

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETAS
SOCIALINIO DARBO KATEDRA**

VAIVA KARALIENĖ
(Socialinio darbo studijų programa)

**JUDĖJIMO NEGALIAŲ TURINČIŲ MOTERŲ DALYVAVIMAS
PROFESINĖJE VEIKLOJE**

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė
doc. dr. R. Raudeliūnaitė

Vilnius, 2009

TURINYS

ĮVADAS	3
SĄVOKŲ ŽODYNĖLIS	5
I. NEĮGALUMO SAMPRATA IR SĄSAJOS SU NEĮGALIŲJŲ DALYVAVIMU DARBO RINKOJE	8
1. Neįgalumo paradigmu kaitos tendencijos.....	8
2. Neįgalumas ir socialinė atskirtis.....	11
3. Fizinė negalia ir jos įtaka gebėjimui dirbti.....	16
4. Neįgalių moterų siekis dalyvauti profesinėje veikloje.....	17
II. VEIKSNIAI, TURINTYS ĮTAKOS NEĮGALIŲJŲ DALYVAVIMUI PROFESINĖJE VEIKLOJE	20
1. Išorinių veiksnių įtaka dalyvavimui profesinėje veikloje.....	20
2. Vidinių veiksnių įtaka dalyvavimui profesinėje veikloje.....	34
III. JUDĖJIMO NEGALIŲ TURINČIŲ MOTERŲ DALYVAVIMO PROFESINĖJE VEIKLOJE TYRIMAS	40
1. Tyrimo metodika.....	40
1.1. Tyrimo paskirtis ir metodai.....	40
1.2. Tyrimo organizavimas ir tyrimo dalyviai.....	44
2. Judėjimo negalių turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje tyrimo rezultatai.....	50
2.1. Judėjimo negalių turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklė.....	50
2.1.1. Judėjimo negalių turinčių moterų profesinio pasirengimo charakteristika.....	50
2.1.2. Judėjimo negalių turinčių moterų dalyvavimo darbo rinkoje ypatumai.....	54
2.1.3. Judėjimo negalių turinčių moterų motyvacija kelti kvalifikaciją.....	61
2.2. Veiksnių, turinčių įtakos judėjimo negalių turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje, charakteristika.....	64
2.2.1. Vidinių veiksnių charakteristika.....	64
2.2.2. Išorinių veiksnių charakteristika.....	68
IŠVADOS	72
REKOMENDACIJOS	74
LITERATŪRA	75
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	82
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	84
PRIEDAI	86

SAVOKŲ ŽODYNĖLIS

Atskirtis – asmens dalyvavimo visuomenės gyvenime ribotumas dėl nepalankių aplinkybių (skurdo, sveikatos, kitų skirtybių) (Bagdonas ir kt., 2007).

Dalyvumas, dalyvavimas – asmens įsitraukimas į veiklą bendruomenėje ir visuomenėje (Bagdonas ir kt., 2007).

Darbingumas – žmogaus pajėgumas atlikti darbą (nustatomas procentais arba trukme) (Bagdonas ir kt., 2007).

Darbingumo lygis – asmens pajėgumas įgyvendinti anksčiau įgytą profesinę kompetenciją ar įgyti naują profesinę kompetenciją arba atlikti mažesnės profesinės kompetencijos reikalaujančius darbus (L R Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, Žin., 2004, Nr. 21-620, 2 str.)

Diskriminacija – asmenų ar jų grupių skirtingas vertinimas ir sprendimų priėmimas jų atžvilgiu, remiantis išankstinėmis nuostatomis, kliūvinių turėti lygias galimybes nešalinimas (Bagdonas ir kt., 2007).

Fizinis sutrikimas – fizinių (daugiausia judėjimo) funkcijų nuokrypis nuo nustatytos normos (Bagdonas ir kt., 2007).

Integracija – įvairių asmenų grupių: etninių, nuskriaustųjų, pabėgėlių ir kt. įtraukimas į visuomenę, suteikiant jiems teises, galimybes ir paslaugas, kurios prieinamos pagrindinei visuomenės daliai (Bagdonas ir kt., 2007).

Įgalinimas – toks procesas, kai yra mažinamas specialistų dominavimas ir savo gyvenimo kontrolės galios yra perduodamos patiems individams didinant jų pasirinkimo galimybes ir saviapsisprendimą (Ruškus, Mažeikis, 2007, p. 24). Įgalinimas prasideda, kai individai žino, kad jie turi teisę, taip pat ir gebėjimą spręsti jiems iškilusias problemas, kai jie tiki, kad jų turimi įgūdžiai ir galybės leis jiems sėkmingai veikti (Wehmeyer, 1999).

Įgalintas individas – suvokiantis save turintį gebėjimų, gebantį apsispręsti ir galintį kontroliuoti savo aplinką, savo gyvenimą (Zimmerman, 1990).

Judėjimo sutrikimas – motorikos ir judėjimo atramos aparato sutrikimas - dalinis ar visiškas motorikos ir/ar judėjimo funkcinis sutrikimas dėl įgimto ar įgyto priežastingumo. Pasireiškia galūnių neveiklumu ar veiklos nepilnavertiškumu, netikslumu ir pan. (Kriščiūnas, 2007).

Negalia yra ne tik žmogaus fizinių, intelekto ar psichikos pokyčių, o ir stereotipų, socialinių vaizdinių bei socialinės sąveikos rezultatas (Ruškus, 2002).

Saviapsisprendimas – yra toks kiekvienam asmeniui skirtingas ir savitas procesas, kuris numano tai, kas asmeniui yra būtina ir ko jis tikisi, kad sukurtų pasitenkinimą teikiantį ir asmeniškai prasmingą gyvenimą (Kenedy, Lewin, 2005).

Socialinis dalyvumas - kiekvieno žmogaus, savanoriškai apsisprendusio vykdyti tam tikras funkcijas ir įsipareigojimus, teisė dalyvauti kasdieninėje visuomenės veikloje, kartu kurti ir išlaikyti individualų tapatumo jausmą (Ruškus ir kt., 2003); asmens aktyvumas atviroje bendruomenėje, pasireiškiantis kuriant individualų ir socialinį neįgalaus žmogaus projektą pasitelkiant jo paties vidinius ir išorinius aplinkos resursus, kai išvengiama normalumo logikos, vietinių normų diktato ir atsiremama į realių problemų sprendimą pasitelkiant paties neįgalaus asmens ir socialinės aplinkos resursus ir stiprinant visų bendruomenės narių, tarp jų ir neįgaliojo, refleksyvumą bei savarankiškumą (Ruškus, Mažeikis, 2007).

IVADAS

Negalę turintčios moterys, kaip ir kiti visuomenės nariai, turi poreikį užsiimti prasminga veikla, o savo vaidmenį visuomenėje – sieja su darbine veikla. Nepriklausomai nuo šeimos materialinės padėties jos pasiryžusios siekti profesinės karjeros, autonomiškumo. Darbas joms tampa ne tik pragyvenimo šaltiniu, bet ir savo galimybių realizavimo būdu (Gailienė, 2006; Petrauskienė, 2003). Tačiau neįgalios moterys vis dar patiria nemažai sunkumų užimtumo srityje, nes neretai jos vertinamos kaip priklausomos, pasyvios ir nesugebančios būti lygiateisėmis socialinių santykių dalyvėmis.

Moterų su judėjimo negalia užimtumo problema ir nedarbo tema šiandieną ypač aktuali, tačiau tiek teoriniu tiek praktiniu lygmeniu stinga šių moterų integracijos darbo rinkoje analizės. Statistiniai tyrimai ir apklausos rodo, kad šiuo metu Lietuvoje neįgaliesiems ypač sunku rasti darbą, nes antrąjį 2009 m. ketvirtį šalyje viso buvo 223 tūkst. bedarbių, o nedarbo lygis sudarė 13,6 procento (Marketnews, 2009). Nors Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateikia duomenis apie neįgaliųjų įdarbinimą (per 2008 metus LDB tarpininkaujant buvo įdarbinta 122,6 tūkst. darbo ieškančių asmenų, iš jų - registruoti 14653 neįgalūs asmenys, o įdarbinta – 5668 arba beveik 39 procentai), tačiau šiose ataskaitose nėra duomenų, kiek neįgalių moterų šiuo metu yra šalyje ir kokia darbingo amžiaus moterų su judėjimo negalia dalis nedirba.

Pastaraisiais metais neįgaliųjų socialinės integracijos politika orientuojama į žmogaus gebėjimus, savarankiškumo skatinimą, pagalbą norintiems dalyvauti socialiniame gyvenime. Vadinasi, nuo užuojautos pereinama prie praktinės socialinės integracijos. Tačiau Lietuvoje dėl tam tikrų socioekonominių ir sociokultūrinių sąlygų neįgalių moterų padėtis visuomenėje yra kur kas sudėtingesnė nei kitose Europos Sąjungos valstybėse. Judėjimo sutrikimus turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje problemos Lietuvoje tampa „aštresnės“ ir tuo pačiu yra per menkai išanalizuotos bei nepakankamai įvertintos. Nors mūsų šalyje jau nemažai nuveikta kuriant teisinę bazę, tačiau vis dar nėra reglamentuota atsakomybė, bendroji ir konkrečių įstaigų aplinka nepritaikyta judėjimo negalią turinčioms moterims, neveikia neįgalių moterų įdarbinimą skatinančios sistemos, vyrauja neigiamos tiek aplinkinių tiek pačių neįgaliųjų nuostatos, praktiškai neveikia įstatymai, reglamentuojantys neįgaliųjų socialinę integraciją, nes darbdavių atsakomybės niekada nebuvo reikalaujama. Per menkai realizuojami ir kiti teisės aktai: Socialinių įmonių įstatymas, darbo vietos įrengimo, finansavimo, fizinių galimybių atvykti į darbą sistema. Neįgalieji vis dar lieka už dalyvavimo darbo rinkoje ribų dėl visiškai nuo jų nepriklausančių aplinkybių, taip patirdami netiesioginę diskriminaciją (Bagdonas ir kt, 2007).

Neįgaliųjų dalyvavimo darbo rinkoje galimybes ir patirtis tyrę mokslininkai (Baranauskienė, Ruškus, 2004) pastebėjo, kad visapusiškam neįgaliųjų integravimuisi į visuomenę trukdo visuomenės sukurta problema - požiūris į negalią, todėl ir spresti šią problemą turi visuomenė - atlikti reikalingus

aplinkos pakeitimus, pasiekti, kad neįgalieji dalyvautų visose gyvenimo srityse. Neįgalių asmenų įdarbinimo tyrimai (Daugėla, 2003; Baranauskienė, Ruškus, 2004; Baranauskienė, Petrauskienė, Čepienė, 2007; Ruškus, Mažeikis, 2007; Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007) atskleidė, kad Lietuvoje – tiek neįgalumo nustatymo praktikoje, tiek neįgalių asmenų įdarbinimo srityje vis dar vyrauja medicininis požiūris ir tai, kad tik nedidelis procentas neįgaliųjų dirba, yra nuostatos, jog neįgalumas – tai sveikatos stoka, padarinys.

Užsienio mokslininkai pastebėjo, kad dažnai žmonėms su negalia įsidarbinti trukdo aplinkos fizinis ir socialinis neprieinamumas, ekonominių sąlygų neturėjimas, iki galo neišspręsti teisiniai klausimai, emocinė atskirtis (Cook, Jonikas, 2002). Kai kurie tyrinėtojai (Corker, French 1999; Shakespeare 1997) atkreipė dėmesį, kad neįgaliojo dalyvavimą profesinėje veikloje apsunkina ne vien socialinės ir struktūrinės kliūtys, bet ir paties neįgalaus asmens darbinės patirties stoka (Corker ir French 1999; Shakespeare 1997). Kiti užsienio mokslininkai, tyrinėję neįgalių asmenų integraciją (Thomas, 1999, 2002, 2004 ir kt.), siūlo ieškoti būdų, kaip padėti neįgaliajam integruoti sutrikimą į bendrą patirtį ir savęs suvokimą, plėtoti teigiamą jo požiūrį į socialinius santykius.

Norint plėtoti neįgaliųjų, ypač moterų galimybes dalyvauti profesinėje veikloje, turint omenyje, kad visiškai racionalus, kritiškas pasirinkimas ir jo realizacija yra sunkiai įmanomi, būtina konfrontuoti ir kooperuoti visų, ne tik neįgaliųjų interesus, mobilizuoti įvairius resursus ir realiai spręsti konkrečias problemas (Ruškus, Mažeikis, 2007).

Siekiant sušvelninti konfliktą tarp medicininio ir socialinio požiūrio į neįgaliųjų dalyvavimą profesinėje veikloje, įgalinant juos drąsiai pasirinkti, priimti sprendimus ir dėl jų prisiimti atsakomybę, keisti pesimistinį požiūrį į jų turimą potencialą, galimybes, atliekami tyrimai. Tačiau vis dar trūksta tyrimų, kurie išryškintų judėjimo negalia turinčių moterų užimtumo ir darbo galimybes mūsų visuomenėje, atkreipiant dėmesį į jų profesinį pasirengimą, profesijos pasirinkimą, įsidarbinimą, kvalifikacijos kėlimą, atskleidžiant vidinių ir išorinių veiksnių įtaką jų dalyvavimui profesinėje veikloje.

Tyrimo objektas: moterų, turinčių judėjimo negalia, dalyvavimas profesinėje veikloje.

Tyrimo tikslas: atskleisti judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje ypatumus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Pateikti neįgalumo sampratos kaitos tendencijas ir sąsajas su neįgaliųjų dalyvavimu darbo rinkoje.
2. Apibrėžti veiksnius, turinčius įtakos neįgaliųjų dalyvavimui profesinėje veikloje.
3. Atskleisti judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklę.
4. Nustatyti išorinių ir vidinių veiksnių įtaką judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje.

5. Parengti rekomendacijas judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje tobulinimui.

Tyrimo metodai

I. Teoriniai

Artimos darbo temai literatūros (psichologinės, sociologinės, edukologinės, teisinės) ir dokumentų analizė, lyginimas, apibendrinimas ir sisteminimas.

II. Empiriniai

Tiriant judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimą profesinėje veikloje, taikytas apklausos raštu metodas (instrumentas – originalus klausimynas), kuriuo siekiama nustatyti jų dalyvavimo profesinėje veikloje būklę, atskleisti išorinius ir vidinius veiksnius, turinčius įtakos šių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje.

III. Statistiniai: dažnių pasiskirstymo analizė, faktorinė analizė, skalės vienalytiškumo (Cronbach alfa) tyrimas, Chi kvadratas.

Magistro darbo struktūra. Ši magistro darbą sudaro: įvadas, sąvokų žodynas, 3 skyriai, išvados, rekomendacijos, naudotos literatūros sąrašas (145 šaltiniai), santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, priedai. Darbo apimtis be literatūros sąrašo ir priedų – 73 puslapiai. Tyrimo duomenis iliustruoja 20 paveikslų, 10 lentelių. Darbo pabaigoje pateikti priedai, kuriuose pateikiamas tyrimo klausimynas ir kai kurie tyrimo duomenys.

I. NEIĞALUMO SAMPRATA IR SĄSAJOS SU NEIĞALIŲJŲ DALYVAVIMU DARBO RINKOJE

1. Neįgalumo paradigų kaitos tendencijos

Neįgalumo sąvoką gali formuoti priklausomai nuo socialinio-kultūrinio konteksto arba nuo vykstančių politinių, sociologinių, psichologinių ir simbolinių procesų (Ruškus, 2002). Kokia neįgalumo samprata, koncepcija (modelis), toks ir visuomenės požiūris, kuriamų teisės aktų turinys, paramos kryptys.

Visuomenėje ir tarp specialistų dominuoja dvi – *medicininė* ir *socialinė* neįgalumo koncepcijos.

Medicininis arba klinikinis-korekcinis požiūris neįgalumą traktuoja kaip *asmens problemą*, kurią tiesiogiai sukelia liga, trauma ar kitas sveikatos pokytis. Negalės kilmė yra biomedicininė. Todėl siekiant pašalinti negalę, būtina medicininė-korekcinė intervencija. Pagalbos neįgaliajam tikslas – išgydyti arba išmokyti prisitaikyti bei pakeisti elgesį. Medicininė priežiūra laikoma svarbiausiu dalyku.

Žvelgiant į negalią iš klinikinio-korekcinio modelio perspektyvos imamasi institucionalizuoti neįgaluosius, kurti jiems uždaras erdves. Kitokie atskiriami nuo visuomenės, nusprendus, kad „taip jiems geriau“. Michelis Foucault (1973, 1998) išsamiai aprašė tokių modernių prievartinių institucijų kūrimą bei jų veiklos organizavimą. Dauguma neįgaliesiems skirtų institucijų buvo įkurtos specialiai jiems suprojektuotoje fizinėje aplinkoje, kurioje viskas suspausta į atitinkamo režimo rėmus. Panašių institucijų būta ir sovietiniais laikais (buvo statomi fabrikai, internatinės mokyklos ir kitos įstaigos neįgaliesiems; neįgalūs vaikai nesimokė bendrojo lavinimo mokyklose). Toks neįgaliųjų buvimas specifinėse erdvėse užvėrė jiems kelią dalyvauti „normaliose“, visiems prieinamose erdvėse. Tuo metu nebuvo įmanoma kalbėti apie socialinį atvirumą, o tik apie uždaras dalyvavimo formas „tarp savųjų“ bei socialines garantijas, konkrečiai - neįgalumo pašalpą ir lengvatas. Pasak J. Ruškaus ir G. Mažeikio (2007), neįgalumo laipsnio nustatymui ir darbingumo masto priskyrimui buvo sukurtos žeminančios procedūros, kai darbingumo laipsnio netektis buvo (ir tebėra) iš dalies kompensuojama piniginėmis išmokomis, lengvatomis, kurios turėjo atstoti atskyrimą nuo kūrybingumo, visuomeninio reikšmingumo ir reikalingumo. Neįgalieji buvo atskiriami nuo kolektyvų, o aktyvių bendruomenių, kurios kompensuotų šį praradimą beveik nebuvo. Kitaip tariant, siekdami išmokų ir kitų privilegijų, neįgalieji išgyveno ir „vaidino“ nedarbingumo ir atskirties būsenas, tačiau neturėjo bendruomeniškumo kompetencijų ir net nesuvokė, kad jos reikalingos ir reikšmingos. Neįgalių asmenų ir juos auginančių ar prižiūrinčių asmenų bendruomenės kurdavosi labai retai. Vadinasi, buvo plėtojama plataus masto socialinė atskirtis, neįgalieji buvo įkalinti namų, internatų, klinikų aplinkoje (Ruškus, Mažeikis 2007). Uždaros institucijos neįgaliesiems ir ribotas jų socialinis dalyvavimas jose rodo, kad neįgalumas buvo suvokiamas kaip asmeninė žmogaus problema, nebuvo stengiamasi keisti

pačios situacijos, neįgalieji buvo paprasčiausiai institucionalizuojami, atsižvelgiant į negalios pobūdį. Viena vertus, neįgaliųjų institucijomis buvo siekiama sukurti jiems tinkamą medicininę ir psichologinę aplinką, kita vertus, šios institucijos ribojo bei kūrė specifinę socialinės atskirties erdvę.

Socialinis negalios modelis akcentuoja visai kitus dalykus nei klinikinis-korekcinis modelis. Šis modelis skiria sutrikimą ir negalią. Sutrikimas priimamas kaip kūniškasis faktas, kuris yra atskiriamas nuo kultūriškai, simboliškai bei socialiai sukonstruotos ir įprasmintos negalios. Taigi šiuo atveju negalia taip pat patiriama tiek materialiniame (pvz., architektūriniai kliuviniai), tiek simboliniame lygmenyje (pvz., visuomenėje paplitusios nuostatos, stereotipai bei lūkesčiai neįgaliųjų atžvilgiu) (Ruškus, Mažeikis, 2007). Socialinis modelis perkelia problemą nuo neįgaliojo į socialinę aplinką. Negalia nelaikoma žmogaus savybe, o manoma, kad tai yra sudėtingas aplinkybių rinkinys, kurių daugumą sukūrė visuomeninė aplinka. Socialinio negalios modelio požiūriu negalia – visuomenės sukurta problema, kurioje svarbiausias vaidmuo tenka visapusiškam neįgaliųjų integravimuisi į visuomenę. Todėl, norėdama išspręsti integracijos problemą, visuomenė pati turi imtis veiksmų – atlikti reikalingus aplinkos pakeitimus arba įgalinti, neįgalųjį dalyvauti visose gyvenimo srityse. Tai yra kolektyvinė visuomenės atsakomybė.

Šioje paradigmoje pabrėžiamas kontekstas ir skirtingų veiksnių sąveika. Šis modelis atskleidžia tai, kad dažnai žmonėms su negalia kai kurios aplinkos yra socialiai neprieinamos, ekonomiškai suvaržančios, teisiškai atskiriančios ir neparemiančios emociškai (Cook, Jonikas, 2002). Tokiu būdu negalia tampa ne individui priskiriamu faktu; priešingai, pabrėžiami socialiniai negalios momentai. Vadovaujamosi mintimi, kad, susidūręs su tam tikrais aplinkos kliuviniais ir trukdžiais, bet kuris asmuo gali tapti neįgalium. Šio modelio rėmuose gali būti klausama: jei visi aplinkiniai mokėtų ženklų kalbą, ar kurtumas būtų negalia? Akivaizdu, kad socialinis negalios modelis, koncentruodamasis ties socialine aplinka ir jos simboliniais bei materialiniais kliuviniais yra daug produktyvesnis už klinikinį-korekcinį požiūrį. Nepaisant to, socialinis modelis taip pat yra kritikuojamas.

Kai kurie tyrinėtojai kritikuoja socialinį negalios modelį dėl to, jog šis modelis labai daug dėmesio skiria socialiniams ir struktūriniais barjerams, ignoruodamas patirties dimensijas negalioje (Corker ir French 1999; Shakespeare 1997). Palaikydama socialinį modelį, L. Crow (1996: 59 cit. iš Traustadóttir ir Kristiansen 2004: 35) nurodo, kad svarbu jį peržiūrėti. Autorės nuomone, reikia rasti būdą, kaip integruoti sutrikimą į bendrą patirtį ir savęs suvokimą. Panašiai socialinį modelį kritikuoja ir C. Thomas (1999, 2002, 2004) būtent dėl modelio nuolatinio susirūpinimo „aktyvumo apribojimu“. Autorė mano, kad reiktų plėtoti socialinį santykinį požiūrį, nes jis gali geriau atskleisti psicho-emocines negalios dimensijas.

Mokslininkai medicininę-klinikinę paradigmą pripažįsta kaip nebegalinčią tenkinti neįgalaus asmens ir visuomenės poreikių (Baranauskienė, Ruškus, 2004), tačiau Lietuvoje tiek neįgalumo

nustatymo praktikoje, tiek neįgalių asmenų įdarbinimo srityje vis dar vyrauja požiūris, jog neįgalumas – tai sveikatos stokos padarinys (Bagdonas, Lazutka, Vareikytė ir kt., 2007).

Socialinio modelio taikymo skirtumai tarp įvairių šalių išryškėja ne teoriniu, o teorijos pritaikymo praktikoje lygmeniu. Pavyzdžiui Lietuvoje galima rasti ryškių tiek klinikinės, tiek ir socialinės paradigmos bruožų. Lietuvoje po Nepriklausomybės atkūrimo klinikinio modelio paradigma tapo mokslininkų kritikos objektu, politiniu lygmeniu jos buvo atsisakyta, o legitimizuota socialinės integracijos paradigma. Tačiau visuomenėje, ypač tarp specialistų vis dar remiamasi klinikiu – segregaciniu modeliu. Klinikinė elgsena vis dar išlieka latentine forma, nes vis dar akcentuojamos asmens problemos, o ne galimybės, pagalbą kreipiant į sutrikimų šalinimą, o ne į gebėjimus, tebesiekiamas asmens prisitaikymo prie visuomenėje priimtų normų, neatsižvelgiant į neįgalaus asmens potencialias galias, galimybes aktyviai veikti, dalyvauti socialiniame gyvenime.

Pasak J. Ruškaus ir G. Mažeikio (2007), neįgalumas kaip būseną yra tik socialinių sąveikų procesas ir rezultatas. Vadinas, norint plėtoti neįgaliųjų galimybes, būtina konfrontuoti ir kooperuoti visų, ne tik neįgaliųjų interesus, mobilizuoti įvairius resursus ir realiai spręsti konkrečias problemas.

Socialinio dalyvumo paradigma. Šioje koncepcijoje negalios sąvoka apima asmens galimybes funkcionuoti ir dalyvauti įvairiose visuomenės veiklos srityse. Kitaip tariant, kuo didesnis asmens dalyvavimas vienoje ar kitoje visuomenės gyvenimo veikloje (socialinis dalyvumas), tuo jo negalia konkrečioje veikloje yra mažesnė.

Dalyvumas yra viena iš esminių funkcionavimo socialiniame lauke sąlygų. Ši veikla determinuojama individo pastangų aktyviai sąveikauti su aplinka, tenkinant būtinus poreikius ir užtikrinant būtiną egzistencijai sąlygą, o taip pat nuolat veikiant fizinės bei socialinės aplinkos, stimuliuojančios tolimesnę asmenybės raidą. Dažniausiai veikla mokslininkų apibrėžiama kaip sąmoninga žmonių elgsena, turinti tam tikrą tikslą, kurio pasiekimą skatina individo poreikiai bei motyvai (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Analizuojant socialinę neįgaliųjų būtį Lietuvoje šiuolaikinės visuomenės sąlygomis teoriniu išėjties tašku pasirinkta socialinio dalyvavimo ir įgalinimo konceptas (Ruškus, Mažeikis, 2007). Socialinio dalyvumo konceptas reiškia, kad kiekvienas žmogus, savanoriškai apsisprenddamas ir vykdydamas tam tikras funkcijas ir įsipareigojimus turi teisę ir gali dalyvauti kasdieninėje visuomenės veikloje, kartu kurti ir išlaikyti individualų jausmą. Neįgaliųjų socialinio dalyvumo plėtotė reiškia, kad ne tik šalinamos kliūtys ir sudaromos galimybės neįgaliesiems lygiomis teisėmis ir savaimė suprantamais (normaliais, įprastais, tokiais pat kaip ir kitiems žmonėms) būdais dalyvauti socialiniame gyvenime, bet ir priimti sprendimus, ir įnešti savo indėlį į bendros veiklos produktą ar norimą rezultatą (Baranauskienė, Ruškus, 2004). Kaip teigia J. Ruškus ir G. Mažeikis (2007), socialinis dalyvumas – tai asmens aktyvumas atviroje bendruomenėje, pasireiškiantis kuriant individualų ir socialinį neįgalaus žmogaus projektą, pasitelkiant asmens vidinius ir išorinės aplinkos resursus. Toks socialinio dalyvumo

konceptas realias problemas sprendžia atsiremiant į paties neįgalaus asmens ir socialinės aplinkos resursus bei stiprinant visų bendruomenės narių, tarp jų ir neįgaliųjų, refleksyvumą bei savarankiškumą.

Socialinį dalyvavimą galima apibūdinti ir kaip asmenų (šiuo atveju neįgaliųjų) privalumų akcentavimą (egzistencinių, sensorinių, emocinių, komandinio darbo, lyderystės ir kt.), siekiant atskleisti jų aktyvumą, originalumą visose visuomenės gyvenimo srityse.

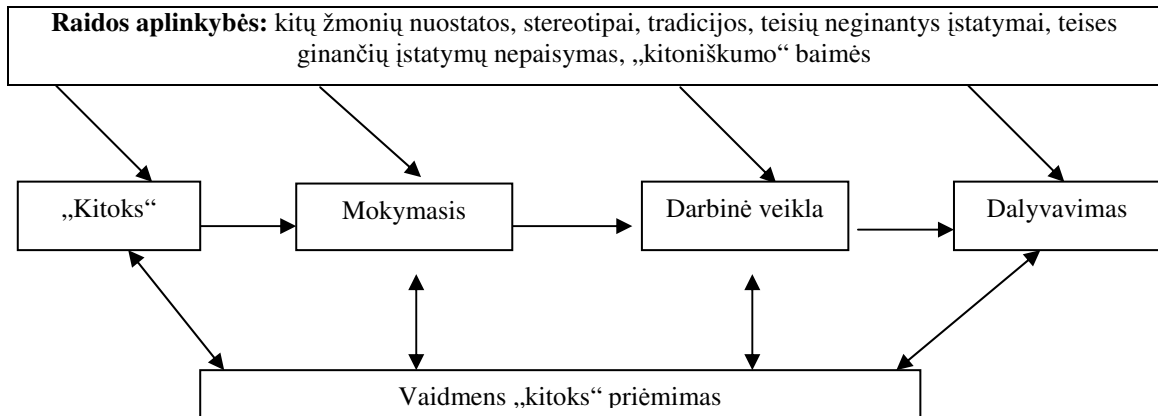
Mokslininkai (Baranauskienė, Juodraitis, 2008, Hallahan, Kauffman, 2003) aktualizuoja socialinės integracijos idėją, tačiau kiti (Ruškus, Mažeikis, 2007) pažymi, kad socialinės integracijos idėjos propagavimas tik iš dalies užtikrina socialinį dalyvumą. Anot M. Daugėlos (2004) socialinės integracijos koncepcija, kuria siekiama neįgaliųjų norminimo, adaptavimosi prie socialinių sąlygų ne tik neskatina jų aktyvumo, bet dar labiau juos išskiria, pašalina iš dalyvavimo procese, devalorizuoja. Pasak J. Ruškaus, G. Mažeikio (2007) socialinės integracijos ideologijos ir praktikos prieštaravimas dar labiau lokalizuoja neįgaliųjų saviraiškos galimybes, aktyvų, lygiavertį socialinį dalyvavimą visuomenėje.

Socialinio dalyvumo konceptas iš esmės revizuoja neįgaliųjų socialinės integracijos į visuomenę idėją, atsiranda neįgaliojo aktyvumo bendruomenėje, įgalinimo terminai, nuorodos į kooperacinius ryšius ir tinklų kūrimą, naujų kūrybinių nišų atradimą, papildomumo principą, pagal kurį visiems partneriams, taip pat ir neįgaliajam, sudaromos vienodos galimybės dalyvauti priimant sprendimus.

2. Neįgalumas ir socialinė atskirtis

Neįgaliųjų integracija į visuomenę bei dalyvavimas profesinėje veikloje neatsiejamas nuo visuomenės požiūrio į juos. Nuo konkrečioje visuomenėje dominuojančios socialinės-kultūrinės aplinkos bei negalės vaizdinių iš esmės priklauso neįgaliųjų socialinės integracijos forma ir pobūdis. Negalia turintiems žmonėms labai svarbus visuomenės požiūris į juos. Viena žymiausių negirdinčių ir nematančių moterų pasaulyje amerikietė Elena Keller yra sakiusi, kad „baisiausia ne aklumas, o reginčiųjų nuostata į neregius“. Ši problema buvo ir yra aktuali visais žmonijos raidos laikmečiais. Pasaulio ir Lietuvos mokslininkai (Blaher, Tiesser 1990; Rees, Spreen, Harnadek, 1991; Ambrukaitis, Gudonis, 1998, 2000; Remeikytė, 1994; Ruškus, 1997, 2001; Vaičekauskaitė, 2003; Novogrodskienė, 2000 ir kt.), tyrinėję visuomenės požiūrį ir nuostatas į neįgaliuosius, pastebėjo, kad visuomenės nuostatos yra pagrindinė kliūtis, trukdanti plėtotis neįgaliųjų integracijos procesui. Remiantis A. Bagdono ir kt., (2007) tyrimais, socialinės atskirties objektu asmuo tampa dėl daugumai nepriimtinių arba suvokiamų nepriimtinių skirtubių. Ši atskirtis diskriminuojamam asmeniui sukelia dvasinį diskomfortą, dėl vyraujančio visuomenės požiūrio, asmuo su negalia jaučiasi „kitoks“. Visuomenės

diskriminacinis požiūris daro stiprų neigiamą poveikį neįgalaus asmens mokymuisi, darbinei veiklai ir dalyvumui (1 pav.).



1 pav. Permanentinės (tęstinės) socialinės atskirties scema ir vaidmens „kitoks“ priėmimas

Šaltinis: Bagdonas ir kt., 2007, p. 27

Didelį poveikį asmens savęs vertinimui ir savivaizdžiui dalyvaujant visuomenės gyvenime, o taip pat ir profesinėje veikloje turi ne tik kitų žmonių nuostatos bei visuomenėje susiformavę stereotipai, bet ir paties neįgalaus asmens požiūris į save. Šį požiūrį didžia dalimi ir suformuoja visuomenės nuostatos į neįgalų asmenį, kaip į „kitokį“. Pagal visuomenės požiūrį į neįgaliuosius ir jų problemas galima spręsti apie žmonių tolerantiškumą, socialinį jautrumą, pilietinį brandumą (Dobryninas, Gaidys, 2003). Tyrėjų manymu visuomenė dažnai neįvertina šių žmonių potencialaus indėlio į visuomenės gyvenimą. Visuomenė linkusi klijuoti etiketes, taip nuvertindama neįgaliųjų potencialą ir jų pasitikėjimą aplinkiniais bei savimi. Todėl labai svarbu, kad žmonės su negalia būtų pripažinti ir vertinami kaip pilnaverčiai visuomenės nariai. Toks pripažinimas skatina šiuos žmones atlikti savo vaidmenį visuomenėje, tapti bendradarbiu (Bandzevičiūtė, Mackanienė, 2004).

A. Bagdonas ir kt. (2007, p. 32) išskiria dvi socialinės atskirties formas: tiesioginę ir netiesioginę.

Tiesioginė - kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui. Tiesioginė socialinė atskirtis pasireiškia neigiamomis nuostatomis diskriminuojamojo asmens atžvilgiu. Dėl tiesioginės diskriminacijos neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje gana sudėtinga, realios jų įsidarbinimo galimybės palyginti menkos. Daugelis darbdavių vis dar vadovaujasi mitais apie ribotus asmenų su negalia profesinius sugebėjimus ir neskuba darbo vietų pritaikyti specialiesiems neįgaliųjų poreikiams (pavyzdžiui asmenų su judėjimo negalia). Neįgaliųjų galimybės gauti gerą išsilavinimą yra ribotos dėl nepakankamai jų poreikimas pritaikytų švietimo įstaigų pastatų (Vengalienė, Mackevičiūtė, 2007).

Netiesioginė – kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos, ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį, nei kiti asmenys; tai veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti teisių apribojimas dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Pasak L. Vengalienės ir I. Mackevičiūtės (2007), identifikuojant netiesioginį diskriminavimą, pirmiausia reikia įvertinti, ar elgesys, teisės norma yra formaliai vienodi visiems žmonėms, neutralūs. Vėliau reikia įvertinti, ar neutraus elgesys ar teisės norma pažeidžia atitinkamos žmonių grupės teises. Netiesioginis diskriminavimas įrodomas remiantis statistikos, tyrimų duomenimis, atspindinčiais žmonių grupės realią padėtį tam tikroje gyvenimo srityje. Netiesioginė neįgaliųjų atskirtis matoma visose gyvenimo srityse: mokykloje, universitete, paslaugų tarnyboje, gamybos įmonėje, parduotuvėje, maitinimosi įstaigoje ar net bažnyčioje (Bagdonas ir kt., 2007).

Neįgalumo srityje susiduriama tiek su tiesiogine tiek su netiesiogine socialine atskirtimi. Tai patvirtina 2008 metais atliktas Darbo ir socialinių tyrimo instituto tyrimas, kuriame 54,2 procentai respondentų į klausimą, ar pateisina darbdavį nepriimantį į darbą neįgalaus asmens, atsakė teigiamai. Vadinasi, šiek tiek daugiau nei pusė Lietuvos gyventojų šiandien pateisina neįgaliųjų diskriminaciją, kuri pasireiškia nepakankamu visuomenės dėmesiu neįgaliųjų įdarbinimo atžvilgiu. Tai nėra tiesioginis atsisakymas nepriimti į darbą, tačiau neįgalus asmuo nepriimamas į darbą dėl susiklosčiusių nepalankių aplinkybių, negalėjimo nuvykti iki darbo vietos, išėiti iš neįgaliam asmeniui nepritaikyto būsto, dėl nesutvarkytų prieigų prie darbovietės, nepritaikytų darbo vietų, nepakankamų asmens gebėjimų dirbti ir kt. Neįgaliųjų socialinė atskirtis susijusi su jų darbinio pajėgumu – labai mažas profesijų, darbų pasirinkimas neįgaliesiems, darbdavių realių galimybių įdarbinti neįgalųjį ir valstybės finansinės–ekonominės paramos jiems neapibrėžtumas (Bagdonas ir kt. 2007). Netiesioginė atskirtis pasireiškia vartojant neįgalumo terminus, todėl labai svarbu, kokios sąvokos nustatomos įstatymuose, apibrėžiant neįgaliųjų teises. Jos turėtų būti demokratiškos, nežeminančios asmens, jo nežeidžiančios. Negatyvūs, stigmą apibrėžiantys žodžiai yra žodinė atskirties forma. Autoriaus siūlymu, pakaktų tik atsisakyti iki šiol vartotų terminų neįgalumui apibūdinti ir pats neįgalusis pasijustų žymiai geriau, būtų atstatyta jo paties savivertė. Įstatymuose galėtų būti tik apibrėžiamas paramos poreikis konkrečiai veiklai atlikti. Neįgalaus asmens negebėjimas įsitvirtinti darbo rinkoje daugeliu atveju priklauso nuo jo paties nuostatų į save (išmoktas bejėgiškumas, menkavertiškumas, baimė parodyti kitiems savo kūno ar gebėjimų silpnybes, valios stoka įveikti kliūtis). Nuolat jaučiantis ar patiriantis neigiamą požiūrį iš aplinkos, žmogus įpranta būti diskriminuojamu, susitapatina su savo negalia (Bagdonas ir kt., 2007, p. 71).

Socialinės atskirties mastą lemia ir tautų kultūrų skirtumai. Tyrimų duomenimis nustatyta, kad vienoje šalyse: vokiečiai, maltiečiai, danai, portugalai, italai diskriminacinį požiūrį į neįgaliuosius

įvertino tik 30 procentų, o prancūzai, belgai, kipriečiai, vengrai, portugalai, švedai ir lietuviai mano, jog jis yra nuo 50 iki 70 procentų (Bagdonas ir kt., 2007; Eurobarometras, 2007).

Neįgaliųjų asmenų funkcionavimas, jų kasdienybė, galimybė realizuoti save atliekant socialinius vaidmenis, darbinė veikla, pilietinis-kultūrinis dalyvumas ir pan. priklauso nuo daugelio veiksnių, jų sąveikos. Kiekvienas anksčiau patirtos diskriminacijos etapas sudaro nesėkmingo prisitaikymo prielaidą kitame etape. Taip atsiranda sisteminė diskriminacija.

J. Ruškus (2002) išskiria šiuos neįgaliųjų stigmatizaciją lemiančius veiksniai:

Socialiniai veiksniai. Beveik visose visuomenėse neįgalieji neatitiko nusistovėjusių, visuotinai priimtų socialinių normų ir vertybių, todėl jie buvo izoliuoti „normaliųjų“ visuomenėje.

Kultūriniai veiksniai. Kiekviena socialinė-kultūrinė aplinka kūrė savitą negalės reiškinių, nebūtinai neigiamų tinklą.

Istoriniai veiksniai. Skirtingojo atstūmimas nuo antikos laikų nepasikeitė ir istorijos raidoje: pakitus socialinėms vertybėms, atitinkamai formavosi kitoks „svetimojo“ supratimas.

Psichologiniai veiksniai. Kiekvienas žmogus jaučia vadinamąją kito baimę. Susitikdami su kitu žmogumi daugiau ar mažiau atpažįstame save. Šis atpažinimas (kai, žiūrėdami į kitą, matome savo neigiamas savybes) gali būti psichologiškai skausmingas. Susitikdami su neįgaliuoju pašamones plotmėje pamatome savo paties negales.

Psichosocialiniai veiksniai. Negalės stereotipai atspindi visuomenės narių įsitikinimus, kad neįgaliesiems būdingi vienokie ar kitokie elgesio, išvaizdos ar būdo bruožai. Dažnai stereotipai neatitinka tikrovės, neįgalus žmogus suvokiamas pernelyg ribotai, tuomet formuojasi nepalankios nuostatos, kurios gali turėti įtakos ir faktiniam elgesiui.

Ekonominiai veiksniai. Neįgalieji dėl turimų sutrikimų kur kas sunkiau adaptuojasi industrinėje aplinkoje, nes manoma, kad jų gamybinis rentabilumas neatitinka keliamų reikalavimų.

Visi minėtieji veiksniai (jų yra daugiau) ir jų apraiškos visuomenėje stabdo neįgaliųjų socializacijos procesą bei apsunkina integracijos procesus išsivyravusius demokratinėje visuomenėje.

Netinkama neįgaliųjų socializacija sąlygoja socialinės raidos sutrikimus, kurie pasireiškia netinkamų socialinių vaidmenų įsisavinimu, socialinio statuso neapibrėžtumu. Apsunkinamas socializacijos procesas dėl neaiškios, o kartais net prieštaringos vertybinės sistemos, elgesio normų, taisyklių, socialinių gebėjimų.

Lietuvoje susidariusi paradoksali neįgalių moterų socialinė situacija. Įsigalint demokratijos procesams ir plintant modernioms Vakarų šalių idėjoms, vis labiau siekiama neįgaliuosius integruoti į visuomenę, tačiau Lietuvoje dėl tam tikrų socioekonominių ir sociokultūrinių sąlygų neįgalių moterų padėtis visuomenėje yra kur kas sudėtingesnė, nei kitose Europos Sąjungos valstybėse. Nepaisant valstybės paramos, įsigalėjus rinkos ekonomikos santykiams pablogėjo neįgaliųjų organizacijų ekonominė padėtis, žemas dirbančių moterų su judėjimo sutrikimais profesinis pasirengimas, nes

atsilikusi profesinės reabilitacijos sistema. Nepakankama darbdavių skatinimo įdarbinti moteris su judėjimo sutrikimais tvarka (Baranauskienė ir kt., 2007).

Užsienio šalyse vykdyti tyrimai, analizuojantys neįgalių moterų diskriminacijos klausimus, atskleidžia, kad jos susiduria su „dviguba diskriminacija“ ir yra išivaizduojamos esančios pasyvesnės nei neįgalūs vyrai tokiose gyvenimo srityse, kaip partnerystė, motinystė ir tėvystė (Šėporaitytė, 2006). U. Schildman (1985) nurodo, kad neįgalios moterys priimamos kaip „ne tokia gera darbo jėga“ mokamo darbo srityse.

Kanados moterų organizacijos „Fact Sheet“, kurios siekis rinkti ir pateikti faktus apie moterų su judėjimo negalia padėtį pasaulyje, duomenimis nedarbo lygis tarp neįgalių moterų pasaulyje yra 74%, todėl neišvengiama realybė - neįgalių moterų skurdas (Dawn Ontary Fact Sheet, 2009). Kanados tarptautinės plėtros agentūra parengė ir vykdo moterų su negalia veiklos plėtros programą, skirtą neįgalių moterų atskirties mažinimui pasaulyje.

Besivystančiose šalyse neįgalios moterys patiria trigubą diskriminaciją todėl, kad yra moterys, kad yra neįgalios ir todėl, kad jos yra iš besivystančio pasaulio. Nedarbo lygis tarp neįgalių moterų šiose šalyse yra beveik 100%, todėl neįgalios moterys pačios imasi formuoti savipagalbos grupes savo šalių ir pasaulio lygiu. Dažnai vienintelis būdas išvengti skurdo - pasinaudoti raštingumo ir švietimo programomis, nes moterys visame pasaulyje sudaro daugiau nei 65% pasaulio neraštingųjų, o apie 600 milijonų moterų nežino, kaip skaityti, nei rašyti (World of Work, 1995).

Nepaisant didžiulio neįgalių moterų nedarbo lygio, jų siekis dirbti ir išsilaikyti darbo vietoje yra daug didesnis, negu neįgalių vyrų. Nepriklausomai nuo šalies ir kultūros, mažiausiai išsivysčiusių ir labiausiai išsivysčiusių šalių neįgalių moterų darbo normos gerokai mažesnės nei neįgalių vyrų. Visose pasaulio šalyse yra panaši schema: neįgalios mergaitės turi mažiau galimybių siekti išsilavinimo, paauglės turi mažiau galimybių bendrauti, arba išmokti planuoti savo ateitį, suaugusios moterys turi mažiau galimybių gauti reabilitacijos paslaugas, dalyvauti mokymo programose ir darbo rinkoje (World of Work, 1995). Šios moterys dėl savo negalios dažnai nesukuria šeimoms, neturi partnerio, kuris galėtų užtikrinti jų ekonominę saugumą (Thomson, 2000). Todėl vienintelė galimybė šioms moterims yra pačioms imtis iniciatyvos ir visomis įmanomomis priemonėmis siekti dalyvavimo visuomenės ir bendruomenės gyvenime. Tyrimai parodė, kad neįgalios moterys, kurios sugebėjo pralaužti išankstinio nusistatymo ir diskriminacijos sieną, įgijo svarbų vaidmenį ir gavo savo grupės asmenų paramą bei palaikymą. Taip susikūrė stiprūs tinklai, tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu pagrindu, kurie teikia paramą moterų su negalia pastangoms dalyvauti profesinėje veikloje (Dawn Ontary Fact Sheet, 2009).

Apibendrinant šį skyrių, galima teigti, kad, viena vertus priimti iš esmės nauji teisės aktai, reglamentuoja socialinę neįgaliųjų integraciją, antidiskriminacinę politiką jų atžvilgiu, kita vertus, vis dar matomos ryškios segregacinės, autoritarinės ir netgi niekinančios socialinės nuostatos, nutylimi

neįgaliųjų orumo, garbingumo, kūrybinės saviraiškos ir solidarumo poreikiai, vis dar susiduriama su konkrečios srities specialistų pesimistiniu požiūriu į neįgaliųjų potencialias galimybes. Viena vertus nuostatas į neįgaliojo galimybes keičia kitų (artimųjų) tikėjimas jo potencinėmis galiomis, kita vertus - tik pačių neįgaliųjų pasiklovimas savimi gali padėti išvengti priklausomybės nuo kitų nuomonių, nuostatų ir įgalinti patiems siekti savarankiškumo.

3. Fizinė negalia ir jos įtaka gebėjimui dirbti.

Darbinė profesinė veikla turi ypatingą svarbą asmenybės socializacijos procese. Sėkmingas jos įvaldymas ir atlikimas užtikrina ne tik ekonominį individo savarankiškumą, bet ir galimybę realizuoti savo gebėjimų potencialą, ugdyti savivertės jausmą ir užimti adekvačią vietą sociumo struktūroje (Juodraitis, 2001).

Judėjimo (fizinė) negalė pažeidžia žmogaus mobilumą ir koordinaciją, fizinių veiksmų ir judesių atlikimą. Žmonės su judėjimo negalia arba visai nevaikšto, arba tiesiog jiems sunku vaikščioti. Jie gali netvirtai, nestabiliai stovėti, greitai pavargti, turėti problemų lipdami laiptais ar nesugebėti nueiti didesnių atstumų. Maždaug 10 procentų gyventojų dėl negalių, kurios yra pakankamai sunkios, neturi galimybės dirbti, siekti karjeros, užsiimti kasdiene veikla (Daugėla, 2004).

Žmogus su negalia gali gerai adaptuotis tik tada, kai jis turi pakankamai galimybių socialiniams santykiams, emocinio palaikymo šaltinių, galimybę atlikti savo pareigas, įsipareigojimus, išpildyti savo ir kitų lūkesčius, įsitraukti į produktyvią ir įdomią veiklą bei siekti išsikeltų tikslų, gauti informacijos, kuri leistų numatyti, užsitikrinti ateitį, turėti pakankamų ir teisingų žinių apie savo psichinę ir fizinę būklę ir bendruomenėje esancius resursus, žinoti, ko tikėtis, kaip elgtis naujose vietose ir situacijose, sulaukti pagalbos, kuri atitiktų jo poreikius ir gyvenimo vertybes, turėti pakankamai laiko integracijai.

Integracija į darbo rinką – viena skaudžiausių neįgaliųjų asmenų problemų dar ir todėl, kad, pasak A. Lenkšo (2001) sveikieji kol kas nelabai žino, kaip bendrauti su vežimėlyje sėdinčiu ar sunkiai vaikstančiu, kalbančiu ar matančiu kolega. Tuo tarpu neįgalus žmogus irgi baiminasi, kaip bus sutiktas sveikųjų kolektyve. Nors nemažai judėjimo negalią turinčių asmenų save vertina gerai, tačiau yra daug tokių, kurie mažai bendravę su sveikaisiais, yra uždari, nepasitiki savimi.

Kitų mokslininkų nuomone integracijos į sociumą ir socializacijos proceso nuoseklią raidą (tame tarpe ir integracijos į darbo rinką galimybes) komplikuoja aplinkos keliami negalios žmonėms per dideli reikalavimai. Dažnai siekti laimėjimų įvairiose srityse trukdo mažesni tokių asmenų socialiniai gebėjimai ir emocinių problemų gausa. Todėl neįgaliam asmeniui, siekiančiam dalyvauti profesinėje veikloje, labai svarbu ugdyti savarankiškumo bei socialinius įgūdžius (Juodraitis, 2001).

Atlikti tyrimai (Bandzevičienė, Mackanienė, 2003) rodo, kad neįgaliam žmogui įsitraukti į darbo rinką be pagalbos iš šalies yra sunku ne tik dėl sveikatos problemų, susijusių su negalia, išsilavinimo stoka, bet taip pat ir dėl psichologinių asmenybės savybių, gebėjimų bei kompetencijų trūkumo bei tokių nuo asmens nepriklausančių aplinkybių, kaip neigiama visuomenės nuostata neįgaliųjų atžvilgiu, menkos pasirinkimo ir integracijos galimybės, neefektyvi profesinės reabilitacijos ir užimtumo politika.

Apibendrinant, galima pastebėti, kad neįgaliojo dalyvavimui profesinėje veikloje dažniausiai turi įtakos jo sveikatos būklė, vidinės asmenybės savybės (charakteris, temperamentas), įgūdžiai, gebėjimai, nuostatos, išsilavinimas bei kitų asmenų nuomonė bei aplinkos keliami reikavimai.

4. Neįgalių moterų siekis dalyvauti profesinėje veikloje

Pasak A. Bagdono ir kt. (2007), žmogaus raidą lemia dvi programos: vidinė (prigimtinė) ir išorinė (aplinka, raida ir gyvenimo aplinkybės). Sunkumai atsiranda dėl šių dviejų programų nesuderinamumo. Veiklos ribotumą ir dalyvumą varžo judėjimo ir kitų funkcijų sutrikimai. (Including Students with Severe Disabilities, 2004: C. Nutbrown, P. Clought, 2006). Labai dažnai ilga neįgalumo patirtis sumažina savęs vertinimą ir pasitikėjimą savimi, atsiranda išmokimas būti bejėgiu, nusivylimas. Istorinė patirtis rodo, kad asmeniui su judėjimo negalia buvo stengiamasi padėti jį globojant, teikiant jam labdarą ir kitas paslaugas. Dažniausiai neįgalieji tikisi lengvatų, didesnių išmokų, malonaus ir trumpalaikio užsiėmimo. Tačiau nemažai neįgaliųjų, nors ir turinčių sunkią negalią, siekia integruotis ir „gyventi kaip visi“ (Bagdonas ir kt., 2007). Tarp jų nemažas skaičius moterų, turinčių judėjimo negalią.

Neįgalios moterys visame pasaulyje reiškia savo iniciatyvą, parodydamos nesusitaikymą su apribojimais dalyvauti profesinėje veikloje. 2007 m. balandžio 26 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl neįgalių moterų padėties Europos Sąjungoje ragina Komisiją ir valstybes nares priimti ir įgyvendinti reikiamas priemones neįgalioms moterims remti, kad jos įsitrauktų į socialinį, profesinį kultūrinį ir politinį gyvenimą, kuriame jos dar itin mažai dalyvauja.

Siekdamos atkreipti pasaulio visuomenės dėmesį į savo troškimą dalyvauti visuomenės gyvenime, realizuoti turimus gebėjimus, dirbti ir užsidirbti pragyvenimui, judėjimo negalią turinčios moterys vienijasi į organizacijas, rengia manifestus: Jungtinės moterų organizacijos „Alpedrete“ Ispanijoje manifestas (2009), Italijos moterų su negalia nepriklausomo gyvenimo ir žmogaus teisių manifestas (2006), Kalifornijos neįgalių moterų menininkių skulptūrų paroda – manifestas: „Neįgalumas, moteris ir skulptūra“ (2009), Europos neįgalių moterų „Žmonių, sergančių artritu ir reumatinėmis ligomis Europos Manifestas“ (2000), Tarptautinis Jungtinių tautų neįgaliųjų veiksmų planas (2008), kaip įgyvendinti žmogaus teises neįgalių moterų atžvilgiu ir kt.

Europos neįgalių moterų manifestas (2007) ragina Komisiją ir valstybes nares priimti ir įgyvendinti reikiamas priemones neįgalioms moterims remti, suteikti joms galimybes mokytis ir patekti į darbo rinką, kad jos galėtų pačios save išlaikyti. Skatina neįgalias moteris siekti mokslo ir darbo pagal savo gebėjimus ir interesus, o ne savo negalią. Ragina skleisti informaciją apie šių moterų kasdienį gyvenimą ir suteikti joms daugiau galimybių reikšti savo nuomonę žiniasklaidoje. Akcentuojama, kad neįgalių moterų išsilavinimo lygis yra vienas iš žemiausių ir dėl to joms kyla didelių sunkumų norint patekti į darbo rinką, išsilaikyti joje ir siekti karjeros. Manifestas ragina Komisiją ir valstybes nares priešintis darbdavių vykdomai neįgalių moterų diskriminacijai įdarbinimo požiūriu.

PARE (People with Arthritis/Rheumatism in Europe) Manifestas (2000), kurią inicijavo žmonės, sergantys artrito ir kitomis reumatinėmis sąnarių ligomis. Šio manifesto tikslas - stiprinti žmonių, sergančių artritu ir reumatinėmis ligomis, integraciją į visuomenę, keisti požiūrį į artrito neįgaliuosius, didinti artrito ir reumatinėlių ligų aktualumą tarp Europos politikų, užtikrinti šių neįgaliųjų indėlį į visuomenės gerovę, skatinti pritaikyti jų reikmėms sveikatos, švietimo, įdarbinimo, socialines paslaugas, sukurti socialinio modelio neįgaliesiems pagrindus, teikti teisinę pagalbą padedant integruotis, kurti ir stiprinti nacionalinių pacientų organizacijų programas ir veiklą ir kt.

Lietuvos artrito asociacija taip pat skiria didelį dėmesį neįgalių moterų poreikiams. Jos narės turi galimybę prabilti apie savo negalią į visuomenę per įvairius kultūrinius renginius, organizuojamas konferencijas, diskusijas. Toks moterų protesto būdas yra jų pasisakymas prieš Lietuvos visuomenėje vyraujančią neigiamą požiūrį į negalią.

Jungtinė moterų organizacija „Alpedrete“, 2009 m. kovo 6 d. Ispanijoje, paskelbė manifestą, kuriame raginama atkreipti dėmesį į moterų dalyvavimo visuomenės gyvenime galimybes, jų diskriminaciją darbo rinkoje. Jame teigiama, kad moterų nedarbo lygis šalyje išlieka didžiausias Europos Sąjungoje (pagal DJT (Darbo jėgos tyrimą), kurią atliko Nacionalinis statistikos institutas). Nedarbo problema labiausiai palietė neįgalias moteris, kurios nukentėjo dėl to jog turėjo pasirašyti rizikingą lankstesnę sutartį dėl trumpesnio darbo laiko. Manifeste teigiama, kad Ispanijoje moterų darbo užmokestis yra 25 - 30% mažesnis nei vyrų. O šiuo stambaus verslo krizės metu skirtumas tik gilėja. Manifestas ragina vyriausybę imtis priemonių, kad išlaikytų esamą dirbančių moterų skaičių ir panaikintų nelygybę darbe, kad lygios teisės darbe neliktų tik deklaracijoje. Dirbančioms Madrido moterims vis dar nepavyksta suderinti veiklos darbė ir šeimoje. Jos jaučiasi išlaikytinėmis, nes neturi galimybių kelti kvalifikacijos, siekti paaugštinimo darbe, praranda darbo vietas, nes nesukurta tinkama infrastruktūra, darbo vietų trūksta. Manifestas primygtinai ragina Ispanijos Vyriausybę imtis veiksmų, keisti politikos kryptis, kurti tinkamas paslaugas ir infrastruktūrą moterų užimtumui gerinti, panaikinti lyčių stereotipus, ir pasiekti, kad būtų suvienodintas visų rūšių darbas.

Tyrimų bei projektų, skirtų moterims su judėjimo negalia autorė, organizatorė ir koordinatore, Tanis Doe (2004) pateikė projektą, skirtą visai visuomenei, kuriuo raginama ieškoti būdų, kaip sudaryti galimybes neįgalių moterų įgalinimui pereiti nuo socialinės paramos prie apmokamo darbo darbo rinkoje nepatiriant nuostolių. Projekto idėja: padėti šioms moterims subsidijuojant būsto, transporto, vaikų priežiūros, medicinos bei kitas paslaugas.

Projekto NOW – moterų socialinės ir profesinės integracijos skatinimas (1995) tikslas: imigrančių ir neįgalių moterų mokymai, skirti parengti jas darbui ir palengvinti įsidarbinimą.

Projektas „Europos studija ir bendradarbiavimo tinklas (2006-2008)“, skirtas orientavimo ir konsultavimo paslaugų moterims su negalia kūrimui, tiriant neįgalių moterų teisinę padėtį šalyse, projekto partnerėse, vertinant šių šalių situaciją darbo rinkoje, analizuojant švietimo ir mokymosi galimybes, atliekant apklausą apie švietimo ir mokymo paslaugas moterims su negalia Europoje. Galutinis projekto tikslas: išleisti vadovą profesinio orientavimo konsultantams, nurodant darbo su neįgaliomis moterimis gaires.

Nors Lietuvoje kai kurios moterų su judėjimo negalia gyvenimo sritys vis dar lieka užmirštos, tačiau vis daugiau kreipiamas dėmesys į šių moterų problemas ir poreikius, vis dažniau neįgalios moterys matomos viešajame diskurse, vis daugiau informacijos apie fiziškai neįgalias moteris, vis dažniau žiniasklaidoje atskleidžiamos neįgalių moterų kaip partnerių, sutuoktinių, motinų, aktyvių darbuotojų ir kūrėjų patirtys. Daugėja pranešimų apie neįgalių moterų aktyvią darbinę ir kūrybinę veiklą, straipsniuose moterys dalinasi nauja savo darbine patirtimi. Masinės informacijos priemonės prisideda prie neįgaliųjų padėties gerinimo, skatina integracijos procesus (Šėporaitytė, 2007). Lietuvoje rengiama nemažai projektų, skirtų neįgalių moterų integracijai, pagalbai jų šeimos nariams. Vienas iš tokių projektų: Neįgalių moterų ir moterų, globojančių vaikus su negalia verslumo skatinimas (2003) buvo organizuojamas NIKB (Negalės informacijos ir konsultavimo biuro) įkūrėjų: G. Mucenieko, B. Poškienės J. V. Tūro, M. Gatavecko. Kitas nemažiau svarbus moterų su negalia integracijai skirtas projektas: Neįgaliųjų profesinės reabilitacijos paslaugų teikimas taikant novatoriškas veiklas (2007), projektas: Neįgalių moterų dalyvavimo darbo rinkoje skatinimas (2007), kurio rengėjai – I. Baranauskienė, L. Kvedarienė, E. Elijošius ir kt. Nemažai moterų su judėjimo negalia imasi nuosavo verslo, sudaro sutartis su verslo partneriais užsienio šalyse (Aleksėjūnaitė, 2009).

Negalią turinti moteris, būdama aktyvi, išitraukdama į visuomenės įvykių sūkurį, įgyja galimybę plėtoti savo orumą, o kartu ir savo tapatumą. Geras savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi, saugumas yra aktyvaus dalyvavimo visuomenės veiklose rezultatas, todėl vienas pagrindinių kiekvienos bendruomenės veiklos užduočių yra įgalinti asmenį, padėti išreikšti jo stiprybes ir suspenduoti silpnybes. Būtina padėti neįgaliai moteriai ir jos šeimai plėtoti savo veiksmų

kompetencijas, suteikiant jiems galių būti partneriais, padedant rasti išteklių, leidžiančių maksimizuoti savo potencines galimybes.

II. VEIKSNIAI, TURINTYS ĮTAKOS NEĮGALIŪJŲ DALYVAVIMUI PROFESINĖJE VEIKLOJE

1. Išorinių veiksnių įtaka dalyvavimui profesinėje veikloje

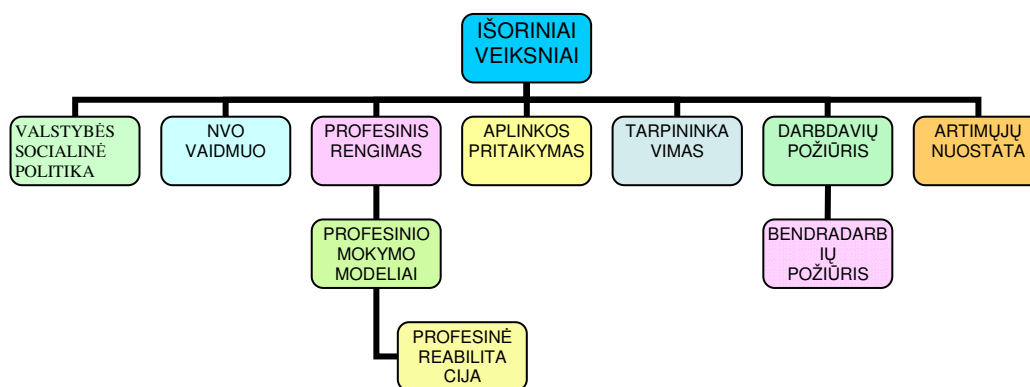
Neįgaliųjų asmenų dalyvavimui profesinėje veikloje įtakos turi išoriniai veiksniai. Išoriniams arba aplinkos veiksniams mokslininkai priskiria fizinę, socialinę ir nuostatų aplinką. Tai – neįgaliųjų profesines galimybes sąlygojantys veiksniai, nepriklausantys nuo paties neįgalaus asmens.

Tarptautinėje funkcionavimo klasifikacijoje (TFK, 2004) aplinkos (išoriniai) veiksniai pateikiami dviem lygmenimis:

Individo: tai yra fizinė, materialinė aplinka (artimiausia gyvenamoji aplinka, darbovietė, mokykla) ir tiesioginiai kontaktai su šeimos nariais, pažįstamais, bendraamžiais ir kt. asmenimis.

Visuomenės: tai formalios ir neformalios visuomenės institucijos, tarnybos, bendrosios socialinės ir kultūrinės nuostatos neįgalaus asmens atžvilgiu. Taip pat su darbo aplinka susijusios organizacijos bei tarnybos, bendruomenės veikla, valdžios įstaigos, komunikacijos ir transporto tarnybos, socialinės įstaigos, nutarimai, formalios ir neformalios taisyklės, politinės nuostatos ir ideologijos.

Mokslinėje literatūroje dažniausiai išskiriami šie *išoriniai veiksniai* (4 pav.), turintys įtakos neįgaliųjų dalyvavimui profesinėje veikloje: valstybės socialinė politika, visuomenės nuostatos, neįgaliųjų NVO ir savipagalbos grupės, socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems, aplinkos prieinamumas, neįgaliųjų švietimas, profesijos įgijimas, šeima, darbas (Bagdonas ir kt, 2007; Baranauskienė, Ruškus, 2004; Gailienė, 2004; Daugėla, 2003;).



2 pav. Išoriniai veiksniai.

Šaltinis: (Daugėla, 2004, Gailienė, 2006; Baranauskienė, Ruškus, 2007)

Valstybės socialinė politika ir neįgaliųjų įsidarbinimas. Atkūrus Lietuvos Nepriklausomybę, valstybės socialinė politika vos ne visą dešimtmetį labiau orientavosi į paramą ir socialinę apsaugą, nei į aktyvios užimtumo politikos kūrimą. Nors buvo deklaruojami prioritetai nedarbo prevencijai, užimtumo rėmimui, darbo rinkos profesinio mobilumo didinimui, tačiau darbo rinkos politika labiau buvo įgyvendinama pasyviomis priemonėmis, pvz., bedarbio pašalpa (Baranauskienė, Ruškus, 2004).

Vienas iš svarbiausių sėkmingo neįgaliųjų socialinės integracijos į visuomenę veiksnių yra darbas. Lietuvoje neįgaliesiems garantuota teisė į darbą. Priimta daugybė teisinių aktų, kurie šiai socialinei grupei užtikrina papildomas darbo garantijas (Daugėla, 2004). LR Konstitucija (1992) garantuoja, kad kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju. Joje atskirai nekalbama apie socialinės atskirties grupes, tačiau teisė į darbą užtikrinama kiekvienam.

Mūsų šalyje pakanka įstatymų, ginančių ir užtikrinančių neįgaliųjų teises, jų dalyvavimą profesinėje veikloje. Pavyzdžiui, LR Seimas 1994 m. ratifikavo Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją “Dėl neįgaliųjų profesinės reabilitacijos ir užimtumo“, kuri įpareigoja kiekvieną Organizacijos narę vykdant profesinės reabilitacijos ir užimtumo politiką, taikyti atitinkamas profesinės reabilitacijos priemones visų kategorijų neįgaliesiems, įgalinti juos dalyvauti laisvoje darbo rinkoje.

Pagrindinių ES teisių chartija (2000), Lietuvos 2001 m. ratifikuota Europos Socialinė chartija akcentuoja neįgaliųjų teisę į savarankiškumą, nurodo priemones užtikrinti neįgaliųjų socialinę integraciją ir dalyvavimą visuomenės gyvenime: profesinis konsultavimas, profesinio rengimo organizavimas, pagalba įsidarbinant, darbdavių skatinimas priimti ir aprūpinti darbu neįgaliosius įprastoje darbo aplinkoje arba pritaikyti darbo sąlygas prie neįgaliųjų poreikių. (Valstybės žinios, Nr. 49-1704).

LR Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymu (2005) įteisinta nauja neįgalumo bei darbingumo lygio nustatymo sistema, kuri sudaro galimybes objektyviau įvertinti žmogaus gebėjimus dirbti, gauti būtinas medicinines, profesines ir socialines reabilitacijos paslaugas bei išmokas. Įstatymas garantuoja, kad padidės neįgaliųjų užimtumas, galimybės gyventi savarankiškai.

Neįgaliųjų teisių konvenciją (2006) ratifikavusios šalys įsipareigoja teikti visokeriopą paramą neįgaliesiems įgyti ir išlaikyti didžiausią įmanomą savarankiškumą. Konvencija pripažįsta neįgaliųjų teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis, teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo atviroje, integruojančioje ir prieinamoje neįgaliesiems darbo rinkoje ir darbo aplinkoje,

ES pagrindinių teisių chartija (2007) taip pat pripažįsta ir gerbia neįgaliųjų asmenų teisę naudotis priemonėmis, užtikrinančiomis jų nepriklausomumą, socialinę bei profesinę integravimą ir dalyvavimą bendruomenės gyvenime. Remiantis šiais teisiniais aktais norintiems dirbti neįgaliesiems turėtų būti sudarytos optimalios sąlygos dalyvauti profesinėje veikloje (Daugėla, 2004).

Lietuvoje nuoseklų neįgaliųjų integracijos įstatymų įgyvendinimą užtikrina: LR Vyriausybė, ministerijos, Neįgaliųjų reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, apskričių viršininkai, savivaldybės, Neįgaliųjų asociacijos (*Žin.*, 2005, Nr. 127-4534, 16 str.). Šalyje sukurta tvirta teisinė bazė ginti ir atstovauti žmonių su negalia interesus, spręsti opiausias jų problemas, tačiau dėmesys šių įstatymų įgyvendinimui, inicijavimui ir kontroliavimui tik deklaruojamas. Nors dabartiniu metu įvairias žmonių su negalia gyvenimo sritis reglamentuoja apie 70 teisės aktų, o Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo nuostatos įrašytos į svarbiausius teisės aktus, reglamentuojančius sveikatos priežiūros, pensijų, kompensacinės technikos skyrimo, protezavimo ir ortopedinės pagalbos, transporto lengvatų, darbo santykių, ugdymo, sporto, socialinių paslaugų ir kt. (Apšegaitė, 2006, p. 314). Visos šios priemonės yra labai svarbios socialinio dalyvavimo prielaidos, bet ne pats socialinis dalyvavimas (Ruškus, Mažeikis, 2007). Mokslininkai (Bandzevičienė, Mackanienė, 2004; Baranauskienė, Juodraitis, 2004) pastebi, kad, nors negalia ir neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje yra vienas iš aktualiausių socialinės politikos uždavinių, tačiau socialinės politikos prioritetai neįgaliųjų atžvilgiu prieštarauja vienas kitam. Autoriai remiasi Dumont (2002) požiūriu, kad „jei kitoniškumo grynėjai reikalauja sykiu ir lygybės, ir kitoniškumo pripažinimo, jie reikalauja to, kas neįmanoma“ (Baranauskienė, Juodraitis, 2008, p. 202). A. Daugėla ir kt. (2007), kalbėdami apie teisės aktus ir jų deklaruojamą visapusišką socialinę bei materialinę paramą neįgaliesiems pastebi, kad stipri nediferencijuota, neapgalvota parama, daug lengvatų neskatina neįgalaus asmens dirbti, konkuruoti darbo rinkoje. Mokslininkas pateikia Didžiosios Britanijos vykdomos efektyvios politikos neįgaliųjų atžvilgiu pavyzdį, kad šioje šalyje išmokos neįgaliesiems yra dviejų dalių: bazinė (neįgalumo, grynai dėl sveikatos pablogėjimo) ir nedarbo (žmogus negali dirbti, arti nėra tinkamo darbo). Kiekviena jų atskirai mokama yra nepakankama, todėl žmogus skatinamas dirbti, nes nedarbo išmoka mažesnė už gaunamą atlygį. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programa (2001) pateikia esamos padėties analizę, kurioje pastebima, kad valstybės nustatytos socialinės garantijos neįgaliesiems nesiejamos su jų darbingumu bei darbo pajamomis. Todėl, didėjant socialinei paramai dalis asmenų su negalia neskatinami ieškotis darbo ir dirbti. Efektyviau įgyvendinti Vyriausybės vykdomą neįgaliųjų socialinės integracijos politiką, lanksčiai pritaikyti įstatymus, remiančius neįgaliųjų užimtumą, padeda nevyriausybinių neįgaliųjų organizacijos, bendrijos ir draugijos.

Nevyriausybinių organizacijų vaidmuo. Šiuo metu Lietuvoje, miestuose ir rajonuose aktyviai kuriasi neįgaliųjų bendrijos, draugijos asociacijos, kurios daug dirba integruojant judėjimo

negalią turinčius asmenis į darbo rinką, įgalina juos dalyvauti įvairioje profesinėje veikloje. Didžiąją dalį šių nevyriausybinių organizacijų narių, bei vadovių sudaro moterys, turinčios judėjimo negalią.

Šiuo metu Lietuvoje veikia keturi nevyriausybinių ne pelno siekiančių organizacijų įstatymai – tai Visuomeninių organizacijų įstatymas, Asociacijų įstatymas, Viešųjų įstaigų įstatymas bei Labdaros ir paramos fondų įstatymas. Įstatymai reglamentuoja NVO veiklą įtraukiant visuomenę į šalies valdymo ir pertvarkos procesus, įgalinant ją geriau spręsti problemas, atstovauti savo interesus, tarpininkauja teikiant savitarpio paramą.

Pavyzdžiui Lietuvos neįgaliųjų forumas (LNF), Europos neįgaliųjų forumo (European Disability Forum – EDF) narys, kuriam priklauso Lietuvos neįgaliųjų draugija, Lietuvos žmonių su negalia aplinkos pritaikymo asociacija, Lietuvos žmonių su negalia sąjunga, Lietuvos žmonių su stuburo pažeidimais asociacija ir kt., gina neįgaliųjų pilietines, socialines ir ekonomines teises bei lygias galimybes Lietuvos ir Europos institucijose. LNF vykdo neįgaliųjų socialinę integraciją, informuoja visuomenę apie neįgaliųjų socialinę padėtį bei socialines programas, dalyvauja formuojant šalies socialinę politiką, padeda plėtoti socialinę pagalbą neįgaliesiems, kurti vyriausybines, savivaldos bei nevyriausybines, taip pat ir privačias socialines tarnybas, skatina neįgaliųjų socialinių problemų mokslinius tyrimus, leidžia mokslinio ir populiarus turinio leidinius bei publikacijas, rengia seminarus, mokymus, konferencijas.

Viena iš šio forumo narių yra Lietuvos neįgaliųjų draugija (LND). Draugija atstovauja ir gina neįgaliųjų pilietines, socialines bei ekonomines teises, skatina lygias galimybes, vykdo Nacionalinę žmonių su negalia socialinės integracijos programą: neįgalių žmonių psichosocialinę, profesinę reabilitaciją, savarankiško gyvenimo įgūdžių ugdymą, užimtumą, profesinį mokymąsi ir įdarbinimą, visuomenės švietimą neįgaliųjų klausimais ir kt.

Lietuvos žmonių su negalia sąjunga (LŽNS) vienija organizacijas, dirbančias žmonių su negalia integracijos srityje, 2007 m. LŽNS priklausė 9492 nariai, iš jų 8555 – turintys įvairią fizinę negalią. LŽNS atstovauja ir gina žmonių su negalia teises ir laisves bei jų viešuosius interesus, siekia tenkinti neįgaliųjų socialinius poreikius, įgyvendinant socialinės integracijos programas ir projektus. Ši sąjunga organizuoja ir teikia socialinės reabilitacijos paslaugas neįgaliesiems, jų šeimos nariams, globėjams, pagyvenusiems ir vienišiams žmonėms su negalia, rengia stovyklas žmonėms, kurie tapo neįgaliais dėl stuburo, galvos smegenų traumų, rengia seminarus ir konferencijas neįgaliesiems aktualiais klausimais.

Lietuvos paraplegikų asociacija (LPA) subūrė sunkią kaklo (tetraplegija) bei stuburo (paraplegija) traumą patyrusius žmones, taip pat kitus neįgaliuosius, kurių pagrindinė judėjimo priemonė yra neįgaliojo vežimėlis. LPA padeda žmonėms su įgyta ar įgimta negalia sugrįžti į aktyvų gyvenimą ir prisitaikyti, susirasti tinkamą darbą, naujų draugų, skatina kiekvieno asociacijos nario saviraišką, atsižvelgiant į asmens neįgalumą.

Lietuvos artrito asociacija (LAA) vienija klubus, draugijas, bendrijas, asociacijas, besidominčias sąnarių ligų problemomis. Jos tikslas atstovauti savo narių teises ir viešuosius interesus bei padėti įgyvendinti jų poreikius. LAA dalyvauja Neįgaliųjų socialinės integracijos programoje, rengia projektus, atsižvelgiant į žmonių, turinčių judėjimo atramos negalia, sergančių reumatinėmis sąnarių ligomis, poreikius, interesus ir galimybes.

Lietuvos nevyriausybinų organizacijų (NVO) veikla nukreipta didinti visuomenės sąmoningumą ir neabejingumą svarbioms problemoms, mažinti visuomenės susipriešinimą ir didinti socialinę integraciją. Jos siekia informuoti visuomenę, formuoti socialinių paslaugų tinklą, skatinti vyriausybės veiksmų skaidrumą ir kelti visuomenės sąmoningumo lygį (Mickus, 2006). Svarbiausios NVO funkcijos yra:

Paslaugų teikimas. Savo nariams arba klientams teikia socialines, sveikatos apsaugos, apmokymų, informacines paslaugas, konsultacijas bei paramą.

Interesų atstovavimas arba aktyvus dalyvavimas visuomeniniuose reikaluose. Šios organizacijos naudoja įvairias kampanijas, lobizmą ir kitus metodus, gindamos tam tikrą idėją ar kurios nors grupės interesus ir siekdamos pakeisti viešąją nuomonę ar politiką.

Savitarpio pagalba ar pagalba sau. Šios organizacijos, dažniausiai suformuotos grupių asmenų, kurie turi bendrų interesų arba poreikių, siekiant suteikti savitarpio pagalbą, informaciją, paramą ir bendradarbiavimo galimybę.

Ištekliai ir koordinavimas. Tai vadinamosios "tarpininkaujančios organizacijos", kurios koordinuoja viso sektoriaus arba konkrečioje srityje dirbančių organizacijų veiklą, teikia joms informaciją ir paramą. Tokios organizacijos atlieka svarbų vaidmenį, būdamos jungtimi tarp nevyriausybinių sektoriaus ir viešosios valdžios institucijų.

Nemažai nevyriausybinių organizacijų dirba nacionaliniu ar net tarptautiniu mastu. Tačiau absoliuti jų dauguma veikia tam tikro regiono ar vietovės ribose (Ilgius, 1999).

Remiantis moksliniais tyrimais, nustatyta, kad savanoriškos organizacijos ir fondai, nors dažnai būdami smulkūs, drauge sudaro nemažą turtą ir mobilizuoja gausius žmonių išteklius, sudarytus ir iš samdomų darbuotojų ir iš savanorių. Nevyriausybinių organizacijų yra novatoriškos, nustato naujus poreikius ir eksperimentuoja, ieškodamos geriausių jų tenkinimo būdų.

Nuo 2007 metų vykdomi keli su negalia susiję projektai, finansuojami pagal naują Užimtumo ir socialinio solidarumo programą PROGRESAS. Šiuo metu vykdoma 15 bandomųjų projektų, skirtų pastūmėti arba palengvinti neįgaliųjų problemų integravimą politikos srityse įvairiais valdžios lygiais bei tokiose srityse, kaip neįgaliesiems pritaikyti pastatai, transportas, regionų plėtra ir užimtumas tiek regioniniu, tiek vietos lygmeniu. Tai - ilgalaikė (2004–2010) ES strategija, kurios tikslas - aktyvus neįgaliųjų įtraukimas, padedant jiems įveikti nuolatos kintančios socialinės ir ekonominės aplinkos sunkumus, skatinti visuomenę pripažinti neįgaliųjų poreikius, o kartu ir indėlių, analizuoti atitinkamas

politikos sritis iš neįgaliųjų perspektyvos, išsiginčyti į įvairiausių neįgaliųjų poreikius ir į juos atsižvelgti formuojant politiką. Šie projektai realizuojami bendradarbiaujant valstybės institucijomis, socialiniams partneriams, privačiajam sektoriui ir neįgaliųjų NVO.

Apžvelgiant šių Lietuvoje aktyviai veikiančių NVO, vienijančių žmones su judėjimo negalia, veiklą, galima pastebėti, kad jų rengiamuose projektuose daug dėmesio skiriama vaikams ir jaunimui su negalia, pagyvenusiems asmenims su negalia, tačiau nėra informacijos apie moterų su judėjimo negalia įsidarbinimo problemų sprendimą, nors šioje srityje NVO nuveikta nemažai. Būtent šios organizacijos daugiausiai pasitarnavo įtraukdamos judėjimo negalią turinčias moteris į aktyvią veiklą, skatindamos jų gebėjimų plėtotę, informuodamos apie darbo vietas, profesinio rengimo kursus, nuotolinį mokymą. Mokslininkai (Gailienė, 2006) ir kt., tyrę šių organizacijų vaidmenį neįgaliųjų įsidarbinimui, pastebėjo, kad tos moterys, kurios dalyvauja NVO veikloje – žymiai labiau motyvuotos aktyviau ieškoti darbo, kurti savo verslą. Viena pagrindinių NVO deklaruojamų veiklos sričių – neįgalių asmenų socialinė integracija, moterų užimtumo skatinimas. Tačiau efektyvų šių organizacijų darbą neįgaliųjų integracijos srityje apsunkina nuolatinė lėšų paieška, tęstinio finansavimo nebuvimas.

Aplinkos pritaikymas neįgaliesiems. Neįgaliųjų teisių konvencija įpareigoja valstybes nars užtikrinti neįgaliesiems lygų su kitais asmenimis fizinės aplinkos, transporto, informacijos ir ryšių paslaugų prieinamumą tiek miesto, tiek kaimo vietovėse. Pagal Europos veiksmų planą šalys narės raginamos suteikti oficialią informaciją žmonėms, turintiems negalią, prieinama forma ir technologijomis, atsižvelgiant į skirtingus poreikius. Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme įtvirtinti reikalavimai dėl tinkamos fizinės aplinkos neįgaliesiems įgyvendinimo visose jų gyvenimo srityse atliekant teritorijų planavimą ir statinių projektavimą, viešosios paskirties pastatų, būsto ir jo aplinkos, viešojo transporto objektų, skirtų keleiviams aptarnauti, ir jų infrastruktūros, informacinės aplinkos pritaikymą neįgaliųjų specialiesiems poreikiams (Nacionalinė neįgaliųjų socialinės integracijos programos projektas 2003-2012). Taip pat numatytas švietimo įstaigų pritaikymas asmenims su negalia pagal Vyriausybės nustatytus reikalavimus (Žin., 1998, Nr. 115-3228).

Judėjimo sutrikimus turinčių asmenų Lietuvoje yra daugiau nei 60 tūkstančių ir dauguma jų patiria netiesioginę diskriminaciją dėl nepritaikytos fizinės aplinkos, nes aplinkos pritaikymas yra būtina sąlyga neįgaliųjų integracijai, jų fizinio, dvasinio ir ekonominio savarankiškumo atstatymui. Pritaikyta aplinka, prieinamos techninės rehabilitacijos priemonės, didina neįgalaus asmens, turinčio kūno struktūros ir funkcijų pokyčius, galimybes atlikti tam tikrus vaidmenis visuomenėje. (Juocevičius ir kt, 2008). Lietuvoje yra apie 30 000 visuomeninių pastatų ir objektų (mokyklų, poliklinikų, ligoninių, prekybos, viešojo maitinimo, teatrų, bankų, pašto ir kitų pastatų), kurie turėtų būti pritaikyti neįgaliųjų poreikiams. Tačiau tik nedidelė dalis šių pastatų yra pritaikyti neįgaliesiems, ypač judantiems neįgaliojo vėžimėlio pagalba.

Lietuvoje galiojantys įstatymai įpareigoja pastatų savininkus pritaikyti juos žmonėms su negalia, tačiau šių pastatų pritaikymo klausimas sprendžiamas tik renovuojant, rekonstruojant ar statant naujus pastatus, o senų pastatų pritaikymui trūksta lėšų bei geranoriškumo. Visuomeninės paskirties pastatai nepritaikomi neįgaliesiems pasiteisinant lėšų stygiumi ir taupymu.

Vykdam Lietuvos paraplegikų asociacijos projektą (2003) nustatyta, kad 69 proc. viešųjų pastatų yra visiškai nepritaikyti žmonėms su judėjimo negalia. Kai kurie pastatai pritaikyti iš dalies, ar neatitinka standartų. Pastebėta, kad gatvėse neatsižvelgiama į ženklus, išpėjančius, apie vietas, pritaikytas neįgaliesiems. Lietuvos miestų aplinka nepritaikyta neįgaliųjų poreikiams, riboja jų visaverčio socialinio dalyvavimo visuomenės gyvenime galimybes (United Nations Economic And Social Commission For Asia And The Pacific, 1995).

2005 m. atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad mūsų šalyje neįgaliesiems pritaikyta mažiau, nei pusė paslaugų ir prekybos objektų. Transporto prieinamumo neįgaliesiems tyrimai (Daugėla, 2006), parodė, kad Lietuvoje tik maža dalis visuomeninio transporto priemonių (troleibusų, autobusų), pritaikyta judėjimo negalią turintiems asmenims. Traukiniuose nėra įrengti keltuvai žmonėms su neįgaliojo vežimėliais. Pasak autoriaus, duomenų apie tarp miestinių autobusų pritaikymą neaptikta.

Aplinkos prieinamumą nusako ir paties neįgalaus asmens mobilumas, kiek jis pats savarankiškai gali judėti ir apsitarnauti aplinkoje. Žmonės su negalia aprūpinami techninės pagalbos priemonėmis, veikia kompensavimo sistema, tačiau šių priemonių trūksta, nepakankamas jų pritaikymas pagal negalios pobūdį. Trūksta mokymosi, užimtumo ir darbo pagalbinės technikos, ji nekuriama ir nepritaikoma, todėl judėjimo negalią turintys asmenys patiria sunkumus ir negali sėkmingai mokytis ir dirbti. Trūksta pagalbinių technikos komponentų: pritaikytų kompiuterinių programų, nors pagal Europos veiksmų planą valstybės narės raginamos užtikrinti žmonėms su negalia prieinamą informaciją, kuri atitiktų tarptautinius prieinamumo reikalavimus. Judėjimo funkcijų sutrikimus (mobilumo, valdymo, kontrolės) turintys asmenys dėl ribotų judesių negali naudotis įprastomis technologijomis ir priemonėmis, o dėl nepritaikytos viešųjų objektų fizinės aplinkos negali pasiekti informacijos šaltinių. Nors atsiranda vis daugiau techninių galimybių, Lietuvos neįgalieji vis dar išlieka informacinėje izoliacijoje.

Nepritaikyta aplinka sąlygoja neįgaliųjų nesavarankiškumą, sukelia diskomfortą, neigiamai veikia neįgaliojo identitetą, riboja jo teises ir galimybes, komplikuoja socialinį dalyvavimą. Pritaikyta aplinka sukelia teigiamas emocijas, sudaro sąlygas neįgaliųjų savarankiškumui ir pilnaverčiam socialiniam dalyvavimui, teigiamai veikia neįgaliojo identitetą, ir skatina dėkingumą visuomenei (Daugėla, Žukauskas, 2006).

Ne mažiau svarbus neįgaliajam jo asmeninis saugumas, socialinis saugumas, darbo aplinkos saugumas, t. y. nekenksmingos darbo sąlygos, sukuriiančios palankią darbui atmosferą. Dažnai neįgaliųjų, išklausių Darbo biržos ir darbinio paruošimo neįgaliųjų užimtumo ir profesinio rengimo

centrų parengtas programos nesėkmingo įsidarbinimo priežastimi būna nepritaikyta darbo vieta, sunkumai susiję su atvykimu į darbą (Daugėla ir kt, 2007).

Aplinkos prieinamumas akivaizdžiai demonstruoja visuomenės požiūrį į neigaliuosius (Daugėla, 2006). Visuomenės prieinamumas, t. y. fizinės aplinkos barjerų nebuvimas, yra socialinio pripažinimo ženklas. Sukurtos sąlygos judėti, atlikti tas pačias veiklas kaip ir kiti, turėti artimus kontaktus su žmonėmis ar institucijomis, rodo socialinę pagarbą ir asmens svarbą bendruomenei (Ebersold, 2004). Negali būti jokio socialinio bendrumo, jei nėra fizinio, psichologinio ir socialinio prieinamumo galimybių. Jei neįgaliesiems neprieinama fizinė aplinka, negali vykti ir socialiniai mainai (Assante (2002) cituotas Ebersold, 2004). Socialinių veiklų prieinamumas yra tarsi kvalifikatorius, nurodantis asmens vertę, bei nulemiantis jo vietą bendruomenėje (Daugėla, 2006). Įvairūs fiziniai barjerai tarsi atitveria neįgalųjį nuo kitų bendruomenės narių. Dėl šių barjerų neįgalieji save suvokia kaip socialiai diskvalifikuotus asmenis, pasyvius pagalbos priėmėjus, o ne kaip aktyvius bendruomenės narius (Ebersold, 2004).

Profesinis rengimas. Darbas yra bendriausia kasdieninio gyvenimo ir veiklos vertybė (Savicka, 2001). Kaip rodo daugybė tyrimų Lietuvoje ir Vakarų šalyse, darbo svarba žmogaus gyvenimui nurungia laisvalaikio, bendravimo su draugais, politikos bei religijos svarbą, nusileisdama tik šeimos svarbai. Daugeliui žmonių darbas yra jų gyvenimo būdas. Mokamas darbas, t. y. profesinė veikla, reikalauja tam tikros specialios kvalifikacijos ar mokymo, kuri užtikrina individo pragyvenimą bei suteikia socialinį prestižą (Matulionis, 2001), todėl lemiamas vaidmuo profesijoje tenka išsilavinimui.

A. Bagdonas (2007), kalbėdamas apie neįgaliųjų įsidarbinimą, pabrėžia, kad kuo didesnė žmogaus kompetencija, kuo aukštesnis jo išsilavinimas, tuo daugiau jis turi darbo pasirinkimo laisvės. Net jokių sutrikimų neturintis neišsilavinęs žmogus galės dirbti tik nekvalifikuotus darbus. Žmogui su judėjimo negalia sunku dirbti fizinį, mažai kvalifikuotą darbą, todėl jam turėtų būti itin svarbu įgyti reikiamą profesinį išsilavinimą, plėsti ir gilinti profesines žinias, kompetencijas mokantis (Laužackas, 2005, Baranauskienė ir kt. 2004). Apskritai kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo lengviau rasti darbą, gauti didesnes pajamas ir pensiją senatvėje. Nepaisant to, kad dauguma neįgaliųjų baigia vidurines ir aukštasis mokymo įstaigas, nemažai ieškančių darbo tokių įgūdžių, kokių reikalauja darbdaviai, neturi (Lemme, 2003). Nuolat auga aukštesnį išsilavinimą ir patirtį turinčių darbuotojų poreikis (JAV darbo departamento, 2000). Stambaus masto pokyčiai darbo rinkoje, naujos pagalbinės technologijos (monitorius didesniu ekranu, balsu valdoma programinė įranga) atveria platesnes galimybes įsidarbinti neįgaliesiems žmonėms, turintiems aukštąjį išsilavinimą.

Lietuvoje sukurtas teisinis neįgaliųjų ugdymo pagrindas (Neįgalus ugdytinis švietimo sistemos kaitos kontekste, 2000; A. Galkienė, 2005; L. Samsonienė, 2006; J. Ambrukaitis, 2005; D. Hallahan, J. Kaufman, 2003; Specialiojo ugdymo pagrindai, 2003), tačiau, vis dar yra ekonominio, socialinio ir

kultūrinio pobūdžio kliūčių neįgaliesiems siekti išsilavinimo: nepakankamos medikų paslaugos ugdymo įstaigose, nepakankamas pedagogų pasirengimas; nepakankamas finansavimas, nėra perėjimo iš mokymosi į darbo rinką grandies, nepakanka jaunuolių ir suaugusiųjų neįgaliųjų darbinio mokymo bei užimtumo centrų, nors tęstinį mokymąsi, reglamentuoja Specialiojo ugdymo įstatymas (1998, p. 34-41).

Tyrimo (Ar Lietuvoje aukštasis mokslas prieinamas neįgaliajam, 2006) duomenimis Lietuvos aukštosiose mokyklose studijuoja vos 0,2 procentai neįgalių jaunuolių, nors, pasak Daugėlos (2007), neįgalieji Lietuvoje sudaro apie 7 procentus visų gyventojų. Mokslininkų (Daugėla, 2007, Ruškus, 2007) manymu, mažas studijuojančių neįgaliųjų skaičius rodo ne tik neįgalaus asmens galimybių studijuoti ribotumą, bet ir asmens kompetencijų praradimą žemesnėse ugdymosi pakopose, nepakankamą ugdymosi lygį specialiosiose, neįgaliesiems skirtose mokyklose.

Neįgaliųjų socialinė integracija organizuojama vadovaujantis lygių teisių ir lygių galimybių principais, tačiau siekti aukštojo išsilavinimo trukdo konkurencija stojant į aukštąsias mokyklas. Tai patvirtina ir A. Daugėlos (2007, p. 133) tyrimai, kurių duomenimis tūkstančiui Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų tenka du neįgalūs studentai. Negalėdamas įgyti aukštesnio išsilavinimo fiziškai neįgalus žmogus gali dirbti tik mažiau kvalifikuotus darbus. Nors LR Švietimo įstatymas (2003) akcentuoja neįgaliųjų gebėjimų ir galių pripažinimo svarbą, tačiau nėra strategijos, kaip įgalinti juos siekti aukštesnio išsilavinimo bei tapti aukštos kvalifikacijos specialistais.

Neįgaliųjų profesinio mokymo modeliai. Mokslinėje literatūroje (Jungkunz, 1999, Tutsher, 2000, Semmler, 2001, Baudisch, 2000, ir kt.) pateikiami penki šiuo metu taikomi neįgalių asmenų profesinės reabilitacijos modeliai: profesinės inkluzijos, profesinio konkurencingumo, profesinės segregacijos, profesinio mokymo, profesinės karjero projekto (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Socialinės profesinės inkluzijos arba liberalios rinkos modelis. Profesinė ir socialinė adaptacija vyksta neįgaliųjų ir sveikųjų asmenų profesinio bendradarbiavimo būdu. Mokymosi sąlygos priartinamos prie būsimų realių darbo sąlygų, o mokymo turinys atspindi rinkos poreikius. Šis modelis naudingas ir darbdaviui ir dirbančiajam, nes neįgalus asmuo atlieka darbą, gauna atlyginimą, o įsitvirtinti darbo rinkoje jam padeda socialinis darbuotojas – tarpininkas. Tačiau, taikant šį modelį mažai kreipiama dėmesio į bendrąjį lavinimą, siaura profesinė kvalifikacija (Baranauskienė, Ruškus, 2004).

Profesinio konkurencingumo modelis skirtas parengti neįgaliuosius profesinei konkurencijai. Mokymas vyksta individualiai, atsižvelgiant į asmens gebėjimus ir įgūdžius, skatinama profesinė motyvacija. Nors mokymas vyksta įmonės dirbtuvėse, tačiau mokymosi sąlygos priartintos prie realių darbo sąlygų. Dar besimokant - tarpininkas ieško darbo vietų, informuoja įstaigas apie specialių darbo vietų sukūrimo galimybes, valstybės finansinę paramą, tolesnės psichosocialinės paramos galimybę (Ausbildung & Beruf, 2007). Asmuo, baigęs mokslus, nepaliekamas vienas konkuruoti

besikeičiančioje darbo rinkoje, o sulaukia realios paramos ir pagalbos (Jungkunz, 1999, Tutsher, 2000, Semmler, 2001, Baudisch, 2000, Berufliche Rehabilitation junger Menschen, 2006, Behinderete Jugendliche vor der Berufshwahl, 1993, Berufsausbildung im dualen System in Deutschland, 2007). Šis modelis gana sudėtingas, sunku išvengti gamybos o ne mokymo rezultato užduočių (Baranauskienė, Ruškus, 2004).

Profesinės segregacijos, „saugaus darbo“ (socialinės įmonės) modelis (taikomas Lietuvoje ir daugelyje Europos šalių). Neįgaliesiems numatyta socialinė, medicininė, profesinė priežiūra. Taikant šį modelį: vieni gamina produkciją, kiti to mokosi, tretieji tik ugdo savo buitinius gebėjimus, padedant profesijos instruktoriui (Jungkunz, 1999 Chycholl, 2000 Tutsher, 2000). Modelis yra uždaras, dažniausiai neįgaliajam tik sudaromos sąlygos imituoti darbinę veiklą. Parengti specialistai neskatinami integruotis į darbo rinką, nes naujo darbininko išmokymas vėl pareikalauja papildomų išlaidų. Daugelis neįgalių asmenų, įsisavinę gamybinę užduotį, pripratę prie aplinkos, vėl bijo pasijusti nesaugūs ir silpni. Tokiu būdu šis modelis tampa segregacinis (Baranauskienė, Ruškus, 2004).

Profesinio mokymo (mokyklinis) modelis (Lietuvoje taikomas dažniausiai). Profesijos mokoma mokykloje arba profesinės reabilitacijos centre. Dėl nepakankamo finansavimo mokyklos materialinė bazė neatitinka rinkos reikalavimų, sunku tinkamai organizuoti gamybinį mokymą, nepalaikomi ryšiai su potencialiais dardaviais, tarpininkais, darbo biržos specialistais, mokiniams nesuteikiama pagalba ieškant darbo, mokymo turinys moksliskai nepagrįstas, nepakankamai ugdomi mokinių bendrieji gebėjimai (Baranauskienė, 2001; Elinauskas, 2001; Murina, 2001; Rimkuvienė, Kubaitytė, 2001; Ivoškis, 2001; Laciene, 2001 ir kt.).

Neįgalių asmenų profesinės reabilitacijos specialistai ieško galimybių pritaikyti šį modelį prie realaus gyvenimo: ilgina praktikos laiką, mokymą organizuoja įmonėse, įmones kuria prie mokyklų, kad mokiniai galėtų pagilinti įgytus darbinius įgūdžius, įgytų darbo stažą (Baranauskienė, Ruškus, 2004).

Profesinės karjeros projekto modelis (populiarus Italijoje, Anglijoje). Taikant šį modelį neįgaliajam parengiamas individualus būsimos profesinės veiklos projektas pagal jo turimus gebėjimus, atsižvelgiama ir į neįgaliojo pageidavimus ir į prognozuojamų specialistų poreikius. Ieškomos prieinamiausios neįgaliajam ir jo šeimos nariams mokymosi alternatyvos. Suaugę neįgalieji gali rinktis profesinės reabilitacijos centrą, mokslus universitete, koledže, mokymąsi darbo vietoje, socialiniame kooperatyve ir kt.

Visi šie modeliai turi ir privalumų ir trūkumų (Baranauskienė, Ruškus, 2004), tačiau tyrėjai pripažino, jog profesinio konkurencingumo modelis yra tinkamiausias, nes čia siekiama ne tik išmokyti profesijos, bet ir parengti asmenį savarankiškam darbui ir gyvenimui.

Neįgaliųjų profesinė reabilitacija. Lietuvoje neįgaliesiems teikiamos profesinės reabilitacijos paslaugos, kurios apima neįgaliųjų profesinį konsultavimą, profesinį mokymą bei, esant galimybei,

įdarbinimą po profesinės reabilitacijos. Neįgaliųjų profesinio mokymo paslaugos nėra pakankamai išplėtos ir vykdomos profesinio mokymo institucijose dėl poreikio paslaugoms trūkumo bei fizinės aplinkos ir darbo priemonių mokymo centruose nepritaikymo.

I. Kaffemanienės ir J. Vinikaitytės (2007) atliktų tyrimų duomenimis, Lietuvoje neišvystyta neįgaliųjų įdarbinimo po profesinio mokymo sistema, labai mažos galimybės asmenims įsidarbinti po profesinės reabilitacijos, nesudarytos sąlygos nuvažiuoti iki mokymosi vietos ir grįžti namo, nepritaikyta mokymo centrų fizinė aplinka, trūksta finansavimo reikalingoms mokymo priemonėms įsigyti. Centruose (išskyrus Valakupių reabilitacijos centrą) nėra parengtų specialių darbo su neįgaliaisiais metodikų (pagal negalios grupes, negalios pobūdį ir pan.) bei asmens gebėjimų (įgūdžių) vertinimo metodikų.

Galima konstatuoti, kad Lietuvoje nėra profesinio tarpininkavimo negalės situacijoje tradicijų (Baranauskienė, Juodraitis, 2008; Baranauskienė, Ruškus, 2004). Aktuali baigusių studijas ar profesijos mokyklas įsidarbinimo problema (Ruškus ir kt., 2007; Baranauskienė ir Ruškus, 2004; Baranauskienė ir kt., 2004), nes trūksta paslaugų padėti įsidarbinti asmenims baigusiems profesinę ar aukštąją mokyklą, trūksta tarpininkų pagalbos.

Kvalifikuota įvairiapusė pagalba įgyjant profesiją ir keliant kvalifikaciją - vienas iš svarbiausių veiksnių, kuriančių palankią socialinę aplinką neįgaliajam ir įgalinant jį pasirinkti norimą veiklą.

Tarpininkavimas įsidarbinant. Tyrinėjant darbo paieškos aplinkybes, paaiškėjo, kad daugeliu atvejų sėkmę patyrė tie neįgalieji, kuriems padėjo tarpininkai – artimieji, buvę mokytojai, socialinių tarnybų specialistai. (Baranauskienė, Ruškus, 2004). Remiantis užsienio šalių patirtimi, o taip pat Lietuvos ekspertų nuomone, viena efektyviausių pagalbos neįgaliesiems, siekiantiems dalyvauti profesinėje veikloje, priemonių yra darbo asistento (tarpininko, atvejo vadybininko, darbo moderatoriaus) specialisto rengimas bei jų teikiamų paslaugų diegimas (Okunevičiūtė, Neverauskienė, Pocius, Gruževskis ir kt., 2008; „Aquel“, 2008). Asmeniui su judėjimo negalia tarpininkas padeda akcentuodamas jo teigiamas asmenines savybes, ugdydamas bendruosius gebėjimus, stiprindamas praktinius įgūdžius, padėsiančius įsitvirtinti darbo vietoje.

Nagrinėjant neįgaliųjų profesinės reabilitacijos sėkmės prielaidas ir įvertinus profesinės adaptacijos ypatumus, buvo nustatytos šios tarpininkavimo poreikio kryptys (Baranauskienė, Juodraitis, 2008):

- Teigiamų asmens savybių, padedančių įsitvirtinti darbe, akcentavimas;
- Neįgaliųjų bendrųjų gebėjimų ugdymas;
- Tarpininkavimas stiprinant neįgaliųjų praktinius įgūdžius;
- Individualus tarpininko darbas su bendradarbiais ir darbdaviais, paaiškinant negalės ypatumus, neįgalaus asmens galimybes, gerąsias savybes, siekiant “pademonstruoti” neįgalaus asmens vertę ir atskleidžiant profesinės reabilitacijos proceso vertingumą;

- Individuali tarpininko veikla su darbdaviais, siekiant atskleisti negalės kompensavimo mechanizmus profesinės adaptacijos laikotarpiu;
- Darbdavių įtraukimas į užimtumo politikos šalyje formavimą.

Remiantis moksliniais tyrimais (Baranauskienė, Juodraitis, 2008) galima daryti prielaidą, kad tarpininkavimo procesas turėtų įgalinti neįgalų asmenį įgyvendinti individualumo principus. Mokslinėje literatūroje išskiriami trys tarpininkavimo proceso lygmenys: valstybinis, institucinis ir personalinis. Visi jie yra neatsiejami nuo neįgalųjų dalyvumo skatinimo ir jų įsitvirtinimo darbo rinkoje, tačiau svarbiausias iš jų yra - personalinis. Šiame lygmenyje daugiausia dėmesio skiriama neįgalaus asmens požiūriams, vertybėms, motyvacijai ir emocijoms (Baranauskienė, Gudiniavičius, 2007).

Užsienio mokslininkai (Noon, Chao, Clark, Bennetis, Johnson, Wilson ir Johnson bei kt. Noon, Chao, Clark, Bennetis, Johnson, Wilson ir Johnson bei kt., <http://www.litsci.org/slsa07/>). ir Lietuvos (Baranauskienė, Gudiniavičius, 2007) išskiria ne tik tarpininkui reikšmingą žinių, įgūdžių, emocijų, požiūrių, vertybių, motyvacijos svarbą, bet ir nurodo, kad tarpininkavimo dalyviams svarbu abipusis pasitikėjimas bei abipusė pagarba. Sėkmė neįgalųjų profesinės reabilitacijos procese priklauso nuo tarpininkavimo nuoseklumo visuose neįgaliajam būtinuose reabilitacijos etapuose.

Mokslinėje literatūroje dažniausiai išskiriami keturi tarpininkavimo modeliai arba etapai:

- tarpininkavimas ikiprofesinio apsisprendimo laikotarpiu;
- tarpininkavimas profesinio pasirengimo laikotarpiu;
- tarpininkavimas įsidarbinimo situacijoje;
- tarpininkavimas profesinės adaptacijos laikotarpiu.

Siekiant sudaryti galimybes neįgaliajam įsitraukti į profesinę veiklą, reikalingas jo nukreipimas ikiprofesiniam rengimui, profesinis informavimas, konsultavimas, orientavimas, motyvacijos darbui stiprinimas, racionali, palaikomoji įtaka, asistavimas, lydimoji pagalba, psichologinis palaikymas, neįgaliojo vertės darbo rinkoje ir profesinės reabilitacijos vertingumo stiprinimas, partnerystės optimizavimas, sėkmės pavyzdžio panaudojimas, teigiamų asmens savybių, padedančių įsitvirtinti darbe, akcentavimas, neįgalųjų bendrųjų gebėjimų ugdymas, praktinių įgūdžių stiprinimas, individualus darbas su bendradarbiais ir darbdaviais, įtaka politiniams sprendimams, darbdavių įtraukimas į užimtumo politikos šalyje formavimą, galimybių paieška įveikiant geografinės aplinkos salygotus sunkumus, socialinė parama.

Darbdavių ir bendradarbių požiūris. Vienas iš aplinkos veiksnių, skatinančių neįgalųjų įsidarbinimą yra darbdavių nuostatos. Nuo darbdavių geranoriškumo ar negeranoriškumo priklauso neįgalųjų asmenų galimybė įsidarbinti (Bagdonas ir kt., 2007). Pasak minėto autoriaus, jie yra galutinė grandis visoje žmogaus kelio darbo link grandinėje. Tyrimų duomenimis darbdavių nuostatos neįgalųjų darbo jų valdomose įmonėse, bei apskritai jų įdarbinimo požiūrių yra neigiamos. Neigiamas

jų nuostatas skatina šios priežastys: visuomenėje vyraujanti neigiama nuostata į neįgalaus asmens darbą, nelaimingo atsitikimo baimė, nuomonė, kad neįgalaus asmens darbas mažins įmonės pelningumą, baiminamasi, kad kiti darbuotojai nebus patenkinti neįgalium bendradarbiu. Paprastai darbdavių ir potencialių bendradarbių suinteresuotumas neįgalium darbuotoju nėra didelis. Darbdaviai neturi laiko įsivaizduojamiems papildomiems rūpesčiams, o bendradarbiai bijo, kad jiems teks didesnis darbo krūvis (Baranauskienė, Ruškus, 2004). Ypač neigiama darbdavio nuostata į apribojimus atleisti neįgalų asmenį iš darbo (The Employment of People with Disabilities, 1998). Mokslininkai pastebėjo, kad darbdaviai vengia įdarbinti neįgalų asmenį, o įdarbinę (darbo biržos siuntimu) bando greičiau juo atsikratyti, vos pasibaigus darbo biržos rėmimo laikui. ILO (Tarptautinė darbo organizacija) vienoje iš savo publikacijų (Disabled Workers in Central and Eastern Europe, 1994) įvardino aštuonis darbdavio demonstruojamus nenoro priimti neįgalų į darbą būdus:

Priimdamas prašymą ar susitikdamas pokalbiui su neįgalium kandidatu parodo savo nenorą atkalbinėdamas, gąsdindamas sunkumais, kol kandidatas atsiima prašymą.

Remdamasis statistiniais duomenimis iš anksto yra nusistatęs, kad neįgalus padarys žymiai mažiau, negu sveikas asmuo.

Iškelia perdėtus reikalavimus, sąmoningai juos padidindamas reikalingam darbui atlikti (reikalauja didesnio, negu būtinas išsilavinimo, mobilumo ir pan.).

Turi išankstinę nuostatą, kad neįgalus asmuo įmonei ar darbdaviui sukels papildomų sunkumų, padidės nelaimingų atsitikimų galimybė.

Apeliuoja į tai, kad kandidatas turi kitų socialinės paramos ir pajamų šaltinių.

Atsisako neįgalaus kandidato, remdamasis prielaida, kad kiti darbuotojai bus nepatenkinti, nenorės kartu dirbti.

Apibendrinama šiuos pastebėjimus Tarptautinė darbo organizacija pateikia išvadą, kad, siekiant pakeisti darbdavių požiūrį ir nusistatymą prieš neįgaliojo įdarbinimą, būtina ilgalaikė nuosekli kova už lygias galimybes, bendradarbiaujant valdžios institucijoms, darbdavių organizacijoms, profesinėms sąjungoms, viešosioms ir privačioms įdarbinimo įstaigoms, neįgaliųjų NVO ir kt.

Daug palankesnis darbdavio požiūris į neįgalaus asmens įsidarbinimą jo įmonėje, kai profesionalūs tarpininkai padeda kasdieniniame darbe su neįgaliais darbininkais, dirba bendromis jėgomis, padeda neįgaliesiems darbo procese ir gyvenime. Neįgalaus asmens, kaip darbuotojo, vertė darbdavio akyse išauga, kai juo rūpinasi valstybė, kitos organizacijos, ypač kai tai siejama su finansinėmis dotacijomis (Stiker, 1997).

Kaip rodo tyrimai, darbdaviai neturi informacijos apie neįgaliųjų gebėjimus, jų požiūris toks, kad neįgalus asmuo apskritai negali atlikti darbo kokybiškai (Bleidick, 2003). Todėl, kad būtų sąveika tarp darbdavio, neįgalaus asmens ir tarpininko, reikia išsamios ir teisingos informacijos, kuri būtų aiški, abipusė, operatyvi, ir savalaikė. I. Baranauskienė ir A. Juodraitis (2008) kelia retorinį klausimą,

kaip pasiekti, kad neįgaliojo veikla darbo rinkoje taptų vertingesnė, turėtų didesnės vertės darbdaviui, pačiam neįgaliam asmeniui ir socialinei sistemai apskritai? Padėti pasikeisti darbdavio požiūriui į neįgalųjį, pasak autorių, gali tarpininkai. Pasitelkus bendradarbius kaip tarpininkus už tam tikrą atlygį, jų požiūris į neįgalų kolegą pasikeičia, todėl, pasak autorių, patirtis rodo, kad problema išsisprendžia, kai tik bendradarbis tampa globojančiu kolega neįgaliajam (Issler, 1999).

Lietuvoje darbdaviai susiduria su nepakankama neįgalųjų motyvacija dirbti, nes atlyginimas dažnai būna mažesnis už jų gaunamą neįgalumo pensiją, kuri yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis (vidutinė pensija – kiek didesnė už 800 Lt, minimali alga irgi 800 Lt). Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (NDNT) išvadose dėl darbo pobūdžio, dažnai nurodoma, kiek valandų per dieną rekomenduojama dirbti: 2, 4, 6, 7, todėl darbdaviui sunku priderinti darbotvarkę prie neįgalaus asmens fizinių galimybių. Darbdaviams trūksta valstybės paramos įdarbinant neįgaluosius, sukuriant jiems pritaikytas darbo vietas. Darbdaviai nesuinteresuoti priimti neįgalaus asmens ir dėl jo nepakankamos kvalifikacijos. *Apibendrinant, galima teigti, kad yra trys tarpusavyje susiję veiksniai: valstybės deklaruojama ir reali parama darbdaviui, arba jos nebuvimas, darbdavio išankstinės nuostatos neįgalaus asmens atžvilgiu ir paties neįgalaus asmens motyvacija dirbti.*

Artimųjų nuostata į neįgalųjų dalyvavimą profesinėje veikloje. Profesinės veiklos pasirinkimą ir turimo potencialo realizavimą lemia daugelis veiksnių. Tarp jų yra įvardijamas ir socialinės aplinkos poveikis įvairiais individo raidos etapais. Profesinė raida – tai visą gyvenimą trunkantis procesas. Žmogaus polinkį į vieną ar kitą veikos rūšį lemia daugelio kintamųjų tarpusavio sąveika. Pagrindinis asmenybės socializacijos veiksnys yra šeima (Baranauskienė, Juodraitis, 2008).

Šeima tiesiogiai ar netiesiogiai prisideda prie profesijos pasirinkimo, siekio dalyvauti profesinėje veikloje, nes būtent joje susipažįstama su vaidmenų modeliais, kaupiama patirtis ir numatomos galimybės, diegiama tam tikra vertybių sistema (Baranauskienė, Juodraitis, 2008). Kitų mokslininkų tyrimai taip pat patvirtino, kad būtent šeima veikia vaikų profesinį pasirinkimą, formuoja tam tikrą gyvenimo būdo modelį, svarbias gyvenimo vertybes ir įsitikinimus. Nuo šeimos įdiegtų vertybių ir nuostatų priklauso asmens individualumas ir autonomiškumas, pasiekimų motyvacija, didesnis karjeros siekis. Pavyzdžiui tyrėjų (Hoffman, 1989) ir kt. duomenimis, dirbančių motinų dukters skiriasi nuo nedirbančių motinų dukterų žymiai aukštesne pasiekimų motyvacija ir didesniu karjeros siekiu. Tyrimais nustatyta, kad sąveikos su socialinėmis sistemomis (šeima, pedagogais, bendraamžiais, masinėmis informavimo priemonėmis) procese individui formuojasi asmeniniai įsitikinimai ir gebėjimai, kurių dėka jis prisitaiko prie aplinkos, išsaugodamas arba pakeisdamas tradicinius vaidmenis ir taip pat veikdamas socialinės aplinkos sistemas. Nors pradinės asmens tapatybės identifikacijos formavimosi pradžioje dominuoja tėvų įtaka, vėliau ypač reikšmingą vaidmenį pradeda vaidinti broliai ir seserys, bendraamžiai, pedagogai ir kt.

Lietuvoje gimus vaikui su negalia tėvai dažnai negauna išsamios informacijos apie institucijas, kuriose būtų galima gauti reikiamos pagalbos. Šeima nesulaukia psichologinės paramos, neturi informacijos, žinių, kaip dirbti su vaiku, kad šis galėtų sėkmingai integruotis į visuomenę, o visuomenė mažai informuota ir nepasirengusi bendrauti ir priimti tokias šeimas (Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2010-2012 metų programa, 2009).

2. Vidinių veiksnių įtaka dalyvavimui profesinėje veikloje

Siekimas dalyvauti profesinėje veikloje daugeliu atžvilgių priklauso ne tik nuo išorinių, bet ir nuo *vidinių veiksnių*. Vidiniai arba subjektyvieji neįgaliųjų nedarbą sąlygojantys veiksniai, kurių raiškos ypatumai, pasak I. Gailienės (2006), praplečia arba susiaurina profesinių galimybių ribas, priklauso nuo paties neįgalaus asmens. Subjektyvieji veiksniai yra pakankamai labilūs, todėl jie gali kisti paties neįgalaus asmens saviugdą ar padedant specialistams. Būtent subjektyvieji veiksniai yra labai reikšmingi neįgaliųjų įsidarbinimo, profesinės adaptacijos bei darbinės veiklos sėkmei.

Mokslininkų išskiriamos trys svarbiausios subjektyvių veiksnių grupės, lemiančios neįgaliųjų nedarbo priežastis:

1. Bendrųjų kompetencijų stygius:

- žinių stygius (apie profesinę veiklą, jiems prieinamas profesijas, apie juridinę, socialinę paramą, (savo kompetencijų bei asmenybės) įtaką įsidarbinimui;

- gebėjimų ir įgūdžių stygius: savitarnos ir mobilumo įgūdžiai, užtikrinantys autonomiją ir minimalizuojantys priklausomybę nuo bendradarbių ar kitų asmenų (savarankiškumas); problemų sprendimo, bendravimo ir bendradarbiavimo; orientavimosi informacijoje gebėjimai ir įgūdžiai.

2. Profesinių kompetencijų stygius. Jos įgyjamos mokantis, dirbant ar keliant kvalifikaciją.

Tyrimai rodo, kad visuomenės požiūris į neįgaliųjų darbinius gebėjimus kinta teigiama linkme, tačiau pačių neįgaliųjų negatyvūs išgyvenimai, kuriuos sukelia jų negalia, neleidžia jiems būti pakankamai atviriems darbinėje aplinkoje (Radzevičienė, Juodraitis, Kazlauskas, 2005).

3. Asmenybės bruožai, kryptingumo stygius. Ypač reikšmingi asmenybės komponentai: santykio su savimi savybės (ypač negalios priėmimas), santykio su kitais žmonėmis savybės (tolerancija į sveikųjų neigiamus stereotipinius vertinimus, adekvati reakcija į sveikųjų netinkamą elgesį ir kt.), vidinė darbo motyvacija.

M. Daugėlos (2003) teigimu, siekiant asmenis su negalia įgalinti įsidarbinimo situacijoje ir darbinėje ar profesinėje veikloje, svarbią reikšmę įgyja šie vidiniai veiksniai: *vidinės psichologinės asmens savybės* (psichologinis atsparumas ir gebėjimo įveikti sunkumus strategijos, negalės priėmimas, savivertės jausmas, situaciniai išgyvenimai, asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose, optimizmas ateities atžvilgiu); *organizaciniai įgūdžiai* (orientacija situacijoje ir jos kontrolė,

esamų resursų valdymas (planavimas ir naudojimas)); *savarankiškumo įgūdžiai* (gebėjimas atstovauti save, fizinis ir psichologinis savarankiškumas, aktyvumas); *komunikaciniai įgūdžiai* (tarpasmeninio bendravimo, neformalių santykių palaikymo).

Asmenybės bruožai, kryptingumas. Mokslininkai (Gailienė, 1997, Scarlet, 2001, Ruškus ir kt., 2007) pažymi, jog dalyvaujant profesinėje veikloje, svarbios yra pačių neįgaliųjų nuostatos į save ir savo darbines galimybes. Tik adekvačiai priėmus savo negalią galima išmokti gyventi, bendrauti ir save vertinti taip, kaip tai daroma stokojant pinigų, neturint prabangių daiktų ir pan (Gailienė, 1997). Daug priklauso nuo pačių neįgaliųjų mąstymo ir suvokimo ką jie savo gyvenime norėtų pakeisti, o ko ne ir būtent nuo to priklausys jų tolimesnė veikla (Mayers, 2000).

Dažnai neįgaliesiems būdingas ne tik negatyvus požiūris į save, bet ir žemi lūkesčiai bei siekiai. Taip atsitinka dėl to, kad aplinkiniai neįvertina šių žmonių potencialaus indėlio į visuomenės gyvenimą. Judėjimo negalią turintys žmonės dažnai vertinami, ne pagal jų veiklą, bet pagal matomą kūno negalią, dėl to kiekviena fizinę negalią turinti moteris savaip stengiasi pabrėžti savo kūniškus resursus, akcentuoja savo „stipriasias“ savybes (Hoffmanas, 2000). Fiziškai neįgalūs žmonės yra priversti dažniau pasitelkti dramaturginį socialinį sąveikos aspektą, norėdami atrodyti ir pateikti save kaip kuo „normalesnius“. Galima teigti, kad, stengiantis atitikti norminius lyčių idealus, dauguma neįgalių moterų įvairiais būdais maskuoja, stengiasi sumažinti savo negalią ir tapti kiek įmanoma „normalesnėmis“. Todėl negalios priėmimas yra rimta problema ne tik jos ištiktiems staiga, bet ir neįgaliesiems nuo gimimo (Gailienė, 1996). Tyrimais nustatyta, kad netgi brandaus amžiaus neįgalieji neadekvačiai vertina savo negalią: daugiau nei pusė jų linkę ignoruoti savo negalią arba centruotis į ją, t.y. laikyti negalią pagrindine viso gyvenimo bei siekiamybių kliūtimi (Gailienė, 1998). Neadekvačios realybei negalios interpretacijos paveikia asmenybės savęs vertinimą: ignoruojantieji savo negalią paprastai linkę pervertinti savo norus ir galimybes, o besiorientuojantys į negalią - nuvertina savo galimybes ir redukuoja poreikius. Ir vienu ir kitu atveju prarandama prasmė plėtoti išlikusias potencines galias, nes ignoruojančiųjų negalią mintyse dominuoja „aš viską galiu“, o besiorientuojančių į ją – „aš vis tiek nieko negaliu“. Neadekvačios nuostatos į negalią paveikia vertybių sistemą: ignoruojantys savo negalią asmenys orientuojasi į sunkiai ar neįmanomai realizuojamas vertybes, tuo tarpu akcentuojantieji negalią kaip kliūtį visose gyvenimo srityse orientuojasi į redukuotas vertybes (Gailienė, 1995).

Pasak mokslininkės - siekiant neįgaliųjų efektyvaus abilitacijos ir reabilitacijos proceso, ši darbą reikėtų pradėti nuo jų ugdymo ir gebėjimo adekvačiai suprasti ir vertinti savo negalią.

Mokslinėje literatūroje skiriami du asmens savęs vertinimo aspektai. Pirmasis labiau akcentuoja tai, kad asmenybės teigiamas savęs vertinimas formuojasi jau vaikystėje ir priklauso nuo kitų žmonių požiūrio, nuostatų į jį, nuo aplinkos, gyvenimo sąlygų. Jeigu žmogaus savęs ir kitų vertinimas yra teigiamas, tai lemia sėkmę jo dalyvavimui visuomenės gyvenime (Bagdonas ir kt.,

2007; Bakk, 1997; Grunewald, 1998). Kitas savęs vertinimo aspektas akcentuoja asmens vidines galias ir siekius. Žmogus gali išmokti koreguoti savęs vertinimą, išmokti gerbti save kaip visumą (Porat, 1991). Minėta autorė siūlo penkis žemo savęs vertinimo koregavimo būdus, svarbiausias iš jų - nekovoti su tuo, kas yra, bet pripažinti tai ir mylėti save, nepaisant trūkumų. Ji siūlo pripažinti save kaip visumą ir imtis atsakomybės už savo laimę. Žemos savivertės nepasitikėjimo savimi ir savo galimybėmis akcentavimas dažnai priklauso nuo tėvų elgesio su neįgaliuoju vaikystėje. Toks neadekvatus tėvų elgesys neįgalaus vaiko atžvilgiu siejamas su jų pačių baime, nerimu, nesugebėjimu valdyti savo emocijų (Bakk, 1997). Pozityviam savęs suvokimui, savęs vertinimui, gyvenimo tikslų pasirinkimui, siekiui realizuoti save dalyvaujant profesinėje veikloje ypač naudingas bendravimas su asmenimis, kurie pažįsta neįgalų asmenį ir vertina jį kaip asmenybę.

Santykio su savimi savybės sukuria prielaidas psichosocialiniam komfortui, geram savo gyvenimo kokybės vertinimui, sėkmingai sąveikai su aplinkiniais ir ypač veikia profesinę motyvaciją (Rotter, 1966, cit. Gailienė, 2006, p.139). Negalės atveju yra didelė siekiamybė – internalizuota asmenybė su vidiniu kontrolės fokusu. Ir atvirkščiai - asmuo nedės pastangų, manydamas, kad nuo jo mažai kas priklauso, ar visai nepriklauso.

Neigiamas pačių neįgaliųjų požiūris į negalią, dažniausiai suformuotas aplinkinių požiūrio, stabdo jo integraciją į visuomenę. Žmonės su negalia turi būti pripažinti ir vertinami kaip pilnaverčiai visuomenės nariai. Toks pripažinimas skatinamas sudarant galimybes šiems žmonėms visuomenėje atlikti savo vaidmenį – kaimyno, pirkėjo, draugo, bendradarbio (Bandzevičienė, Mackanienė, 2004, p.12)

Išskiriant vidinių veiksnių kriterijus laikytasi požiūrio, kad judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo darbo rinkoje efektyvumas priklauso nuo: *vidinių psichologinių asmenybės savybių* (psichologinio atsparumo ir gebėjimo įveikti sunkumus, negalės priėmimo, savivertės jausmo, situacinių išgyvenimų, asmeninio ir emocinio prisitaikymo naujose sąlygose, optimizmo ateities atžvilgiu) *organizacinių gebėjimų* (orientacijos situacijoje ir jos kontrolės, resursų valdymo, planavimo ir naudojimo), *savarankiškumo* (gebėjimo atstovauti save, fizinio ir psichologinio savarankiškumo, aktyvumo), *komunikacinių – kooperacinių gebėjimų* (tarpasmeninio bendravimo, neformalių santykių palaikymo).

Pastebėta (Baranauskienė, Juodraitis 2007), kad žmonės su negalia skirtingai reaguoja į kylančius sunkumus. Kai kurie puikiai prisitaiko krizinėmis situacijomis, tačiau kitiems tai tampa nepakeliama našta. Todėl labai svarbios yra asmenybės savybės, padedančios arba apsunkinančios adaptaciją. Adaptacijos darbo vietoje sėkmę ar nesėkmę lemia šios vidinės psichologinės asmenybės savybės: psichologinis atsparumas ir gebėjimo įveikti sunkumus strategijos, negalės priėmimas, savivertės jausmas, situaciniai išgyvenimai, asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose, optimizmas ateities atžvilgiu (Daugėla, 2003). Turintis šias savybes asmuo, pagal D. Bajer, turi aiškiai

diferencijuotus konstruktus, moka prognozuoti kitų elgseną, lengviau prisitaiko naujoje situacijoje, nes jis moka gerai apibendrinti naują patirtį bei keisti savo vertybių sistemą.

Prisitaikant naujoje situacijoje labai svarbus asmenybės savęs vertinimas, nes aukštas savo galimybių vertinimas, pasitikėjimas savimi padeda į nesėkmę veikloje reaguoti kaip į atsitiktinumą, nereikšmingą įvykį arba kaip į tam tikrą stimulą, skatinantį patikslinti bei pakoreguoti savo veiksmus. Nepasitikintis savimi žmogus žemiau vertina savo sugebėjimus, todėl nesėkmę gali suprasti kaip nepataisomą įvykį ar kaip gyvenimišką katastrofą. Savęs vertinimas, tiesiogiai dalyvaudamas elgesio ir veiklos reguliacijoje, nustato tam tikrą pusiausvyrą tarp išorinių poveikių, vidinės asmenybės būsenos ir jos elgesio formų. Jeigu savęs vertinimas neadekvatus, iškyla daug problemų ne tik pačiam žmogui, bet ir aplinkiniams (Valickas, 1991).

Profesinės kompetencijos. Profesinės kompetencijos – tai žinios, mokėjimai ir įgūdžiai, būtini asmeniui, siekiančiam dalyvauti profesinėje veikloje, atlikti tam tikrą darbą. Ne mažiau svarbi yra paties darbuotojo profesinė motyvacija, kuri susijusi su nuostatomis, vertybėmis ir požiūriais. Tai ypač svarbu neįgaliajam. Teigiama ar neigiama nuostata savęs paties atžvilgiu (ar aš galiu, ar man pavyks, ar man sekasi, ar nesiseka; ar laikau save pakankamai stipriu, kad įveikčiau pasitaikančius sunkumus, ar manau, kad esu silpnas ir reikalingas kitų globos bei rūpesčio) stipriai veikia neįgalaus darbuotojo įvaizdį. Ne mažiau svarbus yra paties neįgalaus asmens požiūris į jo atliekamą darbą ir atsakomybę už jį.

Profesinėms kompetencijoms turi įtakos optimistinis požiūris į ateitį, sėkmes ir nesėkmes, gėrį ir blogį. Tai veikia požiūrį į bendravimą komandoje, darbą, taip pat ir savo karjeros galimybes. Labai svarbu dalyvaujant profesinėje veikloje – neįgalaus asmens noras tobulėti, lavinti savo profesines kompetencijas. Siekiant įgyvendinti judėjimo negalia turinčių asmenų profesinę integraciją, sudaryti sąlygas darbingo amžiaus žmonėms su negalia integruotis į darbo rinką, svarbu įvertinti kai kuriuos veiksnius. Vienas iš subjektyvių veiksnių yra neįgalių asmenų pasirengimas adaptuotis ir dirbti atviroje darbo rinkoje. Svarbi tokio adekvataus pasirinkimo sąlyga yra negalios suvokimo ir priėmimo lygis. Neįgaliesiems iš esmės būdingi tie patys profesiniai poreikiai, kaip ir kitiems asmenims, tačiau, priklausomai nuo negalios pobūdžio ir laipsnio, jų profesinės galimybės yra ribotos, todėl, siekdamas tapti tinkamas tam tikrai profesinei veiklai, neįgalus asmuo turi:

- adekvačiai suvokti ir įsisauginti savo realias profesines galimybes (jų ribotumą),
- minimalizuoti savo profesinius poreikius bei interesus ir priderinti juos prie realių profesinių galimybių,
- pertvarkyti savo vertybes, įsitikinimus, nuostatas ir subjektyvius gyvenimo kokybės vertinimus pagal realias profesines ir gyvenimiškas galimybes,
- koreguoti ir plėtoti savo asmenybės potencialą, siekdamas praplėsti savo profesinių galimybių ribas,

- lavinti atsparumo ir tolerantiško reagavimo į neigiamus sveikųjų stereotipinius vertinimus įgūdžius ir atitinkamą elgesį (Gailienė, 2006).

Socialinės kompetencijos. Vis didesnę reikšmę šiuolaikinėje darbo rinkoje įgauna darbuotojo asmeninės savybės bei socialinė kompetencija, kuri siejama su socialiniais įgūdžiais (Gruževskis, Zabarauskaitė, Martinaitis, 2007). Priimdamas į darbą naują žmogų, darbdavys ieško tokio darbuotojo, kuris būtų ne tik savo srities profesionalas, bet ir tiktų tam darbui kaip asmenybė, pavyzdžiui būtų aktyvus, veiklus, mokėtų bendrauti, nekonfliktuoti su bendradarbiais ir kt. Rinkdamiesi darbuotoją darbdaviai įvertina ne tik jo profesionalumą, darbo patirtį, bet ir patikrina, ar jis sugeba prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos ir priimti pokyčius atitinkančius sprendimus. Individo gebėjimas formuoti teigiamus tarpasmeninius santykius ir gebėjimas pasiekti tikslus, komunikabilumas ir iniciatyvumas – labiausiai pageidaujami samdant darbuotojus. Žmogaus gebėjimai parodo jo emocinį intelektą (Goleman, Gardner, Solovej, Majer, Sternberg ir kt.): gebėjimas tiksliai įvardinti jausmus ir kalbėti apie juos su kitais žmonėmis; gebėjimas suprasti kitų jausmus ir užjausti; gebėjimas priimti sprendimus remiantis jausmų ir proto pusiausvyra; gebėjimas prisiimti atsakomybę už savo jausmus ir išgyvenimus ir nemanyti, kad kitų jausmai mus privertė jaustis vienaip ar kitaip. Visi šie emocinio intelekto veiksmai yra vienaip ar kitaip susiję su ekonominės veiklos (darbo) sėkme.

Remiantis įvairių mokslininkų, tyrinėjusių neįgalių asmenų adaptaciją darbo rinkoje, (Mažeikio, 2007; Ruškaus, Mažeikio, 2007; Gailienės, 2006) ir kt. tyrimais nustatyta, kad asmeniui, siekiančiam dalyvuti profesinėje veikloje svarbūs savarankiškumo, organizaciniai ir komunikaciniai - kooperaciniai gebėjimai.

Komunikaciniai - kooperaciniai gebėjimai - tai komunikavimo įgūdžiai ir komandinio darbo gebėjimai.

Komunikavimo įgūdžiai - tai gebėjimas aiškiai, išbaigtai, tiksliai formuluoti mintį, aktyviai klausytis, būti atkakliam, suvokti kito neverbalinę kalbą, perklausti, įsiklausyti, klausytis kitų, kurie turi skirtingas patirtis ir nuomones, jausti skirtumus ir gerbti juos. Gebėjimas diskutuoti, matyti nuomonių įvairovę ir pasiekti susitarimą.

Komandinio darbo gebėjimai yra susiję su bendra veikla homogeninėse arba heterogeninėse grupėse. Komandinis darbas susijęs su veiklų pasiskirstymu, kooperacija vienas su kitu, bendro projekto vykdymu, pagalba vienas kitam, dalijimusi žiniomis, patirtimi, mokėjimu kartu pasinaudoti ištekliais, būtinais rezultatui pasiekti. Tai gebėjimas dirbant kartu susitelkti, pajusti identiteto su grupe jausmą, sveiką nuomonių įvairovę ir bendrą viziją. Gebėjimas derinti asmeninius poreikius su bendruomenės interesais.

Organizaciniai gebėjimai – tai savybė, įgalinanti asmenį tinkamai planuoti savo ir kitų laiką, tvarkyti reikmenis, paskirstyti pareigas, atskirti pagrindinius dalykus nuo antraeilų, sutelkti dėmesį ir

pastangas pagrindiniams dalykams, kompetentingai vadovauti. Organizaciniai įgūdžiai neatsiejami nuo gebėjimo vadovauti.

Vadovavimo įgūdžiai - tai gebėjimas būti lanksčiu, žinoti, kaip padrašinti kitus, kaip juos įtraukti į sprendimų priėmimo procesą. Vadovauti mokomasi planuojant darbus, paskirstant užduotis, kontroliuojant jų atlikimą, įvertinant žmogiškuosius ir materialinius išteklius, sudarant naujus planus, aptariant turimą patirtį.

Savarankiškumo gebėjimas neatsiejamas nuo gebėjimo adaptuotis prie naujų sąlygų. Jis išsiugdomas nuolatos keičiant darbinę, socialinę, bendravimo aplinką, dalyvaujant skirtingose bendruomenėse. Pastebėta, kad išsivysčiusių demokratijų aktyvūs visuomenės nariai yra ne vieno, o daugelio klubų, asociacijų ir bendruomenių nariai. Manoma, kad toks aktyvus visuomenės gyvenimas geriausiai užtikrina įvairiapusę asmenybės raidą, padeda žmogui aktualizuoti visas jo potencialias, padaro jo laiką kūrybingą, mąstymą – kritišką, o poelgius – pamatuotus ir atsakingus.

Labai svarbu kad toks neįgalus asmens socialinis aktyvumas būtų skatinamas ir palaikomas socialinės aplinkos. Taip gali būti sukuriamos sąlygos neįgaliajam išnaudoti esamas savybes ir gebėjimus.

III. JUDĖJIMO NEGALIAŲ TURINČIŲ MOTERŲ DALYVAVIMO PROFESINĖJE VEIKLOJE TYRIMAS

1. Judėjimo negaliaŲ turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje tyrimo metodika

1.1. Tyrimo paskirtis ir metodai

Mokslinėje literatūroje, ypač besiremiančioje socialinės ekologijos teorijos nuostatomis, socialinio dalyvumo, asmens įgalinimo paradigmomis, iškeliamas neįgaliųjų asmenų dalyvavimas profesinėje veikloje kaip svarbus jų socialinės integracijos veiksnys. Kita vertus, pabrėžiama, kad neįgalieji, tarp jų ir judėjimo negalia turinčios moterys, susiduria su nemenkomis problemomis šioje srityje: joms sunku įgyti profesiją, nes nepakanka profesinės reabilitacijos, profesinio mokymo, perkvalifikavimo paslaugų; moterys nėra psichologiškai pasiruošusios dažnai keisti darbą, nespėja persiorientuoti prie sparčiai besikeičiančių darbo rinkos sąlygų, socialinių paslaugų sistema neskatina negalia turinčių moterų aktyviai ieškoti darbo, mažas atlygis už siūlomą darbą mažina šių moterų motyvaciją dirbti, darbdavių skatinimo įdarbinti neįgaliuosius sistema nėra pakankamai efektyvi ir neskatina jų įdarbinti moterų su judėjimo negalia: visuomenėje vis dar gajus vyraujantis negatyvus požiūris į neįgalų asmenį, ypač moterį, kuri siekia dalyvauti profesinėje veikloje, siekti karjeros (Branuskienė, Petrauskienė, Čepienė, 2007).

Tyrimo *tikslas* - atskleisti judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje ypatumus. Tyrimo tikslas konkretinamas šiais *uždaviniais*: 1) atskleisti judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklę; 2) nustatyti išorinių ir vidinių veiksnių įtaką judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje.

Siekiant realizuoti šiuos tikslus, buvo parengta *tyrimo metodika*, kurią sudarė: 1. Mokslinės literatūros (psichologinės, sociologinės, edukologinės, teisinės) ir dokumentų analizė, lyginimas ir vertinimas. 2. Darbingo amžiaus judėjimo negalia turinčių moterų apklausa raštu.

Mokslinės literatūros analizė. Artimos darbo temai mokslinės literatūros apie negalia turinčių asmenų sėkmingos ir nesėkmingos integracijos į darbo rinką veiksnius, jų įtaką šių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje analizavimas, lyginimas ir vertinimas padėjo parengti tyrimo instrumentariją.

Tyrimo panaudotas apklausos raštu metodas (instrumentas – originalus klausimynas), kuriuo siekta išsiaiškinti judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklę ir išorinių bei vidinių veiksnių svarbą jų dalyvavimui profesinėje veikloje.

Klausimynas (žr. 1 priedą) sudarytas iš *įvadinės* dalies, kurioje pristatytas tyrimo autorius, tyrimo tikslas, paaiškinama kur bus naudojami tyrimo metu gauti duomenys, užtikrinamas konfidencialumas, pateikiamos klausimyno pildymo instrukcijos. Klausimyną sudaro viena *demografinių klausimų dalis* ir *dvi diagnostinių klausimų dalys*.

Demografiniai klausimai pateikiami siekiant išsiaiškinti, kokią įtaką judėjimo negalia turinčių moterų socialiniai-demografiniai veiksniai gali turėti dalyvavimo profesinėje veikloje sėkmei. Šioje dalyje pateikiami uždaro tipo struktūruoti klausimai apie moterų išsilavinimą, amžių, gyvenamą vietą, šeimyninę padėtį, darbo stažą, darbingumo lygį, negalės pobūdį, naudojamą kompensacinę techniką, pragyvenimo šaltinį. Naudojama nominalinė skalė.

Pirmąją diagnostinę (1 lentelė) dalį sudaro trys klausimų blokai, skirti judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklei atskleisti (*profesijos įgyjimas, dalyvavimas darbinėje veikloje, kvalifikacijos kėlimas*). Naudojamos nominalinės skalės (žr.1 priedą, 1, 2, 4-7, 9-12, 15-17 klausimams). Tiriant sunkumus, su kuriais moterys susidūrė ieškodamos darbo ir dirbdamos, naudojama dichotominė skalė (14, 15 klausimai). Ši skalė svarbi vertinant tyrimo dalyvių nuomones, ar jos patyrė sunkumus nurodytoje srityje, ar nepatyrė.

1 lentelė. **Diagnostiniai klausimai**

Diagnostinių klausimų blokai	Diagnostinių klausimų grupės	Klausimų/teiginių skaičius
Profesijos įgyjimas	Įgyta profesija	1
	Sprendimą įgyti profesiją nulėmę veiksniai	21
	Įgytos profesijos pasirinkimą nulėmę veiksniai	7
	Profesijos neturėjimą nulėmę veiksniai	7
Dalyvavimas darbinėje veikloje	Darbinė veikla (dirba - nedirba)	2
	Darbo patirtis	1
	Nedarbo laikotarpis	4
	Nedarbą nulėmę veiksniai	10
	Motyvacija įsidarbinti	2
	Darbo paieškos būdai	13
	Patirtis ieškant darbo	24
	Patirtis profesinėje veikloje	40
Kvalifikacijos kėlimas	Motyvacija kelti kvalifikaciją	3
	Kvalifikacijos kėlimo būdai	8
	Veiksniai, trukdantys kelti kvalifikaciją	15

Antrąją diagnostinę dalį sudaro du klausimų blokai: pirmas blokas apima vidinius, antras – išorinius veiksnius (18, 19 klausimai), turinčius įtakos judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje. Naudojama penkių pakopų ranginė skalė. Rangai suskirstyti pagal teiginio svarbą: *5 - labai svarbu, 4 - svarbu, 3 - vidutinės svarbos, 2 - nesvarbu, 1 - visai nesvarbu*.

Išskiriant vidinius ir išorinius veiksnius ir jų komponentus (2 lentelė) remtasi M. Daugėlos (2003); I. Gailienės (2006); I. Kaffemanienės, J. Vinikaitytės (2007); I. Baranauskienės ir kt. (2007) išskirtais vidiniais ir išoriniais neįgalaus asmens įgalinimo veiksniais.

2 lentelė. Vidiniai ir išoriniai veiksniai

Vidiniai veiksniai		Išoriniai veiksniai	
Vidinės psichologinės asmens savybės	Psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus	Išoriniai (kitų sistemų) veiksniai	Valstybės socialinė politika
	Negalios priėmimas (priimti save ir savo negalią natūraliai)		Neįgaliųjų švietimas
	Visavertiškumo jausmas		Teigiamos darbdavių nuostatos
	Pasitikėjimas savimi		Visuomenės nuostatos
	Savikontrolė		Bendradarbių parama ir palaikymas
	Asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose		Profesijos įgijimas
	Adekvatus savo galimybių vertinimas		Galimybė įsidarbinti
	Savęs pažinimas (ką galiu, ką moku, ko noriu)		Tarpininko (asistento) pagalba
	Optimizmas ateities atžvilgiu		Neįgaliųjų išitraukimas ir dalyvavimas priimančiam sprendimams
Organizaciniai gebėjimai	Orientacija situacijoje ir jos kontrolė	Išgalinantys visuomenės resursai (vidinės sistemos)	Neįgaliųjų savipagalbos grupės
	Gebėjimas planuoti ir organizuoti		Aplinkos prieinamumas
	Informacijos valdymo įgūdžiai		Neįgaliųjų NVO
	Gebėjimas pritaikyti žinias praktiškai		Šeimos dalyvavimas ir parama įsidarbinant
	Gebėjimas atstovauti save		Socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems
Savarankiškumo gebėjimai	Fizinis ir psichologinis savarankiškumas		Informacijos prieinamumas
	Gebėjimas spręsti problemas		
	Gebėjimas dirbti savarankiškai		
	Gebėjimas būti iniciatyviam ir kūrybingam		
Komunikaciniai – kooperaciniai gebėjimai	Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose		
	Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai		
	Tolerancija		
	Gebėjimas dirbti komandoje		
	Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus		

Vidinių veiksnių bloką sudaro keturios klausimų dalys, išreiškiančios atskirų vidinių veiksnių turinį: pirma klausimų dalis apėmė *vidines psichologines asmens savybes (psichologinis atsparumas ir gebėjimo įveikti sunkumus strategijos, negalės priėmimas, savivertės jausmas, situaciniai išgyvenimai, asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose, optimizmas ateities atžvilgiu)*, antra dalis - *organizacinius gebėjimus (orientacija situacijoje ir jos kontrolė, esamų resursų valdymas, planavimas ir naudojimas)*, trečia dalis - *savarankiškumo įgūdžius (gebėjimas atstovauti save, fizinis ir psichologinis savarankiškumas, aktyvumas)*, ketvirta dalis – *komunikacinius ir kooperacinius gebėjimus (tarpasmeninio bendravimo, neformalių santykių palaikymo)*.

Išorinių veiksnių bloką sudaro klausimai apie *valstybės socialinę politiką neįgaliųjų atžvilgiu, jų dalyvavimą profesinėje veikloje, visuomenės nuostatas, neįgaliųjų NVO ir savipagalbos grupes, socialinių paslaugų teikimą neįgaliesiems, aplinkos prieinamumą, neįgaliųjų švietimą, šeimą, neįgaliųjų įtraukimą ir jų dalyvavimą priimančiam sprendimams, susijusius su jais, informacijos prieinamumą, profesijos įgijimą, darbą*.

Statistinės analizės metodai. Tyrimo metu surinkti duomenys buvo apdoroti naudojant šiuos statistinės analizės metodus: faktorių analizę, Chi kvadrato kriterijų, Stjudento (t) kriterijus. Surinktų

duomenų statistinė analizė buvo atlikta naudojant programų paketą SPSS (angl. *Statistical Package for Social Science*) 12.0.

Daugiamačiai statistiniai metodai naudingi tuo, kad jie statistiškai modeliuoja daug tyrimo kintamųjų vienu metu (Merkys ir kt., 2001). Faktorinė analizė šiame tyrime buvo naudota sutankinti pirminius tyrimo kintamuosius bei nustatyti socialinę identifikaciją atspindinčių komponentų vidinę struktūrą. Jei faktorinės analizės išdavoje „atidengiama“ teoriškai prasminga struktūra, tai šis faktas yra laikomas konstrukto ir jo skalės validumo argumentu (Merkys ir kt., 2001).

Faktorių analizės metodu buvo siekiama pagrįsti išskirtų vidinių ir išorinių veiksnių (2 lentelė) validumą. Tai, kad kintamieji tinka faktorinei analizei patvirtino Kaizerio-Majerio-Olkinio mato reikšmė (vidinių veiksnių – 0,893, išorinių veiksnių 0,842). Jų tinkamumą patvirtina ir Bartletto testas (vidinių veiksnių – 740,876, išorinių veiksnių – 1517,019). Vidinių veiksnių faktorinė analizė (3 priedas, 1 lent.) atskleidė, kad judėjimo negalią turinčioms moterims dalyvaujant profesinėje veikloje svarbūs visi išskirti vidiniai veiksniai (faktorinės vertės - daugiau už 0,5). Ypač svarbūs (faktorinės vertės tarp 0,711 ir 0,820) šie vidiniai veiksniai: negalios priėmimas, visavertiškumo jausmas, asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose aplinkybėse, adekvatus savo galimybių vertinimas, orientacija situacijoje ir jos kontrolė, informacijos valdymo įgūdžiai, gebėjimas pritaikyti žinias praktiškai, gebėjimas atstovauti save, fizinis ir psichologinis savarankiškumas, gebėjimas dirbti komandoje. Išorinių veiksnių faktorinė analizė (žr. 3 priedas, 2 lentelė) taip pat atskleidė jų svarbą (faktorinės vertės - daugiau už 0,5) judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje. Ypač svarbią reikšmę (faktorinės vertės tarp 0,718 ir 0,847) turi savipagalbos grupės, visuomenės nuostatos, teigiamos darbdavių nuostatos, bendradarbių parama ir palaikymas, tarpininko pagalba, neįgaliųjų NVO, aplinkos prieinamumas.

Nustatant skirtumus tarp grupių buvo taikytas porinių dažnių metodas - χ^2 (chi kvadrat) kriterijus. Chi kvadrato kriterijumi tikrinti skirtumai tarp atskirų tiriamųjų grupių (pagal dalyvumą darbo rinkoje).

Analizuojant vidinių ir išorinių veiksnių svarbą judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje taikytas Stjudento (t) kriterijus (kiekybinių kintamųjų vidurkių skirtumams palyginti). Nustatyti statistiškai reikšmingi vidinių ir išorinių veiksnių svarbos vidurkių skirtumai tarp dirbančių ir nedirbančių moterų su judėjimo negalia grupių ($t \sim 2,83$, $p < 0,05$).

Demografiniams duomenims aprašyti ir respondentų atsakymų bendrai analizei buvo naudojamos dažnių lentelės.

1.2. Tyrimo organizavimas ir tyrimo dalyviai

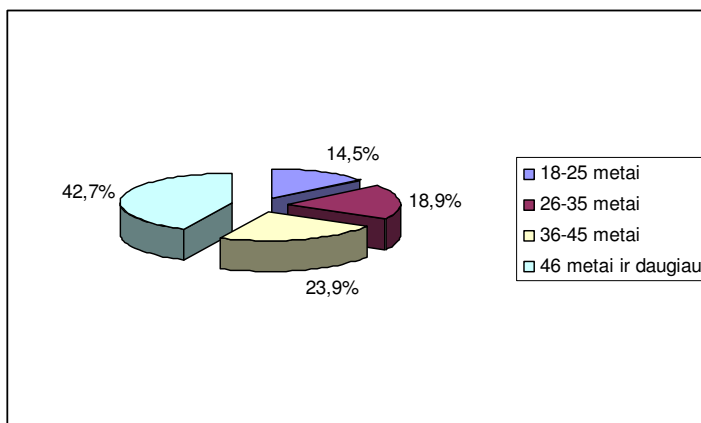
Tyrimo organizavimas. Tyrimas buvo atliekamas nuo 2009-07-01 iki 2009-09-14 keliuose Lietuvos miestuose, iš anksto suderinus su Neįgaliųjų draugijų pirmininkais, kurie nurodė renginių, organizuojamų judėjimo negalia turintiems asmenims, vietą ir laiką: Kauno sporto halėje vykusioje judėjimo negalia turinčių asmenų sporto šventėje, kurioje dalyvavo judėjimo negalia turinčios moterys iš Raseinų, Kauno, Pasvalio, Skuodo, Šakių, Mažeikių, Elektrėnų, buvo užpildyta 11 klausimynų. Marijampolėje vykusioje judėjimo negalia turinčių asmenų orientacinio sporto šventėje, kurioje dalyvavo judėjimo negalia turinčios moterys iš Vilniaus, Alytaus, Marijampolės buvo užpildyta 9 klausimynai. Vilniuje vykusiose judėjimo negalia turinčių asmenų tinklinio varžybose, kuriose dalyvavo moterys iš Elektrėnų, Jurbarko, Kauno, Šilalės, Tauragės, Vilniaus miesto ir Vilniaus rajono, užpildyta 15 klausimynų. Elektrėnų neįgaliųjų vasaros poilsio stovykloje, kurioje ilsėjosi moterys, turinčios judėjimo negalia, iš Elektrėnų, Šalčininkų, Širvintų, Švenčionių, Trakų ir Vilniaus miesto bei rajono, užpildyta 10 klausimynų. Buvo apklausta 13 judėjimo negalia turinčių moterų, atliekančių profesinę rehabilitaciją Vilniaus Valakupių rehabilitacijos centre, atvykusių iš Kliapėdos, Švenčionių, Elektrėnų, Šalčininkų, Vilniaus miesto, bei rajono. Apklausta 20 judėjimo negalia turinčių moterų, gyvenančių Vilniuje ir 12 – Vilniaus rajone: 5 – Riešėje, 2 - Avižieniuose, 2 - Kirtimuose, 3 - Grigiškėse. Viso buvo užpildyta 90 klausimynų. Kiti klausimynai gauti užpildyti išsiuntus el. paštu, tarpininkaujant Lietuvos Neįgaliųjų draugijų pirmininkams. Kartu su klausimynu buvo išsiųstas kreipimasis į neįgaliųjų draugijų pirmininkus su prašymu, pateikti užpildyti šiuos klausimynus savo draugijos moterims, turinčioms judėjimo negalia. Elektroniniu paštu buvo gauta 27 teisingai užpildyti klausimynai iš Jurbarko, Elektrėnų, Kelmės, Klaipėdos, Kretingos, Radviliškio, Tauragės, Vilniaus miestų. Iš kitų miestų atsakymų apie sutikimą dalyvauti apklausoje negauta. Per nurodytą laikotarpį iš viso surinkta 117 teisingai užpildytų klausimynų.

Atliekant apklausą tiriamosios buvo supažindintos su tyrimo tikslu, paaiškinta, kaip bus užtikrintas jų anonimiškumas. Buvo pabrėžiama, kad dalyvavimas tyrime yra savanoriškas.

Vykdam apklausą, buvo vadovaujamosi geranoriškumo, etiniais bei teisiniais tyrimo principais. Tyrimo dalyvės buvo supažindintos su klausimyno pildymo instrukcija. Anketos pildymas užtrukdavo 35 min., 1 val. ir ilgiau (priklausomai nuo neįgalios moters sveikatos būklės). Dauguma moterų išsakė pritarimą, kad domimasi jų būkle darbo rinkoje, jų jausmais, vertinimais bei jų nuomone. Jos taip pat domėjosi, kur galės susipažinti su tyrimo rezultatais, norėjo sužinoti, ar bus atsižvelgiama į jų nuomonę, sprendžiant neįgaliųjų įdarbinimo klausimus.

Tyrimo dalyviai. Tyrime taikyta tikslinė netikimybinė respondentų atranka. Atrankos kriterijai – dirbančios ir nedirbančios moterys, turinčios įgimtą ir įgytą judėjimo negalia, kurių amžius nuo 18 iki 55 metų.

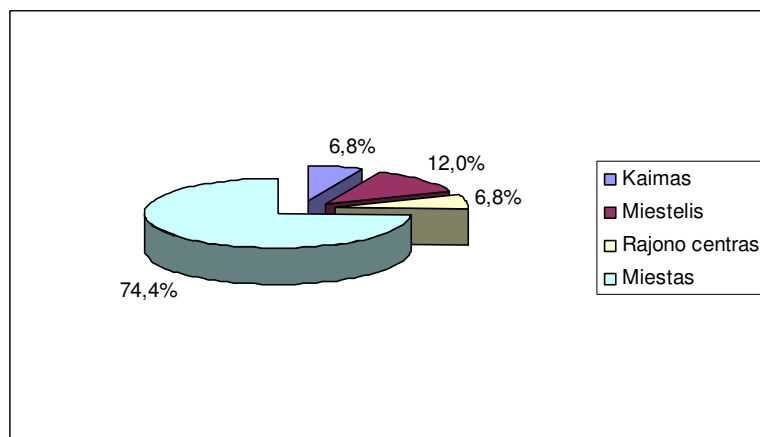
Respondentės pagal amžių pasiskirstė taip (3 pav.):



3. pav. **Tiriamųjų amžius**

Duomenys atskleidė, kad tyrime dalyvavo apie penktadalį (14,5 proc.) 18-25 metų amžiaus moterų ir panašus skaičius (18,9 proc.) - 26-35 metų amžiaus moterų. Beveik ketvirtadalis (23,9 proc.) tiriamųjų buvo 36-45 metų amžiaus, o truputį mažiau negu pusė (42,7 proc.) tiriamųjų buvo 46 ir daugiau metų amžiaus.

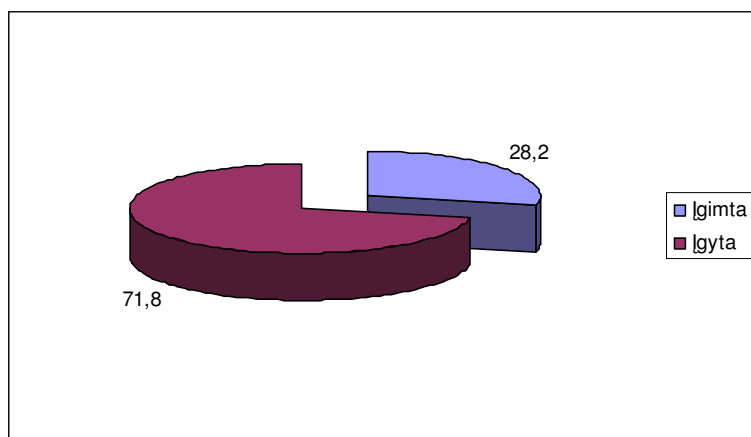
Tyrime dalyvavo moterys iš daugelio Lietuvos rajonų (4 pav.):



4 pav. **Gyvenamoji vieta**

Tyrimo duomenys apie respondenčių gyvenamąją vietą rodo, kad dauguma tyrime dalyvavusių moterų su judėjimo negalia gyvena mieste (74,4 proc.). Rajono centre gyvena (6,8 proc.) moterų. 12,0 proc. moterų gyvena miestelyje ir 6,8 proc. – kaimo vietovėje.

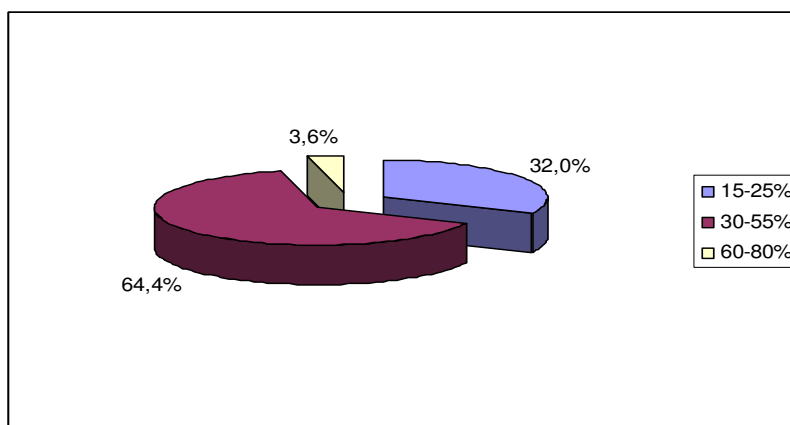
Tyrimu buvo siekiama nustatyti tyrimo dalyvių negalios pobūdį ir jų darbingumo lygį (5 pav.):

5 pav. **Negalios pobūdis**

Atlikto tyrimo duomenimis apie trečdalis (28,2 proc.) apklausoje dalyvavusių moterų turėjo įgimtą ir trys trečdaliai (71,8 proc.) - įgytą judėjimo negalią.

Jei asmeniui nustatoma 0-25% darbingumo, asmuo laikomas nedarbingu, negali dirbti įprastinėmis sąlygomis, t. y. gali dirbti tik pagal negalios pobūdį pritaikytoje darbo aplinkoje. Jei asmeniui nustatoma 30-55% darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu, gali dirbti įprastinėmis darbo sąlygomis, atsižvelgiant į išvadoje dėl darbo pobūdžio ir sąlygų pateiktas rekomendacijas. Jei asmeniui nustatoma 60-100% darbingumo, asmuo laikomas darbingu (Neįgalumo ir darbingumo lygio nustatymo tarnyba prie SADM, 2009).

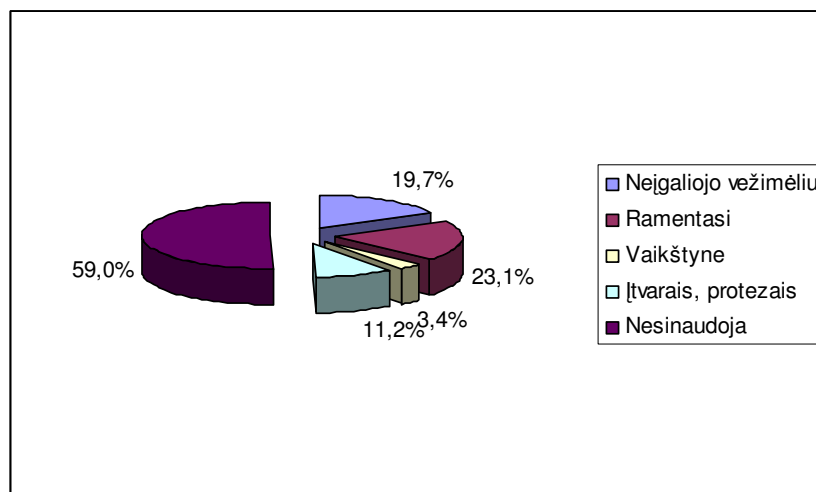
Tyrimo metu buvo svarbu nustatyti judėjimo negalią turinčių moterų darbingumo lygį.

6 pav. **Darbingumo lygis (proc.)**

Duomenys (6 pav.) atskleidė, kad daugiausia, apie du trečdalius (64,4 proc.) apklausoje dalyvavusių moterų turi 30-55 proc. darbingumo lygį, t. y. – iš dalies darbingos. Vienas trečdalis (31,1 proc.) apklaustųjų turi 25 proc. darbingumą, t. y. – nedarbingos, ir tik maža dalis (3,6 proc.) respondentų turi 60-80 proc. darbingumą (laikomos darbingomis). Pripažintos darbingomis moterys taip pat turi judėjimo negalią: yra patyrusios įvairias traumas ir turi judėjimo sutrikimus (gali vaikščioti

tik su kelių bei kulkšnų įtvarais). Nors šios moterys galėtų ir norėtų dalyvauti profesinėje veikloje lygiomis sąlygomis su sveikosiomis (daugelis jų yra įgijusios aukštąjį universitetinį išsilavinimą), tačiau įsidarbinant jos vertinamos kaip neįgalios, todėl nuolat patiria diskriminuojamą visuomenės, ypač darbdavių požiūrį į jų negalią.

Dauguma tyrime dalyvavusių moterų, turinčių judėjimo negalią, naudoja įvairią kompensacinę techniką. Ši technika padeda joms judėti, užsiimti įvairia veikla. Siekiant nustatyti, kokią kompensacinę techniką dažniausiai naudoja moterys, turinčios judėjimo negalią, tyrimo metu buvo apklaustos tyrimo dalyvės.

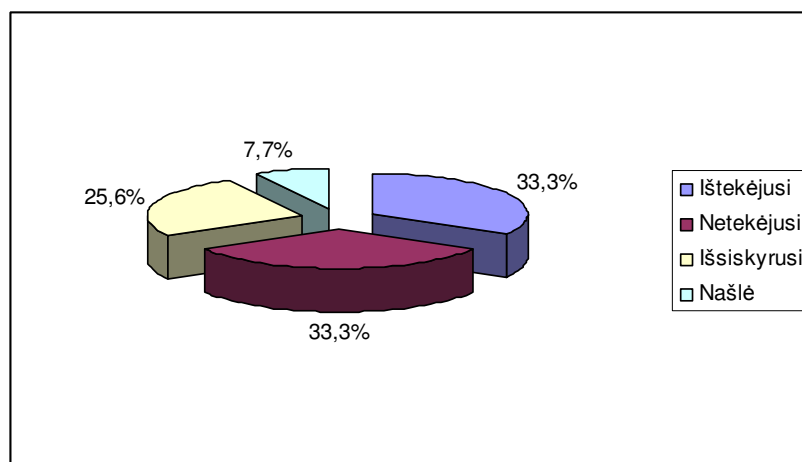


7. pav. **Kompensacinės technikos naudojimas**

Apklaustos rezultatai parodė (7 pav.), kad 59,0 proc. moterų, nors turi judėjimo negalią, tačiau nesinaudoja jokia kompensacine technika. Mažesnę pusę (41,0 proc.) moterų, kurios naudoja kompensacinę techniką, naudoja šiomis pagalbėmis judėjimo priemonėmis: neįgaliojo vežimėliu - (19,7 proc.); ramentais - (23,1 proc.); protezais - (11,2 proc.) vaikštyne - (3,4 proc.).

Neabejotina, kad šios moterys, ieškodamos darbo, patyrė aplinkos prieinamumo problemų. Tačiau kelios jų, nors ir turi visišką negalią, vairuoja automobilį. Tai taip pat rodo šių moterų siekį ir sugebėjimą dalyvauti veikloje, nepaisant negalios.

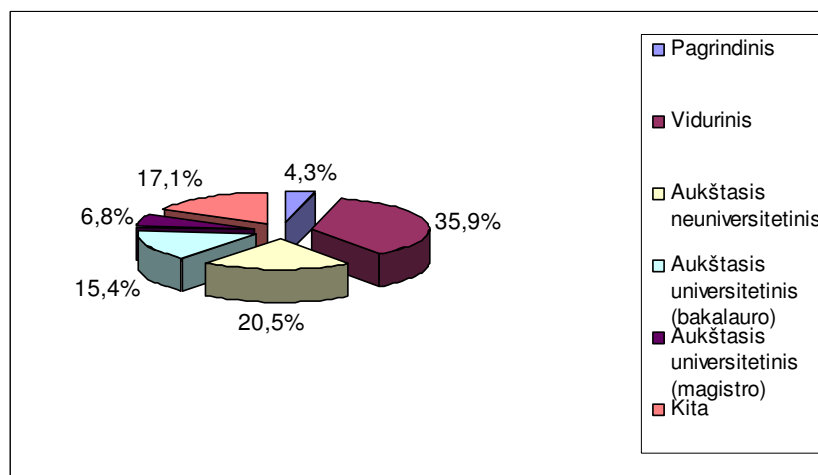
Tyrimo metu buvo siekiama atskleisti judėjimo negalią turinčių moterų šeimyninę padėtį:



8. pav. Šeimyninė padėtis

Atlikto tyrimo duomenimis apie tiriamųjų šeimyninę padėtį parodė (8 pav.), kad trečdalis (33,3 proc.) tyrimo dalyvių yra ištekėjusios, ir lygiai tiek pat (33,3) jų - neištekėjusios, ketvirtadalis (25,6) – išsiskyrusios, o visai nedidelė dalis - (7,7 proc.) - našlės. Kaip matome, ištekėjusių, neištekėjusių ir išsiskyrusių moterų skaičius pasiskirsto beveik tolygiai.

Tirtas ir judėjimo negalią turinčių moterų išsilavinimas:

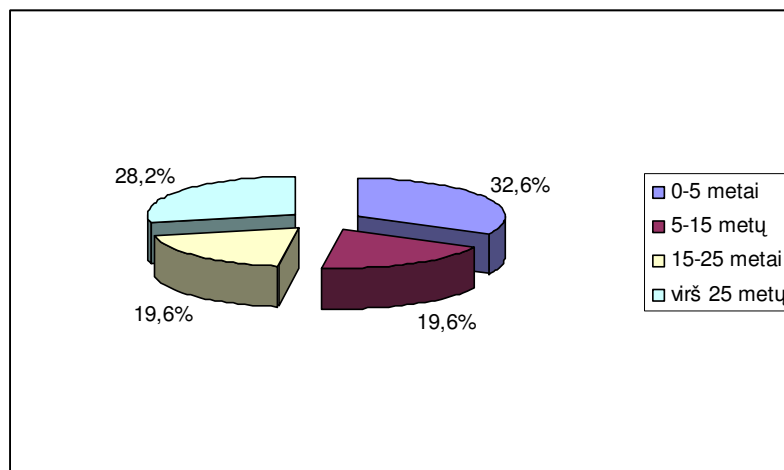


9 pav. Judėjimo negalią turinčių moterų išsilavinimas

Nusatyta, kad tyrime dalyvavo įvairaus išsilavinimo moterys (9 pav.). Kelios tiriamosios yra įgijusios tik pagrindinį išsilavinimą (4,3 proc.), mažiau, nei pusė jų (35,9 proc.) – tik vidurinį, penktadalis (20,5 proc.) neįgalių moterų turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, o aukštąjį universitetinį (bakalauro) išsilavinimą yra įgijusios mažiau, nei penktadalis tiriamųjų (15,4 proc.), kelios iš jų (6,8 proc.) turi aukštąjį universitetinį (magistro) išsilavinimą. Tyrimo duomenimis nustatyta, kad mažiau, nei penktadalis (17,1) moterų turi vidurinį profesinį išsilavinimą, t. y. - baigė tik kursus, arba išsilavinimo visai neturi. Taigi didžioji tiriamųjų dalis yra įgijusios tik vidurinį išsilavinimą. Nepakankamas išsilavinimas gali būti labai svarbus veiksnys, trukdantis neįgaliųjų

integracijai į darbo rinką, nes profesijų pasirinkimo ir gebėjimo atlikti darbą galimybes riboja ne tik judėjimo negalia, bet ir profesinis nepasirengimas (Baranauskienė, Petrauskienė, Čepienė, 2007). Šis veiksnys neigiamai veikia ne tik turinčių negalią asmenų, bet ir žmonių be negalios į(si)darbinimo galimybes.

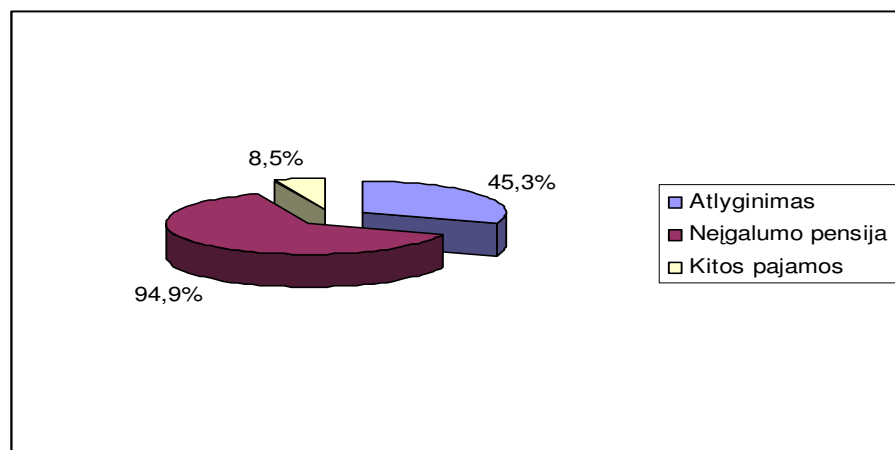
Tyrimo metu buvo siekta nustatyti judėjimo negalią turinčių moterų darbo stažą:



10 pav. **Darbo stažas**

Atlikto tyrimo duomenimis (10 pav.) dirbančių moterų pasiskirstymas pagal darbo stažą rodo, kad nuo 1-5 metų darbo stažą turi trečdalis (32,6 proc.) tiriamųjų, penktadalis (19,6 proc.) tiriamųjų turi 5-15 metų darbo stažą ir tiek pat jų (19,6 proc.) turi 15-25 metų darbo stažą. Virš 25 metų darbo stažą turi taip pat apie trečdalis (28,3 proc.) tirtų moterų. 21,4 proc. apklausoje dalyvavusių moterų nedirba ir stažo neturi (žr. 6 priedą). Išanalizavus gautus duomenis, galima daryti išvadą, kad dauguma tirtų moterų dirbo iki negalios atsiradimo. Todėl nemaža jų dalis (78,6 proc.) turi darbo stažą. Niekada nedirbusių neįgaliųjų yra tik ketvirtadalis. Todėl galima manyti, kad didžioji dauguma judėjimo negalią turinčių moterų turi motyvą dirbti.

Nustatant tyrimo dalyvių būklę, buvo svarbu ištirti jų pragyvenimo šaltinį:



11 pav. **Pragyvenimo šaltinis**

Tyrimo rezultatai parodė (11 pav.), kad pagrindinis tirtų moterų pragyvenimo šaltinis yra neįgaliojo pensija (94,9 proc.) ir (45,3 proc.) moterų - darbas. Tik labai maža dalis (8,5 proc.) moterų nurodė, kad turi dar ir kitas pajamas. Dauguma tiriamųjų gauna neįgalumo pensiją ir dirba, kitos - gauna neįgalumo pensiją ir užsiima namudine veikla (mezga, daro gaminius iš odos, sidabro, molio, pina iš vytelių ir kt.).

2. Judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje tyrimo rezultatai

2.1. Judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklė

Veikla yra viena iš pagrindinių asmenybės dalyvavimo valstybės, visuomenės, bendruomenės gyvenime formų. Viena iš reikšmingiausių žmogui veiklos sričių yra darbas, nes darbas leidžia realizuoti save ir pamatyti savo veiklos rezultatus. Taip žmogus tampa reikšmingu savo paties ir visuomenės akyse. Tačiau neįgalūs asmenys susiduria su sunkumais švietimo ir užimtumo srityje, nes neretai jie suvokiami kaip priklausomi, pasyvūs, nekompetentingi ir nepatikimi. Todėl itin svarbu analizuoti ir pateikti visuomenei neįgalių asmenų išsimokslinimo ir užimtumo patirtis. Jos gali padėti keisti susiformavusias stereotipines nuomones apie neįgalųjį kaip nesugebantį pasirūpinti savimi asmenį (Šėporaitytė, Tereškinas, 2007).

Siekiant atskleisti judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklę pagrindinis dėmesys buvo sutelktas į judėjimo negalią turinčių moterų profesinio pasirengimo, dalyvavimo profesinėje veikloje, kvalifikacijos kėlimo ypatumus.

2.1.1. Judėjimo negalią turinčių moterų profesinio pasirengimo charakteristika

Profesijos įgijimas yra vienas iš dalyvavimą profesinėje veikloje lemiančių veiksnių. Jis didele dalimi priklauso nuo paties neįgalaus asmens apsisprendimo, motyvacijos, pastangų (Baranauskienė, 2003). Tyrimais nustatyta, kad neįgaliųjų įsidarbinimo nesėkmių atviroje darbo rinkoje priežastingumas labai dažnai yra susijęs su profesinio pasirengimo ir kvalifikacijos trūkumu.

Siekiant atskleisti judėjimo negalią turinčių moterų profesinio pasirengimo ypatumus pagrindinis dėmesys buvo sutelktas į *priežastis, paskatinusias moteris apsispręsti mokytis ir įgyti profesiją*, taip pat, *kokią profesiją moterys yra įgijusios ir dėl kokių priežasčių profesijos neįgijo*.

Tyrimo duomenys apie tai, kodėl judėjimo negalią turinčioms moterims buvo svarbu mokytis ir įgyti vieną ar kitą profesiją, atskleidė šiuos rezultatus (3 lentelė).

3 lentelė. Profesijos įgijimo priežastys (sk., proc.)

Profesijos pasirinkimo priežasčių grupės	Profesijos pasirinkimo priežasčių raiškos požymiai	Reikšmingumas		Svarbu	Išskirtų profesijos pasirinkimo priežasčių grupių reikšmingumas	
Integracijos į darbo rinką siekis	Noras gauti darbą pagal poreikius	34	29,1	107	91,5	
	Tikėjimas, kad mokslai padės rasti darbą	24	20,5			
	Noras kur nors įsidarbinti	24	20,5			
	Įsitikinimas, kad turės daugiau galimybių rasti darbą	25	21,4			
Savirealizacijos poreikio tenkinimas	Noras save realizuoti veikloje	35	29,9	92	88,7	
	Noras tobulėti (vystyti gabumus, patobulinti įgūdžius)	37	31,7			
	Veiklos, atitinkančios pomėgius, paieška	20	17,1			
Pasiruošimas studijoms	Noras išbandyti savo galimybes studijuojant	21	17,9	73	62,4	
	Pasirengimas studijuoti	9	7,7			
	Noras studijuoti	9	7,7			
	Noras patikrinti savo sugebėjimus studijuoti	12	10,3			
	Noras mokytis ir pasiekti daugiau	22	18,8			
Bet kokios veiklos paieškos	Noras kažkur dalyvauti	19	16,2	45	38,5	
	Laisvo laiko perteklius	12	10,3			
	Noras ištrūkti iš namų	14	12,0			
Bendravimo poreikio patenkinimas	Noras susirasi draugų	13	11,1	44	37,6	
	Noras bendrauti	19	16,2			
	Noras susirasti pažįstamų	12	10,3			
Kitų asmenų paskatinimas	Šeimos narių paskatinimas	20	17,1	38	32,4	
	Pažįstamo asmens pasiūlymas	10	8,5			
	Draugės kuri jau mokėsi profesijos, pasiūlymas	8	6,8			

Duomenys rodo, kad daugumą (91,5 proc.) tyrime dalyvavusių moterų įgyti profesiją paskatino noras įsidarbinti: *noriu kur nors įsidarbinti* (20,5 proc.), *noriu gauti darbą, atitinkantį mano įgytą profesiją* (29,1 proc.), *tikiuosi, kad mokslai padės rasti darbą* (20,5 proc.), *turėsiu daugiau galimybių rasti darbą* (21,4 proc.).

Taip pat paaiškėjo, kad daugumai (88,7 proc.) moterų svarbu patenkinti savirealizacijos poreikį: *norėjo tobulėti* (31,7 proc.), *norėjo save realizuoti veikloje* (29,9 proc.), *manė, kad ras savo pomėgius atitinkančią profesiją* (17,1 proc.). Remiantis kitų tyrėjų (Baranauskienė, Juodraitis, 2008) išvadomis, tai gali būti tiek motyvai, susiję su tiesiogine orientacija į profesinę karjerą, tiek ir atsitiktiniai motyvai, nes dažnai, moterys, neturėdamos konkretaus siekio įsidarbinti, įgijusios profesiją, taip ir lieka neįsidarbinusios, nes joms nepakanka ryžto pabandyti susirasti darbą, įsidarbinti.

Akivaizdu ir tai, kad nemažos dalies (62,4 proc.) tiriamųjų noras įgyti profesiją susijęs su noru mokytis, studijuoti: *norėjo pabandyti, gal pavyks ko nors išmokti* (17,9 proc.), *norėjo ir ruošėsi studijuoti* (15,4 proc.), *norėjo įsitikinti, ar sugeba studijuoti* (10,3 proc.), *norėjo mokytis ir pasiekti ko nors daugiau* (18,8 proc.). Šie duomenys rodo, kad moterys siekė įgyti profesijos, bet labiau akcentavo norą mokytis, įgyti žinių, o ne apsisprendimą baigti mokslus ir dirbti.

Be to paaiškėjo, kad daugiau nei trečdalis (38,5 proc.) tiriamųjų mokėsi profesijos dėl to, kad: *nusibodo sėdėti namuose* (12,0 proc.), *norėjo kažkur dalyvauti* (16,2 proc.), *turėjo daug laisvo laiko*

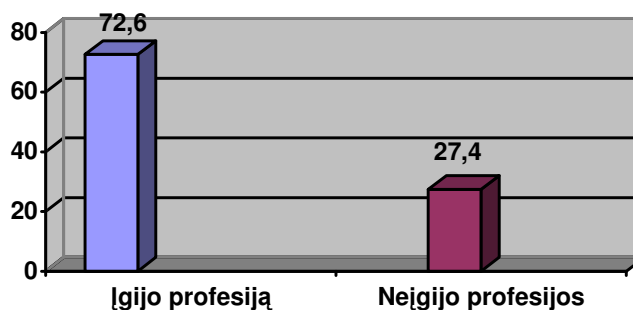
(10,3 proc.). Tai rodo, kad, nors jos ir siekė kažkur dalyvauti, tačiau neturėjo konkretaus tikslo įgyti profesiją. Todėl šie norai neatspindi pasirengimo dalyvauti darbo rinkoje. Tai galima pagrįsti ir kitų tyrėjų (Baranauskienė, Juodraitis, 2008) išvadomis, kad yra susiformavusi tam tikra neįgalių asmenų kategorija, kuri dalyvauja bet kur, kur tik turi galimybę, tačiau jų tikslas nėra įsidarbinti.

Taip pat daugiau nei trečdalis (37,6 proc.) moterų pažymėjo, kad įgyti profesiją jas paskatino siekis patenkinti bendravimo poreikį: *norėjo susirasti draugų, pažįstamų* (21,4 proc.) *norėjo bendrauti* (16,2 proc.). Matyt tai galima paaiškinti tuo, kad šioms moterims su judėjimo negalia svarbu pašalinti bendravimo trūkumą, negalėjimą judėti, išeiti iš namų, tačiau tai nesiejama su konkrečios profesinės karjeros siekiu.

Beveik trečdalis (32,4 proc.) apklaustųjų nurodė, kad jų apsisprendimą įgyti profesiją paskatino kiti asmenys: *draugė, kuri jau mokėsi profesijos* (6,8 proc.), *pažįstami* (8,5 proc.), *šeimoms nariai* (17,1 proc.). Tai rodo dalies tiriamųjų nesavarankiškumą, priklausymą nuo kitų nuomonės priimant sprendimus. I. Baranauskienės ir J. Ruškaus (2004) atlikti tyrimai taip pat patvirtina, kad neįgaliųjų profesijos pasirinkimas labai priklauso nuo kitų asmenų patarimų, o tai duoda tik laikiną efektą ir iš esmės neapsprendžia paties asmens motyvacijos siekti profesijos kaip prasmingos savo gyvenime veiklos.

Apibendrinant šiuos tyrimo rezultatus, galima teigti kad didžiosios daugumos tyrime dalyvavusių moterų profesijos pasirinkimui įtaką turėjo siekis integruotis į darbo rinką, patenkinti savirealizacijos poreikį, noras mokytis. Pusė moterų, rinkosi profesiją, besivadovaudamos emocijomis. Mažiau, negu pusės tyrime dalyvavusių moterų profesijos pasirinkimą nulėmė nepalankios išorinės aplinkybės: profesinių lūkesčių ir profesinės orientacijos neatitikimas, sveikatos problemos. Taip pat jų profesijos pasirinkimo motyvacijai turėjo nemenkos reikšmės kitų asmenų įtaka.

Tyrimo metu buvo domėtasi apie judėjimo negalią turinčių moterų *įgytą profesiją*. Tyrimo duomenys (12 pav.) atskleidė, kad daugiau nei du trečdaliai (72,6 proc.) tyrime dalyvavusių moterų įgijo profesiją, tačiau mažiau nei trečdalis (27,4 proc.) jų profesijos neįgijo.



12 pav. Įgijusių ir neįgijusių profesiją moterų skaičius (proc.)

Tyrimas atskleidė ganėtinai platų judėjimo negalią turinčių moterų įgytų profesijų spektrą. Vidurinį profesinį išsilavinimą turinčios moterys (20,5 proc.) įgijo šias profesijas: kompiuterinio raštingumo, kroviko-rūšiuotojo, laboranto, vairuotojo, biuro administratoriaus, apskaitininko, elektromontuotojo, žemės ūkio specialisto, siuvėjo, pardavėjo, muziko, montuotojo, kirpėjo, knygrišio, juvelyro, odininko, troleibuso vairuotojo.

Profesinį techninį išsilavinimą turinčios moterys (5,1 proc.) įgijo šias profesijas: verslo vadybos, buhalterijos, kompiuterinio raštingumo, siuvėjo, mašinų gamybos kontrolieriaus, teksto rinkėjo-maketuotojo, meninių ir odos dirbinių meistro. Tai yra kvalifikuoto darbininko, paslaugų sferos darbuotojo profesijos.

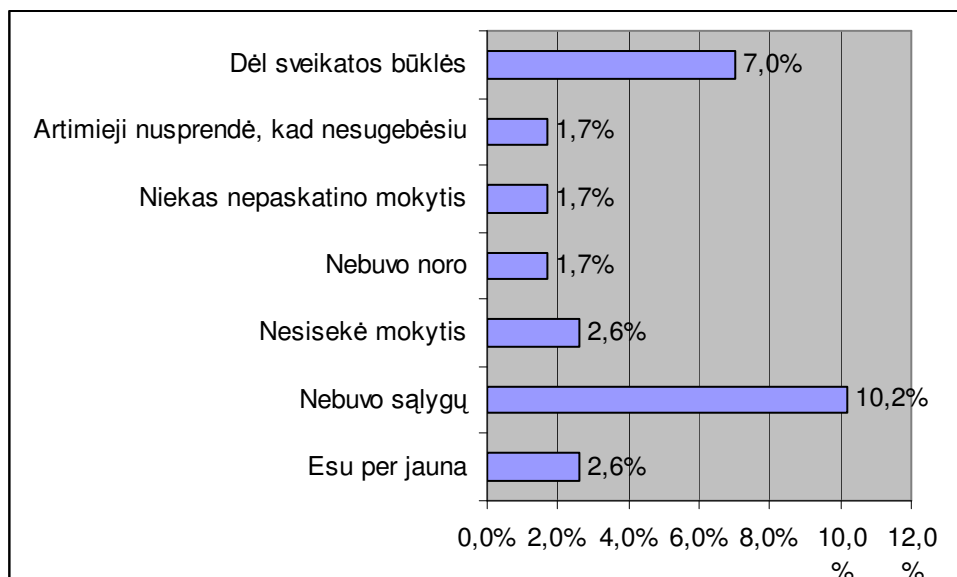
Spec. vidurinį išsilavinimą turinčių moterų (1,7 proc.) įgijo šias profesijas: slaugytojo padėjėjo, kasininko kontrolieriaus – tai paslaugų sferos profesijos.

Aukštesniąją mokyklą baigusios (21,4 proc.) – įgijo šias profesijas: buhalterio agronomo, siuvėjo, materialinio techninio tiekimo tiekėjo, socialinio darbuotojo, techniko-technologo, prekių žinovo, muzikanto, ikimokyklinio ugdymo pedagogo, masažisto, verslo vadybos – finansininko, apskaitininko, radiotechniko, techniko-mechaniko, bibliotekininko, felčerio–bendruomenės slaugytojo, pašto operatoriaus, kasininko, mikroschemų montuotojo.

Turinčios aukštąjį išsilavinimą (29,9 proc.) įgijo šias profesijas: psichologo, ekonomisto, vadybininko, dizainerio, sporto trenerio, žurnalisto, socialinio darbuotojo, socialinio darbo psichologijos ir pedagogikos specialisto, socialinės geografijos specialisto, tekstilės dizainerio, ikimokyklinio ugdymo pedagogo, akordeono instrumento mokytojo, pradinių klasių mokytojo, užsienio kalbų mokytojo, kūno kultūros specialisto, bibliotekininko, edukologo, ekologo aplinkotyriminko, kino ir TV vadybininko, prekybos inžinieriaus.

Dalis moterų (2,6 proc.) yra baigusios kvalifikacinius kursus ir įgijusios šias profesijas: kompiuterinio raštingumo, juvelyro, viešbučio administratoriaus.

Profesijos neįgijimo priežastys. Tyrimo metu gauti duomenys rodo, kad profesijos neįgijo beveik trečdalis (27,4 proc.) visų tiriamųjų (žr. 14 pav.). Moterys nurodė šias profesijos neįgijimo priežastis (13 pav.).



13 pav. Profesijos neįgijimo priežastys

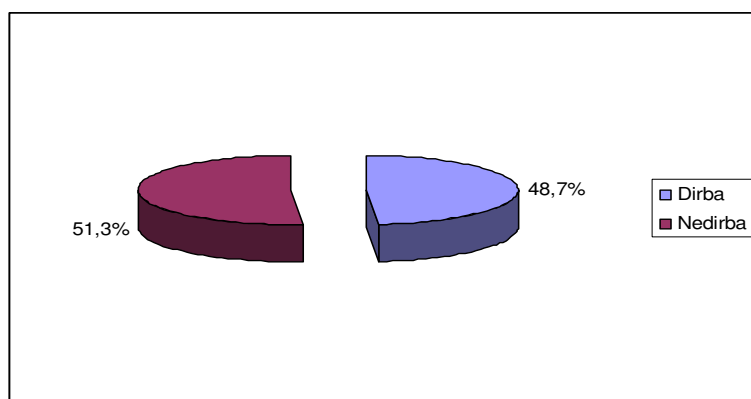
Paaikškėjo, kad judėjimo negalią turinčioms moterims įgyti profesiją sutrukdė šie veiksniai: jaunas amžius (2,6 proc.), sąlygų neturėjimas (10,2 proc.), nesėkmingas mokymasis (2,6 proc.), nenoras mokytis (1,7 proc.), *neatsirado kas paskatintų mokytis* (1,7 proc.), *neigiamas artimųjų sprendimas* (1,7 proc.), *sveikatos būklė* – (7,0 proc.). Taigi daugiausia profesijos neįgijusių moterų (17,2 proc.) teigė, kad joms įgyti profesiją sutrukdė bloga sveikata ir sąlygų nebuvimas. Žymiai mažiau jų nurodė tokias profesijos neįgijimo priežastis, kaip nesėkmingas mokymasis.

Apibendrinant šiuos tyrimo duomenis, galima daryti išvadą, kad neturinčių profesijos moterų nuomone joms svarbesnės, aktualesnės išorinės profesijos neįgijimo priežastys, nei vidinės, priklausančios nuo jų pačių. Tai pagrindžia ir kitų mokslininkų tyrimų išvados, kad judėjimo negalią turinčios moterys bando ieškoti nesėkmės darbo rinkoje priežasčių išorinėse aplinkybėse ir nesistengia pažvelgti į savo pastangas, gabumus, motyvus (Kaffemaniensė, Vinikaitytė, 2007).

2. 1. 2. Judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo darbo rinkoje ypatumai

Noras dirbti ir su juo susiję kiti poreikiai nerealizuojami, jeigu nededamos pastangos darbo paieškoms ir jo išsaugojimui. Labai svarbus sėkmingo įsidarbinimo veiksnys – asmeninis žmogaus aktyvumas (Kaffemaniensė, Vinikaitytė, 2007).

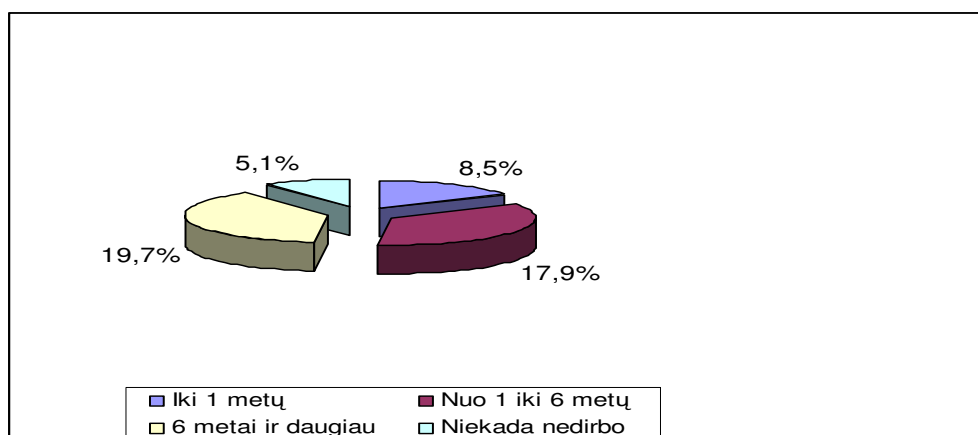
Siekiant atskleisti judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje ypatumus analizės objektu buvo pasirinkti šie aspektai: kiek moterų dirba, kiek nedirba, nedirbančių moterų nedarbo trukmė, siekis įsidarbinti, kokie dirbančių ir nedirbančių moterų darbo paieškos būdai, sunkumai patirti ieškant darbo, sunkumai patirti dalyvaujant profesinėje veikloje.



14 pav. **Dirbančios ir nedirbančios moterys**

Tyrimo duomenys apie tai, *kiek tyrime dalyvavusių moterų su judėjimo negalia šiuo metu dirba ir kiek nedirba* (14 pav.), atskleidė, kad iš 117 tyrime dalyvavusių judėjimo negalią turinčių moterų beveik pusė (48,7%) yra dirbančios ir šiek tiek daugiau, nei pusė (51,3%) – nedirbančios.

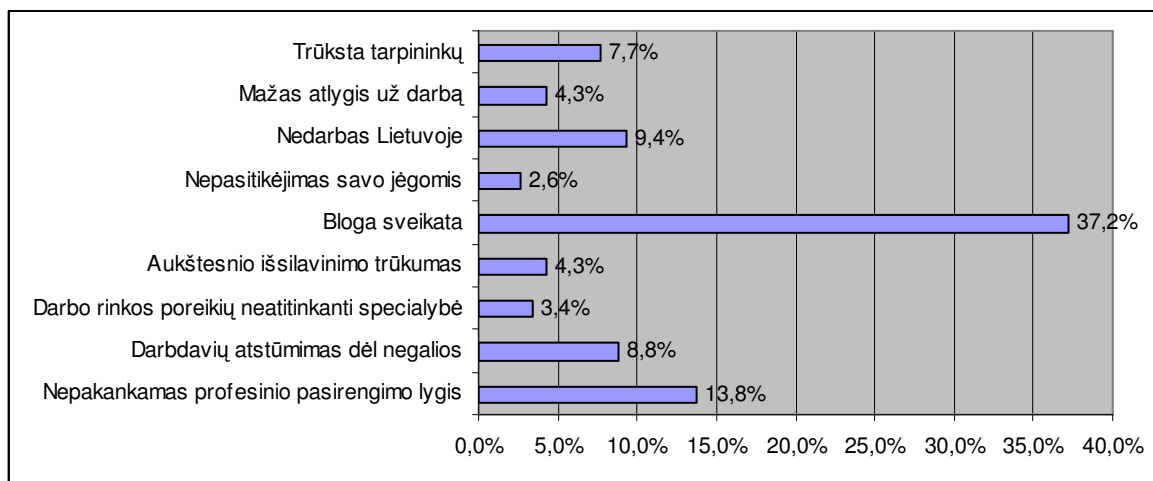
Tyrimo rezultatai apie tai, kaip ilgai moterys su judėjimo negalia nedalyvauja darbo rinkoje (žr.15 pav.), parodė, kad iš 51,3 proc. nedirbančių moterų 8,5 proc. nedirba vienerius metus, 17,9 proc. - nuo 2 iki 6 metų ir 19,7 proc. – daugiau nei 6 metus, o 5,1 proc. nurodė, kad niekada nedirbo.



15 pav. **Judėjimo negalią turinčių moterų nedarbo trukmė (proc.)**

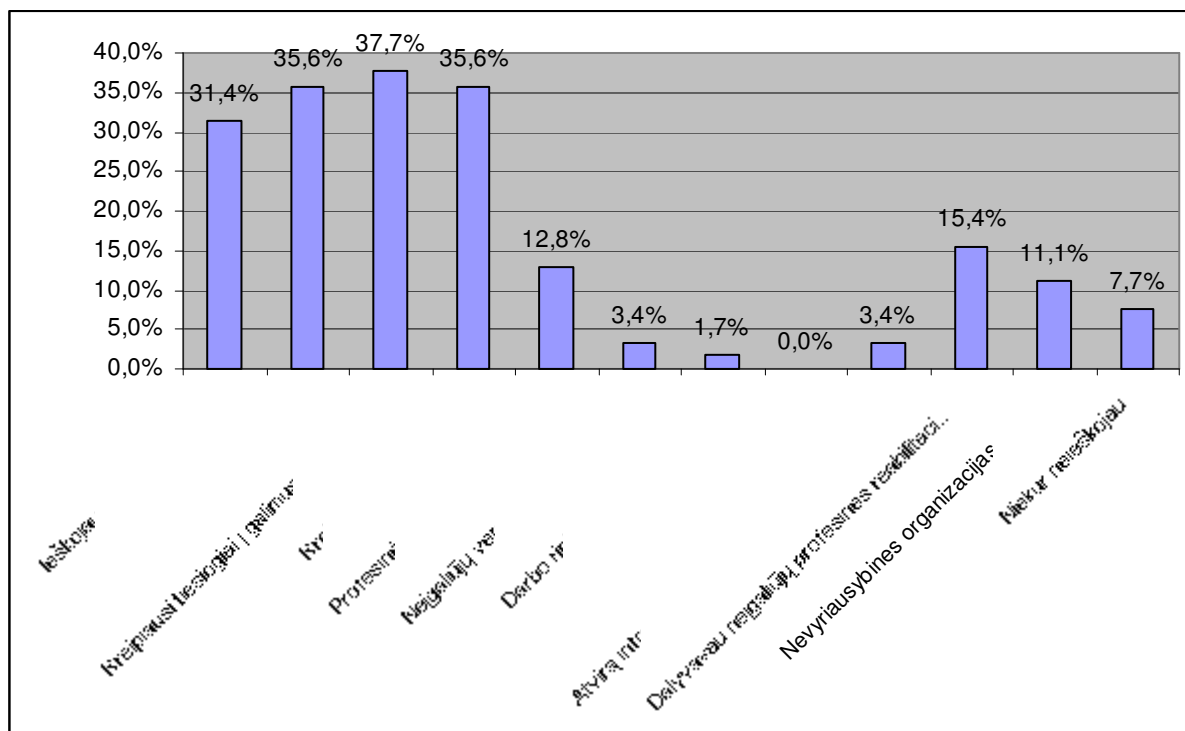
Taigi, tyrimo rezultatai parodė, kad daugiau, negu pusė (51,3 proc.) judėjimo negalią turinčių ir nedirbančių moterų ilgesnį laiką nedalyvauja darbo rinkoje arba niekada nedirbo.

Tyrimo metu buvo siekiama nustatyti, kokios yra nedirbančių moterų *nedarbo priežastys* (16 pav.)

16 pav. **Nedirbančių moterų nedarbo priežastys**

Daugiausia (37,2 proc.) tyrimo dalyvių teigė, kad jų nedarbo priežastys yra *bloga sveikata*. Mažiausias tiriamųjų skaičius (2,6 proc.) kaip nedarbo priežastį nurodė *nepasitikėjimą savo jėgomis*. *Nedidelė* dalis moterų nurodė jog nedirba nes jų *specialybė neatitinka darbo rinkos poreikių* (3,4 proc.), *trūksta aukštesnio išsilavinimo* (4,3 proc.), *mažas atlygis už darbą* (4,3 proc.). Kiek didesnė dalis moterų nurodė *tarpininkų trūkumą* (7,7 proc.), *nepakankamą profesinio pasirengimo lygį* (13,8 proc.), *nedarbą Lietuvoje* (9,4 proc.). Dalis tiriamųjų nedarbo priežastimi nurodė *darbdavių atstūmimą dėl negalios* (8,8 proc.). Tyrimo rezultatai atskleidė, kad moterys nurodo daugiausia išorines nedarbo priežastis. Tai pagrindžia ir I. Gailienės, 2006 bei I. Baranauskienės ir kt., (2004) atlikti tyrimai.

Tyrimo metu buvo domėtasi ir moterų *darbo paieškos būdais* (17 pav.).

17 pav. **Judėjimo negalią turinčių moterų darbo paieškos būdai**

Duomenys parodė, kad daugiau nei trečdalis (nuo 35,6 proc. iki 37,7 proc.) moterų, ieškodamos darbo, kreipėsi į *darbo biržą ir tiesiogiai į darbdavius*. Panašus skaičius respondenčių (atitinkamai 31,4 proc. ir 35,6, proc.) darbo ieškojo darbo *skelbimuose, klausdamos pažįstamų asmenų*. Apie dešimtadalį moterų nurodė, kad jos darbo ieškojo tokiais būdais: *padedant NVO* (11,1 proc.), *dalyvavo neįgaliųjų reabilitacijos profesinės reabilitacijos programose - mokymuose* (15,4 proc.), *kreipėsi į profesinės reabilitacijos įstaigas* (12,8 proc.). Labai maža dalis (3,4 proc.) respondenčių, ieškodamos darbo, kreipėsi į *Neįgaliųjų verslo plėtros bendriją, AIKOS (internete)* (3,4 proc.), *Darbo rinkos mokymo tarnybą* (1,7 proc.). *Niekur neieškojo* darbo 7,7 proc. respondenčių. Nei viena jų nesikreipė į *Karjeros planavimo centrą*.

Apibendrinant gautus duomenis apie judėjimo negalią turinčių moterų dažniausiai pasirenkamus darbo paieškos būdus, pastebėta, kad moterys renkasi tradicinius darbo paieškos būdus: kreipiasi tiesiogiai į galimus darbdavius, kreipiasi į darbo biržą, kreipiasi į pažįstamus, ieško darbo pagal skelbimus. Todėl galima daryti išvadą, kad jos arba per mažai informuotos apie alternatyvias darbo paieškos tarnybas, arba negeba pasinaudoti naujausiais efektyvesniais darbo paieškos būdais.

Sunkumai ieškant darbo. Tiriant moterų su judėjimo negalia dalyvavimo profesinėje veikloje būklę, buvo siekiama atskleisti jų patiriamus sunkumus ieškant darbo. Patirti sunkumai buvo suskirstyti į šias grupes: emociniai sunkumai, praktinių įgūdžių stoka, tarpininko poreikis ir aplinkos, fiziniai sunkumai (4 lentelė).

4 lentelė. **Judėjimo negalią turinčių moterų patirti sunkumai ieškant darbo**

Darbo paiešką apsunkinę veiksniai	Darbo paiešką apsunkinusiu veiksniu raiškos požymiai	Taip		Ne	
		Skaič.	%	Skaič.	%
Emociniai sunkumai	Išgyvenau baime	27	23,1	90	76,9
	Bijojau būti atstumta dėl negalios	38	32,5	79	67,5
	Jaučiau nepasitikėjimą savimi	33	28,2	84	71,8
	Išgyvenau darbdavių atstūmimą dėl negalios	25	21,4	92	78,6
	Nusivyliau darbo paieškomis	33	28,2	84	71,8
	Jaučiau neviltį	20	17,1	97	82,9
	Jaučiausi nereikalinga	6	5,1	111	94,9
Praktinių įgūdžių stoka	Neturėjau darbo stažo	41	35,0	76	65,0
	Nesijaučiau, kad mokėsiu dirbti pagal specialybę	12	10,3	105	89,7
	Per daug lėtai dirbu	11	9,4	106	90,6
	Ilgą laiką nedirbau pagal specialybę	29	24,8	88	75,2
	Specialybė neatitiko darbo rinkos poreikių	18	15,4	99	84,6
	Neturėjau galimybės dirbti pagal specialybę	4	3,4	113	96,6
	Tarpininko poreikis	Trūko artimųjų palaikymo	11	9,4	106
Trūko psichologinio palaikymo	20	17,1	97	82,9	
Trūko mokytojų palaikymo	1	0,9	116	99,1	
Nesulaukiau socialinių tarnybų paramos	24	20,5	93	79,5	
Darbo birža nepadėjo įsidarbinti	31	26,5	86	73,5	
Tarpininkai nesuinteresuoti įdarbinti neįgalų asme	4	3,4	113	96,6	
Aplinkos, fiziniai sunkumai	Nebuvo transporto nuvykti iki darbo vietos	17	14,5	100	85,5
	Gyvenu per toli nuo darbo vietos	18	15,4	99	84,6
	Neturėjau pinigų nuvykti iki darbo vietos	4	3,4	113	96,6
	Neturėjau kur gyventi, kad galėčiau dirbti	3	2,6	114	97,4
	Nepakako fizinių jėgų	1	0,9	116	99,1

Tyrimo duomenys apie moterų patirtus *sunkumus ieškant darbo* atskleidė, kad didžioji dalis tyrimo dalyvių nepatyrė emocinių, sunkumų. Tačiau akivaizdu ir tai, kad beveik trečdalis (32,5 proc.) moterų, ieškodamos darbo, *bijojo būti atstumtos dėl negalios*. Taip pat apie trečdalis (28,2 proc.) jų nurodė, kad *jautė nepasitikėjimą savimi ir nusivylė darbo paieškomis* ir apie penktadalis (17,1 proc.) *jaučią nevilgtį*. Kai kurios moterys (5,1 proc.) pažymėjo, kad *jautėsi nereikalingos*. Dėl šių nesėkmių dauguma jų nusivylė darbo paieškomis. Šių duomenų rezultatų išvadas galima pagrįsti ir I. Gailienės (2006) atlikto tyrimo išvadomis, kad toks neįgalųjų skriaudos jausmo išgyvenimas dažniausiai susijęs su darbo motyvacijos praradimu.

Tyrimas atskleidė, kad didžioji dalis tyrime dalyvusių moterų nepatyrė sunkumu ieškodamos darbo dėl *praktinių įgūdžių stokos*. Tačiau, daugiau nei trečdalis (35,0 proc.), jų nurodė, kad joms nesisekė susirasti darbo, nes jos *neturėjo reikiamo darbo stažo*, o ketvirtadalis (24,8 proc.) moterų *ilgą laiką nedirbo pagal specialybę*. Dalis (15,4 proc.) moterų nurodė, kad *turima specialybė neatitiko darbo rinkos poreikių*. Šie duomenys parodo naują aspektą, kuris ypač būdingas šiuolaikinei liberaliajai ekonomikai (A. Bernotas, A. Guogis, 2008). Neįgalieji, kaip ir kiti visuomenės nariai negali greitai prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo rinkos sąlygų. Jie patys pripažįsta, kad negeba prisitaikyti įgyjant naują specialybę, ar naujų gebėjimų.

Išanalizavus tyrimo duomenis apie *tarpininkavimą paaiškėjo*, kad didžiajai daugumai moterų neprireikė tarpininko pagalbos. Tačiau ketvirtadalis (26,5 proc.) moterų teigė, kad joms įsidarbinti nepadėjo Darbo birža., o kai kurios jų nurodė, kad netiko darbo, kurį siūlė darbo birža, sąlygos. Penktadalis moterų (20,5 proc.) nurodė, kad jos nesulaukė socialinių tarnybų paramos, o dešimtadaliui (17,1 proc.) jų trūko ir psichologinio palaikymo.

Tyrimo duomenys apie *aplinkos, fizinius sunkumus* parodė, kad didesnė dalis moterų jų nepatyrė. Kita vertus, kai kurios moterys nurodė, kad ieškodamos darbo sunkumų patyrė dėl to, kad gyvena per toli nuo darbo vietos, nebuvo transporto nuvykti iki darbo vietos.

Apibendrinant šiuos tyrimo rezultatus galima remtis I. Gailienės (2006) nuomone, kad beveik visos respondenčių įvardintos kliūtys, sunkumai, susiję su darbo paieškomis, yra eksternalizuotos, nukreiptos į išorę, nesiejamos su asmenybe ir pačių tiriamųjų nekontroliuojamos, išskyrus tuos atvejus, kai tiriamosios nurodo, kad *bijojo būti atstumtos dėl negalios ir jautė nepasitikėjimą savimi*.

Sunkumai patirti darbo vietoje. Tiriant moterų su judėjimo negalia dalyvavimo profesinėje veikloje būklę, buvo siekiama atskleisti jų *patiriamus sunkumus darbo vietoje*. Patirti sunkumai buvo suskirstyti į šias grupes: bendravimo ir emociniai sunkumai, praktinių įgūdžių stoka bei aplinkos, fiziniai sunkumai. Tyrimo metu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, kas padėjo spręsti problemas darbe (5 lentelė).

5 lentelė. Judėjimo negalia turinčių moterų patirti sunkumai darbo vietoje

Darbą apsunkinę veiksniai	Darbą apsunkinusių veiksnių raiškos požymiai	Taip		Ne	
		Skaič.	%	Skaič.	%
Bendravimo ir emociniai sunkumai	Patyriau sunkumų bendravime	9	7,7	108	92,3
	Sunku buvo pritapti prie kolektyvo	7	6,0	110	94,0
	Jaučiau darbdavio nepasitikėjimą	11	9,4	106	90,6
	Nesulaukiau pagalbos	9	8,4	108	92,3
	Sulaukiau pašaipų	6	5,1	111	94,9
	Sulaukiau kritikos	8	6,8	109	93,2
	Nesulaukiau užuojautos	10	8,5	107	91,5
	Susidūriau su konkurencija	27	24,1	90	76,9
	Jautriai emociškai reagavau į aplinką	25	21,4	92	78,6
Praktinių įgūdžių stoka	Neturėjau pakankamo profesinio pasirengimo	24	21,0	93	79,5
	Nesugebėjau dirbti pagal specialybę	6	5,1	111	94,9
	Teko dirbti darbą ne pagal specialybę	28	23,9	89	76,1
	Dažnai klydau	7	6,0	110	94,0
	Trūko kantrybės	2	1,7	115	98,3
	Trūko ištvermės	8	6,8	109	93,2
	Trūko darbo patirties	32	27,8	85	72,2
	Sunku prisitaikyti prie darbo specifikos	15	12,8	102	87,2
	Aplinkos, fiziniai sunkumai	Per didelis darbo tempas	22	19,4	95
Monotoniškas darbas		15	12,8	102	87,2
Įtemptas darbo krūvis		32	27,9	85	72,2
Kenksmingas sveikatai darbas		12	10,3	105	89,7
Nepritaikyta darbo vieta		23	20,2	94	79,8
Per mažas atlyginimas		36	30,8	81	69,2
Didelis nuotolis iki darbovietės		20	17,1	97	82,9
Per ilga darbo diena		20	17,1	97	82,9
Kas padėjo spręsti problemas darbe	Artimieji	29	25,8	88	74,2
	Bendradarbiai	34	29,7	83	70,3
	Profesinės sąjungos	2	1,7	115	98,3
	Darbdavys	30	25,6	87	74,4
	Teko spręsti pačiai	50	43,7	67	56,3
	Profesijos mokymo institucija	6	5,1	111	94,9
	Visuomeninė neįgaliųjų organizacija	10	8,9	107	91,5
	Socialinio darbo skyrius	4	3,4	113	96,6
	Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	4	3,4	113	96,6
	Darbdavių organizacijos	4	3,4	113	96,6
	Vietinė darbo birža	8	6,80	109	93,2

Tyrimo duomenys apie moterų su judėjimo negalia patirtus sunkumus darbo vietoje rodo, kad dauguma moterų nepatyrė bendravimo ir emocinių sunkumų. Tačiau akivaizdu ir tai, kad apie ketvirtadalį (24,1 proc.) jų darbo vietoje *susidūrė su konkurencija*. Penktadalis (21,4 proc.) – *jautriai emociškai reagavo į aplinką*. Beveik dešimtadalis (9,4 proc.) moterų *jautė darbdavio nepasitikėjimą*. Taip pat panašus procentas tiriamųjų (8,5 proc.) *nesulaukė užuojautos*. Maža dalis (7,7 proc.) moterų nurodė, kad *patyrė sunkumų bendravime*, (8,4 proc.) – *nesulaukė pagalbos*, (6,8 proc.) – *sulaukė kritikos*, (5,1 proc.) – *sulaukė pašaipų*, o 6,0 proc. moterų *sunku buvo pritapti prie kolektyvo*. Tai, kad beveik ketvirtadalis tyrime dalyvavusių moterų su judėjimo negalia darbo vietoje susidūrė su konkurencija, o kai kurios jautė darbdavio nepasitikėjimą, nesulaukė užuojautos, rodo vis dar išliekančią neigiamą nuostatą į neįgalų asmenį darbo vietoje. Tokį požiūrį galima pagrįsti ir A.

Bagdono ir kt. (2007) atliktais tyrimais, kurie patvirtina, kad Lietuvoje visuomenė dar nėra iki galo atsikračiusi klinikinio korekcinio požiūrio į neįgaliuosius, trūksta tolerancijos, „kitokio“ priėmimo darbo vietoje.

Tiriant, ar pakanka judėjimo negalia turinčioms moterims turimų *praktinių įgūdžių* darbo vietoje, paaiškėjo, jog dauguma jų nesusidūrė darbo vietoje su praktinių įgūdžių stoka, tačiau beveik trečdaliui (27,8 proc.) moterų *trūko darbo patirties*, o beveik ketvirtadaliui (23,9 proc.) moterų *teko dirbti darbą ne pagal specialybę*. Penktadalis moterų (21,0 proc.) pastebėjo, kad, pradėjusios dirbti, *neturėjo pakankamo profesinio pasirengimo*. Beveik dešimtadaliui (12,8 proc.) moterų buvo *sunku prisitaikyti prie darbo specifikos*. Visi šie teiginiai aiškiai rodo, kad judėjimo negalia turinčios moterys - neįėjusios reikiamo išsilavinimo, neturi pakankamo profesinio pasirengimo, todėl joms sunku prisiderinti prie darbo specifiškos.

Tyrimo duomenys apie moterų su judėjimo negalia patirtus *aplinkos ir fizinius sunkumus* darbo vietoje, atskleidė, kad didžioji dauguma tirtų moterų nepatyrė aplinkos ir fizinių sunkumų, tačiau nemaža dalis juos patyrė: trečdalis (30,8 proc.) moterų teigė, kad joms sunku dirbti, nes *per mažas atlyginimas*, o daugiau nei ketvirtadaliui (27,9 proc.) moterų per sunku dirbti dėl *įtempto darbo krūvio*. Verta atkreipti dėmesį į tai, kad apie penktadalis moterų (20,2 proc.) kaip svarbų kliuvinį nurodė *nepritaikytą darbo vietą*, o (19,4 proc.) - *per didelį darbo tempą*, (17,1 proc.) – *per ilgą darbo dieną* ir (17,1 proc.) – *per didelį atstumą iki darbovietės*. Nedidelė dalis, (10,3 proc.) moterų – nurodė, kad jų darbas *kenksmingas sveikatai* ir (12,3 proc.) – monotoniškas. Šie tiriamųjų išskirti sunkumai rodo, kad tiek sveikieji, tiek neįgalieji susiduria su šiuolaikinės liberaliosios ekonomikos (Bernotas, Guogis, 2008) pasekmėmis, kai darbo tempas yra didesnis, nei asmuo gali pakelti. Ypač toks tempas kenkia moterims su judėjimo negalia, nes jos negali greitai dirbti, atlikti skubių judesių, greitai pavargsta. Joms pagal Lietuvoje priimtus neįgaliųjų teises ginančius įstatymus ir teisės aktus privalo būti sudarytos atitinkamos darbo sąlygos, tačiau, kaip matome iš tyrimo rezultatų, dažniausiai siūlomas darbas neatitinka nei turimos specialybės, nei kvalifikacijos. Joms reikalingas perkvalifikavimas, arba pritaikyta prie negalios darbo vieta bei specialios kompensacinės priemonės, padedančios atlikti judesius bei dirbti tokiu pat tempu kaip ir iki negalios. Tai vėlgi rodo neįgalių moterų diskriminaciją, nes jos negali dirbti tokiomis pačiomis darbo sąlygomis kaip sveikieji, o jų darbo sąlygos: darbo pobūdis, darbo vieta – nepritaikyta neįgaliesiems (Bagdonas, 2007).

Tiriant *kas padėjo spręsti problemas darbe*, buvo išsiaiškinta, kokios pagalbos sulaukė moterys su judėjimo negalia darbo vietoje. Tyrime dalyvavusios moterys išskyrė nemažai joms svarbių veiksnių. Didžioji dauguma (apie 96 proc.) tyrimo dalyvių konstatavo, kad problemų spręsti joms nepadėjo nei *profesinės sąjungos*, nei *mokymo(si) institucijos*, nei *socialinio darbo skyrius*, nei *Socialinių apsaugos ir darbo ministerija*, nei *darbdavių organizacijos*. 91 proc. moterų teigė, kad problemų spręsti darbe joms nepadėjo visuomeninė neįgaliųjų organizacija.

Tyrimo duomenys atskleidė, kad beveik pusei (43,7 proc.) respondentų problemas darbe *teko spręsti pačioms*, o trečdaliui (29,1 proc.) – jų problemas spręsti *padėjo bendradarbiai, ketvirtadaliui – artimieji* (24,8 proc.), *darbdavys* (25,6 proc.). Dešimtadaliui (8,9 proc.) moterų padėjo neįgaliųjų nevyriausybinės organizacijos.

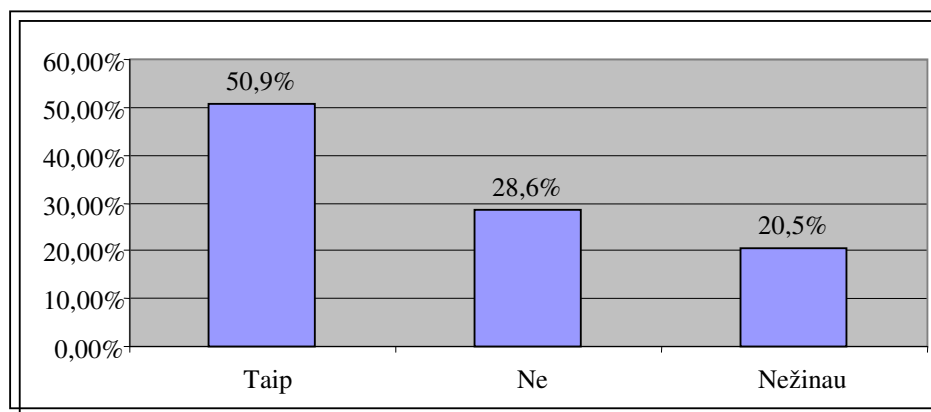
Tyrimo duomenys rodo, kad iš valstybės institucijų judėjimo negalią turinčios moterys pagalbos sulaukia mažai, arba visai jos nesulaukia. Problemas jos linkusios spręsti pačios, nors daugeliui padeda darbdavys, bendradarbiai, artimieji. Toks pasikliovimas gerai pažįstama artimajai aplinka rodo, kad iš tiesų neįgalios moterims labiau priimtina reali ir savalaikė artimos aplinkos žmonių pagalba, negu dideli tačiau joms nepasiekiami pažadai padėti, kurie remiasi neįgaliųjų įstatymais, teisės aktais įvairiomis normomis, tačiau realiai darbo vietoje šios pagalbos moterys nesulaukia.

Mokslininkai B. Gruževskis ir D. Šėporaityrė (2007) pastebi, kad visuose projektuose, susijusiuose su neįgaliųjų išdarbinimu, dalyvauja daugiau moterų, negu vyrų. Moterys su judėjimo negalia turi potencialą dalyvauti profesinėje veikloje, tačiau daugelis darbo vietų, rengiamų projektų, organizuojamų kursų ir mokymų neįgaliesiems joms neprieinama, nes trūksta tarpininko. Reikia pagalbininkų: vyriausybės, reabilitacijos centrų, mokymo institucijų, neįgaliųjų organizacijų, socialinių darbuotojų, dienos centrų, savanorių ir kt. Būtinai visų šių institucijų bendradarbiavimas, bendri projektai, kad būtų galima pasiekti daugiau moterų su judėjimo negalia ir padėti joms įgyvendinti siekius, planus, vizijas.

2.1.3. Judėjimo negalią turinčių moterų motyvacija kelti kvalifikaciją

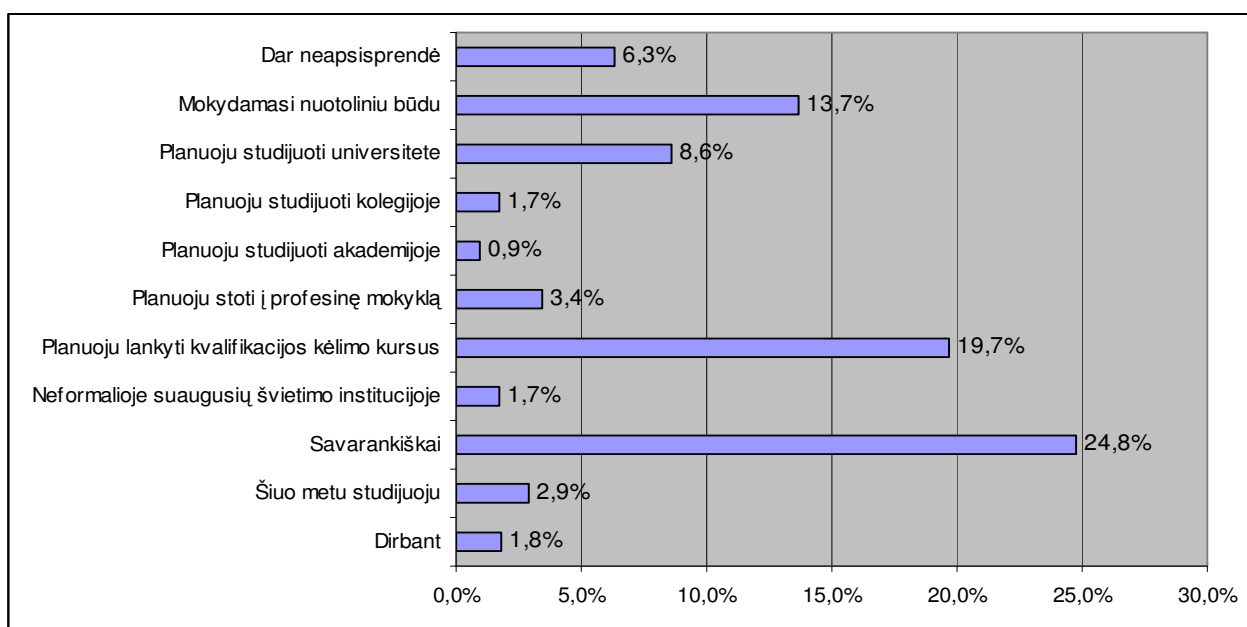
Siekiant išsiaiškinti judėjimo negalą turinčių moterų motyvaciją kelti kvalifikaciją, buvo pateikti klausimai apie jų pasirengimą kelti kvalifikaciją, bei kokiais būdais jos rengiasi tai daryti.

Duomenys rodo (18 pav.), kad truputį daugiau nei pusė (50,9 proc.) judėjimo negalią turinčių moterų ketina kelti kvalifikaciją. Trečdalis jų - (28,6 proc) – tokių ketinimų neturi, o apie penktadalį – (20,5) – dar neapsisprendę.



18 pav. **Judėjimo negalią turinčių moterų nuostatos kelti kvalifikaciją (proc.)**

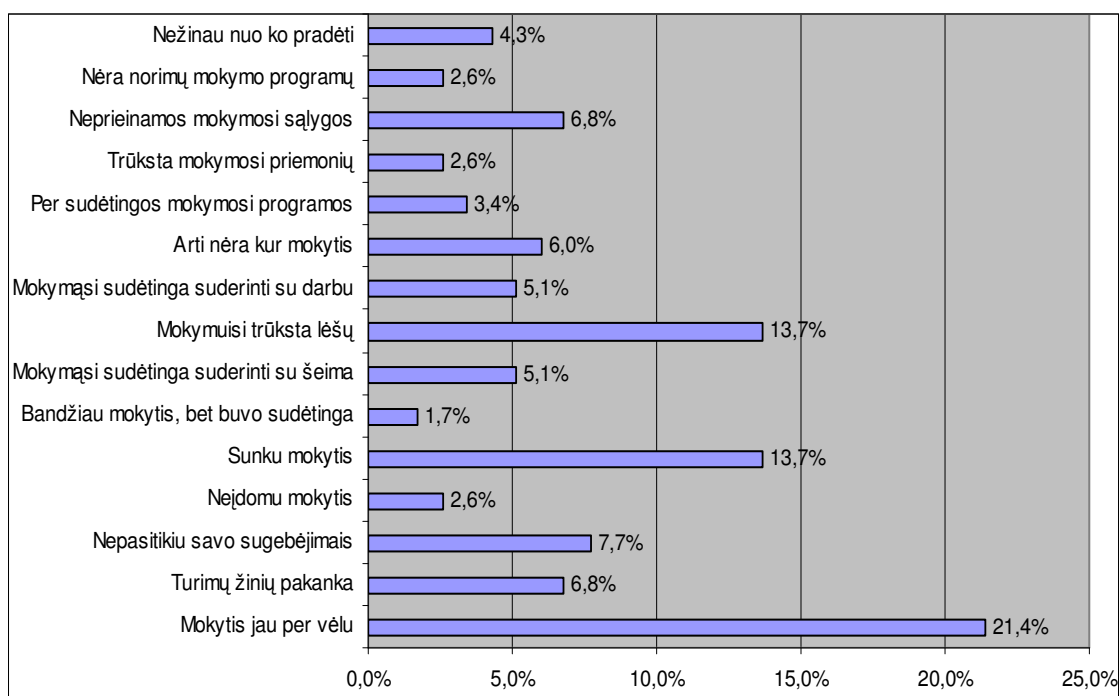
Tyrimo duomenys apie *kvalifikacijos kėlimo būdus* atskleidė šiuos rezultatus (19 pav.).



19 pav. **Judėjimo negalią turinčių moterų pasirinkimai kelti kvalifikaciją**

Duomenys rodo, kad ketvirtadalis (24,8 proc.) tyrime dalyvavusių moterų planuoja *savarankiškai* kelti kvalifikaciją. Penktadalis (19,7 proc.) moterų *planuoja lankyti kvalifikacijos kėlimo kursus*. Šeštadalis (13,7) moterų mano, jog *mokysis nuotoliniu būdu*. Toks dalies tiriamųjų apsisprendimas rodo, kad jos turi motyvą kelti kvalifikaciją ir žino, koku būdu tai darys. Dalis moterų studijuoja ar planuoja studijuoti aukštosiose mokyklose (8,6 proc. - *universitete*, 1,7 proc. – *kolegijoje*, 0,9 proc. – *akademijoje*), (3,4 proc) – *profesinėje mokykloje* (1,7 proc.) – *neformalioje suaugusiųjų švietimo institucijoje*. Maža dalis jų – (6,3 proc.) dar neapsisprendė, kur mokysis.

Tyrimo metu domėtasi, kokios priežastys trukdo kelti kvalifikaciją (20 pav).



20 pav. Priežastys, trukdančios kelti kvalifikaciją

Tyrimo duomenys atskleidė, kad daugumai (21,4 proc.) moterų, neketinančių kelti kvalifikacijos, atrodo, jog *mokyti jau per vėlu*, 13,7 proc. pastebi, kad *mokymuisi trūksta lėšų* ir tiek pat nurodė, kad joms per *sunku mokyti*. Šie duomenys atskleidžia pesimistišką dalies tiriamųjų nusistatymą mokymosi atžvilgiu. Pagrindinės moterų nurodytos priežastys, trukdančios joms kelti kvalifikaciją - priešpensijinis amžiaus (*mokyti jau per vėlu*), lėšų trūkumas ir sveikatos problemos.

Išvados

1. Didžioji dauguma tyrime dalyvavusių moterų siekė įgyti profesiją, norėdamos mokyti, patenkinti savirealizacijos poreikį, dirbti. Neįgijusios profesijos moterys, nurodė, kad joms įgyti profesiją sutrukdė bloga sveikata ir sąlygų neturėjimas;
2. Daugumos judėjimo negalią turinčių moterų nuomone, ieškodamos darbo ir įsidarbine, jos nepatyrė nei emocinių, nei praktinių, nei aplinkos, fizinių sunkumų, nepasigedo tarpininko paramos. Tačiau beveik trečdalis jų – bijojo būti atstumtos dėl negalios, jautė nepasitikėjimą savimi ir nusivylė darbo paieškomis, o darbo vietoje joms trūko darbo patirties, teko dirbti darbą ne pagal specialybę, jos neturėjo pakankamo profesinio pasirengimo, dirbo mažai kvalifikuotus darbus.
3. Pusė tyrime dalyvavusių moterų ketina kelti kvalifikaciją. Dauguma jų ketina tai daryti savarankiškai, mokyti nuotoliniu būdu, profesinėje mokykloje, ar studijuoti aukštojoje mokykloje. tačiau paaiškėjo, kad trečdalis – kvalifikacijos kelti neketina. Šios moterys nurodo priežastis, trukdančias joms kelti kvalifikaciją. Didžioji dalis jų mano, kad mokyti jau per vėlu, kitos nurodo, kad mokymuisi nepakanka lėšų. Keletas moterų nurodo, kad joms per sunku

mokyti, kad nepasitiki savo sugebėjimais, nežino nuo ko pradėti. Nedidelė dalis moterų nurodo, kad joms neprieinamos mokymosi sąlygos, arti nėra kur mokytis.

2.2. Veiksnių, turinčių įtakos judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje, charakteristika

Tyrimo metu ypatingas dėmesys buvo kreipiamas į vidinių ir išorinių veiksnių svarbą judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje. Pirmiausiai buvo išskirti esminiai išorinių ir vidinių veiksnių komponentai, remiantis M. Daugėlos (2003) modeliu (Asmens su negalia įsidarbinimą ir darninę veiklą įgalinantys resursai (veiksniai)), taip pat kitų mokslininkų (Kaffemanienės Vinikaitytės, 2007; Baranauskienės, 2007; Gailienės, 2006 ir kt.) darbais.

Svarbiais vidinių veiksnių komponentais laikyta *vidinės psichologinės asmenybės savybės* (psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus, negalės priėmimas, savivertės jausmas, situaciniai išgyvenimai, asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose, optimizmas ateities atžvilgiu) *organizaciniai gebėjimai* (orientacija situacijoje ir jos kontrolė, resursų valdymas, planavimas ir naudojimas), *savarankiškumo gebėjimai* (gebėjimas atstovauti save, fizinis ir psichologinis savarankiškumas, aktyvumas), *komunikaciniai – kooperaciniai gebėjimai* (tarpasmeninis bendravimas, neformalių santykių palaikymas).

Išorinių veiksnių, apibūdinančių judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje svarbą, komponentais laikyta *išoriniai (kitų sistemų) veiksniai* (valstybės socialinė politika, visuomenės nuostatos, savipagalbos grupės, neįgaliųjų švietimas, neįgaliųjų įtraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus, susijusius su jais, profesijos įgijimas, darbas) ir *įgalinantys visuomenės resursai* (neįgaliųjų NVO socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems, aplinkos prieinamumas, šeima, informacijos prieinamumas).

Vertinimo kriterijumi laikyta vidinių ir išorinių veiksnių svarba judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje (labai svarbu, svarbu, vidutinės svarbos, nesvarbu ir visai nesvarbu). Tyrimo duomenys pateikiami pagal tris vertinimo kriterijus: svarbu (sujungus labai svarbu ir svarbu), vidutinės svarbos ir nesvarbu (sujungus nesvarbu ir visai nesvarbu).

2.2.1. Vidinių veiksnių charakteristika

Kaip jau buvo minėta, nustatant vidinių veiksnių svarbą judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje, pagrindinis dėmesys buvo sutelktas į vidines psichologines asmenybės savybes, organizacinius, savarankiškumo ir komunikacinius – kooperacinius gebėjimus.

Vidinės psichologinės asmenybės savybės. Siekiant atskleisti judėjimo negalią turinčių moterų vidinių psichologinių asmenybės savybių ypatumus, pagrindinis dėmesys buvo kreipiamas į *psichologinį atsparumą ir gebėjimą įveikti sunkumus, negalios priėmimo, savivertės jausmo, savęs pažinimo, adekvataus savo galimybių vertinimo, savikontrolės, asmeninio ir emocinio prisitaikymo naujose sąlygose, optimizmo ateities atžvilgiu svarbą* (6 lentelė).

6 lentelė. Vidinių psichologinių asmenybės savybių svarba judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje (sk., proc., kai N ~ 117)

Vidinės psichologinės asmenybės savybės	Svarba	Svarbu	Vidutinės svarbos	Nesvarbu
Psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus	94 83,9	15 13,4	3 2,7	
Negalios priėmimas (priimti save ir savo negalią natūraliai)	88 78,5	17 15,2	7 6,3	
Jautis lygiaverte kitiems	89 78,8	16 14,2	8 7,0	
Pasitikėjimas savimi	104 92,9	7 6,3	1 0,9	
Savęs pažinimas (ką galiu, ką moku, ko noriu)	86 77,4	22 19,8	3 2,7	
Adekvatus savo galimybių vertinimas	81 71,3	25 22,1	3 2,6	
Savikontrolė	78 72,7	26 23,6	4 3,6	
Asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose	81 71,3	26 23,2	5 4,5	
Optimizmo ateities atžvilgiu	80 70,8	24 21,2	9 8,0	

Duomenys rodo, kad dauguma (92,9 proc.) tyrime dalyvavusių moterų svarbiu veiksmu laiko *pasitikėjimą savimi*. Remiantis R. Raudeliūnaitės (2007) tyrimo duomenimis, galima teigti, kad pasitikėjimas savimi – tai asmens savęs vertinimo viena iš sudedamųjų dalių, turinti ryšį su visomis asmens gyvenimo bei veiklos sritimis.

Ne mažiau svarbia asmenybės savybe dauguma (83,9 proc.) judėjimo negalią turinčių moterų laiko *psichologinį atsparumą ir gebėjimą įveikti sunkumus*, o 80 proc. jų nurodė negalios priėmimo svarbą. Taip pat daugiau nei 70 proc. moterų pažymėjo, kad dalyvaujant profesinėje veikloje, svarbią reikšmę turi ir savęs vertinimas, savęs pažinimas, optimizmas ateities atžvilgiu, asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose, savikontrolė, adekvatus savo galimybių vertinimas.

Pažymėtina, kad penktadalis moterų nurodė, kad minėtos savybės joms yra vidutinės reikšmės.

Savarankiškumo gebėjimai. Tyrimo metu taip pat buvo domėtasi kokią svarbą judėjimo negalią turinčios moterys teikia savarankiškumo gebėjimams profesinėje veikloje (7 lentelė).

7 lentelė. Savarankiškumo gebėjimų svarba judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje (sk., proc.)

Savarankiškumo gebėjimai	Svarba	Svarbu	Vidutinės svarbos	Nesvarbu
Gebėjimas atstovauti save	88	80,0	17	5
Fizinis ir psichologinis savarankiškumas	90	81,0	18	3
Gebėjimas spręsti problemas	88	77,9	21	4
Gebėjimas dirbti savarankiškai	91	81,3	19	2
Gebėjimas būti iniciatyviam ir kūrybingam	82	72,5	26	5
Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose	88	78,5	19	5

Duomenys parodė, kad didžioji dauguma (apie 80 proc.) tyrime dalyvavusių moterų mano, jog vieni svarbiausių savarankiškumo gebėjimų dalyvaujant profesinėje veikloje yra: *gebėjimas dirbti savarankiškai* bei *fizinis ir psichologinis savarankiškumas*, *gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose*, *gebėjimas spręsti problemas*. Taip pat nemaža dalis (72,5 proc.) moterų įsitikinę, kad ne mažiau svarbus yra *gebėjimas būti iniciatyviai ir kūrybingai*.

Tačiau apie penktadalį moterų mano, jog *iniciatyvumas ir kūrybingumas joms nėra tiek svarbūs*. Taip pat daugiau nei dešimtadalis moterų pažymėjo, kad *gebėjimas spręsti problemas*, *prisitaikymas naujose situacijose*, *gebėjimas dirbti savarankiškai*, *atstovauti save* joms nėra tiek svarbūs dalyvaujant profesinėje veikloje. Tai rodo, kad joms nėra svarbūs savarankiškumo gebėjimai, o savarankiškumas – vienas iš svarbiausių gebėjimų, būtinas dalyvaujant profesinėje veikloje (Daugėla, 2003; Gailienė, 2006; Baranauskienė, ruškus, 2007).

Organizaciniai gebėjimai. Šiuolaikiniame sparčiai besikeičiančiame gyvenime, ypatingai didelė organizacinių gebėjimų svarba. Jie suteikia kiekvieno asmens gyvenimui pusiausvyrą. Išsiugdžiusiam šiuos įgūdžius asmeniui žymiai lengviau ko nors pasiekti gyvenime, patirti sėkmę darbe, tinkamai panaudoti laiką (Kotelnikov, 2001).

Siekiant atskleisti judėjimo negalia turinčių moterų požiūrį į organizacinių gebėjimų (8 lentelė) svarbą dalyvaujant profesinėje veikloje, buvo kreipiamas dėmesys į tai, ar tiriamosioms yra svarbūs tokie gebėjimai, kaip orientacija situacijoje ir jos kontrolė, planavimas ir organizavimas, informacijos valdymas bei žinių praktinis pritaikymas.

8 lentelė. **Organizacinių gebėjimų svarba judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje (sk., proc.)**

Organizaciniai gebėjimai	Svarba	Svarbu	Vidutinės svarbos	Nesvarbu
Orientacija situacijoje ir jos kontrolė	86 77,4	20 18,0	5 4,5	
Gebėjimas planuoti ir organizuoti veiklą	82 71,9	26 22,8	6 5,3	
Informacijos valdymo įgūdžiai	79 71,8	20 18,2	11 10,0	
Gebėjimas pritaikyti žinias praktiškai	88 80,0	15 13,6	7 6,3	

Duomenys atskleidė, kad daugiausia moterų (80 proc.) didžiausią svarbą teikė gebėjimui pritaikyti žinias praktiškai. Taip pat nemažiau svarbūs daugumai (virš 70 proc.) moterų buvo ir kiti gebėjimai: veiklos planavimo ir organizavimo, orientacijos situacijoje ir jos kontrolės, informacijos valdymo.

Gauti duomenys taip pat parodė, kad tik penktadalis moterų organizaciniams gebėjimams neteikia didelės svarbos, o nesvarbūs jie atrodė tik nežymiai daliai tiriamųjų.

Komunikaciniai – kooperaciniai gebėjimai. Pasak R. Želvio (2007), jeigu žmogui nesiseka bendrauti, jeigu jam sunku patenkinti priklausymo grupei poreikį, jam vargu ar pavyks gerai save vertinti, jis negalės atskleisti visų savo talentų ir sugebėjimų. Ypač vertinamas asmens gebėjimas bendrauti ir komunikuoti profesinėje veikloje, kolektyve.

Siekiant atskleisti judėjimo negalią turinčių moterų požiūrį į Komunikacinių – kooperacinių gebėjimų (9 lentelė) svarbą dalyvaujant profesinėje veikloje, buvo kreipiamas dėmesys į tai, ar tiriamosioms yra svarbūs tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai, tolerancija, gebėjimas dirbti komandoje, gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus.

9 lentelė. **Komunikacinių – kooperacinių gebėjimų svarba judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje (sk., proc.)**

Komunikaciniai – kooperaciniai gebėjimai	Svarba	Svarbu	Vidutinės svarbos	Nesvarbu
Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	82 73,8	26 23,5	3 2,7	
Tolerancija	84 75,0	23 20,5	5 4,5	
Gebėjimas dirbti komandoje	91 81,9	16 14,5	4 3,6	
Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus	77 68,1	27 23,9	9 8,0	

Gauti duomenys atskleidė, kad dauguma (81,9 proc.) tyrime dalyvavusių moterų svarbią reikšmę profesinėje veikloje teikė *gebėjimui dirbti komandoje*. Taip pat daugelis (per 70 proc.) jų nurodė, kad svarbu gebėti objektyviai vertinti save ir kitus, būti tolerantišku, gebėti su kitais bendrauti. Pastebėta, kad ketvirtadalis tiriamųjų manė, jog profesinėje veikloje *gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus, tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai*, tolerancija, gebėjimas dirbti komandoje yra tik vidutinės svarbos.

Tyrimo metu buvo siekiama nustatyti, ar skiriasi tyrime dalyvavusių dirbančių ir nedirbančių moterų su judėjimo negalia vidinių veiksnių svarbos vertinimas (taikytas Studento t kriterijus žr. 2 priedas, 1 lent.). Palyginus abiejų grupių tiriamųjų vidinių veiksnių svarbos vertinimus išryškėjo statistikai reikšmingas skirtumas vertinant *psichologinio atsparumo ir gebėjimo įveikti sunkumus* ($t = 2,38$, $p < 0,019$), *savęs pažinimo* ($t = 2,24$, $p < 0,027$), *gebėjimo pritaikyti žinias praktiškai* ($t = 3,41$, $p < 0,001$), *informacijos valdymo įgūdžių* ($t = 2,40$, $p < 0,019$), *iniciatyvumo ir kūrybingumo* ($t = 2,30$, $p < 0,023$), *gebėjimo prisitaikyti naujose situacijose* ($t = 2,24$, $p < 0,027$), *objektyvumo vertinant save ir kitus* ($t = 2,83$, $p < 0,005$), tolerancijos ($t = 3,21$, $p < 0,002$) svarbą. Paaiškėjo, kad dirbančios moterys su judėjimo negalia teikia žymiai didesnę svarbą minėtiems veiksniams nei nedirbančios moterys.

2.2.2. Išorinių veiksnių charakteristika

Siekiant nustatyti išorinių veiksnių svarbą judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje (10 lent.), pagrindinis dėmesys buvo sutelktas į valstybės socialinę politiką, neįgaliųjų NVO bei savipagalbos grupės, visuomenės, darbdavių nuostatas, bendradarbių paramą ir palaikymą, socialinių paslaugų neįgaliesiems teikimą, tarpininko (asistento) pagalbą, aplinkos prieinamumą, neįgaliųjų švietimą, šeimos dalyvavimą ir paramą įsidarbinant, neįgaliųjų įtraukimą ir jų dalyvavimą priimant sprendimus, informacijos prieinamumą, profesijos įgijimą bei galimybę įsidarbinti.

10 lentelė. Išorinių veiksmų svarba judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje (sk., proc.)

Išorinių veiksmų raiškos ypatumai	Svarba	Svarbu	Vidutinės svarbos	Nesvarbu
Valstybės socialinė politika	91 80,6	12 10,6	10 8,8	
Neįgaliųjų įtraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus	100 90,9	7 6,4	3 2,7	
Neįgaliųjų savipagalbos grupės	81 72,3	21 18,8	10 8,9	
Visuomenės nuostatos	76 69,7	22 20,2	11 10,1	
Teigiamos darbdavių nuostatos	90 81,1	15 13,5	6 5,4	
Bendradarbių parama ir palaikymas	87 76,9	18 15,9	7 6,2	
Neįgaliųjų švietimas	91 84,2	15 13,9	2 1,9	
Tarpininko (asistento) pagalba	79 71,2	20 18,0	12 10,8	
Galimybė įsidarbinti	100 89,3	8 7,1	4 3,6	
Profesijos įgijimas	99 88,2	9 8,1	3 2,7	
Šeimos dalyvavimas ir parama įsidarbinant	95 86,4	10 9,1	5 4,5	
Neįgaliųjų NVO	79 71,8	19 17,3	12 10,9	
Informacijos prieinamumas	72 66,0	28 25,7	9 8,2	
Aplinkos prieinamumas	93 82,3	16 14,2	4 3,5	
Socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems	89 80,0	16 14,5	6 5,4	

Duomenys rodo, kad iš visų, vertintų pagal svarbą išorinių veiksmų, didžiajai daugumai (daugiau nei 80 proc.) judėjimo negalią turinčių moterų svarbią reikšmę turi *neįgaliųjų įtraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus, galimybė įsidarbinti, įgyti profesiją*, taip pat *šeimos dalyvavimas ir įsitraukimas priimant sprendimus, neįgaliųjų švietimas, aplinkos prieinamumas, teigiamos darbdavių nuostatos, valstybės socialinė politika*.

Tyrimas atskleidė, kad kiek daugiau nei dviem trečdaliams judėjimo negalią turinčių moterų ne mažiau svarbūs tokie išorinės aplinkos veiksniai, įgalinantys jas dalyvauti profesinėje veikloje, kaip *bendradarbių parama ir palaikymas, neįgaliųjų savipagalbos grupės, neįgaliųjų NVO*, kitų *tarpininkų pagalba, visuomenės nuostatos* bei *informacijos prieinamumas*.

Kita vertus pastebėta, jog ketvirtadalis moterų mano, kad informacijos prieinamumas yra tik vidutinės svarbos veiksnys dalyvaujant profesinėje veikloje. O penktadalis moterų vidutinės svarbos reikšmę teikia *visuomenės nuostatoms, neįgaliųjų savipagalbos grupėms, tarpininko pagalbai*.

Pažymėtina ir tai, kad dešimtadalis tiriamųjų mano, kad dalyvaujant profesinėje veikloje nevarbūs šie veiksniai: *neįgaliųjų NVO, tarpininko pagalba ir, visuomenės nuostatos*. Tai rodo, kad dalis moterų arba tiesiog atvirai neišreiškė savo nuomonės apie joms reikalingą pagalbą dalyvaujant profesinėje veikloje, arba yra izoliuotos nuo bet kokios informacijos iš aplinkos ir nežino, kad jos gali gauti reikiamą pagalbą įsidarbinant būtent iš neįgaliųjų NVO, neįgaliųjų savipagalbos grupių, kitų tarpininkų.

Tyrimo metu buvo siekiama nustatyti, ar skiriasi tyrime dalyvavusių dirbančių ir nedirbančių moterų su judėjimo negalia išorinių veiksnių svarbos vertinimas (žr. 2 priedas, 2 lent.). Palyginus abiejų grupių tiriamųjų išorinių veiksnių svarbos vertinimus išryškėjo statistikai reikšmingas skirtumas vertinant šių veiksnių svarbą: *neįgaliųjų įtraukimas ir dalyvavimas priimant sprendimus* ($t = 2,39$, $o p < 0,018$), *teigiama darbdavių nuostata* ($t = 2,69$, $o p < 0,008$). Paaiškėjo, kad dirbančios moterys su judėjimo negalia teikia žymiai didesnę svarbą minėtiems veiksniams nei nedirbančios moterys.

Kita vertus nors skirtumai tarp abiejų grupių moterų nuomonių dėl kitų išorinių veiksnių reikšmingumo nėra statistiškai reikšmingi, tačiau jie rodo, kad dirbančioms moterims su judėjimo negalia yra svarbiau šie aplinkos išoriniai veiksniai: *informacijos prieinamumas, valstybės socialinė politika, visuomenės nuostatos, NVO veikla, socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems, profesijos įgijimas, galimybė įsidarbinti, bendradarbių parama ir palaikymas*. Tuo tarpu nedirbančioms moterims su judėjimo negalia yra svarbiau *neįgaliųjų savipagalbos grupės bei tarpininko parama įsidarbinant*.

Išvados

1. Duomenys rodo, kad svarbiausias vidinis veiksnys, turintis įtakos judėjimo negalią turinčioms moterims dalyvauti profesinėje veikloje, yra *pasitikėjimas savimi*. Ne mažiau svarbūs veiksniai joms yra *psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus, gebėjimas priimti savo negalią*. Nemažai moterų nurodė savęs vertinimo, savęs pažinimo, optimizmo ateities atžvilgiu, asmeninio ir emocinio prisitaikymo naujose sąlygose, savikontrolės, adekvataus savo galimybių vertinimo svarbą. Didžiajai daugumai tyrime dalyvavusių moterų buvo svarbiausi šie savarankiškumo gebėjimai: *gebėjimas dirbti savarankiškai, fizinis ir psichologinis savarankiškumas, gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose, gebėjimas spręsti problemas*. Nemaža dalis moterų nurodė *gebėjimo būti iniciatyviai ir kūrybingai* svarbą. Didžiausią svarbą moterys teikė šiems organizaciniais gebėjimams: *pritaikyti žinias praktiškai, planuoti ir organizuoti veiklą, orientuotis situacijoje ir ją kontroliuoti, gebėti valdyti informaciją*. Dauguma moterų svarbią reikšmę profesinėje veikloje teikė komunikaciniams – kooperaciniams gebėjimams: *gebėjimui dirbti komandoje, objektyviai vertinti save ir kitus, būti tolerantišku, gebėti bendrauti su kitais*. Apie ketvirtadalis tiriamųjų visiems šiems gebėjimams teikė vidutinę svarbą, o penktadaliui – jie atrodė visiškai

2. Duomenys apie išorinių veiksnių svarbą judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje atskleidė, jog šioms moterims svarbiausia: *neįgaliųjų įtraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus, galimybė įsidarbinti, įgyti profesiją*. Taip pat šeimos dalyvavimas ir išitraukimas priimant sprendimus, *neįgaliųjų švietimas, aplinkos prieinamumas, teigiamos darbdavių nuostatos, valstybės socialinė politika*. Kiek daugiau nei dviem trečdaliams moterų svarbi *bendradarbių parama ir palaikymas, neįgaliųjų savipagalbos grupės, neįgaliųjų NVO, kitų tarpininkų pagalba, visuomenės nuostatos bei informacijos prieinamumas*. Kita vertus pastebėta, jog nedidelė dalis moterų vidutinės svarbos reikšmę teikia: *informacijos prieinamumui, visuomenės nuostatomis, neįgaliųjų savipagalbos grupėms, tarpininko pagalba, neįgaliųjų NVO*.
3. Palyginus dirbančių ir nedirbančių moterų nuomonę apie joms svarbius vidinius ir išorinius veiksnius dalyvaujant profesinėje veikloje, pastebėta, kad dirbančioms moterims žymiai svarbesni išoriniai veiksniai, susiję ne tik su jų dalyvavimu darbo rinkoje, bet ir su įtaka visoms jų socialinio dalyvumo sferomis. Joms svarbu *informacijos prieinamumas ir valstybės socialinė politika, darbdavių požiūris ir visuomenės nuostatos*, o nedalyvaujančioms darbo rinkoje moterims - išoriniai veiksniai žymiai mažiau svarbūs. Tai rodo, kad, kol judėjimo negalią turinčios moterys nedalyvauja profesinėje veikloje, išoriniai veiksniai joms nėra tokie svarbūs, kaip moterims, dalyvaujančioms profesinėje veikloje.

IŠVADOS

1. Negalią turinčio asmens dalyvavimas profesinėje veikloje – tai asmens aktyvumas atviroje bendruomenėje, pasireiškiantis kuriant individualų ir socialinį individualaus žmogaus projektą, kuris moksliniuose šaltiniuose traktuojamas kaip laisvanoriškas asmens išitraukimas į veiklą bendruomenėje ir visuomenėje pasitelkiant jo vidinius ir išorinius aplinkos resursus. Tai toks procesas, kai realių problemų sprendimui pasitelkiami paties neįgalaus asmens ir socialinės aplinkos resursai, stiprinant visų bendruomenės narių, kartu ir neįgalaus asmens reflektyvumą ir savarankiškumą.
2. Moksliniai šaltiniai atskleidė, kad judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimą profesinėje veikloje lemia išoriniai ir vidiniai veiksniai. Palyginus teorinės ir faktoriinės analizės duomenis, svarbiausiais išoriniais veiksniais laikyta - *valstybės socialinė politika neįgaliųjų atžvilgiu; visuomenės nuostatos; neįgaliųjų NVO ir savipagalbos grupės; socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems; aplinkos prieinamumas; neįgaliųjų švietimas; šeima; neįgaliųjų išitraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus, susijusius su jais; informacijos prieinamumas; profesijos įgijim, o vidiniais veiksniais - vidinės psichologinės asmens savybės, organizaciniai, savarankiškumo ir komunikaciniai – kooperaciniai gebėjimai.*
3. Tyrime dalyvavo dauguma jauno ir vidutinio amžiaus, įvairaus darbingumo lygio, turinčios profesiją ir darbo patirtį judėjimo negalią turinčios moterys. Taigi potencialiai galinčios dalyvauti darbo rinkoje moterys, tačiau daugiau, negu pusė jų buvo nedirbančios.
4. Tyrimas apie judėjimo negalią turinčių moterų profesijos pasirinkimą atskleidė, kad didžioji dauguma moterų įgijo profesiją, nes norėjo dirbti, kažkur dalyvauti, realizuoti save. Jos rinkosi profesiją vadovaudamosi emocijomis, o ne pragmatiniu požiūriu. Profesijos neturinčios moterys jos neįgijo dėl nesėkmės moksle, netinkamų mokymuisi sąlygų, sveikatos problemų.
5. Siekdamos įsidarbinti dauguma judėjimo negalią turinčių moterų kreipėsi tiesiogiai į galimus darbdavius, darbo biržą, klausinėjo pažįstamų, ieškojo pagal skelbimus ir tik labai maža dalis – kreipėsi į nevyriausybinės organizacijas. Darbo paiešką šioms moterims apsunkino emocinės problemos (nepasitikėjimas savimi, baimė būti atstumtoms dėl negalios); praktiniai sunkumai (specialybė nebeatitiko darbo rinkos poreikių, trūko profesinio pasirengimo ir darbo stažo); aplinkos, fiziniai sunkumai (nebuvo sąlygų nuvykti iki darbo vietos). Dauguma jų neturėjo tarpininko, padedančio susirasti darbą.
6. Apie trečdalis judėjimo negalią turinčių moterų darbo vietoje susidūrė su konkurencija, jautė darbdavio nepasitikėjimą, jautriai reagavo į aplinką. Joms trūko darbo patirties, teko dirbti ne pagal specialybę, neturėjo pakankamo išsilavinimo, buvo sunku prisitaikyti prie darbo specifikos. Per mažas atlyginimas, įtemptas darbo krūvis, nepritaikyta darbo vieta, per didelis

darbo tempas, per ilga darbo diena ir per didelis atstumas iki darbovietės apsunkino jų galimybę dirbti. Darbo vietoje joms trūko vyriausybinių ir nevyriausybinių organizacijų paramos, tačiau daugeliui padėjo darbdavys, bendradarbiai, artimieji. Beveik pusei respondentų problemas darbe teko spręsti pačioms.

7. Daugiau, nei pusė tyrime dalyvavusių judėjimo negalią turinčių moterų ketina kelti kvalifikaciją. Jos nurodė, kad planuoja mokytis savarankiškai, mokytis profesinėje mokykloje, lankyti kvalifikacijos kėlimo kursus, mokytis nuotoliniu būdu ar studijuoti aukštojoje mokykloje.
8. Išorinių ir vidinių veiksnių įtakos judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje tyrimas atskleidė, jog dalyvaujant profesinėje veikloje joms svarbiausi yra šie *vidiniai veiksniai*: pasitikėjimas savimi, psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus, negalios priėmimas. Nemažą reikšmę jos teikė ir profesiniams bei socialiniams gebėjimams: savarankiškumo gebėjimui (gebėti dirbti savarankiškai, fiziniam ir psichologiniam savarankiškumui, gebėti prisitaikyti naujose situacijose, gebėti spręsti problemas); organizaciniams gebėjimams (pritaikyti žinias praktiškai, planuoti ir organizuoti veiklą, orientuotis situacijoje ir ją kontroliuoti, valdyti informaciją), taip pat bendravimo, bendradarbiavimo gebėjimams. Svarbiausiais išoriniais veiksniais respondentės laiko *neįgaliųjų išitraukimą ir jų dalyvavimą priimant sprendimus, galimybę įgyti profesiją ir įsidarbinti, šeimos palaikymą ir paramą įsidarbinant, neįgaliųjų švietimą, aplinkos prieinamumą, teigiamas darbdavių nuostatas, ir valstybės socialinę politiką.*

REKOMENDACIJOS

Tyrimas atskleidė, kad moterys, turinčios judėjimo negalią, mažai dalyvauja neįgaliųjų nevyriausybinėse organizacijose, neįgaliųjų savipagalbos grupėse, nesikreipia į šias organizacijas bei asociacijas pagalbos, norėdamos susirasti darbą, įsidarbinti. Rekomenduojama skatinti šias moteris dalyvauti nevyriausybinėse organizacijose, o neįgaliųjų asociacijas – aktyviau bendradarbiauti su darbdavių organizacijomis, savivaldybėmis siekiant atstovauti neįgalias moteris sprendžiant jų dalyvavimo profesinėje veikloje problemas.

Išsiaiškinta, kad judėjimo negalią turinčioms moterims sunku susirasti darbą, įsidarbinti, nes jos neturi pakankamos profesinės kvalifikacijos, trūksta praktinių, socialinių įgūdžių. Todėl šioms moterims turėtų būti suteikiama galimybė veiksmingai dalyvauti profesinio orientavimo programose, ir profesiniuose bei tęstiniuose mokymuose. Joms turėtų būti užtikrintos įdarbinimo tarnybų tarpininkavimo paslaugos surandant darbo vietą. Taip pat reikėtų atitinkamai parengti seniūnijų socialinius darbuotojus, neįgaliųjų draugijų atstovus, kad jie galėtų konsultuoti neįgaliuosius profesinės karjeros plėtotės ir projektavimo klausimais.

Nustatyta, kad judėjimo negalią turinčioms moterims trūksta informacijos apie laisvas vietas darbo rinkoje, apie darbo paieškos tarnybas internete, nes dėl ribotų galimybių judėti jos negali naudotis įprastomis technologijomis ir priemonėmis, o dėl nepritaikytos viešųjų objektų fizinės aplinkos negali pasiekti informacijos šaltinių. Todėl rekomenduojama sudaryti sąlygas šioms moterims naudotis internetu namuose. Sukurti internetinį puslapį, kuriame būtų kaupiama, sisteminama ir skleidžiama informacija tiek apie neįgaliųjų profesines studijas, tiek ir apie įdarbinimo galimybes ir teisinę tvarką, institucijas, organizacijas. Taip pat rekomenduojama platinti informaciją per seniūnijas pasitelkiant socialinius darbuotojus, reabilitacijos centrus, profesinio orientavimo centrus.

Išsiaiškinta, kad judėjimo negalią turinčios moterys, norėdamos įsidarbinti dažniausiai patiria netiesioginę diskriminaciją dėl nepritaikytos fizinės aplinkos (neturi galimybės nuvykti iki darbo vietos, darbo vieta nepritaikyta moteriai, sėdinčiai neįgaliojo vežimėlyje, ribojamas jų mobilumas trūkstant techninės pagalbos priemonių). Judėjimo negalią turinčios moterys turėtų būti aprūpinamos techninėmis pagalbos priemonėmis tiek nuvykti iki darbo vietos, tiek darbo vietoje, joms turėtų būti kuriama ir pritaikoma speciali darbo pagalbinė technika.

Taip pat reikėtų neįgaliesiems ir darbdaviams parengti neįgaliųjų įdarbinimo informacinį leidinį, kuriame būtų aprašytos neįgaliųjų įdarbinimo sąlygos, įstatymo numatytos lengvatos, parama darbo vietų pritaikymui, NDNT išvadų dėl darbo pobūdžio ir sąlygų paaiškinimas. O Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnyboje turėtų būti specialistas konsultantas, kuris galėtų neįgaliuosius ir darbdavius konsultuoti dėl įdarbinimo.

Skleisti informaciją apie neįgaliųjų profesines galimybes, skleisti informaciją apie realius įdarbinimo įsidarbinimo atvejus atviroje darbo rinkoje, apie savo verslą sukūrusius neįgaliuosius. Sėkmės atvejus skelbti internete, spaudoje, per radiją, televizijoje.

LITERATŪRA

1. Ambrukaitis J. Specialiojo ugdymo pagrindai: vadovėlis edukologijos specialybės studentams. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2003.- 462 p.
2. Ambrukaitis J. Pedagogų požiūris į specialiųjų poreikių vaikų integraciją // Specialusis ugdymas – T II. 1999. - p. 24-37.
3. Aplinka neįgaliesiems. Statybos techninis reglamentas STR 2.03.01: 2001 Statiniai ir teritorijos. Reikalavimai žmonių su negalia reikmėms <http://aplinka.110mb.com/aplinka/04.html> [žiūrėta 2009-02-24]
4. Aplinkos pritaikymo žmonėms su fizine negalia miesto bei kaimiškose savivaldybėse įvertinimas. Pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymą Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2001.- 177 p.
5. Apšegaitė V., Būda V. Polymorphism of Lithuanian Scots pine (*Pinus sylvestris*) with regard to monoterpene composition in needles, Ekologija. 2008. Vol. 54. No. 1, p. -18
6. Atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką modelis (EQUAL ANGELAS) [žiūrėta 2008 11 08] http://www.angelas.lt/?pg=34&lang=1&menu_id=6
7. Atviros Lietuvos Fondo iniciatyva 1995 m. buvo įsteigtas pirmasis NO informacijos paramos centras. (<http://www.ngo.lt/lt/history.php>) [žiūrėta 2009-02-24]
8. Atstovavimo sutrikusios raidos žmonių teisėms pagrindai. Vilnius: Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija “Viltis”, 2003.
9. Ausbildung & Beruf. Herausgegeben vom Bundesministerium fur Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Bonn, 2007.
10. Bakk A., Grunewald K. Globa. – Vilnius, 1998. – 300 p.
11. Bagdonas A. ir kt. Skirtingi, bet lygūs visuomenėje ir darbuotėje. Vilnius: VU Specialiosios psichologijos laboratorija, 2007. - 478 p.
12. Baranauskienė I. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje: Mokslinės praktinės konferencijos, vykusios Šiaulių universiteto Specialiosios pedagogikos fakultete 2004 m. gegužės 28 d., pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys). Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2004. –204 p.
13. Baranauskienė I., Ruškus J. Neįgaliųjų dalyvavimas darbo rinkoje: profesinio rengimo ir profesinės adaptacijos sąveika: Monografija. – Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2004. – 276 p.
14. Baranauskienė I. Juodraitis A. Neįgaliųjų profesinė rehabilitacija: Sėkmės prielaidos (monografija), Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2008. – 432 p.
15. Baranauskienė I., Petrauskienė G., Čepienė A. Neregijų ir silpnaregių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje ypatumai. Specialusis ugdymas. Special Education. Šiauliai: Šiaulių universitetas, P. Višinskio g. 25, Nr.2(17), 2007.
16. Baudisch W. Padagogische Kompetenz in der vorberuflichen Bildung fur Jugendliche mit Lernbeeintrachtigungen. Berufliche Rehabilitation. Nr. 14(2), 2000. - p.133-138.
17. Bernotas D., Guogis A. Socializacija, socialinė apsauga ir Baltijos šalys. Monografija. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2006. - 260 p.
18. Blaher. J. <http://www.irclaw.org/members.htm#BLAHER> [žiūrėta 2009 03 09]
19. Bleidick U. Disability. Prieiga per internetą: <http://195.185.214.164/rehabuch/englisch/index800.html>. [žiūrėta 2009 06 17]
20. Book review of Carol Thomas, female forms: Experiencing and understanding disability. Buckingham, England: Open University Press, 1999 As published in: Feminist Collections: A Quarterly of Women's Studies Resources 07-31-2000 V.21; N.4 p. 4] <http://www.library.wisc.edu/libraries/WomensStudies/fcmain.htm> [žiūrėta: 2009 03 09]
21. Briuselio Europos vadovų pranešimas 2006 m. kovo 23-24 d. http://www.ukmin.lt/lt/strategija/doc/Lisabona/Vadovu_isvados.pdf [žiūrėta 2008 11 13]

22. Cook J. A., Jonikas, J. A. Self-Determination among Mental Health Consumers/Survivors: Using Lessons from the Past to Guide the Future, *Journal of Disability Policy Studies* 13, - 2002. - p. 87-95.
23. Corker M., Shakespeare T. Mapping the Terrain. In *Disability/Postmodernity: Embodying*, 2002.
24. Crow L. Including all of our lives. In C. Barnes & G. Mercer (Eds.), *Exploring the divide: Illness and disability* 1996. - (pp. 55-73.). Leeds: The Disability Press.
25. Czycholl R. Mokymasis įmonėje. Profesinis rengimas, 1999.- Nr.2. - p. 32-43.
26. Darbingumo lygio nustatymo tvarkos aprašas. Bendrosios nuostatos. Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2005 m. kovo 21 d. įsakymas Nr. A1-78/V-179
27. Darbo jėgos užimtumo, aktyvumo ir nedarbo lygis: statistika, teminės lentelės. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1302> [žiūrėta 2008 11 06]
28. Daugėla M. Žmonių, turinčių sunkią fizinę negalią, darbinė veikla ir ją įgalinantys resursai. Socialinė parama neįgaliesiems įdarbinimo situacijoje, 2004. – p. 53-65.
29. Daugėla M., Žukauskas S. Aplinkos pritaikymas neįgaliesiems. 2006. - http://aplinka.110mb.com/tyrimai/001_tyrimai.html [žiūrėta 2009 02 02]
30. Dawn Ontary Fact Sheet. Moterų su negalia dalyvavimo programos įgyvendinimui. Kanados tarptautinės plėtros agentūra. CCD. http://womenst.library.wisc.edu/fc/fcwebdis.htm&ei=7qqSYGeD9COsAbMoKG0DQ&sa=X&oi=translate&resnum=4&ct=result&prev=/search%3Fq%3DSociety%2Bfor%2BDisability%2Bwomen%26hl%3Dlt%26rlz%3D1G1GGLQ_LTLT254%26sa%3DG [žiūrėta 2009 03 19]
31. Dobryninas A., Gaidys V. Neįgaliųjų padėties Lietuvoje vertinimas. Nacionalinio žmogaus teisių rėmimo ir apsaugos veiksmų LR plano įgyvendinimo programa, 2003.
32. Dumont K. H. Claimant-Petitioner. Claimant sought temporary total disability benefits from October 23, 2001, through October 21, 2002. http://www.google.lt/search?hl=lt&rlz=1T4SKPB_enLT274LT275&q=Dumont+%282002%29disability&btnG=Ie%C5%A1koti&meta=&aq=f&oq= [žiūrėta 2009 02 14]
33. Ebersold S. Le champ du handicap, ses enjeux et ses mutations: du desavantage a la participation sociale. *Handicap – revue de sciences humaines et sociales*, 2002a. p.- 94-95, 149-164.
34. Ebersold S. Detraux J. J. Scolarisation des enfants atteints d'une deficiencie: configurations ideologiques et enjeux. In Chatelanat G. Pergrims G. (Eds.) *Education et enseignement specialises: ruptures et integrations*, 2003. – p. 77-92.
35. Eddie G. African American Women with Disabilities: An Overview. In *Disability and Diversity: New Leadership for a New Era*. Published by the President's Committee on Employment of People With Disabilities in collaboration with the Howard University Research and Training Center. January 1995 <http://www50.pcep.gov/pcep/pubs/diverse/glenn.htm> [žiūrėta 2009 03 19]
36. Elinauskas R. Neįgaliųjų ugdymo turinio nuolatinė kaita: santykių tarp socialinių partnerių optimizavimas. Darbinis ir profesinis neįgaliųjų rengimas: turinio kaita. Šiauliai, 2002. – p. 19-27.
37. Economics & Employment with disabled.http://www.economica.ca/ew02_2p5.htm [žiūrėta: 2009 03 10]
38. Eurobarometras. <http://www.lygybe.lt/?pageid=2&naujienos=1> [žiureta 2009 03 09]
39. Europos bendrijų komisija. Ministrų komiteto Rekomendacija Rec (2006)5 valstybėms narėms dėl Europos Tarybos Veiksmų plano skatinti žmonių, turinčių negalią, teises ir visapusi dalyvavimą visuomenėje: žmonių, turinčių negalią, gyvenimo kokybės gerinimas Europoje <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0328:FIN:LTDOC> [žiūrėta 2009 07 16]

40. Europos Parlamento rezoliucija dėl neįgalių moterų padėties Europos Sąjungoje. 2007 balandžio 26. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0160+0+DOC+XML+V0//LT> [2009 04-27]
41. Europos parlamento rezoliucija, 2007. balandžio 26. [žiūrėta 2009-05-28] http://www.inf.lt/LNF_dokumentai/JT_konvencija/20090416_rezoliucija_del_konvencijos.doc
42. Europos Socialinė Chartija. Valstybės žinios, 2001-06-08, Nr. 49-1704
43. Foucault M. Cours au Collège de France, 1973. The punitive society. P. Rabinow, ed., Ethics: subjectivity and truth (New York: New Press, 1997), pp. 23-37. Translated by Robert Hurley.
44. Galimų diskriminacijos apraiškų, naujai numatytų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, bei visuomenės tolerancijos įvairioms socialinėms grupėms įvertinimas ir lyginamoji analizė. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Socialinio tyrimo instituto etninių tyrimų centras. Vilnius, 2008.
45. Gailienė I. Negalę turinčių asmenų subjektyvieji nedarbo faktoriai: darbo motyvacijos aspektas. Specialusis ugdymas. Special Education. Šiauliai: Šiaulių universitetas, P. Višinskio g. 25, LT-76351, 2007, Nr.2(17), p. 165-174.
46. Gailienė I. Neįgaliųjų nuostatų į negalią ir neįgaluosius semantinis turinys. Specialusis ugdymas. Special Education. Šiauliai: Šiaulių universitetas, P. Višinskio g. 25. - 2006, Nr. 2 (15).- p. 135-146.
47. Gardner H. Multiple intelligences. New York: Basic Books. - 1983.
48. Goleman D. Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), The Emotionally Intelligent Workplace. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2001. - p. 13-26.
49. Gudonis, V., Novogrodskienė, E. Visuomenės požiūris į neįgaluosius suaugusius ir specialiųjų poreikių vaikus. Specialusis ugdymas II: mokslo darbai. Šiauliai, 2000, Kn. 3, p. 50-62.
50. Gruževskis B. ir kt. Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai: Aktualūs socialinės politikos klausimai – Vilnius: Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija, darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2007. - 128 p.
51. Hallahan D. P., Kaufman J. M. Ypatingieji mokiniai & specialiojo ugdymo įvadas. Vilnius: Alma littera, 2003.
52. Hofman F. J. Journal of Learning disabilities. Needs of Learning Disabled Adults <http://ldx.sagepub.com/cgi/content/short/20/1/43?rss=1&source=mfc>[žiūrėta 20091112]
53. Ilgius V. Nevyriausybių organizacijų vaidmuo ir privatus NVO finansavimas. Pranešimas skaitytas konferencijoje. Filantropija. Nuo imčių prie tradicijos. 1999. <http://www.nisc.lt/nvo/lietuvoje.php> [žiūrėta 1999 11 19]
54. Including Students with Severe Disabilities, 2004. The Importance of Choice-Making Skills for Students with Severe Disabilities. <http://www.atypon-link.com/TASH/doi/abs/10.2511/rpsd.29.3.161> [žiūrėta 2009 04 15]
55. Issler G. Innerbetriebliche Unterstutzung fur psychisch behinderte Menschen durch Patenkollegen wahrend einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeitnehmertatigkeit. H. Podeszfa, B. Melms (Hrsg.), Berufsforderung psychisch Behinderten. Bonn: Herausgeber vom Bundesinstitut fur Berufsbildung, 1999. – p. 131-143.
56. Išoraitė M. Socialinių paslaugų administravimas: mokomasis leidinys, Mykolo Romerio universitetas, UAB „Saulėlė“, 2007. - p. 145–155
57. Išsilavinimas – prabanga. Pranešimas perskaitytas neįgalių moterų forume Kinijoje 1995 m. Vertė A. Gedvilienė. <http://www.lass.lt/mz/200204/str14.htm> [žiūrėta 2008-11-06]
58. Įstatymų, skirtų žmonėms su negalia, vadovas. Negalės informacijos ir konsultavimo biuras. Vilnius, 1998.- p. 34-41.
59. Johnson D. W., Johnson R. T., Smith K. A. Active Learning: Cooperation in the College Classroom. Edina: International Book Company, 1991.
60. Jungkunz D. Išsilavinimas ir kvalifikacija: Profesinio mokymo tikslai didaktinių modelių kontekste. Profesinis rengimas, 1999. Nr. 2. - p. 22-23.
61. Juodraitis A. Asmenybės adaptacija: kintamųjų sąveika Šiauliai: ŠU leidykla. 2004

62. Kaffemanienė I, Vinikaitytė J. Judėjimo negalią turinčių asmenų profesinė motyvacija ir subjektyviai suvokiami nesėkmingos integracijos integracijos į darbo rinką veiksniai. Specialusis ugdymas. Special Education. Šiauliai: Šiaulių universitetas, P. Višinskio g. 25, LT-76351, 2007, Nr.2(17)
63. Kenedy M., Lewin L. Fact sheet: Summary of self – determination. National Resource Center on Supported Living and choice, Center on Human Policy Syracuse university, 2005.
64. Kotelnikov V. headoffice@1000ventures.com, vadim@kotelnikov.biz
65. Kriščiūnas A. TLK-10 ir tarptautinė funkcionavimo klasifikacija. Gydomo menas.
66. Lenkšas A. Mūsų žodis, Kauno technologijos universitetas. 2001, Nr. 6.
67. Leonardo da Vinči projektas. <http://lrprc.su.lt/lt/ldvindex.htm> [žiūrėta 2009 10 11]
68. Lietuvos artrito asociacija. <http://artritas.bchi.lt/artritas.htm>[žiūrėta 2008 11 06]
69. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnybai nustatytų 2006 metų veiklos tikslų, rodiklių ir uždavinių vykdymo ataskaita. T. Jovaiša 2007 .
70. Lietuvos invalidų draugija.<http://www.draugija.lt/index.php?page=25> [žiūrėta 2008 11 06]
71. Lietuvos paraplegikų asociacija. <http://www.lpa.lt/> [žiūrėta 2008 11 06]
72. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. – 1991. Žin., 2004. Nr.83-2983
73. Lietuvos Respublikos 2004-2006 metų nacionalinis kovos su skurdu ir socialine atskirtimi veiksmų planas. http://www.sam.lt/go.php/lit/Trumpai apie_neigalumoirdarbingumonus /7 18/1 [žiūrėta 2009-07-15]
74. Lietuvos Respublikos Konstitucija. <http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm> [žiūrėta 2009 03 27]
75. Lietuvos Respublikos užimtumo didinimo 2001-2004 metų programa. 2001. <http://www .ldb.lt/Informacija/Apie/Documents/ataskaita%202001%20LT.pdf>. [žiūrėta 2009 04 06]
76. Lietuvos žmonių su negalia sąjunga. <http://www.negalia.lt/> [žiūrėta 2009-03-27]
77. Linton S. Trans-Atlantic Commerce. Disability & Society, Vol. 15, No. 4. 2000. - p 699-703.
78. Lisabonos strategijos įgyvendinimo klausimai. <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/lisabona.php> [žiūrėta 2008 11 13]
79. Lorde A. In Sullivan's Essay File accessed Feb. – 2001 [http://www.lambda.net/~ maximum/lorde.html](http://www.lambda.net/~maximum/lorde.html) [žiūrėta: 2009 03 09]
80. Lorde A. New York State Writer's Institute, State University of New York, accessed Feb. 2001 <http://www.albany.edu/writers-inst/lorde.html> [žiūrėta: 2009 03 09]
81. Manifesto: moterų su negalia, nepriklausomo gyvenimo ir žmogaus teisių Paestum (SA), Italija. 2005.<http://v1.dpi.org/lang-en/resources/details.php?page=508>. [žiūrėta 2009 03 11]
82. MarketNews. http://www.marketnews.lt/naujienos/vakaru_europa [žiūrėta 2009 09-29]
83. Matulionis A.V. Sociologija. Vilnius: Homo liber, 2001
84. Monaghan P. Pioneering Field of Disability Studies Challenges Established Approaches and Attitudes. Chronicle of Higher Education, January 23, 1998 <http://www.uic.edu/orgs/sds/#chron/>. [žiūrėta 2009 03 15]
85. Myers D. Psichologija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. – 2000.
86. Negalės informavimo ir konsultavimo biuras. <http://www.nikb.lt/>[žiūrėta 200912-12]
87. Neįgaliųjų asociacijos. Žin., 2005, Nr. 127-4534, 16 str.
88. Neįgalių moterų ir moterų, globojančių vaikus su negalia verslumo skatinimas (2003). http://www.ldrmt.lt/assets/failai/ataskaitos/LDRMT_veikla_2003.pdf [žiūrėta 2009 04 16]
89. Neįgalumo lygio nustatymo kriterijų ir tvarkos aprašas ir bendrosios nuostatos. 2005 m. kovo 23 d. įsakymas Nr. V-188/A1-84/ISAK-487. http://ligoniukai.8.forumer.com/a/dl-negalumo-lygio-nustatymo-kriterij-irtvarkos_post216.html [žiūrėta 2009-02-22]
90. Neįgalių moterų padėtis Europos Sąjungoje. 2007 m. balandžio 26 d. – Strasbūras 2007 m. balandžio 26 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl neįgalių moterų padėties Europos Sąjungoje(2006/2277(INI))<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0160+0+DOC+XML+V0//LT> [žiūrėta 2008 11 06]

91. Neįgaliųjų profesinės rehabilitacijos paslaugų teikimas taikant novatoriškas veiklas. http://www.sumc.lt/index.php?option=com_content&task=view&id=20&Itemid=0 [žiūrėta 2009 03 24]
92. Neįgaliųjų teisių konvencija, 2006. <http://www.socmin.lt/index.php?-503747561> [žiūrėta 2009 03 27]
93. Nevyriausybinų organizacijų vaidmuo organizuojant ir teikiant socialines paslaugas Kovas 9, Pateikiu Jūsų dėmesiui socialinės apsaugos sistemų disciplinos referatą, dėstytojas J. Mickus, 2008.
94. Nutbraun, C. and Clough, P. Inclusion in the Early Years: Critical analyses and enabling narratives. London: Sage 2006
95. Pagrindiniai gyventojų užimtumo rodikliai 2007 m. <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2407> [žiūrėta 2008 11 06]
96. Pagrindinių Europos Sąjungos teisių chartija. http://www.manoteises.lt/downloads/es_docs/chartija.doc [žiūrėta 2009 03 27]
97. Pasaulio sveikatos organizacija, 2000 <http://www.vsemb.lt/samprata.php3>. [žiūrėta 2009 03 15]
98. Petrauskas A. Neįgalių žmonių užimtumas – svarbiausia. Bičiulis, 2006. Nr 5, p. 15-18.
99. Porat E. http://www.zoominfo.com/people/Porat_Eli_1382493.aspx [žiūrėta 2009 02 02]
100. Programa Dafne <http://www.siauliairegion.gov.lt/stotisFiles/uploadedAttachments/5%20priedas2005117111815.doc> [žiūrėta 2008 11 13]
101. Projektas „Gisela“. Gisela – orientavimo ir konsultavimo pslaugos moterims su negalia: Europos studija ir bendradarbiavimo tikslas. <http://www.gisela-project.eu/modules/Pages/data/summary-lt.pdf> [žiūrėta 2008 10 15]
102. Raudeliūnaitė R. Sutrikusio regėjimo paauglių socialiniai įgūdžiai ir jų ugdymo pedagoginės prielaidos. Mokslo monografija. Šiaulių universitetas. Socialinės gerovės ir negalės studijų fakultetas. Neįgaliųjų sporto ir sveikatinimo mokslinis centras. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2007. – 215 p.
103. Rees L. M., Spreen O., Harnadek M. Attitude toward persons with handicaps really shift over time? Comparison between 1975 and 1988. Mental retardation. 1991. Vol. 29. Nr. 2. p. 81–86.
104. Ruškus J., Mažeikienė N., Balčiūnas S. Nuolatinis mokymasis kaip moterų profesinio konkurencingumo veiksnys. *Pedagogika: mokslo darbai*. Vilniaus pedagoginis universitetas. Nr. 69, 2003. - p. 180-187.
105. Ruškus J., Daugėla M., Žukauskas S. Veiksniai, darantys poveikį asmenų, turinčių specialiųjų poreikių, studijoms aukštosiose mokyklose. Tyrimo atsakaita. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministerija. Šiaulių universitetas. Socialinių tyrimų mokslinis centras. – 2006. –156 p.
106. Ruškus J. Negalės fenomenas (monografija). Šiauliai: Šiaulių universitetas, 2002.
107. Ruškus J. Mažeikis G. Neįgalumas ir socialinis dalyvavimas Kritinė patirties ir galimybių Lietuvoje refleksija: Monografija. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2007. – 294 p.
108. Ruškus J. Neįgalusis asmuo ir visuomenė: sąveikos raida ir perspektyva. Šiauliai: ŠU, 1997. - p.63
109. Samsonienė L. Neįgaliųjų socializacija taikomojoje fizinėje veikloje. Visuomenės sveikata. Medicina. Kaunas, 2008. - 44 (11). – p. 877-884.
110. Schildman U. „Zur Situation behinderter Mädchen – Realität und Träume im Kontrast“ in Angelika Diezinger (eds.) Am Rande der Arbeitsgesellschaft – Weibliche Behinderte und Erwerbslose. Opladen. 1985.
111. Shakespeare T. Social Science Perspectives, ed. 2nd edn. London: Cassell, 2002. - p. 79–93.
112. Shakespeare T., Watson N. The social model of disability: an outdated ideology?. *Research in Social Science and Disability 2*: 2001. p. 9–28.

113. Shapiro J. [No Pity: People With Disabilities Forging a New Civil Rights Movement](http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0003999303001072) by, New York: Times Books, 1994. <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0003999303001072> [žiūrėta 2009 11 12]
114. Semmler O. Wesentliche Handlungsfelder Fur die Berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung. Berufliche rehabilitation, 2000.-Nr. 14(2). - p. 66-68.
115. Socialinė atskirtis ir integracija. Vystymo bendrija: Vilniaus apskrities socialiai pažeidžiamų moterų integracija. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas, 2007.
116. Socialinis darbas. Profesinės veiklos įvadas. (tarptautinis projektas). Vilnius: VU specialiosios psichologijos laboratorija, 2007. - 284 p.
117. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Baranauskienė I. Mokslinės praktinės konferencijos, vykusios Šiaulių universiteto Socialinės gerovės ir negalės studijų fakultete 2004 m. gegužės 28 d., pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys). Petrauskienė G.
118. Socialinė parama neįgaliesiems įsidarbinimo situacijoje. Baranauskienė I. Mokslinės praktinės konferencijos, vykusios Šiaulių universiteto Socialinės gerovės ir negalės studijų fakultete 2004 m. gegužės 28 d., pranešimų medžiaga (straipsnių rinkinys). Bandzevičienė R., Mackanienė R. Neįgaliųjų asmenų integracijos į darbo rinką teisiniai ir psichologiniai ypatumai.
119. Society for Disability Studies, and was an American Association of University Women American Postdoctoral Fellow for 2003-2004. http://www2.davidson.edu/academics/acad_depts/galleries/reformations/about/essay. [žiūrėta 2009 03 19]
120. Sociologija. Mintis ir Veiksmas. Negalia ir lytis. Fiziškai neįgalių moterų moteriškumo sampratos. Publisher: Vilnius university and Klaipeda university, 2006. - Nr. 02 <http://www.ku.lt/sociologija/> [žiūrėta 2009 01 12]
121. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. 2008 m. (<http://www.socmin.lt/index.php?567434200>) [žiūrėta 2009 03 08]
122. Sprindžiūnas A. X–XII klasių mokinių tolerancijos ugdymas. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, edukologija (07 S). Vilnius, 2000.
123. Statiniai ir teritorijos. Reikalaviuose žmonių su negalia reikmėms. - 2001 http://aplinka.110mb.com/aplinka/001_turinys.html [žiūrėta 2009 03 19].
124. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2008 m. veiklos ataskaita. 2009 kovo 5 d. Nr. SD-3340. Vilnius. <http://www.stat.gov.lt/lt/news/view/?id=6707> [žiūrėta 2009 11 12]
125. Sternberg R. J. Successful Intelligence. Plenum: New York. -1997.
126. Stiker H. Corps infirmes et societes. Paris: Dunod, 1997.
127. Šėporaitytė D., Tereškinas A. Neįgaliųjų įsidarbinimo ir mokslo galimybės Lietuvoje. Tyrimo ataskaita: Tyrimą rėmė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Vytauto Didžiojo universitetas, 2007. – 58 p.
128. Šėporaitytė D. Sociologija. Mintis ir veiksmas: Lyčių sociologija. Negalia ir lytis. Fiziškai neįgalių moterų moteriškumo sampratos, 2006, Nr. – 2
129. Tanis. Doe. – 2004 <http://dawn.thot.net/tanis/>
130. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 159. Dėl neįgaliųjų profesinės reabilitacijos ir užimtumo. 5-9 str. - 1994. <http://www.urm.lt/index.php?1691862398> [žiūrėta 2008 11 08]
131. Tarptautinis Jungtinių tautų neįgaliųjų veiksmų planas. 2008. <http://www.europarl.europa.eu/side/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0229+0+DOC+XML+V0//LT> [žiūrėta 2009 04-30]
132. The Employment of People with Disabilities in Small and Medium-sized Enterprises. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. – 1998 <http://www.law.howard.edu/HURTC/overview.html> [žiūrėta 2009 03 09]
133. Thomas C. Disability theory: key ideas, issues and thinkers. Disability Studies Today. eds. Barnes C., Oliver, L. Barton M. London: Polity, 2002. - p. 38–57

134. Thomas C. How is disability understood? *Disability & Society*, 2004, 19(6): - p. 569-583.
135. Thomson R. G. The New Disability Studies: Tolerance or Inclusion. *ADFL Bulletin*, 31, no. 1. Fall 1999. p. - 49-53 <http://www.adfl.org/ADFL/bulletin/v31n1/311049.htm> [žiūrėta 2009 03 09]
136. Thomson R. G. Incorporating Disability Studies into American Studies. 2000. <http://www.georgetown.edu/crossroads/interests/ds-hum/thomson.html> [žiūrėta 2009 03 09]
137. Tomson. R. G. Nuo DSQ Winter 2001, vol 21, no 1 apžvalga: Buchanan R. Lygybės iliuzija: Glusi amerikiečių mokyklos ir gamyklos: 1850-1950. Washington, DC: Gallaudet University Press, 1999. – 218 p.
138. Tutchter H. Die Forderung der beruflichen Bildung von Benachteiligten im Rahmen des EU-Programmes Leonardo Da Vinci. *Berufliche Rehabilitation*.-2000.- Nr. 14(2). p. 99-101
139. Vaičekauskaitė R. Neįgalaus vaiko savarankiškumo ugdymas šeimoje. *Specialusis ugdymas*. 2003. - Nr. 2 (9). p. 38–52.
140. Zimmerman M. Toward a theory of learned hopefulness: A structural model analysis of participation and empowerment. *Journal of Research in Personality*, 1990.- Nr. 24. - p. 71-86.
141. Žmonių, sergančių artritu ir reumatinėmis ligomis Europos Manifestas. [http:// 209. 85. 129.132/search?q=cache:4iSGT1ZBFBAJ:www.sam.lt/repository/dokumentai/Renginiai%2520/PARE%2520Manifestas.doc+neįgaliu+moteru+manifestas&cd=3&hl=lt&ct=clnk&gl=lt](http://209.85.129.132/search?q=cache:4iSGT1ZBFBAJ:www.sam.lt/repository/dokumentai/Renginiai%2520/PARE%2520Manifestas.doc+neįgaliu+moteru+manifestas&cd=3&hl=lt&ct=clnk&gl=lt) [žiūrėta 2009 03 09]
142. Žmonių, sergančių artritu ir reumatinėmis ligomis Europos Manifestas (PARE Manifesto). <http://sena.sam.lt/repository/dokumentai/Renginiai%20/PARE%20Manifestas.doc> [žiūrėta 2009 04 16]
143. Wehmeyer. M. L. Schwarts. M. The self-determination focus of transition goals for students with mental retardation. *Career Development for Exeptional Individuals*, 1998.-Nr. 21, p. 75-86 .
144. World Health Organization International classification of functioning, disability and health: ICF. Geneva: WHO, 2001.
145. World of Work. [http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/ Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_117224/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--en/WCMS_117224/index.htm) [žiūrėta 2009 02 20]

SANTRAUKA

Darbe „Judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimas profesinėje veikloje“ iškeliamas neįgaliųjų asmenų dalyvavimas profesinėje veikloje kaip svarbus jų socialinės integracijos veiksnys, akcentuojama su kokiomis problemomis susiduria judėjimo negalią turinčios moterys įsidarbinimo situacijoje: joms sunku įgyti profesiją, nes nepakanka profesinės reabilitacijos, profesinio mokymo, perkvalifikavimo paslaugų; moterys nėra psichologiškai pasiruošusios dažnai keisti darbą, nespėja persiorientuoti prie sparčiai besikeičiančių darbo rinkos sąlygų, socialinių paslaugų sistema neskatina negalią turinčių moterų aktyviai ieškoti darbo, mažas atlygis už siūlomą darbą mažina šių moterų motyvaciją dirbti, darbdavių skatinimo įdarbinti neįgaliuosius sistema nėra pakankamai efektyvi ir neskatina jų įdarbinti moterų su judėjimo negalia: visuomenėje vis dar gajus vyraujantis negatyvus požiūris į neįgalų asmenį, ypač moterį, kuri siekia dalyvauti profesinėje veikloje, siekti karjeros.

Tyrimu „Judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimas profesinėje veikloje“ siekiama atskleisti judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje ypatumus: išsiaiškinti šių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklę; nusatyti išorinių ir vidinių veiksnių įtaką jų dalyvavimui profesinėje veikloje.

Siekiant realizuoti šiuos tikslus, buvo parengta tyrimo metodika, kurią sudarė: mokslinės literatūros (psichologinės, sociologinės, edukologinės, teisinės) apie negalią turinčių asmenų sėkmingos ir nesėkmingos integracijos į darbo rinką veiksnius, jų įtaką šių moterų dalyvavimui profesinėje veikloje analizavimas, dokumentų lyginimas ir vertinimas, darbingo amžiaus judėjimo negalią turinčių moterų apklausa raštu.

Tyrimo panaudotas apklausos raštu metodas (instrumentas – originalus klausimynas), kuriuo buvo siekiama išsiaiškinti judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklę ir išorinių bei vidinių veiksnių svarbą jų dalyvavimui profesinėje veikloje.

Šiame darbe buvo išsiaiškinta judėjimo negalią turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje būklė: profesijos įgijimas, dalyvavimas profesinėje veikloje, kvalifikacijos kėlimo motyvacija. Paaiškėjo, kad dauguma judėjimo negalią turinčių moterų siekė įgyti profesiją, nes norėjo įsidarbinti, realizuoti save veikloje. Ieškodamos darbo trečdalis tyrimo dalyvavusių moterų su judėjimo negalia patyrė emocinius, praktinių įgūdžių stokos, fizinės aplinkos nepritaikymo sunkumus, paramos stoką. Darbo vietoje jos susidūrė su konkurencija, patyrė darbdavio nepasitikėjimą, jautriai emociškai reagavo į aplinką. Joms trūko darbo patirties, teko dirbti darbą ne pagal specialybę, nes neturėjo pakankamo išsilavinimo, buvo sunku prisitaikyti prie darbo specifikos. Jų netenkino per mažas atlyginimas, įtemptas darbo krūvis, nepritaikyta darbo vieta, per didelis darbo tempas, per ilga darbo diena, per didelis atstumas iki darbovietės. Didžioji dauguma tyrimo dalyvių konstatavo, kad problemų darbo vietoje spręsti joms nepadėjo valstybinės institucijos, nevyriausybinių organizacijų, todėl

daugumai moterų problemas darbe teko spręsti pačioms, o trečdaliui - padėjo bendradarbiai, artimieji, darbdavys. Dauguma tyrimo dalyvių motyvuotos kelti kvalifikaciją, mokytis savarankiškai, nuotoliniu būdu, lankyti kvalifikacijos kėlimo kursus, studijuoti profesinėje ir aukštojoje mokykloje.

Vidinių ir išorinių veiksnių svarbos moterų su judėjimo negalia dalyvavimui profesinėje veikloje tyrimas atskleidė, kad joms svarbiausi šie vidiniai veiksniai: pasitikėjimas savimi, psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus, negalios priėmimas, savęs vertinimas, savęs pažinimas, optimizmas ateities atžvilgiu, asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose, savikontrolė, adekvatus savo galimybių vertinimas; gebėjimas dirbti savarankiškai, fizinis ir psichologinis savarankiškumas, gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose, gebėjimas spręsti problemas; gebėjimas pritaikyti žinias praktiškai, veiklos planavimo ir organizavimo, orientacijos situacijoje ir jos kontrolės, informacijos valdymo gebėjimas; gebėjimas dirbti komandoje, objektyviai vertinti save ir kitus, būti tolerantišku, gebėti bendrauti su kitais. Judėjimo negalią turinčios moterys išskyrė šiuos joms svarbius išorinius veiksnius: *neįgaliųjų išitraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus, galimybė įsidarbinti, įgyti profesiją, šeimos dalyvavimas ir parama įsidarbinant, neįgaliųjų švietimas, aplinkos prieinamumas, teigiamos darbdavių nuostatos, valstybės socialinė politika. Apie du trečdalius moterų nurodė bendradarbių paramos ir palaikymo, neįgaliųjų savipagalbos grupių, neįgaliųjų NVO, kitų tarpininkų pagalbą, visuomenės nuostatų bei informacijos prieinamumo svarbą.* Koreliacinė analizė patvirtino, kad egzistuoja glaudus ryšys tarp vidinių ir išorinių veiksnių grupių. Taip pat glaudus ryšys rastas ir šių grupių viduje. Tai reiškia, kad nuo negalios moters vidinių emocinių savybių ir bendrųjų bei socialinių gebėjimų priklauso jos galimybė dalyvauti valstybės politikoje, visuomeninėje veikloje, sulaukti paramos įgyti specialybę, įsidarbinti, dirbti. Keisdamos požiūrį į save judėjimo negalią turinčios moterys įgalins save aktyviai dalyvauti profesinėje veikloje.

Remiantis šio tyrimo išvadomis galima daryti prielaidą, kad padedant judėjimo negalią turinčioms moterims dalyvauti profesinėje veikloje reikia stiprinti šiuos veiksnius: sudaryti palankias sąlygas pačioms judėjimo negalią turinčioms moterims įsitraukti ir dalyvauti valstybės socialinėje politikoje, svarstant klausimus, susijusius su jų dalyvavimu profesinėje veikloje; ypatingą dėmesį skirti šių moterų švietimui, informacijos apie joms skirtas paslaugas, projektus, darbo pasiūlymus, teikti konsultacijas ir tarpininkauti renkantis profesiją, mokantis, įsidarbinant, dirbant. Darbo vietose kurti judėjimo negalią turinčių moterų interesus atstovaujančias grupes kurios rūpintųsi neįgaliųjų darbuotojų teisių apsauga, socialine parama, tarpininkautų tarp neįgaliųjų darbuotojų ir darbdavių.

SUMMARY

In a study "Women with movement disorders and their participation in professional activities" the disabled people participation in professional activities is issued as an important element of their social integration and the problems which can occur to the women with movement disorder are highlighted as follows: due to lack of professional rehabilitation, professional education and requalifying services they find it difficult to acquire a profession; women are not psychologically prepared for frequent job change, cannot adapt to rapidly alternating market situation, social services system is not motivating disabled women to actively look for a job, low payment for suggested job is reducing their working motivation, employment motivation system for disabled people is not effective enough and does not motivate employers to engage women with movement disorders: public attitude towards disabled person is still exceptionally negative, especially towards women who are seeking to participate in professional activities and career opportunities.

The aim of the study "Women with movement disorders and their participation in professional activities" is to reveal the peculiarities of women with movement disorders participation in professional activities: to determine the status of the participation in professional activities for these women; to assess the influence of external and internal elements of their participation in professional activities. In order to implement these objectives there was a research methodology prepared which contains the following: scholarly literature (psychological, sociological, educational, legal) about reasons for successful and unsuccessful integration of disabled people into labour market, analysis of how they influence career opportunities for these women, documentation comparison and evaluation, a written survey conducted among working age women with movement disabilities. A written survey methodology was used (original questionnaire used as an instrument) to determine the status of the participation in professional activities for women with movement disorders and to assess the importance of external and internal elements for their participation in professional activities.

This work revealed the status of participation in professional activities for women with movement disorders: access to a profession, participating in professional activities, motivation to raise a qualification. It appeared that most of the women with movement disability tried to acquire a profession in order to employ themselves and realize themselves in the activity. One third of the women with movement disorders experienced emotional difficulties, lack of practical skills, unfitted physical environment and lack of support. They were confronted with competition in the workplace, they underwent a distrust of the employer and their reaction towards environment was sensitively emotional. They had a lack of experience and they had to do a job they were not trained for because their background was not sufficient and they found it difficult to adapt to job particularity. They were not satisfied with low payment, intensive workload, unfitted workplace, excessive work speed, overlong

workday, immoderate distance to workplace. Mass of research participants state that neither government agencies nor non-governmental organizations helped them to solve problems which occurred in the workplace, one third of the participants claimed that they were supported by their associates, family members and employers. Most of the research participants are motivated to raise their qualification, to study independently or remotely, to attend courses of training in-service, and to study in professional school or in academy.

The research of external and internal elements career opportunities for women with movement disorders revealed that the elements they value the most are as follows: *self confidence, psychological immunity and ability to deal with difficulties, acceptance of disability, self evaluation, optimistic attitude towards future, personal and emotional adaptation to new conditions, self-control, adequate evaluation of one's potential; ability to work alone, physical and psychological independence, ability to adapt to new conditions, ability to solve problems, ability to practically adapt knowledge, ability to plan and organize activities, ability to perceive situation and control it, ability to control information, ability to work in team, objective evaluation of one's self and other people, tolerance, ability to communicate with others.* Women with movement disabilities accentuated their essential external elements as follows: *involvement of disabled people and their participation in decision-making process, ability to employ one's self, profession acquirement, education for disabled people, accessibility of the environment, positive attitude of employers, governmental social policy.* Around two thirds of these women indicated the importance of *backing and support of associates, existence of disabled people cooperation and non-governmental organizations for disabled people, other agents support, public attitude and accessibility of information.* Correlation analysis confirmed that there is a linkage between the groups of internal and external elements. A linkage is also found in within these groups. This means that disabled woman's possibility to take part in governmental policy, public activities, to attain support, to acquire specialty, to employ and work depends on her internal emotional characteristics and common as well as social abilities. In order to actively participate in professional activities women with movement disorders have to change attitude towards them.

According to the findings of this research it can be presumed that the following elements have to be strengthened in order to help women with movement disorders to participate in professional activities: women with movement disorders have to be allowed on favorable conditions to involve and participate in governmental social politics while making decisions associated with their participation in professional activities; to grant special attention to education for these women, accessibility to relevant services, projects, job offers, consult them and mediate in the processes of choosing a profession, studying, employment and working. Groups which would be representing interests of women with movement disorders have to be established in workplaces, taking care of the rights and social support for disabled workers and mediate in communication among disabled employees and employers.

PRIEDAI

Judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimo profesinėje veikloje klausimynas

Gerbiamos apklausos dalyvės,

Mykolo Romerio Universiteto Socialinės politikos fakulteto Socialinio darbo katedros magistrantė Vaiva Karalienė atlieka tyrimą „Judėjimo negalia turinčių moterų dalyvavimas profesinėje veikloje“. Jūsų patirtis mums yra labai svarbi siekiant išsiaiškinti moterų su judėjimo negalia būklę ir veiksnius, turinčius įtakos jų dalyvavimui profesinėje veikloje.

Klausimynas yra anoniminis, konfidencialumas bus užtikrintas, todėl tikimės išsamių ir nuoširdžių atsakymų.

Jums tinkančius atsakymus pažymėkite (X) arba įrašykite atsakymą nurodytoje vietoje.

1. Jūsų išsilavinimas: (Prašome pažymėti Jums tinkantį atsakymo variantą)

- Pagrindinis
 Vidurinis
 Aukštasis neuniversitetinis
 Aukštasis universitetinis (bakalauras)
 Aukštasis universitetinis (magistras)
 Kita (*įrašykite*)

2. Jei įgijote profesiją, kas paskatino jos siekti? (Prašome nurodyti visas Jums svarbias priežastis, paskatinusias Jus įgyti profesiją)

Pažįstamas asmuo pasiūlė	<input type="radio"/>
Šeimos nariai paskatino	<input type="radio"/>
Draugė, kuri jau mokėsi profesijos	<input type="radio"/>
Atsibodo sėdėti namuose	<input type="radio"/>
Norėjau kažkur dalyvauti	<input type="radio"/>
Turėjau daug laisvo laiko	<input type="radio"/>
Norėjau save realizuoti veikloje	<input type="radio"/>
Norėjau patobulėti	<input type="radio"/>
Maniau, kad rasiu ką nors sau tinkamo	<input type="radio"/>
Norėjau susirasti draugų	<input type="radio"/>
Norėjau bendrauti	<input type="radio"/>
Norėjau susirasti pažįstamų	<input type="radio"/>
Noriu kur nors įsidarbinti	<input type="radio"/>
Norėjau pabandyti, gal pavyks ko nors išmokti	<input type="radio"/>
Ruošiausi kažkur studijuoti	<input type="radio"/>
Noriu studijuoti	<input type="radio"/>
Noriu įsitikinti, ar sugebu studijuoti	<input type="radio"/>
Noriu mokytis ir pasiekti ko nors daugiau	<input type="radio"/>
Noriu gauti darbą, atitinkantį mano poreikius	<input type="radio"/>
Tikiuosi, kad mokslai padės rasti darbą	<input type="radio"/>
Turėsiu daugiau galimybių rasti darbą	<input type="radio"/>

3. Įgyta profesija (*įrašykite*).....

4. Kodėl pasirinkote šią profesiją? (Prašome nurodyti visus Jums svarbius profesijos pasirinkimo motyvus)

Įdomu	<input type="radio"/>
Visada apie ją svajojau	<input type="radio"/>
Taip patarė kiti	<input type="radio"/>
Kad uždirbčiau pinigų	<input type="radio"/>
Nebuvo iš ko rinktis	<input type="radio"/>
Siekiu nepriklausomumo	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>

5. Jei neįgijote profesijos, tai dėl kokių priežasčių? (Prašome nurodyti visas Jums svarbias priežastis)

Esu per jauna	<input type="radio"/>
Nebuvo sąlygų	<input type="radio"/>
Nesisekė mokytis	<input type="radio"/>
Nebuvo noro	<input type="radio"/>
Niekas nepaskatino mokytis	<input type="radio"/>
Artimieji nusprendė, kad nesugebėsiu	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>

6. Jūs šiuo metu: (Prašome pažymėti vieną Jums tinkantį variantą)

- Dirbate
 Nedirbate

7. Jei dirbate, tai koks jūsų darbo stažas? (Prašome pažymėti vieną Jums tinkantį variantą)

- 0-5 m.
 5-15 m.
 15-25 m.
 25 m. ir daugiau

8. Kur teko dirbti, kokio darbo patirtį turite? (*įrašykite*).....

.....

9. Jei nedirbate, tai kiek laiko? (Prašome pažymėti vieną Jums tinkantį variantą)

- iki 1 m.
 nuo 1 m.iki 6 m.
 6 m. ir daugiau
 Niekada nedirbau

10. Jei nedirbate, tai dėl kokios priežasties? (Prašome pažymėti visus Jums svarbius teiginius)

- Nepakankamas profesinio pasirengimo lygis
 Darbdavių atstumimas dėl negalios
 Darbo rinkos poreikių neatitinkanti specialybė
 Aukštesnio išsilavinimo trūkumas
 Bloga sveikata
 Nepasitikėjimas savo jėgomis
 Nedarbas Lietuvoje
 Mažas atlygis už darbą
 Trūksta tarpininkų (*kurie padėtų įsidarbinti*)
 Kita (*įrašykite*).....

11. Ar svarstėte galimybę įsidarbinti? (Prašome pažymėti Jums tinkamą variantą)

- Taip
 Ne

12. Į ką kreipėtės ieškodama darbo? (Prašome pažymėti visus Jums svarbius teiginius)

- Ieškojau pagal skelbimus
 Per pažįstamus (draugus, gimines)
 Kreipiausi tiesiogiai į galimus darbdavius
 Kreipiausi į darbo biržą
 Profesinės reabilitacijos įstaigą
 Neįgaliųjų verslo plėtros bendriją
 Darbo rinkos mokymo tarnybą
 Karjeros planavimo centrą
 Atvirą informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemą (AIKOS) internete
 Dalyvavau neįgaliųjų profesinės reabilitacijos programose, mokymuose
 Nevyriausybinės organizacijas (NVO)
 Niekur neieškojau
 Kita (*įrašykite*).....

13. Su kokiais sunkumais susidūrėte ieškant darbo?

(Prašome įvertinti visus Jums tinkančius atsakymų variantus)

Emociniai sunkumai		
	Taip	Ne
Išgyvenau baimę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bijojau būti atstumta dėl negalios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiau nepasitikėjimą savimi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Išgyvenau darbdavių atstūmimą dėl negalios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nusivyliau darbo paieškomis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaučiau neviltį	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktinių įgūdžių stoka		
Neturėjau stažo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nesijaučiau, kad mokėsiu dirbti pagal specialybę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Per daug lėtai dirbu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ilgą laiką nedirbau pagal specialybę	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specilaybė neatitiko darbo rinkos poreikių	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarpininko poreikis		
Trūko artimųjų palaikymo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trūko psichologinio palaikymo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trūko mokytojų palaikymo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nesulaukiau socialinių tarnybų paramos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Darbo birža nepadėjo įsidarbinti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aplinkos, fiziniai sunkumai		
Nebuvo transporto nuvykti iki darbo vietos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gyvenu per toli nuo darbo vietos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neturėjau pinigų nuvykti iki darbo vietos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neturėjau kur gyventi, kad galėčiau dirbti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Su kokiais sunkumais teko susidurti profesinėje veikloje?

(Prašome įvertinti visus Jums tinkančius atsakymų variantus)

Bendravimo ir emociniai sunkumai	Taip	Ne
Patyriau sunkumų bendravime	0	0
Sunku buvo pritapti prie kolektyvo	0	0
Jaučiau darbdavio nepasitikėjimą	0	0
Nesulaukiau pagalbos	0	0
Sulaukiau pašaipų	0	0
Sulaukiau kritikos	0	0
Nesulaukiau užuojautos	0	0
Susidūriau su konkurencija	0	0
Jautriai emociškai reagavau į aplinką	0	0
Kita (<i>įrašykite</i>)	0	0
Trūko praktinių įgūdžių		
Neturėjau pakankamo profesinio pasirengimo	0	0
Nesugebėjau dirbti pagal specialybę	0	0
Teko dirbti darbą ne pagal specialybę	0	0
Dažnai klydau	0	0
Trūko kantrybės	0	0
Trūko ištvermės	0	0
Trūko darbo patirties	0	0
Sunku prisitaikyti prie darbo specifikos	0	0
Kita (<i>įrašykite</i>)	0	0
Aplinkos, fiziniai sunkumai		
Per didelis darbo tempas	0	0
Monotoniškas darbas	0	0
Įtemptas darbo krūvis	0	0
Kenksmingas sveikatai darbas	0	0
Nepritaikyta darbo vieta	0	0
Per mažas atlyginimas	0	0
Didelis atstumas iki darbovietės	0	0
Per ilga darbo diena	0	0
Kita (<i>įrašykite</i>)	0	0
Kas padėjo spręsti problemas darbe?		
Artimieji	0	0
Bendradarbiai	0	0
Profesinės sąjungos	0	0
Darbdavys	0	0
Teko spręsti pačiai	0	0
Profesijos mokymo institucija	0	0
Visuomeninė neįgaliųjų organizacija	0	0
Socialinio darbo skyrius	0	0
Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	0	0
Darbdavių organizacijos	0	0
Vietinė darbo birža	0	0
Kita (<i>įrašykite</i>)	0	0

15. Ar ketinate kelti kvalifikaciją? (Prašome pažymėti visus Jums svarbius teiginius)

- Taip
 Ne
 Nežinau

16. Jei ketinate kelti kvalifikaciją, tai koku būdu? (Prašome nurodyti visus Jums svarbius būdus)

Savarankiškai	<input type="radio"/>
Neformalioje suaugusiųjų švietimo institucijoje	<input type="radio"/>
Planuoju lankyti kvalifikacijos kėlimo kursus	<input type="radio"/>
Planuoju stoti į profesinę mokyklą	<input type="radio"/>
Planuoju studijuoti kolegijoje	<input type="radio"/>
Planuoju studijuoti universitete	<input type="radio"/>
Mokydamosi nuotoliniu būdu	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>

17. Jei neketinate kelti kvalifikacijos, tai kodėl? (Prašome nurodyti visas Jums svarbias priežastis)

Mokytis jau per vėlu	<input type="radio"/>
Turimų žinių pakanka	<input type="radio"/>
Nepasitikiu savo sugebėjimais	<input type="radio"/>
Neįdomu mokytis	<input type="radio"/>
Sunku mokytis	<input type="radio"/>
Bandžiau mokytis, bet buvo sudėtinga	<input type="radio"/>
Mokymąsi sudėtinga suderinti su šeima	<input type="radio"/>
Mokymuisi trūksta lėšų	<input type="radio"/>
Mokymąsi sudėtinga suderinti su darbu	<input type="radio"/>
Arti nėra kur mokytis	<input type="radio"/>
Per sudėtingos mokymosi programos	<input type="radio"/>
Trūksta mokymosi priemonių	<input type="radio"/>
Neprieinamos mokymosi sąlygos	<input type="radio"/>
Nėra norimų mokymo programų	<input type="radio"/>
Kita (<i>įrašykite</i>)	<input type="radio"/>

18. Kokie, Jūsų manymu, gebėjimai yra svarbūs dalyvaujant profesinėje veikloje?

<i>Įvertinkite kiekvieno gebėjimo svarbą</i>	Labai svarbu	Svarbu	Vidutinės svarbos	Nesvarbu	Visai nesvarbu
Psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus	0	0	0	0	0
Negalios priėmimas (priimti save ir savo negalią natūraliai)	0	0	0	0	0
Jaustis lygiaverte kitiems	0	0	0	0	0
Pasitikėjimas savimi	0	0	0	0	0
Savęs pažinimas (ką galiu, ką moku, ko noriu)	0	0	0	0	0
Adekvatus savo galimybių vertinimas	0	0	0	0	0
Savikontrolė	0	0	0	0	0
Asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose	0	0	0	0	0
Optimizmas ateities atžvilgiu	0	0	0	0	0
Gebėjimas planuoti ir organizuoti	0	0	0	0	0
Gebėjimas būti iniciatyviam ir kūrybingam	0	0	0	0	0
Gebėjimas pritaikyti žinias praktiškai	0	0	0	0	0
Informacijos valdymo įgūdžiai	0	0	0	0	0
Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus	0	0	0	0	0
Gebėjimas dirbti komandoje	0	0	0	0	0
Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose	0	0	0	0	0
Gebėjimas spręsti problemas	0	0	0	0	0
Tolerancija	0	0	0	0	0
Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	0	0	0	0	0
Gebėjimas dirbti savarankiškai	0	0	0	0	0
Fizinis ir psichologinis savarankiškumas	0	0	0	0	0
Orientacija situacijoje ir jos kontrolė	0	0	0	0	0
Gebėjimas atstovauti save	0	0	0	0	0

19. Kokie, Jūsų manymu, išoriniai veiksniai yra svarbūs dalyvaujant profesinėje veikloje?

<i>Įvertinkite kiekvieno veiksnio svarbą</i>	Labai svarbu	Svarbu	Vidutinės svarbos	Nesvarbu	Visai nesvarbu
Valstybinė socialinė politika	0	0	0	0	0
Visuomenės nuostatos	0	0	0	0	0
Neįgaliųjų Nevyriausybinių organizacijų (NVO)	0	0	0	0	0
Neįgaliųjų savipagalbos grupės	0	0	0	0	0
Socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems	0	0	0	0	0
Aplinkos prieinamumas	0	0	0	0	0
Neįgaliųjų švietimas	0	0	0	0	0
Šeimos dalyvavimas ir parama įsidarbinant	0	0	0	0	0
Neįgaliųjų įtraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus	0	0	0	0	0
Informacijos prieinamumas	0	0	0	0	0
Profesijos įgijimas	0	0	0	0	0
Galimybė įsidarbinti	0	0	0	0	0
Tarpininko (asistento) pagalba	0	0	0	0	0
Teigiamos darbdavių nuostatos	0	0	0	0	0
Bendradarbių parama ir palaikymas	0	0	0	0	0

20. Jūsų amžius?

- 18 – 25 m.
- 26 – 35 m.
- 36 – 45 m.
- 46 ir daugiau m.

21. Gyvenamoji vieta

- Kaimo vietovėje
- Miestelyje
- Rajono centre
- Mieste

22. Šeimyninis statusas

- Ištekėjusi
- Netekėjusi
- Išsiskyrusi
- Našlė
- Kita (*įrašykite*).....

23. Darbingumo lygis procentais (*įrašykite*).....**24. Jūsų negalė yra:**

- Įgimta
- Įgyta

25. Kokia kompensacine technika naudojātės? (*pažymėkite arba įrašykite*)

- Neįgaliojo vežimėliu
- Ramentais/lazdele
- Vaikštyne
- Kita (*įrašykite*).....
- Nesinaudoju

26. Koks Jūsų pragyvenimo šaltinis?

- Gaunate atlyginimą
- Gaunate neįgalumo pensiją
- Kitos pajamos (*įrašykite*).....

Dėkojame už atsakymus

Vidinių ir išorinių veiksnių svarbos dirbančių ir nedirbančių moterų su judėjimo negalia dalyvavimui profesinėje veikloje palyginimas taikant *Stjudento (t)* kriterijų

1 lentelė. Statistiškai reikšmingas vidurkių skirtumas tarp grupių: dirbančių moterų (DM) ir nedirbančių moterų (NM)

Vidinių veiksnių apraiškos	Vidurkis		t	p
	DM	NM		
Psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus	4,51	4,15	2,38	0,019
Negalios priėmimas (priimti save ir savo negalią natūraliai)	4,15	4,17	-0,10	0,920
Jaustis lygiaverte kitiems	4,20	4,14	0,36	0,721
Pasitikėjimas savimi	4,58	4,49	0,75	0,455
Savęs pažinimas (ką galiu, ką moku, ko noriu)	4,28	3,93	2,24	0,027
Adekvatus savo galimybių vertinimas	4,06	3,88	1,17	0,244
Savikontrolė	4,09	3,89	1,27	0,209
Asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose	4,15	3,90	1,44	0,153
Optimizmas ateities atžvilgiu	4,04	3,81	1,20	0,233
Gebėjimas planuoti ir organizuoti	4,15	3,87	1,60	0,111
Gebėjimas būti iniciatyviam ir kūrybingam	4,20	3,81	2,30	0,023
Gebėjimas pritaikyti žinias praktiškai	4,45	3,85	3,41	0,001
Informacijos valdymo įgūdžiai	4,06	3,64	2,40	0,019
Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus	4,16	3,66	2,83	0,005
Gebėjimas dirbti komandoje	4,25	4,08	1,08	0,282
Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose	4,26	3,91	2,24	0,027
Gebėjimas spręsti problemas	4,20	4,02	1,20	0,233
Tolerancija	4,36	3,85	3,21	0,002
Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	4,13	3,93	1,30	0,195
Gebėjimas dirbti savarankiškai	4,28	4,14	1,00	0,323
Fizinis ir psichologinis savarankiškumas	4,21	4,09	0,81	0,418
Orientacija situacijoje ir jos kontrolė	4,19	4,07	0,70	0,484
Gebėjimas atstovauti save	4,35	4,07	1,74	0,085

2 lentelė. Statistiškai reikšmingas vidurkių skirtumas tarp grupių: dirbančių moterų (DM) ir nedirbančių moterų (NM)

Išorinių veiksnių apraiškos	Vidurkis		t	p
	DM	NM		
Valstybinė socialinė politika	4,33	4,08	1,39	0,168
Visuomenės nuostatos	3,92	3,88	0,20	0,839
Neįgaliųjų Nevyriausybės organizacijos (NVO)	4,06	3,88	0,93	0,354
Neįgaliųjų savipagalbos grupės	3,83	3,86	-0,17	0,866
Socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems	4,19	4,19	0,03	0,974
Aplinkos prieinamumas	4,42	4,07	1,92	0,057
Neįgaliųjų švietimas	4,24	4,17	0,37	0,709
Šeimos dalyvavimas ir parama įsidarbinant	4,02	3,85	0,93	0,354
Neįgaliųjų įtraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus	4,33	3,98	2,39	0,018
Informacijos prieinamumas	4,38	4,12	1,79	0,077
Profesijos įgijimas	4,39	4,22	1,10	0,274
Galimybė įsidarbinti	4,63	4,47	1,09	0,280
Tarpininko (asistento) pagalba	3,80	3,98	-0,94	0,348
Teigiamos darbdavių nuostatos	4,60	4,22	2,69	0,008
Bendradarbių parama ir palaikymas	4,38	4,33	0,34	0,738

Vidinių ir išorinių veiksnių faktorinės vertės

1 lentelė. Vidinių veiksnių pasiskirstymas pagal faktorinį svorį

Veiksniai	Jų raiškos rodikliai	Faktorinis svoris (F)
Vidinės psichologinės asmens savybės	Psichologinis atsparumas ir gebėjimas įveikti sunkumus	0,638
	Negalios priėmimas (priimti save ir savo negalią natūraliai)	0,753
	Jaustis visaverte	0,820
	Pasitikėjimas savimi	0,690
	Savikontrolė	0,562
	Asmeninis ir emocinis prisitaikymas naujose sąlygose	0,794
	Adekvatus savo galimybių vertinimas	0,711
	Savęs pažinimas (ką galiu, ką moku, ko noriu)	0,503
	Optimizmas ateities atžvilgiu	0,624
Organizaciniai gebėjimai	Orientacija situacijoje ir jos kontrolė	0,782
	Gebėjimas planuoti ir organizuoti	0,652
	Informacijos valdymo įgūdžiai	0,785
	Gebėjimas pritaikyti žinias praktiškai	0,781
Savarankiškumo gebėjimai	Gebėjimas atstovauti save	0,714
	Fizinis ir psichologinis savarankiškumas	0,764
	Gebėjimas spręsti problemas	0,584
	Gebėjimas dirbti savarankiškai	0,540
	Gebėjimas būti iniciatyviam ir kūrybingam	0,668
	Gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose	0,621
Komunikaciniai – kooperaciniai gebėjimai	Tarpasmeninio bendravimo įgūdžiai	0,622
	Tolerancija	0,655
	Gebėjimas dirbti komandoje	0,756
	Gebėjimas objektyviai vertinti save ir kitus	0,675

2 lentelė. Išorinių veiksnių pasiskirstymas pagal faktorinį svorį

Veiksniai	Jų raiškos rodikliai	Faktorinis svoris (F)
Išoriniai (kitų sistemų) veiksniai	Valstybės socialinė politika	0,508
	Neįgaliųjų savipagalbos grupės	0,847
	Visuomenės nuostatos	0,718
	Teigiamos darbdavių nuostatos	0,734
	Bendradarbių parama ir palaikymas	0,822
	Neįgaliųjų švietimas	0,624
	Profesijos įgijimas	0,549
	Galimybė įsidarbinti	0,629
	Tarpininko (asistento) pagalba	0,756
	Neįgaliųjų įtraukimas ir jų dalyvavimas priimant sprendimus	0,436
Įgalinantys visuomenės resursai (veiksniai)	Neįgaliųjų NVO	0,730
	Socialinių paslaugų teikimas neįgaliesiems	0,666
	Aplinkos prieinamumas	0,771
	Šeimos dalyvavimas ir parama įsidarbinant	0,510
	Informacijos prieinamumas	0,594