



**შპმ პირთა დასაქმების პრობლემები
საქართველოში**

DOI:10.36962/ECS105/11-12/2022-07

თედევეი იულია

სტუ ასისტენტი-პროფესორი

irma.ted@gmail.com

რეზიუმე

სტატიაში განხილულია ის ძირითადი პრობლემები, რომლებიც უკავშირდება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების დასაქმებას საქართველოში; ბარიერებს, რომლებსაც ისინი აწყდებიან სამუშაოს ძიების პროცესში. მოყვანილია მაგალითები ზოგიერთ ევროპულ ქვეყანაში ამ მხრივ არსებული მდგომარეობის შესახებ. შპმ პირების საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართვა დღემდე ერთ-ერთ პრობლემურ საკითხად რჩება. მათთვის ანტიდისკრიმინაციული გარემოს შექმნა, სოციალური ადაპტაცია, უმუშევრობის პრობლემის მოგვარება, ფუნდამენტური უფლებების დაცვა, რაც გამოიხატება მათი განათლების, ჯანდაცვის, უსაფრთხოებისა და თავისუფალი არჩევანის უფლებების დაცვაში, ყველა განვითარებული ქვეყნის პრიორიტეტულ მიმართულებადაა ქცეული.

უცხოურ გამოცდილებაზე დაყრდნობით მოცემულია გარკვეული რეკომენდაციები, რომელთა შესრულება ნაადგება და გააუმჯობესებს ჩვენ ქვეყანაში არსებულ მდგომარეობას შეზღუდული შესაძლებლობების და განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე პირთა უფლებების დაცვის, დასაქმების და ზოგადად, ასეთი ადამიანების მიმართ საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით.

საკვანძო სიტყვები: შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე (შპმ) პირი, დასაქმება, უმუშევრობა, უფლებების დაცვა.

შესავალი

ყველა ადამიანისთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა ნებისმიერ ქვეყანაში (მათ შორის ჩვენთანაც) კანონით რეგულირდება და ეს მხოლოდ ჰუმანიზმის იდეა არაა. საკანონმდებლო ბაზა გაჯერებულია როგორც თეორიული, ისე პრაქტიკული (პროფესიული სასწავლებლები) საკითხებით, მაგრამ, მეორე მხრივ, პრობლემას წარმოადგენს მისი რეალიზაცია – შშმ პირთა დასაქმება. შეზღუდული შესაძლებლობები ყოველთვის არ ნიშნავს უუნარობას. ზოგჯერ ასეთ ადამიანში იმხელა პოტენციალი დევს, როგორიც ადამიანთა უმეტესობას შეიძლება არ გააჩნდეს.

ძირითადი ტექსტი

დღევანდელი საქართველოსთვის უმუშევრობა ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევად რჩება. მით უფრო ეს პრობლემას წარმოადგენს შშმ პირებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში შედარებით ამაღლდა დამსაქმებელთა და ზოგადად საზოგადოების ცნობიერება შშმ პირთა მიმართ დამოკიდებულების თვალსაზრისით, სასურველი სამუშაოს პოვნის შემთხვევაშიც კი მათ უჩნდებათ ისეთი პრობლემები, როგორიცაა ადაპტირებული სამუშაო გარემოს არსებობა, შშმ პირთა მიმართ სხვადასხვა სტერეოტიპების არსებობა და ა.შ.

კვლევების ანალიზის თანახმად, დამსაქმებლებს აქვთ მიმღებლობა შშმ პირების დასაქმების მიმართ (63%), ასევე მათი უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ შშმ პირს შეუძლია იმუშაოს ნებისმიერ ადგილას (60%), მაგრამ როდესაც საქმე მიდგება მათ ორგანიზაციაში დასაქმებაზე, დამსაქმებლები თავს იკავებენ ყველა სახის შშმ პირის დასაქმებისგან. არგუმენტი: “გააჩნია შეზღუდვის ტიპს”. ასევე მათი უმრავლესობა (85%) ამჯობინებს, რომ დაასაქმოს ფიზიკური შეზღუდვის და არა გონებრივი ან ქცევითი აშლილობის მქონე პირი, რაც სტერეოტიპის გავლენის ან ინფორმაციის ნაკლებობის ბრალია, რადგან მცირე გონებრივი შეფერხების მქონე შშმ პირებს პროფესიულ სასწა-

ვლებლებში თავისუფლად შეუძლიათ სხვადასხვა პროფესიის დაუფლება. უნარშეზღუდულთა დასაქმებას დამსაქმებლები მიიჩნევენ ქველმოქმედებად და არა შშმ პირთა უფლებად. [1]

საქართველოს შრომის კოდექსში უშუალოდ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების უფლებების შესახებ 2020 წლამდე ჩანაწერი არ არსებობდა. შეზღუდული შესაძლებლობა, როგორც სტატუსი, მხოლოდ ერთ მუხლში იყო მოხსენიებული. ამჯერად საქართველოს სახელმწიფო პოლიტიკა შშმ პირთა დასაქმების კუთხით თანამედროვე გამოწვევებს მეტ-ნაკლებად დადებითად პასუხობს. საკანონმდებლო კუთხით დიდი სამუშაოებია გაწეული და საქართველო თითქმის ყველა საერთაშორისო დეკლარაციასა და კონვენციას სრულყოფილად პასუხობს. პრობლემები თვით ამ საკითხის რეალიზაციაში დევს. რეალურად შშმ პირთა დასაქმება მაინც არ ხდება სრულყოფილად. ამის მიზეზად ინფრასტრუქტურის, განათლების, პროფესიული ცოდნის არ ქონა სახელდება. გასულ წლებში ჩატარებული კვლევების ანალიზის თანახმად გამოიკვეთა, რომ შშმ პირთა დასაქმების მიმართულებით ერთ-ერთი პრობლემა მაკავშირებელი სერვისის არ არსებობაა დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის. [2]

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2021 წლის საქმიანობის ანგარიშში არსებული მონაცემებით საჯარო სამსახურში შშმ პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა 80 დასაქმებულით შემოიფარგლება. მათ შორის ყველაზე მეტი (65) ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებშია დასაქმებული. რაც შეეხება შშმ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობას, საჯარო სამსახურში 48-ს შესადგენს. მათი 50% ასევე ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებზე მოდის. საქართველოს მთავრობასა და პრეზიდენტის ადმინისტრაციაში, ასევე საქართველოს პარლამენტში მათი რაოდენობა ნულის ტოლია [6] (იხ. დიაგრამა 1)

განვითარებად ქვეყნებში შშმ პირთა 80% სიღარიბის ზღვარს მიღმაა, რაც მათი შრომის უფლებების დარღვევის შედეგია. განვითარებული ქვეყნების გამოცდილებას თუ გადავხედავთ,

ესპანეთში შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობაზე პასუხისმგებელია დასაქმების სახელმწიფო სერვისი. სპეციალური შეფასების გავლის შემდეგ სახელმწიფო დასაქმების სერვისში შშმ შრომის მაძიებელი ხდება პენსიის მიღების კანდიდატი და მას თავად შეუძლია გადანაცვით, თუ რა პაკეტს აირჩევს. შშმ პირებს შეუძლიათ მოითხოვონ მხარდაჭერით დასაქმების სერვისში ჩართვა. აღნიშნული მომსახურება შეიძლება გასწიოს თავად სახელმწიფო დასაქმების სერვისმა, თუმცა ესპანეთში ხშირ შემთხვევაში ამ ყოველივეს კერძო კომპანიები ახროციელებენ. ამჟამად ესპანეთში 300-მდე კერძო კომპანიაა, რომლებიც მხარდაჭერით კომპონენტზე მუშაობენ.

ნიდერლანდებში მხარდაჭერით დასაქმების კომპონენტი მთლიანად გადატანილია დასაქმების სახელმწიფო სერვისიდან კერძო კომპანიებში. [4]

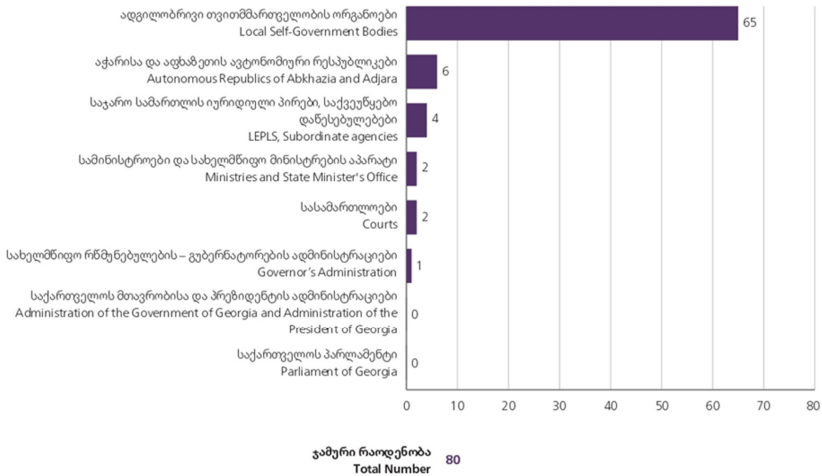
შვედეთში სახელმწიფო თავად უზრუნველყოფს დასაქმების საკითხს და გასცემს გრანტებს იმ დამსაქმებლებზე, რომლებიც შშმ პირებს ასაქმებენ; დანიაში არსებობს სპეც. დასაქმების ცენტრი, სადაც კონსულტაციებს უწევენ შშმ პირებს; უნგრეთში სანარმოს თუ დასაქმებული ყავს 25 კაცი ან მეტი, ვალდებულია 5% შშმ პირი აიყვანოს, ასევე ის თავისუფლდება გადასახადისგან. [3]

სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებამ აჩვენა, რომ შესაძლებელია არსებობდეს განსხვავებული მექანიზმები შშმ პირთა დასაქმების უზრუნველსაყოფად, როგორც კონკრეტული უნარების ტრენინგი, ასევე ღია შრომის ბაზარზე მხარდაჭერით დასაქმების მიდგომების დანერგვა და სხვ. ჯერ კიდევ საჭიროა დამსაქმებელთა ცნობიერების ასამაღლებელი კამპანიების წარმოება, რათა შშმ პირები თანასწორ მუშაკებად იქნენ აღქმულნი. [4] (იხ. დიაგრამა 1).

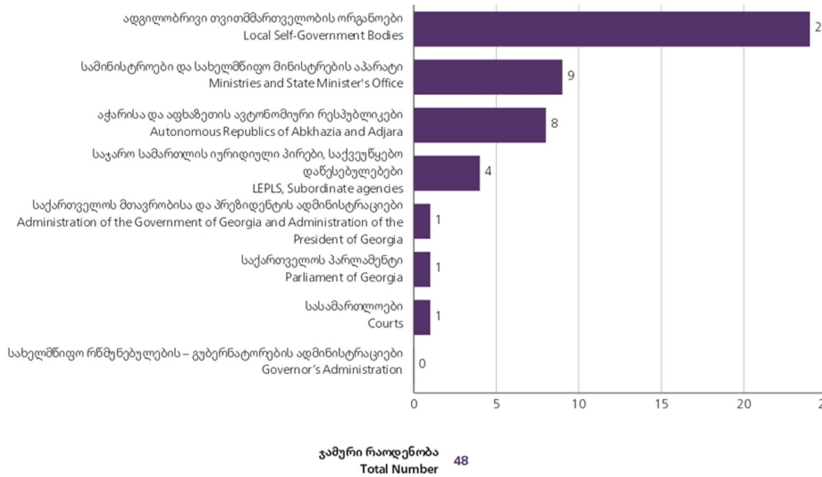
მას შემდეგ, რაც საქართველო შეუერთდა გაეროს კონვენციას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ (2006 წ.) და მოხდა მისი რატიფიცირება, ჩვენს ქვეყანას აქვს პასუხისმგებლობა მიიღოს შესაბამისი ზომები უნარშეზღუდულთა დასაქმების უფლებების დასაცავად.

დიაგრამა 1

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პროფესიულ საჯარო მოხელეთა რაოდენობა
NUMBER OF PROFESSIONAL CIVIL SERVANTS WITH DISABILITIES



საჯარო სამსახურში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირთა რაოდენობა
NUMBER OF CONTRACT EMPLOYEES WITH DISABILITIES



2014 წელს შექმნილი სამუშაო ჯგუფის მიერ შემუშავებულ გეგმაში, რომელიც შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობას ეხება, განერილი იყო შემდეგი ნაბიჯები:

1. შშმ პირთათვის შრომისა და დასაქმების თანაბარი უფლებების უზრუნველყოფა;
2. შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობა;
3. შრომის ბაზარზე შშმ სამუშაოს მაძიებლების კონკურენტუნარიანობის გაზრდა;
4. შშმ პირების თვითდასაქმების ხელშეწყობა;
5. შრომის ღირსეული, უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს უზრუნველყოფა. [5]

რეკომენდაციები, რომელთა შესრულებაც, ჩვენი აზრით, ხელს შეუწყობს შშმ პირთა სოციალიზაციას და საზოგადოებაში ინტეგრაციას, ასეთია:

საჭიროდ ვთვლით უფრო მეტი პროფესიული სასწავლებლის შექმნას შშმ პირთათვის, რათა უფრო მეტი პროფესიული კადრი გაიზარდოს, რაც შემდგომ მათი დასაქმების გარანტია იქნება;

უნდა მოხდეს სამუშაოს მიმცემთა დაინტერესება, მათთვის გარკვეული შეღავათების განევა საგადასახადო და ფინანსურ საკითხებში, რათა დამსაქმებლებმა დაასაქმონ შშმ პირები და მათთვის მაქსიმალურად ადაპტირებული გარემო შექმნან;

სახელმწიფო ძირითადად ორიენტირებულია შშმ პირების სოციალურ შემწეობაზე, რაც სრულიად არაა საკმარისი. მან ყველაფერი უნდა გააკეთოს ასეთი პირების დასაქმებისა და სრული ინტეგრაციისათვის. კანონმდებლობაში უნდა ჩაიდოს შშმ პირთა სავალდებულო დასაქმების მექანიზმი როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორში;

უნდა არსებობდეს მონიტორინგის მექანიზმი, რომელიც საერთაშორისო რეგულაციებით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულების კონტროლს განახორციელებს.

დასკვნა

დასაქმება იყო და რჩება მოწყვლადი ჯგუფების საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის ყველაზე მდგრად და შედეგიან

კომპონენტად. საქართველოში მათი დასაქმების მხრივ გარკვეული ინიციატივებია, შეიმჩნევა ამ მიმართულებით გადამგებული ნაბიჯები, მაგრამ ეს არასაკმარისია. არსებობს შესაბამისი საკანონმდებლო ბაზაც, მაგრამ მთავარი დილემა მისი პრაქტიკაში დანერგვა და განხორციელებაა.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ი. ლალიაშვილი, მ. სულამანიძე, დამსაქმებლების დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ (2015წ.) <https://intermedia.ge>
2. ლ. გოგიტიძე, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა საქართველოში (სამაგისტრო ნაშრომი). 2021წ. <https://openscience.ge/bitstream/1/2594/1/Lana%20Gogitidze%20Samagistro.pdf>
3. მ. ჭანტურიძე, თ. ვერულავა, შშმ დასაქმების პოლიტიკა საქართველოში და ალტერნატიული გზები. 2018წ. <http://eprints.iliauni.edu.ge/9120/1/chanturidze.pdf>
4. მ. ზაქარეიშვილი, ლ. ბარაბაძე, ვ. მიდელაური, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება (გზამკვლევი). 2015წ.
5. https://www.wvi.org/sites/default/files/WV_Toolkit_web.pdf
6. Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia. http://www.csb.gov.ge/media/3306/report_2021_geo-eng.pdf

REFERENCES:

1. I. Laliashvili, M. Sulamanidze, Attitude of employers towards persons with disabilities. 2015. <https://intermedia.ge>
2. L. Gogitidze, Promotion of employment of persons with disabilities in Georgia (Master's thesis)2021. <https://openscience.ge/bitstream/1/2594/1/Lana%20Gogitidze%20Samagistro.pdf>
3. M. Chanturidze, T. Verulava, SMP employment policy in Georgia and alternative ways. 2018. <http://eprints.iliauni.edu.ge/9120/1/chanturidze.pdf>
4. M. Zakareishvili, I. Barabadze, V. Midelaury, employment of persons with disabilities (guide). 2015. https://www.wvi.org/sites/default/files/WV_Toolkit_web.pdf
5. Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.
6. http://www.csb.gov.ge/media/3306/report_2021_geo-eng.pdf

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN GEORGIA

Iulia Tedeevi

GTU assistant professor
irma.ted@gmail.com

RESUME

The article discusses the main problems related to the employment of persons with disabilities in Georgia, barriers they face in the job search process. The examples of the current situation in some European countries are given. The inclusion of disabled people in public life remains one of the problematic issues. Creating an anti-discriminatory environment for them, social adaptation, solving the

problem of unemployment, protection of fundamental rights, which are manifested in the protection of their rights to education, health-care, security and free choice, have become priority directions of all developed countries.

Based on foreign experience, certain recommendations are given, the implementation of which will help and improve the current situation in our country in the direction of protecting the rights of persons with disabilities and special needs, employment and, in general, raising public awareness towards such people.

Moreover, ensuring equal opportunities for all people in any country (including ours) is regulated by law, and this is not just an idea of humanism. The legislative framework is saturated with both theoretical and practical (vocational schools) issues, but on the other hand, its realization – employment of disabled people – is a problem. Disability does not always mean incapacity. Sometimes such a person has so much potential that most people may not have.

Employment has been and remains the most sustainable and effective component of ensuring the livelihood of vulnerable groups. In Georgia, there are some initiatives in terms of their employment, steps taken in this direction can be noticed, but it is insufficient. There is an appropriate legal framework, but the main dilemma is its implementation and implementation in practice.

Key words: disabled person, employment, unemployment, protection of rights.