



01

პოლიტიკის ნარკვევი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების
ჩართულობა შრომით ბაზარზე-გამოწვევები და
შესაძლებლობები

განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმა

თამარ ზვიადაძე

ავტორის შესახებ

თამარ ზვიადაძე ა(ა)იპ განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმის თანადამფუძნებელი და თანადირექტორია. ის ორგანიზაციაში სხვადასხვა პროექტებს ხელმძღვანელობს ქალთა და ახალგაზრდათა უნარ-ჩვევების გაძლიერების კუთხით. თამარი ფლობს მაგისტრის ხარისხს საჯარო და სოციალურ პოლიტიკაში პრალის ჩარლზის უნივერსიტეტიდან. მისი კვლევითი ინტერესის სფეროებია კეთილდღეობის სახელმწიფოები და გენდერული მიგრაცია.

წინამდებარე პუბლიკაცია მომზადებულია განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმის მიერ, პროექტის – “მეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების მხარდაჭერა” ფარგლებში, ევროკავშირის ადმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების გაძლიერების პროგრამის დაფინანსებით.

წინამდებარე პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ავტორი და შესაძლოა არ გამოხატავდეს ევროკავშირის შეხედულებებს.

© ყველა უფლება დაცულია. პუბლიკაციის გამოყენება და გავრცელება ნებადართულია წყაროს მითითების შემთხვევაში.

თამარ ზვიადაძე. „ მეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ჩართულობა შრომით ბაზარზე-გამოწვევები და შესაძლებლობები“, პოლიტიკის ნარკვევი 01, „განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმა, იანვარი 2023.

Info@dep.ge Tamar@dep.ge

სარჩევი

მოკლე შინაარსი.....	3
შესავალი.....	4
შშმ პირთა უფლებების დაცვის საკანონმდებლო ჩარჩო და დასაქმების პოლიტიკა.....	5
საკანონმდებლო ჩარჩო	5
შშმ პირთა დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა	8
ახალგაზრდების დასაქმების საჭიროებების შეფასება-კვლევის შედეგები	11
კვლევის დიზაინი	11
კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების პროფილი	11
კვლევაში მონაწილე ახალგაზრდების პროფილი	13
გამოწვევები და გადაჭრის გზები	14
სახელმწიფო სერვისების ცნობადობა და ხელმისაწვდომობა	14
შშმ პირთა განათლების ხარისხი და უნარ-ჩვევები	15
დამსაქმებლების განწყობა და მოტივაცია შშმ პირთა დასაქმების მიმართ.....	15
შშმ პირთა დასაქმების გაზრდის დამატებითი მექანიზმი	16
დასკვნა და რეკომენდაციები.....	18

მოკლე შინაარსი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობა შრომის ბაზარზე დაბალია. ისინი ყოველდღიურად აწყდებიან ბარიერებს დასაქმების გზაზე. ერთის მხრივ, მოქნილი სამუშაოების ნაკლებობა და არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა შშმ პირთა ექსკლუზიას უწყობს ხელს, მეორე მხრივ კი, სტერეოტიპული დამოკიდებულებები და შშმ პირთა უნარების არასათანადო შეფასება, მათ დაბალკონკურენტუნარიან ჯგუფად აყალიბებს. წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი აანალიზებს იმ გამოწვევებს რომლის წინაშეც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები დგანან სამუშაოს ძიებისა და დასაქმების პროცესში. რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგად მოპოვებული მონაცემებით, დოკუმენტი აფასებს დამსაქმებლების მზაობას, განწყობებსა და მოტივაციას შშმ პირთა დასაქმების კუთხით და ავლენს იმ საჭიროებებს, რასაც ახალგაზრდები დასაქმების გზაზე აწყდებიან. კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შშმ პირთა შრომითი უფლებების რეალიზების გაუმჯობესების მიზნით, პოლიტიკის ნარკვევში შემუშავებულია რეკომენდაციები შშმ პირთა საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების, დასაქმების ხელშემწყობი სერვისების პოპულარიზაციისა და ხელმისაწვდომობის გაზრდის, ასევე, დამატებითი მექანიზმების დანერგვის შესახებ.

შესავალი

„სახელმწიფო ქმნის განსაკუთრებულ პირობებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებისა და ინტერესების რეალიზებისათვის“ კონსტიტუცია.¹

ადამიანის შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება, ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით გარანტირებული უფლებაა², რომლის დაცვის პასუხისმგებლობას საქართველოს ჩათვლით, უერთდებიან ქვეყნები მთელი მსოფლიოდან. სამუშაოს შეუძლია მნიშვნელოვანი როლი ითამაშოს ადამიანის ცხოვრებაში. უზრუნველყოს ფინანსური დამოუკიდებლობა და შექმნას უსაფრთხოების განცდა, გააჩინოს ახალი სოციალური ურთიერთობები, აამაღლოს თვითშეფასება და თვით-რეალიზაციის აღქმა.

შრომისა და დასაქმების გზაზე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მუდმივად აწყდებიან როგორც ინფრასტრუქტურულ ბარიერებს, ისე სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებს, რაც შრომის ბაზარზე მათ მიმართ მადისკრიმინირებელ პრაქტიკას უდებს საფუძველს³. იმისათვის, რომ სახელმწიფომ შეძლოს ინკლუზიის, ეფექტური მონაწილეობისა და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, შშმ პირთა შრომითი უფლებების რეალიზება უმნიშვნელოვანესია⁴.

საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომითი უფლებების რეალიზება კვლავ დიდ გამოწვევად რჩება. არ არსებობს ზუსტი სტატისტიკა დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობაზე, თუმცა სხვადასხვა უფლებადამცავი ორგანიზაციების ანგარიშები⁵ მიუთითებენ, რომ ამ კუთხით ქვეყანას ბევრი სამუშაო აქვს. შშმ პირთა დასაქმების დაბალ დონეზე მეტყველებს საჯარო სექტორში მათი დასაქმების რიცხვი. 2021 წლის მონაცემებით, შშმ სტატუსის მქონე დასაქმებულები საერთო დასაქმებულთა 0.6%-ს შეადგენენ (შინაგან საქმეთა სამინისტროს (შსს) გარეშე, ხოლო შსს-ს ჩათვლით 0.3%-ს).⁶ ასევე, არ იკვეთება სახელმწიფო დასაქმების მხარდამჭერი სერვისების მეშვეობით დასაქმებულ შშმ პირთა ზრდის დინამიკა უკანასკნელი 5 წლის მანძილზე⁷.

წინამდებარე დოკუმენტის მიზანია, გააანალიზოს დასაქმების კუთხით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მდგომარეობა. გამოავლინოს რამდენად თანხვედრაშია ახალგაზრდების უნარ-ჩვევები შრომით ბაზართან და რა საჭიროებები/გამოწვევები არსებობს ერთის მხრივ ახალგაზრდებში, მეორე მხრივ კი დამსაქმებლებში.

¹ საქართველოს კონსტიტუცია, თავი I, მუხლი 11 <https://bit.ly/3XxKVY3>

² ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 23 <https://bit.ly/3GZr5xW>

³ წევრი ქვეყნების კონფერენცია „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის კონვენციაზე“, მე-15 სესია, 2022 <https://bit.ly/3XvGSeQ>

⁴ ადამიანის უფლებათა საბჭოს რეზოლუცია, 2013. <https://bit.ly/3HvkWet>

⁵ მაგ. სახალხო დამცველის ანგარიში, 2017 <https://bit.ly/3HvkYD7>; სახალხო დამცველის ანგარიში 2022- <https://bit.ly/3kygbrp>; ალტერნატიული ანგარიში გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტს საქართველოს პირველ პერიოდულ ანგარიშთან მიმართებით, 2019 EMC და სხვ <https://bit.ly/3D54rCX>; შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით გონივრული მისადაგება, 2019, EMC <https://bit.ly/3wgJRvM>

⁶ მონაცემები აერთიანებს როგორც პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულ ისე ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. <http://csb.gov.ge/media/3308/statistics-in-civil-service-2021.pdf>

⁷ სახალხო დამცველის აპარატის ანგარიში-შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება, 2022:28

შშმ პირთა უფლებების დაცვის საკანონმდებლო ჩარჩო და დასაქმების პოლიტიკა

საკანონმდებლო ჩარჩო

საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვა სხვადასხვა სამართლებრივი დოკუმენტებით ეტაპობრივად რეგულირდებოდა. ერთ-ერთი პირველი კანონი, რომელიც მიზნად ისახავს შშმ პირთა უფლებების რეალიზაციას, 1995 წელს დამტკიცდა. **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ** კანონი, შშმ პირთა მიმართ სახელმწიფო პოლიტიკის საფუძვლებს განსაზღვრავს და არეგულირებს სოციალური ინფრასტრუქტურის ხელმისაწვდომობის, სამედიცინო, პროფესიული და სოციალური რეაბილიტაციის უზრუნველყოფის, განათლებისა და პროფესიული აღზრდის, შრომის, სპორტის და საზოგადოებრივი გაერთიანებების საკითხებს. შშმ პირთა შრომის რეგულირების კუთხით, აღნიშნული კანონის თანახმად, შშმ პირებს უფლება აქვთ იმუშაონ როგორც შრომის ჩვეულებრივი პირობების ასევე, სპეციალიზებულ დაწესებულებებში. გარდა ამისა, დაუშვებელია „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისათვის შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ან სამსხურებრივ დაწინაურებაზე უარის თქმა, ადმინისტრაციის ინიციატივით მისი დათხოვნა ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის თანხმობის გარეშე სხვა საშუაოზე გადაყვანა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირობის მოტივით.“⁸

2008 წელს, საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის კონცეფცია**,⁹ რომელმაც საფუძველი დაუდო შშმ პირთა შესახებ სახელმწიფოს პოლიტიკის დოკუმენტს. კონცეფციაში სიტუაციური ანალიზის საფუძველზე აისახა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გამოწვევები, განისაზღვრა სახელმწიფო პოლიტიკის უმთავრესი მიზნები, ამოცანები, სამოქმედო პრინციპები და გამოიყო განსახორციელებელ დონისძიებათა პრიორიტეტული მიმართულებები.

2010 წელს **საქართველოს ზოგადი განათლების შესახებ კანონში**, გაჩნდა ტერმინი ინკლუზიური განათლება და მისი პოპულარიზაცია ერთ-ერთ პრიორიტეტად განისაზღვრა. სახელმწიფომ აიღო ვალდებულება რომლის თანახმად უზრუნველყოფდა „საჯარო სკოლაში ინკლუზიური განათლებისა და მულტილინგუური განათლების დანერგვას.“¹⁰

2014 წელს, საქართველომ **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კონვენციის** რატიფიცირებას მოაწერა ხელი, რითაც აიღო პასუხისმგებლობა მხარი დაუჭიროს, დაიცვას და უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებები. კონვენცია ხაზს უსვამს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებს აქვთ უფლება ჩართულები იყვნენ ცხოვრების ყველა ასპექტში, მათ შორის შრომის ბაზარზე. შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლებას კონვენციის 27-ე მუხლი არეგულირებს. იგი ღია, ინკლუზიური და შშმ პირებისთვის მისაწვდომი შრომითი ბაზრის უზრუნველყოფას და დასაქმების ყველა ფორმასთან დაკავშირებულ საკითხებში დისკრიმინაციის აღმოფხვრას მოიაზრებს. გარდა ამისა, კონვენცია სახელმწიფოებს შშმ პირთა საჯარო სექტორში დასაქმების, კერძო სექტორში დასაქმებისა და

⁸ კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ, თავი V, მუხლი 21 <https://bit.ly/3XvwqE2>

⁹ დადგენილება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის კონცეფციის შესახებ <https://bit.ly/3iPggxT>

¹⁰ კანონი ზოგადი განათლების შესახებ, თავი I, მუხლი 7, 3ბ <https://bit.ly/3WYRqIQ>

თვითდასაქმების ხელშეწყობას, პროფესიული უნარების განვითარების ხელშეწყობას ავალდებულებს.¹¹

2014 წელსვე საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა **ანტიდისკრიმინაციული კანონი**, რომლის მიზანია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, მუზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად“¹².

ზემოთჩამოთვლილი ნიშნების მიხედვით, **საქართველოს შრომის კოდექსი** კრძალავს ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას შრომით და წინასახელმძღვანელო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე.¹³ 2020 წელს, შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებების შედეგად, კანონში გაჩნდა „გონივრული მისადაგების“ ცნება, რომლის პრინციპების დაცვაც დაევალა დამსაქმებელს.

2020 წელს დამტკიცდა **მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ** კანონი, რომელიც განსაზღვრავს „მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის დისკრიმინაციის გარეშე და სხვებთან თანაბარ პირობებში დამოუკიდებელი ცხოვრებისა და ცხოვრების ყველა სფეროში მათი სრულყოფილი მონაწილეობის ხელმისაწვდომობის ძირითად პრინციპებსა და მექანიზმებს“¹⁴ კანონის მე-11 მუხლი არეგულირებს შრომისა და დასაქმების სფეროს და ავალდებულებს სახელმწიფოს ხელი შეუწყოს შპმ პირთა ღია ბაზარზე, თანაბარ პირობებში დასაქმების შესაძლებლობას. აგრეთვე, უზრუნველყოს შრომის თანაბარი, სამართლიანი, ხელსაყრელი პირობებისა და უსაფრთხო, ჯანსაღ სამუშაო გარემოზე წვდომა, იძულებითი შრომისაგან და დისკრიმინაციისგან დაცვა.

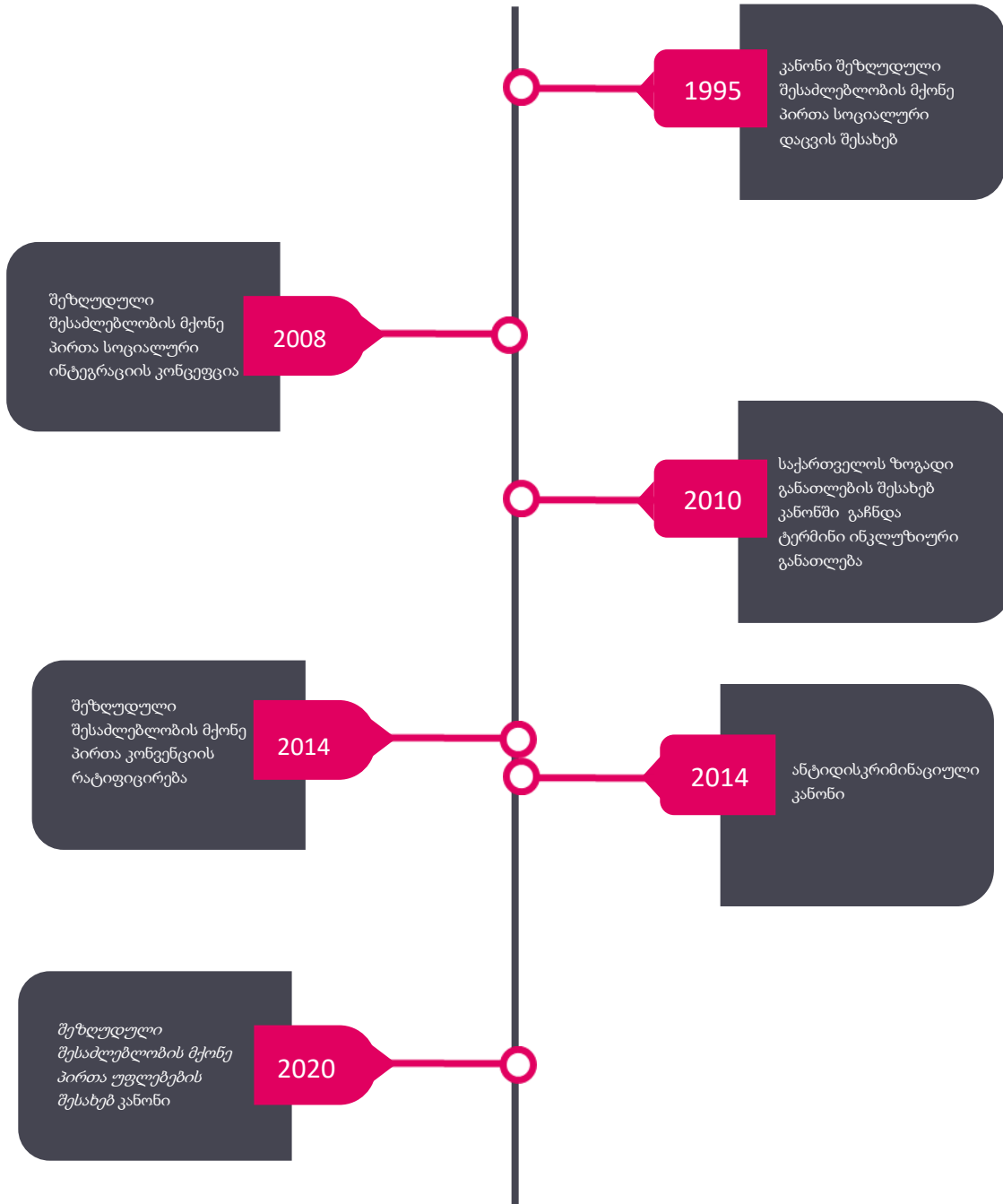
გარდა ამისა, სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას დასაქმების სფეროში სპეციალური პროგრამების, სამოქმედო გეგმების შემუშავებით და ღონისძიებების გატარებით, ხელი შეუწყოს შპმ პირთა როგორც თვითდასაქმებისა და სამეწარმეო საქმიანობის ორგანიზებას, ისე მათი საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებას. განსახორციელებელი ღონისძიებები შეიძლება გულისხმობდეს „დამსაქმებლისათვის საშუალოდ მექანიზმების დანერგვას, მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სპეციალურ მომზადება-გადამზადებას, გარემოს ადაპტირებას, დამსაქმებლის მიერ ინიცირებული პროგრამის ფინანსურ ხელშეწყობასა და სხვა შედეგებს.“

¹¹ მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, <https://bit.ly/2Fkki34>

¹² კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 1 <https://bit.ly/3XPtbqK>

¹³ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 2. <https://bit.ly/3QZoGrm>

¹⁴ მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კანონი <https://bit.ly/3wiUDBJ>



ფიგურა 1. მშპ პირთა დაცვის კუთხით მნიშვნელოვანი დოკუმენტების მიღების ქრონოლოგია

შპმ პირთა დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა

გაეროს „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ კონვენციის რატიფიცირებით და ეროვნული კანონმდებლობით ნაკისრი ვალდებულებების შესრულებას საქართველო სხვადასხვა მექანიზმების დანერგვით ცდილობს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების კუთხით ყველაზე მნიშვნელოვანი დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამაა, რომლის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი ორგანო 2020 წლიდან საჯარო სამართლის იურიდიული პირი-დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოა. პროგრამის სამიზნე ჯგუფს შპმ პირებთან ერთად სხვადასხვა მოწყვლადი ჯგუფის წევრები განეკუთვნებიან თუმცა, აღსანიშნავია, რომ სააგენტოში შპმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულება ცალკეა გამოყოფილი¹⁵.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამა სამ ქვეპროგრამას მოიცავს, რომლებიც თავის მხრივ რიგ ღონისძიებებად იყოფა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ღონისძიებები დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარებისა და სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამებშია გაწერილი:

დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურების განვითარების ქვეპროგრამის მიზანია „ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელება“¹⁶. ქვეპროგრამა მოიცავს:

- შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის (www.worknet.gov.ge) განვითარებას;
- სამუშაოს მაძიებელთათვის ინდივიდუალურ (უწყვეტად) და ჯგუფურ (კვარტალში ერთხელ) კონსულტირებას შრომის ბაზარზე ქცევის წესების გაცნობისა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლების მიზნით;
- დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის შუამავლის ფუნქციის შესრულებას და მათ ერთმანეთთან დაკავშირებას;
- მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტის მიერ სამუშაოს მაძიებელი ბენეფიციარის უნარ-ჩვევებისა და საჭიროებების შეფასებას და დამსაქმებელთან თანამშრომლობას მისთვის შპმ ან/და სსმ პირის შესახებ შესაბამისი ინფორმაციის მიწოდებას;
- სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურებისა და დაცული სამუშაო ადგილების (სსმ და შპმ პირთათვის) სუბსიდირებას;
- დასაქმების ფორუმების მოწყობას, სააგენტოს საქმიანობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებას, პარტნიორობითან თანამშრომლობას და ვაკანსიების მონიტორინგს.

შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო პორტალია www.worknet.gov.ge, რომელზეც 2021 წლის მდგომარეობით ჯამში 350 009 სამუშაოს მაძიებელია დარეგისტრირებული, მათ შორის 12 292 შპმ პირი¹⁷. უშუალოდ 2021 წელს რეგისტრაცია 8 994 მოქალაქემ გაიარა და აქედან 278 ადამიანს ჰქონდა შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსი. 2021 წელს პორტალზე სულ 11 414 ვაკანსია იყო წარმოდგენილი საერთო ჯამში 875 დამსაქმებლის მიერ¹⁸.

¹⁵ ექსპერტული ინტერვიუ #1

¹⁶ სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამა, მუხლი 1 <https://bit.ly/3HmFISE>

¹⁷ სახალხო დამცველის აპარატი, 2022. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება <https://bit.ly/3ZUj6e3>

¹⁸ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებების შესახებ“ საქართველოს სამინისტროების 2021 წლის სამოქმედო გეგმების შესრულების წლიური ანგარიში, 2022

შრომის ბაზარზე ქცევის წესების გაცნობისა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლების მიზნით 2021 წელს 198 შპმ პირს ჩაუტარდა ინდივიდუალური კონსულტირება, ხოლო ჯგუფური კონსულტირება არ ჩატარებული პანდემიის გამო. რაც შეეხება მხარდაჭერითი დასაქმების კომპონენტს, გასული წლის განმავლობაში სულ 220 ადამიანს მიეწოდება კონსულტირება და დასაქმება მოახერხა 38-მა შპმ პირმა. ყველაზე მეტი კონსულტირება განხორციელდა თბილისსა და იმერეთში და დასაქმებულთა რაოდენობაც ამ ლოკაციებზე მეტია ვიდრე სხვა რეგიონებში.¹⁹

რეგიონები	მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტირების რაოდენობა	დასაქმებულთა რაოდენობა
თბილისი	81	17
აჭარა	19	5
გურია	2	0
იმერეთი	65	8
კახეთი	24	5
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	12	1
ქვემო ქართლი	9	1
შიდა ქართლი	8	1
სულ	220	38

ცხრილი #1. შპმ პირებთან ჩატარებული მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტირებისა და დასაქმებულთა რაოდენობრივი განაწილება რეგიონების მიხედვით.

2021 წელს სააგენტოს ორგანიზებით 11 დასაქმების ფორუმი გაიმართა, რომელმაც სულ 341 დამსაქმებელი და 2500-ზე მეტი სამუშაოს მაძიებელი გააერთიანა. აქედან დასაქმება მოახერხა 15-მა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირმა.²⁰

პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამის მიზანი სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის ამაღლება და დასაქმების ხელშეწყობაა. ქვეპროგრამა მოიცავს:

- პროფკონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების უზრუნველყოფას რეგიონებში, სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულებში;
- სამუშაოს მაძიებელთა საკვანძო კომპეტენციების - პერსონალური და სოციალური კომპეტენციის, ციფრული კომპეტენციის, სამეწარმეო კომპეტენციის და მულტილინგვისტურობის კომპეტენციის (გერმანული, ინგლისური, ფრანგული) განვითარებას;
- სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება, პროფესიული გადამზადება (2-4 თვემდე) და კვალიფიკაციის ამაღლებას რაც თავის მხრივ, გულისხმობს სამუშაოს მაძიებელთა კომპეტენციის გაზრდას და პრაქტიკული გამოცდილების მიღებისა და შემდგომი დასაქმების მიზნით, სტაჟირების ორგანიზებას, რომელზეც გაიცემა თვეში 200 ლარიანი სტიპენდია.²¹

2021 წელს დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს რეგიონულ ცენტრებში 144-მა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირმა მიმართა კონსულტირებისათვის. პროფესიული მომზადება-

¹⁹ იქვე

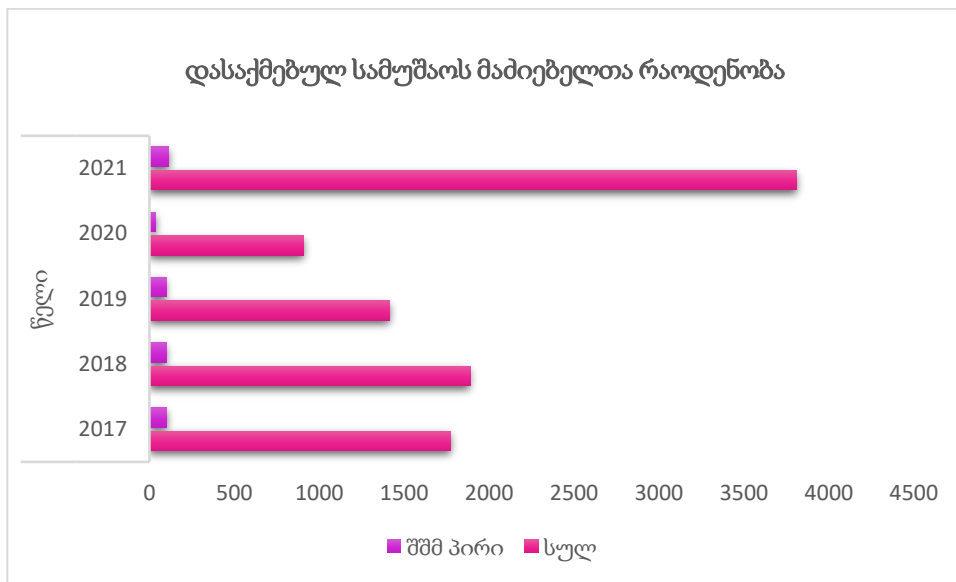
²⁰ იქვე

²¹ თუ სტაჟირება დისტანციურად მიმდინარეობს მაშინ სტიპენდიის ოდენობა შეადგენს 100 ლარს.

გადამზადების პროგრამაში - 29, საკვანძო კომპეტენციების ტრენინგ კურსში - 44, ხოლო სტაჟირების პროგრამაში სულ 3 შშმ პირი ჩაერთო²².

მიუხედავად სახელმწიფოს გაცხადებული ნებისა უზრუნველყოს შშმ პირთა შრომის უფლებების რეალიზება, მათი დასაქმება კვლავ დიდ გამოწვევად რჩება. დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამის უკანასკნელი 5 წლის მონაცემები გვიჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების მხრივ დიდი პროგრესი არ შეინიშნება. ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ სახალხო დამცველის აპარატისთვის წარდგენილი მონაცემების მიხედვით²³, 2017 წლიდან 2021 წლის ჩათვლით დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების მეშვეობით სულ 452 შშმ პირი დასაქმდა. განსაკუთრებით დაბალია შშმ პირთა დასაქმების რიცხვი 2020 წელს, რაც სავარაუდოდ პანდემიას უკავშირდება. 2021 წელს დასაქმებულ შშმ პირთა რიცხვი 115-ს შეადგენს, რაც არაპანდემიურ წლებთან შედარებით მნიშვნელოვან პროგრესს არ აჩვენებს (2017-ში 103; 2018-ში 99; 2019-ში 98).

ფიგურა #2 დასაქმებულ სამუშაოს მაძიებელთა, მათ შორის შშმ პირთა რაოდენობა წლების მიხედვით



წყარო: სახალხო დამცველის აპარატის ანგარიში, 2022

რატომ არ იზრდება სახელმწიფოს მხარდაჭერითი სერვისების მეშვეობით შშმ პირთა დასაქმება დინამიკაში, ეს ამ სერვისების ოპერირების ანალიზს მოითხოვს, რასაც მოცემული კვლევა სიღრმისეულად არ ფარავს. მიუხედავად ამისა, შშმ ახალგაზრდებში დასაქმების საჭიროებების შეფასებამ გამოავლინა რამდენიმე მნიშვნელოვანი ინდიკატორი, რაც საგულისხმოა სახელმწიფო პოლიტიკის სტრატეგიისთვის. ქვემოთ მოცემული თავი მიმოიხილავს კვლევის შედეგებს და მის საფუძველზე წარმოადგენს რეკომენდაციებს შშმ პირთა შრომითი უფლებების რეალიზების გაუმჯობესებისათვის.

²² შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებების შესახებ“ საქართველოს სამინისტროების 2021 წლის სამოქმედო გეგმების შესრულების წლიური ანგარიში, 2022.

²³ სახალხო დამცველის აპარატის ანგარიში-შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება, 2022:28.

ახალგაზრდების დასაქმების საჭიროებების შეფასება-კვლევის შედეგები

კვლევის დიზაინი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების საჭიროებების შეფასება მიზნად ისახავდა შეესწავლა შშმ პირთა მდგომარეობა შრომის ბაზარზე, გამოეკლინა თუ რამდენად თანხვედრაშია ახალგაზრდების უნარ-ჩვევები შრომით ბაზართან და რა საჭიროებები/გამოწვევები არსებობს ერთის მხრივ ახალგაზრდებში, მეორე მხრივ კი დამსაქმებლებში.

კვლევისათვის შერეული დიზაინი (რაოდენობრივი და თვისებრივი) შეირჩა. რაოდენობრივი მეთოდით გამოიკითხა 306 დამსაქმებელი თბილისსა და საქართველოს სამ რეგიონში-აჭარა, იმერეთი, კახეთი. თვისებრივი მეთოდის ფარგლებში, ჩატარდა 3 ფოკუს ჯგუფი დამსაქმებელთან (17 დამსაქმებელი, რომელსაც არ ჰქონია თანამშრომლობის გამოცდილება შშმ პირებთან, 6 დამსაქმებელი, რომელსაც დასაქმებული ჰყავდა შშმ პირები). გარდა ამისა, ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს მეთოდით გამოიკითხა 12 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდა და 6 შშმ პირთა დასაქმების მხარდაჭერის სამთავრობო და არასამთავრობო სტრუქტურებში მომუშავე ექსპერტი.

კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციების პროფილი

პირისპირ ინტერვიუს მეთოდით რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა 306 დამსაქმებელთან თბილისსა და საქართველოს სამ რეგიონში - აჭარა, იმერეთი, კახეთი. კვლევის რესპონდენტებად შერჩეულნი იყვნენ ორგანიზაციების ის წარმომადგენლები, რომლებიც კომპანიებში დასაქმების საკითხებზე ინფორმირებული/გადაწყვეტილების მიმღები პირები იყვნენ. რესპონდენტების გეოგრაფიული განაწილება შემდეგი იყო: თბილისი - 206, აჭარა - 30, იმერეთი - 40, კახეთი - 30 ორგანიზაციის წარმომადგენელი.

ლოკაცია	რაოდენობა
თბილისი	206
აჭარა (ბათუმი)	30
იმერეთი (ქუთაისი)	40
კახეთი (თელავი)	30

ცხრილი #2 რესპონდენტების რაოდენობრივი განაწილება გეოგრაფიულ ქრილში

ორგანიზაციების შერჩევა განხორციელდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2018 წლის ბაზაზე დაყრდნობით. შერჩევის კრიტერიუმს წარმოადგენდა:

- ✓ ორგანიზაციის ზომა (დასაქმებულთა რაოდენობაზე დაყრდნობით);
- ✓ ორგანიზაციის იურიდიული ფორმა (კერძო, საჯარო, არასამთავრობო/საერთაშორისო);
- ✓ ორგანიზაციის ეკონომიკური სტატუსი (ორგანიზაციის საქმიანობაზე დაყრდნობით);

კვლევის ფარგლებში შერჩეული ორგანიზაციების ზომა განაწილდა დაახლოებით შემდეგი პროპორციით - 50% მცირე, 30% საშუალო და 20% დიდი. ქვემოთ მოცემული ცხრილი ასახავს რესპონდენტ ორგანიზაციების პროცენტულ განაწილებას მათში დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით.

დასაქმებულთა რაოდენობა	ორგანიზაციების პროცენტული წილი
5-მდე	18%
6-10 ადამიანი	35%
11-30 ადამიანი	16%
31-50 ადამიანი	12%
51-100 ადამიანი	11%
100 და მეტი ადამიანი	8%

ცხრილი #3 ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება მათში დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით

კვლევაში ჩართულ ორგანიზაციათა ძირითადი რაოდენობა წარმოადგენდა სააქციო საზოგადოებას და შპს-ს.

ორგანიზაციების იურიდიული ფორმა	ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება
არასამთავრობო ორგანიზაცია (აიიპ)	2%
ინდივიდუალური მეწარმე (ი/მ)	2%
საჯარო სამართლის იურიდიული პირი (სსიპ)	9%
შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (შპს)	38%
სააქციო საზოგადოება (სს)	49%

ცხრილი #4 ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება იურიდიული ფორმის მიხედვით

კვლევაში მონაწილე ახალგაზრდების პროფილი

სიღრმისეული, ნახევრად სტრუქტურირებული მეთოდით ინტერვიუები ჩატარდა 12 შშმ პირთან თბილისიდან და აჭარის რეგიონიდან. შერჩევა „თოვლის გუნდის“ მეთოდით განხორციელდა - კვლევაში მონაწილე ახალგაზრდები სფეროში მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლების და თავად რესპონდენტების რეკომენდაციით შეირჩნენ. ინტერვიუ ჩატარდა როგორც დასაქმებულ, ისე სამუშაოს მაძიებელ პირებთან.

ლოკაცია	სქესი	ასაკი	შშმ ტიპი	სოციალური სტატუსი	განათლება	
1	თბილისი	ქალი	31	ფიზიკური	სამუშაოს მაძიებელი	უმადლესი
2	თბილისი	კაცი	35	ფიზიკური	დასაქმებული	საბაზო ზოგადი
3	თბილისი	კაცი	24	ფიზიკური	სამუშაოს მაძიებელი	სტუდენტი
4	აჭარა	ქალი	22	ფიზიკური	სტაჟიორი (პროექტის ფარგლებში)	საბაზო ზოგადი
5	აჭარა	კაცი	25	ფიზიკური	დასაქმებული	უმადლესი
6	თბილისი	ქალი	24	ფიზიკური	დასაქმებული (არასამთავრობოს დახმარებით)	პროფესიული
7	აჭარა	ქალი	29	ფიზიკური	სამუშაოს მაძიებელი	სრული ზოგადი
8	აჭარა	ქალი	35	ფიზიკური	თვითდასაქმებული(გრანტი პროექტის ფარგლებში)	სრული ზოგადი
9	თბილისი	კაცი	24	სენსორული	სამუშაოს პასიური მაძიებელი	სტუდენტი
10	რუსთავი	კაცი	24	სენსორული	სამუშაოს მაძიებელი	უმადლესი
11	თბილისი	კაცი	25	სენსორული	სამუშაოს მაძიებელი	სტუდენტი
12	აჭარა	ქალი	23	ნევროლოგიური	დასაქმებული (პროექტის ფარგლებში)	სრული ზოგადი

ცხრილი #5 კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა დემოგრაფიული მონაცემები

კვლევაში მონაწილეთა უმრავლესობას ჰქონდა ფიზიკური შეზღუდულობის სხვადასხვა ტიპი.ასევე, ინტერვიუები ჩატარდა ნევროლოგიური და სენსორული შეზღუდვების მქონე ახალგაზრდებთან. კვლევის ჩატარების მომენტში 4 რესპონდენტი იყო დასაქმებული, 1 თვითდასაქმებული, 1 სტაჟიორი და 6 სამუშაოს მაძიებელი. ინტერვიუები დისტანციურად, კვლევის მონაწილეთათვის მოსახერხებელი სხვადასხვა პლატფორმიდან ჩატარდა.

გამოწვევები და გადაჭრის გზები

სახელმწიფო სერვისების ცნობადობა და ხელმისაწვდომობა

კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ ცნობადობა როგორც დამსაქმებლებში, ისე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებში დაბალია. რესპონდენტთა აბსოლუტურმა უმრავლესობამ არაფერი იცოდა პროგრამის შესახებ. მხოლოდ მცირე ნაწილი აფიქსირებდა, რომ პროგრამის შესახებ სმენოდა, მაგრამ დეტალების გაზიარება უჭირდა და კონკრეტულად ვერცერთ ქვეპროგრამას ვერ ასახელებდა. მნიშვნელოვანია სერვისების ცნობადობის გაზრდა და აქტიური კამპანიის წარმოება სხვადასხვა საკომუნიკაციო არხებით, რათა მაყურებლის, მსმენელისა და მკითხველის აუდიტორია მაქსიმალურად იყოს ათვისებული.

დღეს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ ციფრულ რეჟიმში ინფორმაციის მოპოვება საკმაოდ რთულია. არ არსებობს გამოკვეთილი პლატფორმა, სადაც თავმოყრილი იქნება საჭირო ინფორმაცია ყველა იმ სერვისის შესახებ, რითი სარგებლობაც სამუშაოს მაძიებელს შეუძლია. სოციალური ქსელიდან ინფორმაცია გაბნეულია და არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ დაინტერესებულმა პირმა სერვისების შესახებ ინფორმაცია ერთიანად მიიღოს. რაც შეეხება პლატფორმა worknet.moh.gov.ge-ს, მის მიზნობრიობაზე და დანიშნულებაზე ინფორმაციის მიღება შეუძლებელია. არ არის ცალკე გამოყოფილი სივრცე, რომელიც აუხსნიდა ვიზიტორს რას ემსახურება პლატფორმა, რითი არის სხვა დასაქმების პორტალებისგან გამორჩეული, რა არის მისი დამატებითი ღირებულება. გარდა ამისა, ბაზაში დარეგისტრირებული ვაკანსიები ვიზიტორისთვის ხილული არ არის, რაც მომხმარებელს ურთულესს პლატფორმის შესახებ ზოგადი წარმოდგენის შექმნას. კვლევის ფარგლებში ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მისი შშმ პირი ოჯახისწევრი იმ ვაკანსიებზე, რომლებსაც არ აქვთ სპეციფიურად მითითებული, რომ შშმ პირების დასაქმებისთვის მზად არიან, აღარ აგზავნის რეზიუმეს. ეს, ცხადია, პრაქტიკაში განცდილი იმედგაცრუების შედეგია. თუკი worknet.moh.gov.ge არის პლატფორმა, რომელიც მოწყვლადი ჯგუფების მხარდაჭერას ისახავს მიზნად, ამის შესახებ ინფორმაცია უნდა გავრცელდეს, რომ სამუშაოს მაძიებელ შშმ პირებს დამატებით მოტივაცია გაუჩინოს.

მნიშვნელოვანია პროგრამის ხელმისაწვდომობის გაზრდა და ამის ერთ-ერთი გზა სერვისების მართვის გაციფრულებაა. მართალია დღეს დასაქმების კონსულტანტთა მომსახურების დაფარვის არეალი საქართველოს რეგიონების უმეტესობას მოიცავს, თუმცა ეს არ არის საკმარისი სერვისების ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად. სოფლად და ცენტრიდან მოშორებით მცხოვრები მოსახლეობა, ყოველთვის იქნება სერვისების მიღმა დარჩენის რისკის ქვეშ. შშმ რესპონდენტები ჩვენთან საუბარში აღნიშნავდნენ მოქნილი სამუშაო ვაკანსიების მოთხოვნილებას. ასეთივე მნიშვნელოვანია თავად სახელმწიფო სთავაზობდეს მათ მოქნილ სერვისს და იყოს მისი დისტანციურ რეჟიმში მიღების შესაძლებლობა. ყოველდღიური ბარიერების არსებობამ და იზოლაციის განცდამ შესაძლოა ადამიანის მოტივაციაზე ნეგატიური გავლენა მოახდინოს. მნიშვნელოვანია არსებობდეს სააგენტოსთან პირველადი კონტაქტის

ისეთი საშუალება, რომელიც სურვილის შემთხვევაში ბენეფიციარს ინფორმაციის სწრაფად მიღების შესაძლებლობას მისცემს.

შშმ პირთა განათლების ხარისხი და უნარ-ჩვევები

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა ზოგადი განათლების მიწოდების დაბალი ხარისხი, როცა საქმე სპეც. მასწავლებლების შინ მისვლით მომსახურებას ეხებოდა. ერთ შემთხვევაში კი პირდაპირ დაირღვა შშმ პირის განათლების უფლება, როცა სკოლის დირექციამ მას მეცხრე კლასიდან გასვლა მოსთხოვა და უარის მიღების შემდეგ თავადვე გააყალბა რესპონდენტის ხელმოწერა. გარდა ამისა, გამოიკვეთა, რომ მოტივაცია და თვითშეფასება დაბალი იყო იმ ახლგაზრდებში, ვისაც ზოგადი განათლების ეტაპზე განათლების მიღების ნეგატიური გამოცდილება ჰქონდათ. კვლევაში მონაწილე ახლგაზრდების მოყოლილი ისტორიები მიუთითებს იმაზე, რომ მნიშვნელოვანია შინ მისვლით განათლების მიწოდების მუდმივი მონიტორინგი და სწავლებაში ჩართული მოსწავლეების საჭიროებების კვლევა.

შშმ პირთა დასაქმების მხარდაჭერის სხვადასხვა სერვისებში მომუშავე ექსპერტებთან ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმების მაძიებელ პირებს აქვთ საკუთარი უნარ-ჩვევებისა და ბაზრის მოთხოვნების შეუსაბამო წარმოდგენა. ეს ძირითადად ორი სახით ვლინდება: *i დაბალი მოტივაცია და თვითშეფასება; ii უნარ-ჩვევების ნაკლებობა და ამის მიუხედავად კონკრეტული პროფესიული მიმართულებით დასაქმების სურვილი.* ეს ცხადჰყოფს, რომ მნიშვნელოვანია მოსწავლეებისათვის პროფორიენტაციისა და კარიერული დაგეგმვის ტრენინგების ჩატარება ჯერ კიდევ ზოგადი განათლების ეტაპზე, რათა ახლგაზრდებმა სწორად მოახერხონ საკუთარი მომავლის დაგეგმვა პროფესიული განვითარებისა და განათლების კუთხით.

დამსაქმებლების განწყობა და მოტივაცია შშმ პირთა დასაქმების მიმართ

რაოდენობრივი კვლევის შედეგებმა გამოავლინა დამსაქმებლების დაბალი მზაობა შშმ პირების დასაქმების მიმართ. თავად რესპონდენტთა მხრიდან ეს შშმ პირების ნაკლები აქტიურობითა და შეუსაბამო ინფრასტრუქტურული გარემოთი აიხსნება. ფოკუს-ჯგუფების და სიღმისეული ინტერვიუების შედეგად კი გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლებს შშმ პირთა მიმართ კვლავაც აქვთ სტერეოტიპული დამოკიდებულება. მათი მხრიდან აქცენტი არა ადამიანების უნარებზე, არამედ ჯანმრთელობის პრობლემებზე კეთდება. ამგვარი განწყობები, შშმ პირთა მდგომარეობის მიმართ დამსაქმებლების დაბალ ცნობიერებაზე მიუთითებს და მათთან ამ კუთხით აქტიურ მუშაობას მოითხოვს. გარდა იმისა, რომ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლების მოტივირება, მხარდაჭერითი პროგრამის სერვისების პოპულარიზაცია და ბენეფიტების გაცნობა, ასევე, საჭიროა მათთან ცნობიერების ასამაღლებელი ტრენინგების ჩატარება შშმ პირთა საკითხებზე.

იმისათვის, რომ გამოგვევლინა დამსაქმებლების მოტივაცია შშმ პირთა დასაქმების კუთხით, კვლევის ფარგლებში ჩვენს რესპონდენტებს ვკითხეთ თუ რისი გაკეთება შეეძლო სახელმწიფოს, რომ მათთვის შშმ პირთა დასაქმების მოტივაცია აემაღლებინა. ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა ერთხმად აღნიშნეს, რომ ინფრასტრუქტურის ადაპტაცია იყო მნიშვნელოვანი. გამოვლინდა, რომ სამუშაო ადგილების ადაპტაციის მოლოდინი, დამსაქმებლებს სახელმწიფოს მხრიდან აქვთ. რესპონდენტებისგან ინფრასტრუქტურის ადაპტაციაზე ხაზგასმა რაოდენობრივი კვლევის

ნაწილშიც გამოამკარავდა და იკვეთება, რომ დამსაქმებლებს ამ საკითხის მიმართ ინტერესი აქვთ.

აღსანიშნავია, რომ დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურების განვითარების ქვეპროგრამის ფარგლებში, სახელმწიფოს აქვს დაცული სამუშაო ადგილის სუბსიდირების კომპონენტი, რომელიც გულისხმობს სამუშაო ადგილის ადაპტაციას 50%-იანი თანამონაწილეობით. ეს ცალსახად პოზიტიური წინგადაგმული ნაბიჯია, თუმცა, საჭიროა სერვისის პოპულარიზაცია და მონიტორინგი იმისა, თუ რამდენად საკმარისია თანდაფინანსების 50% დამსაქმებლების წასახალისებლად.

შშმ პირთა დასაქმების გაზრდის დამატებითი მექანიზმი

ექსპერტული, ისევე როგორც შშმ პირებთან სიდრმისეული ინტერვიუებიდან გამოიკვეთა სახელმწიფოს მხრიდან კანონის გამკაცრების მოთხოვნა და დროებით ღონისძიებად კვოტირების სისტემის დანერგვა. ახალგაზრდების და სფეროში მომუშავე პორფესიონალების რეკომენდაცია გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას შშმ პირები კვოტით დაასაქმოს. ამის შესახებ აზრი დამსაქმებლებსაც კვითხეთ და მათ აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით აქვთ მოლოდინი, რომ ინიცირება სახელმწიფომ აიღოს და თავდაპირველად თავად უზრუნველყოს საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმება.

საქართველოს კონსტიტუციაში დეკლარირებულია, რომ საქართველო სოციალური სახელმწიფოა, რომელიც „ზრუნავს საზოგადოებაში სოციალური სამართლიანობის, სოციალური თანასწორობისა და სოციალური სოლიდარობის პრინციპების განმტკიცებაზე²⁴“. სოციალური სახელმწიფოებისთვის პრაქტიკაში უცხო არ არის დასაქმების პოლიტიკის რეგულირება და საჯარო სექტორში სამუშაო ადგილების შექმნა მოწყვლადი ჯგუფებისათვის, მაშინ, როცა ისინი კერძო სექტორიდან გარიყულნი არიან²⁵.

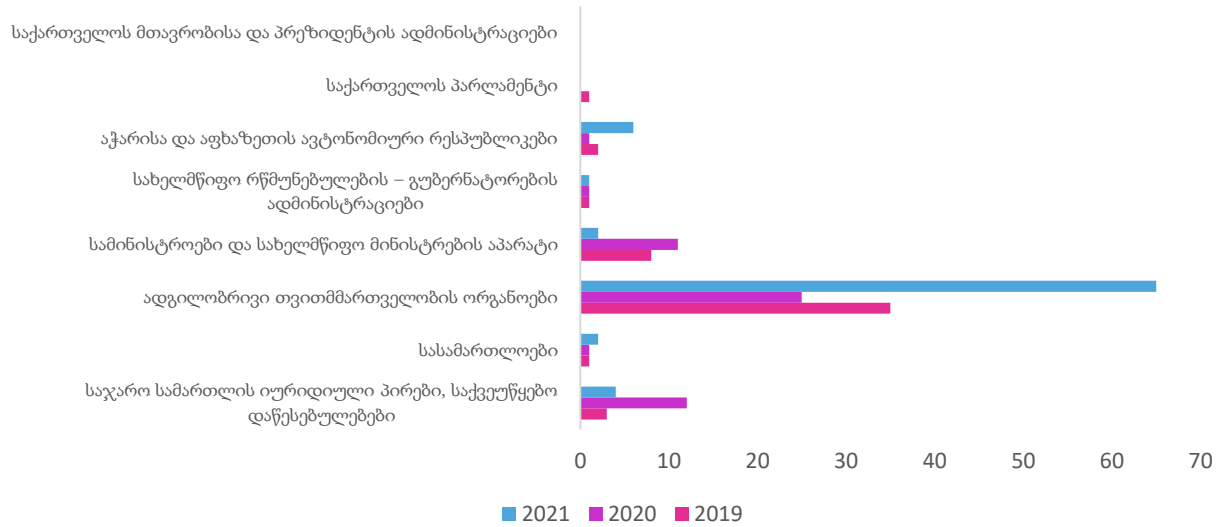
დღეს საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების რიცხვი დაბალია. 2021 წლის მონაცემებით, შშმ სტატუსის მქონე დასაქმებულები საერთო დასაქმებულთა 0.6%-ს შეადგენენ (შსს-ს გარეშე, ხოლო შსს-ს ჩათვლით 0.3%-ს).²⁶ უკანაკნელი სამი წლის ქრილში, საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების ზრდის ტენდენცია შეინიშნება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, რაც მისასაღებელი ტენდენციაა. დანარჩენ ინსტიტუციებში კი დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობა ან მცირდება, ან უმნიშვნელოდ იზრდება (აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები +5; სასამართლოები +1).

²⁴ საქართველოს კონსტიტუცია, თავი I, მუხლი 5 <https://bit.ly/3WxDq1Q>

²⁵ UNRISD, 1996, Welfare states in transition : national adaptations in global economies

²⁶ მონაცემები აერთიანებს როგორც პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულ ისე ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. 2021 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში <https://bit.ly/3H3QdmW>

ფიგურა #3 საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა შშს-ს მოსამსახურეების ჩათვლით



წყარო: საჯარო სამსახურის ბიურო, 2019, 2020, 2021 წლის სტატისტიკა

ამ ფონზე გასაკვირი არ არის კერძო სექტორის დამსაქმებლების პოზიცია, რომლებიც ხელს სახელმწიფოსკენ იშვრენ და ინიციატივის აღებას მისგან ელიან. აღნიშნული სურათი ცხადჰყოფს იმას, რომ შშმ პირთა დასაქმების უფლებების რეალიზება და ამ საკითხის პოპულარიზაცია არა მხოლოდ კერძო, არამედ საჯარო სექტორშიც აქტიურად უნდა ხორციელდებოდეს. კვტირების მექანიზმის დანერგვა, სახელმწიფო უწყებებიდან უნდა დაიწყოს, რაც შშმ პირთა შრომის უფლებების რეალიზაციისკენ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯი, ხოლო კერძო სექტორისთვისაც სოციალური პასუხისმგებლობის მაგალითი იქნება.

დასკვნა და რეკომენდაციები

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების საჭიროებების შეფასებამ გამოავლინა, რომ შრომის ბაზარის ხელმისაწვდომობა შშმ პირებისთვის დღემდე გამოწვევებთანაა დაკავშირებული. რესპონდენტების საერთო სირთულეები სამუშაოს ძიების პროცესთან მიმართებით ინფრასტრუქტურული ბარიერები, მოქნილი სამუშაო ადგილების ნაკლებობა, სტერეოტიპები და დამსაქმებლების წინასწარგანწყობებია შშმ პირთა შრომისუნარიანობის შესახებ. გარდა ამისა, გამოიკვეთა ზოგადი განათლების პროცესში ხელმისაწვდომობის სირთულეები და მიწოდებული განათლების დაბალი ხარისხი, რაც გავლენას ახდენს სამომავლო პროფესიულ განვითარებაზე. დამატებით, გამოვლინდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებლებში პროფესიული ორიენტაციისა და კარიერული დაგეგმარების კუთხით ცნობიერების დაბალი დონე, საკუთარი უნარ-ჩვევებისა და შრომის ბაზრის მოთხოვნების შეუსაბამო წარმოდგენა გამოხატული უნარ-ჩვევების დაბალი ან/და მაღალი, არერეალისტური თვითშეფასებით. დამსაქმებლების მხრიდან კვლევამ გამოავლინა დაბალი ცნობიერება, გაუცხოება და სტერეოტიპული განწყობები შშმ პირთა მიმართ. მათ მიერ შშმ პირთა დასაქმების ნაკლები მოტივაცია და დაბალი ინტერესი.

ზემოაღნიშნული ფაქტორები ართულებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე აქტიურ ჩართულობას. მართალია არსებობს სახელმწიფო დასაქმების მხარდაჭერი სერვისები, თუმცა მათ შესახებ ინფორმირებულობა დაბალია, სერვისების მეშვეობით დასაქმებულ შშმ პირთა ზრდა დინამიკაში არ იკვეთება. ასევე, დაბალია სახელმწიფო სტრუქტურებში შშმ საჯარო მოხელეების რიცხვი და საყურადღებოა, რომ ინსტიტუციათა უმეტესობაში წლიდან წლამდე მათი რიცხვი მცირდება. სახელმწიფოს მხრიდან მნიშვნელოვანია დასაქმების აქტიური პოლიტიკის წარმოება და როგორც თავად შშმ პირებთან, ისე დამსაქმებლებთან მუშაობა.

პროფორიენტაციის ტრენინგები	პროფორიენტაციისა და კარიერული განვითარების მოდულის დანერგვა ზოგადი განათლების სისტემაში მყოფ სკოლის მოსწავლეებთან.
განათლების ხარისხის კონტროლი	<ul style="list-style-type: none"> ინკლუზიურ განათლებაში ჩაბმული მოსწავლეებისთვის მიწოდებული განათლების მონიტორინგი; მოსწავლეთა საჭიროებების შეფასება. ცენტრიდან მოშორებით სოფლებში, შინ მისვლით სწავლების დროს, მასწავლებლებისთვის ტრანსპორტის უზრუნველყოფა.
სახელმწიფო სერვისების პოპულარიზაცია	<ul style="list-style-type: none"> ციფრული და ტელე მედიის, რადიოს და სხვა მექანიზმების დახმარებით მსმენელის, მაყურებლის და მკითხველის აუდიტორიამდე ინფორმაციის მიტანა. საინფორმაციო ველის/პლატფორმის შექმნა, სადაც ერთ სივრცეში იქნება თავმოყრილი დასაქმების მხარდაჭერის სერვისებზე ინფორმაცია
სერვისების ხელმისაწვდომობის გაზრდა	<ul style="list-style-type: none"> კონსულტირების სერვისების მოქნილობის უზრუნველყოფა მათი გაციფრულების გზით
საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების გაზრდა	<ul style="list-style-type: none"> საჯარო სტრუქტურებში კვოტირების მექანიზმის დანერგვა

ბიბლიოგრაფია

- ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, მუხლი 23 ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3GZr5xW>
- ადამიანის უფლებათა საბჭოს რეზოლუცია, 2013. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3HvkWet>
- ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი., საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია., ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო., 2019. "ალტერნატიული ანგარიში გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტს საქართველოს პირველ პერიოდულ ანგარიშთან მიმართებით". ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3D54rCX>
- ადამიანის უფლებების სწავლების და მონიტორინგის ცენტრი. 2019. "შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით გონივრული მისადაგება". ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3wgJRvM>
- დადგენილება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის კონცეფციის შესახებ. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3iPqgxT>
- სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამა, მუხლი 1, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3HmFISE>
- საქართველოს კონსტიტუცია, თავი I, მუხლები 5; 11 ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3XxKVY3>
- საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 2. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3QZoGrm>
- სახალხო დამცველის აპარატი, 2017 „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები“, მონიტორინგის ანგარიში. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3HvkYD7>
- სახალხო დამცველის აპარატი, 2022. „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება“ ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3ZUj6e3>
- საჯარო სამსახურის ბიურო, 2019 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3ZVC5Fa> 2019
- საჯარო სამსახურის ბიურო, 2020 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3H0J9HS>
- საჯარო სამსახურის ბიურო, 2021 წლის სტატისტიკა საჯარო სამსახურში. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3H3QdmW>
- კანონი ზოგადი განათლების შესახებ, თავი I, მუხლი 7, 3ბ. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3WYRqIO>
- კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, მუხლი 1. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3XPtbqK>
- კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ, თავი V, მუხლი 21 ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3XvwqE2>
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებების შესახებ“ საქართველოს სამინისტროების 2021 წლის სამოქმედო გეგმების შესრულების წლიური ანგარიში, 2022.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Fkki34>
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კანონი. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3wiUDBJ>
- წევრი ქვეყნების კონფერენცია „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დაცვის კონვენციაზე“, მე-15 სესია, 2022 ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3XvGSeQ>
- Esping-Anersen, G. (1996). Welfare states in transition: national adaptations in global economies. UNRISD, 1996



განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმა (DEP)

info@dep.ge www.dep.ge