

# PROTO NEGALIAŲ TURINČIŲ ASMENŲ INEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PROBLEMOS

## PROBLEMS OF INTEGRATION OF PERSONS WITH MENTAL DISABILITIES INTO THE LABOR MARKET

Simona Jasevičiūtė, Jolita Lubienė, Žydra Kuprėnaitė, Ramunė Ubeikienė  
Utenos kolegija (Lietuva)

### Santrauka

Europos Sąjunga gina žmogaus prigimtines teises ir siekia, kad kiekvienam individui būtų garantuotos tokios pačios teisės, nepaisant jo lyties, amžiaus, pažiūrų, etninės, religinės, tautinės ar kitokių tapatybės skirtumų. Tačiau, akivaizdu, kad neįgaliųjų, ypač - proto negalios žmonių galimybės integruotis į visuomenę, darbo rinką dėl tam tikrų priežasčių vis dar yra ribotos. Pastebima, kad neretai proto negalios asmenys turi mažesnes įsidarbinimo galimybes, palyginti su kitą negalia turinčiais asmenimis.

**Straipsnio tikslas** – atskleisti proto negalią turinčių asmenų integravimosi į darbo rinką problemas.

**Metodika.** Duomenys rinkti naudojant kokybinio tyrimo metodą interviu, panaudojant du interviu klausimynus: socialiniams darbuotojams ir darbdaviams.

**Rezultatai.** Remiantis tyrimo duomenimis, pastebima, kad tiek socialiniai darbuotojai, tiek darbdaviai patiria problemų, rūpindamiesi proto negalią turinčių asmenų įdarbinimu. Socialiniai darbuotojai pastebi, kad, padedant neįgaliesiems įsidarbinti, išryškėja ir tokios problemos, kaip darbo vietų trūkumas, pasitaiko ir diskriminacijos atvejų, kartais pastebimas ir neigiamas požiūris į neįgaliuosius. Tiriamųjų nuomone, ir patys neįgalieji ne visada motyvuoti įsidarbinti, jiems reikia įvairiapusės pagalbos. Lyginant abiejų tyrimo dalyvių grupių požiūrį į neįgaliuosius, kaip lygiaverčius darbuotojus, paaiškėjo, kad socialiniai darbuotojai mano, jog šie asmenys yra lygiaverčiai tik tuo atveju, kai geba atlikti kruopštumo reikalaujančias, su menine veikla susijusias užduotis, ten, kur gali atsiskleisti jų talentai. Darbdaviai išskyrė ir neretai pasireiškiančias teigiamas neįgalių darbuotojų savybes: motyvaciją dirbti, pareigingumą, atsakingumą, humoro jausmą. Tyrimo rezultatai gali būti reikšmingi, numatant proto negalios asmenų integracijos į darbo rinką problemų sprendimo galimybes praktiniame kontekste.

**Reikšminiai žodžiai:** proto negalia, integracija, darbo rinka, problemos.

### Įvadas

**Temos aktualumas.** Darbas – pirmoji ir svarbiausioji žmogaus egzistavimo ir jo tobulėjimo sąlyga. Galimybė dirbti suteikia neįgaliesiems saviraiškos galimybes, stiprina pasitikėjimą savimi, padeda suvokti ir priimti savo savarankiškumą, jaustis pilnateisiu visuomenės nariu (Gružinskienė, 2017).

Asmenys dėl savo negalios ir turimų sveikatos problemų susiduria su daugybe kliūčių sveikatos priežiūros, švietimo, įsidarbinimo srityse. Užimtumo tarnybos duomenimis, įmonėse dirbančių neįgalių asmenų, kuriems taikomos darbo užmokesčio subsidijos, buvo arti 6300 (2021 m.), o atviroje darbo rinkoje – kiek daugiau nei 1700 neįgalių asmenų. 2022 m. pirmąjį ketvirtį subsidijuojamų dirbančių neįgaliųjų skaičius sumažėjo iki 5000. Tai, kad žmonės su negalia labiau nori dirbti atviroje darbo rinkoje, patvirtina ir statistika. Absoliuti dauguma dirbančių neįgaliųjų dirba atviroje darbo rinkoje. 2021 m. I pusmečio pabaigoje dirbančių darbingo amžiaus neįgaliųjų buvo 44 579, iš jų socialinėse įmonėse dirbo kiek daugiau, nei 4500, t. y. - apie 10 proc. (Žmonių su negalia integracija darbo rinkoje: siūlymų paketas, 2021 m. spalio 16 d.).

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių komitetas rekomendavo Lietuvai vykdyti programas, skirtas sudaryti sąlygas asmenims su negalia dirbti atviroje darbo rinkoje. 2019 m. atviroje darbo

rinkoje darbingo amžiaus dirbančiųjų sumažėjo iki 22,6 proc. (2018 m. – 24,5 proc.), nors asmenų su negalia dirbo 3 kartus (35,7 tūkst.) daugiau nei socialinėse įmonėse (10 tūkst. asmenų). Valstybės pagalba labiau orientuota į uždara darbo rinką, nes 82 proc. lėšų iš 40 mln. eur. skirta socialinėms įmonėms. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nevykdo programų, skirtų keisti darbdavių požiūrį ir skatinti jų aktyvesnį įsitraukimą. 2019 m. Užimtumo tarnyba organizavo 71 tikslinį renginį darbdaviams dėl asmenų su negalia įdarbinimo ir 10-yje apskričių seminarus lygių galimybių ir nediskriminavimo darbo rinkoje tema. Šalies darbdavius ir verslo įmones vienijančių organizacijų atstovai tvirtina, kad trūksta kompleksinių ir bendrų veiklų. Mažėjant darbdavių susidomėjimui ir 2019 m. pasikeitus teisiniam reglamentavimui, per 3 metus atviroje darbo rinkoje steigiamų (pritaikomų) darbo vietų sumažėjo 5 kartus (2019 m. 39 vietos, įskaitant baigtas steigti 2020), ne visos įmonės subsidijas darbo užmokesčiui gali gauti visą numatytą (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas 42 str.) maksimalų laikotarpį, teisinis reglamentavimas Lietuvoje socialinėms ir atviros darbo rinkos įmonėms nustato ne vienodą darbo vietų rėmimą (subsidijavimą).

Socialinių įmonių tikslas – skatinti asmenų su negalia grįžimą į darbo rinką, jų socialinę integraciją bei mažinti socialinę atskirtį. Tačiau asmenų su sunkia negalia įdarbinama mažai (6 proc.), didelė darbuotojų kaita (33 proc.), skiriamos mažos subsidijos darbuotojams mokytį; darbo aplinkai, galimybėmis gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti nepasinaudojo nė viena įmonė, rengiamuose darbinių ir socialinių įgūdžių lavinimo ir socialinės integracijos planuose numatytos priemonės nesiskiria nuo kitų įmonių. Trūkstant skatinančių priemonių darbdaviams bei didelę dalį valstybės pagalbos nukreipiant socialinėms įmonėms, atvira darbo rinką nėra pasiruošusi ir nėra motyvuota įdarbinti asmenis su negalia. (Valstybinio audito ataskaita, 2020)

Nors Lietuvoje neįgaliųjų užimtumą ir jų galimybes dirbti gerokai išplėtė net trys įstatymai - Neįgaliųjų socialinės integracijos, Socialinių įmonių ir Užimtumo rėmimo - proto negalią turinčių asmenų įdarbinimas vyksta lėtai ir epizodiškai, nėra profesinio parengimo tęstinumo, nėra užtikrintumo, kadangi programinis finansavimas negarantuoja darbdaviams finansavimo tęstinumo. Galima teigti, kad Lietuvos įstatymai yra daugiau deklaratyvūs ir mažai skatinantys neįgaliųjų įdarbinimą. Atsiranda darbdavių, norinčių įdarbinti nelegaliai, pasinaudoti ir išnaudoti proto negalią turinčius asmenis dideliais darbo krūviais bei mažu užmokesčiu (Pundziūtė, Stankuvienė, 2011).

Pastebėtina, kad pamažu darbdavių požiūris keičiasi, kai kurios įmonės priima į darbą proto negalią turinčius asmenis, darbuotojai būna atsakingi ir dėkingi, nes turi galimybę realizuoti save darbo vietoje.

Socialinio darbuotojo pagrindinės funkcijos, padedant proto negalią turintiems asmenims įsidarbinti, yra: tarpininkavimas – padeda užmegzti ryšius su reikiamomis tarnybomis ir institucijomis; konsultavimas – konsultuoja, įvertina kliento situaciją, bendradarbiauja su kitomis institucijomis. Socialinis darbuotojas, naudodamas konsultavimo metodą, skatina siekti profesinio tobulėjimo ir karjeros galimybių, skatina išnaudoti mokymosi galimybes. Konsultavimu siekiama asmens situacijos pokyčio, veiksmingo problemų sprendimo; įgalinimas - skatina kliento gebėjimus, motyvuoja, tarpininkauja įdarbinant (<https://uzt.lt/darbo-ieskantiems/zmonems-su-negalia/idarbinimo-su-pagalba-paslaugos/73>).

Socialinis darbuotojas renka informaciją apie laisvas darbo vietas, tinkamas proto negalią turintiems asmenims. Pataria, kaip tinkamai atlikti darbo užduotis ir pareigas, ugdo asmens bendruosius ir socialinius gebėjimus. Pataria, kaip saugiai pasiekti darbą ar grįžti iš jo. Socialinis darbuotojas teikia pagalbą priimant sprendimus, padeda suprasti įvairią informaciją, socialines situacijas, turimus gebėjimus. Pagaliau suprasti ir savo teises, sugebėti jomis pasinaudoti. Proto negalią turintiems asmenims labai svarbi emocinė parama, palaikymas. Socialinis darbuotojas maksimaliai siekia, kad asmuo išnaudotų savo galimybes ir gebėjimus.

**Straipsnio tikslas** – atskleisti proto negalią turinčių asmenų integravimosi į darbo rinką problemas.

## Empirinio tyrimo charakteristika

Tyrimas vyko 2023 m. balandžio mėn. Tyrimu siekta atskleisti proto negalių turinčių asmenų integravimosi į darbo rinką problemas darbdavių ir socialinių darbuotojų požiūriu.

Tyrimo instrumentas pateiktas dviem tiriamųjų grupėms: socialiniams darbuotojams ir darbdaviams. Vieno interviu trukmė – apie 30 min., iš anksto su tiriamaisiais suderinus jiems tinkamą tyrimo laiką ir vietą.

Tiriamųjų charakteristika: taikyta tikslinė tiriamųjų atranka - tyrime dalyvavo 5 X socialinės globos namų socialiniai darbuotojai, dirbantys su proto negalių turinčiais asmenimis ir 2 darbdaviai, įmonėse priėmę dirbti žmones su proto negalia (įdarbinę asmenis ne trumpesiam nei 6 mėn. laikotarpiui). Tyrimo duomenims rinkti buvo naudojamas kokybinio tyrimo metodas – interviu: pateikiant 10 klausimų socialiniams darbuotojams ir 8 – darbdaviams. Interviu klausimai buvo formuluojami remiantis teorinėmis nagrinėjamos problemos išvalgomis. Kokybinio tyrimo metodas pasirinktas, atsižvelgiant į ribotą dalyvių imtį ir tyrinėjamos problemos specifiką.

Užtikrinant tyrimo etiką, gautas raštiškas socialinės globos namų direktoriaus leidimas tyrimo atlikimui bei geranoriškas darbdavių sutikimas dalyvauti tyrime, supažindinus juos su tyrimo tikslu, jų anonimiškumu ir tyrimo rezultatų panaudojimu.

Tyrimo duomenys pateikiami naudojant interviu turinio analizės metodą.

## Tyrimo duomenų analizė

Tyrimo metu pirmu klausimu siekta išsiaiškinti socialinių darbuotojų nuomonę apie tai, ar sunku susirasti darbą žmogui su negalia. (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Požiūris į neįgaliųjų įsidarbinimą

Kategorija	Subkategorija	Empiriniai įrodymai
Požiūris į neįgaliųjų įsidarbinimą	Stereotipinio požiūrio vyravimas	<i>SD1: „Daugeliui nekvalifikuotų darbų darbdaviai ieško sveikų, stiprių žmonių, šiuo atveju, jei negalia yra fizinė, darbą rasti yra tikrai sunku.“</i> <i>SD2: „&lt;...&gt; taip.“</i> <i>SD3: „Ne visi nori priimti, baiminasi, kaip reaguos bendradarbiai, darbdavių baimė, kad neįgalūs dirbs lėčiau nei sveikieji.“</i> <i>SD4: „Labai sunku surasti darbą asmeniui su negalia. Aišku, dar priklauso ir kokią tą negalią žmogus turi. Bet ir darbdaviai nelabai nori neįgalių žmonių.“</i>
	Pozityvaus požiūrio formavimasis	<i>SD5: „Neįgaliajam susirasti darbą nelengva. Tačiau paskutiniu metu vis dažniau darbdaviai suteikia tokią galimybę, tampa geranoriški.“</i>

Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbą susirasti žmogui su negalia sunku. Trys tiriamieji minėjo darbdavius, kurie ieško sveikų žmonių arba baiminasi, kaip reaguos bendradarbiai, kad neįgalūs asmenys dirbs lėčiau. Taip pat tiriamieji minėjo, kad daug kas priklauso nuo to, kokią negalią žmogus turi. Tik vienas iš tyrimo dalyvių nurodė, kad darbdavių požiūris į neįgaliųjų įdarbinimą keičiasi – jie, šiuo požiūriu, tampa geranoriškesni (SD5). Galima teigti, kad, nors neįgalieji ir turi vienodas teises į darbinę veiklą, kaip ir sveikieji, bet - jų įsidarbinimo galimybės dar labai ribotos.

Socialinių darbuotojų buvo klausama, **su kokiomis problemomis jie susiduria, padėdami įsidarbinti proto negalią turintiems asmenims, o darbdavių buvo klausama, su kokiais sunkumais susidūrė, įdarbindami asmenį su proto negalia** (žr. 2 lentelę).

**2 lentelė. Problemos, patiriamos proto negalią turintiems asmenims įsidarbinant**

Kategorija	Subkategorija	Empiriniai įrodymai (darbdavių atsakymai)	Empiriniai įrodymai (socialinių darbuotojų atsakymai)
<b>Problemų įvairovė, įsidarbinant proto negalią turintiems asmenims</b>	Darbo vietų trūkumas		<i>SD1: „&lt;...&gt; darbo vietų trūkumas.“</i>
	Neigiamas požiūris į asmenį		<i>SD2: „&lt;...&gt; neigiamas požiūris į asmenį, nuvertinimas, atmetimas.“</i>
	Sunkumai įkalbinant dirbti		<i>SD3: „&lt;...&gt; didžiausia problema - įkalbinti asmenį įsidarbinti.“</i>
	Diskriminacija		<i>SD4: „&lt;...&gt; didžiausia problema – diskriminacija.“</i>
	Visokeriopa pagalba		<i>SD5: „&lt;...&gt; čia reikia socialinio darbuotojo pagalbos išaiškinti taisykles – dėstyti aiškiai, paprasta kalba.“</i>
	Neigiamas kitų darbuotojų požiūris	<i>D1: „Galbūt kitų darbuotojų nežinojimas, baimė apie ligą. Nemažai užtrunka pati adaptacija.“</i>	
	Kvalifikacijos neturėjimas	<i>D2: „Kvalifikacijos neturėjimas, bet šitą dalyką išsprendėme. Darbuotojas mokosi profesinėje mokykloje.“</i> <i>D1: „&lt;...&gt; kvalifikacijos trūkumas &lt;...&gt;.“</i>	

Socialinių darbuotojų atsakymuose išryškėjo tokios problemos, kylančios proto negalią turintiems asmenims įsidarbinant: diskriminacija, darbo vietų trūkumas, proto negalią turinčių asmenų nuvertinimas. Nors šiandieninėje visuomenėje akcentuojama pagarba, nediskriminavimas, bet - proto negalią turintys asmenys vis dar su tuo susiduria. Dar viena problema - tai sunkumai įkalbinant asmenį dirbti. Dažnai proto negalią turintys asmenys yra nemotyvuoti, reikėtų socialinio darbuotojo pagalbos, kuris aiškiai, suprantamai, paprastai paaiškintų darbo specifiką, reikalavimus ir taisykles (SD5).

Darbdavių požiūriu, įsidarbinti negalią turinčiam žmogui trukdo kvalifikacijos neturėjimas, taip pat - ilgas adaptacijos procesas. Darbdaviai minėjo ir kitų įmonės darbuotojų neigiamą požiūrį į neįgaluosius, negalios baimę bei informacijos apie ligą trūkumą. Taigi, galima teigti, kad visuomenėje vis dar gajūs stereotipai apie proto negalią, ir ją turintys žmonės vis dar jaučiasi atstumti darbdavių bei kitų visuomenės narių.

Tyrimo metu buvo svarbu sužinoti **socialinių darbuotojų nuomonę apie tai, kas labiausiai trukdo proto negalią turintiems asmenims įsidarbinti.** (žr. 3 lentelę).

**3 lentelė. Trukdžiai, patiriami proto negalią turintiems asmenims įsidarbinant**

Kategorija	Subkategorija	Empiriniai įrodymai
	Darbo vietų trūkumas	<i>SD1: „&lt;...&gt; darbo vietų trūkumas.“</i>
	Žmonių nusistatymas	<i>SD1: „&lt;...&gt; žmonių požiūris ir nusistatymas.“</i>

<b>Platus trukdžių įsidarbinat spektras</b>	Neigiamas visuomenės požiūris	<i>SD2: „Visuomenės, tame tarpe darbdavių nežinojimas apie proto negalią, neigiamas požiūris į ją, neįsigilinimas į konkrečių situaciją.“</i>
	Sveikatos būklės trukdis	<i>SD3: „Labiausiai trukdo sveikatos būklė, pvz., ilgalaikiai susirgimai, kaip depresijos, kur dažnai tenka būti ligoninėse.“</i>
	Darbdavių atsakomybės baimė	<i>SD4: „Aš manau, kad darbdavys bijo prisiimti atsakomybę už neįgalų žmogų. Čia yra didžiausia problema.“</i>
	Nesiorientavimas darbe	<i>SD5: „Žmonės su negalia nesiorientuoja darbo pobūdžio ypatumuose. Manau, reikalingas švietimas apie įvairių darbų pobūdžius. Koks darbas, kaip dirbamas, kokias pastangas reikia įdėti.“</i>
	Nuvertinimas	<i>SD5: „Daugelis tiesiog jaučiasi nuvertinti ir susitaiko su tuo, kad darbas yra ne jiems. Nes pinigų vertės jie nesupranta, tai tikrai dažniausiai nėra motyvacija darbui.“</i>

Tyrimas atskleidė, kad pagrindiniai trukdžiai proto negalią turintiems asmenims įsidarbinant yra: neigiamas visuomenės požiūris, visuomenės ir darbdavių informacijos apie proto negalią stygius, įsidarbinti trukdanti sveikatos būklė, jei dažnai dėl ligos tenka praleisti laiką besigydytant ligoninėje. Vieno tiriamojo nuomone, žmonės su negalia sunkiai suvokia darbo pobūdžio ypatumus, jiems būtinas švietimas apie darbo specifiką. Kitas tyrimo dalyvis paminėjo, kad daugelis proto negalią turinčių asmenų nuvertinami ir susitaiko, kad darbas - ne jiems. Taigi, galima teigti, kad proto negalią turintiems asmenims dažnai įsidarbinti trukdo sveikatos būklė, mažai informacijos apie patį darbą turėjimas.

Paklausus socialinių darbuotojų ir darbdavių nuomonės apie tai, **ar neįgalieji yra lygiaverčiai darbuotojai su sveikaisiais, išaiškėjo kontrastingas jų nuomonių pasiskirstymas** (žr. 4 lentelę).

**4 lentelė. Neįgaliųjų lygiavertiškumo su sveikaisiais darbo rinkoje vertinimas**

<b>Kategorija</b>	<b>Subkategorija</b>	<b>Empiriniai įrodymai (darbdavių atsakymai)</b>	<b>Empiriniai įrodymai (socialinių darbuotojų atsakymai)</b>
<b>Teigiamų - neigiamų aspektų vyravimas, vertinant neįgaliųjų lygiavertiškumą darbo rinkoje</b>	Lygiavertiškumo priklausymas nuo negalios		<i>SD1: „Viskas priklauso nuo negalios. Yra darbų, kur neįgalūs asmenys tikrai yra žeminami, tačiau ne visur. Šiuo metu dirbu su kolega, kuris turi fizinę negalią ir juda neįgaliojo vežimėlio pagalba, tačiau jis yra pilnavertis darbuotojas ir puikiai atlieka savo darbą.“ SD4: „Aš manau, kad taip. Žiūrint, kokia diagnozė.“</i>
	Neįgaliųjų ribotesnių galimybių akcentavimas		<i>SD2: „Nemanau, kad neįgalieji yra lygiaverčiai darbuotojai su asmenimis, neturinčiais proto negalios todėl, kad jų galimybės yra ribotesnės, tačiau tai tikrai</i>

			<i>nepadaro jų prastesniais darbuotojais!“</i>
	Neįgaliųjų teigiamų gebėjimų išskyrimas		<i>SD3: „Neįgalieji drąsiai gali atlikti kruopštumo reikalaujančias užduotis, kai kurie turi meninių gebėjimų, kiti gali atlikti paprastus darbus: indus plauti, patalpą valyti. Dažnai jie turi talentų.“</i>
	Lygiavertiškumo akcentavimas uždarbio prasme		<i>SD5: „Kadangi tokie žmonės turi lėtesnį darbo tempą, o gauna atlyginimą kaip ir žmonės dirbantys greičiau, bendradarbius reikia šviesti, kad pastangų jie įdeda tikrai ne mažiau, todėl atlyginimo prasme jie yra lygiaverčiai.“</i>
	Nepritaikytos darbo aplinkos įtaka neįgaliųjų lygiavertiškumui	<i>D1: „Manau, kad dalis įmonių dar nėra pritaikytos neįgaliesiems, kalbu apie pačią aplinką. Į kai kurias kirpyklas, mažesnes parduotuves, žmogui neįgaliojo vežimėliu patekti neįmanoma.“</i>	
	Pirmenybės teikimas sveikiesiems	<i>D2: „Dažnu atveju, kaip bebūtų gaila, priimamas sveikas žmogus, turintis kvalifikaciją ir patirties.“</i>	

Tyrimo metu nustatyta, kad vis dar yra darbų, kuriuose neįgalieji yra neįvertinami, nes, tyrimo dalyvio nuomone, neįgalieji turi ribotesnes galimybes nei sveiki asmenys. Tyrimas atskleidė, kad neįgalieji geba atlikti kruopštumo reikalaujančias užduotis, taip pat - dirbti kvalifikacijos nereikalaujančius darbus. Taip pat išryškėjo nuomonė, kad neįgalieji dirba lėčiau, bet, atlyginimo prasme, jie – lygiaverčiai.

Darbdavių atsakymuose išryškėjo tai, kad, nors valstybė ir teikia paramą darbo vietų pritaikymui, darbdaviai mažai tuo naudojami. Todėl didelė problema - nepritaikytos darbo vietos neįgaliesiems, darbdaviai nepasinaudoja ir kitomis valstybės skatinimo priemonėmis, tokiomis, kaip: profesinis mokymas, įdarbinimas pagal pameistrystės darbo sutartį, subsidija darbo asistento išlaidoms, dažnai priimamas sveikas žmogus, turintis patirties ir kvalifikaciją. Galima teigti, kad proto negalią turintiems asmenims reikia daugiau visuomenės, darbdavių, bendradarbių paramos ir palaikymo.

Tyrimo metu išsiaiškintos socialinių darbuotojų ir darbdavių nuomonės apie tai, **kokia pagalba reikalinga proto negalią turintiems asmenims dirbant** (žr. 5 lentelę).

**5 lentelė. Pagalba proto negalią turintiems asmenims dirbant**

Kategorija	Subkategorija	Empiriniai įrodymai (darbdavių atsakymai)	Empiriniai įrodymai (socialinių darbuotojų atsakymai)
Įvairiapusės pagalbos poreikis proto negalią turintiems asmenims dirbant	Konsultavimo poreikis		SD1:., <...> konsultavimas tada, kada žmogui reikia. “ SD4:., Konsultavimas, <...>. “
	Nuoseklumo ir aiškių instrukcijų svarba	D2:., Reikia labai smulkiai suteikti informaciją apie darbo funkcijas. “	SD2:., Pagalba labai priklauso nuo asmens negalios pobūdžio ir sudėtingumo. Manau, kad nuoseklumas, aiškios instrukcijos ir kartojimas yra būtini dalykai asmenims su proto negalia. “ SD4:., <...> informacijos pateikimas aiškiai ir suprantamai. “
	Moralinės pagalbos poreikis		SD3:., <...> gal daugiau moralinė pagalba, pagyrimai, paskatinimai. “
	Asmeninio asistento pagalbos poreikis		SD5:., Asmenims su negalia reikalingas asistentas, kuris visada bus pasiekiamas, kilus neaiškumams. Neįgalieji dažnai būna kuklūs, todėl juos reikia kalbinti ir klausinėti apie tai, kaip jie jaučiasi ir kaip jiems sekasi. “
	Pagalbos poreikis, esant ilgesniam socializacijos procesui	D1:., Pagalba reikalinga kaip ir bet kokiam naujam darbuotojui susipažinti su darbo pobūdžiu, kolektyvu. Kaip jau minėjau, reikalinga ilgesnė adaptacija. “	

Tyrimo metu paaiškėjo, kad labiausiai proto negalią turintiems asmenims dirbant reikalingas konsultavimas, iškilus individualiam poreikiui, taip pat svarbus ir asmeninis asistentas. Nagrinėjant gautus atsakymus, nustatyta smulkios informacijos suteikimo apie konkrečias darbo funkcijas svarba. Paminėtas ir moralinės pagalbos poreikis neįgaliesiems padrašinant ir paskatinant. Vieno darbdavio nuomone, proto negalią turintiems asmenims darbe reikalingas ilgesnis socializacijos darbinėje aplinkoje procesas. Pastebėtina, kad ir socialiniai darbuotojai, ir darbdaviai yra panašios nuomonės, teigdami, kad proto negalią turintiems asmenims reikalinga įvairiapusė pagalba: labai svarbu tinkamai supažindinti su darbu, funkcijomis, galimybe pasinaudoti asmeninio asistento ar konsultanto paslaugomis.

### Išvados

1. Tiek socialiniai darbuotojai, tiek darbdaviai patiria problemų, rūpindamiesi proto negalią turinčių asmenų įdarbinimu. Socialiniai darbuotojai pastebi, kad, padedant neįgaliesiems įsidarbinti, išryškėja ir tokios problemos, kaip: darbo vietų trūkumas, pasitaiko ir diskriminacijos atvejų, kartais - pastebimas ir neigiamas požiūris į neįgaliuosius. Tyrimo dalyvių nuomone, ir patys neįgalieji ne visada motyvuoti įsidarbinti, jiems reikia įvairiapusės pagalbos. Darbdaviai patiria sunkumų dėl proto negalią turinčių asmenų kvalifikacijos

- trūkumo, neigiamo kitų darbuotojų požiūrio į neįgalų kolegą (dažniausiai - dėl informacijos apie negalią trūkumo). Tyrimo rezultatai atskleidė tai, kad tiek socialiniai darbuotojai, tiek ir darbdaviai deda pastangas, padėdami asmenims su proto negalia įsidarbinti.
2. Asmenų, turinčių proto negalią, įsidarbinimo galimybes socialiniai darbuotojai įvertino kaip ribotas, teigdami, kad neįgaliesiems dirbant reikalinga pagalba. Tuo tarpu darbdaviai nurodė, kad viskas priklauso nuo darbo specifikos, sąlygų pavojingumo bei negalios pobūdžio.
  3. Lyginant abiejų tyrimo dalyvių grupių požiūrį į neįgaliuosius, kaip lygiaverčius darbuotojus, paaiškėjo, kad socialiniai darbuotojai mano, jog šie asmenys yra lygiaverčiai tik tuo atveju, kai geba atlikti kruopštumo reikalaujančias, su menine veikla susijusias užduotis, ten, kur gali atsiskleisti jų talentai; taip pat - pastebėtina, kad už tą patį atliktą darbą, kaip ir sveikųjų, jiems turi būti garantuotas lygiavertis užmokestis. Tačiau socialiniai darbuotojai, kaip ir darbdaviai, pastebėjo, kad neįgaliųjų galimybės dirbti lygiaverčiai su kitais, negalių neturinčiais, asmenimis yra ribotos, daug kas priklauso nuo negalios pobūdžio. Darbdaviai mano, kad būti lygiaverčiais darbo vietose neįgaliesiems trukdo nepritaikyta aplinka, o įmonėse - labiau pageidaujami negalių neturintys asmenys. Darbdaviai išskyrė ir neretai pasireiškiančias teigiamas neįgalių darbuotojų savybes: motyvaciją dirbti, pareigingumą, atsakingumą, humoro jausmą.
  4. Socialinių darbuotojų ir darbdavių nuomone, proto negalią turintiems asmenims dirbant reikalingas konsultavimas, tarpininkavimas, aiškių instrukcijų bei kitokios informacijos pateikimas, taip pat - ir asmeninio asistento pagalba.

### Literatūros sąrašas

1. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. 2016 m. birželio 21 d. Nr. XII-2470. Vilnius. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/b9ca8ad03de611e68f278e2f1841c088/asr>
2. Pundziūtė, Z., Stankuvienė, D. (2011). Svarbiausi sėkmingos proto negalios asmenų integracijos į darbo rinką principai. Metodinė priemonė. Mažeikiai: Viešoji įstaiga „Vilties erdvė“.
3. Ruškus, J. (2018). Ne neįgalieji, bet požiūris į juos yra primityvus. Prieiga per internetą: <https://epale.ec.europa.eu/lt/blog/jonas-ruskus-ne-neigalieji-bet-poziuris-i-juos-yra-primityvus>
4. Ruškus, J. Mažeikis, G. (2007). Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas: kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija: monografija. Šiauliai: Šiaulių universitetas.
5. Užimtumo tarnyba. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-ieskantiems/zmonems-su-negalia/idarbinimo-su-pagalba-paslaugos/73>

### Summary

The European Union protects human rights and seeks to guarantee the same rights to every individual, regardless of their gender, age, views, ethnic, religious, national or other identity differences. However, it is clear that the opportunities for disabled people, especially people with mental disabilities, to integrate into society and the labor market are still limited for certain reasons. It can be noted that often people with mental disabilities have fewer employment opportunities compared to people with other disabilities.

**The aim of the article** is to investigate the problems of integrating people with mental disabilities into the labor market.

**Methodology.** Data were collected using the qualitative research method - structured interview, using two interview questionnaires: for social workers and employers.

**Results.** According to the study data, it can be observed that both social workers and employers experience problems in caring for the employment of people with mental disabilities. Social workers note that when helping people with disabilities find employment, problems such as a lack of jobs



become apparent, cases of discrimination occur, and sometimes a negative attitude towards people with disabilities is also noticeable. According to the respondents, people with disabilities themselves are not always motivated to find employment, they need comprehensive assistance. Comparing the attitudes of both groups of study participants towards people with disabilities as equal employees, it turned out that social workers believe that these individuals are equal only if they are able to perform tasks that require diligence, related to artistic activities, where their talents can be revealed. Employers also identified positive qualities of people with disabilities that are often manifested: motivation to work, diligence, responsibility, sense of humor. The results of the study may be significant in predicting the possibilities of solving problems of integrating people with mental disabilities into the labor market in a practical context.

**Keywords:** mental disability, integration, labor market, problems.

**Kontaktiniai asmenys:**

**Žydra Kuprėnaitė**

Utenos kolegija, Lietuva

zydrai@gmail.com

**Ramunė Ubeikienė**

Utenos kolegija, Lietuva

studijosfm@utenos-kolegija.lt