

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე
პირთა დასაქმების ხელშემწყობი
სახელმწიფო პროგრამები

მონიტორინგის ანგარიში



2017

ანგარიში შემუშავებულია გაეროს „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის“ იმპლემენტაციის მონიტორინგის დამოუკიდებელი მექანიზმის საქმიანობის ფარგლებში

სარჩევი

შესავალი	3
კვლევის მეთოდოლოგია	4
სამართლებრივი ჩარჩოს მიმოხილვა	5
სახელმწიფო პროგრამების მიმოხილვა	9
შპმ პირთა დასაქმების პროგრამების განხორციელების შეფასება	14
პროგრამების მოსარგებლეთა შესახებ ოფიციალური მონაცემების ანალიზი.....	14
ფოკუს ჯგუფების შეხვედრების შედეგები.....	17
დასკვნა	22
რეკომენდაციები.....	24

შესავალი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ღირსების, ინდივიდუალური ავტონომიის პატივისცემა და მათი ადამიანთა შორის არსებული განსხვავებულობის შემადგენელ ნაწილად აღიარება თანამედროვე ადამიანის უფლებების საერთაშორისო სამართლის ერთ-ერთი ფუძემდებლური პრინციპია, რაც თანასწორობის უზრუნველსაყოფად პოზიტიური ღონისძიებების გატარების ვალდებულებასაც გულისხმობს.

„შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს 2006 წლის კონვენცია¹ (CRPD) ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ ადამიანის უფლებებითა და ძირითადი თავისუფლებით სარგებლობა, შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე. უფლებათა ფართო სპექტრი, ცხადია, მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლებას, რომლის ეფექტურად რეალიზება ამ პირთა დამოუკიდებელი ცხოვრების ხელშემწყობი მთავარი ფაქტორია.

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მონაცემებით,² მსოფლიოს განვითარებად ქვეყნებში სამუშაო ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 80–90% დაუსაქმებელია, განვითარებულ ქვეყნებში კი მათი რაოდენობა 50–70% შორის მერყეობს. საზოგადოების სტერეოტიპული განწყობის შედეგად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები არ განიხილებიან შრომის ბაზრის პოტენციურ წევრებად. დამსაქმებლების არასწორი წარმოდგენები ძირითადად უკავშირდება შშმ პირთა უნარების არასათანადო შეფასებას, ასევე მათთვის სამუშაო ადგილების და პირობების მისადაგების „სიძვირეს“.

საქართველოში მწვავე პრობლემას წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების ეფექტური რეალიზება. აღნიშნულს ცხადყოფს დასაქმებულ შშმ პირთა დაბალი სტატისტიკური მაჩვენებელი და სფეროში განხორციელებული კვლევების შედეგები.

საჯარო სამსახურის ბიუროს 2017 წლის ანგარიშში ასახული მონაცემების მიხედვით, საჯარო სექტორში დასაქმებული 46 708 ადამიანიდან მხოლოდ 55–ია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე.³ უკიდურესად მწირია კერძო სექტორში დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობრივი მაჩვენებელიც (დეტალური ინფორმაცია მოცემულია შემდეგ თავებში).

¹ საქართველოში ძალაშია 2014 წლის 12 აპრილიდან. ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2334289>

² ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

<http://www.un.org/disabilities/documents/toolaction/employmentfs.pdf> [ბოლოს ნანახია: 12.12.2017]

³ საჯარო სამსახურის ბიუროს 2017 წლის ანგარიში. გვ 23, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

<http://csb.gov.ge/ge/publications> [ბოლოს ნანახია: 03.04.2018]

საქართველოს სახალხო დამცველი მუდმივ მონიტორინგს უწევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებრივ მდგომარეობას ქვეყანაში. წინამდებარე ანგარიშში ასახულია სახალხო დამცველის აპარატის მიერ „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს კონვენციის პოპულარიზაციის, დაცვისა და იმპლემენტაციის მონიტორინგის⁴ ფარგლებში განხორციელებული კვლევის შედეგები, რომელიც მიმოიხილავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების რეალიზების კუთხით არსებულ ძირითად გამოწვევებს. კვლევა ფოკუსირდება შიდა საკანონმდებლო რეგულაციებისა და სახელმწიფოს პროგრამების ანალიზზე, ასევე პრაქტიკაში არსებულ ხარვეზებზე, რომელიც ხელს უშლის არსებული პროგრამების ეფექტურ განხორციელებას.

კვლევის შედეგად დადასტურდა, რომ მიუხედავად სახელმწიფოს დეკლარირებული ნებისა – უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება და რიგი პროგრამების არსებობისა, სათანადო სამართლებრივი გარანტიების, პრაქტიკული ხელშეწყობისა და აღსრულების ეფექტური მექანიზმების ნაკლებობის გამო, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების რეალიზება სათანადოდ არ ხდება.

კვლევის მეთოდოლოგია

ანგარიშის მომზადებისას გამოყენებულია მეთოდოლოგია, რომელიც ადამიანის უფლებების დოკუმენტირებასთან დაკავშირებული გამოწვევების ადეკვატურია.

მონიტორინგის პროცესში სახალხო დამცველის აპარატმა გაანალიზა:

- „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს კონვენცია და ადამიანის უფლებათა დაცვის სხვა საერთაშორისო ხელშეკრულებები
- საქართველოს ნორმატიული ბაზა, მათ შორის მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული სახელმწიფო პროგრამები

⁴ კონვენციის 33-ე მუხლით გათვალისწინებულია სახელმწიფოს ვალდებულება დაასახელოს ერთი ან რამდენიმე დამოუკიდებელი მექანიზმი კონვენციის პოპულარიზაციის, დაცვისა და იმპლემენტაციის მონიტორინგისთვის. 2014 წლის 27 ოქტომბერს, პრემიერ-მინისტრთან არსებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხებზე მომუშავე საკოორდინაციო საბჭოს N6 სხდომაზე მიღებული გადაწყვეტილებით აღნიშნულ მექანიზმად საქართველოს სახალხო დამცველი დასახელდა. მექანიზმი მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დეპარტამენტს, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის პოპულარიზაციის, დაცვისა და იმპლემენტაციის მონიტორინგის საკონსულტაციო საბჭოსა და მონიტორინგის ჯგუფს. მექანიზმის საქმიანობის შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ombudsman.ge/ge/specializirebuli-centrebi/shshm-pirebis-uflebata-dacvis-departamenti/shshm-pirta-uflebebis-konvenciis-monitoringis-meganizmi/meganizmis-shesaxeb>

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების რეალიზების შესახებ არსებული ანგარიშები
- სახელმწიფო უწყებებიდან გამოთხოვილი ინფორმაცია
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და მათ უფლებებზე მომუშავე ორგანიზაციების წარმომადგენლების მონაწილეობით ჩატარებული სამუშაო შეხვედრების (ფოკუს-ჯგუფების) შედეგები
- დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამების შესახებ შშმ პირთათვის სპეციალურად შემუშავებული კითხვარების შედეგები.

მონიტორინგის პერიოდად განისაზღვრა 2017 წლის 1 ივნისიდან 1 დეკემბრამდე პერიოდი. საწყის ეტაპზე სახალხო დამცველის აპარატის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დეპარტამენტმა ჩაატარა მონიტორინგის წინა მოსამზადებელი სამუშაოები, შეიმუშავა გეგმა და სპეციალური კითხვარი, განახორციელა არსებული ნორმატიული ბაზის, მათ შორის მთავრობის დადგენილებით დამტკიცებული სამი სახელმწიფო პროგრამის შეფასება, გამოითხოვა ინფორმაცია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან და სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოდან. შემდგომ ეტაპზე ჩაატარა ფოკუს-ჯგუფთან გასვლითი შეხვედრები საქართველოს 6 ქალაქში (თბილისი, ქუთაისი, ბათუმი, ზუგდიდი, ოზურგეთი, თელავი), ამასთან გამოითხოვა დამატებითი ინფორმაცია სახელმწიფო უწყებებიდან. დასკვნით ეტაპზე კი, მიღებული ინფორმაციის ანალიზისა და შეჯერების საფუძველზე წინამდებარე სპეციალური ანგარიში და რეკომენდაციები მოამზადა.

სამართლებრივი ჩარჩოს მიმოხილვა

შრომის უფლება ადამიანის ერთ-ერთი ფუნდამენტური უფლებაა, რომელიც გარანტირებულია საქართველოს კონსტიტუციით⁵ და მრავალი საერთაშორისო ხელშეკრულებით. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ“ გაეროს საერთაშორისო პაქტი აღიარებს⁶ შრომის უფლებას, რომელიც მოიცავს თითოეული ადამიანის უფლებას, მოიპოვოს საარსებო სახსრები შრომით, რომელსაც თავისუფლად აირჩევს ან რომელზეც თანხმდება. პაქტით დაცული შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები გულისხმობს სამართლიან შრომის ანაზღაურებას, უსაფრთხო და ჯანსაღ შრომის პირობებს, დაწინაურების თანაბარ შესაძლებლობას და სხვა მნიშვნელოვან გარანტიებს.

⁵ საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 30.

⁶ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6 და 7.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შრომის უფლების რეალიზება პირდაპირ კავშირშია სხვა ფუნდამენტური უფლებებით სარგებლობასთან. მათ შორის, ამ პირთა დამოუკიდებელი ცხოვრების უზრუნველყოფასთან.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებით სახელმწიფოს ძირითადი ვალდებულებები „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს 2006 წლის კონვენციაშია (CRPD) მოცემული. დოკუმენტის თანახმად, ხელმძღვრმა სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან და გააძლიერონ სერვისები, რომელთა მიერ შეთავაზებული მომსახურების მიწოდება იქნება როგორც მიზანი, ისე საშუალება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამოუკიდებელი ცხოვრების ხელშეწყობისთვის. აღნიშნულის უზრუნველსაყოფად ერთ–ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობას წარმოადგენს ამ პირთა პროფესიული განათლებისა და შრომის უფლების რეალიზების ხელშეწყობა.

კონვენციის 27–ე მუხლის თანახმად, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ღია ბაზარზე, სხვებთან თანასწორ პირობებში დასაქმების შესაძლებლობა, ასევე მათთვის მისაწვდომი და ინკლუზიური სამუშაო გარემო. ამ ამოცანის შესასრულებლად აუცილებელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის პროფესიული ორიენტაციის პროგრამების, დასაქმების სამსახურების, პროფესიული და უწყვეტი განათლების მისაწვდომობა, შრომით ბაზარზე ამ პირთა მიერ სამუშაო ადგილების მოძიების, შენარჩუნების და სამსახურებრივი წინსვლის შესაძლებლობა, თვითდასაქმების, მეწარმეობის, საკუთარი ბიზნესის ორგანიზების მხარდაჭერა, საჯარო სექტორში დასაქმება, ხოლო კერძო სექტორში დასაქმების მიზნით პოზიტიური სამოქმედო პროგრამების დანერგვა და შესაბამისი მასტიმულირებელი ღონისძიებების განხორციელება.

დოკუმენტი დეკლარირებული მიზნის მიღწევამდე სახელმწიფოს მხრიდან განიხილავს დროებითი მექანიზმების, მათ შორის, პოზიტიური დისკრიმინაციის, სტიმულირების, მხარდაჭერის ღონისძიებებისა და პროგრამების განხორციელების საჭიროებას, როგორც აუცილებელ და დროებით ჩარევას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების რეალიზებას ეროვნულ დონეზე არეგულირებს „საქართველოს შრომის კოდექსის“, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ და „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონთა გარკვეული დებულებები.

საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“⁷ შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვაზე აკეთებს აქცენტს, ამასთან, კრძალავს ზეგანაკვეთურ და ღამის

⁷ საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლები 2, 17, 18; ხელმისაწვდომია ვებ–გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017].

სამუშაოს შშმ პირის თანხმობის გარეშე შესრულებას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის⁸ დებულებებიც ზოგადად ეხება სამოხელეო სამართლებრივ ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით უთანასწორო მოპყრობის აკრძალვას, ხოლო შშმ პირთა სამუშაო და დასვენების საათების, ზეგანაკვეთური სამუშაოს და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის ანაზღაურების პირობების განსაზღვრას „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“ საქართველოს კანონს მიანდობს. ეს უკანასკნელი კი მხოლოდ იმას ადგენს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ეძლევა შესაბამისი თანამდებობის/პოზიციის თანამდებობრივი სარგო ნამუშევარი საათების პროპორციულად.⁹

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომას არეგულირებს „სოციალური დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის V თავი, სადაც უფრო ვრცლად არის მოცემული ამ მიმართულებით სახელმწიფოს ვალდებულებები და განსახორციელებელი ღონისძიებები. კანონი აღიარებს, რომ „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, თავიანთი შემოქმედებითი და საწარმოო შესაძლებლობების რეალიზაციის მიზნით და რეაბილიტაციის ინდივიდუალური პროგრამის შესაბამისად, უფლება აქვთ იმუშაონ შრომის ჩვეულებრივი პირობების საწარმოებში, დაწესებულებებსა და ორგანიზაციებში (საკუთრებისა და მეურნეობის ფორმის მიუხედავად), სპეციალიზებულ საწარმოებში, სამექროებსა და უბნებზე, სადაც გამოიყენება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომა, აგრეთვე ეწეოდნენ კანონით ნებადართულ ინდივიდუალურ და სხვა სახის შრომით საქმიანობას.“¹⁰ ამასთან, „საწარმოებში, დაწესებულებებსა და ორგანიზაციებში დასაქმებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის რეაბილიტაციის ინდივიდუალური პროგრამის შესაბამისად იქმნება შრომის სათანადო პირობები“.¹¹ „სახელმწიფო ხელისუფლების უმაღლესი, ადგილობრივი თვითმმართველობისა და მმართველობის ორგანოები ეხმარებიან შინ ან ინდივიდუალურად მომუშავე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აღნიშნული საქმიანობისათვის არასაცხოვრებელი შენობების გამოყოფაში, ნედლეულის შეძენასა და პროდუქციის გასაღებაში.“¹² კანონის ნორმა უფრო შორსაც მიდის და სამუშაო

⁸ „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლები 9 და 61; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017].

⁹ საქართველოს კანონი „საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ“, მუხლი 30, პუნქტი 3; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3971683> [ბოლოს ნანახია: 26.01.2018].

¹⁰ „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 21; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30316> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017].

¹¹ „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 22, პუნქტი 1; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30316> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017].

¹² „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 22, პუნქტი 3; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30316> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017].

დროის, დასვენების, შვებულებისა და სხვა სახის შეღავათებს უწესებს იმ ოჯახის წევრს ან გარეშე პირს, რომელიც მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს უვლის.¹³

მიუხედავად ზემოაღნიშნული კანონით დადგენილი გარკვეული გარანტიებისა, პრაქტიკაში მათი იმპლემენტირება სერიოზულ პრობლემებთან არის დაკავშირებული, რაც ნორმის არსებობას მნიშვნელობას უკარგავს.

გარდა ამისა, მოქმედი კანონმდებლობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის საჯარო სექტორში დასაქმებას სოციალური პაკეტის მიღების უფლების შეზღუდვას უკავშირებს, გამონაკლისი ეხება მკვეთრად გამოხატულ და მხედველობის გამო მნიშვნელოვნად გამოხატულ შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მქონე ადამიანებს.¹⁴ ამასთან, ის რიგ შემთხვევებში ხდება დამაბრკოლებელი გარემოება საარსებო შემწეობით სარგებლობის უფლების მოპოვებისთვის. შედეგად, დასაქმების სანაცვლოდ, ფულად გასაცემელზე უარის თქმის პრაქტიკის დანერგვა მნიშვნელოვნად აბრკოლებს ამ პირთა მიერ დასაქმების შესაძლებლობის გამოყენებას. უნდა აღინიშნოს ის გარემოებაც, რომ საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმებულ ერთნაირი შეზღუდვის მქონე პირებს, არსებული შეზღუდვიდან გამომდინარე თანაბარი საჭიროებები აქვთ, შესაბამისად, თანაბარია მათი ინტერესი, მიიღონ გათვალისწინებული სოციალური პაკეტი. არსებითად თანაბარ პირობებში მყოფ მნიშვნელოვნად (გარდა მხედველობის გამო მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდვა) და ზომიერად გამოხატულ შშმ პირებს ეპყრობიან განსხვავებულად, რაც განპირობებულია მათი დასაქმების სფეროთი, განსხვავების ლეგიტიმური მიზანი კი არ არსებობს.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, 2017 წლის 31 მაისს საქართველოს სახალხო დამცველმა მნიშვნელოვნად და ზომიერად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების სფეროს ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ რეკომენდაციით¹⁵ მიმართა საქართველოს მთავრობას. თუმცა, რეკომენდაცია არ იქნა გაზიარებული.

¹³ „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 23; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30316> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017].

¹⁴ „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის“ შესახებ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 23 ივლისის N279 დადგენილება, მუხლი 6, პუნქტი 4; ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1707671> [ბოლოს ნანახია : 08.12.2017].

¹⁵ ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://ombudsman.ge/ge/recommendations-Proposal/rekomendaciebi/saxalxo-damcvelma-saqartvelos-mtavrobas-kerdzo-da-sadjaro-seqtorsshi-dasaqmebul-shshm-pirebs-shoris-diskriminaciis-agmofxvrisaken-mouwoda.page>

სახელმწიფო პროგრამების მიმოხილვა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზანს ემსახურება საქართველოს მთავრობის მიერ დამტკიცებული რამდენიმე პროგრამა და სტრატეგია, მათ შორის: „სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2017 წლის სახელმწიფო პროგრამა“¹⁶ „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამა“¹⁷ „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმა“¹⁸, „პროფესიული მომზადება–გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა“.¹⁹

„სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2017 წლის სახელმწიფო პროგრამა“,²⁰ რომლის ანალოგს საქართველოს მთავრობა ყოველწლიურად ამტკიცებს, სავარძელ–ეტლებით უზრუნველყოფისა და შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის კომპონენტში შშმ პირების იმ ორგანიზაციაში დასაქმებას მოიაზრებს, რომელიც სავარძელ–ეტლით უზრუნველყოფის სერვისის მიმწოდებლად შეირჩევა. პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ დასაქმების ხელშეწყობის მხოლოდ აღნიშნული სახით გათვალისწინება, ისევე როგორც მის ფარგლებში რეალურად დასაქმებულ პირთა რაოდენობა, ვერ პასუხობს არსებულ გამოწვევებს. 2017 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის კომპონენტით გათვალისწინებულ საქონლის (მომსახურების) მიმწოდებელ საწარმოში 7 შშმ პირი იყო დასაქმებული.²¹

ერთ–ერთ მნიშვნელოვან დოკუმენტს წარმოადგენს **„საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2015-2018 წლების სამოქმედო გეგმა“**.²²

¹⁶ ხელმისაწვდომია ვებ–გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3601687>> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017]

¹⁷ ხელმისაწვდომია ვებ–გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3616095>> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017]

¹⁸ ხელმისაწვდომია ვებ–გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1981264>> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017]

¹⁹ ხელმისაწვდომია ვებ–გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3632049>> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017]

²⁰ „სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2017 წლის სახელმწიფო პროგრამა“, დანართი 1.6. ხელმისაწვდომია ვებ–გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3601687>> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017]

²¹ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კორესპონდენცია № 04/6624, 2017 წლის 7 თებერვალი.

²² საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს N199 დადგენილება, ხელმისაწვდომია ვებ–გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1981264>> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017]

სტრატეგია სახელმწიფოს ძირითად ფუნქციებად ბიზნეს გარემოს სრულყოფას, მოსახლეობის დასაქმებისა და შრომის ბაზრის ეფექტიანი ფუნქციონირების ხელშეწყობას განსაზღვრავს. დოკუმენტი მიზნად ისახავს: შრომისა და დასაქმების სფეროში სამართლებრივი ბაზის სრულყოფას, ეფექტიანი დასაქმების ხელშეწყობას, ღირსეული სამუშაო პირობების და კანონით განსაზღვრული ადამიანის შრომითი უფლებების დაცვას, სამუშაო ძალის შესაძლებლობების განვითარებას. სტრატეგიაში გაწერილია როგორც ძირითადი მიმართულებები და აქტივობები, ისე მისი განხორციელების ორგანიზაციული ინსტიტუტები და დაფინანსების წყაროები.

ერთ–ერთი მიმართულებით, რომელიც ეხება დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარებას და სამუშაოს მაძიებელთა ხელშეწყობას, განმარტებულია, რომ დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა მიწოდება გულისხმობს უმუშევრების პროფესიული სწავლების ორგანიზებას შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიების/სპეციალობების მიხედვით. უმუშევართა შორის სხვა სუბიექტთა წრესთან (ხანგრძლივად უმუშევრები, ახალგაზრდები რომლებსაც არ აქვთ პროფესიული განათლება, იძულებით გადაადგილებული პირები, ძალოვანი სტრუქტურებიდან დათხოვილი პირები და სხვა) ერთად პრიორიტეტულად განხილულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები.

სტრატეგიის რეალიზაციაზე მონიტორინგს ახორციელებს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, ხოლო სახელმწიფო კონტროლს – საქართველოს მთავრობა.

სტრატეგიის განხორციელების 2015–2018 წლების სამოქმედო გეგმით სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ შესასრულებელ ქვეაქტივობებს წარმოადგენს: დასაქმების ხელშეწყობის არსებული მომსახურების შეფასება და ანალიზი, შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის www.worknet.gov.ge-ს განვითარება, ადმინისტრირება, მონიტორინგი, საშუამავლო მომსახურება/განვითარება სამუშაოს მაძიებელსა და დამსაქმებელს შორის, ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირება, პროფკონსულტირება და კარიერის დაგეგმვა, მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობა დაინტერესებულ მხარეებთან თანამშრომლობის განვითარებით, დასაქმების ფორუმების ორგანიზება, სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება/გადამზადება და სხვა.

სამოქმედო გეგმა ზემოთ დასახელებულ საკითხებთან ერთად მოიცავს კომუნიკაციის გაძლიერებისა და ცნობიერების ამაღლების მიზნით განსახორციელებელ ღონისძიებებს.

უნდა აღინიშნოს, რომ სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა შშმ პირთა შრომის უფლების რეალიზებასთან მიმართებით არის საკმაოდ ზოგადი, რიგ შემთხვევებში კი ბუნდოვანი. ხოლო, შესასრულებელი ღონისძიებები საჭიროებს მეტ კონკრეტიკას და შშმ პირთა საჭიროებებზე ორიენტირებას.

„დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამა“, რომელიც დამტკიცდა საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 23 მარტის N137 დადგენილებით, მიზნად ისახავს ქვეყანაში შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკისა და დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარება/განხორციელებას. პროგრამით გათვალისწინებულია ისეთი ღონისძიებები, როგორებიცაა: შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის www.worknet.gov.ge განვითარება, ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტირების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე, საშუამავლო მომსახურების გაწევა–განვითარება, პროფესიული კონსულტაციისა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურებების გაწევა მუნიციპალურ დონეზე, მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობი მექანიზმების შემუშავება და დანერგვა, დასაქმების ფორუმების მოწყობა შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი პროფესიების, საჭირო ცოდნისა და უნარ–ჩვევების გამოვლენის მიზნით, თვისებრივი კვლევების განხორციელება და მონიტორინგი, მასობრივი საინფორმაციო საშუალებების წარმომადგენლებისა და საზოგადოების დაინტერესებული მხარეების ცნობიერების ამაღლების მიზნით, დასაქმების თემებზე ტრენინგების/სემინარების ორგანიზება, შემაჯამებელი კონფერენციის მოწყობა. სამიზნე ჯგუფები მოიცავს შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებს, დამსაქმებლებს, სოციალურ პარტნიორებს და მასმედიის წარმომადგენლებს.

ზემოთ დასახელებული პროგრამით გათვალისწინებული ღონისძიება, რომელიც შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემაში რეგისტრირებული შშმ/სსმ პირთა საჭიროებებთან მიმართებით მიზნობრივად შეიძლება იქნეს მიჩნეული, არის მოწყვლადი, დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების ხელშეწყობის მექანიზმების შემუშავება/დანერგვა დასაქმების ხელშეწყობის მოდელების პილოტირების – სამუშაო ადგილების ადაპტირების და შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების გზით. განსახორციელებელი ღონისძიებები მოიცავს მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტთა ჯგუფის ფორმირების, სამუშაო ადგილების ადაპტირების და შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების კომპონენტებს. კომპონენტების განმახორციელებელია სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო.

მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტთა ჯგუფის ფორმირების კომპონენტი ითვალისწინებს შერჩეული 11 მხარდაჭერითი კონსულტანტის მომზადებას, მხარდაჭერითი დასაქმების მომსახურების დანერგვის/გაწევის თაობაზე სამიზნე ჯგუფების ცნობიერების ღონის ამაღლებისთვის სხვადასხვა ღონისძიებების გატარებას და საინფორმაციო მასალების მომზადებას, ბეჭდვას და გავრცელებას. არსებული რეალობის გათვალისწინებით, 11 მხარდაჭერითი კონსულტანტი ვერ ჩაითვლება საკმარის ადამიანურ რესურსად.

რაც შეეხება სამუშაო ადგილების ადაპტირებისა და შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების კომპონენტს, მისი ამოცანაა შშმ და სსმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, დამსაქმებლებთან შეთანხმების გზით, ახალ ან არსებულ, მათ შორის ადაპტირებულ თავისუფალ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულ ბენეფიციართა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება.

შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება ხდება ვაუჩერის საშუალებით და დამსაქმებლის მიერ წარდგენილ ვაკანსიაზე გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების 50%-ის ოდენობით, მაგრამ არაუმეტეს 460 ლარისა თვეში და არაუმეტეს 4 კალენდარული თვით.²³

კომპონენტით გათვალისწინებული ღონისძიებების განხორციელებისთვის სააგენტომ უნდა უზრუნველყოს დამსაქმებლების, მათ შორის ადაპტირებული სამუშაო ადგილების მქონე სუბიექტების შერჩევა რეგიონების მიხედვით, რომლებიც გამოხატავენ მზაობას ბენეფიციართა დასაქმების თაობაზე და მათ შესახებ შესაბამისი მონაცემთა რეესტრის შექმნა. სააგენტოს ასევე ევალება დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული ვაკანსიის პირობებში შესასრულებელი სამუშაოს ანალიზი, ბენეფიციართა უნარ-ჩვევების ვაკანსიის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით.

მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფოს მხრიდან განხორციელებული სუბსიდიის ოდენობა იყოს გონივრული, რათა დამსაქმებელს რეალურად ჰქონდეს სტიმული შშმ პირთა დასაქმებისა და შესაბამისი მისადაგების ღონისძიებების განხორციელებისთვის. განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაო გარემოს მისაწვდომობა ატარებს კომპლექსურ ხასიათს და მოითხოვს უფრო სიღრმისეულ მიდგომას, სათანადო ფინანსური რესურსის მხარდაჭერით. შესაბამისად, ასანაზღაურებელი თანხის ლიმიტის დაწესება, იმ ფონზე, თუ არ იქნება დამსაქმებლისთვის უზრუნველყოფილი დამატებითი შეღავათები (მაგალითად გადასახადებისგან გათავისუფლება) შესაძლოა არ აღმოჩნდეს ეფექტური.

გარდა ამისა, სუბსიდირების განხორციელების პერიოდის გასვლის შემდგომ არ არსებობს გარანტია და ეფექტური ბერკეტი დასაქმებულის მიერ სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა, რადგან ეს უკანასკნელი დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე ხდება დამოკიდებული. შედეგად, წარმოიშობა გონივრული ეჭვი, რომ პროგრამით გათვალისწინებული ღონისძიება ატარებს დროებით ხასიათს და არ არის შედეგზე ორიენტირებული.

„სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება–გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის“²⁴ მიზანია შრომის ბაზრის მართვის მოთხოვნად პროფესიებში სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება–გადამზადებით და/ან სამუშაო ადგილებზე შემდგომი სტაჟირებით მათი კონკურენტუნარიანობის ამაღლება და ამ გზით სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების ხელშეწყობა. პროგრამის განმახორციელებელია სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო, ხოლო მისი ბიუჯეტი განსაზღვრულია 2 014 000 ლარით.

²³ ადაპტირებულ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულთათვის, შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებიდან არაუმეტეს 2017 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით.

²⁴ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 4 აპრილის N182 დადგენილება, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3632049>> [ბოლოს ნანახია: 08.12.2017]

პროგრამის ამოცანებს შორისაა: შრომის ბაზრის მოთხოვნის კვლევის შედეგების გაანალიზების საფუძველზე, შრომის ბაზარზე მოთხოვნადი პროფესიებისა და ვაკანტური ან/და პერსპექტიული სამუშაო ადგილების გამოვლენა, მოთხოვნადი პროფესიების შესაბამისი მოკლევადიანი პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამების (2-დან 4 თვემდე ხანგრძლივობით) განმახორციელებელი დაწესებულებების გამოვლენა/რეგისტრაცია და ხელშეკრულებების გაფორმება, მოკლევადიანი პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამების შემუშავება და მათ ფარგლებში პროფესიული მომზადება-გადამზადების დაგეგმვა, პროფესიული მომზადება-გადამზადების მსურველი სამუშაოს მაძიებლების გამოვლენა და რეგისტრაცია, კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით, ვაკანტური ან/და პერსპექტიული სამუშაო ადგილების არსებობის შემთხვევაში რეალურ სამუშაო გარემოში სწავლების (სტაჟირების) ორგანიზება, სტაჟირების პროცესში ჩართული სამუშაოს მაძიებლების სახელმწიფო სტიპენდიით უზრუნველყოფა.

პროგრამა ითვალისწინებს დამატებით სერვისს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის, რაც გულისხმობს ამ პირთა ინდივიდუალური საჭიროებით განპირობებული მომსახურების გაწევას პროფესიული მომზადება-გადამზადების და/ან სტაჟირების პროცესში. მათ შორის, ასისტენტის, ტრანსპორტის, მობილობისა და ორიენტაციის ტრენერის, ჟესტური ენის თარჯიმნის მომსახურება.

პროგრამით გათვალისწინებული მომსახურების მიწოდებისა და ანაზღაურების ძირითად პირობებში მითითებულია, რომ პროგრამით გათვალისწინებული მომსახურების ანაზღაურება ხდება მომსახურების ფაქტობრივი ღირებულებისა და ოდენობის შესაბამისად, ამასთან, ერთი ვაუჩერის მაქსიმალური ღირებულება არ აღემატება 1000 ლარს. ხოლო, შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებისთვის მოკლევადიან პროგრამებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდის მიზნით, დამატებითი სერვისით (ჟესტური ენის თარჯიმნები, მობილობისა და ორიენტაციის ტრენერი, ტრანსპორტი და სხვა) მომსახურების ანაზღაურების შემთხვევაში ვაუჩერის მაქსიმალური ღირებულება არ აღემატება 1500 ლარს.

პროგრამა ერთ მოსარგებლეს მომსახურებისა და/ან სტაჟირების მხოლოდ ერთ კურსს უნაზღაურებს. სტაჟირების მაქსიმალური ხანგრძლივობა განისაზღვრება დამსაქმებელთან შეთანხმებით და იგი არ აღემატება 3 კალენდარულ თვეს. სტაჟირებაზე გაგზავნილი მოსარგებლებისათვის გაცემული სტიპენდიის ოდენობა განისაზღვრება თვეში 150 ლარის ოდენობით.

შრომის ბაზარზე მოთხოვნად პროფესიებში დამსაქმებელთან შეთანხმებით ვაკანტურ ან/და პერსპექტიულ სამუშაო ადგილზე/ადგილებზე დასაქმების მიზნით, სტაჟირების ძირითადი პირობებით განსაზღვრულია, რომ სტაჟირების დასრულების შემდგომ დამსაქმებელი შერჩევის საფუძველზე უფორმებს შრომით ხელშეკრულებას არანაკლებ ერთ სტაჟიორს,

არანაკლებ 6 თვის ვადით, მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად. ამ პროგრამის მიზნებისათვის, სტაჟირება ერთჯერადი ხასიათისაა და ტარდება პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარების, გამოცდილების მიღებისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ პროგრამებითა და ზემოთ დასახელებული სამოქმედო გეგმით გათვალისწინებული ღონისძიებები გარკვეულწილად ატარებს ანალოგიურ ხასიათს, რაც სრულყოფილად ვერ უზრუნველყოფს დასაქმების ხელშეწყობისთვის მნიშვნელოვანი კომპლექსური ასპექტების გათვალისწინებას.

შშმ პირთა დასაქმების პროგრამების განხორციელების შეფასება

მიუხედავად იმისა, რომ არსებული საკანონმდებლო რეგულაციები და სახელმწიფო პროგრამები ვერ პასუხობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების ეფექტურად რეალიზებისთვის საერთაშორისოდ აღებულ ვალდებულებებს, მნიშვნელოვანია მათი პრაქტიკაში განხორციელების შეფასება. ამ მიზნით გამოთხოვილ იქნა ინფორმაცია საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან და სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოდან. ამასთან, სფეროში არსებული სისტემური პრობლემების იდენტიფიცირების მიზნით გაიმართა ფოკუს-ჯგუფების შეხვედრები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და მათ საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციების წარმომადგენლების მონაწილეობით, შეხვედრების მონაწილეებმა ასევე შეავსეს კითხვარები.

პროგრამების მოსარგებლეთა შესახებ ოფიციალური მონაცემების ანალიზი

სახალხო დამცველის აპარატმა 2017 წლის განმავლობაში რამდენიმე ეტაპად გამოითხოვა მონაცემები²⁵ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან და სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოდან, 2015–2017 წლებში განხორციელებული პროგრამების თაობაზე, ასევე მათში ჩართულ და შემდგომ ეტაპზე დასაქმებულ პირთა რაოდენობაზე. ამასთან, „საქართველოს ადამიანის უფლებების დაცვის

²⁵ კორესპონდენციები N09-1/7849, N09-3/480, N09-1/15002.

სამთავრობო სამოქმედო გეგმით (2016-2017 წლებისთვის)²⁶ ნაკისრი იმ ვალდებულებების შესრულების შესახებ, რომლებიც ემსახურება შშმ პირთა დასაქმების საკითხს.²⁷

მიღებული ინფორმაციით²⁸ ცნობილი გახდა, რომ 2017 წლის აპრილში საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შეიქმნა შშმ და სსსმ პირთა საკითხებზე სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც საქმიანობის პირველ ეტაპზე შშმ პირთა დასაქმების შესახებ ევროკავშირის სტანდარტების შესაბამისი ნორმატიული დოკუმენტის შექმნის გადაწყვეტილება მიიღო. მოცემული დროისთვის კი სამუშაო ჯგუფის წევრებს შორის მიმდინარეობს დისკუსიები კანონპროექტის კომპონენტებთან დაკავშირებით.

ამასთან, სამინისტროში მიმდინარე ევროკავშირის ტექნიკური დახმარების პროექტის ფარგლებში შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტისა და ევროპელი ექსპერტების თანამშრომლობით შემუშავდა საკანონმდებლო აქტი „დასაქმების სერვისების შესახებ“, რომელიც ეძღვნება დასაქმების ხელშემწყობი (მათ შორის შშმ და სსსმ პირთა) მექანიზმების დანერგვა-განვითარებას. შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტში ასევე მიმდინარეობს მუშაობა „2019–2023 წლებში შრომისა და დასაქმების სტრატეგიის დოკუმენტზე“, რომელშიც წარმოდგენილი იქნება აღნიშნული თემა.

რაც შეეხება „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების სახელმწიფო პროგრამის“ ფარგლებში განხორციელებულ ღონისძიებებს, კომპონენტების მიხედვით:

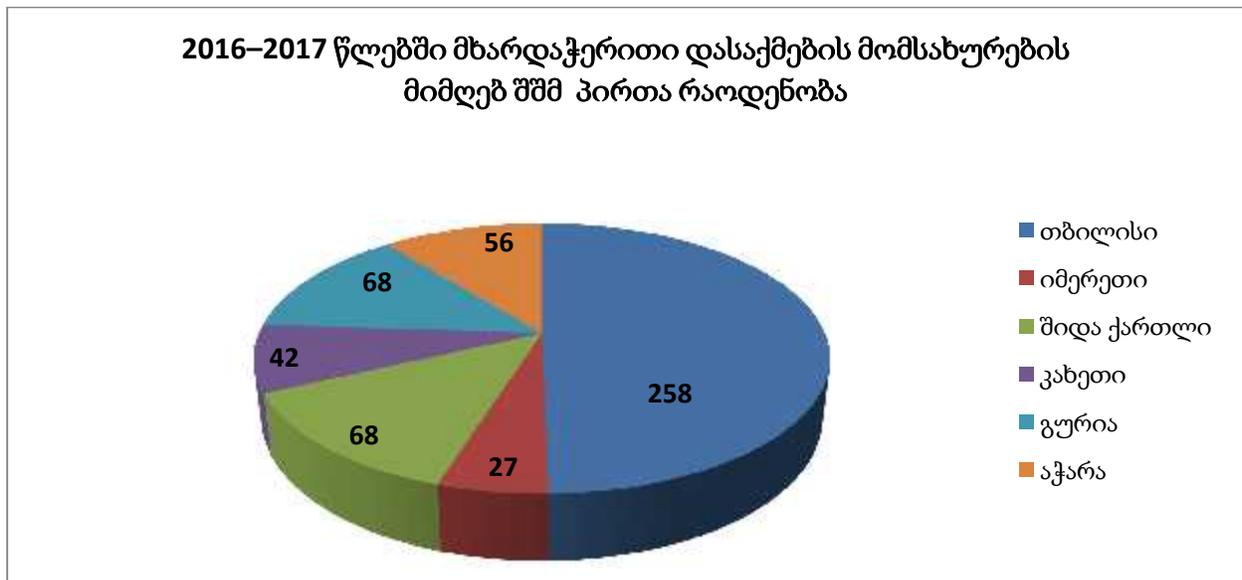
- დასაქმების პორტალ www.worknet.gov.ge –ზე 2015 წელს რეგისტრირებული იყო 1 689 შშმ პირი, 2016 წელს 2 465 შშმ პირი, ხოლო 2017 წელს 3 535 შშმ პირი. სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ინფორმაციით 2016–2017 წლებში აღნიშნული პორტალის დახმარებით დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობა 161 შეადგენს
- შრომის ბაზარზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციები 2015 წელს გაეწია 117 შშმ პირს (მათ შორის, თბილისის მერიასთან თანამშრომლობით კონსულტაცია გაეწია 98 შშმ პირს), 2016 წელს 4 შშმ პირს, 2017 წელს 9 შშმ პირს
- შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების კომპონენტის ფარგლებში 2017 წლის ოქტომბრის მონაცემებით, მიმწოდებლად ჩაერთო 17 ორგანიზაცია და განხორციელდა 53 შშმ პირის შრომის ანაზღაურების სუბსიდირება. სუბსიდირების პერიოდის ამოწურვის შემდეგ, 2016 წელს გრძელვადიანი შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმდა 11, ხოლო 2017 წელს – 22 შშმ პირი

²⁶ დამტკიცებულია საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 21 ივლისის N338 დადგენილებით.

²⁷ საქართველოს მთავრობის 2016 წლის 21 ივლისის N338 დადგენილებით დამტკიცებული „საქართველოს ადამიანის უფლებების დაცვის სამთავრობო სამოქმედო გეგმით (2016-2017 წლებისთვის), თავი მე-19, პუნქტი 19.1.12.

²⁸ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წერილი N01/71122, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს წერილები N04/39865, N04/7381, N04/44997.

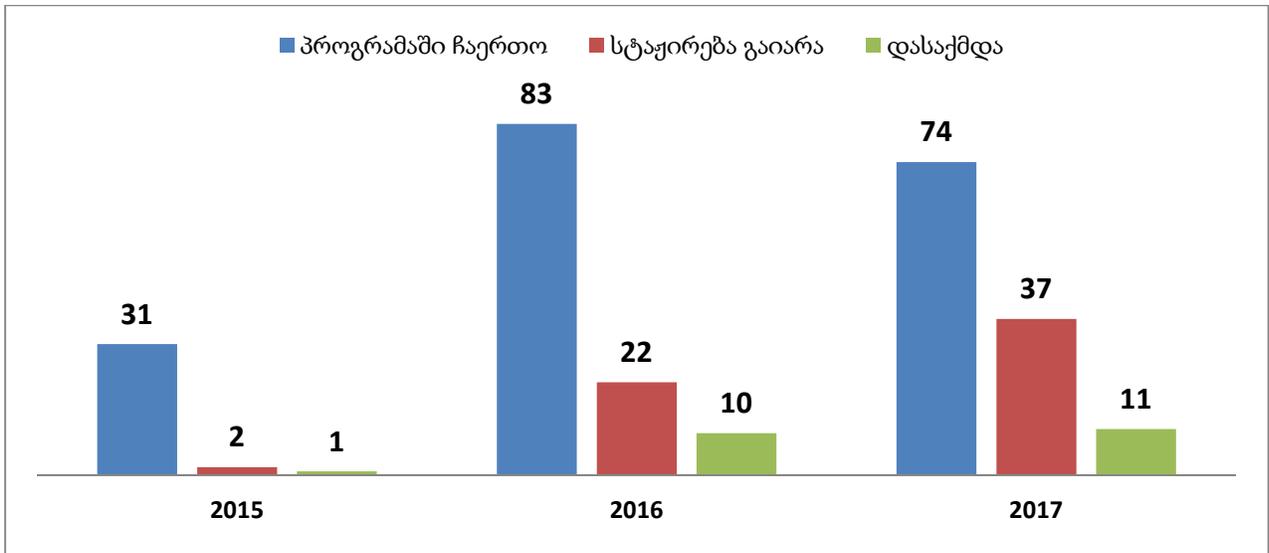
- 2017 წლის ოქტომბრის თვის მდგომარეობით მხარდაჭერითი დასაქმების მომსახურებით დასაქმებულია 42 შშმ პირი, 2016-2017 წლებში მომსახურებით ისარგებლა 519 შშმ პირმა. მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტები 5 რეგიონში და თბილისის 3 სერვის ცენტრში უწევენ მომსახურებას. ამ ეტაპზე სერვისი არ მიეწოდება 5 რეგიონს და თბილისის 2 სერვის ცენტრს. შესაბამისად, გამოვლენილია მხარდაჭერითი დასაქმების სულ ცოტა, 7 კონსულტანტის დამატების აუცილებლობა. პროგრამაში ჩართულ შშმ პირთა რაოდენობა რეგიონების მიხედვით მოცემულია გრაფიკის სახით (იხ. დიაგრამა 1).



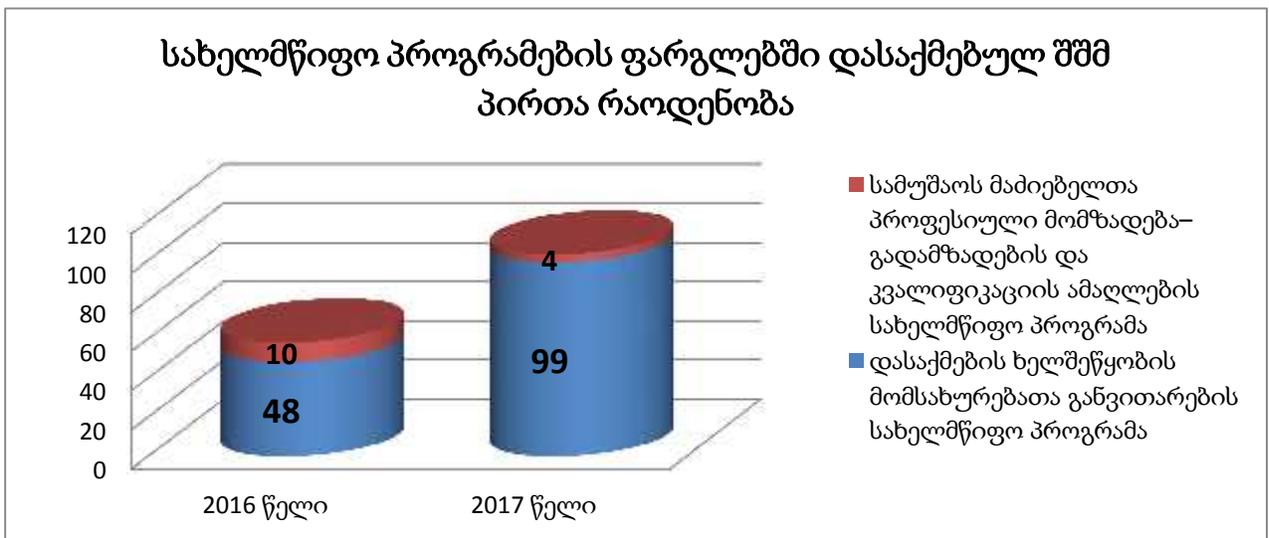
დიაგრამა 1

ამასთან, სამინისტროდან გვაცნობეს, რომ სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში მხარდაჭერითი დასაქმების კომპონენტით საჯარო სამსახურში მხოლოდ 1 შშმ პირი დასაქმდა – საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში.

„სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება–გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის“ ფარგლებში 2015 წელს მონაწილეობა მიიღო 31 შშმ პირმა. სტაჟირება გაიარა 2–მა, თუმცა დასაქმდა მხოლოდ 1 შშმ პირი. 2016 წელს ანალოგიური მომსახურება მიიღო 83 შშმ პირმა, ხოლო სტაჟირება გაიარა 22 შშმ პირმა, დასაქმდა - 7 შშმ პირი. რაც შეეხება 2017 წელს, აღნიშნული პროგრამის მომზადება–გადამზადების კომპონენტით ისარგებლა 74 შშმ პირმა, ხოლო სტაჟირების კომპონენტში ჩაერთო 37 შშმ და 1 სსსმ პირი, სტაჟირების შემდეგ დასაქმდა 4 შშმ პირი (იხ. დიაგრამა 2).



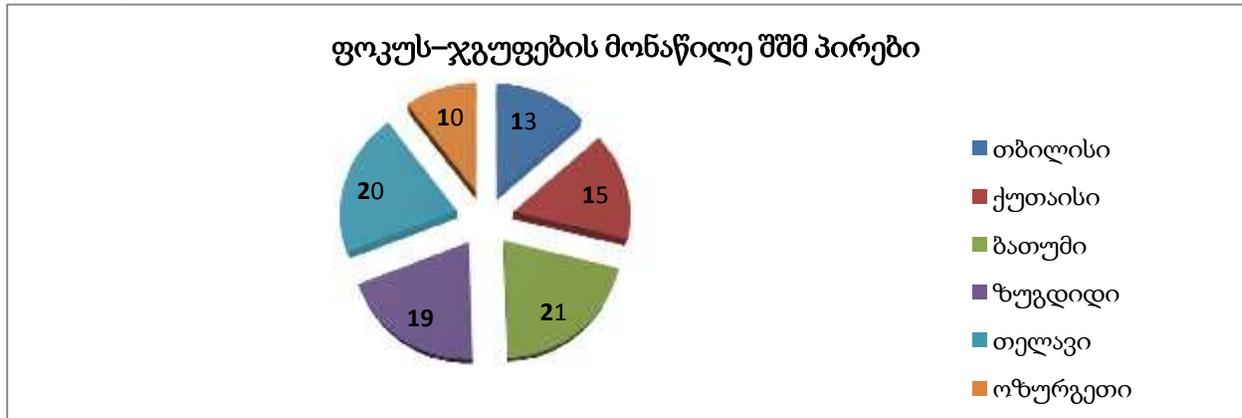
სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ინფორმაციით, დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამების ფარგლებში დასაქმებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობამ 2016 წელს ჯამურად 58, ხოლო 2017 წელს 103 შეადგინა.



ფოკუს ჯგუფების შეხვედრების შედეგები

როგორც უკვე ითქვა, დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების განხორციელების ეფექტურობის მიზნით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მონაწილეობით გაიმართა ფოკუს-

ჯგუფების შეხვედრები²⁹ საქართველოს 6 ქალაქში (თბილისი, ქუთაისი, ბათუმი, ზუგდიდი, ოზურგეთი, თელავი), შეხვედრების მონაწილეებმა დისკუსიის შემდეგ ასევე შეავსეს კითხვარები.



ფოკუს-ჯგუფების შეხვედრების შედეგად შესაძლებელი გახდა იმ პრობლემური საკითხების იდენტიფიცირება, რაც პრაქტიკაში აბრკოლებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების ეფექტურად რეალიზებასა და მათ მიერ დასაქმების პროგრამებით სარგებლობას.

შშმ პირთა დასაქმების სფეროში არსებული ძირითადი გამოწვევები:

- შშმ პირთა დასაქმების ერთ–ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად სახელდება **ფიზიკური გარემოს მისაწვდომობასთან დაკავშირებული პრობლემები**. ფოკუს-ჯგუფების მონაწილეთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ არაადაპტირებული ფიზიკური გარემოს (ინფრასტრუქტურის და საზოგადოებრივი ტრანსპორტის) გამო, შშმ პირებს „არ უღირთ“ დასაქმება. ხშირად სამუშაო ადგილამდე ტრანსპორტირებაში მათ მიერ დახარჯული თანხა აღემატება მიღებულ შრომის ანაზღაურებას
- დამაბრკოლებელ გარემოებას წარმოადგენს **ინფორმაციის მისაწვდომობის პრობლემა და შშმ პირთა ინფორმირებულობის დაბალი დონე**. ფოკუს-ჯგუფებში მონაწილე პირთა უმრავლესობას არ სმენია დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების შესახებ. ამასთან, ისინი არათანაბარ მდგომარეობაში იმყოფებიან საზოგადოების იმ წევრებთან შედარებით, რომელთაც ინფორმაციის მიღება და კომუნიკაცია ალტერნატიული ფორმების (ბრაილის შრიფტი, ჟესტური ენა და სხვ) გარეშე შეუძლიათ
- მნიშვნელოვან პრობლემად სახელდება ე.წ. „**დისკრიმინაციული შრომის ბაზარი**“, სადაც კერძო დამსაქმებლის მზაობა და ინტერესი შშმ დასაქმებულისთვის გაატაროს გონივრული მისადაგების სხვადასხვა ღონისძიებები არის საკმაოდ დაბალი. აღნიშნული ვალდებულება არც კანონმდებლობით არსებობს. უფრო მეტიც, მოქმედი

²⁹ სულ 6 შეხვედრა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 98 შშმ პირმა.

კანონმდებლობა „გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმას“ არ განიხილავს დისკრიმინაციად, რის გამოც წინააღმდეგობაში მოდის გაეროს შშმ პირთა უფლებების კონვენციის მოთხოვნებთან

- გაძლიერებას საჭიროებს **ცნობიერების ამაღლების** კომპონენტი. შშმ პირთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ კერძო ორგანიზაციები არ ინტერესდებიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კვალიფიკაციით, თუ მათთვის წინასწარ გახდა ცნობილი მისი სტატუსის შესახებ. აღნიშნული განპირობებულია საზოგადოებაში არსებული ძლიერი სტიგმით, რომელსაც სახელმწიფო სისტემურად უნდა ებრძოდეს ცნობიერების ამაღლების კამპანიებით. არანაკლებ მნიშვნელოვანია დასაქმების მაძიებელ შშმ პირთა ნეგატიური განწყობების ცვლილება და მოტივაციის ამაღლება. კვალიფიკაციის ამაღლებისა და დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამებში მონაწილეობას ისინი არ უნდა განიხილავდნენ „დროის დაკარგვად“, მიუხედავად ობიექტური საფუძვლების შესაძლო არსებობისა. პრობლემურია საზოგადოების ცნობიერების საკითხიც, – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმების შემთხვევაში გარკვეულ უკმაყოფილებას გამოთქვამენ როგორც კოლეგები, ისე ის პირები, რომელთან ურთიერთობა სამსახურებრივი მოვალეობიდან გამომდინარე უწევს დასაქმებულ შშმ პირს. ხშირ შემთხვევაში ეს უკმაყოფილება უსაფუძვლოა და არ უკავშირდება შშმ პირის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის არაჯეროვან შესრულებას
- განსაკუთრებით მწვავედ დგას დასაქმების შემთხვევაში **საარსებო შემწეობის შეწყვეტის საკითხი**. შშმ პირის ანგარიშზე რეგულარული შემოსავლის დაფიქსირების შემთხვევაში, სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტო ოჯახის სოციალურ–ეკონომიკური მდგომარეობას ამოწმებს და პრაქტიკულად მცირე ანაზღაურების შემთხვევაშიც კი ოჯახს „საარსებო შემწეობას“ უწყვეტს. შესაბამისად, შშმ პირთა უმრავლესობა არასტაბილურ შრომით ურთიერთობას ამჯობინებს სოციალური შემწეობის – სტაბილური შემოსავლის მიღებას და უარს ამბობს დასაქმებაზე
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჯარო სამსახურში დასაქმებისთვის მნიშვნელოვან დემოტივატორს წარმოადგენს **სოციალური პაკეტის შეწყვეტა**. რაც თავისთავად არ არის მართებული, ვინაიდან სოციალური პაკეტის არსიდან გამომდინარე, ის წარმოადგენს კომპენსაციას დაუცველი ჯგუფის თანაბარი შესაძლებლობის (გათანაბრების) უზრუნველყოფისთვის.
- პრობლემურია **საშემოსავლო გადასახადისგან გათავისუფლების** საკითხიც. დღეის მდგომარეობით 6000 ლარამდე წლიური შემოსავლის ფარგლებში შშმ პირთა შემოსავლები გათავისუფლებულია საშემოსავლო გადასახადიდან. თუმცა იგი არ ემყარება კონკრეტულ გათვლას. ამასთან, რამდენიმე სამსახურში დასაქმების შემთხვევაში (მაგალითად, ორი 200 ლარიანი სამსახური), რომელთაგანაც მიღებული შემოსავალი ჯამში არ აღემატება წლიურად 6 000 ლარს, საშემოსავლოსაგან თავისუფლდება მხოლოდ ერთი დამსაქმებლისგან მიღებული ანაზღაურება, ხოლო მეორე ხელფასი იბეგრება. მოქმედი რეგულაციებით, სსიპ შემოსავლების სამსახურისთვის მიმართვის შემთხვევაში შესაძლებელია დაუბეგრავი მინიმუმის უკან

დაბრუნება, თუმცა ამის შესახებ შშმ პირები არ არიან ინფორმირებული. ამასთან, აღნიშნული დაკავშირებულია მრავალ ბიუროკრატიულ პროცედურასთან და საუკეთესო შემთხვევაში, დაკავებული თანხის უკან დაბრუნება შესაძლებელია კალენდარული წლის ბოლოს.

- შშმ პირთათვის საჯარო სამსახურში დასაქმება დამატებით სირთულეებთანაც არის დაკავშირებული, რადგან უმეტეს შემთხვევაში ისინი ვერ აკმაყოფილებენ **მკაცრად გაწერილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს**. კანონმდებელი და საჯარო უწყებები კონკურსის პირობებით არ ითვალისწინებენ იმ ბარიერებს, რაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს განათლების მიღების და კვალიფიკაციის შეძენის/ამაღლების პროცესში ხვდებათ და რის გამოც ისინი საზოგადოების სხვა წევრებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფებიან
- ხელისშემშლელი ფაქტორია **განათლების უფლების არასათანადო რეალიზებაც**. საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სათანადო განათლებისა და კვალიფიკაციის მიღება დღემდე სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს, განათლების ყველა საფეხურზე, რაც მათ დაბალკონკურენტუნარიანობას განაპირობებს
- პრობლემად გამოიკვეთა შშმ პირთა დასაქმების სფეროში **ადგილობრივი თვითმმართველობების მხრიდან მხარდაჭერის ნაკლებობა**. ფოკუს-ჯგუფების მონაწილე შშმ პირებმა ყურადღება გაამახვილეს ამ მიმართულებით ადგილობრივი თვითმმართველობის გააქტიურების და არსებული პროექტების უწყვეტობის უზრუნველყოფის აუცილებლობაზე. მაგალითად, პრობლემას წარმოადგენს არასამთავრობო ორგანიზაციის მიერ დასაქმების პროექტის დასრულების შემდგომ, აქტივობების გაგრძელების მიზნით მუნიციპალიტეტის მხარდაჭერის მოპოვება, შედეგად კი პროექტის ფარგლებში დასაქმებული შშმ პირები რჩებიან სამუშაოს გარეშე, ხოლო შექმნილი დანადგარები – უფუნქციოდ
- ფოკუს-ჯგუფების მონაწილე შშმ პირები არ ენდობიან სახელმწიფოს მიერ შეგროვებულ **დასაქმების სტატისტიკას** და თვლიან, რომ პროგრამების ეფექტურობის წარმოსაჩენად ხდება დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობის მაჩვენებლის ხელოვნური გაზრდა. მაგალითად, ერთ-ერთი შშმ პირი 2016 წელს 4-ჯერ, ხოლო 2017 წელს 3-ჯერ იყო დასაქმებული ერთ-ერთ სახელმწიფო უწყებაში, სხვადასხვა მოკლევადიან სამუშაოზე. საჯარო უწყება კი ინფორმაციას აღრიცხავს/გასცემს ყოველი დასაქმების პერიოდის შესახებ ცალ-ცალკე და მონაცემებში აისახება, როგორც 2016–2017 წლებში 7 დასაქმებული შშმ პირი, ნაცვლად 1 შშმ პირის 7-ჯერ დასაქმებისა
- პრობლემად დასახელდა დასაქმების პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების მონიტორინგის პროცესში **შშმ პირთა არასათანადო ჩართულობა**, რაც ერთი მხრივ აბრკოლებს ეფექტური და საჭიროებებზე მაქსიმალურად ორიენტირებული პროგრამების შემუშავებას და მეორე მხრივ ართულებს მათი შესრულების ობიექტურ შეფასებას.

„დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამის“ შეფასება:

1. პროგრამის სუბსიდირების კომპონენტის სასარგებლოდ უნდა ითქვას, რომ იგი უფრო ქმედითი მექანიზმია დამსაქმებლის დაყოლებისთვის დაასაქმოს შშმ პირი და როგორც წესი მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტები ამ მეთოდს მიმართავენ, მას შემდეგ რაც ამოიწურება ყველა სხვა მექანიზმი. სუბსიდირება გარკვეულ შემთხვევებში ქმნის პოზიტიურ მაგალითებს და მიუხედავად მცირე პერიოდისა, ხელს უწყობს შშმ პირების მიერ სამუშაო გამოცდილების დაგროვებას, რაც დადებითად აისახება მათ რეზიუმეზე და ხელს უწყობს შემდგომ დასაქმებას.
2. პროგრამის **სუბსიდირების კომპონენტში პრობლემურია** სუბსიდირების პერიოდის (4 თვის) ამოწურვის შემდგომ დასაქმებულთან **გრძელვადიანი შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების საკითხი**. ასევე, კერძო ორგანიზაციის დაინტერესებისათვის საკმარისად ვერ ჩაითვლება აღნიშნული 4 თვის მანძილზე ხელფასის ნახევრის დაფინანსება. ფოკუს ჯგუფებთან საუბრისას ირკვევა, რომ **სუბსიდირება განსაკუთრებით აქტიურად გამოიყენება სეზონურ სამუშაოებზე**, რომლებიც ისედაც არ გრძელდება 4 თვეზე მეტხანს.
3. **მხარდაჭერითი დასაქმების კომპონენტის** მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს დასაქმების კონსულტანტთა არასაკმარისი რაოდენობა და გეოგრაფიული დაფარვა. ამასთან, შრომის ბაზრის მოთხოვნები და ხშირად, დასაქმების მსურველი შშმ პირების მოლოდინები აცდენილია მხარდაჭერითი დასაქმების პრინციპებს.
4. საგულისხმოა, რომ ფოკუს-ჯგუფების მონაწილე შშმ პირთა დიდ ნაწილს, მიუხედავად დასაქმების დიდი სურვილისა, მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტთან კომუნიკაცია არ ჰქონია და არც მისი ვინაობისა და ვალდებულებების/პასუხისმგებლობების შესახებ არის ინფორმირებული.
5. დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებების განვითარების პროგრამის ფარგლებში სუბსიდირების პროგრამის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს არსებული **სამუშაო გარემოს ადაპტაცია**, თუმცა სახელმწიფოს სამუშაო ადგილების ადაპტირების მიზნით თანხა არ გამოუყვია.

„პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის“ შეფასება:

1. დადებითად შეიძლება შეფასდეს აღნიშნული პროგრამის უნივერსალურობა და მრავალფეროვნება, ასევე პროფესიული მომზადების კურსების მისაწვდომ გარემოში ჩატარების შესაძლებლობა (პროფესიული სასწავლებლების ადაპტირება). პროგრამის დადებით მხარეს წარმოადგენს უკვე დასაქმებული პირების გადამზადების შესაძლებლობაც, რაც მათი კარიერული წინსვლის ხელშემწყობი ფაქტორია.

2. პრობლემას წარმოადგენს პროგრამის ფარგლებში ორგანიზებული **სწავლების ხარისხი**. შშმ პირთა ნაწილი უკმაყოფილოა სასწავლო კურსების მოუქნელობით. მათ რჩებათ შთაბეჭდილება, რომ ტრენინგები არ ემსახურება კვალიფიკაციის რეალურად ამაღლების მიზანს და ისინი ტარდება მხოლოდ პროგრამის აქტივობის ფორმალურად განხორციელების მიზნით. ბუნდოვანია თუ რომელ უწყებას ევალება პროგრამის ფარგლებში განხორციელებული სწავლების ხარისხის კონტროლი. ამ მხრივ სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოსა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს კომპეტენცია დადგენილი არ არის.
3. პრობლემურია **სტაჟირების გავლის შემდგომ შშმ პირთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების** საკითხიც, რაც მონაწილეებს აფიქრებინებს, რომ სტაჟირების პროგრამა ვერ უზრუნველყოფს შშმ პირთა დასაქმებას და რიგ შემთხვევებში არც პროფესიული სწავლების ან კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნებისთვის არის ეფექტური.

“სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2017 წლის სახელმწიფო პროგრამის“ სავარძელ-ეტლებით უზრუნველყოფისა და შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის კომპონენტის შეფასება

ფოკუს-ჯგუფების მონაწილე შშმ პირთა უმრავლესობას არ აქვს ინფორმაცია „სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში“ დასაქმების ხელშეწყობის კომპონენტის არსებობის შესახებ. ხოლო მცირე ნაწილი, ვინც იცნობს მოცემულ კომპონენტს, მიიჩნევს, რომ სავარძელ-ეტლების წარმოების პროცესში დასაქმების კომპონენტი არსებული ფორმით რეალურად დასაქმების ხელშეწყობის მიზანს ვერ ემსახურება. ამასთან, მომსახურების მიმწოდებლად დარეგისტრირებისთვის საჭირო პირობები მორგებულია კონკრეტულ ორგანიზაციაზე და არ იძლევა კონკურენციის შესაძლებლობას (სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოში სერვისის მიმწოდებლად დარეგისტრირებისთვის, ორგანიზაციას უნდა ჰქონდეს ეტლების საწარმო, სადაც დასაქმებულთა 50% შშმ პირია და ამასთან, საჭიროა საქმიანობის რამდენიმე წლიანი გამოცდილება). პრობლემურია აღნიშნული კომპონენტის რეგიონული დაფარვაც (სერვისის მიწოდება მხოლოდ თბილისში ხორციელდება).

დასკვნა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლების რეალიზება მათი დამოუკიდებელი ცხოვრების მნიშვნელოვანი წინაპირობაა. მიუხედავად ამისა, შშმ პირთა დასაქმების კუთხით ქვეყნაში არსებული მრავალი გამოწვევა წლების განმავლობაში არ კარგავს აქტუალობას. სახელმწიფო პროგრამების შემუშავების მიმართულებით გარკვეული

წინგადადგმული ნაბიჯების მიუხედავად, პრაქტიკაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად არ გაუმჯობესებულა.

შშმ პირთათვის სამუშაოს დაწყება, განსაკუთრებით ღია კონკურსში მონაწილეობის გზით, თითქმის დაუძლეველ ამოცანას წარმოადგენს. დასაქმება, ძირითადად, ხდება ორგანიზაციების ცალკეული ინიციატივების შესაბამისად და კამპანიური ხასიათისაა. არადაპტირებული ტრანსპორტი და სამუშაო სივრცე მნიშვნელოვანი ბარიერია სამსახურში მისვლის, სამუშაოს შესრულებისა და კოლექტივთან სოციალიზაციის პროცესში. დასაქმების შედეგად მიღებული ეკონომიკური სარგებელი შშმ პირების შემთხვევაში ძალიან დაბალია, რაც სხვა დამატებითი ბარიერების გათვალისწინებით, მის საქმიანობას არარენტაბელურს ხდის. გარდა ამისა, მუშაობის დაწყების შემთხვევაში, მათ ოჯახს შეიძლება შეუწყდეს სახელმწიფოს შემწეობა, ხოლო პირადად მათ – სოციალური პაკეტი, საჯარო სამსახურში დასაქმების შემთხვევაში.³⁰

ქვეყნის შიდა კანონმდებლობით და სტრატეგიული დოკუმენტებით გათვალისწინებული დებულებები საკმაოდ ზოგადი და დეკლარაციული ხასიათისაა, რაც თავის მხრივ აფერხებს მათ ეფექტურ იმპლემენტაციასა და მონიტორინგს. ამასთან, სახელმწიფოს პროგრამებით გათვალისწინებული ღონისძიებები რიგ შემთხვევებში იდენტურია და არ არის გამყარებული საჭიროებათა კვლევის შედეგებით.

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროდან მიღებული მონაცემები ცხადყოფს, რომ პროგრამებში ჩართულ სამუშაოს მაძიებელ შშმ პირთა რაოდენობა, ბევრად აღემატება რეალურად დასაქმებულთა რაოდენობას, რაც ვერ იქნება მიჩნეული საკითხის ეფექტურ და შედეგზე ორიენტირებულ გადაწყვეტად. საგულისხმოა ისიც, რომ მომსახურების ხარისხის კონტროლის მიზნით, უწყების მიერ განხორციელებული ღონისძიებები არ არის საკმარისი და პროგრამების განხორციელების შეფასებისა და მონიტორინგის პროცესში არ არიან ჩართულნი შშმ პირები და/ან მათი წარმომადგენლობითი ორგანიზაციები.

გაძლიერებას საჭიროებს საზოგადოებას ცნობიერების ამაღლების კამპანიები, რომლებიც ემსახურებიან სტერეოტიპებისა და ნეგატიური მითების დანგრევას. ამასთან, მნიშვნელოვანია თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოტივაციისა და ინფორმირებულობის გაზრდა სახელმწიფოს მიერ შეთავაზებული სერვისებისა და პროგრამების შესახებ.

³⁰ „შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციის თავისებურებები: შშმ პირების, დამსაქმებლებისა და სფეროს ექსპერტების დამოკიდებულებები“, თვისებრივი კვლევის ანგარიში, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2015 წელი, გვ. 94–95.

რეკომენდაციები

საქართველოს პარლამენტს

- მოახდინოს შრომისა და დასაქმების მარეგულირებელი კანონმდებლობის რევიზია და ცვლილებების განხორციელება, რომელიც უზრუნველყოფს მოქმედი საკანონმდებლო აქტების „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს კონვენციასთან ჰარმონიზაციას

საქართველოს მთავრობას:

- დასაქმების შესახებ სახელმწიფოს პოლიტიკისა და სტრატეგიულ დოკუმენტებსა და პროგრამებში სრულად გაითვალისწინოს „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს კონვენციის ძირითადი პრინციპები, მათ შორის: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ღია, ინკლუზიური, მისაწვდომი და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს, შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობების, თანაბარი შესაძლებლობებისა და ანაზღაურების, ტექნიკური და პროფესიული ორიენტაციის პროგრამების, პროფესიული და უწყვეტი განათლების მისაწვდომობის უზრუნველყოფა, სამუშაო ადგილის მოძიების, შენარჩუნებისა და მუშაობის განახლებაში ხელშეწყობა და შშმ პირთა დასაქმება საჯარო სექტორში
- საკანონმდებლო რეგულაციებით აღმოფხვრას შშმ პირთა დასაქმების ხელშემშლელი ისეთი ფაქტორები, როგორცაა სოციალური პაკეტისა და საარსებო შემწეობის შეწყვეტის შესაძლებლობა დასაქმების შემთხვევაში
- უზრუნველყოს საჯარო სამსახურში დასაქმებული მნიშვნელოვნად და ზომიერად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 23 ივლისის N279 დადგენილებით გათვალისწინებული სოციალური პაკეტით
- უზრუნველყოს შშმ პირთა დასაქმების მიზნით აღმასრულებელი ხელისუფლების შესაბამისი უწყებების მიერ სამთავრობო სამოქმედო გეგმებით ნაკისრი ვალდებულებების დროულად და ეფექტიანად შესრულების ზედამხედველობა და კოორდინაცია
- ხელი შეუწყოს დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების შემუშავებისა და განხორციელების მონიტორინგის პროცესში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობას
- დანერგოს შშმ პირთა დასაქმების სტიმულირებისა და წახალისების ისეთი ღონისძიებები, როგორებიცაა: სახელმწიფოს მიერ გამოცხადებულ ტენდერებში მონაწილეობისთვის შშმ პირთა დასაქმების მოთხოვნის ან/და საგადასახადო შეღავათების დაწესება; ასევე, სახელმწიფოს სუბსიდირებით საწარმოების შექმნა და მათში შშმ პირთა დასაქმება და სხვ.

- სახელმწიფო პროგრამების შემდგომი შემუშავების დროს დაეყრდნოს შშმ პირთა საჭიროებების კვლევისა და უკვე არსებული პროგრამების განხორციელების ანალიზის შედეგებს
- არსებული სახელმწიფო პროგრამების შესახებ შშმ პირთა და დამსაქმებელთა ინფორმირების მიზნით, სისტემატურად განახორციელოს საინფორმაციო კამპანიები, ფოკუს ჯგუფებთან შეხვედრების, სატელევიზიო რგოლების, ბუკლეტების, მედია საშუალებების და სხვ შესაბამისი წყაროების გამოყენებით

საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს:

- უზრუნველყოს შრომით კანონმდებლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებებისა და „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ გაეროს 2006 წლის კონვენციით ნაკისრი ვალდებულებების სრულად ასახვის მიზნით შესაბამისი წინადადებების შემუშავება
- დააჩქაროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის ერთიანი კონცეფციის და სხვა ნორმატიული დოკუმენტების შემუშავების პროცესი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობით
- უზრუნველყოს სამუშაოს მაძიებელ და დასაქმებულ შშმ პირთა მონაცემთა ბაზის სრულყოფა
- სისტემურად აწარმოოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჯარო და კერძო სექტორში დასაქმების, ასევე დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის სხვადასხვა კომპონენტების სტატისტიკური მაჩვენებლების ანალიზი
- უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის სახელმწიფო პროგრამით გათვალისწინებული დასაქმების კომპონენტის გაძლიერება და გეოგრაფიულ ხელმისაწვდომობის ზრდა
- უზრუნველყოს სახელმწიფო პროგრამებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხარდაჭერითი დასაქმების კომპონენტების გაძლიერება და ხარისხის ამაღლება, მათ შორის, დასაქმების კონსულტანტთა რაოდენობისა და კვალიფიკაციის ზრდა, ასევე, სუბსიდირების კომპონენტით გათვალისწინებული ვაუჩერის თანხის მატება
- სახელმწიფო პროგრამებით გათვალისწინოს პროგრამით მოსარგებლე შშმ პირებთან შრომითი ურთიერთობის გაგრძელების ეფექტური ბერკეტები
- გააძლიეროს „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება–გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის“ ის კომპონენტები, რომელიც ემსახურება სამუშაოს მაძიებელი შშმ პირის პროფესიული მომზადებისა ან/და სტაჟირების პერიოდში მისთვის გარემოსა და პირობების გონივრულად მისადაგებას (საჭიროებებზე მორგებული გარემოს შექმნას)

- სახელმწიფო პროგრამების განხორციელების დროს გაითვალისწინოს შესაბამისი საჭიროების მქონე პირებთან კომუნიკაციისთვის ალტერნატიული ფორმების (ყესტური ენა, ბრაილის შრიფტი და სხვ.) გამოყენების შესაძლებლობა, მათ შორის: პროგრამების შესახებ ინფორმაციის ბრაილის შრიფტით მიწოდება, ასევე მხარდაჭერითი დასაქმების კომპონენტში სურდო–თარჯიმნის ჩართულობა
- გააძლიეროს კერძო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების სტიმულირების და დამსაქმებელთა ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული ღონისძიებები

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს:

- უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების მიღების მაღალი სტანდარტი ყველა საფეხურზე
- უზრუნველყოს „პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის“ ფარგლებში განხორციელებული სწავლების ხარისხის კონტროლის ეფექტური მექანიზმის დანერგვა
- ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებას და კონკურენტუნარიანობის ზრდას.