

NEĮGALIŲJŲ ĮSIDARBINIMO IR MOKSLO GALIMYBĖS LIETUVOJE
Tyrimo ataskaita

Parengė:

Dokt. Deimantė Šėporaitytė, Vytauto Didžiojo universitetas

Doc. dr. Artūras Tereškinas, Vytauto Didžiojo universitetas

Tyrimą rėmė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

2007

ĮVADAS	3
I. NEĮGALIŪJŲ ĮSIDARBINIMAS IR MOKSLAS LIETUVOJE IR UŽSIENYJE: TEORINĖS ĮŽVALGOS, TYRIMAI IR TENDENCIJOS	4
1. Negalios suvokimo modeliai ir sąsajos su neįgaliųjų įsidarbinimo bei mokslo problematika	4
2. Neįgaliųjų socialinės integracijos samprata, jos kritika ir įgalinimo paradigma	6
3. Neįgaliųjų švietimas, profesinis orientavimas ir rengimas bei užimtumas	9
4. Užimtumo politika ir kintantis darbo pobūdis	14
5. Neįgaliųjų asmenų nesėkmių darbo rinkoje priežastys	16
6. Įsidarbinimo bei išsimokslinimo galimybių sąsajos su lytimi	19
II. NEĮGALIŪJŲ ĮSIDARBINIMO IR MOKSLO GALIMYBĖS LIETUVOJE	20
1. Tyrimo metodologija	20
2. Tyrime dalyvavusių neįgaliųjų informantų socio-demografinės charakteristikos	22
3. Tyrimo rezultatai	23
3.1 Neįgaliųjų asmenų išsilavinimo ir profesijos įgijimo galimybės: patirtys ir vertinimai	23
3.2 Užimtumo svarba, darbo paieškos ir darbinė patirtis: neįgaliųjų patirtys ir tarpininkaujančių organizacijų darbuotojų įžvalgos	28
3.3 Neįgaliųjų galimybės įsidarbinti: įdarbinimui tarpininkaujančių organizacijų darbuotojų, neįgaliųjų organizacijų narių, darbdavių, ekspertų ir pačių neįgaliųjų vertinimai	39
3.4 Neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo sąsajos su lytimi, amžiumi ir etnine priklausomybe	47
3.5 Valstybinė neįgaliųjų socialinės integracijos programa ir jos įgyvendinimas: ekspertų vertinimas	48
IŠVADOS	49
REKOMENDACIJOS	51
LITERATŪRA	53
PRIEDAI	56

IVADAS

Darbas yra viena iš esminių asmens tapatumo dalių. Tačiau, kaip teigia Lietuvos ir užsienio mokslininkai, neįgalūs asmenys susiduria su sunkumais švietimo ir užimtumo srityje, nes neretai jie suvokiami kaip priklausomi, pasyvūs, nekompetentingi ir nepatikimi. Todėl itin svarbu analizuoti ir pateikti visuomenei neįgalių asmenų išsimokslinimo ir užimtumo patirtis. Jos gali padėti keisti susiformavusias stereotipines nuomones apie neįgalųjį kaip nesugebantį pasirūpinti savimi asmenį.

Šioje studijoje analizuojamos neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje. Pirmoje studijos dalyje aptariamos teorinės išvalgos, tyrimai ir tendencijos, susijusios su neįgaliųjų įsidarbinimu ir mokslu Lietuvoje bei pasaulyje. Čia pateikiami negalios suvokimo modeliai ir jų sąsajos su neįgaliųjų įsidarbinimo bei mokslo problematika, apžvelgiama neįgaliųjų socialinės integracijos samprata, jos kritika ir įgalinimo paradigma. Remiantis skirtingose šalyse atliktais tyrimais, šioje studijos dalyje taip pat kalbama apie neįgaliųjų švietimą, profesinį orientavimą ir rengimą, trumpai apibūdinamos neįgalių asmenų nesėkmių darbo rinkoje priežastys ir įsidarbinimo bei išsimokslinimo galimybių sąsajos su lytimi.

Antroje studijos dalyje pateikiami kokybinio neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybių Lietuvoje tyrimo rezultatai. Tyrimo metu buvo atlikti 49 interviu: 30 interviu su neįgaliais vyrais ir moterimis, 8 interviu su Vilniaus, Kauno ir Šiaulių Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų ir darbo biržų darbuotojais, 5 interviu su neįgaliais asmenis įdarbinusiais darbdaviais, 4 su neįgaliųjų organizacijų nariais ir 2 interviu su ekspertais, nagrinėjančiais neįgaliųjų švietimo ir užimtumo problematiką. Šioje studijos dalyje analizuojamos neįgalių informantų mokymosi bei studijų patirtys ir tai, kaip jie vertina išsilavinimo ir profesijos galimybes Lietuvoje. Čia taip pat atskleidžiami sėkmingi neįgalių žmonių įsidarbinimo atvejai ir aprašomi patirti sunkumai. Remdamiesi atliktais interviu, studijos autoriai aptaria ir tai, ką įdarbinimui tarpininkaujančių organizacijų darbuotojai, neįgaliųjų organizacijų nariai, darbdaviai, ekspertai mano apie neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes šalyje. Pristatomi neįgalių asmenų ir kitų tyrime dalyvavusių informantų požiūriai į įsidarbinimo sąsajas su lytimi, amžiumi ir etnine priklausomybe. Antros dalies pabaigoje trumpai susumuojama tai, kaip ekspertai vertina Valstybinės neįgaliųjų socialinės integracijos programą ir jos įgyvendinimą.

Studijos gale pateikiamos išvados ir rekomendacijos.

I. NEĮGALIŲJŲ ĮSIDARBINIMAS IR MOKSLAS LIETUVOJE IR UŽSIENYJE: TEORINĖS ĮŽVALGOS, TYRIMAI IR TENDENCIJOS

Neįgaliųjų socialinis diskursas Lietuvoje yra mažai tyrinėtas. Nors vis labiau atkreipiamas dėmesys į neįgalių asmenų problemas ir poreikius, vis dar nepakankamai dėmesio skiriama itin svarbioms neįgaliesiems asmenims švietimo ir užimtumo sferoms. Darbas yra viena iš esminių asmens tapatumo dalių, tačiau neįgalūs asmenys susiduria su sunkumais užimtumo srityje, nes neretai jie vis dar yra suvokiami kaip priklausomi, pasyvūs ir nesugebantys būti lygiateisiais socialinių santykių subjektais. Negalios tyrinėtojai teigia, kad neįgalūs vyrai ir moterys, kurie kaip ir visi žmonės įvairiose viešose ir privačiose sferose prisiima skirtingus vaidmenis, pirmiausiai redukuojami iki jų negalios, taigi ir traktuojami tik kaip neįgalūs.

1. Negalios suvokimo modeliai ir sąsajos su neįgaliųjų įsidarbinimo bei mokslo problematika

Galima išskirti kelis svarbiausius negalios modelius: individualųjį ir socialinį (Plg. Oliven ir Sapey 1999: 13–35). Įvairūs autoriai šiuos modelius įvardina skirtingai. Cloerkes (2001) individualų vadina medicininis, o socialinį – interakciniu; Ruškus (2002) individualų pavadina klinikinis-korekciniu, o socialinį – socialiniu interakciniu.

Klinikinis-korekcinis modelis apibrėžia negalią pirmiausia kaip nukrypimą nuo normos bei kaip fizinį reiškinį ir chronišką ligą; jis implikuoja sutrikimo diagnostiką ir korekciją. Šis modelis mato negalią kaip individualų, o ne socialinį reiškinį (Plg. Ruškus 2002: 92). Žvelgiant į negalią iš klinikinio-korekcinio modelio perspektyvos imamasi institucionalizuoti neįgaliuosius, kurti jiems uždaras erdves. *Kitokie* atskiriami nuo visuomenės, nusprendus, kad „taip jiems geriau“. Michelis Foucault (1973, 1998) išsamiai aprašė tokių modernių prievartinių institucijų kūrimą bei jų veiklos organizavimą. Dauguma neįgaliesiems skirtų institucijų buvo įkurtos specialiai suprojektuotoje fizinėje aplinkoje, kurioje viskas suspausta į atitinkamo režimo rėmus. Panašių institucijų būta ir sovietiniais laikais (buvo statomi fabrikai, internatinės mokyklos ir kt. neįgaliesiems; neįgalūs vaikai nesimokė bendrojo lavinimo mokyklose). Toks neįgaliųjų buvimas specifinėse erdvėse užvėrė jiems kelią dalyvauti „normaliose“, visiems prieinamose erdvėse. Tuo metu nebuvo įmanoma kalbėti apie socialinį atvirumą, o tik apie uždaras dalyvavimo formas „tarp

savųjų“ bei socialines garantijas, konkrečiai invalidumo pašalpą ir lengvatas. Pasak Ruškaus ir Mažeikio, „invalidumo laipsnio nustatymui ir darbingumo masto priskyrimui buvo sukurtos žeminančios procedūros, kai darbingumo laipsnio netektis (skaityk: esmės netektis) buvo (ir tebėra) iš dalies kompensuojama piniginėmis išmokomis, lengvatomis, kurios turėjo atstoti atskyrimą nuo kūrybingumo, visuomeninio reikšmingumo ir reikalingumo“. Neįgalieji buvo atskiriami nuo kolektyvų, o aktyvių bendruomenių, kurios kompensuotų šį praradimą beveik nebuvo. Kitaip tariant, siekdami išmokų ir kitų privilegijų, neįgalieji išgyveno ir „vaidino“ nedarbingumo ir atskirties būsenas, tačiau neturėjo bendruomeniškumo kompetencijų ir net nesuvokė, kad jos reikalingos ir reikšmingos. Be to, labai retai kurdavosi neįgalių asmenų ir juos auginančių ar prižiūrinčių asmenų bendruomenės; vadinas, buvo plėtojama plataus masto socialinė atskirtis, neįgalieji buvo įkalinti namų, internatų, klinikų aplinkoje (Ruškus ir Mažeikis 2007: 38). Uždaros institucijos neįgaliesiems ir ribotas jų socialinis dalyvavimas rodo, kad neįgalumas buvo suvokiamas kaip asmeninė žmogaus problema; nebuvo stengiamasi keisti pačios situacijos, neįgalieji buvo paprasčiausiai institucionalizuojami, atsižvelgiant į negalios pobūdį. Viena vertus, neįgaliųjų institucijomis buvo siekiama sukurti jiems tinkamą medicininę ir psichologinę aplinką, kita vertus, šios institucijos atribojo bei kūrė specifinę socialinės atskirties erdvę.

Kitas minėtas socialinis negalios modelis akcentuoja visai kitus dalykus nei klinikinis-korekcinis modelis. Pasak Traustadóttir bei Kristiansen (2004), vienas iš plačiausiai žinomų socialinių negalios modelių – britų socialinis negalios modelis, susiformavęs 1970 metais. Svarbu paminėti tai, kad šis modelis skiria sutrikimą (*impairment*) ir negalią (*disability*). Sutrikimas priimamas kaip kūniškasis faktas, kuris yra atskiriamas nuo kultūriškai, simboliškai bei socialiai sukonstruotos ir įprasmintos negalios. Taigi šiuo atveju negalia taip pat patiriama tiek materialiniame (pvz., architektūriniai kliuviniai), tiek simboliniame lygmenyje (pvz., visuomenėje paplitusios nuostatos, stereotipai bei lūkesčiai neįgaliųjų atžvilgiu). Socialinis modelis perkelia problemą nuo neįgaliojo į socialinę aplinką. Šioje paradigmoje pabrėžiamas kontekstas ir skirtingų veiksnių sąveika. Cook and Jonikas (2002) teigia, kad šis modelis atskleidžia tai, kad dažnai žmonėms su negalia kai kurios aplinkos yra socialiai neprieinamos, ekonomiškai suvaržančios, teisiškai atskiriančios ir neparemiančios emociškai. Tokiu būdu negalia tampa ne individui priskiriamu faktu; priešingai pabrėžiami socialiniai negalios momentai. Vadovaujamosi mintimi, kad, susidūręs su aplinkos kliuviniais ir trukdžiais, bet kuris asmuo gali pasidaryti neįgalus. Šio

modelio rėmuose gali būti klausama: jei visi aplinkiniai mokėtų ženklų kalbą, ar kurtumas būtų negalia? Akivaizdu, kad socialinis negalios modelis, koncentruodamasis ties socialine aplinka ir jos simboliniais bei materialiniais kliuviniais yra daug produktyvesnis už klinikinį-korekcinį požiūrį. Nepaisant to, socialinis modelis taip pat yra kritikuojamas.

Kai kurie tyrinėtojai kritikuoja socialinį negalios modelį dėl to, jog šis modelis labai daug dėmesio skiria socialiniams ir struktūriniais barjerams, ignoruodamas patirties dimensijas negalioje (Corker ir French 1999; Shakespeare 1997). Palaikydama socialinį modelį, Crow (1996: 59 cit. iš Traustadóttir ir Kristiansen 2004: 35) nurodo, kad svarbu jį peržiūrėti. Autorės nuomone, reikia rasti būdą, kaip integruoti sutrikimą į bendrą patirtį ir savęs suvokimą. Panašiai socialinį modelį kritikuoja ir Thomas (1999, 2002, 2004) būtent dėl modelio nuolatinio susirūpinimo „aktyvumo apribojimu“. Autorė mano, kad reiktų plėtoti socialinį santykinį požiūrį, nes jis gali geriau atskleisti psicho-emocines negalios dimensijas. Pasak jos, socialinis negalios modelis taip pat neatsižvelgia į didelę neįgalių žmonių grupę seksualumo, etniškumo ir socialinės lyties srityse (Thomas 1999).

2. Neįgaliųjų socialinės integracijos samprata, jos kritika ir įgalinimo paradigma

1991 m., siekiant užtikrinti neįgaliųjų teises bei socialinę integraciją, Lietuvoje priimtas Invalidų integracijos įstatymas. 2005 m. šis įstatymas pakeistas į Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą, kuriame atsisakoma diskriminuojančios invalidumo sąvokos. Įstatymo pirmo skirsnio 3 straipsnyje teigiama, kad „Neįgaliųjų socialinė integracija organizuojama vadovaujantis šiais principais: [...] lygių galimybių – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdymosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės. Tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį” (žr. <http://www.socmin.lt/index.php?-464411286>). Ketvirtame Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo skirsnyje apibrėžiama neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymo tvarka: neįgalumas įvertinamas trimis lygiais (sunkiu, vidutiniu ir lengvu), o darbingumas atitinkamai įvertinamas procentais („jei asmeniui nustatoma 0-25 procentų darbingumo, jis laikomas nedarbingu; jei asmeniui nustatoma 30-55 procentų darbingumo, jis laikomas iš dalies darbingu; jei asmeniui

nustatoma 60-100 procentų darbingumo, jis laikomas darbingu“; žr. <http://www.socmin.lt/index.php?-464411286>).

Pasak J. Ruškaus ir G. Mažeikio (2007: 42), socialinė integracija dažnai nelauktai pasiekia priešingų rezultatų nei tikimasi. Užuoat įtraukus neįgaliuosius į aktyvią bendruomenės veiklą ir atvėrus bendruomenę jų dalyvavimui, dar labiau stiprinami „neigiami socialiniai vaizdiniai ir nuostatos [...] toliau tęsiamas spekuliacinis socialinės integracijos sąvoka, kai realiai už to dažnai teglūdi [...] klinikinis-korekcinis neįgalumo vertinimas, atitinkamai ir neįgaliojo socialinio dalyvavimo galimybių nuvertinimas, atskyrimas nuo galimybės atlikti reikšmingų įnašų į bendruomenės gyvenimą.“

J. Ruškaus (2007: 12) manymu, Lietuvoje atsiskleidžia socialinės integracijos paradigmos ambivalentiškumas, nes „legitimuojamas normiškumo konceptas, sutrikimai išlieka kaip vertinimo pagrindas, akcentuojamas asmens funkcionavimo sumažėjimas“. Su juo sutinka ir Germanavičius VŠĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“ išleistame straipsnių rinkinyje „Psichikos sveikatos paslaugos bendruomenėje: neįgaliųjų įdarbinimas“: „Deja, tenka konstatuoti, kad 2005 m. pakeitus NDNT [Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos] darbo principus, asmenų, turinčių psichikos sutrikimų, reabilitacijos praktika ne tik nepagerėjo, bet net pablogėjo. Kadangi NDNT darbinės rekomendacijos pagrindą sudaro ne gebėjimų įvertinimas, o vien tik taikytinų apribojimų išvardijimas, darbdaviai netiesiogiai skatinami nepriimti neįgaliųjų į tinkamą jiems darbą. O tai mažina neįgaliųjų integracijos veiksmingumą“ (2006: 4). Čia taip pat nurodoma, kad draudimus derėtų pakeisti įgalinimu, nes NDNT neįgaliesiems išduodamos darbinės rekomendacijos nesuteikia darbdaviui platesnės informacijos apie tai, ką proto arba psichinę negalią turintis asmuo galėtų dirbti konkrečioje darbo vietoje.

Be to, anot Ruškaus (2007: 12), darbingumui įvertinti sukuriama vieninga kriterijų ir instrumentų sistema. Tačiau autorius klausia, ar darbingumas yra kontrastiška ir permanentinė ar vis dėlto situacinė ir kūrybinė savybė. Jo tvirtinimu, yra daugybė pavyzdžių, kai oficialiai pirmos grupės neįgaliaisiais, taip pat nedarbingais pripažinti asmenys pasiekia puikių rezultatų darbinėje ar profesinėje srityje, o visiškai neveiksniais laikomi neįgalieji yra kūrybiškai aktyvūs, plėtoja savo išskirtines kompetencijas. Šis negalios tyrinėtojas teigia, kad darbingumas, kaip ir invalidumo sąvoka „tampa tik priemonė pašalpoms ir lengvatoms gauti“. Netiesiogiai išaukštindama darbingumo reiškinį ir jo identifikavimo būdus, valstybė ugdo neįgaliųjų priklausomybę nuo kitų, skatina „išlaikytinio mentalitetą, pasyvumą, stiprina stigmatizaciją ir atskirtį. Neįgaliajam tenka

manipuliuoti darbingumo statusu sprendžiant, ar rinktis visišką nedarbingumą ir kartu gauti didesnę valstybės pašalpą, bet prarasti faktinę galimybę įsidarbinti, ar rinktis mažesnio laipsnio nedarbingumą, gauti mažesnę pašalpą ir tikėtis įsidarbinti“. Tokiu būdu žymų neįgalumą turintis žmogus, patirdamas spaudimą nedirbti arba manipuliuoti teisės aktais, teisėtai pasmerkiamas socialinei atskirčiai. Žmogaus darbingumas nėra nuolatinė savybė; priešingai, ji priklauso „nuo asmens vidinių bei aplinkos resursų sąveikos: neįgalintas individas ir uždara aplinka sukuria didelio nedarbingumo, neįgalumo atvejus“, o įgalintas individas ir atvira bendruomenė išryškina neįgalųjų privalumus ir suteikia jiems galimybių darbo rinkoje (Ruškus 2007: 12-13).

Vis dažniau šiuolaikinėse teorinėse perspektyvose pereinama nuo socialinės integracijos prie socialinio įgalinimo idėjos. Ruškaus (2007: 10) manymu, tik kvestionuojant socialinės integracijos sąvoką ir reflektuojant neįgalųjų patirtį būtų įmanoma ne tik kritiškai įvertinti tai, kokia kryptimi keičiasi neįgalųjų socialinė būtis, bet ir atrasti naujas galimybes, paradigmas, metodus šioje srityje. Kai socialinė integracija suvokiama kiekybiškai, bet kokia veikla imama traktuoti kaip integracija. Pasak šio mokslininko, ilgą laiką „nebuvo kalbama apie socialinės integracijos kognityvinę, egzistencinę, kultūrinę, socialinę ir dar kitokią kokybę, pati aplinka nebuvo klasifikuojama kokybiniais parametrais“. Standartizuotoje socialinės integracijos paradigmoje susiduriama su vidiniais paties termino ir išoriniais socialinės praktikos prieštaravimais. Tik atskleidus socialinės integracijos ribas, galima esmingai pakeisti neįgalųjų socialinę būtį. Socialinės integracijos teorijos kritikuotinos ir dėl to, kad jos ignoruoja socialinę ir kultūrinę įvairovę ir neatsižvelgia į socialinius pokyčius. Jose neįgalieji vertinami kaip pasyvūs visuomenės dalyviai, o ne kaip asmenys su savitomis galimybėmis ir privalumais. Šių teorijų požiūriu, neįgalieji privalo kuo galima labiau perimti visuomenės vertybes ir veikti pagal socialines normas. „Integruotu neįgalioju vadinamas ne tas, kuris sugeba išreikšti savitus gebėjimus, bet tas, kuris išpildo kuo daugiau norminių visuomenės lūkesčių“ (Ruškus 2007: 11). Vadinasi, galima teigti, kad socialinės integracijos teorijos, jų propaguojamos „normos, kontrolė, ekspertinis statusas neįgalųjų atžvilgiu, klientų valdymas“ yra prieštaringas, kartais net žalingas neįgaliesiems. Asmenys, neturintys negalės patirties, dažniausiai uzurpuoja socialinės integracijos ekspertinį žinojimą, valdymą ir atsakomybę. Tačiau įgalinimas yra procesas, kurio metu užuot dominuojami specialistų neįgalieji turėtų kontroliuoti savo gyvenimą patys ir turėti daugiau pasirinkimo ir apsisprendimo galimybių. Įgalinimas turėtų suteikti neįgaliajam būtinas kompetencijas, socialinius ir politinius vaidmenis, teisinį statusą, sukurti materialinę aplinką

igalinimo procesams. O tam reikia priderinti neįgalių asmenų paramos programas prie jų individualių poreikių ir stiprybių. „Igalinimas – tai individualus kelias“, kuriame savo gyvenimo kontrolė ir individo gebėjimai turi būti stiprinami visos bendruomenės pastangomis. „Igalinimas prasideda, kai individai patys apsibrėžia savo poreikius ir siekius, patys, o ne specialistai, priima sprendimus ir dėl jų prisiima atsakomybę“ (Ruškus 2007: 11).

Anot negalios tyrinėtojų C.Barnes, C.Mercer ir T.Shakespeare (1999), pozityvus neįgalaus asmens suvokimas neturėtų atsiremti į jo gebėjimą dalyvauti tradiciškai konstruojamoje ir suvokiamoje darbo rinkoje. C. Barnes (2000) teigia, kad reikšmingi pokyčiai neįgaliųjų įdarbinimo srityje bus pasiekti tik reformavus darbo suvoktis, įvertinant skirtingų asmenų kompetencijas.

3. Neįgaliųjų švietimas, profesinis orientavimas ir rengimas bei užimtumas

Žema kvalifikacija, bedarbystė, socialinė izoliacija ir priklausymas nuo tarnybų dažnas tarp neįgalių jaunuolių. Specialiojo švietimo sistema, formuodama išsilavinimo prasme ir socialiai „neįgalius“ jaunuolius, išsaugo įsitikinimą, kad neįgalieji yra kažkuria prasme nepilnaverčiai. Tai suteikia teisę teisėtai diskriminuoti juos visose gyvenimo srityje, o ypač užimtumo srityje (Barnes 1996).

J. A. Cook ir J. Burke (2002) remiasi Baldwinu ir Johnsonu, kurie teigia, kad dalyvaudami darbo rinkoje neįgalieji susiduria su skirtingomis problemomis; pagal patiriamų problemų pobūdį autoriai neįgaliuosius suskirsto į dvi grupes. Pirmoji mažesnė grupė, anot autorių, kurių negalia yra įgimta ar patirta vaikystėje, susiduria su ypač sunkia diskriminacija ir išankstinėmis nuostatomis švietimo ir užimtumo sferoje. Dėl šios priežasties būtinos įstatyminės garantijos, užtikrinančios jų pilietines teises. Antroji, daug didesnė neįgaliųjų grupė, negalia yra įgijusi vėlesniame amžiuje; nuo šių asmenų patirties, įgūdžių ir ekonominių paskatų priklauso jų grįžimas į darbo rinką. Autoriai tvirtina, kad viešoji politika, nukreipta į šių dviejų grupių pagalbą įdarbinimo (ir švietimo) situacijoje turi skirtis: antidiskriminacinė politika ir ypatingas dėmesys švietimo sistemai, profesiniam rengimui ir aukštesnės kvalifikacijos darbai yra reikalingi pirmajai grupei, tuo tarpu antrajai būtina politika ir priemonės, kurios leistų sugrįžti į darbą ir užtikrinti pakankamas pajamas tais laikotarpiais, kai jie negali dirbti. Pasak autorių, į darbą dažniau grįžta jaunesni, turintys aukštesnį išsilavinimą, o ne vyresnio amžiaus ar mažiau išsilavinę žmonės.

Dažnai taip yra todėl, kad turintys žemesnį išsilavinimą neįgalieji gauna didesnes neįgalumo išmokas, negu uždirbtų darbe. Dėl to jie mano, kad grįžti į darbą neverta. Minėtų tyrėjų manymu, esant reikalui pritaikyti darbo aplinką (ir ją pritaikius), neįgalieji dažnai gauna mažesnę darbo užmokestį, nei tuo atveju, kai darbo vietos pritaikyti nereikia. Pasak J. A. Cook ir J. Burke (2002), šie pastebėjimai leidžia daryti išvadą, kad įgijus negalią sugrįžimą į darbą lemia ne tik įgyti negalios apribojimai, bet ir kiti veiksniai, tokie, kaip darbdavio nuostatos, darbo rinkos sąlygos (būklė), galimybė pritaikyti darbo vietą, geresnės sąlygos įdarbinant. Todėl neįgaliesiems svarbu turėti galimybę siekti aukštesnio nei vidurinis išsilavinimo.

Aptardamas ugdymo problematiką, Ruškus (2007: 18) išskiria tris esminius šiuolaikinio ugdymo elementus. Pirmąjį galima pavadinti pedagoginiu optimizmu; tai yra esminis tikėjimas „ugdytinio potencialu, palankiomis jo kognityvinės-intelektinės ir vertybinės-emocinės raidos galimybėmis“. Pedagoginio optimizmo aplinkoje visiems ugdytiniams sudaromos kuo palankesnės psichosocialinės raidos ir ugdymosi sąlygos. Antrasis principas yra susijęs su įsitikinimu, kad šiuolaikinis humanistinis ugdymas privalo remtis metodais, kurie atitiktų mokinių galimybes, interesus ir poreikius. Šie metodai turi skatinti vaikų ir paauglių aktyvumą, savarankiškumą, sąmoningumą ir atsakingumą, mokymosi ir socialinės veiklos motyvaciją. Trečias principas siejasi su suvokimu, kad šiuolaikinis ugdymas – tai kryptinga ir struktūruota ugdytojų veikla, kultūrinė sąveika ir bendradarbiavimas. Šios bendros veiklos ir kultūrinės sąveikos metu kryptingai siekiama sudaryti sąlygas ugdytiniams įgyti mokslų ir technologinių žinių, suformuoti „svarbiausius dabarties žmogui praktinius ir darbinius įgūdžius, įgyti vertybinio, emocinio ir dorovinio santykio su tikrove bei žmonijos kūrybinės veiklos patirties“ (Ruškus 2007: 18).

Šis negalios mokslininkas taip pat svarsto apie negalią turinčiųjų ugdymą uždaroje, specialiose institucijose ir bendrojo lavinimo institucijose; jis kalba apie tokio skirtingo ugdymo privalumus ir ribotumus. Pasak Ruškaus, specialiosiose mokyklose ugdytiniai yra sąlygiškai uždaroje sistemoje. „Jų veikla apsiriboja maršrutu mokykla – šeima. Visos veiklos, kuriose vaikai, turintys intelekto sutrikimų, dalyvauja, yra mokyklos ar šeimos viduje...“ Kitose socialinėse ir edukacinėse erdvėse jie nedalyvauja. Jų socialinių-edukacinių veiklų ratas yra gana uždaras, nesusijęs su kitais socialiniais kontekstais. Manoma, kad mokykla „pajėgs organizuoti ir sutelkti visas įmanomas veiklas (mokomasias, užimtumo ir pan.) vienoje mokyklos erdvėje. Toks prekybos centro modelis mokykloje sukuria saugumo įspūdį, nes nereikia patirti naujų iššūkių, patirčių, naujovių.“ Tačiau, ar įmanoma „vienoje institucijoje sutelkti visus socialinio gyvenimo institutus ir

edukacinius resursus?“ Mokslininkas atsako neigiamai. Dalyvavimas ir narystė kuo įvairesnėse socialinio gyvenimo formose (pvz. bendrojo lavinimo mokyklose, moksleivių rūmuose, kultūros centruose, parapijose, nevyriausybinėse organizacijose, neformalaus susibūrimo vietose, klubuose ir t.t.) yra būtinas vaiko socializacijos veiksnys. Deja, šiandieninėje ugdymo praktikoje nėra itin smarkiai atsižvelgiama į socialinį dalyvavimą kaip vaiko socializacijos veiksnį (Ruškus 2007: 19-20).

J. Ruškus (2007: 23) taip pat nurodo, kad itin svarbus dalykas yra požiūris į vaiką kaita, pabrėžiant ne vaiko sutrikimus, nesugebėjimą kažko įvykdyti, bet vaiko gebėjimus, žinias, įgūdžius, motyvus, interesus ir poreikius. Šitaip yra stiprinami jo resursai, išvelgiama vaiko pažanga, vaiko ir tėvų edukacinės galimybės. Anot mokslininko, pedagogai turi atsisakyti pesimizmo, netikėjimo vaiko galimybėmis, šabloniško ugdymo programų bei formalių rekomendacijų ugdymo procese.

I. Baranauskienė ir J. Ruškus (2004: 8) mano, kad Lietuvoje neįgaliųjų profesinio rengimo sistema tampa kokybiškesnė dėl keleto veiksnių: pirmiausia, kuriami specialūs profesinio rengimo centrai, antra, mėginama integruoti neįgalios jaunuolius į profesines mokyklas, trečia, perimama Vakarų Europos valstybių profesionali patirtis. Tačiau, anot tyrinėtojų, teigti, kad Lietuvos visuomenė priėmė Europos socialinės politikos nuostatas, būtų problemiška dėl to, kad šalyje dar nepakankamai ištirta neįgaliųjų asmenų profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika bei jos įtaka neįgaliųjų gyvenimo kokybei ir visuotinei gerovei. Pastebima, kad neįgaliųjų profesinio rengimo sistema sparčiai kinta ne tik Lietuvoje, bet ir visose Europos Sąjungos valstybėse. Dabartiniai informacinės visuomenės raidos bruožai, pavyzdžiui, spartėjantis naujų technologijų diegimas bei staigus informacijos protrūkis (Sauter 1994), kelia vis naujus reikalavimus darbuotojų kvalifikacijai. „Profesinis sumanumas“ kaip normatyvinė tikslą išreiškianti kategorija reikalauja, kad baigę profesinį mokymą mokiniai galėtų pateisinti jiems keliamus reikalavimus (Jungkunz 1999) ir ateitį į darbo rinką ne tik kaip paklusnūs vykdytojai, bet turėtų idėjų, gebėtų jas pritaikyti“ (Baranauskienė ir Ruškus 2004: 8).

I. Baranauskienė ir J. Ruškus (2004: 19) įvardija tokius pagrindinius bendruosius ir sąlygiškai specifinius darbo rinkos keliamus iššūkius profesiniam rengimui: lankstumas, konkurencija, inovacinė veikla, ekonominių ir darbo procesų tarptautinis charakteris, socialinė partnerystė, verslumas, į rinką orientuota individuali atsakomybė, mokymasis visą gyvenimą, Lietuvos pramonės restruktūrizacija, nedarbas, probleminės darbo rinkos grupės, regioninės

plėtos, skurdas. Kai kurie bendrieji ir sąlygiškai specifiniai darbo rinkos iššūkiai, tokie, kaip lanksčios darbo rinkos, ekonominių ir darbo procesų tarptautinis charakteris, socialinė partnerystė, Lietuvos pramonės restruktūrizacija, probleminės darbo rinkos grupės, regioninės plėtos, yra labiau susijusios su ekonomine, socialine ir darbo rinkos politika, todėl galima teigti, kad jie atspindi ir formuoja objektyvią tikrovę. Tokie iššūkiai, kaip inovacinė veikla, verslumas, į rinką orientuota individuali atsakomybė, mokymasis visą gyvenimą, priskirtini objektyviam sąvokos *darbo rinka* pradui. Kai kurie iššūkiai, pvz., konkurencija, nedarbas, skurdas, „turi subjektyvų ir objektyvų pradą, ir jų įgyvendinimo sėkmė priklauso tiek nuo besiklostančios ekonominės situacijos darbo rinkoje, tiek nuo politinių sprendimų, tiek nuo visuomenės iniciatyvumo, gebėjimo patiems spręsti darbo rinkoje iškilusias problemas“ (Baranauskienė ir Ruškus 2004: 20-21).

Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2003 metais atlikto tyrimo „Neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos sistemos analizė ir išvados bei pasiūlymai strategijos parengimui“ (žr. <http://www.socmin.lt/index.php?497336249>) išvadose nurodoma, kad

Neįgaliųjų profesinio mokymo paslaugos nėra pakankamai išplėtos šalyje ir nėra vykdomos profesinio mokymo institucijose dėl poreikio paslaugoms trūkumo bei fizinės aplinkos ir darbo priemonių mokymo centruose nepritaikymo. [...] Šalyje yra neišvystyta neįgaliųjų įdarbinimo po profesinio mokymo sistema; asmenų įsidarbinimo po profesinės rehabilitacijos galimybės yra kol kas labai mažos. Be to, neplėtojamas distancinis neįgaliųjų profesinis mokymas bei neteikiamos papildomos paslaugos, tokios kaip pavežėjimas iki mokymosi vietos ar namų. Šių paslaugų neorganizavimas žymia dalimi apsunkina neįgaliųjų asmenų mokymosi galimybes ir paslaugų prieinamumą bei mažina jų motyvaciją ir iniciatyvumą.

Tyrimo išvadose finansinių lėšų trūkumas (ypač įsigyjant specialiąsias mokymo priemones) laikomas viena iš pagrindinių kliūčių organizuojant neįgaliųjų profesinį mokymą. Tyrimo autoriai teigia, kad dėl nepakankamai efektyvaus neįgaliaus asmens darbingumo nustatymo mechanizmo sunku teikti profesinės rehabilitacijos paslaugas neįgaliesiems. „Kuriant profesinės rehabilitacijos sistemą Lietuvoje, asmens darbingumo laipsnis turėtų būti nustatomas tik asmeniui perėjus visą medicininės ir profesinės rehabilitacijos ciklą bei panaudojus visas galimas profesinės rehabilitacijos bei specialiosios pagalbos priemones“. Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje neskatina ir socialinių išmokų sistema. Pensijų įstatymai bei įstatymai, nustatantys įvairias lengvatas neįgaliesiems, dažnai lemia tai, kad be jokių pastangų neįgalūs asmenys gali pagerinti savo finansinę padėtį. Todėl siekiama invalidumo pripažinimo, atsisakoma jiems siūlomų profesinės rehabilitacijos priemonių. Kita vertus, Lietuvos darbdaviai nėra suinteresuoti priimti neįgalų asmenį į darbą.

Analizavę nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveikas, I. Baranauskienė ir J. Ruškus daro išvadą, kad „ugdant nežymiai sutrikusio intelekto asmenis profesinio rengimo turinys yra moksliskai nepagrįstas, mažai atsižvelgiama į NSI [nežymiai sutrikusį intelektą] kaip negalės pobūdžio sukeliamus apribojimus“. Mokymo turinys nepakankamai siejamas su darbo rinkos reikalavimais, jį dažniausiai lemia tradicijos, inovacijos, automatiškai perkeliamos iš Vakarų, ir vienašališki Švietimo ir mokslo ministerijos specialistų nurodymai (Baranauskienė ir Ruškus 2004: 193-194).

Darbo ir socialinių tyrimų instituto 2003 metais atlikto tyrimas „Neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos sistemos analizė ir išvados bei pasiūlymai strategijos parengimui“ taip pat atskleidė, kad „centruose (išskyrus Valakupių rehabilitacijos centrą) nėra parengtų specialių darbo su neįgaliaisiais metodikų (pagal negalios grupes, negalios pobūdį ir pan.) bei asmens gebėjimų (įgūdžių) vertinimo metodikų“. Tyrėjai teigia, kad „Didesnį dėmesį reikėtų skirti profesijos paklausos darbo rinkoje bei darbo perspektyvų ateityje tyrimui, taip pat distancinio neįgaliųjų profesinio konsultavimo ir orientavimo paslaugų sistemos plėtrai“. Tyrime dalyvavusių ekspertų nuomone,

teisės aktai nesudaro ekonominių prielaidų, skatinančių neįgaliųjų užimtumą, todėl darbdaviai nesuinteresuoti priimti neįgaliųjų į darbą, o dažnai ir patys neįgalieji nėra suinteresuoti ieškoti darbo bei įsidarbinti. Todėl vienas iš svarbiausių uždavinių, kuriant profesinės rehabilitacijos sistemą, turėtų būti neįgalių asmenų įdarbinimo po profesinės rehabilitacijos mechanizmo sukūrimas per įvairias darbdavių, pačių neįgaliųjų skatinimo, bendradarbiavimo su TDB [teritorine darbo birža] ir kt. programas, kurios galėtų užtikrinti didesnę neįgaliųjų užimtumą.

Tyrimo ataskaitos santraukoje teigiama, kad profesinis orientavimas, konsultavimas bei mokymas yra viena svarbiausių profesinės rehabilitacijos sistemos elementų. Vertindami neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos galimybes Lietuvoje, tyrėjai prieina prie išvados, kad pagrindinė kliūtis, trukdanti efektyviai organizuoti šias paslaugas neįgaliesiems, yra profesinės rehabilitacijos kaip vieno bendro mechanizmo nefunkcionavimas. Tai sąlygoja šie veiksniai: nėra parengtų profesinės rehabilitacijos paslaugų organizavimo, teikimo, finansavimo bei koordinavimo principus reglamentuojančios teisinės bazės bei paslaugų neįgaliesiems teikimo metodikų; trūksta kvalifikuotų specialistų, galinčių teikti kokybiškas profesinės rehabilitacijos (profesinio orientavimo bei konsultavimo, profesinio mokymo) paslaugas; o taip pat nesukurtos neįgaliųjų įdarbinimo po profesinės rehabilitacijos sistemos (žr. <http://www.socmin.lt/index.php?497336249>).

Šiais metais išleistoje studijoje „Aukštasis mokslas ir studentai, turintys negalią. Būklės ir galimybių tyrimas“ J. Ruškus, M. Daugėla ir kiti teigia, kad Lietuvos teisės aktuose mažai dėmesio skiriama konkrečioms neįgalių studentų aukštojo išsilavinimo įgijimo sąlygoms. Autoriai, remdamiesi atliktais tyrimais, teigia, kad Lietuvos universitetuose nėra neįgalių studentų registracijos sistemos, nepritaikyta arba nepakankamai pritaikyta fizinė aplinka, trūksta techninių priemonių ir valstybinio finansavimo aukštosioms mokykloms, kad jos galėtų tinkamai spręsti neįgalių studentų problemas. Pasak projekto tyrėjų, „neįgalieji aukštojo mokslo ir studijų sistemoje kol kas yra mažai patirtas mentalinis-organizacinis iššūkis“. Jie dažnai lieka tradicinių ir naujų iniciatyvų nuošalyje. Neįgalieji „praktiškai nedalyvauja susitikimuose su konkrečiais darbdaviais, nepalaiko aktyvaus ryšio su jais ar su įdarbinimo ir karjeros konsultantais“. Akivaizdu, kad trūksta sisteminio požiūrio į neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes. Viena vertus, universitetai ar kolegijos net neįsivaizduoja, kaip kurti ryšius tarp neįgaliųjų ir darbdavių. Kita vertus, tai, kad aukštosiose mokyklose neįgaliųjų įsidarbinimo klausimui neskiriama pakankamai dėmesio, rodo, kad neįgalieji patys savarankiškai ieško įsidarbinimo galimybių, naudodamiesi asmeniniais, neinstituciniais ryšiais (Ruškus, Daugėla ir kt. 2007: 159).

4. Užimtumo politika ir kintantis darbo pobūdis

„Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, valstybės socialinė politika vos ne visą dešimtmetį labiau orientavosi į paramą ir socialinę apsaugą negu į aktyvios užimtumo politikos kūrimą. Nors buvo deklaruojami prioritetai nedarbo prevencijai, užimtumo rėmimui, darbo rinkos procesinio mobilumo didinimui, tačiau darbo rinkos politika buvo labiau įgyvendinama pasyviomis priemonėmis, pvz., bedarbio pašalpa (*Socialinis pranešimas* 1998). 1999 m. aktyviomis darbo rinkos politikos priemonėmis buvo laikomas darbo rinkos profesinis mokymas, nedarbo prevencija ir darbo pasiūlos bei paklausos derinimas, užimtumo rėmimas (*Socialinis pranešimas* 1999: 23-49). Tačiau šios strategijos daugiausia buvo įgyvendinamos neperžengiant Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos kompetencijos ribų (pvz., kalbant apie profesinį mokymą, situacija analizuojama tik darbo rinkos profesinio mokymo sistemoje, net neužsimenant apie Švietimo ir mokslo ministerijai pavaldžių profesinio rengimo institucijų veiklą). Neakcentuojamas kitų socialinių partnerių (Švietimo ir mokslo, Ūkio, Finansų ministerijų, profesinių sąjungų, darbdavių ir kitų visuomeninių organizacijų) vieta ir bendradarbiavimo

galimybės darbo rinkos politikoje. „Trūko vieningo požiūrio ir vieningos strategijos“ (*Socialinis pranešimas* 1999: 23 - 49). Todėl galima daryti prielaidą, jog tai yra viena esminių priežasčių, dėl kurių „1999 metais nepavyko padidinti gyventojų užimtumo, subalansuoti darbo rinkos bei įveikti neigiamus procesus, kurie susiklostė dėl struktūrinės ūkio reformos bei Rusijos krizės poveikio šalies ūkiui“ (*Socialinis pranešimas* 1999: 36).

Kaip bandymą suderinti Lietuvos ir Europos sąjungos socialinės ir darbo politikos prioritetus bei sutelkti Lietuvos Vyriausybės pastangas jiems įgyvendinti išskirtume Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo dėl Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programos patvirtinimą (*Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programa* 2001). Lietuvos Respublikos užimtumo 2001–2004 metų programoje (toliau tekste – Užimtumo programa) numatytos šios svarbiausios programos kryptys: darbo vietų sistemos plėtojimas (verslininkystės skatinimas); užimtumo rėmimo tobulinimas; gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių didinimas; lygių galimybių darbo rinkoje didinimas; užimtumo politikos integralumo didinimas (*Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001–2004 programa*, 2001) (Baranauskienė ir Ruškus 2004: 22).

2005–2006 metų Socialiniame pranešime nurodoma, kad „Žmonių su negalia socialinės integracijos programų užimtumo srityje tikslas – įtraukti neįgaliuosius į darbo rinką, padedant įsidarbinti, plėtojant namudinį, patentinį darbą, naujų informacinių technologijų panaudojimą, taikant bendras bei individualias programas, ir užtikrinti bei plėtoti alternatyvias užimtumo formas – darbo terapiją, bendrąjį užimtumą. Tuo tikslu finansuotos 3 pagrindinės priemonės – įdarbinimas laisvoje darbo rinkoje, darbo terapija, bendrasis užimtumas. Įgyvendinus finansuotas programas buvo įdarbinta, užimta darbo terapija ir kitomis užimtumo formomis per 7800 neįgaliųjų“ (*Socialinis pranešimas* 2005-2006, <http://www.socmin.lt/index.php?480689674>).

Lyginant Lietuvos ir Europos Sąjungos užimtumo ir socialinę politikas, galima teigti, kad jų strategijos užimtumo politikos klausimais yra suderintos. Tačiau yra ir skirtumų, galinčių sutrukdyti sėkmingai įgyvendinti Lietuvos užimtumo politiką. Pasak Baranauskienės ir Ruškaus, problemiščiausias yra ketvirtos krypties – lygių galimybių darbo rinkoje didinimo – įgyvendinimas. Lietuvoje nepakankamai parengti, todėl reikalingi išskirtinio dėmesio šie lygių galimybių darbo rinkoje programos laukai: neįgalumo suvokimo skirtumai, prisitaikymas prie besikeičiančių rinkos sąlygų ir technologijų, socialinių partnerių vaidmens didinimas, profesinių

gebėjimų įrodymo pripažinimas ES, mokymosi visą gyvenimą aspektai (Baranauskienė ir Ruškus 2004: 23).

Kintant darbo pobūdžiui pabrėžiama kompetencijos, socialinio mobilumo, mokymosi visą gyvenimą, konkurencingumo, verslumo svarba. Keičiasi ir darbo galimybės neįgaliems asmenims. Atsiranda galimybė dirbti namuose. J. S. Brown ir P. Duguid (2004) aptaria namų biuro idėją, jos trūkumus. Autoriai pabrėžia socialinio kapitalo svarbą darbe (bendravimo su bendradarbiais svarbą), todėl iškeliami neigiami namų biuro aspektai. Viena vertus, naujosios technologijos (pvz. internetas) padaro pasiekiamą darbo vietą žmonėms su įvairiomis negaliomis (pvz. judėjimo); kita vertus, šios naujosios technologijos turi būti prieinamos žmonėms su negalia. (Enders ir Seekings 1999 iš J.A. Cook ir J. Burke 2002). Kaip teigia M. Castells, judėdami link vadinamosios informacijos visuomenės, pastebime, kad mažėjant amatininkų bei mašinų operatorių profesijų svarbai ir didėjant biurų bei prekybos darbuotojų skaičiui didėja ir vadybininkų, specialistų profesionalų bei techninio personalo svarba. „... kai tinklaveika ir lankstumas tampa būdingi naujai pramonės organizacijai, o naujosios technologijos suteikia naujų galimybių smulkiojo verslo įmonėms susirasti nišų rinkoje, atgyja savarankiško darbo ir mišriojo užimtumo statusas“ (2005: 228, 232). Taigi, viena vertus, neįgalieji atsiduria problemiškoje situacijoje dėl ribotų profesinės reabilitacijos ir profesinio ugdymo paslaugų teikiamo specializacijų pasirinkimo (orientuojamasi į amatus), kita vertus, darbas naujųjų technologijų, komunikacijų srityje ir pan. gali būti puiki galimybė net sunkią fizinę negalią turintiems neįgaliesiems.

5. Neįgalių asmenų nesėkmių darbo rinkoje priežastys

Arūnas Germanavičius straipsnių rinkinyje „Psichikos sveikatos paslaugos bendruomenėje: neįgaliųjų įdarbinimas“ teigia, kad

Siekiant išsiaiškinti, kodėl psichikos sveikatos paslaugų vartotojams taip sunku surasti ir išsaugoti darbą, reikia įvertinti dvi struktūrines priežastis. Pirma, pagal daugumos Europos šalių įstatymus pozityviai leidžiama diskriminuoti neįgalius žmones, siekiančius įsilieti į darbo rinką, arba per kvotines vietas, kurios turi būti kuriamos vidutinėse ar didelėse įmonėse, arba per specialius darbuotojus, kurių pareiga – rūpintis šių žmonių įdarbinimu. Tačiau dažniausiai šalys nesugeba užtikrinti tinkamo minėtų įstatymų vykdymo, o neįgalių žmonių galimybes kovoti už savo teises menkina darbdavių gebėjimas ryžtingai ginti savo pozicijas. Antra, paprastai žmonės, turintys psichikos sutrikimų, dalyvaudami viename ar

kitame projekte net neužsidirba minimalaus atlyginimo arba gauna vadinamąjį „terapinį uždarbį“. Dažniausiai tokiu būdu siekiama, kad dėl darbo pajamų nebūtų prarastos socialinės pašalpos. Tačiau menkas atlygis už darbą neleidžia žmonėms, turintiems psichikos sutrikimų, tapti gerais darbuotojais, nes jiems nuolat primenama, kad jie tėra ligoniai, visiškai priklausomi ir bejėgiai. Užtuot taip elgusis, reikėtų pasitelkti lankstesnę sistemą, leidžiančią sustabdyti socialinio draudimo išmokas tuo laikotarpiu, kai žmonės gauna normalų atlyginimą, ir prireikus vėl atnaujinti jų mokėjimą be didelės biurokratijos bei atidėliojimų. Minėta sistema labiau pasitarnautų ir žmogui, ir valstybei (2006: 5-6).

Analizuodama neįgalių asmenų patirtis darbo rinkoje, bedarbystę ir darbo paieškas, barjerus ir teigiamas patirtis, Hotchkiss (2003) teigia, kad užimtumo sferą kontroliuoja darbdaviai. J. A. Cook ir J. Burke (2002), aptardami atliktus tyrimus, pastebi, kad darbdaviai rečiau darbingo protinę ir psichinę negalią turinčius neįgaliuosius. Šių autorių tyrimai taip pat atskleidė, kad remiamos įdarbinimo programos keičia darbdavių požiūrį į neįgalius darbuotojus.

Pasak K. A. Dixon, Doug Kruse ir Carl E. Van Horn (2003) atlikto tyrimo, 20 proc. privataus sektoriaus darbdavių išsako nuomonę, kad didžiausia kliūtis neįgaliajam įsidarbinti yra diskriminacija, išankstinės nuostatos ir darbdavių nenoras juos įdarbinti. Bruyere (2000) atliktas tyrimo rezultatai atskleidžia panašius rezultatus: 22 proc. tyrime dalyvavusių privataus sektoriaus darbdavių teigia, kad požiūris ir stereotipai jiems yra kliūtis įdarbinti neįgalius asmenis savo firmose. Iš tyrime dalyvavusių darbdavių, įdarbinusių neįgaliuosius, 32 proc. teigė, kad jiems buvo labai sunku arba sunku pakeisti neigiamas bendradarbių nuostatas neįgaliųjų atžvilgiu. Remiantis šių tyrimų rezultatais, galima teigti, kad darbdavių ir bendradarbių neigiamos nuostatos neįgaliųjų atžvilgiu yra rimta problema.

A. Colella (1996) išskiria tokius stereotipus, kurie turi įtakos bendradarbių (ir darbdavių) bendravimui su neįgaliais darbuotojais. Neįgalieji yra įsivaizduojami kaip ūmūs, neprognozuojami, mažiau gebantys nei kiti darbuotojai bei reikalaujantys specialaus požiūrio. Manoma, kad jie yra užsisklędę, depresuoti, asocialūs, nepatikimi. Itin neigiamai vertinami proto ir psichinę negalią turintys žmonės, o judėjimo ir kitas fizines negalias turintys asmenys sulaukia ne tokių neigiamų vertinimų (Stone ir Colella 1996).

Vilniaus universiteto projekte „Žmonių su proto ir psichikos negalia įdarbinimas“ atlikto kokybinio tyrimo su darbdaviais rezultatai atskleidžia neigiamą Lietuvos darbdavių požiūrį į psichikos ligomis sergančius žmones. Darbdaviai kritiškai vertina psichikos ligomis sergančių žmonių integravimosi į darbo rinką galimybes. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad žmogų, sergantį psichikos liga, jie laiko ne tokiu patikimu darbo atžvilgiu kaip sveikas žmogus. Akivaizdu, kad

baimė ir nepasitikėjimas skatina psichikos ligomis sergančių žmonių diskriminaciją ir juos stigmatizuoja. Darbdaviai nelinkę manyti, kad jie kalti dėl psichikos ligonių nedarbo; jie paprasčiausiai norėtų atsiriboti nuo šių problemų ir neturėti jokių darbo santykių su psichikos ligomis sergančiais žmonėmis. Priimdami žmogų į darbą, darbdaviai nori žinoti, ar jis serga psichine liga ar ne. Tačiau psichikos ligomis sergantys žmonės linkę savo negalią slėpti. Noras slėpti savo ligą yra viena iš stigmos valdymo strategijų, susijusi ne tik su ankstesne neigiama patirtimi su darbdaviais, bet ir su neigiamu visuomenės požiūriu į psichikos ligomis sergančius žmones (http://www.gip-vilnius.lt/equal/Darbdaviu_kokybine_apklausa_VU.pdf).

Baranauskienė ir J. Ruškus (2004: 194) taip pat prieina prie išvados, kad

[...] nuostatos yra viena esminių sėkmingo profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos prielaidų. Įrodytas psychosocialinis aplinkos savybių ir nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos procesų uždarmo ryšys. Visuomenės nuostatoms pakeisti neužtenka kartu mokyti intelekto problemų turinčius ir tokių bėdų neturinčius jaunuolius. Tai įmanoma mokyklai darantis atviresniai. Atvirumas pasireiškia tarpininkų, darbdavių informavimu apie NSI asmenų profesinius gebėjimus ir neišvengiamus ribotumus, jų „įtraukimą“ į profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos procesus, atsakomybės už NSI asmenų profesinės adaptacijos rezultatus, pasidalijimą. Kita vertus, mokykla gali inicijuoti Vyriausybės politikos pokyčius (tai realu turint socialinių partnerių paramą), ir taip pat yra mokyklos atvirumo kriterijus. [...] Profesinis rengimas turi susiformavusį modelį, galima diskutuoti apie šio modelio efektyvumą, o NSI asmenų profesinės adaptacijos procesas paliktas „saviškai“ (Baranauskienė ir Ruškus 2004: 194).

Straipsnių rinkinyje „Psichikos sveikatos paslaugos bendruomenėje: neįgaliųjų įdarbinimas“ teigiama, kad 70 proc. suaugusiųjų, sergančių sunkiomis psichikos ligomis, nori dirbti; 60 proc. ar daugiau suaugusiųjų, sergančių sunkiomis psichikos ligomis, gali sėkmingai dirbti pagal remiamojo įdarbinimo programas (2006: 14). Atviros visuomenės instituto Europos Sąjungos Stebėjimo ir Atstovavimo programos (EUMAP) kartu su Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“ atlikto tyrimo „Sutrikusio intelekto asmenų teisės. Teisės į mokslą ir darbą įgyvendinimas“ ataskaitoje rašoma, kad

Nepaisant teigiamų pokyčių, sutrikusio intelekto asmenų galimybės įsidarbinti per pastaruosius metus nuolat mažėjo. Nors bendrasis darbo rodiklis šalyje pastoviai auga. [...] 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 neišplėta remiamo įdarbinimo struktūra. Iki šiol buvo tik keletas remiamo sutrikusio intelekto asmenų įdarbinimo projektų (http://www.eumap.org/pressinfo/press_releases/int_dis/lithuania/lithuanianpr.pdf).

Jau minėto straipsnių rinkinio „Psichikos sveikatos paslaugos bendruomenėje: neįgaliųjų įdarbinimas“ autorių manymu, tyrimo metu lyginant remiamąjį įdarbinimą su daugeliu kitų profesinės reabilitacijos metodų, matyti, kad „remiamasis įdarbinimas padeda didesniai vartotojų skaičiui gauti bei išsaugoti darbą, negu kiti metodai“ (2006: 12). Baranauskienė ir Ruškus teigia, kad plėsti neįgaliųjų dalyvavimą darbo rinkoje galima tik užtikrinant interaktyvų ryšį tarp profesinio rengimo ir darbo rinkos. Geri rezultatai profesinio pasirinkimo ir profesinės adaptacijos srityje ir aukštas neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje pasiekiamas, jei: a) egzistuoja „į neįžymiai sutrikusio intelekto jaunuolių poreikius ir visuomenės lūkesčius orientuotas profesinio rengimo modelis“; b) bendrieji gebėjimai integruojami į profesinio rengimo turinį; c) teikiama socialinė parama įsidarbinimo ir profesinės adaptacijos situacijoje; d) sukuriama „palanki psichosocialinė aplinka (teigiamos visuomenės, ypač pedagogų, darbdavių, bendradarbių, tarpininkų, socialinės rūpybos specialistų, nuostatos)“; e) dominuoja racionalus požiūris į specialiosios pedagogikos tradicijas ir iš Vakarų ateinančias inovacijas (savo kelio, būdingo tik Lietuvai, paieška) (Baranauskienė ir Ruškus 2004: 193).

Barnart ir Altman (1997) teigia, kad negalios pobūdis turi įtakos atlyginimo dydžiui (pvz., klausos negalią turintys neįgalieji uždirba daugiau nei judėjimo negalią turintys). Vilniaus universiteto projekto „Žmonių su proto ir psichikos negalia įdarbinimas“ kiekybinio tyrimo su šizofrenija sergančiais respondentais (50), atlikto 2006 m., rezultatai atskleidžia, kad patys schizofrenija sergantys asmenys turi išankstinę neigiamą nuostatą apie tai, kaip juos priims visuomenė. Tai trukdo jiems reintegrotis į ją. Ieškodami darbo, žmonės su schizofrenijos diagnoze susiduria su dideliais sunkumais todėl, kad „darbdaviai ir kiti asmenys, dalyvaujantys įdarbinimo procese, diskriminuoja ir stigmatizuoja pagal psichikos ligos diagnozę“. Schizofrenija laikoma didesniu ar mažesniu trūkumu įdarbinant asmenį. Sužinoję apie diagnozę, darbdavių ir bendradarbių elgesys pakeičia savo elgesį į neigiamą pusę (<http://www.gip-vilnius.lt/equal/Stigmatizacijos%20tyrimas%20Vilniuje.pdf>).

6. Įsidarbinimo bei išsimokslinimo galimybių sąsajos su lytimi

Užsienyje atliktų tyrimų duomenimis (Live 2000; Brinkmann to Broxten, Heiler ir Rieth 1999; Meier Rey 1994; Reinikainen 2004), neįgalios moterys susiduria su dviguba diskriminacija užimtumo ir kitose gyvenimo srityse. Jos dažnai suvokiamos kaip pasyvesnės nei

vyrų. Vokietijoje atliktas reprezentatyvus tyrimas atskleidžia, kad neįgalios moterys dažniau yra bedarbės lyginant su neįgaliais vyrais (Live 2000). Anot G.Hermes (2001), taip yra todėl, kad neįgalios moterys dažnai neturi jokios arba labai žemą profesinę kvalifikaciją. Autorės atliktas tyrimas taip pat parodo, kad neįgalioms motinoms nėra palankios sąlygos persikvalifikuoti, nes tam nėra sudaromos sąlygos (pvz., trumpesnės programos, galėjimas gyventi kartu su vaikais tuose miestuose, kur jos gyvena ir pan). Taip pat kalbama ir apie didesnę specialybių ir kursų pasiūlą vyrams lyginant su moterimis. Neįgalioms moterims siūloma per mažai patrauklių specialybių. G.Hermes (2001) manymu, neįgalioms merginoms dažnai nesuteikiamos profesinio orientavimo paslaugos, jų tėvai taip pat nėra informuojami apie pasirinkimo galimybes.

II. NEĮGALIŲJŲ ĮSIDARBINIMO IR MOKSLO GALIMYBĖS LIETUVOJE

1. Tyrimo metodologija

P. Radtke (2003) nuomone, dauguma žinių apie neįgaliuosius visuomenėje yra ne jų pačių, o visuomenės nuomonės apie juos. Todėl labai svarbu yra išgirsti pačius neįgaliuosius. Šiame tyrime atsižvelgiama į neįgaliųjų patirtis, susijusias su išsimokslinimu bei dalyvavimu darbo rinkoje. Čia tai pat analizuojama tai, kokią vietą jie teikia užimtumui, jų patirtį ir pastangas, ieškant darbo, bei veiksnius, susijusius su diskriminavimu ir įgalinimu. Tyrimu taip pat yra siekiama įvertinti socialinių ir politinių pokyčių, praktinių problemų sprendimų, besikeičiančios švietimo paradigmos, nuolatinio mokymosi strategijos bei kintančio darbo pobūdžio reikšmę negalių turintiems žmonėms. Darbe gilinamasi į tai, kaip keičiasi neįgaliųjų į(si)darbinimas, darbui teikiama reikšmė, pakitus neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymo sistemos principams, įgyvendinant subsidijavimo ir kitas paramos programas. Vykstant socialiniams ir politiniams pokyčiams, svarbu iš naujo įvertinti Valstybinės neįgaliųjų socialinės integracijos programos įgyvendinimo efektyvumą.

Didžioji dalis Lietuvoje atliktų tyrimų, analizuojančių neįgaliųjų išsimokslinimo ir įsidarbinimo galimybes, yra kiekybinės studijos, dėl metodologinių ypatumų negalinčios giliau

pažvelgti į pačių neįgalių žmonių patirtis. Kokybinis tyrimas gali padėti atskleisti išsamesnę, gilesnę informaciją tiriamuoju klausimu. P. Blanck ir H. Schartz (2001) teigia, kad kokybinis tyrimas, neįgalių asmenų patirčių atskleidimas sustiprina sąmoningumą apie neįgalių asmenų patiriamas kliūtis siekiant įsidarbinti ir pasiūlo potencialių sprendimų.

Čia pasitelktas tyrimo metodas - pusiau struktūruotas interviu – leidžia atskleisti pačiam informantui svarbius tiriamos temos momentus. D.Gray (2004: 213) nurodo, kad interviu yra efektyvus metodas gauti gausių duomenų apie žmonių požiūrius, nuostatas bei prasmes, kuriomis jie grindžia savo gyvenimus ir elgesį. Kokybiniai interviu padeda atskleisti socialinį pasaulį, kuriame gyvena informantai, leidžia giliau išanalizuoti tiriamą reiškinį. Šiuo tyrimo metodu galima įvertinti ne tik neįgalių asmenų negalėjimo ir diskriminacijos patirtis, bet ir skirtingų asmenų kompetencijas, pranašumus ir sėkmės patirtis.

Tyrimė taip pat orientuojamasi į neįgaliųjų galimybes ir aktyvumą, siekiama atverti neįgalių asmenų privalumus, neapsiribojant vien tik socialinės atskirties perspektyva. Interviu su neįgaliaisiais metu koncentruotasi ties jų išsilavinimo, persikvalifikavimo, profesijos įgijimo patyrimus negalia patirtimis ir galimybėmis, darbo patirtimis, darbo paieška, sunkumais ieškant darbo ir pradėjus dirbti, darbo įgūdžiais ir gebėjimais bei darbo reikšme pačiam neįgaliajam. Tyrimė apklausti darbingo amžiaus neįgalūs vyrai ir moterys su fizine ir protine bei psichine negalia (išskyrus vieną fiziškai neįgalią moterį, kuri būdama pensijinio amžiaus vis dar dirba), turintys skirtingas darbo paieškos ir darbinimosi patirtis.

Tyrimo metu iš viso atlikta 49 interviu: 30 interviu su neįgaliais vyrais ir moterimis, Vilniaus, Kauno ir Šiaulių Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų ir darbo biržų darbuotojais (8 interviu), neįgalūs asmenis įdarbinusiais darbdaviais (5 interviu), ekspertais, nagrinėjančiais neįgaliųjų švietimo ir užimtumo problematiką (2 interviu) bei neįgaliųjų organizacijų nariais (4 interviu). Tyrimė taip pat remiamasi EQUAL projekto „Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija“ baigiamosios konferencijos „Darbas ir verslas. Neįgaliųjų verslo plėtros galimybės Lietuvoje ir Europos Sąjungoje“, vykusios 2007 metų spalio 4 dieną, pranešimų transkriptais.

Daugiausia tyrimė dalyvavusių informantų atrinkti *sniego gniūžtės* atrankos būdu. Nors *sniego gniūžtės* atranka prieštarauja daugeliui įprastos atrankos prielaidų, tačiau ji turi pranašumą atrankant informantus iš socialinę stigmatizaciją patiriančių populiacijų (O'Leary; Acton 2003: 75). Ekspertai ir tyrimė dalyvavę neįgaliųjų organizacijų darbuotojai bei darbo biržų darbuotojai pasirinkti tikslingai. Pasirinkti ekspertai, tyrinėjantys neįgalių asmenų įsidarbinimo ir mokslo

problematiką. Tyrime taip pat atlikti interviu su darbdaviais, įdarbinusiais neįgaliuosius. Šių interviu metu buvo siekiama atskleisti sėkmingas įdarbinimo patirtis, išskylančius sunkumus ir jų įveikimo strategijas.

Kadangi tyrime apklausti negalią turintys informantai buvo tiek vyrai, tiek moterys, buvo stengtasi, kad vyrų ir moterų skaičius būtų tolygus. Atrenkant informantus buvo siekiama kuo labiau atspindėti galimą požiūrio į nagrinėjamą problemą įvairovę, todėl tyrime apklausti buvo tiek negalią nuo vaikystės turintys, tiek ją įgiję vėlesniame gyvenimo tarpsnyje.

Atsižvelgiant į užsienyje atliktų tyrimų atskleistą neįgalių moterų „dvigubos“ diskriminacijos faktą, lyginamos skirtingos neįgalių vyrų ir moterų patirtys švietimo srityje, ieškant darbo ir įsidarbinus, bei klausiamo, ar galima kalbėti apie dvigubą neįgalių moterų diskriminaciją užimtumo srityje. Tyrime taip pat atsižvelgiama į amžiaus ir tautybės aspektus ir tai, kaip negalia susijusi su kitomis diskriminacijos formomis. Tad tyrime aptariamos ir negalios bei išsimokslinimo ir įsidarbinimo galimybių sąsajos su lytimi, amžiumi, etnine priklausomybe.

2. Tyrime dalyvavusių neįgalių informantų socio-demografinės charakteristikos

Tyrime analizuojami 12 pusiau struktūruotų interviu su fizine ir 3 interviu su protine negalią turinčiais vyrais bei 12 pusiau struktūruotų interviu su fizine ir 3 interviu su protine ir psichinę negalią turinčiomis moterimis. Moterų informančių amžius svyruoja nuo 24 iki 60 metų amžiaus (amžiaus vidurkis 42, 2 metai), vyrų nuo 22 iki 47 metų amžiaus (amžiaus vidurkis 31,4 metai).

Didžioji dalis tyrime dalyvavusių moterų (8) yra įgijusios vidurinį išsilavinimą (viena iš jų vidurinį kartu su specialybe, dar viena iš šių moterų studijuoja universitete). Keturios moterys yra įgijusios aukštąjį, o trys aukštesnįjį išsilavinimą (viena iš šių moterų studijuoja universitete). Dauguma tyrime dalyvavusių informančių moterų (8) išsilavinimą įgijo dar neturėdamos negalios, dvi moterys mokėsi ir prieš ir po įgytos traumos, o penkios informantės, turinčios įgimtą negalią ar patyrusios ją vaikystėje, išsimokslinimo siekė jau būdamos neįgalios. Kaip ir moterys, dauguma (8) vyrų informantų yra įgiję vidurinį išsilavinimą (iš jų trys vidurinį kartu su specialybe, o dar kiti du studijuoja, vienas universitete, kitas – kolegijoje). Net šeši informantai vyrai yra įgiję aukštąjį išsilavinimą (keturi iš jų studijuoja toliau magistrantūros studijose), vienas informantas yra įgijęs

pagrindinį išsilavinimą. Daugiausia tyrime dalyvavusių informantų vyrų (6) išsilavinimą įgijo dar neturėdami negalios, keturi vyrai mokėsi ir prieš ir po įgytos traumos, o penki informantai, turintys įgimtą negalią ar patyrę ją vaikystėje, išsimokslinimo siekė jau būdami neįgalūs.

Didžiosios dalies (14) tyrime dalyvavusių informantų darbingumo lygis įvertintas 20 procentų (9 vyrų ir 5 moterų), 6 informantų darbingumo lygis yra 35 procentai (2 vyrų ir 4 moterų), 3 informantų darbingumo lygis 40 procentų (1 vyro ir 2 moterų), 2 informantų vyrų darbingumo lygis 15 procentų, o 1 informanto – 30. 4 informantės moterys dar nėra įgijusios neįgalumo grupės, prilyginusios darbingumo procentui, 2 iš jų turi pirmą neįgalumo grupę, o kitos 2 turi antrą grupę.

3. Tyrimo rezultatai

3.1 Neįgalių asmenų išsilavinimo ir profesijos įgijimo galimybės: patirtys ir vertinimai

Dauguma tyrime dalyvavusių informančių moterų (8) išsilavinimą įgijo dar neturėdamos negalios, dvi moterys mokėsi ir prieš ir po įgytos traumos, o penkios informantės, turinčios įgimtą negalią ar patyrusios ją vaikystėje, išsimokslinimo siekė jau būdamos neįgalios. Daugiausia tyrime dalyvavusių informantų vyrų (6) išsilavinimą įgijo dar neturėdami negalios, keturi vyrai mokėsi ir prieš ir po įgytos traumos, o penki informantai, turintys įgimtą negalią ar patyrę ją vaikystėje, išsimokslinimo siekė jau būdami neįgalūs. Dauguma nuo vaikystės neįgalių informantų (tiek vyrų, tiek moterų) mokyklą baigė namų sąlygomis dėl nepritaikytos aplinkos pačioje mokykloje. Kaip pagrindinius sunkumus mokymosi laikotarpiu neįgalieji įvardija atsainų mokytojų požiūrį į juos, dažnai pasireiškiantį savo pareigų nevykdymu, ir bendravimo su bendraklasiais trūkumą. Būtent dėl šio bendravimo trūkumo viena informantė pasirinko mokymąsi vaikų pensijonate, neatsižvelgdama į tai, kad ten mokymosi lygis buvo žemesnis nei bendro lavinimo mokykloje. Ji tvirtino ten susidūrusi su neigiamu mokytojų požiūriu, jų šturkščiu elgesiu ir įsitikinimu, kad neįgaliesiems vaikams mokslas nereikalingas:

Mokyklą baigiau Kauno vaikų pensionate [...]... ten baigiau vidurinę [...] paruošimas tokioj mokykloje ir paprastoj vidurinėj, tai jis yra labai skirtingas, nes vėlgi pačių mokytojų. Aš kalbu būtent apie Kauno vaikų pensionatą, dabar kažkaip kitaip vadinasi, tai galiu pasakyti, kad vėlgi tas požiūris: „Mes jus mokom, nu bet iš esmės, kam jums tie

mokslai reikalingi?“ [...] Tai buvo toks požiūris – nu invalidukai, tai kam jums tas mokslas reikalingas? Aišku nesakau, kad visų toks požiūris buvo. [...] Ten yra, bent jau buvo žemesnis tas, nei vidutinis mokymo stilius, lygis. [...] Ten, ta prasme, viskas būdavo pritaikyta: tiek gyvenamos patalpos, tiek tos mokymo patalpos. Tiesiog konfliktai ten vykdavo, sakykime, su tom auklytėm, sanitarėm. Vėlgi dėl to paties požiūrio, kad jūs esate vaikai invalidai. Jūs sėdėkite. Aplinkui buvo tvora, pakankamai aukšta. Mus išleisdavo ten į miestą tik su priežiūra. Na, aš supratu atsakomybė, nes vis dėl to vaikai dar buvome, ir vis ten.. labai griežtai, ir ta toksai.. pačių darbuotojų požiūris, būdavo kažkiek žeminantis, kai kuriomis prasmėmis (Paulina, 27 m.).¹

Keli informantai teigia ir patys tuomet manę, kad jiems nereiks išsimokslinimo. Tačiau informantų patirtys mokykloje skirtingos: kai kurie neigiamą mokytojų ir kitų mokyklos darbuotojų požiūrį į juos nurodo dažniau nei fizinius nepritaikytos aplinkos barjerus, kiti prisimena jiems taikytas nuolaidas, geresnius pažymius, o taip pat savotišką izoliaciją ir ryšių su bendraklasiais trūkumą. Keli informantai vyrai manė, kad mokymasis namuose yra kokybiškesnis ir rezultatyvesnis nei mokykloje kartu su visais moksleiviais. Tačiau vienas iš šių informantų nurodė, kad mokytojai labai atsakingai žiūrėjo į jo mokymą, skyrė daug laiko, dėmesio, skatindavo jį domėtis naujais dalykais, o taip pat ir paragindavo klasiokus jį aplankyti:

Aišku ir nuo mokytojo priklausau, bet man pasisekė, nes aš turėjau tokius gerus mokytojus, kurie investavo į mane [...] O tai labai svarbu, kad mokytojai matytų žmogų ir tai vat truputį pastūmėtų ir tikėtų, kad jis gali ir tiesiog jį stipriai palaikytų ir metodiškai. O ne, ai tu nenori [mokytis], tai gal tu geriau televizorių pažiūrėk, nieko neveik (Karolis, 27 m.).

Kita vertus, individualiai [su mokytojais] dirbti būdavo rezultatyvesnis tas darbas būdavo pats (Paulius, 23 m.).

Antanina (53 m.) taip pat teigė sulaukusi nemažai pagalbos iš mokytojos: „Mokytoja mane stebėjo, mokino. Matė, kad aš galiu. Aš iš dešinės rankos negalėjau rašyt, nes dešinė mano paralyžuota, tai mane išmokino su kaire rašyti. Ji pamatė, kad aš galiu“. Nepaisant skirtingų mokymosi patirčių dauguma informantų tvirtina, kad neįgalių ir neturinčių negalios vaikų mokymasis kartu paskatintų sveikuosius keisti neigiamą požiūrį į neįgaliuosius, o taip pat prisidėtų prie sėkmingesnio neįgaliųjų įsidarbinimo ir intergracijos į visuomenę.

Informantai sako, kad įveikti mokymosi mokykloje iškilusius sunkumus jiems padėdavo šeimos nariai, dažniausiai tėvai. Informantės, įgijusios negalią autoavarijos metu, per kurią žuvo jos motina, manymu, daug didesnė kliūtis jai siekti mokslų buvo artimųjų netektis, o ne

¹ Informantų kalba netaisyta.

negalia: „Maža be mamos buvau. O dirbt ir mokintis?.. Nežinau... Labai nesiryžau. Reikėdavo [dirbti] po pietų, naktim... Ir po pietų dirbti ir iš ryto, ir naktimis...Nebuvo ir sąlygų ir.. Na, ir dar už butus reikėjo mokėt, už viską. Reikėjo pragyvent“ (Laima, 60 m.). Kita informantė taip pat teigė galėjusi siekti išsilavinimo tik todėl, kad sulaukė pagalbos iš mamos: „Nu tai mamytė dar buvo gyva, tai galėjau mokytis. Dabar sunkiau būtų. Tada galėjau“ (Vanda, 50 m.).

Iš tyrimo dalyvavusių informantų jau įgiję negalią universitete studijavo (ar studijuoja) 3 moterys ir 7 vyrai ir 1 vyras kolegijoje. Tokį skirtumą tarp studijavusių ir toliau studijuojančių vyrų ir moterų iš dalies galbūt galima paaiškinti tyrime dalyvavusių vyrų ir moterų amžiaus skirtumu. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių vyrų yra jaunesni nei dalyvavusios moterys.

Studijų ir profesijos pasirinkimui negalia taip pat turėjo nemažai reikšmės: informantai specialybes rinkosi dėl to, kad išsivaizdavo galėsiantys dirbti darbą pagal įgytą specializaciją, kiti manydami, kad galės pagelbėti kitiems neigaliesiems:

Nu, manyčiau galėčiau padaryti daugiau negu sveiki padaro, nes aš žinau geriau tu neigaliųjų problemas, našlaičių problemas, sakykim, senelių problemas ir visų kitų socialinės atskirties grupių problemas, todėl pasirinkau [šias studijas]. Ir, manau, baigęs bakalaurą galėsiu toliau studijuoti, galbūt ne socialinius mokslus, o kažką iš psichologijos ar kažką tokio, aš galvoju apie tai (Ramūnas, 35 m).

Studijuoju specialiąją pedagogiką ir logopediją. Ją pasirinkau žiūrėdamas į save ir matydamas ir savo negalią. Žmogui galbūt lengviau yra įsijausti į kitą žmogų turintį negalią ir būtent jam padėt (Aldas, 30 m.).

Keletas informantų taip pat pažymi, kad rinkosi studijas universitete, kuriame jiems buvo sudarytos išskirtinės stojimo sąlygos (nereikėjo laikyti stojamųjų egzaminų ar pan.). Net du informantai vyrai dėl negalios turėjo atsisakyti studijų:

Pas mane tokia specialybė chemijoj [buvo], kad su mano negalia be šansų. Pas mane aukštas pažeidimas stuburo. Nebuvo prasmės kažką tęst (Gustas, 32 m.).

Dalindamiesi savo patirtimis apie studijų metais iškilusius sunkumus informantai visų pirma nurodė nepritaikytą universitetų aplinką, neigiamą bendrakursių ir dėstytojų požiūrį į jų negalią:

[dėl negalios] susidūriau su labai tokiu kompleksišku negatyviu požiūriu [...] tai visgi, na ta pati magistrantūra, kas tai bebūtų, ar tai bakalauras, nesvarbu, bet yra edukacija, tai yra aukštoji mokykla. [...] Mokykloje esmė yra perteikti žinias. [...] Bet vėlgi, daugiau ne žmogų tu vertini, o jo žinias, gebėjimus, kažkaip eini per tai. [...]einam ta kryptim ir nebelieskime ten tų visų asmeninių dalykų [...] konkrečiai, pavyzdžiui, va vienas

egzaminas [...] ten aš viską idealiai žinojau, daug socialinio sektoriaus, socialinio darbo vadinkim netgi ir aš jį padariau idealiai, papunkčiui, žodžiu gavau aštuonis – akivaizdžiai buvau determinuojamas tuo metu [...] matė mano perfekcionizmą žodžiu, aš turėjau gauti mažesnius pažymius. [...] Mato mane kaip pacientą tenai universitete, taiko, žodžiu tokius... (Karolis, 27 m.).

Keli informantai teigia, kad dėstytojų požiūris į negalią turinčius studentus priklauso ir nuo jų amžiaus:

Yra aišku visokiausių dėstytojų, ten kurie, bent jau senesnės kartos, kurie na gal kažkiek tai žiūri skeptiškai. Vis tiek jie iš tų laikų parėję, kad na tas, kuris sėdintis vežime [mano] gal neturi tų gebėjimo, to sugebėjimo susitvarkyti su darbu ir ... na, nežinau. Galbūt, tai jie kažkaip, na, įtariau žiūri į tai. O jaunesnės kartos dėstytojai, viskas normaliai, be problemų. [...] ne nu tiesiog taigi kiekvieną žmogų galima pajausti. Bendravime, visame kame. Nes kai toks paprastas dalykas, apie tuos pačius dėstytojus vat kalbama. Vyksta egzaminas, vat, sakykim, universitetas Klaipėdos visiškai nepritaikytas yra, visiškai. Ir egzaminas vyksta trečiam aukšte, o auditorijos pirmam aukšte laisvos. [...] Ir skambinu iš vakaro dėstytojui, taip ir taip, ryt egzaminas, nu, jisai žino, kas aš toks, prisistatau, ir jisai: „O tai ką, o ko tu nenori trečiam?“ Nu, tai sakau, jeigu aš vaikščiočiau, tai aš be problemų, bet, sakau, man problematiška. Nu, tai kokios bėdos, taigi pas tave grupėj vyrai vieni. Nu, tai tvarkoj, bet tai reikia prašyti kažkieno tai, koks malonumas man tai, sakau, argi sudaro sunkumą jums ateiti pasiimti raktą, atrakinti duris? Susiraukęs jau, matosi, nepatenkintas ir nu gerai. (Linas, 29 m.).

Tačiau ne visi informantai susidūrė su neigiamu bendrakursių požiūriu į juos. Paulius (23 m.) sakė, kad bendrakursiai jam (ir kitiems kartu su juo studijavusiems neįgaliesiems) padėdavo įveikti kliūtis, iškildavusias dėl nepritaikytos universiteto aplinkos: „Kai kurios paskaitos vykdavo netgi 4-tame aukšte, ir paprasčiausiai mums padėdavo grupiškai. Turėjom labai draugišką grupę, kur mūsų laukdavo grupiškai ir mus su vežimėliais užtempdavo į 4-tą ar tai 3-ią ar 2-ą aukštą“ (Paulius, 23 m.).

Kalbėdami apie išsilavinimo ir profesijos įgijimo galimybes informantai teigia, kad labai svarbi yra paties neįgalaus asmens motyvacija, tikslų siekimas. Ekspertai taip pat pabrėžia tiek asmeninę neįgaliojo motyvaciją siekiant išsilavinimo, tiek artimųjų palaikymą. Viena ekspertė pažymėjo, kad žmonėms, turintiems skirtingas negalias, sudaromos nevienodos sąlygos įgyti išsilavinimą nėra pereinamumo tarp išsilavinimo ir profesijos įgijimo. Jos manymu, reiktų laikytis labiau individualizuoto požiūrio į neįgaliųjų profesijos įgijimą.

Magistrantūros studijose Studijuojantis informantas pabrėžė, kad neįgalieji turi galimybę siekti aukštojo išsilavinimo, nors ir susiduria su sunkumais:

Puikiai. Jei tik yra noras... Ne puikiai, aišku, aš keliu aukštus reikalavimus dabar aukštajam mokslui, bet jeigu žiūrint Lietuvos mastu, palyginus su sveikaisiais, kurie mokos Lietuvoj ir... jeigu yra noras ir tokias pačias sąlygas galima susidaryt, kaip ir kitiem sveikiem. Aš puikiai žinau, kad, pavyzdžiui, socialinio darbo katedroj buvo bakalaurė, kuri rašė ir apsigynė darbą būdama visiškai kurčia: ji turėjo mentorių. Aišku, po to jai buvo problemų, kai išsiskyrė su tuo mentorium ir gynimo komisija į ją keistai labai žiūrėjo ir netgi sakyčiau neigiamai, kiek aš žinau, bet ji vis tiek sugebėjo (Aurelijus, 24 m.).

Tuo tarpu neįgaliųjų profesinio pasirinkimo galimybes šis informantas vertina skeptiškai:

Va čia tai prasideda sunkumai dėl to, kad Lietuvoje neįgaliųjų integracija... labai sunku yra... ir neseniai rašė „Verslo žinios“ apie tai. Dienos tema buvo. Verslo visuomenei tai didelis nušvietimas yra paskaityt tokius straipsnius, bet sakyčiau, kad ten buvo parinkti tokie... neįgalieji vis tiek buvo pavaizduoti iš silpnosios pusės ir, be abejo, tai suprantu... buvo pakankamai silpnai intervuojama tų visų socialinių institucijų žmonės. Kitas dalykas, kad buvo tokių kietapadžių, stambių bendrovių vadovai kalbinami, kur jau iš karto pasakė: mes ne labdaros, o verslo organizacija ir t.t. ir čia toks iš karto kirtimas yra ir čia yra požiūris... (Aurelijus, 24 m.).

Kita informantė taip pat teigė, kad siekti išsimokslinimo neįgaliam žmogui yra lengviau nei įsidarbinti:

Mokytis gal šiek tiek yra lengviau, nes dabar vis tiek visokių programų privalvoja. O įsidarbinti truputį sunkiau, nes ne visur yra tas...nu, žiūrint matai, koks tas yra neįgalus, jeigu jisai turi judėjimo negalią, jam yra sudėtingiau įsidarbinti, nes automatiškai reikia, kad būtų aplinka protaikyta. Jeigu to nėra, nu ir viskas (Skaistė, 26 m.).

Kompleksinę negalią (judėjimo, o kartu ir psichinę) turinti Daina (27) išsako labai neigiamą nuomonę apie galimybes neįgaliam žmogui įsigyti išsimokslinimą ir profesiją: „Apriboja. Aš galiu pasakyt, kad, jeigu mes neįgalūs, jie į mus žiūri visai kitaip, jiems tu... tam vežimėly sėdi... tu turi kaip rusų laikais... sėdėk uždarytas tarp keturių sienų. Apribotos mum teisės, į mus žiūri visai kitaip... jie nesupranta mūsų“ (Daina, 27 m.).

Dauguma informantų lankė įvairiausius kursus: nuo kompiuterių kursų, apskaitininko-buhalterio, anglų kalbos iki amatų, psichologinių bei savipažinos kursų. Dauguma baigusių įvairius kursus yra patenkinti jų kokybe ir gautomis žiniomis, kai kurie iš jų tuose kursuose įgytas žinias

pritaiko savo darbe ar visuomeninėje veikloje. Tyrimas atskleidė, kad savo žinias pagilinti ar praplėsti kursuose dažniau renkasi aktyviai į neįgaliųjų organizacijų veiklą įsitraukę informantai, tuo tarpu neįgaliųjų organizacijose nedalyvaujantys ar mažiau į tą veiklą įsitraukę informantai teigė nelankę jokių kursų.

Trys moterys, įgijusios išsilavinimą dar iki negalios, taip pat nelankė jokių persikvalifikavimo ar profesinės reabilitacijos bei kitokių kursų. Jų nelankė ir viena negalią nuo vaikystės bei kita studijų metais ją patyrusi moteris. Iš tų, kurios nelankė kursų, trys teigia žinančios, kur reiktų kreiptis, norint gauti šias paslaugas, tačiau dvi nieko apie tai nežinojo. Viena vyresnio amžiaus informantė nurodė, kad jos jaunystės metais nebuvo suteikiamos galimybės lankyti kažkokius profesinius ar kitokius kursus bei persikvalifikuoti, o dabar, jos nuomone, jau per vėlu to imtis. Kita informantė sakė, kad jai visiškai užteko studijų, ji neturėjo poreikio eiti į jokių kursus. Dar viena fiziškai neįgali informantė teigė norinti pagilinti savo žinias ir įgyti naujų kursuose, tačiau to negalinti padaryti dėl sunkios negalios ir susisiekimo nebuvimo. Kitos 7 negalią turinčios moterys lankė įvairius kursus. Tyrime dalyvavę informantai vyrai taip pat sakė lankę įvairius kursus, dalis jų kaip ir moterys kursų metu įgytas žinias pritaikė savo darbe ar kitoje veikloje: „Baigiau kursus pynimo ir dabar devyni metai pinu. [...] parduodu tai įvairiai, kažkada esu net ir patentą išsipirkęs [...] nu, nepastoviai, vienkartinį tokį, mėnesiui, ten kai važiuodavom į Kaziuko muges, į Vilniaus dienas, paskui Utenoj turgus, paskui iš namų paima“ (Mantautas, 37 m.). Pažymėtina tai, kad keli (3) iš tyrime dalyvavusių informantų patys vedė įvairius kursus kitiems neįgaliesiems.

3.2 Užimtumo svarba, darbo paieškos ir darbinė patirtis: neįgaliųjų patirtys ir tarpininkaujančių organizacijų darbuotojų išvalgos

Neįgalios moterys darbo daugiausia ieškojo per asmeninius kontaktus, pažįstamus (11). Devynios moterys nurodė nesinaudojusios įdarbinimo tarnybų paieškomis. Kai kurios iš jų teigė, kad darbo birža joms nesuteikė pagalbos, viena turinti psichinę negalią informantė netgi sakė ten susidūrusi su neigiamu požiūriu ir užgauliojimu:

... pagal subsidijas [įsidarbinau], bet tiek aš ten nulaiščiau tą biržą ašarom. Pasakė, viens buvo, kad pikta, kits, kad susivėlus, „kokia tu čia pirmininkė ir kokia tu čia darbdavys“ [...] „tai tu susivėlus ir tokia vėl“. Tai jos išėjo pasišnekėt, tai aš per penkis šešis kabinetus

siunč ir sako: reikia penkis, šešis žmonės įdarbinti su trečia grupe, tada tik tau vieta atsiras“. Ir vasaris prabėgo, ir kovas prabėgo ir balandis baigėsi, vis reik šešis su trečia grupe įdarbinti ir vis man vietos nėra. Sakau, jeigu neįdarbinsit, tai ką aš... i blianu, i garsiai kalbu“ (Vitalija, 47 m.).

Dar viena informantė nurodė girdėjusi iš kitų, kad ateinantys darbiniai neįgalieji susiduria su neigiamu darbo biržos konsultantų požiūriu:

O tas tarpininkas tai nieko jau paskui. Nes yra specialiai viena ar dvi moterys su neįgaliaisiais, tai jos jau normaliai. Bet apačioj ten kai registruoja. Ai manęs paklausė: „Tai kodėl čia taip sugalvojai?“ Aš sakau: „Aš dirbt noriu“. „O tave priims?“ Aš sakau: „Mane tai priims, jūs rašykite“. O va yra, ir ne viena moteris taip sakė, kad tipo „ko čia atėjai, sveiki neturi darbo, dar tu nori. Pinigų gauni“. O atrodo, kad mes ten labai daug pinigų gaunam už tą negalią (Akvilina, 41 m.).

Net penkios moterys, neieškodamos darbo, sulaukė pasiūlymų iš draugų bei pažįstamų ir tokiu būdu įsitraukė į veiklą:

Nu, dirbu buhalterė aš visą gyvenimą. Ekonomiką baigus, toks išsilavinimas. Tai, kaip draugijos, kadangi pirmininkė pažįstama labai nuo senai, jinais išprašė, labai nenorėjau, bet jinais išprašė, kai atsidarė ta individuali įmonė. Nu kaip, iš pat pradžių buvo labai sunku, nes visą laiką dirbau tarp žmonių, o likti namuose, vienam, tarp keturių sienų, yra labai sunku iš pradžių. Iš pradžių kažkaip labai nesinorėjo. Paskui galvoji, jei aš taip nieko nenorėsiu, niekuo nesidomėsiu, tai kas bus? Kvepia tik kapais. Tai gal geriau savęs nenualinti. Nu, tai ir pradėjau domėtis. Sakė „dirbk“. Gerai, galvoju, pamėginsiu. Aišku, yra sunku, kadangi negaliu nueiti pati, sakykim [i] valstybines instancijas, kad ten pasižiūrėt ar pasitvarkyt reikalus. Bet tai nemaišo, aš padarau darbą, ką man reikia, namuose. Ir toliau savininkė viską pati pasitvarko (Elvyra, 50 m.).

Panašiai kaip ir moterys, šeši vyrai, net neiškodami darbo, sulaukė darbo pasiūlymų iš pažįstamų ir draugų, tačiau ne visi tais pasiūlymais pasinaudojo. Devyni neįgalūs vyrai darbo ieškojo per įvairiausias šaltinius: internetą, laikraščių skelbimus, įvairias darbo paieškos tarnybas, per pažįstamus. Penki informantai nurodė, kad darbą susirado tik per pažįstamus, dar du tvirtino, kad jiems ieškoti padėjo artimieji. Aštuoni informantai vyrai nurodė, kad nesikreipė į jokiais tarnybas, kurios užsiima darbo paieškomis, du iš jų labai negatyviai atsiliepė apie darbo biržos teikiamas įdarbinimo paslaugas. Tik vienas informantas teigė, kad labai aktyviai ieškojo darbo ir jo nerado. Jo manymu, jo nesėkmės priežastis – neigiamas požiūris į neįgalųjį ir visuomenėje egzistuojanti nuostata, kad su neįgaliaisiais daug rūpesčių negu naudos, kad gyvenimo aplinka

jiems nepritaikyta. Kiti ieškoję ir neradę darbo, prisipažino, kad jų paieškos nebuvo pakankamai intensyvios.

Karolis (27 m.), bandęs įsidarbinti psichologu neįgaliųjų dienos užimtumo centre ir dalyvavęs atrankoje (kartu su sveika moterimi) pastebėjo, kad šiame centre aukštesnių pareigų neužima nė vienas neįgalusis, nė vieno neįgaliojo nėra administraciniame personale, jie atlieka tik nekvalifikuotus darbus. Informantas svarstė, kad galbūt centro vadovo sprendimui priimti ne ji, o neturinčią negalios moterį, turėjo įtakos jo negalia:

...visgi [tai] buvo neįgaliųjų centras, tai ten kontingentas šitas. Tai čia aš kaip tik idealiai tinku, nes aš turiu ir savo asmeninį bagažą buvimo negalioj ir mano klientai yra totaliai šiti žmonės. Tai aš čia manau yra privalumas. [...] Aš manau, aš požiūrio vadovo tai nežinau ... gal ką aš žinau. Visokių visur yra. Nes pvz., galim pamaštyti tikrai vat tame centre dirbančių neįgaliųjų yra tikrai, vat pvz., yra turintis intelekto sutrikimą, kuris šluoja kiemą ir, žodžiu, yra prie pagalbinių personalo. Tie, kurie prižiūri pastatą, tai yra ten dar papildomai vienas vyras be kojos, kuris ten galbūt fiksuoja, nu, kaip sargas bus, bet dienos metu. Bet tie, kurie, vadinkim, prie administracijos, soc. darbuotojai, kurie yra administracija, valdantysis organas, žodžiu, nebuvo nė vieno neįgalaus. Tikrai nebuvo nė vieno. Nei soc. darbuotojo, nei ekonomisto, nei tuo labiau vadovo ar padėjėjo. O psichologas iš karto prieina prie tos administracijos, kurie kuria organizacijos strategiją. Tai čia galima mąstyti ir taip. Bet, jo, neįgaliųjų čia nebuvo. Jo, galima mąstyti, bet čia daugiau būtų mūsų samprotavimai. Kad tai įmanoma, tikrai įmanoma... (Karolis, 27 m.).

Kitas informantas, turintis proto negalią, dalijosi teigiama darbo paieškos patirtimi:

... pasisveikino, žmogus paklausė darbo ieškai, sakau jo, ieškau. Sako, eik parodyk. Nuėjom, pažiūrėjom, ir tiek, tuo ir pasibaigė. Paklausė, leido pabandyt ant kompiuterio, ar man sektųsi sudarinėt piešinį, ir viskas. Ir man dar pasakė, jeigu ruošiesi tikrai dirbt, paskambink ir pasakyk. Sekančią dieną arba ateik, arba, jei neateisi, perspėk. Nes jeigu tau tinka, tai aš daugiau neieškosiu. Iškart taip ... (Simonas, 25 m.).

Informantas teigia, kad jei būtų norėjęs, būtų galėjęs pasilikti dirbti ir siuvykloje, kurioje ankščiau atliko praktiką.

Tyrimas atskleidė nemažai sėkmingų įsidarbinimo ir savo verslo sukūrimo patirčių, tačiau taip pat parodė, kad neįgalūs asmenys susiduria su sunkumais ieškodami darbo ir pradėję dirbti.

Apklausti informantai dirba skirtingose darbo sferose, kai kurie net keliuose darbuose, derindami darbą su visuomenine veikla neįgaliųjų ir kitose organizacijose. Iš apklaustų moterų šiuo metu dirba dvylika, jų darbų spektras įvairus: nuo buhalterės (2), neįgaliųjų organizacijos

primininkės, konditerės, psychologės, grožio ir sveikatingumo centro darbuotojos (2), neįgaliųjų organizacijos primininkės, taip pat įsteigusios savo verslą, projektų koordinatorės ir administratorės, neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantės ir projektų koordinatorės iki visuomeninės veiklos studentų organizacijoje bei neįgaliųjų organizacijose ir meno dirbinių ir papuošalų gamybos iš karoliukų:

O dabar įmonėlę kuriu. Tai va. Irgi pagal projektėlį susikūriau sau darbo vietą [...]. Kad sąlygos priverčia [...]. mano pensija 558 litai. Juokinga pensija. Iš tokios niekas nepragyvena. Nu, tai jau reikėjo kurt tada, o kurt tam, kad, nu, kaip pasakyt, su draugija atsibodo nemokamai dirbt, irgi dar sakau, dar trečia priežastis. O projektėlį pasirinkau, kad siūt, darbint tiktai žmones su negalia ir siūt lėlytes [...]. Dabar dirba trys žmonės: aš siuvu visą aprangą, viena ten siuva korpusus ir prikemša, trečia siuvinėja ir perukus prisiuva.[...] Kiekviena mes dirbam savo namuose (Irena, 53 m.).

Neįgalios moterys taip pat turi įvairios darbo patirties. Laima (60 m.) jau net 34 metus dirba viename darbe, nebuvo jo pakeitusi. Ji labai džiaugėsi, kad visą laiką dirbo vienoje vietoje:

Aš gerai, kad dar niekur nelaksčiau. Būčiau laksčius, tai... Mano sesuo – tai ji vienoje parduotuvėj dirba, tai labdaryne dirba, tai ten dirba... Ir dabar viskas... Laksto... Kioske dirba... Kiek padirba... Pas mumis [į darbą] irgi kiek ateina dirbt – po mėnesį, po du – „nėra darbo, eik lauk! Nėra darbo, eik lauk“. Kokie dabar laikai vėl... Baisūs laikai! Kaip, sako, reikia užsidirbt žmonėm darbo stažą, kaip reikia užsidirbt, jeigu po mėnesį, po du padirba?.. Ir dabar baisu. Kaip jūs gal dar... Kai mokslas... Gal dar neįaučiat, o aš dabar labai jaučiu. Gerai, kad nelaksčiau. O būčiau laksčiusi – viskas! (Laima, 60 m.).

Iš apklaustųjų pagal specialybę dirba tik dvi moterys, šešios moterys apskritai nėra įgijusios profesijos. Viena informantė, dirbanti pagal specialybę, dabartinio darbo nevertina kaip darbo, nes jos veikla nesanti tokia intensyvi kaip anksčiau:

Nu, kaip, kai dirbau, aš visada buvau pripratus prie didelio kolektyvo, prie daug žmonių. Ir kiekviena diena, jinai nėra taip, kad, pavyzdžiui, tu sėdi nuo ryto iki vakaro, žiūri į popierių ir neturi kas veikt. Ar ten svajoji, žiūri į kompiuterį, nežinai ką daryt. Tai yra būdavo ateini rytą, išeini vakare ir galvoji: „Vešpatie, dar liko šimtas devyniasdešimt darbų nepadaryta šiandien“. Tas toks pastovus bėgimas. Ir greitai, ir tempas, ir viskas. Tai buvo veikla, kad ir negalėjai to savo darbo, bet ir reikdavo susitikt su žmonėm, reikėdavo viską suspėt. Ir politika biškį pasidomėt turėjai suspėt, ir save apsirengt, ir dar vaikus paruošt į mokyklą. Nu, žodžiu, viskas. Ir tai buvo nežmoniški tempai. Tai buvo bėgimas tiesiog. O dabar – viskas. Kaip aš sakau: nei šliaužimo, nei to nebėra. Ir taip staigiai. Ir tai yra žmogui didelė

trauma. Trauma, tikrai psichologinė trauma. Nes, sakau, kai iš tokio burbulo liko toks burbuliukas, tai tą ir vertini kažkaip. Darau darau. Bet tai jau nesureikšminu aš. Gal, aišku, kai kiti pasižiūri: „kaip tu šitą padarai? Iš kur tu žinai?“ Man tokių klausimų net nekylo. Man tai yra viskas paprasta (Elvyra, 50 m.).

Informantų vyrų darbų spektras taip pat įvairus: internetinio puslapijo palaikymas, kompiuterinių kursų neįgaliųjų organizacijoje organizavimas, internetinių puslapių kūrimas pagal individualius užsakymus. Kitų neįgaliųjų vyrų darbia yra tokie: tiekimo analitikas prekybos įmonėje, parduotuvės konsultantas bei profesionalus sportininkas, projekto koordinatorius ir ūkvedys neįgaliųjų organizacijoje, pynimo amatas, skyriaus viršininko pavaduotojas (banke), valytojas neįgaliųjų užimtumo centre, siuvinėtojas, skardelių pjaustytojas. Šeši vyrai dirba pagal profesiją (vienas iš jų pagal baigtus kursus). Toliau pateikiamos neįgaliųjų vyrų patirtys ir savo darbo vertinimai:

O čia toks darbas sėdimas vietoj, kur nereikalauja fizinių ten tavo galimybių. O tiesiog tai protinis darbas grynai. [...] aš dirbu universitete tam pačiam, galima sakyti prie kompiuterių darbas. Bet nepastoviai reikia važinėti, ten laiks nuo laiko reikia nuvažiuoti. [...] Nu tai kompiuterio tas internetinio puslapijo palaikymas ir ten reikia, atnaujinimo darymai visokiausi, tobulinimai, tiesiog toks kaip gyvas organizmas, jį reikia vis pastoviai, jeigu jį neprižiūrėsi, jisai numirs praktiškai. O paskui mieste vedu draugijoje neįgaliųjų kursus kompiuterio. Dabar vat vėl vesiu, paskui puslapių kūrimas, na, grynai čia jau pagal autorines sutartis (Linas, 29 m).

Aš dirbu [prekybos įmonėje] tiekimo analitiku. Darbas kompiuteriu. [...] Šiaip kolektyvas labai normaliai priėmė. [...] gerai sutariu ir ne tik iš mūsų padalinių ir iš kitų padalinių su žmonėm sutariu puikiausiai. [...] nu, tai šešis metus nedirbus, ten daugiau, tai yra labai faina, kad gali dirbt. Ta prasme, bet koks, aš būčiau sutikęs dirbti, po tiek paieškų, tam, kad dirbt. Nebūtinai už atlyginimą ar dar kažką tai. O kai dar pinigų moka, tai tuo labiau. (Gustas, 32 m.).

Žaist pradėjau devyniasdešimt antrais, po traumos. [...] Devyniasdešimt devintais metais ispanų federacija ieškojo krepšininko, išsiuntinėjo po federacijas laiškus, užklausimus. Mūsų federacija rekomendavo mane, jie pasikvietė ir mano pirmasis sezonas buvo devyniasdešimt devinti – du tūkstantieji Ispanijoje. Po to aš grįžęs supratau, kad man visai tai patinka gyventi ir užsiiminėti ta veikla, sportuoti, aš tada pats ieškojau. Tiesiog žinojau, kad Ispanija ir Italija turi profesionalių žaidėjų, nu, samdytų žaidėjų, sakykim taip. Nu, aš tada keletui klubų išsiuntinėčiau savo kontaktus, aprašymus trumpus tokius kaip ir, kažką tai, CV tą vadinamą, ir su manimi vat susisiekė šitas klubas, kuriame aš jau septyni metai kaip ir tęsiu su jais. [...] [klubo, kuriame žaidžiu prezidento žmona] atidarė parduotuvę, tai yra, ortopediniai gaminiai, vežimėliai, kompensacinė technika. Ir jiems reikėjo žmogaus, kuris suprastų vežimėliuose, kuris galėtų daugiau užsiimti technine puse, tai mechanine puse, visa ta, reguliavimas, taisymas, tai tiesiog man pasiūlė, ir aš laisvu

laiku galiu tai daryti, turiu jo nemažai apart treniruočių, tai aš sutikau dirbt ten (Kajus, 35 m.)

Apie sėkmingus įdarbinimo atvejus kalba ir Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantės:

Nuo pat pirmų [Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos įkūrimo] dienų mes ieškom darbo tokiam Kęstui. Jis yra nuo 10 metų aklas, baigęs fizikos mokslus, ir jisai ieško darbo. Jisai dirbo fizikos laborantu. Po to dar... kažkas susiję su fizika, matematika, ir vat ieško darbo. Tai va, kiek skambinom, kiek ieškojom, tai lygtais nuo rudens jau priims universitetas jį, būtent į subsidijuojamą vietą, fizikos laborantu.

Galima pastebėti, kad nedidelį darbingumo lygį turintys informantai (tiek vyrai, tiek moterys) dirba, kiti netgi visą darbo dieną, kai kurie derina kelis darbus, o netgi dalyvauja nevyriausybinių organizacijų veikloje. Tačiau remiantis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme apibrėžta neįgalumo ir darbingumo nustatymo tvarka, jie yra vertinami kaip nedarbingi. Šis faktas leidžia išvelgti tradiciškai ir normatyviai suvokiamo darbingumo trūkumus ir individualaus įvertinimo stoką.

Didžioji dalis šiuo metu nedirbančių neįgalių vyrų studijuoja. Kai kurie iš jų turi darbo patirties:

Su vertimais mano patirtis yra. Jau kaip ir dirbau vienoj įmonėj: su vadovais nesimačiau, susiradau per internetą. Ten pakankamai neblogai mokėjo: už lapą išversto teksto duodavo... ten šabloniškai turėjai verst... tai duodavo tikrai nemažai pinigų, bet aš atsisakiau, nes jie man pradėjo biškutį nusukinėt... ir dar buvo vienas darbas - dirbau ne pagal specialybę kelias dienas tekstų surinkėju, bet kadangi man davė 1,50 Lt už lapą, tai ten buvo archyviniai dokumentai, kur bet kas gali surinkti, tai aš atsisakiau tokio darbelio (Aurelijus, 24 m.).

Dvi tyrimo metu nedirbusios moterys anksčiau jau būdamos neįgalios yra dirbusios. Viena jų protinę negalią turinti neįgalioji baiminasi, kad pradėjus dirbti ji gali netekti neįgalumo pašalpos: „Man gali nuimti visai invalidumą. [...] negaliu. Reikia kivirčytis su broliu, kad nuimtų globą, reikia sakyti, kad aš sveika, kad visiškai ir tada gal trečią grupę duotų. Man pasakė. Nes aš turiu neveiksnią globą ir aš neturiu teisės galvoti apie darbą. Čia nėra jokių perspektyvų“ (Vanda, 50 m.). Informantė prieš tai daugiau nei 2 metus yra dirbusi ligoninėje slaugytoja. Paklausta, ar neįgaliųjų įsidarbinimo situacija gerėja, ji tvirtina, kad „pirmiau gal buvo lengviau, dabar sunkiau“. Kita šiuo metu nedirbanti neįgalioji jau įgijusi negalią yra dirbusi pagal specialybę, buhalterė. Tačiau ji sako, kad jai nebuvo sudarytos sąlygos dirbti, jai buvo duodama atlikti tik dalį darbo,

darbe buvo sukčiaujama: „Man tai jinai buvo nepalanki. Aš galvoju, kad jinai manimi tik naudojosi. Normaliom sąlygom, taigi aš galėjau dirbti bet kokį protinį darbą ir atlikt viską iki galo. Nuo a iki z. [...] Tada labai naudinga buvo tuos bankrotus skelbt. Aš galvoju, kad čia buvo pinigų išplovimas, suplanuotas. Ne tik [aš taip] galvoju, bet ir visi tie bendradarbiai [taip] galvoja“ (Julija, 47 m.). Trečioji šiuo metu nedirbanti informantė teigia, kad „Nu, tai jeigu būčiau sveika, aš tikrai pasiekčiau tai, ko noriu... bet dabar ne“. Tačiau ji dalyvauja neįgaliųjų dienos užimtumo centre: „aš labai laiminga užtai, kad čia dar esu reikalinga, nenurašyta, ir aš galiu kažką pasireikšt, kažką daryt“. Kaip pagrindinį savo įsidarbinimo sėkmės garantą moteris įvardija asmenines savybes tokias kaip aktyvumas, optimizmas, užsispyrimas, motyvacija, kruopštumas taip pat išvelgia ir profesinių sugebėjimų ir patirties svarbą: „Nes jeigu tu būsi niekam nežinomas, jeigu nesireikši, jeigu tu nesidomėsi, jeigu tu už kažką nesirgisi, jeigu tu ... tai čia nieks tau ir nepasiūlys“ (Salomėja, 37 m.).

Kai kurios moterys teigia, kad sėkmingai įsidarbino atsitiktinai: paprasčiausiai jos reikiamu laiku, o jų sėkmė priklausė nuo darbdavių ir pažinčių. Vyrų taip pat pabrėžė savo atkaklumą, optimistinę požiūrį ir atsakomybės jausmą, sugebėjimą „save parduoti“, motyvaciją, pastangas, komunikabilumą. Pasak vieno informanto, jo sėkmės priežastis – hobis, virtęs darbu. Kitas informantas minėjo mamą, jos pagalbą darbinantis.

Kaip didžiausias kylančių sunkumų įsidarbinant priežastis neįgalūs asmenys nurodo fizinius barjerus (dėl nepritaikymo), neigiamas nuostatas neįgaliųjų atžvilgiu, išsilavinimo ir informacijos stoką (su informacijos trūkumu susidūrė viena iš neįgaliųjų, kurdama savo verslą). Ieškodami darbo neįgalieji susiduria su didesniais sunkumais nei jau pradėję dirbti. Dauguma informantų teigė, kad pradėję dirbti su sunkumais nesusiduria. Pasak informantės, jau metus dirbančios psichologė, „Kažkaip man ten viskas labai lengvai klojosi. Jokių tokių sunkumų nebuvo. Labai, nu, kaip yra. Viskas ten ganėtinai patogiu, geras kolektyvas. Ir nesijaučia tada tų sunkumų“ (Skaistė, 26 m.). Kita informantė nurodė, kad pradėjusi dirbti vienoje neįgaliųjų organizacijoje, ji susidūrė su šios organizacijos narių pavydu: „Nu, kaip apskyt, kad esam, norėtume būt bendraminčiai visi tokie, bet taip nebūna. O dabar didžiausias pavydas, kad aš galiu tuos tris šimtus litų gaut. Kad galėtų persprogtų visi“ (Vitalija, 47 m.).

Kalbėdami apie negalios pasekmes darbe, informantai pasidalino savo skirtingomis patirtimis: kai kurie iš jų patyrė labai skaudų neigiamą negalios poveikį darbo sferoje, darbinandamiesi, siekdami išlaikyti darbo vietą; kitiems negalia neturėjo jokio poveikio darbinėje

sferoje. Nemažai informantų teigė, kad fizinė negalia gali būti kliūtis darbui ir jo apribojimas dėl silpnos sveikatos. Tačiau kitų informantų nuomonė buvo priešinga: jų manymu, darbinantis svarbiausia yra žmogaus užsispyrimas, išsilavinimas ir gebėjimai. Pastarieji nemanė, kad dėl negalios susiduriama su diskriminacija darbo rinkoje. Nė vienas vyras nenurodė, kad dėl negalios turėjo atsisakyti darbo. Pavyzdžiui, skyriaus viršininko pavaduotojo pareigas banke užimantis Saulius (38 m.), teigė, kad jam įgijus negalią jam iš karto pritaikė darbo vietą: „aš iškart po reabilitacijos grįžau į darbą“.

Tačiau net šešios moterys turėjo atsisakyti darbo dėl negalios, dar trys dėl to nebuvo priimtos į darbą:

Aš tuo metu išvis praktiškai neįsivaizdavau darbo savo gyvenime. Aš net nesuvokiau, kas vyksta su manim. Ir galvojau, kad viskas, praktiškai nurašyta. Aš pati parašiau pareiškimą, pati išėjau iš darbo. Nebuvo jokio spaudimo, bet tuo metu aš net nesupratau kas vyksta ir kuom tai baigsis, todėl, kad nebuvo nieko aiškinama, niekas nebuvo daroma. Išvis, kaip sakoma, tuo metu invalidų nebūdavo (Tarybų sąjungoj dar tais laikais). Ir vat viskas vyko taip pat. Tu likai neįgalus, invalidas, kaip tais laikais, rašai pareiškimą, išeini ir lieka keturios sienos namuose. Ir niekur niekas neprieinama, nei mokslas, niekas (Jolanta, 48 m.).

Man kasdien ateidavo [darbdavė]: „Tu dar prašymo neparašei?“. Sakau, atleiskit mane. Neturėjo už ką. Sakau, aš negeriu, aš nerūkau, aš pravaikštų nedarau. Ir toks buvo psichologinis gniuždymas, skaityk kokį gal porą mėnesių. Paskui, kai pradėjo dukra mano, anūkė dar pasižiūrėjo, dar draugė pasižiūrėjo, sako, jeigu jie sutinka, kad tu išeini savo noru, tu eik, nes tau padarys taip, kad tu ... negali jie sudaryt, darbovietė tau sąlygų pagal šitą dirbt, tu būsi atleista su dviem mėnesiais. O jeigu savo noru, jeigu jie sutinka, kad nori tu išeit, išeisi su išeitine, dar kiek metų tu atidirbai. Tai pasirinkom šitą variantą ir išėjau (Irena, 53 m.).

Kreipiausi į vieną neįgaliųjų laikraštį, ta prasme, ten dirba neįgalieji, bet dirba vaikštantys. Ir jiems reikėjo irgi tokios, kaip [...] administratorės-referentės. Aš nuėjau, aš jiems tikau idealiai, ta prasme, pagal charakterį, pagal patirtį [kuria] turėjau, aš jiems labai, labai tikau, tik, žinai, sako, pas mus labai nepritaikyta aplinka. Ta prasme, tai yra neįgaliųjų laikraštis, kurie rašo neįgaliesiems, kur dirba neįgalieji, bet jie neturi absoliučiai pritaikymo. [...] Tai, ir manęs ten nepriėmė. Sako: „Sorry, mes dėl tavęs pritaikymo nedarysim (Paulina, 27 m.).

Viena psichinę negalią turinti informantė teigė patyrusi nemažą įtampą, kai po ligos reikėjo darbdaviui parodyti nedarbingumo lapelį: „Bet aš buvau tokiam strese, kaip aš parodysiu, kad aš iš beprotnamio gavau tą biuletenį“ (Vitalija, 47 m.). Tačiau, įgijusi negalią, ji dar kurį laiką galėjo dirbti:

Nu, kaip, tas direktorius geranoriškas. Žinojo, kad dar tėvai biškį serga. Taip atėjau sakau: „Nu, ką daryt?“ Kaip kiti ten rūko, pliurpia, o man tada visą laiką darbas, pareini į daržą, skalbiu, verdu, lyginu. Man jau toks atsiradęs. Buvo dar pusę metų, bet matė gal, kad taip va. Ir tarp kitko, man tas pusę metų, buvo trečia grupė tikrai, bet aš dirbau. Kiek čia buvo, išvažiavau, gal pusę metų buvo antra grupė, paskui trečia. Ir su trečia aš dar dirbau tą pusę metų. Paskui su trečia grupe mane iškvietė į Vilniaus komisiją. Vilniaus komisija man davė antrą grupę (Vitalija, 47 m.).

Edita (24 m.) teigia rimtai darbo neieškojusi, nes šiuo metu dar studijuoja, tačiau yra siuntusi duomenis, norėdama tiesiog pabandyti:

... eksperimentavau... Ir tu išsiunti anketą ir sakai: aš ten taip ir taip, esu baigęs, ten išsilavinimą, ir vėliau, kai ten yra prierašas, kažkokiom pastabom, nieko neparašai, išsiunti. Reiškias, gauni atsakymą, kad taip, mes ten pagalvosim, visa kita, arba bent perskambinsim. Bet jeigu, tik parašai apačioje prierašą, kad esi žmogus sėdintis vėžimėlyje, iš karto ateina atsakymas, kad „ne, mes jums darbo suteikti negalėsime“. Ir netgi ne dėl to, kad yra aplinkos nepriemamumas, bet dar dėl tam tikrų priežasčių, kaip, pavyzdžiui, aš bandžiau į viešbutį, tai tiesiog įsidarbinti, tuo, kuris priima žmones, tai buvo toks dalykas, kad ne, tai estetiškai neįmanoma (Edita, 24 m.).

Dar viena informantė taip pat pastebėjo, kad darbdaviai labai daug dėmesio kreipia į norinčio įsidarbinti išvaizdą:

Man atrodo labai žiūri į išvaizdą. Jei sužino, kad ateis neįgalus žmogus, tai jie, aš taip manau, jie susidaro tokią nuomonę, kad čia ateis kažkas tokios baisaus. Paskui, gal jie bijo, neįgalus, tai jis jau vis tiek sergantis, ir bileteniai prasidės. Nu, ką aš žinau, man neteko susidurti, kad aš va taip va būčiau ėjus pas darbdavį (Akvilina, 41 m.).

Kita vertus, pati informantė (Edita) teigia neįsivaizduojanti neįgalaus verslininko ar dirbančio banke. Ji tvirtina, kad neįgaliam žmogui įsidarbinti lengviau neįgaliųjų dienos centruose ar socialinių paslaugų sferoje:

Tai gal net nėra priimtina, kad verslininku būtų koks neįgalus žmogus. Mano manymu, taip. Tarsi ryšių nebuvimas. [...] Bet realiai, pavyzdžiui, dabar aš neįsivaizduoju savęs kaip verslininkės. Nes vėlgi požiūris kitų žmonių, kad galbūt „ai, ką tu čia neįgalusis, kam tau to reikia. Gal turi kažkokį darbą ir gerai“. [...] Žinoma, kad sunkiau. Viskas remiasi į tą estetiškumą, kad ateiti dirbti į banką žmogui su negalia, tas jo judėjimas, na nežinau, man bankas toksai tarsi asocijuojasi su kažkoku tai taisyklingumu ir, mano manymu, kad neįgalus ten nelabai būtų vietoje (Edita, 24 m.).

Informantai vyrai pabrėžia, kad darbas jiems visų pirma yra savęs realizavimas, užimtumas. Dauguma pažymi, kad nesugebėtų gyventi be darbo. Kalbėdami apie darbo reikšmę jiems tik keturi vyrai nurodė, kad darbas jiems pirmiausia pajamų šaltinis, ir tik viena moteris akcentavo finansinį darbo aspektą:

praktiškai viską [darbas] reiškia. Aš iš tų darboholikų, bet taip buvo ir iki traumos. Aš nežinau. Čia su trauma nesusiję, nu tiesiog, vėl kartosiuos, jeigu konkrečioj srity siauroj esi specialistas, tai ir darbas ir hobis gaunasi, nu, visapusiškai domiesi, darbo valandos ar ne darbo valandos. Tuo labiau per penkioliką metų atsiranda tie įgūdžiai, tas supratimas toks ne vadovėlinis toks, o iš esmės. Man atrodo, darbas viską reiškia. Pastaraisiais metais sveikata pablogėjo, bet kad visiškai išeit iš darbo man net į galvą neateina. Nu jau nebent ten gali valandų skaičių mažinti, dar kažką. Bet visiškai nedirbt... Realizuot gi reikia save kažkaip. Gebėjimai išugdyti, reikia tiktai galimybių (Saulius, 38 m.).

... pirmas dalykas – pragyvenimo šaltinis, uždarbis. Na, ir kitas dalykas – savęs realizavimas, nes jeigu be darbo, ne, neišivaizduoju. Niūrios dienos, jeigu be darbo. Nu, tai, sakykim, tuo labiau plečiasi akiratis ir kitas dalykas įdomių žmonių, pažintys viskas. Nu, tai labai daug kas sueina į darbą (Linus, 29 m.).

Panašiai kaip ir vyrams, moterims darbas yra savęs įprasminimas, saviraiška, bendravimas, užimtumas, jausmas, kad esi reikalinga, gyvenimo būdas:

Vien tai, kad aš išeinu iš namų, ir vis tiek ateina žmonių. Pabendrauji su žmonėm. Nu kažkaip gal daugiau tokio pasitikėjimo savy yra. O tai, kai namuose sedėdavau, tai buvau dulkes pradėjus gaudyt iš neturėjimo ką veikti. Viskas erzino aplinkui. O dabar išėini ir gerai. [...] Kokie kiti? Kiti būtų pinigai, ar ne? Bet mes gaunam tik pusę minimumo, nes tokios mūsų darbo valandos tėra. Tai pinigai čia kaip ir ne rodiklis mums. Sakau va toks užsiėmimas, išėjimas iš namų, ir kad tu žinai, kad ir nėra tos sveikatos, bet tu žinai, kad tau reik eit ir tu susikaupi kažkaip. Ir visai kitaip jauties. Stipresnis kažkoks, reikalingesnis kažkam tai (Akvilina, 41 m.).

Viena informantė nurodė, kad net pats įrašas, kad esi darbingas jai labai daug reiškia:

Tai lyg tai naujai būčiau gimusi. Kai dabar po tiek metų įsidarbinau, specialiai man, darbas daug ką reiškia. Nu, labai labai gerai pasijutau, kai įsidarbinau. Labai smagu buvo. Aš visą laiką dirbau, bet aš dirbau... Vis tiek, kai yra parašyta, kad tu esi kažkiek darbingas, tai psichologinis dar tas tikriausiai, visai kitaip pasijauti. Kai daktarai parašo „nedarbingas“, nu ten tai „nurašytas“ visai. Svarbiausiai, kai nedarbingas, tai gali susitaikyt, kad nedarbingas, tikrai ten iš tos lovos nebelipi, nieko negali, jau supranti žmogus. Bet dabar, parašo nedarbingas, duoda antrą grupę, kaip tu nori, taip išgyvenk. Tu dirbti negali, gyvenk iš to ką ten... va tai yra negerai. Ir ten daktarai keistoki tokie, ką nori, tą jie daro su tavim (Antanina, 53 m.).

Vienas informantas teigė, kad dirbti tik namuose nenorėtų:

tas nuotolinis „vis tiek nevisavertis“, nu, aišku, tie darbai, kur ten kūrybiniai ar dar kažkokie, kur žmogui kolektyvo nereikia galbūt, bet vis tiek kas kažkiek laiko...net nežinau. Toks visiškas nuotolinis darbas, man tai nelabai atrodo perspektyvus. Net nežinau kaip čia pasakyti, toks kombinuotas, kaip mano, tai aš dar suprantu. Pagal aplinkybes (Saulius, 38 m.).

Atlikti interviu atskleidė, kad kai kurie informantai plačiau suvokė patį darbą, darbu vadino užimtumą apskritai. Keli informantai nurodė, kad įsidarbinus pasikeitė aplinkinių požiūris į juos. Informantų nuomone, neigiamam žmogui sunku įsidarbinti dėl nepritaikytos aplinkos, neigiamo darbdavio ir bendradarbių požiūrio, pačių neigaliųjų per didelių reikalavimų darbdaviui, dėl negalios sukeltųjų apribojimų ir negalėjimo dirbti kai kurių darbų. Įsidarbinimo sėkmei įtakos taip pat turi ir darbdavio amžius:

Labai daug neigaliųjų, tų vadinamųjų, kur pirštą įsipjovė, turi antrą grupę susiorganizavę, tik atėję į darbą pradėjo reikalaut poilsio kambario, taip toliau, taip toliau. Jie nepradėjo dirbt, jie pradėjo reikalaut poilsio ir visko ką jie gali, jie ta prasme, neparodė, kad jie turi kompetenciją, o reiklavo. Darbdaviai nu ką, pakankamai buvo sveikų. Dabar gal šiek tiek padėtis keičiasi, nes jau pradeda trūkt darbuotojų. Ir plius jau patys neigalieji pradėjo norėt dirbt dugiau. Tas atsirado ... (Gustas, 32 m.).

Kuo jaunesni vadovai, tuo lengviau jiems bus įdarbinti, nes vienas dalykas, jie jau mato tą integraciją kitaip, apskritai visuomenėje. Labai yra svarbus dalykas, kad žmonės eitų patys į visuomenę, ta prasme, kad nesėdėtų namie, o po to sugalvojau ieškoti darbo, išėjau greitai, kol nieks nemato ir tada. Ne jie turi judėt, jie turi judėt. Labai, skaitau, geras dalykas yra, kad dabar studentai, ten mokiniai kartu mokinas, bendrai ta prasme, tai augina tą kartą, kuri jau nebebijos neigaliųjų, nes iš tikrųjų labai labai yra jaučiasi amžius. Kuo vyresnis yra darbdavys, ką ne vat ... tuo jisai sunkiau priima. Jisai galvoj ... nu nebuvo neigaliųjų tarybiniais metais. [Neuvo] tarybinio mąstymo žmonėm neigaliųjų... (Gustas, 32 m.).

3.3 Neįgaliųjų galimybės įsidarbinti: įdarbinimui tarpininkaujančių organizacijų darbuotojų, neįgaliųjų organizacijų narių, darbdavių, ekspertų ir pačių neįgaliųjų vertinimai

Kad neįgaliajam yra sunku įsidarbinti patvirtino ir kiti tyrime dalyvavę informantai: Darbo biržų ir Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų, neįgaliųjų organizacijų nariai bei ekspertai, nagrinėjantys neįgaliųjų švietimo ir užimtumo problematiką. Tyrime dalyvavusios Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantės tvirtina, kad labai didelė kliūtis neįgaliesiems įsidarbinant yra jų pačių nenoras dirbti, taip pat ilgas nedarbo laikas (kaip teigia skirtingų miestų bendrijų konsultantės, kai kurie neįgalieji į centrus ateina visai be darbo patirties), negalios sukeliama apribojimai, neigiamas darbdavių požiūris.

Vienos Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė teigia, kad jų organizacijoje darbo vietų yra daugiau negu neįgaliųjų, kuriuos jie galėtų pasiūlyti į tas darbo vietas; šiuose darbuose yra galimybė dirbti lanksčiais darbo grafikais, kai kuriuose iš jų galima būtų dirbti namuose. Vadinasi, patys neįgalieji nenori dirbti siūlomų darbų, dažnai argumentuodami, kad per mažas atlyginimas ar per prastas darbas:

Va pavyzdžiui kaip „Rimi“ tai: „mus išnaudoja, mums mažai moka“. Nors, pavyzdžiui, sąlygos ten pačios idealiausių. Nes, pavyzdžiui, jeigu neįgalus žmogus jisai sako, kad į kasinininkus eit, jisai tikrai kasininiku, ne taip, kaip įgalus žmogus, jisai ne tik tai sėdi kasoje, eina lentynas aptarnaut, sau dar prekes apsižiūri tuo pat laiku. O jie ne, jie tikrai turi sėdėti kasoje. Bet nu jiems, sako: „mum labai blogai, kad piko valandom mes dirbam“. Aš sakau: „Piko valandom. Laba diena, tai kam reikalingi tada darbuotojai, jeigu jie sėdės kasoje ne piko valandomis“. Nu, ta prasme, kai žmonių visiškai nėra. Nu, tai ir ieško tų darbuotojų, kad jie būtų dirbtų piko valandom, kai daug tų žmonių, apkrova didesnė (Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

... motyvacijos trūkumas, grynai motyvacijos trūkumas, tas užsisėdėjimas, tas toks požiūris, kad nu ... kam dirbti, jeigu aš gaunu kažkokį invalidumą, aš gaunu labdaros, bet vat tiesiog ateina, nežinau, kokių tikslu... gal pabendrauti, gal lengvo darbo, kaip sėdi ir tikrai pinigų moka, gal jie tokio darbo tikisi, aš nežinau, bet, deja, kad tos motyvacijos.. nu, apskritai, nu vienetai ateina, kurie tikrai nori dirbti. Ateina tokie... mmm.. Va, tai tokių realiai, kurie norėtų dirbti, tai pas mus gal 10 būtų tokių žmonių, gal net mažiau, tokių kurie tikrai nori dirbti. O tokių, kurie, gal norėtų, gal nenorėtų, tai yra kelios dešimtys ... kabančių ore (Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

„Aš negaliu“, „Gal palaukim. Pavasaris netinkamas laikas. Gal palaukim vasaros“. Ateina vasara, „vasarą karšta, gal palaukim rudens“, ateina ruduo: „aš susiplanavęs“, arba „per mažas atlyginimas,“ – sako (Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

Viena darbo biržos darbuotoja teigia, kad kartais neįgalūs asmenys, ieškantys darbo, neįsidarbina, nes neturi pakankamai komunikacinių gebėjimų, nemoka savęs pateikti darbdaviui:

nes yra žmonių neįsidarbina todėl, kad jie nemoka kaip šnekėt su darbdaviu. Nes tikrai buvo dalykų, kad ateina žmogus, pusę metų, lyg ir nori dirbti, ir paklausi profesiją, ir neįsidarbina, neįsidarbina. Ir galvoji, nu, kas čia yra. Paskui darbdaviui paskambinau, sakau, darbdavys, va, imkit pašnekėkit, susitarkit dėl pokalbio. Ir vien nuo to, kaip jis kalbėjo, aš supratau, kad jis neįsidarbina, jei jis toliau taip šnekės. Tokių elementarių dalykų kartais reikia žmogų mokyti (Darbo biržos konsultantė).

Anot darbo biržų darbuotojų, tik vienas trečdalis besikreipiančių į darbo biržą neįgaliųjų ieško darbo, kiti kreipiasi dėl įvairių pažymų, išmokų ar rengiamų kursų:

Žiemą padaugėja todėl, kad prasideda šildymas, žmonės su trečia grupe pagal dabartinius įstatymus negaus šildymo kompensacijos, jeigu jis neatneš pažymos, kad jisai stovi biržoj. Nu, tai čia yra truputį juokinga, bet yra taip, kaip yra. Ir ateina žmogus, sako, aš dirbt negaliu, bet man reikia šildymo kompensacijos. Mes turim tokių, todėl per šildymo sezoną pas mus padaugėja tų žmonių. Tai va, bet tai nereiškia, kad jų norinčių dirbt padaugėja (Darbo biržos konsultantė).

... kurie nedirbė, tie ir nedirbs. Yra tokie, kurie gudrūs yra, tai visas įstaigas apeina ir visus sakykim kursus. Čia dabar projektai prasidėjo, tai jie iš šitų. Pirmiausiai neįgaliųjų sąjungą išnaudoja, paskui pagal projektus, pas mus ateina, paskui dar į mediciną ir profesinę rehabilitaciją. Ir jau dar praėjo kažkiek tai laiko ir jau vėl jie kažkur tai eina. Tai yra tokių, kurie mėgsta mokytis išties. Tai yra tokių, mes jau ir įsidėmėję. Tai, sako, dar tokie ir tokie bus, aš dar tuos norėčiau baigti. Ir kiek vieni metai, kurs nors vis mokosi žmogus (Darbo biržos konsultantė).

Įsidarbinimo sėkmė, anot konsultantų ir ekspertų, dažnai priklauso ir nuo negalios pobūdžio, darbingumo lygio procento bei darbo apribojimų. Darbo biržų, Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų konsultantai ir neįgaliųjų organizacijų nariai vieningai tvirtina, kad sunkiau įdarbinti žmones, turinčius psichinę ir proto negalią. Fiziškai neįgalūs asmenys įdarbinti lengviau. Kaip pagrindinę priežastį, dėl kurios sunkiau įdarbinti žmones su psichine negalia, minėtų įstaigų konsultantai nurodo darbdavių nenorą juos priimti, baimę ir informacijos trūkumą apie psichiškai neįgalius žmones. Viena iš verslo bendrijos konsultančių teigia, kad, nors į jų organizaciją

kreipiasi nemažai psichinę negalią turinčių neįgaliųjų (apie 38 proc., 60 proc. fizinę negalią turinčių ir dar keli procentai proto negalią turinčių), iš jų pavyko įdarbinti tik labai nedidelį jų skaičių:

su psichine negalia, tai va, mes įdarbinom tik du žmones. Dėl to, kad vienas dalykas, profesinės reabilitacijos su psichine negalia nėra, nepriima nei viena tarnyba, būtent, kad kažkokį įgyti išsilavinimą, tai jie va taip stovi vietoje. Po to darbdaviai, aplamai su negalia daug kas nesusipažinę, o su psichine negalia absoliučiai, net nežino, kas tas yra. Nėra jokios švietėjiškos medžiagos kažkokios, kad jie nėra čia jau tokie piktybiniai. Jie įsivaizduoja, kad jie jau čia viskas. Nu, va buvo ta moteris [...], šauni moteris. Šneka ji, reikia jai išsišnekėt, bet jinai puikiai atlieka tą savo darbą. Tai vat, sakau, nėra tos tokios švietėjiškos, net nežinau ar tos organizacijos tokios, kad labiau apšviestų būtent tuos darbdavius. Ir jie įsivaizduoja, kad jie labai piktybiniai, visi neprognozuojami, nenuspėjami (Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

psichinė negalia – tai yra diskriminacija juoda Lietuvoje. Ne tas žodis. Vienareikšmiškai. Lygtais norėtų kažką veikti, bet jie negali. Praktiškai nėra jiems kur pasijudint. Kur pasijudina, ten į sieną. Sakau, jeigu net profesinės reabilitacijos nėra. Nes vienintelis kas, tai būtent išeit iš tos aplinkos jų ir įsiliet į kažkokią visuomenę. O dabar jie toj atskirty ir gyvena, ten susiburia patys tie žmogeliukai, pykstasi ir tamsoje toliau sėdi (Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

Panašiai samprotauja ir patys negalią turintys informantai:

oi tiem [su psichine negalia] tai nežinau, į tuos labai visuomenėj požiūris visai nesitaiso. Kaip buvo, taip ir liko, jeigu dar vat su fizine negalia šiek tiek šiek tiek tai keičiasi visuomenės požiūris, į tuos tai nei kiek. Dabar, kiek žinau, ten tos socialinės įmonės, dar kažkokios nu tai vat jose, man atrodo, gali gal, nu, įsidarbina jie (Skaistė, 26 m.).

Socialinių mokslų daktarė, tyrinėjanti neįgaliųjų įsidarbinimo ir švietimo klausimus, teigia, kad

Esant tam diagnozuotam mažam darbingumo lygiui, bet kai asmenybė yra stipri ir pats žmogus yra labai motyvuotas darbui, jis gali įsidarbinti. Ar per ryšius asmeninius, ar per darbo biržas. Biržos tam tikras programos, jos naujos yra atsiradę. Bet, aišku, nepakanka tų programų, jos nepakankamai dar yra finansuojamos. O iš esmės tai sunku įsidarbinti neįgaliam žmogui. Jeigu yra rimta negalia, jeigu žmogus nėra pakankamai stiprus fiziškai, jeigu nėra niekada dirbęs, daug metų, arba tik darantis karjeros pradžą, jeigu nėra didelės aspiracijos tikram darbui, tai yra tikrai sunku įsidarbinti. Sunku Lietuvoje įsidarbinti nepaisant to, kad dabar Lietuvoje ... toks istorinis niuansas yra: daug žmonių emigravę, trūksta darbo jėgos, pakilimas šioks toks ekonomikos jaučiasi, yra čia, reikia būti aklam, kad nematytum. Bet iš tikrųjų gerą darbą susirasti yra sunku ir sveikam žmogui (Socialinių mokslų daktarė).

Anot šios ekspertės, reiktų suvokti, kad kalbant apie neįgaliųjų įsidarbinimo momentą, svarbu yra ne rezultatas, o procesas. Neįgaliajam turėtų būti sudarytos sąlygos dalyvauti įvairesnėse programose, projektinėje veikloje, nes „projektavimas leidžia individualizuoti tą procesą ir padėti kiekvienam žmogui“. Informantė taip pat tvirtino, kad nereiktų labai sureikšminti darbingumo lygio. Remdamasi savo patirtimi, informantė teigė, kad neįgalieji labiau nori dirbti atviroje darbo rinkoje, o ne socialinėse įmonėse, tačiau, jos manymu, kai kuriais atvejais jos irgi yra gerai. Ekspertė kritikavo Lietuvos socialines įmones, nes jos yra labiau orientuotos į pelną, o ne į žmogų. Kalbėdama apie tai, ji rėmėsi Vokietijos pavyzdžiu, kur socialinės įmonės yra labiau socialistinės.

Darbo biržos konsultantas sakė, kad greičiausiai darbą randa klausos negalią turintys asmenys:

Kurčnebyliai yra paklausiausia prekė darbo rinkoje, tarp neįgaliųjų. Normalus žmogus, viską, kaip sakoma, sveikas, drūtas. Turi vieną nedidelį defektą – kažkur, kažkoks nervukas nutrūkęs. Tai va, tokie pas mus yra labai paklausūs ir nei vieno neturim. Juos tuoj pat išsigraibo darbdaviai ir socialinės įmonės labai noriai ima, kurios jau specializuojasi dirbti su neįgaliaisiais (Darbo biržos konsultantas).

Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų konsultantė teigė, kad pradėjus remti neįgaliųjų darbinimą, atsirado daugiau darbdavių, norinčių įdarbinti būtent remiamas neįgaliųjų grupes:

Jo, kai subsidijos, tai išvis padaugėjo. Tiesiog reikalauja darbdaviai, kad būtų aukštasis išsilavinimas, išvaizda ir būtinai nuo 20 iki 40 procentų darbingumas, būtent, kad gautų tą subsidiją visam laikui. Čia va dabar toks rėmas, tik tai tu ieško. Nei trečios grupės, nei pirmos, kad iki 20. Tik va tokių. [...] jo, taip ir deklaruoja. Paskambina: „... kad būtų išvaizda, man reikalinga mergaitė ten. Man reikia galerijoje, kad nesimatytų vizualiai jokio neįgalumo ten absoliučiai“. Būna vidaus bendros ligos (Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

Tačiau darbdaviai, ryžęsi įdarbinti psichikos (ir kitas) negalias turinčius asmenis, nurodo, kad jie dažnai susiduria su kita problema: neįgaliesiems yra rekomenduojama dirbti labai mažą valandų skaičių (apie tai kalba ir darbo biržos konsultantai), kartais jie netgi pripažįstami kaip apskritai nedarbingi. Kai kurie darbuotojai būtent šią problemą laikė pačia didžiausia darbinant neįgaliuosius. Darbdaviai teigė nesiryžtantys darbininti norinčio dirbti neįgaliaus žmogaus daugiau valandų nei nurodyta gydyjojo rekomendacijoje dėl darbo inspekcijos taikomų sankcijų, o darbininti

labai mažam valandų kiekiui neapsimoka nei neįgaliajam, nei darbdaviui. Ši darbo inspekcijos ir gydytojų komisijos „nesusikalbėjimą“ minėjo ir Darbo biržos konsultantai:

mes galvojam apie vaikinuką, kuris nemoka skaičiuoti, aš neatsimenu jo, atrodo buvo kompleksinė negalia, kuris yra išmokytas dabar, kad jisai gali atvažiuoti pats ir grįžti, kad jisai savarankiškai realiai galėtų dirbti sunkiai, kad nereikėtų žmogaus šalia, kuris vėlgi ekstremalų variantą žiūrėjom, kad, žmogus, kuris iš pirmo žvilgsnio atrodo dirbti negali, mums atrodo, kad ne, o jisai gali. Tai va, reikia rasti tinkamą darbą. Tai vat, mes iš tikrųjų, mums nepasisekė, nes daktarų išvada buvo, kad dirbti negali, nedarbingas. Tai va, kas realiai, kas irgi vėl prieštarauja, tai ką mes matom, jis tikrai galėjo dirbt, tiktai tas darbas atitinkamai turėjo būt toks, nes galėjo dirbt [...] mes su tokia išvada žmogaus realiai negalim priimti (Darbo biržos personalo direktorė).

labai kertasi tokie dalykai dviejų institucijų kaip [gydytojų] komisijos pasakymai ir darbo inspekcijos. Pavyzdžiui, mes gaunam va tokius dokumentus, vat žinot, neįgaliojo apribojimus, darbo sąlygas, kur parašyta, kiek žmogus valandų gali dirbti, kokie apribojimai darbo, tai gydytojų komisija sako, kad tai yra rekomendacinio pobūdžio. Ta prasme, jeigu žmogus gali, pats jaučia, kad gali ilgiau dirbt... aišku darbas darbui nelygu. Į vieną įmonę, kad ir ta pačia administratore ar sekretore nueis, vienoj įmonėj bėgios suprakaitavus, kitoj galbūt, sėdės, nosį krapštys, penki skambučiai į dieną bus, ar ne? tai tarkim, jeigu intensyvus darbas, tai jinai galėtų dirbti tiktai keturias valandas ir jinai būtų pervargus, o kitoj įmonėj gal jinai galės dirbti aštuonias valandas. Ta prasme, kad žmogus turėtų teisę pats rinktis pagal tą darbą, kiek jis valandų gali dirbti, ar ne? bet darbdavys, ateina žmogeliukas su tokiu vat dokumentu, ir sako, žinot, pas jus parašyta, kad jūs galite dirbti penkias valandas, aš negaliu jūsų dirbinti ilgiau. Kodėl? O darbo inspekcija, kai ateina kai ateina pas mus, mums uždeda dideles baudas (Darbo biržos konsultantė).

Kai kurie neįgalūs informantai taip pat kai nurodė, kad darbingumo lygis tiksliai neatspindi neįgaliojo sugebėjimų ir galimybių dirbti:

netgi sunkią negalią turintis žmogus, jisai sugebėtų dirbti protinį darbą, bet to nėra numatyta teisinėje srityje. O vėlgi gali būti, kad fiziškai stiprus žmogus, pasirengęs atlikti kažkokį tai darbą, jisai negalės dėl tam tikrų dalykų to daryti. Tai vėlgi nėra atsižvelgiama į žmogaus fizines savybes, arba protines savybes, kiek jis gali dirbti. Nėra to. Tai yra per siaura dar sritis. Manau, yra kur tobulėti (Edita, 24 m.).

Neįgalųjų verslo bendrijų konsultantės teigia, kad apie pusė besikreipiančiųjų nenori dirbti. Kaip dar vieną neįgalųjų įsidarbinimą apsunkinantį veiksnį Neįgalųjų verslo bendrijų, darbo biržos konsultantai, patys neįgalieji ir ekspertai nurodė profesinio rengimo, reabilitacijos ir perkvalifikavimo siūlomas nepaklausias darbo rinkoje specialybes. Baigę šias programas ir kursus neįgalieji nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje:

Deja, kas liečia profesinę kvalifikaciją, persikvalifikavimą, tai mūsų reabilitacijos centrai ruošia nepaklausias rinkai labai profesijas. [...] galėčiau labiau apie Valakampius paminėti, nes jie kaip mūsų partneriai yra. Jie ruošia odininkus, stalius, siuvėjus ir juvelyrus. Pagrindinės tos, buhalterius dar. Bet tai yra pakankamai nepaklausios, kas, pavyzdžiui, išdarbinti neigaliam, su tokia specialybe, yra labai sudėtinga. Ir.. ir.. nežinau, bandom kažką tai derinti, gal naujus modelius kažkokius kurti, gal dar kažką, nes.. tai iš tiesų nepaklausu, jie pabaigę tą profesinę reabilitaciją, tuos mokymus, ir vėl išsivažinėja į savo kaimus, vėl grįžta namo, ir jie tų žinių realiai negali niekur pritaikyti. Va, tai čia yra viena iš tų problemų (Neigaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

Neigaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė taip pat sakė, kad neigaliųjų persikvalifikavimas susijęs ir su kitais veiksniais. Pavyzdžiui, Valakupių reabilitacijos centras, su kuriuo jų organizacija bendradarbiauja, į profesinę reabilitaciją priima tik neigaliuosius iki 50 metų. Tačiau į Neigaliųjų verslo plėtros bendriją dažniausiai kaip tik ir kreipiasi vyresnio amžiaus asmenys. Konsultantė teigė, kad jie dažnai siūlo besikreipiantiems pasidomėti galimybėmis studijuoti aukštosiose ir profesinėse mokyklose: „Labai džiugu, kad vienas mūsų klientas įstojo į VGTU, mokysis vadybą“. Konsultantės manymu, profesinės reabilitacijos ir rengimo centrai turėtų labiau kreipti dėmesį į specialybių paklausą darbo rinkoje. Anot jos, neigalūs žmonės galėtų dirbti administratoriais, sekretorėmis-referentėmis, komunikacijų srityje ar IT technologijų srityje.

Prekybos tinklo personalo direktorė pabrėžė, kad labai svarbu ne tik įdarbinti neigalų žmogų, bet ir sudaryti sąlygas jam dirbti; ji teigė, kad labai daug kas priklauso ir nuo bendradarbių bei kitų įmonėje dirbančių žmonių:

neužtenka to, kad aš patikėjau, kad darom, generalinis pasakė, super, darom. Tada reikėjo visus įtikinti, kad darom. Čia niekas euforijom iš džiaugsmo neklykė, kad wow kaip čia sugalvojai. Buvo nemažai pasipriešinimo ir po šiai dienai, ta prasme, to... ne jau dabar nebėra to jumorio, jis išeliminuotas, bet pradžioj, kaip tu įsivaizduoji, kur jis kasoje stovės? Tu ką proto netekai. Durna maždaug. Tai čia tas pasipriešinimas, padirbėjom šituo lygiu su vadovais. Patikėjo nepatikėjo, bet bent jau ėmė sakyti, tai, ką turi sakyti (Prekybos tinklo personalo direktorė).

Ji teigia, kad jų įmonė stengiasi padėti įdarbintiems neigaliesiems integruotis į darbo kolektyvą, suteikdama darbuotojams žinių apie negalių turinčius žmones; įmonėje vykdomi seminarai ir gestų kalbos kursai (turinčių klausos negalią toje įmonėje įdarbinta daugiausiai), leidžiamas laikraštis, kuriame vienas puslapis visada skiriamas negalios problematikai (neigaliesiems darbuotojams ir kt.). Šioje įmonėje dirba daugiausia neigalių moterų (vyrų įdarbinta šiek tiek mažiau). Tai

argumentuojama įmonės specializacija (prekybos srityje visada dirba daugiau moterų). Personalo direktorė nurodo, kad neįgalieji dirba ne tik kasininkais ir salės darbuotojais, bet ir kitus darbus. Pavyzdžiui, viena neįgali mergina vykdo neįgaliųjų atrankas:

Tu bet kokią naujoką paimk, įmesk jį į priešišką aplinką, kur vadovas tavęs nenori, kur kolegos galvoja, kad tu čia nieko vertas, kiek daug žmogus dirbs? Labai greitai išeis, tik reikia turėt omeny, kad neįgalus mažiau pasitiki savim ir jis niekuomet nėra to daręs, tai jisai žymiai lengviau pasiduoda. Tiesiog daugiau jautrumo reikia įdėt į aplinką ir daugiau pastangų dėt į jo palaikymą (Personalo direktorė).

Paramos darbo vietoje užtikrinimo svarbą pabrėžia ir tyrimo metu apklausti ekspertai. Jie teigia, kad būtina remti ne tik žmogaus įdarbinimą, bet ir suteikti pagalbą įsidarbinus, adaptuojantis darbovietoje:

Nes įsidarbinimas dar ne viskas. Yra dar žmogus, turi išmokti dirbti, prisitaikyti, spręst tas problemas. Adaptaciją negalima atsieti. Nu, daugiau įvairovės, palaikyti bet kokią iniciatyvą, nu, ir pinigų reikia vis tiek. Be pinigų nieko nebus ir laiko. Laiko reikia. Reikia vertinti ne rezultata, o procesą, leisti, nebijot leisti europinius pinigus ne tik rezultatui, bet procesui. Bet, aišku, kažokie tai kriterijai, kad tai iš tikrųjų tas procesas būtų orientuotas į neįgaliųjų įdarbinimą ir adaptaciją, o ne į kažkokią tai kitą veiklą (Socialinių mokslų daktarė).

Darbdaviai, įdarbinę neįgaliuosius, išskyrė ir teigiamus neįgaliųjų įdarbinimo aspektus. Pirmiausia jie kalbėjo apie teigiamą įmonės įvaizdį. Trys neįgaliuosius įdarbinę darbdaviai nurodė, kad jiems nėra svarbu, ar dirbs neįgalus žmogus ar neturintis negalios. Jie tikino nesurandantys pakankamai norinčių dirbti darbuotojų. Du darbdaviai taip pat tvirtino, kad nepilna darbo diena jiems nėra kliūtis įdarbinti neįgalųjį:

Įvaizdis kaip ten be būtų, superinis, ta prasme, kaip ten bebūtų, klientų akyse, jie mus mato kaip socialiai atsakingus ir nu... iš tikrųjų jeigu vienoj pusėj mes turim ekstremalius požiūrius, vergovė prekybos centruose kaip čia vadina prakaito dirbtuvės, tai čia atsiveria, kad ok, gal ne viskas taip yra, gal nėra taip juoda balta, gal čia yra ir gražių dalykų. Tai va gal žmonės čia iš tikrųjų turi kur augt ir kažką kažką atranda. Įvaizdžio prasme tai yra teigiami dalykai (Personalo direktorė).

Tačiau buvo darbdavių, kurie manė skirtingai. Darbdavė, pati turinti negalią ir įdarbinusi keletą neįgalių moterų, teigė, kad daugiau nedarbintų negalios neturinčių žmonių, nes jiems reikia skirti daug dėmesio ir jėgų. Ji įdarbino keletą neįgalių moterų, norėdama suteikti joms galimybę dirbti, patikėti savimi:

Pavyzdžiui, pas mane dirba moteris, jinai su klausos negalia, ar 12 metų nedirbus. Su ja yra sunku, ji išmoko viską... bet saugos jausmo neturi: „tu mane atleisi, man pinigų neišmokėsi“. Jai užaina depresija, ji nori savo bėdas man perteikt. [...] Nu, aš jai šefuoju viską, kas eina, tas yra [...] žmogus išmoko gražiai siūt, bet sveikas žmogus jos gyvenime nepaimtų į darbą, nepaimtų, nu nepaimtų, nereikalingi. Niekas sąlygų namuose nesudarys, aš jai... mašiną turi, stalą turi, nu, viską, ką reikia, aprūpinu, ko reikia. Mes vakare, jeigu ir trūksta ko nors, susiskambinam. Vieną kartą per savaitę užeinu, nors tada, kai mokėsi, po du kartus per dieną tiesiog reikėdavo eit. Jėgų atidaviau daug ir liks jinai, liks geras žmogus siuvėjas. Įpras daugiau siūt, daugiau, vis tiek ... (Negalią turinti darbdavė).

Vadinasi, darbdavių, įdarbinusių neįgaliuosius, manymu, labai didelė kliūtis sėkmingai įsidarbinti ir dirbti yra neįgaliųjų nepasitikėjimas savo jėgomis.

Kitos darbdavės, įdarbinusios proto negalią turinčią merginą, nuomone, įsidarbinimo sėkmė labai priklauso nuo paties neįgaliojo ir vadovo požiūrio: „Žinot, aš kai atidarinėjau verslą, visą laiką sakiau: nuo kažko pradeda. Tai kodėl baimė? Kodėl ne čia? Jinai bandė keliose įmonėse. Visą laiką galima atrasti tų darbelių. Žmogus susitvarkys ir kažkur reikia jam pradėti“ (Individualios siuvimo įmonės savininkė).

Vieno Neįgaliųjų verslo bendrijos konsultantė teigė, kad nėra sulaukusi nusiskundimų dėl neįgalių darbuotojų iš juos įdarbinusių darbdavių: „O dėl neįgaliųjų darbo neturim nusiskundimų. Neįgalieji turi teigiamų dalykų: nelekia pietų pertraukos metu susimokėt už butą. Jam nėra prasmės išlėkt, svarbu išsaugoti darbo vietą. Pareigos jausmas didesnis pas neįgaliuosius“.

Šis tyrimas atskleidė, kad skirtingos tarpininkavimo organizacijos per mažai bendrauja tarpusavyje. Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos labiau bendrauja su neįgaliųjų organizacijomis, tik vieno iš šių centrų konsultantė teigė, jog jų centras aktyviai bendradarbiauja su darbo birža. Iš kitų bendrijų konsultančių interviu galima buvo suprasti, kad su darbo birža yra bendraujama tik tiek, kiek reikia.

3.4 Neįgalių asmenų įsidarbinimo sąsajos su lytimi, amžiumi ir etnine priklausomybe

Beveik visos moterys (išskyrus vieną) teigė, kad amžius svarbus darbinantis, taip pat manė ir septyni vyrai. Penkios moterys ir lygiai tiek pat vyrų sakė, kad moterims sunkiau įsidarbinti nei vyrams, ypač siekiant aukštesnių pareigų:

visokiose tokiose, didelėse įmonėse, kur atsakinga moteris esi ir nori atsakingas pareigas [eiti] vadovo. Tai, manau, tenai stipriau žiūri į lytį. Nebent tu pateisini savo ... jų lūkesčius, gerai, tada jie jau nekreipia dėmesio. Iš pradžių, manau, vis tiek tai turi įtakos, jeigu tuo labiau yra jauna moteris, kad jinai kurs šeimą, norės vaikų, jinai viską, jiems atkrenta labai. Jiems reiks vėl papildomai kažko ieškotis, kol jinai bus dekretinėse, todėl, manau, jie taip ir žiūri (Skaistė, 26 m.).

Beveik visos moterys (išskyrus vieną) pabrėžė, kad amžius svarbus darbinantis, su tuo sutiko ir 7 vyrai. Vienas informantas teigė susidūręs su diskriminacija dėl amžiaus tiesiogiai: „Jo, turėjo. Į pardavėjus būčiau... Autodetalių būčiau... Įėjęs. Va 40... Jaunas savininkas, gal kokių 15 metų jaunesnis už mane: „Oi, atleiskit... O kiek jum metų?“ – sako. „Jau virš 40“ – sakau. 46 ar 5 buvo... Nebeatsimenu. „Oi, na, truputį per senas, atleiskit,“ – ir viskas“ (Jonas, 47 m.).

Kai kurie iš informantų susidūrė su diskriminacija dėl etninės kilmės netiesiogiai. Ir tik keletas informantų nurodė, kad etninė priklausomybė turi reikšmės įsidarbinimui. Kiti teigė nežinantys, ar šie veiksniai turi reikšmės neįgalių asmenų įsidarbinimui (įsidarbinimui apkritai).

Neįgalieji, dalyvavę tyrime, sakė, kad amžius turi didesnės įtakos darbinantis nei lytis ar etninė priklausomybė. Jų nuomone, jaunesniems neįgaliesiems yra lengviau įsidarbinti nei vyresnio amžiaus. Viena verslo bendrijos konsultantė teigė, kad jaunesnius įdarbinti lengviau, nes vyresni turi blogą patirtį, jie yra pesimistai, jiems trūksta motyvacijos.

Darbo biržų, Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų konsultantai nepastebėjo didelio skirtumo tarp abiejų lyčių įdarbinimo. Viena konsultantė netgi sakė, kad moteris yra lengviau įdarbinti, nes jos komunikabilesnės, lankstesnės:

Moteris ko gero lengviau. Vyrus yra sunkiau. [...] Moterys gal labiau komunikabilesnės, prisitaiko prie aplinkos, daugiau ... tokios lankstesnės yra ... Va, tai gal tai būtų pagrindinė priežastis. Ta prasme, jos kažkaip labiau bendrauja su tuo darbdaviu. O vyrai yra tokie labiau kategoriškesni, jie sunkiau randa galbūt kalbą, galbūt būtų tas va dalykas (Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijos konsultantė).

Patys neįgalūs informantai teigė, kad jų įsidarbinimą galėtų palengvinti geresnės nei kitų savo dalyko žinios, geras išsilavinimas, didesnė informacijos sklaida apie neįgalius žmones, didesnė valstybės parama darbdaviams: „...visų pirma, tai yra geresnės žinios negu kitų. Antra, pažinėjimas būsimo darbdavio. Trečia, patirties, nu, ne tiek kiek patirties, tarkim, kažkokių tai darbų prieš tai buvusių, nu, teisingai čia yra patirtis. Kažkokių projektų vykdymą ar panašiai“ (Vilius, 22 m.). Neįgaliųjų įsidarbinimą, anot pačių neįgaliųjų, taip pat palengvintų didesnė informacijos sklaida apie neįgalų žmogų per įvairias informavimo priemones. Pasak darbdavių, įdarbinimo sėkmei labai daug reikšmės turi paties žmogaus motyvacija, jo pasitikėjimo savo jėgomis skatinimas, bendradarbių paruošimas darbui su neįgaliumi, parama darbo vietoje.

3.5 Valstybinė neįgaliųjų socialinės integracijos programa ir jos įgyvendinimas: ekspertų vertinimas

Tyrime dalyvavę ekspertai pačią programą vertina palankiai, tačiau atkreipia dėmesį į tai, kad su problemomis susiduriama ją įgyvendinant. Vienos informantės manymu, su didžiausiais programos įgyvendinimo trukdžiais susiduriama dėl nepakankamos ją įgyvendinančių specialistų kvalifikacijos ir jų motyvacijos dirbti trūkumo, pačių neįgaliųjų nepakankamo aktyvumo, dėl nepakankamo neįgaliųjų organizacijų kooperavimosi, taip pat dėl lėšų, skirtų įgyvendinti šią programą, stokos. Anot informantės, nepaisant nuomonių, kad nereiktų visų įstatyminių aktų reglamentuoti, ji mano, kad jie turėtų būti reglamentuoti siekiant užtikrinti pagalbą neįgaliam žmogui. Šie įstatyminiai aktai gali užtikrinti pagalbos gavimo nedviprasmiškumą ir išsaugoti neįgalaus asmens orumą. Šiuo požiūriu informantės nuomone, programa nėra labai atitrūkusi nuo tikrovės: „Aš galiu kritikuoti darbingumo lygio nustatymus. Žinau atvejų, kai žmonės nusiperka tą darbingumą. Kai reiktų man pasiūlyti kokį kitą variantą, nu, aš galėčiau pasiūlyti, kad gal išvis juos panaikinti. Bet ar tai išspręstų vėl problemą?“ (Socialinių mokslų daktarė).

Informantai mano, kad svarbu ne kritikuoti, o pateikti pasiūlymus, kaip tą programą pagerinti. Pasak tos pačios informantės,

Turėtų augti pačių neįgaliųjų profesinė kvalifikacija. Mes vienus tokius kursus organizavom, kad neįgaliesiems dirbantiems socialinėse sferose, sakykim, neįgaliųjų organizacijose dirbančiais socialiniais darbuotojais, bet neturintiems išsilavinimo. Tai jiems tiesiog pavykę tokie kursai buvo, kad jie susirinko aptarė savo problemas, truputį pakėlė tą savo kvalifikaciją. Nes jiems irgi atsilaukė toji konkurencinėje darbo rinkoje, kai,

pavyzdžiui, yra formuojamos tam tikros grupės. Jas pavadinam įsisavinimo lėšų grupėm. Kad įsisavintų tas Europos sąjungos lėšas. Projektą parašyti ir įgyvendinti irgi reikalingi didžiuliai gebėjimai. Kad jie gebėtų patys dalyvaut (Socialinių mokslų daktarė).

Informantė įsitikinusi, kad neįgalieji ir neįgaliųjų artimieji turėtų aktyviai įsijungti į minėtos programos įgyvendinimą. Informantės nuomone, reiktų palaikyti bet kokį neįgaliųjų įdarbinimą, net ir tuo atveju, jei jis yra nuostolingas.

Apibendrinant ekspertų nuomones apie Valstybinę neįgaliųjų socialinės integracijos programą ir jos įgyvendinimą, galima teigti, kad pati programa yra vertinama palankiai, kritikuojami tik kai kurie jos aspektai (pvz., neįgaliųjų darbingumo lygio nustatymas). Daugiau kritikos sulaukia ne pati programa, o jos įgyvendinimas.

IŠVADOS

1. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad daugiau nei pusė tyrime dalyvavusių neįgalių vyrų ir moterų išsilavinimo siekė jau būdami neįgalūs. Didžioji dalis informantų susidūrė su diskriminacija ir išankstinėmis nuostatomis švietimo srityje. Vertinant neįgaliųjų išsimokslinimo galimybes šiuo požiūriu itin svarbus įgalinantis veiksnys yra pedagogų gebėjimas įvertinti neįgalių vaikų gebėjimus ir žinias, skatinti jų aktyvumą, savarankiškumą, pasitikėjimą savo jėgomis. Atsižvelgiant į itin svarbų neįgalaus vaiko tėvų indėlį vaiko ugdymo procese, turėtų būti stengiamasi sudaryti galimybes tėvams įsitraukti į ugdymo procesą ir aktyviai jame dalyvauti, bendradarbiaujant su ugdymo institucijomis. Galima teigti, kad vaikų, turinčių ir neturinčių negalių, mokymasis kartu yra aktyvesnį neįgaliųjų socialinį dalyvavimą įgalinantis veiksnys.
2. Vertinant neįgaliųjų išsilavinimo ir profesijos įgijimo galimybes tyrime išaiškėjo, kad itin akcentuojama paties neįgalaus asmens motyvacija siekti išsilavinimo bei artimųjų palaikymas. Pažymima, kad žmonėms, turintiems skirtingas negalias, sudaromos nevienodos sąlygos įgyti išsilavinimą. Atsižvelgiant į tai, reiktų laikytis labiau individualizuoto požiūrio į neįgaliųjų profesijos įgijimą.
3. Tyrimas atskleidė profesinio rengimo, reabilitacijos ir persikvalifikavimo nepakankamumą Lietuvoje. Profesinio rengimo, reabilitacijos ir perkvalifikavimo paslaugas teikiančios įstaigos siūlo nepaklausias darbo rinkoje specialybes, kursus ir programas. Baigę šias programas ir kursus

neįgalieji nesugeba įsitvirtinti darbo rinkoje. Profesinio rengimo ir profesinės reabilitacijos paslaugas neįgaliesiems teikiančios įstaigos turėtų labiau atsižvelgti į darbo rinkos paklausą, į galimybes įsidarbinti pabaigus kursus ar programą. Turėtų būti užtikrintas aktyvesnis bendradarbiavimas tarp ugdymo įstaigų ir potencialių darbdavių.

4. Remiantis tyrimo rezultatais, galima teigti, kad dauguma informantų darbo ieškojo per asmenines pažintis ir ryšius, pažymėdami, kad nesinaudojo tarpininkaujančių įdarbinimo institucijų paslaugomis. Šis faktas atskleidžia neįgaliųjų nepasitikėjimą tarpininkaujančiomis institucijomis. Dauguma netiki, kad iš šių institucijų sulauks reikiamos pagalbos.
5. Pabrėždami užimtumo svarbą neįgaliam žmogui, tyrime dalyvavę ekspertai kritikavo tradicinį požiūrį į darbą. Jie tvirtino, kad labai svarbu atsižvelgti ne tik į darbo rezultatą, bet ir į procesą. Į neįgalaus asmens įdarbinimą reiktų žvelgti individualiau, nesureikšminant nustatyto jo darbingumo lygio.
6. Tyrimas atskleidė nemažai sėkmingų neįgalių žmonių įsidarbinimo ir savo verslo sukūrimo patirčių. Motyvacija, aktyvumas, optimizmas, profesiniai sugebėjimai bei darbo patirtis buvo laikomi pagrindiniais sėkmingo įsidarbinimo veiksniais. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad nedidelį darbingumo lygį turintys informantai (tiek vyrai, tiek moterys) dirba, kai kurie iš jų netgi dirba pilną darbo dieną, derina kelis darbus, o taip pat dalyvauja nevyriausybinių organizacijų veikloje. Tai leidžia išžvelgti darbingumo lygio nustatymo prieštaravimus ir individualaus įvertinimo svarbą.
7. Turinčių negalią informantų nuomone, neįgaliam žmogui yra sunku įsidarbinti dėl nepritaikytos aplinkos, neigiamo darbdavių ir bendradarbių požiūrio, pačių neįgaliųjų motyvacijos dirbti stokos, negalios sukeltų apribojimų ir negalėjimo dirbti kai kurių darbų. Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų ir Darbo biržų konsultantai tvirtina, kad viena didžiausių kliūčių neįgaliesiems įsidarbinti yra jų pačių nenoras dirbti, taip pat ilgas nedarbo laikas, darbo patirties trūkumas, negalios sukelti apribojimai, neigiamas darbdavių požiūris. Tyrimo rezultatai parodė, kad įsidarbinimas dažnai priklauso ir nuo negalios pobūdžio, darbingumo lygio procento bei darbo apribojimų. Darbo biržų, Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų konsultantai ir neįgaliųjų organizacijų nariai, ekspertai ir patys neįgalieji vieningai tvirtina, kad sunkiau įsidarbinti žmonėms, turintiems psichinę ir proto negalią, lengviau fiziškai neįgaliems asmenims. Kaip pagrindinę priežastį, dėl kurios sunkiau įdarbinti žmonės su psichine negalia, minėtų įstaigų

konsultantai nurodo darbdavių nenorą juos priimti, baimę ir informacijos trūkumą apie psichiškai neįgalius žmones.

8. Neįgalūs vyrai ir moterys, dalyvavę tyrime, nurodo, kad amžius turi didesnės įtakos darbinantis nei lytis ar etninė priklausomybė. Jų nuomone, jaunesniems neįgaliesiems yra lengviau įsidarbinti nei vyresnio amžiaus. Lyties klausimo darbinantis informantai nesuproblemina: tik trečdalis tyrime dalyvavusių negalią turinčių informantų tvirtina, kad moterims yra sunkiau įsidarbinti nei vyrams, ypač siekiant aukštesnių pareigų. Darbo biržų, Neįgaliųjų verslo plėtros bendrijų konsultantai taip pat nepastebi didelio skirtumo tarp abiejų lyčių įdarbinimo: viena konsultantė netgi teigia, kad moteris yra lengviau įdarbinti, nes jos esančios komunikabilesnės ir lankstesnės.
9. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad svarbu ne tik pagerinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, bet ir užtikrinti paramą darbo vietoje.
10. Tyrimas parodė, kad pati Valstybinė neįgaliųjų socialinės integracijos programa vertinama palankiai, problemos išvelgiamos jos įgyvendinime. Ekspertų nuomone, didžiausios problemos, įgyvendinant programą kyla dėl nepakankamos ją įgyvendinančių specialistų kvalifikacijos ir motyvacijos šiam darbui, pačių neįgaliųjų nepakankamo aktyvumo, nepakankamo neįgaliųjų organizacijų kooperavimosi, taip pat dėl lėšų skirtų įgyvendinimui trūkumo. Taip pat tvirtinama, kad neįgalieji ir neįgaliųjų artimieji turėtų aktyviau įsijungti į programos įgyvendinimą.

REKOMENDACIJOS

1. Siekiant gerinti neįgalių asmenų išsilavinimo ir įsidarbinimo galimybes, ypatingą dėmesį reikia skirti neįgalių asmenų švietimui. Būtina užtikrinti švietimo įstaigose dirbančių pedagogų ir kitų darbuotojų lygiavertį ir pozityvų požiūrį į neįgaliuosius, sudaryti galimybes kartu mokytis (studijuoti) tiek turintiems negalių, tiek jų neturintiems asmenims. Būtina skatinti neįgaliuosius dalyvauti švietimo politikos formavime ir įgyvendinime.
2. Svarbu gerinti profesinio rengimo, profesinės rehabilitacijos bei perkvalifikavimo įstaigų teikiamas paslaugas, orientuojant jas į darbo rinkos poreikius ir siekiant aktyvaus bendradarbiavimo tarp šių įstaigų ir darbo biržų (taip pat kitų organizacijų, teikiančių tarpininkavimo įsidarbinant paslaugas) ir potencialių darbdavių. Šis bendradarbiavimas

- suteiktų galimybę labiau atsižvelgti į darbo rinkos reikalavimus, labiau pažinti neįgalius asmenis ir keisti neigiamą požiūrį į juos. Tai savo ruožtu pagerintų neįgalių asmenų įsidarbinimą. Taip pat svarbu gerinti šių paslaugų prieinamumą skirtingas negalias turintiems bei skirtingose gyvenimo situacijose esantiems neįgaliesiems (pvz. neįgalioms motinoms).
3. Būtina kurti priemones, skatinančias neįgalių asmenų motyvaciją siekti išsilavinimo bei darbo, į jų formavimą įtraukiant neįgalius asmenis.
 4. Reikia plėsti tarpininkavimo įsidarbinant paslaugas teikiančių organizacijų tinklą ir įvairovę, skatinant pačius neįgaliuosius įsitraukti į jų veiklą. Būtina skleisti informaciją apie šių organizacijų teikiamas paslaugas bei gerinti šių organizacijų bendradarbiavimą tarpusavyje, su darbdaviais, neįgaliųjų organizacijomis ir ugdymo įstaigomis. Aktyvus bendradarbiavimas užtikrintų galimybę dalintis gerosiomis praktikomis bei kurti strategijomis, padedančias įveikti iškylančius sunkumus.
 5. Būtina užtikrinti tinkamą su neįgaliaisiais dirbančių specialistų paruošimą, suteikiant jiems reikalingų žinių apie skirtingas negalias ir bendravimą su neįgaliaisiais.
 6. Svarbu palaikyti ir skatinti individualistinį požiūrį į neįgalų darbuotoją, nes įvertintas darbingumo lygio procentas ne visada tiksliai neatspindi neįgaliojo sugebėjimus ir galimybes dirbti.
 7. Reikia skatinti neįgalius darbuotojus kurti jų interesus atstovaujančias organizacijas (tiek atskirose įmonėse, tiek valstybiniu mastu). Šios organizacijos pagerintų neįgalių darbuotojų teisių apsaugą, suteiktų socialinę paramą, informaciją, tarpininkautų tarp neįgalių darbuotojų ir darbdavių.
 8. Būtina skatinti neturinčių negalių ir neįgalių darbuotojų darbą kartu, jų neatskiriant ir tokiu būdu užtikrinant didesnę neįgalių asmenų ir jų problemų pažinimą visuomenės lygmenyje, neigiamų stereotipinių nuomonių kaitą.
 9. Svarbu siekti įgyvendinti neįgaliesiems asmenims palankias įdarbinimo programas: skatinti darbo vietos lankstumą (sudaryti galimybę dirbti namuose), suteikti lankstaus darbo grafiko galimybę bei užtikrinti šių programų įgyvendinimą.
 10. Būtina į į(si)darbinimą žvelgti visapusiškai: ne tik siekti pagerinti neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes, bet taip pat užtikrinti paramą įsidarbinus.

11. Reikia skatinti neįgaliuosius ir jų artimuosius aktyviai įsitraukti į Valstybinės neįgaliųjų socialinės integracijos programos įgyvendinimą.

LITERATŪRA

- Baranauskienė, I, ir Ruškus, J. 2004. *Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
- Barnes, C., Mercer, G., ir Shakespeare, T. 1999. *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. London: Polity.
- Barnes, C. 1996. "Institutional Discrimination against Disabled People and the Campaign for Anti-Discrimination Legislation," in D. Taylor, ed., *Critical Social Policy*. London: Sage Publications.
- Barnes, C. 2000. "A Working Social Model? Disability, Work and Disability Politics in the 21st Century," *Critical Social Policy* 20: 441-457.
- Barnart, S.N., ir Altman, B.M. 1997. "Predictors of Wages: Comparison by Gender and Types of Impairment," *Journal of Disability Policy Studies* 8: 51 – 74.
- Blank, P., ir Schartz, H. A. 2001. "Toward Researching a National Employment Policy for Persons with Disabilities," in *22nd Mary E. Switzer Memorial Seminar: Emerging workforce issues: WIA, Ticket to Work, and Partnerships*. Alexandria, VA: National Rehabilitation Association.
- Brinkmann to Broxten, E., Heiler, J., ir Rieth, P. 1999. *Der etwas andere Alltag. Eine repräsentative Untersuchung zur Lebenssituation junger Frauen mit Behinderung in Wiesbaden*. Frankfurter Institut für Frauenforschung. Frankfurt am Main.
- Bruyere S. 2000. *Disability Employment Policies and Practices in Private and Federal Sector Organizations*. Ithaca. NY: Cornell University.
- Brown, J. S., ir Duguid, P. 2004. *Socialinis informacijos gyvenimas*. Vilnius.
- Castells, M. 2005. *Tinklaveikos visuomenės raida*. Vilnius: Poligrafika ir Informatika.
- Cloerkes, G. 2001. *Soziologie der Behinderten*. Heidelberg.
- Colella, A. 1996. "Organizational Socialization of Newcomers with Disabilities: Framework for Future Research," *Research in Personnel and Human Resources Management* 14: 351-417.
- Cook J. A., ir Burke, J. 2002. "Public Policy and Employment of People with Disabilities: Exploring New Paradigms," *Behavioral Sciences and the Law* 20: 541-557.

Cook, J.A., ir Jonikas, J. A. 2002. "Self-Determination among Mental Health Consumers/Survivors: Using Lessons from the Past to Guide the Future," *Journal of Disability Policy Studies* 13: 87-95.

Dixon K. A., Kruse D., ir Horn, C. E. Van. 2003. "Americans' Attitudes about Work, Employers and Government Work Trends," in *Restricted Access: A Survey of Employers About People with Disabilities and Lowering Barriers to Work*. John J. Heldrich Center for Workforce Development Rutgers, The State University of New Jersey.

Foucault, M. 1973. *Die Geburt der Klinik*. München: Fischer Wissenschaft.

Foucault, M. 1998. *Disciplinuoti ir bausti: kalėjimo gimimas*. Vilnius: Baltos lankos.

Gray, D. 2004. *Doing Research in the Real World*. London: SAGE Publications.

Hermes, G. 2001. *Umfrage in Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken zur Situation von Frauen und Mädchen mit Behinderungen*. Berlin/Kassel.

Hotchkiss, J. L. 2003. *The Labor Market Experience of Workers with Disabilities. The ADA and Beyond*. Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research Kalamazoo.

Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Nauja įstatymo redakcija nuo 2005 m. liepos 1 d. (keistas įstatymo pavadinimas): Nr. IX-2228, 2004-05-11, Žin., 2004, Nr. 83-2983 (2004-05-22).

Žr. <http://www.socmin.lt/index.php?-464411286>

Live, Leben und Interessen vertreten – Frauen mit Behinderung. Untersuchung zur Lebenssituation von Frauen mit Behinderung. 2000. Kohlhammer.

Meier Rey, Ch. 1996. *Identität – Frau – Behinderung. Identitätsbildung und Identitätsentwicklung von Frauen mit Behinderung*. Zürich.

Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sistemos analizė ir išvados bei pasiūlymai strategijos parengimui. 2003. Žr. <http://www.socmin.lt/index.php?497336249>

O'Leary, R., ir Acton, C. 2003. "Sampling, Snowball: Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations," in *A to Z of Social Research*. London, p. 74–80.

Oliver M., ir Sapey, B. 1999. *Social Work with Disabled People. 2nd edition*. British Association of Social Workers. Macmillan Press.

Psichikos sveikatos paslaugos bendruomenėje: neįgaliųjų įdarbinimas. 2006. VšĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“. Žr. <http://www.gip-vilnius.lt/leidiniai.html>

Radke, P. 2003. „Zum Bild behinderter Menschen in den Medien“ in http://www.bpb.de/publikationen/FU0JW2,0,0,Zum_Bild_behinderter_Menschen_in_den_Medien.html

Reinikainen, Marjo-Riitta. 2004. “Gendered Subject Positions for the Disabled Woman and Man,” in Kristjana Kristiansen and Rannveig Traustadóttir, ed., *Gender and Disability Research in the Nordic Countries*. Lund: Studentlitteratur, p. 257–275.

Ruškus, J. 2002. *Negalės fenomenas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

Ruškus J. 2007. *Neįgaliųjų ir kitų atskirties grupių socialinio dalyvavimo konstravimas: habilitacijos procedūrai teikiamų mokslo darbų apžvalga: socialiniai mokslai, edukologija (07S)*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.

Ruškus J., Daugėla, M., ir kt. 2007. *Aukštasis mokslas ir studentai, turintys negalę: būklės ir galimybių tyrimas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

Ruškus, J, Mažeikis, G. 2007. *Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas: kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.

Socialinis pranešimas. 2005-2006. Žr. <http://www.socmin.lt/index.php?480689674>

Stone, D., ir Colella, A. 1996. “A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations,” *Academy of Management Review* 21: 352 – 401.

Sutrikusio intelekto asmenų teisės. Teisės į mokslą ir darbą įgyvendinimas. Žr. http://www.eumap.org/pressinfo/press_releases/int_dis/lithuania/lithuanianpr.pdf

Traustadóttir, R, ir Kristiansen, K. 2004. “Introducing Gender and Disability,” in K. Kristiansen ir R. Traustadóttir, ed., *Gender and Disability Research in the Nordic Countries*. Lund: Studentlitteratur, p. 31 – 48.

Žmonių su proto ir psichikos negalia įdarbinimas. 2006.

Žr. http://www.gip-vilnius.lt/equal/Darbdaviu_kokybine_apklausa_VU.pdf ir <http://www.gip-vilnius.lt/equal/Stigmatizacijos%20tyrimas%20Vilniuje.pdf>

PRIEDAI

PRIEDAS 1

NEĮGALIŲJŲ ĮSIDARBINIMO IR MOKSLO GALIMYBĖS LIETUVOJE Interviu gairės

Išsilavinimas/Profesija

Koki išsilavinimą įgijote?

Ar Jums buvo sudarytos sąlygos siekti mokslo?

Kokius sunkumus patyrėte mokydami(s)? Kaip juos spręsdavote?

Kodėl pasirinkote būtent šią profesiją? (studijas, amatą, kursus, reabilitacinę programą ir kt.) Kas Jums padėjo apsispręsti? Kokios aplinkybės turėjo reikšmės šiam pasirinkimui?

Kokios buvo pasirinkimo alternatyvos? Ar buvote supažindintas su pasirinkimo galimybėmis (profesinis orientavimas, konsultavimas)?

Ar dirbate pagal savo profesiją? Ar pradėjus dirbti Jums pakako žinių ir praktinių įgūdžių?

Ar Jums teko persikvalifikuoti? Ar lankėte kokius nors kursus, dalyvavote profesinio reabilitavimo programose? Dėl kokių priežasčių nusprendėte mokytis? Kaip vertinate šiuos kursus, programas ir kt.?

Ar jie buvo Jums naudingi, ko trūko?

Ar šiuo metu ko nors mokotės, lankote kursus ir pan.?

Ar esate patenkinta(s) savo išsilavinimu? Profesiniais mokymais ir kursais?

Jeį nelankėte jokių kursų ir profesinio mokymo programų: Ar žinote, kur galima kreiptis dėl persikvalifikavimo, profesijos įgijimo ir pan.? Dėl kokių priežasčių nepasinaudojote šiomis galimybėmis?

Ar negalia turėjo įtakos Jūsų mokslo galimybėms?

Išsilavinimo/Profesijos įgijimo galimybės

Kaip vertinate neįgaliųjų išsimokslinimo galimybes?

Kaip vertinate neįgaliųjų profesines pasirinkimo galimybes?

Ar Jūsų nuomone žmonėms su negalia teikiama pakankamai profesinio mokymo ir profesinės reabilitacijos paslaugų?

Jeįgu informanto(ės) negalia yra įgyta: ar teko persikvalifikuoti, lankyti kursus ir pan., kai tapote neįgalus). Didžiausias dėmesys skiriamas į negalios patirtis, o ne ką jis mokėsi neturėdamas negalios.

Darbo patirtis

Ką teko dirbti, kokio darbo patirtį turite?

Jei yra tekę keisti darbą, kokios to priežastys?

Darbo paieška

Kokia Jūsų patirtis ieškant darbo? Kur ieškojote informacijos? Kokių tarnybų paslaugomis teko naudotis? Jei teko, ar likote patenkinta(s) tarpininkavimu? Kokių pasiūlymų sulaukėte?

Kokio darbo ieškojote (ieškote)? Kas Jums svarbu, renkantis darbą?

Paieškų trukmė. Kiek kartų bandėte darbintis?

Ar sulaukėte kokios nors paramos įsidarbinant?

Ar teko dalyvauti pokalbyje dėl darbo? Papasakokite.

Kokių sunkumų patyrėte ieškodama(s) darbo?

Kaip manote, ar lytis (amžius, etniškumas) turėjo įtakos įsidarbinimui (neįsidarbinimui)?

Darbo įgūdžiai, gebėjimai

Kokie bendrieji gebėjimai, Jūsų nuomone, svarbūs ieškant darbo? Kokių bendrųjų gebėjimų turite (pvz. užs. kalbos, darbas kompiuteriu, vairavimo teisės, komunikaciniai gebėjimai)?

Kokių profesinių gebėjimų turite? Kokį darbą Jums geriausiai sekasi dirbti?

Kokios asmeninės žmogaus savybės, Jūsų nuomone, yra svarbios jo profesinėje veikloje, ieškant darbo? Kuo jos svarbios?

Dabartinis Jūsų užimtumas

Koks šiuo metu Jūsų užsiėmimas? Kokios Jūsų pareigos?

Kiek laiko dirbate šį darbą?

Jūs dirbate: pilną darbo dieną, nepilną darbo dieną, daugiau nei 8 val. per dieną, darbo grafikas paslankus.

Kokiame sektoriuje Jūs dirbate (Valstybiniame sektoriuje/valdžios institucijose, viešajame/ne pelno sektoriuje, privačiame/ pelno sektoriuje)? Jeigu dirbate ne atviroje (bendroje) darbo rinkoje, o ne specialiose darbo įstaigose (pvz. socialinėse įmonėse, neįgaliųjų organizacijose) ir atvirkščiai: ar specialiai pasirinkote tokį darbą?

Koks darbuotojų skaičius įmonėje?

Ką manote apie organizaciją, kurioje dirbate? Ar ji palanki Jums? Kokie Jūsų santykiai su bendradarbiais, darbdaviu?

Kokios pagalbos Jums reikia darbo vietoje (darbo vietos aplinkos pritaikymo, lankstaus darbo grafiko, asistento paslaugų ir pan.)?

Su kokiais sunkumais susidūrėte pradėjęs(usi) dirbti?

Kas Jums padeda spręsti darbe iškilusias problemas? (kaip sprendžiate/ėte)

Teigiama patirtis darbe (Kas jums labiausiai patinka darbe?)

Darbo problemos (Kas jums nepatinka darbe, sukelia sunkumų?)

Kaip manote, kas lėmė Jūsų įsidarbinimo sėkmę?

Ar Jums asmeniškai Jūsų negalia turėjo kokių nors pasekmių darbe?

Jei nedirbate, tai dėl kokių priežasčių? Kas turėtų pasikeisti, kad pradėtumėte dirbti? Kokį darbą norėtumėte ir galėtumėte dirbti? Kokios pagalbos Jums reiktų darbo vietoje (darbo vietos aplinkos pritaikymo, lankstaus darbo grafiko, asistento paslaugų ir pan.)? Ar planuojate ieškoti darbo ateityje?

Ar kokie nors dalykai, susiję su pradėjimu dirbti (grįžimu į darbinę veiklą), kelia jums nerimą? Kaip manote, su kokiais sunkumais susidursite?

Darbo reikšmė Jums

Ką Jums reiškia dirbti? Ko jūs tikėtės iš darbo? Ar galėtumėte dirbti nemėgstamą darbą?

Galimybės įsidarbinti

Ar Jūsų nuomone, neįgaliam žmogui yra sunku įsidarbinti? Kokios priežastys tam turi įtakos?

Ar neįgalus asmens lytis (amžius, etninė priklausomybė) turi įtakos įsidarbinimo sėkmei?

Nuo ko priklauso įsidarbinimo sėkmė?

Ar skiriasi galimybės įsidarbinti skirtinguose sektoriuose (o taip pat atviroje darbo rinkoje ir specialiose darbo įstaigose)? Kaip?

Ar situacija (dėl neįgaliųjų įsidarbinimo) keičiasi?

Kas Jūsų nuomone palengvintų negalią turinčių žmonių įsidarbinimą?

Ką manote apie teisinį neįgaliųjų įdarbinimo aspektą? Ar yra sukurta teisinė sistema, garantuojanti neįgalių asmenų įdarbinimą? Ar ji pakankama? Ar ji veikia?

Kokie veiksniai lemia sėkmingą negalią turinčių asmenų integraciją į darbo rinką?

Kokios yra žmonių su negalia nesėkmių darbo rinkoje priežastys?

Ar stengiatės prisidėti prie neįgalių asmenų įsidarbinimo galimybių gerinimo? Galbūt dalyvaujate neįgaliųjų organizacijų veikloje?

Demografiniai duomenys

Lytis; Amžius; Gyvenamoji vieta; Šeimyninis statusas; Darbingumo lygis procentais (arba neįgalumo grupė, jei darbingumo lygis nenustatytas); Negalios pobūdis.