

Konferencijos
„NEGALIĄ TURINČIŲ ASMENŲ DALYVAVIMAS DARBO RINKOJE –
KAIP PADIDINTI GALIMYBES?,
vykusios 2019 m. kovo 29 d. 10.00-15.30 val. Seime,
santrauka

Konferenciją moderavo:

Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto pirmininkė Rimantė Šalaševičiūtė ir socialinės apsaugos ir darbo viceministrė Eglė Radišauskienė

I dalis

Pranešimas „Negalią turinčių asmenų užimtumo politika“
Socialinės apsaugos ir darbo ministras Linas Kukuraitis

Savo pranešime socialinės apsaugos ir darbo ministras Linas Kukuraitis atkreipė dėmesį, kad neįgalieji Lietuvoje skursta labiau, o skurdas daugiau sumažinamas per socialinės paramos sistemą nei per darbo rinką. Pagal statistinius rodiklius taip pat esama žemiau ES vidurkio. Priemonės, kurios taikomos, neduoda esminio proveržio, vadinasi, kažkas sistemoje neveikia. Nežinia, ar tai tik neigiamos nuostatos žmonių su negalia atžvilgiu, ar sveikatos problemos, kurių pasėkoje žmonės nedirba; ar ir socialinės paramos sistemos problema, dėl ko žmonės nenori dirbti, bijodami prarasti paramą.

Ministras informavo, kad šiuo metu septyniose savivaldybėse pradėti pilotiniai projektai (kartu dirba Užimtumo tarnyba, darbdaviai, nevyriausybinių organizacijų, savivaldybės), kur analizuojama ilgalaikių bedarbių situacija ir ieškoma sprendimų. Laukiama projekto rezultatų.

2018 m. 11 tūkstančių neįgaliųjų registruota Užimtumo tarnyboje. Didžioji dalis jų buvo vyresnio amžiaus, o amžius ir negalia yra kliūtis įsidarbinant. Įvertinus turimus duomenis, taip pat pažymėta, kad neįgaliųjų išlikimas darbo rinkoje yra didesnis po dalyvavimo aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse nei po profesinės rehabilitacijos.

Ministras akcentavo, kad viena pagrindinių diskusijų, kuri keliama šiai dienai Seime, tai parama – t.y. neadekvatus dirbančiųjų socialinėse įmonėse finansavimas. Socialinėse įmonėse dirba 8 tūkstančiai darbuotojų, o valstybės parama yra 7 kartus didesnė nei integruojant neįgaliuosius atviroje darbo rinkoje. Jungtinių Tautų Neįgaliųjų teisių konvencija kalba apie neįgaliųjų darbą tokiomis pat sąlygomis, o Lietuvoje didžioji dalis lėšų skiriami segreguotai darbo rinkai remti.

Pagrindiniai ministro įvardinti iššūkiai:

1. Segreguotos darbo rinkos rėmimas.
2. Skatinimo sistema atviroje darbo rinkoje yra nepakankama (per silpna). Turėtų būti įvairios skatinimo priemonės ir skatinami turėtų būti tiek darbdaviai, tiek darbuotojai.
3. Asmenų grupė, kurios paprastai niekas neįdarbina – tai proto ir psichikos negalią turintys asmenys.

Ministras pažymėjo, kad būtina tinkamai reglamentuoti Socialinių įmonių ir Užimtumo įstatymus. Vienodų sąlygų neįgaliesiems sudarymas tiek atviroje, tiek segreguotoje darbo rinkoje yra esminis šių įstatymų dalykas. Socialinėse įmonėse turėtų dirbti tik tie asmenys, kurie tikrai negali įsidarbinti atviroje darbo rinkoje, o socialinių įmonių pelnas turi būti reinvestuojamas. Taip pat turėtų būti užtikrinta pagalba įsidarbinant atviroje darbo rinkoje.

Ministras pasisakė už neįgaliųjų įdarbinimo kvotų įvedimą, mokestines lengvatas (pvz., pelno mokesčio), bei informavo, kad šiuo metu jau vyksta diskusijos su Finansų ministerija. Svarstoma mokesčių lengvatas siesti su kvotomis.

Planuojama negalios nustatymo reforma. Užsibrėžtas tikslas – 2021 m. turėti naują negalios nustatymo sistemą, kuri būtų individualizuota, pagrįsta socialiniu aspektu, konkrečiais individualizuotais poreikiais, o ne tik medicininė.

Pranešimas „Turi profesiją – turi ateitį arba pagalba mokantis profesijos“

Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos Mokymosi visą gyvenimą departamento direktorius Saulius Zybartas

Ministerijos atstovas informavo, kad ministerijoje vyksta pokyčiai. Siekiama sudaryti žymiai platesnį programų pasirinkimo spektrą, remti programų pritaikymo iniciatyvas, stiprinti aplinkos pritaikymą ir pagalbą negalią turintiems asmenims.

Šiuo metu pertvarkomos programos: atsiranda modulinės programos, galimybė įgyti kvalifikaciją arba jos dalį, galimybė tai padaryti neformalioju būdu. Pertvarkomas profesinio mokymo įstaigų valdymas. Naujos redakcijos Profesinio mokymo įstatymas leidžia mokytis bet kurioje programoje; jos turi būti pritaikytos specialiųjų poreikių turintiems asmenims.

Ministerijoje nuspręsta pakeitimus pradėti įgyvendinti nuo praktinių sprendimų, ir tik po to pereiti prie tvarkų kūrimo (nors ir sulaukiama kritikos dėl tvarkų nebuvimo). Nuo šio rudens 10 profesinių mokymo centrų pradės įgyvendinti gerąsias praktikas. Visiems dalyviams formuojami šie lūkesčiai: galės pasirinkti interesus ir gebėjimus atitinkančią profesiją, rengiamasi pritaikyti mokymosi vietą ir reikalingus įrankius (priemonės), darbas su mokytojais bei užduočių formulavimas profesinio mokymo centrų taryboms dėl asmenų kompetencijų vertinimo. Svarbus kompetencijų įgijimas ne tik mokymosi procese, bet ir po to – būtinas tolesnis bendradarbiavimas su verslo atstovais, nevyriausybinių organizacijų įtraukimas – taip negalią turintys asmenys atrastų savo vietą darbo rinkoje.

Darbas su mokytojais vyks kitaip – mokytojai patys turės rasti sprendimus su mokiniais, kaip pasiekti norimą rezultatą, – svarbus asmeninis ryšys, individualus požiūris. Tik po to turėtų atsirasti metodinė medžiaga. Vyks mokymai mokytojams.

Pasitelktos švietimo pagalbos įstaigos bus projekto partneriais. Vyks nacionalinis švietimo pagalbos koordinavimas dalintis gerąja praktika ir patirtimi.

Tikimasi, kad tokiu būdu asmenys, turintys specialiųjų poreikių, turės galimybę gauti kokybišką profesinį išsilavinimą. Kitas svarbus aspektas – keisti darbdavių ir visuomenės požiūrį. Svarbus bendradarbiavimas ir gerųjų praktikų perėmimas, pvz. iš Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (atvejo vadybininkas).

Ministerijos atstovas S. Zybartas papildomai pakvietė visus suinteresuotus asmenis bendradarbiauti, teikti pasiūlymus sistemai tobulinti.

Pranešimas „Profesinė ir psichosocialinė rehabilitacija kaip prielaida sėkmingai darbinei integracijai“

Vilniaus universiteto Filosofijos fakulteto doc. dr. Rūta Sargautytė

Dėl profesinės rehabilitacijos sistemos kritikos viešajame diskurse.

Pranešėja pažymėjo, kad profesinė rehabilitacija vykdoma daugelyje šalių, ir yra pripažinta kaip veiksminga priemonė neįgaliųjų integracijai į darbo rinką. Tačiau neįmanoma tik perimti kažkokios konkrečios šalies sistemos ir pritaikyti ją Lietuvai dėl skirtingų įstatyminių bazių.

Lietuvoje kompleksinės sisteminės paslaugos teikiamos nuo 2005 m. Ir tai yra labai dinamiška sritis, į kurią įdedama labai daug pastangų. Paslaugų gavėjų ir teikėjų skaičius nuolat auga, tačiau pasitaiko ir nesėkmingų atvejų.

Pranešėja R. Sargautytė, turėdama ilgalaikę profesinę patirtį profesinės reabilitacijos sistemoje, pateikė savo pasiūlymus, kai būtų galima tobulinti šią sistemą.

Pasiūlymai:

1. Stiprinti dalyvių atranką – pagrindinis elementas. Tam ir vykdomas profesinių galimybių įvertinimas – dalis žmonių nusivilia, nes dažnai jų galimybės neatitinka jų norų. Kad būtų geresnė atranka, reikia organizacinių pokyčių – dar 2001–2003 m. galvota, kad profesinių gebėjimų įvertinimo centrai turėtų būti nešališki – nesusieti su paslaugų teikimo įstaiga – tai pagerintų rezultatyvumą.

2. Specialistų pasirengimas teikti paslaugas – klausimas, ar užtikrinama kokybė, nes reikalavimai yra aukšti. Iki šiol nėra patvirtinta profesinės reabilitacijos paslaugų teikimo įstaigų licencijavimo tvarka – o tai spraga. Be to, yra didelis atotrūkis tarp medicininės paslaugas teikiančių įstaigų ir profesinės reabilitacijos paslaugas teikiančių įstaigų, todėl reikalingas bendradarbiavimas tarp Sveikatos apsaugos ministerijos ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Logiška būtų, kad medicininės reabilitacijos paslaugas gaunantis asmuo tuo pačiu metu gautų ir profesinės reabilitacijos paslaugas – taip paprasčiau yra sugrįžti į darbo vietą. Kuo ilgiau žmogus yra bedarbis, tuo sunkiau sugrįžti į darbo rinką.

3. Profesinė reabilitacija neturi apsiriboti vien tik profesijos mokymu, bet atlikti ir psichosocialinę reabilitacijos funkciją. Žmogus su negalia atitrūksta ne tik nuo savo profesijos, bet ir apskritai nuo visuomeninio gyvenimo.

Pranešėja pažymėjo, kad kliūtys įsidarbinant susijusios ne tik su negalia, bet ir su išsilavinimo stoka, pasitikėjimo savimi stoka, depresyvumu ir nerimu. Negalią turinčiam žmogui reikia psichosocialinės reabilitacijos paslaugų, kad jį motyvuoti. Taigi tokiam asmeniui reikia ne tik darbo, bet ir psichologinės pagalbos.

Gyvenimo kokybės tyrimai parodo, kad profesinė reabilitacija prisideda ne tik prie įsidarbinimo, bet ir prie asmeninio tobulėjimo „suaktyvinimo“. Duoti žmogui darbą arba profesiją yra negana, svarbu jį visapusiškai įgalinti (tame tarpe – pasitikėjimas savimi). Būtent tai yra pridėtinė vertė.

Dėl socialinių įmonių – nuomonė nevienareikšmė: pozityvu tai, kad tai yra socialiai apsaugota darbo rinkos forma; negatyvu – kad gali tapti paskutine „stotele“, nes galutiniu tikslu turėtų būti atvira darbo rinka.

Pranešimas „Žmonės su negalia – nepilnai panaudotas darbo jėgos rezervas“

Ekonomikos ir inovacijų ministerijos Ekonomikos plėtros departamento Žmogiškųjų išteklių plėtros skyriaus vedėjas Linas Kadys

Ministerijos atstovas informavo, kad Ekonomikos ir inovacijų ministerija tiesiogiai su neįgaliais žmonėmis nedirba, jos tikslas – naujų darbo vietų kūrimas. Per paskutinius 3 metus ministerija pritraukė 120 naujų investicinių projektų, kurių dėka buvo sukurta 13300 naujų darbo vietų Lietuvoje – tai kokybiškos darbo vietos (gerai apmokamos). Iššūkiai – 8 iš 10 investuotojų teigia, kad Lietuvoje jiems trūksta kvalifikuotos darbo jėgos (ši aplinkybė stabdo plėtrą). Iš čia ir didelis darbo kaštų spaudimas įmonių konkurencingumui.

Yra 2 problemos sprendimų būdai:

1. Pritraukti darbo jėgą iš trečiųjų šalių. 2018 m. buvo išduota 53 tūkstančių leidimų dirbti.

2. Esamų žmogiškųjų išteklių panaudojimas. Kompetentingumo palaikymui buvo vykdomi mokymai, kurie palietė 35 tūkstančius darbuotojų; neįgaliųjų iš jų buvo tik 0,4 procento. Tai rodo, kad darbdaviai nenori investuoti į neįgaliuosius.

Lietuvoje yra 160 tūkstančių žmonių su negalia, įdarbinta tik apie 30 procentų. Tai parodo, kad integracijos ir paramos mechanizmai veikia nepilnai. Akcentuota, kad jei bus kuriama nauja paramos sistema, ji turėtų atliepti visų suinteresuotų pusių interesus – padidinti žmonių su negalia motyvaciją įsidarbinti, taip pat svarbus darbdavių požiūrio keitimas. Paramos priemonės turėtų būti taip sukonstruotos, kad dirbantis neįgalusis iki tam tikro pajamų lygio neprarastų turimo statuso. Darbdavio skatinimo sistema turėtų būti sukurta taip, kad jis nebijotų įdarbinti neįgalų asmenų; jei yra papildomi tam kaštai – valstybė turėtų juos padengti. Dažnai apeliuojama į verslo socialinę atsakomybę – būtų puiku, jei valstybinės institucijos parodytų gerą pavyzdį įdarbinant neįgaliuosius – šiuo metu valstybinėse įmonėse dirba tik 10 tūkstančių neįgaliųjų – viešasis sektorius turėtų rodyti pavyzdį verslui. Būtent viešojo sektoriaus sritys, kurios nėra susijusios su konkurencine aplinka, galėtų pabūti bandymų poligonas išbandant naujus modelius.

Pranešimas „Žmonių su negalia įdarbinimas: remti ar įgalinti?“
Socialinės įdarbinimo agentūros VŠĮ „Sopa“ direktorė Jurgita Kuprytė

„Sopa“ direktorė pažymėjo, kad kaip valstybėje suprantama žmogaus su negalia sąvoka, taip ir formuojama socialinė politika ir paramos sistema. Lietuvoje ši sąvoka remiasi medicininio požiūriu. Tačiau yra kitas apibrėžimas – socialinis, kai negalia nėra žmogaus savybė, ir pagrindinė kryptis turėtų būti barjerų ir kliūčių šalinimas aplinkoje, taip pat ir darbinėje, tokiu būdu žmogų įgalinant. Labiausiai siektinas apibrėžimas būtų toks, kuris traktuoja žmones su negalia, kaip turinčius tam tikrų poreikių, tačiau ir potencialą. Todėl reikia ieškoti būdų, kaip juos įgalinti bei didinti jų savarankiškumą.

Pranešėjos pastebėjimu, Lietuvoje, deja, nugali pirmasis apibrėžimas, kai neįgalieji traktuojami kaip paramos subjektai, o tai parodo skaičiai – per 100 tūkstančių paramos gavėjų, kurių neįtraukiame į darbo rinką. Lietuvoje nėra strategijos, pvz. tokios, kokią turi Olandija, kuri nustatė sau tikslą, jog iki 2020 m. 100 tūkstančių neįgaliųjų bus įdarbinti atviroje darbo rinkoje. Tikisi, kad tokį tikslą turės ir Lietuva.

„Sopa“ vadovė pažymi, kad neįgalūs žmonės patiria skurdo riziką, nes parama yra nepakankama. Skurdo rizikos lygis neįgalių žmonių yra dvigubai didesnis negu neturinčių negalios. O medicininis vertinimas trukdo neįgaliesiems asmenims įsilieti į darbo rinką. Išvados parodo, ko žmogus negali – darbdavys, matydamas tokias išvadas, taip pat mato tik apribojimus ir nemato galimybių. Lietuvoje nėra galimybių ir stiprybių vertinimo sistemos, kas būtų svarbu įsitraukimui į darbo rinką.

Paramos gavėjais tampa ir verslas – didžiąją dalį sudaro subsidijos darbo užmokesčiui.

Dėl barjerų. Aplinka kuria barjerus, diskriminacija dėl negalios įsidarbinant yra viena labiausiai paplitusių formų. Reikia mažinti kliūtis darbo vietoje – būtinas nuostatų keitimas, lankstus darbo laikas, trukmė, adaptacijos periodas ir kt. Reikia pagalbos mažinant kliūtis įsidarbinant. Ir vieno sprendimo negali būti, nes asmenų negalios ir jų priežastys yra labai skirtingos. Turi būti išnaudotas nevyriausybiinių organizacijų potencialas – jos geriausiai išmano negalios ypatumus, todėl galėtų būti partneriais bendraujant su darbdaviais ir juos šviečiant. Labai svarbu kalbėti apie įgalinančias priemones, svarbi orientacija į stiprybes, o ne į barjerus.

Pranešėja taip pat pažymėjo, kad nėra karjeros konsultavimo paslaugų, o tai padėtų apsispręsti ilgalaikiams bedarbiams, kokią kryptį rinktis. Neturim tokių paslaugų, kokias jau

dešimtmečiais turi vakarų šalys (nėra tam net pavadinimų). Prieinamumas paslaugų yra labai mažas (pvz., ką reikia 47 atvejo vadybininkai 100 tūkstančių neįgaliųjų).

Tikro socialinio verslo skatinimui turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys, kuomet įdarbinami sunkiausiai negalią turintys žmonės be jokių išankstinių kriterijų.

Pranešimas „Negalią turinčių asmenų užimtumo didinimo principai“

Lietuvos socialinių tyrimų centro Darbo rinkos tyrimų instituto vadovas prof. Boguslavas Gruževskis

Viena iš neįgaliųjų užimtumo formų – tai darbas socialinėse įmonėse, kurių rėmimui, kaip minėjo socialinės apsaugos ir darbo ministras L. Kukuraitis, valstybės parama yra 7 kartus didesnė nei neįgaliųjų integracijai atviroje darbo rinkoje. Profesorius B. Gruževskis atkreipė dėmesį į populiariausias veiklas tarp socialinių įmonių, kaip valymo paslaugos, fasavimas, drabužių ir tekstilės gaminių siuvimas, darbas su medienos gaminiiais.

Tai daugiausia ne kvalifikuotas darbas, kurio didžiąją dalį vis tik sudaro valymo paslaugos. Tačiau svarbiausi veiksniai, kurie prisideda prie neįgalaus asmens įdarbinimo, yra būtent kvalifikacija ir patirtis. Sėkmingai integracijai į darbo rinką labai svarbus bendrasis ugdymas ir profesinis rengimas. Todėl valymo paslaugos, profesoriaus nuomone, neturėtų būti remiamos. Investicijos turėtų būti nukreiptos į negalią turinčių asmenų žmogiškojo kapitalo stiprinimą, neįgaliųjų darbo vertės darbo rinkoje didinimą, socialinių (įdarbinimo) paslaugų neįgaliesiems plėtojimą.

Bendrojo ugdymo lygmenyje reikia išmokinti žmogų veikti, kai įvyksta kažkokios nenumatytos aplinkybės (pvz., negalia, tam tikrų gebėjimų praradimas ir panašiai). Todėl tinkamas profesinis pasirėngimas užtikrintų didesnę neįgalių žmonių įsitraukimą į darbo rinką.

Profesorius taip pat pabrėžė, kad Lietuvoje, palyginus su kitomis šalimis, per mažai dėmesio ir laiko skiriama profesinei reabilitacijai. Ji turėtų trukti kur kas ilgiau.

Kas lemia sėkmingą įsidarbinimą? Profesoriaus nuomone, tai motyvacija, savigarba bei pasitikėjimas savimi, vidinis pasitenkinimas. Todėl išskirtini trys svarbiausi elementai:

1. Neįgaliųjų žmogiškojo kapitalo stiprinimas. Ši sritis turėtų gauti apie 50 procentų kapitalo, skirto neįgaliųjų įdarbinimui. Tai reiškia:

a) papildomas socialines (ugdymo/mokymo) garantijas bendrojo ugdymo ir profesinio mokymo lygmenyje;

b) ilgesnį profesinį mokymą profesinės reabilitacijos metu;

c) labiau atsakingą profesinį orientavimą;

d) daugiau dėmesio darbo motyvacijos formavimui.

2. Neįgaliųjų vertės darbo rinkoje didinimas. Tai yra:

a) neįgaliųjų įdarbinimo kvotų sistemos revitalizacija. Tai siūloma padaryti dar šios kadencijos metu;

b) pinigai paskui neįgalųjį (rinkos mechanizmo atgaivinimas, 1-2 metų pereinamasis laikotarpis);

c) paskatos daugiau įdarbinantiems darbdaviams (siūloma skatinti tuos, kurie moka didesnius atlyginimus, siekia neįgaliuosius kvalifikuoti, steigia kokybiškas darbo vietas).

d) neįgaliųjų įdarbinimo kaštų mažinimas (mokesčių lengvatos).

3. Socialinių įdarbinimo paslaugų neįgaliesiems plėtojimas. Tai yra:

a) profesinio konsultavimo tobulinimas;

b) palydėjimo paslaugų įteisinimas (palydintys asmenys taip pat gali būti neįgalieji);

c) transporto paslaugų plėtojimas (siūloma, pvz., įtraukti nevyriausybinių sektorių);

d) didesnis paslaugų individualizavimas ir PPP principo taikymas įdarbinant (lanksčių schemų įteisinimas).

Taigi negalią turinčių asmenų ruošimui darbo rinkai turi būti skiriama daugiau laiko, o kokybė turi būti orientuota į motyvacijos formavimą, taip pat vykdomas monitoringas

dalyvaujant neįgaliųjų atstovams. Turi būti didesnis paslaugų individualizavimas, skatinant privataus ir viešojo sektoriaus bendradarbiavimą.

Prioritetai:

1. Neįgaliųjų įdarbinimo tobulinimas turi didinti jų pasitikėjimą savo ateitimi darbo rinkoje.

2. Neįgaliųjų užimtumas turi mažiau priklausyti nuo tarpininko ar darbdavio valios, o labiau nuo jų kompetencijų ir darbo patirties, motyvacijos bei ekonominės situacijos šalyje.

3. Neįgaliųjų įdarbinimo rėmimo sistema turi didinti jų pasirinkimų laisvę bei įvairovę, o svarbiausia – didinti jų pasitenkinimą ir gyvenimo kokybę.

„Užtikrinkime, kad neįgalumas nemažintų žmogaus laimingumo lygio“ – sako profesorius B. Gruževskis.

II dalis

Lietuvos darbdavių konfederacijos generalinis direktorius Danas Arlauskas savo pranešime „Socialinis verslas Lietuvoje“ konstatavo, kad neįgalieji negali konkuruoti su kitais darbuotojais dėl vis didėjančių reikalavimų. Jau praėjo nemažai laiko nuo tada, kai buvo pasirašytas memorandumas dėl didesnio neįgaliųjų dalyvavimo atviroje darbo rinkoje. Reikia sukurti tokią sistemą, kuri kurtų (didintų) neįgaliųjų darbo vertę. Darbdavių konfederacija pasisako ne už socialinių įmonių vystymą, bet už neįgaliųjų žmonių darbo vertės didinimą, kad neįgalieji galėtų sėkmingiau konkuruoti atviroje darbo rinkoje. Darbdavių konfederacija deda dideles pastangas tam, kad Lietuvoje atsirastų socialinis verslas. Socialiniam verslui atsirasti Lietuvoje nėra teisinio pagrindo. Daugiau nei 99 procentai Lietuvos įmonių yra mažos ir vidutinės. Socialinis verslas, be kitų teigiamų dalykų, galėtų sumažinti ekonominių krizių pasekmes. Pranešėjo nuomone, socialinės įmonės kuria vertę jose dirbantiems asmenims, o į klausimą, kam kuria vertę socialinis verslas, aiškaus atsakymo nėra. Tačiau vertė yra kuriama tiems, kurie negali sumokėti už tam tikrą paslaugą. Jei bandysim prie kažko prisišlieti ar kopijuoti kitos valstybės socialinio verslo modelį, nebus nieko gera, nes mes esame visai kitokioje kultūrinėje ir teisinėje aplinkoje. Darbdavių konfederacija palaiko mintį, kad socialiniame versle gali dalyvauti bet kas (bet kokia verslo forma, uždaroji akcinė bendrovė, akcinė bendrovė, viešoji įstaiga ir kt.). Iš esmės turi būti subsidijuojama vertė. Subsidijuojama vertė tos paslaugos, kurią gauna negalintys už paslaugą sumokėti asmenys. Socialinio verslo esmė yra ta, kad jis turi būti tvarus. Kol bus europinių lėšų, jis bus tvarus. Tai, kas šiuo metu įvardijama socialiniu verslu (kaip tai įvardija ir Žemės ūkio ministerija), nėra socialinis verslas, nes jis nėra tvarus. Šiuo metu neaišku, kas yra socialinis verslas, kas juo galės užsiimti, kokia jo tikslinė grupė ir kokia turėtų būti valstybės intervencija, kad paslauga taptų komercine. Pavyzdžiui, kai į darbą Jungtinėje Karalystėje priimamas neįgalus asmuo, paramą tai įmonei gali teikti bet koks verslo subjektas. Lietuvos mokesstinė bazė taip elgtis neleidžia. Persikirstymas – kaip toks – pats savaime problemos neišspręs. Reikia aiškiai matyti, kam reikalinga paslauga, kokio pobūdžio ir kokios apimtys ta paslauga, ir kas ją gali teikti. Negalima visko daryti per viešąjį sektorių, teigė pranešėjas.

Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjungos (LASS) pirmininkas Sigitas Armonas savo pasisakyme teigė, kad šiuo metu dirba kiek daugiau nei 1000 LASS narių – regos negalią turinčių asmenų. Tai apie 40 procentų visų darbingo amžiaus LASS narių. Iš jų apie 700 dirba atviroje darbo rinkoje, ir 300 dirba su LASS susijusiose socialinėse įmonėse. Iš verslo reikalaujama, kad įdarbintų neįgalius asmenis, tačiau valstybinis sektorius neįdarbina neįgalių, arba įdarbina labai mažai, palyginus su privačiu sektoriumi. Dėl šios priežasties LASS mano, kad įdarbinant žmones su regos negalia, turi išlikti valstybės parama. Jei jos

nebeliks, įmonės nenorės įdarbinti asmenų su regos negalia. Visos darbo vietos vadinamosiose socialinėse įmonėse įsteigtos su valstybės parama ir įdarbinant žmones su regėjimo negalia valstybės parama yra būtina. Jo nuomone, užimtumas yra svarbiausia dedamoji visoje profesinėje rehabilitacijoje. Užimtumas yra neatsiejamas nuo švietimo: reikalingas išsilavinimas ir kvalifikacija. Svarbu integruoti regos negalią turinčius vaikus, mokinius švietimo sistemoje, kad vėliau juos būtų galima integruoti į darbo rinką. Žmonėms su regos negalia trūksta profesinės rehabilitacijos programų. Dėl įstatyminės bazės: pranešėjo nuomone, reikėtų suvienodinti Užimtumo įstatymo ir Socialinių įmonių įstatymo nuostatas.

Lietuvos kurčiųjų draugijos (LKD) prezidentas Kęstutis Vaišnora pasisakydamas informavo susirinkusiuosius, kad LKD prieš daug metų įsteigė savo socialines įmones. Jose dirba 162 darbuotojai, iš jų 67 – kurtieji. Šiose įmonėse dirba ir socialiniai darbuotojai bei gestų kalbos vertėjai. Teigiama, kad kurtieji gali sėkmingai dirbti atviroje darbo rinkoje. Tačiau kurčiųjų kalba yra gestų kalba, todėl kurčiasis, jei dirbtų vienas, būtų izoliuotas, negalėtų bendrauti su kolektyvu. Taip pat svarbu ir turimas išsilavinimas bei atitinkami gebėjimai, kad kurtieji galėtų dirbti atviroje darbo rinkoje. Įmonės dažniausiai nenori priimti kurčiųjų, kadangi kyla bendravimo klausimas. Jei nemoki gestų kalbos, komunikacija tampa sudėtinga. LKD palaiko idėją dėl neįgaliųjų kvotų nustatymo įmonėse. Jei būtų įteisintos kvotos, verslas taip pat norėtų bendradarbiauti su neįgaliaisiais. Tačiau pats pirmas žingsnis integracijos link yra švietimas. Ypač reikia atkreipti dėmesį į kurčiųjų mokyklas, paruošti kuo daugiau gestų kalbos vertėjų, kad jie galėtų užtikrinti norinčiųjų mokytis poreikį, ir toliau – į profesines mokyklas ar universitetus. Be gestų kalbos vertėjų tampa įmanoma bendrauti tik tarpusavyje, todėl be jų kurčiųjų bendruomenė tampa ypač uždara. Kurtumo negalia išnyktų, jei viso pasaulio žmonės išmoktų gestų kalbą, samprotavo pranešėjas.

Lietuvos paraplegikų asociacijos teisininkas Egidijus Grigonis pasisakydamas teigė, kad savo veikloje susiduria su neįgaliųjų socialinėmis įmonėmis, ir jam kyla klausimas, kur dingsta valstybės subsidijos; ar tikrai socialinės įmonės atitinka savo statusą; ar jos tikrai integruoja neįgaliuosius į darbo rinką. Pranešėjas pristatė kelis atvejus, kaip neskaidriai veikia socialinės įmonės. Neįgaliųjų teisių konvencijos kontekste visame pasaulyje vyksta diskusijos dėl neįgaliųjų integravimo į darbo rinką. Taip pat diskutuojama dėl konvencijoje vartojamų sąvokų. Pranešėjas citavo įvairius Europos Sąjungos dokumentus ir teismų sprendimus, kaip traktuojamos neįgaliųjų darbo vietos, įmonės ir integracija. Žmonėms su negalia turi būti taikomos individualiais poreikiais pagrįstos priemonės. Pavyzdžiui, kas yra socialinės įmonės ir kaip jos turi veikti, JAV yra išleisti vadovėliai.

Socialinių įmonių atstovų pasisakymai:

Violetai Braškytei Baltrūnei nustatyta III invalidumo grupė (operuotas stuburas), todėl ji negali dirbti sunkaus darbo. Baigus studijas jai buvo labai sudėtinga ieškoti darbo, nes trūko darbo patirties (nors išsilavinimas – aukštasis). Darbdaviai tiesiog nenori ir bijo priimti atsakomybę, įdarbindami neįgalų žmogų. Pirmą darbą ji gavo tik nuslėpusi savo negalią. Darbas buvo fiziškai sunkus, todėl teko ieškoti kito darbo, kurį rado socialinėje įmonėje. Joje ji dirba 12 metų, yra labai patenkinta, jaučiasi komandos dalimi ir pilnaverte darbuotoja, džiaugėsi pranešėja.

Aivaras Miliauskas dirba socialinėje įmonėje, kurioje dirba įvairias negalias turintys asmenys. Jis dirbo 8 metus Kauno aklųjų kombinate, o šiam bankrutavus, 3 metus ieškojo kito darbo. Jo neradęs, emigravo į Jungtinę Karalystę, kurioje dirbo 8 metus. Buvo sunku, nes turi

regėjimo negalią. Grįžęs į Lietuvą, ieškojo darbo socialinėse įmonėse. Jį priėmė „Selita“. Pranešėjas labai dėkingas valstybei už tai, kad ji teikia paramą socialinėms įmonėms, kurios įdarbina neįgaliuosius.

Edvardas Žakaris, nors ir dirba socialinėje įmonėje, griežtai nepasisako nei už socialines įmones, nei už atvirą darbo rinką. Labai svarbu diskusijos, kiek yra neįgaliųjų, kiek jų gali ar negali dirbti, koks procentas kokį darbingumą turi, nes duomenys skiriasi. Didėja socialinėms įmonėms skirtos lėšos, nes didėja minimali mėnesinė alga. Šiuo metu verslas mažina neįgaliųjų įdarbinimą. Jam kelia abejonių įstatymų formuluotės ir naudojami terminai: kokios tos įmonės, kuo skiriasi žmonės, dirbantys pagal vieną ar kitą įstatymą įdarbinti. Kalbant apie atvirą darbo rinką, reikia išskirti tuos asmenis, kurie dirba visuomeninėse organizacijose (įvairios neįgaliaisiais besirūpinančiose organizacijose). Taip pat reikia išskirti, kiek neįgaliųjų dirba valstybiniame sektoriuje ir privačiame sektoriuje (jo turima informacija, privačiame sektoriuje dirba labai mažai neįgaliųjų). Taip pat reikia atkreipti dėmesį į tai, kad dauguma neįgaliųjų, siekdami gauti darbą, slepia savo neįgalumą. Įmonėje, kurioje jis dirba, 93 procentai darbuotojų yra su negalia. Tarp jų yra žmonių, galinčių dirbti atviroje darbo rinkoje. Tačiau daugumai tai nepavyksta. Reikia labai akcentuoti ir žmonių išsilavinimą. Tačiau dažnai profesinės reabilitacijos paslaugos paruošia žmones tokiam darbui, kurio jis niekada nedirbs. Nereikėtų skirstyti, kokio pobūdžio įmonėje dirba neįgalusis. Svarbu tik tai, kad sprendžiamos jo užimtumo problemos. Jei norime greitai išspręsti šias problemas, valstybinėms įmonėms, įstaigoms ir savivaldybėms reikia įvesti privalomas neįgaliųjų įdarbinimo kvotas, teigė pranešėjas.

VšĮ Vilniaus psichosocialinės reabilitacijos centro „Rastis“ direktorė Rūta Lukošaitytė savo pranešime „*Asmuo su psichikos negalia ir darbas*“ teigė, kad profesinė reabilitacija psichikos negalią turintiems asmenims yra netinkama, nes neatitinka jų poreikių ir nepasiūlo to, ko reikia tokios negalios žmonėms. Todėl siekiant integruoti juos į darbo rinką, gerų rezultatų pasiekti neįmanoma. Kaip būtų galima patobulinti profesinės reabilitacijos sistemą, aiškių pasiūlymų nėra. Esami pasiūlymai neatitinka psichikos negalią turinčių asmenų poreikių. Pranešėja įvardijo priežastis, dėl kurių asmenys su psichikos negalia nedirba. Jos skirstomos į išorines ir vidines. Pagrindinės vidinės priežastys yra šios: pats psichikos sutrikimas, kuris turi savo specifiką ir nėra baigtinis; medikamentų šalutinis poveikis, kuris labai apsunkina žmonių įsidarbinimo procesą; psichikos negalią turinčių žmonių žema kvalifikacija (dažniausiai psichikos negalią turintys asmenys suserga 18-24 metų amžiaus tarpsnyje; tokie asmenys vidutiniškai 2 kartus per metus po 1,5 mėnesio praleidžia gydymo įstaigoje (pirmo susirgimo laikotarpiu); socialinio funkcionavimo problemos (socialiniam funkcionavimui atkurti profesinė reabilitacija skiria maksimaliai 30 dienų per metus); jautrumas stresui (labai jautriai reaguoja į stresą, pasižymi žema saviverte); baimė prarasti turimas socialines garantijas. Pagrindinės išorinės priežastys yra šios: stigma, žmonių su psichine negalia baimė; į pelną nukreipta personalo politika (darbdaviai labai nuvertina tokius asmenis); medicinos personalas labai prastai vertina tokius pacientus, nuvertina jų gebėjimus. Turintiems psichinę negalią asmenims darbas pagerina jų padėtį: sumažėja hospitalizacijų skaičius, žmonės labiau rūpinasi savo sveikata. Pranešėja pateikė pasiūlymus, ką reikėtų daryti, būtent: reikia ilgiau trunkančios profesinės reabilitacijos; didesnės sąveikos tarp skirtingų paslaugų bendruomenėje (vienai apie kitus nieko nežino, konkuruoja tarpusavyje, sąveika su sveikatos priežiūros sistema dar blogesnė); reikia didesnio artimųjų švietimo (dažnai artimųjų lūkesčiai būna neadekvatūs). Socialinis verslas turi spręsti socialines problemas, o ne siekti pelno. Pranešėja mano, kad valstybės paramos ir pašalpų sistema yra nesubalansuota; valstybė neskatina žmonių dirbti, asmuo labiau skatinamas likti ligonio vaidmenyje.

VŠĮ „Valakupių reabilitacijos centro“ direktorė Tatjana Ulbinienė pranešime „Negalią turinčių asmenų integraciją į darbo rinką: norai, realybė, galimybės“ priminė, kad profesinė reabilitacija Lietuvoje veikia jau 15 metų. Jos nereikia naikinti, tačiau ją reikia tobulinti. Reikia ieškoti bendro sprendimo, nereikia vieniems kitų kaltinti. Daug kas mano, kad profesinė reabilitacija yra netinkama. Profesinės reabilitacijos efektyvumo negalima vertinti tik pagal tai, kiek žmonių įsidarbina suteikus profesinės reabilitacijos paslaugą, nes neįgalieji siekia ne tik įsidarbinti. Trūksta tyrimų apie tai, kaip pasikeitė neįgaliųjų gyvenimas baigus profesinės reabilitacijos programas. Šiuo metu nėra pratęstos sutartys su profesinės reabilitacijos centrais, nėra kvotų populiariausioms profesijoms. Profesinės reabilitacijos sistema griunama, tačiau jos alternatyva nekuriamas. Neįgalieji žino apie savo teises, tačiau pamiršta savo pareigas. Reikia diferencijuoti paslaugas, nes tai, kas tinka judėjimo negalią turintiems asmenims, tas netinka psichikos negalią turintiems. Reikia tobulinti įstatyminę bazę.

Asociacijos „Lietuvos negalios organizacijų forumas“ (LNF) administracijos direktorė Henrika Varnienė teigė, kad sistema neveikia, nes žmonės su negalia daugeliu atveju yra už įdarbinimo paslaugų ribų ir skurde. Šiuo metu Lietuvoje yra 227 tūkst. darbingo amžiaus negalią turinčių asmenų, iš kurių apie 47 tūkst. dirba. Dar yra grupė neįgaliųjų, kurie moka už savo užimtumą: tai neįgalieji, lankantys užimtumo centrus. Pagal Neįgaliųjų teisių konvenciją, kiekvienas žmogus turi teisę dirbti, ir jo nenašumas, negebėjimas dirbti negali būti traktuojamas kaip menkinantis, ar būti prielaida mokėti jam mažesnę darbo užmokesį. Profesinė reabilitacija yra neefektyvi ta prasme, kad neįgaliųjų įdarbinimas ir užimtumas turi būti ilgalaikis. LNF 2018 m. vasaros pradžioje Užimtumo tarnybai teikė programą, kurioje buvo išdėstyti pagrindiniai žingsniai ir programos, skirtos neįgaliųjų žmonių įdarbinimui padidinti. Dienos centrai nesiruošia orientuotis į darbinę veiklą. Vakarų Europoje dienos centrai išauga į socialinius verslus. Šiuo metu, jei neįgalusis dirba socialinėje įmonėje, jis gauna vienokią dotaciją. Jei atviroje darbo rinkoje – jam skiriama kitokia dotacija. O jei jis lankosi užimtumo centre, jis turi sumokėti už paslaugą. Jos nuomone, turi būti individualus vertinimas, ir dotacija turi būti skiriama pagal jį.

Socialinės apsaugos ir darbo viceministrė Eglė Radišauskienė konferencijos dalyviams priminė, kad Vyriausybė yra pateikusi Užimtumo įstatymo ir Socialinių įmonių įstatymo pakeitimo įstatymų projektus. Liko apsispręsti, kokias rėmimo formas ir mokestines lengvatas taikyti. Ji sutiko su pranešėjų nuomone, kad profesinę reabilitaciją reikia keisti, tačiau siūlė įsiklausyti ir į profesinės reabilitacijos centrų nuomonę. Ji taip pat pritarė individualiam vertinimui. Viceministrės nuomone, į profesinės reabilitaciją ir jos keitimo procesą reikia įtraukti Švietimo, mokslo ir sporto ministeriją ir jai pavaldžias įstaigas. Taip pat reikia didinti siūlomų programų skaičių, ir siekti, kad programos žmones sudomintų.