

DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į NEGALIĄ TURINČIUS ASMENIS IR GALIMYBĖS JUOS ĮDARBINTI

Ausma Sprudzanaitė, Justina Tylaitė, Donatas Austys
Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Sveikatos mokslų institutas

Raktažodžiai: negalia, darbdavių požiūris, įtraukimas į darbo rinką, darbdavių žinios, įdarbinimo kliūtys.

Santrauka

Įvadas. Moksliniai tyrimai parodė, kad asmenys su negalia įdarbinami rečiau, nei negalios neturintys asmenys. Darbdaviai turi lemiamą reikšmę nustatant neįgaliųjų padėtį darbo rinkoje, todėl jų požiūris ir žinios apie neįgaliuosius yra itin svarbūs veiksniai. Tyrimo tikslas – įvertinti neįgaliųjų įsadarbinimo Lietuvos įmonėse skatinančius veiksnius.

Metodai. Šio tyrimo metu sudaryta sisteminė atsitiktinė imtis ir 2021 metų kovo – balandžio mėnesiais apklausti 375 nuo 7 iki 30 darbuotojų turinčių Lietuvos įmonių atstovai. Originalaus klausimyno pagalba vertintas darbdavių požiūris į įvairius su neįgaliųjų įdarbinimu susijusius veiksnius.

Rezultatai. Nustatyta, kad iš viso neįgaliuosius buvo įdarbinusios 29 proc. įmonių. Didžioji įmonių dalis (43,0%) neįgaliuosius buvo įdarbinusios pagalbiniais darbuotojais, mažiausiai (18,7%) – vadovais. Daugiausia (81,3%) įmonių buvo įdarbinusios nematomos negalios darbuotojus, mažiausiai (3,7%) – intelekto bei raidos sutrikimus. Bendradarbiavimą su neįgaliųjų įdarbinimą skatinančiomis organizacijomis nurodė 6,7 proc. įmonių. Neįgaliuosius įdarbinusios įmonės statistiškai reikšmingai dažniau nurodė, kad bendradarbiauja su šiomis organizacijomis ($p < 0,001$). Atsakant į klausimą „Kokios, Jūsų nuomone, svarbiausios įdarbinimo strategijos, kurios būtų naudingos mažinant kliūtis įdarbinant neįgalųjį asmenį?“, daugiausia darbdavių įvardijo darbdavių mokesčių mažinimą ir paskatas, neįgaliųjų organizacijų pasitelkimą darbinant ar ieškant naujų darbuotojų bei neįgaliųjų praktikos programą (atitinkamai 65,9%; 45,9%; 45,1%). Atsakant į klausimą „Kokia informacija apie neįgaliuosius Jus įtikintų įdarbinti neįgalų asmenį?“, didžioji dalis (61,6%) respondentų teigė, kad informacija apie patenkinamus neįgaliojo darbo rezultatus paskatintų įdarbinti asmenį.

Didelė dalis tyrimo dalyvių nurodė tokius skatinančius veiksnius kaip įmonės produktyvumo didinimas ar kitų panašaus pobūdžio įmonių patirtis (atitinkamai 51,2%, 42,4%).

Išvados. Tik trečdalis tyrime dalyvavusių Lietuvos įmonių buvo įdarbinusios neįgaliuosius. Didžioji dalis šių įmonių buvo įdarbinusios nematomą negalią turinčius asmenis, dažniausiai pagalbiniais darbuotojais. Tik keletas įmonių buvo įdarbinusios intelekto bei raidos sutrikimų turinčius asmenis. Dauguma darbdavių kaip pagrindinius neįgaliųjų įdarbinimą skatinančius veiksnius išskyrė darbdavių mokesčių mažinimą, bendradarbiavimą su neįgaliųjų organizacijomis, neįgaliųjų praktikos programą. Dauguma darbdavių nurodė, kad neįgaliųjų įdarbinimo skatinimui padėtų informacija apie patenkinamus neįgaliojo darbo rezultatus, įmonės produktyvumo didinimą bei kitų panašaus pobūdžio įmonių patirtį.

Įvadas

Užimtumas žmogui yra ne tik pajamų šaltinis. Tai žmogaus tapatybės, nepriklausomybės, sveikatos ir socialinės gerovės dalis [1]. Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijoje, kurią Lietuva yra ratifikavusi, pripažįstama neįgaliųjų teisė dirbti lygiavertiškai su kitais asmenimis; tai apima teisę užsidirbti pragyvenimui laisvu pasirinkimu darbo rinkoje, kuri yra atvira priimti žmones su negalia. Ši konvencija draudžia visų formų diskriminaciją darbo rinkoje, skatina profesinio mokymo prieinamumą, skatina savarakiško darbo galimybes bei reikalauja tinkamų sąlygų darbo vietoje [2, 3].

Asmenys, kurių veikla dėl sveikatos sutrikimų buvo apribota, dažnai patiria finansinių sunkumų. Remiantis Valstybės duomenų agentūros 2022 m. duomenimis, ketvirtadalis (23,5%) 16-64 metų žmonių, kurių veikla dėl sveikatos sutrikimų buvo šiek tiek arba labai apribota, negali leisti sau pakankamai šildyti būsto, 58,8 proc. tos pačios gyventojų grupės asmenų negalėtų apmokėti nenumatytų išlaidų iš savo lėšų. 37 proc. Lietuvos gyventojų, kurių veikla dėl sveikatos

sutrikimų buvo apribota, yra ties skurdo rizikos lygiu [4]. Nepaisant to, moksliniai tyrimai rodo, kad negalę turintys asmenys įdarbinami rečiau, nei jos neturintys [1]. Remiantis Lietuvos profesinių sąjungų konfederacijos duomenimis, 2022 m. iš 143 tūkst. darbingo amžiaus neįgaliųjų Lietuvoje dirbo tik trečdalis, nors dirbančių galėtų būti dvigubai ar trigubai daugiau [5].

Moksliniai tyrimai parodė, kad darbdaviai turi lemiamą reikšmę nustatant neįgaliųjų padėtį darbo rinkoje. Jie nusprendžia, kaip skelbti laisvas darbo vietas, ką kviešti į pokalbius, kuriuos kandidatus įdarbinti ir kokias darbo, įskaitant ir darbo užmokesčio, sąlygas darbuotojams pasiūlyti [6]. Kiekvienas iš šių sprendimų neįgaliesiems gali būti arba palankus, arba priešiškas. Nepaisant šių sprendimų svarbos visuomenei, stebėtina mažai žinoma apie tai, kaip ir kodėl įmonės priima skirtingus sprendimus dėl negalią turinčių asmenų [7]. Moksliniai tyrimai rodo pozityvų darbdavių požiūrį į žmones su negalia [8, 9]. 2021 metais publikuotas tyrimas, kurio metu apklausti 1758 darbdaviai, atskleidė, jog didžioji dalis darbdavių yra teigiamai nusiteikę dėl neįgalių asmenų įdarbinimo, tačiau rezultatai parodė prieštarą, nes iš minėtų darbdavių tik 16 proc. buvo įdarbinę asmenį, turintį negalią. Regresinė analizė parodė, kad įmonės dydis reikšmingai susijęs su pozityvesniu požiūriu ir didesne tikimybe įsidarbinti [9]. Nustatyta, kad darbdaviai dažnai išreiškia rūpestį dėl neįgaliųjų įdarbinimo išlaidų, galimo patirties ir įgūdžių trūkumo darbui atlikti. Didelės įmonės rečiau išreiškia rūpestį dėl sąnaudų ir dažniausiai nurodo, kad vadovams kyla problemų dėl vadovavimo neįgaliesiems. Mažos įmonės dažniau išreiškia rūpestį dėl neįgaliųjų veiklos produktyvumo bei jiems sunkiau užtikrinamų saugių darbo sąlygų [10].

Lietuvoje trūksta mokslinių tyrimų, vertinančių darbdavius skatinančius neįgaliųjų įtraukimo į darbo rinką veiksmus, svarbius tobulinant ar rengiant naujas įdarbinimo praktikas.

Tyrimo tikslas – įvertinti neįgaliųjų įsidarbinimą Lietuvos įmonėse skatinančius veiksmus.

Tyrimo medžiaga ir metodai

Tyrimo imtis. Duomenys šiam tyrimui buvo renkami 2021 metų kovo – balandžio mėnesiais. Tyrime buvo pakviestos dalyvauti visos Lietuvoje registruotos įmonės, kuriose tuo metu dirbo nuo 7 iki 30 darbuotojų. Pirmiausia kvietimai dalyvauti tyrime buvo išsiųsti visoms minėtoms įmonėms elektroniniu paštu ir respondentai galėjo atsakyti į elektronines anketas jiems patogiu metu. Vėliau, siekiant padidinti atsakomumo dažnį, išlaikant sistemingos atsitiktinės imties sudarymo principus, buvo susisiekiama su kas 50 anketos neužpildžiusia įmone te-

lefonu ir anketa buvo pildoma tiesioginio interviu būdu.

Tyrimo priemonės. Tyrimo duomenys rinkti anketinės apklausos būdu. Anketą įmonių atstovai galėjo pildyti savarankiškai arba tiesioginio struktūruoto interviu metu. Nors dėl pakankamai didelės imties užtikrinimo duomenų rinkimo proceso metu nebuvo įmanoma išvengti įmonių, užpildžiusių klausimyną, registravimo, tačiau įmonių identifikavimo duomenys kitais tikslais tyrime nebuvo naudojami. Jokie duomenys, leidžiantys tiesiogiai identifikuoti įmonių darbuotojus, nebuvo renkami. Įmonėms pateikiamą klausimyną sudarė 34 klausimai. Šiame straipsnyje nagrinėjami įmonių atsakymai į 9 uždaro tipo klausimus apie neįgaliųjų įdarbinimo šiose įmonėse faktą, negalios įgijimo laiką, negalios kategoriją, negalią turinčių darbuotojų lytį, amžių, užimamą pareigų kategoriją, bendradarbiavimo su neįgaliųjų organizacijomis faktą, požiūrį į neįgaliųjų įdarbinimo strategijas bei neįgaliųjų įdarbinimą skatinančius veiksmus. Įmonių klausta ir apie jose dirbančių negalią turinčių darbuotojų skaičių.

Statistinė analizė. Atlikta aprašomoji statistinė analizė. Tyrimo dalyvių pasiskirstymo grupėse skirtumams vertinti naudotas χ^2 testas. Kai bent 20 proc. tikėtinų reikšmių buvo mažesnės už 5, naudotas Fišerio (Fisher's) tikslusis testas. Naudotas statistinio reikšmingumo lygmuo $\alpha = 0,05$. Statistiškai reikšmingai besiskiriančiomis grupėmis laikytos tos, kurių $p \leq 0,05$.

Tyrimo rezultatai

Iš šiame tyrime dalyvavusių 375 įmonių, neįgaliuosius buvo įdarbinusios 29 proc. ($n=107$) įmonių. Beveik pusė (45%) iš jų įdarbino po 1 neįgalųjį, trečdalis (29%) po 2, penktadalis (18%) įdarbino po 3 - 5, kitos (8%) – nuo 6 iki 23 darbuotojų.

Didžioji dalis (83,2%) tyrimo dalyvių teigė turintys neįgalųjį darbuotoją, kurio negalia buvo įgyta (įgimta) prieš jį įdarbinant, kiti (16,8%) atsakė, kad jų įdarbintas darbuotojas įgijo negalią jau po įsidarbinimo. Tarp neįgaliuosius įdarbinusių tyrimo dalyvių įmonės, įdarbinusios tik neįgalius vyrus, sudarė 44,9 proc., tik moteris – 30,8 proc., tiek neįgalius vyrus, tiek moteris įdarbino 24,3 proc. mišrių įmonių. Dauguma įmonių neįgaliuosius įdarbino pagalbiniais

1 lentelė. Tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal negalią turinčių darbuotojų pareigas ($n=107$).

Pareigos	Įmonių skaičius (n)	Santykinis dažnis (%)
Pagalbinio darbuotojo	46	43,0
Administracinės	44	41,1
Gamybinės	27	25,2
Klientų aptarnavimo	24	22,4
Vadovo	20	18,7

darbuotojais. Mažiausiai neįgaliųjų buvo įdarbinti vadovais (1 lentelė).

Didžiausia dalis neįgaliuosius įdarbinusių įmonių buvo įdarbinusios nematomą negalią turinčius darbuotojus, mažiausia dalis – turinčius intelekto bei raidos sutrikimų (2 lentelė). Dauguma (54,2%) įmonių buvo įdarbinusios 30-39 metų neįgaliuosius, 40-49 metų neįgaliuosius buvo įdarbinusios 43 proc. įmonių, 50-59 metų – 29,9 proc., 18-29 metų – 16,8 proc., o 60 metų ir vyresnius – 8,4 proc. įmonių.

Neįgaliųjų įdarbinimą skatinantys veiksniai.

Bendradarbiavimą su organizacijomis, skatinančiomis neįgaliųjų įdarbinimą, nurodė 6,7 proc. tyrime dalyvavusių įmonių. Neįgaliuosius įdarbinusios įmonės statistiškai reikšmingai dažniau nurodė, kad bendradarbiauja su šiomis organizacijomis ($p < 0,001$) (3 lentelė).

Daugiausiai (2,1%) įmonių bendradarbiavo su Lietuvos neįgaliųjų draugija, kiek mažiau (1,6%) su Lietuvos aklųjų ir silpnaregių sąjunga, su Lietuvos žmonių su negalia sąjunga (1,3%), su Lietuvos neįgaliųjų forumu (0,8%), su Lietuvos paraplegikų asociacija ir Lietuvos kurčiųjų draugija (0,5%) bei su Lietuvos asociacija „Gyvastis“ ir Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“ (0,3%).

Atsakydami į klausimą „Kokios, Jūsų nuomone, svarbiausios įdarbinimo strategijos, kurios būtų naudingos mažinant kliūtis įdarbinant neįgalųjį asmenį?“, daugiausia (65,9%) darbdavių įvardijo darbdavių mokesčių mažinimą ir paskatas, pusė (45,9%) nurodė neįgaliųjų organizacijų pasitelkimą darbinant ar ieškant naujų darbuotojų, panaši dalis (45,1%) tyrime dalyvių nurodė neįgaliųjų praktikos programas (1 pav.).

2 lentelė. Tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal įdarbintų neįgaliųjų negalios kategorijas ($n=107$).

Negalios kategorija	Įmonių skaičius (n)	Santykinis dažnis (%)
Nematoma negalia	87	81,3
Motorinių funkcijų sutrikimas	30	28,4
Klausos negalia	24	22,4
Regos negalia	15	14,0
Psichinės-socialinės ligos	12	11,2
Intelekto raidos sutrikimai	4	3,7

3 lentelė. Tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal neįgaliųjų įdarbinimo faktą ir bendradarbiavimą su organizacijomis, kurios skatina neįgaliųjų įdarbinimą.

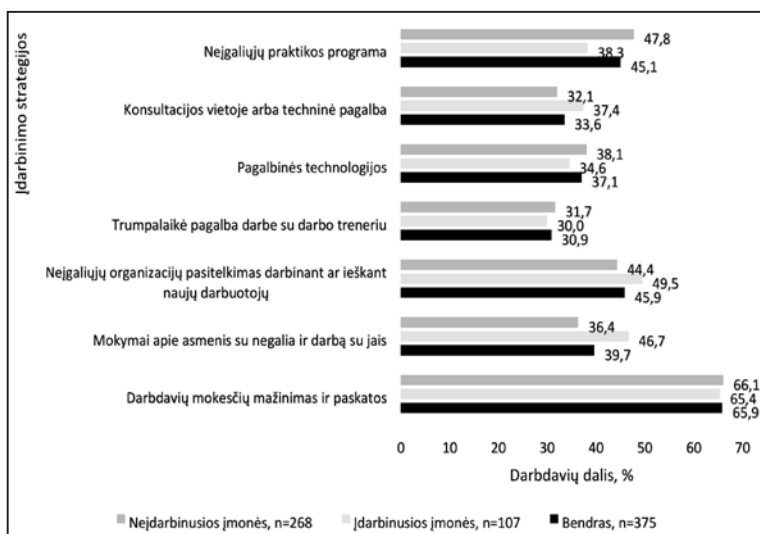
Bendradarbiavimas su neįgaliųjų įdarbinimą skatinančiomis organizacijomis	Iš viso ($n=375$)		Įdarbinusios įmonės ($n=107$)		Neįdarbinusios įmonės ($n=268$)		p reikšmė
	n	%	n	%	n	%	
Bendradarbiauja	25	6,7	17	15,9	8	3,0	<0,001
Nebendradarbiauja	350	93,3	90	84,1	160	97,0	

Atsakydami į klausimą „Kokia informacija apie neįgaliuosius Jus įtikintų įdarbinti neįgalų asmenį?“, didžioji dalis (61,6%) tyrime dalyvių nurodė informaciją apie patenkinamus neįgaliojo darbo rezultatus. Didelė dalis tyrime dalyvių pasirinko atsakymo variantus „Įmonės produktyvumo didinimas“ bei „Kitų panašaus pobūdžio įmonių teigiama patirtis“ (atitinkamai 51,2% ir 42,4%). Mažiausiai tyrime dalyvių (27,5%) pasirinko atsakymą „Pateikta statistika ir tyrimai“. Nustatyta, kad tyrime dalyvių pasiskirstymas atsakant į šį klausimą pagal neįgaliųjų įdarbinimo faktą buvo panašus ($p > 0,05$) (2 pav.). Be to, tyrime dalyviai turėjo galimybę patys įrašyti, kokia informacija įtikintų juos įdarbinti neįgalųjį. Vienas iš neįgaliuosius įdarbinusių darbdavių teigė, kad patys neįgalieji turėtų būti aktyvesni ir dalyvauti darbo rinkoje taip pat, kaip ir negalios neturintys asmenys. Jis nurodė manantis, kad yra skirtingų darbo pozicijų, kur nėra skirtumo, ar darbuotojas yra neįgalus. Darbdavys teigė, kad nemato prasmės specialiai ieškoti neįgalaus asmens savo įmonei, nes tai yra per daug sudėtinga ir imlu laiko atžvilgiu.

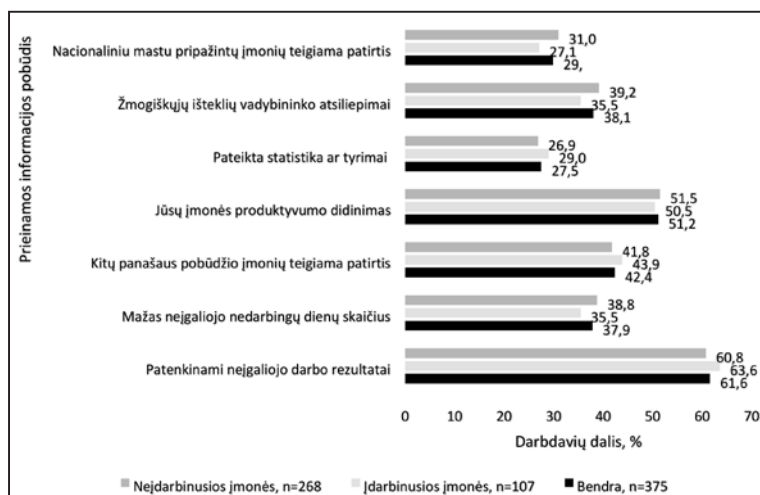
Diskusija

Remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos 27 straipsniu, konvenciją ratifikavusios valstybės pripažįsta neįgaliųjų lygias teises dirbti bei užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo pasiūlymo darbo rinkoje. Šiuo straipsniu draudžiama diskriminacija dėl neįgalumo (įdarbinimo sąlygų, priėmimo į darbą, darbo išsaugojimo, karjeros galimybių ar saugių ir sveikatai palankių darbo sąlygų klausimais). Konvenciją ratifikavusios šalys įsipareigojo skatinti neįgaliųjų įdarbinimą tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje [11]. Nepaisant vyraujančios politikos, darbdaviai atlieka pagrindinį vaidmenį įdarbinimo procese ir vis dar didelė dalis darbdavių nusprendžia neįdarbinti neįgaliųjų [12]. Iš šio tyrimo dalyvavusių 375 Lietuvoje registruotų privačių įmonių, neįgaliuosius įdarbino tik 29 proc. įmonių. Kartais neįgalieji gali likti neįdarbinti dėl žinių apie negalią trūkumo ar nesupratimo apie negalią turinčių žmonių poreikius [12]. Tyrimai rodo, jog žmonės su negalia įdarbinami rečiau nei negalios neturintys asmenys bei dažniau patiria neįgiamą darbo patirtį. Neįgalieji linkę gauti mažesnę vidutinę darbo užmokestį, dažniau sulaukia neįgiamo darbdavių požiūrio ir patiria mažesnę pasitenkinimą darbu [13]. Nors nustatyta,

kad darbdaviai dažnai pasisako už žmonių su negalia įdarbinimą (ypač turėjusių darbinės patirties), tačiau išreiškia mažesnę pasitikėjimą neįgalių darbuotojų veiklos produktyvumu ir darbo kokybės užtikrinimu [12]. Šiame tyrime didžioji įmonių dalis (43,0%) įdarbino neįgaliuosius pagalbiniais darbuotojais, mažiausia (18,7%) – vadovais. Daugiausia (81,3%) įmonės buvo įdarbinusios nematomos negalios darbuotojų ir tik maža dalis (3,7%) įmonių buvo įdarbinusios intelekto ar raidos sutrikimų turinčius darbuotojus. Panašius rezultatus rodo ir kiti moksliniai tyrimai: asmenų, turinčių intelekto raidos sutrikimų, užimtumo rodikliai žemi [14]. 2011 metais JAV atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 320 įmonių, atskleidė, kad svarbiausios trys neįgaliųjų įdarbinimo kliūtis mažinančios strategijos buvo darbdavių mokesčių mažinimas ir paskatos (79,2%), mokymai apie asmenis su negalia ir darbą su jais (76,9%) bei neįgaliųjų organizacijų pasitelkimas dirbant ar ieškant naujų darbuotojų (69,9%) [10]. Mūsų atliktame tyrime aiškinantis Lietuvos darbdavių svarbiausias įdarbinimo strategijas, daugiausia respondentų įvardino darbdavių mokesčių mažinimą ir paskatas (65,9%), neįgaliųjų organizacijų pasitelkimą dirbant ar ieškant naujų darbuotojų (45,9%) ir neįgaliųjų praktikos programą (45,1%). JAV darbdavių nuomone, svarbiausia informacija, kuri įtikintų įdarbinti neįgaliuosius, buvo patenkinami neįgaliojo darbo rezultatai bei mažas neįgaliojo nedarbingų dienų skaičius (72,9%). Panašiu dažnumu įvardinta ir kitų panašaus pobūdžio įmonių teigiama patirtis (71,8%) bei jų įmonės produktyvumo didinimas (69,5%) [10]. Dauguma mūsų tyrime dalyvavusių įmonių įvardijo informaciją apie patenkinamus neįgaliojo darbo rezultatus (61,6%), įmonės produktyvumo didinimą (51,2%) ir kitų panašaus pobūdžio įmonių patirtį (42,4%). Remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos stebėsenos 2021 metų rodikliais, siekiant darbo rinkos politikos efektyvumo gerinimo, yra rengiamas negalią turinčių asmenų užimtumo modelis, kuris turėtų sudaryti geresnes sąlygas užimtumui atviroje darbo rinkoje. Siekiama, kad 2030 m. darbo rinkoje užimtų darbingo amžiaus neįgaliųjų dalis siektų bent 47 procentus [15].



1 pav. Tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymas (proc.) pagal negalią turinčių asmenų įdarbinimo faktą, atsakant į klausimą, kokias svarbiausias neįgaliųjų įdarbinimą skatinančias strategijas jie pasirinktų



2 pav. Tyrime dalyvavusių įmonių pasiskirstymas (proc.) pagal negalią turinčių asmenų įdarbinimo faktą ir prieinamą informaciją, kurios įmonėms trūksta įdarbinant negalią turinčius asmenis

Išvados

1. Tik trečdalis tyrime dalyvavusių Lietuvos įmonių buvo įdarbinusių neįgaliuosius. Didžioji dalis šių įmonių buvo įdarbinusios nematomą negalią turinčius asmenis, dažniausiai neįgaliesiems skyrė pagalbinę pareigą. Tik keletas įmonių buvo įdarbinusios intelekto bei raidos sutrikimų turinčius asmenis.

2. Dauguma tyrime dalyvavusių darbdavių nurodė, kad neįgaliųjų įdarbinimo skatinimui padėtų darbdavių mokesčių mažinimas ir paskatos, bendradarbiavimas su neįgaliųjų organizacijomis bei neįgaliųjų

praktikos programos. Įdarbinimą skatintų informacija apie patenkinamus neįgaliojo darbo rezultatus, įmonės produktyvumo didinimą bei kitų panašaus pobūdžio įmonių patirtį.

Literatūra

- Gupta S, Sukhai M, Wittich W. Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. *PLoS ONE* 2021;16(11):e0260160. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260160>
- World Health Organization, The World Bank. World Report on Disability. <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability>
- United Nations. Convention on the Rights of Persons with Disabilities. New York, United Nations, 2006.
- Valstybės duomenų agentūra. Rodiklių duomenų bazė - Oficialiosios statistikos portalas. [https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R079#/#](https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S3R079#/)
- Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Pokyčiai nuo 2023 m. žmonių su negalia įsitraukimui į darbo rinką. <https://www.lpsk.lt/2022/11/29/pokyciai-nuo-2023-m-zmoniu-su-negalia-isistraukimui-i-darbo-rinka/>
- Bills DB, Di Stasio V, Gërxfhani K. The Demand Side of Hiring: Employers in the Labor Market. *Annu Rev Sociol* 2017;43(1):291-310. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081715-074255>
- Bredgaard T. Employers and Active Labour Market Policies: Typologies and Evidence. *Social Policy and Society* 2018;17(3):365-377. <https://doi.org/10.1017/S147474641700015X>
- Kaye HS, Jans LH, Jones EC. Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *J Occup Rehabil* 2011;21(4):526-536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Bredgaard T, Salado-Rasmussen J. Attitudes and behaviour of employers to recruiting persons with disabilities. *Alter* 2020;15(1):61-70. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2020.04.004>
- Houtenville AJ, Kalargyrou V. People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly* 2012;53(1):40-52. <https://doi.org/10.1177/1938965511424151>
- Lietuvos Respublikos Seimas. Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvus protokolas. Vilnius: Žin, 2010, 71-3561. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.335882>
- Vornholt K, Villotti P, Muschalla B, Bauer J, Colella A, Zijlstra F, ir kt. Disability and employment - overview and highlights. *Eur J Work Organ Psychol* 2018;27(1):40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Romeo M, Yepes-Baldó M, Lins C. Job satisfaction and turnover intention among people with disabilities working in Special Employment Centers: The moderation effect of organizational commitment. *Frontiers in Psychology* 2020;11:1035. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>
- Holwerda A. Work outcome in young adults with disabilities. Groningen: University of Groningen, the Netherlands 2013. https://pure.rug.nl/ws/portalfiles/portal/2388295/06_c6.pdf
- Neįgalųjų reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Neįgalųjų teisių konvencija // Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių konvencijos stebėsenos rodikliai už 2021 metus. <https://www.ndt.lt/wp-content/uploads/Jungtiniu-Tautu-Neigaliuju-teisiu-konvencijos-stebesenos-rodikliai-uz%CC%8C-2021-m.-2.pdf>

EMPLOYERS' ATTITUDE TOWARDS PERSONS WITH DISABILITIES AND POTENTIALITY TO EMPLOY THEM

A. Sprudzanaitė, J. Tylaitė, D. Austys

Keywords: disability, attitudes of employers, work, inclusion, employment barriers.

Summary

Background. Studies show that people with disabilities tend to be employed less frequently than people without disabilities. Employers have a main role in employment of people with disabilities. Therefore, their attitude and knowledge about disabled people is extremely important. The aim of this study - to evaluate factors promoting employers to employ disabled people.

Methods. The data for this study were collected in March and April 2021. This study included a systematic random sample of 375 representatives of Lithuanian companies with 7 to 30 employees. They were interviewed using an original questionnaire about attitude of employers to various factors associated with the employment of people with disabilities.

Results. One third (29%) of the companies had employees with disabilities. The largest part of the sample (43.0%) employed disabled employees for the positions of support workers, the smallest part (18.7%) – for leading positions. The majority (81.3%) of companies employed workers with invisible disabilities, only few (3.7%) had employees with intellectual disabilities. A small number (6.7%) of the companies indicated cooperation with organizations promoting the employment of disabled people. Companies which had disabled employees statistically significantly more often indicated cooperation with these organizations ($p < 0.001$). In response to the question “In your opinion, what are the most important employment strategies that would be useful for reduction of barriers to employ a person with a disability?”, the most employers indicated tax reductions and incentives for employers, cooperation with organisations specialized in hiring employees with disabilities, and an internship program for the disabled (respectively, 65.9%, 45.9%, 45.1%). In response to the question “What information about disabled people would convince you to hire a disabled person?”, the majority (61.6%) of the respondents indicated that

information about the satisfactory work results of a disabled persons would encourage them to hire a person with disability. Also, a large number of respondents indicated the improvement of the company's productivity or the experience in the similar companies (51.2%; 42.4%, respectively).

Conclusions. Only one third of the Lithuanian companies that participated in this study had employees with disabilities. The majority of these companies employed persons with invisible disabilities, mostly for the position of support worker. Only a few companies had employees with intellectual and developmental disabilities. Tax reductions, cooperation with organisations specialized in hi-

ring employees with disabilities, internship programs for the disabled, also information about the satisfactory results of the work of the disabled persons, increasing the company's productivity and the experience of other similar companies were indicated as factors that could encourage employment of people with disabilities by the most of the companies.

Correspondence to: donatas.austys@mf.vu.lt

Gauta 2024-02-22

KVIEČIAME PRENUMERUOTI „SVEIKATOS MOKSLŲ“ ŽURNALĄ 2024 METAIS!

Žurnalas „Sveikatos mokslai“ (Index Copernicus, EBSCO host (Academic Search Complete), Gale (Academic OneFile), ProQuest (Ulrich's, Summon), Australia (ERA) 2012 Journal List (ERA ID 34962) skirtas visų specialybių gydytojams, slaugytojams ir kitiems specialistams, spausdina mokslinius straipsnius lietuvių, anglų kalbomis. Reikalavimai straipsniams atitinka mokslo leidiniams keliamus reikalavimus. **Žurnalas spaudos kioskuose neparduodamas. Žurnalą, kuris leidžiamas kartą per du mėnesius, galima užsiprenumeruoti visuose Lietuvos pašto skyriuose ir internetu: www.prenumeruok.lt**

Prenumeratos kaina (įskaičiuotas PVM mokestis): metams – 43,56 EUR, šešioms mėnesiams – 21,76 EUR, keturiems mėnesiams – 14,52 EUR, dviem mėnesiams – 7,26 EUR. (Kainos nurodytos be „Lietuvos pašto“ antkainio). **Prenumeratos kodas: 5348.**

Žurnalo autoriams straipsnių spausdinimas ir jų internetinė sklaida mokama.

Redakcija