

ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის  
სასწავლო უნივერსიტეტი

სამართალმცოდნეობისა და საჯარო მმართველობის ფაკულტეტი

ლანა გოგიტიძე

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა  
საქართველოში

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია

საჯარო მმართველობის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ხათუნა მურადიშვილი  
საჯარო მმართველობის აკადემიური დოქტორი

ხიჭაური

2021

## აბსტრაქტი

თანამედროვე საქართველოში სხვა მნიშვნელოვან გამოწვევებთან ერთად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს. ზოგადად დასაქმების საკითხი ქვეყანაში პრობლემურად დგას და განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება. აქტუალურ საკითხთა შორის მსოფლიოს წინაშე, ადამიანის უფლებათა დაცვის კონვენციიდან გამომდინარე, შრომის უფლება და მისი დაცვა, ადამიანური რესურსის მაქსიმალურად და სწორად გამოყენება დგას. ამ საკითხში მნიშვნელოვანია ორმხრივი მხარდაჭერის უზრუნველყოფა, ერთი მხრივ სახელმწიფოსა და მეორე მხრივ, საზოგადოების მხრიდან. მხოლოდ ორმხრივი მხარდაჭერა გახდის მიღწევადსა და შესაძლებელს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მაქსიმალურად სრულფასოვნად დასაქმებას შრომის ბაზარზე და ამ გზით მათ სრულ ინტეგრაციას საზოგადოებაში.

სამაგისტრო ნაშრომში, ძირითადად, განხილულია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების კუთხით ქვეყანაში არსებული, როგორც საკანონმდებლო, ასევე პრაქტიკული მიღწევები. ყურადღება გამახვილებულია თანამედროვე გამოწვევების წინაშე ქვეყნის მზაობის საკითხის განხილვაზე. არსებული პრობლემური საკითხების გამოკვეთაზე და მათი აღმოფხვის მიზნით შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავებაზე.

ნაშრომის დასკვნით ნაწილში თავმოყრილია ისეთი საკვანძო საკითხები, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის საკითხები, რადგან ცხადია ამ კუთხით საქართველო ბევრად უფრო მზარდი ტენდენციებით გამოირჩევა, ვიდრე ეს იყო რამდენიმე ათეული წლის წინ. იმდენად რამდენადაც დასაქმების საკითხები ქვეყანაში ზოგადად პრობლემურია თავისთავად ეს ზეგავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებზეც, მაგრამ საკითხისადმი ამგვარი მიდგომა არასწორია და ჩვენ მაქსიმალური უნდა გავაკეთოდ იმისათვის რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის დასაქმებას სახელმწიფოს მხრიდან კიდევ უფრო მეტი ხელშეწყობა და მხარდაჭერა ჰქონდეს.

სამაგისტრო ნაშრომში გამოყენებულია სამეცნიერო იდეების ანალიზი. ნაშრომის აქტუალობიდან გამომდინარე, გამოიკვეთა, თუ რამდენად მძიმე შედეგები შეიძლება მოყვეს ქვეყანაში შრომითი პრობლემებისა და დასაქმების პოლიტიკის სისუსტეს და განსაკუთრებით თუ საკითხი ეხება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს. ამ კუთხით ასევე ერთ-ერთ აუცილებელ პირობას წარმოადგენს საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სოციალური ჩართულობა. აუცილებელია დამსაქმებელთა ინტერესის გაღვივება, რათა რაც შეიძლება მეტი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანები დაასაქმონ, აღნიშნულის საპირწონედ სახელმწიფომ დამსაქმებლებს შესაძლებელია გაუწიოს გარკვეული შეღავათები როგორც საგადასახადო, ასევე ფინანსურ საკითხებში. ერთმნსვენელოვნად ცხადია რომ საქართველოში ხელი უნდა შეეწყოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებას.

ლანა გოგიტიძე

## Abstract

It is important to understand the space of civil society. If we want to discuss norms and reach consensus, withdrawal/challenging re-forming power bonds that ultimately determine the success of social action. When the analysis of forms, norms and spaces forms a single structure, the achievements of civil society can be seen even in the most complex and difficult conditions. Thus, seen civil society is both a goal, a means to achieve it, and a framework for human interaction and involvement in goals and means.

In the social sciences, the concept of civil society is confusing because of the many different definitions and understandings of it. The arguments by which they try to explain this, in many cases it does not fit properly. As yet from the classical Greek period, in parallel with observing the changes in the world, thinkers returned to civil society as a new force, as an opportunity to formulate ideas on old, well-known issues, as an opportunity to formulate ideas about old, well-known problems.

According to Michael Walzer, civil society - is a voluntary association of people, where people take collective action in a context of relative independence from government and the market for primary goals.

The topic of the Master's thesis relates to public associations that play the greatest role in the formation of the modern state. Particular attention is paid to civil society in Georgia during the formation of Georgian statehood.

Lana Gogitidze

## შინაარსი

ანოტაცია ქართულად

ანოტაცია ინგლისურად

შესავალი .....	1
თავი I შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების საერთაშორისო დეკლარაციები .....	6
1.1. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია .....	10
თავი II შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომა და დასაქმება (საერთაშორისო კონვენციით) .....	15
2.1. შრომის უფლება .....	15
2.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლება .....	18
თავი III ეროვნული კანონმდებლობა და მისი შესაბამისობა კონვენციის სტანდარტებთან	20
თავი IV საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების კუთხით .....	25
თავი V შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების კვლევა საქართველოში და მისი შედეგები .....	35
5.1. სხვადასხვა ქვეყნებში არსებული მაგალითების შედარებითი ანალიზი .....	45
თავი VI კვლევა და კვლევის შედეგები .....	48
დასკვნა .....	57
დიაგრამები .....	61
ბიბლიოგრაფია .....	62

## შესავალი

კაცობრიობა თავისი განვითარების მრავალსაუკუნოვანი ისტორიის მანძილზე ფორმირდება და ვითარდება. ეპოქალურად საკმაოდ დრო დასჭირდა ადამიანს მანამ, სანამ ისწავლიდა ყოფითი პრობლემების გადაჭრას თავისი და გარშემომყოფთა რესურსების ერთობლიობით. დღეს თუ რაიმე მატერიალური დოვლათი გააჩნია გარესამყაროს, ადამიანის გონებითა და ძალისხმევის შედეგად არის შექმნილი. რასაკვირველია ბუნებრივი, ხელთუქმნელი რესურსების დახმარებით. ადამიანი ერთადერთი გონიერი და სულიერი არსებაა დედამიწაზე, რომლის შემოქმედებითი პოტენციალი საოცარ ნიშნულს აღწევს. მან შეძლო მაღალტექნოლოგიური პროგრესის მიღწევა და თანამედროვე ეტაპზეც ადამიანის გონება და შესაძლებლობა სცდება დედამიწის სივრცეს და კოსმოსში ახალი პლანეტების სიცოცხლისუნარიანობის კვლევით არის დაკავებული.

ადამიანის გონებრივი განვითარება უმეტესწილად მოითხოვს მისი ფიზიკური განვითარების თანხვედრაში ყოფნას, ამდენათ მასში დროთა განმავლობაში იცვლებოდა არამხოლოდ შეხედულებები, მიზნები და ამოცანები, არამედ ფიზიკური შესაძლებლობებისადმი მოთხოვნილებების მასშტაბები.

ადამიანის გონება გაუჩერებლად ვითარდება. ის, რაც საუკუნეებისა თუ მრავალი წლის წინ ადამიანებს შეუძლებელი ეგონათ დღეს მარტივად მიღწევადი გახდა, სწორედ ადამიანის გონებრივი შესაძლებლობების წყალობით. ცხადია, ეს ყველაფერი მიღწევადი შრომის წყალობით გახდა. შრომა ადამიანის შესაძლებლობაა, რომელიც ფუნდამენტალურადაა დაცული კონსტიტუციური უფლებით, რომელიც საფუძველია ადამიანსა და სახელმწიფოს შორის სამართლებრივი და მჭიდრო ურთიერთობების დამყარებისა, რაც საბოლოო ჯამში უმნიშვნელოვანესი საწინდარია მსოფლიო ცივილიზაციის განვითარებისა.

შრომა არის ადამიანის გაცნობიერებული, გამიზნული ფიზიკური ან გონებრივი საქმიანობა, რომლის შედეგადაც იქმნება მატერიალური ან არამატერიალური სიკეთე და რომელიც ადამიანის სულიერი და ფიზიკური არსებობის შენარჩუნებას ემსახურება. „შრომა უპირველეს ყოვლისა არის პროცესი ადამიანსა და ბუნებას შორის. შრომის

პროცესის დასასრულს ვღებულობთ შედეგს, რომელიც ამ პროცესის დაწყებისას ადამიანის წარმოდგენაში უკვე არსებობდა”.

შრომის პროცესი სამ გარემოებას მოიცავს:

მოქმედება;

შრომის საგანი;

შრომის საშუალება.

ამ სამი მოვლენის არსებობა საბოლოო ჯამში ქმნის შრომის პროცესს. თვით შრომის პროცესი კი ორგანულადაა შეხამებული ადამიანის ფიზიკურ და გონებრივ შესაძლებლობებთან. სწორედ ეს არის შრომის შემოქმედებითი პროცესი. [7]

თითოეული ადამიანი განსაზღვრული მიზნის შესასრულებლად შრომობს, ეს არის ჯანსაღი სოციუმის შექმნა, სივრცე, სადაც მისი ცხოვრება უზრუნველი და ბედნიერი იქნება. ბუნებრივია ადამიანები ყოველთვის ვერ აღწევენ დასახულ მიზნებს, ის რაც დასაწყისში ჰქონდათ განსაზღვრული, მაგრამ ისინი მაინც შრომობენ, ვინაიდან ადამიანი ერთადერთი არსებაა დედამიწაზე, რომელსაც შეუძლია დოვლათის შექმნა და გამოყენება.

შრომა, როგორც ცალკეული ინდივიდებისთვის ასევე სახელმწიფოსთვისაც აუცილებელი სეგმენტია. დასაქმების პოლიტიკის სწორად წარმართვა, ქვეყნისთვის სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა. ქვეყნის ეკონომიკური განვითარება და გაძლიერება პირდაპირ კავშირშია დასაქმების პოლიტიკასთან. ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა ხელს უწყობს ახალი სამუშაო ადგილების შექმნას, ხოლო დასაქმების სტრუქტურის ეფექტური წარმართვა უმნიშვნელოვანეს გავლენას ახდენს სახელმწიფოს ეკონომიკური განვითარების დინამიკაზე. ამრიგად ეს პროცესი ორმხრივი და ურთიერთგადაჟაჭულია ერთმანეთთან - დასაქმება ეკონომიკისთვის - ეკონომიკა დასაქმებისთვის.

სახელმწიფოში მოსახლეობის ცხოვრების დონე და ეკონომიკის ზრდა ეფუძნება ქვეყანაში არსებული რესურსების ეფექტურ გამოყენებას. ეს რესურსი პირველ რიგში არის შრომისუნარიანი მოსახლეობა ან/და სამუშაო ძალა. შრომისუნარიანობა ორი სახისაა - ფიზიკური და გონებრივი.[7]

სახელმწიფოსთვის, განსაკუთრებით საქართველოსთანა პატარა სახელმწიფოსთვის მთავარ სტრატეგიას უნდა წარმოადგენდეს ადამიანური რესურსების (ფიზიკური, გონებრივი) მაქსიმალურად გამოყენება.

თანამედროვე საქართველოში მწვავედ დგას დასაქმების პრობლემები, განსაკუთრებით ახალგაზრდების დასაქმების მხრივ. ამას ძირითადად განაპირობებს - სწავლასთან შეუთავსებელი სამუშაო გრაფიკი; შესაფერისი სამუშაო ადგილების დეფიციტი და ა.შ. შედეგად ამას მოსდევს ახალგაზრდების მასობრივი გადინება ქვეყნიდან, ეს რათქმაუნდა ადამიანური რესურსების დაკარგვას ნიშნავს. დასაქმების პრობლემის სირთულე გამომდინარეობს იქედან, რომ არ ვითარდება შრომის ბაზარი და შესაბამისად არ იქმნება ახალი სამუშაო ადგილები.

ქვეყანაში, სადაც ზოგადად დასაქმების პრობლემაა, მით უფრო რთული მდგომარეობაა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების მხრივ.

გაეროს მიერ ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაში პირდაპირ არის განსაზღვრული, რომ „ადამიანთა თანასწორობის, ღირსეული, არადისკრიმინირებული ცხოვრების ხელშეწყობით სახელმწიფო ვალდებულია შეინარჩუნოს ეკონომიკური წონასწორობა და მინიმუმამდე დაიყვანოს სოციალური უთანასწორობა. შრომის უფლება ადამიანის ფუნდამენტური უფლებაა. განსაკუთრებული მხარდაწერა, როგორც საზოგადოების, ასევე სახელმწიფოს მხრიდან უნდა მიექცეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებას და ინტეგრაციას შრომის ბაზარზე”.

აქედან გამომდინარე ძალიან მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე (შშმ) პირთა დასაქმების საკითხი. ისინი შესაძლოა უდიდეს რესურსს ფლობდნენ, რომელსაც ქვეყანა არ უნდა კარგავდეს, განსაკუთრებით საქართველო, რომელიც მოსახლეობის რიცხოვნობის კოეფიციენტით პატარა ქვეყნების რიცხვს მიეკუთვნება. საქართველოსთვის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების საკითხი დიდ პრობლემას წარმოადგენს. ზოგადად, ვფიქრობ მართებულია განმარტება - „შეზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს”, თუმცა მიუხედავად ამისა ამ საკითხს გვერდს ვერ ავუვლით.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციის პირველი მუხლის თანახმად „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს მიეკუთვნებიან

პირები, ფიზიკური, ფსიქიკური, ინტელექტუალური ან სენსორული მყარი დარღვევებით, რომელთა ურთიერთქმედებამ სხვადასხვა დაბრკოლებებთან შესაძლოა ხელი შეუშალოს ამ პირის სრულ და ეფექტურ მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, სხვებთან თანაბარ პირობებში”.

აღნიშნული კონვენციის თანახმად გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ ადამიანის უფლებათა 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 მკაფიოდ არის გამოკვეთილი, რომ შშმ პირებს აქვთ უფლება ისარგებლონ ქვეყანაში არსებული სერვისებით და საჭიროებებით, ყოველგვარი დისკრიმინაციისა და შეზღუდვების გარეშე.

მიუხედავად ამისა, ცხადია, საქართველოში არასაკმარისი ყურადღება ეთმობა შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის საკითხს. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში აღნიშნული საკითხით, როგორც ქვეყნის შიგნით ისე საერთაშორისო სივრცეში, აქტიურად ინტერესდებიან პოლიტიკური და სოციალური წრეები, საქართველო ამ გამოწვევის წინაშე მაინც ხშირ შემთხვევაში არასრულფასოვანი და არაქმედითია.

აქედან გამომდინარე ძალიან მნიშვნელოვანია სამაგისტრო ნაშრომის პრობლემის კვლევის აქტუალობის საკითხი. თუ საქართველოს, როგორც ახალი დემოკრატიის მქონე სახელმწიფოს, სურს განვითარებისა და ცივილიზაციის უმაღლეს მწვერვალს მიაღწიოს, მაშინ მან ნებისმიერ გლობალურ გამოწვევას თამამად და ქმედითად უნდა უპასუხოს. მათ შორის ერთ-ერთი სწორედ შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის საკითხია.

კვლევის მიზანია სამაგისტრო ნაშრომში წარმოდგენილი საკითხის მიმოხილვა. კერძოდ, სამართლებრივი და საკანონმდებლო ბაზის ანალიზი, რომელიც გვიჩვენებს რა დონეზეა საქართველოში შშმ პირთა უფლებების დაცვა და დასაქმების კუთხით მათი შრომის უფლებების უზრუნველყოფა. ასევე მნიშვნელოვანია სზოგადოების დამოკიდებულება შშმ პირთა, როგორც ადამიანური რესურსის მქონე სუბიექტების მიმართ. დამსაქმებლის მიდგომები შშმ პირთა დასაქმებულთან დაკავშირებით. ასევე



არსებული პრაქტიკის შედარება საქართველოში არსებულ რეალობასთან. და რაც მთავარია კვლევის მიზანია გაირკვეს რა მიღწევები გვაქვს ქვეყანაში ამ კუთხით და რა გამოწვევების წინაშე დგას ქვეყანა.

სამაგისტრო ნაშრომის მეცნიერულ სიახლეს წარმოადგენს რაოდენობრივი კვლევისა და სტატისტიკური ანალიზის საფუძველზე დასკვნებისა და რეკომენდაციების შემუშავება. კერძოდ, თუ რა უნდა გაკეთდეს საიმისოდ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების არეალი კიდევ უფრო გაიზარდოს, როგორ უნდა მივცეთ მათ სოციალურ კიდევ უფრო მეტადადაპტირების შესაძლებლობები და როგორ უნდა აღმოიფხვრას მანკიერი და სტერეოტიპული მიდგომები შშმ პირთა შესაძლებლობების შესახებ.

## თავი I

### შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების საერთაშორისო დეკლარაციები

ადამიანი სახელმწიფოს ძირითადი სუბიექტი და ამავე დროს უმნიშვნელოვანესი რესურსია. სწორედ ადამიანის გონებრივი და ფიზიკური შესაძლებლობების რეალიზაციამ განაპირობა სამყაროს განვითარება. ამდენად, ადამიანის, როგორც ბიოლოგიური არსების, როგორც პიროვნების და როგორც სახელმწიფო სუბიექტის - მოქალაქის უფლებების დაცვა უდიდეს მნიშვნელობას იძენს. საუკუნეების მანძილზე სხვადასხვა ტიპისა და კულტურის სახელმწიფოებში არ არსებობდა ადამიანის უფლებების დაცვის საყოველთაო მექანიზმები. ადამიანებს ისეთ გარემოში უწევდათ ცხოვრება, სადაც არ არსებობდა სოციალური თანაბრობა და კანონის წინაშე თანასწორობის უფლება.

ადამიანის უფლებებს რთული, მრავალსაუკუნოვანი ისტორია აქვს, რომელიც კაცობრიობის განვითარების სხვადასხვა ეტაპზე, აბსოლიტური ძალაუფლების შეზღუდვის, ხელისუფლების დანაწილებისა და დემოკრატიული კონსტიტუციური სახელმწიფოს ჩამოყალიბების გზით, ინდივიდუალური უფლებებისთვის ბრძოლას უკავშირდება.

ადამიანის უფლებათა განმსაზღვრელ თანამედროვე კონვენციებსა და დეკლარაციებს წინ უძღოდა ისეთი ისტორიული დოკუმენტების მიღება, როგორებიცაა:

ინგლისის თავისუფლების დიდი ქარტია (1215 წ), რომელიც იყო ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი წინაპირობა ხანგრძლივი ისტორიული პროცესისა, რომლის შედეგად თანამედროვე კონსტიტუციური სამართალი ჩამოყალიბდა.

ადამიანისა და მოქალაქის უფლებათა დეკლარაცია (1789) - საფრანგეთის რევოლუციის უმთავრეს დოკუმენტს წარმოადგენდა, რომელმაც ადამიანის ინდივიდუალური და კოლექტიური უფლებები განსაზღვრა და რაც დღემდე რჩება საფრანგეთის კონსტიტუციური სამართლის საფუძვლად.

ამერიკის შეერთებული შტატების კონსტიტუცია (1789) - აღნიშნული კონსტიტუცია ამჟამად მოქმედ, დაწერილ კონსტიტუციათა შორის ყველაზე ძველია. გადმოვიწვლოთ უფრო ახლო წარსულში და განვიხილოთ მიღებული კონვენციები თუ დეკლარაციები.

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ მწვავედ დადგა ადამიანის უფლებების დაცვის საკითხი. მეოცე საუკუნის შუა პერიოდში განვითარებულმა მოვლენებმა ცხადყო, თუ რამდენად დიდი ბოროტების მოტანა შეუძლია გარკვეულ პიროვნებებსა და რეჟიმებს კაცობრიობისთვის. ასევე ნათელი გახდა ის ფაქტიც, რომ თუ მთელი მსოფლიო ერთად არ დადგებოდა ამ მანკიერი ქმედებების წინააღმდეგ ბრძოლაში, სამყარო კიდევ უფრო დიდი ბოროტების წინაშე აღმოჩნდებოდა.

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, 1945 წელს, შეიქმნა გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია (გაერო), რომლის სახელიც ადამიანის უფლებების საკითხში ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს დოკუმენტს უკავშირდება. გაეროს ჩამოყალიბებისას მის წესდებაში ასახული მიზნებიდან და პრინციპებიდან ერთ-ერთს წარმოადგენდა ეკონომიკური, კულტურული, სოციალური და ჰუმანიტარული პრობლემების გადაწყვეტაში საერთაშორისო თანამშრომლობის აუცილებლობა და ადამიანის უფლებებისა და ძირითადი თავისუფლებებისადმი პატივისცემის ხელშეწყობა და განვითარება. წესდებაში ამ მიზნის ასახვა იყო რეაქცია ადამიანის უფლებათა მასობრივ და უხეშ დარღვევებზე, რომელთაც ადგილი ჰქონდა მეორე მსოფლიო ომის წინარე პერიოდში და მიმდინარეობისას.

სწორედ გაერომ, 1948 წლის 10 დეკემბერს, პარიზში წინააღმდეგი ხმის გარეშე მიიღო ადამიანის უფლებათა ისტორიაში უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტი - ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, რომელმაც პირველად შეაჯერა მთელი მსოფლიოს ერების ისტორიული და კულტურული გამოცდილება აღნიშნულ სფეროში და შექმნა ადამიანის უფლებების უნივერსალური სტანდარტი. დოკუმენტის მიღება ელენორ რუზველტის<sup>1</sup> სახელს უკავშირდება, რომელმაც მას „ყველა ადამიანის საერთაშორისო მაგნა კარტა“ უწოდა. მიუხედავად დეკლარაციის შექმნისთვის

---

<sup>1</sup> ელენორ რუზველტი - აშშ-ს პირველი ლედი 1933-1945 წლებში, რომელიც 1946 წელს გაეროს ადამიანის უფლებების კომისიის პირველი თავჯდომარე გახდა.

არსებული მცირე დროისა, მასში არ გამორჩენილა არცერთი ის პრინციპი და ნორმა, რომლებიც ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა სფეროს ეკუთვნის. აღნიშნული დოკუმენტი ჰუმანიტარული განვითარების ოქროს ფონდს წარმოადგენს.

დოკუმენტი იწყება ყველა ადამიანის თავისუფლებისა და თანასწორობის აღიარებითა და დისკრიმინაციის აკრძალვით. მოიცავს ისეთ უფლებებს, როგორებიცაა სიცოცხლის, თავისუფლებისა და პირადი ხელშეუხებლობის უფლება, წამების აკრძალვა, კანონის წინაშე თანასწორობა და სხვა.

„ყველა ადამიანი იზადება თავისუფალი და თანასწორი თავისი ღირსებებითა და უფლებებით. მათ მინიჭებული აქვთ გონება და სინდისი და ერთმანეთის მიმართ უნდა იქცეოდნენ ძმობის სულისკვეთებით“. [1]

აღსანიშნავია, რომ დეკლარაცია თავისთავად სამართლებრივად სავალდებულო დოკუმენტს არ წარმოადგენს, მაგრამ მას დიდი მორალური ძალა გააჩნია.

მიუხედავად ამ უმნიშვნელოვანესი დეკლარაციის მიღებისა, გაერო აქ არ შეჩერებულა, ის აქტიურად განაგრძობდა მუშაობას იმ საკითხებზე, რაც მისი მთავარი პრიორიტეტი იყო. 1966 წელს გაეროს გენერალურმა ანსამბლემ ორი მნიშვნელოვანი საერთაშორისო პაქტი მიიღო:

სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ;

ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ.

აღნიშნული დოკუმენტები მოიცავს ყველა იმ უფლებას, რაც ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციაშია, გარდა საკუთრების უფლებისა და დეკლარაციასთან ერთობლიობაში ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ბილად მოიხსენიება.

გენერალურმა ანსამბლემ ასევე მიიღო კონვენცია წამებისა და სხვა სასტიკი, არაადამიანური ან ღირსების შემლახავი მოპყრობის, დასჯის წინააღმდეგ (1975). (საქართველო აღნიშნულ დოკუმენტებს 1994 წელს შეუერთდა).

ასევე მნიშვნელოვანია კონვენცია ბავშვთა უფლებების შესახებ, ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია, ასევე კონვენცია რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის ლიკვიდაციის შესახებ, რომლებიც გაეროს

ეგიდით მიღებულ იმ დოკუმენტებს შორისაა, რომლებიც ყველაზე შირად გამოიყენება ყოველდღიურ ცხოვრებაში ადამიანის უფლებათა დაცვის თვალსაზრისით.

ადამიანის უფლებების უკეთ დასაცავად არსებობს ე.წ ადამიანის უფლებათა დაცვის რეგიონული სისტემები, რომელთაც თან ახლავს უპირატესობათ მთელი რიგი. მაგალითად ასეთ სისტემაში ჩაბმულია შედარებით ნაკლები სახელმწიფო, რაც აადვილებს პოლიტიკური კონსესუსის მიღწევას, როგორც ტექსტთან ასევე მონიტორინგის/აღსრულების მექანიზმთან დაკავშირებით. ამ თვალსაზრისით საქართველოსთვის მნიშვნელოვანია ევრო საბჭო და მისი ეგიდით მიღებული საერთაშორისო აქტები ადამიანის უფლებების შესახებ.

ევროპის რეგიონისთვის ყველაზე მნიშვნელოვან ადამიანის უფლებათა დოკუმენტს ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენცია (ევროკონვენცია) წარმოადგენს, რომელსაც ევროპის საბჭოს წევრმა ქვეყნებმა 1950 წელს მოაწერეს ხელი. კონვენცია მოიცავს ადამიანის ძირითად, უმნიშვნელოვანეს უფლებებს. ევროკონვენცია იმით არის ღირსშესანიშნავი, რომ მან დააარსა ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლო (სტრასბურგის სასამართლო), რომლის ფარგლებშიც ინდივიდებს შეუძლიათ ედავონ ევროსაბჭოს წევრ სახელმწიფოს მის ტერიტორიაზე კონვენციით აღიარებული უფლებების დარღვევაზე (საქართველო ევროკონვენციას შეუერთდა 1999 წელს).

გაეროს დაარსების დღიდან მიღებულ იქნა მთელი რიგი კონვენციები და დეკლარაციები ადამიანის უფლებათა დაცვის შესახებ კონკრეტული სფეროებისა თუ სპეციფიკის მიხედვით, ესენია;

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია (1948წ);

საერთაშორისო ხელშეკრულება ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (1966წ);

საერთაშორისო ხელშეკრულება სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ (1966წ);

კონვენცია წამებისა და სხვა სასტიკი, არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობისა და სასჯელის აკრძალვის შესახებ (1975წ);

საერთაშორისო კონვენცია ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (1979წ);

ბავშვთა უფლებების კონვენცია (1989წ);

საერთაშორისო კონვენცია ყველა შრომითი მიგრანტისა და მათი ოჯახების წევრთა უფლებების დაცვის შესახებ (1990);

მენტალური პრობლემების მქონე ადამიანთა უფლებების დეკლარაცია (1971წ);  
დეკლარაცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ (1975წ);

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ მსოფლიოს სამოქმედო პროგრამა (1982წ);

კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პროფესიული რეაბილიტაციისა და დასაქმების შესახებ (1983წ);

ტალინის სახელმძღვანელო პრინციპები ინვალიდობის სფეროში კადრების განვითარების შესახებ (1990წ);

პრინციპები ფსიქიკური დაავადების მქონე პირთა დაცვისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვის გაუმჯობესებისათვის (1991წ);

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა თნბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფის სტანდარტული წესები (1993წ).

#### 1.1. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია

როგორც უკვე აღვნიშნეთ გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია ადამიანის უფლებების დაცვის თვალსაზრისით ნაყოფიერ მუშაობას კვლავაც აგრძელებს. სწორედ გაეროს ადამიანის უფლებების დეკლარაცია არის საფუძველი, ადამიანთა იმ ძირეული პრინციპების, როგორცაა თანასწორუფლებიანობა და ანტიდისკრიმინაცია.

გაეროს მიერ შექმნილი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, - UNCRPD - Convention on the Rights of Persons with Disabilities, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით

უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტია, რომელიც საერთაშორისო ხასიათს ატარებს. ის 2007 წლის 30 მარტს გაიხსნა ხელმოსაწერად.

აღნიშნული კონვენცია ისეთი სახის, პირველი იურიდიული დოკუმენტია, რომელსაც შეუძლია სახელმწიფოს დააკისროს ვალდებულებები, რომ მათ მიერ მოხდეს მილიონობით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის უფლებების დაცვა და უზრუნველყოფა. კონვენციით აღიარებულია მთავარი პრინციპი - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და არამქონე პირებს საზიარო ადამიანური ბუნება აქვთ [17].

აღნიშნული კონვენცია აყალიბებს ახალ სამართლებრივ სტანდარტებს და შემოაქვს აბსოლიტურად ახალი მიდგომები. კონვენციის საფუძველზე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ ამოქმედებას იწყებს ისეთი ინსტიტუტები, როგორცაა პიროვნების ღირსება და ნების ავტონომიურობის პრინციპები.

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია საერთაშორისო შეთანხმებაა. ის შეიქმნა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიერ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის.

კონვენციის პირველი მუხლის თანახმად: „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს მიეკუთვნებიან პირები, ფიზიკური, ფსიქიკური, ინტელექტუალური ან სენსორული მყარი დარღვევებით, რომელთა ურთიერთქმედებამ სხვადასხვა დაბრკოლებებთან შესაძლოა ხელი შეუშალოს ამ პირის სრულ და ეფექტურ მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, სხვებთან თანაბარ პირობებში [17]”.

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია: აღიარებს, რომ ყველა ადამიანი თანასწორია. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს აქვთ თავისუფლების, პატივისცემის, თანასწორობის და ღირსების ისეთივე უფლება, როგორც ნებისმიერ სხვას.

კრებს ადამიანის ყველა ძრეულ უფლებას;

აღწერს, თუ რის გაკეთებას დათანხმდა სახელმწიფო, იმისათვის, რომ ეს უფლებები განხორციელდეს.

როგორც ჩვენთვის ცნობილია ადამიანის უფლებები გაწერილია ისეთ საერთაშორისო დოკუმენტებში, როგორებიცაა ადამიანის უფლებათა საყოველთაო

დეკლარაცია (1948) და ადამიანის უფლებების ევროპის კონვენცია (1950). ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია თავის თავში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებებსაც მოიაზრებს და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა კონვენციას ამ მხრივ შინაარსობრივად არაფერი დამატებია. თუმცა კონვენციამ ტექნიკური მხარეები გაითვალისწინა და კიდევ უფრო მეტი კონკრეტიზაცია მისცა ამ საკითხს და საბოლოო ჯამში სახელმწიფოებს მისცა ვალდებულება, შეესრულებინათ მისი ყველა პუნქტი და მიეცათ ამ ადამიანებისათვის რეალური თავისუფლება და თანასწორობა. აღნიშნული კონვენციის მიღების საჭიროება განაპირობა იმან, რომ მიუხედავად ადამიანის უფლებების საყოველთაო დეკლარაციისა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებები მაინც ირღვეოდა.

ამრიგად, კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით სახელმწიფოებს სამ ფუნდამენტურ ვალდებულებას აკისრებს;

პატივისცემის ვალდებულება - სახელმწიფომ არ უნდა შეზღუდოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებები. მაგალითად, სახელმწიფოს არ აქვს უფლება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებზე რაიმე სახის ექსპერიმენტი ჩაატარონ ან კიდევ სკოლიდან, უნივერსიტეტიდან ან სხვა დაწესებულებიდან გააგდონ შეზღუდული შესაძლებლობების გამო.

დაცვის ვალდებულება - სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუშალოს მესამე პირებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დარღვევის ფაქტის არსებობისას. მაგალითად, რომელიმე სექტორში სამუშაოდ არ მიღების ან გათავისუფლების შემთხვევაში, სახელმწიფო ვალდებულია დაიცვას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების უფლებები. სახელმწიფო ასევე ვალდებულია დაიცვას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები სასტიკი მოპყრობისა და დამცირებისგან.

განხორციელების ვალდებულება - სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ შესაბამისი საკანონმდებლო, ადმინისტრაციული, საბიუჯეტო, იურიდიული და სხვა ცვლილებები, რათა სრულად მოახდინონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების რეალიზება.



საქართველოს პარლამენტმა, 2013 წლის 26 დეკემბერს N1880 დადგენილებით მოახდინა გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენციის რატიფიცირება, რომლის საფუძველზეც გამოხატა ნება, დააფუძნოს შეზღუდული შესაძლებლობების აღქმის საერთაშორისო პარადიგმები და მაქსიმალურად უზრუნველყოს ქვეყნის ტერიტორიაზე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვა საერთაშორისო კონვენციით დადგენილი სტანდარტების საფუძველზე.

როცა სახელმწიფო ახდენს კონვენციის რატიფიცირებას, ვალდებულება ეკისრება უპირობოდ შეასრულოს ყველა ის მითითება, რაც კონვენციით არის განსაზღვრული. ხელისუფლებამ უნდა გადადგას ყველა პრაქტიკული ნაბიჯი ეს უფლებები აღსრულებადი გახადოს. აღნიშნული კონვენციის თანახმად, მონაწილე სახელმწიფოები იღებენ შემდეგ ვალდებულებებს:

მიიღონ ყველა საჭირო საკანონმდებლო, ადმინისტრაციული და სხვა ზომები კონვენციაში აღნიშნული უფლებების უზრუნველსაყოფად;

მიიღონ ყველა შესაბამისი ზომა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ ყველა დისკრიმინაციული კანონის, დადგენილების, წესის, ტრადიციის შესაცვლელად და გასაუქმებლად;

ყველა პოლიტიკასა და პროგრამაში გათვალისწინებულ უნდა იქნას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვა და ხელშეწყობა;

უნდა უზრუნველყონ სახელმწიფო სტრუქტურებისა და დაწესებულების, აღნიშნულ კონვენციასთან შესაბამისობა;

მიიღონ ყველა შესაბამისი ზომა, ნებისმიერი სუბიექტისგან შეზღუდული შესაძლებლობების საფუძველზე ადოცენებული ნებისმიერი დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად;

განახორციელონ და ხელი შეუწყონ ისეთი ტექნოლოგიების მოძებნასა და გამოყენებას, რაც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის მარტივად გამოყენებადი და ხელმისაწვდომი იქნება;

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს მიაწოდონ ინფორმაცია მობილურობის ხელშემწყობი და სხვა დამხმარე ტექნოლოგიებისა და საშუალებების, მათ შორის ახალი ტექნოლოგიების შესახებ;

ხელი შეუწყონ პროფესიონალთა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან მომუშავე პერსონალის განათლებას განათლებას, წინამდებარე კონვენციაში წარმოდგენილი უფლებების საკითხებზე;

## თავი II

### შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომა და დასაქმება საერთაშორისო კონვენციით

როგორც ვთქვით, საერთაშორისო დიაპაზონის საკითხს წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების საკითხი. აქედან გამომდინარე ნებისმიერი ქვეყანა, რომელსაც აქვს პრეტენზია განვითარებასა და წინსვლაზე აუცილებლად უნდა მიაქციოს დიდი ყურადღება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა არსებობის, სოციუმში ადაპტაციისა თუ დასაქმების პერსპექტივებს.

უპირველეს ყოვლისა მნიშვნელოვნად ყურადსაღებია, რომ ქვეყანაში განვითარდეს ზოგადად შრომა და დასაქმების საკითხები. უზრუნველყოფილი იქნას შრომითი უფლებების დაცვა და მისი დარღვევის შემთხვევევი სათანადოდ იქნეს პასუხგაცემულიდა მხოლოდ ასეთ შემთხვევაში იქნება შესაძლებელი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებისა შრომითი უფლებების საკითხებზე საუბარი ლოგიკური და თანმდევი პროცესი.

მაშ ასე, რა არის შრომის უფლება და რას ნიშნავს მისი დაცვა.

#### 2.1. შრომის უფლება

შრომის უფლებას ადამიანის უფლებებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა გააჩნია, რადგან ადამიანს შრომის გარეშე არ შეუძლია მისი შემოქმედებითი უნარის ნაყოფიერი გამოხატვა. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი განმარტავს:

ყველას აქვს შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისაგან დაცვის უფლება;

ყველას აქვს უფლება შესაბამისი ანზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე;

ყველა დასაქმებულს აქვს უფლება იღებდეს სამართლიან და დამაკმაყოფილებელ გასამრჯელოს, რაც უზრუნველყოფს ღირსეულ, ადამიანურ არსებობას, როგორც მისთვის ასევე მისი ოჯახისთვის და რომელსაც აუცილებლობის შემთხვევაში, უნდა დაემატოს სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრები;

ყველას აქვს უფლება შექმნას პროფესიული კავშირები და შევიდეს პროფესიულ კავშირებში თავისი ინტერესების დასაცავად”. [1]

შრომის უფლება საინტერესოა იმ მხრივაც, რომ ის ადამიანის თავისუფალი ნებაა, ერთის მხრივ მიიღოს გადაწყვეტილება საერთოდ იშრომოს თუ არა და მეორეს მხრივ აირჩიოს შრომისა და დასაქმების სფერო. ბუნებრივია, უკეთესი იქნება თითოეული ადამიანი თვითონ რესურსს მაქსიმალურად იღებდეს, რადგან ეს როგორც მისი პირადი, ასევე სახელმწიფოს განვითარებისათვის აუცილებელი და საჭირო მოქმედებაა.

შრომა ადამიანის უფლებაა, სახელმწიფო კი ვალდებულია შექმნას დასაქმების ფართო სფერო, სადაც ადამიანი ამ უფლების უზრუნველყოფას შეძლებს. სახელმწიფოს განვითარების ინდექსი შრომითი ბაზრის შეფასებიდან გამომდინარეობს. თუ ქვეყანა მაქსიმალურად უზრუნველყოფს შრომითი ბაზრის ფუნქციონირებას, ქვეყანაში იქმნება ბევრი სამუშაო ადგილი, დასაქმებულია მოსახლეობის მაქსიმალურად დიდი ნაწილი, ქვეყნის ეკონომიკა და მისი ადგილი საერთაშორისო ბაზარზე მნიშვნელოვანი და მყარია.

სახელმწიფოების მთავარ ამოცანას უმუშევრობის პრობლემის აღმოფხვრა წარმოადგენს, განსაკუთრებით კი განვითარებადი ქვეყნებისათვის. უმუშევრობა თითქოს მარადიული პრობლემაა, რაც ძალიან დიდი ზიანს აყენებს ქვეყნის ეკონომიკას.

უმუშევრობის ორი ძირითადი მიზეზი შეგვიძლია დავასახელოთ:

ადამიანი სასურველ სამუშაოს, სასურველი პირობითა და ანაზღაურებით ვერ პოულობს;

ადამიანი საერთოდ ვერ პოულობს სამსახურს. არ ეძებს სასურველს, რადგან თანახმაა ნებისმიერ სამუშაოზე, რათა არჩინოს ოჯახი.

უმუშევრობის პრობლემა ბურჟუაზიულ-კაპიტალისტური წყობილების შემდეგ დადგა, რადგან მონათმფლობელურ ე.წ ბატონყმურ წყობილობაში უმუშევრობა ფაქტობრივად არ არსებობდა. ამ დროს ადამიანს საერთოდ არ ჰქონდა უფლება მუშაობაზე ეთქვა უარი, რადგან შრომა მხოლოდ ვალდებულება იყო და არა უფლება.

თუ დღეს, ადამიანებს ვაიძულებთ იმუშაონ დაბალი ანაზღაურებით ან საერთოდ ანაზღაურების გარეშე, რაათქმუნდა შევძლებთ ყველას დასაქმებას. უმუშევრობა სწორედ შრომის კომერციულმა ხასიათმა წარმოშვა, ანუ შრომაში სასურველი ანაზღაურების, კერძოდ ხელფასის მოთხოვნის თავისუფლებამ წარმოშვა.

ამრიგად, თუ ქვეყანაში ცუდი ეკონომიკური მდგომარეობაა და საკმარისად ანაზღაურებადი (ხშირ შემთხვევაში საარსებოდ არასაკმარისი ანაზღაურება) სამუშაო ადგილების ნაკლებობაა, ხოლო ადამიანებს თავისუფალი არჩევანის შესაძლებლობა აქვთ, მოსახლეობის ნაწილს არ უღირს დაბალი ხელფასისთვის მუშაობა და ცდილობს, სხვა ქვეყანაში იპოვოს უკეთესი სამუშაო, ან სოფელში, მიწაზე მუშაობით მოიპოვოს არსებობისათვის აუცილებელი მინიმალური შემოსავალი.

საქართველოში ვხვდებით ორივე შემთხვევას. ხშირია მოსახლეობის ქვეყნიდან გადინება, უკეთესი სამუშაოს პოვნის იმედით, ასევე მიწათმოქმედებითაც ბევრია დაკავებული. თუ ადამიანი ვერცერთი შესაძლებლობით ვერ სარგებლობს და მაინც უმუშევარი რჩება, ის სოციალურ ან უმუშევრობის დახმარებას იღებს. დარჩენილი ნაწილი კი საერთოდ უმუშევარია და ვერანაირი დახმარებით ვერ სარგებლობს.

სახელმწიფო, სადაც დაცულია შრომის უფლება, ეს იმას ნიშნავს, რომ დაცულია ადამიანების უფლებების საყოველთაო დეკლარაცია, ადამიანის უსაფრთხოება, უზრუნველყოფილია დამიანი რესურსების სწორად და ეფექტურად გამოყენება, არის მჭიდრო კავშირი ადამიანსა და სახელმწიფოს შორის, რაც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების გარანტიაა. ადამიანის შრომის უფლებების დაცვა, სახელმწიფოს პირდაპირი ვალდებულებაა.

## 2.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლება

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციამ 2007 წელს ხელმოსაწერად გახსნა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, UNCRPD - Convention on the Rights of Persons with Disabilities, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვის თვალსაზრისით უმნიშვნელოვანეს დოკუმენტს წარმოადგენს და საყოველთაო ხასიათს ატარებს. ეს კონვენცია იურიდიული ტიპის დოკუმენტია, რომელსაც შეუძლია სახელმწიფოებს დააკისროს ვალდებულებები, რომ მათ მიერ მოხდეს მილიონობით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვა და უზრუნველყოფა.

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე მუხლი გვეუბნება, რომ „ყოველ ადამიანს აქვს უფლება თანაბარი შრომის თანაბრად ნაზღაურებისა ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე“ [1]

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია აღიარებს მთავარ პრინციპს - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და არამქონე პირებს საზიარო ადამიანური ბუნება აქვთ [17].

კონვენციაში ყურადღება გამახვილებულია ისეთ უფლებებზე, რომლებიც სასიცოცხლო მნიშვნელობისაა იმ ადამიანებისათვის, რომლებმაც თავიანთი ფიზიკური, ფსიქიკური, ინტელექტუალური და სენსორული დარღვევების გამო შესაძლოა სხვადასხვა დაბრკოლებებთან ერთად ხელი შეეშალოთ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში სრული და ეფექტური მონაწილეობის თვალსაზრისით, ასევე ვერ აღმოჩნდნენ სხვებთან თანაბარ პირობებში.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებისა და შრომითი უფლებების საკითხი განხილულია კონვენციის 27-ე მუხლში. მუხლში განმარტებულია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომის უფლების არსი და განსაზღვრულია სახელმწიფოს მოქმედების მთავარი მიმართულებები მუხლის შინაარსის სათანადო რეალიზებისათვის.

კონვენცია სახელმწიფოებს ავალდებულებს უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლება მუშაობდნენ სხვებთან თანასწორ პირობებში.

ეს გულისხმობს შესაძლებლობას საკუთარი შრომით შეძლონ თავიანთი ცხოვრების უზრუნველყოფა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის, მისაწვდომი სამუშაო გარემოს არსებობის პირობებში.

კონვენციის, განსაკუთრებით კი 27-ე მუხლის მთავარი ამოცანაა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა, სხვებთან თანასწორ პირობებში, ღია ბაზარზე დასაქმების შესაძლებლობის უზრუნველყოფა. ამ ამოცანების განხორციელებამდე კი, კონვენცია განიხილავს სახელმწიფოს მხრიდან სხვადასხვა სახის დროებითი მექანიზმების ამუშავებას, როგორცაა მაგალითად, მხარდაჭერის ღონისძიებებისა და პროგრამების განხორციელება, როგორც აუცილებელ დროებით ჩარევას დასახული მიზნის მისაღწევად.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა კონკრეტულად, შრომის უფლების დაცვის მექანიზმებს ითვალისწინებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის N159 „კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პროფესიული რეაბილიტაციისა და დასაქმების შესახებ“. აღნიშნული კონვენცია მიმართულია ისეთი საკითხების დარეგულირებაზე და გაფართოებაზე, როგორცაა პროფესიული რეაბილიტაციის სფეროში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ყველა კატეგორიის ინტერესების შესაბამისად სათანადო ზომების უზრუნველყოფა და შრომის ბაზარზე ასეთი პირების დასაქმება.

### III თავი

## ეროვნული კანონმდებლობა და მისი შესაბამისობა კონვენციის სტანდარტებთან

მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ სახელმწიფოთა ურთიერთთანამშრომლობის ახალი პერიოდი იწყება. თუკი მანამდე ერთი კონკრეტული სახელმწიფოს პრობლემა ამავე სახელმწიფოს მოსაგვარებელი იყო, შემდეგ აღნიშნული პრობლემა ღია და საყოფადღებო გახდა სხვა ქვეყნებისათვისაც. შესაბამისად იქმნებოდა საერთაშორისო ორგანიზაციები, რომლებმაც ხელი შეუწყეს სახელმწიფოებს შორის მჭიდრო ურთიერთობასა და თანამშრომლობას.

საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ მიღებული იქნა, როგორც ძრითადი ასევე დამატებითი კონვენციები და დეკლარაციები, რომლებმაც იტვირთეს მანამდე არსებული პრობლემების მოგვარება. ამ მზინის მისაღწევად საერთაშორისო ორგანიზაციებმა, წევრი სახელმწიფოებისათვის, აღნიშნული დეკლარაციები და კონვენციები სავალდებულო შესასრულებელი გახადეს. ასევე შემუშავდა რეკომენდაციები, რომლითაც უნდა იხელმძღვანელონ სახელმწიფოებმა კონვენციით აღიარებული ნორმების პრაქტიკულად შესასრულებლად.

საქართველო, გაეროში გაწევრიანების შემდეგ, აქტიურად მიუერთდა ყველა იმ დეკლარაციას, რაც აღნიშნულ საკითხებს არეგულირებდა.

„მონაწილე სახელმწიფოები, აღიარებენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომის უფლებას, სხვებთან თანაბარ მდგომარეობაში. აღნიშნული მოიცავს საკუთარი შრომით ცხოვრების უზრუნველყოფის შესაძლებლობის უფლებას. მონაწილე სახელმწიფოები, შესაბამისი საფეხურების გავლით, მათ შორის საკანონმდებლო დონეზე, იცავენ და ხელს უწყობენ შრომის უფლების რეალიზებას, მათ შორის მათთვის, ვინც შეზღუდვა მიიღო შრომითი მოვალეობის შესრულებისას“[17].

მონაწილე სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მონობისა და დამოკიდებულ მდგომარეობაში ყოფნის, იძულებითი და სავალდებულო შრომისაგან დაცვა სხვათა თანაბრად.



თანამედროვე სახელმწიფოების ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად რჩება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომის უფლების სრულფასოვანი რეალიზება. შრომის უფლების გამოყენებას სხვადასხვაგვარი ფაქტორი უშლის ხელს. მათ შორის მთავარია რამდენიმე მათგანი:

არაეფექტური კანონმდებლობა;

პრაქტიკასა და გარემოში არსებული წინაღობები;

საზოგადოებაში გაბატონებული სტერეოტიპული დამოკიდებულებები;

განათლებლასა და რეაბილიტაციაზე წვდომის შესაძლებლობის ნაკლებობა.

საქართველო, ერთი შეხედვით სრულფასოვნად ჩაერთო შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა კონვენციაში, მაგრამ მისი რეალიზაციისათვის კიდევ ბევრი ბარიერია გადასალახავი. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომის უფლება არის პრობლემა, ყურადსაღებია ის ფაქტიც, რომ ქვეყანაში ზოგადად დასაქმების პრობლემაა. არ არის სამუშაო ადგილები, ან კიდევ არ არის შესაბამისი კვალიფიკაციის მქონე პირი, ვინც შეძლებს დასაქმებას. ასევე არის შემთხვევები, როცა ერთი და იგივე პიროვნება რამდენიმე სამუშაო ადგილზეა დასაქმებული, რადგან ერთი სამუშაო ვერ უზრუნველყოფს ფინანსურად მის საარსებო მინიმუმს. ამდენად, ასეთ ვითარებაში მცირდება დასაქმების შანსები, განსაკუთრებით კი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შესაბამისი სამუშაო გარემო ვიწროვდება.

საერთაშორისო კონვენციის შესაბამისად, საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაცავად მოქმედებს რამდენიმე კანონი, ესენია: „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“; „საქართველოს შრომის კოდექსი“; „საქართველოს საგადასახადო კოდექსი“; კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“.[9]

„შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი შეეხება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების საკითხს, თუმცა მოქმედი რეგულირების პირობებში, იგი მაინც ვერ ჩაითვლება სრულყოფილ აქტად, საერთაშორისო კონვენციასთან შესაბამისობაში. კანონის V თავი ადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომის უფლებებს, კერძოდ განმარტავს:

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს, თავიანთი შემოქმედებითი და საწარმოო შესაძლებლობების რეალიზაციის მიზნით და რეაბილიტაციის ინდივიდუალური პროგრამის შესაბამისად, უფლება აქვთ იმუშაონ

შრომის ჩვეულებრივი პირობების საწარმოებში;

დაწესებულებებსა და ორგანიზაციებში საკუთრებისა და მეურნეობის ფორმის მიუხედავად;

სპეციალიზებულ საწარმოებში, საამქროებსა და უბნებზე, სადაც გამოიყენება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომა;

აგრეთვე ეწეოდნენ კანონით ნებადართულ ინდივიდუალურ და სხვა სახის შრომით საქმიანობას.

დაუშვებელია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის შრომითი ხელშეკრულების დადებაზე ან სამსახურეობრივ დაწინაურებაზე უარის თქმა, ადმინისტრაციის ინიციატივით მისი დათხოვნა ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის თანხმობის გარეშე სხვა სამუშაოზე გადაყვანა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირობის მოტივით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა სამედიცინო-სოციალური ექსპერტიზის დასკვნით მის ჯანმრთელობას ვნებს პროფესიული მოვალეობის შესრულება ან საშიშროება ექმნება სხვა პირთა ჯანმრთელობასა და შრომის უსაფრთხოებას [6].

მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია და საქართველოში არსებული კანონი სრულ ჰარმონიზაციაშია, პრაქტიკაში ამ ნორმის რეალიზება სრულყოფილად მაინც ვერ ხერხდება.

რაც შეეხება საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი აღნიშნავს, რომ „შრომით ურთიერთობაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი და წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური ან რაიმე გაერთიანებისადმი კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური და სხვა შეხედულების გამო”[7].

ამავე მუხლის მე-5 ნაწილში აღნიშნულია, რომ „დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება”[7].

შაქართველოს შრომის კოდექსი ადგენს კიდევ ორ გარემოებას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ: კრძალავს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ზეგანაკვეთურ<sup>2</sup> (17 მუხლი) და ღამით მუშაობას (18 მუხლი) მათი თანხმობის გარეშე.

საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის კონცეფციის” შესახებ, ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა, მათთვის ადაპტირებული საგანმანათლებლო სისტემების შექმნა მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს ჩვენი ქვეყნისათვის. [10]

მნიშვნელოვან წახალისებად შეგვიძლია მივიჩნიოთ ნორმა, რომლის მიხედვითაც ბავშვობიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა, ასევე მკვეთრად და მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საშემოსავლო გადასხადისგან გათავისუფლებას აწესებს.[8]

„საქართველოს საგადასახადო კოდექსის” 82-ე მუხლი აწესებს მთელ რიგ შეღავათებს სხვადასხვა პირის მიერ სხვადასხვა ფორმით მიღებული შემოსავლის გადასხადისგან გათავისუფლების შესახებ, მათ შორისაა „სამსახურობრივი მოვალეობის შესრულებისას დასახიჩრებული ან/და დაინვალიდებული საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მოსამსახურისათვის, საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის მოსამსახურისათვის ან სამხედრო მოსამსახურისთვის, აგრეთვე მისი დალუპვის შემთხვევაში მის ოჯახზე (მემკვიდრეზე) დამქირავებლის მიერ გაცემული დახმარება”[8].

---

<sup>2</sup> **ზეგანაკვეთური სამუშაო**- ზეგანაკვეთური სამუშაო არის მხარეთა შეთანხმებით დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულება დროის იმ მონაკვეთში, რომლის ხანგრძლივობა აღემატება ნორმირებულ სამუშაო დროს. არასრულწლოვანის მიერ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების დროის ხანგრძლივობა სამუშაო დღის განმავლობაში ჯამურად არ უნდა აღემატებოდეს 2 საათს, ხოლო სამუშაო კვირის განმავლობაში ჯამურად – 4 საათს. წყარო: საქართველოს შრომის კოდექსი [www.matsne.ge](http://www.matsne.ge)

საგადასახადო შეღავათის არსი მდგომარეობს იმაში, რომ თუ დასაქმდება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი და მას ექნება შემოსავალი ხელფასი ან/და იჯარის სახით სახელმწიფო მას ათავისუფლებს საშემოსავლო დაბეგვრისაგან და ის კუთვნილ შემოსავალს მთლიანად აიღებს. ეს კი მნიშვნელოვანია შშმ პირთა სოციალური ინტეგრაციისათვის.

ამრიგად, შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს ეროვნული კანონმდებლობისა და კონვენციის შესაბამისობა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დაცვისა და რეალიზაციის საკითხში დაცულია, თუმცა პრაქტიკულ განხორციელებასთან დაკავშირებით რიგი პრობლემები გვხვდება. ვფიქრობ ეს პრობლემებიც დროთა განმავლობაში შემცირდება და ეფექტურად მოხდება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვა და რეალიზება.

## IV თავი

### საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების კუთხით

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის 193 წევრი სახელმწიფოს მიერ შემუშავებული დღის წესრიგი 2030 მდგრადი განვითარებისათვის, მრავალ განსახილველ საკითხთან ერთად დგას უმუშევრობის დაძლევის საკითხი. გაეროს მიზანია შექმნას სტაბილური, ინკლუზიური და მდგრადი ეკონომიკური ხელშეწყობა, სრული და პროდიქტიული დასაქმება და სამუშაო ადგილი ყველასთვის.

მდგრადი განვითარების ეროვნული მიზნების გლობალურ მიზნებთან შესაბამისობაზე საქართველოს მთავრობამ გამოთქვა მზადყოფნა. რეგულაციების შემუშავებისას აუცილებელი გახდა „დღის წესრიგის 2030“-ის ძირითადი პრინციპებისა და მიზნების გათვალისწინება, რომელიც მოიცავდა სოციალურ და ეკონომიკურ გარემოზე ზემოქმედებას.

ზოგადად, სამუშაო ძალაზე მოთხოვნის დაბალი დონე ურთიერთკავშირშია კვალიფიკაციის მოთხოვნასთან. საქართველომ უმუშევრობა სტრუქტურული ხასიათისაა. სტრუქტურული უმუშევრობის ძირითადი გამომწვევი მიზეზი კი შრომის ბაზარზე არსებული კვალიფიკაციის მოთხოვნის და მიწოდების შეუსაბამობაა. კვლევების შედეგად ვლინდება საქართველოში უმაღლესი განათლების მქონე სამუშაო ძალის მიწოდებასა და მასზე მოთხოვნას შორის თვალშისაცემი სხვაობა. საქართველოს ეკონომიკის სექტორული სისტემიდან გამომდინარე, შედარებით ნაკლებია იმ სამუშაო ადგილების რაოდენობა, რომელიც უმაღლეს განათლებას მოითხოვს. კერძოდ დასაქმების დიდი წილი მოდის სოფლის მეურნეობასა და მომსახურების სექტორზე (მომსახურების სფეროში დასაქმებულთა უმრავლესობა ვაჭრობით არის დაკავებული) მოდის. ამ სექტორში კი უმაღლეს განათლებაზე მოთხოვნა თითქმის არა არსებობს. შესაბამისად, უმუშევართა შორის მაღალია უმაღლესი განათლების მქონე პირთა რაოდენობა (დაახლოებით 40%).

დასაქმების პრობლემა ლოკალური არ გახლავთ, ეს საერთაშორისო პრობლემაა და არც საქართველო გახლავთ გამონაკლისი. საქართველო პოსტსაბჭოთა ქვეყანაა, რაც იმას ნიშნავს რომ ქვეყანა სოციალიზმის<sup>3</sup> რელსებიდან გადავიდა კაპიტალიზმზე, რასაც მოჰყვა არა მხოლოდ სისტემური და სტრუქტურული ცვლილებების აუცილებლობა, არამედ მოქალაქეთა მენტალური ცვლილების აუცილებლობა. თითოეული მოქალაქე პირისპირ აღმოჩნდა პრობლემასთან, რომელსაც დამოუკიდებლად კაპიტალის შექმნა, რესურსების დამოუკიდებლად გამოყენება და დამოუკიდებლად დაგეგმარება ჰქვია.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ უმუშევრობის პრობლემას მხოლოდ საქართველოში არ ვხვდებით. მსოფლიო მასშტაბით, თითოეულ ქვეყანაში ვხვდებით უმუშევრობის სხვადასხვა პროცენტულ მაჩვენებელს. აღსანიშნავია ის ფაქტიც რომ უმუშევრობის დონე ყოველწლიურად საკმაოდ მკვეთრად იცვლება, რიგ სახელმწიფოებში იზრდება, რიგ სახელმწიფოებში კი მცირდება. [www.countryeconomy.com](http://www.countryeconomy.com) -ზე[18] შეგიძლიათ იხილოთ უმუშევრობის დონის პროცენტული მაჩვენებელი სხვადასხვა ქვეყანაში. აი მაგალითად ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი გახლავთ იაპონიაში (2.8%), ასევე პოლონეთში (3.1%), ნიდერლანდებში (3.3%) და ასე შემდეგ. ყველაზე მაღალი უმუშევრობის მაჩვენებელი კი სამხრეთ აფრიკაშია (32.2%), მას მოჰყვება საბერძნეთი (15.8%), ესპანეთი (15.4%) და ასე შემდეგ.[საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური <https://www.geostat.ge> )

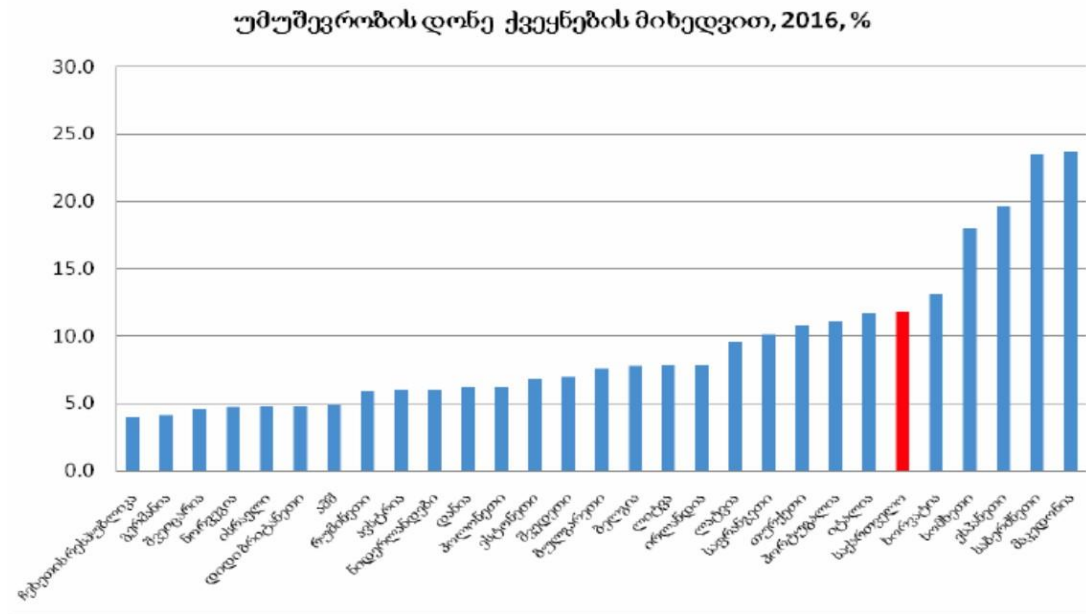
საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით 2021 წლის პირველ კვარტალში საქართველოში უმუშევრობის დონე წინა წლის შესაბამის პერიოდებთან შედარებით 3.7%-ით გაიზარდა და 21.9% შეადგინა. სამუშაო ძალამ (ეკონომიკურად აქტიურმა მოსახლეობამ) შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის 48.3% შეადგინა, რაც წინა წლებთან შედარებით 3%-ით ნაკლებია. ხოლო დასაქმების დონე შემცირებულია 4.2%-ით და 37.7%-ს შეადგენს.

2016 წლის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ წარმოდგენილი სტატისტიკური მონაცემები მსოფლიოში უმუშევრობის დონის შესახებ - ამ სტატისტიკის მიხედვით საქართველო მეექვსე ადგილზეა.

---

<sup>3</sup> სოციალიზმი - იდეოლოგია, რომელიც ითვალისწინებს სოციალური თანასწორობის პრინციპზე დამყარებული საზოგადოების მშენებლობას

დიაგრამა N1- უმუშევრობის დონე ქვეყნების მიხედვით



სოციალური მომსახურების სააგენტო საჯარო სამართლის იურიდიული პირია. სააგენტოში 2015 წლიდან ფუნქციონირებს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2014 წლის 29 დეკემბრის #01-359/ო ბრძანების საფუძველზე. სოციალური მომსახურების სააგენტო სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამას ახორციელებს. 2018 წელს ორჯერ ხოლო 2019 წელს ერთხელ განახორციელა პროგრამაში ჩართვისათვის სამუშაოს მაძიებელთა რეგისტრაცია.

სააგენტო თავის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე აკეთებს განცხადებას. „პროგრამაში ჩართვებიან საქართველოს მოქალაქეები 16 წლის ასაკიდან, რომლებიც რეგისტრირებულნი არიან შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემა [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge) - ზე და ერთვებიან მომზადება/გადამზადების მოკლევადიან სასწავლო კურსში. პროგრამაში ჩართვისას უპირატესობა ენიჭებათ სოციალურად დაუცველებს, პრობაციონერებს, ძალადობის მსხვერპლებს, იძულებით გადაადგილებულ და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს. სახელმწიფო

მსურველებს ეხმარება მოკლე დროში მიიღონ შრომის ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი უნარ-ჩვევები შემდგომი დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით. სწავლის საფასურის დასაფარად მსურველზე ერთი ვაუჩერი გაიცემა, რომლის მაქსიმალური ოდენობა შეზღუდული შესაძლებლობების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოქალაქეებისთვის შეადგენს 1500 ლარს”. [11] 2016 წელს სააგენტომ სულ 259 კურსდამთავრებული დაასაქმა, საიდანაც 22 შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი იყო. სტაჟირების პროგრამაში, რომელიც ასევე კვალიფიკაციის ამაღლების ფარგლებში განხორციელდა, 2015 წელს ჩაერთო სულ ორი პირი (ორივე შშმ პირი), ხოლო 2016 წელს ჩაერთო 47 სამუშაოს მაძიებელი, საიდანაც 22 შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი გახლდათ [11].

სოციალური მომსახურების საგენტოს დასაქმების პროგრამების დეპარტამენტი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით მხარდაჭერითი დასაქმების მომსახურებას ახორციელებს, რაც თავის თავში გულისხმობს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისათვის ანაზღაურებადი სამუშაოს მოძიებასა და მის შენარჩუნებაში დახმარების გაწევას. მხარდაჭერითი დასაქმების მიზანია გააძლიეროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისათვის სამუშაოს მაძიებელი შრომის ბაზარზე, მისი უნარებისა და სურვილების შესაბამისად დაეხმაროს სამუშაოს მოძიებასა და მის ხანგრძლივად შენარჩუნებაში.

სსიპ აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტო ავტონომიური რესპუბლიკის ფარგლებში მოსახლეობას სთავაზობს დასაქმების ხელშეწყობის სხვადასხვა პროგრამებს. მაგალითად, სააგენტომ 2014 წელს ავტონომიის ფარგლებში ჩაატარა შრომის ბაზრის კვლევა, ხოლო 2015 წელს განახორციელა სოციალურად დაუცველი მოქალაქეებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პროფესიული გადამზადება. გადამზადებისათვის ბიუჯეტიდან გამოიყო 52 000 ლარი, ხოლო პროგრამით ისარგებლა 130 ბენეფიციარმა. [1]

თანამედროვე საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. ეტაპობრივად ტარდება სხვადასხვა სახის კვლევები, რომელთა მიზანია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების შესახებ ისეთი საკითხების შესწავლა და შეფასება, როგორცაა მათი უფლებების დაცვა,

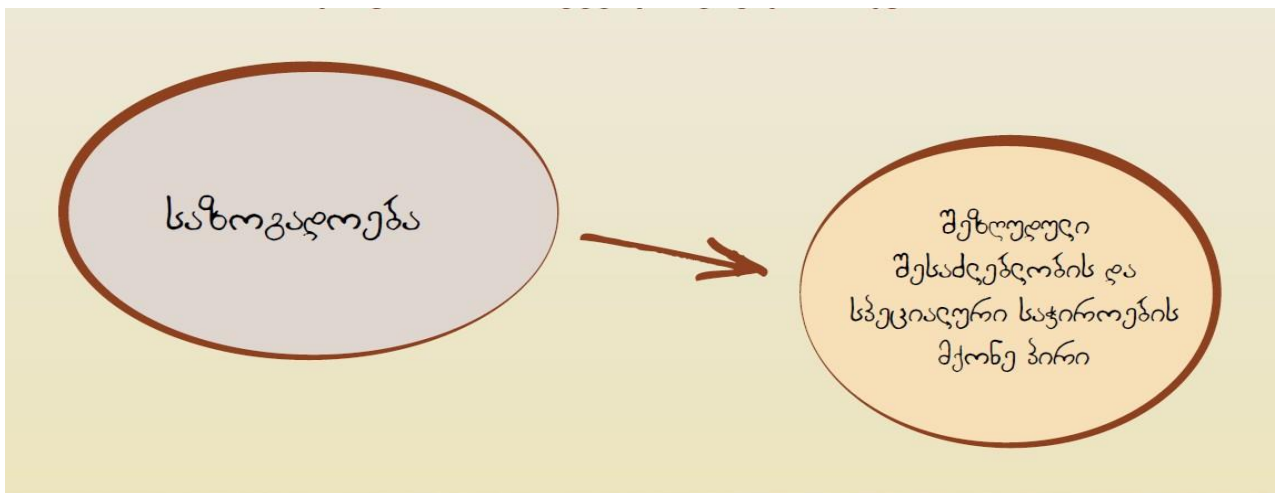


ანტიდისკრიმინაციული გარემოს შექმნა, ადაპტირება, უმუშევრობის პრობლემის მოგვარება, ასევე პრობლემების აღმოჩენის შემთხვევაში რა ალტერნატიული გზების გამოძებნაა შესაძლებელი, რომ ნაკლებად დაირღვეს ამ ადამიანთა ფუნდამენტალური უფლებები.

საკანონმდებლო ჩარჩოსა და რეალური სიტუაციის შესაბამისობა მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მდგომარეობის საკვლევადა.

როგორც უკვე აღინიშნა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება დიდ პრობლემას წარმოადგენს საქართველოში. საკანონმდებლო ბაზა სრულად მოიცავს როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ (პროფესიულ სასწავლებლებს) საკითხებს, მაგრამ მეორეს მხრივ მისი რეალიზაციის, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უშუალო დასაქმების საკითხებში, მდგომარეობა სახარბიელო არ არის.

სურათი N1 სიტუაცია - საქველმოქმედო მოდელი





პირველ სურათში ნათლად ჩანს არასწორი დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ. რასაკვირველია ქველმოქმედება ცუდი მოვლენა არ გახლავთ, მაგრამ ამ შემთხვევაში არა საჭიროა, მეორე სურათზე - სოციალური მიდგომა სწორი დამოკიდებულებაა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი საზოგადოების ნაწილია და მათთან განსხვავებული დამოკიდებულება (შეცოდება) არ არის აუცილებელი.

სამწუხარო ფაქტია, მაგრამ განვითარებად ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 80% სიღარიბის ზღვარს მიღმაა. ამის მთავარი მიზეზი სწორედ მათი შრომის უფლებების დარღვევაა [16]

2014 წელს ჩატარდა კვლევა, რომლის მიზანსაც წარმოადგენდა საქართველოში დამსაქმებელთა დამოკიდებულის ანალიზი შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებით. კვლევაში ჩართულნი იყვნენ შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე და არმქონე დამსაქმებლები.

შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპოდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ

მიერ დასაქმებული ადამიანები სხვა თანამშრომლებთან შედარებით განსაკუთრებით სწრაფად ადაპტირდებიან სამუშაო გარემოსთან. მთავარ გამოწვევად დასახელდა მაკავშირებელი სერვისის არარსებობა, რომელიც დამსაქმებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირს აკავშირებს ერთმანეთთან. დამსაქმებელთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პირველი შეხვედრა ხშირად შემთხვევითი ფაქტორებით არის განპირობებული. ნაცნობობა, მეგობრის თხოვნა, მეზობლობა, ნათესაური კავშირები წარმოადგენს ფაქტორებს, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში შესაძლებელს ხდის შეხვედრას დამსაქმებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს შორის.

აღნიშნულმა კვლევამ ცხადყო, რომ პროფესიული სასწავლებლების ან სხვა ინსტიტუციების როლი მინიმალურია ამ მიმართულებით. შეხვედრის, პირველი კონტაქტის ერთ-ერთ მოტივს შეიძლება წარმოადგენდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მაღალი კომპეტენცია. უმთავრესი განსხვავება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არმქონე და ამ გამოცდილების მქონე რესპონდენტთა წარმოდგენებს შორის შემდეგია:

დასაქმების გამოცდილების მქონე დამსაქმებელის მოსაზრებით შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე თანამშრომლის არსებობა სამსახურში, მის მიერ შესრულებული სამუშაო, კოლექტივთან ურთიერთობა და ადაპტაციის ხარისხი მიჩნეულია ორგანიზაციის უპირატესობად. შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს შეუძლიათ სამუშაოს მაღალი ხარისხით შესრულება. ასეთ პირთა სამუშაოზე აყვანა უნდა განხორციელდეს მათი კომპეტენციების გათვალისწინებით

დასაქმების გამოცდილების არმქონე დამსაქმებელის მოსაზრებით შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირის დასაქმება ძალიან რთულ საკითხს წარმოადგენს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და

სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს გაუჭირდებათ სამუშაოს ხარისხიანად შესრულება. მათი სამუშაოზე აყვანა უფრო ქველმოქმედება და ემპათიაა<sup>4,5</sup>

აღნიშნულმა კვლევამ გამოკვეთა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის ან სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით ბევრი გარე ფაქტორი ქმნის ბარიერს. კერძოდ:

სახელმწიფოში დასაქმების მხარდამჭერი მექანიზმების საერთოდ არარსებობა, ან სუსტად არსებობა;

არაადაპტირებული ფიზიკური გარემო;

გადაადგილებასთან დაკავშირებული პრობლემები, მაგალიტად ტრანსპორტირება.

„World Vision საქართველოს“ მიერ ჩატარებულ იქნა კვლევა, რომლის შედეგებში გამოიკვეთა მსგავსი ბარიერები. კვლევა ასევე აღწერს შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით საუკეთესო საერთაშორისო და ადგილობრივ გამოცდილებას. რაც შეეხება საქართველოში, დამსაქმებლებთან ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე, ცხადი გახდა, რომ მსხვილ კომპანიებს აქვთ მოტივაცია, დაასაქმონ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები, ამ საკითხზე უფიქრიათ მაინც, ზოგიერთ მათგანს გარკვეული სამუშაოებიც კი ჩაუტარებია აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.

მიუხედავად დადებითი განწყობებისა, დამსაქმებლებისათვის მაინც გამოწვევად რჩება დამატებითი ადამიანური და ფინანსური რესურსების გაღება ადაპტირებული (ფიზიკურად და მეთოდოლოგიურად) გარემოს შესაქმნელად. მაგალიტად, კვლევაში ჩართული ერთ-ერთი სადაზღვევო კომპანია აცხადებდა, რომ მოტივირებულია დაასაქმოს შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირები, თუმცა, როდესაც რეალურად დაიწყო ამ საკითხების

---

<sup>4</sup> ემპათია - უნარი იმისა, რომ გაგებულ იქნეს სხვა ადამიანთა ქცევა და დამოკიდებულება, ეს არის თანაგანცდა, რაც სოციალიზაციის პროცესს უწყობს ხელს

<sup>5</sup> კვლევის მასალები: IPM-Research (2014) - Survey on an Employer Attitude towards Employment of People with Disabilities /Special Educational Needs. Retrieved from <http://vet.ge/>

განხილვა, აღმოჩნდა, რომ ინფრასტრუქტურა და ხელმისაწვდომობა მათი ოფისის პირობებში მნიშვნელოვანი ბარიერია.[5]

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მეწარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia”<sup>6</sup> პროექტის მიმდინარეობისას დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის საკითხი საქართველოში, ერთ-ერთ პრიორიტეტულ საკითხად განისაზღვრა. რაც შეეხება „World Vision საქართველოს“<sup>7</sup> მიერ ჩატარებული კვლევების ფარგლებში, კომპანიების ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებსა და გადაწყვეტილების მიმღებ პირებთან მუშაობის აუცილებლობაზე განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილებული. აღნიშნულ მიდგომებს პოზიტიური შედეგები მოჰყვა სხვადასხვა ქვეყანაში (დიდი ბრიტანეთი, ავსტრია, ეთიოპია).

პროექტის ფარგლებში გაზიარებულ იქნა რეკომენდაცია და გაიმართა სამუშაო შეხვედრები რეგიონში წარმოდგენილი ისეთი მსხვილ კომპანიებთან, როგორებიცაა „ლიბერთი ბანკი“, „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“, „ჯეოსელი“, „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო“, „სს გუდვილი“, „საქართველოს რკინიგზა“, „საქართველოს ფოსტა“ და სხვა. მარკეტინგული სამსახურისა და ადამიანური რესურსების მართვის თანამშრომლებთან შეხვედრების მთავარ მიზანს წარმოადგენდა, ერთის მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა შესაძლებლობების, კომპეტენციებისა და ძლიერი მხარეები შესახებ მაქსიმალური ინფორმაციის მიწოდება, ხოლო მეორეს მხრივ, მათი შიშებისა და სტერეოტიპების შემცირება და საკითხის მათთვის მომგებიანი პოზიციიდან ჩვენება.[14]

როგორც შეხვედრის ორგანიზატორები აღნიშნავენ ყველაზე არსებითი გზავნილი აღნიშნული შეხვედრებისას იყო:

---

<sup>6</sup> ოფიციალური ვებ.გვერდი: [http://lag.ge/index.php?Cat=Head\\_Full&ID=194&Lang=](http://lag.ge/index.php?Cat=Head_Full&ID=194&Lang=)

<sup>7</sup> ოფიციალური ვებ.გვერდი: <https://www.wvi.org/georgia/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%A5%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%95%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9D>

შეზღუდული შესაძლებლობის და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმება არ არის ქველმოქმედება, ეს არის მომგებიანი შენაძენი დამსაქმებლისათვის ორგანიზებული, მოტივირებული და მაქსიმალურად ჩართული თანამშრომლების სახით.

ამრიგად, საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების კუთხით თანამედროვე გამოწვევებს მეტ-ნაკლებად დადებითად პასუხობს. თამამად შეიძლება ითქვას, საკანონმდებლო კუთხით საკმაოდ დიდი სამუშაოებია გაწეული და საქართველო თითქმის ყველა საერთაშორისო დეკლარაციასა და კონვენციას სრულყოფილად პასუხობს. პრობლემები თვით ამ საკითხის რეალიზაციაში დევს. რეალურად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება რატომღაც არ ხდება სრულყოფილად. ამის მიზეზებად სახელდება ინფრასტრუქტურის, განათლების, პროფესიული ცოდნის არ ქონა.

მომდევნო თავში ავლწერთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების მიერ ჩატარებულ კვლევებსა და მიღებულ შედეგებს, რომლებიც კიდევ უფრო ცხადყოფს საქართველოში ამ კუთხით არსებულ მდგომარეობას, ასევე ჩვენთვის საინტერესო კვლევას რომელიც ვაწარმოეთ სამაგისტრო ნაშრომში დასმული ამოცანების სრულად წარმოჩენისათვის.

## თავი V

### შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების კვლევა საქართველოში და მისი შედეგები

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების კუთხით საქართველოში სხვადასხვა დროს ჩატარებულა სხვადასხვა სახის კვლევა. გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის შექმნის შემდგომ, როგორც ზემოთ ავლინებთ, მსოფლიოს სხვადასხვა კუთხეში შეიქმნა საერთაშორისო და ადგილობრივი ორგანიზაციები, რომლებმაც დაიწყეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვის კუთხით აქტიური მუშაობა. მუშაობა გამოიხატებოდა ტრენინგების, შეხვედრების ფორმატში და ამასთანავე რიგი პროექტებისა წარმატებით განხორციელდა.

2019 წელს ფონდ ღია საზოგადოების „გამოყენებითი კვლევების ორგანიზაცია ARC“-ს მიერ შესწავლილ იქნა ორგანიზაციები რომლებიც მუშაობენ ან მუშაობდნენ შშმ პირთა საკითხებზე. აღნიშნული კვლევის ავტორების მიერ კვლევისას გამოყენებულ იქნა „გამოყენებითი კვლევების კომპანიის“ ბაზა, ამასთან ინტერნეტში განთავსებული ღია წყაროები – [www.cso.ge](http://www.cso.ge) „კოალიცია ფსიქიკური ჯანმრთელობისთვის, <https://www.gmhc.ge> „კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის, <http://disability.ge> [www.disability.ge](http://www.disability.ge) , [www.sheaghe.ge](http://www.sheaghe.ge) და სხვა. საწყისი სია სულ შედგებოდა 115 ორგანიზაციისგან. კვლევაში მონაწილეობისთვის მთავარ პირობას წარმოადგენდა შემდეგი:

1. ორგანიზაციის მთავარი ან ერთერთი მიმართულება არის შშმ პირთა საკითხებზე მუშაობა;
2. ორგანიზაცია ფუნქციონირებს ბოლო 3 წლის განმავლობაში და განხორციელებული აქვთ ერთი ან რამდენიმე პროექტი ან აქტივობა შშმ პირთა საკითხებზე;

2016-2018 წლებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების მიერ განხორციელებული პროექტები დაფინანსებულია შემდეგი დონორი საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და საელჩოების მიერ: ღია

საზოგადოების ფონდი (OSGF), გადავარჩინოთ ბავშვები (Save the Children), ქალთა ფონდი საქართველოში, ASB საქართველო, საქართველოს კარიტასი, Orphan Grain Train, Aktion Mensch, USAID, UNDP, UNICEF საქართველო World Vision, ჰემოფილიის საერთაშორისო ორგანიზაციები, Sida, ADA ავსტრიის განვითარების სააგენტო, ევროკავშირი, PROLoG, ადამიანი გაჭირვებაში (PIN), „მაკლეინის ასოციაცია ბავშვებისთვის“ (MAC), Brot fur die Welt, EWMI, ევროკომისია.[14]

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებს ცალკეულ შემთხვევაში განხორციელებული აქვთ პროექტი სახელმწიფო სტრუქტურების დაფინანსებით:

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანდაცვის და სოციალური დაცვის სამინისტრო;

საქართველოს კულტურისა და ძეგლთა დაცვის სამინისტრო;

სპორტისა და ახალგაზრდობის განვითარების საქმეთა სამინისტრო;

აჭარის დასაქმების სააგენტო;

აჭარის განათლების სამინისტრო;

აჭარის ჯანმრთელობის დაცვის სამინისტრო;

ქ. თბილისის, ბათუმის, რუსთავის, თელავის, ქუთაისის მერიები;

ქ. მარნეულის მუნიციპალიტეტის მერია;

ქ. ზუგდიდის მუნიციპალიტეტის მერია;

საჩხერის მუნიციპალიტეტის გამგეობა;

საარჩევნო სისტემების განვითარების, რეფორმების და სწავლების ცენტრი;

შოთა რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდი;

„აწარმოე საქართველოში“;

საქართველოს პრეზიდენტის სარეზერვო ფონდი

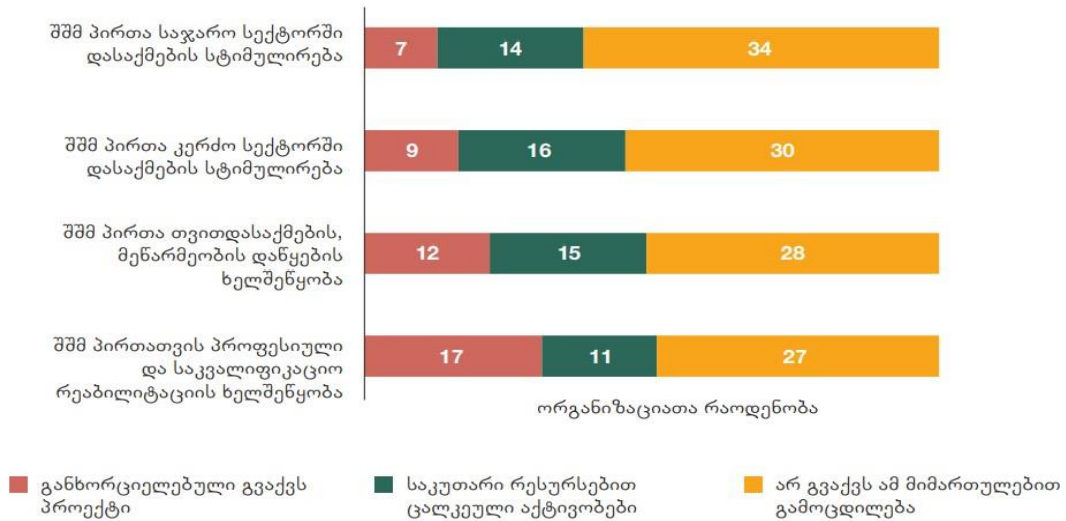
ორგანიზაციების შესწავლით დადგინდა, რომ ამ მიმართულებით, ყველაზე მეტი ორგანიზაცია მუშაობს შშმ პირთა სამართლებრივი უფლებაუნარიანობის რეალიზებაში ხელშეწყობის მიმართულებით - 21 ორგანიზაციას აქვს განხორციელებული პროექტები. მართლმსაჯულების სფეროში მომუშავე პერსონალის განათლების კუთხით არცერთი ორგანიზაცია არ მუშაობს. მართლმსაჯულების



ეფექტური ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა და საკუთრების დაცვის კუთხით გამოცდილება, აქვს მხოლოდ 4 ორგანიზაციას.[14]

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობის საკითხებში საქართველოში განხორციელებული პროექტები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

დიაგრამა 2 - შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით განხორციელებული საქმიანობა[19]



აღნიშნული კვლებიდან ჩანს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობის კუთხის უმეტესწილად გამოცდილება ორგანიზაციებს არ გააჩნიათ.

2016-2018 წლებში შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვისა და რეაბილიტაციის კუთხით სულ 110 პროექტი განხორციელდა. მათ შორის შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით განხორციელდა შემდეგი პროექტები:

პროექტი N1 ორგანიზაცია - განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი[14]

განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი	
პროექტის დასახელება	შპს პირთა პროფესიული განათლებისა და დასაქმების ხელშეწყობა
სამიზნე ჯგუფები	ქუთაისში, ბათუმში, თბილისსა და თელავში მცხოვრები შპს პირები
ძირითადი აქტოვობები	პროფესიული მომზადება-გადამზადების ხელშეწყობა; დასაქმება
დონორი	ევროკავშირი
პარტნიორი ორგანიზაცია	თელავის განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი; აჭარის ა/რ დასაქმების სააგენტო
ხანგრძლივობა (თვე)	24 თვე
ბიუჯეტი	377,891 ევრო
რა იყო პროექტის წარმატება, რას მიაღწია პროექტმა	შეიქმნა შპს პირთა შრომითი უნარების შეფასების ინსტრუმენტი; დასაქმდა 271 შპს პირი; პროფესიული გადამზადების კურსი გაიარა 291-მა პირმა; დაინერგა სუბსიდირებული სამუშაო ადგილების სახელმწიფო პროგრამა;
კომენტარი	პროექტმა გააძლიერა სოციალური მომსახურების სააგენტოს მხარდაჭერითი დასაქმების პროგრამა

პროექტი N2 ორგანიზაცია -განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი[14]

განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი	
პროექტის დასახელება	შპს პირთა პროფგადამზადებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით სატრენინგო მომსახურების უზრუნველყოფა
სამიზნე ჯგუფები	შპს
ძირითადი აქტოვობები	პროფესიული გადამზადების (დუალური) კურსების ორგანიზება
დონორი	აჭარის დასაქმების სააგენტო
ხანგრძლივობა (თვე)	8 თვე
ბიუჯეტი	18000 ლარი
რა იყო პროექტის წარმატება, რას მიაღწია პროექტმა	8 შპს პირის დაეუფლა პროფესიას, 4 მათგანი დასაქმდა

პროექტი N3 ორგანიზაცია - შპს პირთა ინტეგრაციისა და განვითარების ასოციაცია „ჰანგი“ [14]

შპს პირთა ინტეგრაციისა და განვითარების ასოციაცია „ჰანგი“	
პროექტის დასახელება	„სოციალური სანარმო, როგორც გადამზადება-დასაქმების საუკეთესო ფორმა“
სამიზნე ჯგუფები	შპს და სოციალურად დაუცველი პირები, დევნილები.
ძირითადი აქტოვობები	პროექტის ფარგლებში მოხდა ადჭურვილობის შექმნა. სოციალური სანარმოს შექმნა. სასწავლო მოდულის შემუშავება. დაკომპლექტდა სასწავლო ჯგუფები.
დონორი	საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი
ხანგრძლივობა (თვე)	18 თვე
ბიუჯეტი	15000 ლარი
რა იყო პროექტის წარმატება, რას მიაღწია პროექტმა	პროექტის ფარგლებში გადამზადდა 24 ბენეფიციარი, რომელთაგანაც ადგილზე დასაქმდა 12 პირი. აქედან 6 არის შპს პირი.

პროექტი N4 ორგანიზაცია - კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი[14]

კეთილდღეობისა და განვითარების ცენტრი	
პროექტის დასახელება	შპმ პირთა პროფესიული განათლება და დასაქმების ხელშეწყობა
სამიზნე ჯგუფები	შიდა ქართლში მცხოვრები 16 დან 30 წლამდე 34 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი
ძირითადი აქტივობები	ტრენინგები შპმ პირთათვის სხვადასხვა პროფესიებში და მათი დასაქმების ხელშეწყობა (ჭრა-კერვა, ტიხრული მინანქარი, თიხისა და კერამიკის დამუშავება და ხელნაკეთი ნივთების სწავლა).

დონორი	სპორტისა და ახალგაზრდობის განვითარების საქმეთა სამინისტრო
ხანგრძლივობა (თვე)	6 თვე (2016)
ბიუჯეტი	37043 ლარი
რა იყო პროექტის წარმატება, რას მიაღწია პროექტმა	პროექტის ფარგლებში 35 შპმ პირმა გაიარა ტრენინგი პროფესიულ უნარ-ჩვევებში, 6-მა უსინათლომ ისწავლა კომპიუტერული პროგრამა, ბრაილის შრიფტის მოხმარება და დასაქმდა, პროექტით დასაქმდა 7 შპმ ახალგაზრდა სმენის არ მქონე ქალი. 2-2 ახალგაზრდა დასაქმდა თიხის საამქროსა და ტიხრულ მინანქარის სახელოსნოში

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების რეალიზაციისათვის, როგორც ზემოთ ავთნშნეთ 110 პროექტი განხორციელდა, მათგან მხოლოდ ოთხი პროექტი ეხებოდა შრომისა და დასაქმების საკითხებს, რაც პირდაპირ მიუთითებს საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობების პირთა დასაქმების პრობლემაზე.[14]

საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან დაკავშირებულ საკითხებზე მუშაობენ როგორც საერთაშორისო ასევე ადგილობრივი გაერთიანებები. ადგილობრივ გაერთიანებებია:

კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისთვის;

კოალიცია თანასწორობისათვის;

აღმოსავლეთის პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმა;

კოალიცია ბავშვებისა და ახალგაზრდებისთვის;

საქართველოს ბავშვთა ადრეული ინტერვენციის კოალიცია;

კოალიცია შინ მოვლა საქართველოში;

სამკურნალო-პედაგოგიკისა და სოციალური თერაპიის საერთაშორისო წრე;

კოალიცია აუტიზმისათვის;

კოალიცია მოძრაობა ცვლილებებისთვის;

ქ. ქუთაისის მერიასთან არსებული შშპ პირების საკითხებზე მომუშავე საბჭოს წევრი;

საქართველოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის კოალიცია;

შშმ პირთა საკოორდინაციო საბჭო;

სოციალურ საწარმოთა ალიანსი;

როგორც ვხედავთ უშუალოდ დასაქმების საკითხებზე მომუშავე ადგილობრივი ორგანიზაცია ფაქტიურად არ არსებობს. რაც სეეხება საერთაშორისო გაერთიანებებს, ესენია:

კავკასიის სოციალური სერვისების მიმწოდებელ ორგანიზაციათა თანამშრომლობის ქსელი (Caucasus Caregiver Cooperation Network (CCC);

ნადმის შედეგად დაზარალებულთა საერთაშორისო ქსელი;

სამხრეთ კავკასიის შშმ პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციათა კოალიცია;

European Network for Independent living (ENIL) (ევროპული ქსელი დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის);

ჰემოფილიის მსოფლიო ფედერაცია;

ევროპის ჰემოფილიის კონსორციუმი;

Samaritan International (სამარიტელთა გაერთიანება);

ვალდორფის სკოლების საერთაშორისო კოალიცია

საერთაშორისო გაერთიანებებში მეტ-ნაკლებად ჩანს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების საკითხებზე მომუშავე სტრუქტურა, ისიც მხოლოდ ზოგადი კრილიდან - სოციალური ინტეგრაცია. ბოლო წლებში საქართველოში სოციალური პასუხისმგებლობის ფარგლებში ბიზნეს ორგანიზაციების მხრიდან სულ უფრო ხშირია სოციალური პროექტების განხორციელება. მსხვილი

ბიზნეს კომპანიების ნაწილს გააჩნია კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის სტრატეგია, სადაც გაწერილია ის სფეროები, რაშიც ორგანიზაცია აპირებს განახორციელოს სოციალური პროექტები. [14]

მაგალითად, მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია „კრისტალის“ დაფინანსებით ფუნქციონირებს მრავალპროფილური პროფესიული და სასწავლო-სამკერვალო სოციალური საწარმო „თაირის-დიზაინი“. პროექტის მიზანია იმერეთის რეგიონში სოციალური მეწარმეობის ხელშეწყობა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების, მათი ოჯახის წევრების, სოციალურად დაუცველი ადამიანების პროფესიული უნარ-ჩვევების გაუმჯობესება და დასაქმების ხელშეწყობა. მრავალპროფილურ სასწავლო-სამკერვალო სოციალური საწარმოში მკერავ-მოდელიორის პროფესიაზე 9 თვიან სასწავლო კურსს გადის 14 წლის ასაკის ზემოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე 10 პირი. საწარმო სთავაზობს საბავშვო ბაღებს საბავშვო-სადღესასწაულო ფორმების გაქირავების სერვისს.[14]

აღნიშნული ფორმით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სწავლება პირველი და მნიშვნელოვანი ეტაპია. პირს რომელსაც ექნება პროფესიული თუ უმაღლესი განათლება ამა თუ იმ სფეროში შეძლებს დასაქმდეს, თუ რასაკვირველია მისთვის სასურველ ვაკანსიაზე იქნება მისი დასაქმების შესაძლებლობა თვით ამ ორგანიზაციის მხრიდან.

ფონდ ღია საზოგადოების მიერ კვლევის ბოლოს ასევე იქნა გამოკვლეული ის სამომავლო გეგმები, რომლებიც ორგანიზაციებში იგეგმებოდა. აღმოჩნდა, რომ ამ ეტაპისათვის (2019 წელი) ორგანიზაციათა ნახევარი იყო მზად ესაუბრა სამომავლოდ დაგეგმილ პროექტებზე. პროექტები ძირითადად ეხებოდა სამედიცინო სფეროს, დღის ცენტრების გაუმჯობესებას, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ადვოკატირებას, სოციალურ ინტეგრაციას (ზოგად დონეზე), ფიზიკურ რეაბილიტაციას, თერაპიული სერვისების დანერგვას, ლოგოპედიური ცენტრის შექმნას. გამოკითხული იქნა 24 ორგანიზაცია და აქედან მხოლოდ ორმა ორგანიზაციამ ისაუბრა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შრომისა და საქმების პროექტებზე:

საქართველოს უსინათლოთა კავშირი - „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვის კუთხით, მნიშვნელოვანია მათი შრომის უფლების რეალიზება. ვინაიდან, მხედველობის მხრივ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება სახელმწიფო და კერძო სექტორში პრობლემურია, ვფიქრობთ სოციალური მეწარმეობის განვითარებას და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებას ამ სფეროში.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინტეგრაციისა და განვითარების ასოციაცია “ჰანგი“ – „ორგანიზაცია აპირებს იმუშაოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა გადამზადებადასაქმების საკითხებზე, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სპორტული და შემოქმედებითი განვითარების ხელშეწყობა“

#### ❖ მცირე სტატისტიკა

პროექტ „საზოგადოების გაძლიერება კარგი მართველობის ხელშეწყობისთვის“ ფარგლებში, რომელიც ნიდერლანდების სამეფოს საგარეო საქმეთა სამინისტროსა და ვიშეგრადის საერთაშორისო ფონდის მიერაა დაფინანსებული, 2018 წელს მომზადდა ანალიზი. აღნიშნული კვლევის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI).

საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის ფარგლებში, ასევე სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ სოციალური პაკეტის და სხვა ტიპის სახელმწიფო გასაცემელების მიმღები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების მიხედვით აწარმოებს საქართველოში მცხოვრებ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სტატისტიკას.

სტატისტიკის ეროვნული სამსახურიდან მოწოდებული ბოლო, 2014 წლის საყოველთაო აღწერის შედეგების მიხედვით, საქართველოში სულ აღრიცხულია 100,113 შშმ პირი, რაც საერთო მოსახლეობის დაახლოებით 2.7%-ს შეადგენს. აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ საქსტატის მონაცემების მიხედვით, დაახლოებით 82,000 პირის შემთხვევაში არ იყო მითითებული ან რესპოდენტმა უარი განაცხადა, პასუხის გაცემაზე. რაც ნიშნავს იმას, რომ ქვეყანაში შშმ პირების რეალური რაოდენობა, სავარაუდოდ, უფრო მაღალია.[15]



2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის შედეგების მიხედვით, ყველაზე მეტი – 58,255 (58.2%) შშმ პირი მიეკუთვნება მეორე ჯგუფს<sup>8</sup>, სადაც ერთიანდება მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. საქსტატის მონაცემებით, შშმ ბავშვების რაოდენობაა 5,172.

ცხრილი N1: მოსახლეობის განაწილება რეგიონების და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სტატუსის მიხედვით

	სულ მოსახლეობა	არცერთი ჯგუფი	I ჯგუფი (მკვეთრი)	II ჯგუფი (მნიშვნელოვანი)	III ჯგუფი (ზომიერი)	შშმ ბავშვი	უარი პასუხზე	არ არის მითითებული
<b>საქართველო</b>	<b>3 713 804</b>	<b>3 531 642</b>	<b>26 784</b>	<b>58 255</b>	<b>9 902</b>	<b>5 172</b>	<b>5 382</b>	<b>76 667</b>
ქ. თბილისი	1 108 717	1 058 813	6 455	13 459	2 187	1 410	1 221	25 172
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	333 953	315 366	2 515	4 845	1 063	566	693	8 905
გურია	113 350	106 148	1 044	2 337	327	225	678	2 591
იმერეთი	533 906	505 448	5 101	11 836	1 708	779	125	8 909
კახეთი	318 583	303 396	2 494	5 561	878	450	769	5 035
მცხეთა-მთიანეთი	94 573	89 425	722	1 692	279	102	215	2 138
რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	32 089	29 721	462	1 181	179	39	31	476
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	330 761	314 116	2 546	5 794	1 031	453	201	6 620
სამცხე-ჯავახეთი	160 504	154 050	1 121	2 301	540	181	77	2 234
ქვემო ქართლი	423 986	405 485	2 138	4 018	884	554	1 305	9 602
შიდა ქართლი	263 382	249 674	2 186	5 231	826	413	67	4 985

*წყარო: სტატისტიკის ეროვნული სამსახური*

საყოველთაო აღწერის შედეგები ნათლად აჩვენებს, რომ საქართველოში შშმ პირების დასაქმების და საკუთარი თავის რეალიზაციის შესაძლებლობა ნაკლებად ეძლევათ. კერძოდ, 2014 წლის მდგომარეობით, საქართველოში 15 წლის და უფროსი ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე 96,102 პირიდან დასაქმებული იყო 34,4% (33 027 პირი), ხოლო დანარჩენი მოსახლეობის დასაქმების მაჩვენებელი შეადგენდა 54%-ს. ამასთან, დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების 86,2% წარმოადგენდა თვითდასაქმებულს<sup>3</sup>, მაშინ როდესაც ანალოგიური მაჩვენებელი დანარჩენ მოსახლეობაში შეადგენდა 53,6%-ს.[15]

საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემებით, შშმ პირების დასაქმების პრაქტიკა განსაკუთრებით მწირია იმ საჯარო დაწესებულებებში, სადაც საქმიანობა ითვლება საჯარო სამსახურად. კერძოდ, როგორც ირკვევა, 2014 წელს საქართველოში

<sup>8</sup> შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსის განსაზღვრის წესის შესახებ ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე, - ჯანდაცვის მინისტრის ბრძანება- 2003 წლის 13 იანვარი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე საჯარო მოსამსახურეთა რიცხვი შეადგენდა მხოლოდ 24-ს. ეს მაჩვენებელი 2015 წელს 112 მდე გაიზარდა, ხოლო 2016 წელს დაახლოებით განახევრდა და კვლავ 52-მდე შემცირდა.[15]

საჯარო სექტორში შშმ პირების უმრავლესობა დასაქმებულია ადგილობრივ თვითმმართველობების ორგანოებში, შესაბამისად, საჯარო სექტორის 2014-2016 წლების ტენდენციებს უმეტესწილად განაპირობებს მსგავს დაწესებულებებში შშმ პირების დასაქმების პრაქტიკა. მაგალითად, 2016 წელს ადგილობრივ თვითმმართველობების ორგანოებში დასაქმებული შშმ პირების რიცხვი 77-დან 28-მდე (63%-ით) შემცირდა. 2014 წელს ადგილობრივი თვითმმართველობის კოდექსში განხორციელებული ცვლილების შედეგად, დაწესდა შეზღუდვები საჯარო მოსამსახურეთა საშტატო და შტატგარეშე თანამშრომელთა რაოდენობის განსაზღვრაზე.

შედეგად, 2015 წლის შემდეგ ადგილობრივ თვითმმართველობის ორგანოებში დასაქმებულთა რიცხვი მნიშვნელოვნად იკლებს. თუმცა, აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ საერთო კლების ტემპს მნიშვნელოვნად აღემატება 2016 წელს დასაქმებულ შშმ პირთა კლების ტემპი, რაც ეჭვქვეშ აყენებს ადგილობრივ თვითმმართველობებში თანასწორობის საფუძველზე თანამშრომელთა შემცირების არსებულ პრაქტიკას. საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემებით, ბოლო წლებში შშმ პირთა დასაქმების მხოლოდ ერთეული შემთხვევები ფიქსირდება საჯარო დაწესებულებების ისეთ ჯგუფებში, როგორცაა საქართველოს მთავრობისა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციები, სასამართლოები, საჯარო სამართლის იურიდიული პირები. არცერთი შშმ პირი არ იყო დასაქმებული საქართველოს პარლამენტში.

მსგავსი პრაქტიკის ერთ-ერთ განმაპირობებელ ფაქტორად შესაძლებელია განხილულ იქნას სახელმწიფო დაწესებულებების არაადაპტირებული სამუშაო პირობები. ამ ფონზე მისასაღმებელია ის ფაქტი, რომ საქართველოს პარლამენტის მიერ, IDFI-ისთან თანამშრომლობით, 2017 წლის ნოემბერში წარმოდგენილი იქნა პარლამენტის შენობის (თბილისი) ადაპტირების გეგმა.[3]

ყოველივე ზემოთთქმულიდან გამომდინარე, შესაძლებელია გავაკეთოდ დასკვნა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება საქართველოში



რჩება საერთაშორისო გამოწვევად, რომელსაც ქვეყანამ ბოლომდე ვერ უპასუხა. როგორც ზემოთ ავლნიშნეთ, თეორიული თუ საკანონმდებლო კუთხით საკიტხი მოგვარებულია, მაგრამ მისი ყოველდღიურ ცხოვრებაში განხორციელება რცება უდუდეს პრობლემად. საერთო ჯამში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების ბოლომდე რეალიზება და დაცვა საქართველში ვერ ხერხდება. ამის გამოძწვევ მიზეზად რამოდენიმე ფაქტორი შეიძლება მოვიყვანოთ. ძირიტადად ორი გარემოებაა ყურადსაღები:

1. ხელისუფლების მხრიდან კოორდინირებული კომუნიკაციის ნაკლებობა;
2. მოსახლეობასთან ცნობიერების ამაღლების კუთხით მუშაობის სირთულეები;

### 5.1. სხვადასხვა ქვეყნებში არსებული მაგალითების შედარებითი ანალიზი

სამწუხარო რეალობა გახლავთ ის, რომ საზოგადოებაში, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები აღიქმებიან, როგორც „უიღბლოები“, „სხვაზე დამოკიდებულები“ ან „უსუსურები“. ისინი მიიჩნევიან ადამიანებად, ვისაც სიბრალული და ქველმოქმედება სჭირდება. მიჩნეულია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს არ შეუძლიათ საზოგადოებისთვის სარგებლობის მოტანა, ან საკუთარი თავისთვის დახმარების გაწევა. სინამდვილეში ყველაფერი სხვაგვარადაა - უამრავ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირს ვხვდებით, რომელიც განსაკუთრებული ნიჭითა და შრომისუნარიანობით გამოირჩევა. უბრალოდ ხდება ისე, რომ ზოგიერთ მათგანს შესაძლებლობა არ ეძლევა მისი უნარები გამოიყენოს. ან კიდევ ხდება ისე, რომ მათ მცირედი ხელშეწყობა სჭირდებათ, თუნდაც სახელმწიფოს მხრიდან, რომ შეძლონ საკუთარი თავის რეალიზება. სხვადასხვა ქვეყნებში სხვადასხვა ხელშეწყობის მეთოდები არსებობს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებმა შეძლონ საკუთარი ძალების მოსინჯვა. არსებობს სხვადასხვა ტიპის სასწავლო დაწესებულებები, სადაც სხვადასხვა კატეგორიის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები ახერხებენ სწავლას: უსინათლო შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები - კითხვას, სმენადაქვეითებულები - ადამიანებთან კონტაქტს და ა.შ. [12]

რუსეთში, ბაშკირეთის რესპუბლიკაში არის პატარა სოფელი სახელად - ბაშკორტოსტანი, სადაც არსებობს, სპეციალური სახელმწიფო საბიუჯეტო საგანმანათლებლო დაწესებულება, უსინათლო და მხედველობადაქვეითებული ბავშვისათვის. დაწესებულებაში ბავშვებს შეუძლიათ ისწავლონ წერა და კითხვა, ბრაილის შრიფტის დახმარებით; კომპიუტერთან მუშაობა, ასევე ბრაილის შრიფტის დახმარებით. სპეციალური კლავიატურა ბრაილის შრიფტით მიერთებულია კომპიუტერთან და მათ აქვთ შესაძლებლობა ჩვეულებრივად ისარგებლონ კომპიუტერით. დაწესებულებაში სწავლობენ ბავშვები, რომლებსაც საერთოდ არ შეუძლიათ დანახვა და ეს მათთვის უდიდესი შესაძლებლობაა თავი ჩვეულებრივ ადამიანებად იგრძნონ.[]

ისევ რუსეთში, ქალაქ გორბატოვში არსებობს სპეციალური სკოლა-ინტერნატი სმენადაქვეითებული ადამიანებისთვის, სადაც ისინი სწავლობენ საუბარს და ადამიანებთან ურთიერთობას. მოსწავლეები საუბარს ჟესტების ენის დახმარებით სწავლობენ. ჩემს მიერ მოძიებულ სიუჟეტში საუბარია სმენადაქვეითებულ გოგონაზე, სახელად - ვიკა. ვიკა ზემოთაღნიშნულ პანსიონატში სწავლობს და მისი მომავალი პროფესია კონდიტერია. მისი დილა იწყება მაღვიძარას სიგნალით, რომელიც რა თქმა უნდა ჩვეულებრივი მაღვიძარა არ არის. პატარა მოწყობილობა, რომელიც საწოლის ქვეშ დევს ვიბრირებს და ვიკა ხვდება, რომ გაღვიძების დროა. (ასეთივე სპეციალური სიგნალი აქვს კარზეც. კარზე ზარისას სახლში ირთვება შუქის სიგნალი). მისი დილა ისეთივე ჩვეულებრივია, როგორც ჩვენი. შემდეგ გარეთ გამოდის და მიემართება სკოლა-ინტერნატისკენ. ქუჩაში თუ ვინმე უცხო ადამიანი რამეს ჰკითხავს ტუჩების მოძრაობით ხვდება რისი თქმა სურს მას.

სმენადაქვეითებულების ენა შედგება ჟესტებისაგან, დაქტილური ანბანისგან და ტუჩებით კითხვისაგან, ეს ყველაფერი კი ერთად მუშაობს. დაქტილური, იგივე თითების ენა, ზეპირმეტყველებაში გამოსაყენებელი ენაა. თითოეულ ანბანს თავისი ჟესტი აქვს. დღეს მსოფლიოში 40-მდე დაქტილური ანბანი არსებობს. რაც შეეხება ქართულ დაქტილურ ანბანს, რომელიც დღესაც გამოიყენება, უმეტესად რუსული დაქტილური ანბანის გამეორებაა, განსხვავებულია მხოლოდ ქართული ენისთვის დამახასიათებელი, რამდენიმე განსხვავებული ასობგერა (თ, ქ, ღ, ყ, წ, ჭ, ხ, ჯ, ჰ).

ქესტების ენა სხვადასხვა ქვეყანაში განსხვავებულია. რაიმე ნიშანი ერთ ქვეყანაში შეიძლება სხვა რამეს ნიშნავდეს მეორეში კი სხვას.

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ვიკას შეუძლია პიცაც კი გამოიძახოს, მიუხედავად იმისა, რომ არ ესმის და ვერ ლაპარაკობს. როგორ? არსებობს სერვისი, მომხმარებელი ვიდეო ზარით რეკავს ოპერატორთან, რომელიც ფლობს ქესტების ენას და ჩვეულებრივად იღებს შეკვეთას. ამ სერვისითვე სმენადაქვეითებულ ადამიანს შეუძლია გამოიძახოს როგორც ტაქსი, ასევე ექიმი (სასწრაფო დახმარება). სასიამოვნო ფაქტია ასევე ისიც, რომ არსებობს ყრუ-მუნჯთა თეატრი, სადაც მსახიობებიც ყრუ მუნჯები არიან და ქესტების ენით დგამენ სპექტაკლს. ეს ხომ მშვენიერია - მსახიობები თავისი ნიჭის დემონსტრირებას ახდენენ, ხოლო - ყრუ-მუნჯი მაყურებელი სიამოვნებას იღებს სპექტაკლის ყურებით.

ამ მაგალითებით კი იმის თქმა მინდა, რომ ძალიან კარგი იქნებოდა საქართველოშიც იყოს მსგავსი ადგილები. ეს კონკრეტულ შშმ პირებს ძალიან გაუმარტივებდა და გაუხალისებდა ცხოვრებას.

## თავი VI

### კვლევა და კვლევის შედეგები

სამაგისტრო ნაშრომის თემატიკა როგორც მოგახსენეთ მეტად თანამედროვე პრობლემაზეა აგებული. ის კიდევ და კიდევ უფრო აქტუალური ხდება, რადგან როგორც ზემოთმოყვანილი სხვადასხვა სახის კვლევებიდან დავინახეთ საკითხი აქტიურად დგას საჯარო მმართველობითი სისტემების დონეზე.

სამაგისტრო ნაშრომის თემატიკა და პრობლემის სრულყოფილი განხილვა რომ განგვეხორციელებინა საჭიროდ და აუცილებლად ჩავთვალეთ ჩაგვეტარებინა ინდივიდუალური მცირე კვლევა რათა მოქალაქეების თვალთ დაგვენახა საკითხის პრობლემურობა, შეგვესწავლა ის ხარვეზები რასაც ჩვეულებრივი რიგითი ადამიანები ხედავენ და ამგვარად ამ ორი კვლევის საფუძველზე გამოგვეტანა დასკვნა.

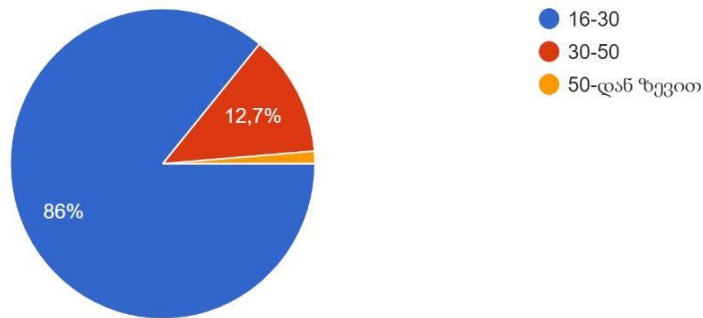
ამრიგად, მეხუთე თავში მიმოვიხილეთ კვლევები, რომლის მეშვეობითაც დავინახეთ თუ როგორაა მობილიზებული სახელმწიფო შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების თვალსაზრისით, როგორ მუშაობს კერძო სექტორი, რა ტიპის დასაქმებას სთავაზობს ის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს. ახლა კი განვიხილოთ რას ფიქრობს საზოგადოება აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით.

ჩვენს მიერ კვლევა ჩატარდა ელექტრონული ფორმით, რომლის მიხედვითაც დაცული იყო კონფიდენციალურობა, რაც გახდა საფუძველი კიდევ უფრო ობიექტური და ჭეშმარიტი მოსაზრებების მიღებისა. კითხვარი შედგებოდა 10 კითხვისაგან, გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 228 რესპოდენტმა. შედეგები შემდეგნაირად გამოიყურება:

პირველ კითხვაზე, კერძოდ რა ასაკობრივი ზღვარის მქონეა გამოკითხვაში მონაწილეთა საერთო ჯამი აღმოჩნდა რომ გამოკითხულთა უმეტესი ნაწილი 86% 16-დან 30 წლამდე პირია, 12,7 % ია 30-დან 5- წლამდე, ხოლო დანარჩენი 1,3 % 50 წელს ზემოთაა.

### დიაგრამა N3 - გამოკითხულთა ასაკი

1. თქვენი ასაკი?  
228&nbsp;ответов



მეორე კითხვის არსი მდგომარეობდა შემდეგში როგორ გესმით ტერმინი შეზღუდული შესაძლებლობა? რაზეც გამოკითხულ პირს მივეცით შესაძლებლობა თავად მოეხდინა პასუხის ინტერპრეტაცია. გამოკითხულთა უმრავლესობამ თქვა შეზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს! ასევე იყო შემდეგი პასუხები:

გარკვეულ საქმეში შეზღუდული ადამიანი, რომელსაც არ შეუძლია გარკვეული ქმედების განხორციელება.

ადამიანი რომელიც განსხვავდება ჩვეულებრივი ადამიანისგან გარეგნული ნიშნით ანუ აქვს ფიზიკური ნაკლი ან გონებაშეზღუდულია..

ადამიანები ვისაც ჭირდება დახმარება

შეზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს, არსებობს არასწორი მიდგომა.

ადამიანი რომელსაც შეზღუდული აქვს რაიმეს გაკეთების უნარი

ეს ტერმინი აღნიშნავს ადამიანს რომელსაც უნდა მიეცეთ განვითარების საშუალება

შეზღუდული შესაძლებლობები.....ცოტა მეუხეშება

ოდნავ განსხვავებულები ჩვენგან, რომლებსაც ხელშეწყობა სჭირდება;

არ არსებობს ჩემთვის ტერმინი შეზღუდული შესაძლებლობა . მე ვიტყვოდი სპეციალური საჭიროების მქონე

ვფიქრობ, შესაძლებლობები დროის გარკვეულ ეტაპზე შეზღუდულია ყველასათვის

ამრიგად, ამ კითხვით გაირკვა რომ გამოკითხულთა სრულიშემადგენლობა სწორადფლობს ინფორმაციას შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ, გამოხატავენ და ხსნიან სხვადასხვა საინტერესო ფორმატით. ნაშრომში წარმოვადგინეთ ყველაზე საინტერესო ინტერპრეტაცია ამ განმარტებისა, უმრავლესობა კი მიიჩნევს რომ შეზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს.

მესამე კითხვა გახლდათ თუ რას ფიქრობთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე? გამოკითხულთა 97,4 % მიიჩნევს, რომ ნორმალურიამათი დასაქმება, ისინი ხომჩვეულებრივი ადამიანები არიან, 2,2% ვერ ხედავს მათი დასაქმების აუცილებლობას, აქ შესაძლოა ამგვარი პასუხის მიზეზი იყოს ისფაქტი რომ ქვეყანაში ზოგადად დასაქმების რობლემაა და მით უფრო ლოგიკური არ იქნებდა შშმ პირის დასაქმებაზე გვეფიქრა. მხოლოდ1ადამიანს არა აქვს პასუხი კითხვაზე

დიაგრამა N4 - რას ფიქრობთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე?

3. რას ფიქრობთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე?  
228&nbsp;ответов

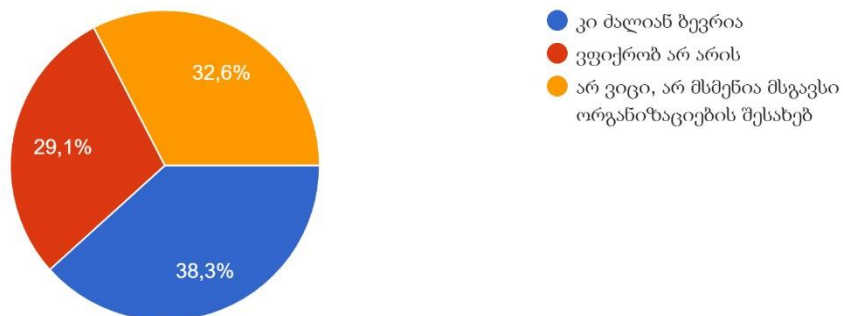


მეოთხე კითხვით გვსურდა გაგვეგო რესპოდენტთა აზრი იმის შესახებ არის თუ არა საქართველოში იმ ტიპის ორგანიზაციები, რომლებიც აძლევს შესაზღებლობებს შშმ პირებს დასაქმდნენ? აქ პასუხები თითქმის თანაბრად გადანაწილდა 38,3% თვლის რომ არსებობს და თანაც ძალიან ბევრი, 29,1 % თვლის რომ არ არსებობს, ხოლო 32,6% თვლის, რომ მსგავსი ორგანიზაციების შესახებ არც კი სმენია

დიაგრამა N5. თქვენი აზრით არის თუ არა საქართველოში იმ ტიპის ორგანიზაციები, რომლებიც შესაძლებელს ხდის შშმ პირთა დასაქმებას?

4. თქვენი აზრით არის თუ არა საქართველოში იმ ტიპის ორგანიზაციები, რომლებიც შესაძლებელს ხდის შშმ პირთა დასაქმებას?

227&nbsp;ответов



ამ შეკითხვამ ცხადყო ჩვენი სამაგისტრო თემის პრობლემატიკა, რაც იმას ნიშნავს რომ საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების პოლიტიკა ნამდვილად სუსტია.

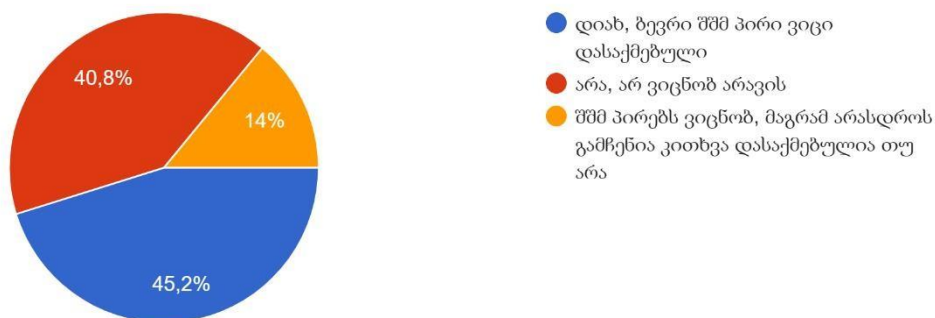
მეხუთე კითხვა ემსახურებოდა იმის გარკვევას, თუ კონკრეტულად, დასაქმების რომელ სფეროს მიიჩნევდნენ გამოკითხულები უფრო ადაპტირებულად, ამ კითხვაში ჩვენ თვითონ ჩამოვწერეთ პასუხები და ასევე მივეცით რესპოდენტს თავისუფლება თავად დაესახელებინა სხვა პასუხი. გამოკითხულთა 58 % სახელმწიო დაწესებულებები უფრო ადაპტირებულად მიაჩნია შშმ პირთათვის, 11,8% სამედიცინო დაწესებულებები მიაჩნია, კერძო სექტორი 35,1%, 15,4 % საერთოდ არა აქვს ინფორმაცი, რაც იმას ნიშნავს რომ საზოგადოების გარკვეული ნაწილი საერთოდ არ ინტერესდება ამ საკითხით ან არ აკვირდება მსგავს მოვლენებს, რაც საერთო ჯამში მოქალაქის

არასამოქალაქო აზროვნებაზე მიუთითებს. თავისუფალი პასუხის გრაფაში გამოკითხულთა მცირე ნაწილმა აღნიშნა რომ საერთოდ ყველასფერო მცირედით ადაპტირებულია, მხოლოდ პანდუსით, ხოლო რამოდენიმეპასუხი იყო რომსაერთოდ არცერთი სფერო არაა მორგებული შშმ პირებზე. აღნიშნული პასუხებიც მიუთითებს პრობლემის არსზე.

მეექვსე კითხვა უფრო სუბიექტური ხასიათისა იყო, კერძოდ რესპოდენტებს ვკითხეთ იცნობდნენ თუ არა ისინი შშმ პირებს რომლებიც დასაქმებულნი არიან. გამოკითხულთა 45,20% იცნობს ასეთ შშმ პირებს რომლებიც მუშაობენ, 40,8% საერთოდ არ იცნობს ასეთ პირებს, ხოლო 14 % გვიპასუხა რომ იცნობენ შშმ პირებს მაგრამ არასოდეს გასჩენიათ კითხვა არიან თუ არა ისინი დასაქმებულნი. ეს მეტყველებს იმაზე, რომ იდეაშიც კი არ ჰქონიათ სავარაუდოდ რომ შშმპირებს შეეძლოთ სადმე ემუშავათ, რასაკვირველია დიდი ალბათობით.

დიაგრამა N6 - იცნობთ თუ არა შშმპირს, რომელიც დასაქმებულია

6. იცნობთ თუ არა შშმ პირს, რომელიც დასაქმებულია?  
228&nbsp;ответов



მეშვიდე კითხვის არსი მდგომარეობდა იმის გარკვევაში თუ რა არის გასათვალისწინებელი შშმ პირთა დასაქმების დროს. პასუხები ძირითადად იყო შემდეგი ტიპის - ადაპტირებული გარემო (უმრავლესობა) შევუქმნათ ყველა ის პირობა, რაც მათ სჭირდებათ და ვაგრძნობინოთ თავი კომფორტულად, არ მოხ=ვახდინოთ მათი დისკრიმინაცია, არ გახდეს ბულინგის მსხვერპლი, პირველ რიგში SWOT- ანალიზი, რადგან აუცილებელია ყოველთვის ყველაფრის გარკვევა და გაანალიზება მათ შესახებ,



რადგან ისინი მაიმც შშმ პირებს მიეკუთვნებიან. ყურადღება მიექცეს მის განათლებას, მონდომებას და არა ფიზიკურობას! მათ შევუქმნათ შესაბამისი გარემო რომ თავიანთი შესაძლებლობები გამოავლინონ. პასუხებიდან ირკვევა ერთი მნიშვნელოვანი რამ, თუ დასაქმებულს არა აქვს ადაპტირებული გარემო, რადგან მას მანამ არ ჰყავდა შშმ პირი დასაქმებულთა შორის, შეუძლია ამის შემდეგ მაინც იზრუნოს აღნიშნული საკითხის მოგვარებით, რაც შეეხება ზოგადად საკითხს ირკვევა რომ მოსახლეობის უმეტესი ნაწილის აზრით ყველა ტიპის სამსახური რასაკვირველია წინასწარ უნდა ითვალისწინებდეს ადაპტირებული გარემოს შექმანს.

მერვე შეკითხვით უკვე კონკრეტული პასუხის მიღებაზე გავაკეთეთ აქცენტი და რესპოდენტებს ვკითხეთ თუ კონკრეტული რომელი ტიპის შეზღუდული შესაძლებლობების პირთათვის არის შედარებით უკეთ ადაპტირებული გარემო საქართველოში საჯარო თუ კერძო სექტორში? 84,2 % გვიპასუხა ეტლით მოსარგებლისათვის, 14% სმენადაქვეითებულისათვის, მხოლოდ 4,8% მხედველობა დაქვეითებულისათვის. თავისუფალ პასუხებში იყო ერთი მნიშვნელოვანი პასუხი - მე რასაც ვხედავ არ შემიმჩნევია ისეთი სტანდარტი რაც აუცილებელია არის მაგრამ ეტლით მოსარგებლე თუმცა მეტად მონდომებული უნდა იყოს იქ რომ შეძლოს მოძრაობა, ანუ ის ადაპტირებული გარემო რაც უმეტესწილად გვაქვს ისიც მეტად პრობლემურია. ანუ ესეც მეტად ფასადურია პრობლემის მოგვარება ხდება მეტად ზედაპირულად, რაც ფასადურობის ტოლფასია.

მეცხრე კითხვით პირდაპირ პრობლემის არსის გარკვევა ვცადეთ, ესპოდენტებს ვკითხეთ არის თუ არა საქართველოში შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობა? მხოლოდ 9.6% გვიპასუხა რომ არის, 10,1% გვიპასუხა რომ საერთოდ არ არის, 18,4 % გვითხრა რომ არ იცის!!! რაც ასევე საგანგაშოა სხვა კუთხით, ხოლო უმრავლესობამ 61,8% გვიპასუხა რომ არის მხოლოდ ზოგიერთ სექტორში.

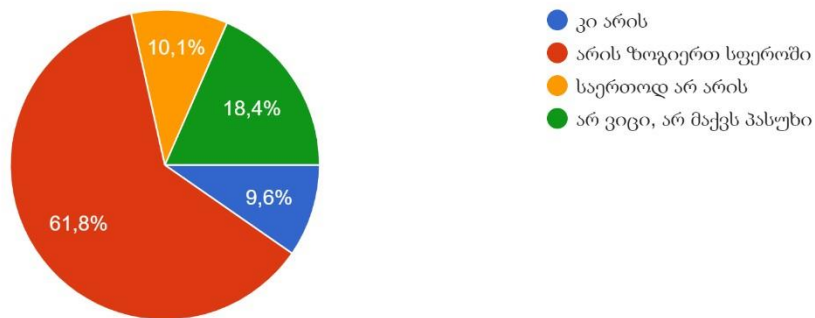
ამ კითხვამ და პასუხებმა კიდევ ერთხელ გაუსვა ხაზი იმას რომ საქართველოში შშმ პირთა დასაქმების პოლიტიკის კუთხით არის გარკვეულწილად პრობრესი, მაგრამ ეს არასაკმარისი და არასრულფასოვანია. არასამართლიანობა გამოსწორდება მაგრამ

არასრულფასოვნად გამოსწორება უკვე საგანგაშოა, რათა რ დარჩეს მხოლოდ მოვალეობის მოხდის მიზნით პრობლემის მოგვარება.

დიაგრამა N7- როგორ ფიქრობთ არის თუ არა საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა?

9. როგორ ფიქრობთ არის თუ არა საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა?

228&nbsp;ответов



ბოლო კითხვით მივეცით რესპოდენტებს შესაძლებლობა მიემართათ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის, ჩვენ დავიწყეთ:

შეზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს

შესაძლებლობები შეუზღუდავია

შესაძლებლობები შეუზღუდავია ყოველთვის ყველგან და ყველასთვის

შეზღუდული შესაძლებლობები არსებობს, თუმცა შესაძლებელია მათთან ერთად ცხოვრება. თითოეული ადამიანი შეზღუდულია რაღაც მხრივ.

ადამიანის შესაძლებლობას საზღვარი არ აქვს თუ კი ის მოინდომებს ყველაფერს შეძლებს.

არ არსებობს შეუზღუდული შესაძლებლობები, ყველას გვაქვს უნარი რამე ჩვენთვის საინტერესო შევქმნათ. და აუცილებლად შევძლებთ თუ ვიმრომბთ და არ გავჩერდებით. შრომას ბოლოს აუცილებლად მოაქვს შედეგი

იბრძოლონ ყოველთვის მათაც ჩვენსავით შეუძლიათ მუშაობა .

შეუზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს, მთავარია სწორ ადგილას მოხვედრა, სადაც გათვალისწინებული იქნება თქვენი უფლებები

წინ წარმატებისკენ არასოდეს ვთქვათ ვერ შევძლებ..

სცადეთ, იბრძოლეთ თქვენი უფლებებისთვის, არ დანებდეთ, ბრძოლას ყოველთვის აქვს აზრი

თქვენ არაფრით განსხვავდებით ჩვენგან, შესაძლებლობები ყველას ერთნაირად აქვს . შესაძლებლობას არ განსაზღვრავს ეტლით სიარული, ან დაქვეითებული სმენა. მთავარი ერთმანეთის სიყვარული, პატივისცემა, თანადგომა.. ერთობლივად შევძლებთ ყველა სტერეოტიპი დამსხვრევას ამიტომ, აუცილებლად უნდა გააკეთოთ ის რაც ძალიან გინდათ და გიყვართ;

თუ სახელმწიფო,ან კერძო დაწესებულებები დაინტერესდებიან ასეთი ადამიანებით,მისცემენ მათ შანსს იმუშაონ და თავი იგრძნონ საზოგადოების სრულუფლებიან და სრულფასოვან წევრებად მაშინ ისინი უკეთ იგრძნობენ თავს და ბევრ სარგებელსაც მოუტანებენ გარშემომყოფთ. რათქმაუნდა შესაძლებლობები შეუზღუდავია....

შესაძლებლობები შეუზღუდავია რადნგანაც უკან არასდროს უნდა დავიხიოთ, არ შემიძლია არასდროს არ უნდა ვთქვათ და ყოველთვის უნდა ვთქვათ შევძლებთ, გავაკეთებთ და ცხოვრება უნდა გაიხალისოთ ყოველთვის

შესაძლებლობები შეუზღუდავია თქვენ უფრო მოტივირებულნი ხართ და ბევრის კეთება შეგიძლიათ ფიზიკურად თუ გონებრივად ვიდრე ჩვენ. თქვენ ჩვენ გვჭირდებით. ერთად შევძლებთ უკეთესი მომავლის შენებას და ყველა პრობლემის

მოგვარებას. ღმერთი მხოლოდ სრულყოფილი, შეუზღუდელი შესაძლებლობები არ არსებობს. მიყვარხართ

არ არასებობს შეუზღუდელი შესაძლებლობები ჩვენ ერთნი ვართ

მთავარია მონომება და ძალისხმევა ფარხმალი არასოდეს არუნდა დაყაროთ თქვენ სინამდვილეში განსაკუთრებული შესაძლებლობები გაგაჩნიათ ჩვენთან შედარებით

თქვენ არ ხართ განსხვავებულები, პირიქით განსხვავებული ისინი არიან, ვინც ასე აღგიქვამენ. შეგიძლოათ თავს მეტის უფლება მისცეთ და აუცილებლად იცხოვროთ მრავალფეროვანი ცხოვრებით.

დიახ! მეც სწორედ ასე დავიწყე! შესაძლებლობები შეუზღუდავია! და თქვენ ხართ, სრულფასოვანი ნაწილი იმ ადამიანებისა, რომლებიც ქმნიან და წარმოადგენენ სახელმწიფოს! თქვენ აუცილებლად შეძლებთ ყველაფერს!

თქვენ იმაზე ძლიერები ხართ, ვიდრე ნებისმიერს ჰგონია! ჩვენ ყველას გვაქვს რაღაც შესაძლებლობა შეუზღუდული, მე მაგალითად, სამედიცინო კუთხით აბსოლუტურად ჯანმრთელი ვარ მაგრამ ეს არ ნიშნავს, რომ ყველაფრის კეთება შემიძლია. დაისახეთ მიზანი! იბრძოლეთ მისთვის და დამიჯერეთ, ყველაზე წარმატებული და პროფესიონალი იქნებით!

შესაძლებლობები შეუზღუდავია ვეთანხმები თქვენს მოსაზრებას. შეუზღუდული შესაძლებლობა იმას არ ნიშნავს რომ ვინმეს რამის კეთება არ შეუძლია პირიქით თქვენ იმაზე მეტის შეგიძლიათ ვიდრე ბევრს ჰგონია .მიყვარხართ და ძალიან გაფასებთ გამიხარდება თქვენი ყოველივეს წარმატება, ბევრი ნაცნობი მყავს და ძალიან თბილები და საყვარლები არიან. მე გაფასებთ და მიყვარხართ;

გაბედეთ , სცადეთ და მიუხედავად იმისა რომ შედეგმა შეიძლება დააყოვნოს არასდროს არ დანებდეთ სასურველის მიღწევას ვერანაირი წინაღობა ვერ აღუდგება წინ

შეუზღუდულია მხოლოდ გარემო პირობები და ჩვენი ყველას პასუხისმგებლობაა შევცვალოთ მოცემულობა უკეთესობისკენ.

## დასკვნა

ნებისმიერი ტიპისა და დროის საზოგადოება მრავალფეროვნებით გამოირჩევა. ადამიანები განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან ფიზიკური თუ გონებრივი შესაძლებლობებით. ერთი წუთით წარმოვიდგინოთ სამყარო, სადაც ყველა ადამიანი იქცევა ერთნაირად, აზროვნებს ერთნაირად, გარემო მეტად ჰარმონიულია, ყველაფერი ერთნაირია და წინასწარ პროგნოზირებადია. საზოგადოება, სადაც ყველა ადამიანს თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ და ამ შესაძლებლობების შესახებ ყველამ წინასწარ ყველაფერი ვიცით. ამ წარმოდგენის შემდგომ არცერთ ჩვენგანს ალბათ, არ მოგვინდებოდა ასეთ ერთფეროვან საზოგადოებაში ცხოვრება.

საზოგადოება სახელმწიფოს ერთ-ერთი მთავარი ნიშანია და სწორედ მისი მრავალფეროვნება განსაზღვრავს მის სიდიადეს, ხდის მას საინტერესოს და მიმზიდველს. რასაკვირველია მრავალფეროვნება შეიძლება წარმოშობდეს ბოროტებასაც, მაგრამ კეთილშობილება სძელვს მას და სწორედ ასეთ დროს იღებს საზოგადოება გაკვეთილს, პროგნოზს სამომავლო ქმედებებზე.

ადამიანი შეუცნობელი არსებაა და ეს გახლავთ მეცნიერთა კვლევის საგანი დღემდე. ასე რომ არ ყოფილიყო, მაშინ საინტერესოც არა იქნებოდა რა სამყაროში და არც განვითარდებოდა ის. განვითარებულმა ადამიანმა, მთელი ათასწლეულების მანძილზე, უამრავი აღმოჩენა გააკეთა, შექმნა და დახვეწა ტექნოლოგიები, ისწავლა ცხოვრება ამ სამყაროში, რომლის პრიორიტეტი მრავალფეროვნების ფონზე ურთიერთთანასწორობაა.

საზოგადოების გარკვეულ ნაწილს უწევს ყოველდღიურობასთან განსხვავებული ფორმით ბრძოლა, ძალისხმევის ჩადება განათლების მიღებაში. უწევს განსხვავებულად ბრძოლა დასაქმების ძიებაში, კიდევ უფრო მეტი - უწევს ბრძოლა საზოგადოებაში თავის დამკვიდრებისათვის, საზოგადოებრივ აქტივობებში აქტიურად ჩართვისათვის და ეს ყველაფერი ერთადერთი მიზეზის გამო: მათი შესაძლებლობები და საჭიროებები საშუალო უმრავლესობის მსგავსი არ არის.

საუკუნეების მანძილზე ასეთი ადამიანი გარიყული იყო საზოგადოების მიერ, არ იყო ჩართული საზოგადოებრივ ცხოვრებაში და მხოლოდ შეცოდებასა და აპათიას იღებდა, ისიც ზოგჯერ. მხოლოდ მეოცე საუკუნის შუა წლებში ჩამოყალიბდა ცნება შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ:

„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.“

ეს განმარტება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების დაცვის სტარტაპია. აქედან იწყება ათვლა ყველა იმ უფლებისა, რომელიც კონვენციის სახით ჩამოყალიბდა და დაავალდებულა თითოეული მონაწილე სახელმწიფო, მოეხდინა მისი აღიარება და რეალიზაცია. თანამედროვე საზოგადოება აღარ უყურებს სტერეოტიპული თვლით შეზღუდულ შესაძლებლობებს, რადგან ერთხელ და სამუდამოდ მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ შეზღუდული შესაძლებლობა არ ნიშნავს ყოველთვის უუნარობას. პირიქით ასეთ ადამიანში შესაძლოა ისეთი დიდ პოტენციალი იდოს, რომელიც უმრავლეს ადამიანს შეიძლება არ გააჩნდეს. საზოგადოება შეზღუდულ შესაძლებლობებს არ უნდა განიხილავდეს მხოლოდ დახმარების ჭრილში, არამედ ყველა ღონეს უნდა ხმარობდეს მათი დასაქმებისა და საზოგადოებაში სრული ინტეგრაციისათვის.

სამაგისტრო ნაშრომის მიზნებიდან გამომდინარე რომელიც შესავალ ნაწილში დავსახეთ, ჩვენს მიერ ნაშრომში ფართოდ არის გაშუქებული საკანონმდებლო საკითხები, როგორც საერთაშორისო, ასევე შიდა სახელმწიფოებრივ დონეზე. წარმოდგენილია კვლევის მასალები, საიდანაც ჩანს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმება არის პრობლემური საკითხი საქართველოში. ეს კი იმას ნიშნავს, რომ უნდა შემუშავდეს ახალი სტრატეგია ამ საკითხთან დაკავშირებით. კერძოდ:

მიზანშეწონილია კანონმდებლობამ, სხვადასხვა გარანტიებთან ერთად, უნდა გაითვალისწინოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სავალდებულო დასაქმების მექანიზმი, როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში;

კანონმდებლობამ აუცილებლად უნდა გაითვალისწინოს საჯარო და კერძო დაწესებულებების ვალდებულება სამუშაო ადგილის ადაპტირებაზე. ადაპტირება მხოლოდ პანდუსითა და ლიფტით არ უნდა შემოიფარგლოს, მათ შორის მნიშვნელოვანია ტექნიკული და პერსონალური მხარდაჭერის უზრუნველყოფა სამუშაო ადგილზე, პროფესიული გადამზადებისა და განვითარების პროგრამების დანერგვა. ამასთან, ეფექტური ბერკეტის შემუშავების გზით უნდა განსაზღვროს აღსრულების მექანიზმები. ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს სხვადასხვა სახის შეზღუდვა აქვს და შესაბამისად, საჭიროებებიც მრავალმხრივი აქვთ. მაგ. ყრუ და სმენადაქვეითებული ადამიანებისთვის ჟესტების ენის მცოდნე თარჯიმანი, უსინათლო ადამიანებისთვის - ბრაილის შრიფტი და მათთვის ადაპტირებული ვებ საიტები, სამუშაო პორტალები, სოციალური მედია თუ სხვა;

საუკეთესო ვარიანტი იქნებოდა კანონმდებლობამ, რომ გაითვალისწინოს სახელმწიფოს მხრიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამსაქმებელთა საშელავათო მექანიზმები, მათ შორის სახელფასო სუბსიდირება, პროფესიული გადამზადებისა და გარემოს ადაპტირების პროგრამების ფინანსური ხელშეწყობა, კიდევ უფრო პრაქტიკული საგადასახადო შეღავათები და სხვა;

მიზანშეწონილია სახელმწიფო სტრუქტურებმა უზრუნველყოს ისეთი ინსტიტუციური მექანიზმის შექმნა, რომლებიც შეძლებენ ისეთი პროგრამებისა და სისტემების დანერგვას, რომლებიც ხელს შეუწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სამუშაოს მაძიებელ პირთა პროფესიულ ორიენტაციას, მათი სამუშაო ბაზარზე შეყვანის მიზნით. ასევე, შესაბამისი ეფექტური ღონისძიებები გადამზადების, დასაქმების, თვითდასაქმებისა და სოციალური მეწარმეობის ხელშეწყობისათვის;

აუცილებელია დასაქმების პოლიტიკამ გაითვალისწინოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინდივიდუალური საჭიროებები, რადგან ის მაქსიმალურად პასუხობდეს ინდივიდის განვითარებისა და ინტეგრაციის მიზანს. ეს

უკანასკნელი გულისხმობს დასაქმებას უშუალოდ სამუშაო ადგილზე. გასათვალისწინებელია ერთი გარემოება, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე არ ნიშნავს მხოლოდ ეტლით მოსარგებლეს, ის შესაძლოა იყოს უსინათლო, ან სმენადაქვევებული. ამდენად სამუშაო პირობების ადაპტაცია და შრომის ბაზარზე მათი სრულყოფილი ინტეგრაციისათვის საჭიროა სპეციფიკური საჭიროებები. დასაქმების დისტანციური მეთოდები შესაძლებელია გამოიყენებოდეს მხოლოდ გამონაკლისის სახით;

მნიშვნელოვანია გადაიხედოს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში სუბსიდირების მექანიზმები. აღნიშნული მექანიზმები იმგვარად უნდა განვითარდეს, რომ ითვალისწინებდეს კერძო კომპანიებისათვის ფიზიკური და სოციალური სივრცის ადაპტირებაში დახმარების შესაძლებლობას;

ადაპტირებასთან ერთად განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს გარემოებას, კერძოდ, თუ როგორ სოციალურ გარემოში უწყვეტ მუშაობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. როგორია მათდამი სხვა დასაქმებულთა დამოკიდებულება. ხშირ შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობის პირებთან კომუნიკაციის უნარები ნაკლებად გააჩნიათ როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებს. გასათვალისწინებელია ინფრასტრუქტურული გარემოსა და ტრანსპორტირების სრულად ადაპტირება, ვინაიდან ხშირად სწორედ ტრანსპორტისა და ინფრასტრუქტურის არაადაპტირება ხდება მნიშვნელოვანი ბარიერი.

ცენტრალური ხელისუფლების მიერ მირებული კანონების აღსრულებას მთელი ქვეყნის ტერიტორიაზე ემსახურება ადგილობრივი თვითმმართველობები თავიანთ სამოქმედო ტერიტორიაზე. ისინი დიდ როლს თამაშობენ ხელისუფლების განხორციელებაში. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებაში აუცილებელია მათი მხრიდან აქტივობების განხორციელება საჯარო და კერძო სექტორში ფიზიკური და სოციალური სივრცის ადაპტირების უზრუნველსაყოფად. ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებმა მკაცრი ზედამხედველობა უნდა განახორციელონ არსებული საკანონმდებლო რეგულაციების იმპლემენტაციაზე, რომელიც მოითხოვს ადაპტირებული შენობების მშენებლობას.



## დიაგრამები

დიაგრამა N1- უმუშევრობის დონე ქვეყნების მიხედვით - გვ.27

დიაგრამა 2 - შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით განხორციელებული საქმიანობა - გ.37

დიაგრამა N3 - გამოკითხულთა ასაკი გვ.49

დიაგრამა N4 - რას ფიქრობთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე? გვ. 50

დიაგრამა N5. თქვენი აზრით არის თუ არა საქართველოში იმ ტიპის ორგანიზაციები, რომლებიც შესაძლებელს ხდის შშმ პირთა დასაქმებას? -გვ.51

დიაგრამა N6 - იცნობთ თუ არა შშმპირს, რომელიც დასაქმებულია -გვ.52

დიაგრამა N7- როგორ ფიქრობთ არის თუ არა საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა? -გვ.54

## ბიბლიოგრაფია:

1. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია  
<http://www.parliament.ge/uploads/other/132/132676.pdf>
2. ენა სმენადაქვეითებულთათვის ტელეგადაცემა „Галилео“ ვებ.პორტალი  
<https://www.youtube.com/watch?v=GdhWeOJga18>
3. ზაქარეიშვილი მ., ბარაბაძე ლ., მიდელაური ვ. „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება. გზამკვლევი“ თბილისი 2015 წ.
4. „კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პროფესიული რეაბილიტაციისა და დასაქმების შესახებ“ [www.matsne.ge](http://www.matsne.ge)
5. კობლაშვილი ნ. Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. „World Vision National“-ს საქართველოს ოფისი; 2015 წ.
6. „საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30316?publication=11>
7. „საქართველოს შრომის კოდექსი“ [www.matsne.ge](http://www.matsne.ge)
8. „საქართველოს საგადასახადო კოდექსი“ [www.matsne.ge](http://www.matsne.ge)
9. „საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი“  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=35>
10. საქართველოს პარლამენტის დადგენილება „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის კონცეფციის“ შესახებ.
11. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური <https://www.geostat.ge>
12. ტელეგადაცემა „В школе-интернате для слепых и слабовидящих дети учатся жить в мире нескончаемой тьмы“ ელ.პორტალი  
<https://www.youtube.com/watch?v=q02OpE4bQVk>
13. უმუშევრობის დონის პროცენტული რაოდენობა [www.countryeconomy.com](http://www.countryeconomy.com)
14. ფონდი ღია საზოგადოება, გამოყენებითი კვლევების კომპანია „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების საკითხებზე მომუშავე საზოგადოებრივი ორგანიზაციების შესწავლა“ თბ. 2019 წ.
15. ფონდი ღია საზოგადოება „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შესახებ სხვადასხვა სტატისტიკური მონაცემების ანალიზი“ თბ. 2018 წ
16. ქოუ ს. და უაპლინი ლ. ვიმგზავროთ ერთად. როგორ ჩავართოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განვითარების მთავრ გზაზე. World Vision UK 2010 წ.
17. „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების კონვენცია“  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2334289?publication=0>
18. „2019 - 2021 წლების საშუალოვადიანი პრიორიტეტები“ სსიპ აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის დასაქმების სააგენტო  
<http://adjara.gov.ge/uploads/Docs/4b0a6137e9e042f3ab8ede78f866.pdf>