



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS GEROVĖS FAKULTETAS
SOCIALINIO DARBO KATEDRA

Tomas Kazlauskas

**LENGVOS PROTINĖS NEGALIOS ASMENŲ INTEGRACIJOS Į
DARBO RINKĄ REALIOS GALIMYBĖS**

Magistro baigiamasis darbas

Socialinio darbo studijų programa, valstybinis kodas 62605S202
Socialinio darbo studijų kryptis

Vadovas Dr. N. Liobikienė

Apginta SGF dekanas

Kaunas, 2010

TURINYS

SANTRAUKA	3
SUMMARY	4
ĮVADAS	7
1. NEĮGALIŲ ASMENŲ INTEGRACIJA Į DARBĄ IR VISUOMENĘ	10
1.1 Neįgalumo sąvokos esmė	10
1.2 Protinės negalios fenomenas	12
1.3. Protinę negalią turinčių asmenų psychosocialinė charakteristika	13
1.4. Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką politika ir teisinis reguliavimas.....	16
1.5. Asmenų su protine negalia įdarbinimo koncepcija.....	20
2. TYRIMO METODAI IR METODOLOGIJA	28
2.1. Tyrimo instrumentas	28
2.2 Tyrimo imtis	29
2.3 Tyrimo eiga	30
2.4. Tyrimo duomenų rinkimas ir analizė.....	30
2.5 Darbdavių požiūris į asmenų su nežymia protine negalia integraciją į darbo rinką.....	31
2.6. Žmonių su nežymia protine negalia požiūris į integraciją į darbo rinką	38
DISKUSIJA	44
IŠVADOS	47
PASIŪLYMAI	48
NAUDOTA LITERATŪRA	50
PRIEDAI	54

SANTRAUKA

Kaslauzkas T. „Lengvos protinės negalios asmenų integracijos į darbo rinką realios galimybės“, magistro baigiamasis darbas / darbo vadovė – Dr. N. Liobikienė Vytauto Didžiojo Universitetas, Socialinės gerovės fakultetas, Socialinio darbo katedra. – Kaunas, 2010.

Šioje studijoje nagrinėjama lengvos protinės negalės asmenų realios galimybės integracijai į darbo rinką Lietuvoje, Kauno mieste. Taip pat analizuojama nežymią protinę negalią turinčių asmenų charakteristika, negalės esmė ir samprata. Didelis dėmesys skiriamas neįgaliųjų integracijos į darbo rinką teisiniams ir socialiniams aspektams.

Šio darbo tikslas: Ištirti nežymiai sutrikusio intelekto asmenų integracijos į darbo rinką realias galimybes. Šiam tikslui pasiekti išsikelti šie darbo uždaviniai:

1. Atskleisti asmenų su protine negalia apibrėžtis;
2. Apžvelgti Lietuvos Respublikos institucijų sprendžiančių asmenų su protine negalia socialinės integracijos problemas veiklą.
3. Išryškinti asmenų su nežymia protine negalia integracijos į darbo rinkos problemas ir priežasti;
4. Įvertinti darbdavių ir pačių neįgaliųjų su nežymia protine negalia nuomonę apie realias galimybes įsidarbinti.

Tam kad įgyvendinti išsikeltą tikslą ir uždavinius buvo atliktas kokybinis tyrimas, kurio metu apklausti darbdaviai ir neįgalieji turintys nežymią protinę negalią.

Šio darbo išvados: Nors šiandien ne vienas mokslininkas nagrinėja aktualų neįgaliųjų integracijos klausimą, tačiau problema išlieka aktuali iki šiol. Keliamos integraciją trikdančios problemos, kuriomis projektai kaip jas spręsti, tačiau realios galimybės dirbti neįgaliesiems ypač su protine negalia dar yra menkos. Pokalbis su darbdaviais atskleidė, jog jie nėra pakankamai informuojami apie žmonių su protine negalia įdarbinimo galimybes, paramos būdus, apie su jų įdarbinimu susijusius ir vykdomus projektus. Taip pat informantai nurodė, kad realių galimybių asmenims su protine negalia įsidarbinti nėra ir artimu metu nebus, dėl neigiamo visuomenės požiūrio nebus. Darbdavių nuomone, trūksta paramos programų arba jos yra tik teorinės ir praktikoje sunkiai pritaikomos, nesutvarkyta įstatyminė bazė. Žmonių integraciją į darbo rinką komplikuoja ir netobula institucijų, padedančių neįgaliesiems įsidarbinti, veikla, jų izoliuotumas, tarpusavio socialinio dialogo nebuvimas. Įvertinus pačių neįgaliųjų nuomonę apie realias galimybes įsidarbinti, galima teigti, kad patys neįgalieji savo galimybės įsidarbinti vertina neigiamai. Vienas pagrindinių priežasčių trukdančių jiems įsidarbinti yra visuomenės neigiamas požiūris jų atžvilgiu, bei pačių neįgaliųjų menka motyvacija susirasti darbą.

SUMMARY

Kazlauskas T. **“Mild mental disability, reintegration into the labour market of the real possibility”**; Master's final work . Research adviser: Dr. N. Liobikienė. Vytautas Magnus University, Faculty of Social Welfare, Department of Social Work – Kaunas 2010.

This study examines mild mental handicap people real opportunities for integration into the labor market in Lithuania, Kaunas. It includes an analysis of marginal people with mental disability characteristics, and not the essence of the concept. Much attention is paid to integration of the disabled into the labor market for legal and social aspects. The aim: To investigate the slightly mentally retarded persons in the labor market integration a real possibility. To achieve this objective to move the following work tasks: 1. Reveal persons with intellectual disability definition; 2. An overview of the Lithuanian authorities of the people involved with intellectual disabilities in social integration. 3. Highlight for people with minor mental disabilities integrated into the labor market problems and the reason; 4. In favor of employers and people with disabilities themselves with minor mental disabilities opinion on the real job opportunities.

In order to implement the goals set and tasks were carried out qualitative research, which interviewed employers and disabled people with minor mental disabilities. The conclusions: While this is not a scientist examines topical issue of integration of the disabled, but the problem remains relevant today. Disrupters caused by integration problems, the development of projects such as their address, but the real work opportunities for people with intellectual disabilities in particular are still low. Interview with employers revealed that they were not sufficiently informed about people with intellectual disabilities of employment opportunities and support ways of relating to their recruitment and ongoing projects. Informants also pointed out that the real opportunities for people with intellectual disabilities to employment and not the short term will not, because of the negative social attitudes are not. Employers view, the lack of support programs, or they are merely theoretical and difficult to apply in practice, the legislative base has not been made. Integration of people into the labor market and complicates the imperfect bodies, to help disabled people to employment, activities, their isolation, lack of dialogue between the social. The assessment of the same opinion about real people with disabilities access to employment, it can be assumed that most people with disabilities in its employment is the negative. One of the main reasons preventing them from seeking employment is a negative public attitude against them, and little motivation for most people with disabilities find work.

DARBE NAUDOJAMOS SĄVOKOS

Protinis atsilikimas (*medicininis aspektas*) (intelekto sutrikimas) - sutrikęs ar dalinis protinis vystymasis, susidarant sunkumams pažintinėje, kalbinėje, motorinėje ir socialinėje sferose. Tinkamai organizuojant specialųjį ugdymą, švietimą, profesinę reabilitaciją, socialinę adaptaciją gali kokybiškai dinamiškai kisti atsižvelgiant į sutrikimo pobūdį ir gilumą. Protinis atsilikimas gali tapti socializacijos kliuviniu: būtina pritaikyti edukacijos formas ir būdus visapusiškam individo vystymuisi. Nežymus protinis atsilikimas (IQ 50-69) veikia profesinį parengimą, kompetenciją dėl bendrųjų gebėjimų nepakankamumo, tačiau pritaikius reabilitacinį profesinį rengimą galima sumažinti sutrikimo poveikį socializacijos eigai. Vidutinis (IQ 35-49), sunkus (žymus) (IQ 20-34), gilus (labai žymus) (IQ iki 20) protinis atsilikimas veikia elementaraus darbinio rengimo taikymą kaip vieną terapijos ir užimtumo formų skatinant saviraišką, kūrybiškumą, bendravimą bendradarbiavimą ir pan. (Pasaulinė sveikatos organizacija: tarptautinė ligų ir problemų, susijusių su sveikata, klasifikacija). http://www.hi.lt/content/prof_lig_klas.html

Motyvacija - elgesio, veiksmų, veiklos skatinimo procesas, kurį sukelia įvairūs motyvai ar jų visuma. (Kvieskienė, 2003).

Negalė (angl. *disability*) - dėl sutrikimo kylantys trūkumai, sunkumai žmogaus bendrųjų gebėjimų srityje (negalė reiškiasi individo lygmeniu). Negalės kompensavimas specialiuoju, papildomu, reabilitaciniu ugdymu galėtų būti kaip vienas švietimo sistemos prioritetų siekiant įgyvendinti įstatymų deklaruojamą humanizmo (socialinio teisingumo) principą. Terminas traktuotinas socialumo, mokslumo lygmeniu, nustatant artimiausios vystymosi zonos (Vygotskis) faktorių ir vystymosi (kartu ugdymo(si)) perspektyvas. Negalia (*ne-pajėgumas*) - bet koks žmogui įprastos veiklos ar galimybių apribojimas dėl funkcijos sutrikimo (defekto) (Kriščiūnas ir kt., 1996). Terminas labiau paaiškina socialinį aspektą sunkumus, kylančius buitiniu lygmeniu.

Neįgaliųjų profesinis mokymas - mokymas, kurio tikslas - suteikti neįgaliems asmenims profesiją (specialybę) arba juos perkvalifikuoti. Profesinį mokymą sudaro: pagrindinis profesinis mokymas - sudėtinė švietimo sistemos dalis, sudaranti sąlygas neturintiems profesinio išsilavinimo neįgaliems asmenims įgyti profesiją Studijų ir mokymo programų registro bei kitų LR įstatymų **apibrėžtomis sąlygomis**; darbo rinkos profesinis **mokymas - specializuotas mokymas**, suteikiantis galimybę Valstybinio mokymo programų registro apibrėžtomis sąlygomis įgyti profesines kvalifikacijas, pritaikytas prie darbo rinkos poreikių ir specialiųjų ugdytinio reikmių.

Profesija - atskiro asmens individualūs išgyvenimai, atspindint jo santykius su tam tikra veikla, grindžiami vidinėmis žmogaus nuostatomis (subjektyvusis profesijos aspektas). Profesija -

pašaukimas. Profesija išreiškia tam tikras specifines konkrečiai veiklai būdingas funkcijas, turinčias atitinkamus pavadinimus ir savitą turinį (objektyvusis profesijos aspektas) (Laužackas, 1996).

Bedarbis - neturintis darbo, bet jo ieškantis ir pasirengęs dirbti asmuo. (Kvietkienė, 2003)

ĮVADAS

Darbo problema. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę socialiniame neįgaliųjų gyvenime įvyko esminių pokyčių. Šiandien jau nieko nebestebina neįgalaus vaiko mokymasis bendro lavinimo mokykloje, neįgalaus asmens važiavimas gatve ir dalyvavimas viešajame gyvenime. Tačiau dar vis labai aktuali išlieka neįgaliųjų nedarbo problema. Ypatingai išryškėja šių socialinių grupių nesugebėjimas prisitaikyti prie ekonominių pokyčių. Todėl Lietuvai kaip ir daugumai Europos Sąjungos valstybių, tenka atsakomybė spręsti šių asmenų įvairias socialines ir nedarbo problemas.

Nors Lietuvoje jau priimti svarbiausi įstatymai ir poįstatyminiai aktai. Atitinkantys pasaulinius ir Europos sąjungos šalių žmogaus teisių standartus, tačiau realių galimybių neįgaliajam konkuruoti darbo rinkoje kaip pilnaverčiui dalyviui yra dar mažai. Vienas iš pagrindinių aspektų trukdančių įdarbinimo sistemai funkcionuoti yra menkas visuomenės suvokimas, jog neįgaliųjų integravimas į darbo rinką praturtina ne tik neįgaliųjų gyvenimą, bet tuo pačiu paliečia ir visą visuomenę. Tikėjimas žmogaus, net ir turinčio vienu ar kitu sutrikimų potencinėmis galimybėmis atveria svarbius būties horizontus ir asmeninės skaidos galimybes. (Ruškus, Mažeikis, 2007)

Asmenų su negalia užimtumas yra vienas iš pagrindinių neįgaliųjų integracijos į visuomenę rodiklis. Per pastarąjį dešimtmetį Lietuvos socialinė politika neįgaliųjų atžvilgiu tapo kryptingesnė ir nuoseklesnė, pasikeitė požiūris į neįgaliuosius asmenis. Iš pradžių socialinės integracijos problemas bandyta spręsti taikant labiau pasyvaus socialinio aprūpinimo priemones - t.y. mokant socialines pinigines pašalpas ar suteikiant nemokamas socialines paslaugas. Socialinė parama neįgaliesiems tenkina tik kai kuriuos fiziologinius poreikius, tačiau nesprendžia pagrindinės problemos - nepadedą konkuruoti darbo rinkoje kaip lygiaverčiam visuomenės nariui. Todėl pamažu pradėta akcentuoti, kad pagrindinė valstybės pareiga yra ne tiek tiesiogiai patenkinti asmens fiziologinius poreikius, kiek sudaryti jam lygias galimybes konkuruoti darbo rinkoje. Ši nuostata įtvirtinta svarbiausiuose Lietuvos Respublikos įstatymuose ir poįstatyminiuose aktuose, atitinkančiuose pasaulinius ir Europos šalių žmogaus teisių standartus, ir ją realizuoja aktyviomis socialinės paramos formomis: teikiant socialines paslaugas, kuriomis siekiama padidinti asmens galimybes konkuruoti darbo rinkoje, finansuojant darbo vietos kūrimo ir išlaikymo kaštus ir taip skatinant darbdavius priimti lygiateisiškai darbo rinkoje negalinčius konkuruoti asmenis, lengvatinėmis sąlygomis ir suteikiant subsidijas verslui pradėti.

Neįgaliųjų įsidarbinimą lemia ne vien tik įstatyminė bazė garantuojanti įdarbinimą. Kiekvienas neįgalus asmuo, bandantis konkuruoti darbo rinkoje, susiduria su keliamais gana aukštais reikalavimais: išsilavinimas, įgyta profesija, darbo patirtis, amžius, darbingumo lygis, negalia. Labai svarbi įsidarbinimo procese ir darbo ieškančio asmens iniciatyva. Kita aktuali problema - dauguma neįgaliųjų asmenų nepakankamai objektyviai vertina savo situaciją darbo rinkoje, dažnai jų norai bei gebėjimai neatitinka darbo rinkos reikalavimų. Tinkamo neįgaliųjų užimtumo problemų sprendimo laidas - nuolatinė, aktyvi, integrali veikla, į kurią turi būti įtraukta kuo daugiau įvairaus lygio valstybės, savivaldos ir socialinių partnerių.

Aktualumas. Jaunuolių su nežymia protine negalia kaip ir kitų visuomenės narių gyvenimo kokybė tiesiogiai priklauso nuo gaunamų pajamų. Finansiniu požiūriu geriau gyvena tie neįgalieji, kurie be gaunamos pensijos, turi galimybę dirbti ir užsidirbti. Laikantis orumo principo, žmogus su negale, kaip ir sveikieji, norėtų gauti finansinį atlyginimą, kuris, skirtingai nuo neįgalumo pašalpos, priklausytų nuo jo turimų žinių ir profesinės kvalifikacijos. Nors įstatymais ir numatyta, kad valstybė turi sudaryti vienodas sąlygas, visiems neįgaliejiems, galintiems ir norintiems dirbti laisvai konkuruoti darbo rinkoje, tačiau realiai šio idėjos dar menkai yra įgyvendinamos. Šis tyrimas turėtų atskleisti apie darbdavių ir pačių nežymiai sutrikusio intelekto jaunuolių požiūrį į realias įsidarbinimo galimybes.

Probleminiai klausimai: Kokios jaunuolių su nežymia protine negalia integracijos į darbo rinką kliūtys? Ar šiandien egzistuoja realios įdarbinimo galimybės jaunuoliui su protine negale darbdavių ir pačių neįgaliųjų nuomone? Kokios yra aktualiausios asmenų su lengvu intelekto sutrikimu integracijos į darbo rinką priežastys?

Darbo objektas. Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų integracijos į darbo rinką problemos.

Darbo tikslas. Ištirti nežymiai sutrikusio intelekto asmenų integracijos į darbo rinką realias galimybes.

Darbo uždaviniai:

1. Atskleisti negalios sampratą bei asmenų su nežymia protine negalia psichosocialinę charakteristiką.
2. Apžvelgti asmeniui reikalingus socialinius gebėjimus, norint sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje.
3. Išryškinti asmenų su nežymia protine negalia integracijos į darbo rinkos problemas ir priežastis;
4. Įvertinti darbdavių ir pačių neįgaliųjų su nežymia protine negalia nuomonę apie realias galimybes įsidarbinti.

5. Pateikti praktines rekomendacijas siekiant pagerinti jaunuolių su nežymia protine negalia realias įsidarbinimo galimybes.

Darbo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė
2. Interviu
3. Kokybinių duomenų analizė

Tyrimo imtis: Interviu metodu apklausti 5 Kauno įmonėse dirbantys darbdaviai ir 5 nežymią proto negalią turintys jaunuoliai, gyvenantys visuomenėje savarankiškai arba kartu su kitais neįgaliaisiais.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, teorinė ir tiriamoji dalys, išvados, literatūros sąrašas bei priedai. Pirmoje darbo dalyje atliekama mokslinės literatūros analizė, kurioje analizuojama protinio atsilikimo sąvoka, neįgaliųjų integracijos į darbo rinkos įvairūs aspektai. Antroje darbo dalyje aprašyta tyrimo metodika, imties charakteristika, tyrimo instrumentas, tyrimo eiga, tyrimo rezultatai bei jų aptarimas.

1. NEĮGALIŲ ASMENŲ INTEGRACIJA Į DARBĄ IR VISUOMENĘ

Nors vis labiau atkreipiamas dėmesys į žmonių su proto negalia problemas ir poreikius, vis dar nepakankamai dėmesio skiriama itin svarbiai žmonėms su negalia asmenims užimtumo sferai. Protinę negalę asmenys ilgą laiką buvo izoliuoti nuo visuomenės ir buvo laikomi „netinkama“ visuomenės dalimi. Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę žmonių su negalę problemoms pradėtas skirti nemažas dėmesys. Pradėta žmonėms su protine negalę integruoti į bendro lavinimo mokyklas, dienos centrus, visuomenės susibūrimus ir darbo rinką. Šiandien darbas yra ne savaiminis tikslas, o priemonė padedanti gerinti kiekvieno žmogaus gyvenimą. Darbas yra viena iš esminių asmens tapatumo elementų, tačiau dar ir šiandien neįgalūs asmenys, o ypač asmenys su protine negalę susiduria su sunkumais profesinio mokymo, darbo paieškos ir užimtumo srityse, nes neretai visuomenėje jie yra laikomi kaip priklausomi, nepatikimi, pasyvūs, pavojingi ir ne gali būti lygiateisiais visuomenės nariais.

1.1 Neįgalumo sąvokos esmė

Lietuva, po nepriklausomybės atkūrimo ir įžengusi į Europos sąjungą, palaipsniui keičia ir vertybių sistemą tose srityse, kur diegiamos ankstesnės ideologijos buvo iškreipta. Tačiau tai ne vien Lietuvos problema, daugelyje šalių ir visuomenių žmonės turintys negalią yra viena iš labiausiai pažeidžiamų, nuo visuomenės izoliuotų grupių, kuri ilgą laiką patyrė daugybę įvairiausių apribojimų ir draudimų dėl istoriškai nusistovėjusio diskriminacinio požiūrio ir elgesio jų atžvilgiu, susiformavusio iš stereotipinių neteisingų mitų dėl šių asmenų gebėjimų dalyvauti ir būti aktyvia visuomenės dalimi. Neįgalūs asmenys būdami savo šalies piliečiai, turi turėti lygias teises su sveikaisiais ir dalyvauti visuomenės gyvenime. Turime atsikratyti totalitarinių režimo gyvavusių XX a. pabaigoje diegto ypatingai niekinamo požiūrio į negalę turinčius asmenis, o ypač į proto negalią turinčius vaikus ir suaugusiuosius.

Nagrinėjant negalės apibrėžimą patebima, kad nuo dominuojančio socialinio negalės vaizdinio priklauso konkrečioje visuomenėje priimta negalės koncepcija bei neįgaliųjų socialinės integracijos metodai. Negalės sampratos aspektai priklauso nuo socialinių ir kultūrinių kiekvienos šalies reiškinių, taip pat ir, nuo sociologinių ir psichologinių procesų. Kiekvienas laikotarpis ir kiekviena kultūra savaip įvardija nukrypimą nuo socialinės normos. Taigi negalė yra

apibrėžiama pagal dominuojančias visuomenėje vertybes. Kaip teigia Ruškus J. (2002 p.23) daug analizavęs negalės fenomeną „negalė turi būti suprantama kaip objektyvi individo ypatybė“, tačiau kituose savo darbuose pabrėžia negalios kaip socialinio vaizdinio traktavimą. Jis teigia, kad negalės sąvokos neapibrėžtumai, neleidžia atsakyti į klausimą kas gi yra ta negalė: socialiniai vaizdiniai, sveikatos koncepcija ar atskirų, kitokių asmenų bruožai. Tai reiškia, kad negalės sąvoka nėra statiška ji kinta keičiantis visuomenei, medicinos mokslui ir negalių turintiems asmenims. Šiuolaikinėje vakarietiškoje visuomenėje dominuoja trys vertybės: pajėgumas, konkurencingumas bei gebėjimas sąveikauti, kurios galėtų apibrėžti negalės socialinį aspektą.

2006 m. gruodžio 13 dieną Jungtinių Tautų Generalinėje Asamblėjoje buvo priimta *Neįgalių žmonių teisių konvencija*. Šios konvencijos valstybės - dalyvės pripažino, kad negalia - besikeičianti sąvoka ir kad negalia yra sąveikų rezultatas, kurios atsiranda tarp esamų žmogaus sveikatos pažeidimų ir tam tikrų tarpinių barjerų, kurie trukdo jam efektyviai dalyvauti visuomenės gyvenime kartu su kitais visuomenės nariais. Todėl pirmame *Konvencijos* straipsnyje pateikiamas toks apibrėžimas: „Neįgalieji - tokie asmenys, kurie turi ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis" (*Neįgalių žmonių teisių konvencija, 2006*).

Lietuvoje neįgaliaisiais laikomi asmenys, kurie dėl įgimtų ar įgytų fizinių ar psichinių trūkumų visai arba iš dalies negali pasirūpinti savo asmeniniu ir socialiniu gyvenimu, įgyvendinti savo teisių ir vykdyti pareigų. Šie žmonės nepriklausomai nuo negalios priežasties, pobūdžio pasireiškimo laipsnio, turi tas pačias teises kaip ir kiti asmenys. Pagal *Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą (2004)*, neįgalumo lygis nustatomas asmenims iki 18 metų (trijų lygių - sunkus, vidutinis ir lengvas), o darbingumo lygis - nuo 18 metų iki senatvės pensijos amžiaus. Darbingumas įvertinamas procentais ir jo lygis nustatomas intervalais:

- 1) asmuo laikomas nedarbingu, jei jam nustatoma 0-25 procentų darbingumo;
- 2) asmuo laikomas iš dalies darbingu, jei jam nustatoma 30-55 procentų darbingumo;
- 3) asmuo laikomas darbingu jei jam nustatoma 60-100 procentų darbingumo.

Neįgalumo ir darbingumo lygį nustato Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Neįgalumo bei darbingumo lygio nustatymo kriterijus ir tvarką nustato Sveikatos apsaugos ministerija kartu su Socialinės apsaugos ir darbo ministerija bei Švietimo ir Mokslo ministerija .

1.2 Protinės negalios fenomenas

Pastaruoju metu vis daugiau dėmesio skiriama rizikos grupės asmenų psichikos sveikatai, vidinei darnai, socialinių įgūdžių problemoms, užimtumo problemoms. Pasaulio sveikatos apsaugos organizacijos duomenimis pasaulyje gimsta apie 13 proc. vaikų, kuriems diagnozuojami vystimosi sutrikimai, iš jų 3 proc.- sutrikusio intelekto t.y. su protiniu atsilikimu.(Aleksienė, 2005)

Anot Aleksienės (2005) „Protinis atsilikimas yra protinių sugebėjimų nukrypimas nuo normos, sukiantis elgesio, emocijų bei socialinio prisitaikymo sutrikimų. Priskiriama: protinis atsilikimas, intelekto regresija bei intelekto sutrikimai, sąlygoti smegenų pažeidimų dėl galvos traumos ar ligos.“ Anot Dembicko (2003), intelekto nepakankamumas (sutrikimas) yra kai žmogus nesugeba vartoti abstrakčių sąvokų, mokytis, pažinti kas nauja, teisingai spręsti naujas užduotis. Tačiau kaip teigia pastarasis autorius nereikia intelekto sutrikimo maišyti su žinių kiekiu trūkumu (erudicija). Intelektas susideda iš žinių bagažo ir gebėjimo jas panaudoti. (Dembickas, 2003 p. 400) Taigi protinis atsilikimas sudaro gausiausią intelekto sutrikimų grupę. „Protinį atsilikimą galima konstatuoti jei yra: organinis ir funkcinis nervų sistemos pažeidimas, pažintinės veiklos sutrikimas ir pastovus pažintinės veiklos sutrikimo pobūdis.“ (Elijošienė, 1998 p.5) Daniel P. Hallahan, James M Kauffman (2003, p.122) teigia, kad protinis atsilikimas “tai supstanciniai trūkumai, turintys įtakos abartiniam asmens funkcionavimui. Jis pasiereiškia daug mažesniu užvidutinį intelekto funkcionavimu esant ribotiems dviejų ar daugiau sričių adaptacijos įgūdžiams, kaip antai komunikacijos, savęs priežiūros, gyvneimo šeimoje, socialiniais, benduormeninio gyvneimo, kryptingumo, sveikatos priežiūros irsaugumo, funkcinų mokomųjų dalykųlaisvalaikio ir darbo.”

Protinis atsilikimas dar vadinamas *oligofrenija*. Tai - įgimta arba iki trejų metų amžiaus pasireiškusi silpnaprotystė (įgyta silpnaprotystė vadinama demencija). Šis sutrikimas gali pasireikšti dėl genetinių ligų arba žalingų faktorių poveikio prieš gimimą, gimdymo metu ar iki 3 metų amžiaus (traumos, infekcijos, medžiagų apykaitos sutrikimai, toksinių medžiagų poveikis; daugeliu atvejų priežasties nepavyksta nustatyti). Pastebėta, kad kuo didesnio laipsnio yra protinis atsilikimas, tuo dažniau jo priežastis būna paveldėjimas. Protinis atsilikimas gali būti paveldimas su šiomis ligomis: Dauno liga, Mikrocefalija, Elingo liga. Galaktozemija ir kt.

Protinis atsilikimas skirstomas į lengvą, vidutinį ir sunkų. (Daulenskienė, 2003)

1. **Lengvas protinis atsilikimas (debilumas)**. Tokių vaikų IQ yra 50 - 69. Šį protinį atsilikimą sunku diagnozuoti, ypač atskirti nuo apleistų, neauklėjamų, lėtinėmis ligomis sergančių vaikų. Debilai buityje paprastai būna normalūs, tačiau sumažėjęs jų gebėjimas

mokytis. Jie nesugeba abstrakčiai mąstyti, neturi savikritikos, yra egocentiški, nesuvaldo savo potraukių, tačiau lengvai pasiduoda kitų įtakai. Tokiems žmonėm išduodamas vairuotojo pažymėjimas, jiems leidžiama tuoktis, teismo atveju jie yra pakaltinami.

2. **Vidutinis protinis atsilikimas (imbecilumas).** Jų IQ yra 35 - 40. Tokie vaikai visiškai nesugeba abstrakčiai mąstyti, skaičiuoti, tačiau kartais gali išmokti rašyti bei skaityti. Imbecilų atmintis - trumpalaikė, mechaninė, jie nekoncentruoja dėmesio. Kartais gali būti grubūs, egocentiški. Dažniausiai tai sukelia žymų protinės raidos sulėtėjimą vaikystėje, bet leidžia įgyti tam tikro savarankiškumo save aptarnaujant. Tačiau daliai šių žmonių reikia priežiūros visą gyvenimą.
3. **Sunkus protinis atsilikimas (idiotija).** Šių asmenų IQ yra 20 - 35 ir mažiau. Visos jų protinės operacijos yra sutrikusios. Jie neišmoksta kalbėti (nesuprantamai pasako vos keletą žodžių), jų veiksmai - nevalingi, impulsyvūs. Jie visiškai nepasirūpina savimi, neturi maitinimosi, higienos įgūdžių. Formali riba tarp imbecilumo ir idiotijos yra gebėjimas išmokti rašyti. Tokiems žmonėm reikia nuolatinės slaugos ir priežiūros.

Apibendrinant galima teigti, kad protinė negalia yra protinių gebėjimų sutrikimas, kuris dažniausiai atsiranda dėl protinio atsilikimo, kurį dažniausiai vaikai paveldi su tokiomis ligomis kaip Dauno liga, Mikrocefalija, Elingo liga ir kt.

1.3. Protinę negalią turinčių asmenų psichosocialinė charakteristika

Anot Kalinauskienės (2006, p. 168) nežymiai sutrikusio intelekto asmenis trumpai galima apibūdinti taip: asmenys kurių psichikos reakcijos yra sulėtėję ir reakcija į aplinką įvairi. Mechaninė atmintis yra, tačiau prasminės atminties beveik nėra. Nors juos galima išmokyti skaityti ir rašyti, tačiau jie neanalizuoja perskaityto teksto, negali jo nuosekliai atpasakoti. Kalba skurdi, tartis neaiški, žodžių atsarga svyruoja nuo kelių dešimčių iki šimtų. Samprotavimai primityvūs ir konkretūs. Kai kurie asmenys turi muzikinę klausą sugeba groti koku nors instrumentu. Savarankiškai gyventi gali, kartais būtina dalinė pagalba. Juos galima išmokyti buities darbų ir amato. Jie puikiai geba: susitvarkyti kambarį, skalbti, pavalgyti, šluoti kiemą, kasti žemę, klijuoti dėžutes ir pan. dažnai patys neturi iniciatyvos dirbti, jiems reikia pastovaus vadovavimo ir kontrolės. Anot Kalinauskienės (2006 p. 169) tokie asmenys „dažnai yra paniurę ir kerštingi, ilgai prisimena jiems padarytas skriaudas. Kiti baikštūs, neryžtingi, jautrūs. Tačiau visi pažįsta artimuosius ir prie jų būna prisirišę. Protinio atsilikimo priežasčių ir formų yra ištis

daug visoms joms būdinga kognityvinių procesų bei socialinės adaptacijos nepilnavertiškumas. (Radzevičienė, 2003)

Prieš imdamiesi aptarinėti protiškai atsilikusių asmenų psichologines ir elgesio ypatybes, būtina pabrėžti, kad atskiram protiškai atsilikusiam žmogui visos šios ypatybės gali būti nebūdingos. Protiškai atsilikusių žmonių elgesys labai įvairus, todėl kiekvieną kart būtina atsižvelgti į kiekvieno žmogaus unikalumą. Tačiau verta aptarti bendrus nežymiai protiškai atsilikusių asmenų ypatumus.

Dėmesys. Dėmesys turi lemiamą reikšmę mokymuisi ir darbui. Prieš pradėdamas mokytis ar atlikti pavestas užduotis asmuo turi gebėti susikaupti. Daugelį protiškai atsilikusių asmenų mokymosi, bendravimo, darbo organizavimo sunkumus galima paaiškinti dėmesio problemomis. Dauguma protiškai atsilikusių asmenų greitai atkreipia dėmesį į pašalinius dalykus, todėl jiems sunku paskirstyti dėmesį. (Hallahan, Kauffman, 2003) Taigi šiems asmenims būdingas blaškumas, generalizuotos reakcijos. (Radzevičienė, 2003)

Atmintis. Protiškai atsilikę žmonės sunkiai atsimena informaciją. Tam tikros informacijos atsiminimas priklauso nuo giluminio jos apdorojimo. Mokslininkai nustatė, kad atminčiai lavinti skirtos užduotys, reikalaujančios gilesnio (taigi ir sudėtingesnio) informacijos apdorojimo, labiau skiria protiškai atsilikusius žmones nuo negalių neturinčių bendraamžių, negu tos užduotys, kurias norint atlikti reikia tik paviršutiniško (todėl ne tokio sudėtingo) informacijos apdorojimo. (Hallahan, Kauffman, 2003)

Savireguliacija. Viena pagrindinių priežasčių, kodėl protiškai atsilikusiems asmenims kyla problemų dėl atminties, yra savireguliacijos sutrikimai. Savireguliacija - plati sąvoka, apibrėžianti individo gebėjimą reguliuoti savo elgesį. Pavyzdžiui, gavę sąrašą žodžių, kuriuos reikia įsiminti, daugelis žmonių garsiai ar tylomis juos kartoja, idant išlaikytų tai atmintyje. Kitaip tariant, jie aktyviai reguliuoja elgesį taikydami įsiminti padedančią strategiją. Palyginti su negalių neturinčiais asmenimis, protiškai atsilikę žmonės rečiau naudoja savireguliacijos strategijas. Gebėjimas reguliuoti savo elgesį glaudžiai susijęs su metapažinimo sąvoka. Metapažinimas - tai žmogaus suvokimas, kokių strategijų reikia norint atlikti užduotį ir gebėjimas naudoti savireguliacijos mechanizmus, pavyzdžiui, planuoti veiksmus, vertinti atliekamos veiklos efektyvumą, tikrinti pasiektus rezultatus. Taigi savireguliacija yra metapažinimo dalis. Protiškai atsilikusiems žmonėms dėl metapažinimo kyla sunkumų. (Hallahan, Kauffman, 2003)

Kalbos raida. Beveik visų protiškai atsilikusių asmenų kalbos raida yra sulėtėjusi arba sutrikusi. Šiems žmonėms dažnai pasitaiko kalbėjimo problemų, pavyzdžiui, artikuliacijos klaidų. Apskritai protiškai atsilikusių asmenų, ypač jei jie nėra sunkiai atsilikę, kalba turi tas pačios raidos stadijas, kaip ir neatsilikusių žmonių kalba, tik jų sparta yra lėtesnė. (Hallahan, Kauffman,

2003) Taigi kalbiniai gebėjimai dažnai būna menkesni ir neatitinka psichinio asmens amžiaus. (Radzevičienė, 2003)

Bendravimo ypatumai. Dažnai proto negalė bei kitų kognityvinių sutrikimų turinčių vaikų bendravimas yra specifiškas, keliantis aplinkiniams neigiamas emocijas. Tiek informacinis, tiek komunikacinis, tiek percepcinis bendravimo lygmuo visada yra sutrikę. Informacinį, bendravimo aspektą trikdo simbolių, perkeltinės prasmės, sutartinių ženklų reikšmės nesupratimas bei jų nesusiejimas su konkrečia situacija. Šiems asmenims sunku suvokti reklamų, skelbimų, šūkių, kitų daiktinės aplinkos simbolių prasmę bei daugelyje gyvenimo sričių pradėtų taikyti elektroninių valdymo pultų, kodų, slaptažodžių, kortelių sistemas. Tai labai mažina realias jų galimybes dalyvauti visuomeniniame gyvenime, sunkina asmeninį gyvenimą, daro jį priklausomą nuo kitų žmonių. Šioje informacinės visuomenės raidos stadijoje proto negalė turintys asmenys darosi vis bejėgiškesni, nes tobulėjant informacinėms technologijoms atotrūkis tarp jų reikmių ir galimybių gauti informaciją didėja. Komunikacinis bendravimo aspektas glaudžiai siejasi su informaciniu, pasižyminčiu daugybe problemų, su kuriomis susiduria proto negalė turintys asmenys. Jiems ne tik sunku tiksliai perduoti norimą informaciją (dėl nepakankamo kalbos išsivystymo, mąstymo, atminties, suvokimo, planavimo, valingos veiklos, kartais motorikos sutrikimų), bet ir ją priimti bei adekvačiai suprasti. Bendravimas tampa neefektyvus, traumuojantis visus jo akte dalyvaujančius žmones, nes efektyviam bendravimui būdinga: a) pasitikėjimas pašnekovu, b) geranoriška nuostata į pašnekovą, c) teigiamas požiūris į pašnekovą ir jo perduodamą informaciją, d) savo identiteto išlaikymas, e) empatija. Proto negalė turinčių asmenų socialinė percepcija priklauso nuo sutrikimo laipsnio, psichinės ir emocinės raidos lygmens, socialinės patirties, nuostatų, motyvų. Kiekvieno žmogaus socialinė percepcija yra individuali. Tačiau visuomenėje priimtinių socialinių stereotipų aspektu proto negalė turintys asmenys ne visuomet adekvačiai elgiasi, ypač tai būdinga situacinės adaptacijos elgsenai, kas ir rodo socialinės percepcijos sutrikimus. Taigi dėl bendravimo ypatumų, aplinkinių reakcijų proto negalė turintys žmonės gali būti socialiai izoliuoti. Tai nereiškia visiškos izoliacijos (priverstinio atskyrimo nuo žmonių), tačiau net ir dalinė izoliacija sutrikdo neįgalaus asmens dvasinę pusiausvyrą, provokuoja neigiamas atsakomąsias reakcijas. (Radzevičienė, 2003)

Motyvacija. Yra didelė tikimybė, jog dėl daugelio problemų, susijusių su dėmesiu, atmintimi, savireguliacija, kalbos raida protiškai atsilikusiems asmenims gali kilti motyvacijos problemų. Patyrus daug nesėkmių, padidėja rizika atsirasti išmoktam bejėgiškumui - jausmui, jog nepasiseks, kad ir kaip stengtumeisi. Kai kurie protiškai atsilikę asmenys, įsitikinę, jog menkai

kontroliuoja savo gyvenimą ir yra pirmiausia kontroliuojami kitų žmonių bei įvykių, greitai „pasiduoda“ susidūre su pastangų reikalaujančiomis užduotimis. (Hallahan, Kauffman, 2003)

Apibendrinant asmenis su nežymiu protiniu atsilikimu galima teigti, kad šie asmenys turi nemažai problemų įtakotų kognityvinių procesų nepilnavertiškumo. Dažnai jiems yra sutrikę kalbos, savireguliacijos, motyvacijos, atminties procesai įtakojantys daugelį socialinių, emocinių ir psichologinių problemų atsiradimą. Tačiau, nežymią protinę negalią turintys asmenys gera sugeba mokintis ir adaptuotis naujoje aplinkoje.

1.4. Neįgaliųjų integracijos į darbo rinką politika ir teisinis reguliavimas

Anot Žalimienės, Lazutkos, Gruževskio, Girdzijauskienės ir Bagdono, (2008 p.92) „Neįgaliųjų užimtumo politika turi du pagrindinius tikslus — užtikrinti pajamas neįgaliesiems asmenims ir juos įtraukti į socialinį ir ekonominį gyvenimą, atveriantį visaverčio gyvenimo galimybes.“ Tačiau abu šie tikslai dažnai yra sunkiai suderinami tarpusavyje, t. y. siekis suteikti paramą, kuri sudarytų prielaidas visaverčiam gyvenimui, ir sykiu užtikrinti ekonominį aktyvumą orumo nežeminančiomis sąlygomis. Pastaraisiais metais beveik visame pasaulyje neįgaliųjų užimtumo politika perorientuojama nuo pajamų užtikrinimo prie ekonominio aktyvumo didinimo.

Lietuvai tapus nepriklausoma valstybe ir pasirinkus demokratinę valdymo sistemą, iškilė būtinybė iš esmės pertvarkyti ekonomikos strategiją, spręsti pilietybės reikalus, koreguoti įstatymus ir kurti naujus, atitinkančius humanizmo ir teisingumo principus. 1991 m. buvo priimtas pirmasis antidiskriminacinis Lietuvos invalidų socialinės integracijos įstatymas. (Samsonienė, 2006) Įstatymo bendruosiuose nuostatuose akcentuojama būtinybė spręsti įvairias invalidų problemas: invalidumo nustatymo; neįgaliųjų medicininės, profesinės ir socialinės rehabilitacijos; aplinkos pritaikymo neįgaliųjų reikmėms; ugdymo, mokymo, profesinio parengimo, įdarbinimo; teisinių, ekonominių garantijų suteikimo neįgaliesiems. Šis įstatymas taikomas nuolat Lietuvoje gyvenantiems neįgaliesiems (Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas, 1991).

Įstatyme akcentuojama, kad visi neįgalieji, kad ir kokia būtų jų negalios priežastis, pobūdis ir pasireiškimo laipsnis, Lietuvos Respublikoje turi tas pačias teises, kaip ir kiti šios šalies gyventojai. Labai svarbus punktas, kad neįgaliesiems, negalintiems savarankiškai įgyvendinti savo teisių, visuomenė ir valstybė teikia papildomą paramą ir garantijas. Todėl galima teigti, kad valstybė pripažino visuomenėje egzistuojančią neįgalių žmonių socialinę grupę ir įteisino jos buvimą šalia kitų socialinių struktūrų (Adomaitienė ir Samsonienė, 2003).

Tačiau paanalizuokime kas Lietuvoje reglamentuoja neįgaliųjų teisės Lietuvoje. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje - įtvirtintos nuostatos dėl neįgaliųjų socialinių teisių apsaugos. Konstitucijos straipsnių nuostatos iš esmės atitinka Lietuvos Respublikos ratifikuotose tarptautinėse sutartyse įtvirtintus žmogaus su negalia teisių į socialinę apsaugą standartus. Konstitucijos 48 straipsnis įtvirtina pagrindinę nuostatą dėl kiekvieno teisės į darbą (kuri taikoma visiems, tuo pačiu ir neįgaliems, žmonėms) - "kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju". Dauguma Konstitucijos nuostatų yra deklaratyvaus pobūdžio, ir jas "aiškina" atskiri įstatymai

Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1990 m. liepos 5 d. nutarimas Nr. I-352 "Dėl Lietuvos Respublikos invalidų interesų gynimo" (Žin., 1990, Nr. 20-513) - pirmasis teisės aktas, reglamentuojantis žmonių su negalia teisinę padėtį Lietuvoje. 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. (Mencevičienė, Merkevičius, Milkevičius, 2005)

Lietuvos Respublikos Seimas 1991 metais 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. nutarimu Nr. 253 "Dėl Valstybinės invalidų medicininės, profesinės, socialinės reabilitacijos programos krypties 1992-2002 metams patvirtinimo" patvirtintos Valstybinės invalidų medicininės, profesinės, socialinės reabilitacijos programos kryptys 1992-2002 metams. Šie teisės aktai yra pagrindiniai dokumentai, atspindintys Lietuvos žmonių su negalia socialinės integracijos raidą. (Mencevičienė, Merkevičius, Milkevičius, 2005)

Darbo kodeksas reguliuoja teisės į darbą bei užimtumą įgyvendinimą bei apsaugą, darbo teisinius santykius ir iš jų kylančias teises bei pareigas. Jame įtvirtinami pagrindiniai darbo teisės principai ir reikalavimai, kurie detalizuojami atskiras darbo santykių sritis reglamentuojančiuose kituose įstatymuose bei teisės aktuose. Nors Darbo kodeksas įtvirtina lygybės principą įvairiais pagrindais, tačiau tarp jų nėra nurodyta negalia. Įvardintas teisės subjektų lygybės principas šiais pagrindais: "lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimtinė padėtis, amžius, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybės, nesusijusios su darbuotoju

dalykinėmis savybėmis" (Darbo kodeksas, Nr. IX-926 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 2.1(4) str.).

Lietuvos įstatymai garantuoja teisę į darbą ir profesijos pasirinkimą:

1. Lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminaciją dėl negalios įdarbinimo srityje;
2. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas apibrėžia užimtumo garantijas neįgaliems asmenims;
3. Užimtumo rėmimo įstatymas reglamentuoja teikiamas papildomas valstybės subsidijas neįgaliems asmenims įdarbinti;
4. Socialinių įmonių įstatymas įtvirtina paramos ir įdarbinimo neįgaliems asmenims formas, įskaitant valstybės subsidijas neįgaliųjų socialinėms įmonėms.

Nuo 2005 m. liepos 1 d., įsigaliojus Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymui, Lietuvoje pradėjo veikti nauja neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymo tvarka. Svarbiausias naujosios sistemos akcentas - pasikeitęs požiūris į žmones su negalia ir naujos galimybės jiems. Naujuoju Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymu įteisintos ne tik naujos sąvokos bei terminai, pakeisti invalidumo nustatymo vaikams ir suaugusiems metodai, bet ir, priartinant neįgaliųjų socialinės integracijos modelį prie ES šalių modelio, teisiškai įtvirtintos neįgaliųjų lygios teisės ir galimybės visuomenėje. (Paliušienė, 2009)

Šiame įstatyme numatyti pagrindiniai neįgaliųjų socialinės integracijos principai (anksčiau to nebuvo) ir apibrėžta pati neįgaliųjų socialinės integracijos sistema - išaiškinta, kas yra neįgaliųjų socialinė integracija bei kokios jos sudedamosios dalys. Numatytos ir pagrindinės neįgaliųjų socialinės integracijos prielaidos bei sąlygos - kas besąlygiškai turi būti, kad tokia integracija vyktų ir būtų užtikrinta neįgaliųjų gyvenimo kokybė.

Įgyvendinant Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo nuostatas bei siekiant užtikrinti kokybišką darbingumo lygio ir neįgalumo lygio nustatymą ir ginčų dėl neįgalumo lygio ir darbingumo lygio nagrinėjimą ir sprendimą, Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nuo 2005 m. liepos 1 d. reorganizavo Valstybinę medicininės socialinės ekspertizės komisiją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos skaidymo būdu, padalijant į Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybą prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Ginčų komisiją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. (Neįgaliųjų socialinės integracijos pagrindinės nuostatos, 2005)

Tarnyba vykdo viešojo administravimo funkcijas, t.y. priima Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme numatytus sprendimus dėl:

- 1) neįgalumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino;
- 2) darbingumo lygio, jo priežasties, atsiradimo laiko, termino;

3) profesinės reabilitacijos paslaugų poreikio asmenims iki 18 metų, kurie yra (buvo)draudžiami valstybiniu socialiniu draudimu, ir asmenims, vyresniems kaip 18 metų;

4) neįgaliųjų darbo pobūdžio ir sąlygų;

bendro pirminio neįgaliųjų specialiųjų poreikių nustatymo. (Neįgaliųjų socialinės integracijos pagrindinės nuostatos, 2005)

Viena iš svarbiausių šiuolaikinės socialinės apsaugos sistemos apsauginių priemonių - tai asmens teisė apskųsti sprendimą, kuris jo netenkina. Ginčų komisija įsteigta kaip nepriklausoma skundų dėl darbingumo lygio ir neįgalumo lygio nagrinėjimo įstaiga, užtikrinsianti kokybišką ir nepriklausomą skundų nagrinėjimo sistemą. Ginčų komisija atskaitinga Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai. Tai turi būti veiksmingesnė ir operatyviau veikianti sistema.

Nuo 2005 m. liepos 1 d. vyresniems nei 18 metų neįgaliems asmenims iki pat senatvės pensijos amžiaus vietoje šiuo metu nustatomos invalidumo grupės nustatomas darbingumo lygis, t.y. įvertintas jo pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją ar įgyti profesinę kompetenciją, arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus. (Neįgaliųjų socialinės integracijos pagrindinės nuostatos, 2005)

Darbingumo lygis nustatomas 5 procentinių punktų intervalu, t.y., jei asmeniui nustatoma 0-25 proc. darbingumo, asmuo laikomas nedarbingu; jei nustatoma 30-55 proc. darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu; jei nustatoma 60-100 proc. darbingumo, asmuo laikomas darbingu.

Iki šiol nustatant invalidumo grupę lemiamas kriterijus buvo žmogaus sveikatos būklė. Tuo tarpu įsigaliojus naujai sistemai, asmens darbingumo lygio vertinimas neapsiribos tik medicininiais kriterijais, o bus vertinamas kompleksiskai - atsižvelgiant į bazinio darbingumo (asmens sveikatos būklės) ir profesinių, funkcinių veiksnių bei aplinkybių, įtakančių žmogaus darbingumą, visumą. Taigi darbingumo lygio vietoj invalidumo grupės nustatymas sudarys galimybes objektyviau įvertinti žmogaus gebėjimus dirbti, gauti būtinas medicininės ir profesinės reabilitacijos paslaugas bei išmokas. (Neįgaliųjų socialinės integracijos pagrindinės nuostatos, 2005)

Protiškai neįgalių asmenų integraciją į darbo rinką. Nepaisant teigiamų pokyčių, sutrikusio intelekto asmenų galimybės įsidarbinti per pastaruosius metus nuolatos mažėjo. Nors bendrasis darbo rodiklis šalyje pastoviai auga.

Lietuvos įstatyminė bazė įtvirtina pagrindines teises į darbą visiems asmenims. Ji taip pat numato papildomas užimtumo garantijas neįgaliems asmenims įdarbinti. Tačiau praktikoje šios normos nėra efektyvios sutrikusio intelekto asmenims, kadangi jomis gali pasinaudoti tik "darbingais" pripažinti asmenys. Neturėdami galimybių dirbti, dauguma sutrikusio intelekto

asmenų turi tenkintis gaunama valstybės parama, daugeliu atvejų šalpos išmokomis. Nors pastaruoju metu išmokos buvo padidintos, tačiau jos nepadengia net pagrindinių pragyvenimo išlaidų. (Šeporaitytė, Tereškinas, 2007)

Geriausia sutrikusio intelekto asmenų darbo galimybe tarptautiniu mastu pripažįstamas remiamas įdarbinimas, kai sutrikusio intelekto asmenys pasinaudodami darbo asistentų pagalba gali dalyvauti atviroje darbo rinkoje. Lietuvoje kol kas neišplėtota remiamo įdarbinimo struktūra. Iki šiol buvo tik keletas remiamo sutrikusio intelekto asmenų įdarbinimo projektų.

Teigiant, jog sutrikusio intelekto asmenys negali apsaugoti savo interesų, didžioji dauguma 18 metų amžiaus sulaukusių sutrikusio intelekto asmenų Lietuvoje yra teismo pripažįstami teisiškai neveiksniais ir jiems skiriama globa. Todėl jie praranda visas civilines ir ekonomines teises, įskaitant ir teisę į darbą. Nors įstatymai taip pat numato galimybę pripažinti asmenis ribotai veiksniais, o ne visiškai atimti jų civilinį veiksnumą, šios nuostatos netaikomos sutrikusio intelekto asmenims. (Maksimaitytė, 2007)

Bendrieji visų įstatymų nuostatai atspindi Jungtinių Tautų ir Europos žmogaus teisių deklaracijos principus: neįgalieji ir sveikieji turi turėti vienodas galimybes integruotis į visuomenę. Šis požiūris visiškai atitinka socialinį negalių modelį, kurio idėja yra ta, kad neįgaliųjų problemos kyla pačioje visuomenėje. Pačių negalių tiesioginė priežastis yra ne kokių nors individo funkcijų sutrikimas, o visuomenės nesugebėjimas suteikti atitinkamas paslaugas ir tinkamai patenkinti neįgaliųjų gyvenimo visuomenėje poreikius.

1.5. Asmenų su protine negalia įdarbinimo koncepcija

Neįgaliųjų socialinė integracija yra plačios apimties visuomeninis vyksmas, kuris turi užtikrinti asmenų su negalia galimybę gyventi visavertį gyvenimą, turėti lygias galimybes ir eises kaip ir sveiki t visuomenės nariai. Vienas iš kertinių Europos Sąjungos šalių tikslų, tuo tarpu ir Lietuvos yra užtikrinti visuomenės narių lygybę. Vienas esminių lygybės bruožų yra visų visuomenės sluoksnių tolygus dalyvavimas visuomeniniame, pilietiniame gyvenime. Vienas pagrindinių būdų dalyvauti visuomeniniame gyvenime yra darbas. Tačiau anot Laužacko (2005 p.22) „darbas yra materialinė visuomenės egzistavimo sąlyga<...> taigi pats darbas savo prigimtyje turi tam tikrą prievartos aspektą.“ Tačiau darbą galima suvokti ir kaip saviraiškos, savęs įtvirtinimo ir atskleidimo būdą. Neįgaliesiems darbas tai užimtumas – veikla, kūryba, savęs suvokimas įprasminimas. (Jaškulis, 2004) Tačiau ne viskas taip paprasta.

Analizuojant neįgaliųjų padėties darbo rinkoje kitimo tendencijas, aktualios informacijos apie neįgaliųjų situaciją darbo rinkoje ypač trūksta. Ilgą laiką visa renkama statistika apie neįgaliuosius buvo daugiau orientuota į šiai gyventojų grupei teikiamą socialinę paramą, socialines paslaugas, o mažiau – jų dalyvavimą darbo rinkoje. Statistikos departamentas pateikia tik darbo biržos duomenis apie įdarbintus asmenis, tačiau nežinoma kiek iš viso neįgaliųjų dirba. Darbo biržoje 2008 metais buvo registruota 14653 neįgaliųjų asmenų, iš jų įdarbinta – 5668 arba beveik 39 procentai. Neįgaliųjų, kuriems nustatytas 0-40 proc. darbingumo lygis registruota 6271, įdarbinta – 2404 (virš 38 procentai), o turinčių darbingumo lygį nuo 40-50 proc. registruota 8382, įdarbinta – 3264 (apie 39 procentus). Ypač sunku įsidarbinti ir išlikti darbe sunkią negalią (psichikos, intelekto, klausos sutrikimus) turintiems asmenims. (Žr.1 lentelė.) Mokslinėje literatūroje sunku rasti konkrečią statistiką apie nežymiai sutrikusio intelekto asmenų padėtį darbo rinkoje. Aptikti duomenys apie nežymiai sutrikusio intelekto asmenų įsidarbinimą nėra išsamūs ir jų vertinimas, neparemtas konkrečiais kriterijais, pernelyg subjektyvus. (Baranauskienė, Ruškus, 2004) Apie nežymią protinę negalę turinčių asmenų įsidarbinimo statistika duomenų nekaupiama ir pagal negalės prigimtį nediferencijuojama.

1 lentelė

Neįgaliųjų profesinis mokymas ir įdarbinimas Šaltinis: (Statistikos departamentas, 2009)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Įregistruotų neįgaliųjų bedarbių skaičius								
Neįgalieji	4 408	4 408	7 897	9 817	8 817	10 828	12 122	14 653
Neįgaliųjų dalis, palyginti su bendru skaičiumi, %	1,8	1,8	3,3	4,8	5,4	6,7	6,5	6,8
Įsidarbinę neįgalieji								
Neįgalieji	2 033	2 033	2 046	2 665	3 206	3 809	5 798	5 668
Neįgaliųjų dalis, palyginti su bendru skaičiumi, %	1,5	1,5	1,6	2,1	2,9	4,0	5,8	4,8
Neįgalieji dalyvavę profesinio mokymo ir perkvalifikavimo programose								
Neįgalieji	197	197	330	318	478	760	1 421	475

Apžvelgiant pagrindines neįgaliųjų nedarbo priežastis galima remiantis Kaziūnienės (2004) tyrimo rezultatais, kuriame nurodo viena iš svarbiausių neįgaliųjų asmenų nedarbo

problemų - profesinės kvalifikacijos stoka arba jos nebuvimas, kiti svarbūs veiksniai - darbinė patirtis, amžius, darbinės motyvacijos stoka bei neadekvatus savo galimybių vertinimas. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog neįgaliųjų integracijai į darbo rinką trukdo tiek objektyvios, tiek ir subjektyvios darbinio užimtumo problemos. Prie pirmųjų - objektyvių - kliūčių priskirtinos: profesinio pasirengimo stoka, ryšių su darbo rinka praradimas ar neturėjimas, amžius, bei negalės laipsnis. O subjektyvios neįgaliųjų integracijos į darbo rinką kliūtys pirmiausia yra tai, kad neįgalieji pirmenybę teikia bedarbio pašalpoms, pažymų įvairioms kompensacijoms ir lengvatoms gauti siekimui, o ne asmeninei iniciatyvai integruotis į darbo rinką. Antra, neobjektyviai vertina savo situaciją darbo rinkoje Lietuvoje invalidumo statistika tvarkoma reguliariai, o invalidų statistinės apskaitos formas bei tvarką tvirtina Statistikos departamentas prie Vyriausybės Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos teikimu. Tačiau iki šiol pateikiant statistiką apie neįgaliuosius labiau buvo orientuotasi į šiai gyventojų grupei teikiamą socialinę paramą, socialinės paslaugas, o mažiau - jų dalyvavimui visuomenėje bei užimtumė.

Siekdami integruotis į aktyvią darbo rinką ir tapti pilnaverčiais bendruomenės nariais asmenys su negalia neišvengiamai susiduria su visa eile sunkumų, kurie ateina iš išorės bei glūdi pačiuose žmonėse. Baranauskienė ir Ruškus (2004) savo monografijoje pateikia neįgaliųjų su protine negalia nesėkmių atviroje rinkoje priežastis. (Žr. 2 lentelė)

Nesėkmių „atviroje“ darbo rinkoje priežastys (Šaltinis Baranauskienė ir Ruškus, 2004 p. 85-86)

Priežastys	Mokslininkų teiginiai
Socialiai nepriimtinas elgesys	„Protiškai atsilikusių žmonių nesėkmių darbe priežastys dažniau yra elgesys, susijęs su atsakomybe už darbą bei socialinius įgūdžius, o ne pati darbinė veikla“ (Buttenvorth, Strauch studija, cituota iš Hallahan, Kauffman, 2003, p. 149). * „Kitaip tariant, problema tampa tiek, kad protiškai atsilikę žmonės negali atlikti darbo, kiek jiems sunkumų keliantys tam tikri dalykai: lankomumas, iniciatyvumas, reagavimas į kritiką bei socialinė sąveika su bendradarbiais ir prižiūrėtojais. Pastaroji problema - socialinė sąveika -labiausiai skiria protiškai atsilikusius darbuotojus nuo negalių neturinčių darbuotojų“ (Hallahan, Kauffman, 2003, p. 149-150).
Profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos trūkumas	Didelis neįgalių asmenų profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos trūkumas. Suaugusiųjų profesinio ruošimo asociacija (AFPA) teigia, kad „neįgalaus asmens įdarbinimas priklauso nuo jo kompetencijos, o ne nuo jo negalės“ (Blanc, 1998, p. 325-348).
Padidėjusi konkurencija darbo rinkoje	„De facto konkurencija tarp įmonių inicijuoja vis griežtesnę atranką gamybos faktoriams (darbas ir kapitalas) ir iš to išplaukiančiam darbo faktoriui, didėja reikalavimai tiems, kurie ieško darbo“ (Gendron, 1998, p. 285-324). * „įmonės įstatymas yra vienas - gauti pelną, visa kita - tik ideologija“ (Stiker, 1998, p. 423-448).
Nepakankamas pasirengimas savarankiškam gyvenimui	Sutrikusio intelekto asmenys yra nepakankamai pasirengę savarankiškam gyvenimui: nesusiformavusi gyvenimo perspektyva, neišugdytas teigiamas požiūris į darbą, jie negeba užmegzti naudingų socialinių kontaktų ir jais pasinaudoti (mepSaicoBa, МОСКОВИЧКО, 2001).

<p>Nepakankamai apgalvota Vyriausybės politika</p>	<p>* „Socialinės pašalpos neįgaliems žmonėms gali pailginti darbo paieškas iki begalybės" (Gendron, 1998, p. 285-324). * „Vyriausybės politika turi įstatymiškai akcentuoti lygias galimybes, normas, finansavimo mechanizmus ir įdarbinimą" (Jonės, 2001). * „Finansavimo programos skatina darbdavius pasiūlyti savo pagalbą" (Jonės, 2001).</p>
<p>Neigiamas įvaizdis</p>	<p>* „Vis dėlto darbai rodo, kad neįgaliųjų įvaizdis jų pačių akyse, jų įvaizdis apie sveikus žmones, sveikų žmonių įvaizdis apie neįgaliuosius reikšmingai veikia šių asmenų įdarbinimą" (Gendron, 1998, p. 285-324). * „Per mažai dirbančių neįgalių žmonių" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p>
<p>Stigmos baimė</p>	<p>* „Pačių neįgaliųjų nenoras pripažinti save neįgaliaisiais" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium- sized Enterprises, 1998). * „Neįgaliųjų nenoras nurodyti neįgalumo laipsnį dėl to, kad vėliau nebūtų diskriminuojami, ar dėl to, kad negalė - tai gėda" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998). * „Svarbu akcentuoti neigiamas emocijas, su kuriomis jaunuoliai susiduria norėdami įsidarbinti" (Jonės, 2001).</p>
<p>Nepakankama parama įsidarbinimo procese</p>	<p>* „Per mažai įstaigų, kurios rūpinasi neįgaliaisiais" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998). * „Įdarbinimo kvotos nėra labai efektyvios, bet turi teigiamą poveikį" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium- sized Enterprises, 1998).</p>
<p>Menkas darbdavių ir potencialių bendradarbių suinteresuotumas</p>	<p>* „Darbdavių nenoras aptarti tarpusavyje neįgaliųjų įdarbinimo problemas" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium- sized Enterprises, 1998). * „Įdarbinus neįgalius asmenis dažniau mažinamos algos, nes sumažėja įmonės pajamos" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium- sized Enterprises, 1998). * „Apsauga nuo atleidimo iš darbo veikia neigiamai. Darbdaviai žiūri kaip į nereikalingą riziką" (The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises, 1998).</p>

Nepakankamas darbdavių informavimas	* „Darbdaviai nenutuokia apie jų gebėjimus ir apskritai netiki, kad jie sugebėtų atlikti darbą kokybiškai" (Bleidich, 2003).
--	--

Ši pateikta nesėkmių „atviroje" darbo rinkoje analizė leidžia teigti, kad priežastys, dėl kurių nežymiai sutrikusio intelekto asmenys sunkiai įsitvirtina darbo rinkoje, yra įvairiapusės. Jas galima diferencijuoti įvairiai vidinės ir išorinės, globalinės ir situacinės. Tačiau aišku viena, tam, kad išvengti kuo mažiau neįgaliųjų su protine negalia integracijos į darbo rinką priežasčių būtina bendradarbiauti visiems visuomenės sektoriams: neįgaliesiems, jų šeimos nariams, darbdaviams ir valstybiniam sektoriams.

Protinę negalią turinčių asmenų įdarbinimo būdai. Lietuvoje protiškai atsilikusių asmenų įdarbinimo sritis yra jauna ir menkai ištyrinėta. Lyginant protinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo ir profesinės veiklos perspektyvas Lietuvoje su Vakarų šalių patirtimi, galima išgryninti keletą skirtumų:

1. Vakarų šalių įdarbinimo patirtis liudija, kad įdarbinimo paslaugų teikimo patirtis perkopia dešimtmetį, tačiau ilgamečių studijų, liudijančių apie įdarbinimo paslaugų socialinius ekonominius efektus stokoja.

2. Paslaugos teikiamos nuosekliai, t.y. išvystyta logiška paslaugų teikimo grandinė (pvz. psichosocialinė rehabilitacija, profesinė rehabilitacija, įdarbinimas, tolimesnis neįgaliojo palaikymas darbe, apsaugotas būstas ir pan.).

3. Nusistovėjusios paslaugų teikimo metodologijos ir aukšta specialistų kvalifikacija bei patirtis.

4. Palankesnis socialinis kontekstas (įstatyminė bazė, socialinės darbdavių ir gyventojų nuostatos į psichikos neįgaliųjų gebėjimą dirbti ir kt. veiksniai).

Atsižvelgiant į šiuos įdarbinimo paslaugų efektyvumui poveikį darančius veiksniai, Lietuvoje situacija sudėtingesnė ir nėra sukaupta dar tiek darbinės patirties kaip vakarų šalyse. Tačiau verta paminėti, kad Lietuvoje iki šiol dominuojantis institucionalizuotas socialinių paslaugų modelis transformuojasi į bendruomeninių paslaugų modelius. Tai sukelia fragmentiškumo riziką, tačiau atsiranda lankstesnės ir įvairesnės įdarbinimo paslaugų formos. Įdarbinimo paslaugos socialinės pagalbos kontekste yra naujovė, o tai suponuoja prielaidą, kad trūksta patirties veiksmingoms paslaugoms teikti, tačiau tuo pačiu atspindi ir kol kas neįvertintas

apimties, bet jau stipriai išreikštą psichikos neįgaliųjų poreikį gauti profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo paslaugas.

Šiandien Lietuvoje yra du pagrindiniai protinę negalią turinčių asmenų įdarbinimo būdai:

1. Darbas laisvoje darbo rinkoje. Neįgalieji yra užsiregistravę į darbo biržą.
2. Darbas subsidijuojamose darbo vietose (dažniausia – socialinėse įmonėse).

Socialinių įmonių yra labai mažai ir neįgaliųjų dirba labai mažai. Socialinė įmonė užsiima tik tam tikros rūšies veikla. Paprastoje įmonėje neįgaliajam darbų atsirastų daugiau nei socialinėje įmonėje. Labai nedidelis skirtumas tarp neįgaliųjų socialinės ir socialinės įmonės rėmimo, nors pirmoji įdarbina kur kas daugiau neįgaliųjų. Nors dabar yra sudarytos gana palankios sąlygos kurti socialinę įmonę, jaučiama sunkios negalios asmenų diskriminacija. To priežastis - visose socialinėse įmonėse dirbantys neįgalieji remiami vienodai, todėl paprastai tokiose įmonėse daugiausiai dirba lengvesnę negalią turintys asmenys, nes darbdaviui patogiau priimti sveikesnį žmogų

Tačiau nevertėtų džiaugtis nei pirmasis nei antrasis būdas Lietuvoje nėra pakankamai efektyvus ir teikiantis daug rezultatų. Remiantis Lietuvoje egzistuojančia įdarbinimo veiklų praktika, galima išskirti keletą skirtingų svarbiausių įdarbinimo paslaugų grupių:

1. Priešdarbinė reabilitacija.
2. Profesinė reabilitacija.
3. Įdarbinimas ir tęstinis palaikymas darbe.

Lietuvoje didžiausias dėmesys skiriamas **profesiniai reabilitacijai**. Šią temą analizavo ir dar vis aktyviai analizuoja: Baranauskienė I. Ruškus J., Alijošius E. Juodraitis A. ir kt. Profesinė reabilitacija orientuojasi į tai, kad neįgaluosi galėtų įgyti ir išlaikyti didžiausią įmanomą savarankiškumą, visiškus fizinius, protinius, socialinius ir profesinius gebėjimus, taip pat būtų visiškai integruoti į visas gyvenimo sritis ir jose dalyvautų. Šiuo tikslu valstybė organizuoja, funkcinio lavinimo ir reabilitacijos paslaugas bei programas, ypač sveikatos, užimtumo, švietimo ir socialinių paslaugų srities. Vienas iš Europos veiksmų plane numatytų tikslų yra sudaryti galimybes neįgaliems žmonėms pasiekti maksimalų jiems savarankiškumą bei visiškai atskleisti ir realizuoti savo fizines, protines, socialines ir profesines galias. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 5 straipsnyje įtvirtinta, jog profesinės reabilitacijos paslaugų teikimas yra viena iš neįgaliųjų socialinės integracijos sistemos dalių. Šalyje kuriama profesinės reabilitacijos sistema, planuojamas paslaugas teikiančių įstaigų tinklas rengiamos unifikuotos metodikos. 2008 metais profesinės reabilitacijos paslaugas teikė 9 įstaigos, 2008 metais dalyvauti profesinės reabilitacijos programoje nukreipti 279 asmenys, iš jų 153 moterys, baigė programą 173 asmuo, iš jų 63

asmenys arba 36 proc. įsidarbino. (Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2010-2012 metų programa, 2009)

Profesinė reabilitacijos priemonės yra skirtos didinti neįgaliųjų produktyvumui, kad jie galėtų dalyvauti bendroje darbo rinkoje. Profesinė reabilitaciją apibrėžia kaip „tęstinį ir koordinuotą reabilitacijos procesą, apimantį profesinių paslaugų, tokių kaip profesinis orientavimas, profesinis mokymas ir parinktas įdarbinimas, teikimą, kurios yra skirtos įgalinti neįgalų asmenį susirasti tinkamą darbą ir jame išlikti“. Šis procesas gali apimti daug dalykų: darbinio pajėgumo ir polinkių įvertinimą, profesinį konsultavimą, trumpalaikį ir ilgalaikį mokymą, įdarbinimo paslaugas ir karjeros konsultavimą. Mokymai vyksta tiek klasėje, tiek darbo vietoje. Daugelyje šalių profesinė reabilitacija yra privaloma. Kai asmuo kreipiasi dėl išmokos, pirmiau reikalaujama kreiptis profesinės reabilitacijos. Tokia sistema skatina ankstyvą intervenciją, kuri grindžiama nuostata, kad svarbu suteikti asmeniui pagalbą kuo anksčiau, negalios pradžioje, ir tokiu būdu galbūt net jį apsaugoti, kad neiškristų iš darbo rinkos. (Žalimienė, Lazutka, Gruževskis, Girdzijauskienė, Bagdonas, 2008)

Šios paslaugų grupės tarpusavyje skiriasi tiek pagal paslaugos turinį, tiek ir pagal išteklių poreikius:

1. Nemobilios įdarbinimo paslaugos. Teikiamos specialistų komandos – tai prieš darbinės ir profesinės reabilitacijos paslaugas. Profesinė reabilitacija reikalauja išskirtinai daug darbinei reabilitacijai pritaikytos įrangos ir patalpų.

2. Mobilios, daugiau teikiamos už įstaigos ribų (pvz. neįgalaus asmens darbo vietoje) ir ypač imlios darbo ir transporto ištekliams.

2. TYRIMO METODAI IR METODOLOGIJA

Siekiant išsiaiškinti apie neįgaliųjų gyvenančių Kaune realias galimybes integracijai į visuomenę ir darbo rinką buvo atliktas tyrimas, kurio metu apklausinėti neįgalieji, darbdaviai integracijos į darbo rinką klausimais. Interviu atliktas balandžio mėn. Jo metu buvo naudojamas diktofonas. Apklausos vyko informantams priimtinoje aplinkoje. Darbdaviams pietų pertraukų metu arba po darbo, neįgalieji savo dabartinėje gyvenamojoje aplinkoje.

Tyrimui atlikti buvo naudojami šie tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė;
2. Interviu;
3. Kokybinių duomenų analizė

2.1. Tyrimo instrumentas

Atlikus mokslinės literatūros analizę buvo sudaryti 2 klausimynai. Vienas darbdaviams ir 6 (žr. priedas Nr. 2) ir neįgaliesiems iš 9 klausimų (žr. priedas Nr. 1). Tačiau buvo paliekama informantams ir laisvės išsakyti savo komentarus, nuomonę, interpretacijas pokalbio eigoje, t.y. klausimų formuluotė ir eiga yra skirtinga kiekvieno interviu metu, atsižvelgiant į interviuojamojo patirtį ir nuomonę, apie tam tikrus tiriamus reiškinius.

Darbdavių klausimus galima suskirstyti:

1. Pirma grupė apie neįgaliųjų integraciją į valdomą įmonę galimybes;
2. Antra klausimų grupė apie neįgaliųjų pagrindines problemas;
3. Trečia klausimų grupė apie neįgaliųjų pagrindines nedarbo priežastis
4. Ketvirta klausimų grupė apie galimus ir esamus problemų sprendimo būdus

Neįgaliųjų klausimyno klausimus galima suskirstyti į šias grupes:

1. Pirma grupė apie neįgaliojo gyvenimo istoriją;
2. Antra grupė klausimų apie nedarbo pagrindines problemas;
3. Trečia klausimų grupė apie nedarbo pagrindines priežastis
4. Ketvirta klausimų grupė apie galimus sprendimo būdus;
5. Situaciniai klausimai

Norint įsitikinti, kad klausimynai yra suprantami ir informatyvūs, buvo atlikti žvalgybiniai interviu. Atlikus analizę interviu klausimynai papildyti keliais klausimais, suteikiančiais tikslesnių žinių apie neįgaliųjų integracijos į darbo rinką realias galimybes. Kiti klausimynų klausimai nepakeisti.

2.2 Tyrimo imtis

Tyrimui informantai atrinkti tikslingai naudojant du kriterijus:

1. Asmuo turi nežymią protinę negalia;
2. Asmuo gyvena visuomenėje;

Buvo apklausti 5 asmenys su nežymia protine negalia. Iš viso apklausti 2 vaikinai ir 3 moterys, kurių metų vidurkis yra 32 metai. Tai asmenys savarankiškai gyvenantys visuomenėje padedant tėvams ir artimiesiems, tačiau nedirbantys. (duomenys pateikti 3 lentelėje.)

3 lentelė

Tyrimo dalyvių, neįgaliųjų apibūdinimas.

Vardas	Amžius	Išsilavinimas	Gyvenamoji vieta	Dirba/ nedirba
Jonas	32 m.	Spec. mokykla	Visuomeninis pensionatas	Šiuo metu nedirba.
Jolanta	30 m.	Spec. mokykla	Visuomeninis pensionatas	Nedirba
Povilas	35 m.	Spec. mokykla	Visuomeninis pensionatas	Nedirba
Daiva	31 m.	Spec. mokykla	Visuomeninis pensionatas	Nedirba
Akvilė	32 m.	Nesimokė	Visuomeninis pensionatas	Nedirba

Taip pat buvo apklausti 5 darbdaviai tai įvairių Kauno įmonių vadovai, personalo direktoriai, administratoriai. Tyrimo dalyvių amžiaus vidurkis 34 m. Visi su aukšuoju išsilavinimu (Duomenys pateikti 4 lentelėje)

4 lentelė

Tyrimo dalyvių, darbdavių apibūdinimas

Vardas	Amžius	Išsilavinimas	Pareigos	Įmonės tipas
Kazys	43 m.	Aukštasis	Direktorius	Uždaroji akcinė bendrovė
Tania	38 m.	Aukštasis	Administratorė	Valstybinė įmonė
Robertas	51 m.	Magistro laipsnis	Direktorius	Individuali įmonė
Vidmantas	36 m.	Aukštasis	Administratorius	Valstybinė įmonė
Audronė	32 m.	Aukštasis	Personalo direktorė	Uždaroji akcinė bendrovė

2.3 Tyrimo eiga

Tai vienmomentinis, kokybinis, aprašomojo pobūdžio tyrimas.

I etapas – Mokslinės literatūros paieška VDU bibliotekos informacijos ištekliuose, suvestiniuose Lietuvos bibliotekų kataloguose, duomenų bazėse. Rastos literatūros analizė.

II etapas – Pusiau struktūrizuoto klausimyno sudarymas remiantis literatūros analize. Sukurti du originalūs pusiau struktūrizuoti klausimynai, siekiant ištirti asmenų su nežymia proto negalia realias galimybes įsidarbinti Kauno mieste.

III etapas – Atliktas interviu;

IV etapas – Duomenų kodavimas, transkribavimas ir analizė.

V etapas – Darbo maketavimas, spausdinimas.

2.4. Tyrimo duomenų rinkimas ir analizė

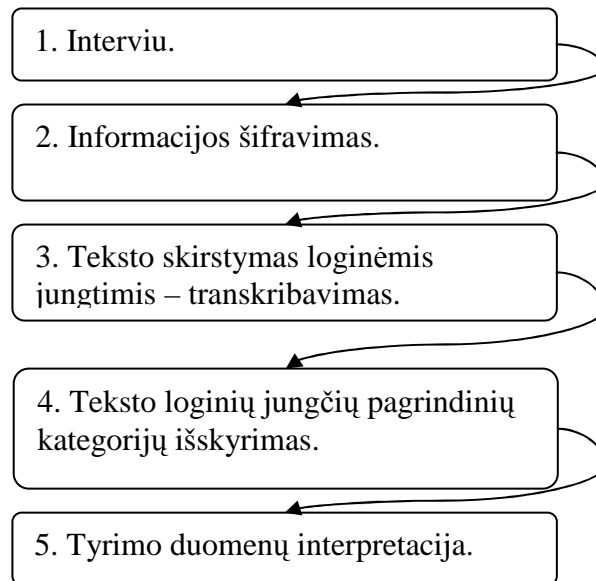
Prieš kiekvieną apklausą informantui buvo pasakoma, koks yra interviu tikslas, kam informacija bus panaudota ir kaip ji bus tvarkoma (paaiškinta išsamiau, kad duomenys bus koduojami, užtikrinamas konfidencialumas ir anonimiškumas), bei koks informacijos tyrimo tikslas. Tyrimo dalyviai taipogi buvo informuoti, kad jų duomenys labai svarbūs ir naudingi atskleisti tiriamam reiškiniui. Taip pat apklausos pradžioje informantai buvo informuoti, kad jie turi galimybę neatsakyti į nenorimus klausimus, kurie jiems pasirodytų per daug asmeniškai ir pan..

Pokalbio metu bandyta kiek įmanoma labiau išlaikyti kuo natūralesnį bendravimą ir tai pasisekė padaryti. Informantai bendravo noriai, laisvai ir išsamiai atsakinėjo į klausimus, buvo linkę įsitraukti į interviu metu iškilusias diskusijas apie tam tikrus tiriamus reiškinius. Taigi, galima teigti, kad informantai yra susidomėję tiriamą tema ir temos aktualumu. Apklausti neįgalieji trumpai atsakinėjo į pateiktus klausimus.. Atsakymai buvo trumpi, kategoriški, uždelsti, kartais menkai suprantami. Trumpiausias interviu 12 min. ilgiausias 23 min. Darbdaviai kalbėjo noriai, aiškiai išreikšdami savo pozicijas ir nuomonę. Trumpiausias interviu 35 min. ilgiausias 45 min.

Gauti duomenys buvo analizuojami pagal duomenų analizės schema: (**žr. 1 pav.**)

Pirmoje pakopoje – interviu. Duomenų pateikimas pagrįstas kokybinio turinio analizės metodu, kuris reikalauja labai atsakingai sušifruoti informantų pokalbius. Ši informacija toliau naudojama kaip duomenų šaltinis. *Antroje pakopoje* informacija šifruojama. *Trečioje pakopoje* išsakytos mintys skirstomos loginėmis grupėmis - transkribuojamos. *Ketvitoje pakopoje* kategorizuojamos teksto loginės jungtys remiantis bendrais informantų išsakytais kriterijais.

Ketvirtoje pakopoje kategorijų išskyrimas (išskiriant pagal išsikeltus darbo uždavinius). *Penktoje pakopoje* aptariami - interpretuojami gauti tyrimo duomenys.



1 pav. Interviu duomenų analizės schema.

Duomenų analizėje bus naudojama tokia simbolių sistema:

1. <...> (lenktiniai skliaustai) - šis simbolis nurodo, kad analizėje bus naudojama citata iš pokalbio, atspindinti esmę, trumpinama, nereikšminga informacija nenaudojama.
2. (...) toks žymėjimas reiškia, kad interviuojamasis pagalvoja prieš atsakydamas į klausimą.
3. ... (daugtaškis) – tai žymi informanto ilgą galvojimą prieš pradėdant pokalbį.

Pokalbiai transkribuojami originalia informantų kalba, tokia paliekama ir cituojant, tačiau lenktinių skliaustų pagalba, nesvarbūs momentai ir informacija nenaudojama. Citatos pasirinktos tos, kurios labiausiai atspindi ir iliustruoja nagrinėjamą temą.

2.5 Darbdavių požiūris į asmenų su nežymia protine negalia integraciją į darbo rinką

Pokalbių metu aiškinomės darbdavių požiūrį į žmogų su protine negalia; kokios, jų manymu, yra žmonių su negalia galimybės integruotis į darbo rinką; kokios yra jų nedarbo priežastys ir ko reikia, kad neįgalieji pradėtų dirbti; kokie pagrindiniai reikalavimai yra keliami,

norint įsidarbinti respondentų atstovaujamosiose įmonėse, ar, jų manymu, žmogus su protine negalia galėtų juos pateisinti.

Pokalbio pradžioje buvo teirautasi ar šiuo metu informantų organizacijose dirba nors vienas negalią turintis asmuo, arba proto negalią turintis asmuo. Keturiuose iš penkių organizacijų nedirba nei vienas asmuo su lengva protine negalia. Tik vienas darbdavys (Audronė) teigė, kad jos atstovaujamoje įmonėje dirba asmuo, turintis ne protinę negalią, o fizinę negalią, visi kiti apklaustieji teigė, kad žmonių su negalia nedarbino dėl įvairių priežasčių, tokių kaip per sunkus darbas, :

„<...> pas mus darbas sudėtingas ir nelengvas, nežinau ar galėčiau aš priimti su proto negalia darbuotoją.“ (Robertas)

„<...> ne nuo manės tai priklauso, kad jų nėra pas mus, bet manau, kad medicinoje sunku būtų jiems dirbti <...>nu yra tų visokių darbų lengvų <...> bet nežinau net ar tinkama čia jiems vieta“ (Tania)

<...> nėra pas mus tokių žmonių <...>, gal ir galėtų jie dirbti, bet niekada apie tai nepagalvojau, nežinočiau kur jų rasti<...> (

„Aš nežinau<...> įdarbinčiau gal, dabar tai nedirba<...> nežinau ką jie geba, ką moka, man užtenka sveikų, gal negražu taip, bet apie neįgaliųjų įdarbinimą negalvojau net <...>“

Informantų pasisakymai aiškiai atspindi vieną jau senai ir gerai žinomą problemą, darbdaviams galintiems įdarbinti asmenis su negalia ir asmenis su nežymiu protiniu atsilikimu, trūksta elementarios informacijos apie nežymią protinę negalią turinčius asmenis ir jų gebėjimus, įgytą išsilavinimą bei profesijas. Taip pat stinga informacijos apie neįgaliųjų įdarbinimo procesus, darbinimo pagal jų gebėjimus galimybes, paramos darbdaviams būdus, valstybinius ir tarptautinius su neįgaliųjų įdarbinimu susijusius ir vykdomus projektus.

Tolimesnėje analizėje apie nežymią protinę negalią turinčių asmenų visavertiškumą visuomenėje ir darbe apklaustųjų nuomones galima suskirstyti į du sektorius: protiškai atsilikusieji gali dalyvauti darbo rinkoje, bet ne apklaustųjų įmonėse, bei nežymią protinę negalią turinčių asmenų nereikėtų dirbinti į įvairias organizacijas o vertėtų kurti jiems gamyklas kaip vaizdingai ši teiginį pailiustravo Robertas:

„<...> kaip buvo aklųjų kombinatas, kur dirbo šepėčius vertėtų kurti tokias gamyklas kur dirbtų jie ir būtų naudinga visiems. „ (Robertas)

Informantų pasisakymuose gausu dvipusiškumų ir abejojimų pačiu teiginiu, kad nežymią protinę negalią turintys asmenys gali būti pilnavertiški dalyviai tiek visuomenėje tiek darbo rinkoje. Tai atspindi šie teiginiai:

<...> tai taip jie manau gali, bet<..>“ (Tania)

*„ <..>na manau jo jie dabar pilnaverčiai piliečiai, bet nežinau dėl darbo, gal taip<...>“
(Vidmantas)*

Tačiau tolimesnio pokalbio eigoje išryškėjo, darbdavių priešiškus neįgaliųjų integracijai į darbo rinką:

„ manau kol bus sveikų ypač va krizės laiku, kai eilėje laukia sveiki vyrai, neįgaliesiems bus labai sunku įsidarbinti <..> sveikas yra sveikas.“

„na priklauso nuo negalios, bet manau protiškai atsilikusiems bus visada sunku, nes jie neprognozuojami<...> čia su sveikais nesusitari, “

„<...>nemanau, kad su bet kokia negalia žmogus gali dirbti rimtą darbą, tai turi būti jiems sugalvoti darbai, aplinka pritaikyta, kolektyvas pozityvus.<...>“

Išsakytos nuomonės atskleidžia jau minėtą problemą, kad žmonių su proto negalia diskriminaciją įtakoja informacijos trūkumas apie protinę negalią taip pat baimė dėl galimų nesėkmių darbe ir nusistovėjęs mitas, kad žmonėmis su protine negalia negalima pasitikėti. Visa tai išauga iš visuomenėje glūdinčių problemų : neigiamo nusistatymo prieš protinę negalią turinčius asmenis. O tai, kas nepažįstama, kelia baimę, atstūmimą, nepasitikėjimą. Tokiu atveju, vadovai ir kolegos bijo prisimti atsakomybę ir nenori tam tikrų juos varžančių įsipareigojimų. Dėl to darbdavys nelaiko žmogaus su negalia visaverčiu darbo atžvilgiu. Turėdami darbuotojų pasirinkimo galimybę, prioritetą jie teikia sveikiesiems ir nepasitiki neįgaliaisiais dėl trūkstamos informacijos apie jų sugebėjimus, profesinį pasirengimą ar asmenines savybes.

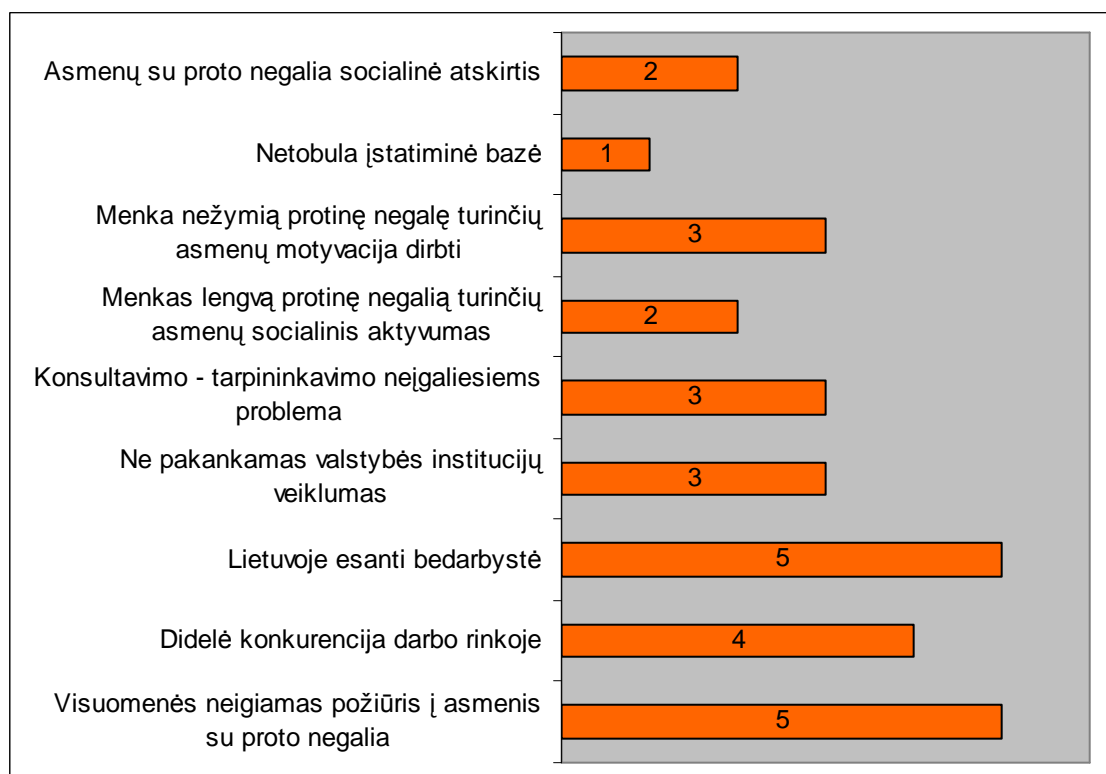
Iš gautų interviu galiam išskirti pagrindines žmonių su nežymia protine negalia nedarbo priežastis. Tyrime dalyvavę informantai įvardijo tokias žmonių su negalia nedarbo priežastis: visų pirma neigiamą visuomenės požiūrį į lengvą proto negalią turintį asmenį.

„<..>dar ne šitą visuomenę, leisti tuos žmones dirbti<...> gal jau va mano anūkai šį reiškinį laikys normalių ir savime suprantamu <...> mūsų sąmonėje yra suformuotas kitoks šių žmonių poveikslas <...> esu iš provincijos, ir mes su kaimynų vaikais eidavom į mergaitę su proto negalia žiūrėti kaip į stebuklą ,nes ji buvo slepiama nuo visuomenės <...> man tie žmonės tokie ir liko, nepažinta gamtos dalis.“

„Visų pirma reikia susitvarkyti su visuomene <...> lietuvis nėra tolerantiškas, tą parodo ne vien su negalia susiję faktai <...> baisu, kad nebūtų dar blogiau žmogui su negalia tarp lietuvių. (juokiasi)“

Taip pat buvo minimi tokie veiksniai kaip didelė konkurencija dabar esanti darbo rinkoje, masinė bedarbystės priežastis, nepakankamas valstybinių institucijų veiklumas šiuo klausimu, tarpininkavimo- konsultavimo problema, per mažas pačių proto negalia turinčių asmenų aktyvumas ir noras dirbti. Tai pat darbdavių nuomonėje išryškėjo, jog jie nežino nieko apie įdarbinimo projektus ir esamas paramos programas, taip pat teigia jog nesutvarkyta įstatyminė bazė. Žmonių integraciją į darbo rinką komplikuoja ir pačių neįgaliųjų izoliuotumas, socialinė atskirtis ir tarpusavio socialinio dialogo nebuvimas.

Susisteminus visas išsakytas neįgaliųjų su proto negalia bedarbystės priežastis Gautas toks atsakymų dažnis. Visi penki darbdaviai teigė, kad pagrindinė priežastis yra neigiamas visuomenės požiūris ir Lietuvoje esanti bedarbystė, 4 iš penkių informantų nurodė didelę konkurenciją darbo rinkoje, 3 iš penkių respondentų nurodė nepakankamą valstybės institucijų veiklumą ir konsultavimo - tarpininkavimo neįgaliesiems nebuvimą, 2 informantai įvardino pačių protinę negalia turinčių asmenų aktyvumą ir socialinę atskirtį, bei 1 iš penkių respondentų nurodė, netobulą įstatyminę bazę asmenų integracijai į darbo rinką. (**žr. 2 pav.**)



2 pav. Darbdavių nuomone, neįgaliųjų bedarbystės priežastys

Išryškinus darbdavių nuomonę apie nežymią proto negalią turinčių asmenų nedarbo priežastis, išskirti buvo ir interviu metu išsakyti pasiūlymai šioms problemoms naikinti ir gerinti asmenų su proto negalia įsidarbinimo galimybes.

„Reikia daugiau bendrauti su visuomene šiuo klausimu, kitaip niekas nepajudės iš vietos.“

„Manau viskas priklauso nuo valstybės politikos <...> kaip valstybė groja taip mes šokame, ji turi imtis ne tik teorinių popierinių idėjų, bet realių darbo vietų šiems žmonėms kūrimo ir pati tvirtai tikėti, kad šie žmonės gali dirbti, <...> tai turi pradėti matytis valstybinėse institucijose.“

„Kaip gerinti šių žmonių įdarbinimą, oi sunku čia šiais sunkiais laikais, jei turi palaukti dar, kai baigsis krizė, dabar visos priemonės būtų bevaisės,<...> žinoma visuomenės požiūrio koregavimas būtų naudingas.“

„Daug daug daug informacijos apie šiuos asmenis<...> jie turi eit kalbėti apie save rodytis visuomenėje ,o tada jau ir įdarbinimas bus realesnis“

„<...> tik bendradarbiaujant visoms institucijoms kartu galima pasiekti rezultatą“

Dar viena kategorija atsakymų yra apie visgi esančias arba nesančias realias galimybes asmenims su nežymia protine negalia integruotis į darbo rinką. Informantai žmonių su nežymia protine negalia integravimosi į darbo rinką galimybes vertina kritiškai teigdami, kad realių galimybių Kaune įsidarbinti nėra ir pastaruoju metu nebus:

„ nėra realių galimybių dar 10 metų“

„galimybės minimalios, prilygstančios nuliui“

„Manau nėra jokių realių galimybių tik teorinės, popierinės, projektinės, iliuzinės.“

„Ne, šiandien galimybių manau nėra, ir dar tikrai negreit sulauksime, kada eilėje į įdarbinimo pokalbį stovės asmenys su fizine ir protine negalia lygiavertiškai su sveikais asmenimis.“

„Oi ne galimybių nėra, <...> aš kaip verslininku būdamas jau 15 m. nesu dar nė girdėjęs iš kolegų nei partnerių apie asmenų su proto negalia įdarbinimą.“

Tyrimo metu pastebėta, jog darbdaviai neįgaliųjų darbą savo įmonėje suvokia kaip problemą ir „vargą“ taip pat stumia šią problemą nuo savęs, nenori turėti jokių darbo santykių su žmonėmis su proto negalia:

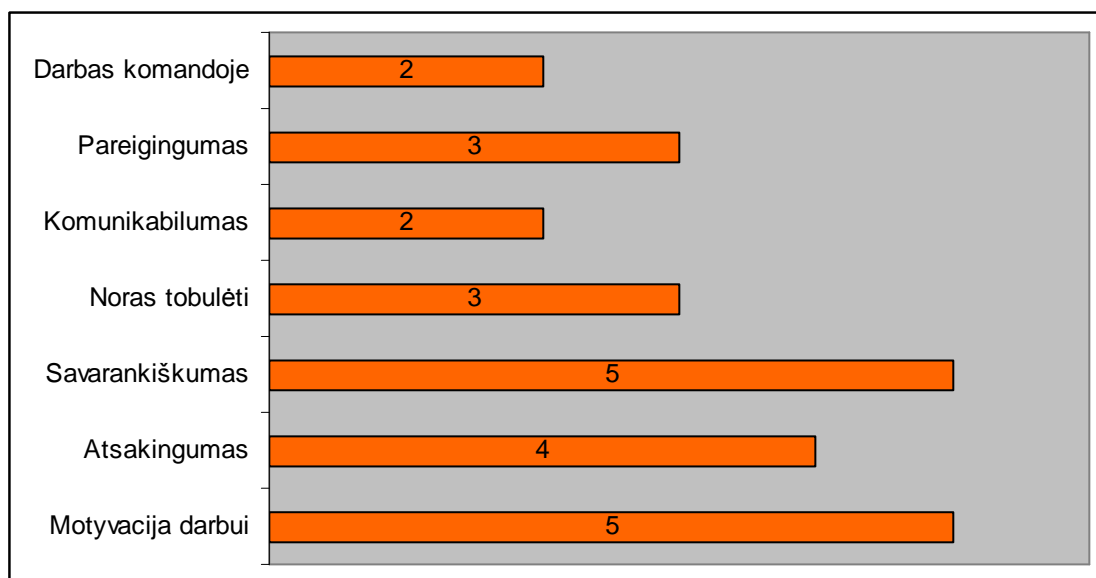
„nežinočiau kaip elgtis su tokiu asmeniu,<...> manau jis sukeltų sumaištį ir neigiamą visos mano komandos reakciją“.

„ <...> realios galimybės mano įmonėje menkos, nežinau nei darbo apmokėjimo, nei darbo saugos užtikrinimo<...> na gerai tai viskas susižinoma, bet <...> turi mus pirma paruošti, kad mes žinotume kaip elgtis su jais.“

„Manau nebus labai ciniška jei pasakysiu, kad žmogus su proto negalia kokia ji bebūtų laikomas būtų kaip problema įmonėje.“

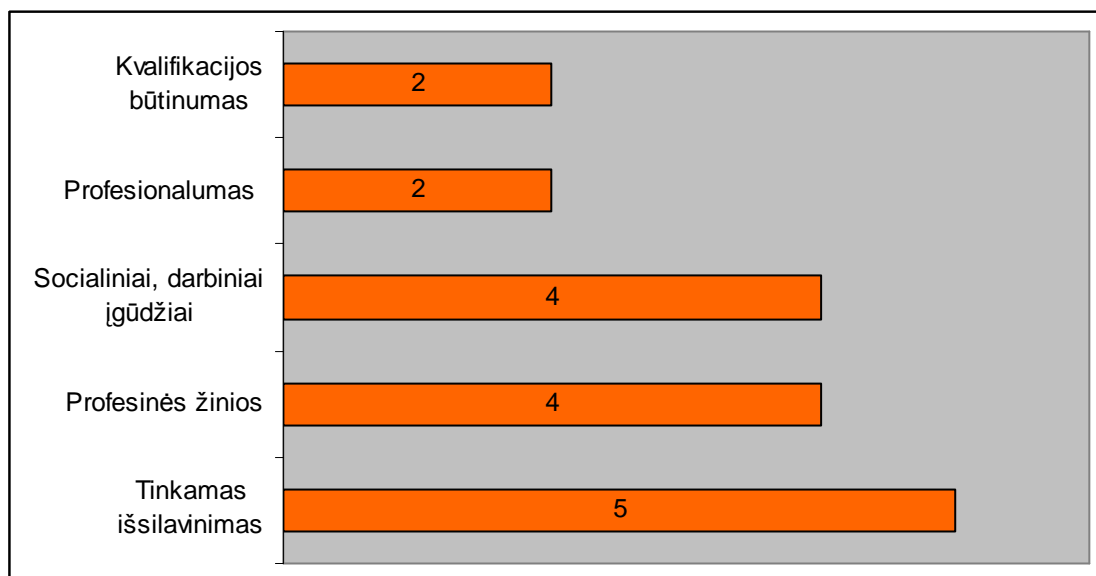
Išreikštos nuomonės šiuo klausimu dar kartą patvirtina, kad realios galimybės įsidarbinti šiems žmonėms sumažėja, dėl egzistuojančio stigmatizuoto požiūrio į neįgaliuosius ir nepakankamo jų problemų sprendimo valstybiniame lygmenyje.

Darbdavių pasisakymuose išryškėjo dar vienas neigiamas įsidarbinimo galimybes mažinantis aspektas, tai susiformavęs stereotipinis, dirbti galinčio asmens portretas. Visi informantai savo interviu metu vienoje ar kitoje vietoje akcentavo „normalaus“, asmens privalumus ir turimas savybes darbui. Tyrimas atskleidė, jog vienas iš pagrindinių reikalavimų, keliamų potencialiems darbuotojams yra asmeninės savybės. Informantai akcentavo šias potencialių darbuotojų savybes: „motyvacija darbui“, šią savybę akcentavo visi 5 apklaustieji. Atsakingumą kaip svarbią savybę paminėjo 4 informantai, savarankiškumą paminėjo visi 5 darbdaviai, norą tobulėti 3 iš penkių apklaustųjų, komunikabilumą 2 iš penkių asmenų, pareigingumą 3 informantai bei darbą komandoje akcentavo 2 apklaustieji. (žr. 3 pav.)



3 pav. Asmeninių savybių būtinumas, darbdavių nuomone, siekiant įsidarbinti

Taip pat informantai minėjo ir atitinkamą išsilavinimo būtinumą. Tai akcentavo visi apklaustieji. Profesinių žinių reikalingumą akcentavo 4 iš penkių informantų, įvairių socialinių, darbinių įgūdžių būtinumą akcentavo 4 darbdaviai, profesionalumą ir kvalifikacijos turėjimo būtinybę paminėjo 2 apklaustieji. (žr. 4 pav.)



4 pav. Įsidarbinimui reikalingų elementų svarba, darbdavių nuomone

Iškelti darbdavių reikalavimai yra tikrai sunkiai įveikiami ir sveikiems asmenims, o žmogui su nežymia protine negalia išvis neįveikiami. Darbdavių nuomone, jog žmogus su negalia dalinai gali pateisinti reikalavimus, keliamus norint įsidarbinti jų įmonėje, parodo šie teiginiai:

„ žinoma tai idealus variantas, kad toks asmuo ateitų dirbti, <...> žmonėms su proto negalia turi būti kiti kriterijai, juos turėtų suformuoti kokia valstybinė institucija“

„visi nori geriausio darbuotojo<...> nemanau, kad su proto negalia asmuo yra ekonomiškai“

„ reikalavimus sąlyginiai, galima koreguoti, bet visgi pagrindinius dalykus norėtusi, kad asmuo turėtų.“

Apibendrinus tyrimo rezultatus matome, kad pokalbiai su įmonių vadovais bei personalo skyriaus darbuotojais atskleidė, kad darbdaviams trūksta informacijos apie neįgaliųjų įdarbinimo procesą. Darbdaviai nėra pakankamai informuojami apie žmonių su proto negalia įdarbinimo galimybes, paramos būdus, apie su jų įdarbinimu susijusius vykdomus projektus. Jiems mažai kas žinoma apie iš valstybės gaunamas lengvatas, susijusias su neįgaliųjų įdarbinimu. Darbdavių nuomone, trūksta paramos programų, yra nesutvarkyta įstatyminė bazė. Žmonių integraciją į darbo rinką komplikuoja ir netobula institucijų, padedančių neįgaliesiems įsidarbinti, veikla, jų izoliuotumas, tarpusavio socialinio dialogo nebuvimas.

Darbdavių pasisakymai parodė, kad žmonių su negalia diskriminaciją skatina aplinkinių baimė ir nepasitikėjimas jais. Darbdavys nelaiko žmogaus su negalia visaverčiu darbo atžvilgiu.

Turėdami darbuotojų pasirinkimo galimybę, prioritetą jie teikia sveikiems ir nepasitiki neįgaliaisiais dėl trūkstamos informacijos apie jų sugebėjimus, profesinį pasirengimą ar asmenines savybes.

Tyrimas taip pat rodo, kad darbdaviai kaip vieną iš svarbiausių sunkumų žmonėms su negalia integruotis į darbo rinką įvardija išankstinį visuomenės nusistatymą ir neigiamą požiūrį į tuos žmones. Tokį visuomenės požiūrį lemia informacijos apie neįgaliuosius stoka, per mažas jų švietimas, valstybinių ir visuomeninių institucijų uždarumas, buvusi ideologija, kad asmenys su protine negalia yra gėda, pasibjaurėjimo objektai, atmatos. Taip pat nusistovėjęs diskriminacinis požiūris ir elgesys asmenų su lengva protine negalia atžvilgiu, susiformavęs iš stereotipinių neteisingų nuostatų dėl šių asmenų ribotų galimybių dalyvauti visuomenėje. Informantų nuomonės dar kartą patvirtina nuostatą, kad dėl egzistuojančio stigmatizuoto požiūrio į neįgaliuosius ir nepakankamo jų problemų sprendimo valstybiniame lygmenyje negali būti realių įsidarbinimo galimybių šiuo metu.

2.6. Žmonių su nežymia protine negalia požiūris į integraciją į darbo rinką

Atlikus apklausą asmenų su nežymia protine negalia nuomonės apie įsidarbinimo realias galimybes buvo dar pesimistiškesnės nei apklaustų darbdavių. Visi interviu iš protinę negalią turinčių asmenų buvo atlikti namuose, jų įprastoje aplinkoje, kurioje jie jaučiasi saugūs ir ramūs. Tai davė teigiamų rezultatų. Apklaustieji pakankamai logiškai nors ir glaustai atsakinėjo į pateiktus klausimus, kiek patylėdami, pagalvodami. Vienas įdomus faktas išryškėjęs kelių interviu metu tai artimųjų dalyvavimas pokalbyje. Artimieji: mama teta ir draugė nuolatos papildydavo informantų kalbą, pakartodavo užduodamą klausimą, pataisydavo pateiktą atsakymą, paragindavo atsakyti, pagalvoti nors jokio tiesioginio būtinumo nebuvo.

Jonas gyvenantis savarankiškai su kitais neįgaliaisiais visuomenėje. Apsilankius Jono namuose pasitiko jo teta, kuri iškart pateikė Jono charakteristiką, kaip gero berniuko, taikaus, rūpestingo, besidominčio gyvenimu ir draugiško. Pirmasis įspūdis susidarė toks, kad teta stengiasi teigiamai nuteikti prieš Joną, kad neišsigąščiau bendraudamas, nepažeminčiau jo neatstumčiau. Tai atsargumo gestas siekiantis globoti ir valdyti viską, kas susiję su nežymiai sutrikusio intelekto vaikaičiu. Teta pas Joną į butą ateina dažnai, jam padeda tvarkytis. Jonas šiuo metu mokosi programoje batsiuviu, prieš tai lanke virėjo kursas.

Jolanta savarankiškai gyvenanti su kitais neįgaliaisiais visuomenėje. Turi abu tėvus, kartais gyvena pas juos. Yra baigusi siuvėjos kursus, dirbusi „Dobile“ tris metus. Dabar mokosi batsiuvystes pagal programą.

Povilas savarankiškai gyvenantis visuomenėje. Iš artimųjų turi mamą, kuri lanko, kartais būna pas mamą. Mokosi batsiuvystės programoje.

Daiva. Dabar mokosi batsiuvystės. Gyvena kartu su kitais artimaisiais. Turi abu tėvus, kuriuos lanko. Labai patenkinta savo buitimi, intensyviai žiūri serialus ir eitu dirbti jei darbas netrukdytų serialų žiūrėjimui.

Pirmaisiais interviu klausimais buvo siekta išsiaiškinti neįgaliųjų požiūrį į darbą. Kaip matoma 5 lentelėje

5 lentelė

Apklaustų asmenų su nežymia protine negalia darbinė patirtis ir esama motyvacija dirbti

Vardas	Amžius	Statusas	Galimybė dirbti
Jonas	32 m.	Mokosi. Dirbo baldų gamyboje, rinko medienos atliekas. Dirbti labai patiko, ir dirbti labai norėtų.	Motyvacija darbui yra dėl pinigų. Šiuo metu yra darbo biržos programoje, bet nėra galimybių dirbti, dėl krizės.
Jolanta	30 m.	Mokosi. Dirbo „Dobile“ 3 metus daugiau niekur nedirbo, daugiausia namuose mezga. Dirbti gal ir norėtų.	Menka motyvacija dirbti. Gal ir norėtų dirbti, tačiau tiksliai to nepasakė. Motyvas dirbti tik pinigai.
Povilas	35 m.	Mokosi. Dirbo atsitiktinius darbus.	Eitų dirbti jei eitu kartu koks draugas, Dirbtų tik dėl pinigų.
Daiva	31 m.	Mokosi, niekur nedirbo, ir nedirba.	Menka motyvacija dirbti. Dirbtų jei tik darbas netrukdytų žiūrėti serialų, daugiausia dėl pinigų ir kad vaikinai žiūri kai dirba.
Akvile	32 m.	Niekur nedirbo nesimokė.	Motyvacija dirbti nulinė, nemato nei poreikio, nei galimybių dirbti.

Gauti duomenys atskleidė, kad pakankamai motyvacijos turi tik keli iš penkių apklaustų neįgaliųjų, tai Jonas, kuris yra dirbęs ir nori vėl dirbti bei Jolanta, kuri nežino ar nori dirbti, bet gal norėtų.. Kiti respondentai nėra niekur dirbę ir neturi jokios motyvacijos ieškoti darbo ir eiti į darbą. Dažniausiai akcentuojami atsitiktiniai darbai, bei darbai, kurie susiję su pagalba kitiems asmenims.

Bandant įsigilinti į nežymią protinę negalią turinčių asmenų priežastis jų nuomone trukdančias įsidarbinti neįgaliesiems, pastebėtas panašus priežasčių tandemas kaip ir darbdavių

atsakymuose. Tyrimas atskleidė, kad vienu iš svarbiausių sunkumų žmonėms su protine negalia integruotis į darbo rinką įvardija išankstinį visuomenės nusistatymą ir neigiamą požiūrį į žmones su protine negalia.

„galiu dirbti, visiems būtų įdomu, galvą kištų ir pasižiūrėtų kaip dirbu“ (Jolanta)

„nežinau gal nereikia man eiti dėl kitų. (Akvilė)

„Manau mums sunkiausia dėl to, kad kiti galvoja, kad mes netinkami, negalim nežinau.

<...> man yra taip sakęs, o aš sakau nu ir kas. „ (Jonas)

Tokią visuomenės požiūrį kaip ir darbdavių atveju lemia informacijos apie neįgaliuosius stoka, menkas visuomenės švietimas apie proto negalią, valstybinių ir visuomeninių institucijų uždaramas, neveiklumas. Taip pat nusistovėjęs diskriminacinis požiūris ir elgesys neįgaliųjų atžvilgiu, susiformavęs iš stereotipinių neteisingų nuostatų dėl šių asmenų ribotų galimybių dalyvauti visuomenėje.

Taip pat buvo pasidomėta apie motyvus ieškantis darbo, visi apklaustieji vieningai teigė, kad dirbti eitų dėl pinigų. Iš neįgaliųjų pasisakymų buvo atskleista, kad daugiausia šiems asmenims darbo siūlė pensionate dirbantys darbuotojai, taip pat kunigas, draugas. Iš darbo biržos ar įdarbinimo kompanijų, valstybinių įstaigų darbo pasiūlymų nėra gavę. Beveik visi informantai teigė pasiūlymus eiti dirbti gavę iš neoficialių šaltinių, bet dirbti nėjo dėl neaiškių priežasčių arba tie darbai buvo vienkartiniai: kiemo tvarkymas, baldų nešiojimas, pagalba žemės ūkyje. Už šiuos darbus buvo sumokėtos vienkartinės išmokos.

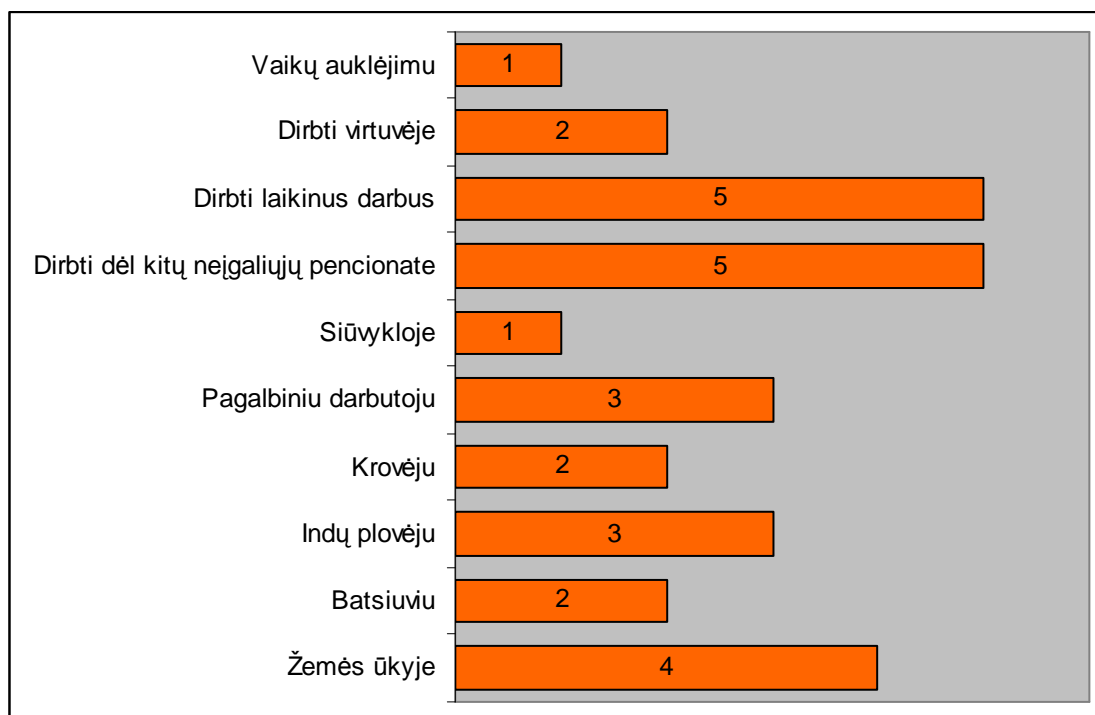
Pagal galimų dirbti darbų spektrą pačių neįgaliųjų nuomone, geriausiai sekasi dirbti fizinius, paprastus darbus, kurie nereikalauja didelių intelektinių pastangų tokių kaip: loginio mąstymo sugebėjimų ir pan. Kaip ir matyti pateiktoje diagramoje vaikinai daugiau vardino sugebėsiantys dirbti žemės ūkyje, krovėju, batsiuviu, įvairius laikinus darbus, pagalbinais darbuotojais, tose veiklose, kuriose nurodoma konkrečiai ką reikia daryti. Kaip teigia Paulius:

„<...> krovėju ir pagalbiniu darbuotoju, bet ten reikia, kad sakytu, aš dirbčiau, ten dirčiau kur sako daryt, tą“ (Povilas)

„Galėčiau dirbti žemės darbus, jo ūkyje, dar pagalbėti kai reikia, na padėti kai prašo“ (Jolanta)

„Gebėčiau daug ką, bet gerai būtų dirbti ką moku, padėti dirbant kam nors gera būtų. (Jonas)

Merginos rinkosi darbą virtuvėje, vaikų priežiūra, indų plovėjomis taip pat teigė sugebėsiančios dirbti žemės ūkyje ir šeiminkauti. (Žr. 5 pav.)



5 pav. Asmenų su protine negalia nuomonė apie galimų darbų sklaidą

Dar vienas klausimyno klausimas siekė išsiaiškinti, kokia reali pagalba buvo suteikta šiems asmenims ieškantis darbo. Visi respondentai vieningai teigė, kad jokios pagalbos niekas nesuteikė. Kaip jau minėta daugiausia darbų pasiūlymų gauta iš neoficialių šaltinių. Tačiau ir patys apklaustieji niekada nebandė ieškotis darbo:

„Ne neieškojau, nežinau neieškojau, galvoju mokausi<...> dabar vėl mokausi. (Jolanta)

„Eičiau ir ieškočiau, bet neieškojau niekada <...> darbo kur daug moka<....> jei dirbti tai uždirbti daug pinigų. (Povilas)

Taip pat galima teigti, kad 3 iš penkių apklaustųjų neradę darbo pradėjo mokytis kitos specialybės. Jonas šiuo metu mokosi batsiuvio programoje – įgijo šią specialybę, pagal ją nedirbo, kelis metus dirbo baldų gamykloje, atliekų surinkinėju, vėliau pradėjo mokytis virėjo specialybės. Šiuo metu mokosi.

Jolanta. Šiuo metu mokosi batsiuvio programoje. Turi siuvėjos specialybę, pagal ją dirbo 3 metus „Dobile“, vėliau darbo nesusirado, pradėjo mokytis toliau.

Povilas. Mokosi batsiuvio specialybės. Tačiau darbas nelabai patinka labiau mėgsta dirbti krovėju, pagalbiniu darbuotoju.

Daiva mokosi virėjos padėjėjos specialybės. Šiomet liko paskutiniai metai.

Buvo informantų domėtasi, kodėl pradėjo mokytis vienoje ar kitoje specialybėje:

„Ai pasiūlė ir mokausi <...> visi nori čia mokslas gerai, nori uždirbt pinigų reikia dar kelis mokslus turėti“ (Jolanta)e

„Mokausi nes gi reikia, čia gyvenį ir visi kur nors mokosi ir aš mokausi,“ (Daiva)

„Taigi ,kad nėra daugiau ką veiks. (Jonas)

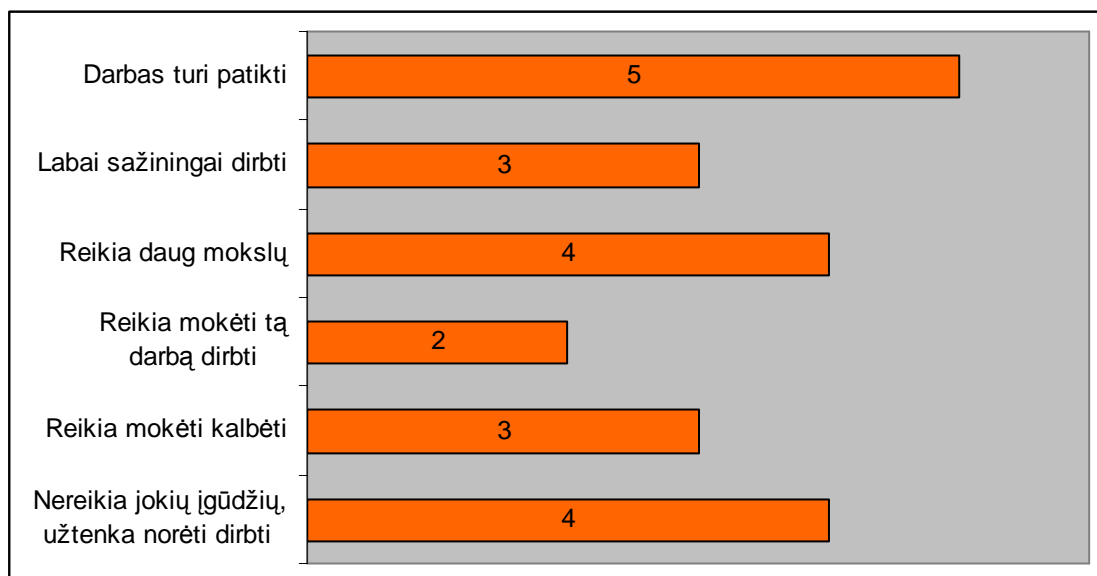
Palyginus šiuos darbo rezultatus su Murinos (2004) atliktais tyrimo rezultatais apie neįgaliųjų profesinį orientavimą pastebimas tas pats tandemas, jaunuoliai mokosi tai kas pasiūlyta, o ne ką nori mokytis. Dažnai mokslai nėra baigiami dėl netinkamos profesijos pasirinkimo, savarankiškumo trūkumo, netinkamos adaptacijos mokymo procese. Tai atsitinka dėl paprastos priežasties nėra teikiama profesionali pagalba jaunuoliams su nežymia protine negalia renkantis profesiją, užsiėmimus. Taip pat ir patys jaunuoliai nėra pastovios nuomonės apie norimą veiklą, profesiją užsiėmimą.

Paskutiniaus pusiau struktūrizuoto klausimyno klausimais buvo siekta išsiaiškinti, kokių savybių, įgūdžių turi turėti žmogus norintis dirbti ir ar reikia pagalbos nežymią proto negalią turintiems asmenims, siekiant susirasti darbą.

Analizuojant išsakytas informantų savybes. Sąžiningumą kaip svarbią savybę pažymėjo trys iš penkių informantų, išsilavinimą kaip būtina darbuotojo savybę pažymėjo 4 iš penkių respondentų. Kompetentingumą darbe nurodė du iš penkių apklaustųjų. Taip pat trys jaunuoliai su nežymia protine negalia iš penkių nurodė ir komunikabilumo būtinumą dirbant. Bei keturi asmenys nurodė, kad nieko nereikia, o svarbiausia norėti dirbti. Bei visi respondentai nurodė, kad dirbant svarbiausia, kad darbas patiktų. (žr.6 pav.)

„Nu tai reikia norėti dirbti ir kad darbas patiktų“ (Jolanta)

„Reikia va kaip čia kalbėti mokėti, bet reikia daug mokslų baigti <...> bet reikia kad darbas patiktu, ir norėti dirbti. (Jonas)



6 pav. Asmenų su nežymia protine negalia nurodyti darbui būtini gebėjimai

Taigi apibendrinus interviu su nežymią protinę negalią turinčiais žmonėmis rezultatus galima teigti, kad didžiausią problema nežymią protinę negalią turintiems asmenims integruotis į darbo rinką yra neigiamas visuomenės požiūris. Tyrime dalyvavusių nuomone, neigiamam žmogui sunku įsidarbinti dėl neigiamo darbdavių požiūrio į asmenį su protine negalia, taip pat pačių neįgaliųjų per didelį reikalavimų darbdaviui iškelimui. Neįgaliajam renkantis profesiją ir darbo sritis dažnai nėra kryptingumo. Tai pat apklaustiesiems niekad niekas nebuvo pasiūlęs darbo, visi pasiūlymai iš neoficialių šaltinių, trumpalaikiams darbams.

Galima teigti, kad taip pat kaip ir darbdaviai taip ir patys neįgalieji nurodė, kad integruotis į darbo rinką trukdo nepritaikyta socialinė aplinka bei stigamtizuotas požiūris į asmenis su protine negalia. Kai kurie tyrimo dalyviai pabrėžė, kad kai kurie žmonės su negalia nedirba, nes jų darbo paieškos galbūt nėra pakankamai intensyvios, kad norint įsidarbinti, svarbu yra asmeninės savybės, tokios kaip komunikabilumas, sąžiningumas, motyvacija. Pastaroji savybė, kaip nurodo ir patys neįgalieji nėra pakankamai motyvuoti dirbti, o pagrindinis motyvas susirasti darbą yra didesnės pajamos.

DISKUSIJA

Nors Lietuvoje neįgaliųjų asmens integracijai į darbo rinką daugiau dėmesio pradėta skirti po 2000 metų kai šalyje stabilizavosi ekonominė padėtis. Per pastarąjį darbo dešimtmetį neįgaliųjų integracijos į darbo rinką nemažai : sukurta ir tobulinama neįgaliųjų integracijos į darbo rinką įstatyminė bazė, kuriami ir įgyvendinami tarptautiniai, projektai programos, mokslinės studijos ir kuriamos įvairios nevyriausybinės organizacijos dirbančios neįgaliųjų integracijos klausimais. Tačiau dar realių galimybių, nežymią protinę negalią turinčių asmenims įsidarbinti nepadaugėjo. Kaip atskleidė ir šis tyrimas tiek darbdavių, tiek ir pačių neįgaliųjų nuomone realios galimybės neįgaliajam konkuruoti darbo rinkoje bus tik po 10 metų.

Kaip parodė atlikto tyrimo rezultatai problematiškiausias neįgaliųjų integracijos į darbo rinką ir visuomenę aspektas yra neigiamas visuomenės požiūris į negalią, o ypač į protinę negalią turinčius asmenis. Formuojant šio tyrimo koncepcija buvo tikėtasi ir palankesnio darbdavių protinę negalią turinčius asmenų vertinimo. Tačiau darbdaviai negailėjo kritikos neįgaliesiems ir jiems palankios socialinės apsaugos sistemai.

Šiandien Lietuvoje veikianči socialinės apsaugos sistema neigiamai veikia neįgaliųjų įsitraukimą į darbo rinką. Keletas iš apkaltų darbdavių išreiškė nuomonę esą nežymiai sutrikusio intelekto asmenims nederėtų ir net nereikėtų eiti dirbti. Tai buvo argumentuota, jog neįgaliajam neapsimoka eiti dirbti arba mokytis, nes jis neuždirbs daugiau negu jam mokama neįgalumo pašalpa. Panašūs tyrimo rezultatai buvo gauti ir Žalinių Laztkos, Gružeskio Girdzijauskienės ir Bagdono (2008) atliktame tyrime .Šie autoriai teigia, kad jų tyrimo metu išryškėjo neigiamas darbdavių ir visuomenės požiūris į dirbantį neįgalųjį ir jo norą eiti dirbti. Šių autorių teigimu visuomenėje yra įsitvirtinęs mitas, kad neįgaliesiems daugiau nieko nereikia – gauti pašalpa ir patenkinti savo fiziologinius poreikius (miegoti, valdyti, rengtis ir pan.).

Taip pat atliktame mano tyrime išryškėjo ir darbdavių nuomone, per mažai valstybė skiria dėmesio informacijos sklaidai apie neįgalių asmenų įgytas profesijas, patį neįgalumą bei realius neįgaliųjų socialinius sugebėjimus dirbti. Informantų teigimu, valstybė pasyviai organizuoja svarbiausių neįgaliųjų sėkmingos integracijos į darbo rinką sektorių bendradarbiavimą ir socialinį kontaktą. Jų teigimu, jei ir yra kuriamos programos, projektai tai jie yra prieinami tik daliai verslininkų ir visuomenės veikėjų bei politikų. Visa kita darbdavių grupė yra neinformuojama.

Tyrimo metu atsiskleidė ir dar vienas svarbus aspektas, jog valstybė stengiasi neįgaliųjų įdarbinimo našta, visų pirma užkrauti ant privataus verslo sektoriaus pečių, tačiau pati valstybė nesistengia kurti valstybinių darbo vietų ir įdarbinti jose neįgalius asmenis.

Taip pat analizuojant darbdavių pasisakymus išryškėjo dviprasmiškumas. Daugumos informantų nuomone būtina skatinti ir plėsti neįgaliųjų integraciją į darbo rinką, tačiau savo įmonėse asmens su protine negalia nenori „turėti“.

Taip pat analizuojant darbdavių nuomone šiuolaikinės darbo rinkos kandidatams keliamus reikalavimus, pastebimas nepagrįstai aukštas reikalavimų spektras. Darbdaviai teigė, jog galėtų darbinti savo įmonėje proto neįgalią turintį asmenį jei šis turėtų įgijęs profesiją, kvalifikaciją, turėtų patirtį šioje darbo sferoje. Taip pat būtų motyvuotas, komunikabilus, inovatyvus ir t.t. Šie reikalavimai yra aukšti sveikiems išsilavinimą įgijusiems kandidatams, o ką jau kalbėti apie proto negalią turinčius asmenis.

Tyrimo metu buvo teirautasi ir pačių, nežymią protinę negalią turinčių asmenų nuomonės apie integraciją į darbo rinką ir jų pačių norą dirbti. Iš gautų apklausos duomenų pastebima, kad asmenys turintys nežymią protinę negalią negali aiškiai apibrėžti savo lūkesčių ir norų, sunkiai suvokiama gyvenimo vizija, nesuformuoja savo ateities norų.

Interviu atsakymai emocionalūs, nesklandūs nelogiški, nenuoseklūs. Kalbėdami apie darbą dažnai akcentavo norą padėti draugui, kitam neįgaliajam. Vardindami norimas darbo vietas nei vienas informantas neatsižvelgė į savo turimą profesiją, amatą, hobi. Taip pat neįgalieji akcentavo „kad nori dirbti lengvus darbus, jiems patinkančius darbus, kurie netrukdytų jų kasdieniai veiklai (televizoriaus žiūrėjimo, susitikimo su draugais ir pan.) Taip pat realiai nesuvokia ir turimos negalės ir realiai neįvertina išsiugdytų socialinių gebėjimų renkant norimą darbą. Buvo minimos tokios profesijos kaip auklės, vadybininko, mokytojo ir pan. Taip pat akcentuojamas noras užsidirbti daug pinigų. Keli iš informantų eitų dirbti jei tik būtų pažadėta daug pinigų.. Tačiau pats darbas nebuvo akcentuojamas kaip vertybė. Nei vienas iš apklaustų neįgaliųjų neakcentavo, kad eitų dirbti ar norėtų eiti dirbti dėl naujų išpūdžių, tobulėjimo, bendravimo ir t.t.

Analizuojant neįgaliųjų nuomonę apie reikiamų savybių komplekto įsidarbinti, buvo apstebėtas menkas suvokimas kokių savybių reikia dirbant. Daugiausia buvo akcentuojama, jog tereikia noro dirbti, taip pat dirbti mėgiama darbą reikia mokėti kalbėti bei baigti daug mokslų. Viso interviu metų menkai apklausti neįgalieji susiejo savo jau įgytą profesiją su realiom galimybėm dirbti. Tik atskiru klausimu paklausti ar dirbtų pagal jau turimą profesiją atsakė : „jo“, „aha“, „nu jo gal“, tačiau 3 iš penkių mokosi antros specialybės, paklausti kodėl mokosi nesugebėjo to paaiškinti.

Taigi, nežymią protinę negalią turinčių jaunuolių integraciją į darbo rinką nors ir tyrinėjama, tačiau dar tik atskleisti pagrindiniai jos aspektai. Šiandien yra įvardintos pagrindinės problemos, pateikta ne viena praktiška rekomendacija kaip tai įgyvendinti, tačiau realių galimybių asmenims su protine negalia nedaugėja. Galiam kaltinti dabartinį ekonominį sunkmetį, visuomenę

ar vyriausybę, tačiau labai nemažai priklauso ir nuo pačių nežymią protinę negalią turinčių asmenų požiūrio į darbą ir užimtumą. Reikia siekti skatinti nežymią protinę negalią asmenų socialinį dalyvavimą visuomenėje, parodant gebėjimą keistis ir socializuotis kintančioje aplinkoje.

Tik užmezgus teigiamą kontaktą su visuomenę nežymią protinę negalią turintys asmenys galės realiai ir efektyviai integruotis į visuomenę i darbo rinką.

IŠVADOS

1. Pastaraisiais metais sparčiai keičiasi visuomenės požiūris į asmenis su protine negalia. Šiandien nežymia protinę negalią turintys asmenys savarankiškai geba gyventi visuomenėje mokytis ir dirbti, tačiau yra labai atskirti nuo darbo rinkos, nes įprastai yra laikomi socialinės politikos objektu, o ne potencialiu darbo jėgos šaltiniu. Tai lemia nepalankus kuriančiųjų įstatymus ir kitų visuomenės sluoksnių nepalankus protinės negalios supratimas. Šį supratimą galima gerinti tik glaudžiai bendradarbiaujant su neįgaliais visuomenėje bei kitose socialinėse erdvėse (mokyklos aukštosios mokyklos, nevyriausybinės organizacijos ir t.t.)
2. Pagrindinės priežastys trukdančios nežymią protinę negalią turintiems asmenims integruotis į darbo rinką yra stigmatizuotas visuomenės požiūris į dirbantį protinį atsilikimą turintį asmenį. Antroji priežastis informacijos trūkumas apie pačią proto negalią bei šių asmenų psichosocialinius raidos aspektus ir gebėjimą išmokti reikiamų įgūdžių. Trečioji priežastis menka neįgaliųjų motyvacija dirbti. Bei nesistemiška, nekryptinga integracijos į darbo rinką ir profesinės reabilitacijos sistema.
3. Pokalbis su darbdaviais parodė, jog jie nėra pakankamai informuojami apie žmonių su protine negalia įdarbinimo galimybes, paramos būdus, apie su jų įdarbinimu susijusius vykdomus projektus. Taip pat informantai nurodė, kad realių galimybių asmenims su protine negalia įsidarbinti nėra ir artimuoju metu nebus. Darbdavių nuomone, trūksta paramos programų arba jos yra tik teorijoje, o praktikoje sunkiai pritaikomos, nesutvarkyta įstatyminė bazė. Žmonių integraciją į darbo rinką komplikuoja ir netobula institucijų, padedančių neįgaliesiems įsidarbinti, veikla, jų izoliuotumas, tarpusavio socialinio dialogo nebuvimas.
4. Įvertinus pačių neįgaliųjų nuomonę apie realias galimybes įsidarbinti, galima teigti, kad jų nėra. Vienas pagrindinių priežasčių trukdančių jiems įsidarbinti yra visuomenės neigiamas požiūris jų atžvilgiu, bei pačių neįgaliųjų menka motyvacija susirasti darbą.
5. Tyrimo metu išryškėjusioms problemoms būtina teikti praktinius patarimus kaip to išvengti.

PASIŪLYMAI

1. Siekiant padidinti nežymią protinę negalią turinčių asmenų realias įsidarbinimo galimybes siūlytina peržiūrėti neįgaliųjų ugdymo koncepciją. Renkant, siūlant profesiją neįgaliajam būtina galvoti ir siekti realių įsidarbinimo galimybių. Taip pat orientuotis į neįgaliųjų norus, poreikius, lūkesčius tam, kad tinkamai parinkti profesiją, užsiėmimą, ir kad neįgaliojo asmens interesai būtų svarbesni nei mokyklos interesai. Reikia nustoti rengti darbo rinkai nepopuliarių specialybių specialistus, o siekti orientuotis į kiekvieno poreikius ir į darbo rinkos poreikius.
2. Rekomenduojama skatinti darbdavių ir nežymią protinę negalią turinčių asmenų socialinį kontaktą, per neįgaliųjų aktyvų dalyvavimą viešojoje veikloje. Mugėse, parodose, viešuosiuose renginiuose, sociumuose, konferencijose, nevyriausybinių organizacijų veiklose. ir t.t.
3. Rekomenduojama siekti keisti visuomenėje dar vis sklandančius mitus apie proto negalią turinčius asmenis. Reikia siekti suderinti visuomenės požiūrį tai atneštų realių teigiamų rezultatų neįgaliųjų integracijoje.
4. Ugdant nežymiai sutrikusio intelekto asmenis būtina diegti darbą kaip vertybę kaip savarankiško gyvenimo pagrindą ir galimybę jaustis pilnavertišku visuomenės nariu.
5. Į visą nežymią proto negalią turinčių asmenų integracijos procesą verta žiūrėti kaip į laikiną situaciją, o ne nuolatinį stebėjimą, sekimą. Tai neleidžia asmenims tobulėti, išmukti savarankiškumo. Protinę negalią turintys asmenys yra egocentiški, todėl gali greitai priprasti prie nuolatinės pagalbos ir nebedirbti, neatlikti savo pareigų, užduočių pagalbai dingus.
6. Keisti socialinės apsaugos strategines kryptis, Lietuvoje esanti socialinės apsaugos sistema yra nemotyvuojanti ieškotis ir dirbti. Ji skatina saugoti visas teigimas privilegijas, nuolaidas ir paramą nesukant galvos dėl darbo.
7. Stiprinti įvairių švietimo, socialinės ir sveikatos apsaugos bei darbo rinkos ryšys. Būtinai vieningas kryptingas, strategiškai pagrįstų aktyvių ir pasyvių metodų rinkinys padedantis

skatinti šių institucijų bendradarbiavimą bei veiklos orientaciją ne į programų ar veiklos turinį, bet į protinę negalią turinčius asmenis, jų poreikius, socialinius įgūdžius ir gebėjimus.

8. Rekomenduojama neįgaliųjų užimtumą organizuoti reikiamoje sistemos dalyje t.y. darbo ir užimtumo organizavimo grandyje, Neturėtų užimtumo organizavimo problemų sprendimas baigtis švietimo sistemos grandyje.
9. Vertėtų sukurti vieningą sistemą, kurioje būtų pateiktos neįgaliųjų kompetencijos ribos darbdaviams ir kuria jie vadovaudamiesi turėtų integruoti neįgaliuosius į turimas laisvas darbo vietas, nes darbdaviai dažnai simuliuoja ir to ne daro teigdami, kad neįgalusis ypač su protine negale negali atitikti keliamų potencialaus darbo rinkos kandidato kriterijų. Siekiant išspręsti šiuos nesutarimus, verta sukurti koncepciją kurioje būtų apibrėžti protinę negalią turinčių asmenų socialinių gebėjimų raiškos laipsniai ir ypatumai.

NAUDOTA LITERATŪRA

1. Adomaitienė R. ir Samsonienė L. (2003) Europos neįgaliųjų socialinė politika ir nacionalinis identitetas: iššūkis Lietuvos neįgaliųjų socialinės politikos vystymui ir mistifikacijai. Europos sąjunga 2004: iššūkiai procesai ir Europos studijos. Tarptautinė mokslinė konferencija. p.17-23
2. Ambrukaitis J. (2005) Specialiojo ugdymo kaitos bruožai. Šiaulių universiteto leidykla. Šiauliai.
3. Aleksienė V. (2005) specialių poreikių vaikų ugdymas. Seminaro medžiaga. [Interaktyvus] (žiūrėta 2010 04 28) Prieiga per internetą: http://www3.webng.com/socmok/documents/kursu_dalomoji_medziaga/11-12/Specialiu_poreikiu_vaiku_ugdymas/SIV.doc
4. Baranauskienė I., Elijošius E., Pauliukonis A. J., (2004) Neįgaliųjų profesinio rengimo Lietuvoje mokslinė studija. Šiauliai.
5. Baranauskaitė I. ir Ručkus J. (2004) Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinė adaptacijos sąveika. Šiaulių universiteto leidykla. Šiauliai,
6. Bagdanavičius J. (2005). Socialinės sferos sociologija: teorinis metodologinis aspektas. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
7. Babinskienė A. (2005). Neįgaliesiems trukdo dirbti įstatymai. Bičiulystė, (49),1-2
8. Bandzevičienė R., Mackanienė R.(2004). Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje.Mokslinės praktinės konferencijos medžiaga. Šiaulių universitetas.
9. Baranauskienė I., Elijošius E. (2004). Neįgaliųjų profesinio rengimo Lietuvoje mokslinė studija. Šiaulių universitetas.
10. Blinkevičūtė V. (2006). Neįgaliųjų socialinės integracijos politikoje naujos nuostatos. Darbo biržos naujienos. 12, (18), 11.
11. Daulenskienė V.N. J. (2003) Protinio atsilikimo klinika. Šiauliai
12. Darbo rinkos profesinio mokymo ekonominis ir socialinis efektyvumas bei rekomendacijos profesinio mokymo vykdymo efektyvumo didinimui bei praktinio mokymo kokybės gerinimui. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. [Žiūrėta 2010-04 05]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/files/prof_mok.pdf>.
13. Darbo kodeksas, Nr. IX-926 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64-2569, 2.1(4) str.
14. Elijošienė I., (1998) Vaikai turintys intelekto sutrikimų// specialių poreikių vaikai. Antras papildytas leidimas. Šiauliai

15. Gruževskis B. (2006). Profesinis mokymas didina darbo jėgos konkurencingumą. Darbo biržos naujienos, 2(99) 3.
16. Hallahan P. Daniel, Jame M. Kauffman (2003) Ypatingieji mokiniai. Specialiojo ugdymo įvadas. Alma litera. Vilnius
17. Jaškulis A. Lietuvos respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymo pakeitimo projekto apžvalga./Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Mokalinės praktinės konferencijos, vykusios Šiaulių universitete pranešimų medžiaga. (straipsnių rinkinys.) Šiauliai. P.74-79
18. Kvietkienė G. (2003) Socializacija ir vaiko gerovė. Vilnius
19. Lietuvos Respublikos Socialinės Apsaugos ir Darbo Ministerijos informacinė sistema. [Žiūrėta 2010-04-05]. Prieiga per internetą: <http://socmin.lt>.
20. Laužackas R.(1996) Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos. Vilnius: Phare Lietuvos profesinio rengimo reformos koordinavimo centras
21. Laužackas R. (2004).Profesinio rengimo reforma Lietuvoje. Kaunas.
22. Lietuvos Respublikos Konstitucija: Lietuvos Respublikos piliečių priimta 1992 m. spalio 25 d.referendume. (1999). Vilnius: Teisinės informacijos centras.
23. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, 2002 m. birželio 4 d., Nr. IX–926 // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569
24. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas Nr. IX–1826 // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114–5115
25. Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas Nr. IX-2228, 2004 m. gegužės 11 d.
26. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas Nr.X-694, 2006 m. birželio 15 d.// Valstybės žinios, 2006, Nr. 73-2762
27. Lietuvos Statistikos Departamentas (prieiga per internetą: <http://www.std.lt>)
28. Nacionalinės žmonių su negalia socialinės integracijos 2003-2012 metų programa. Valstybės žinios, 2002-08-20. Nr.57-2335.
29. Neįgaliesiems - durys į darbo rinką. (2007). Respublika/Vakarų ekspresas. 94 (4849).
30. Neįgaliųjų socialinė integracija. (2004). Socialinis pranešimas 2003. - Vilnius: Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.
31. Neįgaliųjų socialinės integracijos pagrindinės nuostatos(2005) [Žiūrėta 2010-04 05]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/index.php?-2088422846>

32. Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2010-2012 metų programa. 2009 [Žiūrėta 2010-04 05]. Prieiga per internetą: http://www.ndt.lt/files/File/Nacionaline_programa/NP_projektas_06_12.doc
33. Mencevičienė D. Merkevičius S., Milkevičius G. (2005) Neįgaliųjų socialinė integracija Lietuvoje. [Žiūrėta 2010-04 05]. Prieiga per internetą http://osha.europa.eu/lt/campaigns/hwi/topic_integration_disabilities/lithuania/state_of_play.pdf
34. Maksimaitytė G. (2007) Kas ketvirtam pasaulio gyventojui – psichikos ligos grėsmė. [Žiūrėta 2010-04 05]. Prieiga per internetą: http://www.alfa.lt/straipsnis/147375/?Kas.ketvirtam.pasaulio.gyventojui..psichikos.ligos.gresme=2007-08-20_11-22
35. Paliušienė G. (2009) Neįgaliųjų reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2009 metų veiklos planas. [Žiūrėta 2010-04 05]. Prieiga per internetą: http://www.ndt.lt/files/File/Stateginiai_planai/2009_M_VEIKLOS_PLANAS.doc
36. Pivorienė J. (2004). Sociologijos pagrindai socialiniame darbe. Kaunas.
37. Prascevičienė R. (2001). Neįgalūs darbo rinkoje privilegijų neturi. Lietuvos sveikata. P.13
38. Ruškus J. (2002). Negalės fenomenas. Šiaulių universiteto leidykla.
39. Radzevičienė L. (2003) Vaikų turinčių specialiųjų poreikių psichosocialinė raida. Šiaulių universiteto biblioteka. Šiauliai
40. Šeporaitytė D., Tereškinas A., (2007) Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje. [Žiūrėta 2010-04 05]. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/assets//Ne%20C4%AFgali%C5%B3j%C5%B3%20C4%AFsidarbinimo%20ir%20mokslo%20galimyb%C5%B3%20tyrimas.pdf>
41. Sendžikienė V.(2004). Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Mokslinės praktinės konferencijos medžiaga. Šiaulių universitetas.
42. Samsonienė L. (2006) Specialių poreikių vaikai ir jų socialinė integracija. Vilnius
43. Valenta A.(2003). Noriu būti gyvenimo dalininku. Vilnius.
44. Žmogaus studijų centras. Psichologinės pagalbos žmonių su negalia ypatumai. (1996).Vilnius.
45. Žalimienė L., Lazutka R., Gruževskis B., Girdzijauskienė S., Bagdonas A. (2008) Neįgaliųjų integracija į darbo rinką Lietuvoje: politika, įvertinimas, rehabilitacija /; Vilniaus universitetas. Filosofijos fakultetas

46. Vikipedija. Laisvoji enciklopedija. PROTINIS ATSILIKIMAS (Žiūrėta 2010 02 10)
Prieiga per internetą:<
http://lt.wikipedia.org/wiki/Socialiniai_%C4%AFg%C5%ABd%C5%BEiai

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Klausimai neįgaliesiems gyvenantiems visuomenėje

1. Papasakok kaip laikaisi kaip gyveni?
2. Ar kada susimastei kad galėtum eiti dirbti?
3. Kaip manai kodėl nedirbi?
4. Kokius darbus galėtum eiti dirbti?
5. Ar tau yra kas pasiūlęs eiti dirbti? Gal turėjai galimybę eiti dirbti?
6. Kaip manai kas trukdo neįgaliesiems dirbti?
7. Kaip manai koks visuomenės požiūris è dirbančius neįgaliuosius?
8. Kaip manai ar pakankamai skiriama dėmesio neįgaliųjų integracijai į darbo rinką ir visuomenę?
9. Kaip manai kaip vertėtų spręsti neįgaliųjų įdarbinimo ir integracijos problemas?

KOKYBINIO POKALBIO SU DARBDAVIAIS PAGRINDINIAI KLAUSIMAI

1. Papasakokite apie save: vardas, amžius, darbo sritis, pareigos.
2. Atskleiskite ar šiuo metu Jūsų įmonėje dirba darbuotojai, turintys kokią nors negalią ar protinę negalią? Kodėl?
3. Kaip manote, kokios yra žmonių su negalia nedarbo priežastys ir kas turėtų keistis, kad neįgalieji pradėtų dirbti?
4. Kaip manote ar yra realių galimybių asmenims su nežymia protine negalia integruotis į darbo rinką?
5. Kokie pagrindiniai reikalavimai yra keliami, norint įsidarbinti Jūsų įmonėje? Ar, Jūs manymu, žmogus su protine negalia galėtų juos pateisinti?
6. Kaip vertinate valstybės dalyvavimą neįgaliųjų integracijai į darbo rinką? Ar pakanka valstybės pastangų?