

# **Kodėl finansinė parama įmonėms nesprendžia žmonių su negalia užimtumo problemas?**

Straipsnį parengė: Lina Bendikaitė

Kiekvienas iš mūsų, mokydamiesi mokykloje, turėjome savų svajonių, kuo norėtume tapti užaugę. Pradėję lankyti universitetus svajojame, kaip tobulėsime, siekdami profesinių aukštumų pasirinktoje srityje. Ir visi norime jaustis pripažintais. Lygiai to paties nori ir negalią turintys žmonės. Tačiau jiems tenka patirti daug daugiau iššūkių bei susidurti su skeptišku visuomenės požiūriu, siekiant įrodyti, jog negalia nėra kliūtis, norint užsitikrinti pastovų darbą ir atitinkamą socialinį vaidmenį visuomenėje.

Vis dėlto, visiems, mūsų visuomenei priklausantiems asmenims, o tarp jų ir negalią turintiems žmonėms, turi būti užtikrintos vienodos sąlygos įsidarbinti ir turėti nuolatinį darbą norimoje srityje. Tačiau tam, pirmiausia, reikia užtikrinti atitinkamą paramą, kuriant darbo vietas, pritaikytas negalią turintiems asmenims.

Nors mūsų valstybėje yra sukurta įvairių paramos mechanizmų, kurie padėtų žmonėms su negalia įsidarbinti, vis dėlto jų nepakanka, kad žmonės su negalia sėkmingai ir aktyviai dalyvautų darbo rinkoje.

## **Darbdaviai vis dar vengia priimti į darbą negalią turintį asmenį**

Nors Lietuvos Respublikos įstatymai ir kiti teisiniai reglamentai užtikrina, negalią turintiems, asmenims tokias pačias įsidarbinimo ir darbo sąlygas, kaip ir kitiems asmenims, darbdaviai vis dar nenoriai priima neįgaliuosius į savo kolektyvą.

Vis dar sunku rasti supratingų darbdavių, kurie orientuotųsi į stipriąsias, o ne į silpnąsias žmogaus su negalia puses, mato kliūtis, o ne galimybes. Dar viena priežastis galėtų būti darbdavių baimė prisiimti atsakomybę už, negalią turintį, savo įmonės darbuotoją, nes darbdaviai gali bijoti, jog neįgalus asmuo dažniau bus nedarbingas, ims nedarbingumo pažymą ir jo darbo funkcijas teks pavesti kitiems darbuotojams už papildomą atlygį, ar, kad darbo vietoje tokį darbuotoją ištiks nelaimė. Kai kurie darbdaviai gali nenorėti savo lėšomis neįgaliam asmeniui pritaikyti darbo aplinką, pvz., įrengti specialų nuolydį šalia laiptų. Įtakos neįgaliųjų įdarbinimui turi manymas, jog toks darbuotojas nesugebės tinkamai atlikti užduočių bei klaidinga nuomonė, kad fizinė negalia įtakoja ir protinę veiklą, taip pat pripratimas darbuotojus išnaudoti maksimaliai už mažiausią algą,

kai tuo tarpu neįgalus žmogus - reikalaujantis supratimo ir turintis tam tikrų poreikių darbuotojas. Darbdaviai taip pat bijo priimti negalią turintį į darbą, nes, paprasčiausiai, patys stokoja darbo su neįgalioju patirties, nežino, kaip su jais dirbti ir bendrauti, trūksta psichologinių žinių. Taip pat baiminamasi neigiamos kitų darbuotojų reakcijos neįgaliojo atžvilgiu, bijoma, kad neįgalusis bus diskriminuojamas dėl savo negalios. Pasigendama ir platesnės informacijos sklaidos visuomenėje apie negalią turinčių asmenų potencialias įsidarbinimo ir darbo galimybes. Taigi, galima daryti išvadą, jog darbdaviai bijo priimti į darbą neįgalų asmenį, nes toks darbuotojas reikalauja dvigubai daugiau dėmesio bei papildomo finansavimo, pritaikant esamą ar kuriant naują darbo vietą, atitinkančią neįgaliojo asmeninius poreikius. Be to, priimant tokį asmenį į darbą, reikia atsižvelgti į jo fizines ir psichologines galimybes, kokį darbą jis gali dirbti, kaip bei kiek jis gali dirbti, koks turėtų būti jam privalomų atostogų skaičius per metus ir pan. Kaip viena iš prevencinių priemonių, siekiant išvengti keblumų, kurių iškyla įdarbinant negalią turintį darbuotoją, galėtų būti specialūs seminarai įmonių vadovams ir darbuotojams, kurių tikslas būtų supažindinti darbdavius ir kolektyvą su neįgaliojo psichologiniais bei fiziniais ypatumais, ugdyti pasitikėjimą savimi, toleranciją ir empatiškumo jausmą, bei tam tikras kompetencijas ir žinias, kurių reikia dirbant su negalią turinčiais žmonėmis.

### **Darbingumo pažyma nenurodo asmens galimybių**

Viena iš priežasčių, taip pat, galėtų būti Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos veikla. Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos, nustatydamos asmens neįgalumą ir priskirdamos jį vienai ar kitai neįgalumo grupei, pažymose nurodo tik neįgalumo lygį procentais, tačiau nenurodo ir nepateikia rekomendacijų, kokio pobūdžio darbą – negalią turintis – žmogus gali dirbti.

### **Iniciatyvos stoka**

Iniciatyvos bei pasitikėjimo savimi įsidarbinimo srityje ir darbo rinkoje stokoja ir patys, negalią turintys, asmenys. Kaip pagrindines priežastis, kodėl, negalią turintys, žmonės negali dalyvauti įvairiuose – socialinių įmonių organizuojamuose – projektuose, jie nurodo per didelį atstumą nuo namų iki darbo vietos, taip pat sergančių šeimos narių slaugymą bei priežiūrą, ūkio bei naminių gyvulių priežiūrą ir kt. Tai leidžia daryti prielaidą, kad negalią turintys žmonės nori būti

savo visuomenės dalimi, tačiau nepasitiki savimi, bijo neigiamos aplinkinių reakcijos ir požiūrio, abejoja savo galimybėmis atliekant tam tikras užduotis.

Siekiant mažinti socialinę atskirtį tarp negalią turinčiųjų ir kitų visuomenės narių, bei norint įtraukti negalią turinčius asmenis į darbo rinką, vienas iš svarbiausių aspektų yra motyvacija. Motyvuojant ir įkvepiant negalią turintį žmogų dirbti ir nebijoti išeiti iš komforto zonos bei įtikinant darbdavius, kad verta priimti tokius asmenis į darbo rinką, sumažinant socialinės atskirties riziką, darbdaviai aktyviau priimtų negalią turinčius asmenis į darbą, nes būtų tikri, kad galės užtikrinti visas įmanomas sąlygas šiems darbuotojams sėkmingai dirbti ir prisidėti prie įmonės tobulėjimo, bei galės sėkmingai tobulėti patys. O negalią turintys žmonės labiau pasitikėtų savimi, nes žinotų, jog nepaisant savo negalės, jie gali dalyvauti visuomeniniame gyvenime lygiai taip pat, kaip ir kiti visuomenės nariai.

## Literatūros sąrašas:

1. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas. 2016 m. birželio 21 d. Nr. XII-2470. Vilnius [žiūrėta: 2017-08-01] Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/422c8b5042b811e6a8ae9e1795984391>
2. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas. 2004 m. birželio 1 d. Nr. IX-2251. Vilnius [žiūrėta: 2017-08-02] Prieiga per internetą: [https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.EEC13A0B85BA/TAIS\\_292146](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.EEC13A0B85BA/TAIS_292146)
3. Pasaulinė ataskaita apie neįgalumą: santrauka. 2011. Pasaulio sveikatos organizacija. [žiūrėta: 2017-08-04] Prieiga per internetą: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70670/64/WHO\\_NMH\\_VIP\\_11.01\\_lit.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70670/64/WHO_NMH_VIP_11.01_lit.pdf)