

Nuotolinis darbas – neįgaliųjų užimtumo kokybės gerinimo būdas

Eglė Bilevičiūtė

Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Administracinės teisės ir proceso katedros daktarė, docentė
Mykolas Romeris University, Faculty of Law, Department of Administrative Law and Procedure, PhD, Assistant Professor
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
El. paštas: eglek@mruni.lt
Asmeninis tinklalapis: <http://eglek.home.mruni.lt/>

Tatjana Bilevičienė

Mykolo Romerio universiteto Ekonomikos ir finansų valdymo fakulteto Verslo ekonomikos katedros lektorė
Mykolas Romeris University, Faculty of Economics and Finance Management, Department of Business Economics, lecturer
Ateities g. 20, LT-2057 Vilnius
El. paštas: tbilev@mruni.lt
Asmeninis tinklalapis: <http://tbilev.home.mruni.lt/>

Lisabonos strategija buvo siekiama spręsti išsamių ir integruotų socialinių, ir rinkos reformų poreikio klausimą. Lanksčios socialinės apsaugos koncepcijos tikslas – modernizuoti darbo organizavimą ir darbo santykius. Neįgaliųjų užimtumo problema yra iš dalies susijusi su technikos naujovėmis darbo rinkoje. Naujos informacinės ir ryšių technologijos suteikia daugiau galimybių kurti modernias darbo vietas, kurios kompensuoja tradicinių darbo vietų praradimą. Nuotolinis darbas tam tikromis aplinkybėmis suteikia neįgaliesiems pasirinkimo galimybę, gerina užimtumo kokybę. Autorių atlikto neįgaliųjų nuomonės tyrimo ir ekspertinio vertinimo analizė leido nustatyti neįgaliųjų užimtumo kokybės veiksnius, jų sandarą ir įrodyti, kad nuotolinio darbo modelio taikymas gali pagerinti neįgaliųjų užimtumo kokybę, palyginti su dabartine jų profesinės reabilitacijos ir įdarbinimo sistema. Straipsnyje autorės nagrinėja atlikto darbo rezultatus.

Įvadas

Europos Sąjungoje šiuo metu gyvena daugiau nei 50 milijonų žmonių, turinčių negalią, tai sudaro 15 procentų visų gyventojų. Šiuo metu Europos Sąjunga (ES) įgyvendina didesnio lankstumo darbo rinkoje kūrimo strategiją, siekia modernizuoti darbo organizavimą ir darbo santykius, nepamiršdama darbuotojų saugumo ir socialinės apsaugos. Užimtumas – tai svarbiausias būdas visapusiškai, aktyviai ir lygiomis teisėmis dalyvauti visuomenės gyvenime. Neįgaliųjų užimtumo problema iš dalies susijusi su nuolatiniiais poslinkiais darbo rinkoje ir technikos naujovėmis. Informacinių ir ryšių technologijų (IRT) taikymas gali suteikti neįgaliesiems didesnių galimybių gauti darbo vietas.

Vertinant tik kiekybinius užimtumo ir nedarbo rodiklius, dažnai nepastebimas nekokybiškas darbas – užimtumas nekvalifikuotame, mažai apmokame darbe. Ekonominė ir socialinė politika pasireiškia užimtumo kokybe, tai platesnis ekonomikos rodiklis negu tokie standartiniai rodikliai kaip nedarbo lygis arba bendrasis vidaus produktas. Užimtumo kokybė turi ypatingą reikšmę neįgaliesiems, nes suteikia papildomą motyvaciją prasmingai dirbti. Nuotolinis darbas leidžia efektyviau reguliuoti darbo ir laisvalaikio pusiausvyrą, suteikia darbuotojams galimybę lanksčiai organizuoti savo darbo laiką, gali pagerinti neįgaliųjų užimtumo kokybę. Darbdaviai dažnai sudaro nuotolinio darbo planus neįgaliesiems kaip pigią darbo vietos pritaikymo alternatyvą (Gajendran, Harrison, 2007).

Analizuojant mokslinę literatūrą, galima pastebėti socialinio modelio, užimtumo kokybės ir nuotolinio darbo bei IRT taikymo lygio ryšį. Neįgaliųjų nuotolinio darbo modelio pranašumams įvertinti svarbu nustatyti veiksnius, nuo kurių priklauso neįgaliųjų užimtumo kokybė, ir pritaikyti tinkamą jų vertinimo metodiką.

Užimtumo kokybės modelio ir nedalyvavimo darbo rinkoje dėl ligos ir negalios bei nuotolinio darbo namuose ryšys

Kirsten Sehnbruch (2004) teigia, kad vertinant socialinius reiškinius užimtumo kokybė turi tokią pat reikšmę, kaip ir užimtumo kiekybinės charakteristikos. Roopali Johri (2005) nustatė, kad užimtumo kokybė – tai subjektyvi ir daugialypė sąvoka, o mokslinėje literatūroje nėra vieno jos apibrėžimo. Užimtumo kokybę galima nustatyti taikant objektyvius darbo rinkos rodiklius, vertinant darbuotojo savybes ir darbo sąlygas, nustatant darbuotojo pasitenkinimo darbo sąlygomis subjektyvųjį požiūrį. R. Johri užimtumo kokybę trumpai apibūdina kaip darbo organizaciją, tenkinančią ir verslo, ir darbuotojo poreikius. Užimtumo kokybė yra daugybės veiksnių funkcija. Daugiausia ji priklauso nuo darbuotojo asmeninių poreikių ir aplinkybių, tenka taikyti kriterijus, kurie yra visiškai subjektyvūs.

Užimtumo kokybė tapo ekonominės politikos dalimi. Europos lygmeniu užimtumo kokybės rodikliai įtraukti į Europos darbo strategiją (Communication..., 2001). Europos užimtumo kokybės apibrėžimas numato dešimt rodiklių grupių: darbo kokybė, visą gyvenimą trunkantis mokymas ir karjeros tobulinimas, lyčių lygybė, sveikata ir saugumas darbe, lankstumas ir saugumas, prieiga prie darbo rinkos, darbo organizacija ir darbo gyvenimo balansas, socialinis dialogas ir darbuotojo dalyvavimas, įvairovė ir nediskriminacija, ekonominė veikla ir produktyvumas. Dviejų pirmų grupių rodikliai apibūdina būtent darbo savybes, o kitų aštuonių grupių rodikliai – platesnį darbo rinkos kontekstą (Davoine, 2006). Richard Layard (2005) teigia, kad empiriniai tyrimai ir teoriniai metodai nu-

stato būtinybę papildyti užimtumo kokybės vertinimą pasitenkinimo darbu sąvoka.

Lucie Davoine (2006) atliko užimtumo kokybės Europoje empirinę analizę, taikydamas G. Esping-Andersen (1990) ir Jacqueline O'Reilly (2005) darbus, kuriuose socialinės gerovės valstybės modeliai susieti su užimtumo kokybės matmenimis. L. Davoine pradėjo analizę nuo Lakeno rodiklių, bet įvedė kai kuriuos papildymus ir išskyrė keturis užimtumo kokybės modelius: socialiniam demokratiniam modeliui atstovauja Švedija, Danija ir Suomija, liberaliajam modeliui – Didžioji Britanija ir Nyderlandai, Pietų Europos modeliui priklauso Graikija, Ispanija, Italija ir Portugalija ir žemyno modeliui – Vokietija, Prancūzija, ir Belgija. Šis tyrimas patvirtino užimtumo kokybės ir šalies socialinio modelio ryšį, užimtumo kokybės gerinimo būtinumą.

Straipsnio autorių atlikta pirmiau minėtų šalių nedalyvavimo darbo rinkoje dėl ligos ir negalios (Study..., 2007) ir nuotolinio darbo namuose bei kompiuterių naudojimo darbe (Fourth..., 2005) duomenų hierarchinė klasterinė analizė leido išskirti du klasterius. Pirmam klasteriui priklauso Pietų Europos modelio ir žemyno modelio šalys, antram – socialinio demokratinio ir liberaliojo modelio šalys. Toks pasiskirstymas suteikia galimybę kalbėti apie neįgaliųjų nedarbo lygio, nuotolinio darbo bei kompiuterių naudojimo darbe ir užimtumo kokybės modelio ryšį.

Neįgaliųjų užimtumo kokybės rodiklių įvertinimas

Analizuojant Lietuvos ir užsienio mokslininkų tyrimų rezultatus (Career..., 2005; Sehnbruch, 2004; Skučienė, Šumskaitė, 2005), galima išskirti pagrindines priežastis, trukdančias neįgaliesiems sėkmingai įsidarbinti ir dirbti.

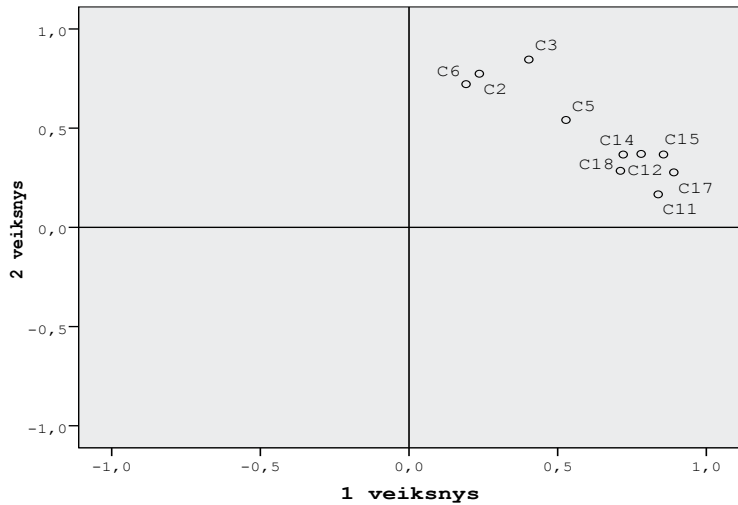
2008 m. spalį Mykolo Romerio universiteto dėstytoja T. Bilevičienė atliko 130 neįgaliųjų respondentų nuomonės tyrimą. Tyrimas atliktas anketinės apklausos būdu. Vykdyti apklausą padėjo Lietuvos invalidų draugija ir neįgaliųjų verslo plėtros centrai.

Tyrimo rezultatų analizė parodė neblogą neįgaliųjų e. įtraukties lygį. Dauguma respondentų (87 procentai vyrų ir 67 procentai moterų) turėjo namuose kompiuterius, 65 procentai vyrų ir 56 procentai moterų – interneto prieigą. Darbo kompiuteriu įgūdžių neturėjo tik 11 procentų respondentų, 41 procentas visų respondentų kompiuteriu dirba laisvai. 86 procentams apklaustųjų negalia neriboja darbo kompiuteriu galimybių, tik 5 procentams apklaustųjų reikalingos specialios programos, 11 procentų – speciali technika.

Statistinė analizė taikant Pirsono χ^2 (Pearson *chi square*) kriterijų patvirtino nulinę hipotezę H_0 – nuotolinio darbo priimtumas nepriklauso nuo darbo kompiuteriu įgūdžių lygio ($p = 0,107$), ir alternatyvias hipotezes: H_A – nuotolinio darbo priimtumas priklauso nuo darbinumo lygio ($p = 0,002$), H_A – nuotolinio darbo priimtumas priklauso nuo negalios pobūdžio ($p = 0,000$).

Trukdančių neįgaliesiems įsidarbinti ir dirbti priežasčių analizė buvo skirta pagrindiniams neįgaliųjų užimtumo kokybės rodikliams ir jų svoriams nustatyti. Skirtumams tarp trukdančių neįgaliesiems įsidarbinti rodiklių nustatyti buvo taikoma faktorinė analizė ($KMO=0,847$, *Bartlett's Test of Sphericity p-level=0,000*). Pagal *Kaiser* kriterijų ir *Catell scree* kriterijų buvo nustatyti du neįgaliųjų įsidarbinimo veiksniai.

Pirmas veiksnys – darbo vietos (aplinkos) pritaikymas neįgaliesiems (nepritaikyta aplinka neįgaliųjų darbui (C2), nepakankamas aprūpinimas kokybiška kompensacine technika (C3), nelankstus darbo grafikas (C6)). Antras veiksnys – neįgaliųjų profesinė kvalifikacija ir darbo galimybės (žema kvalifikacija (C11), arti gyvenamosios vietos nėra laisvų darbo vietų (C12),



1 p a v. *Trukdančių neįgaliesiems įsidarbinti ir dirbti priežasčių žemėlapis*

nežino, kokį darbą norėtų dirbti (C14), nėra darbo pagal profesiją (C15), neturi profesijos ir galimybių jos įgyti (C17), neturi galimybių persikvalifikuoti (C18)). Atskirai galima išskirti rodiklį: neteikiamos transporto paslaugos nuvykti į darbą ir parvykti iš jo (C5), kuris vienodai priklauso nuo abiejų veiksnių. Pasuktas rodiklių žemėlapis (žr. pav.) rodo šių veiksnių tarpusavio ryšį. Kiekvieno veiksnio komponentų reikšmių koeficientai pateikiami 1 lentelėje.

Nuotolinio darbo tinkamumą neįgaliųjų užimtumui gerinti galima įvertinti taikant neįgaliųjų užimtumo kokybės rodiklius, ekspertinio vertinimo ir alternatyvų atrankos metodą. Ekspertai buvo atrinkti netikimybinės atrankos būdu, vertinant jų profesinę kompetenciją ir pareigas. Lietuvoje nedaug specialistų gali kokybiškai įvertinti neįgaliųjų socialinės ir profesinės rehabilitacijos būklę, neįgaliųjų užimtumo kokybę. Todėl kaip ekspertai buvo apklausti neįgaliųjų organizacijų atstovai ir asmenys, atsakingi už neįgaliųjų profesinę rehabilitaciją. Remiantis ekspertų nuomone neįgaliųjų užimtumo kokybės rodikliai buvo susieti su neįgaliųjų įsidarbinimo ir darbo problemomis ir įvertinti atsižvelgiant į dabartinės profesinės rehabilitacijos ir įdarbinimo sistemos bei nuotolinio darbo modelį (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Neįgaliųjų užimtumo kokybės rodikliai

Neįgaliųjų įsidarbinimo ir darbo problema	Komponentų svoriai		Užimtumo kokybės rodiklis	Rodiklio ekspertinis įvertis	
	1 veiksnys+	2 veiksnys		Dabartinis profesinės rehabilitacijos ir įdarbinimo modelis	Nuotolinio darbo modelis
Nepritaikyta aplinka neįgaliųjų darbui (C2)	-0,197	0,459	Darbo vietos pritaikymas neįgaliesiems	0,25	0,4
Nepakankamas aprūpinimas kokybiška kompensacine technika (C3)	-0,152	0,445	Pagalbinių technologijų taikymo lygis	0,55	0,85
Neteikiamos transporto paslaugos nuvykti į darbą ir parvykti iš jo (C5)	0,022	0,180	Atvykimo į darbą galimybė	0,45	0,6
Nelankstus darbo grafikas (C6)	-0,196	0,439	Darbo grafiko lankstumas	0,25	0,75
Žema kvalifikacija (C11)	0,304	-0,208	Kvalifikacijos kėlimas	0,75	0,95
Arti gyvenamosios vietos nėra laisvų darbo vietų (C12)	0,174	-0,019	Darbo vietos prieinamumas	0,5	0,85
Nežino, kokį darbą norėtų dirbti (C14)	0,200	-0,041	Darbo pasirinkimas	0,75	1
Nėra darbo pagal profesiją (C15)	0,234	-0,072	Kvalifikacijos keitimas	0,25	0,4
Neturi profesijos ir galimybių jos įgyti (C17)	0,284	-0,149	Kvalifikacijos įgijimas	0,55	0,85
Neturi galimybių persikvalifikuoti (C18)	0,202	-0,074	Kvalifikacijos keitimas	0,25	0,4

Ieškant tinkamiausių *kokybinių* alternatyvų buvo taikomas Čerčmeno-Akoffo metodas (Churchman/Ackoff Procedure) (Churchman, 1979), pagal kurį atliekami šie formalūs žingsniai:

1. Kiekvienai alternatyvai a_i priskiriamas realus neneigiamas skaičius $f(a_i)$.
2. Jeigu alternatyva a_i geresnė nei alternatyva a_j , tai $f(a_i) > f(a_j)$.
3. Alternatyvų $f(a_i) + f(a_j)$ suma atitinka bendrą alternatyvų a_i, a_j įvertinimą.
4. Ekspertas visas alternatyvas išrikiuoja pagal jų pirmumą. Tarkime, alternatyvos $a_i > \dots > a_j$. Ekspertas kiekvienai alternatyvai priskiria skaitinį įvertį $f(a_i)$. Labiausiai pageidautinai alternatyvai priskiriamas

skaičius 1, mažiausiai pageidautinai – 0. Kiti vertinimai išsidėsto intervale $[0,1]$ pagal jų pirmumą.

5. Tolesniu žingsniu ekspertas lygina kiekvienos alternatyvos a_i įvertį su likusių alternatyvų a_2, a_3, \dots, a_n įverčiais. Jeigu alternatyva a_j tinkamiausia, tai ekspertas koreguoja įverčius taip, kad būtų tenkinama sąlyga:

$$f(a_1) > \sum_{i=2}^n f(a_i). \quad (1)$$

Priešingu atveju turi būti tenkinama kita sąlyga:

$$f(a_1) \leq \sum_{i=2}^n f(a_i). \quad (2)$$

6. Radus tinkamiausią alternatyvą a_1 , kuri pasirodė esanti tinkamesnė už alternatyvų a_2, \dots, a_n , $n > 2$ sumą, alternatyva a_1 pašalinama, o vietoje jos nagrinėjama alternatyva a_2 , ir taip visos n alternatyvų.

Ekspertų nuomonių suderinamumo Kendall konkordancijos koeficientas $W = 0,628$ ($p = 0,000$), tai rodo, kad ekspertai sutartinai įvertino modelio rodiklius (vidutinis teigiamas ryšis). Konkordancija yra statistiškai reikšminga.

Taikant veiksmų komponentų svorius ir rodiklių įverčius (žr. 1 lentelę), galima apskaičiuoti pirmo ir antro veiksmo reikšmes dabartiniam neįgalųjų socialinės rehabilitacijos ir įdarbinimo modeliui bei neįgalųjų nuotolinio darbo modeliui (žr. 2 lentelę).

Pasitelkdami 1 ir 2 formules apskaičiuojame alternatyvų $f(a_1)$ – dabartinio neįgalųjų profesinės rehabilitacijos ir įdarbinimo modelio, ir $f(a_2)$ – neįgalųjų nuotolinio darbo modelio įvertinimus:

$$f(a_1) = -0,018 + 0,0685 = 0,0505 \quad (3)$$

$$f(a_2) = -0,0288 + 0,1096 = 0,0808. \quad (4)$$

Galime teigti, kad priimtinesnė yra antroji (a_2) alternatyva – neįgalųjų nuotolinio darbo modelis gerina neįgalųjų užimtumo kokybę.

LITERATŪRA

BLANCK, P. D.; MARTI, M. W. (1997). Attitudes, behavior, and the employment provisions of the Americans with Disabilities Act. *Villanova Law Review*, no. 42(2), p. 345–408.

BLANCK, P. D.; SCHATZ H. A. (2001). Towards reaching a national employment policy for persons with disabilities. *Emerging workforce issues: W.I.A., Ticket to Work, and partnerships. Switzer Seminar Monograph Series*, National Rehabilitation Association, p. 1–10.

Career Progression and Development Survey, 2005 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. gegužės 3 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ssc.govt.nz/display/document.asp?docid=5310&pageno=18#P3046_349561>.

CHURCHMAN, C.W. (1979). *The Systems Approach and Its Enemies*. Basic Books.

Communication from the commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions.

2 lentelė. Modelių užimtumo kokybės reikšmės

	Dabartinis profesinės rehabilitacijos ir įdarbinimo modelis	Nuotolinio darbo modelis
1 veiksnys	-0,0258	-0,0773
2 veiksnys	0,0772	0,2317

Išvados

1. Atliktas tyrimas leido nustatyti neįgalųjų užimtumo problemų svarbą. Trukdančių neįgaliesiems įsidarbinti ir dirbti priežasčių faktorinės analizės būdu išskirti du veiksniai, nuo kurių priklauso neįgalųjų užimtumo kokybė: pirmas veiksnys – darbo vietos (aplinkos) pritaikymas neįgaliesiems, antras – neįgalųjų profesinė kvalifikacija ir darbo galimybės.

2. Sukurtas naujas neįgalųjų užimtumo kokybės vertinimo metodas parodė, kad nuotolinio darbo modelis gerina neįgalųjų užimtumo kokybę, palyginti su dabartine neįgalųjų profesinės rehabilitacijos ir įdarbinimo sistema.

Employment and social policies: a framework for investing in quality. COM(2001) 313 final.

DAVOINE, L. (2006). *Monitoring employment quality in Europe: European employment strategy indicators and beyond.* Centre d'études de l'emploi/CES, University Paris 1 et CNRS, Document de travail N° 66, Juillet 2006.

ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism.* Princeton: Princeton University Press.

Fourth European Working Conditions Survey, 2005 [interaktyvus] [žiūrėta 2007 m. kovo 8 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>>.

GAJENDRAN, R.S.; HARRISON, D.A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, no. 6, p. 1524–1541.

LAYARD, R. (2005). *Happiness – Lessons from a New Science*. The Penguin Press.

O'REILLY, J. (2005). Comparing the Quality of Work and Welfare for Men and Women across Societies. *Social Policies: Epistemological and Methodological Issues In Cross-National Comparisons*. Bruxelles: Peter Lang, p. 147–168.

SEHNBRUCH, K. (2004). From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market. *Working papers series*, Number 9, Centre for Latin American Studies, University of California, Berkeley.

SKUČIENĖ, D.; ŠUMSKAITĖ, L. (2005). *Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL Projekto „Neįgalųjų verslo plėtros bendrija“ neįgalųjų darbo rinkos analizė*: Tyrimo ataskaita. Vilnius: Socialinių tyrimų institutas.

Study of compilation of disability statistical data from the administrative registers of the member states. – Applica & Cesepe & European centre. Final report. November 2007 [interaktyvus] [žiūrėta 2008 m. kovo 4 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/employment_social/index/comp_disb_final_en.pdf>.

TELEWORK – METHOD OF DEVELOPMENT OF DISABLED PERSONS' EMPLOYMENT QUALITY

Eglė Bilevičiūtė, Tatjana Bilevičienė

Summary

Lisbon strategy should solve the question of requirement of comprehensive and integrated social and market reforms. Flexible conception of social protection is designed to modernize the organisation and relation of work. Problem of employment for disabled persons is partly connected with technical achievements in labour market. New information and connection technologies provide better opportunities for creation of modern work places that could compensate the loss of traditional work places. Telework in particular circumstances create for disabled per-

sons' positive opportunity for choice, improves quality of employment. For mostly of distance workers the work at home is convenience. Accomplished research of authors let the factors of quality of employment and proved that implementation of telework model for disabled persons could improve quality of work of such persons in comparison with recent system of profession rehabilitation and employment of disabled persons in Lithuania. Results of accomplished research are analysed in article.