

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
TEISĖS FAKULTETAS
DARBO TEISĖS IR SOCIALINĖS SAUGOS KATEDRA**

DŽIULJETA MALINAUSKAITĖ

**NEĮGALIEJI DARBO RINKOJE: TEISINĖS
PADĖTIES YPATUMAI**
Magistro baigiamasis darbas

**Vadovė
lekt. I. Snarskytė**

VILNIUS, 2009

TURINYS

ĮVADAS	3
1. NEĮGALIŲJŲ PADĖTIS DARBO RINKOJE	7
1. 1. Neįgalieji darbo rinkoje: trumpa apžvalga	7
1. 2. Pagrindinės neįgaliųjų integravimo į darbo rinką kliūtys.....	8
1. 3. Neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje	13
2. NEĮGALIŲJŲ UŽIMTUMO RĖMIMO POLITIKA LIETUVOJE	16
2. 1. Darbo rinkos paslaugos	20
2. 2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės.....	23
2. 2. 1. Remiamas įdarbinimas	26
2. 2. 2. Parama darbo vietoms steigti.....	31
2. 3. Socialinės įmonės	36
3. UŽSIENIO ŠALIŲ PATIRTIES APŽVALGA NEĮGALIŲJŲ UŽIMTUMO KLAUSIMAIS.....	43
4. NEĮGALIŲJŲ DARBO TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI	53
4. 1. Išbandymo sąlyga darbo sutartyje	54
4. 2. Darbo laiko ir poilsio laiko sąlygos.....	55
4. 3. Darbo sutarties nutraukimas	58
4. 4. Kitos neįgaliųjų darbo garantijos.....	60
IŠVADOS IR PASIŪLYMAI	63
LITERATŪRA	65

IVADAS

Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) duomenimis¹, 2007 m. visame pasaulyje gyveno apie 650 mln. žmonių, turinčių negalią (t. y. kas dešimtas planetos gyventojas), iš kurių apie 470 mln. – darbingo amžiaus. Pastaraisiais metais visose šalyse daugėja psichikos negalios žmonių. Neįgaliųjų užimtumo problemos sudėtingumą rodo dirbančių neįgaliųjų skaičiaus darbo rinkoje mažėjimas. Europos Komisijos (EK) komunikate², teigiama, kad skaičiai tarp neįgalių ir sveikų asmenų užimtumo rodo atotrūkį: 2003 m. 40 % neįgalių asmenų turėjo darbą, palyginus su 64,2 % sveikų asmenų. Neįgalių asmenų neveiklumo lygis yra du kartus didesnis negu sveikų asmenų. Dauguma neįgaliųjų mano, jeigu jiems būtų suteikta reikiama pagalba, jie galėtų dirbti.

Darbas žmogui teikia ne tik finansinį saugumą, bet ir sudaro galimybes užmegzti socialinius kontaktus, didina savigarbą, gerina asmens psichologinę būseną, jo gyvenimo kokybę. Finansiniu požiūriu geriau gyvena tie neįgalieji, kurie šalia gaunamos nedarbingumo pensijos savo piniginę papildo ir iš darbo santykių gautomis pajamomis. Galima įvardinti ir daugiau priežasčių, kodėl būtina gerinti neįgaliųjų užimtumą: dirbdami neįgalieji tampa mokesčių mokėtojais, aktyvesniais prekių ir paslaugų vartotojais. Ir nors šiuo metu padėtį šalies darbo rinkoje pradėjo keisti ir pasaulinė finansų krizė, kurios padariniai šalies gyventojų, tarp jų ir neįgaliųjų, užimtumui juntami vis labiau, tačiau atsižvelgiant į Lietuvoje vykstančius demografinius procesus – gyventojų senėjimą, gimstamumo mažėjimą, darbo jėgos senėjimą – reikia ieškoti papildomų darbo jėgos resursų tarp ekonomiškai neaktyvių šalies gyventojų. Trūkstant darbo jėgos, sugebantys dirbti neįgalieji ateityje taps vis svarbesniu šalies ūkio rezervu, todėl labai svarbu gerinti neįgaliųjų integravimo į darbo rinką galimybes.

Tarptautinės organizacijos jau senokai atkreipė dėmesį į neįgalių asmenų problemas. Jungtinių Tautų Organizacija (toliau – JTO) šiuo klausimu yra priėmusi teisės aktų, iš kurių svarbiausi: Visuotinė žmonių teisių deklaracija (1945 m.), Protiškai atsilikusių asmenų teisių deklaracija (1971 m.), Invalidų teisių deklaracija (1975 m.), 1983–1992 m. Pasaulinė invalidų veiklos programa, Neįgaliųjų asmenų lygių galimybių standartinės taisyklės (1990 m.), 2006 m. Neįgalių asmenų teisių konvencija. 1981 metus JTO pavadino Neįgaliųjų metais, o 1983–1992 m. periodą – Neįgaliųjų dešimtmečiu; Europos Taryba 2003 m. paskelbė Europos neįgaliųjų metais. 2003 m. Neįgaliųjų metai paskelbti ir Lietuvoje.

Šiuo metu galiojanti neįgalumo politika turi du svarbiausius tikslus. Pirmasis tikslas – užtikrinti neįgaliesiems asmenims reikalingas pragyvenimui pajamas, mokant atitinkamas išmokas; antrasis – užtikrinti lygias galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime (įgyti išsilavinimą, profesiją, įsidarbinti).

Lietuvoje per nepriklausomybės laikotarpį keitėsi dominavęs medicininis integracijos modelis, visuomenės požiūris į negalią, pati neįgalumo samprata. Šiuo laikotarpiu priimtos valstybės programos – LR užimtumo didinimo 2001–2004 m. programa, Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos

¹ O'Reilly A. The Right to decent work of persons with disabilities. Geneva, 2007. (Toliau – O'Reilly A.).

² Briuselis, 28.11.2005 KOM(2005) 604 galutinis.

2003–2012 m. programa, kuriose pabrėžiama, kad asmenų su negalia užimtumas – tai svarbi ir neatsiejama bendros nacionalinės užimtumo politikos dalis. Siekiama įtraukti žmones su negalia į darbo rinką (sudaryti jiems sąlygas konkuruoti atviroje darbo rinkoje arba įsidarbinti specialiose įmonėse, pritaikytose darbo vietose ar siekti savarankiško užimtumo), mažinti išstūmimo iš darbo rinkos riziką. Ypač Lietuvos socialinėje politikoje požiūris į neįgaliuosius pasikeitė 2004 m., Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą (toliau – ES). 2005-uosius Lietuvoje galima laikyti neįgaliųjų socialinės integracijos reformos metais, kai laikantis ES standartų ir kitų bendrųjų tarptautinės teisės principų, JTO GA priimtų „Lygių galimybių teikimo žmonėms su negalia taisyklių“ rekomendacijų, 2004 m. gegužės 11 d. buvo priimtas naujasis Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Nuo tada neįgaliųjų socialinės integracijos politika formuojama užtikrinant neįgalių asmenų grįžimą į darbo rinką, kuri būdinga ir daugumai kitų ES šalių. Plečiama valstybės užimtumo rėmimo priemonių neįgaliesiems sistema, sukurtas neįgaliųjų asmenų darbo vietų rėmimo ir išsaugojimo mechanizmas, sudarytos lygios teisės ir galimybės dirbti kartu su kitais asmenimis bendrose darbo vietose. Tuo laikotarpiu neįgaliųjų užimtumo situacija Lietuvoje ėmė gerėti.

Neįgaliųjų užimtumo teisinius pagrindus, valstybės paramą siekiant neįgaliuosius integruoti į darbo rinką reglamentuoja teisės aktai: Lietuvos Respublikos (toliau – LR) Darbo kodeksas, LR Užimtumo rėmimo (anksčiau – LR Bedarbių rėmimo), LR Socialinių įmonių, LR Lygių galimybių įstatymai bei kt. teisės aktai. Paskutiniaisiais metais, integruojant neįgaliuosius į darbo rinką, ypač didelis dėmesys skiriamas aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms.

Šiuo metu svarbiausi neįgaliųjų socialinės integracijos politikai darantys įtaką pokyčiai susiję su JT Neįgaliųjų teisių konvencija. 2008 m. spalio 1 d. Neįgaliųjų teisių konvenciją buvo pasirašę 135 pasaulio valstybės, 40 valstybių ją ratifikavo, 75 valstybėse pasirašytas Papildomas protokolai, 24-iose jis ratifikuotas. Tokios valstybės kaip Austrija, Vengrija, Ispanija bei Slovėnija jau yra ratifikavusios ir Konvenciją, ir Papildomus protokolus.³ Konvencijos ratifikavimas LR Seimo rudens sesijoje, būtų svarbus žingsnis rodantis politinę valią ir pasiryžimą įgyvendinti šio dokumento nuostatas ir užtikrinti visas teises – tarp jų ir teisę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo – visiems neįgaliesiems asmenims.

Nors daugelyje tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų įtvirtinta, kad neįgalieji turi tokias pat teises, kaip ir sveikieji, dažnai tas teises riboja tam tikri, dėl negalios atsiradę objektyvūs ar subjektyvūs faktoriai. Kiekvienas neįgalus asmuo, bandantis konkuruoti darbo rinkoje, susiduria su įvairiomis kliūtimis: išsilavinimo, darbo patirties stoka, darbo ieškančio neįgalaus asmens motyvacija ir kt. Dabartinėje epochoje keičiasi ir darbo prigimtis, jam reikia

³ UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-09-20]. Prieiga per internetą: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=200>

mažiau fizinės jėgos, todėl dirbti gali daugiau žmonių, turinčių fizinę negalią. Kita vertus, šiuolaikinėje visuomenėje darbas neatsiejamas nuo mokymosi visą gyvenimą, todėl žmonėms, kurių pažintiniai gebėjimai sutrikę, sunkiau išsilaikyti darbo rinkoje.

Neįgaliųjų užimtumo klausimus savo knygoje ir straipsniuose nagrinėjo užsienio ir Lietuvos autoriai: O'Reilly, M. Novikovas, B. Doyle, L. Vadingtonas, A. Bagdonas, L. Žalimienė, A. Pocius, dr. B. Gruževskis ir kt. Neįgaliųjų patekimo į darbo rinką kliūtis analizavo I. Baranauskienė, J. Ruškus ir kt. Aktyvių darbo rinkos politikos priemonių įtaką užimtumui aptarė dr. J. Moskvina, J. Kluve. Prof. G. Dambrauskienė analizavo lanksčių užimtumo formų taikymą, kurios svarbios neįgaliesiems, nes įprastomis darbo sąlygomis dėl sveikatos būklės gali dirbti ne visi šios socialinės grupės asmenys. Neįgaliųjų darbo teisinio reglamentavimo ypatumus nagrinėjo I. Snarskytė.

Hipotezė: Nors Lietuvos teisės aktai ir numato neįgaliojo teisei įsidarbinti papildomą mechanizmą, tačiau reali neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje situacija verčia abejojti, ar šis mechanizmas veiksmingas. Įdarbinant neįgaliuosius, paprastai susiduriama ne su viena, o su daugeliu problemų vienu metu. Užimtumą reguliuojantys teisės aktai nesudaro pakankamų ekonominių prielaidų, skatinančių neįgaliųjų užimtumą tiek iš neįgaliųjų – darbo jėgos pasiūlos pusės, tiek iš darbdavių – darbo jėgos paklausos pusės.

Magistro baigiamojo darbo tikslas – atskleisti neįgaliųjų teisinės padėties ypatumus Lietuvos darbo rinkoje.

Tyrimo objektas – neįgaliųjų teisinė padėtis darbo rinkoje ir darbinio užimtumo galimybės.

Darbo uždaviniai: 1) išanalizuoti Lietuvos ir tarptautinius teisės aktus, reglamentuojančius žmonių su negalia integraciją į darbo rinką; 2) aptarti asmenų su negalia nesėkmių darbo rinkoje priežastis; 3) išanalizuoti aktyvių darbo rinkos politikos (ADRP) priemonių ir socialinių įmonių įtaką didinant neįgaliųjų įsidarbinimo galimybes; 4) apžvelgti užsienio šalių patirtį neįgaliųjų užimtumo klausimais; 5) išsiaiškinti neįgaliųjų asmenų su darbu susijusių teisinių garantijų ypatumus.

Darbo metodai. Siekiant uždavinių, naudojami šie tyrimo metodai: mokslinės, teisinės literatūros, teisės aktų ir antrinių statistinių duomenų (Statistikos departamento, Lietuvos darbo biržos (toliau – LDB), ES statistikos agentūros (Eurostat) analizės, lyginamasis, sisteminis, istorinis, apibendrinimo metodai.

Magistro baigiamasis darbas susideda iš įvado, keturių dalių, išvadu, literatūros sąrašo ir 4 priedų. Darbo temą galima suskirstyti į dvi stambias dalis. Pirmoje dalyje (darbo 1–3 skyriai) analizuojama neįgaliųjų padėtis pirmojoje įsitraukimo į darbo rinką stadijoje, aptiriamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, įsidarbinimo neįgaliųjų socialinėse įmonėse ypatumai. Šioje dalyje taip pat nagrinėjamos neįgaliųjų patekimo į darbo rinką kliūtys, nes tik išsiaiškinus priežastis galima priimti veiksmingus teisės aktus, realiai pagerinančius neįgaliųjų situaciją darbo rinkoje. Antroje

dalyje (darbo 4 skyrius) analizuojami jau įsidarbinusių neįgaliųjų darbo ypatumai (darbo ir poilsio sąlygos, darbo sutarties nutraukimo ir kt. neįgalių darbo garantijos).

1. NEĮGALIŲJŲ PADĖTIS DARBO RINKOJE

1. 1. Neįgalieji darbo rinkoje: trumpa apžvalga

Analizuojant neįgaliųjų padėties darbo rinkoje tendencijas svarbūs statistiniai duomenys. Kaip rodo oficiali statistika, Lietuvoje per praėjusį dešimtmetį išryškėjo neįgaliųjų skaičiaus didėjimo tendencija (1 lentelė). Nuo 1990 iki 2001 m. neįgaliųjų skaičius padidėjo daugiau kaip 1,5 karto. Statistikos departamento duomenimis⁴, apskaičiuota, kad 1000 gyventojų, sulaukusių 16 metų ir vyresnių, tenka vidutiniškai 91 neįgalusis. Ypač didėja sergamumas psichikos ligomis. Mont teigimu⁵, specialistai, tyrinėjantys ligų paplitimą, nustatė, kad didėjantys darbo efektyvumo reikalavimai didina stresą darbe ir psichikos ligų riziką (darbo sąlygų tyrimai Europos šalyse rodo, kad stresą darbe patiria 28 proc. darbuotojų). Medikų–mokslininkų nuomone, neįgaliųjų skaičiaus didėjimą lėmė ir neefektyvi lėtinių sveikatos sutrikimų prevencija, ribotos reabilitacijos priemonės, nedarbo augimas, taip pat nustačius neįgalumą suteikta teisė į pensijas, lengvatas bei kitas socialinės apsaugos priemones. ES naujausių duomenų analizė⁶ rodo stiprų negalios ir senėjimo tarpusavio ryšį. Taip pat matyti, kad neįgaliųjų atskirtis nuo darbo rinkos išlieka neproporcingai didelė ir kad neįgalių moterų padėtis yra blogesnė nei neįgalių vyrų. Be to, mokymosi sutrikimų ar protinę negalią turintys asmenys turi mažiau galimybių gauti darbą nei fizinę negalią turintys asmenys.

1 lentelė

Darbingo amžiaus asmenų skaičius, pirmą kartą pripažinti neįgaliais

Metai	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Iš viso	19030	18733	20244	21347	21263	22321	20430	25557	26649

Šaltinis: Lietuvos statistikos departamento duomenys.⁷

2 lentelėje, remiantis Lietuvos DB duomenimis, pateikiami neįgaliųjų padėties darbo rinkoje rodikliai.

2 lentelė

Neįgaliųjų bedarbių rodikliai	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Įregistruotų neįgalių bedarbių per metus	4408	5880	7897	9817	8817	10828	12122	14653
Įregistruota neįgaliųjų palyginus su bendru bedarbių skaičiumi	1,8	2,4	3,3	4,8	5,4	6,7	6,5	6,8
Dalyvavo ADRP priemonėse	-	2197	3843	4638	6699	6231	6364	*
Iš viso įsidarbino	2033	1924	2046	2665	3206	3809	5798	5668

Iš pateiktos lentelės matyti, kad įregistruotų bedarbių su negalia skaičius 2008 m. padidėjo 1648. Gausėjo (padidėjo beveik 3 kartus) aktyviose darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonėse dalyva-

⁴ Statistikos departamento 2004 m. liepos 27 d. informacija Neįgaliųjų socialinė integracija 2004 m.

⁵ Mont D. Disability Employment Policy. Social Protection Discussion Papers Seris. Word Bank, July 2004. P. 5.

⁶ Men and women with disabilities in the EU : statistical analysis of the LFS ad hoc module ad the EU-SILC : study financed by DG employment, social affairs and EQUAL opportunities (contract No. VC/2005/0320 – EUR 266.745,65) Carried Out by Applica & Cesep & Alphametrics final report. April, 2007 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-07-28]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=en&furtherPubs=yes> (Toliau – Men and women...).

⁷ Lietuvos statistikos metraštis. 2008. Vilnius, 2008. P. 81.

* Oficialių duomenų darbo autorei nepavyko gauti. Neoficialiais duomenimis, pateiktais Lietuvos darbo biržos specialistės Silvos Atstopaitytės – dalyvauti ADRP priemonėse 2008 m. buvo pasiūsta virš 3 tūkst. neįgaliųjų.

vusių neįgaliųjų skaičius. Neįgalių bedarbių, užsiregistravusių teritorinėse darbo biržose (toliau – TDB) skaičius išaugo nuo 4,4 tūkst. (2001 m.) iki 14,6 tūkst. (2008 m.). Magistro baigiamojo darbo autorės manymu, neįgaliųjų, užsiregistravusių TDB skaičius padidėjo todėl, kad suaktyvėjo darbo rinkos politika dėl šios papildomai remiamos bedarbių grupės. Ypač paspartėjo įsidarbinusių neįgalių asmenų augimas 2006 m. priėmus naują LR Užimtumo rėmimo įstatymą. Galima konstatuoti, kad neįgalių asmenų aktyvumo darbo rinkoje didėjimą skatino darbdavių noras išnaudoti papildomus žmogiškųjų išteklių rezervus (subsидijas darbo užmokesčiui bei darbo vietoms steigti). 2007 m., palyginus su 2006 m., įsidarbinusių neįgaliųjų padaugėjo beveik 2 tūkstančiais. Be to, 2002–2007 m. ypač augo ekonomika, daugėjo darbo vietų, todėl ir neįgaliųjų poreikis darbo rinkoje buvo pakankamai didelis ir reikalingas.

Pastebėtina, kad įdarbinant neįgalius asmenis labiausiai prisideda privatūs darbdaviai. Oficialios informacijos, kiek neįgalių asmenų įdarbinta viešajame, kiek privačiame sektoriuje per 2004–2008 metus darbo autorei rasti nepavyko. Tačiau palyginus Lietuvos darbo biržos⁸ (toliau – LDB) pateiktų neįgalių asmenų užimtumo 2001–2003 m. duomenis, matoma, kad 2001 m. viešajame sektoriuje buvo įdarbinti tik 153, 2002 m. – 162, 2003 m. – 161 neįgalusis. Tuo tarpu privačiame sektoriuje atitinkamai: 2001 m. – 1531, 2002 m. – 1567, 2003 m. – 1708 neįgalus asmuo.

1. 2. Pagrindinės neįgaliųjų integravimo į darbo rinką kliūtys

Siekiant užtikrinti didesnę kovos su neįgaliųjų atskirtimi darbo rinkoje poveikį, svarbu įvertinti jų problemas ir poreikius. Tiek užsienyje, tiek Lietuvoje atlikta nemažai mokslinių tyrimų, siekiant išsiaiškinti priežastis, kodėl neįgaliesiems sunku įsitvirtinti darbo rinkoje. Priežasčių analizė rodo, kad neįgaliųjų užimtumo srityje yra dar nemažai spęstinių problemų. Išanalizavus mokslinę literatūrą, veiksnius, turinčius įtakos neįgaliųjų integracijos į darbo rinką procesams, galima suskirstyti į 4 grupes: socialinius, individualius, institucinius ir rinkos veiksnius.

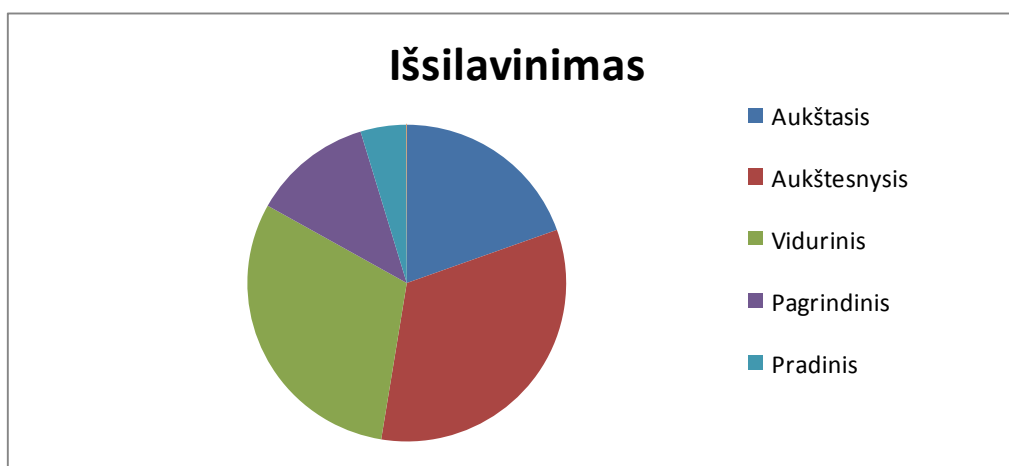
Prie socialinių veiksnių, trukdančių užimtumą, galima priskirti „darbdavių ir darbuotojų požiūrį, kultūrą, informavimą ir paslaugų prieinamumą. Taip pat užimtumo galimybes labai mažina diskriminacija ir nelygios galimybės asmenims patekti į darbo rinką.“⁹ Socialiniai veiksniai skatina išankstinį nusistatymą prieš neįgaliuosius, trukdo jiems dalyvauti darbo rinkoje. Vyraujanti nuostata, kad neįgalusis neefektyviai dirbs, kad dėl jo gali įvykti nelaimingas atsitikimas, kad juo bus nepatenkinti kiti darbuotojai, jis kels kokių nors kitokių problemų darbe, – gana paplitęs reiškinys, neigiamai veikiantis darbdavio sprendimus. Todėl svarbu žiniasklaidoje skleisti daugiau informacijos ir formuoti teigiamą visuomenės požiūrį į neįgaliųjų užimtumą apie sėkmingai dirbančius neįgaliuosius, neįgaliųjų įdarbinimo pranašumus, valstybės paramą darbdaviams, steigiantiems darbo vietas.

⁸ Lietuvos Respublikos antroji ataskaita dėl Europos Socialinės chartijos (pataisytos) įgyvendinimo // 2004chart_ataskaita[1].zip - ZIP archive, unpacked size 3.749.888 bytes.

⁹ Люди с ограниченными возможностями в сфере труда : цифры и факты // Международная организация труда [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-07-26]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/employment/disability> (Toliau – Люди...).

Individualūs veiksniai. Prie individualių savybių, įgūdžių ir motyvacijos, dėl kurių mažėja neįgalus asmens galimybė susirasti darbą, yra priskiriama: menkas išsilavinimas, turimos kvalifikacijos ar profesinio pasirengimo neatitikimas darbo rinkos poreikiams, darbo patirties stoka, vidinės motyvacijos dirbti stoka, išmoktas bejėgiškumas. Nuostatų veiksnys akcentuojamas Baranauskienės, Ruškaus; Gailienės¹⁰ tyrimuose. Šių autorių tyrimai patvirtina, kad neįgalus asmens požiūris į savo negalią, (ne)gebėjimas prie jos prisitaikyti profesinėje plotmėje, kontaktuose su kitais žmonėmis rodo, kad neįgalieji dažnai nepasirengę ar nepakankamai pasirengę integracijai į darbo rinką. Jie neadekvačiai suvokia ir vertina savo negalios pasekmes, turi nepasitikėjimo savimi, profesinės motyvacijos, santykių su darbo aplinka ir kt. problemų. Koffemanienė, Vinikaitytė¹¹, besiremdamos minėtų autorių tyrimais, padarė prielaidą, kad nuostatos į negalią turi dvikryptį poveikį: „visuomenės ar/ir darbdavių neigiamos nuostatos formuoja nuvertinantį neįgaliojo požiūrį į save, savo darbinės galimybes; viena tokių nuostatų pasekmių – nesėkminga neįgalųjų darbinė integracija.“¹² Neįgaliojo nepasitikėjimas savimi, žemas savęs vertinimas lemia ir visuomenės neadekvatų požiūrį į neįgalųjų įsidarbinimo galimybes. Šių autorių teigimu, neįgaliesiems, siekiantiems sėkmingai integruotis į darbo rinką, reikėtų išsiugdyti pozityvų savęs vertinimą.

Analizuojant darbo rinką darbo jėgos pasiūlos aspektu, svarbus yra neįgalųjų išsilavinimas bei įgyta profesija. Europos Komisijos (toliau – EK) atliktas tyrimas¹³, rodo, kad išsilavinimas ir profesijos ypatumai turi nemažą įtaką neįgalųjų įsidarbinimui. Statistiniai duomenys rodo, kad nemaža dalis neįgalųjų turi tik pradinį ir pagrindinį išsilavinimą. Ypač komplikotas uždavinys – jaunesnio amžiaus neįgalųjų, neturinčių pagrindinio išsilavinimo ar profesijos, integracija į darbo rinką. Užimti neįgalieji pagal išsilavinimą (15 metų ir vyresni) nurodyti diagramoje (proc.).



Šaltinis: 2001 m. surašymo duomenys.*

¹⁰ Baranauskienė I., Ruškus J. Neįgalųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. Šiauliai, 2004; Gailienė I. Negalią turinčių asmenų subjektyvieji nedarbo faktoriai: darbo motyvacijos aspektas // Specialusis ugdymas. 2006, Nr. 2 (15), p. 135–146.

¹¹ Koffemanienė I., Vinikaitytė J. Neįgaliųjų asmenų socialinis dalyvavimas // Specialusis ugdymas. 2007, Nr. 2 (17), p. 146.

¹² Ten pat.

¹³ Men and women...

* Neįgalieji / Lietuvos statistikos departamentas. Vilnius, 2003. P. 106.

Iš diagramos matoma, kad profesiją buvo įgiję ir dalyvauti darbo rinkoje pasirengę tik 17 proc. aukštesnįjį (arba specialųjį vidurinį) išsilavinimą turinčių asmenų. Kitas kraštutinumas – jokio išsilavinimo neįgiję net 25 tūkst. (beveik 10 proc.) neįgaliųjų.

Žalimienė¹⁴ analizavo, kokios priežastys (aplinkybės) lemia mažą aktyvumą ir motyvaciją mokytis, keisti profesiją. Pirmoje vietoje autorė išskyrė mokymosi prieinamumo problemas. Įvertinus šiuolaikinį kaimo vietovių aprūpinimą transporto infrastruktūra, matyti, kad tai yra viena iš realių priežasčių.

Kankevičiaus ir Petrausko atlikto tyrimo¹⁵ metu buvo nustatyta, kad net 46,5 proc. tirtų neįgaliųjų neturi profesinio pasirengimo. Šie autoriai teigia, jog specialybės neturinčių neįgaliųjų galimybės integruotis į darbo rinką yra 2 kartus mažesnės nei tų, kurie įgiję profesiją. Kad profesijos įsigijimas yra svarbi integracijos į darbo rinką prielaida, pažymi ir užsienio šalių mokslininkai (Wyn ir Dwyer, 2000; Heinz, 2001; Marz, 2007¹⁶), teigiantys, kad aukštesnė kvalifikacija užtikrina didesnes įsidarbinimo galimybes, o aukštasis išsilavinimas beveik garantuoja užimtumą.

Kitas reikalavimas, su kuriuo susiduria neįgalieji darbo rinkoje – darbinė praktika. Darbdavių apklausos rodo, kad darbdaviai dažniau renkasi darbuotojus jau turinčius darbo patirtį. Deja, Vilniaus DB atlikto tyrimo¹⁷ metu nustatyta, jog net trečdalis neįgaliųjų asmenų registravosi TDB po ilgesnės nei vienerių metų darbinės pertraukos, t. y. jau buvo faktiškai praradę ryšį su darbo rinką. Be to, kas vienuoliktas neįgalus asmuo ketino pirmą kartą pradėti darbinę veiklą. Taigi beveik pusei neįgaliųjų tenka atnaujinti arba naujai užmegzti ryšį su darbo rinką.

Instituciniai veiksniai – tai „darbo rinkos institucijos ir socialinės politikos kryptys, kurios gali daryti poveikį užimtumo galimybių atsiradimui ir išnykimui.“¹⁸ Dėl daugybės institucinių kliūčių gali būti pažeidžiamos žmogaus teisės ir atsirasti diskriminacija (apie neįgaliųjų diskriminaciją darbo rinkoje – atskirai aptariama 1. 3. skyrelyje).

Magistro baigiamojo darbo autorės nuomone, neįgalių asmenų aktyvumą darbo rinkoje mažina ir valstybės nustatytos socialinės garantijos neįgaliesiems. Didėjant socialinei paramai, dalis žmonių su negalia neturi aiškių paskatų dirbti, nemato turį patys susirasti darbą ar susikurti darbo vietą. Neįgalus asmens gebėjimus atitinkantis darbas turi tapti svarbesniu kriterijumi nei teikiamos lengvatos. Svarbu didinti asmenų su negalia socialinį ir ekonominį aktyvumą bei jų suinteresuotumą dirbti. Kur rasti tą

¹⁴ Žalimienė L. Sunkiai integruojamų į darbo rinką asmenų nedarbo priežasčių analizė // Socialinės grupės : iš praeities į dabartį : mokslo studija. Vilnius, 2007. P. 300–313.

¹⁵ Kankevičius J, Petrauskas A. Asmenų su negalia darbinio užimtumo problemos // Darbo biržos naujienos. 2003, Nr. 3, p. 13–15. (Toliau – Kankevičius J.).

¹⁶ Wyn, J., Dwyer, P. New patterns of youth transition in education // International Social Science Journal. 2000, Vol. 52, Iss. 164, p. 147–160; Heinz, W. R. Youth transitions and employment in Germany // International Social Science Journal. 2000, Vol. 52, Iss. 164, p. 162–172; Martz E. Facilitating inclusive employment: an examination of the accommodations for and the barriers to employment for Russians with disabilities // International Journal of Rehabilitation Research. 2007, Vol. 30, Iss. 4, p. 321–326. (Toliau – Marz E.).

¹⁷ Kankevičius J. P. 13–14.

¹⁸ Socialiai atskirtų asmenų užimtumo politikos kryptys : Europos Tarybos valstybių narių socialiai atskirtų asmenų užimtumo politikos ir patirties tyrimo ataskaita / parengė D. Pilinger. 2004 m. P. 24.

aukso vidurį, kuris skatintų siekimą dirbti. Turėtų būti diferencijuojama: tiems neįgaliesiems, kurie akivaizdžiai negali dirbti, nedarbingumo pensijos turėtų būti gerokai didesnės nei tiems, kurie gali dirbti.

Rinkos veiksniai. Neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje priklauso nuo bendros šalies ekonominės situacijos, sumažėjusios darbo paklausos. Neigiamą įtaką darbo rinkai turi įmonių bankrotai, laisvų darbo vietų skaičiaus mažėjimas. Efektyviausia neįgaliųjų užimtumo didinimo priemonė galėtų būti intensyvi ūkio plėtra, investicijų į gamybą didinimas, intensyvus naujų darbo vietų steigimas.

Neįgaliųjų padėtį darbo rinkoje įtakoja ir lėšos, skiriamos neįgaliųjų aplinkos pritaikymui, užimtumo finansavimui. Papildomi apribojimai gali atsirasti ir dėl darbo vietų pasiūlos bei prieinamumo konkrečiame regione. Tai kliūtys ir sunkumai, susiję su darbo vietų trūkumu kaimiškose vietovėse arba regionuose, patiriančiuose pramonės nuosmukį, transporto trūkumą, didelėmis kelionės į darbą ir namo išlaidomis ir pan. – visa tai mažina neįgaliųjų galimybes susirasti darbą. Neįgaliųjų realias galimybes dirbti lemia darbo vietų plėtotės ir išdėstymo būdas, jų tinklas, profilis, pasiekiamumas bei kt. veiksniai. Stauskis pastebi, „jei darbo vietos sukonzentruotos tik didelėse specialiųjų pramoninių zonų įmonėse, neįgaliųjų galimybės jas pasiekti ir įsidarbinti yra labai ribotos“.¹⁹

Nors Lietuvos teisės aktai nustato reikalavimus dėl fizinės ir informacinės aplinkos pritaikymo asmenims su fizine negalia, tačiau jų įgyvendinimas praktikoje lieka probleminis. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo²⁰ 11 str. numatyta, kad projektuojant, statant, rekonstruojant viešosios paskirties pastatus, viešojo transporto objektus, būtina juos pritaikyti specifiniams neįgaliųjų poreikiams. Nacionalinėje žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programoje²¹ (10.1 punkte) nurodyta, kad Lietuvoje yra apie 30 000 visuomeninių pastatų ir objektų, kurie turėtų būti pritaikyti neįgaliųjų poreikiams. Tačiau tik nedidelė dalis šių pastatų ir objektų yra pritaikyti praktikoje. Numatytų reikalavimų viešosios paskirties pastatų ir objektų pritaikymo neįgaliesiems nepaisoma todėl, kad nėra numatytų sankcijų už šių reikalavimų nesilaikymą. Be to, tenka konstatuoti, kad ypač neskuba keisti darbo aplinkos, sudarant sąlygas dirbti neįgaliesiems privačios įmonės, kurių veikla nėra tiesiogiai susijusi su lankytojų srautais.

Į(si)darbinimo kliūtis gali lemti neįgalumo rūšis. Problemos, kurias patiria, pvz.: sutrikusio intelekto žmonės, labai skiriasi nuo tų, kurias turi įveikti judėjimo negalią turintys asmenys.

Martz²² atlikto tyrimo metu konstatavo, kad sergantiems reumatu labai svarbu darbo aplinkos temperatūra; fizinės aplinkos pritaikymas. Žmonių, sergančių AIDS ir ŽIV, įsidarbinimo problemas

¹⁹ Stauskis G. Aplinkos pritaikymas. Problemos esmė// Aplinkos pritaikymas žmonėms su negalia Lietuvoje : tarptautinės konferencijos „Aplinka visiems“, įvykusios Vilniuje 1998 m. balandžio 23–24 d., medžiaga. Vilnius, 1999. P. 11.

²⁰ LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.

²¹ LR Nacionalinėje žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programa // Valstybės žinios. 2002, Nr. 57-2335.

²² Martz E. P. 321–326.

tyrinėjo užsienio autoriai: Glenn, Ferrier, Brooks²³. Jie nustatė, kad asmenys, sergantys AIDS ar ŽIV išskiria tokias kliūtis: diskriminacija, baimė užkrėsti ir aplinkinių baimė užsikrėsti.

Koffemanienė, Vinikaitytė²⁴ judėjimo negalią turinčių asmenų integracijos į darbo rinką problemas suskirstė į 4 grupes: nepritaikyta aplinka; motyvacijos dirbti stoka; žinių ir įgūdžių stoka; mažas atlyginimas, ilgos darbo valandos.

Ušeckienė, Baranauskienė²⁵ 2006 m. atliko tyrimą, kurio metu aiškinosi neregijų bei silpnaregių galimybes integruotis į darbo rinką. Buvo nustatyta, kad ypač akivaizdus neregijų ir silpnaregių izoliacijos pavyzdys yra vyraujanti Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos (toliau – NDNT) išvada apie šių asmenų galimybę dirbti tik specialiai neregijams ir silpnaregiams pritaikytose darbovietėse. Tai atima bet kokią galimybę akliems ir silpnaregiams įsidarbinti atviroje darbo rinkoje.

Ypač didelis nedarbas pastebimas tarp asmenų, sergančių psichikos ligomis. O'Reilly²⁶ pastebi, kad Didžiojoje Britanijoje net 75 proc. sutrikusios psichikos darbingo amžiaus neįgalieji neturi darbo. Hand ir Tryssenaar²⁷ atliktas tyrimas parodė, kad psichiškai nesveikų asmenų atžvilgiu nuostatos pačios neigiamiausios: įsidarbinimo tikimybė žmonėms su praeities ar dabarties protiniais sutrikimais yra 3:5 mažesnė nei žmonėms be sutrikimų. Darbdaviai nerimauja dėl neįgalių darbuotojų dėmesio darbo atlikimo metu, žemos darbo kiekybės ir kokybės, numatomos trumpos darbo įmonėje trukmės, pravaikštų, mažo lanktumo, motyvacijos darbui, tikimybės susižaloti, nurodymų laikymosi, draugiškumo ir pykčio valdymo. Sutrikusio intelekto asmenų į(si)darbinimo problemas savo tyrimuose analizuoja ir Baranauskienė, Ruškus, Elijošius, Juodraitis²⁸. Vilniaus psichosocialinės rehabilitacijos centro atliktos telefoninės apklausos rezultatai²⁹ rodo, kad net 95 proc. apklaustųjų Vilniaus m. darbdavių nenori priimti į darbo proto negalią turinčio asmens, o 2006 m. atliktas visuomenės tyrimas dėl asmenų, turinčių proto negalią, integracijos į darbo rinką Lietuvoje parodė, kad į klausimą „Kaip manote, ar proto negalią turintys asmenys gali dirbti apmokamą darbą?“, net 34 proc. respondentų atsakė „greičiausiai ne“, o 21 proc. – „tikrai ne“.

²³ Employment issues as related by individuals living with HIV or AIDS / M. K. Glenn, J. A. Ford, D. Moore, D. Hollard // *The Journal of Rehabilitation*. 2003, Vol. 69, p. 30–36; Ferrier S. E., Lavis J. N. With health comes work? People living with HIV/AIDS consider returning to work // *AIDS Care*. 2003, Vol. 15, No. 3, p. 423–435; Perceived barriers to employment among persons living with HIV/AIDS / R. A. Brooks, D. J. Martin, D. J. Ortiz, R. C. Veniegas // *AIDS Care*. Vol. 16, No. 6 (2004), p. 756–766.

²⁴ Koffemanienė I., Vinikaitytė J. Neįgalių asmenų socialinis dalyvavimas // *Specialusis ugdymas*. 2007, Nr. 2 (17), p. 145–156.

²⁵ Ušeckienė, L., Baranauskienė, I. Neregijų ir silpnaregių padėtis darbo rinkoje; situacijos ypatumai // *Socialinis darbas*. 2006, Nr. 5 (2), p. 100–109.

²⁶ O'Reilly A. P. 75.

²⁷ Hand, C., Tryssenaar, J. Small business employers views on hiring individuals with mental illness // *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 2006, Vol. 29, No. 3, p. 166–173.

²⁸ Baranauskienė I., Ruškus J. Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. Šiauliai, 2004; Baranauskienė I. Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų pirminio profesinio rengimo Lietuvoje modeliavimas // *Pedagogika*. 2002, T. 56, p. 21–29; Baranauskienė I. Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinių norų ir galimybių sąveikos ypatumai // *Specialusis ugdymas*. 2003, Nr. 2 (9), p. 69–78; Elijošius E. Profesinio apsisprendimo metas. Šiauliai, 2001; Elijošius E. Profesinis orientavimas socializacijos procese // *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita*. Šiauliai, 2001. P. 28–31; Juodraitis A. Neįgalių jaunuolių profesinės integracijos determinančių sąveikos problemos // *Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita*. Šiauliai, 2001. P. 35–42.

²⁹ Psichikos sutrikimais sergančių asmenų stigmatos pasekmių ir diskriminavimo tyrimas. Projektas „Žmonių su proto ir psichikos negalia įdarbinimas“. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006. P. 1–38.

Išanalizavus svarbiausias kliūtis, ribojančias neįgaliųjų į(si)darbinimą, galima išskirti tokias priemones padedančias lengviau integruotis į darbo rinką:

– Neįgalieji patiria sunkumų įsidarbindami dėl darbdavių neigiamų nuostatų. Būtina keisti neigiamą visuomenės ir darbdavių požiūrį į negalią. Kaip vienas iš darbdavių skatinimo būdų būtų reklamuoti neįgaliuosius įdarbinusius darbdavius, skleisti jų atsiliepimus apie pasiteisinusią neįgaliųjų įdarbinimo patirtį ir pan.

– Sėkmingas neįgaliųjų integravimas į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo. Būtina sudaryti sąlygas įgyti atitinkantį darbo rinkos poreikius profesinį pasirengimą aukštosiose, aukštesniosiose ar profesinėse mokyklose.

– Reikėtų skirti daugiau lėšų fizinėms kliūtims, su kuriomis susiduria neįgalieji, šalinti. Neįgalieji darbo rinkoje susiduria su dideliais barjeriais – transporto paslaugų, darbo vietos pasiekiamumo problema. 2006 m. Darbo ir socialinių tyrimų instituto atlikto tyrimo³⁰ rezultatai rodo, kad kas penktas neįgalusis pažymėjo aplinkos pritaikymo reikšmę ir akcentavo, kad norint dirbti ypatingai svarbus darbo aplinkos pritaikymas.

– Lanksčių užimtumo formų taikymas įdarbinant ne visą darbo dieną galėtų būti svarbi sėkmingo neįgaliųjų įdarbinimo sąlyga. EK užsakyto atlikto tyrimo duomenimis³¹, daugelis neįgalių asmenų neturi galimybių dirbti visą darbo dieną, todėl labiau orientuojasi į nepilną darbo dieną, lankstų darbo grafiką, darbą namuose ar arti namų. Todėl didinant neįgaliųjų įtraukimą į darbo rinką būtina pagalvoti apie lanksčių užimtumo formų taikymą, darbo namuose plėtrą, vietinės reikšmės smulkaus verslo, amatų vystymą, teledarbą, agentūrinį darbą (apie teledarbą – smulkiau 4. 2. skyriuje).

– Didėjant socialinei paramai, dalis žmonių su negalia neturi aiškių paskatų dirbti. Darbo autorės nuomone, turėtų būti diferenciacija: tiems neįgaliesiems, kurie akivaizdžiai negali dirbti, nedarbingumo pensijos turėtų būti gerokai didesnės nei tiems, kurie gali dirbti.

Įvardijus esmines kliūtis, su kuriomis susiduria neįgalieji, atskirai reikia aptarti neįgaliųjų diskriminacijos darbo rinkoje problemas.

1. 3. Neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje

Viena darnios visuomenės sukūrimo sąlygų yra vienodų galimybių sudarymas visiems visuomenės nariams lygiomis sąlygomis dalyvauti darbo rinkoje ir taip užsidirbti savo pragyvenimui. Neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje gali įgauti įvairias formas ir pobūdį – nuo mažesnio atlyginimo iki visiško

³⁰ Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti (antrojo etapo ataskaita) / Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006. P. 122.

³¹ Men and women... [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-07-28]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp&catId=429&langId=en&furtherPubs=yes>

atsisakymo įtraukti juos į su darbo santykiais susijusią veiklą. TDO duomenimis³², neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje, palyginus su kitomis socialinėmis grupėmis, įvardijama kaip didžiausioji.

Neįgalieji darbo rinkoje gali susidurti su tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija. Tiesiogiai diskriminacija pasireiškia, kai dėl negalios vienas asmuo vertinamas prasčiau negu panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti vertinamas kitas asmuo. Tačiau neįgalumo srityje labiau reiškiasi netiesioginė diskriminacija. Neįgalus asmuo dažnai nepriimamas į darbą, nes yra aibė aplinkybių, kodėl jis negali dirbti: negali pajudėti iš savo nepritaikyto būsto, nesutvarkyta prieiga prie darbovietės, nepritaikyta darbo vieta ir kt. priežasčių. Taip pat neįgaliųjų diskriminacija gali būti susijusi su jų darbinio pajėgumu – dėl nepakankamų gebėjimų, darbo įgūdžių siūloma siauresnė darbų įvairovė. Tuo tarpu kiekvienas darbdavys siekia gauti kuo didesnę pelną.

Todėl valstybės vaidmuo – skatinti lygių galimybių neįgaliesiems įgyvendinimą, kad būtų pasiekta visiška jų integracija į visuomenę, bei numatyti efektyvias priemones ištvirtinti darbo rinkoje.

Lygių teisių, lygių galimybių, visapusiško dalyvavimo, nediskriminavimo dėl negalios, prieinamumo ir kt. principai įtvirtinti JTO Neįgaliųjų teisių konvencijos³³ 3 str. Valstybės, ratifikavusios Konvenciją turi siekti, kad neįgalieji turėtų lygias galimybes ir teises visose visuomeninio gyvenimo, taip pat užimtumo, srityse. Lietuvoje šie principai įtvirtinti LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo³⁴ 3 str. Diskriminacijos draudimas taip pat numatytas Lietuvos DK, LR Valstybės tarnybos įstatyme ir kt. teisės aktuose. Neįgalių asmenų apsauga nuo diskriminacijos priimant į darbą ir darbe įteisinta ir 2003 m. priimtame LR Lygių galimybių įstatyme³⁵, kuris užtikrina, kad būtų įgyvendintos LR Konstitucijos įtvirtintos žmonių lygios teisės bei uždrausta bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, nors nediskriminavimas konkrečiai negalios pagrindu nėra nurodytas LR Konstitucijoje. Lygių galimybių įstatymas priimtas atsižvelgiant į ES Tarybos direktyvą 2000/78/EB³⁶, kuria nustatomi vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje

³² Люди... [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-07-26]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/employment/disability>

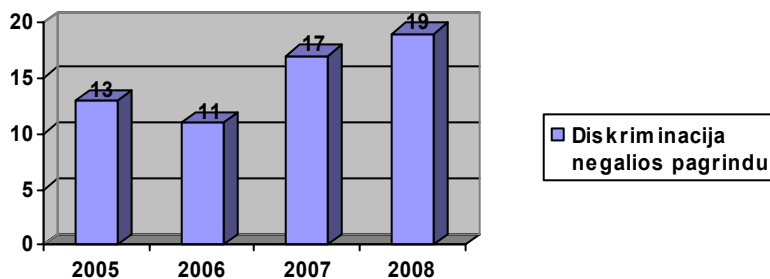
³³ UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-09-20]. Prieiga per internetą: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=200>

³⁴ LR neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 83-2983.

³⁵ LR lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 114-5115.

³⁶ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // Official Journal L 303, 2000/12/2, p. 16–22.

sirtyje bendrieji pagrindai bei ES Tarybos direktyvą 2000/43/EB³⁷, įgyvendinančią vienodų sąlygų taikymo principą asmenims, nepaisant jų rasės ar etninės priklausomybės. Įstatyme įtvirtinta pareiga darbdaviui taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas priimant į darbą, sudaryti vienodas darbo galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, siekti karjeros arba mokytis, naudoti vienodus atleidimo iš darbo vertinimo kriterijus, už tokį pat ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį. Dokumento 10 str. nustatytas draudimas skelbimuose priimti į darbą nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę sveikiems asmenims. Darbdavių įpareigojimų laikymosi priežiūra patikėta Lygių galimybių kontrolieriui. Diskriminuojamas neįgalusis turi teisę kreiptis tiek ir kontrolierių, tiek į teismą bei teisę į žalos (turtinės ir neturtinės) atlyginimą. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos duomenimis³⁸, dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu 2008 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje buvo gauta 19 skundų.



Šaltinis: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2008 m. ataskaita³⁹

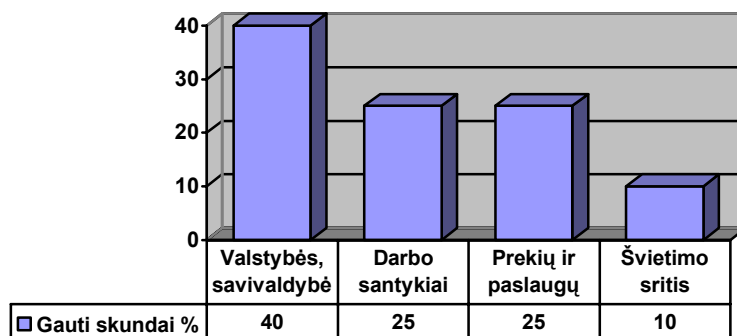
Ir nors tyrimai rodo, kad lygių galimybių pažeidimus darbo rinkoje yra patyrę nemažai neįgalių žmonių, tačiau kaip matyti iš pateikto grafiko, dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje gauta tik 25 proc. skundų. Teisminių bylų dėl diskriminacijos ar priekabiavimo praktiškai nėra. Žiobienė⁴⁰ mano, kad „priežastys gali būti įvairios, tačiau teismų praktikos nebuvimas formuoja nukentėjusių nepasitikėjimą teisinėmis gynybos priemonėmis, visuomenės atlaidumą ar net toleranciją lygių galimybių pažeidėjams.“

³⁷ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // Official Journal L 180, 2000/07/19, p. 22–26.

³⁸ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2008 m. ataskaita. [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-12]. Prieiga per internetą: <http://www.lygybe.lt/?pageid=7>. (Toliau – Lygių galimybių...).

³⁹ Lygių galimybių...

⁴⁰ Žiobienė E. Teisinis gynybos mechanizmas // Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė. Vilnius, 2007. (Toliau – Žiobienė E.).



Šaltinis: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2008 m. ataskaita⁴¹

Lygių galimybių kontrolierius, ištyręs gautą skundą, gali priimti keletą alternatyvių sprendimų, tarp kurių ir skirti administracines sankcijas – pagal Administracinių teisių pažeidimų kodekso (toliau – ATPK)⁴² 41⁶ ir 187⁵ straipsnius baudą už lygių galimybių pažeidimą, kuri gali siekti nuo 500 iki 2 tūkst. Lt, o už pakartotinius pažeidimus – nuo 2 tūkst. iki 4 tūkst. Lt. Nors minėtose ES direktyvose 2000/43/EB ir 2000/78/EB yra aiškiai nustatyta, kad pažeidėjams turi būti taikomos veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos, tačiau, įstatymo leidejo nustatytos baudos už lygių galimybių pažeidimą vargu ar atitinka ES direktyvų reikalavimus. ATPK nustatytos sankcijos visiškai neveiksmingos didelėms verslo bendrovėms ir organizacijoms. Be to, administracinės baudos skyrimas neužtikrina tinkamo konflikto išsprendimo (nenumatoma nei kompensacijos, nei gražinimo į darbą, nei kt. panašaus poveikio priemonių).

Apibendrinant reikia pažymėti, kad nors Lygių galimybių įstatymas numato pareigą darbdaviui priimant į darbą neįgalųjį taikyti vienodus atrankos kriterijus, vienodas galimybes kelti kvalifikaciją, siekti karjeros, mokytis ir kt., tačiau įvairių tyrimų duomenimis, neįgalųjų diskriminacija darbo rinkoje, palyginus su kitomis socialinėmis grupėmis, įvardijama kaip didžiausioji. Tai lemia teisminės praktikos nebuvimas ir ATPK numatytų sankcijų už lygių galimybių pažeidimus neveiksmingumas.

2. NEĮGALIŪJŲ UŽIMTUMO RĖMIMO POLITIKA LIETUVOJE

„Užimtumas – teisėta (įstatymų nedraudžiama) darbinė žmonių veikla, kuriant materialines vertybes ir teikiant paslaugas, siekiant patenkinti asmeninius bei visuomeninius poreikius, ir teikianti jiems uždarbį (darbo pajamas).“⁴³ Žmonių teisė į darbą įtvirtinta bendruosiuose žmogaus teisių dokumentuose (Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje, pataisytoje Europos socialinėje chartijoje ir kt.). Šiuose dokumentuose teisė į darbą yra vienodai numatyta visiems žmonėms, taip pat ir neįgaliesiems. Neįgalųjų teisė į darbą įvairiais aspektais reglamentuota

⁴¹ Lygių galimybių...

⁴² LR Administracinių teisės pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1–1; pakeitimai: 1999, Nr. 11-237; 2005, Nr. 122-4359.

⁴³ Darbo rinkos terminai ir sąvokos. Vilnius, 1998. P. 104.

TDO dokumentuose: TDO konvencijoje Nr. 159⁴⁴ „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ ir rekomendacijoje Nr. 168⁴⁵ „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo“ nustatyta, kad neįgalieji turi teisę pasirinkti darbą pagal savo fizinę ir psichinę būklę, profesinį pasirengimą ir interesus arba verstis kita įstatymų nedraudžiama veikla. Teisė į neįgaliųjų darbą ir užimtumą įtvirtinta ir JT Neįgaliųjų teisių konvencijos⁴⁶ 27 straipsnyje. Ši Konvencijoje įtvirtinta neįgaliųjų teisė apima galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kurios yra atviros, integruojančios ir prieinamos neįgaliesiems.

Neįgaliųjų įtraukimas į darbo rinką, siekiant užtikrinti jų socialinę integraciją, yra viena pažangiausių strategijų ES šalių darbo rinkos politikoje per pastarąjį dešimtmetį. „ES išsipareigojimai neįgaliesiems piliečiams įgyvendinami vadovaujantis požiūriu į negalią, grįstu ne pasyvios pagalbos koncepcija, bet integracijos idėja ir aktyviu dalyvavimu ekonominiame ir socialiniame gyvenime.“⁴⁷

Ir Lietuvoje neįgalūs asmenys laikomi prioritetine bedarbių grupe, kurios integracijai į darbo rinką yra skiriamas ypatingas dėmesys.

Neįgaliųjų teisė į darbą ir užimtumą pirmiausia įteisinta pagrindiniame įstatyme – LR Konstitucijoje⁴⁸ (48 str. 1 d.), kur nustatyta, kad „kiekvienam asmeniui suteikiama galimybė pasirinkti užsiėmimą ir darbą, atitinkantį jo profesinį pasirengimą, sugebėjimus ir polinkius.“⁴⁹ Teisė į darbą reglamentuota ir LR Darbo kodekse, kur įteisintos nuostatos bei garantijos susijusios su neįgaliųjų asmenų įdarbinimu bei darbu.

Pirmą kartą detaliai neįgaliųjų asmenų įsidarbinimo bei užimtumo garantijos buvo apibrėžtos 1991 m. LR Invalidų socialinės integracijos įstatyme⁵⁰ (5 skirsnis). Tuo metu pagrindinė priemonė, kuria valstybė skatino neįgaliųjų įdarbinimą buvo kvotų sistema. Dokumente buvo įtvirtinta nuostata, kad savivaldybės darbo biržų teikimu) kasmet privalėjo nustatyti darbdaviams neįgaliųjų įdarbinimo arba papildomų darbo vietų skaičiaus steigimo kvotas (ne mažiau kaip 2 proc. bendro darbuotojų skaičiaus, jeigu yra ne mažiau kaip 50 darbuotojų). Vėliau darbo vietų kvotų skaičius buvo padidintas iki 5 proc.⁵¹ Darbdaviui įtvirtintas reikalavimas, kad jis negali atsisakyti priimti į darbą tinkamos kvalifikacijos neįgalaus asmens arba kitaip jį diskriminuoti vien dėl jo neįgalumo.

⁴⁴ TDO konvencija Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-741.

⁴⁵ TDO rekomendacija Nr. 168 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo“ [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-26]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R168>

⁴⁶ UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-09-20]. Prieiga per internetą: <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=200>

⁴⁷ Dromantienė L. Europos Sąjungos socialinė neįgaliųjų politika: žmoniškųjų išteklių diskursas // Jurisprudencija. 2005, t. 67 (59), p. 142.

⁴⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

⁴⁹ Lietuvos Respublikos Konstitucijos komentaras. Vilnius, 2000. D. 1. P. 425.

⁵⁰ LR Invalidų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.

⁵¹ LR Bedarbių rėmimo įstatymo 5, 7, 8, 11, 13, 14, 16⁽¹⁾, 19, 20⁽¹⁾, 22 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 2-51.

Neįgaliojo, kurio integracija į darbą reikalavo iš darbdavio ypatingų pastangų, įdarbinimą DB galėjo prilyginti ne daugiau kaip 3 neįgalių asmenų įdarbinimui. Juodkaitė⁵² savo straipsnyje teigė, tokia įstatymo nuostata sunkino „tam tikro pobūdžio (pvz.: proto ar psichikos) ar sunkesnio laipsnio negalią turintiems asmenims galimybę įsidarbinti, nes darbdaviai paprastai įdarbindavo lengvesnės fizinės negalios asmenis.“ Už darbo vietų steigimo ar įdarbinimo kvotų nesilaikymą darbdaviai privalėjo mokėti nustatyto dydžio įmoką. Tačiau Stoškaus⁵³ teigimu, nė vieno karto iš darbdavių minėta įmoka nebuvo išieškota. Įstatymai nenustatė ir tvarkos, pagal kurią šią įmoką galima būtų išreikalauti iš neįgaliųjų įdarbinimo kvotų nevykdančių darbdavių. 2006 m. įsigaliojusiam LR Užimtumo rėmimo įstatyme įpareigojimų darbdaviams steigti neįgaliesiems darbo vietų kvotas nebeliko.

Sprendžiant asmenų su negalia užimtumo problemas daug prisidėjo LR Vyriausybės 2002 m. nutarimu patvirtinta „LR užimtumo didinimo 2001–2004 metų programa“⁵⁴, kurios nustatytas vykdamas, 2002 m. buvo pakeisti kai kurie tuo metu galiojančio Bedarbių rėmimo įstatymo straipsniai⁵⁵: padidintas darbdavių suinteresuotumas įdarbinti neįgalius asmenis (darbdaviams, įdarbinusiems I ir II grupių neįgaliuosius į papildomai kvotomis nustatytas darbo vietas, jų darbo laikotarpis iki 1,5 metų, o įdarbinusiems III grupės neįgaliuosius – 1 metus mokamos užimtumo rėmimo subsidijos darbo vietų steigimo ar jų pritaikymo išlaidoms padengti).

Didelį postūmį Lietuvos neįgaliųjų įsidarbinimo situacijos kaitai suteikė 2004 m. Lietuvos įstojimas į ES, kai teko priimti Europos normatyvus atitinkančius teisinius dokumentus. Laikantis ES standartų, bendrųjų tarptautinės teisės principų, JTO priimtų „Lygių galimybių teikimo žmonėms su negalia taisyklių“⁵⁶ rekomendacijų priimtas Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas⁵⁷, kuriame įtvirtinta nauja neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymo sistema, suponuojanti naują požiūrį į neįgaliųjų darbines galimybes. Pagal neįgalumo nustatymo tvarką asmenims nustatomas (5 proc. intervalais) ne invalidumas, o darbingumo lygis. Iki šiol nustatant invalidumo grupę pagrindinis kriterijus buvo žmogaus sveikatos būklė. Įsigaliojus naujajai tvarkai, asmens darbingumo lygis vertinamas kompleksiskai – atsižvelgiant į asmens sveikatos būklės ir profesinių, funkcinių veiksmų bei aplinkybių, įtakančių žmogaus darbingumą, visumą. Akcentuojama ne tai, kiek darbingumo žmogus yra praradęs, o tai, kiek jo išlikę. Taip objektyviau įvertinami žmogaus gebėjimai dirbti. Neįgaliajam reikalingo darbo pobūdžio bei sąlygų įvardijimas, specialiųjų poreikių nustatymas orientuotas į darbinių galimybių stiprinimą. Kitas svarbus naujojo įstatymo aspektas, labai padidinęs neįgaliųjų galimybes savarankiškai įsidarbinti ar dalyvauti įdarbinimo programose –

⁵² Juodkaitė D. Lietuvos įstatymų, reglamentuojančių neįgaliųjų teisę į darbą, atitikimas tarptautines normas ir standartus // Jurisprudencija. 2004, T. 56 (48), p. 78.

⁵³ Stoškus G. Teisės naujienos : pakeisti trys mums svarbūs įstatymai // Mūsų žodis. 2002, Nr. 3, p. 2.

⁵⁴ LR Užimtumo didinimo 2001–2004 metų programa // Valstybės žinios. 2001, Nr. 40-1404.

⁵⁵ LR Bedarbių rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 2-51.

⁵⁶ Lygių galimybių neįgaliesiems žmonėms teikimo bendrosios taisyklės. Vilnius, 1994.

⁵⁷ LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 83-2983.

profesinė reabilitacija. Profesinės reabilitacijos paslaugomis siekiama atkurti neįgaliųjų asmenų darbingumą ir didinti jų įsidarbinimo galimybes, dėl ligos ar traumos praradusiems darbą, vėl įsilieti į darbo rinką.

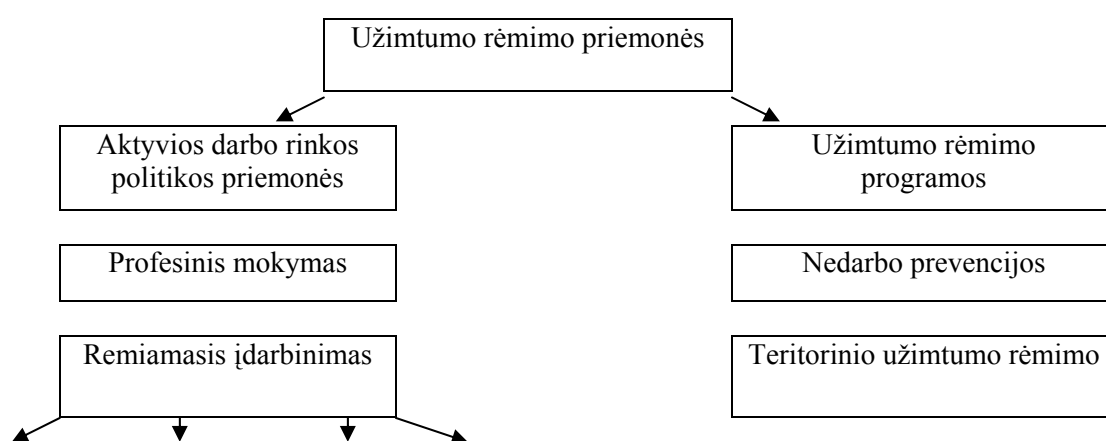
Igyvendinant Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymą, buvo parengta ir patvirtinta Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programa⁵⁸, kuri apėmė visas Lietuvos žmonių su negalia socialinės integracijos politikos sritis, tarp jų ir užimtumą (36 programos dalis).

2004 m. priimtas LR Socialinių įmonių įstatymas⁵⁹, reglamentavęs neįgaliųjų įdarbinimą socialinėse įmonėse. Pagrindinis neįgaliųjų socialinių įmonių tikslas – valstybės pagalbos priemonėmis įdarbinti praradusius darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje neįgalius asmenis (apie neįgaliųjų įdarbinimą socialinėse įmonėse – atskirai 2.3 skyrelyje).

Perorientavus valstybės užimtumo politiką, 2006 m. priimtas LR Užimtumo rėmimo įstatymas⁶⁰ pagrindinį dėmesį skyrė aktyvioms užimtumo politikos priemonėms. Įstatyme gerokai patobulinta įdarbinimo sistema, numatytos naujos neįgaliųjų užimtumo rėmimo priemonės. Svarbu pabrėžti, kad 2009 m. rugpjūčio mėnesį keitėsi šio įstatymo kai kurios nuostatos, reglamentuojančios užimtumo rėmimą, buvo pakeisti poįstatyminiai teisės aktai, reglamentuojantys atskirų ADRP priemonių subsidijavimo tvarką ir sąlygas (įsigaliojo naujasis Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas⁶¹). Šiuo metu įtvirtintos užimtumo rėmimo priemonės pateiktos 3 lentelėje.

Taigi, neįgaliųjų įdarbinimo rėmimas, skatinant darbdavius priimti į darbą neįgalų asmenį, vykdomas dviem keliais: 1) taikant finansines paskatas įdarbinti atviroje darbo rinkoje; 2) įdarbinant socialinėse įmonėse.

3 lentelė

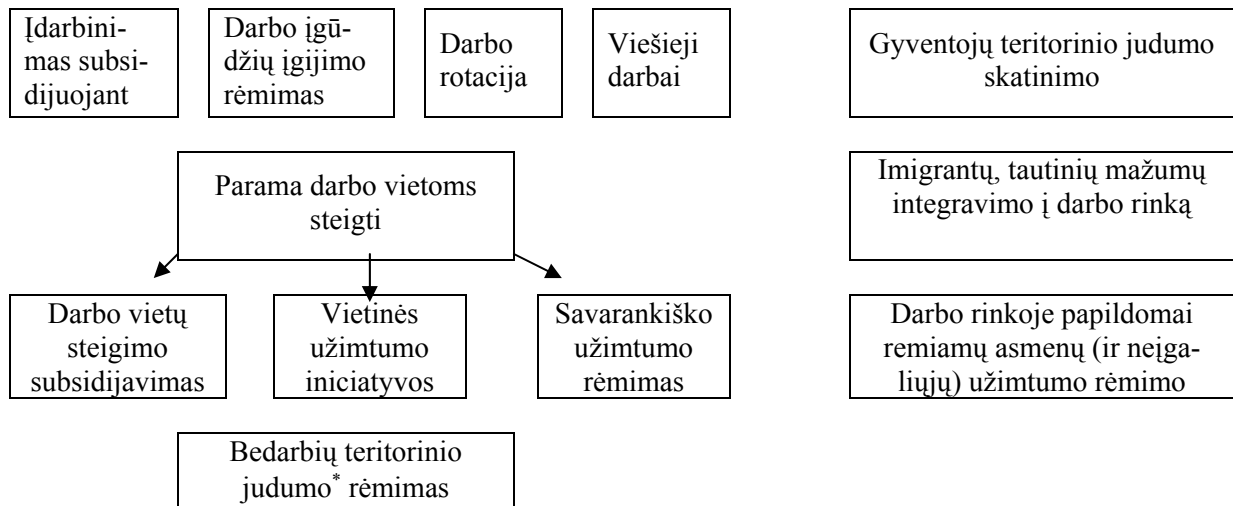


⁵⁸ LR Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimas Nr. 850 „Dėl Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 metų programos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2002, Nr. 57-2335.

⁵⁹ LR Socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.

⁶⁰ LR Užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762; 2007, Nr. 59-2278; 2009, Nr. 86-3638.

⁶¹ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2009, Nr. 98-4133.



Apibendrinant galima teigti, kad dėl sveikatos ir funkcinės būklės netekęs darbingumo asmuo neturi lygių galimybių dalyvauti darbo procese, konkuruoti darbo rinkoje, todėl žmonės su negalia darbo rinkoje yra papildomai remiami socialinė grupė. Iki 2006 m. Lietuvoje galiojusi darbo vietų kvotų sistema – įpareigojimas darbdaviams įdarbinti nustatytą skaičių neįgaliųjų – kritikuotina. Galiojanti įstatymo nuostata, kad darbdavys nevykdantis darbo vietų kvotų privalo mokėti į Užimtumo fondą nustatyto dydžio įmoką, praktiškai neveikė ir nė viena įmoka iš darbdavių nebuvo išieškota. 2005–2007 m. vykusio neįgaliųjų socialinės integracijos reforma padėjo pagrindą formuoti integracinę neįgaliųjų politiką, būdingą ir daugumai kitų ES šalių. Buvo plečiama valstybės užimtumo rėmimo priemonių neįgaliesiems sistema, sukurtas neįgaliųjų asmenų darbo vietų rėmimo ir išsaugojimo mechanizmas, atsižvelgiant į jų specifinę padėtį sudarytos lygios teisės ir galimybės dirbti kartu su kitais asmenimis bendrose darbo vietose. Siekiant kuo didesnę neįgaliųjų skaičių gražinti į darbo rinką, neįgaliųjų užimtumo politikoje pirmenybė teikiama aktyvios darbo rinkos politikos priemonėms. Toms neįgaliųjų asmenų grupėms, kurioms darbas atviroje rinkoje negali būti įmanomas, numatoma atitinkama valstybės parama kuriant apsaugos darbo vietas (socialinės įmonės).

2. 1. Darbo rinkos paslaugos

Nors naujos redakcijos LR Užimtumo rėmimo įstatyme⁶² darbo rinkos paslaugos nebepriskirtos prie užimtumo rėmimo priemonių, tačiau mažinant neįgaliųjų nedarbą šios priemonės yra svarbios, todėl darbo autorė jas panagrines atskirai. Darbo rinkos paslaugų teikimo tikslas – padėti ieškantiems darbo asmenims planuoti profesinę karjerą, susirasti tinkamą darbą ir įsidarbinti, o darbdaviams – apsirūpinti tinkamais darbuotojais. Remiantis Lietuvos Darbo kodekso (toliau – DK) 86 str., asmenys

* Teritorinio judumo rėmimas – tai Užimtumo rėmimo įstatymo 33 str. įteisinta nauja, iki šiol Lietuvoje dar netaikyta, aktyvios darbo rinkos politikos priemonė skirta kompensuoti kelionės į darbą ir atgal bei apgyvendinimo išlaidoms, kai TDB negali pasiūlyti tinkamo darbo arti gyvenamosios vietos. Ši priemonė taip pat įteisinta 2009 m. rugpjūčio 18 d. SAD ministro įsakymu Nr. A1-499 patvirtiname „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos apraše“ (X skyrius. Bedarbių teritorinio judumo rėmimas).

⁶² LR Užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2009, Nr. 86-3638.

teisę į darbą gali realizuoti dviem būdais: arba tiesiogiai sudarydami darbo sutartį su darbdaviu, arba tarpininkaujant įdarbinimo tarnyboms.

Įdarbinimo tarnybos ypač naudingos tiems bedarbiams, kuriems įsidarbinti sudėtingiau. Tarp tokių priskirtini ir neįgalieji, nes jie dažnai neturi praktinio darbo patirties, paklausios darbo rinkoje specialybės, atitinkamo išsilavinimo ir pan. Be to, ir atlikti tyrimai⁶³ nustatė, kad apie 90 proc. neįgalių asmenų įsitvirtinti darbo rinkoje būtina teritorinių darbo biržų (toliau – TDB) pagalba.

Europos socialinės chartijos (pataisytos)⁶⁴ 1 str. 3 ir 4 d. nurodyta, kad siekiant garantuoti veiksmingą teisės į darbą įgyvendinimą, būtina sukurti tarnybas, teikiančias nemokamas įdarbinimo paslaugas. Lietuva, ratifikuodama šią Chartiją, įsipareigojo laikytis minėtų nuostatų. TDO konvencijoje Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“⁶⁵ taip pat reikalaujama, kad valstybė sukurtų valstybinę įdarbinimo tarnybą. Dokumente nustatytos pagrindinės taisyklės, kuriomis vadovaujantis kuriamos tokios tarnybos, taip pat greta valstybinių leidžiama kurti privačias tarnybas. Konvencijos nuostatų buvo laikomasi kuriant Lietuvos įdarbinimo tarpininkavimo tarnybų sistemą.

Lietuvos DK 88 str. nustatyta, kad įdarbinimo tarpininkavimo paslaugas Lietuvoje nemokamai teikia Lietuvos darbo birža (toliau – DB) prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Šios institucijos misija – didinti ieškančių darbo asmenų gebėjimus konkuruoti darbo rinkoje, teikti jiems pagalbą įsidarbinant bei padėti darbdaviams apsirūpinti reikiama darbo jėga, įvertinant šalies ūkyje vykstančius struktūrinius pokyčius⁶⁶. Lietuvos DB parengė 2006–2008 metų strateginį veiklos planą, kurio pagrindinis tikslas – mažinti labiausiai pažeidžiamų bedarbių grupių socialinę atskirtį, vykdant išstūmimo iš darbo rinkos prevenciją bei spartinant jų integraciją į darbo rinką. Šiam tikslui įgyvendinti numatyti uždaviniai, kurių vienas (2 tikslo 2 uždavinys) tiesiogiai siejasi su neįgaliųjų užimtumo įgyvendinimu – padidinti šios socialinės grupės galimybes rasti jų gebėjimus atitinkantį darbą. Numatomos priemonės:

1. Skatinti darbdavius kurti naujas darbo vietas asmenims, turintiems ar galintiems turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo;
2. Organizuoti profesinės reabilitacijos paslaugas neįgaliesiems, užtikrinant aukštą jų kokybę;
3. Skatinti socialinių įmonių ir neįgaliųjų socialinių įmonių plėtrą, koordinuoti jų veiklą;
4. Plėsti bendradarbiavimą su neįgaliųjų organizacijomis šių asmenų

⁶³ Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir pasiūlymų parengimas priemonių efektyvumui didinti. Vilnius, 2008 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-10-01]. Prieiga per internetą: www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/mtyrimas_neigaliuju_ADRPP_20080723.pdf

⁶⁴ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.

⁶⁵ TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-672.

⁶⁶ Lietuvos darbo biržos 2006–2008 metų strateginis veiklos planas [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-29]. Prieiga per internetą: http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/strateginis_planas2006_2008.pdf

įdarbinimo problemoms spręsti; 5. Didinti konsultantų, dirbančių su neįgaliaisiais, profesinį pasirengimą⁶⁷.

LR Užimtumo rėmimo įstatymo 18–21 str. įtvirtinta nuostata, kad darbo rinkos paslaugas ieškantiems darbo asmenims teikia teritorinės darbo biržos (toliau – TDB), teritorinės darbo rinkos mokymo ir konsultavimo tarnybos, kiti juridiniai ar fiziniai asmenys, o individualios užimtumo veiklos planavimo paslauga – TDB.

TDB teikiamų paslaugų schema pateikiama lentelėje (1 priedas). Toliau aptariami teikiamų paslaugų tikslai. Informavimo paslauga siekiama padėti ieškantiems darbo neįgaliesiems susirasti darbą ar įgyti paklausias darbo rinkoje profesines žinias. Svarbia priemone užtikrinant socialiai atskirtų asmenų pripažinimą ir jų nuomonės išklaušymą, tampa konsultavimas. Ši paslauga orientuota į motyvacijos įsidarbinti arba mokytis didinimą, taip pat siekiama, atsižvelgiant į neįgaliojo asmenines savybes, darbo rinkos poreikius, padėti pasirinkti profesiją ar planuoti profesinę karjerą. Labai dažnai neįgaliesiems trūksta socialinės ir psichologinės paramos. Tokių įgūdžių kaip atsakomybė, gebėjimas dirbti kolektyve, pasitikėjimas savimi, neįmanoma išsiugdyti trumpalaikėse programose. Todėl norint padėti išspręsti minėtas problemas bedarbiui suteikiama galimybė pasinaudoti psichologo konsultacija. „Jos tikslas – ne tik padėti suplanuoti karjerą, apsispręsti dėl profesijos, bet ir aptarti su konsultantu–psichologu labiau asmeninius klausimus, sudaryti individualų profesijos įgijimo, karjeros ir darbo paieškos planą, padėti priimti racionalius sprendimus.“⁶⁸ Planas rengiamas ne ilgesniam kaip 1 metų laikotarpiui. Tikslinga būtų, kad TDB sudarydama šiuos planus, atsižvelgtų į neįgaliajam išduotą Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos (toliau – NDNT) išvadą ir parinktų labiausiai tinkančias integruoti į darbo rinką ADRP priemones. Kaip matyti iš pateiktos lentelės, tarpininkavimas įdarbinant apima tik informavimą apie laisvas darbo vietas, neįgaliojo sveikatos būklę ir profesinį pasirengimą atitinkančio darbo siūlymą bei jo gyvenimo aprašymo rengimą. Darbo autorės nuomone, svarbi TDB funkcija būtų ir informacijos apie įmones, kurios nusiteikusios įdarbinti neįgaliuosius, registracija. TDB galėtų aktyviau formuoti palankesnę darbdavių nuomonę apie priemonių neįgaliesiems naudą. Svarbu, taikant neįgaliesiems ADRP priemones, derinti jas su savivaldybės vykdomomis neįgaliųjų gyvenamosios aplinkos bei būsto pritaikymo priemonėmis, tuo didinant neįgalaus asmens judėjimo laisvę bei įsidarbinimo motyvaciją. Taip pat neįgaliesiems, kaip papildomai darbo rinkoje remiamai grupei, turėtų būti nustatyta pirmenybė gauti informaciją apie laisvas darbo vietas (pvz.: informuojant kitus asmenis apie laisvas darbo vietas tik po 3 dienų).

⁶⁷ Ten pat.

⁶⁸ Lietuvos darbo biržos naujienos. 2008, Nr. 9, p. 13.

Svarbus darbo rinkos paslaugų teikimo aspektas yra ne tik formalių procedūrų, bet ir Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos apraše⁶⁹ nurodytų principų (bendradarbiavimo, kompleksiško, savarankiško skatinimo, racionalumo, lygių galimybių ir nediskriminavimo) laikymasis. Neįgaliesiems ypač svarbūs lygių galimybių ir nediskriminavimo principai, reiškiantys vienodų sąlygų pasinaudoti darbo rinkos paslaugomis, sudarymą. Šių principų reikšmė neapsiriboja vien tik darbo rinkos paslaugų teikimo sureguliuavimu, jie taip pat svarbūs taikant kitas žemiau nagrinėjamas aktyvias darbo rinkos politikos priemones.

Aptarus TDB teikiamas darbo rinkos paslaugas ir jų vaidmenį neįgalųjų įdarbinimui, galima pereiti prie konkrečių užimtumo rėmimo politikos priemonių nagrinėjimo.

2. 2. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonės

Lietuvoje aktyvios darbo rinkos politikos (toliau – ADRP) priemonės suprantamos kaip LR Užimtumo rėmimo įstatymu nustatytos priemonės, kuriomis siekiama padėti ieškantiems darbo asmenims padidinti jų užimtumo galimybes ir derinti darbo pasiūlą ir paklausą.⁷⁰ ADRP priemonės laikomos svarbiu Lisabonos strategijos⁷¹ įgyvendinimo įrankiu, realizuojant pirmąją strategijos užimtumo dalies tikslą – pritraukti į darbo rinką bei joje išlaikyti daugiau žmonių, užtikrinant kokybišką ir saugų užimtumą, modernizuojant darbo rinkos ir socialinės apsaugos sistemas.

Neįgalųjų įdarbinimo atviroje darbo rinkoje skatinimas įteisintas tarptautiniuose dokumentuose: TDO konvencijos Nr. 159⁷² „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ 3 str. teigiama, kad vykdant priėmimo į darbą politiką pirmiausia turi būti siekiama visiško neįgalųjų asmenų dalyvavimo atviroje darbo rinkoje, o toms neįgalųjų asmenų grupėms, kurioms darbas atviroje darbo rinkoje negali būti įmanomas, numatoma atitinkama valstybės pagalba, kuriant apsaugos darbo vietas. Prisijungusi prie pataisytosios Europos socialinės chartijos⁷³ Lietuva įsipareigojo padėti neįgaliesiems asmenims įsidarbinti naudojantis visomis priemonėmis, kurios skatintų darbdavius priimti ir aprūpinti darbu neįgaliuosius įprastoje darbo aplinkoje arba pritaikyti darbo sąlygas neįgalųjų poreikiams, arba, jei tai neįmanoma, dėl neįgalumo pobūdžio, nustatant arba sukuriant užimtumo garantijas pagal neįgalumo laipsnį. Svarbiausios socialinės politikos priemonės, galinčios suaktyvinti neįgalųjų asmenų dalyvavimą aktyvioje darbo rinkoje yra Neįgalųjų socialinės integracijos, Užimtumo rėmimo įstatymai ir kt. teisės norminiai aktai.

⁶⁹ LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-476 „Dėl darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios, 2009, Nr. 95-4045.

⁷⁰ LR Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2009, Nr. 86-3638.

⁷¹ Lisbon European Council. Presidency Conclusions. Lisbon 23–24 March. 2000 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-10-02]. Prieiga per internetą: http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/-0100-rl.en0.htm.

⁷² TDO konvencija Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ // Valstybės žinios, 1996, Nr. 30-741.

⁷³ Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.

Mokslinėje literatūroje⁷⁴ pažymima, jog ADRP priemonės turi apimti visą tikslų įvairovę: darbo vietų kūrimą; darbo vietų persikirstymą; įgūdžių įgijimą ir žmogiškojo kapitalo stiprinimą; elgsenos/nuostatų pokyčius (siekiant įveikti ieškančių darbo asmenų nedrasumą, stiprinant jų motyvaciją ir norą dirbti, darbdavių skatinimą atsisakyti išankstinių nusistatymų); iš darbo gaunamų pajamų didinimą.

Kyla klausimas, ar dosniai finansuojamos ADRP priemonės sudaro sąlygas neįgaliesiems įsidarbinti? Dėl ADRP priemonių įtakos neįgaliųjų užimtumui nėra vieningos nuomonės. Vienu autorių nuomone, ADRP priemonės yra naudingos ir padeda grįžti į darbo rinką. Kluve⁷⁵ teigia, kad aktyvi darbo rinkos politika, apimdama priemones, tokias kaip darbo paieškos pagalba, profesinis mokymas, darbo užmokesčio subsidijos privačiam sektoriui, tiesioginis darbo vietų kūrimas viešame sektoriuje – yra svarbus Europos šalių pastangų elementas kovoti su bedaryste. Siekiant išsiaiškinti ADRP priemonių įtaką neįgaliųjų įdarbinimui bei darbdaviams buvo atlikta nemažai tyrimų. Dr. Moskvina⁷⁶, analizuodama ADRP priemonių poveikį, jas suskirsto į dvi grupes: 1) finansinis darbdavių skatinimas (darbo užmokesčio kompensavimas, darbo vietų steigimo ar pritaikymo subsidijos, kitų darbdavio patirtų išlaidų kompensavimas); 2) darbo ieškančių asmenų gebėjimų prisitaikyti darbo rinkoje tobulinimas (motyvacijos skatinimas; profesinių įgūdžių suteikimas ar tobulinimas, pagerėjęs savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi). Dr. Gruževskis ir kt.⁷⁷ išskiria darbdavių, dalyvaujančių ADRP priemonėse naudą. „Didžiąją dalį aktyvių darbo rinkos politikos priemones įgyvendinančių darbdavių yra smulkios ir vidutinės įmonės, kuriems dalyvavimas programoje leidžia sumažinti įmonės veiklos kaštus bei pajusti kitokią naudą“. Norvegijoje atlikto tyrimo metu⁷⁸ nustatyta, kad ADRP priemonės, kurios derina kvalifikacijos kėlimą ir darbo praktiką ar kvalifikacijos kėlimą su darbo užmokesčio subsidijomis, teigiamai veikia tiek socialinės paramos gavėjų pajamas, tiek darbinį užimtumą. Lietuvos DB užsakymu atlikto tyrimo⁷⁹ metu nustatyta, kad TDB siūlomos ADRP priemonės labiausiai buvo reikalingos neįgaliesiems, dalyvaujantiems viešuosiuose darbuose, darbo vietų steigimo subsidijavimo bei įdarbinimo subsidijuojant priemonėse. Darbdavių nuomone, ypač reikšmingos socialinės rizikos asmenų įtraukimo į

⁷⁴ Kluve J. The Effectiveness of European Active Labor Market Policy [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-25] Prieiga per internetą: <http://www.eale.nl/conference2006/Papers%20Saturday%2010.30-%2012.30/add15057.pdf> (Toliau – Kluve J.); Moskvina J. Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas : probleminiai klausimai // Filosofija. Sociologija. 2008, T. 19, Nr. 4, p. 6. (Toliau – Mokslina J.).

⁷⁵ Kluve J.

⁷⁶ Moskvina J. P. 6.

⁷⁷ Gruževskis, B., Pocius, A., Moskvina, J. Lietuvos darbo rinka : vystymosi tendencijos, problemos ir galimi sprendimai: pirmojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007.

⁷⁸ Lorentzen T., Dahl E. Active Labour market programmes in Norway: are they helpful for social recipients? // Journal of European Social Policy, Sage Publications. 2005, Vol. 15, p. 27–45 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-21]. Prieiga per internetą: <http://esp.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/27>.

⁷⁹ Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir pasiūlymų parengimas priemonių efektyvumui didinti [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-23]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documentas/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>. P. 21

darbo rinką priemonės yra įsidarbinimo subsidijuojant, darbo įgūdžių rėmimo ir darbo rotacijos priemonės. Svarbiausias ADRP priemonių efektyvumo rodiklis – yra jų dalyvių įdarbinimas po priemonių.

Skeptikai, Martinaičio⁸⁰ teigimu, besiremiami empiriniais tyrimais, mano, kad ADRP priemonės neretai sukuria karuselės efektą, kai bedarbiai migruoja tarp pasyvios bedarbystės, darbo rinkos mokymo ir užimtumo kūrimo programų, tačiau niekaip neišeina iš šio užburto rato ir nesusiranda nuolatinio darbo.

Dėmesys skiriamas ADRP priemonėms įvairiose valstybėse nevienodas. Pvz.: 2005 m. Danija ADRP priemonėms išleido 1,74 proc., Švedija – 1,18 proc., Prancūzija – 0,90 proc., Vokietija – 0,75 proc. bendro vidaus produkto (toliau – BVP). Tuo tarpu Kanada (0,32 proc.), Australija (0,45 proc.), Naujoji Zelandija (0,27 proc.), Jungtinė Karalystė (0,32 proc.) ir JAV (0,13 proc.) yra tarp mažiausiai remiančių ADRP priemones.⁸¹ LR užimtumo ir darbo rinkos vystymo, siekiant Lisabonos tikslų įgyvendinimo 2005–2008 metų programoje⁸² nurodyta, kad Lietuvoje aktyviai darbo rinkos politikai 2004 m. buvo skiriama 0,24 proc. BVP (palyginimui: 2000 m. – 0,18 proc. BVP). Apžvelgus lėšas, skiriamas ADRP priemonėms, matoma, kad daugiausia skiria Danija. Kaip žinia, šioje valstybėje, palyginus su kitomis Europos šalimis, yra aukščiausias užimtumo lygis (nedarbo lygis 2009 m. rugsėjį siekė 5,9 proc.). Todėl darytina išvada, kad lėšos skiriamos ADRP priemonėms, padeda spręsti nedarbo problemą.

Privalomas dalyvavimas ADRP priemonėse po nesėkmingos darbo paieškos yra įprasta praktika Australijoje, Danijoje, Švedijoje. JAV dalyvavimas ADRP priemonėse yra privalomas po 6 mėnesių nesėkmingos darbo paieškos, Danijoje – po 9 mėnesių nesėkmingos darbo paieškos.⁸³

Pagrindinė Lietuvos darbo rinkos politiką įgyvendinanti institucija Lietuvos DB ieškantiems darbo neįgaliesiems gali pasiūlyti tokias Užimtumo rėmimo įstatyme nurodytas ADRP priemones: profesinį mokymą; įdarbinimą subsidijuojant, darbo įgūdžių įgijimo rėmimą, viešuosius darbus, darbo vietų steigimą; savarankiško užimtumo rėmimą, vietinių užimtumo iniciatyvų projektus, darbo rotaciją. Visų šių priemonių įgyvendinimą ir tvarką reglamentuoja 2009 m. rugpjūčio mėn. priimtas ADRP priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas⁸⁴ (toliau – Aprašas). Iki šio poįstatyminio akto priėmimo minėtos priemonės buvo įteisintos skirtinguose poįstatyminiuose teisės aktuose. Atskiros ADRP priemonės, ypač svarbios neįgaliųjų įdarbinimui – remiamas įdarbinimas, parama darbo vietoms steigti – bus analizuojamos 2. 2. 1.–2. 2. 2. darbo skyreliuose. Juose bus palyginami

⁸⁰ Martinaitis Ž. Europietiški vaistai Lietuvos darbo rinkai : neskanūs ir netinkami? // Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje : atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė. Vilnius, 2008. P. 94.

⁸¹ Daguerre A., Etherington A. Active labour market policies in international context: what works best? Lessons for the UK. 2009 [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-09-25]. Prieiga per internetą: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP59.pdf> (Toliau – Daguerre A.).

⁸² LR užimtumo ir darbo rinkos vystymo, siekiant Lisabonos tikslų įgyvendinimo 2005–2008 metų programa. Vilnius, 2005. P. 56.

⁸³ Daguerre A. [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-09-25]. Prieiga per internetą: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP59.pdf>

⁸⁴ Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios. 2009, Nr. 98-4133.

neseniai priimti Užimtumo rėmimo įstatymo bei poįstatyminių teisės aktų pakeitimai, pateikiama darbo autorės nuomonė apie šių priemonių pakeitimų privalumus ir trūkumus.

Apibendrinant aukščiau išdėstyta, galima teigti, kad ADRP priemonės, nežiūrint skeptikų nuomonės, atlieka svarbias socialines funkcijas, padeda didinti neįgaliųjų užimtumą ir ekonominį aktyvumą, sušvelnina šios socialinės grupės marginalizacijos procesą. Šiose priemonėse dalyvaujantys neįgalūs asmenys padidina savo galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje, įgyja ar tobulina profesinius gebėjimus, neprarandamas ryšis su darbo rinka ir visuomene. Dalyvavimas ADRP priemonėse neįgaliesiems suteikia materialinę, psichologinę, socialinę naudą. Pagerėja ir darbdavių nuomonė apie įdarbintus neįgalius asmenis. ADRP politika skatina pačių asmenų aktyvumą ieškant darbo. ADRP priemonių sėkmę iš dalies lemia gerėjanti ekonominė situacija.

2. 2. 1. Remiamas įdarbinimas

Remiamas įdarbinimas – tai pagalba neįgaliam žmogui, padedanti rasti darbą pagal jo poreikius ir galimybes bei tolesnė pagalba siekiant išsaugoti darbo vietą. LR Užimtumo rėmimo įstatyme išskiriamos šios remiamo įdarbinimo priemonės: 1) įdarbinimas subsidijuojant; 2) darbo įgūdžių įgijimo rėmimas; 3) viešieji darbai; 4) darbo rotacija. Visos šios priemonės įgyvendinamos dalyvaujant darbdaviams, kurie valstybės finansine parama skatinami steigti darbo vietas.

Įdarbinimas subsidijuojant apibrėžtas Užimtumo rėmimo įstatymo 26 str. bei Aprašo III dalyje (anksčiau Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos apraše⁸⁵). Pažymėtina, kad darbdavių suinteresuotumas dalyvauti įgyvendinant šią užimtumo rėmimo priemonę yra akivaizdus dėl subsidijavimo pobūdžio. Darbdavys geranoriškai (o ne verčiamas – kaip kad buvo įteisinta kvotų sistemoje) įdarbina neįgalius asmenis, t. y. priima valstybės mokamas subsidijas darbo užmokesčiui mokėti. Tokiu būdu, darbdavio pagalba užtikrinami tiek darbo rinkos pusiausvyros išlaikymo interesai, tiek neįgaliųjų interesai dirbti ir gauti darbo užmokestį.

Toliau pateikiama darbo autorės sudaryta lentelė, kurioje palyginama senoji ir naujoji įdarbinimo subsidijuojant tvarka.

4 lentelė

Įdarbinimas subsidijuojant pagal naująją tvarką	Įdarbinimas subsidijuojant pagal senąją tvarką
<u>Neįgaliųjų grupės:</u> – neįgaliesiems, kuriems nustatytas iki 25 proc. darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis; – neįgaliesiems, kuriems nustatytas 30–40 proc. darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis; – neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis.	<u>Neįgaliųjų grupės:</u> – neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 proc. darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis; – neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis.
Subsidijos darbo užmokesčiui dydis*:	Subsidijos darbo užmokesčiui dydis:

⁸⁵ Įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3379 (negalioja).

* Jei įdarbintas asmuo dirba ne visą mėnesio darbo laiką, subsidijos darbo užmokesčiui dydis apskaičiuojamas už faktiškai dirbtą laiką ar darbo sutartyje nustatytą valandinį atlygį.

<p>– pirmai grupei priskiriamiems neįgaliesiems (iki 25 proc.) – 75 proc. apskaičiuotų lėšų visa šių asmenų darbo laikotarpį;</p> <p>– antrai grupei priskiriamiems neįgaliesiems (30–40 proc.) – 60 proc. apskaičiuotų lėšų visa šių asmenų darbo laikotarpį;</p> <p>– trečiai grupei priskiriamiems neįgaliesiems (45–55 proc.) – 50 proc. apskaičiuotų lėšų iki 12 mėnesių.</p>	<p>– neįgaliesiems, kuriems nustatytas 20–40 proc. darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis mokama darbo užmokesčio subsidija už faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį visa jų darbo laikotarpį;</p> <p>– neįgaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis mokama darbo užmokesčio subsidija, kurios dydis negali viršyti Vyriausybės patvirtintos MMA dydžio. Subsidija mokama 12 mėnesių.</p>
<p><u>Reikalavimai darbdaviui:</u></p> <p>– nėra bankrutavęs ar bankrutuojantis ar nevykdo restruktūrizacijos;</p> <p>– neturi likviduojamos įmonės statuso.</p>	<p><u>Reikalavimai darbdaviui:</u></p> <p>– registruoti Lietuvos Respublikoje;</p> <p>– nėra bankrutavęs ar bankrutuojantis ir nevykdo restruktūrizacijos;</p> <p>– neturi mokesstinės nepriemokos valstybės ir (ar) savivaldybės biudžetams ir fondams, nėra skolingas Sodrai</p>

Kaip matyti iš pateiktos lentelės, pagal naująją tvarką neįgaliųjų įdarbinimas subsidijuojant skirstomas ne į 2 grupes (kaip buvo anksčiau), o į 3. Taip siekiama suvienodinti tikslines neįgaliųjų grupes su nustatytais LR Socialinių įmonių įstatyme, taip pat nustatytos darbdaviams taikomos vienodo dydžio darbo užmokesčio subsidijos, įdarbinant neįgaliuosius. Darbo autorės nuomone, ši pataisa yra teisinga, nes socialinio draudimo dalinė kompensacija už dirbančius neįgaliuosius turi būti vienodo dydžio tiek socialinėse įmonėse, tiek įdarbinus subsidijuojant neįgaliuosius socialinių įmonių statuso neturinčiose įmonėse. Darbo užmokesčio dydis susietas su faktiškai dirbtu laiku. T. y. jeigu įdarbinto neįgalaus asmens darbo sutartis sudaryta ne visam darbo laikui ar jis dirbo ne visą mėnesio darbo laiką, subsidijos darbo užmokesčiui dydis skaičiuojamas už faktiškai dirbtą laiką. Be to, labai svarbu tai, kad pagal naująją tvarką remiami sunkų neįgalumo laipsnį turintys asmenys (iki 25 proc. darbingumo). Tai turėtų padėti labiau integruoti sunkią negalią turinčius asmenis į atvirą darbo rinką.

Apibendrinant, galima teigti, kad įdarbinimo subsidijuojant tikslas – finansiškai skatinant darbdavius, didinti neįgalių darbuotojų paklausą. Efektyviai sumažindama darbdavių mokamus atlyginimus, bet nesumažindama neįgaliųjų gaunamų pajamų, ši priemonė tam tikru mastu suvienodina neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje sąlygas. Labai svarbu tai, kad darbdaviams, įdarbinus sunkesnę negalią turinčius asmenis, subsidija mokama visą šių asmenų darbo laikotarpį.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimas. Darbdaviai labiau nei gerą teorinį pasirengimą vertina praktinius įgūdžius. O kaip jau buvo analizuota 1. 2. skyrelyje, daugelis neįgaliųjų neturi darbinės praktikos. Užimtumo rėmimo įstatyme, 2006 m. įteisinus darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonę, bandoma spręsti darbo įgūdžių stokos problemas. Įgyvendinant šią priemonę siekiama padėti asmenims, pradedantiems darbinę veiklą pagal įgytą specialybę ir baigusiems profesinės reabilitacijos programas, įgyti trūkstamus darbo įgūdžius ar žinias tiesiogiai darbo vietoje. LDB Darbo rinkos realizavimo skyriaus vedėjos V. Zakšauskaitės teigimu, „šios priemonės efektyvumą iliustruoja tai, kad 90 proc. dalyvių pasilieka toje pačioje arba panašaus profilio įmonėje nuolatiniam

darbui.⁸⁶ Priemonė gali paspartinti integravimą į darbo rinką ne tik pradedančių aktyvią veiklą pagal įgytą kvalifikaciją asmenų, bet ir asmenų, ilgą laiką nedirbusių (tyrimai rodo, kad tarp tokių daug ir neįgaliųjų), darbo įgūdžiams atnaujinti.

Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygas, organizavimo bei finansavimo tvarką reglamentuoja Aprašo IV skyrius (anksčiau – Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašas⁸⁷). Darbdaviui kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį neįgalų asmenį mokama tokia pat subsidija darbo užmokesčiui, kaip ir įdarbinant subsidijuojant. Be to, darbdaviui kiekvieną mėnesį iš dalies kompensuojamos darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidos (bet ne daugiau kaip 20 proc. visos mokamos subsidijos). Kompensuojamas darbo įgūdžių įgijimo tiesiogiai darbo vietoje organizavimo išlaidas gali sudaryti: atsakingo už įdarbinto neįgalaus asmens darbo įgūdžių įgijimą tiesiogiai darbo vietoje, priemokai patirtos išlaidos bei praktinių įgūdžių įgijimui būtinos papildomos mokymo išlaidos. Taigi, darbdaviui mokama subsidija, dengianti ne tik neįgaliojo darbo užmokestį, bet ir dalį darbo įgūdžių įgijimo organizavimo išlaidų yra stipri paskata priimti į darbą neįgalųjį. Tokiu būdu darbdavys turi galimybę įsigyti darbuotoją, pritaikant jo naujai įgytus įgūdžius darbui būtent šioje įmonėje.

Pagal naująjį Aprašą, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo trukmė sumažinta iki 3 mėnesių (buvo – 6 mėn.). Darbo autorė nesutinka su šiuo pakeitimu, nes daugeliu atveju, ypač įdarbinus asmenis turinčius sunkesnį neįgalumo lygį, taip pat asmenis, turinčius proto negalią, jų darbo įgūdžių įgijimui reikia daugiau laiko. LR Užimtumo rėmimo įstatyme turėtų būti numatyta galimybė (nurodant terminą), atsižvelgiant į neįgalaus asmens negalios tipą, darbingumo ir neįgalumo lygius, pratęsti darbo įgūdžių įgijimo terminą.

Apibendrinant galima teigti, kad šios užimtumo priemonės nauda yra dvejopa: neįgalusis įgyja darbo įgūdžių ar juos patobulina tiesiogiai darbo vietoje bei padidina savo konkurencingumo galimybes darbo rinkoje, o darbdavys, gaudamas valstybės subsidijas, gali išsirinkti jo reikalavimus atitinkantį darbuotoją.

Viešieji darbai. Viešųjų darbų programų pradžia siekia 1930-ųjų pradžią, kai JAV, siekiant sumažinti aukštą nedarbo lygį, viešieji darbai buvo apėmę beveik visą šalies teritoriją. Šiandien ši programa retai apima visą šalį, tačiau viešųjų darbų programa pagal joje dalyvaujančių asmenų skaičių, yra viena iš didžiausių aktyvios politikos programų. Viešųjų darbų programos tikslas – organizuoti visuomeniškai naudingus darbus, padėti darbo netekusiems asmenims užsidirbti lėšų pragyvenimui ir sušvelninti socialinę įtampą. Neįgalieji, kol nėra galimybės suteikti nuolatinį darbą, taip pat gali būti pasiunčiami į viešuosius darbus.

⁸⁶ Šalyje darbo biržos paslaugomis naudojasi per 44 tūkst. darbdavių // Darbo biržos naujienos. 2008, Nr. 9, p. 4.

⁸⁷ Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3378 (negalioja).

Tačiau darbo autorės nuomone, viešųjų darbų organizavimo praktikoje dažnai dominuoja sunkus fizinis, nekvalifikuotas darbas (pvz.: gatvių, kelių, pakelių, teritorijų tvarkymo, lauko tualetų valymo ir kt. panašūs darbai), – o tai labai apriboja neįgaliųjų galimybes. Viešieji darbai turėtų būti daugiau pritaikyti prie ribotų šių asmenų fizinių galimybių. Todėl nežeminant neįgaliųjų orumo ir siekiant geriau panaudoti jų žinias, reikėtų aktyviau ieškoti jiems galimybių organizuoti atitinkamo profilio viešuosius darbus (pvz.: socialinės rūpybos, paslaugų sferoje ir pan.). Reikėtų didinti socialiai naudingų darbų, tinkančių neįgaliam asmeniui, įvairovę.

Viešieji darbai organizuojami tik laikino pobūdžio darbams atlikti. Viešųjų darbų organizavimo tvarka nurodyta lentelėje (2 priedas). Viešųjų darbų programoje gali dalyvauti įmonės, įstaigos ir organizacijos, nepriklausomai nuo jų nuosavybės formos bei pavaldumo. Svarbu tik tai, kad šie darbai prisidėtų prie vietos socialinės ir ekonominės infrastruktūros palaikymo ir vystymo.

Darbdaviams, įdarbinusiems asmenį pagal viešųjų darbų programą, mokama: – darbo užmokesčio kompensacija už įdarbinto asmens faktiškai dirbtą laiką pagal Vyriausybės patvirtintą minimalų valandinį atlygį; – draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų kompensacija; – pinigine kompensacija už nepanaudotas atostogas. Šias kompensacijas darbdaviams moka: 50 proc. – TDB, 50 proc. – savivaldybė. Likusią darbo užmokesčio dalį, nurodytą darbo sutartyje, priedus, priemokas ir kt. išmokas moka darbdavys.

Viešųjų darbų pagalba siekiama padėti nedirbantiems užsidirbti pragyvenimo lėšų, taigi, logiška, kad asmenys, dirbantys viešuosius darbus, gali tiesiog neturėti pakankamai lėšų kelionės į darbą išlaidoms padengti. Todėl TDB viešuosius darbus dirbančiam asmeniui kompensuoja: – kelionės išlaidas į darbo vietą (iš gyvenamosios vietos į darbą tolimojo ar vietinio (priemiestinio) susisiekimo maršruto transportu) pagal tą mėnesį galiojančius važiavimo tarifinius įkainius. Dėl tos pačios priežasties kompensuojamos visos privalomojo sveikatos tikrinimo ir skiepijimo nuo užkrečiamųjų ligų, jeigu tai nustatyta darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančiuose teisės aktuose, išlaidos. Savivaldybės administracija gali darbdaviui, įdarbinusiam TDB siųstą asmenį viešiesiems darbams atlikti, iš dalies kompensuoti kitas su viešųjų darbų atlikimu susijusias išlaidas: darbo priemonių, įrankių, medžiagų ir kitų prekių įsigijimą (iki 3 proc. savivaldybės administracijos darbdaviui skiriamos kompensuojamos sumos).

Darbdaviui, pagal darbo sutartį įdarbinusiam neįgaliuosius viešiesiems darbams atlikti mokamos kompensacijos nesiskiria nuo tų, kai įdarbinami sveikieji bedarbiai. Todėl pagal įtvirtintą tvarką darbdaviui finansiškai neapsimoka įdarbinti neįgalų asmenį, nes dažnai tokio asmens

darbingumas būna žemesnis. Siekiant kuo daugiau neįgaliųjų įtraukti į šią aktyvią darbo rinkos politikos priemonę, turėtų būti įteisinta nuostata, kad, įdarbinus neįgalų asmenį viešiesiems darbams atlikti, darbdaviui nereikėtų mokėti likusios darbo užmokesčio dalies. Tai, darbo autorės nuomone, labiau skatintų darbdavius įdarbinti neįgaliuosius.

Tai, kad bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai, darbo autorės nuomone kritikuotina. Viešųjų darbų trukmės nereikėtų apriboti griežtais rėmais. Esant būtinybei, jie galėtų vykti kelerius metus. Netgi reikėtų skatinti ilgalaikių viešųjų darbų organizavimą, ypač tais atvejais, kai darbdaviai įsipareigoja ilgai sukurti papildomas nuolatinio pobūdžio vietas.

Apibendrinant galima teigti, kad ši aktyvi užimtumo rėmimo priemonė galėtų būti didelė paspartis neįgaliesiems, kuri leistų laikinai integruoti juos į darbo rinką ir užtikrintų galimybę užsidirbti minimalias lėšas pragyvenimui, didintų šios socialinės grupės galimybes rasti nuolatinį darbą. Svarbu, kad viešieji darbai būtų labiau pritaikyti prie neįgaliųjų fizinių galimybių. Be to, ši priemonė padeda plėsti vietos socialinę infrastruktūrą. Daugelis miestų, gyvenviečių parkų ir kitų vietovių priežiūros darbų atliekami vykdant viešuosius darbus.

Darbo rotacija organizuojama darbuotojų tikslinių atostogų metu ar kolektyvinėse sutartyse numatytais atvejais darbuotojus laikinai pakeičiant įregistruotais TDB ieškančiais darbo asmenimis. Ši priemonė naudinga ir ieškantiems darbo neįgaliesiems (gaunamas darbo užmokestis, įgyjami nauji profesiniai gebėjimai, drąsesnis požiūris į ateitį ir galimybes darbo rinkoje), ir darbdaviams (galimybė pakeisti laikinai nesančius įmonėje darbuotojus ir gauti dalį darbo užmokesčio subsidijos). Darbo sutartis su TDB siūstu neįgalioju sudaroma ne ilgesniam kaip 12 mėn. laikotarpiui. Toks rotacijos trukmės ribojimas siejamas su kompensacijos mokėjimo trukme. Darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems neįgaliuosius, kiekvieną mėnesį už faktiškai dirbtą laiką pagal apskaičiuotą ar darbo sutartyje nustatytą valandinį atlygį mokama: – 75 proc. apskaičiuotų lėšų už neįgalųjį, kuriam nustatytas iki 25 proc. darbingumo lygis ar sunkus neįgalumo lygis; – 60 proc. apskaičiuotų lėšų – už neįgalųjį, kuriam nustatytas 30–40 proc. darbingumo lygis arba vidutinis neįgalumo lygis; – 50 proc. apskaičiuotų lėšų už įdarbintą neįgalųjį, kuriam nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis. Pagal senąją tvarką⁸⁸ darbdaviams, darbo rotacijos būdu įdarbinusiems bedarbius, kiekvieną mėnesį už kiekvieną dirbantį asmenį pagal faktiškai dirbtą laiką buvo mokama Vyriausybės patvirtintos MMA 0,5 dydžio (400 Lt) kompensacija.

Be to, kolektyvinėse sutartyse gali būti numatyti ir kiti atvejai, kada laikinai pakeičiamas darbuotojas. Manytina, kad tokie atvejai galėtų būti, pvz.: pakeičiant išvykusį į ilgalaikę komandiruotę, išėjusį kūrybinių ar nemokamų atostogų asmenį.

⁸⁸ Darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3380 (negalioja).

2. 2. 2. Parama darbo vietoms steigti

Darbo vietų steigimo subsidijavimas. Ši užimtumo rėmimo forma taikoma tik neigaliesiems. Kaip jau buvo minėta, keitėsi darbo vietų steigimo subsidijavimo tvarka. Anksčiau ši užimtumo rėmimo forma buvo vykdoma remiantis „Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašu“⁸⁹. 5 lentelėje pateikiamas senosios ir naujosios darbo vietų steigimo subsidijavimo tvarkos palyginimas.

5 lentelė

Darbo vietų steigimas pagal senąją tvarką	Darbo vietų steigimas pagal naująją tvarką
<p><u>Subsidijos dydis:</u> Vienai darbo vietai steigti negalėjo viršyti 22 vidutinio mėnesio darbo užmokesčio* dydžio</p>	<p><u>Subsidijos dydis:</u> Vienai darbo vietai steigti negali viršyti 40 Vyriausybės patvirtintos MMA** dydžio</p>
<p><u>Subsidija skiriama šioms išlaidoms:</u> – įrengimų, įrangos ir kitų darbo priemonių, reikalingų darbo vietos funkcionavimui užtikrinti, pirkimui, montavimui, pritaikymui; – mokymui, kai DB neorganizuoja profesinio mokymo; – patalpų remontui, reikalingam darbo vietai įsteigti (subsidija šiai išlaidų rūšiai negali viršyti 50 proc. visos subsidijos dydžio).</p>	<p><u>Subsidija skiriama šioms išlaidoms:</u> – įrengimams, įrangos, techninės pagalbos priemonėms ir kitoms darbo priemonėms, reikalingoms darbo vietos funkcionavimui užtikrinti, pirkti, montuoti, pritaikyti; – darbo vietos ir darbuotojui reikalingoms licencijoms ir leidimams įsigyti; – mokymo, kai steigiamai darbo vietai reikalingos profesinės kvalifikacijos ar kompetencijos, kurioms įgyti DB neorganizuoja profesinio mokymo; – patalpoms remontuoti ir pritaikyti reikalingoms darbo vietai įrengti (ši subsidija negali viršyti 50 proc. viso subsidijos dydžio); – reklamai; – ilgalaikiam turtui drausti.</p>
<p><u>Neigaliųjų grupės:</u> - neigaliesiems, kuriems nustatytas 0-40 proc. darbingumo lygis arba sunkus ir vidutinis neįgalumo lygis; - neigaliesiems, kuriems nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis arba lengvas neįgalumo lygis.</p>	<p><u>Neigaliųjų grupės:</u> - darbingo amžiaus neigaliesiems, kuriems nustatytas iki 25 proc. darbingumo lygis arba sunkus neįgalumo lygis; - darbingo amžiaus neigaliesiems, kuriems nustatytas 30-55 proc. darbingumo lygis arba vidutinis ar lengvas neįgalumo lygis.</p>
<p><u>Reikalavimai darbdaviams:</u> – yra įregistruoti Lietuvos Respublikoje; – nėra bankrutavę ar bankrutuojantys ir nevykdo restruktūrizacijos; – neturi mokesstinės nepriemokos valstybės ir (arba) savivaldybės biudžetams ir fondams, į kuriuos mokamus mokesčius administruoja Valstybinė mokesčių inspekcija, nėra skolingi Sodros biudžetui; – turi nuosavybės teise ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms įsteigti ir joms išlaikyti ne trumpiau kaip 3 metus po numatomo darbo vietos įsteigimo dienos; – privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 proc. darbo vietai įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų.</p>	<p><u>Reikalavimai darbdaviams:</u> – turi nuosavybės teisės ar kitais pagrindais valdomą nekilnojamąjį turtą, būtiną darbo vietoms steigti; – privalo apmokėti: už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas sunkus neįgalumo lygis ar neviršijantis 25 proc. darbingumo lygis – 20 proc.; – už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis arba 30–40 proc. darbingumo lygis – 30 proc.; – už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas lengvas neįgalumo lygis arba 45–55 proc. darbingumo lygis – 35 proc. darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų.</p>

⁸⁹ Darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3381 (negalioja).

* Statistikos departamento duomenimis, vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (be individualiųjų įmonių) pirmąjį 2009 m. ketvirtį sudarė 2193,1 Lt.

** 1 minimali mėnesinė alga – 800 Lt.

Iš pateiktos lentelės matyti, kad pagal senąją tvarką darbdaviai, steigiantys darbo vietas neįgaliesiems, galėjo gauti maksimalaus dydžio subsidiją iki 22 šalies ūkio VDU dydžių vienai darbo vietai – apie 51 tūkst. Lt. Pagal naująją tvarką – ši suma sumažinta iki 32 tūkst. Lt. Taip pat nauja ir tai, kad subsidija skiriama ir ilgalaikiam turtui drausti. Paramos gavėjas privalo apdrausti ilgalaikį materialųjį turtą, kuriam buvo naudota parama, maksimaliu turto atkuriamosios vertės draudimu nuo visų galimų rizikos atvejų, nuo kurių draudžia paramos gavėjo paskirta draudimo bendrovė, ne mažiau kaip trejus metus nuo turto įsigijimo, kiekvienais metais pateikdamas TDB draudimą įrodančius dokumentus. Numatyta ir subsidija reklamos išlaidoms finansuoti. Kiti pakeitimai: darbdaviams, steigiantiems darbo vietas neįgaliesiems nustatytas mažesnis pateikiamų dokumentų kiekis (nereikalaujama juridinio asmens registravimo pažymėjimų, steigimo dokumentų); sutrumpintas laikotarpis nuo 10 iki 5 darbo dienų, per kurį TDB priima sprendimą dėl darbdavio paraiškos steigti darbo vietas neįgaliesiems; nustatyta, kad likusi subsidijos dalis (50 proc.) bus išmokama ne per 10, o per 5 darbo dienas; atsisakyta reikalavimo darbdaviams, steigiantiems darbo vietas neįgaliesiems, pateikti metinės finansinės atskaitomybės dokumentus, kadangi sunkmečio laikotarpiu šie dokumentai ne visada realiai atspindi įmonės ekonominę padėtį ir tai neturėtų būti kliūtis, siekiant įdarbinti tikslinėms grupėms priklausančius asmenis.

Labai svarbu tai, kad TDB su darbdaviu sudariusi Darbo vietų steigimo sutartis, gali tikrinti įmonėje darbo vietas už subsidiją įsigytų įrengimų, įrangos ir kitų darbo priemonių panaudojimą darbo vietose. Į patikrinimą gali būti pakviesti ir kompetentingų institucijų atstovai, kurie nustato, ar įrengtos (pritaikytos) darbo vietos atitinka Lietuvos DK, LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme bei kt. teisės aktuose nustatytus darbo vietų įrengimo reikalavimus.

Siekiant užtikrinti steigiamų darbo vietų stabilumą, darbdaviui numatyta pareiga gražinti tam tikrą dalį gautos subsidijos (priklausomai nuo darbo vietos egzistavimo trukmės), jeigu darbo vieta panaikinama anksčiau nei per 36 mėnesius. Subsidijos gavėjas per 3 metų laikotarpį nuo darbo vietos įsteigimo (pritaikymo) be TDB sutikimo neturi teisės keisti įdarbinto asmens darbo sutartyse nurodytą darbovietę ar darbo funkcijas, taip pat parduoti, įkeisti, išnuomoti ar kitaip perleisti įsigytą turtą pagal gautą subsidiją. Jeigu subsidijos gavėjas panaikina įsteigtą darbo vieta, jis privalo TDB gražinti: jeigu darbo vieta panaikinama per pirmųjų 12 mėnesių laikotarpį – visą subsidiją; jeigu darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 12 iki 24 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo) – 80 proc. subsidijos; jeigu darbo vieta panaikinama per laikotarpį nuo 24 iki 36 mėnesių nuo jos įsteigimo (pritaikymo) – 50 proc. subsidijos. Siekiant užtikrinti, kad darbdaviai ir patys prisidėtų prie darbo vietos steigimo, jie privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 proc. darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų.

Apibendrinant galima teigti, kad darbo vietų steigimo subsidijavimas yra didelė parama darbdaviui, apsirūpinant darbuotojais, dalinai pasinaudojant valstybės lėšomis. Darbo autorės nuomone, pagal naująjį Aprašą paramos sumažinimas beveik 19 tūkst. Lt, gali sumažinti darbdavių suinteresuotumą kurti darbo vietas neįgaliesiems bei dar labiau pabloginti neįgaliųjų galimybes įsidarbinti atviroje darbo rinkoje.

Vietinės užimtumo iniciatyvos (toliau – VUI). Didėjant užimtumo skirtumams tarp įvairių šalies rajonų, lygiagrečiai su nedarbu, auga ir kitos socialinės problemos, kurios nustumia atskiras socialinės grupes (tarp jų ir neįgaliuosius) į skurdą bei socialinę izoliaciją. Vietinių užimtumo iniciatyvų plėtra yra viena svarbiausių ES užimtumo politikos krypčių. Vietinių problemų sprendimo vietiniame lygmenyje tendencija pasiteisino daugelyje šalių. Lietuvoje atlikto tyrimo⁹⁰ metu nustatyta, kad finansuojant VUI projektus, šalies biudžetas gauna papildomų pajamų: didėja užimtumas (sukuriamos naujos darbo vietos), plėtojama vietinė vystomų verslų infrastruktūra, plečiama gamyba, didėja parduodamos produkcijos apimtis, o tai didina pelno, pridėtinės vertės ir kitų mokesčių, mokamų į valstybės bei savivaldybės biudžetus, apimtį.

Galimybė vykdyti vietinių užimtumo iniciatyvų projektus atsirado pradėjus įgyvendinant LR užimtumo didinimo 2001–2004 metų programos⁹¹ 2. 1. 2. skyriaus „Vietinių užimtumo iniciatyvų skatinimas“ priemones. Įgyvendinant VUI, svarbus vaidmuo tenka savivaldybėms: jos gali teikti realią pagalbą finansiškai, skirdamos patalpas, pagal savo kompetenciją mažindamos mokesčius ir kt.

VUI projektų geografija kasmet plečiasi – „nuo 9 teritorijų 2001 m. iki 24 – 2004 m. Per šiuos ketverius (2001–2004) metus įgyvendinta per 200 projektų, sukurta per 2000 darbo vietų TDB registruotiems bedarbiams.“⁹² Pagal šiuo metu galiojantį teritorijų atrankos kriterijų, 2009 m. VUI projektai įgyvendinami teritorijose, kur darbingo amžiaus bedarbių dalis didesnė nei 3,4 proc. Taigi, paramos gavėjas privalo įsteigti naujas darbo vietas šiose tikslinėse teritorijose ir jas išsaugoti mažiausiai trejus metus nuo darbo vietos įsteigimo. Jam suteikiama negrąžintina valstybės finansinė parama (subsidija) darbo vietoms steigti negali viršyti 40 Vyriausybės patvirtintos MMA dydžių VUI projekto konkurso paskelbimo dieną (anksčiau – 22 šalies ūkio vidutinio darbo užmokesčio dydžio subsidija). Taip pat darbdavys privalo apmokėti ne mažiau kaip 35 proc. (už kiekvieną neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas sunkus neįgalumo lygis ar neviršijantis 25 proc. darbingumo lygis – 20 proc.; už neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas vidutinis neįgalumo lygis ar 30–40 proc. darbingumo lygis – 30 proc.) darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų. Su naujai įsteigtoje darbo vietoje įdarbintais asmenimis privaloma pasirašyti neterminuotą darbo sutartį.

⁹⁰ Kabaila A. Vietinių užimtumo iniciatyvų ekonominis efektyvumas // Lietuvos ekonomikos apžvalga. 2002, Nr. 2, p. 110.

⁹¹ LR užimtumo didinimo 2001–2004 metų programa // Valstybės žinios. 2001, Nr. 40-1404.

⁹² Vietinės užimtumo iniciatyvos: nauda ne tik bedarbiams, bet ir verslui // Darbo biržos naujienos. 2004, Nr. 12, p. 10.

Neįgaliųjų verslas. Ekonomistų nustatyta, kad privatus verslas sukuria didesniąją BVP dalį. Manytina, kad ši užimtumo rėmimo priemonė išskirtinė tuo, kad skirtingai nuo kitų, skatinančių jau egzistuojančius darbdavius aktyviai dalyvauti užimtumo rėmimo procese, savarankiško užimtumo rėmimu siekiama sukurti naują darbdavį, kuris savo ruožtu iš(is)teigtų darbo vietą.

Valstybė stipri ekonomiškai ir politiškai, kai išvystytas smulkus ir vidutinis verslas, neišskiriant ir žmonėms su negalia galimybių patiems užsidirbti. LR Seimas 2007 m. gruodžio 4 d. priėmė naują LR smulkaus ir vidutinio verslo plėtros įstatymo pakeitimo įstatymą⁹³, kuriame nustatyta, kad smulkiojo ir vidutinio verslo (toliau – SVV) subjektai yra labai mažos, mažos ar vidutinės įmonės bei verslininkai (fiziniai asmenys), įstatymų numatyta tvarka turintys teisę verstis savarankiška komercine veikla, įskaitant tą, kuria verčiamasi turint verslo liudijimą. Žymesnę paramą neįgalieji gali gauti kaip smulkūs verslininkai. Įmonė laikoma labai maža, jeigu ji atitinka šiuos reikalavimus: įmonėje dirba mažiau kaip 10 darbuotojų; įmonės metinės pajamos neviršija 7 mln. Lt; įmonės turto balansinė vertė yra ne didesnė kaip 5 mln. Lt.

Minėto įstatymo 6 str. apibrėžtos valstybės paramos SVV subjektams formos: 1) mokesčių lengvatos (jei jos nustatytos įstatymų), rinkliavų lengvatos; 2) finansinė parama, kuri apima lengvatinių paskolų teikimą, labai mažų paskolų teikimą. Iš dalies ar visiškai gali būti kompensuojamos įmonės steigimo, tyrimų, garantijų mokesčių, kreditų draudimo įmokų, registravimo įsigijimo išlaidos, garantijų ir draudimo mokesčiai ir kt., subsidijos darbo vietoms kurti; 3) viešųjų paslaugų verslui teikimas verslo inkubatoriuose, verslo informacijos centruose, mokslo ir technologijų parkuose ir kituose juridiniuose asmenyse, kurių steigimo dokumentuose nustatytas šių paslaugų teikimas; 4) Vyriausybė, savivaldybės gali nustatyti ir kitas paramos formas.

Neįgaliesiems, siekiantiems kurti savo verslą, nuo 2006 m. didžiausiuose Lietuvos miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Panevėžyje, Alytuje atidaryti Neįgaliųjų verslo plėtros centrai, kuriuose teikiamos nemokamos kompleksinės paslaugos į darbo rinką norintiems integruotis neįgaliesiems (3 priedas). Informaciją apie verslo pradžios sąlygas, jo vystymą, darbuotojų priėmimą į darbo, veiklos pagal verslo liudijimus galimybes teikia ir TDB.

Neįgaliesiems, pradedantiems savo verslą, skiriama subsidija darbo vietai steigti negali viršyti 40 Vyriausybės patvirtintos MMA dydžių. Ypač svarbu tai, kad jiems netaikomas reikalavimas dengti ne mažiau kaip 35 proc. darbo vietoms įsteigti (pritaikyti) reikalingų išlaidų. Taip siekiama, kad neįgalieji kaip papildomai remiami asmenys galėtų lengviau konkuruoti darbo rinkoje. Gavęs paramą darbo vietai steigti, neįgalusis savo verslą turi vykdyti ne mažiau kaip 3 metus, o neišlaikius įsteigtos darbo vietos, privalo grąžinti gautą paramą.

⁹³ LR smulkaus ir vidutinio verslo plėtros įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 132-5354.

Sprendimus dėl lengvatų taikymo išsilyjant verslo liudijimą priima miestų ir rajonų savivaldybės, kurios neįgaliesiems turi teisę nustatyti mažesnę pajamų mokesčių. Todėl savivaldybių suteikiamos mokesčių lengvatos atskirose teritorijose yra skirtingos. Pvz.: Alytaus raj. savivaldybė nuo 2009 m. sausio 1 d. yra nustačiusi 30 proc.; Molėtų raj. savivaldybė – 50 proc.; Širvintų raj. – 80 proc. mažesnę fiksuoto dydžio pajamų mokesčių neįgaliesiems asmenims. Darbo autorės nuomone, pirmus veiklos metus neįgalieji galėtų būti visiškai atleidžiami nuo verslo liudijimo mokesčio, paskesnius trejus metus šis mokesčių galėtų būti mažinamas proporcingai (pvz.: antrus metus – 75 proc., trečius – 50 ir pan.). Taip pat labai svarbūs galėtų būti savivaldybių tarybų sprendimai, kurie neįgaliosius, steigiančius savo verslą, galėtų atleisti nuo žyminio mokesčio už įmonės įregistravimą.

Pagal LR Sveikatos draudimo įstatymo⁹⁴ 17 str. 5 d., fiziniai asmenys, vykdydami individualią veiklą, gyventojų pajamų mokesčių nuo individualios veiklos pajamų sumoka išsilydami verslo liudijimus, kas mėnesį moka 9 proc. MMA, galiojančios mėnesio, už kurį mokama įmoka, paskutinę dieną, dydžio privalomojo sveikatos draudimo įmoka. LR Seimo narė B. Vėsaitė⁹⁵ yra pristačiusi Sveikatos draudimo įstatymo pataisą, siūlydama neįgalumą turinčius asmenis, dirbančius pagal verslo liudijimą, atleisti nuo sveikatos draudimo mokesčio. Politikė mano, kad “nustatytos privalomojo sveikatos draudimo įmokos neįgaliesiems, kurie, vykdydami individualią veiklą, gyventojų pajamų mokesčių nuo individualios veiklos pajamų sumoka išsilydami verslo liudijimus, yra pernelyg didelės”. Jos teigimu, praktika rodo, kad neįgalųjų pajamos iš individualios veiklos (o ir bendros metinės pajamos) nėra didelės, todėl reikėtų tik sveikinti, kad neįgalieji užsiima individualia veikla, kuri padeda jiems išgyventi. LR Seimo narės registruotame projekte siūloma nuostata – neįgaliosius, kurie, vykdydami individualią veiklą, gyventojų pajamų mokesčių nuo individualios veiklos pajamų sumoka išsilydami verslo liudijimus, atleisti nuo privalomojo sveikatos draudimo įmokų. Tai, anot Seimo narės, turėtų paskatinti neįgaliosius ne tik nenutraukti savo vykdomos individualios veiklos, bet ir pagal galimybes ją plėtoti.

Apibendrinant galima teigti, kad įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės atitinka joms keliamus tikslus. Šiose priemonėse dalyvaujantys neįgalieji asmenys padidina savo galimybes išsilytinti darbo rinkoje, o tuo pačiu įgyja darbui ar profesinei veiklai reikalingų žinių bei įgūdžių, įgyja darbo patirties. Tačiau įstatymų pakeitimai rodo, kad lėšos skiriamos neįgalųjų integracijai į darbo rinką yra mažinamos. Suprantama, kad finansinės galimybės šiuo metu yra ribotos, tačiau, darbo autorės nuomone, reikia dėti visas pastangas, kad neįgalieji, kurie yra sunkiai integruojami į darbo rinką, joje ir

⁹⁴ LR Sveikatos draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 55-1287.

⁹⁵ Seimo narė Birutė Vėsaitė siūlo pagal verslo liudijimus dirbančius neįgaliosius atleisti nuo sveikatos draudimo mokesčio [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-08-28]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=6258&p_d=83225&p_k=1

liktų. Ar gali remiamas užimtumas būti efektyvus, taip pat didelė dalimi priklauso nuo situacijos darbo rinkoje. Esant dideliame nedarbe, neįgaliesiems sumažėja galimybės įsidarbinti.

Be to, tenka konstatuoti, kad neįgaliųjų įdarbinimą palengvinantys teisės aktai gerina tik naujai dirbti pradedančių neįgaliųjų padėtį. Tuo tarpu darbdavys, prieš kelerius metus priėmęs į darbą neįgalų asmenį negauna jokios subsidijos. Taip ir iš neįgalaus asmens atimama galimybė sulaukti, kad darbo vieta jam bus tinkamai įrengta ar pritaikyta jo poreikiams. Retas darbdavys ims šį daryti jau dirbančiam neįgaliajam, jeigu naujo darbuotojo darbo vietai įrengti gali gauti numatytą valstybės subsidiją.

2. 3. Socialinės įmonės

Toms neįgalių asmenų grupėms, kurioms darbas atviroje rinkoje neįmanomas, gali būti numatoma atitinkama valstybės parama kuriant apsaugotas darbo vietas. Tai numatyta TDO konvencijoje Nr. 159⁹⁶ „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“, JT bendrosiose taisyklėse⁹⁷, kur nustatyta, kad apsaugotos darbo vietos neįgaliesiems gali būti kaip įdarbinimo atviroje darbo rinkoje alternatyva.

Socialinių įmonių idėja pirmiausia buvo įgyvendinta 1980 m. Prancūzijoje. Pamažu ši idėja persikėlė į kitas ES valstybes nares: Belgiją, Ispaniją, Italiją, Švediją, Airiją, Jungtinę Karalystę.⁹⁸ „ES socialinių įmonių veikia apie 900 tūkstančių. Jos sudaro beveik 10 proc. bendro nacionalinio produkto bei užimtumo“.⁹⁹ Socialinės įmonės steigiamos įvairiose pramonės šakose ir sektoriuose: socialinės rūpybos srityje, atliekų perdirbimo, žemės ūkio šakose ir kt.

Nėra vieningo, visuotinai naudojamo socialinių įmonių apibrėžimo. Tačiau vyraujančiuose apibrėžimuose svarbiausia tai, kad socialinės įmonės turi dvigubą prigimtį: ekonominę – siekti pelno ir dalyvauti rinkos santykiuose bei socialinę – remti atskirų gyventojų grupių užimtumą ir socialinę integraciją. Dr. Mačernytės-Panomariovienės¹⁰⁰ teigimu, „socialinės įmonės Lietuvoje turi harmoningai papildyti gamybos ir darbo rinkos sąlygas ir suteikti galimybes savivaldybėms efektyviau daryti įtaką gyventojų užimtumo rėmimui, įgyvendinant ES užimtumo ir socialinės politikos tikslus“.

Kad socialinės įmonės kūrimas yra efektyvi nedarbo problemos sprendimo priemonė, rodo ir atlikti statistiniai tyrimai. „Vieno bedarbio išlaikymas biudžetui kainuoja penkis kartus brangiau nei vienos darbo vietos rėmimas socialinėje įmonėje. Šis skaičius maždaug vienodas visose ES valstybėse.“¹⁰¹

⁹⁶ TDO konvencijoje Nr. 159⁹⁶ „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo (ILO Convention Nr. 159 „Concerning Vocational rehabilitation and employment (disabled persons)“, 1983) // Valstybės žinios, 1996. Nr. 30-741.

⁹⁷ The Standard rule on the equalization of opportunities for persons with disabilities. United Nations, 1993.

⁹⁸ Čepienė A. Socialinės įmonės – kokių kelių? Vilnius, 2003. P. 9.

⁹⁹ Mačernytė-Panomariovienė I. Teisė į darbą // Žmogaus teisės Lietuvoje. Vilnius, 2005. P. 109.

¹⁰⁰ Mačernytė-Panomariovienė I. Socialinės užimtumo įmonės modelis Europos Sąjungoje [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-06-20]. Prieiga per internetą:

http://darbai.artograma.lt/uploads/other3f0405aa0744a_svedijos_si_pranesimas.doc (Toliau – Socialinės įmonės...).

¹⁰¹ Socialinės įmonės...

Lietuvoje kuriamų socialinių įmonių veiklą reglamentuoja 2004 m. liepos 1 d. priimtas LR Socialinių įmonių įstatymas (toliau – SĮI)¹⁰², kuriame greta „socialinių įmonių“, yra ir „neįgaliųjų socialinių įmonių“ sąvoka. Pagrindinis neįgaliųjų socialinių įmonių tikslas – valstybės pagalbos priemonėmis įdarbinti praradusius darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje neįgalius asmenis. Iki šio įstatymo priėmimo Lietuvoje veikiančių neįgaliųjų visuomeninių organizacijų (Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjungos, Lietuvos kurčiųjų draugijos, Lietuvos invalidų draugijos ir kt.) įmonių statusas nebuvo aiškus, finansinė padėtis sunki. SĮI priėmimas suteikė neįgaliųjų socialinėms įmonėms didesnę finansinę stabilumą. Neįgaliųjų visuomeninių organizacijų įmonėms socialinės įmonės statusas buvo suteikiamas supaprastinta tvarka.

Buvusios SAD ministrės V. Blinkevičiūtės teigimu¹⁰³, 2008 m. liepos 1 d. Lietuvoje veikė 78 socialinės įmonės, iš kurių 58 turėjo neįgaliųjų socialinės įmonės statusą. Jose dirbo 2510 darbuotojų, iš kurių – 1563 neįgalieji. Palyginimui – 2007 m. liepos 1 d. veikė 59 socialinės įmonės, iš kurių 37 turėjo neįgaliųjų socialinės įmonės statusą, o jose dirbo 2384 darbuotojai, iš kurių beveik 1400 – neįgalieji. Taigi, neįgalių asmenų skaičius, dirbančių socialinėse įmonėse, auga.

Siekiant socialinėms įmonėms sudaryti palankesnes sąlygas prisitaikyti prie pokyčių rinkoje bei padidinti tikslinėms grupėms priklausančių asmenų laikino užimtumo galimybę, 2007 m. balandžio 1 d. įsigaliojo SĮI pataisa¹⁰⁴ pagerinusi neįgaliųjų integracijos į darbo rinką sąlygas. Nustatyta, kad subsidijos bei kompensacijos socialinėms įmonėms būtų skiriamos įdarbinant ne tik neįgaliuosius, turinčius 30–55 proc. darbingumo lygį, bet ir turinčius iki 55 proc. darbingumo lygį. Be to, socialinės įmonės gali gauti subsidijas bei kompensacijas ir už jose dirbančius asmenis, kuriems nustatytas didelių arba vidutinių specialiųjų poreikių lygis, t. y. – už pensinio amžiaus žmones. Nustatyta ir minimali terminuotos darbo sutarties trukmė – ne mažiau kaip 6 mėnesių (buvo 12 mėn.) – be bandomojo laikotarpio. Nuostata, kad darbo sutartis sudaroma ne trumpesniam kaip 12 mėn. laikotarpiui buvo nenaudinga (ypač tuomet, kai, pvz: neįgaliųjų socialinei įmonei gavusi trumpalaikį gamybinį užsakymą, negalėjo priimti į darbo papildomų dirbančiųjų ir taip buvo atimama galimybė jiems nors laikinai įsidarbinti).

Neįgalūs socialinėje įmonėje gali įsidarbinti savarankiškai arba tarpininkaujant TDB bei neįgaliųjų organizacijoms. Neįgaliųjų įdarbinimas socialinėse įmonėse remiamas visą jų darbo laiką įmonėje. Skiriant valstybės paramą, siekiama socialinėms įmonėms sudaryti lygias galimybes konkuruoti verslo ar darbo rinkoje. Neįgaliųjų socialinėms įmonėms SĮI numatytos tokios subsidijos:

¹⁰² LR Socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.

¹⁰³ Blinkevičiūtė V. Permainas į gera reikia planuoti nuosekliai... // Bičiulis. 2008, Nr. 10, p. 12.

¹⁰⁴ LR Socialinių įmonių įstatymo 3, 4, 5, 8, 14, 18, 19 straipsnių pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 17–629.

1) darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija, kuri apskaičiuojama procentais nuo kiekvienam socialinėje įmonėje dirbančiam neįgaliajam darbuotojui tą mėnesį apskaičiuoto visų rūšių darbo užmokesčio, tačiau neviršijant dviejų tą mėnesį galiojusių Vyriausybės patvirtintų MMA dydžio ir nuo šio darbo užmokesčio apskaičiuotų draudėjo privalomojo valstybinio socialinio draudimo įmokų sumos:

– už kiekvieną I invalidumo grupę arba sunkų neįgalumo lygį turintį neįgalų darbuotoją ar neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas neviršijantis 25 proc. darbingumo lygis arba didelių specialiųjų poreikių lygis – kompensacija 80 proc. aukščiau nurodytos sumos;

– už kiekvieną II invalidumo grupę arba vidutinį neįgalumo lygį turintį neįgalų darbuotoją ar neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas 30–40 proc. darbingumo lygis arba vidutinių specialiųjų poreikių lygis – 70 proc. kompensacija;

– už kiekvieną III invalidumo grupę turintį neįgalų darbuotoją ar neįgalų darbuotoją, kuriam nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis arba nedidelių specialiųjų poreikių lygis, skiriama kompensacija sudaro 60 proc.¹⁰⁵

Darbo užmokesčio ir valstybinio socialinio draudimo įmokų dalinė kompensacija skirta kompensuoti papildomas išlaidas, susijusias su neįgalių darbuotojų darbinį įgūdžių stoka, mažesniu jų darbo našumu bei ribotu darbingumu.

2) subsidija darbo vietoms įsteigti, neįgalių darbuotojų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsigyti ar pritaikyti;

3) darbuotojams mokyti: a) bendrojo pobūdžio mokymas, tiesiogiai nesusijęs su atliekamu darbu ar pareigomis socialinėje įmonėje, jo metu gautus darbinius įgūdžius bei žinias asmuo gali pritaikyti ir kitoje darbovietėje; b) specialusis mokymas – tiesiogiai susijęs su atliekamu darbu ar pareigomis, jo metu gauti įgūdžiai ir žinios negali būti pritaikyti (ar tik ribotai pritaikyti) kitoje darbovietėje.

4) darbuotojų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti;

5) papildomoms administracinėms ir transporto išlaidoms kompensuoti;

6) asistento (gestų kalbos vertėjo) išlaidoms kompensuoti.

Subsidijų, teikiamų socialinėms ir neįgaliųjų socialinėms įmonėms dydžiai nustatomi pagal Lietuvos DB prie SADM direktoriaus įsakymą „Dėl valstybės pagalbos dydžių socialinėms įmonėms nustatymo“.¹⁰⁶ Remdamasi minėtais Lietuvos DB direktoriaus įsakymais, darbo autorė sudarė lentelę, kurioje pateikiami valstybės pagalbos 2005–2009 m. dydžiai neįgaliųjų socialinėms įmonėms.

6 lentelė

Subsidijos pavadinimas	Metai				
	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-

¹⁰⁵ Socialinių įmonių įstatymo 14 straipsnio pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 138-5647.

¹⁰⁶ Valstybės žinių priedas „Informaciniai pranešimai“, 2005, Nr. 12-117; 2006, Nr. 7-68; 2007, Nr. 9-125; 2008, Nr. 8-87; 2009, Nr. 8-96.

	m. sausio 31 d.	m. sausio 31 d.	m. sausio 31 d.	m. sausio 31 d.	2010 m. sausio 31
Subsidija darbo vietoms įsteigti ar pritaikyti socialinėms įmonėms (visoms tikslinėms asmenų grupėms priklausantiems asmenims, įskaitant ir neįgaliuosius)	65 proc.	65 proc.	65 proc.	65 proc.	65 proc.
Subsidija neįgaliųjų darbo vietoms įsteigti neįgaliųjų socialinėje įmonėje	90 proc.	65 proc.*	65 proc.*	65 proc.***	65 proc.
		90 proc.**	90 proc.**	90 proc.****	
Subsidija neįgaliųjų darbuotojų darbo vietoms pritaikyti ir jų darbo priemonėms įsteigti ar pritaikyti neįgaliųjų socialinėje įmonėje	90 proc.	90 proc.	90 proc.	90 proc.	
Subsidija bendrojo pobūdžio mokymui	80 proc.	80 proc.	80 proc.	80 proc.	80 proc.
Subsidija specialiajam mokymui	45 proc.	45 proc.	45 proc.	45 proc.	45 proc.
Subsidija neįgaliųjų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti	70 proc.	50 proc.	50 proc.	50 proc.	50 proc.
Subsidija papildomoms administravimo ir transporto išlaidoms kompensuoti	70 proc.	70 proc.	70 proc.	70 proc.	70 proc.

*Pastabos: * – nuo 2006 m. subsidija neįgaliesiems, turintiems 45–55 proc. darbingumą – 65 proc.; ** – subsidija neįgaliesiems, turintiems 30–40 proc. darbingumą – 90 proc.; *** – neįgaliesiems, kurių darbingumo lygis ir nedidelių specialiųjų poreikių dydis – 65 proc.; **** – subsidija neįgaliesiems, kuriems nustatytas sunkus ar vidutinis neįgalumo lygis arba 0–40 proc. darbingumo lygis arba didelių specialiųjų poreikių lygis – 90 proc.*

Iš pateiktos lentelės matyti, kad parama neįgaliųjų darbo vietoms įsteigti ir pritaikyti bei jų darbo priemonėms įsteigti ar pritaikyti neįgaliųjų socialinėje įmonėje nuo 2006 m. iki 2009 sausio 31 d. buvo diferencijuojama (turintiems 45–55 proc. darbingumą – 65 proc.; turintiems 30–45 proc. darbingumą – 90 proc.). Ir tai, darbo autorės nuomone, teisinga, nes už įdarbintą sunkią negalią turintį asmenį parama turėtų būti gerokai didesnė, nei tada, kai įdarbinamas lengvesnę negalią turintis žmogus. Tačiau 2009 m.–2010 m. subsidijos dydis neįgaliųjų darbo vietoms įsteigti ir pritaikyti bei jų darbo priemonėms įsteigti ar pritaikyti neįgaliųjų socialinėje įmonėje suvienodintas iki 65 proc. Tai gali lemti, kad darbdaviui labiau apsimokės įdarbinti sveikesnius ir darbingesnius asmenis. Taip pat reiktų įteisinti nuostatą, kad subsidija būtų skiriama ne tik neįgaliųjų darbuotojų darbo vietoms įsteigti ar pritaikyti, bet ir modernizuoti. Subsidija neįgaliųjų darbo aplinkai, gamybinėms ir poilsio patalpoms pritaikyti gali pasinaudoti tik neįgaliųjų socialinės įmonės, tačiau ir kitose socialinėse įmonėse dirba nemažai neįgaliųjų. Be to, įdarbinant sunkios, vidutinės ir lengvos negalios asmenis valstybės paramos dydžiai darbo užmokesčiui menkai skiriasi. Todėl darbdaviui labiau apsimoka gauti mažesnę paramą, bet įdarbinti sveikesnius, darbingesnius žmones.

Atskirai reiktų aptarti subsidiją asistento (gestų kalbos vertėjo) išlaidoms padengti. Ši subsidija sudaro 30 proc. subsidijos skyrimo mėnesį galiojančio Vyriausybės patvirtinto minimalaus valandinio atlygio dydžio už kiekvieną vidutinį neįgalumo lygį turintį darbuotoją ar neįgalų darbuotoją, kuriam nustatymas 30–40 proc. darbingumo lygis ir 20 proc. – už kiekvieną neįgalų

darbuotoją, kuriam nustatytas 45–55 proc. darbingumo lygis, atsižvelgiant į neįgalaus darbuotojo faktiškai dirbtą laiką. SII įvardytas tik asistentas gestų kalbos vertėjas. Tuo tarpu LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme vienas iš įtvirtintų principų – skirtingų poreikių tenkinimo principas reiškia, kad neįgalieji sudaro labai įvairialypę socialinę grupę. Darbo autorės nuomone, akliems ir silpnaregiams bei asmenims, turintiems proto ar psichikos negalią taip pat reikia su darbu susijusios paramos. Įstatyme turėtų būti įteisinta ne tik gestų kalbos vertėjo, bet ir asistento (asmeninio skaitovo ir pan.) išlaidų subsidija. Taip pat reikia pažymėti, kad subsidija, skirta asistento išlaidoms kompensuoti įteisinta tik SII, o įmonė, neturinti neįgaliųjų socialinės įmonės statuso, įdarbindama neįgalius asmenis, oficialiai negali pasinaudoti darbo asistento paslaugomis bei gauti tikslinę valstybės subsidiją. Be to, asistento teisinis statusas nėra reglamentuotas jokiais kitais poįstatyminiais teisės aktais, t. y. nepatvirtinti jo pareiginiai reikalavimai, atliekamų funkcijų aprašas.

Šalkauskienės¹⁰⁷ teigimu, įsigaliojus SII, įmonės naudojosi tik subsidijų darbo užmokesčiui ir valstybinio socialinio draudimo įmokų kompensacija, kita valstybės parama nebuvo naudojama. Nuo 2006 m. socialinės įmonės pradėjo naudoti lėšas darbo aplinkai pagerinti ir šia subsidija pasinaudojo 4 neįgaliųjų socialinės įmonės – 186 neįgaliesiems buvo pritaikyta darbo ir poilsio aplinka. Aktyviau pradėta naudotis parama naujoms darbo vietoms steigti ir pritaikyti. Didžiąją dalį valstybės pagalbos sudaro užmokesčio kompensacija (73 proc.), asistento subsidija naudojasi 12 įmonių, 8 – transporto ir administracinių išlaidų subsidijavimu. Praktiškai nesinaudojama mokymo subsidija. Tik vienoje socialinėje įmonėje (UAB „Etalinkas“) darbuotojai tobulino anglų kalbos žinias. Socialinės įmonės daugiau dėmesio galėtų skirti šiai galimybei.

Lėšos socialinių įmonių rėmimui skiriamos iš valstybės biudžeto. Valstybės pagalbos dydis vienai įmonei per trejus metus iš eilės neturi viršyti 51 750 tūkst. Lt.

Reikalavimai neįgaliųjų socialinei įmonei. Socialinės įmonės statusą gali gauti juridinis asmuo, registruotas LR – atitinkantis smulkaus ir vidutinio verslo subjektams Smulkaus ir vidutinio verslo įstatyme¹⁰⁸ nustatytas sąlygas, kurio steigimo dokumentuose nurodyti veiklos tikslai, susiję su tikslinėms grupėms priklausančių asmenų įdarbinimu bei socialine integracija. Pagrindinis reikalavimas juridiniam asmeniui siekiančiam neįgaliųjų socialinės įmonės statuso – neįgaliųjų tikslinei grupei priklausančias asmenys turi sudaryti ne mažiau kaip 50 proc. vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus. Siekiant įdarbinti didesnę negalią (darbingumo lygis iki 40 proc.) turintį asmenį, numatyta, jog neįgaliųjų socialinėje įmonėje darbuotojai turi sudaryti 40 proc. metinio vidutinio sąrašuose esančio darbuotojų skaičiaus.

¹⁰⁷ Šalkauskienė D. Socialinė įmonė – paramos neįgaliesiems garantas // Darbo biržos naujienos. 2008, kovas, p. 4–7.

¹⁰⁸ LR Smulkaus ir vidutinio verslo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 109-2993.

Kitas reikalavimas – nevykdyti veiklos, įtrauktos į socialinių įmonių neremtinų veiklų sąrašą¹⁰⁹, arba iš tokios veiklos gaunamos pajamos turėtų sudaryti ne daugiau kaip 20 proc. juridinio asmens pajamų. Š. m. balandžio 4 d. SADM ministro įsakymu Nr. A1-282 iš šio sąrašo išbraukti 9 (kita, niekur kitur nepriskirta, specializuota statybos veikla) ir 21 (Kompiuterių programavimo, konsultacinė ir susijusi veikla) punktai.¹¹⁰

Juridinių asmenų prašymus dėl neįgaliųjų socialinės įmonės statuso suteikimo nagrinėja TDB, tačiau galutinį sprendimą priima Lietuvos DB, vadovaudamasi Socialinių įmonių reikalų komisijos rekomendacija (socialinių įmonių vidaus valdymo sistema pateikiama 4 priede). Socialinės įmonės statusas paprastai suteikiamas neterminuotam laikotarpiui, tačiau gali būti suteikiamas ir kitam laikotarpiui, bet ne trumpesniai kaip 3 metai. DB taip pat vykdo planinius ir neplaninius patikrinimus, kurių metu tikrina kaip socialinės įmonės vykdo savo įsipareigojimus ir kaip naudoja valstybės skirtas pagalbos lėšas. Jeigu socialinė įmonė nesažiningai naudojasi suteikta valstybės finansine parama, pažeidžia subsidijų išmokėjimo bei panaudojimo tvarką visas gautas lėšas privalo gražinti.

Darbo santykių ypatumai socialinėje įmonėje. Darbo santykius socialinėje įmonėje reglamentuoja LR Darbo kodeksas (DK), SIĮ ir kt. teisės aktai. SIĮ 5 str. 5 d. nustatyta, kad nors socialinėse įmonėse dirbantiems neįgaliesiems gali būti nustatytos mažesnės darbo normos, tačiau šių asmenų darbo užmokestis dėl nustatytų mažesnių normų bei mažesnio darbo našumo negali būti sumažintas. Snarskytė teigia, kad „dėl darbo įgūdžių stokos, mažesnio darbo našumo, riboto darbingumo patirtas papildomas darbdavio išlaidas įstatyme numatytais būdais kompensuoja valstybė.“¹¹¹ Neįgaliesiems užtikrinamas papildomas valstybės rėmimas darbo užmokesčio ar socialinio draudimo įmokų kompensavimu.

Papildomos lengvatos, taikomos socialinėms įmonėms. Socialinėms įmonėms pagal Pelną mokesčio įstatymo¹¹² 5 str. 5 d. taikomas nulinis pelno mokesčio tarifas, jeigu per mokestinį laikotarpį darbuotojų, priklausančių SIĮ 4 str. nurodytoms tikslinėms asmenų grupėms, skaičius sudaro ne mažiau kaip 40 proc. metinio vidutinio sąrašuose esančių darbuotojų skaičiaus ir per mokestinį laikotarpį tokia įmonė nevykdo veiklos, įtrauktos į socialinių įmonių neremtinų veiklos rūšių sąrašą, arba per mokestinį laikotarpį iš tokios veiklos gautos pajamos sudaro ne daugiau kaip 20 proc. visų pajamų.

¹⁰⁹ Socialinių įmonių ir įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 50 proc. neįgaliųjų, neremtinų veiklos rūšių sąrašas // Valstybės žinios. 2008, Nr. 109-4168.

¹¹⁰ LR socialinės apsaugos ir darbo ministro 2008 m. rugsėjo 16 d. įsakymas Nr. A1-315 „Dėl Socialinių įmonių ir įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 50 procentų neįgaliųjų, neremtinų veiklos rūšių sąrašo patvirtinimo pakeitimo“ // Valstybės žinios. 2009, Nr. 55-2176.

¹¹¹ Snarskytė I. Neįgaliųjų asmenų darbo teisinis reglamentavimas : kai kurie aspektai // Jurisprudencija. 2007, t. 3 (93), p. 80 (Toliau – Snarskytė I.).

¹¹² LR Pelną mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 110-3992.

Vadovaujantis Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymo¹¹³ 13 str. 1 d. 2 p., valstybės ir savivaldybių turtas (patalpos) socialinėms įmonėms gali būti suteikiamas panaudos pagrindais laikinai neatlygintinai valdyti ir naudotis. Išlaidos, kurias socialinės įmonės sutaupo nemokėdamos už nuomojamas patalpas, taip pat laikomos realia valstybės pagalba šioms įmonėms.

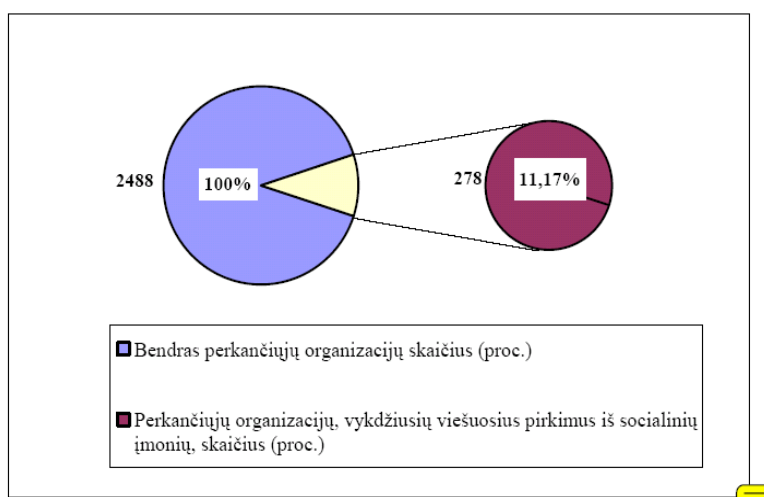
Vienas rimčiausių iššūkių socialinėms įmonėms – konkurencija su verslo įmonėmis. Konkuruoti su kitomis verslo įmonėmis, kai darbuotojų darbingumas yra mažesnis, ypač sunku. Ieškant atsakymo, kaip galima padėti socialinėms įmonėms konkuruoti darbo rinkoje Viešųjų pirkimų įstatyme¹¹⁴ atsirado 13 ir 91 straipsniai. 91 str. nurodyta, kad iš socialinių įmonių viešieji pirkimai turi būti (anksčiau buvo – gali būti) atliekami supaprastinta tvarka. Perkančioji organizacija, atlikdama supaprastintus pirkimus iš socialinių įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 50 proc. neįgaliųjų valstybės ir savivaldybių biudžetų lėšomis, privalo skirti ne mažiau kaip 10 proc. visų biudžeto asignavimų, numatytų biudžeto programų sąmatoje prekėms ir paslaugoms pirkti bei materialiajam turtui įsigyti. Tai turėtų palengvinti socialinių įmonių teikiamų paslaugų ar produkcijos realizaciją. Tačiau nepaisant Viešųjų pirkimų tarnybos priemonių, skatinančių perkančiąsias organizacijas dažniau pirkti iš socialinių įmonių: interneto tinklalapyje pastoviai teikiamos informacijos apie socialinių įmonių siūlomų prekių, paslaugų ir darbų asortimentą; informacijos perkančiąsias organizacijas apie būtinybę užtikrinti Viešųjų pirkimų įstatymo 91 str. laikymąsi, tenka konstatuoti, kad ši įstatymo nuostata dažnai nevykdoma. Ne visos biudžetinės įstaigos paiso Viešųjų pirkimų įstatymo nuostatos apie privalomą 10 proc. paslaugų ir produkcijos pirkimą iš neįgaliųjų socialinių įmonių. Nors valstybės institucijos kaip niekas kitas neturi pamiršti savo pareigos sudaryti palankią terpę socialinei integracijai.

Remiantis 2008 m. vykdytų viešųjų pirkimų iš socialinių įmonių rezultatų ataskaita¹¹⁵, palyginus perkančiųjų organizacijų, 2008 m. vykdžiusių viešuosius pirkimus iš socialinių įmonių, skaičių su bendru perkančiųjų organizacijų, 2008 m. vykdžiusių viešuosius pirkimus, skaičiumi pagal perkančiųjų organizacijų grupes, nustatyta, kad perkančiųjų organizacijų, vykdžiusių viešuosius pirkimus iš socialinių įmonių, skaičius (278) sudaro 11,17 proc. bendro, 2008 m. viešuosius pirkimus vykdžiusių, perkančiųjų organizacijų, skaičiaus (2 488) (žr. grafiką).

¹¹³ LR Valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 54-1492.

¹¹⁴ LR Viešųjų pirkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 84-2000.

¹¹⁵ Viešųjų pirkimų iš socialinių įmonių rezultatų ataskaita [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-06-22]. Prieiga per internetą: http://www.lrv.lt/bylos/skelbimai/viesieji-pirkimai/2008_social_ataskaita.pdf



Šaltinis: Viešųjų pirkimų iš socialinių įmonių rezultatų ataskaita

Pagrindinė priežastis, kurią nurodo perkančiosios organizacijos, ribojanti apsisprendimą pirkti iš socialinių įmonių, yra ta, kad socialinių įmonių siūlomas prekių, paslaugų ir darbų asortimentas bei jų kokybė dažnai neatitinka perkančiųjų organizacijų poreikių.

Aptariant socialinių įmonių įtaką užimtumui, galima teigti, kad jose paprastai įdarbinami asmenys, turintys sunkumų įsidarbinti atviroje darbo rinkoje. Daugeliu atveju darbas socialinėse įmonėse yra vienintelė reali galimybė neįgaliesiems įsidarbinti ir gauti mokamą darbą. Kadangi riboto darbingumo žmonių darbo našumas mažesnis, darbdaviai gauna valstybės paramą (subsидijos; taip pat įstatymų – Viešųjų pirkimų, Pelno mokesčio ir kt. – numatytos lengvatos) už tokių asmenų įdarbinimą. Socialinėje įmonėje neįgalūs asmenys įgyja profesinių įgūdžių, padidėja jų motyvacija dirbti, jie įgyja pasitikėjimą savimi, o tai ateityje gali jiems padėti įsidarbinti atviroje darbo rinkoje. Neįgaliųjų teisė į darbą ir galimybė užsidirbti pragyvenimui nebus tinkamai realizuota, jeigu vienintele galimybe tai padaryti bus darbas papildomai valstybės remiamose darbo vietose, todėl perėjimas iš socialinės įmonės į įprastą užimtumo formą turi būti valstybės politikos tikslas neįgaliųjų atžvilgiu. Neįgaliųjų asmenų integracija socialinėje įmonėje galėtų trukti tam tikrą laikotarpį, vėliau dirbantys neįgalieji turėtų pereiti dirbti nuolatinį darbą bei tapti laisvos darbo rinkos dalyviais. Paramos dydis socialinei įmonei kiekvienais metais būtų mažinamas 10 proc., o praėjus nustatytam laikotarpiui, įmonė turėtų būti pasirengusi išsilaikyti savarankiškai iš uždirdamų lėšų. Tokiu būdu tiek verslininkas, tiek įmonės dirbantieji palaiapsniui prisitaikytų prie vis sunkėjančių rinkos sąlygų. Socialinės įmonės turėtų būti tarpinė grandis tarp apsaugoto darbo ir atviros darbo rinkos.

3. UŽSIENIO ŠALIŲ PATIRTIES APŽVALGA NEĮGALIŲJŲ UŽIMTUMO KLAUSIMAIS

Neįgalumo užimtumo politikos klausimai aktualūs visų pasaulio valstybių socialinės politikos darbotvarkėje. Tokį aktualumą lėmė socialinio ir ekonominio gyvenimo aplinkybės, pirmiausia – didėjančios socialinės apsaugos išlaidos neįgalumo ir ligos rizikai, didėjanti vyresnio amžiaus

žmonių dalis visuomenės struktūroje, aukštesnis skurdo rizikos lygis neįgalųjų šeimose, žemesnis neįgalų asmenų užimtumo lygis.

Įvairių sociologinių tyrimų duomenimis¹¹⁶, neįgalūs žmonės pripažįstami kaip mažiausiai sėkmingai integruojama į darbo rinką grupė. Jų užimtumas labai žemas. „Pvz., Rusijoje 2001 m. dirbantys neįgalieji sudarė mažiau kaip 10 proc. visų dirbančiųjų skaičiaus. Palyginimui: JAV iš 54 mln. neįgalųjų dirba – 29 proc., Didžiojoje Britanijoje iš 5 mln. – 40 proc., Kinijoje iš 60 mln. – 80 proc.“¹¹⁷

Šiame skyriuje pateikiama užimtumo priemonių neįgaliesiems, kurios garantuojamos kai kuriose valstybėse, apžvalga. Analizuojamos valstybės savo teisės aktuose yra numačiusios ir įtvirtinusios įvairias priemones neįgalųjų socialinei integracijai ir užimtumui didinti. Bočko, O'Reilly¹¹⁸ įvardija šias labiausiai paplitusias neįgalųjų įdarbinimo priemones: kvotomis apsaugotos darbo vietos; darbo vietų steigimo subsidijos darbdaviams; socialinės įmonės; specialios dirbtuvės; tam tikrų profesijų neįgaliesiems rezervavimas.

Išlaikymo darbo rinkoje priemonės galima suskirstyti pagal pobūdį: 1) įpareigojimai darbdaviams (kvotos); 2) parama dirbantiems neįgaliesiems ir (arba) jų darbdaviams (remiamas užimtumas); 3) apsaugotos darbo rinkos, skirtos neįgaliesiems sudarymas (apsaugotas užimtumas).

Nors užsienio valstybės savo socialinę politiką neįgalųjų užimtumo klausimu formavo skirtingais laikotarpiais bei greičiu, visos valstybės ėjo viena kryptimi – siekė didinti neįgalųjų užimtumą. Aptariamų valstybių socialinėje politikoje neįgalųjų užimtumo klausimu galima išskirti kai kuriuos skirtumus. Tai daugiausiai priklauso nuo valstybėje įteisinto socialinės politikos modelio.

Diskriminaciją draudžiantys teisės aktai. Liberalusis socialinės politikos modelis labiausiai paplitęs Didžiojoje Britanijoje, JAV, Naujojoje Zelandijoje, Kanadoje. Bernoto, Guogio teigimu¹¹⁹, „čia valstybė garantuoja tik minimalią paramą savo piliečiams ir stengiasi, kad pats individas, pasikliaudamas rinka, užsitikrintų gerovę. Tokioje gerovės valstybėje asmuo skatinamas dalyvauti darbo rinkoje ir taip pasirūpinti pragyvenimo šaltiniu. Valstybė stengiasi tik sušvelninti skurdo, nelygybės, nedarbo problemas nedidelėmis išmokomis.“ Šiose valstybėse vengiama verslo įmonėms (darbdaviams) primesti kokius nors įpareigojimus įdarbinti neįgalius asmenimis. Įstatymuose įtvirtintas draudimas diskriminuoti šios socialinės grupės asmenis. Pagrindinis diskriminaciją draudžiančių įstatymų principas tas, kad neįgalūs asmenys nebūtų nustumti į nepalankią situaciją darbo rinkoje. Tai apima ir priėmimo į darbą procesą, ir darbo aplinkos pritaikymą, pašalinant

¹¹⁶ Люди с ограниченными возможностями в сфере труда : цифры и факты [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-07-22]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/new/2007/disabilityfactsheetru.pdf>

¹¹⁷ Специальный доклад уполномоченного по правам человека в Российской Федерации „Права и возможности инвалидов в Российской Федерации“ от 10 сентября 2001 года [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-08-17]. Prieiga per internetą: <http://www.ombudsman.gov.ru/docum/spinv.htm>

¹¹⁸ Бочко М. Э. Занятость инвалидов в регионе : проблемы и пути решения // Вестник Московского университета, 2001, № 8, p. 117–122; O'Reilly A. P. 12.

¹¹⁹ Bernotas D., Guogis, A. Socialinės politikos modeliai : dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos : monografija. Vilnius, 2003. P. 9. (Toliau – Bernotas D.).

barjerus socialinėje ir fizinėje aplinkoje, ir tinkamų darbo sąlygų bei darbo vietos sudarymą: įrangos, kurią jie naudoja, darbo grafikų pakeitimus ir kt. priemonės.

Antidiskriminacinė sistema gali būti įgyvendinta: 1) per specialius įstatymus (anglosaksų sistemos modelis); 2) per specialiųjų teisės normų įjungimą į bendrus antidiskriminacinius įstatymus (europinis kontinentinis modelis).

JAV pagrindinis teisės aktas, reglamentuojantis neįgalių asmenų įdarbinimą yra 1990 m. Įstatymas apie neįgalius amerikiečius (ADA)¹²⁰. Šio dokumento 102 d. nurodyta, kad draudžiama bet kokia JAV neįgalių piliečių diskriminacija visose sferose, įskaitant verslo, pramonės, prekybos, įsidarbinimo ir darbo procese, gyvenimo sąlygas, transportą ir t. t. Teisės akte labai smulkiai ir aiškiai išdėstytos neįgaliųjų teisės. Įstatymas skirtas visoms privataus sektoriaus įmonėms, kuriose dirba daugiau kaip 15 žmonių. Didelis dėmesys skiriamas specialiųjų darbo sąlygų, kurios padėtų neįgaliajam atlikti savo darbo funkcijas ir pasiekti maksimalaus produktyvumo, sudarymui.

1998–2001 m. laikotarpio JAV valdžios uždavinys buvo pasiekti, kad neįgaliųjų skaičius darbo rinkoje pasiektų vidutinį dirbančių amerikiečių lygį. Kaip rodo praktika, antidiskriminaciniai įstatymai neįgaliųjų atžvilgiu reikalingi, tačiau nepakankamai efektyvūs. Nepaisant valstybės pastangų, neįgaliųjų įdarbinimas 1998–2001 m. periodu ne tik nepasikeitė, o palyginus 1992–1996 m. duomenis, net pablogėjo. Ypač sumažėjo darbo rinkoje sunkų neįgalumo laipsnį turinčių asmenų, kuriems reikia įrengti specialias darbo vietas.¹²¹ Analizuojant priežastis, kodėl taip atsitiko, įvardijama darbdavių baimė, kad specialiųjų, nurodytų įstatyme, darbo sąlygų sudarymas neįgaliesiems gali pareikalauti didelių finansinių išlaidų. Tačiau JAV atliktų tyrimų duomenys parodė¹²², kad daugeliu atveju darbdavių sudarytos specialios sąlygos neįgaliesiems buvo paprastos, nebrangios, nekainuojančios nei daug laiko, nei pastangų, nei finansų. Darien nurodė¹²³, kad kai kurie darbdaviai pabrėžė specialiųjų darbo vietų sudarymo neįgaliesiems teigiamą naudą ir kitiems darbuotojams: specialiomis neįgaliesiems sudarytomis darbo sąlygomis, naudojosi ir kiti darbuotojai, o tai darė jų darbą efektyvesniu.

Didžiojoje Britanijoje gana ilgą laiką (nuo 1944 m.) neįgaliųjų užimtumo problema buvo sprendžiama įteisinus darbo vietų kvotų sistemą, tačiau 1995 m. priėmus Neįgaliųjų diskriminacijos aktą¹²⁴ dėmesys skirtas neįgalių asmenų lygių teisių įtvirtinimui įvairiose gyvenimo sferose, tame tarpe ir įdarbinimui. Įtvirtinta nuostata draudžianti priimant neįgalų asmenį į darbą ir tolesniuose

¹²⁰ The Americans with Disabilities Act of 1990 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-10]. Prieiga per internetą: <http://www.eeoc.gov/policy/ada.html>

¹²¹ Обзор... [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-11]. Prieiga per internetą: <http://rabota.perspektiva-inva.ru/index.php?id=118>.

¹²² Darien D., Kregel U., Kregel J. Знания работодателей и использование специальных условий для инвалидов на рабочем месте [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-10]. Prieiga per internetą: http://rabota.perspektiva_inva.ru/index.php?id=133 (Toliau – Darien D.).

¹²³ Darien D.

¹²⁴ Disability Discrimination Act 1995 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-12]. Prieiga per internetą: http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts1995/ukpga_19950050_en_2

darbo santykiuose diskriminuoti vien dėl jo negalios. Novikovas, analizavęs šį teisės aktą¹²⁵ teigia, kad darbdavys, prieš priimdamas į darbą neįgalų asmenį, pokalbyje negali užduoti klausimų apie priimamo neįgalaus asmens sveikatą, jeigu panašūs klausimai neužduodami kitiems pretendentams. Taip pat įteisintas draudimas nustatyti papildomus reikalavimus (palyginus su kitais asmenimis), mažinančius neįgaliųjų galimybes įsidarbinti. Tai leidžiama tik tais atvejais, jeigu reikalinga atlikti tam tikras tarnybines pareigas (pvz.: reikalingas vairuotojo pažymėjimas arba reikalaujama greitai judėti viešame visuomeniniame transporte).

Kanadoje antidiskriminacinės nuostatos užfiksuotos dviejuose teisės aktuose. Pažymėtina tai, kad Kanada pirmoji valstybė savo Konstitucijos¹²⁶ straipsnyje, garantuojančiame lygias teises visiems asmenims, išskiria neįgaliuosius. 1985 m. priimtas Žmogaus teisių įstatymas uždraudė eilę diskriminacinių veiksmų, o neįgalumas nurodytas kaip viena iš galimų priežasčių diskriminacijai.¹²⁷ Tačiau šis įstatymas nenustatė reikalavimo darbdaviui sudaryti reikiamas darbo sąlygas, kad neįgalus asmuo galėtų vykdyti savo darbo funkcijas. Tai buvo padaryta 1998 m., priėmus minėto įstatymo pataisas.

Apibendrinant galima teigti, kad liberalaus socialinio modelio valstybės neįveda darbdaviams papildomo reikalavimo steigti darbo vietas, tačiau įteisina antidiskriminacines nuostatas. Remiamasi pozicija, kad neįgalieji savo asmeninėmis ir profesinėmis savybėmis gali konkuruoti darbo rinkoje, su sąlyga, jog jie nebus diskriminuojami.

Remiamas užimtumas. Lengvatos neįgaliesiems – sutrumpinta darbo savaitė, ilgesnės atostogos, papildomos išlaidos sudarant specialias darbo sąlygas, pastovi rizika, kad neįgalus darbuotojas dažnai sirgs ir pan. – neskatina darbdavių įdarbinti neįgaliuosius savo įmonėje. Todėl daugelis Europos šalių teikia užimtumo palaikymo priemonės ne tik neįgaliesiems, bet ir darbdaviams. Šiame skyrelyje apie neįgaliesiems skiriamas valstybės palaikymo priemonės (darbo paiešką, palaikymą darbo vietoje ir kt.) nebus kalbama, bus apžvelgiamos finansinės paskatos darbdaviams, įdarbinusiems neįgaliuosius savo įmonėje. Labiausiai paplitusi paskata darbdaviui įdarbinti neįgalų asmenį – darbo užmokesčio subsidija, skirta darbo našumo skirtumui kompensuoti. Ši remiamo užimtumo priemonė labiausiai paplitusi Skandinavijos šalyse (Švedijoje, Olandijoje), kuriose įteisintas socialdemokratinis modelis. Bernoto ir Guogio¹²⁸ teigimu, šiam modeliui būdinga tai, kad valstybė „prisiima didžiausią atsakomybę, užtikrindama kiekvienam valstybės piliečiui materialinę gerovę, remia visiško užimtumo politiką, suteikdama kiekvienam piliečiui darbo vietą ir užmokestį, tenkinantį individo poreikius.“

¹²⁵ Государственная политика в отношении трудовой занятости людей с инвалидностью : международный опыт и Российская практика / сост. М. Л. Новиков. Москва, 2008. Р. 13. (Toliau – Новиков).

¹²⁶ Constitution Act, 1982 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-12]. Priega per internetą: http://www.solon.org/Constitutions/Canada/English/ca_1982.html

¹²⁷ O'Reilly A. P. 100.

¹²⁸ Bernotas D. P. 9–10.

Novikovas¹²⁹, analizuodamas remiamo užimtumo priemonės, teigia, kad neįgalieji čia naudojami labai didele valstybės parama, o darbdaviai suinteresuoti priimti neįgaliuosius, nes valstybė didele dalimi apmoka tokių neįgalių darbuotojų darbo užmokestį. Valstybinės subsidijos įmonėms mokamos tuomet, kai neįgaliajam garantuojamas toks pats darbo užmokestis kaip ir kitiems darbuotojams, neturintiems neįgalumo analogiškoje pareigybėje; ir kai sudaroma ilgalaikė darbo sutartis. „Efektyviai sumažindama darbdavių mokamus atlyginimus, bet nesumažindama neįgaliųjų gaunamų pajamų, ši priemonė tam tikru mastu suvienodina dalyvavimo darbo rinkoje sąlygas ir kartu leidžia neįgaliesiems susirasti pragyvenimo šaltinį.“¹³⁰ Kai kuriose valstybėse darbo užmokesčio subsidijos skiriamos laikinai. Pvz.: Švedijoje – 4 m., Vokietijoje – iki 8 m. Skiriasi ir subsidijos dydis. Pvz.: Austrijoje jis sudaro iki 80 proc. darbo užmokesčio pirmus darbo metus. „Švedijoje darbo užmokesčio subsidija pirmus metus sudaro 90 proc., o likusius trejus – 50 proc.“¹³¹

O'Reilly¹³² išskiria kitus finansinius stimulus, skatinančius darbdavius įdarbinti neįgaliuosius: – subsidija skirta profesinio mokymo išlaidoms kompensuoti; – subsidija darbo vietos įrengimui ir specialiosios įrangos (pritaikytos kompiuterinės įrangos, specialių baldų ir kt., kad neįgalieji galėtų be kliūčių atlikti savo darbo funkcijas) įsigijimui; – subsidija individualių pagalbininkų (asistentų, konsultantų, meistrų–mokytojų) neįgaliesiems, kad šie galėtų įgyti žinių, reikalingų įgūdžių konkrečioje darbo vietoje, apmokėjimui; – subsidija, skatinanti darbdavius išsaugoti neįgaliojo darbo vietą; – subsidija išlaidų, skirtų darbo vietai pertvarkyti, padengimui; – įnašų į socialinio draudimo fondą už neįgalius asmenis sumažinimas; – mokesčių lengvatos (pvz., „Čekijoje kasmet neapmokestinama 1235–1648 eurų; Ispanijoje – įmonių į socialinės apsaugos fondus lengvatos; Slovakijoje – sveikatos draudimo įmokos už įdarbintus neįgaliuosius mažinamos nuo 10 iki 5 proc.“¹³³

Ar gali ši paskatų sistema veikti efektyviai, didele dalimi priklauso nuo bendros situacijos darbo rinkoje. Pvz., daugelyje valstybių subsidijuojamos darbo vietos ne itin skatina darbdavius, nes po tam tikro laiko jie turi išlaikyti darbo vietą ir toliau mokėti neįgaliajam atlyginimą. Esant dideliame nedarbui, paplitus įvairių formų smulkiajam verslui, kuris suteikia nedaug galimybių neįgaliajam dirbti pagal savo pajėgumą, visos šios priemonės gali nepasiekti numatytų tikslų.

Ipareigojimai darbdaviams. Viena iš papildomų garantijų neįgaliesiems įsidarbinti, teisės aktuose nustatytų darbo vietų kvotų sistema. Ši sistema paplitusi beveik visose Europos valstybėse, išskyrus kai kurias Skandinavijos šalis.

¹²⁹ Новиков. P. 17–18.

¹³⁰ Neįgaliųjų integracija į darbo rinką... P. 94–95.

¹³¹ Модель политики занятости в Швеции [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-24]. Prieiga per internetą: <http://www.rutrud.ru/content/view/16/6/>

¹³² O'Reilly. P. 87.

¹³³ Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Vilnius, 2006. P. 31.

Novikovas¹³⁴ teigia, kad darbo vietų kvotų sistema kai kurių valstybių teisės aktuose buvo įteisinta jau 1923 m. Austrijoje, Vokietijoje, Italijoje, Lenkijoje ir Prancūzijoje galiojo nuostatos, pagal kurias darbdaviai privalėjo priimti į darbą neįgaliuosius–karo veteranus. Vėliau, po Antrojo pasaulinio karo, kvotų sistema įteisinta ir kitose Europos valstybėse. TDO enciklopedijoje¹³⁵ teigiama, kad darbo vietų kvotos įteisintos ir tokių valstybių, kaip Angola, Filipinai, Tanzanija, Japonija, Kinija ir kt. įstatymuose.

Kvotų sistema pagrįsta principu, kad neįgalieji negali lygiai konkuruoti darbo rinkoje, todėl valstybė darbdaviams įstatymais nustato įpareigojimą būtinai įdarbinti nustatytą skaičių ar procentą tam tikros grupės, kurie papildomai remiami darbo rinkoje, asmenų. Novikovo¹³⁶ nuomone, ši priemonė remiasi prielaida, kad be kvotų darbdaviai neįdarbintų neįgaliųjų dėl šių priežasčių: nusistatymo, kad pastarieji nėra tokie produktyvūs kaip sveikieji darbuotojai; nenoro užsikrauti finansinių išlaidų pritaikant darbo vietą neįgaliesiems. Vaddingtonas¹³⁷ pastebi, kad kvotų sistema pagrįsta dviem tarpusavyje susijusiais pasiūlymais: 1) darbdaviai neįdarbins neįgaliųjų, jeigu tam nebus įpareigoti; 2) daugelis neįgaliųjų dėl savo neįgalumo negali konkuruoti darbo rinkoje su sveikaisiais darbuotojais. Todėl valstybei keliamas uždavinys – skatinti ir įpareigoti darbdavius neįgaliuosius asmenis.

O'Reilly¹³⁸ išskiria tris kvotų sistemos modelius:

– *Rekomendacinis modelis* – įstatymais numatytas rekomendacinio pobūdžio įpareigojimas darbdaviams sukurti savo įmonėse neįgaliesiems minimalų procentą darbo vietų. Kvotų sistema, kurioje nenustatyta sankcijų už kvotų nesilaikymą, skirta daugiau darbdavių moraliniam įpareigojimui. Kvotavimas – geranoriškas, jokių baudų už darbo vietų kvotų neįvykdymą darbdaviams nenumatyta. Tokia sistema nuo 1986 m. veikia Olandijoje (Neįgaliųjų užimtumo įstatyme). Vaddingtono¹³⁹ teigimu, olandų patirtis rodo, kad tokia kvotų sistema, kurioje darbdaviui už kvotų neįvykdymą jokių sankcijų nenumatoma, nėra efektyvi.

– *Privalomasis modelis, nenumatantis sankcijų (baudų)*. Toks modelis 1944 m. buvo įteisintas Didžiojoje Britanijoje. Neįgaliųjų užimtumo akte šių asmenų teisė į darbą buvo užtikrinta darbo vietų kvotų sistemos pagalba. Įmonės, kuriose dirbo daugiau kaip 20 darbuotojų privalėjo įdarbinti 3 proc. neįgalių asmenų, o darbdaviui už darbo vietų kvotų pažeidimus, galėjo būti paskirta iki 500 svarų sterlingų dydžio sankcija. Tačiau nuo 1944 m. baudos pagal šį Aktą buvo paskirtos tik 10 atvejų.

¹³⁴ Новиков. P. 15.

¹³⁵ Momm W., Iuchi M. Международные стандарты и национальные законодательства по вопросам приема на работу в поддержку инвалидов // Энциклопедия МОТ. P. 145.

¹³⁶ Neįgaliųjų integracija į darbo rinką Lietuvoje / A. Bagdonas, S. Girdzijauskienė, B. Gruževskis ir kt. Vilnius, 2008. P. 93–94.

¹³⁷ Waddington. Reassessing... P. 62–101.

¹³⁸ O'Reilly A. P. 91–92.

¹³⁹ Waddington L. Changing Attitudes to the Rights of People with Disabilities in Europe // Law, Rights and Disability / ed. J. Cooper. London Philadelphia : Jessica Kingsley Publishers, 2000. P. 36. (Toliau – Waddington. Changing...)

Paskutinioji bauda paskirta 1975 m.¹⁴⁰ Buvo nuspręsta, kad ši kvotų sistema nepajėgi pritraukti neįgaliuosius į darbo rinką, jos įgyvendinimas nepakankamai kontroliuojamas ir blogai organizuotas, todėl 1995 m. kvotų sistemos atsisakyta.

– *Privalomasis modelis, numatantis sankcijas (baudas)*. Čia darbdaviai turi dvi alternatyvas: arba įdarbinti nustatytą procentą neįgaliųjų; arba sumokėti baudą. Vadingtono nuomone¹⁴¹, ši sistema (kai už darbo vietų kvotų neįvykdymą baudos mokamos į specialų fondą) tapo ypač populiari tose valstybėse, kurios kvotavimo sistemą reformavo 1980–1990 metais. Tokia kvotų sistema leidžia darbdaviams išvengti neįgalių asmenų įdarbinimo, tačiau tam reikia mokėti įmokas (baudas) į specialius tikslinius fondus. Šie fondai paprastai paskirsto sukauptas lėšas neįgaliųjų integracijai į darbo rinką (darbo vietų sukūrimui neįgaliesiems, neįgaliųjų profesiniam mokymui, užimtumui atviroje darbo rinkoje arba specializuotose įmonėse). Tokios taisyklės nustatytos Vokietijoje, Austrijoje, Vengrijoje, Lenkijoje, Rumunijoje, Slovakijoje, Prancūzijoje, Čekijoje ir kt. Švedijoje, Prancūzijoje ir Vokietijoje finansavimas yra skirtas neįgaliųjų darbo aplinkos pritaikymui (apima mokymą, adaptaciją, techninę pagalbą, darbo užmokesčio subsidijas, dotacijas). Turkijoje „iš baudų gaunamos lėšos naudojamos ne tik neįgaliųjų profesiniam mokymui ar rehabilitacijai, bet ir paskoloms neįgaliųjų verslui.“¹⁴²

Darbdaviui neretai labiau apsimoka sumokėti baudą už kiekvieną neįdarbintą neįgalų asmenį, nei įrengti jam specializuotą darbo vietą ar sudaryti specialias darbo sąlygas. Pvz.: „Austrijoje baudos dydis siekia – 201 eurų per mėnesį; Slovakijoje – 3 minimalūs darbo užmokesčiai (arba 504 eurai) per metus.“¹⁴³ Daugelis darbdavių mano, kad šios baudos pernelyg mažos, kad įmonėje atsirastų suinteresuotumas įdarbinti neįgalųjį. Darbdavių teigimu, svarbia priemone padidinti neįgaliųjų užimtumą būtų skiriamos subsidijos.

Darbo autorė, remdamasi Conroy, Vanagan; O'Reilly; Kotovo¹⁴⁴ surinkta informacija sudarė lentelę, kurioje pateikiamas tam tikroje valstybėje nustatytas kvotos dydis, jos privalomumas.

¹⁴⁰ Россия... P. 38 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-16]. Prieiga per internetą: http://www.unrussia.ru/publications/russia_on_the_pat.ru.pdf

¹⁴¹ Waddington L. Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe : from Quotas to Anti-Discrimination laws // Comparative Labour Law Journal. 1996, Vol. 18 (1), p. 62–101. (Toliau – Waddington. Reassessing...).

¹⁴² Socialiai atskirtų asmenų užimtumo kryptys : Europos Tarybos valstybių narių socialiai atskirtų asmenų užimtumo politikos ir patirties tyrimo ataskaita / parengė J. Pilinger. 2004. P. 36.

¹⁴³ Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti. Vilnius, 2006. P. 30.

¹⁴⁴ Conroy P., Vanagan S. Research Project on the Effective Recruitment of People with Disabilities into the Public Service (2001) [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-12]. Prieiga per internetą: [Effective Recruitment of People with Disabilities in the Public Service.pdf](#). P. 22; O'Reilly A.; Котов В. Обзор законодательства других стран в сфере трудоустройства инвалидов [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-07-29]. Prieiga per internetą: http://pravo.perspetiva_inva.ru/index.php?id=179

Valstybės pavadinimas	Kvotų dydis procentais	Įmonės darbuotojų skaičius	Privalomumas Privaloma/neprivaloma	Privačiame/valstybiniame sektoriuje/Abiejuose
Austrija	4 (1)*	25	privaloma	Abiejuose
Liuksemburgas	2-5	**	privaloma	Abiejuose
Prancūzija	6	20	privaloma	Abiejuose
Vokietija	5	20	privaloma	Abiejuose
Graikija	7	50	privaloma	Abiejuose
Airija	3	-	neprivaloma	valstybiniame sektoriuje
Italija	15 (1)***	50	privaloma	abiejuose
Ispanija	3	50	privaloma	abiejuose
Vengrija	5	20	privaloma	abiejuose
Lenkija	6	25	privaloma	abiejuose
Olandija	3-5	20	rekomenduojama	abiejuose
Turkija	3	50	privaloma	abiejuose

* išlaikomas santykis: 1 neįgalusis/25 darbuotojai.

** priklausomai nuo nuosavybės formos ir nuo to, koks kiekis darbuotojų dirba.

*** išlaikomas santykis 1 neįgalusis/50 darbuotojų. 1999 m. priimtas įstatymas tam tikras darbdavių grupes ir sektorius atleidžia nuo darbo vietų kvotų steigimo.

Kaip matyti iš pateiktos lentelės, beveik visose nurodytose valstybėse (išskyrus Olandiją ir Airiją) įteisintas trečiasis kvotų sistemos modelis (privalomasis, numatantis baudas). Olandijoje galioja rekomendacinis modelis, nenumatantis baudų. Kvotos darbo vietoms steigti beveik visose šalyse nustatytos tiek valstybinio, tiek privataus sektoriaus įmonėms. Airijoje reikalavimas steigti kvotuotas darbo vietas numatytas tik valstybiniame sektoriuje.

Kai kurių šalių įstatymai skatina darbdavius priimti į darbą neįgalius asmenis su sunkiomis neįgalumo formomis. „Pvz.: priėmimas į darbo vietą neįgaliojo su vežimėliu, prilyginamas ne vienai darbo vietai, o trimis.“¹⁴⁵ Panašiai remiami ir neįgalieji, neturintys darbo patirties.

Pagrindine priemone neįgaliųjų užimtumo problemoms spręsti Rusijoje taip pat yra darbo vietų kvotų nustatymas įmonėms, nepriklausomai nuo jų organizacinės ir nuosavybės formos, kai jose dirba daugiau kaip 30 darbuotojų (Neįgaliųjų socialinės apsaugos įstatymo 21 str.).¹⁴⁶ Siekiant išsiaiškinti darbo vietų kvotų efektyvumą Rusijoje buvo atliktas tyrimas. Romanovas ir Jarskaja¹⁴⁷ aiškinosi neįgaliųjų ir darbdavių nuomonę apie šią užimtumo priemonę. Buvo nustatyta, kad darbdaviai siekiantys išvengti baudų už darbo vietų kvotų nesilaikymą, oficialiai ima į darbą neįgalų asmenį, moka jam atlyginimą 3–4 kartus mažesnę už baudą, tačiau toks neįgalusis į darbą neatvyksta ir sėkmingai sėdi namuose. Šie autoriai pateikė darbdavių nuomonę, kuri yra tokia: įstatymas sukurtas ne neįgaliesiems padėti, o biudžetui papildyti. Jei valstybei neužtenka lėšų neįgaliųjų reabilitacinių programų vykdymui, tai optimaliausias sprendimas būtų naujo mokesčio įvedimas,

¹⁴⁵ Новиков. Р. 16.

¹⁴⁶ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июля 2001 г.) „О социальной защите инвалидов Российской Федерации“, „О занятости населения в Российской Федерации“.

¹⁴⁷ Романов П., Ярская-Смирнова Е. Политика инвалидности : социальное гражданство инвалидов в современной России [interaktyvus] [Žiūrėta: 2009-07-26]. Prieiga per internetą: http://paralife.narod.ru/1sociology/politika_invalidnosti_2006/05_problems.htm

kurio lėšos būtų skiriamos neįgaliųjų darbo vietų sukūrimui. Rusijos darbdaviai piktinasi, kad baudos dydis yra vienodas mažoms ir didelėms įmonėms. Taip pat tyrimo metu paaiškėjo, kad didžioji dauguma apklaustų neįgaliųjų apie darbo vietų kvotas nėra nieko girdėję, o kas penktas apklaustasis nemato šioje sistemoje jokios perspektyvos.

EK atlikti tyrimai¹⁴⁸ nenustatė, kad kvotų sistema pateisina užsibrėžtus tikslus didinti neįgaliųjų užimtumą. Todėl daugumas valstybių darbo vietų kvotų sistemos neįvedė iš viso, arba jos atsisakė (pvz.: Lietuva, Didžioji Britanija). Tačiau Vadingtono¹⁴⁹ teigimu, dar daugelyje Europos valstybių dabartiniu metu kvotų sistema išlieka kaip viena iš svarbiausių valstybės socialinės politikos priemonių, skirtų neįgaliųjų užimtumui.

Apibendrinant, galima nustatyti tokius darbo vietų kvotų sistemos *trūkumus*. Kvotų sistema kritikuotina, kaip diskriminuojanti. Ji nėra nukreipta į neįgaliųjų kilimą darbe, karjereje, čia sutelkiamas dėmesys į mažiau apmokamus, mažareikšmiškus darbus. Kvotų sistemos centre yra ne žmogaus sugebėjimas dirbti, o neįgalumas. Tikslu turėtų tapti ne sankcijos darbdaviams už kvotų neįvykdymą, o realus neįgaliųjų įdarbinimas. Dažnai kyla konfliktas tarp neįgalaus asmens, kuris siekia įsidarbinti ir iš kitos pusės – darbdavio, kurio pagrindinis tikslas – siekis konkuruoti atviroje rinkoje. Darbdavys siekia kvalifikuotos darbo jėgos, o ne atvirakščiai – sukurti tam tikrą procentą darbo vietų neįgaliesiems asmenims. Darbdaviai mano, kad priimdami dirbti neįgalų asmenį, jie patiria nuostolių. Visų pirma dėl to, kad moka neįgaliesiems tokį pat atlyginimą kaip ir kitiems, antra – įrengdami specialias darbo vietas, trečia – kai sprendžiamas susirgusio neįgalaus asmens pakeitimo klausimas. Dažnai darbdavys tik formaliai priima neįgalų asmenį, kad galėtų išvengti baudų, tačiau realiai neįgalieji neįdarbinami. Kai kuriais atvejais darbdaviai sumoka neįgaliesiems, kad jie liktų namuose. Tai netenkina nei neįgaliųjų, nei valstybės politikos, kuri siekia didinti neįgaliųjų užimtumą.

Apsaugotas užimtumas. Po Antrojo pasaulinio karo, TDO ir daugelis kitų tarptautinių bei regioninių organizacijų priėmė dokumentus, skirtus apsaugotam užimtumui plėtoti. 1955 m. priimta TDO Rekomendacija Nr. 99 Dėl neįgaliųjų perkvalifikavimo¹⁵⁰, kurios 32–35 str. nustatytos apsaugoto užimtumo priemonės, numatančios kurti specializuotus cechus, skirtus neįgaliesiems, kuriems sunku judėti. Neįgaliųjų, kurie negali dirbti įprastose darbo vietose, apsaugoto užimtumo klausimas reglamentuotas ir 1986 m. EK priimtoje Rekomendacijoje dėl neįgaliųjų užimtumo Bendrijoje (86/379/EEB)¹⁵¹, kurioje valstybės narės raginamos imtis visų priemonių didinti neįgaliųjų galimybes dirbti ir mokytis profesijos, nustatyti realius užimtumo uždavinius neįgaliesiems ir būtinų veiksmų planą jiems mokyti ir įsidarbinti. 2002 m. EK reglamentu dėl

¹⁴⁸ O'Reilly A. P. 96.

¹⁴⁹ Waddington. Reassessing... P. 40.

¹⁵⁰ Рекомендация МОТ № 99 от 22 июля 1955 г. „О переквалификации инвалидов“ [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-10-02] Prieiga per internetą: http://www.ilo.ru/standards_ru.htm

¹⁵¹ Rekomendacija dėl neįgaliųjų užimtumo Bendrijoje (86/379/EEB) // OL L 225, 1986/08/12, p. 43.

valstybės pagalbos teikiamos užimtumui¹⁵² valstybėms narėms leidžiama skatinti darbdavius ir kurti specialias dirbtuves, kuriose neįgalieji gali būti įdarbinti ir palikti dirbti.

Apsaugotas užimtumas, kaip neįgalių asmenų užimtumo forma, labiausiai paplitusi šiaurės Europos valstybėse (Didžiojoje Britanijoje, Olandijoje, Airijoje, Belgijoje).

Specializuotos įmonės. Specializuotos įmonės laikomos kaip „atsarginis“ variantas neįgaliųjų įdarbinimui, kai jam nepavyksta rasti darbo vietos atviroje darbo rinkoje, arba kaip tolesnė priemonė integruojanti neįgalų asmenį į atvirą darbo rinką. Specializuotose įmonėse paprastai įdarbinami asmenys, turintys rimtų fizinių pažeidimų arba kai jiems neįmanoma sudaryti tinkamų darbo sąlygų įprastoje įmonėje. O'Reilly¹⁵³ teigia, kad specializuotos įmonės privalo turėti du tikslus: duoti neįgaliesiems galimybę užsiimti reikalinga veikla bei paruošti juos, kiek tai įmanoma, dirbti įprastose darbo vietose.

Įvairiose šalyse ši priemonė taikoma skirtingu mastu. Chuzer¹⁵⁴, kaip specializuotos įmonės pavyzdį, pateikia Olandijos mokomąsias dirbtuves. Čia valstybė už kiekvieną neįgalųjį moka 24 tūkst. eurų per metus. Tokioje dirbtuvėje privaloma įdarbinti kiekvieną besikreipiantį neįgalųjį, todėl darbdaviams siūloma parinkti tokius darbus, kurie vėliau bus paklausūs darbo rinkoje. Neįgalieji tokiose dirbtuvėse gali dirbti 2 metus, po to privalo išeiti. Per 2 m. neįgaliajam, dirbančiam dirbtuvėje, suteikiama reali galimybė įtvirtinti darbo įgūdžius, kad paskui galėtų pateikti į atvirą darbo rinką.

Tačiau specializuotos įmonės turi nemažai *minusų*: paprastai neįgaliesiems, dirbantiems tokiose įmonėse mokamas labai nedidelis (simbolinis) atlyginimas; specializuotos darbo vietos, nors ir reikalingos tam tikroms darbuotojų grupėms, gali privesti prie neįgaliųjų izoliacijos ir sukurti neigiamą požiūrį arba stereotipus visuomenėje; taip pat, kaip parodė atlikti tyrimai¹⁵⁵ perėjimas iš specializuotų įmonių į atvirą darbo rinką svyruoja nuo 1 iki 5 proc., taigi galimybės patekti į atvirą darbo rinką labai mažos. Kad perėjimas iš specializuotos įmonės į atvirą darbo rinką žemas, gali būti paaiškinama šiomis priežastimis¹⁵⁶: neįgalieji patys dažnai vengia perėjimo į įprastą darbo rinką, nes nesėkmės įprastame užimtumo procese atveju paskui prieš juos vėl iškyla problema įsidarbinti specializuotoje įmonėje; neįgalieji bijo netekti tam tikrų lengvatų, kurias jie gauna dirbdami specializuotose įmonėse; specializuotų įmonių darbdaviai nenoriai išsiskiria su darbuotojais, kurių įgytas profesionalumas ir produktyvumas taip išauga, kad jie tampa svarbia darbo jėga įmonėje;

¹⁵² 2002 m. Europos Komisijos reglamentas dėl valstybės pagalbos užimtumui // OL L 337, 2002/12/13, p. 3.

¹⁵³ O'Reilly. P. 68.

¹⁵⁴ Хьюзер Ф. Переход от специализированных предприятий к возможностям трудоустройства инвалидов на открытом рынке труда // Новые возможности трудоустройства для людей с инвалидностью в России : сборник материалов международной конференции. Москва, 2007. P. 57.

¹⁵⁵ Samoy E., Waterplas L. Sheltered employment in the European Community. Brussels, Commission of the European Union, 1992; Thornton P., Lunt N. Employment policies for disabled people in eighteen countries : a review. University of York, Social Policy Research Unit, 1997.

¹⁵⁶ Инвалиды в России : причины и динамика инвалидности, противоречия и перспективы социальной политики [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-30]. Prieiga per internetą: <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/bea/report/1999/bea031999analysis/bea031999analysis000.htm>

didėjančios bedarbystės sąlygomis, atviroje darbo rinkoje esančios įmonės nelabai noriai priima į darbą neįgaliuosius, kurie anksčiau dirbo specializuotose įmonėse.

Nežiūrint minusų, dažnai neįgaliajam darbas specializuotoje įmonėje yra vienintelė galimybė gauti apmokamą darbą, taip pat įmonė (darbdavys) gauna apmokytą, gerą ir stropų darbuotoją, kuriam už žemesnį jo darbingumą mokamos papildomos valstybės dotacijos.

Rezervuotų darbo vietų sistema. 1993 m. gruodžio 20 d. JTO priimtose Lygių galimybių neįgaliesiems standartinėse taisyklėse¹⁵⁷ (7 taisyklė 2 p.) nurodyta, kad valstybės turi aktyviai palaikyti neįgalių asmenų integraciją į darbo rinką. Aktyvus palaikymas apima: profesinį mokymą, kvotas, rezervuotas darbo vietas, paskolas ir dotacijas verslui, mokesčių lengvatas ir kt. priemones.

Kai kuriose ES valstybėse narėse neįgaliesiems darbo vietos rezervuojamos valstybinėje tarnyboje. Pvz.: „Danijoje – valstybinės institucijos įpareigosios teikti prioritetą neįgaliesiems asmenims, kurie negali gauti darbo privačiose įstaigose, o darbas atitinka galimybes dirbti; Čekijoje – valstybinės įstaigos/įmonės įpareigosios sudaryti atitinkamas galimybes žmonėms su negalia.“¹⁵⁸

Rezervuotos darbo vietos pagal profesijas, kurios yra labiausiai tinkamos neįgaliųjų įdarbinimui, apibrėžtos ir Rusijos Federacijos neįgaliųjų socialinės apsaugos įstatymo 20 str. 3 d.¹⁵⁹

Apibendrinant užsienio valstybių patirties apžvalgą neįgaliųjų integracijos į darbo rinką srityje, galima teigti, kad neįgaliųjų užimtumo politika susideda iš tokių pagrindinių sričių: integracijos į darbo rinką (subsидijos, kvotos), kovos su diskriminacija priemonių, apsaugoto užimtumo. Išvardintų valstybių socialinėje politikoje labai retai įteisintas tik vienas koks nors „grynas“ modelis. Visi neįgaliųjų užimtumo modeliai turi savų plusų ir minusų. Patirtis rodo, kad efektyviausios yra mišrios neįgaliųjų užimtumo schemas, kai sujungiamos kelios priemonės. O didžiausias dėmesys visose valstybėse skiriamas neįgaliųjų integracijai į atvirą darbo rinką.

4. NEĮGALIŪJŲ DARBO TEISINIO REGLAMENTAVIMO YPATUMAI

Lietuvos DK¹⁶⁰ 2 str. 1 d. 9 p. įtvirtintas vienas iš darbo teisės principų – darbo įstatymų bendrumas ir jų diferenciacija pagal darbo sąlygas ir darbuotojų psichofizines savybes. Tai reiškia, kad bendrosios darbo santykių šalių teisės ir pareigos yra vienodos visiems, tačiau dėl skirtingų psichikos ar fiziologinių savybių neįgaliesiems gali būti taikomos išskirtinės sąlygos ir garantijos. Pasak Vaišvilos¹⁶¹, diferenciacija – teisių pridėjimas arba lengvatų suteikimas valstybės priemonėmis, numatoma tik tiems

¹⁵⁷ Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities [interaktyvus].

[Žiūrėta: 2009-08-30]. Prieiga per internetą: <http://www.independentliving.org/standardrules/StandardRules.pdf>

¹⁵⁸ Sunkiai integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti (antrojo etapo ataskaita) / Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius, 2006. P. 30.

¹⁵⁹ Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июля 2001 г.) „О социальной защите инвалидов Российской Федерации“ [interaktyvus].

[Žiūrėta: 2009-10-09]. Prieiga per internetą: <http://base.garant.ru/10164504.htm>

¹⁶⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.

¹⁶¹ Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius, 2000 P. 142.

asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai užsitikrinti savo pagrindinių žmogaus teisių. Lietuvos Konstitucinis Teismas 1996 m. vasario 28 d. nutarime yra konstatavęs: „[...] konstitucinis asmenų lygybės principas savaime nepaneigia to, kad įstatymu gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu.“

Lietuvos teisės aktuose papildomos garantijos neįgaliesiems numatytos ne tik įsidarbinant, bet ir atleidžiant iš darbo, nustatant papildomas darbo sąlygas, darbo ir poilsio laiką ir kt. Šiame darbo skyriuje nagrinėjamas neįgalių asmenų darbo sąlygų teisinis reglamentavimas nuo darbo sutarties sudarymo, darbo bei poilsio laiko nustatymo iki darbo sutarties nutraukimo. Bus aptartos ne tik darbo laiko organizavimo, bet lanksčios darbo organizavimo formos.

4. 1. Išbandymo sąlyga darbo sutartyje

Lietuvos DK 105 str. 2 d. tarp asmenų, kuriems negali būti taikomas išbandymo laikotarpis, neįgalus asmuo, ar asmuo, kurio darbingumas sumažėjęs, neminimi. Priimant į darbą neįgalų asmenį, sudarant darbo sutartį ir norint patikrinti, ar neįgalus asmuo tinka sulygtam darbui, ar paties stojančiojo dirbti pageidavimu, šalys gali susitarti dėl išbandymo laikotarpio. Nekrošius¹⁶² pabrėžia, kad išbandymas yra nustatomas šalių susitarimu, t. y. nė viena darbo sutarties šalis negali primesti kitai šaliai sąlygos dėl išbandymo. Kaip rodo praktika, išbandymo sąlyga dažniausiai nustatoma darbdavio iniciatyva, nes jis siekia iš darbuotojo atitinkamos kvalifikacijos, žinių, darbo įgūdžių, kokybiško darbo atlikimo. Išbandymo metu kaip tik ir patikrinamos šios darbuotojo savybės. Darbo sutartyje turi būti nurodoma, kieno iniciatyva yra nustatytas bandomasis laikotarpis. Tai turi svarbią teisinę reikšmę. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – AT) civilinėje byloje¹⁶³ yra pažymėjęs, kad jeigu darbo sutartyje nurodomas tik išbandymo terminas, tačiau neįvardijama, kieno iniciatyva šis terminas nustatytas, tai vien ši aplinkybė išbandymo sąlygą nedaro negaliojančia ir tai nereiškia, jog dėl išbandymo sąlygos iš viso nebuvo susitarta. Tačiau kai kyla ginčas, kieno iniciatyva buvo nustatytas išbandymas, tai tokia darbo sutarties sąlyga yra aiškinama darbuotojo naudai, t. y. kad išbandymas nustatytas darbuotojui pageidaujant pasitikrinti, ar darbas jam tinka, jeigu darbdavys neįrodo priešingai.

Konkretų išbandymo terminą savo susitarimu šalys nustato pačios. Tai gali būti savaitė, mėnuo ir pan. Tačiau išbandymo terminas negali būti ilgesnis kaip 3 mėnesiai (DK 106 str. 2 d. įstatymų nustatytais atvejais, gali būti taikomas ir ilgesni išbandymo terminai, bet ne ilgesni kaip 6 mėn.). Lietuvos AT¹⁶⁴ yra nurodęs, kad priimto į darbą darbuotojo išbandymas negali būti nei pratęstas, nei

¹⁶² Nekrošius I., Petrylaitė D. Darbo teisė : vadovėlis. Vilnius, 2008. P. 207.

¹⁶³ Lietuvos AT 2000-09-20 nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-860 [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-09-30]. Prieiga per internetą: http://www.lai.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=18915

¹⁶⁴ Lietuvos AT 1999-05-26 nutartis ieškovės L. T. grąžinimo į darbą byloje Nr. 3K-3-200/1999.

kartojamas. Išbandymo pratęsimas reikštų darbuotojo padėties pabloginimą, nes būtų prailgintas terminas, per kurį darbdavys gali atleisti darbuotoją iš darbo supaprastinta tvarka.

Prof. Dambrauskienės ir kitų autorių¹⁶⁵ teigimu, išbandymo laikotarpiu darbuotojui turi būti taikomi visi darbo įstatymai, t. y. šiam darbuotojui negali būti taikomos kitokios darbo sąlygos ar keliama kitokie reikalavimai nei analogišką darbą dirbantiems toje įmonėje darbuotojams.

Koks išbandymo neįgaliesiems terminas nustatomas kai kurių naujų ES valstybių narių (Latvijos, Estijos, Čekijos, Slovakijos, Vengrijos, Bulgarijos bei Rumunijos) teisės aktuose, savo straipsnyje siekė išnagrinėti Snarskytė¹⁶⁶. Minėta autorė nustatė, kad norint patikrinti neįgalaus darbuotojo darbingumą dirbti, neįgalumas kaip diferencijuotos trukmės išbandymo laikotarpio pagrindas, numatytas tik Rumunijoje, kur išbandymo laikotarpis tikrinti neįgalių darbuotojų profesinius gebėjimus leidžiamas ne ilgiau kaip 50 kalendorinių dienų.

Kai kurių kitų valstybių, pvz.: Rusijos Federacijos DK¹⁶⁷ 21 str. nustatyta, kad bandomasis laikotarpis negali būti nustatytas Tėvynės karo neįgaliesiems, įdarbinamiems į rezervuotas darbo vietas.

Lietuvoje ribojimas taikyti išbandymo laikotarpį, norint įdarbinti neįgalų asmenį socialinėje įmonėje yra nustatytas LR Socialinių įmonių įstatymo 5 str. 2 d. Tačiau čia ribojimas nustatyti išbandymo priimant į darbą neįgalų asmenį siejamas tik su jiems skirtomis darbo vietomis socialinėje įmonėje, t. y. ne atviroje darbo rinkoje. LR Užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymo 28 str. 6 d. 2 p. nustatyta, kad su asmenims dirbantiems pagal darbo sutartį viešiesiems darbams atlikti bandomasis laikotarpis taip pat neskiriamas.

Atliktų įvairių tyrimų duomenimis, neįgalieji darbuotojai dažnai pasižymi mažesniu darbo efektyvumu, savarankiškumo stoka ir pan. Dėl to darbo rinkoje neįgalieji negali lygiaverčiai konkuruoti su sveikaisiais asmenimis. Darbo autorės nuomone, viena iš papildomų garantijų neįgaliesiems, siekiant įtraukti ir išlaikyti juos darbo rinkoje, galėtų būti ribojimas nustatyti išbandymą.

4. 2. Darbo laiko ir poilsio laiko sąlygos

Lietuvos DK 142 str. įvardyta, kad darbo laikas – tai laikas, kurį darbuotojas privalo dirbti jam pavestą darbą, ir kiti jam prilyginami laikotarpiai. Įprastai kasdieninė darbo laiko trukmė trunka 8 val. (išskyrus Vyriausybės nustatytas išimtis). Tačiau dažnai neįgalūs asmenys negali dirbti visą darbo laiką. Taikant lanksčias darbo laiko organizavimo formas jiems tokia galimybė atsiranda. Teisės moksle lankstusis darbo laiko režimas apibrėžiamas, kaip „darbo laiko organizavimo forma, pagal kurią darbuotojas ar jų grupė savarankiškai nusistato darbo dienos pradžią, trukmę ir

¹⁶⁵ Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I. Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas : metodinė mokymo priemonė. Vilnius, 2007. P. 56. (Toliau – Darbo sutartis).

¹⁶⁶ Snarskytė I. P. 78.

¹⁶⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-20]. Prieiga per internetą: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_20.html#p1501

pabaigą.¹⁶⁸ Ši galimybė leidžia mažinti neįgalųjų socialinę atskirtį visuomenėje. Prof. Dambrauskienė¹⁶⁹ teigia, kad „lankstusis darbo laiko režimas paprastai reglamentuojamas lanksčiaisiais darbo grafikais. Juose paprastai gali būti numatomas kintamasis (lankstusis) darbo dienos (pamainos) pradžios ir pabaigos laikas – darbuotojas pats sprendžia, kada pradėti ir baigti darbą, ir fiksuotas laikas, t. y. visiems darbuotojams privalomas būti darbe laikas.“

Pagrindiniai minimalūs reikalavimai dėl darbo ne visą darbo laiką yra nustatyti TDO konvencijoje Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“¹⁷⁰. Ne visą darbo laiką reglamentuoja ir EB Tarybos direktyva 97/81/EC „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo laiką“¹⁷¹, kurioje numatytos tik standartinės sąlygos. Pačios materialiosios teisės normos randamos Bendrojo susitarimo 1 str., kur nurodoma: Susitarimu siekiama sudaryti sąlygas panaikinti darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, diskriminaciją, gerinti darbo ne visą dieną kokybę, kartu skatinti lankstesnį darbo organizavimą ir tokiu būdu siekti didesnio užimtumo. Susitarimo 5 str. 2 d. tiesiogiai įtvirtintas draudimas atleisti darbuotoją iš darbo dėl to, kad jis atsisakė būti perkeltas iš darbo visą darbo laiką į darbą ne visą darbo dieną arba atvirksčiai. Toks atsisakymas neturi būti laikomas pagrįsta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Direktyvos 5 str. 3 d. 3 p. numatyta darbuotojo teisė prašyti darbdavio pakeisti visą darbo laiką į ne visą darbo laiką ar ne visą darbo laiką į visą darbo laiką arba darbo laiką pailginti. Reikalavimas nustatyti priimtina darbo dienos, darbo savaitės laiką ir laipsniškai trumpinti darbo savaitę tiek, kiek leidžia darbo našumo padidėjimas ir kt. veiksniai taip pat nustatytas Europos socialinės chartijos (pataisytos) 2 dalies 2 str. 1 p.

Visų šių dokumentų paskirtis, anot prof. Dambrauskienės¹⁷², – plėtoti darbo ne visą darbo laiką galimybes ir prisidėti prie lankstaus darbo laiko organizavimo, atsižvelgiant į darbdavių ir darbuotojų reikmes.

Ypač svarbu tai, kad tiek TDO konvencijoje Nr. 175, tiek direktyvoje 97/81/EC nurodyta, kad požiūris į darbuotojus, dirbančius ne visą darbo laiką negali būti mažiau palankus nei požiūris į panašius darbuotojus, dirbančius visą darbo laiką. Darbuotojams, dirbantiems ne visą darbo dieną, negali būti sudaromos blogesnės darbo sąlygos, negu panašioms darbuotojams dirbantiems visą darbo laiką. Tai reiškia, kad darbas ne viso darbo laiko sąlygomis nesukelia jokių apribojimų nustatant kasmetinių atostogų trukmę, apskaičiuojant darbo stažą, skiriant į aukštesnes pareigas, keliant kvalifikaciją, neapriboja kitų darbuotojo darbo teisių.

Lietuvoje lanksčiau organizuoti darbo laiką leidžia Lietuvos DK 146 str. įtvirtinta galimybė darbuotojui ir darbdaviui sulgyti dėl ne viso darbo laiko. DK 146 str. 1 d. 5 p. nurodyta, kad

¹⁶⁸ Nekrošius I., Petrylaitė D. Darbo teisė : vadovėlis. Vilnius, 2008. P. 281.

¹⁶⁹ Dambrauskienė G. Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // Jurisprudencija. 2002, t. 25 (17), p. 24.

¹⁷⁰ TDO konvencija Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“ [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-02]. Prieiga per internetą: http://www.socmin.lt/get_file.php?file=RTpcXEluZXRwdWJcXFNtYXJ0d2ViL3NvYy9tL21fZmlsZXMvd2ZpbGVzL2ZpbGUyNjluZG9jO0trvbnYxNzUuZG9jOzs=

¹⁷¹ EB Tarybos direktyva 97/81/EC „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo laiką“ // OL L 14, 1998/1/20. P. 9.

¹⁷² Dambrauskienė G. Darbas ne visą darbo dieną // Personalo vadyba. 2002, Nr. 1 (47), p. 11.

neįgaliojo reikalavimu pagal Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos (toliau – NDNT) išvadą¹⁷³ darbdavys privalo jam nustatyti ne visą darbo laiką: ne visą darbo dieną arba ne visą darbo savaitę. Be to, išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų gali būti nurodyti fizikiniai, cheminiai, biologiniai, ergonominiai, psichosocialiniai ar fiziniai rizikos veiksniai, kuriems veikiant asmuo negali dirbti. Taip pat nustatomas rekomenduojamas darbo dienos ar darbo savaitės darbo laikas, arba tai gali būti ir nenustatyta. Tokiu atveju, darbuotojui ir darbdaviui susitarus, ne visas darbo laikas nustatomas sumažinant savaitės darbo dienų skaičių arba sutrumpinant darbo dieną (pamainą), arba darant ir viena, ir kita. Darbo dienos darbo laikas gali būti skaidomas dalimis, „pvz.: ne visą darbo dieną nustatyti sumažinant darbo laiką dviem valandomis prieš pertrauką pailsėti ir pavalgyti, po pertraukos tęsiant darbą.“¹⁷⁴ Tačiau reikia pažymėti, kad vien NDNT išvada dėl darbuotojo darbo nėra savarankiškas pagrindas nustatyti ne visą darbo laiką. Išvada yra rekomendacinio pobūdžio ir darbuotojas turi teisę pasirinkti – arba prašyti nustatyti ne visą darbo laiką, arba ne. Tais atvejais, kai darbuotojas pareikalauja nustatyti ne visą darbo laiką, darbdaviui ši NDNT išvada tampa privaloma ir jis privalo į ją atsižvelgti. Nors tokia išvada privaloma ne tik administracijai, bet ir neįgaliam darbuotojui, tačiau prieš darbuotojo valią sumažinti jam darbo krūvį, o kartu ir darbo užmokestį – negalima, nes DK 120 str. 3 dalis numato, jog keičiant darbo apmokėjimo sąlygas, sumažinti darbo užmokestį be darbuotojo raštiško sutikimo negalima. Sąlygą dėl ne viso darbo laiko konkretina LR Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo¹⁷⁵ 38 str. 2 d., kuriame nurodyta, kad NDNT sprendimai dėl neįgaliojo darbo pobūdžio ir sąlygų (taip pat dėl darbo laiko) privalomi darbdaviui ir darbuotojui.

Kad darbuotojo sveikatos būklė gali būti priežastimi, sąlygojančia jam lankstesnės darbo organizavimo formos taikymą (darbą ne visą darbo laiką, lankstesnį darbo ir poilsio paskirstymą, darbo pradžią ir pabaigą) teigiama ir 2003 m. patvirtintų „Rekomendacijų darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“¹⁷⁶ IV skyriuje. O 2004 m. lapkričio 29 d. LR Vyriausybės nutarime Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei trukme susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ numatyta, jog sąlyga dėl ne viso darbo laiko turi būti sulgyta darbo sutartyje, taip pat nustatytas terminas, per kurį darbdavys arba jo įgaliotas asmuo privalo išnagrinėti darbuotojo prašymą dėl ne viso darbo laiko nustatymo.

¹⁷³ Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie SAMD direktoriaus 2007 m. gruodžio 11 d. įsakymas Nr. V-85 „Dėl išvados dėl darbo pobūdžio ir sąlygų formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 45-1471.

¹⁷⁴ LR Darbo kodekso komentaras. T. 2, d. 3 : Individualūs darbo santykiai. P. 184.

¹⁷⁵ LR darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.

¹⁷⁶ 2003 m. spalio 17 d. SAD ministro įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“ patvirtinimo // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.

Ir nors lanksčios darbo laiko užimtumo formos gali turėti teigiamą poveikį darbo rinkai, nes didina neįgaliųjų užimtumo galimybes, padeda derinti darbo ir poilsio laiką, tačiau trumpinant darbo laiką atitinkamai mažėja atlyginimas. Šiuo atveju būtų tikslinga atsižvelgti į Rusijos Federacijos DK 94 str.¹⁷⁷, kuriame nurodyta, kad neįgalieji dirba sutrumpintą (ne daugiau kaip 35 val.) darbo savaitę, o dėl sutrumpintos darbo savaitės atlyginimas nemažinamas.

Kiti darbo laiko neįgaliesiems ypatumai: dirbti viršvalandinius darbus (150 str. 4 d.), naktį (154 str. 4 d.), budėti įmonėje arba namuose (155 str. 4 d.) neįgalieji gali būti skiriami tik jų sutikimu ir jeigu to jiems nedraudžia NDNT išvada.

Neįgaliesiems suteikiamos *kasmetinės* 35 kalendorinių dienų atostogos (166 str. 2 d. 3 p.), kai tuo tarpu kitiems darbuotojams – 28 kalendorinės dienos. Palyginimui, Rusijos Federacijos DK neįgaliesiems suteikiamos 30 kalendorių dienų atostogos.

Neįgaliajam jo reikalavimu turi būti suteiktos *nemokamos atostogos* – iki 30 kalendorinių dienų per metus (DK 184 str. 1 d. 4 p.). Prof. Tartilo¹⁷⁸ teigimu, nemokamų atostogų termino nustatymas užkerta kelią darbdavio piktnaudžiavimams, kai darbuotojai verčiami rašyti „savanoriškus“ prašymus dėl nemokamų atostogų. Ypač tai dažnai pasitaiko, kai darbdavys laikinai neturi galimybės suteikti darbuotojui sutarto darbo dėl tam tikrų objektyvių priežasčių, pvz.: gamybinių ar kt. Taigi, darbdavys negali versti neįgaliojo darbuotojo nemokamai atostogauti dėl tos priežasties, kad įmonėje nėra darbo.

4. 3. Darbo sutarties nutraukimas

Papildomos garantijos neįgaliesiems numatytos ne tik įsidarbinant, bet ir nutraukiant darbo sutartį. DK 129 str. 4 d. nurodyta, kad darbdavys gali nutraukti neterminuotą darbo sutartį kai nėra darbuotojo kaltės tik dėl svarbių priežasčių. Prof. Dambrauskienė ir kitos autorės¹⁷⁹ išskyrė, kad svarbios priežastys gali būti tik tos, kurios susijusios su darbuotojo kvalifikacija, profesiniais gebėjimais, jo elgesiu darbe. Taip pat darbo sutartis gali būti nutraukta dėl ekonominių, technologinių priežasčių ar darbovietės struktūrinių pertvarkymų ir pan. svarbių priežasčių. Nekrošius¹⁸⁰ svarbia priežastimi laiko ir darbuotojo sveikatos būklę, trukdančia tinkamai atlikti darbo funkcijas. Nors DK ir suteikta teisė darbdaviui nutraukti darbo sutartį su neįgaliaisiais dėl šių išvardytų priežasčių, tačiau pabrėžiama, kad darbo sutartis su jais gali būti nutraukta tik ypatingais atvejais, jeigu darbuotojo palikimas darbe iš esmės pažeistų darbdavio interesus. Kas tie ypatingi atvejai DK neapibrėžiama. Lietuvos AT Senatas 2003 m. gruodžio 29 d. nutarime Nr. 44¹⁸¹ išdėsto, kad ypatingi atvejai nustatomi atsižvelgiant į konkretaus darbdavio veiklos specifiką, veiklos

¹⁷⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-08-20]. Prieiga per internetą: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_20.html#p1501

¹⁷⁸ Tartilas J. Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // Jurisprudencija. 2003, t. 40 (32), p. 42.

¹⁷⁹ Darbo sutartis. P. 202–203.

¹⁸⁰ Nekrošius I., Petrylaitė D. Darbo teisė : vadovėlis. Vilnius, 2008. P. 250.

¹⁸¹ Teismų praktika. Vilnius, 2003. Nr. 20. P. 195.

aplinkybes, konkrečias atskiro darbo sutarties nutraukimo atvejo aplinkybes ir jį pagrindžiančias priežastis, pvz.: kai darbdaviui dėl pas jį įvykusių pasikeitimų yra visiškai nereikalingas atitinkamo darbuotojo darbo funkcijų vykdymas, šis darbuotojas yra ilgalaikėje prastovoje ir nėra galimybių jį perkelti į kitą darbą ir pan. Darbdavys nutraukdamas darbo sutartį, privalo ieškoti galimybių perkelti darbuotoją į kitą darbą. Toliau AT Senato nutarime Nr. 44 teigiama, kad „įstatymas nereikalauja, kad atleidžiamą iš darbo darbuotoją darbdavys perkeltų į lygiavertį buvusiam darbą. Kitas darbas (laisva darbo vieta ar pareigos) visų pirma turi būti siūlomos atsižvelgiant į atleidžiamo darbuotojo profesiją, specialybę, kvalifikaciją, ir, reikiama, atvejais, jo sveikatos būklę. Taigi, pabrėžtina tai, kad darbuotojui negalima siūlyti darbo, kurio jis negalėtų dirbti dėl sveikatos būklės. Jeigu laisvą darbo vietą nėra arba darbuotojas nesutinka būti į jas perkeltas, – turi būti siūlomas bet koks kitas darbas, kurį darbuotojas, atsižvelgiant į jo sugebėjimus ir sveikatos būklę galėtų dirbti.“¹⁸²

DK 136 str. 1 d. 4 p. numatyta išlyga: kai darbuotojas pagal medicinos ar NDNT prie SADM išvadą negali eiti šių pareigų ar dirbti šio darbo, darbo sutartis su juo gali būti nutraukta išpėjus apie tai darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 d. Šiai išlygai būtinos dvi aplinkybės: – Medicinos arba NDNT išvada; – Darbuotojas negali eiti tų pareigų ar dirbti to darbo, dėl kurio su juo sudaryta darbo sutartis (reikalavimas nutraukti darbo sutartį yra pagrįstas darbuotojo liga ar neįgalumu, trukdančiu tinkamai atlikti darbą). Darbo sutartis tokiais atvejais turi būti nutraukta nuo darbuotojo prašyme nurodytos dienos, o atleidžiamam darbuotojui išmokama jo 2 mėnesių vidutinio darbo užmokesčio išeitinė išmoka, jeigu kolektyvinė ar darbo sutartis nenumato didesnės išmokos.

Lietuvos AT 2004 m. gegužės 12 d. nutartyje¹⁸³, nurodyta, kad „pagrindas nutraukti darbo sutartį yra medicinos ar invalidumą nustatančios komisijos sprendimas, iš kurio galima daryti išvadą, kad darbuotojas negali eiti darbo sutartyje nustatytų pareigų ar dirbti darbo sutartyje nurodyto darbo, t. y. negali atlikti tų darbo funkcijų, dėl kurių atlikimo su juo buvo sudaryta darbo sutartis. Šioje išvadoje turi būti aiškiai ir nedviprasmiškai nurodyta, kad darbuotojas negali dirbti būtent darbo sutartyje numatytų pareigų.“ Teismuose dėl to dažnai kyla ginčai, kai neįgalumą nustatančios tarnybos išvadoje konkrečiai nenurodoma, kokio darbo ir pareigų asmuo negali eiti, tačiau įrašoma, kad asmuo yra nedarbingas. Ar gali darbdavys atleisti iš darbo remdamasis DK 136 str. 1 d. 4 p. nuostata? Lietuvos AT nutartyje nurodė, kad „aplinkybę, kad darbuotojas negali eiti darbo sutartyje nurodytų pareigų ar dirbti joje nurodyto darbo, patvirtina ir tokia invalidumą nustatančios komisijos

¹⁸² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 // Teismų praktika. Vilnius, 2003, Nr. 20, p. 198 (Toliau – Lietuvos AT Senato...).

¹⁸³ LR AT 2004 05 12 nutartis, priimta civilinėje byloje A. Misevičius v. AB „Krekenavos agrofirma“, byla Nr. 3K-3-307/2004 m. (bylų kategorija: 2.4.3.3.) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-10]. Prieiga per internetą: http://www.lai.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25356

išvada, kurioje konkrečiai nenurodoma, kokio darbo ir pareigų asmuo negali eiti, tačiau nustatoma, kad asmuo yra nedarbingas.¹⁸⁴

Ilgesnis išpėjimo terminas. 1982 m. TDO konvencijoje Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“¹⁸⁵ 11 str. nustatyta, kad numatant atleisti darbuotoją iš darbo, jis turi būti apie tai išpėtas. DK 130 str. 1 d. nustatyta, kad apie atleidimą iš darbo neįgalus asmuo turi būti išpėtas ne vėliau kaip prieš keturis mėnesius. Tiesa, įsigaliojusi nauja DK 130 str. laikina redakcija¹⁸⁶ (laikotarpiui iki 2010 m. gruodžio 31 d.) suteikia galimybę kolektyvinėje sutartyje nustatyti 2 mėnesių išpėjimo terminą. To paties straipsnio 3 d. įtvirtinta nuostata, kad per išpėjimo laikotarpį darbdavys turi duoti neįgaliam darbuotojui laisvo nuo darbo laiko naujo darbo paieškoms, kuris negali būti mažesnis kaip 10 proc. darbo laiko normos, tenkančios darbuotojui per išpėjimo laikotarpį. Kad per išpėjimo apie darbo sutarties nutraukimo laikotarpį darbuotojui turi būti duota laisvo laiko kito darbo paieškoms ir dėl to darbuotojui neturi būti mažinamas darbo užmokestis nustatyta ir TDO rekomendacijos Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“¹⁸⁷ 16 p.

Pirmenybės teisė. Darbuotojai, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti ar susirgo profesine liga, ir darbuotojų skaičiaus mažinimo metu vis dar yra netekę tam tikros, procentais išreikštos profesinio darbingumo dalies, turi pirmenybės teisę būti palikti darbe kai dėl ekonominių ar technologinių priežasčių arba dėl darbovietės struktūrinių pertvarkymų yra mažinamas darbuotojų skaičius. Tokiems darbuotojams ir toliau yra taikomos visos Lietuvos DK nuostatos, jei tik jų kvalifikacija nėra žemesnė už kitų tos pačios specialybės darbuotojų, dirbančių tame ūkio subjekte, kvalifikaciją. Tačiau vien tik praeityje įvykęs darbuotojo sužalojimo darbe faktas, po kurio darbuotojo darbingumas visiškai atsistatė, nesudaro pagrindo pirmenybės teisei. Darbuotojams, kurie darbovietėje buvo sužaloti ar susirgo profesine liga, kol jie yra nedarbingi, darbo vietos išsaugojimo garantijas nustato Lietuvos DK 133 str. 1 d.

Analogiška nuostata yra ir Rusijos Federacijos DK 34 str.¹⁸⁸, kur nustatyta, kad mažinant darbuotojų skaičių, esant vienodai kvalifikacijai ir produktyvumui, pirmenybė pasilikti darbe teikiama neįgaliesiems, kurie toje darbovietėje buvo sužaloti ar susirgo profesine liga.

4. 4. Kitos neįgaliųjų darbo garantijos

Neįgaliesiems galima taikyti tokias lanksčias darbo organizavimo formas padedančias spręsti šios socialinės grupės užimtumo problemą kaip namudinis darbas ir teledarbas. Namie gali būti dirbamas ir

¹⁸⁴ Lietuvos AT Senato... P. 189.

¹⁸⁵ TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995. Geneva, 1996. P. 164–171.

¹⁸⁶ Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2009, Nr. 93-3993.

¹⁸⁷ TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995. Geneva, 1996. P. 172–177.

¹⁸⁸ Законные права и свободы инвалидов. Prieiga per internetą: <http://independentfor.narod.ru/material/laws.htm>

nesudėtingas, specialių sąlygų nereikalaujantis, ir sudėtingesnis, specialių techninių priemonių reikalaujantis darbas.

Namudinio darbo specifika apibrėžta TDO konvencijoje Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“¹⁸⁹, kurioje nurodoma, kad namudininku laikomas asmuo, kuris dirba savo namuose ar kt. pasirinktoje patalpoje, išskyrus darbdavio darbo vietą, norėdamas užsidirbti, ir kurio darbo rezultatas yra darbdavio numatytas produktas – gaminys arba paslaugos, neatsižvelgiant, kas aprūpina įrenginiais, medžiagomis ar kitais reikalingais ištekliais. Lietuvoje namudinio darbo sutartis įteisinta Lietuvos DK 115 str., o tokio darbo taikymo sąlygos yra patikslintos 2003 m. rugpjūčio 19 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“¹⁹⁰. Šiame nutarime nurodyta, kad namudininko naudojamos darbo priemonės turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų nustatytus reikalavimus, jam negali būti pavedami darbai, susiję su kenksmingais biologiniais, cheminiais, kancerogeniniais veiksniais, mutagenais ar kt. medžiagomis, galinčiomis būti tokių veiksmų šaltiniais. Namudinio darbo sutartyje taip pat gali būti numatyta, kad namudininkas gaus kompensaciją už išlaidas, susijusias su elektros energijos, vandens sunaudojimo, ryšio paslaugų ir kt. išlaidas, reikalingas atlikti darbui. Namudininkas darbo laiką skirsto savo nuožiūra, tačiau darbo laikas negali būti ilgesnis kaip 40 val. per savaitę. Taip pat namudininkui netaikomos įmonės darbo tvarkos taisyklės.

Socialinę neįgaliųjų atskirtį galima mažinti įtraukiant juos į *teledarbą*. Bendrąjį susitarimą dėl teledarbo dar 2003 m. liepos 16 d. yra sudarę ir ES socialiniai partneriai (Europos profesinių sąjungų konfederacija, Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga, Europos vidutinių ir smulkių įmonių asociacija ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras).¹⁹¹ Šio susitarimo 2 punkte nustatyta, kad teledarbas yra toks darbo organizavimo ar darbo funkcijos atlikimo būdas, kai pagal darbo sutartį darbas, nors ir gali būti atliekamas darbo vietoje, yra dirbamas kitoje vietoje, naudojant informacines technologijas.

Prof. Petrauskas, Bilevičienė¹⁹² savo straipsnyje teigia, kad „naujos technologijos gali padėti neįgaliesiems grįžti į darbą, adaptuoti jų darbo vietas, darbo sąlygas ir darbo aplinką, o teledarbas – sumažinti neįgaliųjų psichologinį krūvį, nes šis darbas mažiau siejamas su laiku, jo organizavimo principas gali užtikrinti didesnę darbo produktyvumą ir sumažinti nusiskundimus dėl sveikatos. Neįgaliam žmogui nereikia keliauti iki savo darbo vietos, tai labai svarbu judėjimo problemą

¹⁸⁹ TDO konvencija Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“ [interaktyvus]. [Žiūrėta: 2009-10-01]. Prieiga per internetą: <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/law/iloc177.htm>

¹⁹⁰ LR Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

¹⁹¹ [Interaktyvus]. [Žiūrėta 2009-08-02]. Prieiga per internetą: <http://www.e-work.ie/uploads/unice.pdf>

¹⁹² Petrauskas R. A., Bilevičienė T. Neįgaliųjų integravimas į darbo rinką informacinės visuomenės sąlygomis // Informacijos mokslai. 2007, t. 42/43, p. 57.

turintiems neįgaliesiems ar silpnai matantiems žmonėms.¹⁹³ Šios darbo formos padeda naudoti laisvą darbo grafiką. Siekiant panaikinti neįgaliųjų informacinę izoliaciją, reikėtų paspartinti informacijos technologijų adaptavimą jų poreikiams.

Lietuvoje teledarbas, agentūrinis darbas, kuomet agentūra įdarbina žmogų, kad jį samdytų kitiems darbdaviams (pvz.: kai smulkiai įmonei nereikia kiekvieną dieną turėti juristo ar buhalterio, bet yra laikotarpis kai tokių specialistų paslaugos reikalingos, o išlaikyti tokį personalą nuolatos – nėra galimybių) bei kitos lankstaus darbo organizavimo formos, kurios gana populiaros kitose ES valstybėse, vis dar nėra teisiškai sureguliuotos: nėra pateikiami teledarbo reikalavimai ir taisyklės, nenumatyti tikslūs darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai, teledarbuotojo darbo valandos, socialinė ir sveikatos apsauga. Į tai vertėtų atkreipti dėmesį, nes informacinių technologijų bei interneto plėtra leistų kurti naujo pobūdžio darbo vietas neįgaliesiems, kuriems teledarbas būtų puiki išeitis sprendžiant įsidarbinimo problemą.

Apibendrinant neįgalių darbo teisinio reglamentavimo ypatumus, galima teigti, kad įdarbintiems atviroje darbo rinkoje neįgaliesiems daugeliu atveju taikomos DK nustatytos bendrosios teisės normos ir tik būtinybė didinti jų teisių apsaugą lemia kai kurias lengvatas. Tai: ne visas darbo laikas arba lanksčiai pritaikytas darbo laikas; speciali tvarka skiriant budėti įmonėje ar namuose, dirbti viršvalandžius ar naktį; didesnė kasmetinių atostogų bei nemokamų atostogų trukmė; didesnės garantijos nutraukiant darbo sutartį, ilgesnis įspėjimo terminas.

Atsižvelgiant į darbe iškeltą hipotezę, išanalizavus teisės aktus ir mokslinę literatūrą, galima teigti, kad hipotezė iš dalies pasitvirtino. Lietuvoje sukurta reikiama neįgaliųjų teises reglamentuojanti teisinė bazė (Lietuvos DK, Lygių galimybių, Neįgaliųjų socialinės integracijos, Užimtumo rėmimo, Socialinių įmonių įstatymai ir kt. teisės aktai), siekianti užtikrinti neįgaliųjų užimtumą, tačiau praktikoje šie teisės aktai nėra pakankamai efektyvūs neįgaliųjų atžvilgiu, realios jų įsidarbinimo galimybės yra mažos. Ypač tai pastebima esant nestabiliai ekonominei situacijai, daugėjant bankrotų, mažėjant darbo paklausai. Tačiau kylant ekonomikai, trūkstant darbo jėgos, darbdaviai mielai naudojami valstybės teikiamomis subsidijomis neįgaliųjų įdarbinimui ir taip sudaromos prielaidos neįgaliųjų užimtumui didinti.

¹⁹³ Ten pat.

IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

1) Neįgalių užimtumas, kaip ir bendras visų gyventojų užimtumas, labiausiai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos, darbo paklausos. Todėl suprantama, kad efektyviausia neįgaliųjų užimtumo didinimo priemone turėtų tapti intensyvi ūkio plėtra, investicijų į gamybą didinimas, naujų darbo vietų steigimas. 2002–2007 metais augant ekonomikai, daugėjo darbo vietų, todėl ir neįgaliųjų poreikis darbo rinkoje buvo pakankamai didelis ir reikalingas. 2006 m. priėmus naują LR Užimtumo rėmimo įstatymą, paspartėjo įsidarbinusių neįgalių asmenų skaičius. Tuo metu Lietuvoje įgyvendinamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės atitiko joms keliamus tikslus: didino neįgaliųjų galimybes įsitvirtinti darbo rinkoje: neįgalieji galėjo įgyti darbui ar profesinei veiklai reikalingų žinių bei įgūdžių, darbo patirties. Neįgalių asmenų aktyvumo darbo rinkoje didėjimą skatino ir darbdavių noras išnaudoti papildomus žmoniškųjų išteklių rezervus (subsидijas darbo užmokesčiui bei darbo vietoms steigti).

2) 2009 m. rugpjūčio mėn. Užimtumo rėmimo įstatymo bei atskiras aktyvias darbo rinkos politikos priemones reglamentuojančių poįstatyminių aktų pakeitimai rodo, kad lėšos skiriamos neįgaliųjų integracijai į darbo rinką yra mažinamos. Šiuose pakeitimuose pastebima ir daugiau diskutuotinų dalykų:

– Darbo įgūdžių įgijimo rėmimo trukmės sumažinimas nuo 6 iki 3 mėn. kritikuotinas, nes daugeliui atveju, kad asmuo galėtų įsisavinti būtinas žinias ar įgūdžius (ypač įdarbinus asmenis turinčius sunkesnę negalią, taip pat asmenis su proto negalia), reikia daugiau laiko. LR Užimtumo rėmimo įstatyme turėtų būti numatyta galimybė (nurodant terminą), atsižvelgiant į neįgalaus asmens negalios tipą, darbingumo ir neįgalumo lygius, pratęsti darbo įgūdžių įgijimo terminą.

– Darbo vietų steigimo subsidijavimas yra didelė parama darbdaviui. Anksčiau darbdaviai už vienos darbo vietos įrengimą (pritaikymą) galėjo gauti apie 51 tūkst. Lt, pagal naująją tvarką ši suma sumažinta iki 32 tūkst. Lt. Paramos sumažinimas beveik 19 tūkst. Lt pablogins neįgaliųjų galimybes įsidarbinti.

– Prie neįgaliųjų savarankiško užimtumo rėmimo (neįgaliųjų verslo) galėtų prisidėti ir savivaldybės. Pirmus metus neįgalieji turėtų būti visiškai atleidžiami nuo verslo liudijimo mokesčio. Paskesnius trejus metus šis mokestis būtų mažinamas proporcingai. Pvz. antrus metus – 75 proc., trečius – 50 proc.

– Įtvirtinta nuostata, kad bendra viešųjų darbų trukmė per 12 mėnesių laikotarpį negali būti ilgesnė kaip 6 mėnesiai, kritikuotina. Viešųjų darbų trukmės nereikėtų apriboti griežtais rėmais. Esant būtinybei, jie galėtų vykti kelerius metus. Netgi reikėtų skatinti ilgalaikių viešųjų darbų organizavimą, ypač tais atvejais, kai darbdaviai išpareigoja ilgai sukurti papildomas nuolatinio pobūdžio vietas.

– Užimtumo rėmimo įstatyme, tobulinant neįgaliųjų įdarbinimo rėmimą, prie subsidijos darbo vietai steigti turėtų būti įteisinta subsidija darbo asistento, kuris pasirūpintų neįgaliojo adaptacijos

darbo vietoje procese, paslaugoms finansuoti. Šiuo metu tokia subsidija numatyta tik Socialinių įmonių įstatyme, o įmonė, neturinti neįgaliųjų socialinės įmonės statuso, įdarbindama neįgalius asmenis, oficialiai negali pasinaudoti darbo asistento paslaugomis bei gauti tikslinę valstybės subsidiją.

3) Aptariant socialinių įmonių įtaką neįgaliųjų užimtumui, galima teigti, kad jose paprastai įdarbinami asmenys, turintys sunkumų įsidarbinti atviroje darbo rinkoje. Socialinėje įmonėje įgyti profesiniai įgūdžiai gali padėti neįgaliesiems įsidarbinti atviroje darbo rinkoje. Perėjimas iš socialinės įmonės į įprastą užimtumo formą turi būti valstybės politikos tikslas neįgaliųjų atžvilgiu. Neįgalių asmenų integracija socialinėje įmonėje galėtų trukti tam tikrą laikotarpį, vėliau dirbantys neįgalieji turėtų pereiti dirbti nuolatinį darbą bei tapti laisvos darbo rinkos dalyviais. Paramos dydis socialinei įmonei kiekvienais metais būtų mažinamas 10 proc., o praėjus nustatytam laikotarpiui, įmonė turėtų būti pasirengusi išsilaikyti savarankiškai iš uždirbamų lėšų. Tokiu būdu tiek verslininkas, tiek įmonės dirbantieji palaipsniui prisitaikytų prie vis sunkėjančių rinkos sąlygų.

4) Apibendrinant neįgaliųjų darbo teisinio reglamentavimo ypatumus, galima teigti, kad įdarbintiems atviroje darbo rinkoje daugeliu atveju taikomos DK nustatytos bendrosios teisės normos ir tik būtinybė didinti jų teisių apsaugą lemia kai kurias lengvatas. Tai: ne visas darbo laikas arba lanksčiai pritaikytas darbo laikas; speciali tvarka skiriant budėti įmonėje ar namuose, dirbti viršvalandinius darbus ar naktį; didesnė kasmetinių bei nemokamų atostogų trukmė; didesnės garantijos nutraukiant darbo sutartį; darboviečių įrengimas, atsižvelgiant į neįgalių darbuotojų poreikius.

5) Socialinę neįgaliųjų atskirtį galima mažinti įtraukiant juos į namudinį darbą ir teledarbą. Informacinių technologijų bei interneto gali būti išiešioti sprendžiant neįgaliųjų įsidarbinimo problemą, kuriant naujo pobūdžio darbo vietas neįgaliesiems. Tačiau Lietuvoje teledarbas vis dar nėra teisiškai įteisintas ir sureguliuotas: nėra pateikiami teledarbo reikalavimai ir taisyklės, nenumatyti tikslūs darbdavio ir darbuotojo darbo santykiai, teledarbuotojo darbo valandos, socialinė ir sveikatos apsauga.

6) Apžvelgus mokslinę literatūrą, išryškėjo, kad neįgaliųjų į(si)darbinimo problemos susijusios su įvairiais veiksniais: neigiama visuomenės, darbdavių nuostata į negalę, informacijos stoka apie neįgaliųjų darbinės galimybes, nepritaikyta aplinka, nepakankamu (žemu) neįgaliųjų išsilavinimu, profesinių įgūdžių, darbinės motyvacijos stoka.

7) Užsienio valstybių patirties apžvalga neįgaliųjų integracijos į darbo rinką srityje rodo, kad neįgaliųjų užimtumo politika susideda iš tokių pagrindinių sričių: kovos su diskriminacija priemonių, apsaugoto užimtumo, integracijos į darbo rinką (subsidijos, kvotos). Išvardintų valstybių socialinėje politikoje labai retai įteisintas tik vienas koks nors grynas modelis. Visi neįgaliųjų užimtumo modeliai turi savų plusų ir minusų. Literatūros analizė rodo, kad efektyviausios yra mišrios neįgaliųjų užimtumo schemas, kai sujungiamos kelios priemonės.

LITERATŪRA

Teisės norminiai aktai

1. UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities // <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=200> [Žiūrėta: 2009-09-20].
2. TDO Konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminavimo darbe ir veikloje“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-677.
3. TDO konvencija Nr. 159 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir užimtumo“ (ILO Convention Nr. 159 „Concerning Vocational rehabilitation and employment (disabled persons)“, 1983) // Valstybės žinios. 1996, Nr. 30-741.
4. TDO konvencija Nr. 177 „Dėl namudinio darbo“ <http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/law/iloc177.htm> [Žiūrėta: 2009-10-01].
5. TDO konvencija Nr. 175 „Dėl ne visos darbo dienos“ // http://www.socmin.lt/get_file.php?file=RTpcXEluZXRwdWJcXFNtYXJ0d2ViL3NvYy9tL21fZmlsZXMvd2ZpbGVzL2ZpbGUyNjluZG9jO0tvbnYxNzUuZG9jOzs= [Žiūrėta 2009-08-02].
6. TDO konvencija Nr. 158 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995. Geneva, 1996, p. 164–171.
7. TDO rekomendacija Nr. 166 „Dėl darbo santykių nutraukimo darbdavio iniciatyva“ // International Labour Conventions and Recommendations 1977–1995. Geneva, 1996, p. 172–177.
8. TDO rekomendacija Nr. 168 „Dėl (invalidų) profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo“ (Vocational rehabilitation and employment (disabled persons) Recommendation, 1983) // <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R168> [Žiūrėta: 2009-09-26].
9. TDO konvencija Nr. 88 „Dėl įdarbinimo tarnybų organizavimo“ // Valstybės žinios. 1996, Nr. 28-672.
10. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation // Official Journal L 303, 2000/12/2, p. 16–22.
11. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin // Official Journal L 180, 2000/07/19, p. 22–26.
12. EB Tarybos direktyva 97/81/EC „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo laiką“ // Official Journal L 14, 1998/1/20, p. 9.
13. 1986 m. EK Rekomendacija dėl neįgalųjų užimtumo Bendrijoje (86/379/EEB) // Official Journal L 225, 1986/08/12, p. 43.
14. LR Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.

15. Lisbon European Council. Presidency Conclusions. Lisbon 23–24 March. 2000 // http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/-0100-rl.en0.htm [Žiūrėta: 2009-10-02].
16. Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities // <http://www.independentliving.org/standardrules/StandardRules.pdf> [Žiūrėta: 2009-08-30].
17. Рекомендация МОТ № 99 от 22 июля 1955 г. „О переквалификации инвалидов“ // http://www.ilo.ru/standards_ru.htm [Žiūrėta: 2009-10-02].
18. 2002 m. Europos Komisijos reglamentas dėl valstybės pagalbos užimtumui // Official Journal L 337, 13/12/2002, p. 3
19. Europos socialinė chartija (pataisyta) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 49-1704.
20. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
22. Lietuvos Respublikos administracinių teisių pažeidimų kodeksas // Valstybės žinios. 1985, Nr. 1–1; straipsnio pakeitimai: 1999, Nr. 11-237; 2005, Nr. 122-4359.
23. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa. 2005 // Valstybės žinios. 2005, Nr. 78-2823.
24. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
25. Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 1991, Nr. 36-969.
26. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 83-2983.
27. Lietuvos Respublikos pelno mokesčio įstatymas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 110-3992.
28. Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 109-2993.
29. Lietuvos Respublikos smulkaus ir vidutinio verslo plėtros įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2007, Nr. 132-5354.
30. Lietuvos Respublikos socialinių įmonių įstatymas // Valstybės žinios. 2004, Nr. 96-3519.
31. Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatymą // Valstybės žinios. 1996, Nr. 55-1287.
32. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymas // Valstybės žinios. 2006, Nr. 73-2762.
33. Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios. 2009, Nr. 86-3638.
34. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių turto valdymo, naudojimo ir disponavimo juo įstatymas // Valstybės žinios. 1998, Nr. 54-1492.

35. Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 84-2000.
36. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 29 d. nutarimas Nr. 1508 „Dėl su ne viso darbo laiko nustatymo tvarka bei susijusių sąlygų aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2004, Nr. 173-6406.
37. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2003, Nr. 81(1)-3690.
38. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 13 d. įsakymas Nr. A1-499 „Dėl aktyvios darbo rinkos politikos priemonių įgyvendinimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo // Valstybės žinios. 2009, Nr. 98-4133.
39. Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugpjūčio 4 d. įsakymas Nr. A1-476 „Dėl darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios. 2009, Nr. 95-4045.
40. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2003 m. spalio 17 d. įsakymas Nr. A1-160 „Dėl rekomendacijos darbdaviams ir darbuotojams jų susitarimu taikyti lanksčias darbo organizavimo formas“ patvirtinimo // Valstybės žinios. 2003, Nr. 101-4573.
41. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl Socialinių įmonių ir įmonių, kuriose dirba daugiau kaip 50 proc. neįgaliųjų, neremtinų veiklų sąrašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2008, Nr. 109-4168; 2009, Nr. 55-2176.
42. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl valstybės pagalbos dydžių socialinėms įmonėms nustatymo“ // Valstybės žinios, priedas „Informaciniai pranešimai“, 2005, Nr. 12-117; 2006, Nr. 7-68; 2007, Nr. 9-125; 2008, Nr. 8-87; 2009, Nr. 8-96.
43. Lietuvos Respublikos Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2007 m. gruodžio 11 d. įsakymas Nr. V-85 „Dėl išvados dėl darbo pobūdžio ir sąlygų formos patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2005, Nr. 45-1471.
44. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-219 „Dėl darbo įgūdžių įgijimo rėmimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3378 (negalioja).
45. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-220 „Dėl įdarbinimo subsidijuojant sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3379 (negalioja).
46. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-221 „Dėl darbo rotacijos sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3380 (negalioja).

47. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2006 m. liepos 31 d. įsakymas Nr. A1-222 „Dėl darbo vietų steigimo subsidijavimo sąlygų ir tvarkos aprašo patvirtinimo“ // Valstybės žinios. 2006, Nr. 86-3381 (negalioja).

48. LR Konstitucinio Teismo 2001 m. gruodžio 18 d. nutarimas // Valstybės žinios. 2001, Nr. 107-3885.

49. Konstitucinio Teismo 1996 m. vasario 28 d. nutarimas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 25-630.

Knygos

1. **Baranauskienė I., Ruškus J.** Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika. – Šiauliai, 2004. – 274 p.
2. **Bernotas D., Guogis, A.** Socialinės politikos modeliai: dekomodifikacijos ir savarankiškai dirbančiųjų problemos : monografija. – Vilnius, 2003. – 96 p.
3. **Čepienė A.** Socialinės įmonės – kokių keliu? – Vilnius, 2003. – 139 p.
4. **Dambrauskienė G., Macijauskienė R., Mačernytė-Panomariovienė I.** Darbo sutartis: sudarymas, vykdymas, nutraukimas : metodinė mokymo priemonė. – Vilnius, 2007. – 358 p.
5. **Darbo** kodekso komentaras. T. 2, d. 3: Individualūs darbo santykiai. – Vilnius, 2004. – 622 p.
6. **Darbo** rinkos terminai ir sąvokos. – Vilnius, 1998. – 159 p.
7. **Elijošius E.** Profesinio apsisprendimo metas. – Šiauliai, 2001. – 100 p.
8. **Gruževskis B., Pocius A., Moskviną J.** Lietuvos darbo rinka : vystimosi tendencijos, problemos ir galimi sprendimai : pirmojo mokslinio tyrimo etapo ataskaita. – Vilnius : Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007.
9. **Lietuvos** gyventojai: struktūra ir demografinė raida. – Vilnius, 2006. – 177 p.
10. **Lietuvos** Respublikos Konstitucijos komentaras. – Vilnius, 2000. D. 1. – 504 p.
11. **Lietuvos** statistikos metraštis. 2008. – Vilnius, 2008. – 54 p.
12. **LR užimtumo** ir darbo rinkos vystymo, siekiant Lisabonos tikslų įgyvendinimo 2005–2008 metų programa. – Vilnius, 2005. – 84 p.
13. **Mont D.** Disability Employment Policy. Social Protection Discussion Papers Seris. – Word Bank, 2004. – 34 p.
14. **Moskvina. J.** The impact of the active labour market policy measures on social integration of the unemployed : summary of doctoral dissertation. – Vilnius, 2008. – 31 p.
15. **Neįgalieji** / Lietuvos Statistikos departamentas. – Vilnius, 2003. – 118 p.
16. **Neįgaliųjų** integracija į darbo rinką Lietuvoje / A. Bagdonas, S. Girdzijauskienė, B. Gruževskis ir kt. – Vilnius, 2008. – 148 p.
17. **Nekrošius I., Petrylaitė D.** Darbo teisė : vadovėlis. – Vilnius, 2008. – 544 p.
18. **O'Reilly A.** The Right to decent work of persons with disabilities. – Geneva, 2007. – 100 p.

19. **Psichikos** sutrikimais sergančių asmenų stigmos pasekmių ir diskriminavimo tyrimas. Projektas „Žmonių su proto ir psichikos negalia įdarbinimas“. – Vilnius : Vilniaus universitetas, 2006.
20. **Socialiai** atskirtų asmenų užimtumo kryptys : Europos Tarybos valstybių narių socialiai atskirtų asmenų užimtumo politikos ir patirties tyrimo ataskaita / parengė J. Pilinger. – 2004. – 58 p.
21. **Sunkiai** integruojamų asmenų padėties darbo rinkoje analizė ir priemonės jų užimtumui didinti (antrojo etapo ataskaita) / Darbo ir socialinių tyrimų institutas. – Vilnius, 2006. – 40 p.
22. **Teismų** praktika. – Vilnius, 2003, Nr. 20.
23. **The Standard** rule on the equalization of opportunities for persons with disabilities. United Nations, 1993.
24. **Vaišvila A.** Teisės teorija. – Vilnius, 2000. – 375 p.
25. **Государственная** политика в отношении трудовой занятости людей с инвалидностью : международный опыт и Российская практика / сост. М. Л. Новиков. – Москва, 2008. – 142 p.
26. **Права** и возможности инвалидов в Российской Федерации. – Москва, 2006. – 87 p.

Straipsniai

1. **Baranauskienė I.** Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų pirminio profesinio rengimo Lietuvoje modeliavimas // *Pedagogika*. – 2002, T. 56, p. 21–29.
2. **Baranauskienė I.** Nežymiai sutrikusio intelekto asmenų profesinių norų ir galimybių sąveikos ypatumai // *Specialusis ugdymas*. – 2003, Nr. 2 (9), p. 69–78.
3. **Blinkevičiūtė V.** Permainas į gera reikia planuoti nuosekliai... // *Bičiulis*. – 2008, Nr. 10, p. 12–14.
4. **Dambrauskienė G.** Darbas ne visą darbo dieną // *Personalo vadyba*. – 2002, Nr. 1 (47), p. 9–13.
5. **Dambrauskienė G.** Lanksčių užimtumo formų taikymas Lietuvoje // *Jurisprudencija*. – 2002, t. 25 (17), p. 19–25.
6. **Doyle B.** Disabled workers' rights, the disability discrimination. Act and the UN Standard Rules // *Industrial Law Journal*. – 1996, Vol. 25(1), p. 1–14 (doi:10.1093/ilj/25.1.1).
7. **Dromantienė L.** Europos Sąjungos socialinė neigaliųjų politika : žmoniškųjų išteklių diskursas // *Jurisprudencija*. – 2005, t. 67 (59), p. 140–150.
8. **Elijošius E.** Profesinis orientavimas socializacijos procese // *Darbinis ir profesinis neigaliųjų rengimas : turinio kaita*. – Šiauliai, 2001. – P. 28–31.
9. **Employment** issues as related by individuals living with HIV or AIDS / M. K. Glenn, J. A. Ford, D. Moore, D. Hollard // *The Journal of Rehabilitation*. – 2003, Vol. 69, p. 30–36.
10. **Ferrier S. E., Lavis J. N.** With health comes work? People living with HIV/AIDS consider returning to work // *AIDS Care*. – 2003, Vol. 15, No. 3, p. 423–435.
11. **Gailienė I.** Negalę turinčių asmenų subjektyvieji nedarbo faktoriai : darbo motyvacijos aspektas // *Specialusis ugdymas*. – 2006, Nr. 2 (15), p. 135–146.

12. **Gailienė I.** Negalės priėmimas – esminė neįgaliųjų žmonių psichologinės reabilitacijos grandis // Neįgaliųjų asmenų socialiniai poreikiai, jų tyrimo ir tenkinimo problemos : tarptautinė mokslinė metodinė konferencija. – Šiauliai, 1997. – P. 24–26.
13. **Gerikienė V.** Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje // Jurisprudencija. – 2002, t. 25 (17), p. 37–41.
14. **Hand C., Tryssenaar J.** Small business employers views on hiring individuals with mental illness // Psychiatric Rehabilitation Journal. – 2006, Vol. 29, No. 3, p. 166–173.
15. **Heinz W. R.** Youth transitions and employment in Germany // International Social Science Journal. – 2000, Vol. 52, Iss. 164, p. 162–172.
16. **Juodkaitė D.** Lietuvos įstatymų, reglamentuojančių neįgaliųjų teisę į darbą, atitikimas tarptautines normas ir standartus // Jurisprudencija. – 2004, t. 56 (48), p. 69–86.
17. **Juodraitis A.** Neįgaliųjų jaunuolių profesinės integracijos determinančių sąveikos problemos // Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas : turinio kaita. – Šiauliai, 2001. – P. 35–42.
18. **Kabaila A.** Vietinių užimtumo iniciatyvų ekonominis efektyvumas // Lietuvos ekonomikos apžvalga. – 2002, Nr. 2, p. 108–110.
19. **Kankevičius J., Petrauskas A.** Asmenų su negalia darbinio užimtumo problemos // Darbo biržos naujienos. – 2003, Nr. 3, p. 13–15.
20. **Koffemanienė I., Vinikaitytė J.** Neįgaliųjų asmenų socialinis dalyvavimas // Specialusis ugdymas. – 2007, Nr. 2 (17), p. 139–146.
21. **Lietuvos** Aukščiausiojo Teismo Senato 2003 m. gruodžio 29 d. nutarimas Nr. 44 // Teismų praktika. – Vilnius, 2003. – Nr. 20.
22. **Martinaitis Ž.** Europietiški vaistai Lietuvos darbo rinkai : neskanūs ir netinkami? // Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje : atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė. – Vilnius, 2008. – P. 80–109.
23. **Martz E.** Facilitating inclusive employment: an examination of the accommodations for and the barriers to employment for Russians with disabilities // International Journal of Rehabilitation Research. – 2007, Vol. 30, Iss. 4, p. 321–326.
24. **Momm W., Iuchi M.** Международные стандарты и национальные законодательства по вопросам приема на работу в поддержку инвалидов // Энциклопедия МОТ. – P. 128–149.
25. **Moskvina J.** Aktyvios darbo rinkos politikos priemonių vertinimas : probleminiai klausimai // Filosofija. Sociologija. – 2008, t. 19, Nr. 4, p. 1–9.
26. **Neįgaliųjų** užimtumo didinimo galimybės // A. Pocius, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė, B. Gruževskis // Lietuvos darbo biržos naujienos. – 2008, Nr. 9, p. 14–16.

27. **Perceived** barriers to employment among persons living with HIV/AIDS / R. A. Brooks, D. J. Martin, D. J. Ortiz, R. C. Veniegas // *AIDS Care*. – Vol. 16, No. 6 (2004), p. 756–766.
28. **Petrauskas R. A., Bilevičienė T.** Neįgaliųjų integravimas į darbo rinką informacinės visuomenės sąlygomis // *Informacijos mokslai*. – 2007, t. 42/43, p. 56–61.
29. **Philip R. de Jong.** Disability and Disability Insurance // *European disability Pension Policies*. – Vienna, 2003. – P. 76–86.
30. **Snarskytė I.** Neįgalių asmenų darbo teisinis reglamentavimas : kai kurie aspektai // *Jurisprudencija*. – 2007, T. 3 (93), p. 78–82.
31. **Stauskis G.** Aplinkos pritaikymas. Problemos esmė // *Aplinkos pritaikymas žmonėms su negalia Lietuvoje : tarptautinės konferencijos „Aplinka visiems“, įvykusios Vilniuje 1998 m. balandžio mėn. 23–24 d., medžiaga*. – Vilnius, 1999. – P. 9–12.
32. **Stoškus G.** Teisės naujienos : pakeisti trys mums svarbūs įstatymai // *Mūsų žodis*. – 2002, Nr. 3, p. 2–3.
33. **Šalyje** darbo biržos paslaugomis naudojasi per 44 tūkst. darbdavių // *Darbo biržos naujienos*. – 2008, Nr. 9, p. 4–5.
34. **Šalkauskienė D.** Socialinė įmonė – paramos neįgaliesiems garantas // *Darbo biržos naujienos*. – 2008, kovas, p. 4–7.
35. **Tartilas J.** Darbuotojų darbo sąlygų garantijos naujajame Darbo kodekse // *Jurisprudencija*. – 2003, t. 40 (32), p. 41–45.
36. **Ušeckienė L., Baranauskienė I.** Neregijų ir silpnaregių padėtis darbo rinkoje : situacijos ypatumai // *Socialinis darbas*. – 2006, Nr. 5 (2), p. 100–109.
37. **Vietinės** užimtumo iniciatyvos: nauda ne tik bedarbiams, bet ir verslui // *Darbo biržos naujienos*. – 2004, Nr. 12, p. 10–13.
38. **Waddington L.** Changing Attitudes to the Rights of People with Disabilities in Europe // *Law, Rights and Disability / ed. J. Cooper*. – London Philadelphia, 2000. – P. 33–58.
39. **Waddington L.** Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe : from Quotas to Anti-Discrimination laws // *Comparative Labour Law Journal*. – 1996, Vol. 18 (1), p. 62–101.
40. **Wyn J., Dwyer P.** New patterns of youth transition in education // *International Social Science Journal*. – 2000, Vol. 52, Iss. 164, p. 147–160.
41. **Žalimienė L.** Sunkiai integruojamų į darbo rinką asmenų nedarbo priežasčių analizė // *Socialinės grupės : iš praeities į dabartį : mokslo studija*. – Vilnius, 2007. – P. 300–313.
42. **Žiobienė E.** Teisinis gynybos mechanizmas // *Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė*. – Vilnius, 2007. – P. 65–79.

43. **Бочко М. Э.** Занятость инвалидов в регионе : проблемы и пути решения // Вестник Московского университета. 2001, № 8, p. 117–122.

44. **Смирнов С., Николаенко Е.** Экономика трудовой реабилитации инвалидов : опыт предприятий ВОИ // Человек и труд. – 1998, № 12 (24), p. 12–18.

45. **Хьюзер Ф.** Переход от специализированных предприятий к возможностям трудоустройства инвалидов на открытом рынке труда // Новые возможности трудоустройства для людей с инвалидностью в России : сборник материалов международной конференции. – Москва, 2007. – P. 54–60.

Elektroniniai šaltiniai

1. The Americans with Disabilities Act of 1990 // <http://www.eeoc.gov/policy/ada.html> [Žiūrėta: 2009-09-10].

2. Conroy P., Vanagan S. Research Project on the Effective Recruitment of People with Disabilities into the Public Service (2001) // [Effective Recruitment of People with Disabilities in the Public Service.pdf](#) [Žiūrėta: 2009-08-12].

3. Constitution Act, 1982 // http://www.solon.org/Constitutions/Canada/English/ca_1982.html [Žiūrėta: 2009-09-12].

4. Daguere A., Etherington A. Active labour market policies in international context: what works best? Lessons for the UK. 2009 // <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP59.pdf> [Žiūrėta: 2009-09-25].

5. [Disability Discrimination Act 1995](#) // http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts1995/ukpga_19950050_en_2 [Žiūrėta: 2009-09-12]

6. Lietuvos darbo biržos 2008 m. veiklos ataskaita // <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/LDB%20ataskaita%202008.pdf> [Žiūrėta: 2009-08-10].

7. Darien D., Kregel U., Kregel J. Знания работодателей и использование специальных условий для инвалидов на рабочем месте // http://rabota.perspektiva_inva.ru/index.php?id=133 [Žiūrėta: 2009-08-10].

8. Lietuvos darbo biržos 2006–2008 metų strateginis veiklos planas http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/strateginis_planas2006_2008.pdf [Žiūrėta: 2009-09-29].

9. Lietuvos Respublikos Aukščiausios Teismo 2004 05 12 nutartis, priimta civilinėje byloje A. Misevičius v. AB „Krekenavos agrofirma“, byla Nr. 3K-3-307/2004 m. (bylą kategorija: 2.4.3.3.) // http://www.lat.lt/3_nutartys/senos/nutartis.aspx?id=25356 [Žiūrėta 2009-08-10].

10. Lorentzen T., Dahl E. Active Labour market programmes in Norway: are they helpful for social recipients? // Journal of European Social Policy, Sage Publications. 2005, Vol. 15, p. 27–45. <http://esp.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/27>. [Žiūrėta: 2009-09-06].
11. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos 2008 m. ataskaita // <http://www.lygybe.lt/?pageid=7> [Žiūrėta: 2009-07-12].
12. Mačernytė-Panomariovienė I. Socialinės užimtumo įmonės modelis Europos Sąjungoje // http://darbai.artogama.lt/social.artogama.lt/uploads/otger/3f82dc8aa9e7_ti_soc_es.pps [Žiūrėta: 2009-08-15].
13. Men and women with disabilities in the EU : statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC : study financed by DG employment, social affairs and EQUAL opportunities (contract No. VC/2005/0320 – EUR 266.745,65) Carried Out by Applica & Cesep&Alphametrics final report. April, 2007 // <http://ec.europa.eu/social/main.jsp&catId=429&langId=en&furtherPubs=yes> [Žiūrėta: 2009-07-28].
14. Neįgaliesiems taikomų aktyvių darbo rinkos politikos priemonių vertinimas ir pasiūlymų parengimas priemonių efektyvumui didinti // <http://www.ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ADRPP%20efektyvumo%20tyrimas.pdf>. [Žiūrėta: 2009-08-23].
15. Seimo narė Birutė Vėsaitė siūlo pagal verslo liudijimus dirbančius neįgaliuosius atleisti nuo sveikatos draudimo mokesčio // http://www3.lrs.lt/pls/inter/w5_show?p_r=6258&p_d=83225&p_k=1 [Žiūrėta: 2009-08-29].
16. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Statistika // <http://www.socmin.lt/index.php?-640269526> [Žiūrėta 2009-06-22].
17. Viešųjų pirkimų iš socialinių įmonių rezultatų ataskaita // http://www.lrv.lt/bylos/skelbimai/viesieji-pirkimai/2008_social_ataskaita.pdf [Žiūrėta: 2009-06-22].
18. Бланк П. В США на страже прав инвалидов стоят законы и общество // <http://www.america.gov/st/society-russian/2008/June/20080618123248SrenoDO.7101557.html> [Žiūrėta: 2009-08-12].
19. Законные права и свободы инвалидов // <http://independentfor.narod.ru/mterial/laws.htm> [Žiūrėta 2009-07-28].
20. Инвалиды в России : причины и динамика инвалидности, противоречия и перспективы социальной политики // <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/bea/report/1999/bea031999analysis/bea031999analysis000.htm> [Žiūrėta: 2009-08-30].

21. Котов В. Обзор законодательства других стран в сфере трудоустройства инвалидов // http://pravo.perspetiva_inva.ru/index.php?id=179 [Žiūrėta: 2009-07-29].
22. Люди с ограниченными возможностями в сфере труда : цифры и факты // Международная организация труда // [http://www.ilo.org/employment./disability; http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/new/2007/disabilityfactsheetru.pdf](http://www.ilo.org/employment./disability;http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/new/2007/disabilityfactsheetru.pdf) [Žiūrėta: 2009-07-26].
23. Обзор трудоустройства и работы людей с ограниченными возможностями в структурах правительства США (за 1998–2001 гг.) // <http://rabota.perspektiva-inva.ru/index.php?id=118>. [Žiūrėta: 2009-08-01].
24. Романов П., Ярская-Смирнова Е. Политика инвалидности : социальное гражданство инвалидов в современной России // http://paralife.narod.ru/1sociology/politika_invalidnosti_2006/05_problems.htm [Žiūrėta: 2009-07-26].
25. Россия : на пути к равным возможностям. Москва, 2009 // http://www.unrussia.ru/publications/russia_on_the_pat.ru.pdf [Žiūrėta: 2009-08-16].
26. Рынок труда и занятости, отечественный и зарубежный опыт. Правовой и экономический аспекты // http://revolution.allbest.ru/economy/00060675_0.html [Žiūrėta: 2009-08-24].
27. Специальный доклад уполномоченного по правам человека в Российской Федерации „Права и возможности инвалидов в Российской Федерации“ от 10 сентября 2001 года // <http://www.ombudsman.gov.ru/docum/spinv.htm> [Žiūrėta: 2009-08-17].
28. Трудовой кодекс Российской Федерации // http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_20.html#p1501 [Žiūrėta: 2009-08-20].
29. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (с изменениями от 24 июля 1998 г., 4 января, 17 июля 1999 г., 27 мая 2000 г., 9 июля 2001 г.) О социальной защите инвалидов Российской Федерации“ // <http://base.garant.ru/10164504.htm> [Žiūrėta: 2009-10-02].

SANTRAUKA

Neįgalieji darbo rinkoje: teisinės padėties ypatumai

Darbas žmogui teikia ne tik finansinį saugumą, bet ir sudaro galimybes užmegzti socialinius kontaktus, didina savigarbą, gerina psichologinę būseną, gyvenimo kokybę. Vykstant demografiniams procesams, trūkstant darbo jėgos, sugebantys dirbti neįgalieji taps vis svarbesniu šalies ūkio rezervu, todėl labai svarbu gerinti neįgaliųjų integravimo į darbo rinką galimybes. Neįgaliųjų darbo lygio pakėlimas prisidėtų siekiant Lisabonos strategijos tikslo iki 2010 m. pasiekti 70 proc. užimtumą Europoje bei sumažintų našta valstybių socialiniams biudžetams. Tačiau atlikti tyrimai rodo, kad neįgalių asmenų neveiklumo lygis yra du kartus didesnis negu sveikų asmenų. Siekiant užtikrinti didesnę kovos su neįgaliųjų atskirtimi darbo rinkoje poveikį, svarbu įvertinti jų problemas ir poreikius. Remiantis Lietuvos ir užsienio mokslininkų atliktais tyrimais, aptarti asmenų su negalia nesėkmių darbo rinkoje veiksniai. Darbe atskleidžiamos pastarųjų metų valstybės politikos neįgaliųjų socialinės integracijos klausimais permainos. Viena iš socialinės integracijos dalių yra neįgaliųjų integracijos į darbo rinką. Neįgaliųjų padėties Lietuvos darbo rinkoje apžvalga ir vertinimas parodė, kad pastaraisiais metais daug dėmesio skiriama aktyvioms darbo rinkos politikos priemonėms. Plečiama valstybės užimtumo rėmimo priemonių neįgaliesiems sistema, sukurtas neįgaliųjų asmenų darbo vietų rėmimo ir išsaugojimo mechanizmas, sudarytos lygios teisės ir galimybės. Darbo autorė, analizuodama Lietuvos ir tarptautinius teisės aktus nustatė, kad šios priemonės atlieka svarbias socialines funkcijas, padeda didinti neįgaliųjų užimtumą ir ekonominį aktyvumą, švelnina šios socialinės grupės marginalizacijos procesą. Ieškant naujų, efektyvesnių kompleksinių neįgaliųjų užimtumo skatinimo priemonių, 2004 m. Lietuvoje pradėjo kurtis ir veikti neįgaliųjų socialinės įmonės, kurių tikslas įdarbinti asmenis, praradusius profesinį ir bendrąjį darbingumą, ekonomiškai neaktyvius, negalinčius lygiomis sąlygomis konkuruoti darbo rinkoje, skatinti šių asmenų grįžimą į darbo rinką. Darbas neįgaliųjų socialinėse įmonėse turėtų būti tarpinė grandis tarp apsaugoto darbo ir atviros darbo rinkos – toks turėtų būti valstybės politikos tikslas.

Apžvelgus užsienio šalių patirtį, nustatyta, kad neįgaliųjų užimtumo politika susideda iš tokių pagrindinių sričių: kovos su diskriminacija, apsaugoto užimtumo, integracijos į darbo rinką. Literatūros analizė rodo, kad efektyviausios yra mišrios neįgaliųjų užimtumo schemos, kai sujungiamos kelios priemonės.

Išnagrinėjus jau įsidarbinusių neįgaliųjų teisinių garantijų ypatumus, galima teigti, kad įdarbintiems atviroje darbo rinkoje neįgaliesiems daugeliu atveju taikomos Lietuvos DK nustatytos bendrosios teisės normos ir tik būtinybė didinti jų teisių apsaugą lemia kai kurias lengvatas. Tai: ne visas darbo laikas arba lanksčiai pritaikytas darbo laikas; speciali tvarka skiriant budėti įmonėje ar namuose, dirbti viršvalandinius darbus ar naktį; didesnė kasmetinių bei nemokamų atostogų trukmė; didesnės garantijos nutraukiant darbo sutartį ir kt.

SUMMARY

The Disabled on the Labour Market: Specificities of Legal Status

Work grants not only financial security to the individual, but also offers the opportunities for maintaining social contacts, enhances self-respect, improves the psychological condition and quality of life. With the on-going demographic processes, lacking the labour force, people with disabilities who are able to work will become the still important reserve of the national economy; therefore it is very important to improve the opportunities of the integration of the disabled into the labour market. Increase in the employment level of the disabled would also contribute in aiming to achieve 70 percent employment in Europe until 2010 under the Lisbon strategy goal and would reduce the burden for the social budgets of the states. Research conducted, however, shows that the level of non-involvement of persons with disabilities is twice higher than that of healthy persons. Seeking to ensure the higher effect in combatting the exclusion of the disabled on the labour market, it is important to assess their problems and needs. The factors of failure of the disabled persons on the labour market are discussed on the basis of research carried out by Lithuanian and foreign scientists. The paper reveals the past-year changes in the state policy on the social integration of the disabled. Survey and assessment of the situation of people with disabilities on the Lithuanian labour market showed that in the past years much attention was devoted to the active labour market policy measures. The state system of employment support measures for the disabled was extended; the mechanism for support and preservation of jobs for the disabled was created, equal rights and opportunities were created for the work of the disabled with other persons in common jobs. The author of the paper, while making an analysis of Lithuanian and international legal acts established that those measures perform important social functions, help to increase the employment of the disabled and their economic activity, and mitigate the process of marginalization of that social group. Seeking for new and more effective comprehensive measures for promotion of the employment of the disabled, in 2004, social enterprises started to be created and operated in Lithuania, their goal being to employ the persons, who lost professional and general capacity for work, are economically inactive, not being able to compete on the labour market on equal terms, to stimulate the return of those persons to the labour market. Work in the social enterprises of the disabled should be an intermediary link between the protected labour and open labour market – such would be the objective of the state policy.

Having made a survey of foreign experience, it was established that employment policy of the disabled consists of the following main areas: measures for fight against discrimination, the protected employment, and integration into the labour market. Analysis of scientific literature shows that most efficient are mixed plans for the employment of the disabled, when several measures are combined.

Having studied the specific features of the legal guarantees of the already employed disabled, it is possible to state that general legal norms stipulated in the Lithuanian Labour Code are applied in respect of the disabled, employed in the open labour market and only the necessity to increase the protection of their rights predetermine certain privileges, i.e. not full working time or flexibly adapted working time; special procedure for appointing to be on watch at the enterprise or home, to work overtime or at night; the longer duration of annual and unpaid leave; bigger guarantees in terminating an employment contract, etc.

ANOTACIJA

Malinauskaitė D. Neįgalieji darbo rinkoje: teisinės padėties ypatumai / darbo teisės magistro baigiamasis darbas. Vadovė: lekt. I. Snarskytė. – Vilnius : Mykolo Romerio universitetas, Teisės fakultetas, Darbo teisės ir socialinės saugos katedra, 2009. – 62 p.

Magistro baigiamojo darbo temą galima suskirstyti į dvi stambias dalis. Pirmoje dalyje (darbo 1–3 skyriai) analizuojama neįgaliųjų padėtis pirmoje įsitraukimo į darbo rinką stadijoje. Pirmame darbo skyriuje, remiantis užsienio ir Lietuvos mokslininkų tyrimais, analizuojamos neįgaliųjų patekimo į darbo rinką kliūtys, nes tik išsiaiškinus priežastis galima priimti veiksmingus teisės aktus, realiai pagerinančius neįgaliųjų situaciją darbo rinkoje. Antrame skyriuje nagrinėjami Lietuvos bei tarptautiniai teisės aktai, reglamentuojantys neįgaliųjų integraciją į darbo rinką. Remiantis moksline literatūra, teisės aktais analizuojamos Lietuvoje neįgaliesiems taikomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, jų įtaka šios socialinės grupės užimtumui, įsidarbinimo neįgaliųjų socialinėse įmonėse ypatumai. Trečiame darbo skyriuje apžvelgiama neįgaliųjų integracijos į darbo rinką praktika užsienio valstybėse. Antroje dalyje (darbo 4 skyrius) analizuojami jau įsidarbinusių neįgaliųjų darbo teisinio reglamentavimo ypatumai (darbo ir poilsio sąlygos, darbo sutarties nutraukimo ypatumai, saugos ir sveikatos bei kitos garantijos).

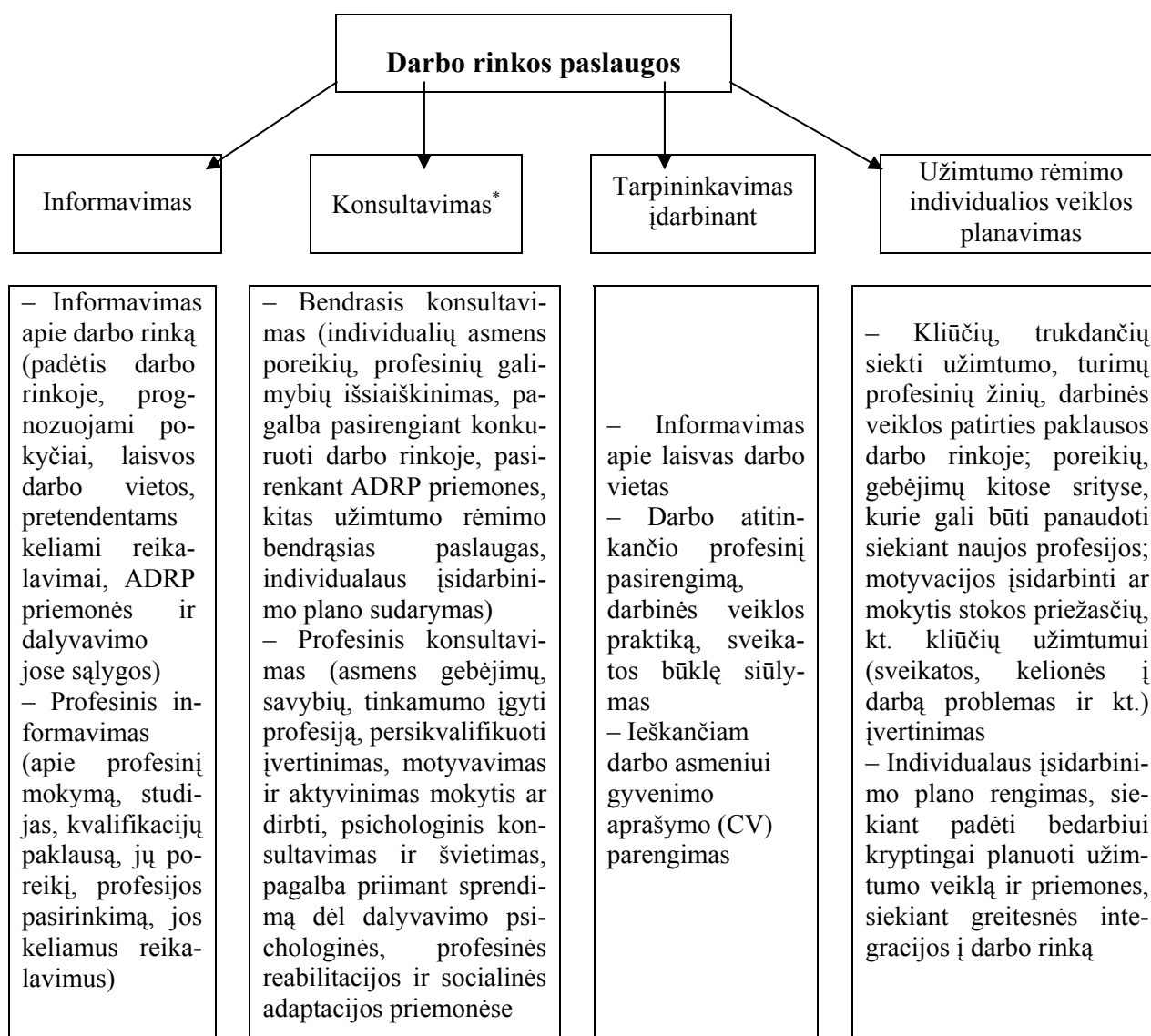
Pagrindiniai žodžiai: neįgalieji, darbo rinką, užimtumas, aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, socialinės įmonės, teisinė padėtis.

ABSTRACT

Malinauskaitė D. The Disabled on the Labour Market: Specificities of Legal Status / the graduation paper of Master in Labour Law. – Vilnius: Mykolas Romeris University. Faculty of Law. Department of Labour Law and Social Security. 2009 – 62 p.

In the Master graduation paper, analysis is made of the situation of the disabled at the first stage of involvement into the labour market. In the first part of the paper, based on research by foreign and Lithuanian scientists, the obstacles for entering the labour market by the disabled are analyzed, since only after the clarification of the reasons it is possible to adopt the efficient legal acts, improving actually the situation of the disabled on the labour market. In the second part of the paper, a study is made of Lithuanian and international legal acts, regulating the integration of the disabled into the labour market. On the basis of scientific literature, legal acts, the active measures of the labour market policy applied in Lithuania in respect of the disabled are analyzed, their impact on the employment of that social group, the specific features of employment in the social enterprises for the disabled. Foreign practice of the integration of the disabled into the labour market is surveyed. In Part 4, the specific features of the legal regulation of the already employed disabled is analyzed.

Keywords: the disabled, labour market, employment, active labor market policy measures, social enterprises, legal status.



* Naujai priimta „Darbo rinkos paslaugų teikimo sąlygų ir tvarkos apraše“ (Valstybės žinios. 2009, Nr. 95-4045) įteisinta nauja konsultavimo forma – psichologinis konsultavimas, kuriuo siekiama padėti darbo ieškantiems asmenims spręsti emocinio, asmenybės ir asmeninio pobūdžio problemas, trukdančiams užimtumui.

Viešųjų darbų organizavimas

Darbo birža

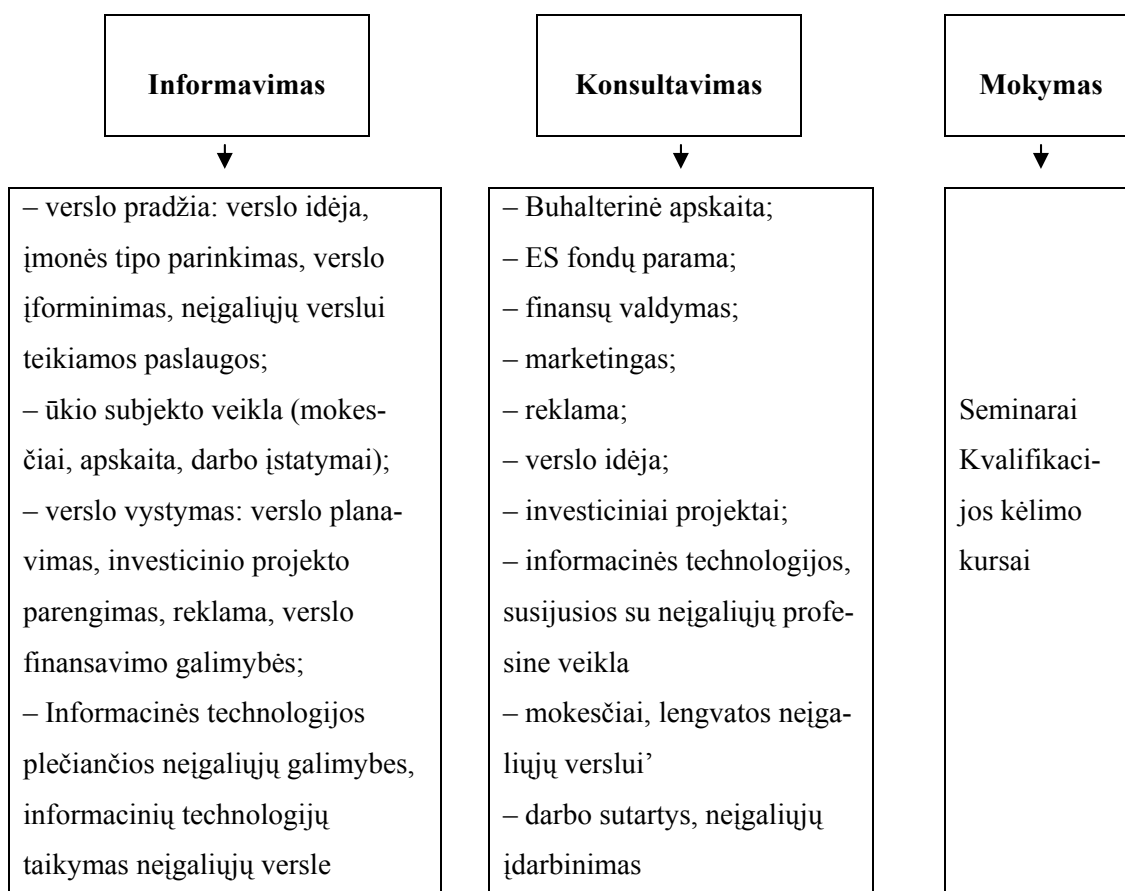
– pateikia viešųjų darbų poreikį (darbo ieškančių asmenų skaičių), skirtą padėti palaikyti ir plėtoti vietos bendruomenės socialinę infrastruktūrą;
– rengia ir tvirtina viešųjų darbų projektus

Savivaldybė

– suderinusi su DB, tvirtina viešųjų darbų sąrašą;
– pagal DB pateiktą viešųjų darbų poreikį rengia ir tvirtina viešųjų darbų projektus (programas);
– derina DB parengtus viešųjų darbų projektus;
– suderinusi su DB skelbia informaciją spaudoje apie numatomus viešuosius darbus

Darbdaviai

– pateikia pasiūlymus numatytiems viešiesiems darbams įgyvendinti, kuriuose nurodo: viešųjų darbų pobūdį, numatomų sukurti darbo vietų, įdarbinamų asmenų skaičių, reikalavimus jų kvalifikacijai, lėšų poreikį, darbų apimtį, darbo apmokėjimo sąlygas ir kt.);
–su DB siūstais asmenimis sudaro terminuotas darbo sutartis

Verslo centro teikiamos paslaugos

Socialinių įmonių vidaus valdymo sistema