

VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Verslo administravimo studijų programa
62103S101

AISTĖ STRAVINSKAITĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

NEĮGALIŲJŲ DISKRIMINACIJA IR JOS MAŽINIMO GALIMYBĖS
DARBO RINKOJE

Kaunas 2006

VILNIAUS UNIVERSITETAS
KAUNO HUMANITARINIS FAKULTETAS

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

AISTĖ STRAVINSKAITĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

NEĮGALIŲJŲ DISKRIMINACIJA IR JOS MAŽINIMO GALIMYBĖS
DARBO RINKOJE

Darbo vadovas _____
(parašas)

Magistrantas _____
(parašas)

(darbo vadovo mokslo laipsnis,
mokslo pedagoginis vardas,
vardas ir pavardė)

Darbo įteikimo data _____

Registracijos Nr. _____

Kaunas 2006

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

Lentelių sąrašas:

1 lentelė Diskriminacijos dėl lyties pasireiškimas Lietuvoje	11
2 lentelė Neįgaliųjų pasiskirstymas (pagal 2001 m. gyventojų surašymo duomenis)	23
3 lentelė Tyrime dalyvaujamų įmonių pasiskirstymas pagal veiklos vykdymo vietą.....	33
4 lentelė Atliktų tyrimų palyginimai pagal įmonių pasiskirstymus	34
5 lentelė 2004 m. tyrime dalyvavusių įmonių įdarbinusių neįgaliuosius lyginamasis svoris	36
6 lentelė Žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia (2004 m. tyrimas).....	39
7 lentelė Respondentų žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia	41
8 lentelė Ar pakankamai skiriama lengvatų įmonei priėmusiai į darbą asmenį su negalia.....	42
9 lentelė Darbo vietų pritaikymas neįgaliesiems (2004 m.).....	44
10 lentelė Planai įrengti darbo vietas neįgaliesiems.....	45
11 lentelė Planai pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems.....	46
12 lentelė Neįgaliųjų darbuotojų skatinimo politika įmonėje	48

Paveikslų sąrašas:

1 pav. Diskriminacija pagal lytį	11
2 pav. Moterų diskriminacija pagal amžių	12
3 pav. Atsakymų į klausimą “Kokius jausmus bendraujant Jums paprastai sukelia neįgalus žmogus?” skirstinys, %	20
4 pav. Neįgaliųjų studentų požiūris į invalidų socializacijos ir integracijos procesą, proc.....	24
5 pav. Subjektyvus neįgaliųjų darbo sąlygų vertinimas, proc.....	25
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (2006 m.)	34
7 pav. 2004 m. tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal statusą.....	35
8 pav. Įmonių pasiskirstymas pagal statusą (2006 m.).....	35
9 pav. 2004 m. tyrime dalyvavusių įmonių įdarbinusių neįgaliuosius lyginamasis svoris %	36
10 pav. Įmonių įdarbinusių neįgaliuosius lyginamasis svoris % (2006 m.).....	36
11 pav. 2004 m. neįgaliųjų darbo vietų rėmimo sistema	37
12 pav. Neįgaliųjų darbo vietų rėmimo sistema (2006m.).....	37
13 pav. Galimybės neįgalaus žmogaus dalyvauti darbo procese	38
14 pav. Galimybės neįgalaus žmogaus dalyvauti darbo procese (2006m.)	38

15 pav. Žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia (2004 m. tyrimas).....	40
16 pav. Žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia (2006 m.).....	40
17 pav. Respondentų žinojimas apie lengvatas neįgaliesiems reglamentuojamas darbo kodekso (2004 m.).....	41
18 pav. Respondentų žinojimas apie lengvatas neįgaliesiems reglamentuojamas darbo kodekso (2006 m.).....	41
19 pav. 2004 m. tyrimo respondentų žinojimas apie lengvatas įmonėms reglamentuojamas darbo kodekso.....	42
20 pav. Respondentų žinojimas apie lengvatas įmonėms reglamentuojamas darbo kodekso(2006m)	42
21 pav. Ar pakankamai skiriama lengvatų įmonei priėmusiai į darbą asmenį su negalia(2004m.)...	43
22 pav. Ar pakankamai skiriama lengvatų įmonei priėmusiai į darbą asmenį su negalia (2006 m.)	43
23 pav. Darbo vietų pritaikymas neįgaliesiems (2004 m.).....	44
24 pav. Darbo vietų pritaikymas neįgaliesiems (2006 m.).....	45
25 pav. Planai įrengti darbo vietas neįgaliesiems (2004 m. tyrimas).....	45
26 pav. Planai įrengti darbo vietas neįgaliesiems (2006 m.).....	45
27 pav. Planai pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems (2004 m. tyrimas).....	46
28 pav. Planai pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems (2006 m.).....	47
29 pav. 2004 m. tyrimo atskiros kvalifikacijos kėlimo priemonės neįgaliesiems.....	47
30 pav. Atskiros kvalifikacijos kėlimo priemonės neįgaliesiems (2006 m.)	48
31 pav. Neįgaliųjų darbuotojų skatinimo politika įmonėje (2004 m. tyrimas)	48
32 pav. Neįgaliųjų darbuotojų skatinimo politika įmonėje (2006 m.)	49
33 pav. Gebėjimai, kurių labiausiai trūksta neįgaliesiems (2004 m. tyrimas)	49
34 pav. Gebėjimai, kurių labiausiai trūksta neįgaliesiems (2006 m.)	49
35 pav. Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką esminiai dalyviai.....	51
36 pav. Neįgaliųjų įtraukimo į darbo rinką esminiai žingsniai	52

TURINYS

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	3
ĮVADAS	6
1. DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TEORINIAI ASPEKTAI.....	9
1.1. Diskriminacijos samprata ir pasireiškimo formos.....	9
1.2. Neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje.....	13
2. NEĮGALIŲJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ LIETUVOJE PROBLEMOS IR PERSPEKTYVOS DISKRIMINACIJOS ASPEKTU.....	20
2.1. Negalią turinčio asmens samprata ir vieta Lietuvos visuomenėje	20
2.2. Esamos padėties darbo rinkoje neįgalių asmenų atžvilgiu apžvalga.....	22
2.2. Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką perspektyvos.....	26
3. NEĮGALIŲJŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TYRIMAS.....	32
3.1. Tyrimo metodai ir organizavimas	32
3.2. Tyrimo rezultatai ir jų interpretacija	34
4. PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS IR PASIŪLYMAI DĖL NEĮGALIŲJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TOBULINIMO	51
IŠVADOS.....	54
SANTRAUKA	56
LITERATŪRA.....	57
1 PRIEDAS. Teisės aktai, reglamentuojantys neįgaliųjų asmenų įdarbinimą ES valstybėse.....	60
2 PRIEDAS. Anketa.....	61

ĮVADAS

Temos aktualumas ir problematika. Šiuo metu žemėje gyvena virš šešių milijardų žmonių, turinčių panašumų ir skirtumų. Kiekvienas iš jų turi savitą kultūrą, kalbą, gyvenimo stilių ir pan. Žmonių panašumai ir skirtumai yra pagrindinis kriterijus skirstant juos į socialines grupes bei sudarantis prielaidas saviidentifikacijai. Lytis, amžius, rasė, kultūra, religija ir kiti požymiai leidžia priskirti save skirtingoms socialinėms grupėms, kartais to net nesuvokiant. Vertinant iš istorinės perspektyvos turime pripažinti, kad socialinių grupių formavimasis buvo viena iš evoliucijos varomųjų jėgų. Kategorijų „mes“ ir „kiti“ („jie“) išskyrimas sudarė prielaidas genčių, klanų ir kitų ankstyvųjų socialinių struktūrų susiformavimui (JT¹: Understanding Discrimination).

Reikia pripažinti, kad kategorizavimas „mes“ ir „jie“ išliko iki šių dienų. Kategorizavimas sukuria tam tikrus mąstymo ir veiklos stereotipus, kurie ne visuomet būna objektyvūs ir teigiamai veikia visą pasaulio bendruomenę. Neretai stereotipinė veika pasireiškia atskirų socialinių grupių diskriminacija. Tai akivaizdu ir skirstant žmones į sveikus ir neįgaliuosius.

Apie 600 milijonų žmonių visame pasaulyje (~ 10 proc. pasaulio populiacijos) turi vienokią ar kitokią negalią. Teigiama, kad daugiau nei 2/3 iš jų gyvena besivystančiose šalyse (Quinn, Degener ir kt. 2002: p.1). Priklausomai nuo negalios laipsnio skiriasi jų gyvenimo kokybė, atskirties nuo visuomenės laipsnis bei diskriminacijos formos.

Tyrimo aktualumą pagrindžia ir nuolatiniai Europos Sąjungos priimami viršnacionaliniai dokumentai ir veiklos planai neįgaliųjų padėčiai gerinti. ES Komunikate (KOM 2005) pabrėžiama, kad lygios galimybės yra Europos Sąjungos ilgalaikės strategijos dėl negalios, kuria siekiama suteikti neįgaliems asmenims galimybę naudotis savo teise į orumą, vienodą požiūrį, savarankišką gyvenimą ir dalyvavimą visuomenėje, tikslas.

Pabrėžiama, kad įdarbinti neįgaliuosius verta, nes asmenys su negalia sudaro svarbią žmogiškųjų išteklių dalį, yra motyvuoti, talentingi ir specifines užduotis daugeliu atvejų atlieka netgi geriau nei sveiki asmenys. Neįgalieji dažnai pasiekia geresnių rezultatų, rečiau neatvyksta į darbą ir yra lojalesni darbuotojai. Įdarbinančios neįgaliuosius įmonės pagerina savo reputaciją tiek tarp klientų, tiek ir tarp potencialių darbuotojų. Ir priešingai, nevengiantys diskriminacijos darbdaviai įgauna socialiai neatsakingos įmonės reputaciją. Neįgalaus asmens įdarbinimas pakelia įmonės darbuotojų dvasią ir padeda darbdaviui geriau suvokti bendruomenės, kurioje jis dirba, struktūrą. (Labropoulou, Soumeli, 2001).

Tirdamas neįgaliųjų asmenų socialinę padėtį XX a. Lietuvoje, Karvelis V. (2003) nustatė, jog XIX a. pradėtas organizuoti asmenų, turinčių klausos sutrikimų, mokymas jiems specialiai

¹ JT – Jungtinės tautos. Aut. pastaba

skirtose mokyklose, vėliau išplėstas į įvairių neįgaliųjų vaikų mokymą, nuėjo ilgą ir sudėtingą kelią bei pasiekė ženklių rezultatų. Šių mokymo įstaigų įvairiapusė veikla padėjo rengti juos gyvenimui, socialinei adaptacijai, darbui su neįgaliaisiais buvo rengiami aukštos kvalifikacijos specialiosios pedagogikos bei socialinės pedagogikos ir kiti socialiniai darbuotojai. Atkūrus nepriklausomybę šalyje vyko esminių pokyčių ekonominiame, socialiniame, kultūriniame gyvenime, kurie vienaip ar kitaip paveikė kiekvieno neįgalaus gyvenimą.

Lietuvos Statistikos departamento 2004 m. duomenimis Lietuvoje 7,5 proc. visų neįgaliųjų, kurių daugumą (78 proc.) sudaro asmenys gyvenantys tik iš invalidumo pensijos. Atsižvelgiant į tai, kad tik 1/3 visų neįgaliųjų yra visiškai nedarbingi, turime paradoksalią situaciją, - akivaizdus įrodymas, kad valstybė nesugeba vykdyti kryptingos žmogiškųjų išteklių valdymo politikos.

Teoriniame lygmenyje tyrimo problematiką ir aktualumą pagrindžia mažas neįgaliųjų diskriminacijos darbo rinkoje ištyrimo lygis. Iš kompleksiškesnių darbų reiktų išskirti Kanopienės V. (1998) tyrimo ataskaitą, Matiušaitytės R. (2001) daktaro disertaciją, Neįgaliųjų padėties Lietuvoje vertinimo sociologinį tyrimą (2003), Vilniaus teisės ir verslo kolegijos įgyvendinto Phare projekto „Neįgaliųjų integracija į darbo rinką“ (2004) ataskaita. Nors minėti darbai tiriamą problemą nagrinėja skirtingais pjūviais ir nevienodai giliai, tačiau sudaro tinkamą atspirties pagrindą tolimesniam šios problemos tyrinėjimui.

Praktiniame lygmenyje – siekiama atsakyti į klausimą kaip darbdaviai suvokia neįgaliuosius kaip potencialius darbuotojus.

Tyrimo objektas – neįgaliųjų diskriminacijos darbo rinkoje ypatumai.

Tyrimo hipotezė – neįgaliųjų diskriminaciją Lietuvos darbo rinkoje sąlygoja aiškios valstybinės politikos nebuvimas ir darbdavių stereotipinis mąstymas.

Tyrimo tikslas – ištirti neįgaliųjų diskriminacijos apraiškas darbo rinkoje Lietuvos pavyzdžiu bei pateikti praktines rekomendacijas situacijai keisti.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apžvelgti diskriminacijos teorinius aspektus;
2. Įvertinti Lietuvos neįgaliųjų integracijos į darbo rinką ypatumus;
3. Atlikti empirinį tyrimą, siekiant įvertinti darbdavių požiūrį į neįgaliuosius ir perspektyvas juos įdarbinti savo įmonėje;
4. Pateikti praktines rekomendacijas.

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė, sintezė ir pateikimas. Aprašomasis darbo metodas;
2. Empirinis tyrimas, statistinių duomenų analizė, interpretacija, lyginamasis metodas;
3. Loginis metodas rengiant rekomendacijas.

Pirmoje darbo dalyje apžvelgiama diskriminacijos sąvoka bei jos tipai. Atsižvelgiant į tyrimo objektą koncentruojamasi ties įvairių požymių diskriminacija (lyties, amžiaus ir pan.). Diskriminacija darbo rinkoje ir jos analizė yra išskiriama ir apžvelgiama atskirame skyrelyje. Tai susiję su šio tyrimo objektu bei tikslu.

Antroje darbo dalyje pateikiama Lietuvos neįgaliųjų diskriminacijos darbo rinkoje analizė remiantis atliktais tyrimais, statistiniais duomenimis bei norminių dokumentų analize.

Trečioji darbo dalis skirta tyrimo metodų pagrindimui bei rezultatų analizei. Tyrimo metu apklausti 89 respondentai (darbdaviai) skirtingose Lietuvos vietose.

Ketvirtoje darbo dalyje pateikiamos praktinės rekomendacijos ir siūlymai situacijos gerinimui. Rekomendacijos apima tris tikslines grupes: neįgaliuosius, darbdavius ir viešojo sektoriaus atstovus.

Darbas susideda iš 4 dalių, 12 lentelių, 36 paveikslų ir 45 literatūros šaltinių. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei rekomendacijos ir pasiūlymai.

1. DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Diskriminacijos samprata ir pasireiškimo formos

Prieš pradėdant nagrinėti diskriminacijos formas tikslinga apibrėžti pačią diskriminaciją. Nagrinėjant šią sąvoką lingvistiniu metodu, Didysis lietuvių kalbos žodynas (2005) pateikia apibrėžimą, jog tai tam tikrų teisių apribojimas, lygiateisiškumo atėmimas. Tarptautinių žodžių žodyne diskriminacija šio darbo kontekste apibrėžiama kaip „teisių sumažinimas arba atėmimas tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių“ (Tarptautinių žodžių žodynas, 2003).

Diskriminacija gali būti apibrėžta kaip tiesioginė ar netiesioginė veika, neigiamai veikianti įsidarbinimo galimybes dėl rasės, spalvos, religinių įsitikinimų, lyties, vedybinės padėties, kilmės ir kitų faktorių (tokių kaip amžius, etc.) (pagal Age Discrimination in Employment Act of 1967).

Galima pastebėti, kad diskriminacija dažniausiai apibūdinama kaip veikla nukreipta prieš asmenį, jo socialinį statusą visuomenėje pagal atskirus požymius. Dažniausiai pasitaikanti ir plačiausiai ištyrinėta diskriminacija dėl rasinės priklausomybės, kilmės, tikėjimo ar įsitikinimų ir t.t. Antidiskriminacinės nuostatos įvardijamos ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje, kuriame teigiama, kad yra lygūs bei „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“

Apžvelgus diskriminacijos sampratą reikia panagrinėti atskiras diskriminacijos apraiškas, nes jos gali suteikti platesnį nagrinėjamos problemos vaizdą. Todėl logine seka bus apžvelgta diskriminacija pagal:

- ❖ lytį;
- ❖ amžių;
- ❖ lytinę orientaciją;
- ❖ rasę.

Pirmiausiai pateikiama diskriminaciją pagal lytį, kadangi šis diskriminacijos tipas, įgaudamas atviras raiškos formas, labiausiai būdingas Lietuvos darbo rinkai.

Akivaizdu, kad visuomenės nariai yra dviejų lyčių (vyrai ir moterys), ir šis gamtos faktas yra socialinis. Labiausiai pastebima lyčių nelygybė trijose srityse: šeimos, išsimokslinimo ir karjeros. Lyčių nelygybės problemas bene aktyviausiai kelia feministės. Feminizmas – tai moterų judėjimas už lygias teises su vyrais (Tarptautinių žodžių žodynas, 2003). Pasak, Pruskaus V. (2004: p. 99) dabartinio feminizmo ideologai pagrindine moterų diskriminacijos priežastimi laiko moterų ir vyrų skirstymą į „biologines klases“, grindžiamą reprodukcijos funkcija. Pasisakoma už būtinumą keisti požiūrį į galiojančius visuomenėje stereotipus ir mąstymą.

Kaip pastebi (Kanopienė, 1995) pirmiausiai yra pastebimi skirtumai pačiuose vyrų ir moterų atliekamuose darbuose. Moterys ir vyrai išlieka segreguoti pagal skirtingus užsiėmimus, laikomus moterišku ar vyrišku darbu. Lyties atžvilgiu segreguota darbo rinka charakterizuojama tuo, kad yra grupė darbų, kuriuose dirba beveik vien vyrai, ir kita grupė darbų, tipiškai laikomų antrarūšiais, kuriuose dirba pagrindė tik moterys. Ši segregacija apriboja įsidarbinimo galimybes abiejų lyčių atstovams, tačiau ji nepalankesnė dirbančioms moterims, nei vyrams. Taip yra todėl, kad tai, kas vadinama „moterų darbu“, dažnai turi negatyvų atspalvį. Darbų segregacija pagal lytį neigiamai veikia tuos individus, kurie įsidarbina darbuose, „neatitinkančiuose“ jų lyties. Pavyzdžiui, vyrai, kurie tampa auklėmis ar slaugėmis, dažnai susiduria su tuo, kad jų klientai, kolegos ir viršininkai pradeda abejoti jų vyriškumu. O kadangi moterys dažniau, negu vyrai, peržengia lyties ribą savo darbinėje veikloje, jos daugiau susiduria su įtarumu ir priešišku savo darbo vietoje. Pastebima tendencija, kad su moterimis darbdaviai, klientai ir kolegos linkę bendrauti labiau remdamiesi jų lytimi, nei individualiais bruožais ar atliekamu darbu.

Dažnai profesijų pavadinimai turi lyties identifikaciją, pavyzdžiui, sekretorės vaidmenyje Jūs iš karto įsivaizduojate moterį. Prisiminkite skelbimus: siūlau darbą sekretorei arba reikalingas pardavimo vadybininkas ir t.t. Labai retai pasiūlyme būna toks užrašas – vadybininkas (-ė). Argi ne taip? Tai sietina su tokiomis profesijomis, kaip valytojas, kasininkas, siuvėjas, mokytojas, buhalteris, vaikų darželio auklėtojas, gydytojas – terapeutas, medicinos sesuo, bibliotekininkė, - tai moteriškos profesijos. Labai sunku įsivaizduoti vyrą, dirbantį kasininku apatinio trikotažo ar parfumerijos parduotuvėje, bet mes galime įsivaizduoti jį buitinės technikos ar auto detalių parduotuvės pardavėju. O tokios profesijos kaip prezidentas (valstybės ar kompanijos vadovas), direktorius, viršininkas, pardavimų vadybininkas, taksi vairuotojas, šaltkalvis ir t.t. sukuria vyro įvaizdį. Taigi tam tikrose profesijose ryškiai išsivirtino „vyriški“, o tam tikrose – „moteriški“ įvaizdžio apibrėžimai. Nesunku aptikti darbdavių skelbimų, kuriuose kviečiami į darbą tik vyrai arba tik iki 35 metų moterys, kartais pabrėžiant „malonios išvaizdos“, nors pareigos su šiais reikalavimais nedaug ką turi bendro.

Taigi, apibrėžiant diskriminaciją lyties atžvilgiu galime išskirti:

- ❖ kliūtys įsidarbinant;
- ❖ darbo užmokesčio dydis;
- ❖ darbo sąlygos.

Remiantis 2005 m. „Sprinter tyrimai“ atlikto tyrimo duomenimis su diskriminacija dėl lyties Lietuvoje susiduria 15,9 proc. šalies gyventojų (žr. 1 lentelę).

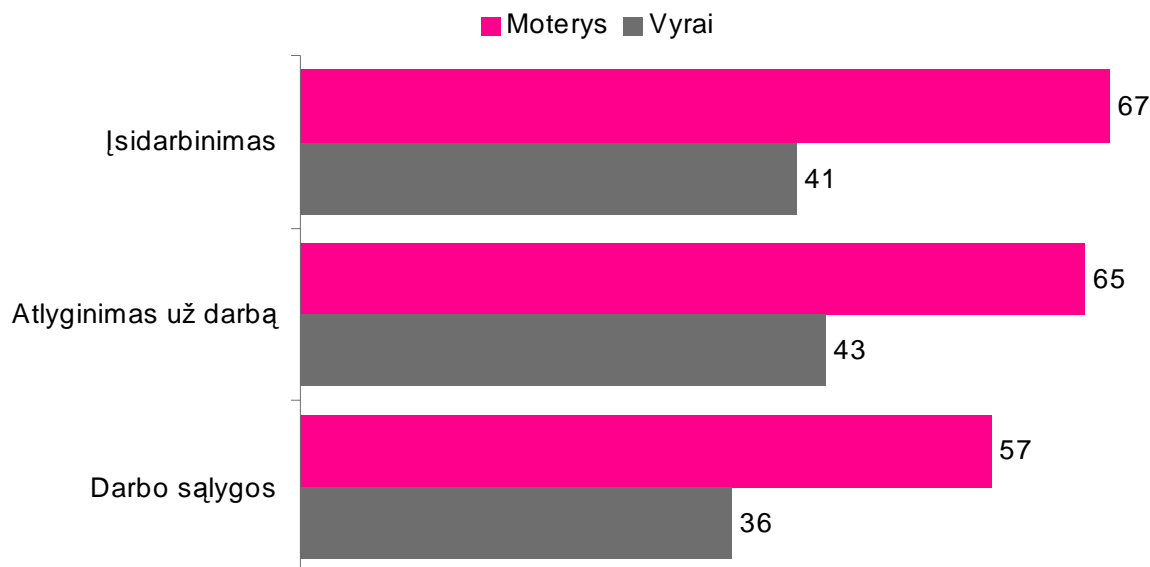
Kad diskriminacija Lietuvos darbo rinkoje yra matyti ir iš 1 paveiksle pateiktų TNS Gallup atlikto tyrimo duomenų. Lietuvoje moterys jaučiasi diskriminuojamos lyginant su vyrais pagal aukščiau išvardytus požymius.

Diskriminacijos dėl lyties pasireiškimas Lietuvoje

1. Ar Jūs kada nors esate susidūrę/-usi su diskriminacija dėl lyties? (proc.)	
Taip	15,9
Ne	82,1
Neatsakė	2,0
Iš viso:	100

Šaltinis: Diskriminaciją dėl lyties Lietuvoje dažniau patiria moterys. [Interaktyvus] (www.delfi.lt)

Tačiau įsidarbinimo kliūtys bei darbo užmokesčio skirtumai gali skirtis ir dėl objektyvių priežasčių, tokių kaip: išsimokslinimo lygis, profesijos, kvalifikacijos, darbo stažo ir pan. Jeigu tą skirtumą lemia minėti rodikliai, tai apie diskriminaciją negali būti kalbų.



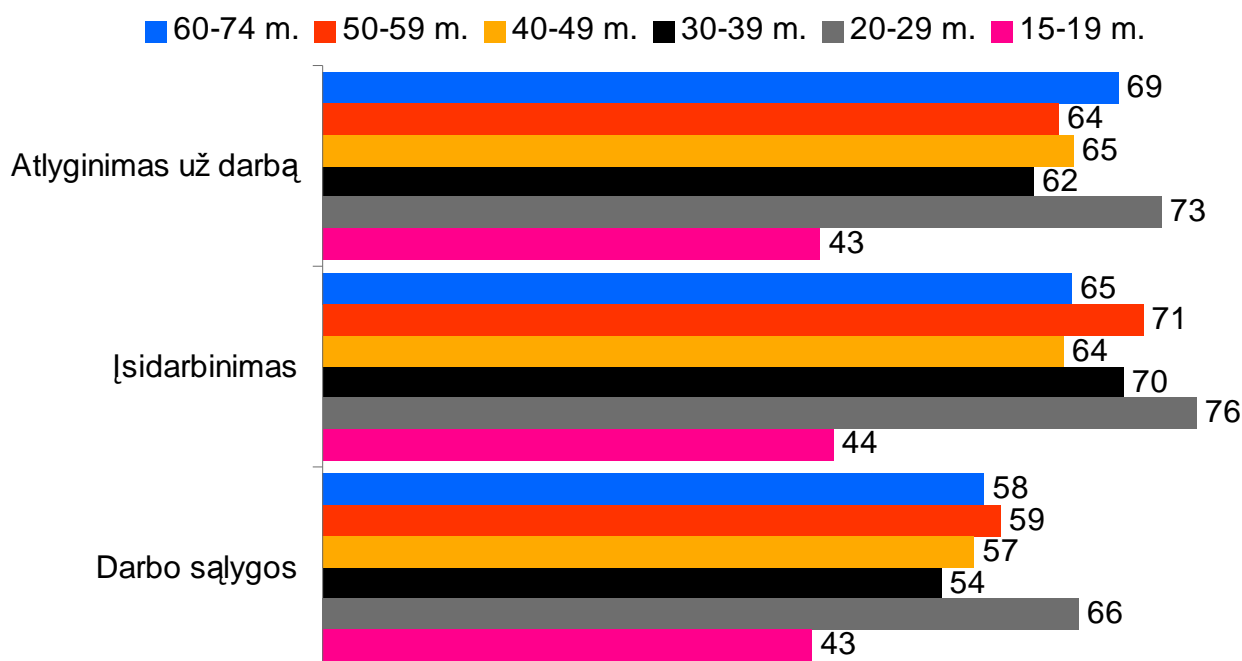
Šaltinis: PAULAUSKAITĖ, L. (2006) Diskriminacija darbo rinkoje 2005 m.

1 pav. Diskriminacija pagal lytį

Diskriminacija atsiranda tuomet, kai atsižvelgiama tik į paviršutinę personalinę charakteristiką (lytį, tautybę, rasę) ir ribojamos asmens galimybės progresuoti darbe ir kitose socialinėse-ekonominėse sferose. Diskriminaciją pagal lytį, t.y. moterų diskriminaciją darbo rinkoje galime įvardinti tada, kai esant absoliučiai vienodoms vyrų ir moterų asmeninėms charakteristikoms, joms už tą patį darbą mokamas mažesnis darbo užmokestis.

Kaip pastebi Prunskienė K. (1997) gana žymūs skirtumai tarp vyrų ir moterų darbinių patirčių išlieka. Be to, pastebimi skirtumai pačiuose vyrų ir moterų atliekamuose darbuose. Moterys ir vyrai išlieka segreguoti pagal skirtingus užsiėmimus, laikomus moterišku ar vyrišku darbu.

Tolimesnės išvalgos susijusios su diskriminacija dėl amžiaus Lietuvos darbo rinkoje. Kaip matyti iš duomenų pateiktų antrame paveiksle Lietuvoje moterys jaučiasi labiau diskriminuojamos pagal amžiaus kriterijų.



Šaltinis: PAULAUSKAITĖ, L. (2006) Diskriminacija darbo rinkoje 2005 m.

2 pav. Moterų diskriminacija pagal amžių

Mažiausiai diskriminuojamos darbo rinkoje jaučiasi 15-19 metų amžiaus moterys. Tai tik dar sykį įrodo, kad senėjimo klausimas nepaprastai svarbus visiems. Nemažą ir svarbią visuomenės dalį sudaro vyresnio amžiaus žmonės. Daugelis jų jau nebeturi galimybių taip lengvai, kaip jaunimas, prisitaikyti prie rinkos ekonomikos teikiamų galimybių, jų turėta profesinė kvalifikacija prarado aktualumą. Todėl vyresnio amžiaus žmonės atsiduria nelengvoje ekonominėje ir dvasinėje situacijoje, daugelis pasijunta socialiai atskirti ir nereikalingi. Jiems darbo galimybės gali arba galėjo būti apribotos mokant mažesnę atlyginimą arba neleidžiant kilti karjeros laiptais. Dažnai vietoje vyresnių darbuotojų norima priimti jaunesnius arba jie negali rasti darbo, nes ieškoma jaunesnių.

Trečiasis ne mažiau svarbus diskriminacijos pasireiškimo aspektas – lyties orientacijos. Nepaisant to, kad asmens lytinė orientacija paprastai neturi jokios įtakos profesiniams įgūdžiams ar gebėjimui dirbti, tačiau su atvirais arba tariamais gėjais, lesbietėmis ar biseksualais darbo vietose dažnai elgiamasi netinkamai tik dėl jų „netradicinės“ lytinės orientacijos. Tiesioginė diskriminacija pasireiškia tada, kai asmuo negauna darbo ar paaukštinimo arba yra pažeminamas pareigose, arba atleidžiamas dėl jo ar jos seksualinės orientacijos. Struktūrinė diskriminacija laikoma homonegatyvi

aplinka darbo kolektyvuose, kuri verčia homoseksualius ir biseksualius darbuotojus laikytis nuomonės, kad neverta atskleisti savo seksualumo ir bendro gyvenimo su tos pačios lyties partneriu, jei jie nori išvengti diskriminuojančio elgesio jų atžvilgiu. Nenoras kalbėti apie bet kokią partnerystės ar šeiminio gyvenimo atmainą, kuri skiriasi nuo heteroseksualinės normos, taip pat patenka į struktūrinės diskriminacijos sąvoką. (Lietuvos gėjų lyga, 2003 p. 14-27)

Ketvirtasis, dažniausiai išskiriamas diskriminacinis požymis, kuris bus apžvelgtas šiame darbe – rasinė diskriminacija.

Šio pobūdžio diskriminacijos apraiškos ypatingai pastebimos JAV ir ES. Europos Bendrijos kūrimo metu vienas iš pagrindinių uždavinių buvo sutaikyti nacionalistinių ir tautinių konfliktų draskomą žemyną. Daugelį metų pagrindinis dėmesys buvo skiriamas kovai prieš diskriminaciją tautiniu pagrindu ir prieš lytinę diskriminaciją. 1997 metais įvyko lūžis: tais metais valstybės narės sutarė dėl radikalių Sutarties pakeitimų. Įsigaliojus Amsterdamo sutarčiai, Bendrijai buvo suteiktos naujos galios kovoje prieš diskriminaciją rasiniu ar tautiniu pagrindu, dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ir lytinės orientacijos; buvo išplėstos galios kovoje su lytine diskriminacija. 2000 metais Taryba vienbalsiai priėmė dvi direktyvas (The Racial Equality Directive 2000/43/EC ir The Employment Equality Directive 2000/78/EC 2000/78/EC) bei Bendrijos veiksmų programą. Pirmoji direktyva skirta rasinei diskriminacijai pašalinti, antroji susijusi su darbuotojų lygių galimybių utikrinimu.

Ir nors Lietuvoje rasinei diskriminacijai prielaidų atsirasti nėra daug, tačiau vienokias ar kitokias jos apraiškas galime išskirti. Tarp probleminių klausimų dažniausiai minima romų problema. Ši mažuma Lietuvoje neretai patiria įvairaus pobūdžio diskriminaciją darbo rinkoje.

Apibendrinant diskriminaciją darbo rinkoje, reikia pastebėti, kad ji gali įgauti įvairias formas ir būti nukreipta į skirtingas socialines grupes, kurios dėl gyvuojančių stereotipų ir išankstinių nuostatų pažeidžia atskirus visuomenės sluoksnius ir neigiamai veikia ne tik ekonomiką, bet ir socialinę politiką.

Tolimesnis tyrimas nukreiptas neįgaliųjų diskriminacijai darbo rinkoje ir su tuo susijusiomis problemomis.

1.2. Neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje

Pasaulio sveikatos apsaugos organizacija žmogaus sveikatą apibūdina kaip psichinę, fizinę ir socialinę gerovę. Holistinė žmogaus sveikata padeda įgyvendinti tikslus, patenkinti poreikius, keisti ir įtakoti aplinką. Todėl žmogaus negalė tampa konfliktu su aplinka. Negalė atneša ne tik fizinį skausmą, bet ir apriboja žmogaus savarankiškumą, fizinę jėgą, galimybę judėti, orientaciją. Nuo jo nutolsta draugai, jis negali dirbti mėgiamo darbo, patiria bendravimo ir informacijos stygių. Visi šie

pasikeitimai įneša į žmogaus gyvenimą psichologinių ir socialinių problemų. Kas yra problema? Louise C. Johnson pateikia tokią problemos sąvoką: „...problema apima ir socialinio funkcionavimo situaciją, ir klientą (asmenį, grupę) kuris pats negali pašalinti poreikio tenkinimo kliūčių.” (Louise C. Johnson, 2001, p. 71).

Į negalios problemą ir jos diskriminacinį aspektą dėmesį yra atkreipęs ir Popiežius Jonas Paulius II savo enciklikoje „Apie žmogaus darbą“. Dar 1981 metais jis teigė, kad: „Ir invalidai yra tikri žmonės, turintys įgimtas, šventas ir neliečiamas teises, kurios, nepaisant jų kūno kančių ir sugebėjimų ribotumo, dar labiau iškelia aikštėn žmogaus orumą ir didybę. <...> Būtų labai pažeminta žmogaus vertė ir sutryptas žmoniškumas, jeigu į visuomeninį gyvenimą ir, vadinasi, į darbą nebūtų priimami vien tokie nariai, kurie pilnai gali naudotis savo sugebėjimais; tai būtų *pavojinga forma diskriminacijos* tarp stiprių bei sveikų žmonių ir silpnų bei ligonių. Darbas objektyvia prasme ir šiomis aplinkybėmis turi būti palenkta žmogaus orumui, darbo subjektui, o ne ekonominei naudai. <...> Didelis dėmesys kreiptinas į invalidų, panašiai kaip ir visų kitų dirbančiųjų, fizines ir psichines darbo sąlygas, į teisingą atlyginimą jiems, į galimumą kilti tarnyboje ir į įvairių kliūčių šalinimą. <...> (Tai) įgalintų invalidą pasijusti ne išstumtu iš darbo pasaulio visuomenės išlaikytiniu, bet pilnateisiu, naudingu, vertu žmogaus vardo ir pašauktu pagal savo sugebėjimus prisidėti prie savo šeimos ir visuomenės labo piliečiu” (Apie žmogaus darbą. Jono Pauliaus II enciklika, 1981).

Lechner A. (1998) diskriminaciją darbo rinkoje apibrėžia kaip atskirų asmenų ar jų grupių išskirstymą, suteikiantį jiems blogesnes sąlygas darbo rinkoje (mažesnę atlyginimą, mažesnes įdarbinimo bei karjeros galimybes, žemesnio hierarchinio lygmens darbą ir pan.) ne asmens produktyvumo, o jo išorinių charakteristikų pagrindu, neturinčių jokios tiesioginės įtakos jų produktyvumui. (pagal.: Matiušaitytė, 2001, p. 37). Tokiu būdu pasireiškia ekonominė diskriminacija, kai neįgaliam, kuris turi tokius pat sugebėjimus, išsilavinimą ir patirtį kaip ir sveikasis, yra rodomas mažesnis palankumas dėl priėmimo į darbą, paaukštinimo ar atlyginimo.

Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue, (1986) skiria keturias diskriminacijos rūšis:

1. Darbo užmokesčio diskriminacija - reiškia, kad neįgaliesiems yra mokama mažiau negu sveikiesiems už tą patį darbą. Atlyginimo diskriminacija egzistuoja, kai atlyginimo skirtumai yra paremti ne produktyvumo skirtumais, o kitomis aplinkybėmis (Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986, p. 149). Kreimer M. (1999) šį diskriminavimo darbo rinkoje tipą apibūdina kaip už pasiekimus, orientuotą ne išskirtinai į šį pasiekimą, bet į ir nuo asmens nepriklausančias charakteristikas (negaliją, lytį, rasę), kurios jų galimybėms yra nereikšmingos (pagal Matiušaitytė, R., 2001, p. 38.)
2. Užimtumo diskriminacija - kai žmonių su negalia nedarbo dalis yra neproporcingai didesnė. Pvz.: neįgalieji susiduria su problema, kad yra paskutiniai priimami į darbą ir pirmi

atleidžiami iš jo.

3. Darbo diskriminacija - reiškia, kad žmonės su negalia savavališkai atriboti nuo įsitraukimo į tam tikrą darbą, net jeigu jie yra tokie pat talentingi kaip ir sveikieji atliekant tuos darbus, ir yra "įtraukiami" į darbus, kuriuose jie dažnai yra pernelyg ribojami.
4. Žmogiškojo kapitalo diskriminacija yra kai neįgalieji turi mažiau galimybių produktyvumo augimui, tokių kaip oficialūs ar darbo apmokymai.

Pirmosios trys diskriminacijos kategorijos yra dažnai vadinamos po - rinkos (taip pat dabartine ar tiesiogine) diskriminacija, dėl akivaizdžios priežasties, nes jos yra sutinkamos „po“ individo įėjimo į darbo rinką. Ketvirtoji kategorija vadinama iki - rinkos (taip pat praeities ar netiesiogine) diskriminacija, nes ji įvyksta prieš individui siekiant darbo. Taip pat pažymėtina, kad dažniausiai neįgaliųjų atlyginimas už darbą yra mažesnis negu sveikųjų, o nedarbo lygis didesnis nei sveikųjų.

Ekonomistai daug prisidėjo dirbant su diskriminacijos problemomis ir jų tiesioginiai uždaviniai yra apibendrinami keliose teorijose (Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986, p. 152):

- ❖ Polinkio diskriminacija. Modelis vaizduoja diskriminaciją kaip „polinkį“, dėl kurios diskriminatorius yra pasiruošęs mokėti. Šis modelis nurodo, kad darbdavys nediskriminuos neįgaliųjų ir sveikųjų, kai neįgalaus ir sveiko atlyginimo santykis bus lygus $1/(1+d)$, d yra darbdavio diskriminacijos koeficientas. Pasiūloje ir paklausoje modelis nurodo, kad:

- ❖ Diskriminacijos koeficiento mažėjimas padidins žmonių su negalia atlyginimų santykį iki žmonių neturinčių negalės ir tuo pačiu padidins neįgaliųjų užimtumą;

- ❖ Neįgaliųjų ir sveikųjų atlyginimų dydis keisis tiesiogiai su neįgaliųjų pasiūla.

- ❖ Rinkos galios modelis. Jis nurodo, kad darbdaviai, turintys rinkos galią, mokės neįgaliesiems mažiau negu sveikiems. To priežastis yra ta, kad žmonių su negalia darbo pasiūlos kreivė yra mažiau elastinga negu žmonių neturinčių negalios, kadangi neįgalieji turi mažiau alternatyvių darbo galimybių dėl darbo segregacijos. Kai kurie ekonomistai laiko šį modelį neįtikinamu kai jis yra susijęs su žmonėmis su negalia.. Tada prielaida, kad neįgaliųjų darbas yra mažiau elastingas negu sveikųjų gali būti svarstoma, nes neįgalieji, skirtingai negu žmonės be negalios, darbus namuose gali laikyti taip pat svarbiais (Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986, p. 153).

- ❖ Statistinės diskriminacijos teorija. Ši teorija teigia, kad detalus informacijos gavimas apie pretendento į darbą potencialų produktyvumą daug kainuoja. Pelno siekiantys darbdaviai, priimdami sprendimą, remiasi darbuotojų grupės charakteristikomis. Grupės charakteristikos primetimas asmenims diskriminuoja daugelį asmenų tose grupėse. Statistinės diskriminacijos buvimas gali būti įtakotas darbdavio ankstesnės patirties su atitinkamos asmenų grupės atstovais

arba tiesiog visuomenėje nusistovėjusio požiūrio. Statistinės diskriminacijos aukomis tampa tie asmenys, kurių produktyvumas yra aukštesnis nei šių asmenų grupės vidurkis. (Kulmiz L., 1999, p.63; S. Littmann-Wernli, 1999, p.60 – cit. pagal.: Matiušaitytė, R., 2001, p. 38.)

❖ Susibūrimo modelis. Susibūrimo modelis sutelktas į profesijos segregaciją. Naudojant pasiūlos ir paklausos analizę jis parodo, kad profesijos susibūrimas baigiasi mažesniais neįgaliųjų ir didesniais sveikųjų atlyginimais. Profesijos segregacijos rodiklis matuoja santykį neįgaliųjų ar sveikųjų, kurie turėtų pakeisti profesiją, kad būtų vienodas profesijos paskirstymas neįgaliųjų kaip ir sveikųjų.

Atsižvelgiant į darbo rinkos diskriminaciją matom, kad nagrinėtos keturios teorijos yra sutelktos į darbdavius. Akivaizdu, kad darbdaviai turi daugiausiai galimybių vykdyti diskriminaciją, kadangi jie sprendžia, ką priimti, atleisti, paaukštinti ar siųsti į apmokymus. Tai skatino profsąjungas ir vyriausybes vykdyti antidiskriminacinę veiklą.

Riba, iki kurios profsąjungos toleruoja diskriminaciją, pirmiausiai priklauso nuo:

a) darbo jėgos sudėties – koks yra neįgaliųjų skaičius, t.y. kiek jų samdo profsąjunga ir kokią darbo jėgą jie sudaro.

b) kiek profsąjungos yra stiprios prieš pramonines sąjungas. Šiuo metu profsąjungų įtaka neįgaliųjų bei sveikųjų atlyginimų proporcijai yra kukli (Cambell R. McConnell, Stanley L. Brue, 1986, p.154).

Pagal Kremer M. (1999) diskriminavimo teoriją galima išskirti tik į dvi kategorijas (cit pagal Matiušaitytė, R., 2001, p.38-40):

1. Diskriminacija dėl diskriminuojančių darbdavių preferencijų, dėl išankstinio teigiamo požiūrio į vienas darbo rinkos grupes ir neigiamo nusistatymo prieš kitas. Esant darbuotojų diskriminavimo preferencijoms darbo rinkoje egzistuoja darbų segregacija be darbo užmokesčio skirtumų. Esant vartotojų diskriminacinėms pažiūroms taip pat susidaro darbų segregacija be darbo užmokesčio skirtumų. Tokio tipo diskriminacija galima tik srityse, kuriose vartotojai tiesiogiai kontaktuoja su darbuotojais (paslaugų sfera), tuo tarpu perkant prekę pirkėjas nežino, kokie darbuotojai ją gamino. Esant šiai diskriminacijai diskriminuojamieji susitelkia tose sferose, kuriose nėra tiesioginio kontakto su vartotojais.

2. Diskriminacija vyksta dėl rinkos netobulumo: netobulos informacijos (statistinė diskriminacija), rinkos galios susikoncentravimo ir pan. Statistinė diskriminacija siaurąją prasme vyksta dėl informacijos asimetrijos priimant į darbą naują darbuotoją. Darbo našumą apsprendžia ne tik kvalifikacija ir išsilavinimas, tačiau ir asmeninės žmonių savybės, kurias dažniausiai negalima nustatyti iš pirmo žvilgsnio. Plačiąją prasme, statistinė diskriminacija pasireiškia dėl skirtingo įmonėje dirbančių asmenų produktyvumo vertinimo remiantis išorinėmis charakteristikomis.

Įvairios šalys, vykdydamos neįgaliųjų užimtumo politiką, atsižvelgia į skirtingas kliūtis. Priklausomai nuo šios politikos tikslų ir priemonių, skiriami trys jos modeliai:

- ❖ „diskriminacinis“, kai nelygybė darbo rinkoje aiškinama pirmiausia darbdavių elgsena; ši politika formuojama, įstatymais apibrėžiant galimas darbdavių elgsenos ribas; svarbiausias dėmesys skiriamas įstatymų vykdymo priežiūrai, atitinkamų institucijų (teismų, arbitražo ir pan.) veiklai;

- ❖ „pritariamųjų veiksmų“, kai ypatingas dėmesys kreipiamas į negalios nelygybės darbo rinkoje rodiklius: užsiėmimų segregaciją, darbo apmokėjimo skirtumus ir t.t. Svarbiausios priemonės skiriamos personalo politikai tobulinti organizacijose, siekiant pakeisti darbuotojų atrankos, apmokėjimo, perkvalifikavimo sistemas, kad būtų suteikta daugiau galimybių neįgaliesiems;

- ❖ „galimybių plėtimo“, pagrįstas požiūriu, jog svarbiausios neįgaliųjų nelygybės darbo rinkoje priežastys glūdi už jos ribų. Manoma, kad negalia neleidžia žmonėms su negalia skirti pakankamai dėmesio profesiniai karjerai, todėl įvairiomis priemonėmis bandoma palengvinti jų negalios našta (Kanopienė, 1998; p. 5)

Kaip matyti iš aukščiau apžvelgtų teorijų neįgalus asmuo gali atsidurti dviejose lygiateisiškumo garantavimui svarbiose situacijose:

- ❖ jis gali patirti, kad yra negatyviai diskriminuojamas ir jo atžvilgiu netaikomas nustatytas bendras reguliavimas, nors įstatymų leidėjas tokių išimčių daryti neleido (pavyzdžiui, dėl negalios nepriimamas į darbą ar mokymo įstaigą).
- ❖ neįgaliajam objektyviai reikia pozityvios valstybės pagalbos, nes jis dažnai negali realizuoti savo teisinių galimybių ir patenkinti elementarių poreikių be vienokio ar kitokio valstybės postūmio.

Lastauskienė G. (2003) pastebi, kad neįgalusis susiduria su deprivacijos faktu. Deprivacija – (lot.deprivativo – praradimas) – tai galimybių tenkinti individų ar jų grupių elementarius gyvybinius poreikius sumažėjimas arba praradimas. Pozityvi valstybės pagalba gali sudaryti sąlygas neįgaliajam tenkinti šiuos poreikius. Tačiau ta pozityvi valstybės pagalba taip pat gali būti dvejopa ir konceptualiai skirtinga, ir neįgalusis turėtų apsispręsti, kokios pagalbos siekiui jis turėtų suteikti prioritetą:

- ❖ Neįgalusis gali kovoti už galimybę būti nediskriminuojamas – taigi siekti tokių sąlygų, kurios leistų jam būti tikroju teisės subjektu, traktuojamu kaip lygus kitiems.

- ❖ Neįgalusis gali kovoti už galimybę būti globojamas ir daugiau ar mažiau aprūpintas – tokiu atveju jis turi sutelkti savo pastangas, reikalaujant didesnių socialinių pašalpų ir lengvatų – taip likti ne teisės (o malonės, mielaširdiškumo) srityje ir nepretenduoti į pareigų vykdymą (Lastauskienė, 2003).

Neįgaliems žmonėms darbe turėtų būti užtikrintos vienodos sąlygos, taip pat vienodai sprendžiami sveikatos ir saugos darbe klausimai, kurie neturėtų būti naudojami kaip pasiteisinimas nepriimti į darbą neįgaliųjų ar juos atleisti. Be to, darbo vieta, kuri yra prieinama ir saugi žmonėms su negalia, taip pat yra saugesnė ir prieinamesnė visiems darbuotojams, klientams ir lankytojams. Žmonės su negalia gina tiek Europos teisės aktai, skirti kovai su diskriminacija, tiek darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojantys norminiai dokumentai. Šie teisės aktai, kuriuos valstybės narės įgyvendina nacionalinėje teisėje ir susitarimuose, turėtų būti taikomi taip, kad palengvintų žmonių su negalia įdarbinimą, o ne jį stabdytų.

Pamatinėje direktyvoje dėl vienodų sąlygų taikymo užimtumo srityje draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija darbe dėl asmens negalios (Darbuotojų su negalia sveikatos ir saugos užtikrinimas, 2004):

- ❖ tiesioginė diskriminacija – kai dėl negalios vienas asmuo vertinamas prasčiau negu panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti vertinamas kitas asmuo;

- ❖ netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos, tam tikrą negalią turintys asmenys galėtų atsidurti prastesnėje padėtyje nei kiti asmenys.

Sveikatos ir saugos priemonės, kuriomis siekiama apsaugoti žmones, neturėtų būti naudojamos diskriminuojančiai, dėl ko neįgalieji netektų galimybės gauti darbo vietų arba jie būtų nepalankiai vertinami, pavyzdžiui, argumentuojant tuo, kad invalido vežimėlyje sėdintis darbuotojas negalės išėiti iš pastato avariniais atvejais, arba kad klausos sutrikimų turintis dirbantis neišgirs priešgaisrinės signalizacijos. Jei priežastimi nurodomi sveikatos ir saugos aspektai, darbdaviai atlikę rizikos vertinimą ir gavę kompetentingą patarimą, pavyzdžiui, iš specialių neįgaliųjų organizacijų, turi parodyti, kad yra rimta problema, kurios negalima išspręsti taikomomis priemonėmis siekiant sudaryti neįgaliajam darbo sąlygas, net ir perkeliant jį į kitą darbą. Kai nustatoma, kad neįgaliajam darbuotojui kyla konkreči rizika, nereikėtų manyti, kad su tokia pačia rizika susiduria visi turintys negalią arba nereikėtų taikyti automatinį apribojimų tokių asmenų darbui (Darbuotojų su negalia sveikatos ir saugos užtikrinimas, 2004).

Neįgaliųjų teises reglamentuojantys teisės aktai juda nuo tradicinio “apsauginio socialinio aprūpinimo” link “teisėmis pagrįstų” vienodų galimybių. Vienodą požiūrį užtikrina 1999 m. lapkričio mėn. priimta Direktyva, įsigaliojusi 2003 gruodžio 2 d. Joje įtvirtintas „tinkamo priėjimo” principas (įskaitant architektūrinių ir konstrukcinių kliūčių pašalinimą), taip pat įmonių, nesilaikančių darbo teisės, dalyvavimo viešuosiuose pirkimuose apribojimas.

Beveik visos ES narės turi prieš asmenų su negalia diskriminaciją nukreiptus įstatymus ir/arba neįgaliųjų įdarbinimą reglamentuojančius teisės aktus. Privalomo neįgaliųjų įdarbinimo (kvotų) sistema įtvirtinta Austrijoje, Belgijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Italijoje, Liuksemburge, Nyderlanduose, Prancūzijoje ir Vokietijoje. Šalių privalomo įdarbinimo sistemos skiriasi pagal

tokius kriterijus kaip kvotos ir įmonės dydis ar sektorius, kuriame dirba įmonė. Neįvykdę kvotų, Austrijos, Vokietijos, Liuksemburgo, Prancūzijos ir Ispanijos darbdaviai moka papildomus mokesčius, o pirmųjų trijų valstybių darbdaviams, neįdarbinusiems asmenų su negalia, gali tekti mokėti dar ir baudas. Priede Nr.1 pateikiami teisės aktai, reglamentuojantys asmenų įdarbinimą ES valstybėse.

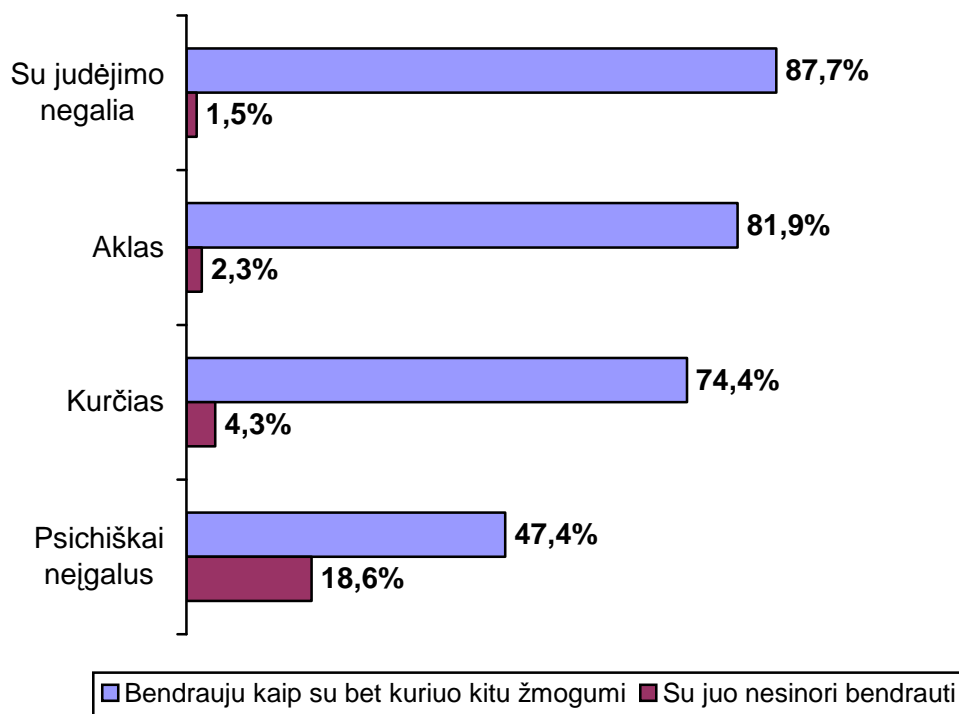
Apibendrinant reikia pastebėti, kad nors skirtingos teorijos išskiria skirtingą skaičių diskriminacijos formų bei pasireiškimo būdų, tačiau iš esmės apibrėžia tuos pačius kriterijus, kuriais remiantis identifikuojamas diskriminacijos faktas darbo rinkoje. Pabrėžiama, kad yra du esminiai būdai, kuriais remiantis neįgalūs gali kovoti su diskriminacijos pasireiškimu: kovoti už lygias galimybes arba būti globojamas.

Autorės nuomone Lietuvoje trūksta abiejų šių kovos būdų pasireiškimo. Todėl neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje keičiasi ne taip greitai, kaip to norėtų patys neįgalieji. Tolimesnė problemos analizė pateiks aiškesnį vaizdą apie šios grupės asmenų problemas darbo rinkoje diskriminaciniu aspektu.

2. NEĮGALIŪJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ LIETUVOJE PROBLEMOS IR PERSPEKTYVOS DISKRIMINACIJOS ASPEKTU

2.1. Negalią turinčio asmens samprata ir vieta Lietuvos visuomenėje

Negalia visais žmogaus raidos periodais buvo laikoma skirtingumu, nenormalumu, nukrypimu nuo normos. Visais laikais žmonės skirtingai reagavo ir dabar reaguoja į ne tokius kaip jie patys. Santykiuose su neįgaliaisiais taip pat vyravo įvairūs aspektai: nuo baimės ir atstūmimo iki priskyrimo ypatingų mistinių galių. Kaip rodo Dobrynino A. ir Gaidžio V. (2003, p.13) atlikto tyrimo duomenys, dar ir šiandienos visuomenėje neįgalūs žmonės sukelia nemalonius jausmus (žr. 3 pav.).



Šaltinis: Dobryninas A. ir Gaidys V., 2003, p.13

3 pav. Atsakymų į klausimą „Kokius jausmus bendraujant Jums paprastai sukelia neįgalūs žmonės?“ skirstinys, %

Kaip pastebi Ruškus J. (2002) „Neįgaliųjų skirtingumas įgaudavo vis kitokias simbolines formas: negalė – nelaimę simbolizuojantis ženklas (Antikos laikai), negalė - nuodėmė (judėjų kultūra), negalė – juokdarystė ir vargas (viduramžiai), negalė – gydymo ir ugdymo objektas (Renesansas) bei negalė – visuomenės gebėjimo priimti kitokį asmenį indikatorius.“ (Ruškus, 2002, p. 56).

Istorijos eigoje taip pat kito ir pats požiūris į negalę (Kajokienė ir kt., 2001):

- ❖ Subžmogiška būtybė: buvo manoma, jog tai vidurys tarp gyvulio ir žmogaus, nejaučiantis skausmo, primityviai mąstantis ir reaguojantis. Tokie žmonės buvo talpinami prieglaudose, kuriose juos prižiūrėdavo ir maitindavo.

- ❖ Žmogus, kurio reikia gailėtis: toks požiūris tebėra įprastas ir dabar. Šiam požiūriui būdingas perdėtas saugojimas, kuris nepalieka erdvės savarankiškumo plėtrai.

- ❖ Žmogus, kuris gali tobulėti: negalė kiek įmanoma kompensuojama mokymu ir techninėmis priemonėmis, aplinka pritaikoma taip, jog žmogus jaustų funkcinį sutrikimą.

- ❖ Žmogus, kuris turi teisę būti toks, koks yra: siekiama žiūrėti plačiau į visumą, mėginama atsižvelgti į visas asmenybės ypatybes, o ne tik į tai, kas nefunkcionuoja.

Lietuvoje negalės sąvoka paprastai vartojama nusakyti sužalojimo padarinius, kurie tiek veikia žmonių galimybes ir gyvenimo būdą, kad kasdieninis gyvenimas pasidaro labai sunkus. Negalės sąvoka reiškia ir tai, kad tokia būklė nebūna savaime prisiimama, be to, jos negalima kompensuoti kitais sugebėjimais. Pasaulinė sveikatos organizacija siūlo tokį negalės apibrėžimą: „Negalė – tai psichosocialinis fenomenas, kuris reiškia visuomenės ir šeimos apribojimus, tenkančius asmenims dėl nuolatinio jų galimybių sutrikimo ar susilpnėjimo“ (Vesterdal, 1998, p.25)

Negalę galima skirstyti pagal ją sukėlusias priežastis:

- ❖ fizinė negalė – tai pvz., regos ir klausos sužalojimas, nervų ir raumenų pažeidimas:
- ❖ psichinė negalė – tai pvz., psichinio vystymosi sutrikimai ir psichinė liga:
- ❖ medicininė negalė – tai pvz., cukraligė, alerginės ligos, reumatizmo ligos:
- ❖ socialinė negalė – tai blogo lavinimo padariniai. (Vesterdal, 1998, p. 25).

Neįgalūs Lietuvoje ir šiandien dažnose anketose, straipsniuose, pranešimuose ir net Konstitucijoje bei specialiaame, neįgaliesiems skirtame įstatyme vadinamas invalidu – sąvoka, kurios viena iš semantinių reikšmių – negaliojimas, netinkamumas (English Dictionary for Speakers of Lithuanian, 1999, p. 338), nors visas demokratiškas pasaulis stengiasi šio žodžio, kaip įžeidžiančio ir orientuoto, atsisakyti. Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatose žmogus, turintis negalią, „pradingsta“ bendruose teiginiuose ir geriausiai atveju gali tikėtis, kad jo diskriminacija yra uždrausta remiantis bendraisiais pagrindais: „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“ (Lietuvos Respublikos Konstitucija) (nors ir neaišku, prie kurio pagrindo neįgalūs turėtų šlietis...). Neįgalus asmuo Konstitucijoje minimas (53 str.) tik nurodant, kad „valstybė laiduoja piliečių teisę gauti senatvės ir invalidumo pensijas (Lietuvos Respublikos Konstitucija). Jo teisinės padėties pamatus nustato Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, o raidos perspektyvas įtvirtina Vyriausybės patvirtinta Nacionalinė neįgalių žmonių socialinės

integracijos 2003–2012 metų programa (programinis, taigi planinis, pagrindinius tikslus ir veikimo principus, o ne konkrečias privalomo elgesio taisykles nustatantis dokumentas).

Atskirai reiktų vertinti Lietuvoje priimtą Lygių galimybių įstatymą, kuriuo, panašu, pabandyta sujungti per įvairias ir skirtingas problemas, juo labiau, kad iš įstatymo dvelkia gan akivaizdus Europos Sąjungos direktyvų kopijavimas (pabandyta šiuo įstatymu įvykdyti tikslus, suformuluotus Direktyvos 2000/17/EB, nustatančios vienodų sąlygų taikymą užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (priimta 2000 m. lapkričio 27 d.) ir Direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodų sąlygų taikymo principą asmenims, nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės (priimta 2000 m. birželio 29 d.)).

Svarbu pažymėti, kad siekiant narystės ES dar 1992 m. Lietuvoje įsigaliojo JT Vaiko teisių konvencija, 1995 m. – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1999 m. – Europos laikinieji susitarimai dėl senatvės, invalidumo, maitintojo netekimo bei kitų socialinės rizikos atvejų, socialinės apsaugos sistemų. Remiantis šiais susitarimais socialinės apsaugos srityje susitariančių valstybių piliečių teisės yra traktuojamos vienodai ir todėl yra pašalinama diskriminacija dėl pilietybės.

Europos socialinės chartijos ratifikavimas (2001 m.) yra svarbus žingsnis siekiant garantuoti stabilumą, plėtojant bei užtikrinant svarbiausias ekonomines, socialines ir kultūrines žmogaus teises (Pranešimas apie Lietuvos socialinės apsaugos sistemą, 2003, p. 105, 113).

Apibendrinant reiktų pastebėti, kad problemų istorijos bėgyje neįgaliųjų samprata ir priimtinumai visuomenėje keitėsi. Tačiau dar ir šiandien randame neigiamų apraiškų, kurios sukuria prielaidas diskriminacijai atsirasti ir įsitvirtinti. Tolimesnė analizė netiesiogiai parodys, kad negalią turinčių diskriminacija Lietuvoje yra ir reikalauja kompleksiškesnio požiūrio į šią problemą.

2.2. Esamos padėties darbo rinkoje neįgalių asmenų atžvilgiu apžvalga

Įvardinus esmines problemas reikia pastebėti, jog situacija pamažu keičiasi. Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką prielaidos pagrįstos aiškesne švietimo politika neįgaliųjų atžvilgiu, profesinio rengimo sistema tampa atviresnė, tačiau yra dar nemažai spręstinių problemų, tokių kaip darbdavių (o ir visos visuomenės) švietimas apie negalią turinčių žmonių, jų galimybę papildyti Lietuvos žmogiškųjų išteklių potencialą.

Lietuvos invalidų reikalų taryba nurodo, kad Lietuvoje kasmet nustatoma vidutiniškai apie 30000 naujų invalidumo atvejų. Iš jų apie 66 proc. sudaro vidutinio sunkumo ir sunkios negalios asmenys. Iš jų vidutiniškai 2/3 sudaro darbingo amžiaus asmenys – t.y. apie 20000 asmenų per metus (Profesinės reabilitacijos vystymo 2004 – 2010 metais Lietuvoje strateginės kryptys, 2004)

Pagal savivaldybes (žr. 2 lentelė) daugiausia neįgaliųjų teko 1000 gyventojų Alytaus savivaldybėje – 135, toliau sekė rajono savivaldybės: Pakruojo – 127, Šakių 0 126, Anykščių – 123, Rokiškio – 122, Kauno miesto – 118, Prienų – 118, Panevėžio rajono – 116, Varėnos – 113 (Profesinės reabilitacijos vystymo 2004 – 2010 metais Lietuvoje strateginės kryptys, 2004).

2 lentelė

Neįgaliųjų pasiskirstymas (pagal 2001 m. gyventojų surašymo duomenis)

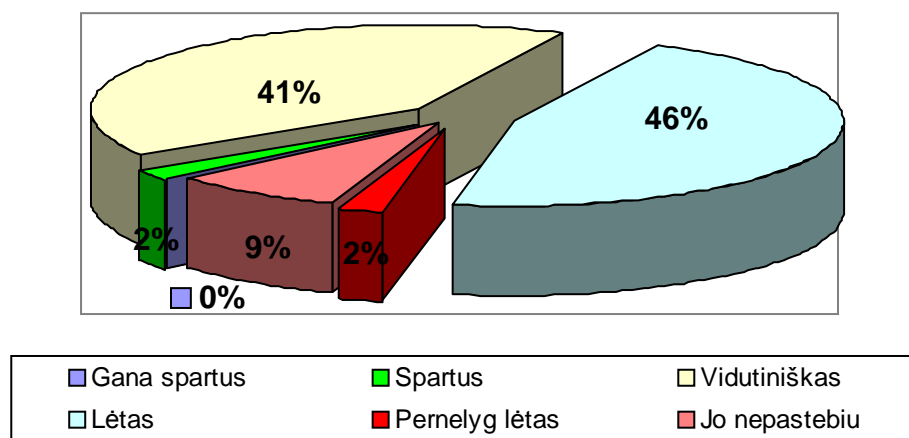
Apskritis	Iš viso	Per 16 m.	Darbingo amžiaus	%
Vilniaus	56088	53719	27348	50,91
Kauno	55229	53106	28244	53,18
Šiaulių	30809	29176	15586	53,42
Panevėžio	25915	24872	12649	50,86
Klaipėdos	25884	24425	12581	51,51
Marijampolės	15634	14894	7422	49,83
Utenos	15569	14680	7595	51,76
Alytaus	15576	15576	8170	52,45
Telšių	10856	10001	5814	58,13
Tauragės	10620	9857	5399	54,77
Viso	262900	250306	130808	52,26

Šaltinis: Profesinės reabilitacijos vystymo 2004 – 2010 metais Lietuvoje strateginės kryptys, 2004

Lietuvos invalidų reikalų taryba nurodo, kad pagal gyventojų surašymo duomenis 2001 metais I grupės invalidumą turinčių asmenų buvo 32760, iš jų darbingo amžiaus - 11446 (35 proc.), II grupės invalidumą turinčių asmenų buvo 160522, iš jų darbingo amžiaus – 79168 (49,3 proc.), III grupės invalidumą turinčių asmenų buvo – 55289, iš jų darbingo amžiaus – 39105 (70 proc.). Todėl ši taryba teigia, kad užimtumo statistika rodo profesinės reabilitacijos nebuvimą. 2002 m. buvo 5880 darbo biržoje registruotų asmenų su negalia. Iš jų buvo įdarbinta 1924. Lietuvos invalidų reikalų tarybos finansuojamose programose buvo įdarbinta 1200 (I gr. – 27, II gr. – 283, III gr.- 1159). Statistikos departamento duomenimis 2003 m. Lietuvoje dirbo tik 10 % neįgaliųjų. Įvertinus tai, kad darbingo amžiaus neįgalieji sudaro 52,2 proc. visų neįgaliųjų, vadinasi bedarbystė neįgaliųjų tarpe sudaro 78 procentus. Tai yra labai žemas neįgaliųjų užimtumo lygis palyginus su sveikaisiais, nes sveikųjų tarpe yra apie 9 procentus bedarbystė – t.y. beveik 9 kartus mažesnė (Profesinės reabilitacijos vystymo 2004 – 2010 metais Lietuvoje strateginės kryptys, 2004).

Tačiau vertinant iš Sveikatos apsaugos ir darbo ministerijos pozicijų reiktų pažymėti, kad ir statistiniai rodikliai rodo gerėjančią padėtį. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos duomenimis, dirbančių invalidumo pensininkų padaugėjo nuo 24,0 tūkst. 2004 m. pradžioje iki 28,7 tūkst. 2005 m. pradžioje. Teigiama, kad dirbo kas septintas invalidumo pensininkas. Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2004 m. buvo įregistruota 9,8 tūkst. neįgalių bedarbių, tai 1,9 tūkst. daugiau nei 2003 m. Jie sudarė 5 procentus visų įregistruotų bedarbių. Per metus įsidarbino 2,7 tūkst. (2003 m. – 2 tūkst.) neįgalių bedarbių, arba 2,1 procento (2003 m. – 1,6%) visų įsidarbinusių asmenų. (pagal Neįgaliųjų socialinė integracija 2004 m. statistiniai duomenys, www.sam.lt)

Tačiau bendras invalidų socializacijos ir integracijos į visuomenę procesas yra lėtas. Tai patvirtina Grincevičienės V. (2002) atlikto tyrimo duomenys (žr. 4 pav.). Tyrimo rezultatų duomenimis, 46 proc. respondentų teigė, jog invalidų socializacijos ir integracijos į visuomenę procesas yra lėtas. Neįgalūs studentai – šio proceso liudininkai. Tai jaunuoliai, įstengę nugalėti savo negalią. Jie įgijo vidurinį išsilavinimą ir siekia profesijos – studijuoja aukštosiose mokyklose. 2 proc. studentų nurodė, jog minėtas procesas yra pernelyg lėtas. 41 proc. respondentų teigimu, invalidų socializacijos ir integracijos į visuomenę procesas yra vidutiniškai greitas.



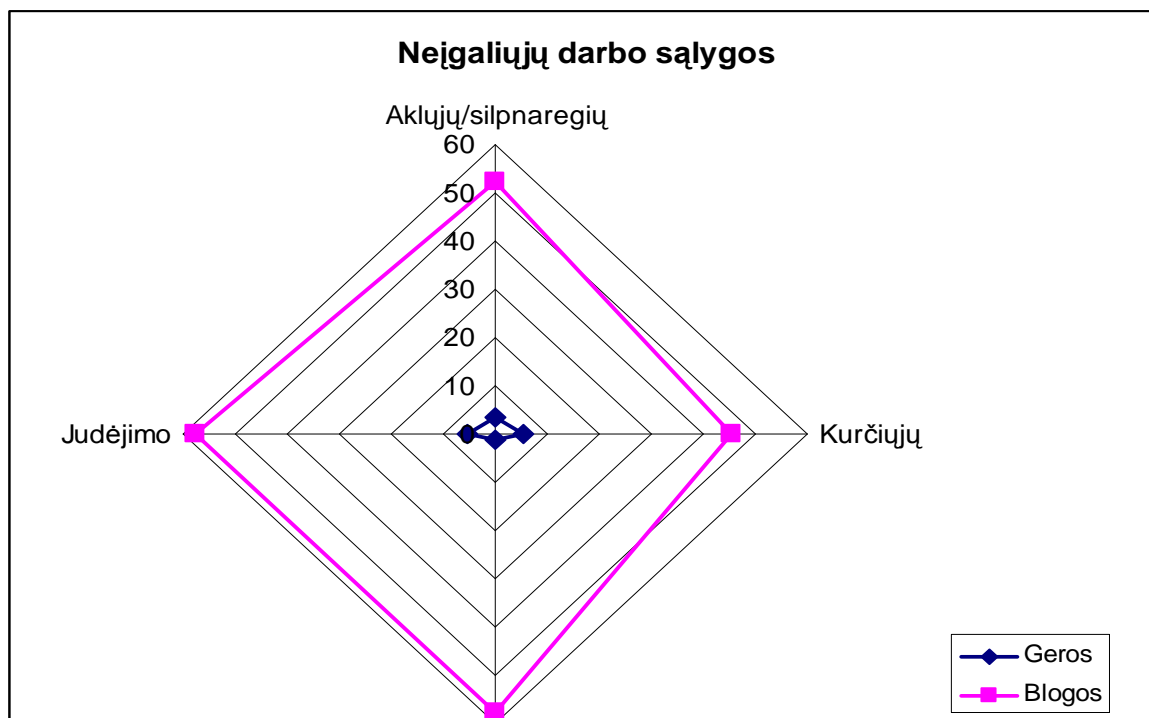
Šaltinis: Grincevičienė, 2002, p.85

4 pav. Neįgalių studentų požiūris į invalidų socializacijos ir integracijos procesą, proc.

Kas dešimtas vienuoliktas respondentas buvo gana kritiškas ir nurodė, jog invalidų integracijos į visuomenę nepastebi. Tik 2 proc. tyrime dalyvavusių studentų teigė, kad invalidai į visuomenę integruojasi sparčiai, t. y. pagal šiandienos galimybes. Tačiau nė vienas respondentas nepaminėjo, kad šį procesą galėtų laikyti gana sparčiu. (Grincevičienė V., 2002, p.85)

Anksčiau minėto Dobrynino A. ir Gaidžio V. (2003) tyrimo metu buvo analizuojama, kaip Lietuvos gyventojai vertina akliųjų, kurčiųjų, judėjimo negalią ir psichinę negalią turinčių asmenų

sąlygas tokiose gyvenimo sferose kaip darbas, mokymasis, poilsis, kultūra bei sportas, viešasis transportas.



Šaltinis: Sudaryta autorės remiantis Dobryninas A., Gaidys V., 2003.

5 pav. Subjektyvus neįgaliųjų darbo sąlygų vertinimas, proc.

Aukščiau pateikiamas paveikslas (5 pav.) atspindi susistemintą negalia turinčių žmonių vertinimą darbo aspektu. Kaip matyti iš pateiktų duomenų geriausiai vertinamos yra kurčiųjų asmenų darbo sąlygos, kurios tik neženkliai skiriasi nuo visų kitų negalia turinčių asmenų grupių. Bendra tendencijas yra neigiamas vertinimas.

Tačiau būtina pažymėti, kad patys neįgalieji dabartinį neįgalių žmonių socialinės politikos modelis vertina kaip geresnį už ankstesnįjį. Nors 23,1 proc. respondentų nurodė, kad siekiant profesijos didžiausia kliūtis yra nepasitikėjimas savo jėgomis (Grincevičienė V., 2002, p.86).

Apibendrinant reikia pažymėti, kad aukščiau išskirtos problemos yra laikmečio problema. Gana nelengva keisti sociumą ir visuomenės požiūrį į neįgaliuosius. Tačiau būtina analizuoti esamą situaciją ir numatyti tolesnes perspektyvas, kad situacija keistųsi norima linkme.

Tolimesnėje analizėje dėmesys bus kreipiamas į esminius pokyčius, kurie sudaro prielaidas teigiamiems poslinkiams integruojant neįgaliuosius į darbo rinką. Tačiau taip pat ne mažiau svarbu yra pabrėžti, kad vien teisinių prielaidų neužtenka, būtinas konstruktyvus visų suinteresuotų pusių dialogas siekiant pažangos.

2.2. Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką perspektyvos

Kalbant apie socialinės neįgaliųjų politikos pokyčius Lietuvoje, būtina pažymėti, kad Lietuvos socialinė politika, o kartu ir neįgaliųjų politika, atkūrus nepriklausomybę 1990 m. buvo plėtojama dviem kryptimis: socialinė apsauga ir užimtumas. Tačiau atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, valstybės socialinė politika vos ne visą dešimtmetį buvo labiau orientuota į paramą ir socialinę apsaugą negu į aktyvią užimtumo politiką. Nors buvo deklaruojami nedarbo prevencijos, užimtumo rėmimo, darbo rinkos profesinio mobilumo didinimo prioritetai, tačiau darbo rinkos politika buvo įgyvendinama pasyviomis priemonėmis, pavyzdžiui, mokama bedarbio pašalpa (Socialinis pranešimas: 1998. SADM. – Vilnius, 1999). Nors 1999 m. kaip aktyvios darbo rinkos politikos priemonės buvo įvardytos: darbo rinkos profesinis mokymas, nedarbo prevencija ir darbo pasiūlos bei paklausos derinimas, užimtumo rėmimas (Socialinis pranešimas: 1999, 2000, p. 23–49), tačiau šios strategijos daugiausia buvo įgyvendinamos neperžengiant Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kompetencijos ribų (pvz., kalbant apie profesinį mokymą, analizuojama padėtis tik darbo rinkos profesinio mokymo sistemoje, net neužsimenant apie Švietimo ir mokslo ministerijai pavaldžių institucijų veiklą).

Neakcentuojama kitų socialinių partnerių (Švietimo ir mokslo, Ūkio, Finansų ministerijų, profesinių sąjungų, darbdavių ir kitų visuomeninių organizacijų) vieta ir bendradarbiavimo galimybės darbo rinkoje, trūko vieno požiūrio ir vienos strategijos (Baranauskienė, Ruškus, 2004, p. 24).

Įstojimas į ES sukėlė naujus iššūkius Lietuvos socialinei politikai ir paskatino pakeisti požiūrį į neįgaliuosius. Šiuos pokyčius didele dalimi lėmė akivaizdus neįgaliųjų skaičiaus didėjimas Lietuvoje: 1990–2001 m. laikotarpiu šių žmonių padaugėjo daugiau kaip 1,5 karto. Ypač smarkiai auga darbingo amžiaus žmonių, pirmą kartą pripažintų neįgaliaisiais, skaičius. Tai nulemia ne tik gyventojų sveikatos sutrikimai, bet ir ekonominės, socialinės problemos: nedarbas, neišplėta profesinės reabilitacijos sistema, valstybės vykdoma socialinių lengvatų politika.

Socialinės ir darbo ministerijos duomenimis, 2003 m. šalyje gyveno 229 230 asmenys, gaunantys invalidumo pensijas ir sudarantys apie 6,5 proc. visų šalies gyventojų (Socialinis pranešimas: 2003, 2004, p. 126). Neįgalūs asmenys, kuriems nustatyta invalidumo grupė, įgyja teisę gauti invalidumo pensiją, kuri valstybiniu socialiniu draudimu draustiems asmenims mokama iš Valstybinio socialinio draudimo fondo (SODRA) lėšų, nedraustiems valstybiniu socialiniu draudimu – iš valstybės biudžeto lėšų (šalpos pensijos).

Tyrimų analizė byloja, kad šalpos invalidumo pensijas gaunančių asmenų skaičius mažai kinta ir, palyginti su 2001 m., šių asmenų skaičius šiek tiek sumažėjo ir yra 31 381, o asmenų, gaunančių SODROS invalidumo pensijas, skaičius kasmet po truputį auga ir, palyginti su 2001 m.

duomenimis, 2003 m. tokių asmenų buvo 9 proc. daugiau, arba 197 849 (Socialinis pranešimas: 2003, 2004, p. 128).

Igyvendinant Lisabonos strategiją, Lietuvoje, kaip ir kitose ES šalyse, pamažu vyksta perėjimas nuo globėjiškos bei deklaratyvos pagalbos neįgaliesiems prie šių asmenų savarankiškumo ugdymo metodų, jų reabilitacijos bei integracijos į visuomenę. Siekiama įgyvendinti globalinės filosofijos idėjas, kurios remiasi socialine sanglauda bei įterptimi, į visuomenę įtraukiant visus žmones, tarp jų ir neįgaliuosius (Pranešimas apie Lietuvos socialinės apsaugos sistemą, 2003, p. 79).

Šalyje vis labiau išitvirtina žmonių, turinčių tam tikrą negalia, socialinės integracijos modelis, suprantant jį kaip optimalių ryšių tarp socialinių grupių, socialinių institutų bei valdžios struktūrų nustatymo procesą (Leliūgienė I., 1997, p. 16). Pozityvius neįgaliųjų užimtumo gerinimo pokyčius paskatino 2002 m. Vyriausybės patvirtinta Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programa, Lietuvos prisijungimas prie Europos šalių iniciatyvos ir 2003 m. paskelbimas Neįgaliųjų metais Lietuvoje bei Vyriausybės patvirtintas Neįgaliųjų teisių stiprinimo ir lygių galimybių užtikrinimo planas. Tai paskatino neįgaliuosius aktyviau ieškoti darbo vietų, o tai turi svarbią įtaką jų socialinei integracijai. 2003 m. Lietuvos darbo biržos duomenimis, darbo biržoje buvo įsiregistravę ir aktyviai ieškojo darbo 7897 žmonės su negalia, daugumai jų (87 proc.) buvo pripažinta trečia invalidumo grupė. Žmonės su sunkesne negalia darbo ieškojo ne taip aktyviai (Socialinis pranešimas: 2003, 2004, p. 128).

Užimtumo srityje siekiama įtraukti neįgaliuosius į darbo rinką padedant įsidarbinti, plėtojant namudini, patentini darbą, naujų informacinių technologijų panaudojimą, taikant bendras bei individualias programas ir užtikrinant bei plėtojant alternatyvias užimtumo formas – darbo terapiją, bendrąjį užimtumą. Tyrimai patvirtina, kad Lietuvoje neįgaliesiems teikiamos profesinės reabilitacijos paslaugos apima 68,6 proc., neįgaliųjų profesinis konsultavimas – 22,9 proc., profesinis mokymas – 5,7 proc. bei, esant galimybei, įsidarbinimas po profesinės reabilitacijos – 11,4 proc. neįgaliųjų (Gvazdauskienė I., 2004, p. 69). Vykdam įvairias programas buvo įdarbinta, užimta darbo terapija ir kitomis užimtumo formomis 10 270 neįgaliųjų, įsteigtos 159 naujos darbo vietos, paremtos 285 darbo vietos neįgaliesiems, savo verslą pradėjo 30 regėjimo neįgaliųjų (Socialinis pranešimas: 2003, 2004, p. 130).

Pakitusį dėmesį į neįgaliųjų profesinį rengimą iliustruoja eilė norminių aktų. Buvo priimti tokie svarbūs įstatymai, kaip Specialiojo ugdymo įstatymas, taip pat Lietuvos švietimo koncepcija. Tai sudarė prielaidas socialinio teisingumo principui įgyvendinti: neįgalus žmogus įgis profesiją ir vėliau, dalyvaudamas profesinėje veikloje gali ne tik pragyventi, bet iš savo darbo, bet taip pat atsiranda pasitikėjimas savo jėgomis, įsitikinimas, kad esi reikalingas visuomenei. Visavertė

neįgalus žmogaus integracija – tai visų pirma integracija į profesinės veiklos sistemą (Požiūris į save ir kitų negalią, 2006).

Darbo politikos rinką suvokdami kaip prielaidų sudarymą darbo vietų (darbo pajėgumui) pasiūlos ir paklausos santykiams, kurie tenkinami individualūs profesiniai darbuotojo ir darbdavių tikslai ir interesai, jos neatsiejame nuo neįgaliųjų profesinės ir socialinės adaptacijos. Ši adaptacija turėtų tapti darbo rinkos politikos tikslu. Taip plečiama darbo rinkos politikos sąvoka: edukacinė, profesinė ir socialinė pagalba neįgaliam asmeniui. Lietuvos neįgaliųjų profesinio rengimo sistemoje pastebima valstybinės švietimo politikos požymiu (palankūs įstatymai, kuriamos specialiosios rengimo institucijos. Lėtai, bet vyksta neįgaliųjų integracija į profesines mokyklas), tačiau dar anksti yra kalbėti apie ekonomikos bei socialinės politikos valstybinį požiūrį (Specialusis ugdymas, 2002).

Kultūriniai – istoriniai veiksniai lėmė neįgaliųjų darbo rinkos politikos panašumus ir skirtumus Europoje. Juos kiekviena valstybė sprendžia pati, kaip kurti neįgaliųjų darbo rinkos politiką, tačiau į profesinę reabilitaciją žiūrima kaip į sudėtingą procesą.

Skiriami keturi etapai:

- ❖ Kompetentingas profesinis konsultavimas ir neįgaliam asmeniui tinkamų profesijų pasiūla;
- ❖ Profesinio rengimo prieinamumo ir tęstinumo galimybės;
- ❖ Pagalba įsidarbinant;
- ❖ Parama darbo vietose.

Būdų, kaip neįgaliesiems integruotis į visuomenę, kokiomis ugdymo paradigmomis vadovautis, renkasi kiekviena šalis, atsižvelgdama į tradicijas, visuomenės nuostatas bei ekonomines sąlygas (Specialiojo ugdymo pagrindai, 2003).

Skiriami šie neįgaliųjų profesinės reabilitacijos modeliai:

1. Socialinės ir profesinės inkliuzijos (dar kitaip vadinamos rinkos liberalusis). Šio modelio tikslas yra profesinė ir socialinė adaptacija. Profesinė ir socialinė adaptacija čia suvokiama ne tik kaip profesijos mokymas gamybos procese, bet ir kaip neįgaliųjų bei sveikų asmenų tarpusavio bendradarbiavimas. Socialinė inkliuzija siekiama pašalinti visus barjerus bei kliūtis (diskriminacija, baimė, ignoravimas, nusistatymas bei teisių pažeidimas), su kuriomis visuomenėje susiduria neįgalieji, siekiantys lygybės.

Modelio esmė – tai mokymas realiomis sąlygomis, tai yra būsimoje darbo vietoje, kur mokymo turinys pritaikytas prie gamybos proceso, rinkos poreikių. Taigi, modelio sėkmės principas – tinkamas žmogus tinkamoje vietoje. Yra surandamas darbdavys, kuriam patikimas neįgalus asmens profesinis mokymas. Tačiau atsakomybę prisiima tiek darbdavys, tiek neįgalus

jaunuolis, tiek agentūros darbuotojas, kuris prižiūri. Laukiamas rezultatas – tai abiejų (darbdavio ir darbuotojo) poreikių patenkinimas.

Neįgalus jaunuolis turi dirbti taip, kaip ir kiti dirbantieji. Jei profesinio mokymo metu neįgaliam jaunuoliui darbo vietoje reikalinga pagalba, tai yra jam suteikiama. O, jei pagalba reikalinga ir pasibaigus mokymą, tai ji ir toliau suteikiama. Bet būna ir tokių atvejų, kada neįgalus jaunuolis negali efektyviai ir produktyviai dirbti, tuomet ieškoma kitos darbo vietos.

Šis modelis netinka tuo atveju, jeigu yra reikalinga mokyti sudėtingesnių darbo procesų: mąstyti, priimti sprendimus, savarankiškai veikti. (Požiūris į save ir kitų negalią, 2006) Lietuvoje šis reabilitacijos modelis nepopuliarus, nes jis yra pakankamai brangus.

2. Profesinio konkurencingumo arba dualinis. Šis modelis yra paplitęs Vokietijoje. Jo esmę sudaro tai, kad mokiniai, sudarę mokymosi sutartį, trejus metus mokosi profesijos įmonėje ir vieną ar du kartus per savaitę lanko profesinę mokyklą, kurioje gauna teorinius praktikoje įgyjamų žinių pagrindus (Specialusis ugdymas, 2002).

Siekiant garantuoti mokymosi prieinamumą tiems vaikams, kurie nėra pajėgūs ar nenori mokytis su visais, yra sukurtos specialios profesinio rengimo įmonės. Šiose įmonėse neįgalūs jaunuoliai ne tik mokosi profesijos dalyko, bet ir gauna jiems reikalingą specialiąją pagalbą. Su jais dirba įvairių sričių specialistai: specialieji pedagogai, socialiniai darbuotojai, auklėtojai, psichologai, laisvalaikio organizatoriai. Tuo būdu, neįgaliems sudaromos puikios sąlygos įgyti kvalifikuotą valstybės pripažintą profesinį išsilavinimą. Atsižvelgiama yra tai, kad įmonėje siūlomos specialybės būtų paklausios ir reikalingos darbo rinkoje, tačiau atsižvelgiama ir į tai, kad parenkama specialybė galėtų įsisavinti ir neįgalus jaunuolis (Specialiojo ugdymo pagrindai, 2003).

Tiek mokymosi metu, tiek baigus profesinio rengimo įmonę, neįgalus asmenys gauna reikalingą psichologinę, medicininę, socialinę bei finansinę pagalbą. Jaunuolių įdarbinimu rūpinasi darbo biržos, socialinė tarnyba, mokykla. Mokymosi procese paskirtas specialistas tarpininkauja ieškant darbo vietų, informuoja įstaigas apie specialiųjų poreikių darbo vietų sukūrimo galimybes, valstybės finansinę paramą, tolesnės psichosocialinės paramos galimybę.

3. Profesinės reguliacijos (nuo darbo imitacijos iki siauros specializacijos) šis modelis yra pripažintas daugelyje Europos valstybių. Neįgaliems asmenims specialiai kuriamos „saugaus darbo“ įmonės (socialinės įmonės) ar „saugaus darbo“ skyriai, kur numatytas saugaus darbo organizavimas, profesinė, socialinė ir medicininė priežiūra, sudarytos sąlygos tobulėti ir, jei įmanoma, surandamas darbas normaliomis sąlygomis. Darbo vieta pritaikoma pagal darbuotojų galimybes. Yra paskiriamas socialinis instruktorius. Jo veikla: organizuoti darbą ir padėti nedidelei grupei neįgaliųjų. Įvairiose šalyse asmenų atėjimas į šias įmones skirtingas. Vienose (pvz.: Vokietijoje) neįgalūs jaunuoliai ateina jau turėdami profesiją, tačiau nepritapę darbo rinkoje. Kitose, kaip Didžioji Britanija, neįgalūs asmenys išmoksta profesijos ir įgyja praktinių įgūdžių. Tai tarsi

„apsauginis“ modelis, kuris leidžia neįgaliam žmogui priprasti prie profesinės veiklos sistemos reikalavimų, o patiems silpniausiems tai dar viena galimybė dirbti ir pragyventi iš savo darbo (Specialiojo ugdymo pagrindai, 2003).

4. Mokyklinis modelis. Profesijos yra mokoma mokykloje: perteikiamos ne tik profesinės žinios, įgūdžiai, gebėjimai, bet ir tuo pačiu mokoma bendrųjų dalykų. Daug dėmesio yra skiriama specialybės teoriniam mokymui. Dažnai pasitaiko tokia situacija, kai mokymo sąlygos būna nutolusios nuo realybės. Dėl nepakankamo finansavimo dažnai mokyklų materialinė bazė neatitinka rinkos reikalavimų. Jei mokymo bazė ir būna gerai įrengta, dėl skiriamų lėšų trūkumo sunku tinkamai organizuoti gamybinį mokymą (Specialusis ugdymas, 2002).

Neįgaliųjų socialinei integracijai stiprinti ir jų lygioms galimybėms įsidarbinant ir dirbant užtikrinti didžiulę įtaką turi LR lygių galimybių įstatymas (2003 m. lapkričio 18 d. Nr. IX–1826), LR socialinių įmonių įstatymas (2004 m. birželio 1 d. Nr. IX–2251), LR neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (2004 m. gegužės 11 d. Nr. IX–2228, pakoregavęs 1991 m. LR invalidų socialinės integracijos įstatymą). Jie užtikrino neįgaliųjų lygias galimybes ir teises visuomenėje, apibrėžė neįgaliųjų socialinės integracijos pagrindus, palengvino sąlygas neįgaliesiems įsidarbinti. Svarbu pažymėti, kad pastaruoju teisiniu aktu atsisakyta diskriminuojančios sąvokos „invalidas“, vartojamos naujos sąvokos: „neįgalusis“, „neįgalumas“, „nepalankūs aplinkos veiksniai“, „darbingumo laipsnis“, „specialusis poreikis“; numatyti pagrindiniai neįgaliųjų socialinės integracijos principai ir apibrėžta neįgaliųjų socialinės integracijos sistema ir prielaidos, numatyta, kad asmenims iki 18 m. būtų nustatomas neįgalumo faktas, kuris pagal pasireiškimą gali būti trijų laipsnių: sunkus, vidutinis ir lengvas; darbingumo laipsnis nustatomas asmenims nuo 18 m. iki senatvės pensijos amžiaus įvertinus asmens sveikatos būklę ir galimybes atlikti turimos profesijos darbus, įgyti naują profesiją ar dirbti darbus, nereikalaujančius profesinės kvalifikacijos po to, kai panaudotos visos galimos medicinos ir profesinės reabilitacijos bei specialiosios pagalbos priemonės; numatyta poreikio profesinės reabilitacijos paslaugos tenkinimo tvarka bei reabilitacijos pašalpos ir kita. Taigi galima teigti, kad Lietuvos ir ES neįgaliųjų integracijos strategijos yra suderintos.

Nūdienos socialinės politikos rūpestis – skatinti lygių galimybių neįgaliesiems įgyvendinimą tokiu mastu, kad būtų pasiekta visiška jų integracija į visuomenę. Tuo tikslu įgyvendinant socialinių veiksmų planą žmonėms su negalia (2004–2010 m.) pirmajame etape numatyti šie strateginiai uždaviniai:

- 1) išitraukimas į darbo rinką ir pasilikimas joje;
- 2) tęstinis mokymasis (priemonių mokymuisi visą gyvenimą parengimas), neįgaliųjų išitraukimas į Socrates, Leonardo ir kitas programas);

- 3) naujų technologijų panaudojimas padedant neįgaliesiems įveikti funkcines kliūtis ir neatsidurti atskirtyje (elektroninių paslaugų teikimas, verslo aplinkos prieinamumas ir kt.);
- 4) visuomeninės aplinkos prieinamumo užtikrinimas (visų pirma pastatų pritaikymas neįgaliesiems, kultūros ir laisvalaikio, turizmo sąlygų sudarymas ir kt.).

Tai didžiuliai uždaviniai, kuriems spręsti reikalingos integruotos ES institucijų, valstybių narių, socialinių partnerių pastangos.

Apibendrinant galima pažymėti, jog Vienu iš ryškiausių pasiekimų reiktų laikyti Neįgaliųjų integracijos įstatymo parengimą bei strateginio plano parengimą. Juose atsispindi pasikeitęs požiūris į žmogų su negalia iš visuomenės ir iš valdžios pusės. Įstatymu vietoj senųjų sąvokų „invalidas“, „invalidumas“ įteisinamos naujos - „neįgalusis“, „neįgalumas“, „darbingumo laipsnis“. Taip pat akcentuotina, kad esama teisinė sistema yra suderinta su ES direktyvomis ir reikalavimais bei atitinka strateginius ES tikslus. Tačiau praktiniam jų įgyvendinimui gali pritrūkti visų suinteresuotų pusių noro, savitarpio supratimo bei finansinės paramos.

Tolimesnė analizė leis geriau identifikuoti pagrindines problemas, su kuriomis susiduriama siekiant integruoti neįgaliuosius į darbo rinką. Ši analizė leis ne tik palyginti gautus duomenis su 2004 metais atliktu tyrimu, bet ir pateikti konkrečias praktines rekomendacijas situacijai tobulinti.

3. NEIĞALIŲJŲ DISKRIMINACIJOS DARBO RINKOJE TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodai ir organizavimas

Atliekamas tyrimas buvo inicijuotas jau atlikto tyrimo: Phare 2001 Ekonominė ir socialinė sanglauda Lietuvoje subsidijų programa. Profesinis rengimas siekiant ekonominės ir socialinės sanglaudos. Projekto pavadinimas: Neįgaliųjų mokymas apskaitininko specialybės ir jų integravimasis į darbo rinką, kuris buvo atliktas 2004 metais. Mano atliekamo tyrimo tikslas buvo palyginti kaip pasikeitė respondentų nuomonė po dviejų metų. Buvo įdomu pažiūrėti ir palyginti kaip pasikeitė neįgaliųjų problemos prieš Lietuvai įstojus į ES ir praėjus dviem metams po įstojimo.

Neįgaliųjų diskriminavimo darbo rinkoje tyrimu siekiama:

- ❖ nustatyti, ar egzistuoja negalios diskriminacija „įėjimo“ į darbo rinką fazėje; t.y. darbuotojų samdos procese išsiaiškinti šio reiškinio objektyvias ir subjektyvias priežastis.
- ❖ įvertinti dabartinę neįgaliųjų padėtį darbo rinkoje, darbdavių požiūrį į neįgalų darbuotoją.

Įvertinant lyties stereotipų kaip svarbaus veiksmo, daugiausia sąlygojančio neįgaliųjų galimybes užimti tam tikrą padėtį darbo rinkoje vaidmenį, svarbu atskleisti, kokios priežastys lemia darbdavių pasirinkimą, koks yra subjektyvių vertinimų vaidmuo, atrenkant kandidatus, kokie veiksniai daro įtaką darbdavių požiūriui į žmones su negalia.

Siekiant paaiškinti skirtingą darbdavių požiūrį į kandidatus, yra tikrinamos šios hipotezės:

- ❖ Darbdaviai nelinkę įdarbinti neįgaliųjų, kadangi įmonėje darbo vietos nėra pritaikytos žmonėms su negalia.
- ❖ Įmonės nėra gerai informuotos apie neįgaliesiems teikiamas lengvatas ir socialines garantijas darbinuose santykiuose.
- ❖ Valstybės politika nepakankamai skatina kurti darbo vietas neįgaliesiems.

Nustačius neįgaliųjų diskriminacijos darbo rinkoje problemas ir tikslą, reikia nustatyti respondentų grupę, tyrimo vietą, imtį bei metodą, leidžiantį surinkti reikiamą informaciją, pasiekti tyrimo tikslą.

Tyrimo vieta. Tyrimas vykdytas didelėse įmonėse. Apklausti darbdaviai, personalo darbuotojai ir kiti kandidatus į laisvą darbo vietą atrenkantys asmenys. Buvo nuspręsta apklausti anketas išsiunčiant elektroninio pašto pagalba. Tokiu būdu respondentas pats pasirinks anketos užpildymo laiką.

Tyrimo imtis. Planuoju apklausti tokias įmones, kuriose būtų galimybė įkurti darbo vietas neįgaliesiems. Todėl pasirinkau stambias Lietuvos įmones. Kaip matote lentelėje nr.3, planuoju apklausti 89 Lietuvos įmones išsiųsdama po vieną anketą į kiekvieną įmonę.

3 lentelė

Tyrimė dalyvaujamų įmonių pasiskirstymas pagal veiklos vykdymo vietą

ALYTUS	2
ŠIAULIAI	4
JURBARKAS	1
KAUNAS	20
KLAIPĖDA	8
MARIJAMPOLĖ	3
PANEVĖŽYS	5
UTENA	1
VILNIUS	45
IŠ VISO	89

Šaltinis: sudaryta autorės.

Šio tyrimo respondentai – darbdaviai, personalo darbuotojai ir kiti kandidatus į laisvą darbo vietą atrenkantys asmenys.

Tyrimo metodų parinkimas. Šiame darbe numatoma atlikti *empirinį tyrimą*, nes tyrimo objektas atitinka empirinio tyrimo analizės objektą, numatomas tyrimas – *kiekybinis*, pateikiant uždaro tipo klausimynus, nes atviro tipo klausimynai atima daug laiko ir dažnai respondentai į juos neatsako, o gautų duomenų analizė - *kokybinė*. Pirmiausia atliekamas *žvalgybinis tyrimas*, siekiant apibrėžti problemą, o iškeltos hipotezės tikrinamos *priežastinio* tyrimo metu.

Anketinę apklausą pasirinkau todėl, kad ji yra patikima, aiški, ji turėtų skatinti respondento norą kuo teisingiau atsakinėti, bendradarbiauti. Anketinės apklausos metu siekiama atskleisti darbdavių, personalo darbuotojų ir kitų kandidatų į laisvą darbo vietą atrenkančių asmenų nuomonę apie neįgaliųjų integraciją į darbo rinką.

Anketoje buvo siekiama suformuluoti tokius klausimus, kurie padėtų surinkti tyrimui reikalingą informaciją bei pasiekti tyrimo tikslus.

Anketoje sudaryti tokio pobūdžio klausimai, kaip:

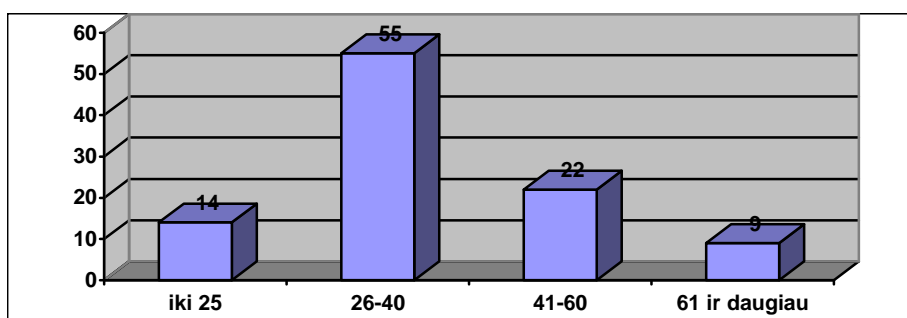
- ❖ Ar jūsų įmonėje dirba žmonės su negalia?
- ❖ Ar turi lygias galimybes neįgalus žmogus dalyvauti darbo procese (įsidarbinti, gauti gerą atlyginimą, kilti karjeros laiptais ir kt.)?
- ❖ Ar jūsų įmonėje darbo vietos yra pritaikytos žmonėms su negalia?

Tyrimo duomenų apdorojimas. Apklausos duomenų apdorojimas ir sisteminimas buvo atliktas “Windows” programų pakete. Tyrimo duomenys išanalizuoti “Excel” skaičiuokle.

Pasinaudojus "Excel" skaičiuoklės teikiamomis galimybėmis duomenų apdorojimui bus naudojamos lentelės, grafikai, duomenų rūšiavimas, diagramos, įvairūs aritmetiniai skaičiavimai.

3.2. Tyrimo rezultatai ir jų interpretacija

Vertinant respondentų pasiskirstymą pagal amžių, galima teigti, kad apklausoje daugiausia dalyvavo 26 – 40 metų amžiaus grupei priklausančių respondentų - 55 proc. taip pat nemažai iki 25 metų bei 41- 60 metų amžiaus žmonių (atitinkamai 14 ir 22 proc.). Visų respondentų pasiskirstymas pagal amžių yra pateikimas 6 paveiksle.



Šaltinis: Sudaryta autorės

6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (2006 m.)

4 lentelė

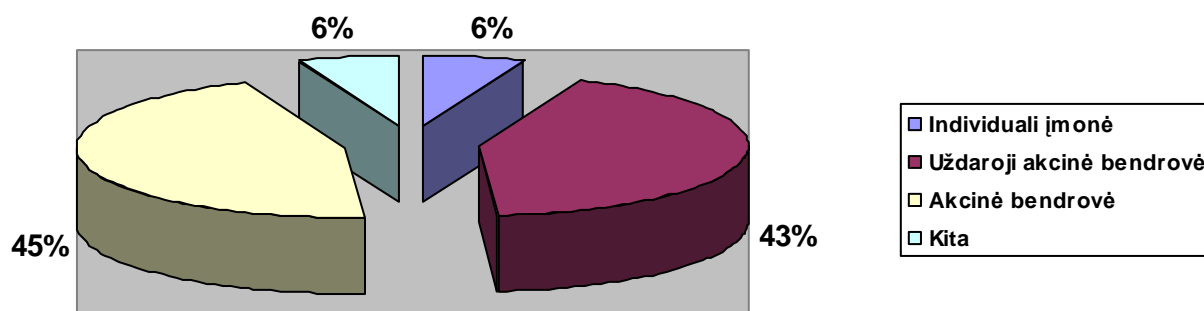
Atliktų tyrimų palyginimai pagal įmonių pasiskirstymus

	Mano tyrimas 2006 m.	2004 m. tyrimas
Įmonių pasiskirstymas pagal statusą	Individuali įmonė – 7% Uždaroji akcinė bendrovė – 47% Akcinė bendrovė – 40% Kita – 6%	Individuali įmonė – 6% Uždaroji akcinė bendrovė – 43% Akcinė bendrovė – 45% Kita – 6%
Įmonių pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių	1-10 – 30% 11-50 – 22% 51-100 – 16% 101-250 – 13% 251-500 – 11% >501 – 8%	1-10 – 1,97% 11-50 – 7,84% 51-100 – 33,33% 101-250 – 27,45% 251-500 – 11,75% >501 – 17,65%

Šaltinis: sudaryta autorės pagal: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

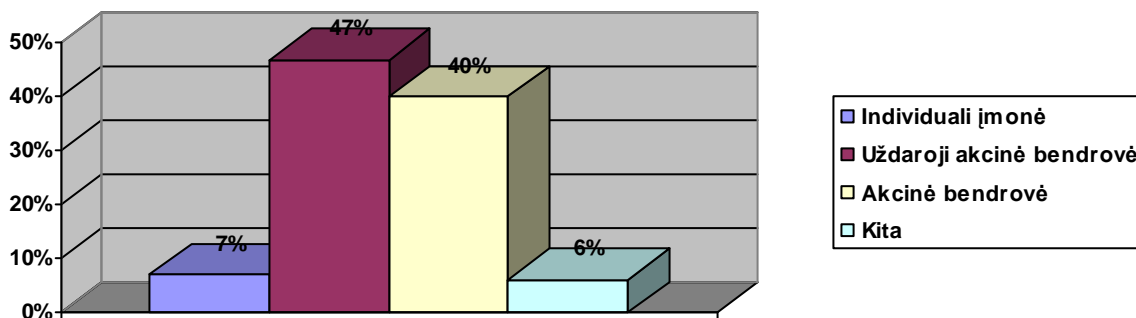
2004 m. atliktame tyrime, įmonių pagal statusą buvo daugiausiai akcinės bendrovės 45% ir uždarnosios akcinės bendrovės 43%, tai matosi ir 7 paveiksle. Mano atliktame tyrime paaiškėjo, kad daugiausiai dalyvavusių įmonių buvo – uždarnosios akcinės bendrovės 47%, o akcinių bendrovių buvo 40%, 8 pav.

Atliekant tyrimą buvo įdomu sužinoti ir palyginti (4 lentelė) tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymą pagal darbuotojų skaičių, buvo įdomu tai, jog rezultatai nesutapo. 2004 m. tyrime, daugiausiai įmonių buvo, kuriose dirbo 51-100 darbuotojų, tai sudarė 33,33 procentus, o kuriose 1-10, tik 1,96 procentai. Mano atliktame tyrime daugiausiai dalyvavo įmonės, kuriose dirbo 1-10 darbuotojų ir tai sudarė 30%.



Šaltinis: Neįgalųjų integracija į darbo rinką, 2004.

7 pav. 2004 m. tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal statusą



Šaltinis: sudaryta autorės

8 pav. Įmonių pasiskirstymas pagal statusą (2006 m.)

1990 metais dirbo 40 procentų žmonių su negalia, o 2000 metais – tik 17 procentų. Žmonės su negalia sudaro apie 1,8–2 procentus visų įsiregistravusių teritorinėse darbo biržose. Aktyviai dirbti norėjo 30 procentų žmonių su negalia, įsiregistravusių teritorinėse darbo biržose, o 60 procentų siekė gauti bedarbio pašalpą. 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) (Neigaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

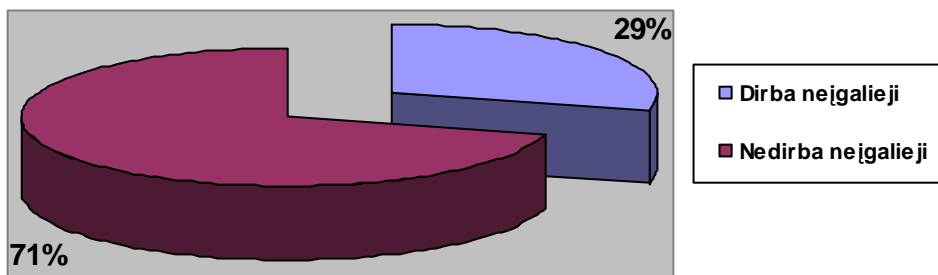
Respondentai buvo klausiami ar dirba įmonėse žmonės su negalia. Buvo labai smagu, kad per dvejus metus situacija pasikeitė į gerąją pusę. Kaip matote tyrime, kuris buvo atliktas dviem metais anksčiau, kad 29 procentuose apklaustų įmonių yra įdarbinti neįgalieji, 5lentelė ir 9 pav.

5 lentelė

2004 m. tyrime dalyvavusių įmonių įdarbinusių neįgaliuosius lyginamasis svoris

	Dirba neįgalieji	Nedirba neįgalieji	Suma
vnt	45	108	153
%	29,41176	70,59	100

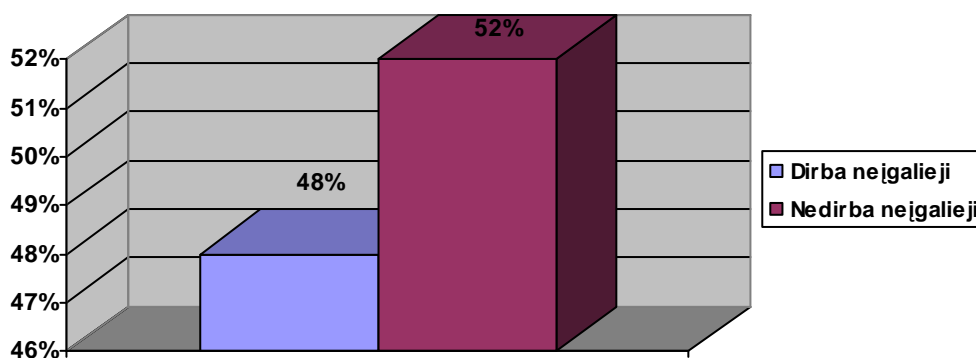
Šaltinis: Neigaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neigaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

9pav. 2004 m. tyrime dalyvavusių įmonių įdarbinusių neįgaliuosius lyginamasis svoris %

Kaip matosi 10 paveiksle, kad mano atliktame tyrime, kuriame dalyvavo 77 įmonės, neįgaliųjų dirbo beveik 20 procentų daugiau.



Šaltinis: sudaryta autorės

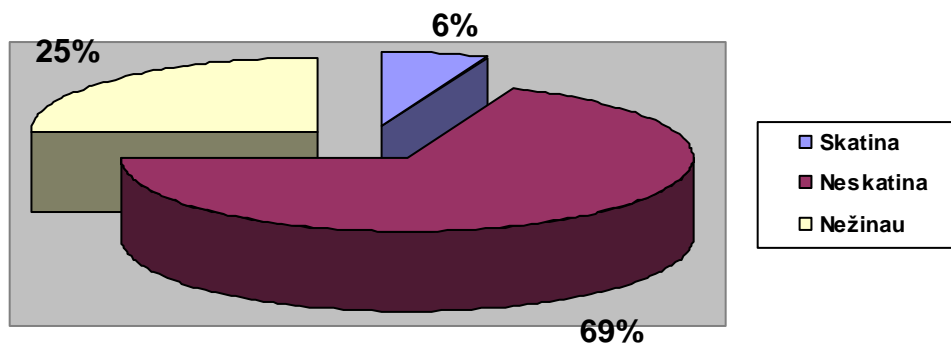
10 pav. įmonių įdarbinusių neįgaliuosius lyginamasis svoris % (2006 m.)

Vadovaujantis Lietuvos invalidų reikalų tarybos prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. kovo 13 d. patvirtintu „Įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų neįgaliųjų, 2003 metais gaminamų prekių

ir teikiamų paslaugų sąrašą", Lietuvoje veikia tik 14 įmonių, kuriose dirba kaip 50 procentų neįgaliųjų (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

Buvo užduotas klausimas, ar neįgaliųjų darbo vietų rėmimo sistema skatina darbdavius kurti darbo vietas žmonėms su negalia?

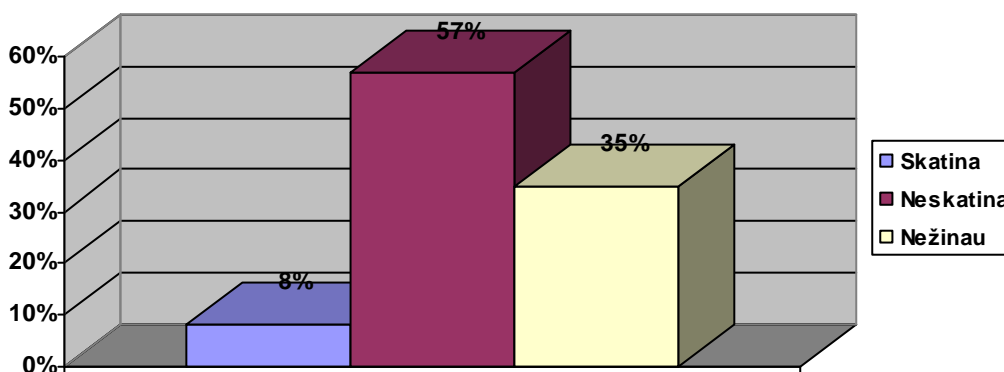
2004 m. atliktas tyrimas rodo, kad skatina 6 procentai, neskatina – 69 procentai, nežinau – 25 procentai 11 pav.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

11 pav. 2004 m. neįgaliųjų darbo vietų rėmimo sistema

Šiuo klausimu respondentų nuomonės nelabai skyrėsi ir po dviejų metų laikotarpio – skatina 8%, neskatina 57% ir nežino 35% 12 pav.



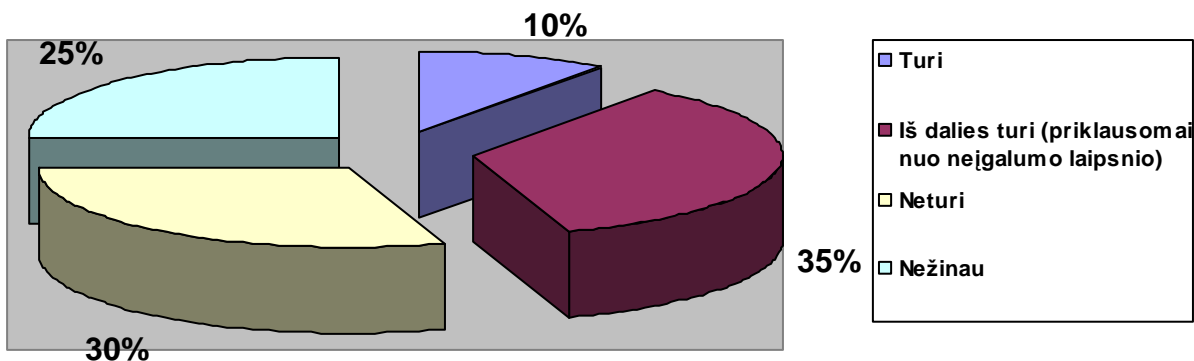
Šaltinis: sudaryta autorės

12 pav. Neįgaliųjų darbo vietų rėmimo sistema (2006m.)

2004 m. atliktas tyrimas parodė, kad 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 (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

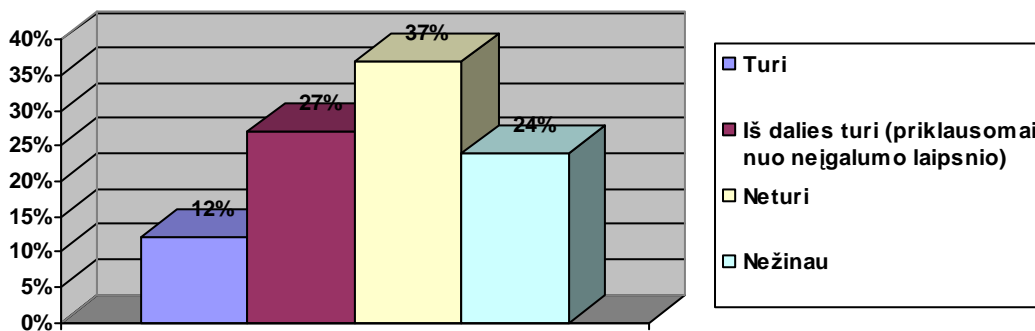
Tyrimo metu buvo klausiama, ar turi lygias galimybes neįgalus žmogus dalyvauti darbo procese (įsidarbinti, gauti gerą atlyginimą, kilti karjeros laiptais ir kt.)? Tyrime atlikto prieš dvejus metus teigiamų atsakymų sulaukta tik 10 procentų, - iš dalies (priklausomai nuo neįgalumo laipsnio) -35 procentai; neturi lygių galimybių - 30 procentų, nežino – 25 procentai.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

13 pav. Galimybės neįgalaus žmogaus dalyvauti darbo procese

Mano atliktame tyrime respondentų nuomonės nelabai skirėsi nuo ankščiau tyrėtu respondentų, tai matosi 14 pav.



Šaltinis: sudaryta autorės

14 pav. Galimybės neįgalaus žmogaus dalyvauti darbo procese (2006m.)

Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 5 d. nutarimas Nr. I-352 „Dėl Lietuvos Respublikos invalidų interesų gynimo“ (Valstybės žinios, 1990 m., 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 (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

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 teises, 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 kryptių 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. (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

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, transporto lengvatų, darbo santykių, ugdymo, sporto, socialinių paslaugų, laidojimo pašalpų skyrimo, prarastų indėlių kompensavimo, komunalinių paslaugų, mokesčių lengvatų, aplinkos pritaikymo ir kitus klausimus.

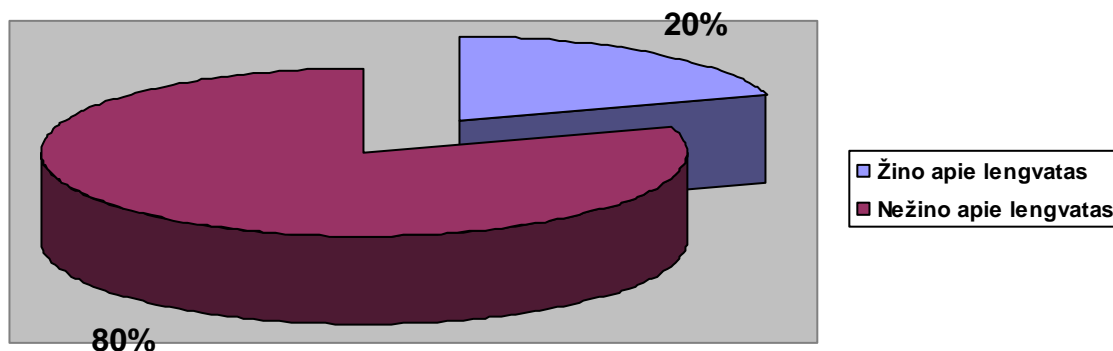
Lietuvos Respublikos Seimas 1994 m. birželio 23 d. ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ (Valstybės žinios, 1996 m., Nr. 30-741). Kiekviena Tarptautinės darbo organizacijos narė įsipareigoja sudaryti žmogui su negalia galimybę gauti, išsaugoti tinkamą darbą, daryti profesinę karjerą, taip pat siekti tokio žmogaus socialinės integracijos. Sukurta teisinė bazė padėjo spręsti opiausias žmonių su negalia problemas, tačiau dėl objektyvių ir subjektyvių priežasčių (ekonominių priežasčių, žinių ir patirties stokos) ne visi darbdaviai žino ar taiko darbinuose santykiuose minėtų įstatymų nuostatas. (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

6 lentelė

Žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia (2004 m. tyrimas)

	Įmonių skaičius	%
Žino apie lengvatas	123	80,39
Nežino apie lengvatas	30	19,61
Suma	153	100,00

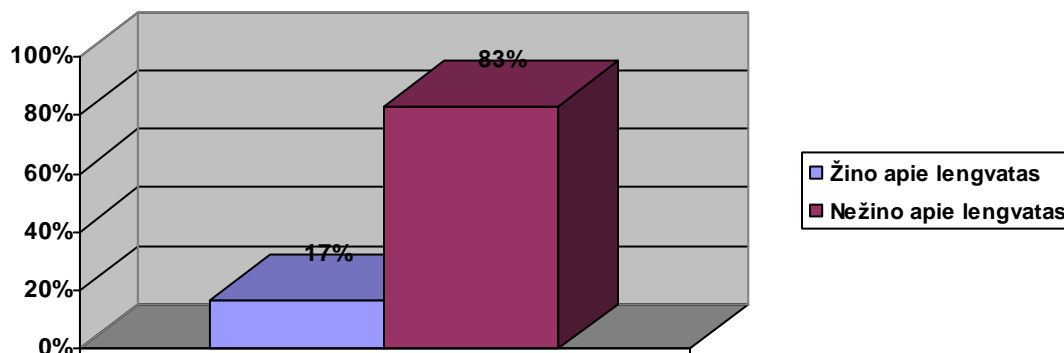
Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neįgalųjų integracija į darbo rinką, 2004.

15 pav. Žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia (2004 m. tyrimas)

Kaip ir prieš dvejus metus dauguma respondentų taip pat žino apie teikiamas įmonėms lengvatas, 16 pav.

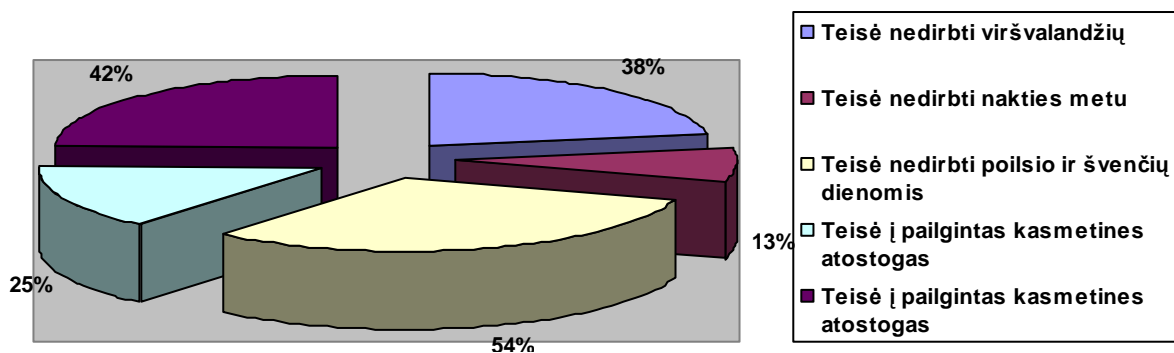


Šaltinis: sudaryta autorės

16 pav. Žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia (2006 m.)

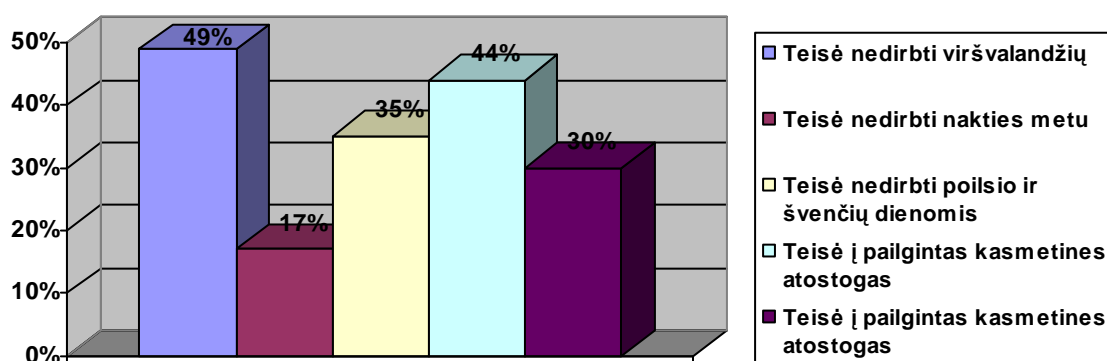
Įmonėms su negale LR Vyriausybė įstatymiškai yra numačiusi įvairias lengvatas vaistų pirkimo, gydymo, techninių pagalbos priemonių (kompensacinės, ortopedinės technikos bei protezavimo, elektrinių vėžimėlių, specialiųjų automobilių) aprūpinimo, vykimo per pasienio kontrolės punktus, naudojimosi transportu, gyvenamojo ploto įsigijimo, komunalinių paslaugų mokesčių, darbo, atostogų, indėlių grąžinimo, mokslo, žemės nuosavybės bei transporto išlaidų kompensavimo lengvatos. Jų dydis priklauso nuo negalės stiprumo.

Buvo paprašyta pažymėti, kokias pagrindines lengvatas neįgaliesiems reglamentuoja darbo kodeksas, dauguma 2004 m. tyrimo apklaustųjų žinojo apie lengvatą, kuri neįgaliajam asmeniui suteikia teisę nedirbti poilsio ir švenčių metu, tai sudarė netgi 54 procentus 17 pav. Mano atliktame tyrime, dauguma respondentų pažymėjo, kad žino visas išvardintas teikiamas neįgaliesiems lengvatas 18 pav.. Palyginus rezultatus, galima teigti, kad tiriamųjų žinios nelabai pasikeitė.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

17 pav. Respondentų žinojimas apie lengvatas neįgaliesiems reglamentuojamas darbo kodekso (2004 m.)



Šaltinis: sudaryta autorės

18 pav. Respondentų žinojimas apie lengvatas neįgaliesiems reglamentuojamas darbo kodekso (2006 m.)

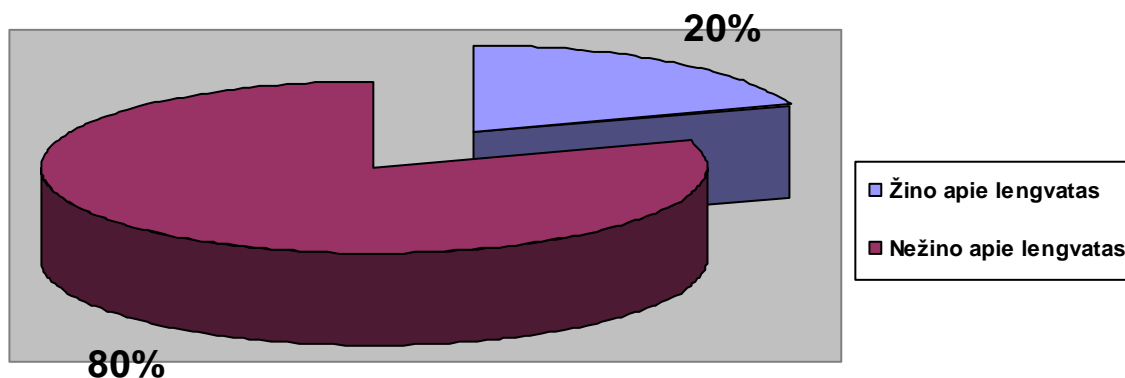
Tiek man atlikus tyrimą dabar, tiek atliktame 2004 m. Vilniaus teisės ir verslo kolegijos, analogiška situacija (kaip ir su lengvatomis neįgaliesiems darbuotojams) stebino žinojimas apie lengvatas įmonei, kurioje dirba neįgalieji. 2004 m. tyrime, neturėjo informacijos apie 20 procentų apklaustųjų. Informacija pateikiama 7 lentelėje ir 19 paveiksle. Džiugu pastebėti, kad po dviejų metų atliktame tyrime sumažėjo nežinančių apie numatytas pagal LR Darbo kodeksą lengvatas įmonei 20 pav.

7 lentelė

Respondentų žinojimas apie numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą asmenį su negalia

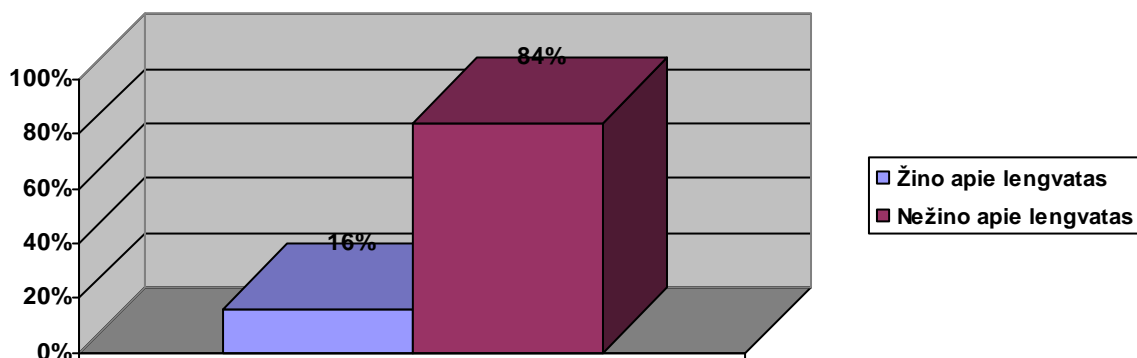
	Įmonių skaičius	%
Žino apie lengvatas	123	80,39
Nežino apie lengvatas	30	19,61
Suma	153	100,00

Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

19 pav. 2004 m. tyrimo respondentų žinojimas apie lengvatas įmonėms reglamentuojamas darbo kodekso



Šaltinis: sudaryta autorės

20 pav. Respondentų žinojimas apie lengvatas įmonėms reglamentuojamas darbo kodekso (2006 m.)

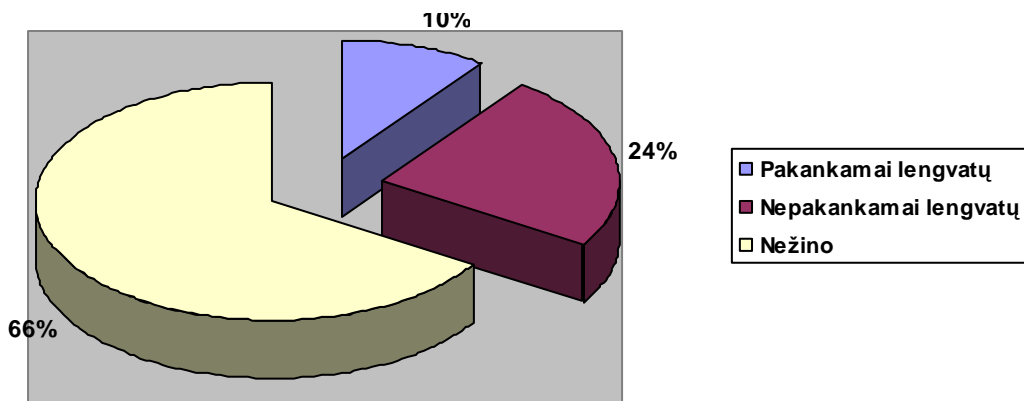
2004 metų tyrime, apie 24 procentus respondentų mano, kad įmonė, priėmusi į darbą asmenį su negalia turi nepakankamai lengvatų. Kad lengvatų pakankamai, mano apie 10 procentų apklaustųjų ir 66 procentai neturi nuomonės šiuo klausimu. Šie duomenys pavaizduoti 8 lentelėje ir 21 paveiksle.

8 lentelė

Ar pakankamai skiriama lengvatų įmonei priėmusiai į darbą asmenį su negalia

	Įmonių skaičius	%
Pakankamai lengvatų	15	9,80
Nepakankamai lengvatų	36	23,53
Nežino	102	66,67
Suma	153	100,00

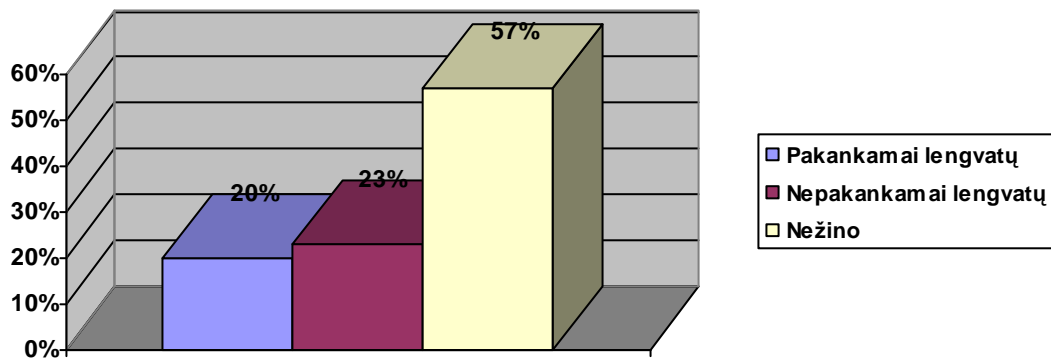
Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

**21 pav. Ar pakankamai skiriama lengvatų įmonei priėmusiai į darbą asmenį su negalia
(2004 m.)**

Tyrime, kurį atlikau 20 procentų respondentų mano, kad įmonė turi pakankamų lengvatų priimant į darbą žmogų su negalia, panašiai mano, kad nepakankamai turi lengvatų – 23 procentai, daugiausiai respondentai neturėjo žinių – 57 procentai, tai matosi 22 paveiksle.



Šaltinis: sudaryta autorės

**22 pav. Ar pakankamai skiriama lengvatų įmonei priėmusiai į darbą asmenį su negalia
(2006 m.)**

Būtina sąlyga atkurti žmogaus su negalia fizinę, dvasinę ir ekonominę savarankiškumą – fizinės aplinkos pritaikymas. Beveik trečdaliui Lietuvos gyventojų dėl judėjimo sunkumų ir ribotų galimybių pasirūpinti savimi reikia pritaikyti fizinę aplinką (žmonės su negalia, motinos su mažais vaikais, pagyvenę asmenys). Fizinę aplinką galima suskirstyti į viešąją aplinką (visuomeninio lankymo ir paslaugų objektų infrastruktūra, darbo aplinka, transportas ir jo infrastruktūra) ir būsto aplinką (gyvenamieji namai, butai ir jų aplinka) (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

Šiems tyrimams yra itin aktualus viešosios aplinkos pritaikymas. Svarbus ne tik pačios darbo vietos pritaikymas, bet ir susisiekimas, įvažiavimas, pagalbinės patalpos, maitinimo ir kt. patalpos.

Fizinės aplinkos pritaikymo problemos sprendžiamos valstybiniu lygmeniu – Aplinkos ministro 2001 m. birželio 14 d. įsakymu Nr. 317 „Dėl STR. 2.03.01:2001 „Statiniai ir teritorijos.

Reikalavimai žmonių su negalia reikmėms“ patvirtinimo“ (Valstybės žinios, 2001 m., Nr. 53-1898) patvirtintos statybos normos, patobulinta statinių priėmimo tvarka, išleistas rinkinys „Aplinka visiems“ su aplinkos pritaikymo pavyzdžiais, atitinkančiais tarptautinius standartus. Nuo 1998 metų priimami naudoti tik tokie statomi ir rekonstruojami objektai, kurie pritaikyti žmonėms su negalia, Lietuvos invalidų reikalų tarybos įgalioti atstovai apskrityse konsultuoja projektuojamų objektų statybą ir dalyvauja objektų priėmimo valstybinių komisijų veikloje (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

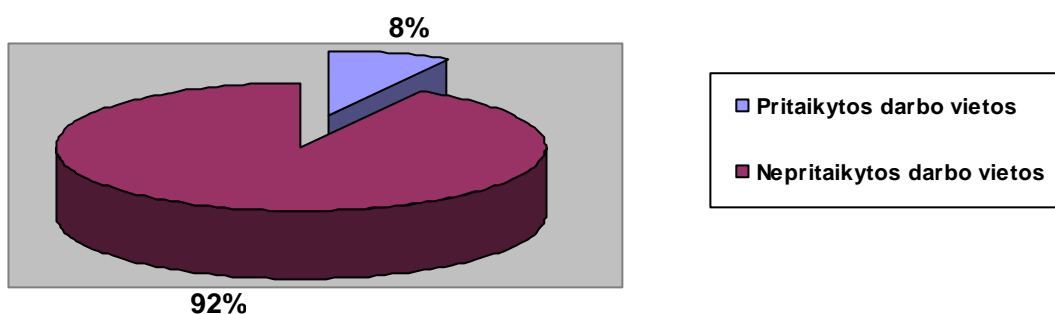
Tenka teigti, kad, jei visuomeninių paslaugų įmonės, kiti viešieji objektai (prekybos, viešojo maitinimo objektai, viešbučiai, sanatorijos, sporto įstaigos, muziejai, mokyklos, bibliotekos, teatrai, bankai, paštai, ligoninės, poliklinikos ir kiti) jau pertvarko ir pritaiko fizinę aplinką neįgaliesiems, tai privačios įmonės, kurių veikla nėra tiesiogiai susijusi su lankytojų srautais, neskuba keisti darbo aplinkos, sudarant sąlygas dirbti ir neįgaliesiems. Tokius rezultatus parodė ir 2004 m. atliktas tyrimas (9 lentelė, 23 pav.) ir mano atliktas tyrimas (24 pav.).

9 lentelė

Darbo vietų pritaikymas neįgaliesiems (2004 m.)

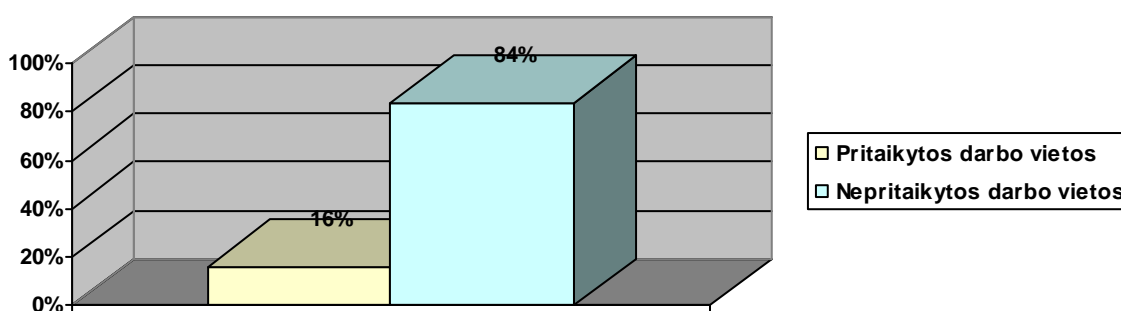
	Įmonių skaičius	%
Nepritaikytos darbo vietos	141	92,16
Pritaikytos darbo vietos	12	7,84
Suma	153	100,00

Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

23 pav. Darbo vietų pritaikymas neįgaliesiems (2004 m.)



Šaltinis: sudaryta autorės

24 pav. Darbo vietų pritaikymas neįgaliesiems (2006 m.)

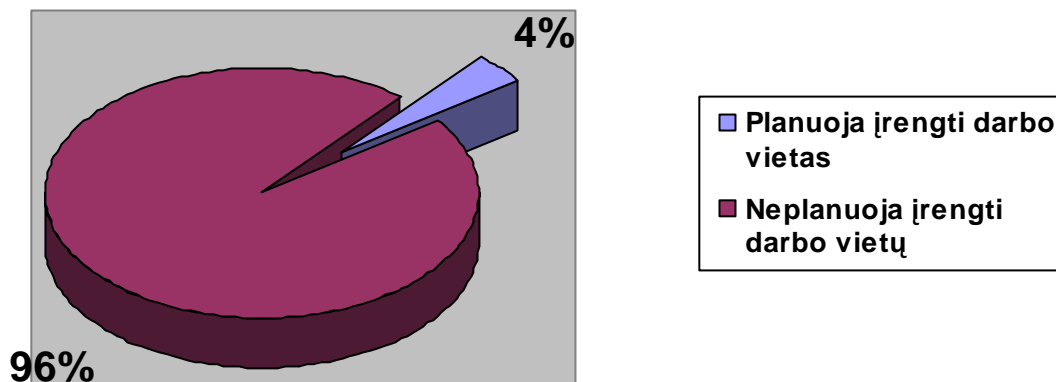
Tyrimuose dalyvavusios įmonės buvo klausiamos, ar planuoja įrengti darbo vietas neįgaliesiems ateityje. Gauti rezultatai nėra džiuginantys, tai matosi 10 lentelėje, 25 paveiksle ir 26 paveiksle.

10 lentelė

Planai įrengti darbo vietas neįgaliesiems

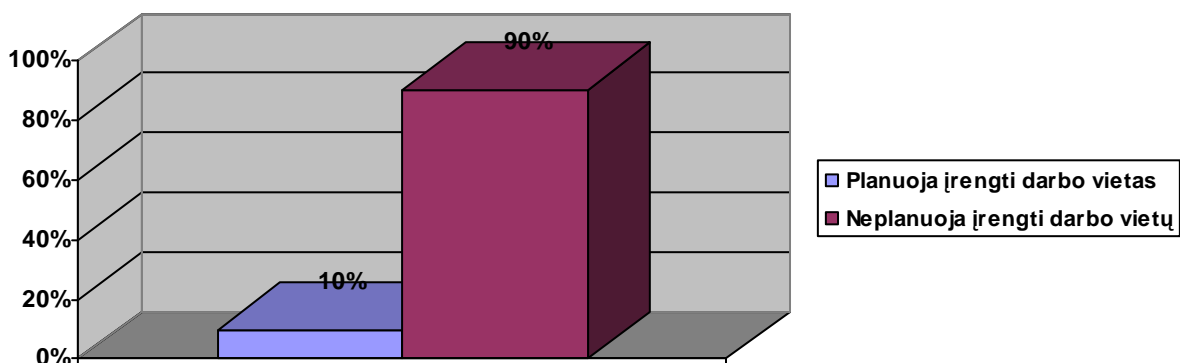
	Įmonių skaičius	%
Planuoja įrengti darbo vietas	6	3,92
Neplanuoja įrengti darbo vietų	147	96,08
Suma	153	100,00

Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

25 pav. Planai įrengti darbo vietas neįgaliesiems (2004 m. tyrimas)



Šaltinis: sudaryta autorės

26 pav. Planai įrengti darbo vietas neįgaliesiems (2006 m.)

Plečiantis informacinėms technologijoms ir komunikacijos priemonėms, informacija tampa vienu svarbiausiu asmens darbo įrankiu, ryšio priemone. Šalyje gyvena apie 40000 asmenų, kurie

dėl negalios negali įprastais būdais priimti ir apdoroti informacijos. Visuomenė buvo informuojama apie žmonių su negalia problemas, bet nesirūpinta informacinės aplinkos pritaikymu tokiems asmenims.

Šiuo metu Lietuvoje pradėto vykdyti informacinės aplinkos pritaikymo neįgaliesiems darbai - subtitruojamos pavienės laidos, iš dalies pritaikomos mokyklų programos ir vadovėliai, nevyriausybinės organizacijos stengiasi teikti kompensacinę techniką, skirtą informacijos prieinamumui pagerinti. 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 (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

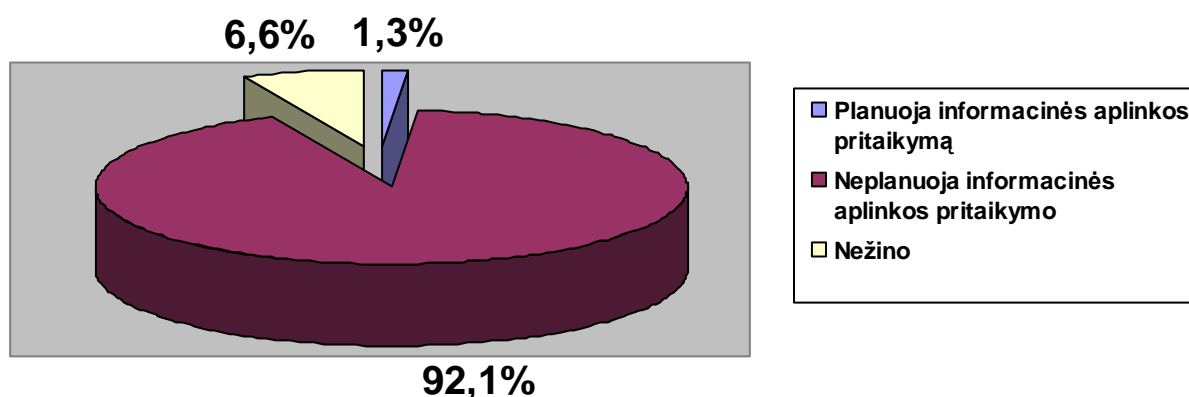
Tiriamų įmonių atstovai, paklausti apie informacinės aplinkos pritaikymą jų įmonėse, 2004 m. tyrime vienbalsiai pareiškė, kad jų įmonėse nėra. Planų, ateityje pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems, taip pat turėjo nedaugelis (11 lentelė ir 27 pav.). Tyrime kurį atlikau respondentų nuomonės nelabai pasikeitė nuo buvusio tyrimo (28 pav.).

11 lentelė

Planai pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems

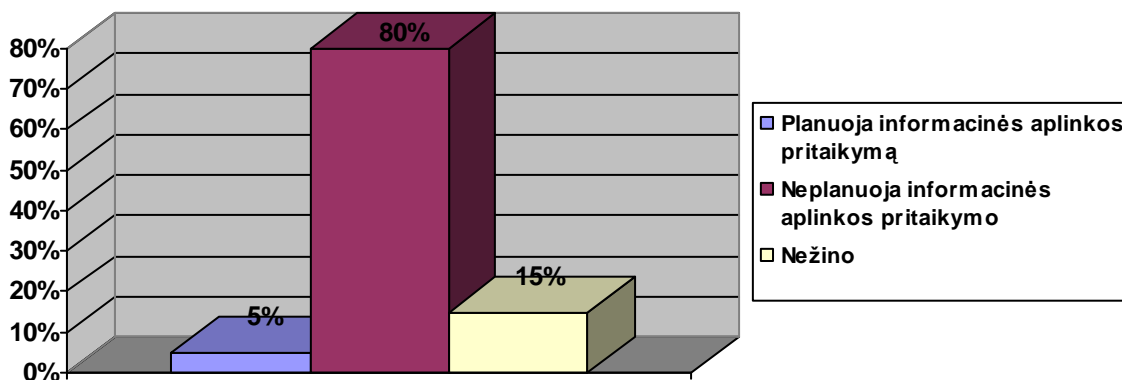
	Įmonių skaičius	%
Planuoja informacinės aplinkos pritaikymą	2	1,3
Neplanuoja informacinės aplinkos pritaikymo	141	92,1
Nežino	10	6,6
Suma	153	100,00

Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

27 pav. Planai pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems (2004 m. tyrimas)

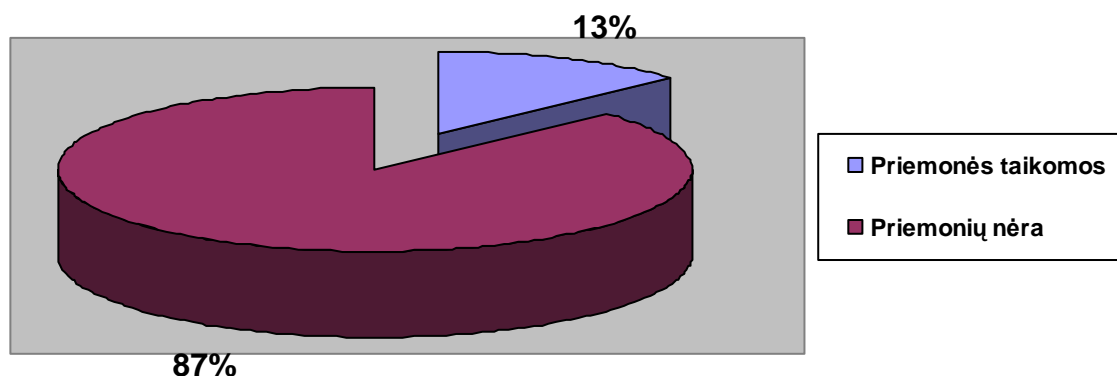


Šaltinis: sudaryta autorės

28 pav. Planai pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems (2006 m.)

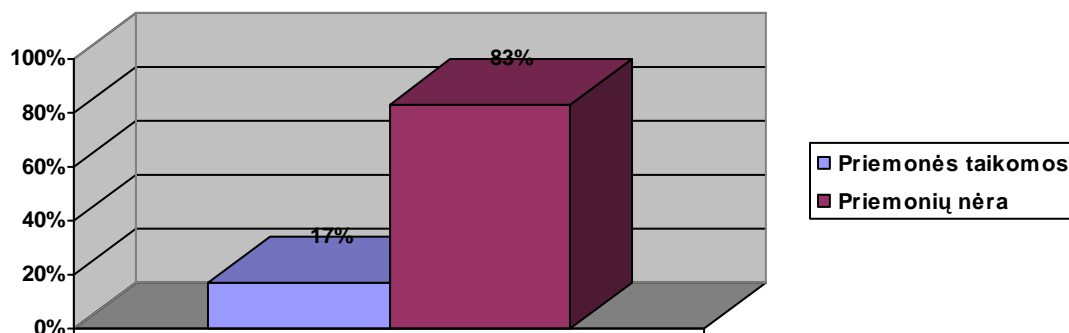
Esant sudėtingai ekonominei situacijai, didėjant konkurencijai, kai turima kvalifikacija tampa pagrindine išlikimo darbo rinkoje sąlyga, žmonėms su negalia iškyla profesinių įgūdžių atkūrimo ir įgijimo problema. Norintiesiems įsidarbinti reikia papildomos profesinės reabilitacijos ir mokymo. Šiuo metu 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 (Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004).

Tiriamoms įmonėms buvo pateiktas klausimas, ar taikomos atskiros kvalifikacijos kėlimo priemonės neįgaliesiems Jūsų įmonėje. 2004 m. atliktame tyrime atsakymai pasiskirstė taip: taikomos priemonės – 13 procentų įmonių ir 87 procentuose įmonių – netaikomos 29 paveikslas. Mano atliktame tyrime dauguma įmonių buvo, kurios netaiko atskiros kvalifikacijos neįgaliesiems – 87 procentai 30 paveikslas.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.]

29 pav. 2004 m. tyrimo atskiros kvalifikacijos kėlimo priemonės neįgaliesiems



Šaltinis: sudaryta autorės

30 pav. Atskiros kvalifikacijos kėlimo priemonės neįgaliesiems (2006 m.)

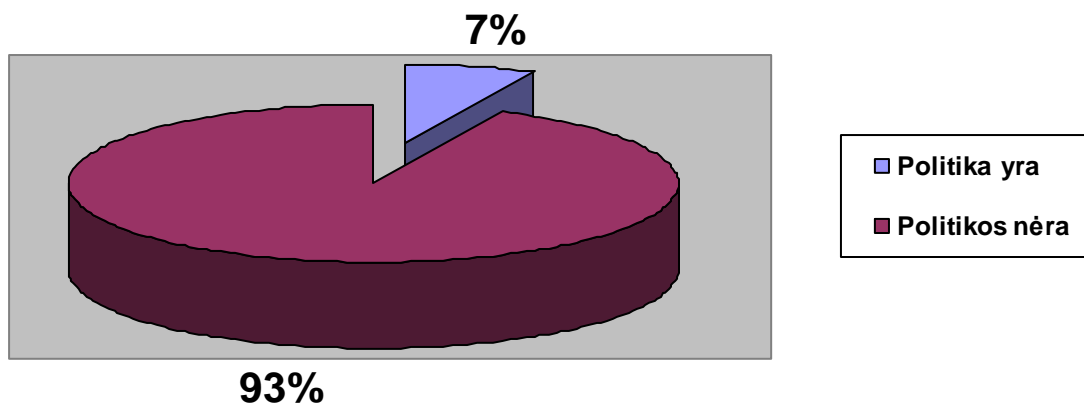
2004 metų tyrimo metu paaiškėjo, kad tik 7 procentuose įmonių yra neįgalųjų darbuotojų skatinimo politika. Smagu pastebėti, kad po dviejų metų atlikto tyrimo rezultatai keičiasi į gerąją pusę. Šio tyrimo metu paaiškėjo, kad skatinimo politika yra 12 procentuose, tai beveik dvigubai padidėjęs rezultatas per dvejus metus.

12 lentelė

Neįgalųjų darbuotojų skatinimo politika įmonėje

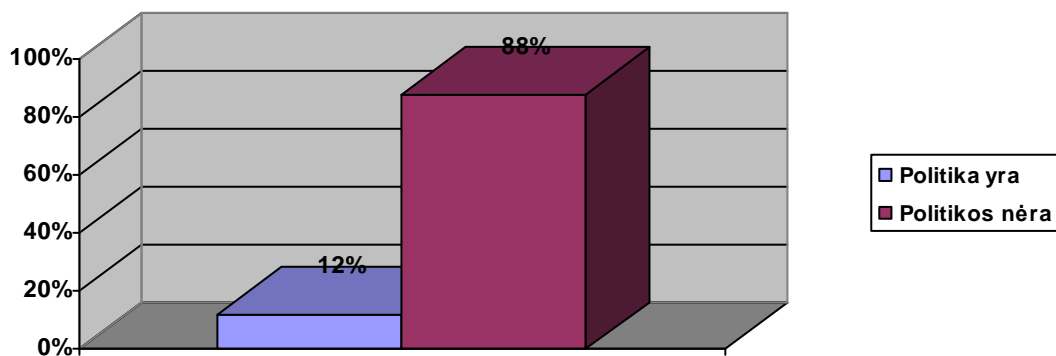
	Įmonių skaičius	%
Politika yra	3	6,67
Politikos nėra	42	93,33
	45	100,00

Šaltinis: Neįgalųjų integracija į darbo rinką, 2004.



Šaltinis: Neįgalųjų integracija į darbo rinką, 2004.

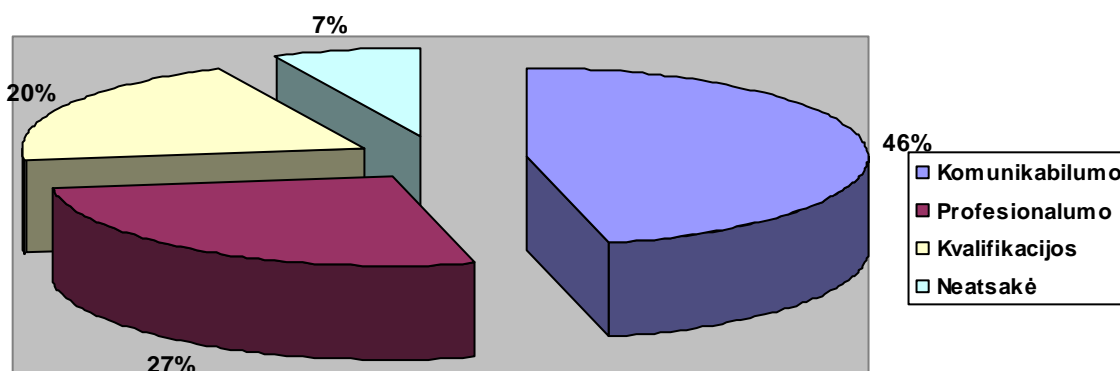
31 pav. Neįgalųjų darbuotojų skatinimo politika įmonėje (2004 m. tyrimas)



Šaltinis: sudaryta autorės

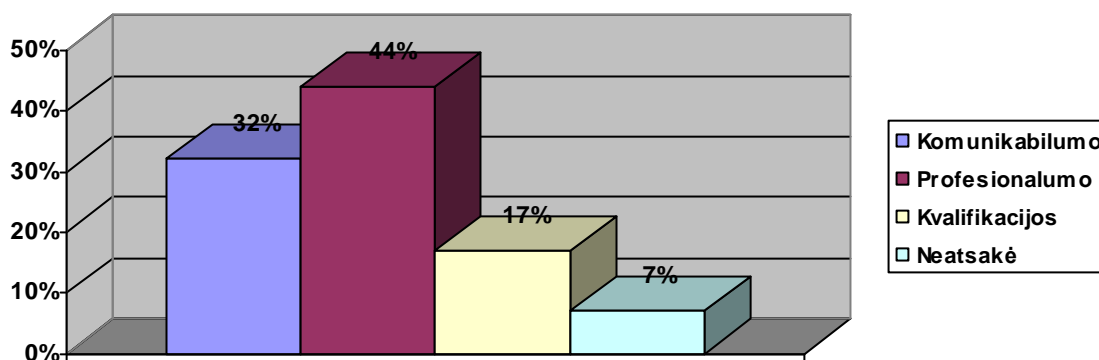
32 pav. Neįgaliųjų darbuotojų skatinimo politika įmonėje (2006 m.)

Respondentai, paprašyti nurodyti gebėjimus, kurių labiausiai trūksta neįgaliesiems, 2004 m. atlikto tyrimo dauguma respondentų paminėjo komunikabilumą – 47 procentai. Kiti trūkstami gebėjimai buvo nurodyti profesionalumas (27 proc.), kvalifikacija (6 proc.), tai matosi 33 paveiksle. Tyrimo kurį atlikau paaiškėjo, kad dauguma respondentų paminėjo, kad labiausiai trūksta profesionalumo (44 proc.), išsamiau 34 paveiksle.



Šaltinis: Neįgaliųjų integracija į darbo rinką, 2004.

33 pav. Gebėjimai, kurių labiausiai trūksta neįgaliesiems (2004 m. tyrimas)



Šaltinis: sudaryta autorės

34 pav. Gebėjimai, kurių labiausiai trūksta neįgaliesiems (2006 m.)

Atlikus tyrimą, galima padaryti šiuos apibendrinimus:

❖ 2004 metų tyrime neįgalieji dirbo tik 29 procentuose dalyvavusių įmonių, tačiau po dvejų metų, atlikus tyrimą paaiškėjo, kad situacija pagerėjo ir neįgaliųjų dirba 20 procentų daugiau.

❖ Tiek 2004 m. tyrime, tiek mano, daugumos respondentų nuomone, neįgalieji dar neturi lygių galimybių Lietuvoje konkuruoti darbo rinkoje kartu su sveikaisiais.

❖ Labai maža dalis įmonių turi pritaikytas neįgaliųjų darbui vietas bei fizinę aplinką.

❖ Nėra jokio informacinės aplinkos neįgaliesiems pritaikymo.

❖ Įmonės nėra gerai informuotos apie neįgaliesiems teikiamas lengvatas ir socialines garantijas darbinuose santykiuose.

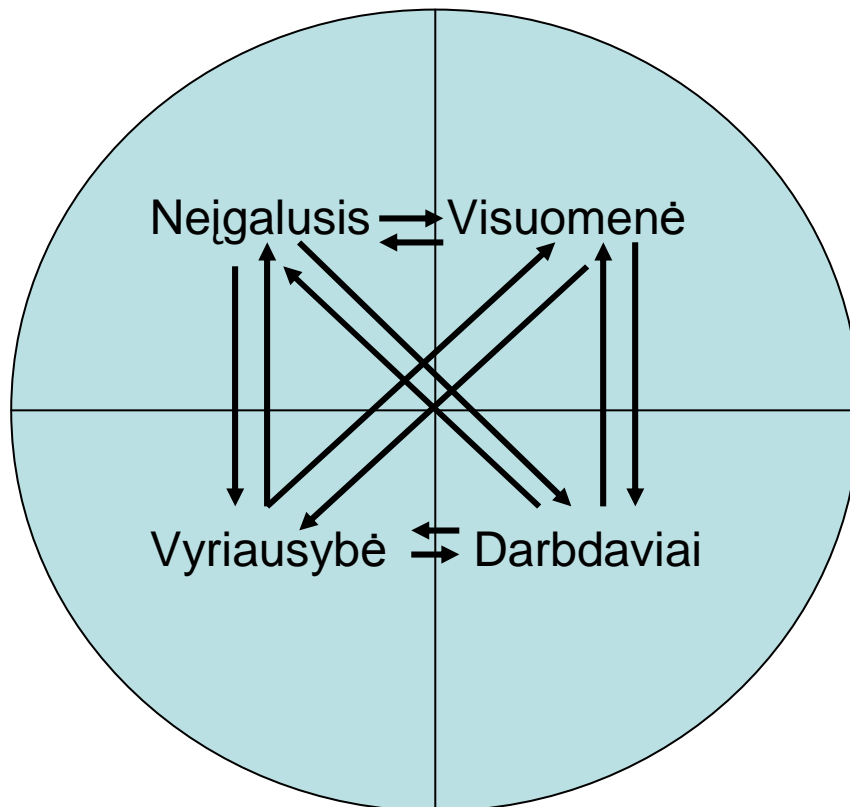
❖ Valstybės politika nepakankamai skatina kurti darbo vietas neįgaliesiems.

❖ 2004 m. atliktame tyrime neįgaliesiems darbuotojams labiausiai trūko komunikabilumo.

Mano atliktame tyrime labiausiai neįgaliesiems trūko profesionalumo.

4. PRAKTINĖS REKOMENDACIJOS IR PASIŪLYMAI DĖL NEĮGALIŪJŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TOBULINIMO

Atsižvelgiant į teorines išvalgas bei empirinio tyrimo rezultatus reikia pripažinti, kad problema yra kompleksinė. Todėl ir sprendimai neįgaliųjų integracijai į darbo rinką turėtų apimti kompleksinius sprendimus (žr. 35 pav.).



Šaltinis: Sudaryta autorės

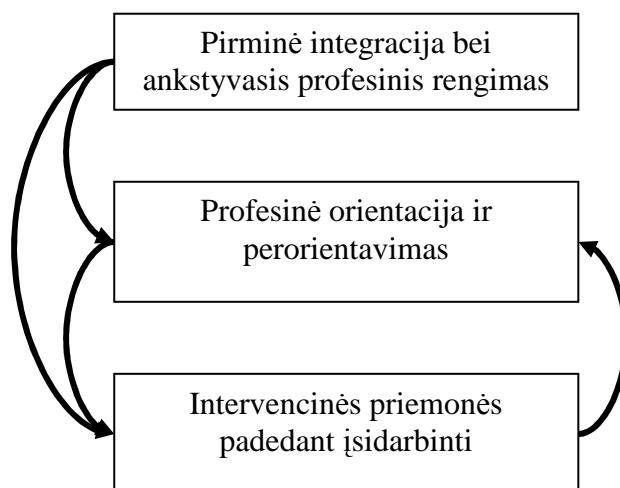
35 pav. Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką esminiai dalyviai

Visas ciklas turėtų prasidėti nuo aiškios valstybės politikos neįgaliųjų atžvilgiu. Tai turėtų apimti ne tik deklaratyvias priemones, bet ir faktišką jų įgyvendinimą. Turėtų būti aiškiai išreikšta parama neįgaliesiems ne vien finansine parama, bet ir apimti švietėjiškas programas, kuriomis būtų siekiama pristatyti neįgaliuosius kaip pilnaverčius visuomenės narius bei žmogiškąjį kapitalą. Visuomenė turi išsivaduoti nuo vyraujančių prietarų, kad neįgalusis yra kitoks.

Lygiagrečiai su tuo, turėtų būti vykdoma ir neįgaliųjų integracijos bei jų švietimo programa, kuri turėtų padėti patiems neįgaliesiems pajusti, kad jie nėra našta valstybei, o ir patys gali būti jai naudingi. Labai svarbiu žingsniu šiame etape laikytinas neįgaliųjų savivartės didinimas, aiškesnis

savęs atskleidimas, nebijojimas pademonstruoti, kad ir jis/ji turi savo teises (o kartu ir pareigas) visuomenėje. Šiame procese svarbus ne tik vyriausybės indėlis, bet ir NVO sektoriaus intervencija.

Vykdamas integracijos ir kitas programas svarbu, kad neįgalus asmuo nuo pat negalios atsiradimo pradžios būtų įtraukiamas į visuomeninį gyvenimą. Tai turėtų apimti pirminę integraciją bei profesinį rengimą. Neįgalių vaikų įtraukimas į mokyklos gyvenimą bei jo rengimas tolimesnei profesiniai veiklai turi prasidėti kuo anksčiau atsižvelgiant į negalios pobūdį.



Šaltinis: Sudaryta autorės

36 pav. Neįgaliųjų įtraukimo į darbo rinką esminiai žingsniai

Kaip matyti iš 36 paveiksle pateikiamų žingsnių profesinis rengimas ir integracija yra svarbi ne tik pirminiame etape, bet ir orientuojant jau esamus neįgaluosius užimti aktyvią poziciją darbo rinkoje. Tai turi apimti ir perorientavimą bei naujų įgūdžių bei žinių suteikimą.

Trečiasis (kai kuriais atvejais antrasis) žingsnis – intervencinės priemonės padedant įsidarbinti. Parengtus neįgaluosius būtų galima įdarbinti socialinėse įmonėse, bei tose, su kuriomis būtų iš anksto parengtos sutartys pagal pareikalavimą. Tokiu būdu darbdaviai gautų reikiamos kvalifikacijos ir įgūdžių turinčių darbuotojų, o vyriausybė kompensuotų dalį su neįgaliųjų darbu atsirandančių problemų: darbo vietos pritaikymas, daugiau darbo vietų sukuriiančiose įmonėse dirbtų profesionalūs psichologai ir/ar socialiniai darbuotojai padėsiantys neįgaliajam atsižvelgiant į jo negalios laipsnį.

Pakitus ekonominei situacijai neįgalieji, kaip ir sveiki asmenys turėtų būti nukreipiami perkvalifikavimui. Tokiu būdu užtikrinant nenutrūkstamą grandinę.

Diskriminacijai darbo vietoje mažinti turi būti stiprinamas supratimas, kad neįgalus asmuo, nors ir turintis tam tikrų specifinių poreikių sugeba ir gali dirbti sėkmingai. Aukščiausia integracijos pakopa būtų pasiekta jei neįgalus asmuo galėtų dirbti sveikų asmenų draugijoje ir jaustis pilnaverčiu organizacijos nariu. Tam reikia ne deklaruojamų, o realių pokyčių daugelio žmonių mąstyme.

Darbdavys kaip ir kiti darbuotojai turėtų ne tik suprasti neįgalaus asmens specifinius poreikius, bet ir sugebėti akcentuoti ne darbuotojo negalią, bet jo/jos gebėjimą atlikti darbą kryptingai siekiant organizacijos tikslų.

Apibendrinant reikia pažymėti, kad tik kompleksinis požiūris ir kiekvienos iš suinteresuotų pusių konkretus indėlis gali sumažinti esančią neįgaliųjų atskirtį ir diskriminaciją darbo rinkoje. Visa politika ir priemonės turi būti orientuotos pirmiausiai į neįgalaus asmens „pamatymą“ bei jo galimybių atlikti vieną ar kitą užduotį įvertinimą bei palaikymą tiek visuomeniniame lygmenyje, tiek ir organizacijoje.

IŠVADOS

Diskriminacija kaip negatyvus reiškinys susilaukia didelės kritikos visame pasaulyje. Tarptautiniai ir nacionaliniai norminiai aktai siekia eliminuoti ne tik diskriminacijos prielaidas bet ir pačios diskriminacijos apraiškas. Dažniausiai literatūroje nagrinėjama diskriminacija dėl rasės, lyties, religinių įsitikimų, lyties orientacijos, amžiaus bei negalios. Diskriminacija darbo rinkoje gali įgauti įvairias formas ir pobūdį – nuo mažesnio atlyginimo iki visiško atsisakymo įtraukti vieną ar kitą stigmatizuotą socialinę grupę į su darbo santykiais susijusią veiklą.

Sutariama, kad diskriminacija gali pasireikšti tiesiogiai - kai dėl negalios vienas asmuo vertinamas prasčiau negu panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti vertinamas kitas asmuo; bei netiesiogiai - kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos, tam tikrą negalią turintys asmenys galėtų atsidurti prastesnėje padėtyje nei kiti asmenys.

Teorijoje minimi du esminiai būdai, kuriais remiantis neįgalūs gali kovoti su diskriminacijos pasireiškimu: kovoti už lygias galimybes arba būti globojamas. Darbo autorė pastebi, kad Lietuvoje trūksta abiejų šių kovos būdų pasireiškimu. Todėl neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje keičiasi ne taip greitai, kaip to norėtų patys neįgalieji.

Lietuvoje kasmet nustatoma vidutiniškai apie 30000 naujų invalidumo atvejų. Iš jų apie 66 proc. sudaro vidutinio sunkumo ir sunkios negalios asmenys. Iš jų vidutiniškai 2/3 sudaro darbingo amžiaus asmenys – t.y. apie 20000 asmenų per metus. Lietuvos Respublikos Konstitucijos nuostatose žmogus, turintis negalią, „pradingsta“ bendruose teiginiuose ir geriausiai atveju gali tikėtis, kad jo diskriminacija yra uždrausta remiantis bendraisiais pagrindais.

Vertinant Lietuvos situaciją reikia pastebėti, kad neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje yra gana komplikauta. Tai sąlygoja supratimo apie neįgalaus asmens galimybes stoka bei stereotipinis mastymas, kad neįgalus asmuo negali būti pilnaverčiu visuomenės nariu. Tačiau požiūris į negalią turinčius žmones po truputį keičiasi teigiama linkme. Tai sąlygota tiek nacionalinių, tiek viršnacionalinių vykdomų programų dėka. Ryškiausi pasiekimai neįgaliųjų integracijos srityje pasiekti parengus Neįgaliųjų integracijos įstatymą bei 2003-2012 metų socialinės integracijos programą. Šiuose dokumentuose atsispindi pasikeitęs požiūris į žmogų su negalia iš visuomenės ir iš valdžios pusės. Įstatymu vietoj senųjų sąvokų „invalidas“, „invalidumas“ įteisinamos naujos - „neįgalusis“, „neįgalumas“, „darbingumo laipsnis“. Aiškiau nubrėžtos neįgaliųjų integracijos į visuomenę gairės sudaro prielaidas jų profesinei orientacijai bei integracijai į darbo rinką.

Atliktas palyginamasis tyrimas atskleidė iš esmės nepakitusių darbdavių vertinimą neįgaliųjų asmenų atžvilgiu. Tačiau tam tikri teigiami poslinkiai yra: daugiau neįgaliųjų asmenų yra įdarbinama lyginant su prieš du metus atliktu tyrimu. Pagrindinės problemos išlieka tos pačios:

nepritaikytos darbo vietos; prastas darbdavių informuotumas apie valstybės teikiamas lengvatas ir kompensacinį mechanizmą; neįgaliųjų komunikacinių bei profesinių įgūdžių stoka.

Įvertinus tyrimo rezultatus galima teigti, kad tyrimo hipotezė pasitvirtino tik iš dalies. Esama teisinė bazė bei vykdoma politika yra orientuota į neįgaliųjų diskriminacijos darbo rinkoje šalinimą. Trūksta tik efektyvesnio esamų programų įgyvendinimo bei visuomenės ir darbdavių aiškesnio supratimo apie neįgalaus asmens galimybes tapti pilnaverčiu ir pilnateisiu visuomenės bei organizacijos nariu.

Pateikiamos praktinės rekomendacijos apima keturias suinteresuotąsias puses: visuomenę, neįgaliuosius, vyriausybę bei darbdavius. Pabrėžiama informacijos sklaidos būtinybė formuojant teigiamą požiūrį į neįgalaus asmens galimybes. Taip pat akcentuojamas profesinės orientacijos svarba bei intervenciniai mechanizmai, kurie turėtų skatinti neįgaliųjų integraciją į darbo rinką.

STRAVINSKAITĖ, Aistė. (2006) Disability discrimination in labor market and possibilities it decrease. MBA Graduation Paper. Kaunas: Kaunas Faculty of Humanities, Vilnius University.

SUMMARY

The aim of this paper is to identify discrimination manifestation in Lithuanian labor market and give some practical recommendations how situation could be changed.

Author takes a large view of discrimination, especially accent on disability in labor market. As shows literature and law analysis in Lithuania there are problems in this area. Author summaries that hypothesis - disabled people in Lithuanian labor market determines clear national policy absence and employers stereotypic thinking – could be accepted but with some exceptions. Governmental policy about integration disabled is quite positive but its implementation isn't fairly. Research sows not only problems in employers thinking but also lack of disabled people in communication and professionals skills.

Practical recommendations accent necessity of stronger all of interest groups interaction especially in “visibility” and occupational orientation. Governmental policy and disabled people activity in labor market must be more aggressive to demonstrated ability work.

LITERATŪRA

1. Age Discrimination in Employment Act of 1967. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 gegužės 2 d.] Prieiga per internetą: < <http://www.dotcr.ost.dot.gov/documents/ycr/adea67.htm>>;
2. APIE ŽMOGAUS DARBĄ. Jono Pauliaus II enciklika. 1981 rugsėjo 13 d. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 balandžio 5 d.] Prieiga per internetą: http://www.lcn.lt/b_dokumentai/enciklikos/laborem-exercens.html#22.%20Invalidai%20ir%20darbas;
3. BARANAUSKIENĖ I., RUŠKUS J. (2004) Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. Šiauliai, VšĮ Šiaulių universiteto leidykla;
4. CAMPBELL R. MCCOMELL, STANLEY L. BRUE (1986) Contemporary Labor Economic. McGraw-Hill Book Company. 607 p.;
5. Communication of 30 October 2003 from the Communication to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Equal opportunities for people with disabilities: a European action plan (COM(2003)650 final);
6. Darbuotojų su negalia sveikatos ir saugos užtikrinimas (2004). Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra. [interaktyvus]: Prieiga per internetą: [Žiūrėta 2006 gegužės 3 d.] http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/53/fact53_lt.pdf;
7. DIDYSIS LIETUVIŲ KALBOS ŽODYNAS (2005): elektroninis variantas / redaktorių kolegija: Gertrūda Naktinienė (vyr. redaktorė), Jonas Paulauskas, Ritutė Petrokienė, Vytautas Vitkauskas, Jolanta Zabarskaitė. – Vilnius: Lietuvių kalbos institutas. ISBN 9986-668-98-0;
8. DISKRIMINACIJA DARBE: homoseksualių darbuotojų teisių praktinis vadovas (2003). Vilnius: Lietuvos gėjų lyga 40 p.;
9. Diskriminaciją dėl lyties Lietuvoje dažniau patiria moterys. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 gegužės 5 d.] Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/daily/lithuania/article.php?id=7511107>>;
10. DOBRYNINAS, A., GAIDYS, V. (2003) Neįgaliųjų padėties Lietuvoje vertinimas. Sociologinis tyrimas atliktas pagal Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų Lietuvos Respublikoje plano įgyvendinimo programą. Vilnius;
11. ENGLISH DICTIONARY FOR SPEAKERS OF LITHUANIAN. Vilnius, 1999, p. 1029;
12. GRINCEVIČIENĖ V. (2002) Neįgaliųjų studentų požiūris į invalidų socialinės integracijos procesą. Socialinis darbas, Nr. 1(1). 82-88 p.;

13. GVAZDAUSKIENĖ I. (2004) Neįgaliųjų profesinis rengimas ir įsidarbinimo galimybės Lietuvoje // Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. – Šiauliai, ŠU leidykla;
14. INTERLEKSIS. Tarptautinių žodžių žodynas (2003). [CD-ROM]: Alma Littera, 2003. ISBN 9955082399;
15. JOHNSON L. C. (2001) Socialinio darbo praktika. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija;
16. KANOPIENĖ, V. (1995) Moterų darbo rinkoje: padėtis ir problemos // Lietuvos šeima. - Vilnius;
17. KANOPIENĖ V. (1998) „Moterų diskriminacija darbo rinkoje. Tyrimo ataskaita“. Vilnius: VU Moterų studijų centras, sociologijos katedra, 67 p.
18. KARVELIS, V. (2003) Neįgalusis XX a. Lietuvoje (santrauka). // XII pasaulio lietuvių mokslo ir kūrybos simpoziumas: tezių rinkinys, Vilnius: Baltijos kopa;
19. KAJOKIENĖ A., LESINSKIENĖ S., NARVIDAITĖ L., PŪRAS D. (2001). Slaugytojo vaidmuo ir veikla vaikų raidos sutrikimų ankstyvojoje reabilitacijoje. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla;
20. KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI, EUROPOS PARLAMENTUI, EUROPOS EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ KOMITETUI. KOM(2005) 604 galutinis: Neįgalių asmenų padėtis išsiplėtusioje Europos Sąjungoje: 2006-2007 m. Europos veiksmų planas, Briuselis, 28.11.2005;
21. LASTAUSKIENĖ G. (2004) Neįgalus asmuo žmogaus teisių apsaugos požiūriu. Jurisprudencija, 2004, t. 54(46); 74–81;
22. LASTAUSKIENĖ G. (2003) Neįgalių žmonių diskriminacijos problema. Vilnius: UAB „Brailio spauda“;
23. LABROPOULOU K., SOUMELI E. (2001) Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 gegužės 3 d.] Prieiga per internetą: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/02/study/TN0102201S.html>;
24. LELIŪGIENĖ I. (1997) Žmogus ir socialinė aplinka. Kaunas: Kauno technologijos universitetas;
25. LIETUVOS RESPUBLIKOS KONSTITUCIJA. VŽ. 1992, Nr. 33-1014;
26. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas Nr. IX–2228 // VŽ. 2004. Nr. 83–2983 (pakeistas pavadinimas – buvo LR invalidų socialinės integracijos įstatymas Nr. I–2044 // VŽ. 1991. Nr. 36–969);
27. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX–1826 // VŽ. 2003. Nr. 114–5115;
28. MATIUŠAITYTĖ, R. (2001) Darbo rinkos probleminės grupės ir jų padėties gerinimas. Daktaro disertacija. VU, Kaunas, 173 p.;

29. Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003-2012 metų programa. VŽ. 2002. Nr. 57–2335;
30. Neįgaliųjų socialinė integracija 2004 m. statistiniai duomenys. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [Žiūrėta 2006 gegužės 3 d.]
<http://www.sam.lt/images/Dokumentai/Asmens%20sveikata/neigaliuju%20soc%20integracija%20.doc>;
31. PAULAUSKAITĖ, L. (2006) Diskriminacija darbo rinkoje 2005 m. TNS gallup [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 gegužės 5 d.] Prieiga per internetą: <http://www.tns-gallup.lt/lt/disp.php/lt_index/lt_files/lt_files_36?ref=%2F%2Fdisp.php%2F%2Fnews%2F%2Fnews_210>
32. Pranešimas apie Lietuvos socialinės apsaugos sistemą (2003). Vilnius: Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija;
33. Profesinės reabilitacijos vystymo 2004 – 2010 metais Lietuvoje strateginės kryptys (, 2004). Patvirtinta Lietuvos invalidų reikalų tarybos prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. kovo 31 d. protokolu Nr.2;
34. PRUSKUS, V. (2004) Sociologija: teorija ir praktika. Vilnius: Verslo teisės ir verslo kolegija. 247 p. ISBN 9955-9655-0-9;
35. PRUNSKIENĖ, K. (1997) Moters vaidmuo ir galimybės visuomenėje. Moters pasaulis. 1997 m. lapkričio mėn.;
36. RUŠKUS J. (, 2002) Negalės fenomenas. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 203p.
37. RUŠKUS J. (1997) Neįgalusis asmuo ir visuomenė. Sąveikos raida ir perspektyva. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 63 p.
38. Socialinis pranešimas: 1998 (1999). Vilnius, SADM;
39. Socialinis pranešimas: 1999 (2000). Vilnius, SADM;
40. Socialinis pranešimas: 2003 (2004). Vilnius, SADM;
41. SPECIALIOJO UGDYMO PAGRINDAI (2003). Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla;
42. SPECIALUSIS UGDYMAS: mokslo darbai (2002). Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, Nr. 1(6);
43. UNDERSTANDING DISCRIMINATION. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2006 gegužės 2 d.] Prieiga per internetą: <http://cyberschoolbus.un.org/discrim/id_8_ud_race.asp>;
44. VESTERDAL A. (1998) Sveikatos priežiūra ir ligonių slauga: slaugos vadovėlis. Vilnius : Charibdė;
45. QUINN, G., DEGENER, T. ir kt. (2002) The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability. United Nations, New York and Geneva. 307 p. ISBN: 9211541468;

Teisės aktai, reglamentuojantys neįgaliųjų asmenų įdarbinimą ES valstybėse

Valstybė	Įstatymai, reglamentuojantys neįgaliųjų įdarbinimą
Airija	1998 m. Lygių galimybių darbe įstatymas ir 2000 m. Lygios padėties įstatymas uždraudžia diskriminaciją įdarbinime, profesiniame mokyme, informacijos apie laisvas darbo vietas pateikime ir kolektyvinėse sutartyse. Lygių galimybių darbe įstatymas draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją ir atleidimą iš darbo dėl devynių priežasčių, įskaitant neįgalumą. Įstatyme reglamentuojami visi užimtumo aspektai, įskaitant darbo užmokestį, profesinį mokymą, įdarbinimo sąlygas.
Austrija	Neįgaliųjų įdarbinimo įstatymas (BEEinstG) numato privalomo įdarbinimo sistemą, įskaitant subsidijas ir baudas darbdaviams, apsaugą nuo atleidimo, darbo užmokesčio garantijas. Įmonėse su daugiau nei 5 neįgaliais darbuotojais gali būti renkamas neįgaliųjų atstovas, atsakingas už jų interesų atstovavimą ir teisinių nuostatų laikymosi stebėseną.
Liuksemburgas	1991-11-12 Įstatymas numato: privalomąją kvotą privačiam ir valstybiniam sektoriui, darbo užmokesčio subsidijas, prisitaikymo darbe dotacijas, paskatinimo ir sankcijų sistemą, užmokesčio garantijas ir visišką ar dalinį savarankiškai dirbančių asmenų su negalia atleidimą nuo socialinės apsaugos įmokų. Asmenys su negalia turi teisę į šešias papildomas kasmetinių atostogų dienas.
Prancūzija	1987-06-10 įstatymas numato kvotą, kuri taikoma neįgaliesiems darbuotojams privačiose ir valstybinėse institucijose. 1990-06-12 įstatymu uždraudžiama diskriminacija darbe dėl sveikatos būklės ar neįgalumo samdant, taikant drausmines procedūras ir atleidžiant darbuotojus.
Ispanija	Konstitucijoje įtvirtintos lygios galimybės asmenims su negalia. 1980 m. Darbininkų Statutas (su 1995 m. pataisomis) numato, kad nei darbo ieškantieji, nei darbuotojai negali būti diskriminuojami dėl skirtingų socialinių sąlygų, įskaitant ir neįgalumą. Įstatymas Nr. 13/1982 dėl asmenų su negalia socialinės integracijos numato neįgaliųjų integraciją į įvairias gyvenimo sritis, įskaitant ir darbą. Įstatymas išplėstas keliais karališkaisiais dekretais, numatančiais kvotas privačiose ir valstybinėse įmonėse, o taip pat valstybės tarnyboje. Keletas įstatymų ir karališkųjų dekretų (įskaitant įstatymą Nr. 55/1999) reglamentuoja darbo užmokesčio subsidijas. Specifinės teisinės nuostatos taikomos neįgaliesiems tokiose srityse, kaip darbo pritaikymas, užmokestis, darbo laikas ir apsauga nuo atleidimo.
Vokietija	1986 m. Įstatymas dėl sunkią negalią turinčių asmenų (SchwbG) reglamentuoja šios grupės darbuotojų samdymą, mokymą, jiems mokamą atlyginimą, darbo sąlygas, atostogas ir asmenų su negalia atleidimą. 2000 m. Įstatymas dėl asmenų su negalia nedarbo mažinimo (SchwbBAG) numato įdarbinimo kvotų sistemą, tokiu būdu reformuodamas 1986 m. tvarką.
Danija	Įstatymuose draudžiančiuose diskriminaciją minimas ir neįgalumas. Tvarka "Dėl atlyginimo dirbantiems neįgaliesiems asmenims" siekiama užtikrinti, kad neįgalūs asmenys liktų darbo rinkoje gaudami įprastą atlyginimą ir įprastomis darbo sąlygomis. Šiuo tikslu suteikiama darbo užmokesčio subsidija.

Šaltinis: Sudaryta autorės pagal: European Industrial Relations Observatory (prieiga per internetą: www.eiro.eurofound.eu.int)

2 PRIEDAS. Anketa

Vilniaus universiteto, Kauno humanitarinio fakulteto studentė Aistė Stravnskaitė, atlieka apklausą, siekdama išanalizuoti neįgaliųjų padėtį darbo rinkoje bei darbdavių požiūrį į neįgaliuosius.

Apklaustos rezultatai bus panaudoti tiriamajame darbe. Jūsų nuomonė yra labai svarbi, o atsakymai bus apibendrinti. Jums pageidaujant pateiksime tyrimo rezultatus.

Dėkojame už sugaižtą laiką!

ANKETA

1. Jūsų lytis:

Moteris; Vyras.

2. Jūsų amžius?

iki 25; 26 – 40; 41 – 60; 61 ir daugiau.

3. Kiek jūsų įmonėje dirba darbuotojų?

1-9; 10-19; 20-49; 50-99; 100-499; >500.

4. Jūsų įmonė yra:

Individuali įmonė; Uždaroji akcinė bendrovė; Akcinė bendrovė; Ūkinė bendrija; Kita.

5. Ar jūsų įmonėje dirba žmonės su negalia?

Taip; Ne; Nežinau.

6. Ar neįgaliųjų darbo vietų rėmimo sistema skatina kurti darbo vietas žmonėms su negalia?

Taip, skatina; Ne, neskatina; Sunku pasakyti.

7. Ar taikomos atskiros kvalifikacijos kėlimo priemonės neįgaliesiems Jūsų įmonėje?

Taikomos; Netaikomos; Nežinau.

8. Ar yra neįgaliųjų darbuotojų skatinimo politika įmonėje?

Yra; Nėra; Nežinau.

9. Jūsų manymu, kokių gebėjimų dirbti gali trūkti žmonėms su negalia?

Komunikabilumo; Profesionalumo; Kvalifikacijos; Kita _____ .

10. Ar jūsų įmonėje yra neįgaliesiems pritaikytos informacinės aplinkos?

Yra; Nėra; Nežinau.

11. Jei nėra, tai ar planuojama pritaikyti informacinę aplinką neįgaliesiems?

Taip, planuojama; Ne, neplanuojama; Nežinau.

12. Ar jūsų įmonėje darbo vietos yra pritaikytos žmonėms su negalia?

Pritaikytos; Nepritaikytos; Nežinau.

13. Jei nėra pritaikytos, tai ar planuojama įrengti darbo vietas neįgaliesiems?

Planuojama; Neplanuojama; Nežinau.

14. Ar turi lygias galimybes neįgalus žmogus dalyvauti darbo procese (įsidarbinti, gauti gerą atlyginimą, kilti karjeros laiptais ir kt.)?

Turi; Iš dalies turi; Neturi; Nežinau.

15. Ar žinote numatytas pagal Lietuvos Respublikos Darbo kodeksą lengvatas įmonei, priėmusiai į darbą žmogų su negalia?

Žinau; Nežinau.

16. Ar žinote šias lengvatas reglamentuotas neįgaliesiems darbo kodekso?

- Teisė nedirbti viršvalandžių;
- Teisė nedirbti nakties metu;
- Teisė nedirbti poilsio ir švenčių dienomis;
- Teisė dirbti ne visą darbo laiką;
- Teisė į pailgintas kasmetines atostogas.

17. Ar pakankamai skiriama lengvatų įmonei priėmusiai į darbą asmenį su negalia?

Taip; Ne; Nežinau.