

JAUNŲ LENGVĄ PSICHINĘ NEGALIĄ TURINČIŲ ŽMONIŲ GALIMYBĖS DALYVAUTI DARBINĖJE VEIKLOJE

Reda Lagūnaitė¹, Apolinaras Zaborskis²

¹Kauno medicinos universiteto Visuomenės sveikatos fakulteto Sveikatos vadybos katedra,

²Kauno medicinos universiteto Profilaktinės medicinos katedros Biomedicininų tyrimų instituto Socialinės pediatrijos laboratorija

Santrauka

Tyrimo tikslas – ištirti jaunų lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo ypatumus ir galimybes Kauno mieste. **Medžiaga ir metodai.** Darbdavių (n = 58) anketinė apklausa, skirta išanalizuoti jų požiūrį į jaunų lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą. Papildomai atliktas kokybinis tyrimas (nestandartizuotas interviu), kurio duomenys išnagrinėti atliekant kokybinę turinio (*content*) analizę.

Rezultatai. 70,7 proc. darbdavių požiūris į lengvą psichinę negalią turintį žmogų yra teigiamas; 37,9 proc. juos įdarbintų; 51,7 proc. teigia, kad jie gali būti naudingi; 43,1 proc. mano, kad sveikata leidžia dirbti; 60,3 proc. sako, kad gali užtikrinti darbo sąlygas; 48,2 proc. teigia, kad darbo rinka neįgaliesiems uždara, ir 48,3 proc. – kad darbas sveikatą ir gyvenimo kokybę veikia teigiamai. Kokybinio tyrimu nustatyta, kad valstybės vaidmuo ir finansavimas nepakankamas; visuomenės požiūris dviprasmiškas; profesinis neįgaliųjų parengimas nepakankamas; trūksta informuotumo ir viešumo.

Išvados. Darbas teigiamai veikia lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatą ir gyvenimo kokybę, tačiau visuomenėje vyrauja dviprasmiškas požiūris į lengvą psichinę negalią turinčius žmones, valstybės politika ir strategija neužtikrina šių žmonių įdarbinimo. Iškeltos problemos turi būti sprendžiamos kompleksinėmis priemonėmis: aktyvia valstybės politika, teigiamu visuomenės ir darbdavių požiūriu, tinkamu profesiniu pasirėngimu, finansavimu ir parama įmonėms, informacijos prieinamumu ir viešumu.

Raktažodžiai: lengva psichinė negalia ir įdarbinimas; sveikata, gyvenimo kokybė ir įdarbinimas.

ĮVADAS

Pasaulyje nėra nė vienos šalies, kurioje nebūtų žmonių su negalia ir kiekvienais metais jų vis daugėja [1]. Darbas yra viena prasmingiausių žmogaus gyvenimo išraiškos formų ir vienas svarbiausių gyvenimo kokybės komponentų. Galėdamas dirbti ir užsidirbti, žmogus įprasmina savo gyvenimą [2]. Graikų mąstytojas Hipokratas teigė, kad darbas būtinas sveikatai. A. Maslowo poreikių teorijoje darbas priskiriamas prie vystymosi, arba augimo, motyvų, kurie susiję su žmogaus potencialų vystymu ir įgyvendinimu. Darbo poreikio ir kitų augimo poreikių patenkinimas sudaro teigiamas sąlygas asmens sveikatai [3, 4]. Taigi, ar darbas ir psichinė negalia yra tarpusavyje suderinami?

Lietuvoje, sekant kitų Vakarų Europos šalių pavyzdžiu ir patirtimi, po nepriklausomybės atkūrimo

1991 m. imtasi aktyviai integruoti neįgaliuosius į visuomenę, stengiamasi užtikrinti jų savirealizaciją ir sėkmingą jų dalyvavimą darbinėje veikloje. Visgi, mūsų šalyje žmonių su psichine negalia visavertis dalyvavimas darbinėje veikloje yra problemiškas. Dažnai šie žmonės net nežino, kad turi teisę dirbti ir kad tokią teisę jiems užtikrina ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos įstatymai [5].

Neįgaliųjų skaičius mūsų šalyje atitinka Jungtinių Tautų Organizacijos duomenis, kad pasaulyje žmonės su negalia sudaro apie 10 proc. visų gyventojų [6]. Vakarų Europos šalyse žmonių, turinčių psichinę negalią, yra 1–3 proc. [7]. Analizuojant statistikos duomenis [6, 8, 9], kuriuos pateikia atsakingos institucijos apie psichinę negalią turinčių žmonių skaičiaus pokyčius per tam tikrą laiką, galima teigti, kad psichinę negalią turinčių žmonių mūsų šalyje daugėja ir neįgaliųjų įsidarbinimo galimybės Lietuvoje gerėja, tačiau dirbančiųjų neįgaliųjų skaičius išlieka tikrai mažas [10, 11].

Lietuvoje yra sukurta įstatyminė bazė, įtvirtinanti neįgaliųjų teisę į darbą, tačiau praktikoje ji nėra veiksminga, kad užtikrintų neįgaliųjų asmenų sėkmingą

Adresas susirašinėti: Reda Lagūnaitė,
Kauno medicinos universitetas,
Eivenių g. 2, 50161 Kaunas.
El. p. reda.lagunaite@yahoo.co.uk.

įsidarbinimą. Sutrikusio intelekto asmenų padėtis šiandien yra ypač liūdna ir problemiška, nes šie asmenys neturi beveik jokio užsiėmimo ar darbo [5].

Tačiau Vakarų Europos ir kitų šalių patirtis bei praktika sudaro prielaidas tikėti, kad netolimoje ateityje Lietuvos įstatyminė bazė, teigiamai besikeičiantis visuomenės ir darbdavių požiūris į lengvą psichinę negalią turinčius žmones užtikrins realią jų integraciją į darbo rinką.

Lietuvoje psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo galimybių tema lyginant su fizine negalia kol kas nėra išsamiai išnagrinėta. Daugiausiai mokslinių psichinės negalios tyrimų atliko Šiaulių universiteto mokslininkai [12]. Kai kurie autoriai (I. Baranauskienė, J. Ruškus, I. Mažeikis, I. Elijošienė) tyrinėjo nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinio pasirengimo ypatumus ir adaptaciją darbdavių ir bendradarbių požiūriu bei dalyvavimą darbo rinkoje aspektais [13, 14], išsamiai išnagrinėjo negalios fenomeną [15] ir neįgaliųjų socialinį dalyvavimą [16], vaikų, kurių intelektas nežymiai sutrikęs, sveikatos aspektus ir galimybes [17, 18].

Šiuo tyrimu atskleistas darbdavių požiūris į lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įsidarbinimą, išsiaiškintos, jų nuomone, priežastys, darančios įtaką šiam procesui, išnagrinėtos lengvą psichinę negalią turinčių žmonių galimybės dalyvauti darbinėje veikloje. Taigi, šio **tyrimo tikslas** – ištirti jaunų lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo ypatumus ir galimybes darbdavių požiūriu Kauno mieste.

TYRIMO MEDŽIAGA IR METODAI

Jaunų lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo ypatumai ir galimybės buvo tiriamos vertinant darbdavių požiūrį į nagrinėjamą problemą.

Jaunų, lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo galimybių kiekybinis tyrimas. Tyrime buvo atkreiptas dėmesys į jaunos, iki 29 metų amžiaus, asmenis, turinčius lengvą psichinę negalią, kuri apibūdinama kaip nenormalumas, labai veikiantis socialinį žmogaus gyvenimą, nes jis paliečia ne tik patį žmogų, bet ir jo šeimą, o jo intelekto įvertis (IQ) yra 69–50 [7, 17–19].

Darbdavių požiūriu į jaunų, lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą ir galimybėms bei sunkumams dalyvauti darbinėje veikloje išsiaiškinti buvo sudarytas klausimynas iš 20 klausimų ir atlikta anketinė apklausa. Naudojant klausimyną, pirmiausia buvo siekiama išsiaiškinti, kiek įmonėse yra dirbė arba šiuo metu dirba lengvą psichinę negalią turinčių

žmonių, ir paprašyta įvertinti jų darbą („Ar Jūsų įmonėje dirba / dirbo lengvą psichinę negalią turinčių žmonių?, „Jei toks darbuotojas dirba / dirbo Jūsų įmonėje, prašytume įvertinti jų darbo kokybę, naudą?“).

Išsiaiškinti, ar, darbdavių manymu, lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatos galimybės jiems leidžia dirbti, buvo pateiktas klausimas: „Ar sutinkate su nuomone, kad lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatos būklė leidžia jiems sėkmingai dalyvauti darbinėje veikloje?“ Darbdavių požiūriu išsiaiškinti buvo užduoti tokie klausimai: „Jūsų požiūris į lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą yra...“; „Ar manote, kad lengvą psichinę negalią turintis darbuotojas gali būti naudingas Jūsų įmonei?“; „Ar įdarbintumėte savo vadovaujamoje įmonėje lengvą psichinę negalią turintį darbuotoją?“; „Ar Jūsų įmonė įdarbintų lengvą psichinę negalią turintį žmogų, nors tai lemtų didesnes išlaidas įmonei?“; „Kokios priežastys Jus paskatintų įdarbinti lengvą psichinę negalią turintį žmogų?“

Taip pat įmonių vadovams buvo pateikti klausimai apie tai, ar jų įmonė turi sąlygas įdarbinti neįgalų žmogų, kaip, jų manymu, juos priima kolektyvas, kaip darbinė veikla veikia lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatą ir jų gyvenimo kokybę. Klausimas „Ar Lietuvos darbo rinka yra atvira negalią turintiems žmonėms?“ buvo iškeltas siekiant įvertinti bendrą neįgaliųjų įsidarbinimo situaciją Lietuvoje. Atviru klausimu „Kokios priemonės, Jūsų nuomone, padėtų pagerinti lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą Lietuvoje?“ buvo siekiama išsiaiškinti, kokiomis priemonėmis, darbdavių požiūriu, būtų galima pagerinti lengvą psichinę negalią turinčių žmonių dalyvavimą darbinėje veikloje.

Tirtasis kontingentas buvo pasirinktas, remiantis Kauno darbo biržos atsakingų asmenų pateiktais duomenimis apie įmonių, kuriose psichinę negalią turintys asmenys gali dirbti arba dažniausiai dirba, grupes. Buvo įvardytos trys įmonių grupės: prekybos centrai, maitinimosi įstaigos (restoranai) ir socialinės įmonės, kuriose ir buvo tikslinga atlikti darbdavių anketinę apklausą.

Anketinė apklausa buvo atliekama didžiuosiuose Kauno miesto prekybos centruose, restoranuose ir socialinėse įmonėse nuo 2009 m. spalio mėn. iki 2010 m. sausio mėn. Į anketos klausimus iš 36 atsakė 26 prekybos centrų, 4 skirtingų tinklų vadovai (72,2 proc.); iš 26 restoranų vadovų – 22 (84, 61 proc.); iš apklausos vykdymo metu Kaune įregistruotų 19 socialinių įmonių anketas užpildė 9 socialinių įmonių vadovai (47, 36 proc.). Iš viso buvo apklausti 58 Kauno miesto

įmonių vadovai iš 81 (atsako dažnis – 71,6 proc.). Įvertinus galimą mažą respondentų aktyvumą, anketinė apklausa buvo atliekama visose numatytose įmonėse.

Duomenims analizuoti taikytos statistinės procedūros: IIs – laisvės laipsnių skaičius; hipotezės apie dviejų požymių nepriklausomumą buvo tikrinamos naudojant χ^2 kriterijų; hipotezė apie dviejų nepriklausomų imčių proporcijų lygybę buvo tikrinama naudojant Z kriterijų ir 95 proc. pasikliautuosius intervalus (PI). Hipotezėms tikrinti pasirinktas reikšmingumo lygmuo lygus 0,1.

Jaunų, lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo galimybių kokybinis tyrimas. Kokybinį tyrimą nuspręsta atlikti, kad būtų patikslintos anketinės apklausos metu gautos žinios apie darbdavių požiūrį į lengvą psichinę negalią turinčius žmones, jų galimybes ir sunkumus dalyvauti darbinėje veikloje bei išsiaiškinti šiuo metu egzistuojančių problemų sprendimo galimybes.

Buvo pasirinktas individualusis-kryptingasis arba iš dalies struktūrizuotas interviu, kurio tikslas – „išklausti“ ir gauti išsamią informaciją apie tiriamą problemą [20]. Interviu metu buvo siekiama patikslinti ir pagrįsti jaunų lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo Lietuvoje problemas ir išsiaiškinti, kaip jos pasireiškia pašnekovo įmonėje. Interviu vyko užduodant pašnekovui iš anksto numatytus klausimus. Visi klausimai buvo atviro tipo, kuriais buvo siekta išsiaiškinti „kodėl?“, „kaip?“, „jūsų nuomone?“, o uždari klausimai, reikalaujantys konkretaus atsakymo „taip“ ir „ne“, buvo naudojami tik norint patikslinti atsakymą. Pradedant interviu, buvo apibrėžtos pagrindinės *jauno asmens* ir *lengvos psichinės negalios* sąvokos.

Interviu buvo atliekamas su 5 įmonių vadovais, kurie jau buvo dalyvavę anketinėje apklausoje. Tyrime dalyvavo „patogioji“ populiacija (tie, kurie sutiko dalyvauti interviu): 3 vyrai ir 2 moterys. 4 iš jų turėjo aukštąjį išsilavinimą, 1 – aukštesnįjį. Kokybinis tyrimas buvo atliktas šių metų vasario–kovo mėnesiais. Kokybinio tyrimo analizė buvo vykdoma atliekant kokybinę turinio analizę (*content*), kuri leidžia išvengti paviršutiniškumo, neišvengiamo atliekant kiekybinę duomenų analizę [21]. Rezultatai buvo grindžiami nagrinėjamo teksto turiniu, išskirtomis kategorijomis, subkategorijomis [20].

REZULTATAI

Kiekybinio tyrimo rezultatai. *Darbdavių požiūris į lengvą psichinę negalią turinčius žmones.* 74,1 proc.

(n = 43) įmonių vadovų atsakė, kad jų vadovaujamoje įmonėje niekada nėra dirbęs ir šiuo metu nedirba psichinę negalią turintis asmuo. Tik 25,9 proc. (n = 15) apklaustųjų įmonių yra kada nors dirbęs arba šiuo metu dirba toks darbuotojas.

40 proc. (n = 6) vadovų, kurių įmonėse dirba / dirbo (n = 15) lengvą psichinę negalią turinčių žmonių, nurodė, kad pas juos yra dirbęs toks darbuotojas, bet šiuo metu nedirba; lygiai tiek pat – 40 proc. (n = 6) – teigė, kad jų įmonėse šiuo metu dirba 1 toks darbuotojas, o 2 asmenys su lengva psichine negalia dirba tik 20 proc. (n = 3) šių įmonių. 40 proc. (n = 6) vadovų, kurių įmonėse dirbo / dirba lengvą psichinę negalią turintys žmonės, manė, kad jų darbas įmonei yra naudingas ir kokybiškas; 53,3 proc. (n = 8) nebuvo tikri dėl tokių darbuotojų atliekamo darbo kokybės ir naudos; 6,7 proc. (n = 1) manė, kad lengvą psichinę negalią turinčių žmonių darbas yra nekokybiškas ir nenaudingas. 70,7 proc. (n = 41) respondentų turėjo tikrai teigiamą ir teigiamą požiūrį į lengvą psichinę negalią turinčių asmenų įdarbinimą; 23,9 proc. (n = 17) teigė, kad nėra tikri dėl savo požiūrio. 51,7 proc. (n = 30) manė, jog lengvą psichinę negalią turintis žmogus gali būti naudingas jų įmonei; 48,3 proc. (n = 28) nebuvo dėl to tikri. Tyrime dalyvavę 37,9 proc. (n = 22) įmonių vadovų teigė, kad įdarbintų tokius žmones; 41,4 proc. (n = 24) nebuvo tikri, ar įdarbintų, o 20,7 proc. (n = 12) manė, kad neįdarbintų lengvą psichinę negalią turinčio žmogaus.

Įvardydami priežastis, kurios paskatintų įdarbinti lengvą psichinę negalią turinčių žmonių, 13,8 proc. (n = 8) respondentų konstatavo, kad tik įstatymai priverstų juos įdarbinti tokius žmones; 17,2 proc. (n = 10) – tik gaunama nauda įmonei. 36,2 proc. (n = 21) teigė manantys, kad visi turi turėti vienodas galimybes dirbti; 13 (22,4 proc.) atsakiusiųjų į klausimą manė, kad jų asmeninės teigiamos nuostatos paskatintų įdarbinti lengvą psichinę negalią turinčius žmones. 6 respondantai (10,4 proc.) įvardijo dvi ar daugiau anksčiau minėtų priežasčių, kurios paskatintų įdarbinti šiuos žmones.

Vertindami psichinę negalią turinčių žmonių profesinį pasirengimą Lietuvoje, tik 10,3 proc. (n = 6) įmonių vadovų manė, kad jų profesinis pasirengimas yra tinkamas; 12,1 proc. (n = 7) teigė, manantys, kad profesinis pasirengimas yra netinkamas, o dauguma (77,6 proc.) respondentų (n = 45) tiesiog nebuvo dėl to tikri.

Priemonės, kurios, darbdavių (n = 35; 60,34 proc.) nuomone, pagerintų lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą Lietuvoje, pateiktos 1 lentelėje.

1 lentelė. Priemonės, kurios palengvintų psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą

Nr.	Priemonės pavadinimas	Pasikartojimas
1.	Valstybės politika ir įstatyminė bazė	13
2.	Teigiamas visuomenės požiūris	9
3.	Teigiamas darbdavių požiūris	8
4.	Profesinis pasirengimas pagal darbo rinkos poreikius	6
5.	Darbo vietų finansavimas	5
6.	Darbuotojo patirtis	5
7.	Stabili šalies ekonominė padėtis	4
8.	Visuomenės švietimas	2

Lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo problemos ir galimybės. 53,4 proc. (n = 8) darbdavių, kurių įmonėse dirbo / dirba lengvą psichinę negalią turintys darbuotojai, nuomone, kiti įmonės darbuotojai tikrai laiko / laikė tokį darbuotoją visaverčiu komandos nariu; 13,3 proc. (n = 2) nebuvo dėl to tikri ir 33,3 proc. (n = 5) manė, kad kiti darbuotojai tikrai nelaikė darbuotojo su psichine negalia visaverčiu komandos nariu. 35 respondentai (60,3 proc., n = 35) teigė, kad jų įmonė gali arba iš dalies gali užtikrinti tinkamas darbo sąlygas negalią turintiems darbuotojams, 11 (n = 11, 19 proc.) manė, kad to negali, ir 12 (20,7 proc.) įmonių vadovų išreiškė nuomonę, kad galbūt ateityje galės jas užtikrinti. Tik 3 (n = 3, 20 proc.) įmonių, kuriose dirbo / dirba lengvą psichinę negalią turintis darbuotojas, vadovai teigė, turintys ir naudojantys adaptacijos priemonių sistemą, padedančią lengviau ir greičiau šiems darbuotojams adaptuotis darbo vietoje, o 80 proc. (n = 12) įmonių neturi ir nenaudoja jokios adaptacijos priemonių sistemos. Tik 10,7 proc. (n = 6) respondentų manė, kad Lietuvos darbo rinka neįgaliesiems atvira; 41,1 proc. (n = 23) – kad nėra dėl to tikri. Daugiausiai (n = 27; 48,2 proc.) buvo manančių, kad darbo rinka Lietuvoje tikrai nėra arba nėra atvira. Tarp darbdavių buvo 43,1 proc. (n = 25) tikrai sutinkančių ir sutinkančių, kad, atsižvelgiant į jų sveikatos būklės galimybes, šie žmonės gali dalyvauti darbinėje veikloje; 33 respondentai (56,9 proc.) buvo netikri, ar jų galimybės tai leidžia daryti, arba teigė nesutinkantys, kad sveikatos galimybės jiems leidžia sėkmingai dirbti. 31 proc. (n = 18) manė, kad darbas tikrai teigiamai veikia ir sveikatą, ir gyvenimo kokybę; 20,7 proc. (n = 12) manė, kad jie tiksliai nežino, ar jis veikia teigiamai; daugiausiai – 48,3 proc. (n = 28) – tarp respondentų buvo teigiančių, kad darbas sveikatą ir gyvenimo kokybę veikia teigiamai.

Kokybinio tyrimo rezultatai. Darbdaviai darbą žmogaus gyvenime vertina kaip vieną iš svarbiausių dalykų. Darbas pirmiausia suvokiamas kaip būtynė ir pragyvenimo šaltinis (patenkinami fiziologiniai žmogaus poreikiai). Visi įmonių vadovai paminėjo, kad darbe žmogus save realizuoja, siekia užsibrėžtų tikslų. Taip pat darbe žmogus tobulėja, kelia savo kvalifikaciją ir užtikrina socialinius ryšius.

Visi įmonių vadovai manė, kad lengvą psichinę negalią turintys asmenys gali dirbti neaukštos kvalifikacijos arba visai jokios kvalifikacijos nereikalaujančius darbus. Darbdavių nuomone, lengvą psichinę negalią turintys žmonės gali dirbti valytojais, tvarkytojais, virtuvės darbuotojais, rūšiuotojais, užsiimti meniniais dirbiniais. Turintys darbo su lengva psichine negalia darbuotojų patirtį, naudingumą įmonei vadovai vertino patenkinamai arba labiau prastai.

Apklaustųjų įmonių vadovų nuomone, jie įdarbintų lengvą psichinę negalią turintį žmogų dėl iš valstybės gaunamos paramos – dotacijų ir iš to gaunamos naudos. Be to, darbdaviai taip pat manė, kad tokių žmonių įdarbinimą lemia ir jų teigiamos nuostatos, noras padėti. Taip pat yra svarbu, kokios yra darbuotojo sveikatos galimybės ir ar įmonė turi sąlygas įdarbinti tokį žmogų. Taigi, vien teigiamų nuostatų šių žmonių atžvilgiu įdarbinti nepakanka.

Darbdavių nuomone, vienintelis privalumas, įdarbinus psichinę negalią turintį asmenį, yra iš valstybės gaunama parama. Įmonių vadovai, darbindami neįgaliuosius, susiduria su didžiuoliu dokumentacijos, kurią reikia nuolat atnaujinti, kiekiu, įmonių veiklos patikrinimais („kontrolieriais“), žinių ir mokymų stygiumi. Taip pat asmens su psichine negalia įdarbinimas siejamas su rizika ir didesnėmis išlaidomis įmonei.

Visų įmonių vadovų nuomone, lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatą darbas veikia arba turėtų veikti tikrai teigiamai bei sukelti teigiamus fizinės ir psichinės sveikatos pokyčius („darbuotojas padaršėjo, pasidarė žvalsnis, labiau pasitikintis“, „laimingas“, „nestresuoja“). Taip pat darbas turėtų turėti teigiamą įtaką jų elgesiui ir gyvenimo kokybei: darbdavių nuomone, dirbdamas žmogus tobulėja, jaučia didžiulį pasitenkinimą, kad yra vertingas ir naudingas, jų socialinė aplinka tampa įvairesnė („jautėsi aktyvus visuomenės narys“, „dirba kūrybišką darbą, tobulėja“).

Įmonių vadovai teigė, kad psichinė negalia dažnai aplinkiniams sukelia baimę („baimė dėl nežinojimo“), kuri atsiranda dėl žinių ir informacijos trūkumo apie šiuos žmones. Taip pat buvo išreikšta nuomonė, kad

lengvą psichinę negalią turintys žmonės turi daug specifinių poreikių, kurie sukelti neigiamus darbdavių jausmus (pvz.: dirbti laisvu grafiku, atskirai nuo kitų, nes jį blaško kiti, ir t. t.) dėl mokymų, kaip su jais elgtis ir dirbti, trūkumo. Tikimasi, kad psichinę negalią turintys žmonės ir jų elgesys nesukels visuomenei problemų: jei jis elgsis kaip kiti ir laikysis nustatytų elgesio normų, tuomet galima tikėtis sėkmingo įsidarbinimo. Taip pat psichinę negalią turintis žmogus gali būti vadinamas tiesiog „psichu“, kuris sukelti gailestį, o „psicho“ įdarbinimas labai keblus.

Visų darbdavių nuomonės dėl Lietuvos valstybės politikos neįgalųjų įdarbinimo atžvilgiu išsiskyrė: manoma, kad valstybė jų įdarbinimo klausimus sprendžia pakankamai aktyviai, tačiau reiktų daugiau iniciatyvos organizuojant naujus projektus („reikalingi nauji projektai, nes niekas nedarbina su psichine negalia žmonių“), ir nurodo, kad įmonės, darbinančios neįgaliuosius, susiduria su dideliais biurokratiniais sunkumais. Buvo pareikšta nuomonė, kad valstybė atlieka tik finansavimo vaidmenį, kurio neužtenka, jog valstybės politika užtikrintų sėkmingą neįgalųjų įdarbinimo procesą („reikia tą žmogų kažkur padėti. Be to, toks žmogus reiškia daugiau problemų“). Taip pat buvo pateikta nuomonė, kad valstybė neįgyvendina jokių programų, kuriomis būtų siekiama įdarbinti tokius žmones. Vienas iš darbdavių manė, kad įdarbinant neįgaliuosius valstybė atlieka pagrindinį vaidmenį, tačiau įsipareigojusi remti socialines įmones to tiesiog nevykdo („savivaldybės turėtų pirkti 10 proc. socialinių įmonių produkcijos, bet tai nevyksta, realiai jos neperka nieko“), o neįgalųjų rėmimas tik skatina jų mažą savarankiškumą („ištiesia šaukštą ir pamaitina“, „duoda, bet nieko iš jų nereikalauja“).

Darbdaviai manė, kad visuomenėje vis dar vyrauja neigiamos nuostatos žmonių su psichine negalia atžvilgiu, kad žmonės dažniausiai turi susidarę išankstinę nuomonę, nes galvoja, kad „neįmanoma su jais

dirbti“ (tai sieja su mokymo programų trūkumu), yra mažai tolerantiški ir kad nereiktų toleruoti „nepilnaverčių motinų gimdymų“, jei norime, kad psichinę negalią turinčių žmonių skaičius neaugtų. Buvo išreikšta nuomonė, kad visuomenei iš viso neprivalu žinoti apie tokius žmones, kad „turi būti natūrali atranka“ ir kad tokie žmonės turėtų gyventi už visuomenės ribų. Vienas iš darbdavių išreiškė nuomonę, kad visuomenės požiūris turi tendenciją keistis į gera ir kad tam yra sąlygos, nes „visuomenę galima įtakoti, bet turi būti strategija, principai, kaip tai spręsti“.

Darbdaviai interviu metu paminėjo tokias žmonių su psichine negalia mažo įsidarbinimo priežastis: psichinę negalią turinčių žmonių sveikatos galimybes ir įvardijamą jų stabilumą („gal iškrės kokią kvailystę“); informacijos ir žinių trūkumą, kuris lemia šių žmonių galimybių bei kaip su jais dirbti nežinojimą; įmonių galimybes tokius žmones įdarbinti. Taip pat buvo pareikšta nuomonė, kad mažo darbinio užimtumo priežastimis yra ekonominė-finansinė Lietuvos situacija, kuriai pagerėjus „gal būtų kitaip“, ir visuomenės požiūris (2 lentelė).

Interviu dalyvavusių įmonių vadovų nuomone, lengvą psichinę negalią turinčių žmonių integracijai daro įtaką daugybė veiksnių: valstybės politika (vykdoma strategija, finansavimas ir parama įmonėms, įdarbinančioms neįgaliuosius, atsakingų institucijų darbuotojų kompetencija, aiškūs ir tikslingi politiniai sprendimai); šalies ekonominė ir finansinė padėtis. Taip pat išreikšta nuomonė, kad integraciją į darbo rinką pagerintų tinkamas psichinę negalią turinčių žmonių profesinis pasirengimas, viešumas ir šeimų bei artimųjų pagalba, tikslingi darbdavių mokymai (3 lentelė).

REZULTATŲ APTARIMAS

Gera sveikata yra pagrindinis socialinės, ekonominės gerovės, asmeninio tobulėjimo pagrindas ir kiek-

2 lentelė. Priežastys, turinčios įtakos psichinę negalią turinčių žmonių mažam įdarbinimui

„Mažo įsidarbinimo priežasčių“ kategorija		
Darbdavys	Pagrindinė turinio frazė ir pagrindiniai elementai	Interpretacija
I	Įsidarbinimas priklauso nuo žmogaus , ką jis gali daryti, ir nuo įmonės specifikos . Įdarbinimui turi įtakos ir tai, kad nėra stabilumo .	Labai svarbios asmens, įmonės galimybės.
II	Darbdaviai nėra apmokyti dirbti su tokiais asmenimis, o neįgalūs nėra apmokyti dirbti įmonėse.	Trūksta žinių; tinkamo profesinio pasirengimo.
III	Labai nepastovi ekonominė situacija, finansinė situacija . Ir dar tas visuomenės požiūris į juos.	Įtaką daro ekonominė-finansinė šalies situacija ir visuomenės požiūris.
IV	Informacijos trūkumas . Mes nežinome, kas tai yra, o kai kažko nežinai – visada baugina . O tada mano reakcija tokia – nepasitikėjimas, baimė, atstūmimas .	Trūksta žinių ir informacijos.
V	Nežinau, ką tiksliai tokie žmonės sugeba dirbti ir ar apskritai sugeba .	Nėra tikras dėl galimybių ir gebėjimų dirbti.

3 lentelė. Veiksniai, turintys įtakos integracijai į visuomenę ir darbo rinką

„Veiksnių, turinčių įtakos integracijai į visuomenę ir darbo rinką“ kategorija		
Darbdavys	Pagrindinė turinio frazė ir pagrindiniai elementai	Interpretacija
I	Įsidarbins, jei turi tam motyvaciją . Užimtumas priklauso nuo daugelio dalykų: švietimo sistemos, SAM, socialinės apsaugos, dotacijų, šeimos <...> sveikatos . Turėtų būti politiniai sprendimai , kaip ir ką darom.	Įtaką daro asmens sveikata ir asmeninė motyvacija, valstybės vykdoma politika, šeimos ir artimųjų pagalba.
II	Reikia mokymų neįgaliesiems. Mokymų darbdaviams .	Nepakankamas neįgaliųjų profesinis pasirengimas ir darbdavių žinios.
III	<...> kompleksinių priemonių : finansavimo, gero kontakto su valstybinėmis institucijomis, žmogaus kvalifikacijos tam darbui, politinio ir ekonominio pastovumo.	Svarbi šalies ekonominė-politinė situacija; valstybės vykdoma politika; asmens profesinis pasirengimas.
IV	<...> reikia jiems patiems šnekėti. Šeimų pagalbos reikia, nes patys to jie tikrai nepadarys. Mūsų valstybė yra neveikli šiais klausimais. Reikia tokio viešumo , kad visi kalbėtų ir apie tai rašytų; straipsnių spaudos leidiniuose.	Siūlo įgalinti valstybę ir užtikrinti viešumą.
V	Reikia geros skatinimo sistemos iš valstybės . Nėra aiškios vizijos, strategijos šiais klausimais, kvalifikuotų darbuotojų valstybės lygmenyje, socialinėje srityje.	Labai svarbi valstybės vykdoma politika, strategija ir atsakingų asmenų kompetencija.

vienos valstybės didžiausias potencialas. Pasiiekti geresnės sveikatos įmanoma tik dėl politinių, ekonominių, socialinių, kultūrinių, sveikatos priežiūros sistemos įstaigų aktyvaus ir harmoningo darbo [22, 23]. Moksliskai pagrįsta, kad darbas lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatą ir gyvenimo kokybę veikia tikrai teigiamai, todėl siekiant įrodyti, kad šie žmonės tikrai yra mūsų visuomenės dalis ir jų įdarbinimo problemų sprendimas įgautų pagreitį, labai svarbu, kad šiame procese dalyvautų ne tik socialinės paramos funkcijas atliekančios institucijos, nes kompleksinių problemų tiesiog neįmanoma išspręsti vienos grandies pagalba.

Ištirus darbdavių požiūrį į lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įsidarbinimo galimybes, sunkumus ir problemas, kurios gali paveikti jų įsidarbinimo procesus, buvo nustatyta, kad didesnėje dalyje (74,1 proc.) apklaustųjų įmonių šie žmonės niekada nėra dirbę. Šiuo metu tik 9 iš 58 visų apklaustųjų įmonių dirba tokie darbuotojai.

Vertinant darbdavių požiūrį į šių žmonių įdarbinimą, galima manyti, kad tarp darbdavių vis dėlto egzistuoja labiau teigiamas nei neigiamas požiūris. Šio tyrimo rezultatai iš esmės prieštarauja literatūroje [24] pateikiamiems rezultatams, kad net 95 proc. darbdavių neįdarbintų psichinę negalią turinčio žmogaus.

Beveik pusė darbdavių nėra tikri, ar lengvą psichinę negalią turintis žmogus gali būti naudingas, ir beveik tiek pat mano, kad jie gali būti naudingi, – tai rodo, kad iš esmės darbdaviai nevertina tokių darbuotojų blogai, ir tai neturėtų būti mažo dalyvavimo darbinėje veikloje priežastimi.

Kokybiniu tyrimu buvo nustatyta, kad lengvą psichinę negalią turintys žmonės, darbdavių nuomone, gali dirbti neaukštos kvalifikacijos arba visai jokios kvalifikacijos nereikalaujančius darbus, o naudingumas ir darbo kokybė yra patenkinama arba labiau prasta. Literatūros šaltiniuose [24] taip pat nurodoma, kad lengvą psichinę negalią turintys žmonės galėtų dirbti tik neaukštos kvalifikacijos apmokamus darbus.

Lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimas gali būti veikiamas neigiamų ir prieštarinių jausmų, kurie gali būti siejami su visuomenės ir kartu darbdavių nežinojimu ir informacijos trūkumu apie šiuos žmones. Remiantis kokybiniu tyrimu galima patvirtinti prielaidą, kad visuomenėje vis dar vyrauja dviprasmiškas požiūris į psichinę negalią turinčius žmones: susipina ir teigiami, ir neigiami jausmai. Tai galima sieti su informacijos stoka, kuri lemia baimę dėl nežinojimo, tolerancijos stoką. Šio tyrimo rezultatai beveik nesiskiria nuo literatūroje randamų duomenų, patvirtinančių, kad visuomenėje psichinę negalią turinčių žmonių atžvilgiu vis dar labiau vyrauja neigiamas nei teigiamas požiūris [24–26].

Daugiau nei pusė tarp respondentų buvo tokių, kurie nežinojo, ar įdarbintų tokį asmenį, jei tai lemtų didesnes išlaidas įmonei; trečdalis jų teigė, kad tikrai neįdarbintų. Šiuos atsakymus galima pagrįsti nauda įmonei, kuri yra labai svarbi kiekvienai įmonei, todėl didesnės išlaidos tiesiog „netelpa“ į naudos rėmus. Įmonių, kuriose nedirbo / nedirba darbuotojas su lengva psichine negalia, vadovai labiau linkę įdarbinti šiuos žmones, žinodami apie didesnes išlaidas įmonei, nei vadovai, kurie jau yra dirbę su tokiais žmonėmis.

Galima manyti, kad įmonių vadovai, kurie niekada nesusidūrė su lengvą psichinę negalią turinčiais žmonėmis ir su problemomis, įdarbinus tokius darbuotojus, tiesiog neturi tokios patirties ir dėl to jų nuomonė yra geresnė. Svarbu tai, kad darbdaviai labiau yra pasirošę įdarbinti tokius žmones dėl teigiamų nuostatų nei dėl naudos ir įstatymų, kurie įpareigoję tai juos padaryti, nors gaunama nauda įmonei išlieka labai svarbiu veiksniu. Kokybiniu tyrimu buvo patvirtinta, kad darbdavių nuostatos neįgaliųjų atžvilgiu dažniausiai yra teigiamos, bet jiems labai svarbi ir įmonės gerovė, kurią grindžia nauda.

Vertinant profesinį pasirengimą darbinei veiklai, darbdavių požiūriu, daugiausia (77,6 proc.) buvo abejojančių, ar jis yra tinkamas. Mažiau abejojančios dėl profesinio pasirengimo buvo darbdaviai, kurie dirbo / dirba su lengvą psichinę negalią turinčiais žmonėmis.

Aptariant žmonių su lengva psichine negalia galimybes ir sunkumus dalyvauti darbinėje veikloje, svarbi jų sveikatos būklė, kuri gali būti priežastimi, nulemiančia dalyvavimą darbinėje veikloje. Literatūroje nurodoma, kad lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatos būklė tikrai leidžia jiems dirbti ir savarankiškai gyventi [7]. Apžvelgiant darbdavių nuomones apie lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatos galimybes sėkmingai dirbti, galima daryti išvadą, kad visgi daugiau įmonių vadovų abejoja arba mano, kad jie negali dirbti, – tai galima sieti su informuotumu apie šiuos žmones stoka. Tačiau tarp įmonių vadovų vis dėlto buvo didelė dalis tokių (43,1 proc.), kurie manė, kad lengvą psichinę negalią turintys žmonės gali dirbti. Literatūroje [14] pateikiami duomenys, kad net 76 proc. darbdavių trūksta žinių apie neįgaliųjų gebėjimus, jie netiki, kad šie žmonės galėtų atlikti darbą kokybiškai. Taip pat galima daryti išvadą, kad darbdaviai, kurie yra dirbę su lengvą psichinę negalią turinčiais žmonėmis, jų galimybes dirbti vertina geriau nei tie darbdaviai, kurie niekada nebuvo dirbę su šiais žmonėmis.

Vertinant darbą, kaip vieną iš svarbiausių žmogaus gyvenimo sričių, galima teigti, kad jis, darbdavių nuomone, turi teigiamą įtaką lengvą psichinę negalią turinčių žmonių sveikatai ir kartu jų gyvenimo kokybei. Tai patvirtina ir kokybinis tyrimas: įmonių vadovai mano, kad darbas yra viena iš žmogaus egzistavimo formų, teigiamai veikianti psichinę ir fizinę sveikatą, užtikrinanti pragyvenimą, didesnes žmogaus galimybes, savirealizaciją, pasitenkinimą, praplečianti socialinį ratą, o tai savo ruožtu gerina žmogaus gyvenimo kokybę. Šio tyrimo rezultatai patvirtina

moksliniuose šaltiniuose pateikiamus duomenis, kad dirbančiųjų neįgaliųjų sveikata ir gyvenimo kokybė gerėja [2, 25, 27–29].

Tarp apklaustųjų įmonių didesnioji dalis buvo tokių, kurios tik iš dalies gali užtikrinti tinkamas darbo sąlygas neįgaliesiems. Visiškai pagrįsta, kad įmonės, kuriose yra dirbę tokie darbuotojai, turi daugiau galimybių užtikrinti tinkamas darbo sąlygas nei tos, kuriose neįgalieji niekada nedirbo.

Daugiau nei pusė darbdavių manė, kad kiti darbuotojai žmogų su lengva psichine negalia laiko visaverčiu kolektyvo nariu, maždaug trečdalis – kad tokiu nelaiko. Literatūroje pateikiami duomenys [24] ir šio tyrimo rezultatai patvirtina, kad darbo kolektyvo nariai yra linkę priimti lengvą psichinę negalią turintį asmenį ir nuo jo neatsiskirti, o tai savo ruožtu rodo teigiama linkme besikeičiantį visuomenės požiūrį.

Beveik pusės apklaustųjų nuomone, Lietuvos darbo rinka nėra atvira negalią turintiems žmonėms; 41,1 proc. apskritai nežino, kaip vertinti šią situaciją. Aptariant sunkumus ir privalumus, su kuriais susiduria darbdaviai įdarbinę negalią turintį žmogų, svarbu pabrėžti, kad įmonių vadovai interviu metu nurodė vienintelį privalumą – iš valstybės gaunamą paramą. Įmonės susiduria su didžiuliu kiekiu dokumentacijos, informacijos trūkumu apie neįgaliuosius, rizika (sieja su sveikatos būkle ir iš jos kylančiomis pasekmėmis) ir galimomis didesnėmis išlaidomis įmonei. Kitų tyrimų rezultatai [14] patvirtina prielaidą, kad darbdaviai žmogų su negalia sieja su daugiau ir didesnėmis problemomis įmonei.

Norint pagerinti lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą Lietuvoje, pirmiausia reikia, kad tam būtų palanki valstybės politika; būtina šviečiant ir informuojant formuoti teigiamą visuomenės ir pačių darbdavių požiūrį, užtikrinti profesinį darbuotojo pasirengimą, atitinkantį darbo rinkos poreikius; darbo vietų sudarymo finansavimą. Literatūroje [26] nurodoma, kad svarbiausia (66 proc.) teikti įmonėms lengvatas, galinčias paskatinti įdarbinti neįgaliuosius. Taip pat darbdaviams svarbu, kad darbuotojas turėtų darbo patirties – tai paskatintų juos darbinti žmones su lengva psichine negalia. Remiantis kokybiniu tyrimu, galima tvirtinti, kad tikrai labai svarbi yra vykdoma valstybės politika ir strategija neįgaliųjų atžvilgiu. Vertinant valstybės politiką, galima daryti išvadą, kad visi darbdaviai pasigedo valstybės politikos aiškumo, aktyvumo, teigiamos iniciatyvos, organizuojant projektus, programas ir užtikrinant jų įgyvendinimą, bei pagalbos įmonėms, darbinančioms neįgaliuosius. Taip pat įmonių vadovai patvirtino, kad labai svarbus

neįgaliųjų profesinis pasirengimas, teigiamai formuojamas darbdavių ir visuomenės požiūris ir viešumas. Literatūroje [24, 26] nurodoma, kad visuomenė ir valstybės politika yra vieni svarbiausių veiksnių, galinčių paveikti neįgaliųjų įdarbinimą, – šio tyrimo rezultatai patvirtina šiuos duomenis. Svarbi šalies ekonominė-politinė situacija, kuri, galima teigti, tikrai turi įtakos neįgaliųjų įdarbinimo procesams.

Tyrimo trūkumai ir tolimesnių tyrimų plėtotė. Atliktas tyrimas – vienas pirmųjų bandymų siekiant išsiaiškinti darbdavių požiūrį į lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimą. Tyrimo imtis nebuvo didelė, todėl negalima daryti statistiškai pagrįstų išvadų apie iškeltas hipotezes. Daugelyje rezultatų galima išvelgti tik tendencijas, kurios, autorės manymu, dar labiau išryškėtų, jei imtis būtų didesnė ir pavyktų apklausti daugiau darbdavių.

Atliekant tyrimą buvo susidurta su neigiamu, o keliais atvejais su ypač neigiamu įmonių vadovų požiūriu į analizuojamos temos pobūdį ir „atmetimo“ reakcija. Tolimesniuose tyrimuose būtų tikslinga didinti apklaustųjų imtį. Taip pat svarbu šią problemą nagrinėti lengvą psichinę negalią turinčių žmonių atstovų (tėvų, globėjų) bei pačių neįgaliųjų požiūriu ir išsiaiškinti, ar tikrai yra poreikis dirbti, su kokiomis problemomis susiduriama įdarbinimo procese ir kokiomis priemonėmis, jų nuomone, tai būtų galima pakeisti.

IŠVADOS

1. Daugelio (70,7 proc.) darbdavių požiūris į lengvą psichinę negalią turinčius žmones yra teigiamas, 51,7 proc. darbdavių pritaria nuomonei, kad tokie žmonės gali būti naudingi įmonei, 40 proc. darbdavių mano, kad jų darbas yra kokybiškas. Respondentų nuomone, žmonių su lengva psichine negalia sveikata leidžia jiems dalyvauti darbinėje veikloje, darbas teigiamai veikia jų sveikatą ir gyvenimo kokybę, tačiau lengvą psichinę negalią turinčių žmonių profesinis pasirengimas darbdaviams vis tiek kelia abejonių, todėl tik 37,9 proc. juos įdarbintų.
2. Visuomenėje vyrauja dviprasmiškas požiūris į lengvą psichinę negalią turinčius žmones, o darbdaviai neužtikrina jaunų lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo: daugiau nei pusė (60,3 proc.) įmonių, kuriose dirbo / dirba neįgalieji, gali arba tik iš dalies gali užtikrinti tinkamas darbo sąlygas neįgaliesiems, 80 proc. įmonių neturi adaptacijos priemonių sistemos ir beveik pusė (48,2 proc.) darbdavių pripažįsta, kad Lietuvos darbo rinka yra uždara.
3. Lengvą psichinę negalią turinčių žmonių įdarbinimo problemas, darbdavių nuomone, būtina spręsti kompleksinėmis priemonėmis: lengvą psichinę negalią turinčių jaunų žmonių įdarbinimo plėtojimu, pozityvia valstybės politika ir jos aktyviu vaidmeniu; teigiamai formuojamu visuomenės ir darbdavių požiūriu; tinkamu profesiniu pasirengimu, atitinkančiu darbo rinkos poreikius; finansavimo užtikrinimu ir parama įmonėms; informacijos prieinamumu ir viešumu; lengvą psichinę negalią turinčio darbuotojo patirtimi.

Straipsnis gautas 2010-08-16, priimtas 2010-10-15

Literatūra

1. Varžinskienė L. Negalios istorija. Socialiniai neįgalumo aspektai: žmogui reikia žmogaus. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. 2003;119-126.
2. Duvdevany I. Do persons with intellectual disability have a social life? The Israeli reality. *Salud Publica Mex*, 2008. 50 Suppl 2:s222-9.
3. Daugėla M. Žmonių, turinčių sunkią fizinę negalę, darbinė veikla ir ją įgalinantys resursai. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Šiaulių universitetas. 2004;55.
4. Bilotaitė V. Neįgaliųjų įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybės Šiaulių regione. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Šiaulių universitetas. 2004;33-36.
5. Mališauskaitė L, Vrubliauskaitė K. Sutrikusio intelekto asmenų ir jų globėjų įdarbinimas. Įstatyminės nuostatos, praktiniai patarimai. Kur kreiptis? Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“, 2005.
6. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus]. Asmenys, pirmą kartą pripažinti neįgaliaisiais. Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/save-selections.asp> [žiūrėta 2009-06-10].
7. Katz G and Lazcano-Ponce E. Intellectual disability: definition, etiological factors, classification, diagnosis, treatment and prognosis. *Salud Publica Mex*. 2008. 50 Suppl 2:s132-41.
8. LR sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija [interaktyvus]. Statistika. Prieiga per internetą: <http://www.lspzgb.lt/archyvas/statistika> [žiūrėta 2010-03-11].
9. Lietuvos sveikatos informacinis centras [interaktyvus]. Asmenys, kuriems pirmą kartą nustatytas neįgalumo lygis. Prieiga per internetą: <http://www.lsic.lt/> [žiūrėta 2009-06-10].
10. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės [interaktyvus]. Neįgaliųjų profesinis mokymas ir įdarbinimas. Prieiga per internetą: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/selectvarval/save-selections.asp> [žiūrėta 2009-06-10].
11. ES struktūrinė parama 2007–2013 metams [interaktyvus]. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų planas. Prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/teises_aktai/Stebsenos_komiteto_nutarimai/VP1-2009-05-18-1.pdf [žiūrėta 2010-03-12].
12. Bumblauskaitė K. Žmonių su fizine negalia įsidarbinimo galimybės: vidinių ir išorinių veiksnių analizė: magistro diplominis darbas. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2006.
13. Baranauskienė I. Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinės adaptacijos ypatumai: darbdavių ir bendradarbių požiūris. *Specialusis ugdymas*. 2006;19-25.
14. Baranauskienė I, Ruškus J. Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2004.
15. Ruškus J. Negalės fenomenas. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2002.
16. Ruškus I, Mažeikis G. Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas. Kritinės patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2007.
17. Elijošienė I. Vaikai, turintys intelekto sutrikimų. Specialiojo ugdymo pagrindai. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2003.
18. Elijošienė I. Vaikai, turintys intelekto sutrikimų. Specialiųjų poreikių vaikai. Šiauliai: ŠPI, 1998.
19. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/index.php?-1291902233> [žiūrėta 2010-03-12].
20. Bitinas B, Rupšienė L ir kt. Kokybinių tyrimų metodologijos. Vadybos ir administravimo studentams II dalis. Klaipėda, 2008.
21. Žydžiūnaitė V. Komandinio darbo kompetencijos ir jų tyrimo metodologija slaugytojų veiklos požiūriu. Monografija. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, 2005.
22. Muijen M. Focus on mental health care reforms in Europe. *Mental health services in Europe: an overview*. *Psychiatr Serv*. 2008;59(5):479-82.
23. Otavos chartija. Pirmoji tarptautinė konferencija apie sveikatos stiprinimą [interaktyvus]. Otava, lapkričio 21 d. 1986 – WHO/HPR/HEP/95.1 [žiūrėta 2010-04-15].
24. Visuomenės nuomonės dėl asmenų, turinčių psichikos negalią, integracijos į darbo rinką tyrimas. Globali iniciatyva psichiatrijoje [interaktyvus]. Spinter tyrimai 2008. Prieiga per internetą: http://www.old.gip-vilnius.lt/equal/tyrimas/Prezentacija%20-%20Del_psich_negalia_turinciu_integr.pdf [žiūrėta 2010-03-12].
25. Emerson E and Hatton C. Socioeconomic disadvantage, social participation and networks and the self-rated health of English men and women with mild and moderate intellectual disabilities: cross sectional survey. *Eur J Public Health*. 2008;18(1):31.
26. Bandzevičienė R, Mackanienė R. Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisiniai ir psichologiniai ypatumai. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Šiaulių universitetas. 2004;11-12.
27. van Erp NH et al. A multisite study of implementing supported employment in the Netherlands. *Psychiatr Serv*. 2007;58(11):1421-6.
28. European Pact for Mental Health and Well – being. EU High-Level Conference “Together for Mental Health and Wellbeing” [Online]. Brussels, 2008. Available from: http://ec.europa.eu/health/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf [cited 2010-02-15].
29. Cramm JM et al. How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *J Intellect Disabil Res*. 2009;53(6):512-20.

Opportunities of young people with light mental disabilities to participate in work activity

Reda Lagūnaitė¹, Apolinaras Zaborskis²

¹Kaunas University of Medicine, Faculty of Public Health, Department of Health Management, ²Kaunas University of Medicine, Faculty of Preventive medicine, Biomedicine research department, Social pediatric laboratory

Summary

Aim of work – To explore the employment peculiarities and opportunities of young people with light mental disabilities in Kaunas city.

Materials and methods. A questionnaire, intended to analyse employers' (n = 58) attitude to the employment of people with light mental disabilities. A qualitative study – nonstandardized interview. Data have been analysed using qualitative content analysis.

Results. Attitude of 70,7 % employers to the person with light mental disability is positive; 37,9 % would employ them; 51,7 % state, that can be useful; 43,1 % think that health allow to work. 60,3 % – can ensure working conditions; 48,2 % think that work market is closed for disabled people. 48,3 % think that health and quality of life are affected by work positively. After it was found, that the role of the state and the financing is not sufficient; the attitude of the public is ambiguous; the professional preparation and work experience of disabled are not sufficient; there is lack of information and publicity.

Conclusions. Work affects health and quality of life of people with light mental disability positively, however,

ambiguous attitude to light mental disability dominate in the society; politics and strategy of state do not ensure the employment of these people. Problems of employment of people with light mental disability can be solved with complex means: active state politics; positive attitude of society and employers; appropriate professional preparation and work experience; financing and support to the companies; availability of information and publicity.

Keywords: light mental disability and employment, health, quality of life and employment.

Correspondence to Reda Lagūnaitė,
Kaunas University of Medicine,
Eivenių 2, LT-50161 Kaunas, Lithuania.
E-mail: reda.lagunaite@yahoo.co.uk

Received 16 August 2010, accepted 15 October 2010