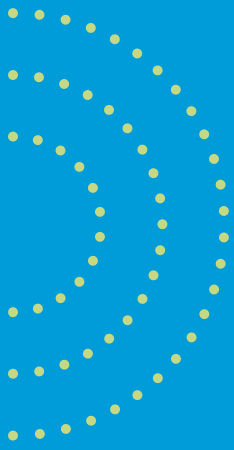
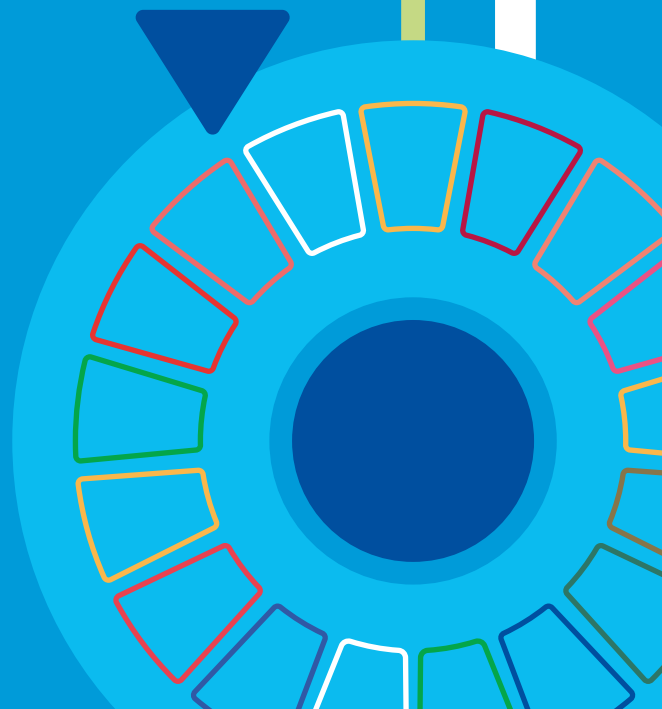




# საჯარო სექტორში შპმ პირთა დასაქმების მხარდაჭერა



2022



**ავტორები:**

თამარ მახარაძე

ანასტასია ქიტიაშვილი

თამარ აბაშიძე

ირინა ჟვანია

დეა აბულაძე



მომზადებულია თსუ-ს შშმ პირთა საკითხების კვლევის ცენტრის მიერ, გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის მხარდაჭერით. გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს დონორი ორგანიზაციების თვალსაზრისს.

# შინაარსი

# ანოტაცია

შებლუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა (შშმპ) დასაქმების ხელშეწყობა მნიშვნელოვან თემას წარმოადგენს მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში. მიუხედავად იმისა, რომ ღია შრომის ბაზარზე შშმ პირთა დასაქმებისა და მუშაობის თანაბარი პირობების შექმნა გაეროს შშმ პირთა უფლებების კონვენციით არის უზრუნველყოფილი, მსოფლიოს მასშტაბით შშმ პირთა დასაქმების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება შეზღუდვის არმქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელს. შშმ პირებისთვის ინკლუზიური და თანასწორუფლებიანი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, საერთაშორისო ორგანიზაციებისა და სხვადასხვა ქვეყნების მთავრობების ძალისხმევა მიმართულია როგორც შშმ პირთა დასაქმების სტატისტიკის წარმოებისკენ, რაც შშმ პირთა დასაქმებისა და სოციალური ინკლუზიის მიმართულებით არსებული პროგრესის ანალიზის საშუალებას იძლევა; ასევე, მათ მდგრად დასაქმებაზე გავლენის მომხდენი ფაქტორების ანალიზისკენ, რაც შშმ პირთა მხარდამჭერი სოციალური პროგრამებისა და მომსახურებების განვითარებას უწყობს ხელს.

მოცემული კვლევის მიზანია გააანალიზოს საქართველოში, საჯარო სამსახურში შშმ პირთა დასაქმებისა და მუშაობის თავისებურებები. კერძოდ,



შეისწავლოს საჯარო სექტორში დასაქმებული შშმ პირების აღრიცხვის ეფექტური გზები და



გააანალიზოს საჯარო სამსახურში შშმ პირთა დასაქმებასა და მუშაობაზე მოქმედი ფაქტორები.

კვლევა დაეყრდნო როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კვლევის მეთოდებს. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა საჯარო სექტორში დასაქმებულ შშმ პირებთან. თვისებრივ კვლევაში გამოყენებული იყო ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუსა და ფოკუს-ჯგუფის მეთოდები; თვისებრივ კვლევაში მონაწილეობისათვის რესპონდენტები შეირჩნენ შემდეგი სამიზნე ჯგუფებიდან:

1

საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირები;

2

საჯარო სამსახურში დასაქმების გამოცდილების მქონე შშმ პირები, რომლებიც აღარ მუშაობენ საჯარო სექტორში;

3

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლები იმ საჯარო სამსახურებიდან, რომლებშიც შშმ პირები მუშაობენ;

**4**

შპმ პირების უშუალო ხელმძღვანელები;

**5**

ექსპერტული ცოდნის მქონე პირები.

რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზი დაეყრდნო აღწერით სტატისტიკას, ხოლო თვისებრივი მონაცემების ანალიზისას გამოყენებული იყო თემატური ანალიზი. კვლევის პირველადი მონაცემები გაანალიზებული იყო საერთაშორისო და ადგილობრივი კვლევების შედეგებსა და რელევანტურ ლიტერატურასთან მიმართებით.

კვლევამ აჩვენა, რომ საქართველოში, საჯარო სამსახურში შპმ პირთა დასაქმებასა და მუშაობაზე ძირითადად მოქმედებს იგივე ფაქტორები, რომლებიც ზოგადად განიხილება როგორც შპმ პირთა დასაქმების ძირითადი ბარიერები: ღია შრომის ბაზარზე შპმ პირთა ნაკლები კონკურენტუნარიანობა (სხვებთან შედარებით, შპმ პირთა ნაკლები პროფესიული უნარებისა და კომპეტენციის გამო), არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა, დამსაქმებლებსა და საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპული ხედვა და სტიგმა (განსაკუთრებით ფსიქო-სოციალური საჭიროებების მქონე პირთა მიმართ). თუმცა, შეიძლება ითქვას, რომ საჯარო სამსახური კიდევ უფრო ნაკლებად არის ხელმისაწვდომი შპმ პირებისთვის მაღალი მოთხოვნების გამო – უმრავლეს შემთხვევაში საჭიროა უმაღლესი განათლება, რაც შედარებით იშვიათია შპმ პირებში. უმაღლესი განათლება ასევე მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში პროფესიული წინსვლისთვის, რაც ასევე პრობლემას წარმოადგენს შპმ პირთა დიდი ნაწილისთვის. ნაკლები ძალისხმევა კეთდება გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შპმ კანდიდატების მოსაზიდად. საჯარო სამსახურში დასაქმებული შპმ პირები ზოგადად კმაყოფილები არიან სამსახურით, თუმცა ყოველთვის არ არიან მათი უნარებისა და ინტერესების შესაბამის თანამდებობებზე - თანხმდებიან იმ სამუშაოს, რომელსაც სთავაზობენ, რადგან ეს ურჩევნიათ უმუშევრობას. უმრავლეს შემთხვევაში, თანამშრომლებთან და უშუალო ხელმძღვანელთან ურთიერთობის დადებითი გამოცდილება აქვთ; თუმცა, უმრავლესობას ხელფასი ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობას არ აძლევს - ეს გარემოება უკავშირდება არა მათ შეზღუდულ შესაძლებლობას, არამედ ორგანიზაციის სახელფასო პოლიტიკას - ორგანიზაციაში ზოგადად დაბალი ანაზღაურებაა; მდგომარეობას კიდევ უფრო ართულებს ის დამატებითი ხარჯები, რომლებიც შპმ თანამშრომლებს აქვთ.

საქართველოში საჯარო სექტორში დასაქმებული შპმ პირების შესახებ ზუსტი მარკენებლები არ არსებობს, ისევე როგორც ზოგადად, ქვეყანაში დასაქმებული შპმ პირების შესახებ - ამ მონაცემებს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური არ ამუშავებს. საჯარო სამსახურის ბიურო საჯარო სამსახურებისგან აგროვებს ინფორმაციას ორგანიზაციაში დასაქმებული შპმ პირების შესახებ, თუმცა არ არსებობს მონაცემების შეგროვების ერთიანი, უნიფიცირებული მიდგომა და მეთოდები. შესაბამისად, არსებული მონაცემები არასრულია და არ ასახავს საჯარო სამსახურში დასაქმებული შპმ პირების სრულ სურათს.

საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ შშმ პირთა დასაქმების შესახებ ინფორმაციის შეგროვების პროცესში მთავრობა ასრულებს ლიდერის როლს და ქმნის თანამშრომლობის პლატფორმებს დამსაქმებლებთან, რათა წაახალისოს დამსაქმებლების მიერ მონაცემების შეგროვების პროცესი. თანამშრომელთა მიერ ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ მონაცემების გაცემა არის ნებაყოფლობითი. ამ სახის ინფორმაციის შეგროვება მაშინ არის ეფექტური, როდესაც როგორც დამსაქმებლებმა, ისე თანამშრომლებმა ნათლად იციან, თუ რა მიზანს ემსახურება მონაცემების შეგროვება და დარწმუნებულები არიან მონაცემების კონფიდენციალობაში. და ბოლოს, გასათვალისწინებელია, რომ მონაცემების შეგროვება თანამშრომელთა ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ მხოლოდ მაშინ არის ქმედითი, თუ ის ორგანიზაციის ზოგადი, უფლებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის ნაწილია და ემსახურება თანამშრომლებისთვის თანასწორი და საჭიროებებზე მორგებული სამუშაო გარემოს შექმნას.

## I. შესავალი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა (შშმპ) დასაქმებისთვის თანაბარი პირობების შექმნა გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციით არის უზრუნველყოფილი (UN CRPD, 2006). კონვენციის 27-ე მუხლი დოკუმენტზე ხელმომწერ ქვეყნებს ვალდებულებას აკისრებს უზრუნველყონ შშმ პირთა ღია შრომის ბაზარზე დასაქმება, მათი ძირითადი უფლებების დაცვით. კონვენცია მოითხოვს, რომ შშმ პირები ზედმიწევნით იყვნენ დაცულები დისკრიმინაციისგან დასაქმების ყველა ეტაპზე; ასევე, უზრუნველყოფილი იყვნენ ეფექტური სამუშაო გარემოთი, პროფესიული ზრდისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობით. კონვენციის შესაბამისად, სახელმწიფო ვალდებულია ხელი შეუწყოს შშმ პირთა დასაქმებას კერძო სექტორში; ასევე, შექმნას საჭირო პირობები მათი თვითდასაქმებისთვის; კონვენციის 27-ე მუხლის (g) პუნქტი კი ეხება საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობას (UN CRPD, 2006).

გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციას საქართველომ ხელი 2009 წელს მოაწერა. საქართველოს პარლამენტის მიერ დოკუმენტი 2013 წელს იყო რატიფიცირებული, ხოლო ძალაში 2014 წელს შევიდა (საქართველოს პარლამენტი, 2014). ქვეყანაში გაეროს კონვენციის ამოქმედების შემდეგ, შშმ პირთა განათლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა. კერძოდ, გაძლიერდა ინკლუზიური განათლება საჯარო სკოლებსა და პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში (საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო, 2013; საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო, 2018; მახარაძე და სხვ., 2019). შშმ პირთა დასაქმების მხარდასაჭერად ამოქმედდა კანონი შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ (საქართველოს პარლამენტი, 2020).

საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მიხედვით, მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი თავისუფლდება საშემოსავლო გადასახადისგან, თუ მისი წლიური შემოსავალი არ აღემატება 6000 ლარს, ხოლო მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდვის მქონე შშმ პირის შემთხვევაში – თუ მისი წლიური შემოსავალი არ აღემატება 3000 ლარს. აქვე აღსანიშნავია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებისას, შშმ პირებს ეზღუდებათ პენსიის მიღება, გარდა მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და მხედველობის გამო მნიშვნელოვნად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა (საქართველოს პარლამენტი, 2004).

ბოლო პერიოდში, საქართველოში შშმ პირთა დასაქმებაზე მოქმედი ფაქტორების შესწავლა დაიწყო მკვლევარებმა – გაანალიზებულია ის სოციალური და ფსიქოლოგიური ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს შშმ პირთა დასაქმების პროცესზე (სუმბაძე და სხვ., 2015; მახარაძე და სხვ., 2018). ეს თემა ასევე ასახულია საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო და სპეციალურ ანგარიშებში (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019).

მოცემული კვლევა ყურადღებას ამახვილებს საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმებაზე. მისი ძირითადი მიზანია იმ ფაქტორების შესწავლა, რომლებიც ზემოქმედებს საჯარო სამსახურში შშმ პირთა დასაქმებასა და მუშაობაზე; ასევე, ყურადღება გამახვილებულია საჯარო სექტორში დასაქმებული შშმ პირების აღრიცხვის ეფექტური გზების შემუშავებაზე.

კვლევა განახორციელა თსუ-ს შშმ პირთა საკითხების კვლევის ცენტრმა, საჯარო სამსახურის ბიუროსთან მჭიდრო თანამშრომლობით, გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობის UK aid-ის მხარდაჭერით.

## II. საერთაშორისო და ადგილობრივი სიტუაციის ანალიზი

მსოფლიოში დაახლოებით 780 მილიონი სამუშაო ასაკის მქონე შშმ პირია და მათი დიდი ნაწილი ეკონომიკურად აქტიური არ არის; შშმ ქალების მდგომარეობა კიდევ უფრო რთულია (ILO, 2019). მიუხედავად იმისა, რომ გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციის მიხედვით, სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ შშმ პირებისთვის დასაქმების თანაბარი პირობები და დაიცვან ისინი დისკრიმინაციისგან, როგორც დასაქმებისას, ისე შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნისას, ამ მიმართულებით უთანასწორობა კვლავ სახეზეა – მსოფლიოში დასაქმებულ შშმ პირთა პროცენტული მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება შეზღუდვის არმქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელს (United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 2020).

საქართველოში დასაქმებულ შშმ პირთა ზუსტი მაჩვენებელი არ არსებობს, რადგან ამ მონაცემებს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური არ ამუშავებს. აღნიშნული სტატისტიკის წარმოებას პირველ რიგში ართულებს ის გარემოება, რომ ზუსტად არ არის განსაზღვრული ქვეყანაში მცხოვრები შშმ პირების რაოდენობა – სოციალური მომსახურების სააგენტოს მონაცემების მიხედვით, საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სტატუსი 128144 ადამიანს აქვს – სწორედ ეს რაოდენობა იღებს ამ სტატუსით განპირობებულ სოციალურ პაკეტს (სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2021). აღნიშნული რაოდენობა საქართველოს მოსახლეობის 3.43 %-ს შეადგენს. თუმცა, თუ გავითვალისწინებთ, რომ მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის მონაცემებით, შშმ პირები მოსახლეობის 15%-ს შეადგენს (World Health Organization, 2021), საქართველოში მცხოვრები შშმ პირთა სტატისტიკის მიმართ ბევრი კითხვა ჩნდება.

შშმ პირთა სტატისტიკასთან მჭიდროდ დაკავშირებული საკითხია შშმ პირის სტატუსის მინიჭების პროცესი. საქართველოში ეს პროცესი ეფუძნება სამედიცინო დიაგნოზს და, შესაბამისად, შშმ პირის სტატუსი ენიჭება განსაზღვრული დიაგნოზების მქონე პირებს. ასევე, სამედიცინო დიაგნოზით არის განსაზღვრული, დაენიშნება თუ არა პირს შშმ სტატუსი, რაც განსაზღვრავს პენსიის მიღების შესაძლებლობას. როგორც საქართველოში ჩატარებული კვლევები აჩვენებს, შეფასებაში გამოყენებული სამედიცინო მიდგომა და შეფასების პროცესის გრძელი გზა ბევრ ადამიანს ტოვებს შშმ პირის სტატუსისა და პენსიის გარეშე (მახარაძე და სხვ. 2019; საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019). შეზღუდული შესაძლებლობის სამედიცინო მოდელის გარდა, პროცესზე გავლენას ახდენს საზოგადოებაში არსებული სტიგმა, განსაკუთრებით ფსიქიკურ პრობლემებთან დაკავშირებით. არსებობენ ოჯახები, რომლებსაც არ სურთ ფსიქიკური პრობლემების მქონე ოჯახის წევრის ჯანდაცვისა და სოციალურ სისტემაში დარეგისტრირება, საზოგადოებაში არსებული სტიგმის თავიდან ასაცილებლად (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019). ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, რთული სათქმელია, თუ რამდენი შშმ პირია დასაქმებული, მათ შორის საჯარო სამსახურში საქართველოში.



როგორც ზემოთ აღინიშნა, შშმ პირთა დასაქმება პრობლემური საკითხია განვითარებული ქვეყნებისთვისაც. შესაბამისად, ეს თემა მუდმივად დგას გაერთიანებული ერების ორგანიზაციისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დღის წესრიგში (United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 2020). შშმ პირებისთვის ინკლუზიური და თანასწორუფლებიანი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად მნიშვნელოვანია, ერთის მხრივ, შშმ პირთა დასაქმების სტატისტიკის წარმოება, რაც შშმ პირთა დასაქმებისა და სოციალური ინკლუზიის მიმართულებით არსებული პროგრესის ანალიზის საშუალებას იძლევა; მეორე მხრივ, აუცილებელია მდგრად დასაქმებაზე გავლენის მომხდენი ფაქტორების ანალიზი, რაც შშმ პირთა მხარდამჭერი სოციალური პროგრამებისა და მომსახურებების განვითარებას შეუწყობს ხელს.

## 2.1 დასაქმებული შშმ პირების შესახებ მონაცემების შეგროვება

დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებისას, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირება. როგორ უნდა მოხდეს შშმ პირის იდენტიფიცირება? ვის მივიჩნევთ შშმ პირად – ვისაც აქვს შესაბამისი სტატუსის დამადასტურებელი ოფიციალური დოკუმენტი, თუ ვინც თავს თვლის შშმ პირად? ეს საკითხი დეტალურად არის განხილული გაეროს მონაცემთა შეგროვების სახელმძღვანელოში (The Data Sources Guidance). აღნიშნულ სახელმძღვანელოში თავმოყრილია რეკომენდაციები იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მოხდეს გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციის მუხლების ინდიკატორების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება. ამ დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ საერთაშორისო სივრცეში შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირებისთვის გამოყენებულია კითხვარი – ვაშინგტონის ჯგუფის მოკლე კითხვარი ფუნქციონირების შესახებ (The Washington Group Short Set on Functioning (WG-SS)). სწორედ ამ კითხვარს ეყრდნობა გაეროს სტატისტიკის დეპარტამენტი და ის გამოიყენება მოსახლეობის აღწერის კვლევებში. ვაშინგტონის ჯგუფის მოკლე კითხვარი შეიცავს ექვს კითხვას, რომელიც ეხება ადამიანის ფუნქციონირებას და ეფუძნება მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის მიერ 2001 წელს შემუშავებული ინსტრუმენტის – ფუნქციონირების საერთაშორისო კლასიფიკაციის (International Classification of Functioning, Disability and Health, (ICF)) – კონცეპტუალურ ჩარჩოს. ICF-ი უარს ამბობს შეზღუდული შესაძლებლობის სამედიცინო მოდელზე, რომელიც შეზღუდულ შესაძლებლობას განიხილავს, როგორც დეფიციტს სხეულის ფუნქციონირებაში. ამის ნაცვლად, ეს კონცეპტუალური ჩარჩო ეფუძნება ბიო-ფსიქო-სოციალურ მიდგომას, რომელიც შეზღუდულ შესაძლებლობას ხედავს, როგორც ურთიერთქმედებას ადამიანის შესაძლებლობასა (შეზღუდვები ფუნქციონირებაში) და გარემოსეულ ბარიერებს (ფიზიკური, სოციალური, კულტურული და საკანონმდებლო) შორის, რამაც შეიძლება შეზღუდოს მისი მონაწილეობა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში (World Health Organization, 2001). ვაშინგტონის ჯგუფის მოკლე კითხვარი ფუნქციონირების

შესახებ (WG-SS) ზომავს ფუნქციონირების შეზღუდვას ექვს ბაზისურ, უნივერსალურ მოქმედებაში – დანახვა, გაგონება, მოძრაობა, კოგნიცია, კომუნიკაცია და თავის მოვლა (seeing, hearing, mobility, cognition, communication, and self-care). ამ ინსტრუმენტის ერთ-ერთ შეზღუდვას წარმოადგენს ის, რომ ის კარგად არ მუშაობს ფსიქო-სოციალური პრობლემების მქონე პირებთან – ვერ ახდენს მათ ეფექტურ იდენტიფიცირებას. ამ პრობლემის აღმოსაფხვრელად, კითხვარს დაემატა კითხვები შფოთვისთან, დეპრესიასთან, ტკივილსა და გადაღლასთან დაკავშირებით; და ჩამოყალიბდა მისი გაფართოებული ვერსია (WG-ES), რომელსაც იყენებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია. აღსანიშნავია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირების მიზნით საერთაშორისო ორგანიზაციები (CRPD კომიტეტი, გაეროს სააგენტოები, მსოფლიო ბანკი, შეზღუდული შესაძლებლობის საერთაშორისო ალიანსი და სხვ.) სწორედ ამ ინსტრუმენტებს იყენებენ.

შშმ პირთა დასაქმების შესახებ ინფორმაციის შეგროვების პროცესში, შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირებასთან ერთად, მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს ინფორმაციის შეგროვების მეთოდები. კითხვები ჩნდება როგორც შეგროვების მეთოდებთან, ისე ამ მონაცემების ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით. როგორც ზემოთ აღინიშნა, საერთაშორისო ორგანიზაციებისთვის შშმ პირთა დასაქმების შესახებ მონაცემების შეგროვების ძირითად მიზანს წარმოადგენს სიტუაციის შესაწვლა/ანალიზი და მდგომარეობის გაუმჯობესების სურვილი. თუმცა, მონაცემების შეგროვების პროცესი შეიძლება გახდეს შშმ პირთა დისკრიმინაციის საფუძველი. მსგავსი გამოცდილება აღწერილია Diversity and Equal Opportunity Centre (DEOC) მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებულ ანგარიშში (Diversity and Equal Opportunity Centre (DEOC), 2018). ინდოეთის ერთ-ერთ კომპანიაში აუდიტის მოთხოვნის შესაბამისად, ორგანიზაციის დაცვის სამსახურს დაევალა ორგანიზაციაში დასაქმებული შშმ პირების შესახებ მონაცემთა ბაზის შექმნა. დოკუმენტში აღწერილია ის შეცდომები, რომელებიც დაცვის სამსახურმა მონაცემთა შეგროვების პროცესში დაუშვა. ისინი ყურადღებით აკვირდებოდნენ თანამშრომლებსა და მათ ქცევას, რათა გამოევიწყინათ მათი შეზღუდული შესაძლებლობები, თანხმობის გარეშე შეჰყავდათ გარკვეულ სიებში და თავაზიანად სთავაზობდნენ დახმარებას ნებისმიერი საჭიროების შემთხვევაში. აღმოჩნდა, რომ ეს შეთავაზება უმრავლესობისთვის შეურაცხმყოფელი იყო, რადგან ზოგიერთი მათგანი საერთაოდ არ თვლიდა თავს შშმ პირად (DEOC, 2018). სავარაუდოდ, ეს გამოცდილება გამონაკლისს არ უნდა წარმოადგენდეს, რადგან მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში, დამსაქმებლებს არ აქვთ ჩამოყალიბებული სისტემა, თუ როგორ, რა გზით უნდა შეაგროვონ ინფორმაცია დასაქმებული შშმ პირების შესახებ, რას უნდა ეხებოდეს ეს ინფორმაცია და ვისთვის უნდა იყოს ის ხელმისაწვდომი.

დამსაქმებლები ბევრი მიზეზის გამო შეიძლება იყვნენ დაინტერესებულნი დასაქმებული შშმ პირების შესახებ მონაცემების შეგროვებით. მაგალითად, ბევრ ევროპულ ქვეყანაში მოქმედებს შშმ პირთა კვოტირების სისტემა, რომელიც დამსაქმებლებს, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში განსაზღვრულ პირობებში შშმ პირთა კონკრეტული რაოდენობის დასაქმებას ავალდებულებს. აშშ-ში კვოტირების წესი არ მოქმედებს, თუმცა მოქმედი კანონმდებლობით, მთავრობის კონტრაქტორმა ორგანიზაციებმა უნდა

წარმოადგინონ მონაცემები მათთან დასაქმებული შშმ პირების შესახებ. შესაბამისად, დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვების ეფექტური სისტემის განვითარება მეტად აქტუალური თემაა. თუმცა, ჯერ კიდევ გამოწვევას წარმოადგენს ბევრი ორგანიზაციისთვის მსოფლიოს მასშტაბით.

პრაქტიკული საქმიანობის ანალიზზე დაყრდნობით, დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შესაგროვებლად Diversity and Equal Opportunity Centre (DEOC) შემდეგ რეკომენდაციებს იძლევა:



განაცხადის განხილვის ეტაპზე, გასაუბრების ეტაპამდე, ინდივიდის შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ ინფორმაცია შეგროვებული უნდა იყოს ცალკე ფორმის შევსებით. ამ ინფორმაციას უნდა ჰქონდეს მხოლოდ მონიტორინგის ფუნქცია – ორგანიზაციას უნდა ეხმარებოდეს ისეთი მონაცემების ანალიზში, როგორცაა: რამდენმა შშმ პირმა გააკეთა მოცემულ თანამდებობაზე განაცხადი, რამდენმა შშმ პირმა დაიწყო მუშაობა, რამდენს ეთქვა უარი და რა იყო მიზეზი (დისკრიმინაციის გამორიცხვისთვის). ეს ინფორმაცია ეხმარება ორგანიზაციას შშმ პირთა რეპრეზენტატულობის გაზრდასა და უფრო მეტად ინკლუზიური სამუშაო გარემოს შექმნისთვის.



გასაუბრების გავლისა და დაქირავების შემდეგ, ინდივიდს მეტი კითხვა უნდა დაესვას მისი შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ; მაგალითად, რა სახის მხარდაჭერა სჭირდება, გადაუდებელი დახმარების საჭიროების შემთხვევების შესახებ ვის უნდა მიმართონ და სხვა.



მნიშვნელოვანია, რომ ასეთი კითხვარი შეავსოს ყველა თანამშრომელმა და არა მხოლოდ შშმ პირმა. თუმცა აღსანიშნავია, რომ ეს უნდა იყოს ნებაყოფლობითი და გათვალისწინებული უნდა იყოს იმ ადამიანების ნება, ვისაც არ სურს საკუთარი შეზღუდული შესაძლებლობის გამჟღავნება. ამავე დროს, აზრის შეცვლის შემთხვევაში, მათ ნებისმიერ დროს უნდა ჰქონდეთ ამის გაკეთების შესაძლებლობა.



შეგროვებული ინფორმაცია უნდა იყოს მკაცრად კონფიდენციალური. ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მხოლოდ განსაზღვრული ადამიანებისთვის – ამის შესახებ ნათლად უნდა იყოს გაწერილი ორგანიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტში.



მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციამ ნათლად წარმოაჩინოს თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის პოლიტიკა, რათა თანამშრომლებმა არ დამალონ საკუთარი შეზღუდული შესაძლებლობები და თამამად მიმართონ მათ სამუშაო გარემოს ადაპტირების თხოვნით.

Business Disability Forum-ის მიერ 2021 წელს გამოცემულ ანგარიშში (“Collecting Global Employee Disability Data: The challenges and enablers for disability-smart organizations”) აღნიშნულია, რომ ორგანიზაციები, დასაქმებული შშმ პირების აღრიცხვისას, გლობალურად ორ ძირითად პრობლემას აწყდებიან: (1) პროცედურული საკითხები – როგორ უნდა იყოს განსაზღვრული შეზღუდული შესაძლებლობა – ბევრ შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობა არ არის ხილული და (2) ადამიანური ფაქტორები – ადამიანები შეიძლება განიცდიდნენ შფოთსა და დისკომფორტს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაცემის გამო, რადგან თვლიდნენ, რომ ამით შესაძლოა საფრთხე შეექმნას მათ კარიერას (Business Disability Forum, 2021). ამავე ანგარიშში განხილულია შშმ პირთა, განსაკუთრებით ფსიქო-სოციალური საჭიროებების მქონე პირთა, მიმართ საზოგადოებაში არსებული სტიგმა, რომლის გამო აღნიშნული საჭიროებების მქონე პირებს შესაძლოა არ მოუხდეთ გასცენ ინფორმაცია საკუთარი მდგომარეობის შესახებ. ამიტომ ავტორები განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებენ ორგანიზაციაში ფსიქოლოგიური უსაფრთხოებისა და ნდობაზე დამყარებული ატმოსფეროს შექმნაზე. ასეთი გარემო ძალიან მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ თანამშრომლებმა კომფორტულად იგრძნონ თავი ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ პრობლემებზე საუბრისას – მხარდამჭერი გარემოს შექმნა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული ინდივიდის უშუალო ხელმძღვანელზე. დასაქმებული შშმ პირების შესახებ მონაცემების შეგროვების პროცესში უაღრესად მნიშვნელოვანია გამოყენებული ლექსიკონი და ტერმინოლოგია – ის შესაბამისობაში უნდა იყოს როგორც ადგილობრივ, ისე საერთაშორისო კანონმდებლობასთან.

გაერთიანებული ერების გლობალური პაქტისა (United Nations Global Compact) და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მომზადებულ სახელმძღვანელოში, რომელიც ბიზნესში შშმ პირთა უფლებების დაცვას ეხება, ყურადღება გამახვილებულია დამსაქმებლების მიერ დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვების მნიშვნელობაზე. აღნიშნულია, რომ დამსაქმებლების დიდი ნაწილი მზადყოფნას გამოთქვამს, რეგულარულად შეაგროვონ ინფორმაცია დასაქმებული შშმ პირების შესახებ (United Nations Global Compact & International Labor Organization, 2017).

დამსაქმებლების მიერ დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვების მნიშვნელობა და მონაცემების შეგროვების ეფექტური გზებია განხილული დიდი ბრიტანეთის შრომისა და საპენსიო დეპარტამენტის მიერ მომზადებულ პუბლიკაციაში (Government of the United Kingdom, Department of Work & Pensions, 2018). დიდ ბრიტანეთში მოქმედებს ნებაყოფლობითი ანგარიშების ჩარჩო (Voluntary Reporting Framework), რომელიც მთავრობამ მსხვილ დამსაქმებლებთან და ექსპერტ პარტნიორებთან ერთად ჩამოაყალიბა; თანამშრომლობა მიზნად ისახავს, ხელი შეუწყოს ორგანიზაციებს, აღრიცხონ და ნებაყოფლობით გასცენ ინფორმაცია თანამშრომელთა შეზღუდულ შესაძლებლობასთან, ფსიქიკურ ჯანმრთელობასა და ზოგად კეთილდღეობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. ცნობილია, რომ საერთაშორისო კონვენციები, მათ შორის შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენცია, პირდაპირ პასუხისმგებლობას

არ ანიჭებს ბიზნეს სექტორს. კონვენციების განხორციელებაზე პასუხისმგებელია დოკუმენტზე ხელმომწერი ქვეყნების მთავრობები. შესაბამისად, ისინი აქტიურად თანამშრომლობენ დამსაქმებლებთან სამუშაო ადგილებზე საერთაშორისო კონვენციებით გათვალისწინებული უფლებების დაცვის ხელშეწყობისთვის. 2017 წელს ბრიტანელი ექსპერტების მიერ მომზადებულ მიმოხილვაში რეკომენდებული იყო, რომ დამსაქმებლებს მეტი ინფორმაცია გაეცათ თანამშრომელთა ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის შესახებ (Farmer & Stevenson, 2017). იმავე წელს ბრიტანეთის მთავრობამ გამოსცა განკარგულება, რომელიც ითვალისწინებდა დამსაქმებლებთან თანამშრომლობასა და სპეციალური ჩარჩოს/ქსელის ჩამოყალიბებას, რომელიც დამსაქმებლებს დაეხმარებოდა, მოემზადებინათ ინფორმაცია სამუშაო ადგილებზე თანამშრომელთა შებლუდული შესაძლებლობისა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ (Government of the United Kingdom, Department of Work & Pensions, 2017). თანამშრომლობის ჩარჩო გულისხმობდა დამსაქმებლებისთვის სახელმძღვანელოს მომზადებას იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა უზრუნველყოთ მეტი გამჭვირვალობა ორგანიზაციებში. აღნიშნულ დოკუმენტში შებლუდული შესაძლებლობის საკითხზე დამსაქმებელთა ანგარიშგება ორი მიმართულებით არის დანახაული: (ა) თხრობითი ანგარიშის წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ როგორ ხდება შშმ პირთა დაქირავება და სამუშაო ადგილებზე მათი შენარჩუნება და (ბ) იმ ადამიანების რაოდენობრივი მაჩვენებლის მიწოდება, რომლებიც თავს შშმ პირებად მიიჩნევენ ან თვლიან, რომ აქვთ ფიზიკური და ფსიქიკური პრობლემების ხანგრძლივი ისტორია. „ა“ პუნქტონ დაკავშირებით დამსაქმებლის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია უნდა ეხებოდეს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა: კონკრეტულად როგორი პროცედურებია გათვალისწინებული შშმ პირთა დაქირავების პროცესში, რა სახის ზომების მიღება ხდება სამუშაო გარემოსთან ადაპტირებისას, კონკრეტული შებლუდვის მქონე პირებთან გატარებული მხარდაჭერი ღონისძიებები და სხვა. „ბ“ პუნქტთან დაკავშირებით – ინფორმაცია შეიძლება შეგროვებული იყოს თანამშრომლების მიერ სპეციალური კითხვარების შევსებით, როგორც ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მიერ წარმოებული დოკუმენტაციის ნაწილი, ან ანონიმური გამოკითხვით. მნიშვნელოვანია, რომ თანამშრომლები ნათლად იყვნენ ინფორმირებულნი ინფორმაციის შეგროვების მიზნის შესახებ. შებლუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირებისთვის დოკუმენტში რეკომენდებულია კითხვის გამოყენება შემდეგი ფორმულირებით: „მიგაჩნიათ თუ არა, რომ გაქვთ შებლუდული შესაძლებლობა ან ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ქრონიკული პრობლემა?“

დიდი ბრიტანეთის მთავრობის მიერ მომზადებულ დოკუმენტში იგივე მიდგომაა გამოყენებული ფსიქიკურ პრობლემებსა და ზოგად კეთილდღეობასთან მიმართებით – ამ შემთხვევაშიც დამსაქმებელთა ანგარიშგება ორი მიმართულებით მოიაზრება: (ა) თხრობითი ანგარიშის წარმოდგენა იმის შესახებ, თუ რა გაკეთდა ორგანიზაციაში თანამშრომელთა ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მხარდასაჭერად და (ბ) გამოკითხვის შედეგები, რომლებიც ზომავს თანამშრომელთა კეთილდღეობას.

თხრობით ნაწილში დამსაქმებელი განიხილავს იმ აქტივობებს, რომლებიც მიმართული იყო თანამშრომელთა ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის მხარდასაჭერად, მაგალითად, ტრენინგები ფსიქიკური ჯანმრთელობის გასაუმჯობესებლად, ორგანიზაციაში თანამშრომლებზე ზრუნვის სტანდარტების დახვეწა და სხვა. თანამშრომელთა კეთილდღეობის შეფასებისთვის რეკომენდებულია შემდეგი კითხვების გამოყენება (Government of the United Kingdom, Department of Work & Pensions, 2017):

- ▶ ამჟამად, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ცხოვრებით?
- ▶ როგორ ფიქრობთ, რამდენად აქვს აზრი იმას, რასაც თქვენ ზოგადად აკეთებთ ცხოვრებაში?
- ▶ რამდენად ბედნიერად გრძნობდით თავს გუშინ?
- ▶ რამდენად გრძნობდით შფოთვისას გუშინ?

ასევე, კითხვარში რეკომენდებულია ჯანმრთელობასთან, უსაფრთხოებასთან, გარემოსა და ურთიერთობებთან დაკავშირებული კითხვების ჩართვა. კერძოდ პუბლიკაციაში მოცემულია შემდეგი რეკომენდებული კითხვები (Government of the United Kingdom, Department of Work & Pensions, 2017):

- ▶ საერთო ჯამში, რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი სამსახურით?
- ▶ რამდენად ურჩევდით სხვას თქვენს სამსახურში სამუშაოს დასაწყებად?
- ▶ ზოგადად, როგორ შეაფასებდით თქვენს ფიზიკურ ჯანმრთელობას?
- ▶ ზოგადად, როგორ შეაფასებდით თქვენს ფსიქიკურ ჯანმრთელობას?
- ▶ თქვენს სამუშაო გარემოში, რამდენად დაცულად გრძნობთ თავს სხვადასხვა საფრთხეებისა და ფიზიკური რისკებისგან?
- ▶ რამდენად გრძნობთ მხარდაჭერას უშუალო ხელმძღვანელისგან?
- ▶ რამდენად გრძნობთ მხარდაჭერას თანამშრომლებისგან?
- ▶ რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ფიზიკური სამუშაო გარემოთი?
- ▶ რამდენად განიჭებთ თქვენი სამუშაო განცდას, რომ საქმეს თავს კარგად ართმევთ?

როგორც ვხედავთ, დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის მისაღებად, სხვადასხვა მიდგომები გამოიყენება. როგორც საერთაშორისო ორგანიზაციები, ისე ცალკეული ქვეყნების მთავრობები თვლიან, რომ შშმ პირთა დასაქმების შესახებ სტატისტიკური და ნარატიული ინფორმაციის შეგროვება მნიშვნელოვანია სიტუაციის გაანალიზებისა და გაუმჯობესებისათვის. ლიტერატურის მიმოხილვა აჩვენებს, რომ შშმ პირთა დასაქმებისა და ამ მიმართულებით ინფორმაციის შეგროვების თვალსაზრისით, ძირითადი პასუხისმგებლობა ეკისრება მთავრობას, რადგან საერთაშორისო კონვენციებით, შშმ პირთა დასაქმებაზე აღებულ ვალდებულებაზე პასუხისმგებელია სახელმწიფო და არა ბიზნეს სექტორი.

საქართველოში დასაქმებულ შშმ პირთა აღრიცხვისა და სამუშაო ადგილებზე მათი საჭიროებების შესწავლის თვალსაზრისით სპეციალური ღონისძიებები არ გატარებულა. დასაქმებული შშმ პირების ნაწილობრივ აღრიცხვის საშუალებას იძლევა შემოსავლების სამსახურის სტატისტიკა, თუმცა ეს სურათი ძალიან არასრულია, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა, შშმ პირის სტატუსის მინიჭების არსებული სისტემა ვერ ფარავს ყველას, ვისაც შეზღუდული შესაძლებლობა აქვს. საშემოსავლო შეღავათების გამო, სისტემა ხედავს მხოლოდ მკვეთრად და მნიშვნელოვანდ გამოხატულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, თუმცა, მხედველობის მიღმა რჩებიან ზომიერი შეზღუდვის მქონე პირები. გარდა ამისა, საქართველოში კვლავ ბევრია არაფორმალურად დასაქმებული ადამიანი, მათ შორის შშმ პირები. და ბოლოს, ეს რიცხვები არაფერს ამბობს იმ საჭიროებების შესახებ, რომლებიც შშმ პირებს აქვთ სამუშაო ადგილებზე. საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემებით, კვლევის მომენტში საჯარო სამსახურში დასაქმებული იყო 60 შშმ პირი.

## 2.2 დასაქმება და სამუშაო გარემო

ღირსეული სამუშაოს უზუნველყოფა ყველასთვის შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ცენტრალურ საკითხს წარმოადგენს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ღირსეულ სამუშაოს განსაზღვრავს, როგორც „პროდუქტიული სამუშაო, რომელშიც უფლებები დაცულია, ქმნის ადეკვატურ შემოსავალს და ადეკვატურ სოციალურ დაცვას“ (ILO, 1999). ღირსეული სამუშაო ცხოვრების ხარისხის მნიშვნელოვან ელემენტს წარმოადგენს და შშმ პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებით, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სწორედ ღირსეული სამუშაოს დღის წესრიგით ხელმძღვანელობს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ღირსეული დასაქმების ცნების ექვს განზომილებას გვთავაზობს (ILO, 1999):



დასაქმების შესაძლებლობა: ყველას ვისაც მუშაობა სურს, უნდა ჰქონდეს დასაქმების შანსი;



სამუშაო პირობების თავისუფალი არჩევანი: მუშაობა უნდა იყოს თავისუფალი არჩევანი და დასაქმებულებს უნდა შეეძლოთ პროფესიულ კავშირებსა და ორგანიზაციებში გაერთიანება;



ადეკვატური სამუშაო: სამუშაო ადეკვატურ შემოსავალს უნდა ქმნიდეს დასაქმებულებისთვის;



თანასწორობა სამუშაოზე: დასაქმებულს უნდა ჰქონდეს არადისკრიმინაციული პირობები როგორც სამუშაოს ძიებისას, ისე სამსახურში;



დაცული სამუშაო: უსაფრთხო ჯანმრთელობა და პენსია; სამუშაოს დაკავის შემთხვევაში, ადეკვატური დაცვა;



ღირსების დაცვა სამუშაოზე: თანამშრომლებისადმი პატივისცემით მოპყრობა.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია დასაქმების შესახებ ინფორმაციას ამ ექვსი მაჩვენებლის მიხედვით აგროვებს, რომლებიც პირველად 2003 წელს ჟენევაში შრომის სტატისტიკოსთა მე-17 საერთაშორისო კონფერენციაზე იყო წარმოდგენილი (Seventeenth International Conference of Labour Statisticians) (ILO, 2003 a). შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული ღირსეული სამუშაოს ცნების ეს ექვსი განზომილება ყველა დასაქმებულზე ვრცელდება და განსაკუთრებულ დატვირთვას მარგინალური ჯგუფების შემთხვევაში იძენს. როგორც ზემოთ აღინიშნა, მსოფლიოს მასშტაბით, შშმ პირები სამუშაო ბაზარზე მარგინალიზებულ ჯგუფს წარმოადგენს და მათი დასაქმების მდგომარეობა მნიშვნელოვან გაუმჯობესებას საჭიროებს, როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ქვეყნებში. განვითარებად ქვეყნებში ბუნებრივია, პრობლემები უფრო მეტია, რადგან უმუშევრობის მაღალი დონე და სამუშაო ბაზარზე არსებული მაღალი კონკურენცია შშმ პირებს ღია ბაზარზე დასაქმების ნაკლებ შესაძლებლობას უტოვებს.

შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით ყველაზე გავრცელებულ ბარიერებად შეიძლება დასახელებული იყოს:



**დამსაქმებელთა ეჭვები და ყოყმანი** – ხშირად დამსაქმებლებს არ სჯერათ, რომ შშმ პირები შეიძლება კარგი მუშაკები იყვნენ, ეჭვი ეპარებათ მათ შრომისუნარიანობაში და ისინი მხოლოდ დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე თუ წარმოუდგენიათ (Bonaccio et al. 2020);



**საკმარისი განათლების უქონლობა** – შშმ პირებს დღემდე განათლებისადმი შეზღუდული წვდომა აქვთ – ამის მიზეზი შეიძლება იყოს არაინკლუზიური სასწავლო გარემო, მშობლების ჰიპერმზუნველობა, საზოგადოებაში არსებული სტიგმა და სხვა (Morris et al., 2014; Collins et al., 2012);



**სიღარიბე** – ხშირად, შშმ პირებს სიღარიბეში უწევთ ცხოვრება, ოჯახების მხრიდან გაწეული დიდი სამედიცინო ხარჯების გამო. ასევე, ხშირია შემთხვევები, როდესაც შშმ პირები სახელწიფო ზრუნვის დაწესებულებებში იზრდებიან, რადგან ბავშვობაში მათზე მშობლებმა უარი თქვეს (Fisher & Shang, 2014);



**სტიგმატიზაცია** – საზოგადოების მხრიდან იგნორირება და გარიყვა კვლავ მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს შშმ პირებისთვის - მათთვის, ვისი შეზღუდული შესაძლებლობა ხილულია; სტიგმატიზაციის განსაკუთრებულ სამიზნეს წარმოადგენენ ფსიქო-სოციალური საჭიროების მქონე პირები (Burnam, 2020);



5

**არაადაპტირებული სამუშაო გარემო და სამუშაოზე მისასვლელი გზა** – ხშირად არაადაპტირებული სამუშაო გარემოს, არაადაპტირებული საზოგადოებრივი ტრანსპორტისა და ინფრასტრუქტურის გამო, შშმ პირებს რთულად მოპოვებული სამსახურიდან წამოსვლა უწევთ (Lindsay, 2011);

6

**სოციალური და პროფესიული რეაბილიტაციისთვის საჭირო მომსახურებების ნაკლებობა** – შშმ პირებს კვლავ შეზღუდული აქვთ ხელმისაწვდომობა იმ მომსახურებებისადმი, რომელიც აუცილებელია მათი სოციალური ინკლუზიისთვის (Kaye et al. 2011).

როგორც ზემოთ აღინიშნა, გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციის 27-ე მუხლის შესაბამისად, შშმ პირებისთვის დასაქმების არადისკრიმინაციული, თანასწორ-უფლებიანი გარემოს უზრუნველყოფა დოკუმენტზე ხელისმომწერ სახელმწიფოთა მთავრობების პასუხისმგებლობაა. აქედან გამომდინარე, ლოგიკური მოლოდინი ჩნდება, რომ საჯარო სამსახურები შშმ პირებისთვის უფრო ხელმისაწვდომი უნდა იყოს, ვიდრე კერძო. რამდენად განსხვავებულია შშმ პირთა დასაქმება და სამუშაო გამოცდილება კერძო და სახელმწიფო ორგანიზაციებში – ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა რთულია, რადგან ამ მიმართულებით ჩატარებული კვლევების ნაკლებობაა. არსებული კვლევების მონაცემები კი ქვეყნების მიხედვით განსხვავებული და ზოგჯერ ურთიერთგამომრიცხავიც კი არის. მაგალითად, ბოსნია-ჰერცეგოვინაში 2018 წელს ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ სახელმწიფო ორგანიზაციებში დამსაქმებლებს შშმ პირთა დასაქმების მიმართ უფრო პოზიტიური დამოკიდებულება აქვთ (Peručica, et al., 2018), ხოლო 2020 წელს კანადაში ჩატარებული კვლევის მიხედვით, პირიქით, საჯარო სექტორში დამსაქმებლები ეჭვსა და წუხილს გამოთქვამენ შშმ პირების დასაქმების მიმართ (Bonaccio, S., et al., 2020).

ინკლუზიური სამუშაო გარემოს შექმნის ხელშესაწყობად არაერთი რეკომენდაციაა შემუშავებული. United Nations Global Compact-ისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მომზადებულ სახელმძღვანელოში, რომელიც ბიზნესში შშმ პირთა უფლებების დაცვას ეხება, განსაკუთრებული ყურადღებაა გამახვილებული ორგანიზაციაში უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის გამოყენებაზე (United Nations Global Compact & International Labor Organization, 2017). იმისათვის, რომ ორგანიზაციაში შშმ პირებისთვის შექმნილი იყოს მათ საჭიროებებზე მორგებული გარემო, ორგანიზაცია ზოგადად უნდა ეყრდნობოდეს უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომას, რადგან შეუძლებელია, ერთ ჯგუფთან მიმართებაში ვიცავდეთ ადამიანის უფლებებს, სხვებთან მიმართებაში კი არა. ეს ნიშნავს, რომ ორგანიზაციის პოლიტიკაში ზოგადად უნდა იყოს დანერგილი უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომა და ამავე დროს, ეს ნათლად უნდა იყოს გამოხატული შშმ პირებთან მიმართებაში. შშმ თანამშრომლებისთვის მათ საჭიროებებზე მორგებული, კომფორტული გარემოს შესაქმნელად ერთ-ერთ გზას წარმოადგენს ორგანიზაციების მიერ რეგულარული თვითშეფასება – გაანალიზება იმისა, თუ რამდენად ინკლუზიურია

სამუშაო გარემო შშმ პირებისთვის; ორგანიზაციული პოლიტიკისა და გარემოს იმ სფეროების იდენტიფიცირება, რომელშიც ყველაზე მეტად ირღვევა მათი უფლებები. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციის პოლიტიკა და არსებული პროცედურები, თავის მხრივ, ხელს უწყობდნენ შშმ თანამშრომლების მიერ საკუთარი უფლებების დაცვას – არსებული სისტემა მარტივად უნდა აძლევდეს მათ უკმაყოფილების გამოხატვისა და გასაჩივრების საშუალებას. მას შემდეგ, რაც ორგანიზაციაში შექმნილია უფლებებზე დაფუძნებული პოლიტიკა და პროცედურები, შემდგომ ნაბიჯს წარმოადგენს საჭიროებებზე მორგებული კომფორტული გარემოს შექმნა შშმ პირებისთვის, მათი ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით. სამუშაო გარემო მათ სამუშაოს ეფექტურად შესრულების, პროფესიული განვითარებისა და კარიერული წინსვლის შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს, როგორც ეს არის მოთხოვნილი გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციის 27-ე მუხლში (United Nations Global Compact & International Labor Organization, 2017).

შშმ პირთა დასაქმების ზემოთ განხილული გამოწვევები მთელი სიცხადით იჩენს თავს საქართველოში, რაც ასახულია ადგილობრივ კვლევებსა და საქართველოს სახალხო დამცველის საპარლამენტო და სპეციალურ ანგარიშებში - არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა, შშმ პირთა დაბალი კონკურენტუნარიანობა ღია შრომის ბაზარზე, ხარისხიანი განათლებისა და საჭირო სოციალური და სარეაბილიტაციო მომსახურებისადმი ნაკლები ხელმისაწვდომობა, საზოგადოებისა და დამსაქმებლების სტერეოტიპული დამოკიდებულებები განიხილება ძირითად ბარიერებად შშმ პირთა დასაქმებისთვის საქართველოში. ჩვენს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობა – არსებული მეორადი მონაცემები – განხილულია ქვემოთ, მოცემული კვლევის ძირითად მიგნებებთან მიმართებით. აღსანიშნავია, რომ სპეციფიკურად საჯარო სამსახურებში დასაქმებული შშმ პირების მდგომარეობის ანალიზი აქამდე არ ყოფილა ცალკე კვლევის საგანი.

### III. კვლევის დიზაინი და მეთოდოლოგია

#### 3.1 კვლევის მიზანი და ამოცანები

მოცემული კვლევითი პროექტის ძირითადი მიზანია, ხელი შეუწყოს საჯარო სამსახურის გარდაქმნას ინკლუზიურ სამუშაო ადგილად, რომელიც უფრო მეტად იქნება ღია შშმ პირთა დასაქმებისთვის. კვლევა წარიმართა ორი მიმართულებით:

- ▶ საჯარო სექტორში დასაქმებული შშმ პირების აღრიცხვის ეფექტური გზების ანალიზი;
- ▶ იმ ფაქტორების შესწავლა, რომლებიც ზემოქმედებს საჯარო სამსახურში შშმ პირთა დასაქმებასა და მუშაობაზე.

#### 3.2 გამოყენებული მეთოდები და კვლევის ინსტრუმენტები

კვლევა დაეყრდნო როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კვლევის მეთოდებს. რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა. შემუშავებული იყო კითხვარი (იხ. [დანართი 1](#)), რომელიც დაეფუძნა ვაშინგტონის ჯგუფისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებულ ინსტრუმენტს – სამუშაო ძალის კითხვარის შეზღუდული შესაძლებლობის მოდულს (Labour Force Survey Disability Module (LFS-DM)). როგორც ზემოთ აღინიშნა, ეს კითხვარი შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირებისას ეფუძნება ICF-ის კონცეპტუალურ ჩარჩოს. შესაბამისად, ჩვენს კითხვარშიც იგივე მიდგომაა გამოყენებული – კითხვარის 1-12 კითხვა ემსახურება რესპონდენტის ფუნქციონალური შეზღუდვის დადგენას, ICF-ზე დაყრდნობით. დანარჩენი კითხვები კი ეხება დასაქმებასა და სამუშაო პროცესზე მოქმედ ფაქტორებს. სულ კითხვარი შედგება 31 დახურული კითხვისგან.

თვისებრივ კვლევაში გამოყენებული იყო ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუსა და ფოკუს-ჯგუფის მეთოდები. თვისებრივი კვლევის მიზანი იყო იმ თემების სიღრმისეული ანალიზი, რომელიც გამოიკვეთა ონლაინ გამოკითხვაში და რომელთა სიღრმისეულად შესწავლა ვერ მოხერხდა რაოდენობრივი კვლევის სპეციფიკიდან გამომდინარე. სულ ჩატარდა 32 ინტერვიუ და 3 ფოკუს-ჯგუფი. ინტერვიუს ხანძლივობა წარმოადგენდა 25-45 წუთს, ხოლო ფოკუს-ჯგუფის – 70-90 წთ. ინდივიდუალური და ჯგუფური ინტერვიუები ჩატარდა დისტანციურად – ტელეფონისა და Zoom პლატფორმის გამოყენებით. თითოეული სამიზნე ჯგუფისთვის შემუშავდა ინტერვიუებისა და ფოკუს-ჯგუფების გზამკვლევი – სახელმძღვანელო კითხვები (იხ. [დანართი 2](#)).

### 3.3 კვლევის შერჩევა და მონაწილეები

რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა საჯარო სამსახურში დასაქმებულ შშმ პირებთან. გამოყენებული იყო ხელმისაწვდომი შერჩევა; გენერალურ ერთობლიობად გამოყენებული იყო საჯარო სამსახურის ბიუროს მონაცემები; მოწოდებული მონაცემების მიხედვით, საჯარო სამსახურში კვლევის პერიოდში დასაქმებული იყო 60 შშმ პირი. ონლაინ გამოკითხვის ლინკი გაგზავნილი იყო 50 რესპონდენტთან – მათთან, ვინც თანხმობა განაცხადა მონაწილეობა მიეღო კვლევაში. საბოლოოდ ონლაინ გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 38 რესპონდენტმა. კვლევის მონაწილეთა რაოდენობიდან გამომდინარე, შერჩევის ცდომილება წარმოადგენს 10%-ს, რაც არ გვაძლევს დასკვნების განზოგადების საშუალებას. კვლევის მონაცემები წარმოდგენილი იქნება არა პროცენტების, არამედ ნატურალური რიცხვების სახით.

თვისებრივ კვლევაში მონაწილეობისათვის რესპონდენტები შეირჩნენ შემდეგი სამიზნე ჯგუფებიდან:

- 1 საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირები – 13 რესპონდენტი;
- 2 საჯარო სამსახურში დასაქმების გამოცდილების მქონე შშმ პირები, რომლებიც ამჟამად აღარ მუშაობენ ამ თანამდებობაზე – 3 რესპონდენტი;
- 3 ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლები იმ საჯარო სამსახურებიდან, რომელშიც შშმ პირები მუშაობენ – 6 რესპონდენტი;
- 4 შშმ პირების უშუალო ხელმძღვანელები – 5 რესპონდენტი;
- 5 ექსპერტული ცოდნის მქონე პირები – 5 რესპონდენტი.

სულ ინტრვიუში მონაწილეობა მიიღო 32 რესპონდენტმა. ასევე ჩატარდა სამი ფოკუს-ჯგუფი: (1) საჯარო სამსახურში დასაქმებულ შშმ პირებთან – მონაწილეობა მიიღო 4-მა რესპონდენტმა და (2) ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომლებთან იმ საჯარო სამსახურებიდან, რომელშიც შშმ პირები მუშაობენ – მონაწილეობა მიიღო 5-მა რესპონდენტმა და (3) ექსპერტული ცოდნის მქონე შშმ პირებმა – მონაწილეობა მიიღო 5-მა მონაწილემ. სულ ფოკუს-ჯგუფებში მონაწილეობა მიიღო 14-მა პირმა. თვისებრივ კვლევაში მონაწილეების შერჩევა დაეფუძნა მიზნობრივ შერჩევას. კვლევა ჩატარდა საქართველოს მასშტაბით. რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზი დაეყრდნო აღწერით სტატისტიკას, ხოლო თვისებრივი მონაცემების ანალიზისას გამოყენებული იყო თემატური ანალიზი.

### 3.4 კვლევის ეთიკა

კვლევა ჩატარდა ეთიკის პრინციპების სრული დაცვით. საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირების კვლევაში ჩართვა მოხდა მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მათ დაუკავშირდა მათი სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის თანამშრომელი, მიაწოდა ინფორმაცია კვლევის შესახებ და სთხოვა კვლევაში მონაწილეობის მიღება. დადებითი პასუხის შემთხვევაში, ისინი შშმ პირის საკონტაქტო ინფორმაციას უგზავნიდნენ კვლევის ხელმძღვანელს. ამის შემდეგ, შშმ პირებს უკავშირდებოდა მკვლევარი – ელფოსტით უგზავნიდა წერილს, სადაც მოცემული იყო დეტალური ინფორმაცია კვლევის შესახებ, განმარტებული იყო მონაცემების კონფიდენციალობის საკითხი და მოცემული იყო გამოკითხვის ლინკი. იგივე პრინციპი გამოყენებული იყო თვისებრივი კვლევის ყველა მონაწილის მიმართ.

საჯარო სამსახურში მუშაობის გამოცდილების მქონე შშმ პირებთან დაკავშირებაში (რომლებიც აღარ მუშაობენ საჯარო სამსახურში), კვლევით გუნდს დაეხმარნენ შშმ პირთა ორგანიზაციების წარმომადგენლები, ზემოთ აღწერილი პრინციპის დაცვით.

### 3.5 კვლევის შეზღუდვა

როგორც აღინიშნა, კოვიდ-19 პანდემიიდან გამომდინარე შეზღუდვების გათვალისწინებით, ყველა ინტერვიუ და ფოკუს-ჯგუფი ჩატარდა დისტანციურად. თუმცა, სატელეფონო ინტერვიუებითა და Zoom პლატფორმით ჩატარებული სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუს-ჯგუფების საშუალებით მიღებული ინფორმაცია იყო ამომწურავი. დისტანციური კომუნიკაცია არ ქმნიდა რესპონდენტებში დისკომფორტს, მათი საუბარი იყო თავისუფალი.

ხელმისაწვდომი შერჩევის ფარგლებში, რესპონდენტებს შორის არ არიან ფსიქო-სოციალური პრობლემების მქონე და ყრუ პირები. ვერ მოხერხდა გენდერული ბალანსის დაცვა – კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობას წარმოადგენენ ქალები.

## IV. ძირითადი მიგნებები



### შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირება და ტიპები

რაოდენობრივ კვლევაში ჩართული იყო 38 მონაწილე – მათგან 73% იყო ქალი და 27% – კაცი; ყველაზე გავრცელებული ასაკი იყო 30 დან 49 წლამდე. რესპონდენტთა უმრავლესობას (n=24) ორგანიზაციაში 6-ზე მეტი წლის მუშაობის გამოცდილება აქვს და უმრავლესობა (n=21) იგივე თანამდებობაზე მუშაობს, რომელზეც დაიწყო მუშაობა. თითქმის ყველა რესპონდენტს (n=35) აქვს შშმ პირის სტატუსი. გამოკითხვამ აჩვენა, რომ კვლევის მონაწილეებში ყველაზე გავრცელებული ფუნქციური შეზღუდვა გადაადგილებას უკავშირდება (n=25); შემდეგ კი – მხედველობას (n=9). გამოკითხულთა შორის ძალიან ცოტა იყო, ვისაც აქვს სმენის სირთულეები (n=3) დამახსოვრებასთან, ყურადღების კონცენტრაციასა (n=3) და მშობლიურ ენაზე კომუნიკაციასთან დაკავშირებული (n=2) პრობლემები. აღსანიშნავია, რომ რესპონდენტთა გარკვეული ნაწილი (n=10) აღნიშნავს, რომ ბოლო ექვსი თვის განმავლობაში ხშირად უგრძვნია შფოთვა, ნერვიულობა და ყოფილა უგუნებოდ, დეპრესიულ გუნება-განწყობილებაზე. როგორც ზემოთ აღინიშნა, გამოკითხვისას გამოყენებულ კითხვარში, შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირებისას, დავეყრდნით არა სამედიცინო დიაგნოზებს, არამედ გამოვიყენეთ ICF-ის კონცეპტუალური ჩარჩო, როგორც ეს მოცემულია ვაშინგტონის ჯგუფისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებულ ინსტრუმენტში – სამუშაო ძალის კითხვარის შეზღუდული შესაძლებლობის მოდული (Labour Force Survey Disability Module (LFS-DM)). როგორც ვხედავთ, ამ კითხვების გამოყენების საშუალებით შესაძლებელია იმ შეზღუდვების დადგენა, რომელიც ინდივიდების სამედიცინო დიაგნოზებს უკავშირდება. აღსანიშნავია, რომ კითხვები, რომლებიც ფსიქოსოციალური საჭიროებების დადგენას ემსახურება (კითხვარში კითხვები #11 და #12, იხ. [დანართი 1](#)) აჩვენებს, რომ რესპონდენტების გარკვეული ნაწილი საკმოდ ხშირად, ზოგიერთი კი ყოველდღიურად განიცდის გუნება-განწყობილებასთან დაკავშირებულ პრობლემებს – ზემოთ აღნიშნული კითხვარის შესაბამისად, რესპონდენტების მდგომარეობა, რომლებიც აღნიშნავენ ფსიქო-ემოციური პრობლემების ასეთ ინტენსივობას, საყურადღებოა. მოცემული კვლევის მასშტაბი და დიზაინი არ გვაძლევს დასკვნის გაკეთების საშუალებას – ეს მდგომარეობა უკავშირდება რესპონდენტის შეზღუდულ შესაძლებლობას, კოვიდ-19 პანდემიას თუ სხვა ფაქტორს. არსებული კვლევები ადასტურებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ხშირად განიცდიან მათი მდგომარეობით გამოწვეულ ფსიქო-ემოციურ პრობლემებს (Koca-Atabey et al, 2011). ასევე, მრავალრიცხოვანი კვლევები აჩვენებს, რომ კოვიდ-19 პანდემიის პირობებში, ადამიანთა ფსიქიკური ჯანმრთელობა მნიშვნელოვნად არის გაუარესებული, არა მხოლოდ შშმ პირებში (Bonaccio et al., 2021) როგორც ზემოთ აღინიშნა, ჩვენი კვლევა ამ მიმართულებით შესაბამისი დასკვნების გაკეთების საშუალებას არ გვაძლევს, თუმცა შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ICF-ზე დაყრდნობით ფორმულირებული კითხვებით ნათელი წარმოდგენა იქმნება რესპონდენტების ფუნქციურ შეზღუდვასთან

დაკავშირებით – პასუხებიდან ჩანს, თუ რა სახის ფუნქციური შეზღუდვა აქვს რესპონდენტს. დამსაქმებელს საჭირო ინფორმაცია ეძლევა თანამშრომლის ზოგად საჭიროებებზე, ზუსტი სამედიცინო დიაგნოზის გარეშე.



### დასაქმებაზე მოქმედი ფაქტორები

როდენობრივი კვლევის მონაწილეთა დიდი ნაწილი (n=15) თვლის, რომ სამუშაოს ძიების პროცესში ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორებს წარმოადგენენ მათი პროფესიული კომპეტენცია და დამსაქმებლის დამოკიდებულებები შუშ პირთა მიმართ. ასევე, მნიშვნელოვან ფაქტორებად დასახელდა სამსახურსა და სახლს შორის ტრანსპორტირების ხელმისაწვდომობა (n=11), სამუშაო სივრცეში დამხმარე საშუალებებისა და გარემოსადმი მეტი ხელმისაწვდომობა (n=11); შუშ პირების საჭიროებებზე მორგებული სამუშაო გარემო (n=11). იგივე ფაქტორები იკვეთება თვისებრივი კვლევის მონაცემებში; საქართველოში ჩატარებულ სხვა კვლევების მიხედვითაც შუშ პირებისთვის დასაქმებასა და სამუშაოს შენარჩუნებაში ყველაზე მნიშვნელოვან დაბრკოლებას არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა წარმოადგენს (სუმბაძე და სხვ., 2015; მახარაძე და სხვ., 2018).

კვლევამ აჩვენა, რომ სამუშაოს ძიების პროცესში რესპონდენტების უდიდეს ნაწილი (n=33) მნიშვნელოვან მხარდაჭერას ოჯახის წევრებისგან იღებდა. დასაქმებასა და მუშაობასთან დაკავშირებით, ოჯახის წევრების მიერ გაწეული მხარდაჭერა გამოჩნდა დასაქმებულ შუშ პირებთან ჩატარებულ ინტერვიუებშიც – არაადაპტირებული საზოგადოებრივი ტრანსპორტისა და ინფრასტრუქტურის გამო, გადაადგილების შეზღუდვისა და მხედველობის დარღვევის მქონე პირები სახლიდან სამსახურამდე გადაადგილებას ხშირად სწორედ ოჯახის წევრების დახმარებით ახერხებენ.

*„ეს ფუფუნება და თანადგომა რომ არ მქონოდა, ბევრ რამეში შევფერხდებოდი; თუნდაც გადაადგილების თვალსაზრისით. გარემო კი მეტ-ნაკლებად ადაპტირებულია, მაგრამ ადაპტირებული ავტობუსები ყველგან არ დადის, ან გაჩერებები ყველგან ადაპტირებულ ტრანსპორტზე მორგებული არაა და ა.შ. მე ყველაფერში ოჯახი მიდგას მხარში, მათი დახმარებით ვლახავ ამ პრობლემებს, ეტლიდან გადმოსვლა და ა.შ. ამაში მე მამა მეხმარება. რადგან პერსონალური ასისტენტის ინსტიტუტი ჩამოყალიბებული არაა, რომ არა მამა, ვერაფერს გავართმევდი თავს“ (ინტერ-ვიუს რესპონდენტი ქალი, შუშ პირი).*

*„პროფესიული განვითარების თვალსაზრისით, პირადად მე კი ჩართული ვარ ყველაფერში, მაგრამ მე ამას ვერ მოვახერხებდი ოჯახის წევრების დახმარების გარეშე“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შუშ პირი).*

*„ვვითარდები, ხელს არაფერი არ მიშლის, მხოლოდ და მხოლოდ იმ ადამიანების დახმარებით, ვინც ჩემს გარშემო არიან“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შუშ პირი).*



## სამუშაო გარემოსთან ადაპტირება

მისასაღმებელია ის გარემოება, რომ გამოკითხვის მონაწილეთა უმრავლესობას (n=34) არ აქვს სირთულეები სამუშაო გრაფიკთან დაკავშირებით, უმრავლესობისთვის ხელმისაწვდომია სამსახურის მთლიანი სივრცე (n=27), ყველა სველი წერტილით სარგებლობა შეუძლია ნახევარზე ოდნავ მეტს (n=21), თანამშრომლებისთვის განკუთვნილი ინფორმაციით სარგებლობა კი გამოკითხულთა დიდ ნაწილს (n=27) შეუძლია; თუმცა, თავშეყრის ყველა ადგილი მხოლოდ რესპონდენტების ნახევრისთვის (n=20) არის ხელმისაწვდომი. მონაცემები ლოგიკურად უკავშირდება იმ ფაქტს, რომ გამოკითხულთა დიდ ნაწილს სწორედ გადაადგილებასთან დაკავშირებული სირთულეები ჰქონდა. თვისებრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ უმრავლეს შემთხვევაში იქ, სადაც შშმ პირს სამუშაო გარემოს ადაპტირება სჭირდება, მისი ბევრი საჭიროება მაინც დაუკმაყოფილებელი რჩება.

*„მაგალითად, ჩვენს სისტემაში ნებისმიერ თანამშრომელს აქვს შესაძლებლობა ნებისმიერ სადგურთან დაჯდეს და კომპიუტერით პროგრამულად იმუშაოს, მე ეს არ შემიძლია; მე მიჯაჭვული ვარ ერთსა და იგივე კომპიუტერს (რომელშიც ჩემი პროგრამაა ჩაწერილი), რაც გადაადგილების გარკვეულ სირთულეებს მიქმნის, რადგან თუ სადმე სხვაგან დავჯდები მომიწევს პროგრამის გადმოწერა და ა.შ. ძალიან დიდი მხარდაჭერა სჭირდება შშმპ-ს დამსაქმებლისაგან იმისათვის, რომ მან თავისი საქმიანობა განახორციელოს ხარისხიანად და კარგად“ (ინტერვიუს რესპონდენტი კაცი, შშმ პირი).*



## პროფესიული წინსვლა და შეზღუდული შესაძლებლობის გავლენა

გამოკითხულთა ნახევარმა (n=21) აღნიშნა, რომ მათი ფუნქციური შეზღუდვები გავლენას არ ახდენს მათ პროფესიულ წინსვლაზე. იგივე ტენდენცია გამოჩნდა თვისებრივ კვლევაში – ინტერვიუსა და ფოკუს-ჯგუფის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ შშმ პირის სტატუსი და მასთან დაკვირებული შეზღუდვები არც სამუშაოს შესრულებაში უშლით ხელს და არც თანამშრომლებთან ურთიერთობაში; თუმცა თვლიან, რომ შეზღუდული შესაძლებლობა ზოგადად გავლენას ახდენს მათ ცხოვრებაზე, აღნიშნავენ რა, რომ „შეზღუდული შესაძლებლობები არსებობს“. გამოკითხვაში მონაწილეთა უმრავლესობა (n=25) აღნიშნავს, რომ არა მათი შეზღუდული შესაძლებლობა, განსხვავებული პროფესიული კარიერა ექნებოდათ. შეზღუდულ შესაძლებლობას განსაკუთრებულად განიცდიან ისინი, ვინც ეს მდგომარეობა შეიძინა – ეს დასტურდება არაერთი კვლევით (მახარაძე და სხვ., 2018); ამას ჩვენი კვლევის მონაწილეს ადასტურებს.



„რა თქმა უნდა, ახდენს გავლენას შეზღუდული შესაძლებლობა, მე 17 წლის ასაკში მივიღე ტრავმა და გავხდი ეტლით მოსარგებლე, სწავლის გაგრძელება ვეღარ შევძელი და მხოლოდ 8 წლის შემდეგ გამიმართლა; ერთ-ერთი კოლეჯიდან დამიკავშირდნენ და შემომთავაზეს პროფესიული განათლების მიღება. ამის შემდეგ შეიცვალა ჩემი ცხოვრება. ფსიქოლოგიურადაც გავძლიერდი, შეძენილი პროფესიაც გამომადგა. ახლაც რთულია ბევრი რამე ჩემთვის, მაგრამ დიდი გამოცდილება მაქვს უკვე (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შშმ პირი).

შშმ პირებთან ჩატარებულ ინტერვიუებში გამოჩნდა, რომ სამუშაო პროცესის დაგეგმვისას გასათვალისწინებელია შშმ პირთა ჯანმრთელობის მდგომარეობა და ფსიქოლოგიური თავისებურებები, რადგან, რიგ შემთხვევებში, ისინი შეიძლება იღებდნენ განსაზღვრულ მედიკამენტებს, რომლებსაც შესაძლოა თანმდევი ზემოქმედება ჰქონდეს ორგანიზმზე ან სხვებთან შედარებით სუსტი ჯანმრთელობა ჰქონდეთ.

„...ერთი რამ მინდა ვთქვა, არის ხოლმე პერიოდები, იმუნიტეტი მაქვს დაბალი, აქედან გამომდინარე, ხანდახან ფიზიკურად ცუდად ვგრძნობ ხოლმე თავს, ყოველთვის ჩემი სამსახური მიდგას გვერდით ამ საკითხში თუ ფიზიკური შესაძლებლობა არ მაქვს მოვიდე, ანუ საპატიო მიზეზად ჩამითვალონ და ესეთი ხელშეწყობა მაქვს. ეს იშვიათად ხდება, მაგრამ მაინც ძალიან მეხმარება. ზოგადად თანამშრომლების მხრივ დამოკიდებულება კარგია ჩემს მიმართაც და სხვების მიმართაც“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შშმ პირი).

„თავდაპირველად როცა ეს დამემართა, მე თვითონ მქონდა კომპლექსები რაღაც წრილში, რომ რაღაცები მეჩვენებოდა, რომ უფრო მეტად უნდა წარმომეჩინა ჩემი თავი, რომ ხელმძღვანელობის მხრიდან და სამსახურის მხრიდან არ მქონოდა სამუშაოს მხრივ დაბრკოლება. მე მქონდა თვითონ ეს კომპლექსი“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შშმ პირი).

კვლევამ აჩვენა, რომ კვლევის მონაწილეები სამუშაო ადგილზე კომფორტულად გრძნობენ თავს. გამოკითხულთა უმრავლესობა (n=30) აღნიშნავს, რომ სამსახურში პროფესიული წინსვლის თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ, თუ მათ პროფესიული კვალიფიკაცია უწყობს ხელს; თუმცა, ისიც უნდა აღინიშნოს, რომ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, კვლევის მონაწილეები ყოველთვის ვერ ახერხებენ სხვადასხვა ტრენინგში მონაწილეობას, ზოგჯერ კი ტრენინგებზე დასწრება გარკვეულ ობიექტურ პრობლემებს უკავშირდება, როგორცაა ტრანსპორტირება, არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა და სხვა. გამოკითხულთა უმრავლესობა (n=37) თვლის, რომ სამუშაო ადგილზე ღირსების დაცვითა და პატივისცემით ექცევიან; და არც განსხვავებულ მოპყრობას განიცდის გამოკითხულთა დიდი ნაწილი (n=33).



## დამსაქმებელთა დამოკიდებულებები

გამოკითხვის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებლებში მხოლოდ მცირე ნაწილია მზად შშმ პირთა დასაქმებისთვის. კითხვაზე, თუ რამდენად არიან მზად დამსაქმებლები შშმ პირთა დაქირავებისთვის, რესპონდენტთა თითქმის ნახევარს (n=16) პასუხის გაცემა გაუჭირდა, ხოლო დანაჩენები აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებელთა მხოლოდ ნაწილს (n=8) და ძალიან მცირე ნაწილს სურს (n=8) შშმ პირთა დასაქმება. რესპონდენტთა ასევე დიდ ნაწილს (n=13) გაუჭირდა პასუხის გაცემა კითხვაზე, რომელიც ეხებოდა თანამშრომელთა სურვილს იმუშაონ შშმ პირებთან ერთად. რესპონდენტთა დიდი ნაწილი (n=13) თვლის, რომ უმრავლესობისთვის მისაღებია შშმ პირებთან ერთად მუშაობა, მცირე ნაწილს კი მიაჩნია, რომ ეს მხოლოდ თანამშრომელთა ნაწილისთვის (n=7) არის მისაღები. თვისებრივ კვლევაში, საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, რესპონდენტები გვიზიარებდნენ მოსაზრებას, რომ საჯარო სამსახურში ადმინისტრაცია უფრო მეტად იყო მზად გაეთვალისწინებინა შშმ პირთა საჭიროებები; მათი საჭიროებები გარკვეულწილად გათვალისწინებული იყო კერძო ორგანიზაციებშიც, თუმცა ხშირად იყო შემთხვევები, როდესაც მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებების მიღების დროს იგნორირებული იყო შშმ პირების ბაზისური საჭიროებები – მაგალითად, ერთ-ერთ ბანკში მიღებული იყო გადაწყვეტილება, კაფეტერია გადაეტანათ იმ სართულზე, რომელიც შშმ პირისთვის ხელმისაწვდომი არ იყო, მას კი გამოუყვეს პატარა ოთახი, სადაც მარტოს უნდა ესაღილა შესვენების დროს. ასევე, ის გარემოება, რომ შშმ პირს შეეძლო სამსახურში ევლო სპორტული და არა მაღალქუსლიანი ფეხსაცმლით, ჩათვლილი იყო როგორც შეღავათი – „შენ ისიც გეყოფა, ასეთი შეღავათი რომ გაქვს და ბოტასებით დადიხარ სამსახურში“. ასევე, აღნიშნა, რომ კერძო ორგანიზაციებში შშმ პირების მუშაობა ხშირად გამოყენებულია კომპანიის პიარისთვის – მაგალითად, ინტერვიუს ერთ-ერთი რესპონდენტი ბანკში მუშაობისას სტაბილურად სათაო ოფისში მუშაობდა და მისი სამუშაო მაგიდა გამოსაჩენად გილას იდგა, მაშინ როდესაც მისი კოლეგები პერიოდულად იცლიდნენ ფილიალებს, ორგანიზაციის პოლიტიკის შესაბამისად. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა გაიხსენა ერთი შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებელმა პირდაპირ უთხრა, რომ სამსახურში მისი შეზღუდული შესაძლებლობის გამო მიიღეს.

*„ბექ ოფისში მინდოდა მემუშავა, მაგრამ არაო, ჩვენ იმიტომ ავიყვანეთ რომ ვიამაყოთ, რომ შშმ პირი ხარ და ყველამ დაგინახოსო (ინტერვიუს რესპონდენტი შშმ ქალი, შშმ პირი).*

სამუშაო გამოცდილების მქონე შშმ რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ დამსაქმებლებისა და ზოგადად, საზოგადოების ინფორმირებულობა და დამოკიდებულებები, წინა წლებთან შედარებით მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებულია. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა გაიხსენა 8 წლის წინ ერთ-ერთ საჯარო სამსახურში სატელეფონო ოპერატორის ვაკანსიაზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა.

*„ეს არ იყო სასიამოვნო პროცესი: ადგილი ჰქონდა ცინიკურ დამოკიდებულებას, თითქოს ფორმალური ხასიათი უფრო ჰქონდა, ვიდრე რეალურ შედეგზე ორიენტირებული (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი).*

იგივე რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ იმ პერიოდში არაერთხელ გაუგია დამსაქმებლებისგან ისეთი ფრაზები, როგორცაა „კი გვინდა თქვენი დასაქმება, მაგრამ გარემო არ გვაქვს მორგებული“, „ინვალიდებისთვის, თქვენისთანა ადამიანისთვის არ გვაქვს სათანადო გარემო“. ჩვენი კვლევის მონაწილეები იზიარებენ შეხედულებას იმის შესახებ, რომ საზოგადოების ინფორმირებულობა და მათი ცნობიერების დონის ამაღლება მნიშვნელოვანია იმისთვის, რომ შეიცვალოს სტერეოტიპული დამოკიდებულებები და სტიგმა; ამ პროცესში კი მნიშვნელოვანი როლის შესრულება თავად შშმ პირებს შეუძლიათ.

*„სტერეოტიპები არსებობს და სკოლაში დიდი პრობლემა მქონდა სათვალის ტარებასთან დაკავშირებით, ყველა თითით მაჩვენებდა. თუმცა მივხვდი, რომ ჩვენ თვითონ შშმ-მა უნდა შევცვალოთ ეს დამოკიდებულებები. მაგ., ახალ თანამშრომელს ძალიან გაუკვირდა, ჩემ პროგრამას რომ მოჰკრა თვალი, რომელიც ძალიან ადიდებს ეკრანს; მე ძალიან მარტივად და მსუბუქად ავუხსენი, რაშია საქმე. მას მართლა გაუჭირდა გააზრება, აღქმა. ჩვენც მარტივად უნდა შევხედოთ ამ საკითხს. დღეს ჩემს შვილს ბევრად უფრო ნაკლები პრობლემა აქვს, მე კი მქონდა პრობლემები ეზოშიც და სკოლაშიც, ახლა ნაკლებადაა“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შშმ პირი).*

თვისებრივი კვლევის მონაცემებმა აჩვენა, რომ ხშირად დამსაქმებლებს შშმ პირის დასაქმების სურვილი აქვთ, თუმცა ბოლომდე ვერ ახერხებენ ამ პროცესის შესაბამისად წარმართვას, რაც შშმ პირისთვის ღირსების შემლახავ სიტუაციად შეიძლება იქცეს. ერთ-ერთი რესპონდენტი სწორედ ასეთ გამოცდილებას იხსენებს.

*„თავიდან არც „კი“ მითხრეს, არც – „არა“. ვიცოდი, რომ შტატი უნდა დაეშვათ, მაგრამ პროცესი ისე გაიწელა, რომ ბოლოს ეჭვი შემეპარა. ამბის მოსაკითხად რომ ვრეკავდი, ასეთ შეკითხვებს მისვამდნენ: „დენი რომ გაითიშოს, მეოთხე სართულზე ამოსვლას შეძლებთ?“. ჩემთვის, რა თქმა უნდა რთული იქნებოდა, მაგრამ მე ამის გამო უარს არ ვიტყვოდი ამ სამსახურზე. ბოლოს იძულებული გავხდი მეთხოვა, რომ ისეთი ადგილი შემოეთავაზებინათ, რომელზეც „არავის შევუშლიდი ხელს“ ჩემი მდგომარეობის გამო. ამის შემდგომ, საშვთა ბიუროში გამოჩნდა ადგილი და, დიდი ბოდიშის მოხდით, შემომთავაზეს. ეს ჩემი სპეციალობით მუშაობას არ ნიშნავდა, მაგრამ სულ არაფერს ჯობდა და დავთანხმდი. თავად გასაუბრება ნორმალურად წარმართა, თუმცა იმ დეპარტამენტში ვერ დავსაქმდი, რომელშიც მინდოდა და დღეს ჩემი სპეციალობით არ ვმუშაობ. მაგრამ კმაყოფილი ვარ რომ ამიყვანეს და მას შემდეგ პრობლემა არ შემქმნია“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შშმ პირი).*

გარშემომყოფთა დამოკიდებულებების მნიშვნელოვანი გავლენა ადამიანის ქცევაზე, საკუთარი თავისადმი დამოკიდებულებასა და თვითშეფასებაზე სოციალური ფსიქოლოგიის არაერთი თეორიით არის გამოყარებული (Pesu at el. 2016). ეს გავლენა კიდევ უფრო დიდია მოწყვლად ჯგუფებში.

*„სტერეოტიპები არსებობს ჯერ კიდევ. ვცდილობ დავანგრიო მე თვითონ. რადგან აქტიური ვარ, ნაკლებად მოქმედებს ეს სტერეოტიპები ჩემზე, გამოცდილებაც დამიგროვდა და ვართმევ თავს. მაგრამ ყველას არ შეუძლია, რომ ჩემსავით აქტიურად იმოქმედოს გარემოზე, ბევრს ძალიან უჭირს გარემოში ადაპტირება (ინტერვიუს რესპონდენტი კაცი, შშმ პირი).*

### **≠ არათანაბარი პირობები**

ის, რომ შშმ პირები, ზოგადად, სხვებთან შედარებით, არათანაბარ პირობებში არიან, არაერთ ადგილობრივ კვლევაშია აღნიშნული, ასევე ხაზგასმულია სახალხო დამცველის ანაგრიშებში (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2020). იგივე ტენდენცია გამოჩნდა ჩვენს კვლევაში – გამოკითხულთა ნახევარზე მეტს (n=23) მიაჩნია, რომ სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში, ახალი სამსახურის ძებნისას, სხვებთან (არა შშმ პირებთან) შედარებით თანაბარი შესაძლებლობები არ ექნებათ. თვისებრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ რესპონდენტების დიდ ნაწილს, განსაკუთრებით მათ, ვისაც ფუნქციური შეზღუდვები დაბადებიდან აქვთ, განათლების მიღებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი პრობლემები ჰქონდათ, რაც კიდევ უფრო ძლიერად გამოვლინდა უმაღლესი განათლების თვალისაზრისით – ეს კი სერიოზული პრობლემაა, როგორც დასაქმებისთვის, ისე დაწინაურებისა და კარიერული ზრდისთვის.

*„სამუშაოს როცა ვეძებდი, ყველგან უმაღლესი განათლება იყო საჭირო და მე არ მქონდა, ეს ძალიან ხელის შემშლელი იყო, მაგრამ ხომ სვდებით, ეს ჩემს შშმ პირობას პირდაპირ არა, მაგრამ მაინც უკავშირდება; ამის გამო სკოლის მეტი მაშინ ვერ დავასრულე. ვაკანსია რომ დაიდო, ამის გამო ვერ ვაკმაყოფილებდი; აი ეს მინდა ჩაინიშნოთ, რომ დიდი ბარიერია ძალიან“ (ინტერვიუს რესპონდენტი შშმ ქალი, შშმ პირი).*

*„იმის გამო, რომ მე არ მაქვს უმაღლესი განათლების დიპლომი, ვერ მივიღივარ წინ, უფრო მაღალ პოზიციაზე ვერ გადამიყვანეს და ვერ ვვითარდები. ეს მაწუხებს ასევე; მაგრამ იმედია გაითვალისწინებენ ჩემს შესრულებულ სამუშაოს და ამის მიხედვით იმსჯელებენ“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შშმ პირი).*

პროფესიული კომპეტენცია და ვაკანსიის შესაბამისი უნარ-ჩვევების ფლობა დასახელდა, როგორც ყველაზე მნიშვნელოვანი შპმ პირთა დასაქმებისას ადამიანური რესურსების განვითარების წარმომადგენლებსა და შპმ პირთა უშუალო ხელმძღვანელებთან საუბრისას. რესპონდენტებმა ხაზი გაუსვეს იმ გარემოებას, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმება დადგენილი წესებით ხორციელდება – ვაკანსია ქვეყნდება საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებულ ვებ-გვერდზე და განაცხადის შეტანა შეუძლია ნებისმიერ მსურველს. სპეციალური კომისია ადგენს მსურველის შესაბამისობას საკვალიფიკაციო ჩარჩოსთან და ამის მიხედვით ხდება აპლიკანტის გასაუბრებაზე დაბარება. განათლების არასაკმარისი დონის გამო, შპმ პირები ხშირად პირველივე ეტაპიდან ეთიშებიან კონკურსს, რადგან თითქმის ყველა ვაკანსია ითხოვს უმაღლეს განათლებას, რაც შედარებით იშვიათია შპმ პირებში. შპმ პირთა დასაქმების შესწავლისას მნიშვნელოვან თემას წარმოადგენს სამუშაო გარემოს შესატყვისობა მათ საჭიროებებთან. კვლევამ კიდევ ერთხელ აჩვენა, რომ ფიზიკური სივრცე ბევრ შემთხვევაში კვლავ არ არის ხელმისაწვდომი გადაადგილებისა და მხედველობის პრობლემების მქონე პირებისთვის. როგორც კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, ძველი შენობების ადაპტირება ხშირად ძალიან რთულია, ზოგჯერ კი შეუძლებელიცაა. გაცილებით უკეთესი მდგომარეობაა ავეჯთან და საჭირო ინვენტართან მიმართებით. როგორც რესპონდენტები აღნიშნავენ, სამუშაო ადგილზე ისინი აღჭურვილნი არიან საჭირო ავეჯითა და ტექნიკით. ორგანიზაციების ადამიანური რესურსების მართვის განყოფილებისა და შპმ პირების უშუალო ხელმძღვანელებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა აჩვენა, რომ ზოგჯერ ცდილობენ შპმ პირს ისეთი სამუშაო „მოუძებნონ, რომელიც მისთვის უფრო შესაფერისი იქნება“.

*„ამ გოგონას (შპმ პირი) საქმეთწარმოებაში შეურჩიეს ადგილი, რადგან ბევრი გადაადგილება არ დასჭირვებოდა, შეასწავლეს სპეციალური პროგრამა და საქმიანობს დინჯად და წყნარად“ (ინტერვიუს მონაწილე ქალი, დამსაქმებელი).*

თუმცა, როგორც ზემოთ აღინიშნა, ასეთ მიდგომას შეიძლება მოჰყვეს ის, რომ შპმ პირმა იმუშაოს ისეთ ადგილზე, რომელიც არც მისი პროფესიისა და არც მისი სურვილის შესაბამისია, მაგრამ უარს არ ამბობს ამ სამსახურზე, რადგან უმუშევრად ყოფნას ეს ურჩევნია. საჯარო სექტორში არის ისეთი სამსახურები (მაგალითად, შინაგან საქმეთა სამინისტროში, თავდაცვის სამინისტრო), სადაც აუცილებელია განსაზღვრული ნორმატივების ჩაბარება – ეს აუცილებელი პირობაა ყველასთვის და ცხადია, თუ შპმ პირს ამ ნორმატივების ჩაბარება არ შეუძლია, ის ისევე ვერ განიხილება ამ თანამდებობის დასაკავებლად, როგორც ნებისმიერი სხვა. შპმ პირების ხელმძღვანელებთან ინტერვიუმ აჩვენა, რომ სამუშაოს მორგება შპმ პირზე ნორმალურ მოვლენად განიხილება და შპმ პირის უშუალო ხელმძღვანელი ამას თავის მოვალეობად თვლის.

„მაგალითად, მივეცი ერთი დავალება ორჯერ და ვერ გააკეთა. მაგრამ ხომ ვიცი, რომ შშმ პირია. დავალებას ვაძლევ და ვიცი, რომ ვერ შეასრულებს. ეს ხომ დისკრიმინაციაა, მას უნდა მოვარგო გარემოც და დავალებაც, ეს არის ჩემი მიდგომა. მან უნდა შეძლოს. მაგალითად, დღეში 10 წერილზე ვამზადებ პასუხს, არსად წერია რამდენია სტანდარტი და მაძლევს 100 წერილს, ხომ იცის რომ ვერ გავაკეთებ? იგივეა შშმ პირზე. თუ ვაძლევ დავალებას, რომელსაც ვერ აკეთებს ჩემი პასუხისმგებლობა“ (ინტერვიუს რესპონდენტი კაცი, დამსაქმებელი).

შშმ პირების ხელმძღვანელების ნაწილი იზიარებს მოსაზრებას, რომ მიზანმიმართულად უნდა ხდებოდეს ისეთი ვაკანსიების შექმნა, რომელზეც შშმ პირების დასაქმებას მოახერხებდნენ. იმის გამო, რომ გარემო სშირად ნაკლებად არის მორგებული შშმ პირებზე, კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ ზოგიერთ თანამდებობაზე შშმ პირის მუშაობა ბევრ პრობლემას უკავშირდება, რაც საბოლოო ჯამში მისი მუშაობის ეფექტურობაზე აისახება.

„მერიის სამსახურები ისეა განაწილებული, რომ ზოგ შემთხვევაში, მაგ., ინფრასტრუქტურის სამსახურს ხშირად უწევს სხვადასხვა ობიექტზე გასვლა. გარკვეული შეზღუდვის მქონე პირს ამ თვალსაზრისით შეიძლება მართლა შეეშალოს ხელი მუშაობაში. ამიტომ, გააჩნია შეზღუდვას და გააჩნია სამუშაოს. ადმინისტრაციულ, კულტურის, სოციალურ საკითხთა განყოფილებებში მსგავსი პრობლემა ნაკლებ სავარაუდოა რომ აღმოცენდეს“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, დამსაქმებელი).



### ანაზღაურება

შშმ პირთა ღირსეული დასაქმების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ასპექტს მათი ანაზღაურება წარმოადგენს (ILO, 2015). ჩვენი კვლევის ონლაინ გამოკითხვის რესპონდენტთა თითქმის ნახევარი (n=21) აღნიშნავს, რომ ხელფასი ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობას არ აძლევს; თუმცა, როგორც თვისებრივი კვლევის მონაცემები აჩვენებს, ხელფასის სიმცირე უკავშირდება არა კვლევის მონაწილეთა შეზღუდულ შესაძლებლობას, არამედ სამსახურის სახელფასო განაკვეთის ზოგად პრობლემას წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ საქართველოში ჩატარებული კვლევების მიხედვით, შშმ პირებს ხშირად უწევთ სამსახურიდან წამოსვლა სწორედ დაბალი ხელფასის გამო, რადგან მათი ხელფასის დიდი ნაწილი ხმარდება ტრანსპორტირებას და სხვა ხარჯებს, რომლებიც შეზღუდვის არმქონე პირებს არ აქვთ (მახარაძე და სხვ., 2018). მსგავს პრობლემებზე ამახვილებდნენ ყურადღებას სიღრმისეული ინტერვიუს მონაწილე შშმ პირები.

„...არც 6000 ლარამდე და არც მერე არ უნდა იბეგრებოდეს შშმ პირი. ჩვენ ძალიან ბევრი რამე გვჭირდება, მაგალითად, სხვა თანამშრომელი წავა ტრანსპორტით, რაც ძალიან იაფია და მე უნდა წავიდე ჩემი მანქანით, მეტი გზა არ მაქვს; ჰიგიენური მოვლისთვისაც და სხვა საჭიროებებისთვისაც მეტი თანხა მჭირდება; და საერთოდ არ უნდა იქვითებოდეს ჩვენი ხელფასი... თან ყველაფერი ძვირდება“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, შშმ პირი).



### სამსახურით კმაყოფილება

გამოკითხულთა უდიდესი უმრავლესობა (n=35) კმაყოფილია სამსახურით. შშმ პირებთან ჩატარებულ სიღრმისეულ ინტერვიუებზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ სამსახურით მათ კმაყოფილებას მნიშვნელოვნად განაპირობებს კეთილგანწყობილი სამუშაო გარემო და თანამშრომლებთან და ხელმძღვანელებთან არსებული პოზიტიური ურთიერთობები.

„მას შემდეგ რაც მათ შევხვდი და აქ დავიწყე მუშაობა, სულ სხვა, ნორმალური დამოკიდებულება ვიგრძენი ჩემს მიმართ“ (ინტერვიუს რესპონდენტი).

„...ისე, ყოველთვის ვგრძნობდი ყურადღებას და დახმარების სურვილს სხვების მხრიდან. ყოფილა შემთხვევები, როდესაც ხელმძღვანელს გამოუვლია და მოუწოდებია ჩემთვის შეუმჩნეველად დავარდნილი ნივთი, რასაც რიგითი თანამშრომლის შემთხვევაში არ გააკეთებდა“ (ინტერვიუს მონაწილე ქალი, შშმ პირი).



### შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება

თვისებრივი კვლევის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენდა მონაწილეთა მოსაზრებების გაგება საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირების შესახებ, სტატისტიკური მონაცემების შესახებ ინფორმაციის შეგროვების ეფექტური გზებისა და მისი მნიშვნელობის შესახებ. ყველა რესპონდენტი თანხმდება, რომ შშმ პირის სტატუსი პერსონალური მონაცემია და შშმ პირის შესახებ ყველა სახის მონაცემების შეგროვებისას მკაცრად უნდა იყოს დაცული პერსონალური ინფორმაციის დაცვის უფლება. თუმცა, ყველა აღნიშნავს, რომ ინფორმაცია შშმ პირის ძირითადი საჭიროებების შესახებ მნიშვნელოვანია დამსაქმებლისთვის.

„მეც ვთლი, რომ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია ცნობილი უნდა იყოს დამსაქმებლისთვის, იქნებ ადამიანს ეპილეფსია აქვს და გულყრა ემართება, ხომ უნდა იცოდეს, როგორ დაეხმაროს“ (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქალი, დამსაქმებელი).

*„ჩემი აზრით, დამსაქმებელმა თავიდანვე უნდა იცოდეს რა გავლენას მოახდენს შეზღუდვა თუ შშმ პირის მდგომარეობა სამუშაოს შესრულებაზე და განსაკუთრებული პირობების შექმნა ხომ არ იქნება ამისათვის საჭირო“ (ინტერვიუს მონაწილე ქალი, შშმ პირი).*

მნიშვნელოვან საკითხად გამოიკვეთა, თუ ვისთვის უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ინფორმაცია – რესპონდენტთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ თავად შშმ პირთან შეთანხმებით, ძირითად საკითხებზე ინფორმირებული უნდა იყოს მისი უშუალო ხელმძღვანელი. კვლევის მონაწილეები საზგასმით აღნიშნავენ, რომ ინფორმაციის გაცემასთან დაკავშირებით აუცილებელია თავად შშმ პირისგან თანხმობის მიღება და ყველა ნაბიჯის მასთან შეთანხმება.

*„შშმპ სტატუსი პერსონალური მონაცემია და მისი გაცემა ზოგადად სიფრთხილეს საჭიროებს. ამ კვლევაში მონაწილეობასთან დაკავშირებითაც HR-მა ჩემგან აიღო სპეციალური ნებართვა და თანხმობა ჩემს შესახებ ინფორმაციის გაცემასთან დაკავშირებით. ალბათ ეს არის ყველაზე რელევანტური მეთოდი, რომლითაც უნდა ხდებოდეს შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება“ (ინტერვიუს რესპონდენტი კაცი, შშმ პირი).*

კვლევის მონაწილეები თვლიან, რომ სამსახურში დაქირავების დროს უნდა არსებობდეს განსაზღვრული კითხვარი და ის უნდა შეავსოს ყველა თანამშრომელმა და არა მხოლოდ, შშმ პირმა.

*„ყველამ უნდა შეავსოს, გამორჩევა არა მგონია იყოს მიზანშეწონილი. ხელშეკრულების დადების პროცესში ყველამ უნდა შეავსოს როგორც შშმ პირმა, ასევე ჩვეულებრივმა ადამიანმა. ხომ უნდა წარმოადგინოს ადამიანმა ცნობა ჯანმრთელობის, ნასამართლეობის შესახებ და იქაც გამოჩნდება. გრაფაც შეიძლება იყოს ყველასთვის მსგავსი და იქ მონიშნონ რა ფორმა აქვს ადამიანს“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, დამქირავებელი).*

კვლევამ აჩვენა, რომ საჯარო სამსახურებში შშმ პირთა აღრიცხვა ხდება, თუმცა ამას არ აქვს სისტემური და ორგანიზებული ხასიათი.

*„ჩვენ ამისთვის ცალკე კვლევას ან აღრიცხვას არ ვაკეთებთ. მას აღვრიცხავთ დასაქმების დროს. ხომ უნდა წარმოადგინოს ცნობა და უკვე ვიცით. თუ არაფერი იცვლება არ ვანახლებთ. ჩვენ ვიცით რამდენი გვყავს, საიდან არიან. შერჩევის დროს, დოკუმენტაციიდან გამომდინარე ვიცით. ამ ინფორმაციას შიდა მოხმარებისთვის ვიყენებთ; ასევე, თუ შესაბამის ორგანიზაციას სჭირდება, ვუზიარებთ, მაგრამ არა სახელსა და გვარს“ (ინტერვიუს რესპონდენტი ქალი, დამქირავებელი).*



კვლევის მონაწილეები ხაზგასმით აღნიშნავენ, რომ ეს ინფორმაცია გამოყენებული უნდა იყოს შშმ თანამშრომლისთვის სამუშაო პირობების გაუმჯობესებისა და მის საჭიროებებზე უკეთ მორგების მიზნით. შშმ პირების შესახებ სტატისტიკური მონაცემების მოწესრიგებისთვის კი მნიშვნელოვანია სახელმწიფო მონაცემთა ბაზების მოწესრიგება და სახელმწიფო უწყებების თანამშრომლობა – მაგალითად, ნებისმიერ სამსახურს შეუძლია გამოითხოვოს ინფორმაცია შემოსავლების სამსახურიდან საჯარო სამსახურებში დასაქმებული შშმ პირების შესახებ, რომელიც შეიძლება სექტორების მიხედვით იყოს ჩაშლილი. თუმცა, იქიდან გამომდინარე, რომ ქვეყანაში არც შშმ პირების სტატისტიკაა ზუსტი და არაღებულური დასაქმებაც საკმაოდ გავრცელებულ პრაქტიკას წარმოადგენს (თუმცა, არა საჯარო სექტორში), შემოსავლების სამსახურიდან მიღებული სტატისტიკაც რეალური სურათისგან განსხვავებული იქნება.



### მდგომარეობის გაუმჯობესების გზები და საჯარო სექტორის როლი

კვლევის მონაწილე შშმ პირები აღნიშნავენ, რომ შშმ პირთა დასაქმება კომპლექსური საკითხია და ის გულისხმობს ისეთ საკითხებს, როგორცაა ხარისხიანი განათლებისადმი, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მომსახურებისადმი ხელმისაწვდომობა. დღეს არსებული მდგომარეობით, შშმ პირებს შრომის ბაზარზე იმიტომ უჭირთ კონკურენციის გაწევა, რომ მათთვის ხელმისაწვდომი არ არის არც ხარისხიანი განათლება და არც მათთვის საჭირო სამედიცინო და სოციალური მომსახურებები. ასეთ პირობებში, შესაძლებელია რომ დასაქმებისას, განსაკუთრებით საჯარო სექტორში, გათვალისწინებული იყოს არსებული ვითარება და მათ მიმართ მოთხოვნები გარკვეულწილად შერბილებული იყოს.

*„ჩემზე არაფერი არ დახარჯეთ და ეხლა დაბალი კვალიფიკაციის მქონეს მეძახით, თან დასაქმებას მთხოვთ და ქოლცენტრში იმუშავეო, მენეჯერად ვიმუშავებდი, უფრო მეტი რომ დაგეხარჯათ, გაგეკეთებინათ ჩემთვის.....“ (ფოკუს-ჯგუფის მონაწილე კაცი, შშმ პირი).*

დასაქმების კომპლექსურობიდან გამომდინარე, შეუძლებელია ვისაუბროთ მხოლოდ საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით – საჯარო სექტორში დასაქმებაზე მოქმედებს იგივე ფაქტორები, რომლებიც ზოგადად შშმ პირთა დასაქმებასთან მიმართებით განიხილება. თუმცა, საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმება დამატებით ვრცელდება წესები რომელთაგან ზოგიერთი შეიძლება განიხილებოდეს, როგორც შშმ პირთა დასაქმების ხელშემწყობად, ზოგი კი პირიქით, დამატებითი ბარიერის შემქმნელად. მაგალითად, ის ფაქტი, რომ საქართველოში 2014 წლიდან მოქმედებს გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენცია, წარმოშობს მოლოდინს, რომ შშმ პირთა დასაქმების მხარდაჭერისას, სახელმწიფო მეტ ძალისხმევას

გამოიჩინეს საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების მიმართულებით. ამავე დროს, იქიდან გამომდინარე, რომ საჯარო სექტორში დასაქმება დაკავშირებულია მეტად ფორმალისტულ წესებთან და ბიუროკრატიულ პროცედურებთან, ის შეიძლება უფრო მეტად ხელმიუწვდომელი აღმოჩნდეს შშმ პირებისთვის. შშმ პირებთან ჩატარებულ ფოკუს-ჯგუფზე გამოიკვეთა მოსაზრება, რომ საჯარო სამსახური შეიძლება მეტად მოქნილი გახდეს და გარკვეული წესები გადაიხედოს შშმ პირების შემთხვევაში, მაგალითად, იქ სადაც აუცილებელი მოთხოვნაა კონკრეტული განათლების ან უნარის ქონა, შშმ პირებთან შესაძლებელია ეს მოთხოვნა არ იყოს სავალდებულო; სანაცვლოდ, შშმ პირს დასაქმების ადგილზე შესთავაზონ კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგი, რაც მას კონკრეტული სამუშაო ადგილისთვის სავსებით შესაბამისს გახდის.

კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ დამქირავებლები, მათ შორის საჯარო სექტორში, ხშირად, ინფორმირებულები არ არიან იმ რეგულაციებისა და წესების შესახებ, რომლებიც არსებობს შშმ პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებით, მაგალითად სამუშაო გარემოს გონივრული მისადაგების წესის შესახებ – „*შეიძლება სრულიად მარტივი ცვლილებით გაზარდო შრომის ეფექტურობა – მოარგო ადამიანი და გარემო ერთმანეთს*“. მიაჩნიათ, რომ აუცილებელია დამსაქმებლების ინფორმირებულობა ამ მიმართულებით. ფოკუს-ჯგუფის მონაწილე ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, რომ კარგი იქნება თუ მათ ეყოლებათ კონსულტანტი ან ჩამოყალიბებული იქნება გარკვეულწილად უნიფიცირებული წესები შშმ პირთა დასაქმებისა და სამუშაო ადგილებზე მათი მხარდაჭერის მიმართულებით. ამ თვალსაზრისით კარგად ხედავენ საჯარო სამსახურის ბიუროს როლს.

*„საჯარო სამსახურის ბიურო, რომელიც ისედაც კოორდინაციას უწევს საჯარო სამსახურის სისტემაში საკანონმდებლო და სხვ. საკითხებს, შეიძლება კარგად ჩაერთოს ჩვენი სამსახურების ინკლუზიურობის გაზრდაში. მაგალითად, ორგანიზება გაუკეთოს თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლების ტრენინგს, შშმ პირთა კვალიფიკაციის ამაღლების ტრენინგებს, შშმ საკითხების ასახვას ორგანიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტებში; აი, თუნდაც საევაკუაციო გეგმის განხორციელების დეტალები, რომელშიც შშმ პირთა საკითხები იქნება გათვალისწინებული – სამსჯელოა ეს ყველაფერი“ (ფოკუს-ჯგუფის მონაწილე ქალი, დამქირავებელი).*

კვლევის მონაწილეებმა საჯარო სამსახური ასევე განიხილეს, როგორც შშმ პირებში დასაქმების მოტივაციის გაზრდის ხელშემწყობი.

*„საჯარო სამსახურის ვაკანსია hr.gov.ge-ზე ქვეყნდება და ტექსტშიც კი არასოდეს არ წერია, რომ „მივესალმებით შშმ კანდიდატს“. უცხოურ ვაკანსიებში ეს მინაწერი ხშირად შემხვედრია ექსპლიციტურად, ეს უბიძგებს, აქებებს შშმპ-ს, რომ მიიღოს მონაწილეობა კონკურსში. შშმ პირებში ნიჰილიზმია გავრცელებული: „მე ვინ დამასაქმებს, ვის რად ვუნდივარ ახლა“ – ეს ფრაზა ხშირად მსმენია შშმ პირებისგან, მათგანაც კი, რომლებსაც გარკვეული კვალიფიკაცია აქვთ“ (ფოკუს-ჯგუფის მონაწილე, ქალი, შშმ პირი).*

დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვებასთან დაკავშირებით, კვლევის მონაწილეები თანხმდებიან, რომ დამსაქმებლები უნდა ფლობდნენ ინფორმაციას შშმ პირების საჭიროებების შესახებ. თუმცა, აღნიშნავენ, რომ ეს ინფორმაცია უნდა იყოს კონფიდენციალური და გამოყენებული უნდა იყოს მხოლოდ შშმ პირისთვის საჭირო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად. მონაცემების შეგროვების კონკრეტულ გზებთან დაკავშირებით კვლევის მონაწილეებს არ აქვთ მკაფიო ხედვა, თუმცა, საჯარო სექტორში ამ მიმართულებით კვლავ ხედავენ საჯარო სამსახურის ბიუროს როლს.

## V. ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები

კვლევის ემპირიულ მონაცემებზე დაყრდნობით და რელევანტური საერთაშორისო & ადგილობრივი ლიტერატურის ანალიზის შედეგად, შესაძლებელია შემდეგ დასკვნების გაკეთება:

- საქართველოში საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების აღრიცხვის გზები არ არის უნიფიცირებული, ხოლო სტატისტიკა – მოწესრიგებული. დასაქმებული შშმ პირების ერთიანი მონაცემთა ბაზის შესაქმნელად საჯარო სამსახურის ბიურო ეყრდნობა საჯარო ორგანიზაციებიდან მოწოდებულ მონაცემებს, თუმცა ეს მონაცემები არ არის სრულყოფილი, რადგან არ არსებობს მონაცემების შეგროვების ერთიანი დადგენილი წესი. საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ სახელმწიფო აქტიურად თანამშრომლობს საჯარო და კერძო დამსაქმებლებთან, ნებაყოფლობით საფუძველზე, თანამშრომელთა შეზღუდული შესაძლებლობის, ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის შესახებ მონაცემების განახლებადი ბაზის შესაქმნელად.
- საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ თანამშრომელთა შეზღუდული შესაძლებლობის, ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის შესახებ მონაცემების შეგროვებისას, დამსაქმებელთა ძირითად მიზანს წარმოადგენს თანამშრომელთა საჭიროებების დაკმაყოფილება და მათთვის უკეთესი სამუშაო პირობების შექმნა.
- საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ თანამშრომლისგან ინფორმაციის მიღება მისი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ არის ნებაყოფლობითი. თანამშრომლები ამ ინფორმაციას გასცემენ მაშინ, როდესაც ზუსტად იციან, თუ რა მიზანს ემსახურება მონაცემების შეგროვება და ამავე დროს, დარწმუნებულები არიან, რომ ამ ინფორმაციის გაცემით საფრთხეს არ უქმნიან საკუთარ კარიერას.
- საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ მონაცემები თანამშრომელთა ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის შესახებ გროვდება ყველა თანამშრომლისგან და არა მხოლოდ შშმ პირებისგან. იგივე მოსაზრება აქვთ ჩვენი კვლევის მონაწილეებსაც.
- საერთაშორისო გამოცდილება აჩვენებს, რომ სამსახურში შშმ პირთა უფლებების დაცვა და მათ საჭიროებებზე მორგებული გარემოს შექმნა შესაძლებელია მხოლოდ მაშინ, როდესაც ორგანიზაცია ზოგადად ემყარება უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომას – შეუძლებელია გარკვეული ჯგუფის უფლებებზე ზრუნვა, სხვების კი – იგნორირება.
- საქართველოში საჯარო სამსახურში დასაქმებულ შშმ პირებს შორის დომინირებს გადაადგილების შეზღუდვის მქონე პირები. საჯარო სექტორის დამსაქმებლები შშმ პირებზე საუბრისას, ძირითადად, გადაადგილების შეზღუდვის მქონე პირებს მოიაზრებენ.

- კვლევის ფარგლებში შექმნილმა, ICF-ის თეორიულ ჩარჩოზე დაფუძნებულმა კითხვარმა გამოავლინა რესპონდენტთა ფუნქციონირების ძირითადი შეზღუდვები, რომლებიც მათ შეზღუდულ შესაძლებლობას უკავშირდება. შესაბამისად, აღნიშნული კითხვარით, სამედიცინო დიაგნოზის გარეშე, დამსაქმებელს ნათელი წარმოდგენა ექმნება თანამშრომლის საჭიროებებზე.
- ICF-ის თეორიულ ჩარჩოზე დაფუძნებულმა კითხვარმა რესპონდენტთა გარკვეულ ნაწილში ფსიქო-ემოციური პრობლემები გამოავლინა, რომლებიც სავარაუდოდ დამსაქმებლის ყურადღების მიღმა რჩება.
- საჯარო სამსახურებში, სადაც მუშაობენ შშმ პირები, ძალისხმევა მიმართულია დასაქმებული შშმ პირებისთვის შესაბამისი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, თუმცა, ეს ქმედებები არის პასუხი კონკრეტულ სიტუაციაზე და არ წარმოადგენს ინკლუზიური სამუშაო გარემოს შესაქმნელად მიმართული თანმიმდევრული პოლიტიკის ნაწილს.
- საჯარო სამსახურების დამსაქმებლები თვლიან, რომ მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე თანამშრომელთა ინფორმირებულობის გაზრდა და ცნობიერების ამაღლება. მიაჩნიათ, რომ აუცილებელია ამ მიმართულებით კოორდინირებული და ერთიანი მუშაობა.
- იმ შემთხვევაში, როდესაც შშმ პირის სამუშაო ადგილს მნიშვნელოვანი ადაპტირება სჭირდება, ხშირად ეს სრულყოფილად ვერ ხერხდება – მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს ძველი შენობების მისაწვდომობა ეტლით მოსარგებლეებისთვის, კვლავ პრობლემურია უსინათლო პირთა გადაადგილება. უკეთესი მდგომარეობაა დასაქმებული შშმ პირების საჭირო ავეჯითა და ინვენტარით უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით.
- საჯარო სამსახურის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის თანამშრომლები და შშმ პირთა უშუალო ხელმძღვანელები აცნობიერებენ, რომ ხშირ შემთხვევაში, შშმ პირების საჭიროებებს უნდა მოარგონ სამუშაო გარემო და განრიგი – ეს აღქმულია ნორმალურ მოვლენად. დასაქმებული შშმ პირის საჭიროებების შესახებ პირველ რიგში ინფორმირებულია მისი უშუალო უფროსი და მისი დახმარებით ხდება სამუშაო გარემოს და სამუშაო გრაფიკის ადაპტირება.
- საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირები კმაყოფილები არიან სამსახურით, თანამშრომლებთან და უშუალო ხელმძღვანელთან არსებული ურთიერთობებით; თვლიან, რომ სხვების მსგავსად აქვთ კარიერული წინსვლის შესაძლებლობა - თუმცა, ძალიან ცოტაა ის შშმ პირი, ვინც რეალურად გადის ამ გზას. ასევე გავრცელებულია მოსაზრება, რომ სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში სხვებზე (არა შშმ პირებზე) მეტად გაუჭირდებათ ახალი სამსახურის პოვნა.
- შშმ პირებისთვის დასაქმება იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ რიგ შემთხვევაში სამუშაოს დაწყებისას, ისინი თანხმდებიან იმას, რაც შესთავაზეს – გაცილებით ნაკლებ თანამდებობას და საქმეს, რომელიც მათთვის ნაკლებად საინტერესოა, რადგან უმუშევრობას ურჩევნიათ.

- სამსახურში პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობა შუშ პირებს სხვებთან ერთად ეძლევათ, თუმცა არის შემთხვევები, როდესაც ისინი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო ვერ მონაწილეობენ ტრენინგებში, ან ტრენინგები ტარდება ისეთ ადგილას, რომელიც მათთვის მისაწვდომი არაა.
- შუშ პირები თვლიან, რომ შეზღუდული შესაძლებლობა გავლენას ახდენს მათ ცხოვრებაზე – რომ არა შეზღუდული შესაძლებლობა, განსხვავებული პროფესიული კარიერა ექნებოდათ.
- საჯარო სამსახურში დასაქმებული შუშ პირები მათი თანამდებობის შესაბამის ხელფასს იღებენ, სხვების მსგავსად. თუმცა, ეს ხელფასი მათი დიდი ნაწილისთვის ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობას არ იძლევა. შეზღუდვის არმქონე პირებთან შედარებით, მათ მეტი თანხა ეხარჯებათ სამსახურში ტრანსპორტირებაზე (როგორც წესი, ისინი ვერ სარგებლობენ საზოგადოებრივი ტრანსპორტით). ასევე, გაცილებით მეტი სამედიცინო ხარჯები აქვთ.
- საჯარო სამსახური ნაკლებად ხელმისაწვდომია შუშ პირებისთვის მაღალი მოთხოვნების გამო – უმრავლეს შემთხვევაში საჭიროა უმაღლესი განათლება, რაც შედარებით იშვიათია შუშ პირებში. უმაღლესი განათლება ასევე მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში პროფესიული წინსვლისთვის, რაც ასევე პრობლემას წარმოადგენს შუშ პირთა დიდი ნაწილისთვის.
- საჯარო სამსახურში დასაქმებაზე მოქმედებს ის ფაქტორები, რომლებიც ზოგადად განიხილება შუშ პირთა დასაქმების ძირითად ბარიერად – ღია შრომის ბაზარზე ნაკლები კონკურენტუნარიანობა (სხვებთან შედარებით, შუშ პირთა ნაკლები პროფესიული უნარებისა და კომპეტენციის გამო), არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა, დამსაქმებლებსა და საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპული ხედვა და სტიგმა (განსაკუთრებით ფსიქო-სოციალური საჭიროებების მქონე პირთა მიმართ). ბარიერები შემსუბუქებულია, თუმცა კვლავ რჩება მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორად შუშ პირთა დასაქმების პროცესში.
- საჯარო სამსახურებში გამოცხადებულ ვაკანსიებზე შუშ პირთა მოსაზიდად სპეციალური ძალისხმევა არ კეთდება.
- საჯარო სამსახურებს ნაკლები თანამშრომლობა აქვთ ერთმანეთთან საჯარო სექტორში შუშ პირთა დასაქმების მიმართულებით. მაგალითად, თითქმის არ გვხვდება თანამშრომლობა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სამსახურის მხარდაჭერითი დასაქმების პროგრამასთან, პროფესიულ სასწავლებლებთან ან უნივერსიტეტებთან.

ზემოაღნიშულიდან გამომდინარე, მიზანშეწონილია შემდეგი ნაბიჯების გადადგმა:

- სახელმწიფომ შეასრულოს ლიდერის როლი შშმ პირთა დასაქმების მაჩვენებლებისა და დასაქმების ადგილებზე მათი საჭიროებების შესახებ ინფორმაციის შესაგროვებლად, სულ მცირე საჯარო სექტორში (თუმცა, მიზანშეწონილია თუ კერძო ორგანიზაციებთანაც ითანამშრომლებს ამ მიმართულებით) – რადგან სწორედ სახელმწიფო არის პასუხისმგებელი ქვეყანაში შშმ პირთა უფლებების დაცვის გაეროს კონვენციის განხორციელებაზე. მიზანშეწონილია ამ მიმართულებით უცხოური ქვეყნების საუკეთესო გამოცდილების გაზიარება.
- პირველ ნაბიჯად, უნდა შეიქმნას თანამშრომლობის პლატფორმა/ჩარჩო, რომელშიც გაერთიანდებიან დამსაქმებლები იმ მიზნით, რომ რეგულარულად განაახლონ მონაცემები მათი დასაქმებულების შეზღუდული შესაძლებლობის, ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის შესახებ. ამ პლატფორმის ლიდერის როლის შესრულება შეუძლია საჯარო სამსახურის ბიუროს. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანია დამსაქმებლების მოსაზრებების გააანალიზება, რადგან მათ გაერთიანებას უნდა ჰქონდეს მხოლოდ ნებაყოფლობითი ხასიათი.
- სპეციალურ ონლაინ პლატფორმაზე (რომლის ადმინისტრირება შეიძლება გააკეთოს საჯარო სამსახურის ბიურომ ) ყოველწლიურად უნდა ხდებოდეს: (1) რაოდენობრივი მონაცემების მოწოდება – რამდენია ორგანიზაციაში პირი, რომელიც თავს შშმ პირად თვლის, რამდენმა შშმ პირმა მიიღო გამოცხადებულ კონკურსებში მონაწილეობა, რა მიზეზებით ეთქვათ უარი და სხვა და (2) თხრობითი ანგარიშის მოწოდება – რა გაკეთდა ორგანიზაციაში შშმ პირებისთვის, თანამშრომელთა ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის გასაუმჯობესებლად. მონაცემების შეგროვება უნდა ხდებოდეს მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციისა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ გამოყენებული ინსტრუმენტების შესაბამისად, რომლებიც აღწერილია მოცემულ ანგარიშში. ქვეყანაში არსებული სოციალური სისტემის გათვალისწინებით, ICF-ის თეორიულ ჩარჩოზე დაფუძნებულ კითხვებთან ერთად, კითხვარი უნდა შეიცავდეს კითხვას - აქვს თუ არა რესპონდენტს შშმ პირის სტატუსი.
- სპეციალურ კითხვარს უნდა ავსებდეს ყველა თანამშრომელი სამსახურის დაწყებისას, ხელშეკრულების გაფორმებისას, თუმცა, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ ინფორმაციის გაცემა უნდა იყოს ნებაყოფლობითი. მნიშვნელოვანია ამ ინფორმაციის რეგულარული განახლება - შესაძლებელია ონლაინ გამოკითხვით.
- მნიშვნელოვანია, რომ ყველა ჩართული მხარე აცნობიერებდეს ინფორმაციის გაცემის ნებაყოფლობით ხასიათს და ასახული იყოს ორგანიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტებში – როგორც დამსაქმებლები, ისე თანამშრომლები კარგად უნდა იყვნენ ინფორმირებულნი იმის შესახებ, თუ რა მიზანს ემსახურება პერსონალური ინფორმაციის შეგროვება, რათა გაუჩნდეთ სურვილი გასცენ ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პერსონალური ინფორმაცია. მნიშვნელოვანია ზუსტად იცოდნენ, თუ ვისთვის იქნება ხელმისაწვდომი ეს ინფორმაცია და

დარწმუნებულნი იყვნენ, რომ მათ მიერ გაცემული ინფორმაცია იქნება კონფიდენციალური.

- ▶ როგორც დამსაქმებლები, ისე დაქირავებულები უნდა ხედავდნენ გაცემული ინფორმაციის შესაბამისად მიღებულ ადეკვატურ უკუკავშირს – მნიშვნელოვანია დაიგეგმოს მონაცემების შეგროვების თანმდევი ნაბიჯები გამოვლენილი საჭიროებების შესაბამისად, მაგალითად, გარკვეული ტრენინგების ორგანიზება დასახელებული საჭიროების შესაბამისად, კონკრეტული თანამშრომლის სამუშაო პირობების გაუმჯობესებაზე გაწეული ძალისხმევა, კონკრეტული პირის პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება და სხვა.
- ▶ ყოველწლიურად უნდა ხდებოდეს პლატფორმის წევრების შეკრება, ძირითადი გამოწვევების ანალიზი და გამოცდილების გაზიარება.
- ▶ მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლები აცნობიერებდნენ ინკლუზიური სამუშაო გარემოსა და უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის შესაბამისად მუშაობის მნიშვნელობას – ამ მიმართულებით პლატფორმას შეუძლია კონკრეტული ტრენინგების, სემინარების ორგანიზება.
- ▶ მნიშვნელოვანია, უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომისა და ინკლუზიური სამუშაო გარემოს პრინციპების ინტეგრირება ორგანიზაციის პოლიტიკის დოკუმენტებში. ამავე დროულად, ორგანიზაციას შეიძლება ჰქონდეს კონკრეტული სტრატეგია შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობისა და სამუშაო ადგილზე მხარდაჭერის მიმართულებით – აქ შეიძლება განიხილებოდეს ისეთი ზომები, როგორიცაა:
  - ▶ ყოველი ვაკანსიის გამოცხადებისას აღნიშვნა – „მივესალმებით შშმ კანდიდატებს“;
  - ▶ სამუშაო აღწერილობის ზედმიწევნითი ანალიზი და მოთხოვნების შეძლებისდაგვარად გამარტივება, ისე რომ მათი დაკმაყოფილება შშმ პირებსაც შეეძლოთ (იქიდან გამომდინარე, რომ დღემდე შშმ პირებს არათანაბარი წვდომა აქვთ განათლებისა და პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების შესაძლებლობებისადმი);
  - ▶ ვაკანსიების გამოცხადებისას შშმ კანდიდატების აქტიურად ძებნა – ინფორმაციის გავრცელება დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მხარდაჭერითი დასაქმების სპეციალისტებთან, პროფესიულ სასწავლებლებში, უნივერსიტეტებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებში;
  - ▶ შშმ ახალი თანამშრომლისთვის მის საჭიროებებზე მორგებული ტრენინგების ორგანიზება;
  - ▶ შშმ თანამშრომლის უზრუნველყოფა სამედიცინო დაზღვევის იმ პაკეტით, რომელიც მეტად ითვალისწინებს მის საჭიროებებს;
  - ▶ საჭიროების შემთხვევაში, სახლიდან სამსახურში და უკან მისი ტრანსპორტირების შესაძლებლობის განხილვა, თუ ეს შშმ პირს მნიშვნელოვან პრობლემას უქმნის;
  - ▶ და სხვა.



## გამოყენებული ლიტერატურა

- ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) (2019) შრო-  
მითი ურთიერთობები შებლუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით  
გონივრული მისადაგება  
[https://socialjustice.org.ge/uploads/products/pdf/%E1%83%92%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%98\\_%E1%83%9B%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%90\\_1579787532.pdf](https://socialjustice.org.ge/uploads/products/pdf/%E1%83%92%E1%83%9D%E1%83%9C%E1%83%98%E1%83%95%E1%83%A0%E1%83%A3%E1%83%9A%E1%83%98_%E1%83%9B%E1%83%98%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%92%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%90_1579787532.pdf)
- მახარაძე, თ., აბაშიძე, თ., ქიტიაშვილი, ა., მარკოვსკა-მანისტა, უ. და ლაუბერ-პოლი,  
ს. (2019). კვლევის ანგარიში – ინკლუზიური განათლების მხარდამჭერი სერვისების  
გაუმჯობესება, თსუ გამომცემლობა
- მახარაძე, თ., ჟვანია, ი., და სტივენსონი, ლ. (2018). კვლევის ანგარიში – შებლუდული  
შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი სოციალური სერვისების  
გაუმჯობესება
- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო (2013) ინკლუზიური გა-  
ნათლების მაჩვენებლები საქართველოში
- საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო  
(2018) ინკლუზიური სწავლების ხელშეწყობის პროგრამა, ბრძანება # 760
- საქართველოს სახალხო დამცველი (2019) ინკლუზიური განათლება საპილოტე  
საჯარო სკოლებში – მონიტორინგის ანგარიში, საქართველოს სახალხო დამცველის  
აპარატი
- საქართველოს საგარეო საქმეთა სამინისტრო (2014) შებლუდული შესაძლებლობის  
მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე;  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2334289?publication=0>
- სუმბაძე, ნ., მახარაძე, თ., აბაშიძე თ. და ჟვანია, ი. (2015). მიკრო და მაკრო ფაქტორების  
გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე,  
კვლევის ანგარიში
- საქართველოს პარლამენტი (2020) საქართველოს კანონი შებლუდული შესაძლებ-  
ლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/download/4923984/1/ge/pdf>
- საქართველოს პარლამენტი (2014) გაეროს შშმ პირთა უფლებების კონვენცია, საქარ-  
თველოს საკანონმდებლო მაცნე  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/download/2334289/0/ge/pdf>

- საქართველოს პარლამენტი (2014) საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/download/4924109/1/ge/pdf>
- საქართველოს პარლამენტი (2004) საქართველოს კანონი საქართველოს საგადასახადო კოდექსი, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე  
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/32842>
- Bajracharya, S. L., & Panthee, B. Psychological Distress and Quality of Sleep among Urban Community People during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Health Sciences and Research*, 11(9), 125–132. <https://doi.org/10.52403/IJHSR.20210919>
- Bonaccio, S., Connelly, C.E., Gellatly, I.R. et al. The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol* 35, 135–158 (2020). <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>  
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10869-018-9602-5.pdf>
- Business Disability Forum (2021) Collecting Global Employee Disability Data: The challenges and enablers for disability-smart organizations
- Collins, R., Wong, E., Cerully, J., Schultz, D., & Eberhart, N. (2012). Interventions to Reduce Mental Health Stigma and Discrimination: A Literature Review to Guide Evaluation of
- California’s Mental Health Prevention and Early Intervention Initiative. *In Interventions to Reduce Mental Health Stigma and Discrimination: A Literature Review to Guide Evaluation of California’s Mental Health Prevention and Early Intervention Initiative* (pp. 1-35). Santa Monica, CA; Arlington, VA; Pittsburgh, PA: RAND Corporation. Retrieved October 13, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/10.7249/j.ctt5hhsn1.2>
- Farmer, P. & Stevenson, D. (2017) Thriving at Work: The Independent Review of Mental Health and Employers  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/658145/thriving-at-work-stevenson-farmer-review.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/658145/thriving-at-work-stevenson-farmer-review.pdf)
- Government of the United Kingdom, Department of Work & Pensions (2017), Improving Lives: The Future of Work, Health and Disability  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/663399/improving-lives-the-future-of-work-health-and-disability.PDF](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/663399/improving-lives-the-future-of-work-health-and-disability.PDF)
- Government of the United Kingdom, Department of Work & Pensions (2018), Voluntary Reporting on Disability, Mental Health and Wellbeing  
[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/758000/voluntary-reporting-on-disability-mental-health-and-wellbeing.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/758000/voluntary-reporting-on-disability-mental-health-and-wellbeing.pdf)

- International Labour Organization (2003) Report of the conference – Seventeenth International Conference of Labour Statisticians  
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb289/pdf/icls-17.pdf>
- International Labour Organization (2019) Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities – Quota Schemes, Volume 1, International Labour Office  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_735531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_735531.pdf)
- International Labour Organization (2015) Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_430935.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430935.pdf)
- International Labour Organization (2007) The employment situation of people with disabilities: Towards Improved statistical information (2007)  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_173498.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_173498.pdf)
- International Labor Organization (ILO) & Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2018) Labour market inclusion of people with disabilities  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_646041.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf)
- Karen R. Fisher & Xiaoyuan Shang (2014) Protecting the Right to Life of Children with Disabilities in China, *Journal of Social Service Research*, 40:4, 560-572, DOI: 10.1080/01488376.2014.922521
- Katharina Vornholt, Patrizia Villotti, Beate Muschalla, Jana Bauer, Adrienne Colella, Fred Zijlstra, Gemma Van Ruitenbeek, Sjir Uitdewilligen & Marc Corbière (2018) Disability and employment – overview and highlights, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27:1, 40-55, DOI: 10.1080/1359432X.2017.1387536
- Kaye, H.S., Jans, L.H. & Jones, E.C. Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?. *J Occup Rehabil* 21, 526–536 (2011). <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>
- Morris, L. (2014). The Impact of Work on the Mental Health of Parents of Children with Disabilities. *Family Relations*, 63(1), 101-121. Retrieved October 13, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/43695334>
- Mujde Koca-Atabey, A. Nuray Karanci, Gulay Dirik & Deniz Aydemir (2011) Psychological wellbeing of Turkish university students with physical impairments: An evaluation within the stress-vulnerability paradigm, *International Journal of Psychology*, 46:2, 106-118, DOI: 10.1080/00207594.2010.513413

- Parey, B (2021) Well-being among older persons with disabilities in Trinidad, Health & Social Care in the Community
- Pesu L, Viljaranta J, Aunola K. The role of parents' and teachers' beliefs in children's self-concept development. J App Develop Psychol. 2016;44:63-71. doi:10.1016/j.appdev.2016.03.001
- Ranka Perućica, R., Bošnjak, B.S., and Ivana Zecevic, I. (2018) Employment of People with Disabilities in Private and Public Sectors, Sociology and Anthropology 6(5): 459-464, [https://www.researchgate.net/publication/325576618\\_Employment\\_of\\_People\\_with\\_Disabilities\\_in\\_Private\\_and\\_Public\\_Sectors](https://www.researchgate.net/publication/325576618_Employment_of_People_with_Disabilities_in_Private_and_Public_Sectors)
- Sally Lindsay (2011) Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities, Disability and Rehabilitation, 33:15-16, 1340-1350, DOI: 10.3109/09638288.2010.531372
- Stigma and Discrimination Reduction. (2014). In Burnam M., Berry S., Cerully J., & Eberhart N. (Eds.), *Evaluation of the California Mental Health Services Authority's Prevention and Early Intervention Initiatives: Progress and Preliminary Findings* (pp. 9-56). RAND Corporation. Retrieved October 13, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/10.7249/j.ctt14bs358.11>
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner UHCHR (2020) Data Source Guidance: Introduction <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SDG-CRPD-Resource/accessiblePDF/introduction-data-sources-guidance.pdf>
- United Nations Human Rights Office on the High Commissioner (1989) Convention on the Rights of the Child <https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/crc.pdf>
- United Nations Global Compact & International Labor Organization (2017) Guide for Business on the Rights of Persons with Disabilities [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/-ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_633424.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/-ifp_skills/documents/publication/wcms_633424.pdf)
- United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 2020 Data Source for outcome indicators on Article 27: Work and Employment. <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SDG-CRPD-Resource/accessiblePDF/data-sources-article-27.pdf>
- Washington Group on Disability Statistics (2020) The Washington Group Short Set on Functioning (WG-SS) [https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Questions/Washington\\_Group\\_Questionnaire\\_1\\_-\\_WG\\_Short\\_Set\\_on\\_Functioning.pdf](https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Questions/Washington_Group_Questionnaire_1_-_WG_Short_Set_on_Functioning.pdf)

- Washington Group on Disability Statistics (2020) The Washington Group Short Set on Functioning – Enhanced (WG-SS- Enhanced)  
[https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Washington\\_Group\\_Questionnaire\\_\\_3\\_-\\_WG\\_Short\\_Set\\_on\\_Functioning\\_-\\_Enhanced.pdf](https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/Washington_Group_Questionnaire__3_-_WG_Short_Set_on_Functioning_-_Enhanced.pdf)
- World Health Organization (2001) International Classification on Functioning, Disability and Health, ICF, World Health Organization, Geneva  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9241545429-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- World Health Organization. (2021). Disability and Health  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

# დანართები

## დანართი #1

### ონლაინ გამოკითხვის კითხვარი

მოგესალმებით,

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შშმ პირთა საკითხების კვლევის ცენტრი, საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით, ახორციელებს კვლევას. კვლევის ძირითადი მიზანია იმ ფაქტორების დადგენა და ანალიზი, რომლებიც მოქმედებს შშმ პირთა მდგრად დასაქმებაზე საჯარო სამსახურში.

როგორც საჯარო სამსახურში დასაქმებულ შშმ პირს მოგმართავთ თხოვნით, გულწრფელად უპასუხოთ ქვემო მოცემულ კითხვებს. რესპონდენტთა პასუხები კონფიდენციალურია, მასზე წვდომა ექნება მხოლოდ ძირითად მკვლევარს, პასუხები გაანალიზებული იქნება, როგორც ჯგუფური მონაცემი, კვლევის ანგარიშში შეუძლებელი იქნება კონკრეტული რესპონდენტის პასუხის იდენტიფიცირება. მონაცემები მხოლოდ კვლევის მიზნებისათვის იქნება გამოყენებული.

კითხვები ეხება როგორც თქვენს სამუშაო პროცესს, ასევე თქვენი დასაქმების გამოცდილებას. კითხვარის შევსებას დასჭირდება 10-15 წუთი.

1. ორგანიზაცია, რომელშიც მუშაობთ
2. რამდენი წელია მუშაობთ ამ ორგანიზაციაში
  - ▶ 1 წლამდე
  - ▶ 1-დან 2 წლამდე
  - ▶ 2-დან 3 წლამდე
  - ▶ 3-დან 4 წლამდე
  - ▶ 4-დან 5 წლამდე
  - ▶ 5 წელი და მეტი
3. ამჟამად იმავე თანამდებობაზე მუშაობთ, რომელზეც დაიწყეთ მუშაობა?
  - ▶ იმავე თანამდებობაზე ვმუშაობ
  - ▶ ვმუშაობ უფრო მაღალ თანამდებობაზე
  - ▶ ვმუშაობ უფრო დაბალ თანამდებობაზე
  - ▶ ვმუშაობ იმავე რანგის, თუმცა სხვა თანამდებობაზე
  - ▶ სხვა\_\_\_\_\_
4. გაქვთ თუ არა შშმ პირის სტატუსი
  - ▶ დიახ
  - ▶ არა

5. გაქვთ თუ არა მხედველობის სირთულეები, იმ შემთხვევაშიც კი თუ სათვალეს ატარებთ
- ▶ არ მაქვს არავითარი სირთულე
  - ▶ მაქვს გარკვეული სირთულეები
  - ▶ მაქვს მნიშვნელოვანი სირთულეები
  - ▶ საერთოდ ვერ ვხედავ
  - ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
  - ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა
6. გაქვთ თუ არა სმენის სირთულეები იმ შემთხვევაშიც კი თუ დამხმარე აპარატს ატარებთ
- ▶ არ მაქვს არავითარი სირთულე
  - ▶ გარკვეული სირთულეები მაქვს
  - ▶ მნიშვნელოვანი სირთულეები მაქვს
  - ▶ საერთოდ არ მესმის
  - ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
  - ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა
7. აქვთ თუ არა სირთულეები სიარულისას და კიბეებზე ასვლისას? გადაადგილებისას?
- ▶ არ მაქვს არავითარი სირთულე
  - ▶ გარკვეული სირთულეები მაქვს
  - ▶ მნიშვნელოვანი სირთულეები მაქვს
  - ▶ საერთოდ არ შემიძლია სიარული
  - ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
  - ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა
8. გაქვთ თუ არა ინფორმაციის დამახსოვრებასთან ან ყურადღების კონცენტრაციასთან დაკავშირებული სირთულეები
- ▶ არ მაქვს არავითარი სირთულე
  - ▶ გარკვეული სირთულეები მაქვს
  - ▶ მნიშვნელოვანი სირთულეები მაქვს
  - ▶ საერთოდ არ შემიძლია დამახსოვრება ან ყურადღების კონცენტრაცია
  - ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
  - ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა
9. გაქვთ თუ არა თავის მოვლის სირთულეები, როგორცაა მაგალითად, ბანაობა ან ჩაცმა
- ▶ არ მაქვს არავითარი სირთულე
  - ▶ გარკვეული სირთულეები მაქვს
  - ▶ მნიშვნელოვანი სირთულეები მაქვს
  - ▶ საერთოდ არ შემიძლია საკუთარი თავის მოვლა
  - ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
  - ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა

10. გაქვთ თუ არა თქვენს მშობლიურ ენაზე კომუნიკაციის სირთულეები, მაგალითად თქვენი ნათქვამი არ ესმით ან თქვენ არ გესმით სხვისი ნათქვამი
- ▶ არ მაქვს არავითარი სირთულე
  - ▶ გარკვეული სირთულეები მაქვს
  - ▶ მნიშვნელოვანი სირთულეები მაქვს
  - ▶ საერთოდ არ შემიძლია ვერბალური კომუნიკაცია
  - ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
  - ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა
11. ბოლო 6 თვის განმავლობაში, რამდენად ხშირად გრძნობდით შფოთვის, ნერვიულობას და წუხილს?
- |                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| ▶ არასდროს            | ▶ ყოველ დღე               |
| ▶ რამდენჯერმე         | ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა |
| ▶ თვეში რამდენჯერმე   | ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა   |
| ▶ კვირაში რამდენჯერმე |                           |
12. ბოლო 6 თვის განმავლობაში, რამდენად ხშირად იყავით უგუნებოდ, დეპრესიულ გუნება-განწყობილებაზე?
- |                       |                           |
|-----------------------|---------------------------|
| ▶ არასდროს            | ▶ ყოველ დღე               |
| ▶ რამდენჯერმე         | ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა |
| ▶ თვეში რამდენჯერმე   | ▶ არ ვიცი                 |
| ▶ კვირაში რამდენჯერმე |                           |
13. სამუშაოს ძიების პროცესში (ამ ორგანიზაციაში დასაქმებამდე), ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან, ყველაზე მეტად რომელი ფაქტორი დაგეხმარებოდათ დასაქმებაში (გაიხსენეთ თქვენი გამოცდილება)? **გთხოვთ, შემოხაზოთ თქვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი სამი პასუხი.**
- ▶ უკეთესი პროფესიული კვალიფიკაციის/უნარების ფლობა
  - ▶ სამსახურში და სამსახურიდან სახლში ტრანსპორტირებისადმი მეტი ხელმისაწვდომობა
  - ▶ დახმარება შესაბამისი სამუშაოს ძიების პროცესში – „მეტი ინფორმაცია კარიერის დაგეგმვის მიმართულებით“ – სად შეიძლება დაიწყონ მუშაობა, რა შესაძლებლობებია არსებულ დასაქმების ბაზარზე და ა.შ.
  - ▶ დამსაქმებლის მხრიდან შუამავლობის მიმართ მეტად პოზიტიური დამოკიდებულებები



- ▶ სამუშაო სივრცეში დამხმარე საშუალებებისა და გარემოს მეტად ხელმისაწვდომობა
- ▶ უფრო მოქნილი სამუშაო გრაფიკი ან თქვენს საჭიროებებზე მორგებული დავალებები
- ▶ თქვენს საჭიროებებზე უფრო მეტად მორგებული სამუშაო გარემო
- ▶ სხვა \_\_\_\_\_
- ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
- ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა

**14. სამუშაოს ძიების პროცესში, რამდენად გიჭერდნენ მხარს ოჯახის წევრები?**

- |                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| ▶ ძალიან მიჭერდნენ მხარს      | ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა |
| ▶ გაკვეთილად მიჭერდნენ მხარს  | ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა   |
| ▶ სრულებით არ მიჭერდნენ მხარს |                           |

**15. გაქვთ თუ არა სირთულები თქვენ სამუშაო გრაფიკთან დაკავშირებით?**

- ▶ მნიშვნელოვანი სირთულები მაქვს
- ▶ მაქვს გარკვეული სირთულები
- ▶ სრულებით არ მაქვს სირთულები – არ მჭირდება სამუშაო გრაფიკის მორგება
- ▶ არ მაქვს სირთულები, რადგან დამსაქმებელმა სამუშაო გრაფიკი მოარგო ჩემს საჭიროებებს
- ▶ სხვა \_\_\_\_\_
- ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
- ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა

**16. თქვენ ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე ხომ არ გაქვთ სირთულები თქვენი სამუშაო მოვალეობების შესრულებაში, არაადაპტირებული სამუშაო გარემოს გამო?**

- ▶ მნიშვნელოვანი სირთულები მაქვს
- ▶ მაქვს გარკვეული სირთულები
- ▶ სრულებით არ მაქვს სირთულები – არ მჭირდება სამუშაო გარემოს ადაპტირება
- ▶ არ მაქვს სირთულები, რადგან დამსაქმებელმა სამუშაო გარემო მოარგო ჩემს საჭიროებებს
- ▶ სხვა \_\_\_\_\_
- ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
- ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა

17. თქვენს ორგანიზაციაში შეგიძლიათ თუ არა:
- ▶ მთელ სივრცეში, ყველა სართულზე გადაადგილება
  - ▶ ყველა სველი წერტილით სარგებლობა
  - ▶ ყველა საერთო თავშეყრის სივრცით სარგებლობა
  - ▶ გაეცნოთ თანამშრომლებისთვის განკუთვნილი ყველა ინფორმაციას
18. როგორ ფიქრობთ, თქვენი დასაქმების ადგილზე კარიერულ წინსვლაზე რამდენად ახდენს გავლენას თქვენი შეზღუდული შესაძლებლობა?
- ▶ მნიშვნელოვან დადებით გავლენას ახდენს
  - ▶ მნიშვნელოვან უარყოფით გავლენას ახდენს
  - ▶ საერთოდ არ ახდენს გავლენას
  - ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა
  - ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა
19. თქვენი აზრით, რამდენად სურთ დამსაქმებლებს შშმ პირის დაქირავება?
- |                      |                           |
|----------------------|---------------------------|
| ▶ უმრავლესობას სურს  | ▶ სხვა_____               |
| ▶ მხოლოდ ნაწილს სურს | ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა |
| ▶ ძალიან ცოტას სურს  | ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა   |
| ▶ არავის არ სურს     |                           |
20. თქვენი აზრით, რამდენად სურთ ადამიანებს შშმ პირის გვერდით მუშაობა
- |                      |                           |
|----------------------|---------------------------|
| ▶ უმრავლესობას სურს  | ▶ სხვა_____               |
| ▶ მხოლოდ ნაწილს სურს | ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა |
| ▶ ძალიან ცოტას სურს  | ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა   |
| ▶ არავის არ სურს     |                           |
21. როგორ ფიქრობთ, სამუშაოს ძიებისას თქვენ, როგორც შშმ პირს, სხვა კანდიდატებთან (არა შშმ პირებთან) შედარებით თანაბარი შესაძლებლობა გექლევათ?
- |        |       |
|--------|-------|
| ▶ დიახ | ▶ არა |
|--------|-------|
22. როგორ ფიქრობთ, რომ არა თქვენი შეზღუდული შესაძლებლობა, სხვა პროფესიული კარიერა გექნებოდათ?
- |        |       |
|--------|-------|
| ▶ დიახ | ▶ არა |
|--------|-------|
23. გაძლევთ თუ არა თქვენი ანაზღაურება ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობას?
- |        |       |
|--------|-------|
| ▶ დიახ | ▶ არა |
|--------|-------|

24. როგორ ფიქრობთ, კარიერული წინსვლის თვალსაზრისით, თქვენს თანამშრომლებთან (არა შუშ პირებთან) შედარებით თანაბარი შესაძლებლობა გექვსათ?
- ▶ დიახ                      ▶ არა
25. როგორ ფიქრობთ, სამუშაოს სტაბილურობასთან დაკავშირებით თქვენს თანამშრომლებთან (არა შუშ პირებთან) შედარებით, თანაბარი შესაძლებლობები გაქვთ?
- ▶ დიახ                      ▶ არა
26. როგორ ფიქრობთ, სამუშაოს დაკარგვის შემთხვევაში, ახალი სამუშაოს მოძებნისას სხვებთან (არა შუშ პირებთან) შედარებით თანაბარი შესაძლებლობა გექნებათ?
- ▶ დიახ                      ▶ არა
27. როგორ ფიქრობთ, სამსახურში თანამშრომლები პატივისცემითა და ღირსების დაცვით გექცევიან?
- ▶ დიახ                      ▶ არა
28. როგორ ფიქრობთ, თქვენ, როგორც შუშ პირს, თანამშრომლები განსხვავებულად გექცევიან?
- ▶ დიახ                      ▶ არა
29. რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი სამსახურით
- |                        |                           |
|------------------------|---------------------------|
| ▶ ძალიან კმაყოფილი ვარ | ▶ ძალიან უკმაყოფილო ვარ   |
| ▶ კმაყოფილი ვარ        | ▶ არ მსურს პასუხის გაცემა |
| ▶ უკმაყოფილო ვარ       | ▶ მიჭირს პასუხის გაცემა   |
30. თქვენი ასაკი
- |         |         |         |
|---------|---------|---------|
| ▶ 18-29 | ▶ 40-49 | ▶ 60-69 |
| ▶ 30-39 | ▶ 50-59 | ▶ 70 >  |
31. თქვენი სქესი
- ♀ მდედრობითი
- ♂ მამრობითი

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

## დანართი #2

### სიღრმისეული ინტერვიუს გზამკვლევი დასაქმებელი შპს პირები

მოგესალმებით,

პირველ რიგში, დიდი მადლობა რომ დაინტერესდით კვლევით და გამონახეთ დრო ჩვენთან სასაუბროდ.

მოცემული კვლევა ტარდება საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით. მისი ძირითადი მიზანია იმ ფაქტორების ანალიზი, რომლებიც გავლენას ახდენს საჯარო სამსახურში შპს პირების დასაქმებაზე – როგორც შერჩევისას, ისე მუშაობის პროცესში.

გთხოვთ კითხვებზე გულწრფელად გვიპასუხოთ – თქვენი პასუხები იქნება კონფიდენციალური – ხელმისაწვდომი მხოლოდ კვლევითი ჯგუფისთვის. კვლევის ანგარიშში შეუძლებელი იქნება კვლევის მონაწილეთა პასუხების ამოცნობა.

მოცემული კვლევით გვსურს ხელი შევუწყოთ საჯარო სამსახურში შპს პირთა მდგრად დასაქმებას.

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

#### Q სამუშაოს ძიების პროცესი

1. გთხოვთ გაგვიზიაროთ სამუშაოს ძიების თქვენი გამოცდილება – რა იყო ამ პროცესში ყველაზე ხელისშემშლელი (ოჯახის სოციალური დახმარების მოხსნის შიში, ძალიან დაბალ ხელფასს სთავაზობდნენ, სჭრდებოდათ დახმარება სამუშაოს ძიებისას, სხვა) და ხელისშემწყობი?
2. თქვენი გამოცდილებიდან გამომდინარე, როგორ ფიქრობთ, სამუშაოს ძიებისას, სხვებთან შედარებით თანაბარი შესაძლებლობები გქონდათ?
3. როგორ გაიხსენებდით მოცემულ სამსახურში დასაქმებისას გასაუბრების პროცესს?
  - ▶ სად და როგორ ჩატარდა – ხელმისაწვდომი იყო თუ არა სივრცე თქვენთვის?
  - ▶ თქვენი აზრით, რამდენად იქონია გასაუბრების პროცესზე გავლენა თქვენმა შპს სტატუსმა?
  - ▶ ორგანიზაციის თანამშრომლები რამდენად სწორად წარმართავდნენ ინტერვიუს – იყენებდნენ სწორ ტერმინოლოგიას, დასვეს კითხვები გარემოს ადაპტირებასთან დაკავშირებით და სხვა. რამდენად მოახერხეთ გასაუბრებაზე თქვენი შესაძლებლობების გამოვლენა?
  - ▶ საბოლოო ჯამში, რამდენად კმაყოფილი დარჩით ამ გასაუბრებით?

4. თუ გაქვთ შესაბამისი გამოცდილება – სამუშაოს ძიებისას რამდენად განსხვავდებოდა სამუშაოზე შერჩევის პროცესი კერძო და საჯარო ორგანიზაციებს შორის – მაგალითად, გასაუბრების ორგანიზება, გასაუბრების პროცესი, შემდგომი უკუკავშირი და სხვა.

#### მდგომარეობა სამუშაო ადგილზე

5. რას ფიქრობთ თქვენს ამუშაობაზე? როგორ ფიქრობთ, რამდენად კარგად ასრულებთ თქვენს სამუშაო მოვალეობებს? რა ფაქტორებს გამოყოფდით, როგორც გავლენის მომხდენს თქვენი მუშაობის ეფექტურობაზე?
6. თქვენი აზრით, თქვენი შეზღუდული შესაძლებლობა რამდენად ახდენს გავლენას თქვენს ხელფასსა და პროფესიულ განვითარებაზე?
7. თქვენი აზრით, თქვენი შეზღუდული შესაძლებლობა რამდენად ახდენს გავლენას თქვენს მიმართ ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების დამოკიდებულებაზე? რაში გამოიხატება?
8. ზოგადად, თქვენი აზრით, რამდენად სტერეოტიპული დამოკიდებულებებია თქვენს სამსახურში? რაში ვლინდება და ვის მიმართ?
9. თქვენ რომ იყოთ გადაწყვეტილების მიმღები პირი, რას შეცვლიდით თქვენს სამსახურში იმისთვის, რომ ნებისმიერ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს შეეძლოს ეფექტურად მუშაობა?
10. თქვენი აზრით, დამსაქმებელმა როგორ უნდა შეაგროვოს ინფორმაცია დასაქმებული შშმ პირების შესახებ – რა მეთოდები იქნებოდა თქვენთვის მისაღები:
  - ▶ ხელშეკრულების გაფორმებისას ყველა თანამშრომელმა შეავსოს კითხვარი, სადაც მითითებული იქნება, აქვს თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობა ან სპეციალური საჭიროება
  - ▶ მხოლოდ მათ უნდა შეავსონ, ვისაც შშმ პირის სტატუსი აქვს.
  - ▶ რა პერიოდულობით უნდა განახლდეს ეს ინფორმაცია? ვისთვის უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ეს ინფორმაცია?
11. რაოდენობრივ კითხვარში, რამდენად გასაგები იყო ის კითხვები, რომლებიც ფუნქციურ შეზღუდვას ეხებოდა (რაოდენობრივ ანკეტაში კითხვები (5-12)?)

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

## სიღრმისეული ინტარვიუს გზამკვლევი შშმ პირები წარსული სამუშაო გამოცდილებით

(ვსაუბრობთ რესპონდენტის საჯარო სამსახურში მუშაობის გამოცდილებაზე)

მოგესალმებით,

პირველ რიგში, დიდი მადლობა, რომ დაინტერესდით კვლევით და გამონახეთ დრო ჩვენთან სასაუბროდ.

მოცემული კვლევა ტარდება საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით. მისი ძირითადი მიზანია იმ ფაქტორების ანალიზი, რომლებიც გავლენას ახდენს საჯარო სამსახურში შშმ პირების დასაქმებაზე – როგორც შერჩევას, ისე მუშაობის პროცესში.

გთხოვთ კითხვებზე გულწრფელად გვიპასუხოთ – თქვენი პასუხები იქნება კონფიდენციალური – ხელმისაწვდომი მხოლოდ კვლევითი ჯგუფისთვის. კვლევის ანგარიშში შეუძლებელი იქნება კვლევის მონაწილეთა პასუხების ამოცნობა.

მოცემული კვლევით გვსურს ხელი შევეწყოთ საჯარო სამსახურში შშმ პირთა მდგრად დასაქმებას.

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

### Q სამუშაოს ძიების პროცესი

1. გთხოვთ გაგვიზიაროთ სამუშაოს ძიების თქვენი გამოცდილება – რა იყო ამ პროცესში ყველაზე ხელისშემშლელი (ოჯახის სოციალური დახმარების მოხსნის შიში, ძალიან დაბალ ხელფასს სთავაზობდნენ, სჭრდებოდათ დახმარება სამუშაოს ძიებისას, სხვა) და ხელისშემწყობი?
2. თუ გაქვთ შესაბამისი გამოცდილება – სამუშაოს ძიებისას რამდენად განსხვავდებოდა სიტუაცია კერძო და საჯარო ორგანიზაციებს შორის – მაგალითად, გასაუბრების ორგანიზება, გასაუბრების პროცესი, შემდგომი უკუკავშირი და სხვა.
3. თქვენი გამოცდილებიდან გამომდინარე, როგორ ფიქრობთ, სამუშაოს ძიებისას, სხვებთან შედარებით თანაბარი შესაძლებლობები გქონდათ?

### 📍 მდგომარეობა სამუშაო ადგილზე

1. რატომ აღარ მუშაობთ ამ სამსახურში? რა ფაქტორებმა მოახდინა გავლენა თქვენს გადაწყვეტილებაზე?
2. როგორ ფიქრობთ, რამდენად კარგად ასრულებდით თქვენს სამუშაო მოვალეობებს? რა ფაქტორებს გამოყოფდით, როგორც გავლენის მომხდენს თქვენი მუშაობის ეფექტურობაზე?

3. თქვენი აზრით, თქვენი შეზღუდული შესაძლებლობა რამდენად ახდენდა გავლენას თქვენს ხელფასსა და პროფესიულ განვითარებაზე?
4. თქვენი აზრით, თქვენი შეზღუდული შესაძლებლობა რამდენად ახდენდა გავლენას თქვენს მიმართ ხელმძღვანელებისა და თანამშრომლების დამოკიდებულებაზე? რაში გამოიხატებოდა?
5. ზოგადად, თქვენი აზრით, რამდენად სტერეოტიპული დამოკიდებულებები ჰქონდათ თქვენს სამსახურში? რაში ვლინდებოდა და ვის მიმართ ?
6. თქვენ რომ იყოთ გადაწყვეტილების მიმღები პირი, რას შეცვლიდით თქვენს სამსახურში იმისთვის, რომ ნებისმიერ შეზღუდულ შესაძლებლობის მქონე პირს შეეძლოს ეფექტურად მუშაობა?
7. თქვენი აზრით, დამსაქმებელმა როგორ უნდა შეაგროვოს ინფორმაცია დასაქმებული შუშ პირების შესახებ – რა მეთოდები იქნებოდა თქვენთვის მისაღები:
  - ▶ ხელშეკრულების გაფორმებისას ყველა თანამშრომელმა შეავსოს კითხვარი, სადაც მითითებული იქნება, აქვს თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობა ან სპეციალური საჭიროება.
  - ▶ მხოლოდ მათ უნდა შეავსონ, ვისაც შუშ პირის სტატუსი აქვს.
  - ▶ რა პერიოდულობით უნდა განახლდეს ეს ინფორმაცია? ვისთვის უნდა იყოს ხელმისაწვდომი ეს ინფორმაცია?
8. რაოდენობრივ კითხვარში, რამდენად გასაგები იყო ის კითხვები, რომლებიც ფუნქციურ შეზღუდვას ეხებოდა (რაოდენობრივ ანკეტაში კითხვები (5-12)?

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

## სიღრმისეული ინტერვიუს გზამკვლევი

### HR

მოგესალმებით,

პირველ რიგში, დიდი მადლობა, რომ დაინტერესდით კვლევით და გამონახეთ დრო ჩვენთან სასაუბროდ.

მოცმეული კვლევა ტარდება საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით. მისი ძირითადი მიზანია იმ ფაქტორების ანალიზი, რომლებიც გავლენას ახდენს საჯარო სამსახურში შუშ პირების დასაქმებაზე – როგორც შერჩევისას, ისე მუშაობის პროცესში.

გთხოვთ კითხვებზე გულწრფელად გვიპასუხოთ – თქვენი პასუხები იქნება კონფიდენციალური – ხელმისაწვდომი მხოლოდ კვლევითი ჯგუფისთვის. კვლევის ანგარიშში შეუძლებელი იქნება კვლევის მონაწილეთა პასუხების ამოცნობა.

მოცემული კვლევით გვსურს ხელი შევუწყოთ საჯარო სამსახურში შშმ პირთა მდგრად დასაქმებას.

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

## რეკრუტირების პროცესი

1. გთხოვთ გაგვიზიაროთ, თქვენს სამსახურში როგორ ხდება ვაკანსიაზე თანამშრომლის შერჩევისა და აყვანის პროცესი.
2. ვაკანსიაზე თანამშრომლის შერჩევისა და აყვანის პროცესი როგორ ითვალისწინებს შშმ პირთა მონაწილეობას?
3. როგორ ფიქრობთ, თქვენს სამსახურში დასაქმებისას, შშმ პირებს სხვებთან შედარებით თანაბარი შესაძლებლობები აქვთ? რატომ ფიქრობთ ასე?
4. როგორ იგეგმება შშმ პირთან გასაუბრება – რამდენად განსხვავდება ეს პროცესი ჩეულებრივად მიმდინარე გასაუბრებისგან?
5. როგორ ფიქრობთ, შშმ სამუშაოს მაძიებელთან გასაუბრება ხომ არ ქმნის გარკვეულ გამოწვევებს თქვენი თანამშრომლებისთვის? ამ მიმართულებით თუ გქონიათ განსაზღვრული ტრენინგები? თუ ხედავთ მათ საჭიროებას და რა მიმართულებით?
6. როგორ ხდება გადაწყვეტილების მიღება შშმ პირის დაქირავების შესახებ? საჭიროა თუ არა ამ გადაწყვეტილების შეთანხმება ხელმძღვანელ პირებთან, რომლებიც როგორც წესი, არ მონაწილეობენ ამ პროცესში (განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, თუ საჭირო ხდება სამუშაო გარემოს ადაპტირება)?
7. შერჩევის პროცესში მიღებულ გადაწყვეტილებაზე რამდენად მოქმედებს სამუშაოს მაძიებლის შშმ პირის სტატუსი (პოზიტიურად, ნეგატიურად)?

## მდგომარეობა სამუშაო ადგილზე

1. სამუშაოზე აყვანის შემდეგ, რამდენად ზრუნავს HR განყოფილება შშმ თანამშრომლისთვის კომფორტული გარემოს შექმნისთვის? ამ მიმართულებით, ზოგადად როგორია სამსახურის პოლიტიკა ნებისმიერ თანამშრომელთან მიმართებით?
2. თქვენი აზრით, სამუშაო გარემოსთან ადაპტირების პროცესში, თანამშრომლის შშმ სტატუსი ყველაზე მეტად რაზე ახდენს გავლენას:
  - ▶ სამუშაოს შესრულების ხარისხზე? რატომ?
  - ▶ თანამშრომლებთან ურთიერთობაზე? რატომ?
  - ▶ პროფესიულ ზრდასა და დაწინაურებაზე? რატომ?
  - ▶ სხვა?



3. ხომ ვერ გაიხსენებთ კონკრეტულ შემთხვევებს თქვენი გამოცდილებიდან, როდესაც შშმ პირმა დატოვა სამუშაო – რა იყო ძირითადი მიზეზები? რატომ ვერ მოხერხდა თანამშრომლის შენარჩუნება?
4. პროფესიული შესაძლებლობების განვითარებისა და დაწინაურების როგორი შესაძლებლობები აქვთ თქვენს სამსახურში შშმ პირებს? რამდენად განსხვავდება მათი სიტუცია სხვა თანამშრომლებისგან?
5. თქვენი აზრით, თქვენმა ორგანიზაციამ როგორ უნდა შეუწყოს ხელი სამსახურში შშმ პირების მოზიდვასა და მათთვის კომფორტული გარემოს შექმნას? სად ხედავთ HR განყოფილების როლს? როგორ ფიქრობთ, საჭიროა თუ არა ცვლილებების შეტანა საკონმდებლო რეგულაციებში?
6. ამჟამად, როგორ ხდება თქვენს სამსახურში დასაქმებული შშმ პირების შესახებ ინფორმაციის შეგროვება – რა სახის ინფორმაციას აგროვებთ და რა გზით? რაში იყენებთ ამ ინფორმაციას და ვისთვის არის ხელმისაწვდომი? რა სახის ინფორმაციას ისურვებდით?

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

### **სიღრმისეული ინტერვიუს გზამკვლევი** **დასაქმებული შშმ პირების უშუალო ხელმძღვანელები**

მოგესალმებით,

პირველ რიგში, დიდი მადლობა, რომ დაინტერესდით კვლევით და გამონახეთ დრო ჩვენთან სასაუბროდ.

მოცემული კვლევა ტარდება საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობითა და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით. მისი ძირითადი მიზანია იმ ფაქტორების ანალიზი, რომლებიც გავლენას ახდენს საჯარო სამსახურში შშმ პირების დასაქმებაზე – როგორც შერჩევას, ისე მუშაობის პროცესში.

გთხოვთ კითხვებზე გულწრფელად გვიპასუხოთ – თქვენი პასუხები იქნება კონფიდენციალური – ხელმისაწვდომი მხოლოდ კვლევითი ჯგუფისთვის. კვლევის ანგარიშში შეუძლებელი იქნება კვლევის მონაწილეთა პასუხების ამოცნობა.

მოცემული კვლევით გვსურს ხელი შევეწყოთ საჯარო სამსახურში შშმ პირთა მდგრად დასაქმებას.

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!

1. რამდენად იყავით ჩართული შშმ პირის დაქირავების პროცესში – როგორ შეიტყვეთ, რომ მისი უშუალო ხელმძღვანელი იყავით?
2. რამდენად საჭირო გახდა სამუშაო გარემოს ადაპტირება – როგორ წარიმართა ეს პროცესი?
3. ამჟამად სამუშაო გარემო რამდენად მორგებულია შშმ პირის საჭიროებებზე (ფიზიკური, სენსორული – ინფორმაციისადმი ხელმისაწვდომობა)
4. როგორც უშუალო ხელმძღვანელი, როგორ შეაფასებდით მის მუშაობას? რამდენად ახდენს მის შესრულებულ სამუშაოზე გავლენას მისი შეზღუდული შესაძლებლობა? რამდენად სჭირდება თქვენი და სხვისი დახმარება? მისი მუშაობის შესახებ თქვენს შეფასებაზე რამდენად ახდენს გავლენა მისი შეზღუდული შესაძლებლობა?
5. თქვენი აზრით, როგორ ახდენს გავლენას თანამშრომლის შშმ სტატუსი თანამშრომლებთან ურთიერთობაზე – როგორია თქვენი დაკვირვება? თქვენი აზრით, ზოგადად რამდენად საჭიროა თანამშრომლების ინფორმირებულობის ამაღლება შშმ საკითხებზე? საჭიროა თუ არა მათი სპეციალური მომზადება, როდესაც კოლექტივში შშმ თანამშრომელი შემოდის?
6. პროფესიული შესაძლებლობების განვითარებისა და დაწინაურების როგორი შესაძლებლობები აქვს თქვენთან მუშაობაზე შშმ პირებს? რამდენად განსხვავდება მათი მდგომარეობა სხვა თანამშრომლებისგან?
7. თქვენი აზრით, თქვენმა ორგანიზაციამ როგორ უნდა შეუწყოს ხელი სამსახურში შშმ პირების მოზიდვასა და მათთვის კომფორტული გარემოს შექმნას? სად ხედავთ HR განყოფილების როლს? როგორ ფიქრობთ, საჭიროა თუ არა ცვლილებების შეტანა საკანონმდებლო რეგულაციებში?

დიდი მადლობა თანამშრომლობისთვის!



