

Neįgaliųjų integracija į darbo rinką: padėties vertinimas ir užimtumo didinimo galimybės

LAIMA OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ

Lietuvos socialinių tyrimų centras, Goštauto g. 11a, LT-09318 Vilnius

Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius

El. paštas: Laima.Okuneviciute@dsti.lt

Viena iš probleminių darbo rinkos grupių yra neįgalūs žmonės. Darbingo amžiaus neįgaliųjų socialinei integracijai ir mobilumui darbo rinkoje ypač yra svarbus aktyvumo didėjimas, kurį galima vertinti remiantis vykstančiais pokyčiais. Analizuojant neįgaliųjų padėties darbo rinkoje kaitą reikšmingi statistikos duomenys. Trūksta aktualios informacijos apie tiriamą grupę, o vertinant padėtį darbo rinkoje paprastai apsiribojama tik Lietuvos darbo biržos duomenimis. Šiame straipsnyje vertinama neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje ir integracijos į Lietuvos darbo rinką galimybės, analizuojamos neįgaliųjų užimtumo politikos priemonės. Analizė pagrįsta moksline literatūra, statistikos duomenimis, atliktų specialiųjų tyrimų (neįgaliųjų sociologinių apklausų) rezultatais.

Raktažodžiai: asmenys su negalia, integracija į darbo rinką, užimtumo politikos priemonės

IVADAS

Neįgalūs asmenys daugelyje šalių pripažįstami kaip mažiausiai sėkmingai į darbo rinką integruojama grupė. Darbo rinkoje jie susiduria su ne vien nuo jų priklausančiais dideliais barjerais. Nors neįgaliųjų žmonių integracijos į darbo rinką problemos Lietuvoje yra pakankamai išsamiai nagrinėtos (Bagdonas et al. 2008; Bagdonas ir kt. 2007; Baranauskienė ir kt. 2004; Ruškus, Mažeika 2007), tačiau trūksta aktualios informacijos apie šios probleminės grupės integracijos galimybes. Straipsnyje, remiantis įvairiais duomenų šaltiniais ir specialiųjų tyrimų rezultatais¹, vertinama neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje, analizuojama užsienio šalių patirtis sprendžiant aptariamąs grupės problemas.

Pažymėtina, jog visos ES šalys narės daugiau arba mažiau yra numačiusios ir savo įstatymuose įtvirtinusios neįgaliųjų integracijos ir užimtumo didinimo priemones. Neįgaliųjų užimtumo politika turi du pagrindinius tikslus: užtikrinti pajamas asmenims su negalia bei visapusiškai juos integruoti į socialinį ir ekonominį gyvenimą, atveriantį visaverčio gyvenimo galimybes (Mont 2004; Schuengel et al. 2010; Huang 2011), kurie dažnai sunkiai suderinami tarpusavyje. Pastaraisiais metais beveik visame pasaulyje neįgaliųjų užimtumo politika nuo pajamų užtikrinimo perorientuojama prie jų ekonominio aktyvumo didinimo. Tokių posūkių iš esmės lėmė stipriai auganti socialinių išmokų našta ir pakitęs negalios supratimas (*Council*

¹ Straipsnyje panaudoti kai kurie mokslinių tyrimų projekto „Darbo rinkos politikos priemonių poveikis užimtumui įvairiomis ekonomikos raidos ciklo sąlygomis“ (Nr. SIN-04/2010) analizės duomenys, kuris įgyvendinamas pagal Lietuvos mokslo tarybos vykdomą nacionalinę mokslo programą „Socialiniai iššūkiai nacionaliniam saugumui“.

Directive 2000). Negalią imta vertinti ne kaip sutrikusią sveikatą (medicininė būseną), o veikiau kaip sąveiką tarp pablogėjusios sveikatos būklės ir fizinės, socialinės bei teisinės aplinkos. Neįgaliųjų poreikiams pritaikytoje aplinkoje stipriai sumažėja dėl negalios patiriami apribojimai (PSO 2001) ir atitinkamai padidėja visaverčio gyvenimo galimybės. Apibendrinant ES šalių patirtį galima teigti, kad neįgaliųjų užimtumo politika apima šias pagrindines sritis: integraciją į darbo rinką, kovos su diskriminacija priemonės, priklausomybės nuo išmokų mažinimą.

NEJGALIŲJŲ PADĖTIES LIETUVOS DARBO RINKOJE VERTINIMAS

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenimis, 2010 m. Lietuvoje gyveno daugiau kaip 267 tūkst. neįgaliųjų, gaunančių netekto darbingumo pensijas ar išmokas. Lietuva atitinka Jungtinių Tautų Organizacijos skelbiamas tendencijas, pagal kurias maždaug 10 % pasaulio gyventojų turi negalią (lentelė).

Lentelė. Neįgaliųjų skaičius Lietuvoje (2005–2010)

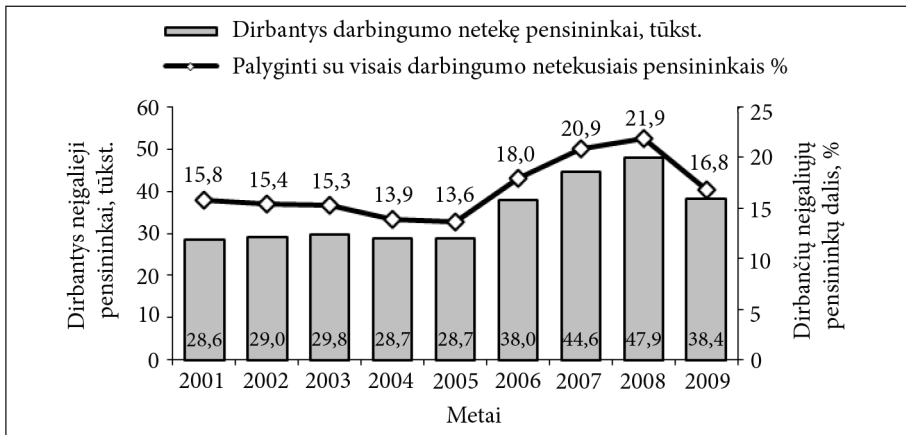
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Neįgalių asmenų, vyresnių kaip 18 metų, skaičius	232 704	234 599	237 347	243 013	253 031	251 449
Neįgalių vaikų skaičius	15 732	16 464	15 812	15 881	16 002	15 737
Iš viso	248 436	251 063	253 159	258 894	269 033	267 186

Didžiajai daliai neįgalių asmenų nustatytas 30–40 % darbingumas, tokių asmenų 2010 m. buvo 154 130. Sunkiausią negalią turi 34 tūkst. asmenų, 63 639 asmenų nustatytas 45–55 % darbingumas, 2010 m. šalyje 15 737 vaikų buvo nustatytas neįgalumas. Rodikliai apie pirmą kartą neįgaliais pripažintus asmenis užimtumo problemos kontekste aktualūs todėl, kad šių grupių neįgalieji daugiau ar mažiau dalyvauja darbo rinkoje. Per kelerius (2006–2008) metus pirmą kartą neįgaliais pripažintų darbingo amžiaus asmenų skaičius padidėjo apie 6 tūkst. (Lietuvos statistikos departamento rodiklių duomenų bazė 2011; *Neįgaliųjų socialinė integracija 2001–2010*). Sugriežtinus neįgalumo skyrimo tvarką ir jos priežiūrą, nuo 2006 m. kasmet augęs neįgaliais pirmą kartą pripažintų asmenų skaičius 2009 m. sumažėjo. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2009 m. pirmą kartą neįgaliais buvo pripažinta 22 500 darbingo amžiaus asmenų (nuo 18 metų iki pensinio amžiaus), t. y. 15,5 % mažiau nei 2008 metais. 2010 m. pirmą kartą neįgaliais pripažintų asmenų skaičius dar mažėjo ir siekė apie 15 400. 2010 m. iš 1 000 darbingo amžiaus asmenų 7,3 buvo pirmą kartą pripažinti turintys negalią.

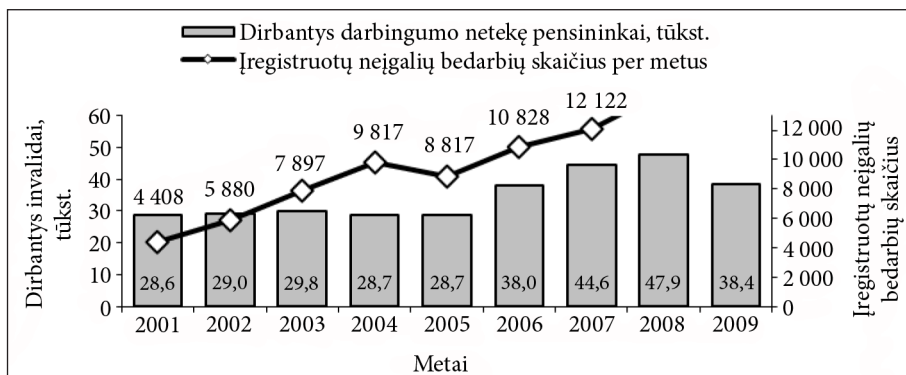
Lietuvos statistikos departamento duomenimis, dirbančių neįgaliųjų skaičius 2001–2005 m. svyravo tarp 28–29 tūkst., 2008 m. jų padaugėjo iki 47 900, 2009 m. šis rodiklis sumažėjo ir siekė 38 400 (1 pav.).

Procentinė dalis dirbančių neįgaliųjų tarp visų neįgaliųjų rodo, kad darbo rinkoje dalyvauja vos apie penktadalį vidutinį ir lengvą neįgalumą turinčių asmenų. Dirbančių neįgaliųjų dalis 2001–2005 m. nuolat mažėjo, tik 2006 m. rodiklis pakilo iki 18,0 %, o 2008 m. – 21,9 %, tačiau 2009 m. smuktelėjo iki 16,8 %. 2010 m. duomenimis, šalyje dirbo tik apie šeštadalį (17 %) visų neįgaliųjų, o nedirbantys neįgalieji sudarė 77 % visų šalies neįgaliųjų. Didžioji dalis neįgaliųjų Lietuvoje yra neaktyvūs darbo rinkoje.

Analizuojant neįgalumą turinčių dirbančiųjų bedarbystės rodiklius, padėtis yra dar prasčiau. Neįgalių asmenų nedarbo lygio rodikliai ir jų kaita rodo beveik nuolatinį šios grupės



1 pav. Dirbantys darbingumo netekę pensininkai ir jų dalis, palyginti su visais darbingumo netekusiais pensininkais (vidutinis metinis skaičius 2003 m.) (Socialinė apsauga Lietuvoje 2002–2010)



2 pav. Dirbantys darbingumo netekę pensininkai ir darbo biržoje registruoti bedarbiai (Neįgalųjų socialinė integracija 2006–2010; Socialinė apsauga Lietuvoje 2002–2010)

nedarbo augimą (tik 2005 m. jis nedaug sumažėjo) (2 pav.). Kita vertus, tai galima susieti su neįgalių asmenų aktyvumu, galimybe bei noru dalyvauti darbo biržos organizuojamose aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse, kurių gerokai padaugėjo nuo 2006 m. rugpjūčio 1 d., įsigaliojus naujam Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymui.

2007–2009 m. darbo biržose registravosi tris kartus daugiau neįgalumą turinčių asmenų, palyginti su 2001 metais. 2010 m. įregistruotų neįgalių bedarbių skaičius sumažėjo 4,5 tūkst. ir sudarė 15 141 tūkst., arba 5 % visų įregistruotų bedarbių (Neįgaliųjų socialinė integracija 2010) (2 pav.). Palyginti su bendru darbingo amžiaus neįgaliųjų skaičiumi, darbo biržoje registruojasi mažiau nei kas dešimtas iš jų.

Tarp visų bedarbių neįgaliųjų dalis nuolat auga: 2001 m. jie sudarė 1,8 %, 2008 m. – jau 6,8 %, 2009–2010 m. jų sumažėjo iki 5,0 % (Neįgaliųjų socialinė integracija 2006–2010). Neįgaliesiems gerokai sunkiau sekasi įsidarbinti, palyginti su neįgalumo neturinčiais bedarbiais. 2001–2007 m. įsidarbinusių neįgalių bedarbių dalis tarp visų įsidarbinusių bedarbių svyravo apie 1,5–5,8 %, nuo 2003 m. kasmet šiek tiek didėdama. Nuo 2008 m. aptariamas

rodiklis vėl mažėjo ir 2010 m. neįgalieji sudarė vos 2,7 % visų įsidarbinusių, palyginti su 5,8 % 2007 metais.

Darbdavių suinteresuotumas įdarbinti neįgaliuosius padidėjo priėmus naująjį Užimtumo rėmimo įstatymą (*Valstybės žinios* 2006, Nr. 73-2762) bei Socialinių įmonių įstatymą (*Valstybės žinios* 2004, Nr. 96-3519), tačiau vis dar lieka proto negalią ir psichikos sutrikimus turinčių asmenų įdarbinimo problema. Dėl priimtų naujų įstatymų ir ES Struktūrinių fondų paramos neįgaliųjų įdarbinimas nuosekliai augo nuo 2000 iki 2007 m. – per metus įsidarbino 5,8 tūkst., arba 48 % įregistruotų bedarbių su negalia. Situacija iš esmės pasikeitė prasidėjus ekonominiam sunkmečiui. 2008 m. ir 2009 m. neįgaliųjų įdarbinimas smuktelėjo atitinkamai 2 % ir 31 %, palyginti su 2007 metais. 2009 m. įsidarbino 4 tūkst. asmenų su negalia, t. y. kas penktas darbo biržoje užsiregistravęs bedarbis su negalia, 2010 m. – 4,9 tūkst., t. y. kas trečias darbo biržoje užsiregistravęs bedarbis su negalia.

Kliūtytys neįgaliųjų dalyvavimui darbo rinkoje. Galima išskirti šiuos žmonių su negalia integracijos į darbo rinką sunkumus (Bagdonas ir kt. 2007; Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. 2008–2009; Žalimienė ir kt. 2006–2007):

- 1) neįgalieji laikomi socialinės politikos objektu, o ne potencialiu darbo jėgos šaltiniu;
- 2) ribotas darbo rinkos paslaugų prieinamumas dėl nepakankamo finansavimo;
- 3) nelankstus darbo rinkos priemonių parinkimas bei nepakankamas jų suderinimas su socialinėmis paslaugomis;
- 4) ilgą laiką darbo rinkoje nedalyvaujantiems neįgaliesiems dažnai trūksta pasitikėjimo savo gebėjimais, jiems reikia papildomos paramos;
- 5) dėl nepakankamo negalios supratimo paplitęs gana neigiamas požiūris į neįgaliuosius kaip potencialią darbo jėgą;
- 6) tiesioginė ir netiesioginė neįgaliųjų diskriminacija;
- 7) darbdaviai neturi motyvacijos įdarbinti neįgaliuosius;
- 8) sąlyginai žemas neįgaliųjų išsilavinimas, nes jiems sudėtinga įgyti bendrąjį išsilavinimą;
- 9) trūksta lėšų mokyklų aplinkos pritaikymui ir specialiam pedagogų apmokymui;
- 10) menki darbo įgūdžiai;
- 11) nenoras keisti profesiją.

Neįgaliųjų apklausa rodo, kad didesnę neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje užtikrintų lankstesnės darbo organizavimo formos, didesnės kvalifikacijos tobulinimo galimybės. Su darbo vietų pritaikymo problema susiduria kas dešimtas apklaustas neįgalusis (Skučienė, Šumskaitė 2005; Šėporaitytė et al. 2007; Okunevičiūtė Neverauskienė et al. 2008–2009). Atlikti tyrimai išryškino asmenų su negalia vyraujančią nuostatą – įsidarbinti ne visą darbo dieną. Lanksčių užimtumo formų taikymas įdarbinant projekto dalyvius ne visą darbo dieną yra svarbi sėkmingo neįgaliųjų įdarbinimo sąlyga. Yra kliūčių ir neįgaliųjų verslo plėtrai: nepakanka informacijos norint pradėti savo verslą, žemas profesinis pasirėngimas tarp neįgaliųjų, profesinių žinių plečiant verslą stoka, pradinio kapitalo trūkumas, kitos kliūtytys (Skučienė, Šumskaitė 2005; Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. 2006–2007).

2009 m. atliktas neįgaliųjų nevyriausybinų organizacijų atstovų ekspertinis tyrimas² taip pat patvirtino minėtų tyrimų rezultatus. Ekspertų nuomone, pagrindinė norinčių įsidarbinti neįgaliųjų problema yra *pritaikytų darbo vietų asmenims su negalia trūkumas*. Kita labai svarbi problema – *darbdavių nesuinteresuotumas* įdarbinti žmones su negalia. Taigi jų finansinė

² Apklausoje dalyvavo 26 ekspertai, atstovaujantys 18 neįgaliųjų NVO iš visos Lietuvos. Dauguma apklausoje dalyvavusių asmenų užima vadovaujančias pareigas.

paskata turėtų lemiama reikšmę įtraukiant daugiau norinčių dirbti neįgalių asmenų į darbo rinką. Ekspertų manymu, taip pat būtina plėtoti organizacinę pagalbą darbdaviams informuojant ir konsultuojant juos darbo vietų pritaikymo, neįgaliųjų darbo organizavimo ir kitais klausimais.

Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės dėl įvairių priežasčių nėra prieinamos visiems norintiems įsidarbinti asmenims. Šią problemą galėtų išspręsti diegiamas naujas papildomų paslaugų tinklas, kur individualaus darbo svoris būtų ženkliai didesnis. Remiantis užsienio šalių patirtimi ir ekspertų nuomone, viena efektyviausių pagalbos neįgaliesiems, siekiantiems integracijos į darbo rinką, priemonių yra darbo asistento (tarpininko, atvejo vadybininko, darbo vadovo) rengimas bei jo teikiamų paslaugų diegimas. Kol kas darbo asistento pareigybės yra numatyta tik socialinių įmonių įstatyme. Reikėtų išsamesnio ir platesnio (minėtame įstatyme asistentas tapatinamas su gestų kalbos vertėju) šios pareigybės reglamentavimo. Dėl šių priežasčių darbo asistento pareigybės įsteigimui darbo biržose arba jo paslaugų pirkimo galimybėms dar neatėjo metas.

BENDROSIOS NEĮGALIŪJŲ UŽIMTUMĄ DIDINANČIOS GARANTIJOS IR PRIEMONĖS (ES ŠALIŲ PATIRTIS)

Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką pagrindinis tikslas – grąžinti į darbo rinką neįgalų asmenį arba išlaikyti joje neįgalų dirbantįjį. Taikant socialinės politikos priemones, siekiama palengvinti žmonių su negalia integraciją į apmokamą darbą laisvosios rinkos sąlygomis, teikti paramą integracijos procese, kartu atsižvelgti ir į darbdavių reikalavimus. Įgyvendinant šiuos tikslus ES šalyse, bedarbiui su negalia sudaromas specialus kelių etapų „progreso“ planas, kuriuo remdamasis jis galėtų savarankiškai dirbti laisvosios rinkos sąlygomis. Numatytos specialios priemonės tam tikroms neįgaliųjų grupėms. Neįgalieji aprūpinami kompensuojama technika, asistentais, jiems teikiama piniginė parama darbo migracijai, rezervuojamos darbo vietos. Leidžiama į kolektyvinius susitarimus įtraukti punktą dėl neįgaliųjų įdarbinimo.

Siekiant parinkti efektyviausias neįgaliųjų užimtumą didinančias priemones, susiduriama su sunkumais, kadangi dažniausiai užfiksuojami tik sėkmingi neįgaliųjų įdarbinimo atvejai, o nesėkmės lieka neištirtos. Vis dėlto socialiniais tyrimais atskleista, kad ES valstybių narių praktikoje neįgaliųjų integracijos į darbo rinką priemonės dažniausiai taikomos didžiosiose įmonėse. Mažose ir vidutinėse privataus sektoriaus įmonėse specialių priemonių, didinančių neįgaliųjų užimtumą, atrandama gana mažai. 1996–1997 m. keliose ES valstybėse narėse (Prancūzijoje, Vokietijoje, Airijoje, Nyderlanduose, Ispanijoje ir Jungtinėje Karalystėje) atliktas neįgaliųjų įdarbinimo priemonių tyrimas atskleidė, kaip darbdaviai priima sprendimus dėl neįgalių asmenų įdarbinimo (*The Employment of ...* 1998):

– Svarbiausią vaidmenį didinant neįgaliųjų užimtumą atlieka finansinės priemonės, tačiau dažnai jos neatitinka nei darbuotojų, nei darbdavių poreikių, nei technologinių procesų, nei darbo rinkos sąlygų. Neįgalių darbuotojų darbo užmokesčiai paprastai mažesni negu neturinčių neįgalumo darbuotojų, todėl politikos, kuriomis siekiama padidinti užimtumą mažinant socialinių pašalpų mokėjimą, paprastai žlunga.

– Kai kuriose tirtose valstybėse (Prancūzijoje, Vokietijoje, Ispanijoje) sėkmingai taikoma kvotų sistema, tačiau kvotų poveikis mažoms ir vidutinėms įmonėms, įdarbinusioms neįgaliuosius, mažai skiriasi. Airijoje, Nyderlanduose, Jungtinėje Karalystėje kvotų sistema pakeista ir įteisinta antidiskriminacija.

– Privalomąjį sveikatos ir sužalojimų darbe draudimą darbdaviai traktuoja kaip kliūtį neįgaliesiems įdarbinti.

– Profesiniai mokymai tarp neįgalių dirbančiųjų nėra labai populiarūs, tačiau dažniausiai jie būtini, kadangi neįgalumas labiau paplitęs tarp darbininkiškų profesijų atstovų, pasižyminčių žemesnėmis profesinėmis kvalifikacijomis.

– Segregacija prasideda dar vaikystėje, kadangi neįgalūs vaikai mokosi specializuotose mokyklose, neretai rečiau dalyvauja visuomeniniame gyvenime.

– Moterys ir vyresni asmenys su negalia bei asmenys, turintys sunkią negalią, norėdami integruotis į darbo rinką, susiduria su gerokai didesnėmis kliūtimis, palyginti su kitais neįgaliaisiais.

– Neįgaliųjų įdarbinimas retai vykdomas laikantis lygių galimybių ir kitų gerosios praktikos reikalavimų.

– Neįgalių darbuotojų nepasitikėjimas ir prastas savęs vertinimas bei darbdavių ir bendradarbių požiūris į neįgalius dirbančiuosius dar labiau menkina neįgaliųjų integraciją į darbo rinką ir įsitvirtinimo joje galimybes.

– Tarpininkaujančių organizacijų vaidmuo yra lemiamas tiek neįgaliųjų įdarbinimo, tiek jų pasirengimo integracijai etapuose.

Daugelyje ES valstybių narių pagrindinės neįgaliųjų užimtumo politikos priemonės apibrėžtos tų šalių neįgalumo (invalidumo) pensijų įstatymuose. Taikomos priemonės yra gana panašios ir apima: darbo subsidijas, kurios teikiamos arba darbdaviams (pavyzdžiui, išlaidų kompensavimas), arba darbuotojams (pavyzdžiui, darbo užmokesčio didinimas); specialias schemas, skirtas neįgaliųjų darbo vietoms pritaikyti; išmokas verslui pradėti.

Parama dažniausiai teikiama individualizuotai: tai gali būti studijų stipendijos, transportavimo į darbą išlaidos ir kt. Dešimtyje ES valstybių narių privaloma laikytis reikalavimo įdarbinti tam tikrą skaičių neįgaliųjų, tačiau ši priemonė priimama ne visur (pavyzdžiui, Vokietijoje ji veikia sėkmingai, o Prancūzijoje ir Austrijoje – ne).

Jungtinėje Karalystėje socialinė ir ideologinė neįgalumo samprata ypač pasikeitė per keletą pastarųjų dešimtmečių. Nuo valstybės atsakomybės socialinėje politikoje, tik apsaugant asmenų su negalia pajamas, kartu ir padidėjusias išlaidas dėl neįgalumo, pereita prie galimybių sudarymo bei išplėtimo neįgaliems asmenims integruojantis į darbo rinką. Pastebėta, kad neįgalių asmenų padėtis darbo rinkoje iš tiesų pasikeitė, nors klausimas, kiek pasikeitė, vis dar lieka diskutuotinas (Walker, Howard 2000).

XX a. dešimtojo dešimtmečio viduryje Nyderlanduose atlikti tyrimai rodo, kad iš 100 % neįgalumą turinčių asmenų trys ketvirtadaliai yra vyresni nei 45 metų asmenys, t. y. jie sudaro apie 14 % visų darbingo amžiaus gyventojų. Pastebėta, kad užimtumas šalyje koncentravosi tarp jaunesnių ir sveikų gyventojų, o registruotas nedarbas šių rodiklių neatskleidžia. Aštuntojo dešimtmečio viduryje, siekiant paskatinti bedarbių integravimąsi į darbo rinką, buvo sumažintos bedarbio pašalpos, tačiau nedarbas nesumažėjo, o tik įgavo kitas formas, iš kurių pagrindinė – neįgalumas. Registruotas nedarbas sumažėjo dėl keleto veiksnių:

- santykinai mažo minimalaus darbo užmokesčio;
- augančio dalinio užimtumo;
- mažo išdirbtų valandų per metus skaičiaus;
- dažno pasitraukimo į ankstyvą pensiją;
- didelio darbingo amžiaus asmenų neįgalumo lygio.

Kilus diskusijoms, naujai suformuluotos neįgalumo ir ligos apibrėžtys, o pašalpas gaudantys asmenys atestuoti iš naujo. Socialinėje apsaugoje įdiegti pakeitimai:

– darbdaviams, įdarbinantiems dalinę negalią turinčius dirbančiuosius, pradėtos teikti papildomos subsidijos;

– darbdaviams, kurių darbuotojai pateko į neįgaliųjų sąrašus, pradėtos taikyti piniginės nuobaudos (Becker 2000).

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (*Valstybės žinios* 2004, Nr. 83-2983) numato, kad neįgalūs asmenys, nepaisant neįgalumo priežasties, pobūdžio arba pasireiškimo lygio, Lietuvos Respublikoje turi tas pačias teises kaip ir kiti Respublikos gyventojai. Neįgaliesiems, negalintiems savarankiškai įgyvendinti savo teisių, visuomenė ir valstybė teikia papildomą paramą ir garantijas.

Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas (*Valstybės žinios* 2006, Nr. 73-2762) numato užimtumo garantijas neįgaliesiems asmenims, kurie įvardijami kaip viena iš darbo rinkoje papildomai remiamų asmenų grupių, o jos atstovams gali būti taikomos numatytos darbo rinkos paslaugos bei užimtumo rėmimo priemonės.

Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas (*Valstybės žinios* 2004, Nr. 96-3519) numato neįgaliųjų socialinių įmonių kūrimą bei veiklą. Tokiose įmonėse neįgalieji privalo sudaryti ne mažiau kaip 50 % metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus, o neįgalieji, kuriems nustatytas 30–55 % darbingumo lygis – ne mažiau kaip 40 % metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus.

Dalyvavimas aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse (neįgaliųjų vertinimu, specialaus tyrimo duomenimis). Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių neįgaliesiems efektyvumo tyrimai (2008–2009) rodo, kad neįgaliųjų išitraukimas į aktyvias darbo rinkos politikos (ADRP) priemones neabejotinai pagerino jų psichologinę būklę bei suteikė pasitikėjimo savo jėgomis (Okunevičiūtė Neverauskienė ir kt. 2008–2009)³. Dalyvavimas ADRP ypač svarbus darbo neturintiems neįgaliesiems asmenims, kurių negalia ar profesinio pasirengimo stoka trukdo jiems sėkmingai įsilieti į darbo rinką. Dalyvavimas priemonėse leidžia jiems pajusti, kad negalia nėra esminė kliūtis įsidarbinant, o pasitikėjimas savo jėgomis padeda ją sėkmingai įveikti.

Priemonės įgyvendinimo metu darbdaviai kur kas geriau ėmė vertinti neįgalius darbuotojus. Tai rodo, kad pagerėjo neįgaliųjų asmenų ir juos galinčių įdarbinti darbdavių tarpusavio supratimas, ėmė nykti anksčiau buvęs skeptiškas darbdavių požiūris į neįgaliųjų asmenų užimtumą. Minėti veiksniai labai pagerina neįgaliųjų socialinės integracijos galimybes.

Apibendrinant galima teigti, kad neįgaliųjų dalyvavimas priemonėse padeda jiems neprarasti ryšių su darbo rinka ir visuomene. Dalyvavimas priemonėse jiems tapo svarbia jų socialinės integracijos į visuomenę dalimi. Darbo rinkoje siekiantiems įsitvirtinti neįgaliesiems asmenims darbdaviai suteikė įvairią pagalbą, padėdami jiems prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių. Įdarbinimo subsidijuojant priemonės dalyvius įdarbinę darbdaviai dažniausiai taikė lankstų darbo grafiką (65 %). Profesinį mokymą ir darbo įgūdžių įgijimą remiančios priemonės dalyviai dažniausiai buvo papildomai apmokomi jiems įsidarbinus konkrečioje darbo vietoje (ją paminėjo atitinkamai 65 ir 68 %). Atliekant darbo funkcijas, dažniausiai darbdaviai suteikė pagalbą viešųjų darbų dalyviams (60 %), pritaikant darbo vietą – įdarbinimo subsidijuojant priemonėje dalyvavusiems asmenims (12 %).

Apibendrinus atlikto tyrimo duomenis ir įvertinus tai, kad dalis neįgaliųjų neturėjo jokių kitų galimybių įsidarbinti, tik dalyvaudami priemonėse, galima daryti pagrįstą prielaidą,

³ Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir pasiūlymų parengimas siekiant didinti priemonių efektyvumą (mokslinis tyrimas atliktas įgyvendinant ESF projektą „Neįgaliųjų socialinės integracijos skatinimas“ Nr. D4-438/2004/2.3.0-03-241/US06-89).

jog nedalyvaujantys priemonėse asmenys sumažina savo užimtumą maždaug 35–40 %. Apskaičiuota, kad savarankiškai galinčių įsidarbinti projekto dalyvių dalis siekia apie 10–20 %, 80–90 % aktyviose priemonėse dalyvavusių neįgalių asmenų, įsitvirtinant darbo rinkoje, buvo būtina darbo biržos pagalba.

IŠVADOS

1. Tarp darbingo amžiaus Lietuvos gyventojų neįgalieji nuolat sudaro apie 9–10 %. Darbo rinkoje (darbinėje veikloje) pastaraisiais metais dalyvauja tik apie 17 % neįgaliųjų, apie 6 % turi bedarbio statusą. Lietuvos darbo biržos duomenimis, neįgaliejiems bedarbiams įsidarbinti sunkiau nei asmenims, neturintiems neįgalumo: iš visų registruotų bedarbių įsidarbinę neįgalūs bedarbiai 2010–2011 m. sudarė 2,7 %.

2. Apibendrinant specialių tyrimų duomenis, galima išskirti šias svarbiausias dalyvavimo darbo rinkoje kliūtis: fizinės sveikatos būklę, neigiamą darbdavių nuomonę apie neįgaliuosius, žemą darbo užmokestį, ribotą neįgaliųjų mobilumą ir jų poreikiams nepritaikytą aplinką, pačių neįgaliųjų motyvacijos dirbti stoką.

3. Neįgaliųjų apklausos rezultatai rodo, kad didesnę neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje padėtų užtikrinti šios priemonės: lankstesnės darbo organizavimo formos, didesnės kvalifikacijos tobulinimo galimybės. Su darbo vietų pritaikymo problema susiduria kas dešimtas apklaustas neįgalusis. Atlikti tyrimai išryškino asmenų su negalia vyraujančią nuostatą – įsidarbinti ne visą darbo dieną. Galima teigti, kad lanksčių užimtumo formų taikymas įdarbinant ne visą darbo dieną yra svarbi sėkmingo neįgaliųjų įdarbinimo sąlyga.

4. Apibendrinant galima teigti, jog skirtingose šalyse taikomos priemonės yra kompleksinės, t. y. vienos institucijos (suinteresuotos grupės) inicijuojami ir įgyvendinami veiksmai turi sulaukti skirtingų valstybės socialinę politiką įgyvendinančių atstovų palaikymo. Siekis realizuoti neįgaliųjų užimtumą skatinančias priemones dažnai sąlygoja pokyčius įstatyminėje bazėje, pakitusias socialinės paramos / socialinių išmokų atitinkamoms gyventojų grupėms skyrimo sąlygas, paliečia mokesčių sistemą.

Gauta 2012 03 08

Priimta 2012 04 20

Literatūra

1. Bagdonas, A.; Lazutka, R.; Vareikytė, A.; Žalimienė, L. 2007. *Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje*. Vilnius, 145–153.
2. Baranauskienė, I.; Ruškus, J. 2004. *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
3. Becker, U. 2000. "Welfare State Development and Employment in the Netherlands in Comparative Perspective", *Journal of European Social Policy* 10(3).
4. Council Directive 2000/78/EC of 27 November. 2000; *The Employment Equality Directive 2000/78/EC*. 2000 11 27. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu> (žiūrėta 2012 01 29).
5. Huang, J. 2011. "Work Disability, Mortgage Default, and Life Satisfaction in the Economic Downturn: Evidence from the Panel Study of Income Dynamics", *Journal of Disability Policy Studies* 1–10.
6. *The Employment of People with Disabilities in Small & Medium-Sized Enterprises*. Prieiga per internetą: <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF9810EN.pdf> 1998 (žiūrėta 2011 09 29).
7. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, *Valstybės žinios* 2004, Nr. 83-2983. Aktuali redakcija: *Valstybės žinios* 2011, Nr. 85-4134.
8. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas, *Valstybės žinios* 2006, Nr. 73-2762. Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas, *Valstybės žinios* 2009, Nr. 86-3638. Aktuali redakcija: *Valstybės žinios* 2011, Nr. 138-6530.
9. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas, *Valstybės žinios* 2004, Nr. 96-3519. Aktuali redakcija: *Valstybės žinios* 2011, Nr. 155-7352.

10. Lietuvos statistikos departamento rodiklių duomenų bazė. 2011. Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>
11. Mont, D. 2004. "Disability Employment Policy", *Social Protection Discussion Paper* 0413. Prieiga per internetą: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Disability-DP/0413.pdf> (žiūrėta 2011 10 10).
12. *Neįgaliųjų socialinė integracija 2001–2010*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.
13. Okunevičiūtė Neverauskienė, L.; Gruževskis, B.; Pocius, A. 2008–2009. *Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir parengimas priemonių efektyvumui didinti*. Mokslinio tyrimo ataskaita. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
14. PSO. *International Classification of Functioning, Disability and Health*. 2001. Prieiga per internetą: <http://www.who.int/classifications/en/> (žiūrėta 2011 09 27).
15. Ruškus, J.; Mažeikis, G. 2007. *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas. Kritisnė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
16. *Socialinė apsauga Lietuvoje 2002–2010*. Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas.
17. Skučienė, D.; Šumskaitė, L. 2005. *Neįgaliųjų darbo rinkos analizė*. Tyrimo ataskaita, 19–20.
18. Schuengel, C.; Kef, S.; Damen, S.; Worm, M. 2010. "People Who Need People: Attachment and Professional Care Giving", *Journal of Intellectual Disability Research* 54, Issue Supplement s1: 38–47.
19. Šėporaitytė, D.; Tereškina, A. 2007. *Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje*. Tyrimo ataskaita. Vilnius, 58 psl.
20. Walker, R.; Howard, M. 2000. *The Making of a Welfare Class? Benefits Receipt in Britain*. Bristol: The Policy Press.
21. Žalimienė, L.; Česnuitytė, V.; Okunevičiūtė Neverauskienė, L. 2006–2007. *Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti*. Mokslinio tyrimo ataskaita. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.

LAIMA OKUNEVIČIŪTĖ NEVERAUSKIENĖ

Integration of the disabled into the labour market: situation assessment and employment opportunities

Summary

One of the labour market problems is people with disabilities. Especially important conditions for social integration and mobility of the working age disabled in the labour market are their activity increase, which can be assessed based on current changes. Analyzing changes of the disabled people situation in the labour market, the statistical data are of great importance. However, there is a lack of relevant information about the target group situation. Therefore, consideration of the labour market situation is confined to the data of the Lithuanian Labour Exchange. This article assesses the disabled people situation in the labour market and their integration opportunities, analyses the employment policy measures for disabled people. The analysis is based on scientific literature, statistical data analysis and the results of the disabled sociological survey.

Key words: disabled people, integration into the labour market, employment policy measures