



## შშმპ დასაქმების პოლიტიკა საქართველოში და ალტერნატიული გზები

მაია ჭანტურიძე<sup>1</sup>, თენგიზ ვერულავა<sup>2</sup>

*<sup>1</sup>სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი.*

*<sup>2</sup> მედიცინის დოქტორი, ბიზნესის სკოლა, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი*

### აბსტრაქტი

**შესავალი:** შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება დღესდღეობით წარმოადგენს მნიშვნელოვან გამოწვევას საქართველოში. კვლევის მიზანია საქართველოში შშმ პირების შესახებ ისეთი საკითხების გააზრება, როგორცაა: მათი უფლებების დაცვა, ანტიდისკრიმინაციული გარემოს შექმნა, ადაპტირება, უმუშევრობის პრობლემის მოგვარება და აღნიშნულის არაღმოჩენის შემთხვევაში რა ალტერნატიული გზების გამოძებნაა შესაძლებელი, რომ ნაკლებად დაირღვეს ამ ადამიანთა ფუნდამენტური უფლებები. **მეთოდოლოგია:** რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში განხორციელდა რესპოდენტების გამოკითხვა წინასწარ სტრუქტურირებული ინტერვიუს მეშვეობით. რესპოდენტების შერჩევა განხორციელდა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით. **შედეგები, დისკუსია:** საზოგადოების მიმღებლობა მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ. ისინი თვლიან, რომ შშმ პირებს აქვთ უფლება დასაქმდნენ, რადგან საზოგადოების სრულფასოვანი წევრები არიან. გამოკითხულ ადამიანთა უმეტეს ნაწილს სმენია შეზღუდული შესაძლებლობების მოდელის შესახებ. ის პირები, რომელთაც შშმ პირებთან გამოცდილება აქვთ უფრო ჰუმანურად და არასტერეოტიპულად არიან მათ მიმართ განწყობილნი, ხოლო ვისაც არ აქვს ამ კუთხით გამოცდილება, უფრო ნაკლები მზაობა აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ. **რეკომენდაციები:** საჭიროა შეიქმნას უფრო მეტი პროფესიული სასწავლებლები შშმ პირთათვის და მოხდეს

ამ საქმეში პროფესიონალი კადრის გაზრდა, ტრეინინგების და პროფესიული განვითარების კურსების მეშვეობით. აუცილებელია საზოგადოების ცნობიერების გაზრდა და ჩართულობა შშმ პირთა სოციალიზაციაში. საჭიროა დამსაქმებელთა ინტერესის გაღვივება დაასაქმონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანები, სახელმწიფომ დამსაქმებლებს გაუწიოს გარკვეული შეღავათები საგადასახადო, ფინანსურ საკითხებში, შშმ პირთათვის მაქსიმალურად ადაპტირებული გარემოს შექმნა.

**საძიებო სიტყვები:** შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება

**ციტირება:** მაია ჭანტურიძე, თენგიზ ვერულავა. შშმ დასაქმების პოლიტიკა საქართველოში და ალტერნატიული გზები. ჯანდაცვის პოლიტიკა, ეკონომიკა და სოციოლოგია, 2018; 4.

## Disability Employment Policy in Georgia and Alternate Roads

Maia Chanturidze<sup>1</sup>, Tengiz Verulava<sup>2</sup>

1 Faculty of Social and Political Sciences, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University.

2 Doctor of Medicine, Business School, Ilia State University

**Quote:** Maia Chanturidze, Tengiz Verulava. Disability Employment Policy in Georgia and Alternate Roads. Health Policy, Economics and Sociology 2018; 4.

### შესავალი

ადამიანთა თანასწორობის, ღირსეული, არამადისკრიმინირებელი ცხოვრების ხელშეწყობით სახელმწიფოს ვალდებულია შეინარჩუნოს ეკონომიკური წონასწორობა და მინიმუმამდე დაიყვანოს სოციალური უთანასწორობა (EMC, 2015, გვ:8).

შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა (EMC, 2015, გვ:8). განაკუთრებული მხარდაჭერა, როგორც საზოგადოების, ასევე, სახელმწიფოს მხრიდან უნდა მიექცეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებას და ინტეგრაციას შრომის ბაზარზე.

გაერთიანებული ერების 2006 წლის კონვენციის პირველი მუხლის თანახმად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს მიეკუთვნებიან ადამიანები, რომლებსაც აქვთ ხანგრძლივი ფიზიკური, მენტალური, ინტელექტუალური ან

სენსორული დარღვევები, რისი გათვალისწინებითაც საზოგადოებაში და გარემოში არსებული ბარიერების გამო, შესაძლოა ეს ადამიანები ვერ ჩაერთონ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, სხვა ადამიანებთან ერთად, თანასწორად და სრულფასოვნად. (გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია, 2016). ამავ კონვენციის ბ-პუნქტის თანახმად, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ ადამიანის უფლებებათა საყოველთაო დეკლარაციაში და ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო პაქტებში განაცხადა და დაადასტურა ყველა ადამიანის უფლება, ისარგებლოს ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე ამ დოკუმენტებით გათვალისწინებული ყველა უფლებით და თავისუფლებით. კონვენციაში, ასევე, მკაფიოდ არის გამოკვეთილი ის ფაქტიც, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს აქვთ უფლება ისარგებლონ არსებული სერვისებით და საჭიროებებით, ყოველგვარი დისკრიმინაციის და შეზღუდვის გარეშე. ამავდროულად, საუბარია იმის შესახებ, რომ ნებისმიერი ადამიანის ფუნდამენტური უფლების და თავისუფლების შეზღუდვა შეურაცყოფს მის თანდაყოლილ ღირსებას და ღირებულებას. ზემოაღნიშნული არასრული ჩამონათვალია იმ პუნქტებისა, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებებს, რომლითაც შეუძლია მას, რომ გახდეს საზოგადოების სრულფასოვანი წევრი. უნდა აღინიშნოს ის ფაქტიც, რომ ამავ კონვენციაში, მიუხედავად გაწერილი პუნქტებისა და ქვეპუნქტებისა და სხვა მსგავსი საერთაშორისო პაქტებში არსებული ინფორმაციისა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების გაცნობიერება მაინც წარმოადგენს პრობლემას საქართველოში.

უმუშევრობა მარადიული პრობლემაა მსოფლიოში, რომელიც დროდადრო აზიანებს ეკონომიკებს და მასთან ბრძოლა ფრთხილ მიდგომებს მოითხოვს. (სილაგაძე, 2017).

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებაც, ამავდროულად, დიდ პრობლემას წარმოადგენს საქართველოში. ეს კი ორ განსხვავებულ რეალობას მოიცავს. ერთის მხრივ საქმე ეხება სახელმწიფოს, საკანონმდებლო ბაზას, პროფესიულ სასწავლებლებს და მეორეს მხრივ, დასაქმებას, როგორც დამოუკიდებელ სუბიექტს, რომელიც იღებს მონაწილეობას პირის დასაქმებასთან

დაკავშირებით (დასაქმების დამოკიდებულების შესწავლა შშმპ/სსსმ პირთა დასაქმების მიმართ).

კვლევის მიზანია საქართველოში შშმ პირების შესახებ ისეთი საკითხების გააზრება, როგორცაა: მათი უფლებების დაცვა, ანტიდისკრიმინაციული გარემოს შექმნა, ადაპტირება, უმუშევრობის პრობლემის მოგვარება და აღნიშნულის არაღმოჩენის შემთხვევაში რა ალტერნატიული გზების გამოძებნაა შესაძლებელი, რომ ნაკლებად დაირღვეს ამ ადამიანთა ფუნდამენტური უფლებები.

კვლევის ამოცანებია:

- შშმპ დასაქმებასთან დაკავშირებით დამსაქმებელთა დამოკიდებულების, შეხედულების გამოკვეთა, არსებული კვლევების ანალიზი;
- საზოგადოების დამოკიდებულება შშმ პირთა დასაქმებაზე;
- ქვეყანაში არსებული ბარიერები და შეზღუდვები, რაც წარმოადგენს ხელისშემშლელ ფაქტორს შშმპ დასაქმებისთვის, სხვადასხვა კვლევების ანალიზი;
- შშმპ-ს დასაქმებისთვის არსებული საჭიროებების გამოკვეთა;
- შშმპ დასაქმებისთვის ალტერნატიული გზების დასახვა.

ინკლუზიური განათლების სპეციფიკა და მეთოდოლოგია საქართველოში

განათლება უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს ადამიანის ცხოვრებაში. იგი აყალიბებს ადამიანის, როგორც სოციალურ, ასევე, ინტელექტუალურ და მორალურ უნარ-ჩვევებს. საგანმანათლებლო საჭიროება განურჩევლად სქესისა, ასაკისა და ფიზიკური, თუ გონებრივი განვითარებისა მოითხოვს ინდივიდუალურ მიდგომებს. თითოეულ ადამიანს აქვს თანდაყოლილი უნარი და შესაძლებლობა იმის, რომ მიიღოს მისთვის შესაბამისი განათლება. საქართველოს კანონმდებლობაში მკაფიოდ არის ხაზგასმული, რომ ყველა ადამიანს აქვს განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობის უფლება (ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი, 2005). სახელმწიფო უზრუნველყოფს თითოეული მოქალაქის განათლების ჰარმონიზაციას და მოტივაციის ზრდას. დაწყებითი საბაზისო, სკოლამდელი

განათლება არის სავალდებულო და უფასო თითოეული მოქალაქისთვის, რაც ხელს უწყობს თანაბარ ხელმისაწვდომობას განათლებაზე სსსმ და შშმ პირებისთვისაც.

სკოლამდელი განათლება უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს ბავშვების აღზრდასა და განვითარებაში. იგი რეგულირდება საქართველოს კანონით ადრეული და სკოლამდელი აღზრდისა და განათლების შესახებ. ამ კანონის 23-ე მუხლის თანახმად ინკლუზიური და სკოლამდელი ასაკის აღზრდა და განვითარება, მიეწოდება ყველა ბავშვს მიუხედავად მათი ფიზიკური, სოციალური, გაონებრივი, რასობრივი, რელიგიური, გენდერული თუ სხვა მახსიათებლებისა (ადრეული და სკოლამდელი აღზრდის და განათლების შესახებ კანონი). მეორე პუნქტის თანახმად სკოლამდელი ასაკის ბავშვი, რომელიც იღებს სკოლამდელ განათლებას, თუ მას არ აქვს შესაბამისი უნარი ამ ეტაპისთვის, რომ მიიღოს სკოლის განათლება, მან უნდა განაგრძოს სკოლამდელი განათლება. ამ გადაწყვეტილებას კი იღებს მშობელი და/ან კანონიერი მეურვე სპეც კოლექტივთან ერთად (ადრეული და სკოლამდელი აღზრდის და განათლების შესახებ კანონი).

სკოლამდელი განათლების შემდგომ ეტაპზე, ინდივიდები იღებენ სკოლის საშუალო განათლებას, რომელიც სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია სოციალური, ფსიქოლოგიური, ფიზიკური და კულტურული განვითარებისთვის. საქართველოს კანონის ზოგადი განათლების შესახებ მესამე მუხლის „ბ“ პუნქტის თანახმად, იმისთვის, რომ ბავშვს განუვითარდეს გარკვეული უნარ-ჩვევები, ჩამოუყალიბდეს, გაეზარდოს ცოდნა და სამოქალაქო ცნობიერება, მნიშვნელოვანია მიეწოდებოდეს მას ჯანსაღი და სწორი განათლება, რაც პრიორიტეტს წარმოადგენს სახელმწიფოსთვის. (კანონი ზოგადი განათლების შესახებ).

საქართველოში განათლების კუთხით ტარდება არა ერთი ღონისძიება, მათ შორის არის ინკლუზიური განათლების დანერგვა, რომელიც პირველად 2012 წელიდან საქართველოს ყველა საჯარო სკოლაში სავალდებულო გახდა. მისი მეშვეობით სსსმ და შშმ პირები შეძლებენ მიიღონ შესაბამისი განათლება და მათი შრომისუნარიანობა გახდეს მომგებიანი მათთვისაც და სახელმწიფოსთვისაც შრომის ბაზარზე. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული ქმედება წინადადებული ნაბიჯია დასაქმების ბარიერის აღმოსაფხვრელად, არსებული კვლევების

საფუძველზე დასტურდება, რომ საქართველოში მაინც დაბალია შშმ პირთა დასაქმება.

ინკლუზიური განათლებას, როგორც სწავლის პროცესს, აქვს დამაბრკოლებელი ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლიან სრულფასოვან განათლებას (ეროვნული სასწავლო გეგმის და შეფასების ცენტრი, 2009). ბარიერების აღმოფხვრა, გაძლიერება და შემცირებაც ორმხრივი პროცესის შედეგად ხორციელდება, რომელშიც მოიაზრება მოსწავლეების და მის არსებულ გარემოს შორის ურთიერთქმედება. ინკლუზიური განათლების დადებით მხარეს წარმოადგენს, რომ იგი აღიარებს მოსწავლეთა მრავალფეროვნებას. ინდივიდუალურ მიდგომას თითოეულ მოსწავლესთან, რაც შემდგომ აისახება მათი აკადემიური მომზადების და მოსწრების გაუმჯობესებაში. თითოეული ბავშვი ამა თუ იმ საგანს, საკითხს შეიმეცნებს სხვადასხვაგვარად, რაც თავის თავში მოიცავს ინდივიდუალურ მიდგომას. შესაბამისად, განათლების სისტემაში მაშინ ითვლება სკოლა წარმატებულად თუ გააჩნია მოსწავლეთა ინდივიდუალური მახასიათებლების მიმღებლობა (ეროვნული სასწავლო გეგმის და შეფასების ცენტრი, 2009)

ინკლუზიური განათლების დანერგვა სკოლის მხრიდან მოითხოვს, გადაიჭრას შემდეგი ამოცანები: (ეროვნული სასწავლო გეგმის და შეფასების ცენტრი, 2009).

- სკოლის სივრცეში იმისთვის რომ დამკვიდრდეს ინკლუზიური განათლება აუცილებელია, მასში მომუშავე თითოეული ადამიანის ძალების გაერთიანება;
- აუცილებელია ბავშვების ინდივიდუალური საჭიროებების აღიარება. სკოლის მხრიდან უნდა დაინერგოს სწავლების განსაკუთრებული ფორმები;
- სპეციალური საგანმანათლებლო ბავშვის მხარდაჭერის უზრუნველყოფა სკოლის მხრიდან;
- სკოლის პრიორიტეტი უნდა იყოს სასწავლებლების უწყვეტი განათლების მიწოდება და გადამზადება ინკლუზიურ განათლებაში;

- მოტივირებული პედაგოგების არსებობა სკოლაში, რომელთაც მუდმივი კავშირი ექნებათ სსსმ ბავშვების მშობლებთან და მიაწვდიან მათ ინფორმაციას;
- სკოლამ უნდა შეძლოს შესაბამისი ტექნოლოგიების გამოყენება და მიწოდება სსსმ ბავშვებისთვის.

1992 წლის სალამაკას დეკლარაციამ და ამის შემდგომ 2006 წელს გაეროს შშმ პირთა უფლებების კონვენციამ დიდი წვლილი შეტანა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა განათლებაში. სალამაკას დეკლარაციამ საფუძველი ჩაუყარა ინკლუზიურ განათლების საყოველთაოდ აღიარებულ მოდელს. (ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში, 2013). ზოგად საგანმანათლებლო პროცესში, ინკლუზიური მოდელით სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა ჩართვა არ წარმოადგენს მარტივ პროცესს. ამისთვის საჭიროა სახელმწიფოს მხრიდან შემუშავდეს სხვადასხვა რეგულაციები, მოხდეს ცვლილებები საკანონმდებლო დონეზე, რომელიც შემდგომ გადმოტანილი იქნება ემპირიულიდან პრაქტიკულ დონეზე. მშობლების და ამ საკითხში კომპეტენტური ექსპერტების აზრით, მნიშვნელოვან ბარიერს და სირთულეს წარმოადგენს საქართველოში ინკლუზიური განათლების კუთხით კვლევების სიმწირე, მონიტორინგის არ არსებობა (ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში, 2013). მონიტორინგის არარსებობის გამო, არ არსებობს რეალური მონაცემი, თუ რამდენია შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მქონე და როგორია მათი განაწილება სწავლის სხვადასხვა საფეხურზე (ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში, 2013).

2013 წლიდან საქართველოში შრომის ჯანმრთელობის და სციალური დაცვის სამინისტრომ ჩამოაყალიბა პროფესიული განათლების კუთხით ინკლუზიური განათლების მოდელი. მასში მონაწილეობას იღებს 10 კოლეჯი, რომელშიც ჩართულია 51 სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტი, რომელიც არის ინკლუზიური განათლების პილოტირების საფეხური (ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში, 2013).

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, იგეგმება გარკვეული ნაბიჯები, რათა მოხდეს შშმ და სსსმ პირთა განათლების ამაღლება, რომელიც მომავალში ხელს

შეუწყობს მათ კარიერულ წინსვლას. თუმცა, რეალური სურათი სულ სხვა გვხვდება, რაც უკავშირდება დამსაქმებელთა ცნობიერების ამაღლების ნაკლებობას. ამას მივყავართ სტიგმამდე, რაც კიდევ უფრო ართულებს შშმ პირთა დასაქმების საკითხს საქართველოში.

### საზოგადოების დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებაზე

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების უმთავრეს საკითხს წარმოადგენს თავად დამსაქმებელთა დამოკიდებულება მათ დასაქმებაზე. დამსაქმებლები, კი ხშირად არიან გამსჭვალული მათ მიმართ ეჭვებით და სტერეოტიპებით. საზოგადოების მხრიდან მსგავსი დამოკიდებულება, კი ცუდად აისახება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომისუნარიან ადამიანებად აღქმაზე. სინამდვილეს კი შეესაბამება ის ფაქტი, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინდივიდუალური შესაძლებლობები უსაზღვროა (მახარაძე, 2013, გვ:5).

### კვლევის მეთოდოლოგია

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში განხორციელდა რესპოდენტების გამოკითხვა წინასწარ სტრუქტურირებული ინტერვიუს მეშვეობით. რესპოდენტების შერჩევა განხორციელდა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით.

კვლევის ფარგლებში რესპოდენტებმა მონაწილეობა დააფიქსირეს ინფორმირებული თანხმობით და მასში მონაწილეობა მიიღო 78 ადამიანმა.

კვლევაში მონაწილე ადამიანთა რიცხვიდან გამომდინარე, ვერ განვაზოგადებთ საქართველოს მთელ მოსახლეობაზე რესპოდენტთა მიერ დაფიქსირებულ პასუხებს, მაგრამ მიღებული მონაცემები მაინც წარმოადგენს გარკვეულ სურათს, თუ რა დამოკიდებულება აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებაზე. კვლევა განხორციელებულ იქნა ანონიმურად.

კითხვარი შედგებოდა 10 კითხვისგან და მოითხოვდა 2 წუთს შესავსებად. გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 78-მა რესპოდენტმა. მათგან 62.8% იყო ქალი, ხოლო 37.2% მამაკაცი. რესპოდენტები შეირჩა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით. ასაკობრივი ზღვარი იწყებოდა 19 დან 43 წლამდე. გენდერული გადანაწილებით,



კვლევაში მამაკაცი რესპოდენტები უფრო ნაკლებად იყვნენ ჩართულნი ვიდრე მამაკაცები.

### კვლევის შედეგები

კვლევაში მონაწილეთა 80.8%-ის აზრით, ისინი დადებითად არიან განწყობილი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებაზე, მხოლოდ 1.3%-მა დააფიქსირა უარყოფითი, ხოლო 17.9%-მა ნეიტრალური დამოკიდებულება. (დანართი1).

რესპოდენტთა უმრავლესობის (93.6%) აზრით, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები უნდა იყვნენ დასაქმებულნი, რადგან ისინი არიან საზოგადოების სრულფასოვანი წევრები. 2.6%-მა მიიჩნია, რომ მათი დასაქმება მეტ რესურსს და ადაპტირებას მოითხოვს, ამიტომ ჯობია არ დასაქმდნენ. რესპოდენტთა 2.6%-ის აზრით, შშმ პირები ვერ შეძლებენ გაუძღვნენ დაკისრებულ სამუშაოს (დანართი2).

კითხვაზე, დამსაქმებლის როლში ყოფნისას თუ რომელი შეზღუდვის მქონე პირს მიანიჭებდით უპირატესობას, გონებრივი ჩამორჩენის, თუ ფიზიკური განვითარების ჩამორჩენის მქონეს, რესპოდენტთა უმეტესობამ უპასუხა, რომ ეტლით მოსარგებლე, ფიზიკური განვითარების ჩამორჩენის მქონე ადამიანს უფრო მეტად დაასაქმებდა. უმეტესობის აზრით, გონებრივი შეზღუდვის მქონე ადამიანი ვერ გაართმევს თავს განკუთვნილ სამუშაო მოვალეობებს. რესპოდენტთა 95%-ის აზრით, მიზეზი თუ რის გამოც ვერ დაასაქმებდა შშმ პირს, არის ნაკლებად ადაპტირებული გარემო.

წარმოვადგენ რამოდენიმე რესპოდენტის მიერ დაფიქსირებულ პასუხებს:

„აუცილებლად დავასაქმებ, რადგან არავინ იცის როდის აღმოვჩნდებით მათ ადგილას“

„დავასაქმებდი ეტლით მოსარგებლე პირს“;

„დავასაქმებდი იმიტომ, რომ ამ კუთხით ვერ ვხედავ პრობლემას“;

“კონკრეტულად ვერ ვიტყვი რომელ შშმ პირს დავასაქმებდი, უბრალოდ, ისინიც სოციუმის სრულფასოვანი წევრები არიან, მათაც შეუძლიათ იყვნენ საკუთარი საქმის პროფესიონალები. მთავარია შესაბამისი სფეროსთან დაკავშირებაში შევუწყოთ ხელი და განვითარების შესაძლებლობა მივცეთ“;

„დავასაქმებდი სმენა დაქვეითებულს, მხედველობა დაქვეითებულს და ყველა მსგავსი პრობლემის მქონე ადამიანს, რომლებსაც არ გაჩნიათ აზროვნების პრობლემა“;

“დამოკიდებულია სფეროზე, სადაც ვიქნებოდი დამსაქმებელი. ჩვეულებრივ, რომელი პირიც იქნებოდა ვაკანსიის შესაბამისი უნარების მქონე, მას დავასაქმებდი დიფერენციაციას კონკრეტულად შეზღუდული შესაძლებლობების ქონის გამო არ გავაკეთებდი”;

„შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები საზოგადოების სრულფასოვანი წევრები არიან, რაც შეეხება მათ დასაქმებას, შევამოწმებდი მათ შესაძლებლობებს, ცოდნას და შესაბამის ადგილას დავასაქმებდი ისევე როგორც ყველა ნებისმიერ ადამიანს“;

„დავასამებდი მხოლოდ იმას, რომელიც გონებრივად აზროვნებს“;

„ნებისმიერს პროფესიიდან გამომდინარე“;

„დავასაქმებდი თუ მექნებოდა მათთვის ადაპტირებული გარემოს შექმნის რესურსი“;

მოცემული პასუხების არჩევა მოხდა სტატისტიკურად უფრო ხშირად დაფიქსირებული პასუხებიდან. საზოგადოების მიმღებლობა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებაზე, მათ უნარებზე და შესაძლებლობებზე დადებითია, მაგრამ ამავდროულად აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ რესპოდენტთა უმეტესობა ანიჭებს უპირატესობას სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებს, რომელთაც ექნებათ მიღებული საჭირო განათლება.

სახელმწიფოს ჯერ კიდევ არ გააჩნია გამართული საკანონმდებლო ბაზა შშმ პირთა დასაქმების შესახებ, რაც მნიშვნელოვან როლს ითამაშებდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა საზოგადოებაში ინკლუზიისთვის (სახალხო დამცველის ანგარიში, 2015). არსებული პრობლემები ნამდვილად არის საქართველოში, რაც დიდ გავლენას ახდენს დამსაქმებელთა მზაობაზე დაასაქმონ ეს ადამიანები.

კითხვაზე, ჰქონდათ თუ არა რესპოდენტებს ურთიერთობა გარკვეული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან, რესპოდენტთა უმრავლესობამ (46.2%) დადებითი პასუხუ გასცა, 25.6%-ს არ ჰქონია ურთიერთობა, 17.9%-ს მხოლოდ

ქუჩაში უნახავს, 10.3%-მა აღნიშნა რომ მისი ახლობელი არის გარკვეული შეზღუდვის მქონე. არც ერთ რესპოდენტს არ დაუფიქსირებია პასუხი, რომ მისი ოჯახის წევრი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირია.

კითხვარი მოიცავდაც კითხვას, იციან თუ არა რესპოდენტებმა შეზღუდული შესაძლებლობების მოდელების შესახებ, რაც დამეხმარა იმის გამორკვევაში, თუ რამდენად აქვთ განვითარების შეზღუდვების, ამ ადამიანების შესაძლებლობების შესახებ ინფორმაცია. გამოკითხულთა 42%-ს აზრით, მათ არ იციან შშმ პირთა მოდელების შესახებ, 51.3%-თვის ცნობილია. უარი პასუხზე/არ ვიცი დააფიქსირა 6.4%-მა (დანართი 3). ეს იმას ნიშნავს, რომ საზოგადოებამ არ იცის ამ ადამიანების შესაძლებლობების და უნარების შესახებ. მოცემული სიტუაცია ზრდის ალბთობას იმის, რომ ეს ადამიანები არიან სტერეოტიპების და სტიგმის მსხვერპლნი.

**დამსაქმებელთა დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებაზე საქართველოში**

„შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება განიხილება სოციალური ინკლუზიის უმთავრეს პირობად. ყველა თანამედროვე დოკუმენტში უმთავრეს მიზნად სახელდება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ჩართვა შრომით ბაზარზე“ (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015).

საქართველოში უდიდეს პრობლემას წარმოადგენს უმუშევრობა. ყველაზე გავრცელებულ პრობლემად, კი რჩება შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმება. ერთი შეხედვით მარტივია პრობლემის აღქმა, მაგრამ სირთულეები უფრო სიღრმისეულად და მჭიდროდ არის ფესვგადგმული საზოგადოებაში. ეს ქვეპრობლემებია: სამუშაო ადგილების ადაპტირება, დამსაქმებელთა მიმღებლობის დონე, შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა მიმართ სტერეოტიპების არსებობა, საკანონმდებლო დონეზე არსებული სირთულეები (ლალიაშვილი, სულამანიძე, 2015).

აღნიშნული პრობლემების უფრო მკაფიოდ გამოსაკვეთად, რეგულაციების და კანონმდებლობის გასაუმჯობესებლად, საზოგადოების და უშულოდ დამსაქმებელთა შეხედულების გამოსავლენად, მნიშვნელოვანია ემპირიული სოციალური კვლევების წარმოება. ეს ხელს შეუწყობს არსებული რეალობის უკეთ

განალიზებას და სწორი ნაბიჯების დაგეგმარებას, თუ რა შეიძლება გაკეთებულ იქნას შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა ინკლუზიისთვის საზოგადოებაში.

საქართველოში არსებული რეალობის უკეთ განალიზებაში, მოცემულ საბაკალავრო ნაშრომში წარმოვადგინე სხვადასხვა კვლევების ანალიზი, რომელიც უკავშირდება: „დამსაქმებლის დამოკიდებულების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ“ (თვისებრივი კვლევის ანგარიში), „ახალგაზრდა შშმ პირების დასაქმების და დასაქმების უნარიანობის ხელშემწყობი ინსტიტუციური გარემო“ (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015), „მიკრო და მაკრო გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე“ (თსუ გამომცემლობა, 2015).

მიკრო და მაკრო გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე განხორციელდა ორი მიმართულებით: „რაოდენობრივი კვლევა- ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შშმ პირების ზოგადი სურათის შექმნა და საქმუშაო გარემოსადმი მათი დამოკიდებულების შესწავლა და თვისებრივი კვლევა საკვლევი თემის მიმართ შშმ პირთა, შშმ პირების დამსაქმებლისა და სფეროს ექსპერტების დამოკიდებულების შესწავლა“ (თსუ გამომცემლობა 2015). მოცემული პროექტის სამიზნე ჯგუფს კი წარმოადგენდნენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ის პირები , რომელთაც ჰქონდათ ფიზიკური გადაადგილების პრობლემები, სენსორული პრობლემები, ინტელექტუალური პრობლემები და/ან ფსიქიკური პრობლემები. მოცემულ კვლევაში შერჩევა განხორციელებულ იქნა საოციალური მომსახურების სააგენტოს ბაზის მიხედვით , სადაც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები ირიცხებიან თანამშრომლად, სულ დარეგისტრირებულია 6809 საწარმო (თსუ გამომცემლობა 2015). მოცემულ კვლევაში ხაზგასმულია ის ფაქტი, რომ სოციალური მომსახურების სააგენტოში არ არის დალაგებული ამ საწარმოში დარეგისტრირებულ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შეზღუდვის ტიპი, რამაც გაართულა სამიზნე ჯგუფის

იდენტიფიცირება. ამას კი რასაკვირველია მივყავართ არსებული ბაზების გაუმართაობათან.

2015 წლის სოციალური მომსახურების მონაცემებით საქართველოში სულ რეგისტრირებულია 123,607 შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი. ეს კი საქართველოს მოსახლეობის 3%.-ია. თბილისში შშმ პირთა 28.195 ეს კი დედაქალაქის 2.5% შეადგენს (თსუ გამომცემლობა, 2015)

სოციალური მომსახურების ბაზაში მხოლოდ დაფიქსირებულია შშმ პირთა შეზღუდვის ხარისხი: მკვეთრი (I ჯგუფი), მნიშვნელოვანი (II ჯგუფი), ზომიერი (III ჯგუფი). აქედან მოცემულ საწარმოში დასაქმებულია 66.10% მნიშვნელოვანი შეზღუდვის მქონე, ხოლო მკვეთრი შეზღუდვის მქონე ყველაზე ცოტა- 12.90% (თსუ გამომცემლობა 2015).

სოციალური მომსახურების ბაზის ანალიზიდან გამოიკვეთა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უმეტესობა მუშაობს თბილისში (თსუ გამომცემლობა 2015).

კვლევის ფარგლებში წარმოდგენილი არის შშმ პირთა დამოკიდებულება სამუშაო პირობებისადმი, სადაც გამოკვეთილ იქნა, რომ საწარმოებში ძირითადად დასაქმებულნი არიან ქრონიკული დაავადებების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები და არა გადაადგილების, სენსორული, ფსუქიკური და ინტელექტუალური განვითარების პრობლემების მქონე პირები. (თსუ გამომცემლობა, 2015). მათ მიერ შერჩეული 169 რესპოდენტიდან 44.6% შეზღუდული შესაძლებლობა უკავშირდებოდა ქრონიკულ დაავადებებს (თსუ გამომცემლობა, 2015).

მოცემული კვლევის შეჯამებიდან გამოვლინდა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უმთავრეს პრობლემას მათი შეზღუდვის კატეგორიების მიხედვით სხვადასხვა საკითხი წარმოადგენს. იმ ადამიანებს, რომელთაც აქვთ ფიზიკური შეზღუდვა არ აწყდებიან სამსახურში პრობლემებს. უმრავლესობისთვის სირთულეს წარმოადგენს სამსახურამდე მისვლა არადაპტირებული გარემოს გამო. მოცემულ რესპოდენტთა ნაწილმა შეარჩია კიტხვის პასუხად სხვა, სადაც ასახელებდნენ ყველაზე ხშირად ხელფასის სიმცირეს დასაკუთარი შესაძლებლობიდან გამომდინარე გამოწვეულ სიძნელეებს (თსუ

გამომცემლობა, 2015). სომატური დაავადებების მქოე პირებისთვის ძირითად პრობლემას წარმოადგენს ხელფასი, მხედველობის პრობლემების მქონე პირებს უჭირთ სამუშაოს შესრულება, რაც ისევ მიუთითებს სამუშაო ადგილის არაადაპტირებას (თსუ გამომცემლობა, 2015). სმენის პრობლემების მქონე პირთათვის პრობლემას წარმოადგენს სამსახურამდე მისვლა (თსუ გამომცემლობა, 2015). ინტელექტუალური და ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირებს კი აწუხებთ ხელფასის სიმცირე და სამსახურამდე გადაადგილება (თსუ გამომცემლობა, 2015).

მოცემული კვლევის საფუძველზე, ჩემი აზრით პრობლემას წარმოადგენს ბაზების გაუმართაობა სოციალური მომსახურების სააგენტოში, საიდანაც ვერ მივიღებთ ინფორმაციას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შეზღუდვის კატეგორიის მიხედვით. სირთულეს წარმოადგენს არაადაპტირებული გარემო, როგორც სამსახურში, ასევე სამსახურში მისვლამდე გადასაადგილებლად. ხელფასი და ანაზღაურება ეს ერთ-ერთი მოტივატორი და გამსაზღვრელი ფაქტორია ზოგადად დასაქმების მიმართ და საქმის მიმართ დადებითი განწყობისა. კვლევაში მონაწილე რესპოდენტთა 36.60%-მა მიუთითა სამსახურის პრობლემებთან დაკავშირებით პასუხი-სხვა, რომელშიც ძირითადად ასახელებდნენ დაბალ ანაზღაურებას. ამის გაუმართაობაზე მიუთითებს ეკონომიკური სიძლიერის დაბალი დონე სახელმწიფოში.

არსებული რეალობიდან გამომდინარე, ჩემი აზრით მნიშვნელოვანი იყო გამეანალიზებინა, არსებული გარემო შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა მიმართ. ამისთვის კი გამოვიყენე ბავშვთა და ახალგაზრდობის ფონდის მიერ განხორციელებული კვლევა, რომელიც შეეხება, ახალგაზრდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების დასაქმების უნარიანობის ხელშემწყობი ინსტიტუციურ გარემოს. ეს კვლევა კი ნაგხორციელებულ იქნა ჩეხეთის განვითარების სააგენტოს მიერ დაფინანსებული პროექტის [2] ფარგლებში (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015). მოცემული კვლევის ფარგლებში განხორციელებულია: შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებული კანონმდებლობის და პოლიტიკების გამოკვეთა, შშმ პირთა ხელშემწყობი ფიზიკური გარემო და

არსებული სერვისები, შშმ პირების დასქმებასთან დაკავშირებული ევროპული გამოცდილება.

2015 წელს მთავრობის დადგენილებით შემუშავდა პროფესიულ მომზადება-გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელწიფო პროგრამა, ეს პროგრამა კი მომსახურებას სთავაზობს 20 წლზე უფროსი ასაკის და იმ ადამიანებს, რომლებიც დარეგისტრირებულნი არიან [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge). სამიზნე ჯგუფს, მოიცავს შშმ და სსსმ პირები, რომლებზეც არ ვრცელდება ზოგადი განათლების საბაზო საფეხურის ქონა (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015). არსებული პროგრამის მიუხედავად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ჩრთულობა დასაწყისშივე გამოიკვეთა, რომ იყო დაბალი, რომელზეც ისაუბრა ჯანდაცვის სამინისტროს წარმომადგენელმა თსუ-ში 2015 წელს (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015).

საქართველოში არსებულ შშმ პირთა შრომით ბაზარზე, დისკრიმინაციული გარემოდან გამომდინარე, კვლევის ფარგლებში წარმოდგენილი არის ძირითადი მიგნებები, რომლებიც უკავშირდება ინსტიტუციური გარემოს არსებული შესაძლებლობების ადვოკატირებას (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015):

- სახალხო დამცველს აქვს შეზღუდული შესაძლებლობა, რომ არსებული დისკრიმინაციის დაფიქსირების შემთხვევაში მოახდინოს ზედამხედველობა. ზედამხედველობის უფლებას ანიჭებს საქართველოს კანონი: „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“. ამ შემთხვევაში ომბუცმენმა შესაძლოა გაწეროს რეკომენდაციები, მაგრამ ვერ განახორციელებს ადმინისტრაციული წესით დაჯარიმებას (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015)
- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის ადვოკატმა, და შესაბამისმა სამოქალაქო ორგანიზაციებმა არა მარტო სივრცით პრობლემებზე უნდა გაამახვილონ ყურადღება, არამედ შრომის „უფლებასთან დაკავშირებული პოზიტიური დისკრიმინაციის ისეთი ფორმის გამოყენება, როგორცაა სამუშაო ადგილის გონივრული მისადაგება“ (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015)

- უსაფრთო გარემოს შექმნა დასაქმებულთათვის. (ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, 2015).

ზემოთ ხსენებული კვლევების საფუძველზე, ჩემი აზრით, მაინც ყველაზე მნიშვნელოვანია დამსაქმებელთა დამოკიდებულება, მზაობა და მიმდებლობის დონის განსაზღვრაა შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებაზე. ამის საფუძველზე გავანალიზე ერთ-ერთი კვლევა, რომელიც უშუალოდ უკავშირდება დამსაქმებელთა დამოკიდებულებას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებაზე (თვისებრივი კვლევის ანგარიში). ამასთან ერთად ვისაუბრებ, როგორ შეიძლება დამსაქმებელთა ურთიერთობა და ინფორმაციის მიწოდება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შესაძლებლობების შესახებ (თამარ მ. 2013წ.)

დამსაქმებლის დამოკიდებულების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ განხორციალდა საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს და ნორვეგიის განათლებისა და კვლევის სამინისტროსთან მჭიდრო თანამშრომლობით, როელთა მიზანიც იყო ინკლუზიური განათლების დანერგვა პროფესიულ სასწავლებლებში (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). საქართველოს განათლების და მეცნიერების სამინისტროსთვის მნიშვნელოვანი საკითხია შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა მიმართ სამუშაო გერემოს შექმნა, მათი ინკლუზია და დამსაქმებელთა დამოკიდებულება, მზაობა, მიიღონ ეს ადამიანები შორმის ბაზარზე სრულფასოვან წევრებად (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). ამის გათვალისწინებით კვლევაში მიმოხილვულია შემდეგი საკითხები: „შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირი, სამუშაო გარემო და კოლექტივი“, „განსხვავებული დამოკიდებულებები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირის დასაქმების მქონე და არმქონე რესპოდენტებთან“, შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირის შრომის უნარიანობა-



დამსაქმებელთა შეფასებები“, დასაქმებისთვის არსებული დამაბრკოლებელი ფაქტორები და ბარიერები, ფიზიკური გარემოს მიმოხილვა რესპოდენტთა მხრიდან, დამსაქმებელთა ინფორმირებულობის დაბალი დონე. კვლევის საფუძველზე გამოიკვეთა, ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხები, როგორცაა განსხვავებულობა დამოკიდებულებაში, იმ რესპოდენტთა მხრიდან, რომელთაც აქვთ გამოცდილება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის დასაქმების და ამ მხრივ გამოცილების არმქონე რესპოდენტებისა (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). იმ ადამიანებს, რომელთაც არ აქვთ გამოცდილება შშმ პირთა დასაქმების მიმართ, მათ საერთოდ არ გააჩნით ინფორმაცია იმ სპეციალური კოლეჯების თუ საგანმანათლებლო დაწესებულებების შესახებ, სადაც მიმდინარეობს ინკუზიური განათლება (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). მიუხედავად რესპოდენტთა იმ ნაწილისა, რომელთაც უშუალოდ ჰქონიათ გამოცდილება შშმ პირის დასაქმების, მაინც აქვთ ინფორმირებულობის დაბალი დონე, თუ რა საჭიროებებია მნიშვნელოვანი ამ ადამიანებისთვის, არც უცხოური გამოცდილების შესახებ სმენიათ, როგორ მუშაობენ შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საჭიროებების მქონე პირთა მიმართ დასაქმების კუთხით. ჩემი აზრით, ეს ყოველივე განპირობებულია, ზოგადად, საზოგადოების დაბალი ინტერესით და მზაობით, უფრო მეტი ინფორმაცია გაიგონ ამ ადამიანების შესახებ. რაც უშუალოდ აისახება დამსაქმებელთა სოციალურ-ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე შეზღუდული შესაძლებლობები მქონე პირთა დასაქმებაზე. მიუხედავად იმისა, რომ რესპოდენტებს აქვთ ამის შესახებ დაბალი ცნობადობა, ისინი რომელთაც აქვთ გამოცდილება შშმ პირთა დასაქმების მიიჩნევენ, რომ ეს ადამიანები კარგი და ხშირად საუკეთესო თანამშრომლებიც არიან (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). არსებული რეალობიდან გამომდინარე კი მათი დასაქმების დონე ჩვეულებრივთან შედარებით დაბალია (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). კვლევაში ხაზგასმით არის წარმოდგენილი, რომ განაკუთრებული მნიშვნელობა დამსაქმებელთა მხრიდან ექცევა არა ადამინის შეზღუდულ შესაძლებლობას არამედ შემდეგი ფაქტორების გასნაზღვრას: 1) ტრანსპორტი; 2) რეალური კომპეტენციის და უნარების განსაზღვრა; 3) დამსაქმებლის რეალური საჭიროებების და სპეციფიკის განსაზღვრა; 4)

შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა უნარები, გამოცდილება და კომპენტენცია უნდა პასუხობდეს დამსაქმებელთა საჭიროებებს (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research).

შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირებისთვის ბარიერს და დამაბრკოლებელ ფაქტორებს ძირითადად უკავშირდება გარემო ფაქტორები ვიდრე დამსაქმებელთა მზაობა მიიღონ ისინი სამსახურში (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). არაადაპტირებული გარემო რომელიც პირდაპირ უკავშირდება ტრანსპორტს, გადაადგილებას, რომლის წინაშეც დამსაქმებელნი უძურნი არიან, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე ხშირად შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირები ვერ საქმდებიან, რადგან მათთვის არ შეიძლება, ზოგ შემთხვევაში, ფიზიკური დატვირთვა, დამსაქმებლები კი ფიქრობენ, რომ მათ საოფისე საქმიანობა უფრო შეეფერებათ (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). პრობლემა დამსაქმებელთა ფობიური დამოკიდებულებაა, რომ ეს ადამიანები ვერ გაართმევენ თავს დაკისრებულ მოვალეობას და უსაფრთხოებას ვერ დაიცავენ (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). არსებობს ინფორმირებულობის დაბალი დონე, არ არის განსაზღვრული ბაზებში, თუ რამდენი შშმ პირია გარკვეულ ქალაქში, რამდენი სწავლობს უშუალოდ პროფესიულ სასწავლებლებში და ა.შ. (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა კვალიფიკაციის დაბალი დონე, რაც დამსაქმებელთა მხრიდან წარმოადგენს უფრო მეტ ბარიერს, ვიდრე მათი გარკვეული შეზღუდვა (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). ნაკლები ურთიერთობა და ცნობადობა ამ ადამიანების, იწვევს ეჭვს დამსაქმებელთა თვალში, რომ ისინი არიან არაკომპეტენტურები გარკვეულ საკითხებში (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). პრობლემა უფრო სიღრმისეულად არსებობს: დასაქმების გამოცდილების არქონა, სახელმწიფოს ჩართულობის დაბალი დონე შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა მიმართ, შეღავათის და საკანონმდებლო ბაზის არცოდნა

დამსაქმებეთა მხრიდან (თვისებრივი კვლევის ანგარიში, IPM Research). ფიზიკურ გარემოსთან დაკავშირებით არსებობს დიდი სირთულეები, რადგან დამსაქმებელთა უმრავლესობამ არ იცის სახელმწიფოს როლზე შშმ და სსსმ პირთა დასაქმების შესახებ. ამას კი მივყავართ ისევ სახელმწიფოს მხრიდან დაბალ ინტერესზე, რომ საზოგადოებამ და თავად დამსაქმებელმა იცოდეს რა გეგმები აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა მიმართ, როგორც ამჟამინდელი, ასევე სამომავლო. ჩემი აზრით თავად სახელმწიფოს მაღალ ინტერესს, როდესაც წარმოადგენს ამ ადამიანების ინტეგრაცია, საზოგადოების მხრიდან მეტი ცნობადობა და ინტერესი იქნებოდა გაღვივებული ამ საკითხის მიმართ.

### დასკვნა

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება დღესდღეობით წარმოადგენს მნიშვნელოვან გამოწვევას საქართველოში. არსებული რეგულაციების, შრომის კოდექსის, და კვლევების საფუძველზე დასტურდება, რომ უამრავი პრობლემის წინაშე დგას შშმ და სსსმ პირთა დასაქმების საკითხი. დამაბრკოლებელ ფაქტორებს ძირითადად უკავშირდება: გაუმართავი საკანონმდებლო ბაზა, არაადაპტირებული და მადისკრიმინირებელი გარემო, ინკლუზიური განათლების ჩავარდნა ყველა კუთხით (პროფესიული და უმაღლესი), საზოგადოების ინფორმირებულობის დაბალი დონე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უნარებზე და გამოცდილებაზე, გავრცელებული სტიგმა და სტერეოტიპული აზროვნება, როგორც დამსაქმებელთა, ასევე საზოგადოების მხრიდან.

ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, რომ საზოგადოების მიმდებლობა მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ. ისინი თვლიან, რომ შშმ პირებს აქვთ უფლება დასაქმდნენ, რადგან საზოგადოების სრულფასოვანი წევრები არიან. რესპოდენტთა უმრავლესობა დაასაქმებდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს მაგრამ მათმა უმრავლესობამ დაასახელა ფიზიკური განვითარების მქონე პირი, რომელსაც არ ექნებოდა გონებრივი შეზღუდვა. გამოკითხულ ადამიანთა უმეტეს ნაწილს სმენია შეზღუდული შესაძლებლობების მოდელების შესახებ, მაგრამ იმ რესპოდენტთა ნაწილი, რომელთაც არ სმენიათ ამის შესახებ არ ჩამოუვარდება პროცენტულად მათ

რაოდენობას, რაც მნიშვნელოვანი ფაქტორია, იმის გასათვალისწინებლად, რომ საზოგადოებამ არ იცის რა შესაძლებლობები და უნარები აქვს თითოეული შეზღუდვის მქონე ადამიანს, რომელიც შესაძლოა იყოს უნიკალური და დამახასიათებელი ამ ადამიანებისთვის.

დამსაქმებლის დამოკიდებულების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ, წარმოდგენილია ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხებით, როგორცაა განსხვავებულობა დამოკიდებულებაში, იმ რესპოდენტთა მხრიდან, რომელთაც აქვთ გამოცდილება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის დასაქმების და ამ მხრივ გამოცდილების არმქონე რესპოდენტებისა, ძირითადად ის ადამიანების, რომელთაც ამის გამოცდილება აქვთ უფრო ჰუმანურად და არასტერეოტიპულად არიან მათ მიმართ განწყობილნი, ხოლო ვისაც არ აქვს ამ კუთხით გამოცდილება, უფრო ნაკლები მზაობა აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ.

საბოლოო ჯამში, მნიშვნელოვანია ნებისმიერი პრაქტიკის, რეგულაციის, თუ კოდექსის გადმოტანა თეორიულიდან პრაქტიკულ დონეზე, რაც მნიშვნელოვნად შეცვლის შუამ პირთა დასაქმების დონის მაჩვენებელს. ამ მხრივ ბევრი სამუშაოა საქართველოში რაც უნდა წარმოადგენდეს სახელწიფოს მნიშვნელოვან პრეროგატივას, მოიყვანოს დღის წესრიგში პრობლემის გადაჭრის საკითხი.

### რეკომენდაციები

არასამთავრობო ორგანიზაცია ღია საზოგადოება-საქართველოს ფინანსური მხარდაჭერით ჩატარდა კვლევა „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციის იმპლემენტაციის პრაქტიკა ევროკავშირის ქვეყნებში“, რომელიც მომზადდა პროექტის „გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის იმპლემენტაციის ხელშეწყობა საქართველოში“ ფარგლებში. ამ კვლევაში არის რეკომენდაციები ევროკავშირის ქვეყნების, რომლებსაც გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კომიტეტში წარდგენილი აქვთ ანგარიში UNCRPD-ის იმპლემენტაციასთან დაკავშირებით და რომელთა მიმართაც კომიტეტს გამოქვეყნებული აქვს საკუთარი შეფასებები. ეს ქვეყნებია: ავსტრია, დანია, გერმანია, უნგრეთი, შვედეთი, ესპანეთი. შვედეთში

სახელმწიფო თავად უზრუნველყოფს დასაქმების საკითხს და გასცემს გრანტებს იმ დამსაქმებლებზე, რომლებიც ასაქმებენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს; დანისში არსებობს სპეციალური დასაქმების ცენტრი, სადაც კონსულტირებას და რჩევებს უწევენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს; ესპანეთში სპეციალური საკანონმდებლო ბაზა ადგენს კვოტებს რომლის თანახმად საჯარო და კერძო სექტორები ვალდებული არიან, მათი თანამშრომლების რაოდენობა შეადგენს 50, ამ შემთხვევაში კომპანია ვალდებულია 2% შეადგენდეს შშმ სტატუსის მქონე, ასევე, თუ კომპანიის თანამშრომლების 20% შეადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირს, ეს დაწესებულება თავისუფლდება ყოველგვარი გადასახადებისგან; ავსტრია შექიმნას კომიტეტი, რომელიც დაიცავს შშმ უფლებებს, უზრუნველყოფს მათ დატრენინგებას, უფლებების დაცვას. ეს კომიტეტი უნდა იყოს პრემიერ მინისტრის დაქვემდებარებაში, პროფესიული გადამზადების კურსების შექმნა; უნგრეთში დამსაქმებელი თავისუფლდება გადასახადებისგან, თუ დაასაქმებს შშმ სტატუსის მქონე ადამიანს, საწარმოს თუ დასაქმებული ყავს 25 კაცი ან მეტი დამსაქმებელი ვალდებულია აიყვანოს 5% შშმ პირი.

საქართველოს მთავრობამ ევრო საბჭოს, არასამთავრობო ორგანიზაციების, გაეროს და სხვა ორგანიზაციების რეკომენდაციის საფუძველზე მოამზადა „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის 2014-2016 წლების სამთავრობო სამოქმედო გეგმა“, რომელიც გამოიცა პრემიერ მინისტრ ირაკლი ღარიბაშვილის ბრძანების საფუძველზე. სამოქმედო გეგმაში გაწერილია თავები და პუნქტები, რომლებიც უნდა შეასრულოს სახელმწიფომ, ერთ-ერთი თავი, რიგით IX ეხება შრომას და დასაქმებას.

მოცემული ანალიზის საფუძველზე შესაძლებელია შემდეგი სახის რეკომენდაციების ფორმულირება:

- სახელმწიფოს მხრიდან მოხდეს არსებული საკანონმდებლო ბაზის ცვლილება, რომელიც კონკრეტულად შეეხება სოციალური დაცვისა და შრომის საკითხს;
- შეიქმნას მულტიგუნდი, რომელშიც შევლენ ფსიქოლოგი, სოციალური მუშაკი, სოციოლოგი, იურისტი და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე

პირი, რომელსაც უფრო მეტი წვდომა ექნება მისი მსგავსი პრობლემების მქონე პირებთან და იქნება ამ საკითხში კომპეტენტური;

- სოციალური მომსახურების სააგენტოს მხრიდან მოხდეს ბაზების სრულყოფა და გამართვა, სადაც ნათლად იჩვენა წარმოდგენილი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შეზღუდვის ფორმები;
- შეიქმნას უფრო მეტი პროფესიული სასწავლებლები და მოხდეს ამ საქმეში პროფესიონალი კადრის გაზრდა, ტრენინგების და პროფესიული განვითარების კურსების მეშვეობით;
- დამსაქმებელთა დაინტერესების გაზრდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ და გაცნობა მათთვის სახელმძღვანელოსი რომელიც მოიცავს შემდეგ საკითხს: „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება სახელმძღვანელო დამსაქმებელთათვის“ (მახარაძე თ. 2013);
- საზოგადოების ცნობიერების გაზრდა და ჩართულობა შშმ პირთა სოციალიზაციაში (საშუალო განათლების პროცესში მოსწავლეებს მიეწოდებიდეთ გარკვეული სახით ინფორმაცია შშმ პირთა შესაძლებლობების შესახებ, რაც შემდგომ გააადვილებს ამ ადამიანთა მიმღებლობის დონეს და დაანგრევს არსებულ სტიგმას საზოგადოებაში.)
- სახელმწიფოში სავალდებულო გახდეს შშმ პირთა დასაქმების კუთხით კვოტირება;
- დამსაქმებელთა ინტერესის გაღვივება დაასაქმონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანები, სახელმწიფომ დამსაქმებლებს გაუწიოს გარკვეული შეღავათები საგადასახადო, ფინანსურ საკითხებში;
- მაქსიმალურად ადაპტირებული გარემოს შექმნა;
- სახელმწიფომ, კერძოდ სოციალური მომსახურების და დაცვის სამინისტრომ უზრუნველყოს, დამსაქმებლებმა იცოდნენ უცხოური გამოცდილების შესახებ (განსაკუთრებით სახელმწიფო სამსახურების დონეზე).

## ბიბლიოგრაფია

- ადრეული და სკოლამდელი აღზრდის და განათლების შესახებ კანონი, (2016). თბილისი: საქართველოს პარლამენტი.  
[http://ssa.gov.ge/files/01\\_GEO/KANONMDEBLOBA/Sakanonmdeblo/42.pdf](http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/KANONMDEBLOBA/Sakanonmdeblo/42.pdf)
- ბავშვთა და ახალგაზრდობის განვითარების ფონდი, ახალგაზრდა შშმ პირების დასაქმების და დასაქმების უნარიანობის ხელშემწყობი ინსტიტუციური გარემო, (2015).
- დასაქმების დამოკიდებულების შესწავლა შშმპ/სსსმ პირთა დასაქმების მიმართ. (2013). თბილისი: IMP REASERCH.  
<http://vet.ge/wp-content/uploads/2013/10/Qualitative-Report-Final-IPM-GE.pdf>
- ეროვნული სასწავლო გეგმის და შეფასების ცენტრი, გზამკვლევი მასწავლებლებისთვის. ინკლუზიური განათლება. 2009.
- ზოგადი განათლების შესახებ საქართველოს კანონი. თავი I, მუხლი 3, პუნქტი 2. (2005) თბილისი: საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო  
[http://mes.gov.ge/content.php?id=193&module=legislation&page=detals&leg\\_id=63](http://mes.gov.ge/content.php?id=193&module=legislation&page=detals&leg_id=63)
- თამარ მ. (2013). შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება. თბილისი: საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია.
- ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში, კვლევის ანგარიში. თბილისი. (2013).
- კანტი, ი. (2015). პასუხი კითხვაზე: რა არის განმანათლებლობა? შესავალი თანამედროვე აზროვნებაში. თბილისი: ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი.
- ლალიაშვილი ი. სულამანიძე მ. დამსაქმებლების დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ, (2015).
- საქართველოს სახალხო დამცველი, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებები, (2015).

<http://www.ombudsman.ge/ge/reports/specialuri-angarishebi/shezguduli-shesadzleblobis-mqone-pirta-uflebebi1.page>

- სილაგაძე, ა. (2017). უმუშევრობის დონის “პოსტსაბჭოური პარადიგმები“. თბილისი: საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიის მოამბე.
- სუმბაძე ნ. მახარაძე თ. აბაშიძე თ. ჟვანია ი. მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე, თსუ გამომცემლობა (2015).
- წულაძე ლ. (2008). რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები სოციალურ მეცნიერებებში.