



შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება

2022 წელი

ავტორი: ქეთევან ხომერიკი

ანგარიში მოამზადა საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატმა გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და მდგრადი განვითარების მიზნების ერთობლივი ფონდის მხარდაჭერით.

პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები ეკუთვნის ავტორს და შეიძლება არ ასახავდეს გაეროს განვითარების პროგრამისა (UNDP) და მდგრადი განვითარების მიზნების ერთობლივი ფონდის თვალსაზრისს.

სარჩევი:

1. შესავალი	3
1.1 მიზანი	4
1.2. სამაგიდე კვლევის მეთოდოლოგია	4
1.3. თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგია	6
2. ძირითადი მიგნებები	7
3. სამართლებრივი ჩარჩო	10
3.1. საერთაშორისო ინსტრუმენტების მიმოხილვა	10
3.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია.....	14
3.3 საქართველოს კანონმდებლობა.....	20
4. დასაქმების ხელშეწყობი სახელმწიფო პროგრამები.....	27
4.1 ზოგადი აღწერა.....	27
4.2 დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა	29
4.3 სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა	39
4.4 „აწარმოე საქართველოში“	40
4.5 შეღავათიანი აგროკრედიტის და სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გადამამუშავებელი საწარმოების თანადაფინანსების პროგრამა	41
5. თვისებრივი კვლევის ანალიზი	42
5.1. პროფესიული განვითარება და სტაჟირება.....	43
5.2. პირობები სამუშაო ადგილზე	44
5.3. სასურველი დასაქმების ადგილი	45
5.5. დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმები.....	54
5.6. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების შეფასება.....	55
6. რეკომენდაციები	58

1. შესავალი

შრომა და დასაქმების უფლებით სარგებლობა თანამედროვე სამყაროში ღირსეული ცხოვრების გარანტიაა, რომელიც გვაძლევს საშუალებას, ჩვენი ნებითა და შეხედულებებით ვმართოთ საკუთარი ცხოვრება. აღნიშნული უფლებით სარგებლობაზეა დამოკიდებული ისეთი უფლებების განხორციელება, როგორებიცაა დამოუკიდებელი ცხოვრება, რეაბილიტაცია, განათლება, სრულყოფილი მონაწილეობა პოლიტიკურ, კულტურულ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაში. გარდა ამისა, შრომისა და დასაქმების უფლება მიიჩნევა იმ ბერკეტად, რომლითაც მოვიპოვებთ საზოგადოებაში ძალაუფლებას, თანამდებობებს სახელმწიფო სტრუქტურებში, სასამართლოებში, მსხვილ კერძო კომპანიებში.¹

თანამედროვე მსოფლიოში შრომასა და დასაქმებას განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს. ის აუცილებელი კომპონენტია სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლაში და ინდივიდისთვის წარმოადგენს საშუალებას, თავი დაიმკვიდროს საზოგადოებაში. შესაბამისად, ანაზღაურებადი სამუშაოს არარსებობა, ან ეკონომიკური აქტივობის ნაკლებობა პირის სოციალურად არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენებას ნიშნავს². იმის გათვალისწინებით, რომ მსოფლიოში სამუშაო ასაკში მყოფი (დაახლოებით 785-975 მილიონი)³ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (შემდეგში შშმ) პირთა ნახევარზე მეტი ეკონომიკურად აქტიური არ არის, შეიძლება დავასკვნათ, რომ შშმ პირები, როგორც ჯგუფი, სხვებთან შედარებით, არახელსაყრელ მდგომარეობაში იმყოფებიან.

ამ მხრივ, მსოფლიო სურათიდან გამონაკლისს არც საქართველო წარმოადგენს. საქართველოში შშმ პირთა მიერ შრომისა და დასაქმების უფლების რეალიზება ერთ-ერთ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება. ამ უფლებით სარგებლობის საკითხი მეტად კომპლექსური თემაა და სხვადასხვა მიმართულებით ბევრ სირთულესთანაა დაკავშირებული. მათ შორის, განათლების, ფიზიკური და საინფორმაციო/საკომუნიკაციო გარემოს მისაწვდომობის, საზოგადოებრივი დამოკიდებულებისა თუ ღია შრომის ბაზარზე შშმ პირთა დასაქმების მიზნით არსებული სახელმწიფო პოლიტიკების კუთხით. ჯერ კიდევ მწირია აღნიშნული საკითხების რეგულარული და სიღრმისეული შესწავლა (სეგრეგირებული სტატისტიკა,

¹ Maria Ventegodt Liisberg, 'Article 27[Work and Employment]' In: Valentina Della Fina, Rachele Cera, Giuseppe Palmisano (eds.) *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A commentary* (Springer 2017) 499 [<https://bit.ly/3xvCPU9>]

² Alan Roulstone, 'Disabled People, Work and Employment' In: Nick Watson, Alan Roulstone and Carol Thomas, *Routledge Handbook on Disability Studies* (Routledge 2012) 211 [<https://bit.ly/3xCCn6F>]

³ UN Human Rights Council, 'Thematic study on the work and employment of persons with disabilities' (A/HRC/22/25) 17 December 2012, 7 [<https://bit.ly/3xy12Jw>]

არასაკმარისი კვლევითი მონაცემები), მათ შორის, თავად შშმ პირთა აქტიური ჩართულობის გზით.

1.1 მიზანი

წინამდებარე კვლევა საქართველოში მცხოვრები სამუშაო ასაკის შშმ პირების მიერ შრომისა და დასაქმების უფლების რეალიზების საკითხებს შეეხება. შესაბამისად, კვლევის მიზანია, შეისწავლოს საქართველოში შშმ პირთა მიერ შრომისა და დასაქმების უფლებით სარგებლობის შესაძლებლობები. მიზნის მისაღწევად კვლევა მიმოიხილავს როგორც შრომისა და დასაქმების სფეროს მარეგულირებელ საერთაშორისო და ეროვნულ სამართლებრივ ჩარჩოს, ქვეყანაში არსებულ შშმ პირთა დასაქმების პროგრამებსა და სხვა სახელმწიფო ინიციატივებს, ასევე შეისწავლის თავად შშმ პირთა გამოცდილებებს საკვლევ სფეროში.

კვლევის მიზნიდან გამომდინარე, წინამდებარე ანგარიში ორი ძირითადი ნაწილისგან შედგება. პირველი ნაწილი, სამაგიდე კვლევა, საერთაშორისო და ეროვნულ სამართლებრივი დოკუმენტებისა და სახელმწიფო პროგრამების ანალიზს მოიცავს, ხოლო მეორე უშუალოდ შშმ პირების გამოცდილებებს სწავლობს.

1.2. სამაგიდე კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის ფარგლებში გაანალიზდა დასაქმების საერთაშორისო და ეროვნული მარეგულირებელი აქტები და სხვა ისეთი ინფორმაცია, რომელიც დასაქმების უფლების შეფასებისთვის იყო საჭირო. ასეთი წყაროებია:

- საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩო;
- ეროვნული სამართლებრივი აქტები;
- დასაქმების შესახებ სახელმწიფო პროგრამები და სხვა ღონისძიებები;

(i) საერთაშორისო სამართლებრივი ჩარჩო, კვლევის მიზნებისთვის, ისეთ დოკუმენტებს გულისხმობს, რომლებიც შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების საერთაშორისო სტანდარტს ადგენენ, მათ შორისაა: გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია;⁴ გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტის მიერ გამოცემული რელევანტური რეკომენდაციები და სამართლებრივი პრაქტიკა; საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალურ და კულტურული უფლებების შესახებ;⁵ გაეროს ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ უფლებათა კომიტეტის შესაბამისი განმარტებები;

⁴ გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (მიღების თარიღი: 13 დეკემბერი 2006, ნიუ-იორკი) [<https://bit.ly/3MZI8AM>]

⁵ საერთაშორისო პაქტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ (მიღების თარიღი: 16 დეკემბერი 1966) [<https://bit.ly/3MZIaIU>]

საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ;⁶ ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური კონვენციების რელევანტური ნორმები.

(ii) ეროვნული სამართლებრივი აქტები კი ისეთ ნორმატიულ აქტებს მოიცავს, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლებას ეროვნულ დონეზე აწესრიგებენ, მათ შორისაა: საქართველოს კონსტიტუცია;⁷ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი;⁸ საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ;⁹ საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ;¹⁰ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ;¹¹ საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.¹²

საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი აქტების და სხვა მარეგულირებელი დოკუმენტების შესწავლამ კვლევის გეგმის შემუშავებაში მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა.

(iii) დასაქმების შესახებ სახელმწიფო პროგრამების და სხვა ღონისძიებების ანალიზი იმ პროგრამებსა¹³ და ღონისძიებებს მოიცავს, რომლებიც ცდილობენ, შეზღუდული

⁶ საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ (მიღების თარიღი: 16 დეკემბერი 1966) [<https://bit.ly/3OivFcy>]

⁷ საქართველოს კონსტიტუცია (მიღების თარიღი: 28 აგვისტო 1995) [<https://bit.ly/3OiwKB8>]

⁸ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი (მიღების თარიღი: 17 დეკემბერი 2010) [<https://bit.ly/3N01ZQt>]

⁹ საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ (მიღების თარიღი: 19 თებერვალი) 2019 [<https://bit.ly/3HwTjPW>]

¹⁰ საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ (მიღების თარიღი: 14 ივლისი 2021) [<https://bit.ly/3Ok707A>]

¹¹ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ (მიღების თარიღი: 27 ოქტომბერი 2015) [<https://bit.ly/3xFsUvo>]

¹² საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (მიღების თარიღი: 02 მაისი 2014) [<https://bit.ly/3N01Xbj>]

¹³ საქართველოს მთავრობის 2022 წლის 17 თებერვლის დადგენილება N81 „დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ [<https://bit.ly/3QnwFhz>] ; საქართველოს მთავრობის 2021 წლის 08 იანვრის დადგენილება N2 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2021 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ [<https://bit.ly/3O39Ins>]; საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 30 დეკემბრის დადგენილება N665 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2020 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ [<https://bit.ly/3tGdxBI>]; საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 28 დეკემბრის დადგენილება N665 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2019 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ [<https://bit.ly/3QsJxmn>]; საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 15 იანვრის დადგენილება N11 „დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების 2018 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ [<https://bit.ly/3OovfS7>]; საქართველოს მთავრობის 2019 წლის 28 იანვრის დადგენილება N9 „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ [<https://bit.ly/3tGnzCJ>]; საქართველოს მთავრობის 2018 წლის 12 თებერვლის დადგენილება N76 „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ“ [<https://bit.ly/3MY8pzt>]

შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების რეალიზებას შეუწყონ ხელი. ასეთი პროგრამების შეფასებისთვის, გარდა საერთაშორისო და ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩოს ანალიზისა, კვლევისთვის გაანალიზდა სხვადასხვა უწყებიდან¹⁴ გამოთხოვილი რელევანტური ინფორმაცია.

1.3. თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგია

შშმ პირთა საერთაშორისო თუ ეროვნულ დონეზე კანონით აღიარებულ უფლებებთან ერთად, არანაკლებ მნიშვნელოვანია ის, თუ როგორ იყენებენ ამ უფლებებს თავად შშმ პირები. რისთვისაც თვისებრივი კვლევა ჩატარდა. თვისებრივი კვლევა შშმ პირების ყოველდღიური გამოცდილებებისა და მათი პერსპექტივების შესწავლის საშუალებას იძლევა. ამ შემთხვევაში, კვლევა ძირითადად შემდეგი საკვლევი კითხვების ირგვლივ ფოკუსირდა:

1. რა პრობლემები და ბარიერები ხვდებათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დასაქმების დროს
2. როგორ იყენებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დასაქმების სხვადასხვა სახელმწიფო პროგრამებს
3. რა გამოცდილებები აქვთ დასაქმებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს სამუშაო ადგილზე

მონაცემები ფოკუს ჯგუფების მეშვეობით შეგროვდა. კვლევის ფარგლებში, ფოკუს ჯგუფებისთვის მონაწილეთა სამი სამიზნე ჯგუფი გამოიყო: 1. დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; 2. თვითდასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; 3. დაუსაქმებელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. უნდა აღინიშნოს, რომ, ამ შემთხვევაში, კვლევის მონაწილის დასაქმების ისტორიას მნიშვნელობა არ ჰქონდა.

კვლევის მონაწილეები 18 წლის და მის ზემოთ მყოფი შშმ პირები იყვნენ. რეკრუტირების დროს ისეთი დემოგრაფიული მონაცემები იყო გათვალისწინებული, როგორებიცაა გენდერი, ასაკი, დასაქმების სტატუსი და დასაქმების სექტორი (კერძო, სახელმწიფო, არასამთავრობო). გარდა ამისა, მნიშვნელოვანი იყო მონაწილეების შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპიც. კვლევის მასშტაბიდან გამომდინარე, ყველა ტიპის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ჩართვა ფოკუს ჯგუფში რთული იყო, თუმცა კვლევამ შშმ პირთა შეძლებისდაგვარად

¹⁴ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (შემდგომში, ჯანდაცვის სამინისტრო), სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს სააგენტო „აწარმოე საქართველოში“, საქართველოს გარემოს დაცვისა და სოფლის მეურნეობის სამინისტროს სოფლის განვითარების სააგენტო, საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო, საქართველოს მთავრობის ადმინისტრაცია.

ფართო ჯგუფი მოეცვა (როგორც ფიზიკური, ასე სენსორული, ფსიქიკური, ინტელექტუალური და სხვა დარღვევის მქონე პირები).

კვლევას თავისი შეზღუდვები გააჩნია. კერძოდ: (i) ის არ შეისწავლის დასაქმების საკითხთან დაკავშირებულ ყველა ასპექტს, არამედ ანალიზებს კვლევით კითხვებში მოცემულ კონკრეტულ თემებს. ასევე, იმის გამო, რომ კვლევა მცირემასშტაბიანი იყო, ყველა ჯგუფთან (დასაქმებული, თვითდასაქმებული და უმუშევარი) ცალ-ცალკე ფოკუს ჯგუფების გამართვა ვერ მოხერხდა, რის გამოც კვლევა არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ კონკრეტული საკითხების შესწავლა და მათი შედარება სიღრმისეულად მომხდარიყო; (ii) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თემი საკმაოდ მრავალფეროვან ჯგუფს წარმოადგენს. ამიტომ, შეუძლებელია კონკრეტული დარღვევის მქონე პირთა გამოცდილებების მთლიან თემზე განზოგადება. გარდა ამისა, ვინაიდან ეს კვლევა თვისებრივია, ის ისედაც არ ითვალისწინებს მონაცემების განზოგადებას და შესაბამისად, ის მთელი თემის განწყობებს ვერ ასახავს; (iii) მართალია, კვლევა დასაქმებასთან დაკავშირებულ საკითხებს ფართოდ ფარავს და მნიშვნელოვან სურათს აჩვენებს, თუმცა ის არსებულ სიტუაციას სრულად ვერ ასახავს. ამისთვის საჭიროა მომავალში დამატებითი კვლევების ჩატარება, როგორც თვისებრივი, ისე რაოდენობრივი კვლევის მეთოდების გზით, რაც საშუალებას მისცემდა მკვლევარს, დასაქმების საკითხები უფრო ფოკუსირებულად და სიღრმისეულად გაენალიზებინა.

2. ძირითადი მიგნებები

- ✓ სახალხო დამცველის აპარატის მიერ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამების განხორციელების შეფასების მიზნით, 2017 წელს ჩატარებული მონიტორინგის შემდეგ ამ კუთხით არსებული მდგომარეობა ფაქტობრივად არ გაუმჯობესებულა. მონიტორინგის ანგარიშში¹⁵ ასახული რეკომენდაციების დიდი ნაწილი კვლავ არ არის შესრულებული;
- ✓ შემუშავებული კანონმდებლობის და განხორციელებული პროგრამების მიუხედავად, შშმ პირთა დასაქმების მდგომარეობა დადებითად არ შეცვლილა: მათი უმრავლესობა კვლავ დაუსაქმებელია;
- ✓ ის ნაბიჯები, რაც დღემდე ტარდება დასაქმების კუთხით სახელმწიფოსა და კერძო სექტორის მხრიდან, არ არის საკმარისი. მეტიც, ისინი არასისტემური და დროებითია;
- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამების არაეფექტურობას ადასტურებს დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების მიხედვით დასაქმებულ სამუშაოს მაძიებელ შშმ პირთა დაბალი მაჩვენებელიც: 2017 – 103 შშმ პირი; 2018 – 99 შშმ პირი; 2019 – 98 შშმ პირი; 2020 – 37 შშმ პირი; 2021 – 115 შშმ პირი. ნათელია, რომ შშმ პირების დასაქმების მაჩვენებელი დინამიკაში არ იზრდება, რაც დასაქმების მსურველ შშმ პირთა

¹⁵ „შშმ პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამების მონიტორინგის ანგარიში“. დოკუმენტი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <<https://bit.ly/3ot2Pv6>> [25.06.22]

დასაქმების მაჩვენებლის გაზრდის მიზნით სახელმწიფოს მიერ ეფექტური ზომების მიღების საჭიროებაზე მიუთითებს;

- ✓ დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს სერვისცენტრების გეოგრაფიული დაფარვა არასაკმარისია შშმ პირთა დასაქმების არსებითი ხელშეწყობისთვის;
- ✓ კვლევამ გამოავლინა, რომ შშმ პირთა შრომასა და დასაქმებასთან დაკავშირებული შიდა ნორმატიული აქტები და ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები ეფუძნება კონვენციის მიერ უარყოფილ სამედიცინო მოდელს, რომელიც ხელს უწყობს შშმ პირთა მიმართ სტერეოტიპების გამყარებას;
- ✓ შიდა ნორმატიული აქტები და დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები შშმ პირებს ან შშმ პირთა ჯგუფებს ზოგჯერ გამორიცხვენ ბენეფიტების სისტემისგან და შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციას ახალისებენ. აღნიშნულის მიზეზი ხშირად ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის შეფასების მოძველებული სისტემაა;
- ✓ კანონმდებლობით არ არის სისტემაში მოყვანილი, თანმიმდევრულად და სრულყოფილად განმარტებული გონივრული მისადაგების ცნება, რომელსაც უმნიშვნელოვანესი ადგილი უჭირავს შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების სათანადოდ უზრუნველყოფის მხრივ;
- ✓ დასაქმების მეინსტრიმული პროგრამები არ ითვალისწინებენ შშმ პირთა საჭიროებებს და ხშირად არ ინტერესდებიან შშმ პირები იყვნენ ჩართულები აღნიშნულ პროგრამებში;
- ✓ კვლევამ გამოავლინა, რომ დასაქმებასთან დაკავშირებით, კვლევის მონაწილეების მოლოდინები და შესაბამისად, თვითშეფასება, დაბალია. მათ გამჯდარი აქვთ ინერტულობა და პესიმიზმი, შესაბამისად, იმდენად არ ეძებდნენ სამსახურს, რამდენადაც, უბრალოდ, ელოდებიან.
- ✓ სხვებთან შედარებით, ახალგაზრდებს უფრო აქვთ მომავლის იმედი და განვითარებაზე ფიქრობენ. ისინი უპირატესობას კომპიუტერულ ტექნოლოგიებსა და ამ კუთხით მუშაობას ანიჭებენ. ეს დაკავშირებულია იმასთან, რომ კომპიუტერულ ტექნოლოგიებში მუშაობა ხშირად სახლიდან მუშაობას გულისხმობს. იმის გათვალისწინებით, რომ გარემო საქართველოში შშმ პირებისთვის მისაწვდომი არ არის, ბუნებრივია, რომ ისინი უპირატესობას დისტანციურ სამუშაოებს ანიჭებენ.
- ✓ სამუშაოს დაწყება განსაკუთრებულ სირთულეებთანაა დაკავშირებული ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზევე. განაცხადის შევსების ფორმაც ხშირად არ ითვალისწინებს სხვადასხვა შეზღუდვის მქონე ადამიანებს, მაგალითად, სმენადაქვეითებულ ან უსინათლო და მცირემხედველ პირებს.
- ✓ შშმ პირებს დასაქმებაში ხელს უშლის ისეთი ბარიერები, როგორებიცაა მიუწვდომელი გარემო და სერვისები, ფორმალური განათლების არქონა და თავად დამსაქმებლების დისკრიმინაციული დამოკიდებულება შშმ პირების მიმართ.
- ✓ გამოცხადებული პოზიციებისა და სამუშაო ვალდებულებების დიდი უმრავლესობაც არაა მორგებული შშმ პირებზე. მაგალითად, დამსაქმებლები იშვიათად

ითვალისწინებენ იმ რეალობას, რომ შშმ პირებს განსაკუთრებულად დაბალი ხელმისაწვდომობა აქვთ ფორმალური განათლების მიღების მიმართ და საკუთარი პროფესიული უნარების გამომუშავებას არაფორმალური განათლების მეშვეობით ცდილობენ, განსაკუთრებით, ეს ონლაინ კურსებსა და ტრენინგებს ეხება.

- ✓ მონაცემები ადასტურებს, რომ შშმ პირების დასაქმებისთვის საჭიროა როგორც თავად შშმ პირების მუდმივი პროფესიული გადამზადება, აგრეთვე დამსაქმებლების ინფორმირება შშმ პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების და გონივრული მისადაგების პრინციპების შესახებ.
- ✓ შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის საჭიროა ისეთი მექანიზმების შემუშავება, რომლებიც მინიმუმამდე დაიყვანს დისკრიმინაციის შემთხვევებს. საჭიროა როგორც კანონმდებლობის გამართვა, ასევე იმპლემენტაციის მექანიზმების ამუშავება და პროცესში შრომის ინსპექციისა და პროფესიული კავშირების ჩართვა ისევე, როგორც სახელმწიფოსა და არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან მუდმივი მონიტორინგი.

3. სამართლებრივი ჩარჩო

3.1. საერთაშორისო ინსტრუმენტების მიმოხილვა

2006 წლის 13 დეკემბერს მიღებული გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (შემდეგში „კონვენცია“) პირველი სამართლებრივად სავალდებულო ძალის მქონე ყოველისმომცველი დოკუმენტია, რომელმაც სხვა მანამდე მიღებული საერთაშორისო დოკუმენტებისგან განსხვავებით ვრცლად და სიღრმისეულად გაითვალისწინა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წინაშე არსებული გამოწვევები და შეეცადა, კონვენციის ხელმომწერი ქვეყნებისთვის შეეთავაზებინა არამხოლოდ დეკლარაციული ხასიათის სამართლებრივი ნორმები, არამედ პრაქტიკული სახელმძღვანელოც¹⁶ მასში ასახული ნორმების რეალიზებისთვის როგორც საერთაშორისო, ისე ეროვნულ დონეზე.

კონვენციამ ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალში ზოგადად მთელი რიგი სიახლეები შეიტანა როგორც უშუალოდ რიგ უფლებებთან, ისე ზოგადად უფლებების ნორმატიულ შინაარსთან და მათ კონსტრუირებასთან მიმართებით.¹⁷ მიუხედავად იმისა, რომ კონვენციის 27-ე მუხლში გარანტირებული შრომისა და დასაქმების უფლება ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლისთვის სიახლეს არ წარმოადგენს, ის გარკვეულწილად თავს უყრის ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის ყველა მანამდე არსებულ გამოცდილებას. კერძოდ, მოიცავს როგორც შრომისა და დასაქმების უფლების ყველა იმ ასპექტს, რაც 2006 წლამდე იყო გათვალისწინებულ უკვე არსებულ საერთაშორისო დოკუმენტებში, ასევე, ამატებს კონკრეტულად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის შრომა და დასაქმებისთვის უფლების სრული რეალიზებისთვის საჭირო ნიუანსებსაც.

მიუხედავად იმისა, რომ კონვენციის 27-ე მუხლი როგორც ცალკე აღებული, ისე კონვენციის სხვა მუხლებთან ერთობლიობაში სოლიდურ სამართლებრივ საფუძველს წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომისა და დასაქმების უფლების რეალიზებისთვის, ის არ არის ერთადერთი საერთაშორისო წყარო აღნიშნული უფლების განხორციელებისთვის. საერთაშორისო დონეზე არსებობს სხვადასხვა სახის დეკლარაციები, კონვენციები, თუ სხვა ტიპის ინსტრუმენტები, რომელთა გამოყენებაც დამატებით მყარ და

¹⁶ Anna Lawson and Angharad E. Beckett, ‘The social and human rights models of disability: towards a complementarity thesis’ (2020) *The International Journal of Human Rights* [<https://bit.ly/3zJja5B>]

¹⁷ Frederic Megret, ‘The Disabilities Convention: Human Rights of Persons with Disabilities or Disability Rights’ (2008) *Human Rights Quarterly* [<https://bit.ly/3mWxro0>]; Gerard Quinn, ‘Disability and Human Rights: A New Field in the United Nations’ In: Catarina Krause and Martin Scheinin (eds) *International Protection of Human Rights: A Textbook* (2009 Åbo Akademi University Institute for Human Rights) [<https://bit.ly/3xz1CGN>]; Rosemary Kayess and Phillip French, ‘Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities’ (2008) *Human Rights Law Review* [<https://bit.ly/3b4h0Dt>]

თანმიმდევრულ შესაძლებლობას ქმნის სახელმწიფოთათვის ეროვნულ დონეზე უზრუნველყონ საერთაშორისოდ აღებული ვალდებულებები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების რეალიზებისთვის სხვებთან თანაბარ პირობებში.

1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის 23-ე და 24-ე მუხლებში გარანტირებულმა შრომის უფლებამ, ფაქტობრივად, საფუძველი დაუდო ამ უფლების განვითარების ისტორიას ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო, თუ რეგიონულ ინსტრუმენტებში, დეკლარაციამ აღიარა ყველა ადამიანის „შრომის, სამუშაოს თავისუფალი არჩევნის, სამართლიანი და ხელსაყრელი სამუშაო პირობებისა და უმუშევრობისგან დაცვის უფლება“ (მუხლი 23(1)); დისკრიმინაციის გარეშე შესაბამისი ანაზღაურების უფლება (მუხლი 23(2)); დასაქმებულის უფლება მიიღოს სამართლიანი და დამაკმაყოფილებელი გასამრჯელო, რომელიც უზრუნველყოფს ღირსეულ ადამიანურ არსებობს როგორც დასაქმებულისთვის, ისე მისი ოჯახის წევრისთვის (მუხლი 23(3)). აუცილებლობის შემთხვევაში კი გაითვალისწინა სოციალური უზრუნველყოფის სხვა სახსრების არსებობაც (მუხლი 23(3)); ასევე, დეკლარაციამ გაითვალისწინა როგორც პროფესიული კავშირების შექმნისა და პროფესიულ კავშირებში შესვლის (მუხლი 23(4)), ისე დასვენებისა და ანაზღაურებული პერიოდული შვებულების უფლება.

დეკლარაციაში ასახულმა შრომის უფლებამ შემდგომი საერთაშორისო სამართლებრივი აღიარება ჰპოვა 1966 წლის საერთაშორისო პაქტებში: სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ, რომელმაც აღიარა თავისუფალი შრომის უფლება და აკრძალა იძულებითი ან სავალდებულო შრომა,¹⁸ ხოლო ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტმა (რომლის ხელმომწერიც საქართველო 1994 წლიდან არის¹⁹), ფართოდ გაშალა შრომის უფლების ნორმატიული შინაარსი. კერძოდ, პაქტის მე-6, მე-7 და მე-8 მუხლები, ეყრდნობიან რა ადამიანის უფლებათა უნივერსალურ დეკლარაციას, აღიარებენ ყველა ადამიანის თავისუფალი შრომის უფლებას,²⁰ შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებს,²¹ დასვენებითა და ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის შესაძლებლობას,²² უფლებას შექმნას და შევიდეს პროფესიული კავშირებში.²³ ხაზია გასმული სამართლიან და ტოლფასოვანი შრომისთვის თანაბარ ანაზღაურებაზე,²⁴ რომელმაც უნდა უზრუნველყოს დასაქმებულისა და მისი ოჯახის ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობები.²⁵ თუ

¹⁸ საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკურ უფლებათა შესახებ, მუხლი 8(3)(a)

¹⁹ საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე [<https://bit.ly/3tDalXi>]

²⁰ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6(1)

²¹ იქვე, მუხლი 7

²² იქვე, მუხლი 7(d)

²³ იქვე, მუხლი 8

²⁴ იქვე, მუხლი 7(i)

²⁵ იქვე

სამართლიანი და ტოლფასოვანი შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურება გამომდინარეობს თავად დასაქმებული მიერ შესასრულებელი სამუშაოდან, ანაზღაურება, რომელიც ღირსეული ცხოვრების შესაძლებლობებს იძლევა, უნდა განისაზღვროს ისეთი გარე ფაქტორებით, როგორებიცაა ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური და სოციალური პირობები.²⁶ ეს ანაზღაურება უნდა იყოს საკმარისი იმისთვის, რომ მუშაკმა და მისმა ოჯახის წევრებმა ისარგებლონ ისეთი უფლებებით, როგორიცაა სოციალური უსაფრთხოება, ჯანმრთელობის დაცვა, განათლება, ცხოვრების ადეკვატური სტანდარტი, რაც მოიცავს ადეკვატური საცხოვრისს, კვებას, წყალს, ჰიგიენას, ჩასაცმელს და სხვა დამატებით ხარჯებს.²⁷

ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციისგან განსხვავებით, პაქტი დამატებით ითვალისწინებს სახელმწიფოს მიერ განსახორციელებელ მთელ რიგ ზომებს: პროფესიულ, ტექნიკური სწავლებისა და წვრთნის პროგრამებს, პოლიტიკის დოკუმენტებისა და მეთოდოლოგიების შემუშავებას, რაც უზრუნველყოფს ნებისმიერი ადამიანის შედეგიან დასაქმებას, ეკონომიკურ, სოციალურ და კულტურულ განვითარებას.²⁸ მიუხედავად იმისა, რომ პაქტის მეორე მუხლის ჩამონათვალში იმის შესახებ, რომ აკრძალულია დისკრიმინაცია “რასის, კანის ფერის, სქესის, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა მრწამსის, ეროვნული ან სოციალური წარმომავლობის, ქონებრივი მდგომარეობის, დაბადების ან სხვა გარემოებათა მიხედვით”, პირდაპირ არ არიან მითითებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, გაეროს კომიტეტმა ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ თავის განმარტებებში არაერთხელ გაუსვა ხაზი, რომ ამ ჩამონათვალში სხვა ჯგუფებთან (მიგრანტი მუშაკები, ხანდაზმული მუშაკები, არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულები, ოჯახში დასაქმებულები, თვით-დასაქმებულები, ანაზღაურების გარეშე დასაქმებულები და სხვა) ერთად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებიც მოიაზრებიან.²⁹

უფრო მეტიც, გაეროს კომიტეტი ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ განმარტავს, რომ პაქტის მე-7 მუხლი შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებთან დაკავშირებით გულისხმობს ასევე დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სპეციფიკური ზომების გათვალისწინებას იმისთვის, რომ მათ შეძლონ სხვებთან თანაბარ პირობებში აღნიშნული უფლებით სარგებლობა, მათ შორის: მისაწვდომი სამუშაო ადგილი, მოქნილი სამუშაო საათები, გონივრული მისადაგება. ასევე, მიუთითებს რომ არ უნდა ხდებოდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახურულ სამუშაო

²⁶ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights) E/C.12/GC/23, 27 April 2016, para 18 [<https://bit.ly/3xYvoGe>]

²⁷ იქვე

²⁸ ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტი, მუხლი 6(2)

²⁹ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 23 (2016) para 5

ადგილებზე სეგრეგირება და არ უნდა მოხდეს მათი დისკრიმინაცია აღქმული მუშაობის შემცირებული უნარის გამო.³⁰

შრომის უფლებების დაცვის მნიშვნელოვან გარანტს წარმოადგენს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) კონვენციები, რომელთა მოქმედება ასევე ვრცელდება შშმ პირებზე. ორგანიზაცია ფუნდამენტურად მიიჩნევს შემდეგ 8 კონვენციას: No.29 - იძულებითი ან სავალდებულო შრომის შესახებ (1930); No.87 - ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ (1948); No.98 - კოლექტიური მოლაპარაკების ორგანიზებისა და გამართვაზე უფლებათა პრინციპების გამოყენების შესახებ (1949); No.100 - მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ (1951); No.105 - იძულებითი შრომის გაუქმების შესახებ (1957); No.111 - შრომის და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (1957); No.138 - სამუშაოზე მისაღები მინიმალური ასაკის შესახებ (1972); No.182 - ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვის და დაუყონებლივ აღმოფხვრის ღონისძიებების შესახებ (1999). საქართველომ ყველა ზემოაღნიშნული კონვენციის რატიფიცირება 1993-2002 წლის ფარგლებში მოახდინა.³¹

ILO-ს მნიშვნელოვან დოკუმენტებს წარმოადგენს ასევე (i) 1998 წლის დეკლარაცია შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ, რომელიც ავალდებულებს ორგანიზაციის წევრებს, პატივი სცენ და ხელი შეუწყონ შემდეგი ოთხი კატეგორიის პრინციპებს და უფლებებს (მიუხედავად იმისა, ორგანიზაციის წევრ ქვეყანას რატიფიცირებული აქვს, თუ არა შესაბამისი კონვენცია): გაერთიანებისა უფლება და კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების ეფექტიანი აღიარება, იძულებითი და სავალდებულო შრომის აღმოფხვრა, ბავშვთა შრომის აკრძალვა და დისკრიმინაციის აკრძალვა დასაქმების ადგილთან ან პროფესიასთან დაკავშირებით;³² (ii) 2008 წლის დეკლარაცია სოციალური სამართლიანობის შესახებ სამართლიანი გლობალიზაციისთვის, რომელიც, ორგანიზაციის განმარტებით, გარდამტეხ დოკუმენტს წარმოადგენს და კიდევ ერთხელ ადასტურებს ILO-ს მნიშვნელოვან როლს გლობალიზაციის კონტექსტში პროგრესისა და სოციალური სამართლიანობის მიღწევის კუთხით.³³ დეკლარაციის მიზანია კოორდინირებული მიდგომით ხელი შეუწყოს ღირსეულ მუშაობას ოთხი სტრატეგიული მიზნის მიღწევას: დასაქმება,

³⁰ იქვე, 47(c)

³¹ საქართველოს მიერ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირების რეესტრი [<https://bit.ly/3Oibxaz>]

³² ILO, დეკლარაცია შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების შესახებ (მიღების თარიღი: 18 ივნისი 1998) მუხლი 2 [<https://bit.ly/2xOyoF3>]

³³ International Labour Organization, ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization [<https://bit.ly/2PDFvsv>]

სოციალური დაცვა, სოციალური დიალოგი, მუშაობის ფუნდამენტური პრინციპებისა და უფლებების ხელშეწყობა.³⁴

3.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლებების მთავარ სამართლებრივ საფუძველს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის 27-ე მუხლი (შრომა და დასაქმება) წარმოადგენს. კონვენცია, ეყრდნობა რა მანამდე შექმნილ ადამიანის უფლებათა დაცვის სხვა ინსტრუმენტებს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების გათვალისწინებით მრავალმხრივ განავრცობს შრომისა და დასაქმების უფლებას. წინამდებარე კვლევა თავისი მიზნებიდან და მოცულობიდან გამომდინარე, განსახილველი მუხლის მხოლოდ იმ ძირითად ასპექტებს შეეხება, რომლებიც ან ქვეყნისთვის არის რელევანტური, ან თავისი მნიშვნელობიდან გამომდინარე აუცილებელია აღინიშნოს.

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტი (შემდეგში “კომიტეტი”) მის მიერ შემუშავებულ დოკუმენტებში განსაკუთრებულ ხაზს უსვამს იმას, რომ ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო კონვენციებში გარანტირებული ყველა უფლება და თავისუფლება ურთიერთდამოკიდებული და განუყოფელია.³⁵ კომიტეტი თავის საქმიანობაში თანმიმდევრულია ამ კუთხით. ქვეყნებს შეახსენებს, რომ ერთი უფლებით სარგებლობა დამოკიდებულია მეორე უფლების სათანადოდ სარგებლობაზე, ხოლო მესამე უფლებით სარგებლობა კი მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუ კი პირველი ორი იქნება განხორციელებული. კონვენციით გარანტირებული სხვადასხვა უფლებების თანმიმდევრული განხორციელებისთვის კომიტეტი კონვენციის ხელშემკვრელ მხარეებს მოუწოდებს ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მოდელის გატარებას კანონმდებლობასა თუ პოლიტიკებში.³⁶ აღნიშნული მოიცავს როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრას (სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, იმ ბარიერების აღმოფხვრას, რომლებიც ხელს უშლიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს თავიანთი უფლებებით სარგებლობაში), ასევე ზომების გატარებას³⁷ იმისთვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა სხვათა თანასწორად შეძლონ კონვენციით გარანტირებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა.

³⁴ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, დეკლარაცია სოციალური სამართლიანობის შესახებ სამართლიანი გლობალიზაციისთვის (მიღებული 10 ივნისი 2008) მუხლი 1(a) [<https://bit.ly/2AVTo11>]

³⁵ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination (CRPD/C/GC/6) 26 April 2018, para 9 [<https://bit.ly/3Oe4f7S>]; CRPD Committee, General comment No. 4 (2016) on the right to inclusive education (CRPD/C/GC/4) para 44 [<https://bit.ly/39B4L0H>]; CRPD Committee Draft General Comment on article 27 on the right of persons with disabilities to work and employment (2021) para 9

³⁶ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) para 9

³⁷ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) para 44; CRPD Committee Draft General Comment on article 27 on the right of persons with disabilities to work and employment (2021) para 9

ზემოთ აღნიშნული ურთერთდამოკიდებულების და განუყოფლობის იდეას შეიცავს კონვენციის 27-ე მუხლიც. ის, პირველ რიგში, მოიცავს როგორც დისკრიმინაციის აკრძალვის მყისიერ ვალდებულებას, ისე პროგრესულად რეალიზებად ზომებისა და აფირმატიული (კონკრეტული) ქმედებების განხორციელების ვალდებულებას. ასევე, მუხლის ნორმატიული შინაარსი და ძირითად ელემენტები მჭიდროდ არის დაკავშირებული კონვენციის ისეთ გადამკვეთ მუხლებთან, როგორებიცაა მე-3 მუხლი (ზოგადი პრინციპები), მე-4 მუხლი (ზოგადი ვალდებულებები) და მე-5 მუხლი (თანასწორუფლებიანობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა). აღნიშნულ მუხლებთან დაკავშირებულობა ნიშნავს, რომ შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების შინაარსი არ შეიძლება ცალკე განყენებულად იქნეს წაკითხული კონვენციის პრინციპებისგან, ან სახელმწიფოების მიერ შესასრულებელი ზოგადი ვალდებულებებისგან, ან მას დისკრიმინაციის აკრძალვის და თანასწორუფლებიანობის შინაარსი ჩამოცილდეს.

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით, აუცილებელია ხაზი გაესვას იმას, რომ 27-ე მუხლი ცალკე განხილულიც, კონვენციის სხვა მუხლებისგან დამოუკიდებლად, დისკრიმინაციის აკრძალვის ენას ინტენსიურად იყენებს. როგორც პირდაპირ „დისკრიმინაციის“ აკრძალვით, ისე სიტყვათშეთანხმების - „სხვებთან თანასწორად“ - საშუალებით. კომიტეტის განმარტებითვე, „სხვებთან თანასწორად“ აკავშირებს არსებით მუხლებს დისკრიმინაციის პრინციპთან³⁸ და ის, როგორც „მანტრა, ისე მეორდება“ მთელს ტექსტში³⁹ პრეამბულისა და კონვენციის პირველი მუხლის (მიზანი) ჩათვლით. კერძოდ, 27-ე მუხლი: (i) კრძალავს შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას დასაქმების ყველა ფორმასთან დაკავშირებით (27(1)(a)); (ii) იმეორებს, რომ სახელმწიფოები აღიარებენ შშმ პირთა უფლებას შრომაზე „სხვებთან თანასწორობის საფუძველზე“ (27(1)); (iii) ითხოვს, სახელმწიფოებმა დაიცვან შშმ პირთა უფლება შრომის სამართლიან და ხელსაყრელ პირობებზე „სხვებთან თანასწორად“ (27(1)(b)); (iii) ავალდებულებს ქვეყნებს, უზრუნველყონ შშმ პირთა უფლება საკუთარი შრომის და პროგნოზირების გამოყენებაზე „სხვებთან თანასწორად“ (27(1)(c)); (iv) მოუწოდებს ქვეყნებს, უზრუნველყონ შშმ პირთა მონობის, დამოკიდებულ მდგომარეობაში ყოფნის, იძულებითი და სავალდებულო შრომისგან დაცვა „სხვათა თანასწორად“ (27(2)).

შესაბამისად, თანასწორუფლებიანობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა 27-ე მუხლის ძირითადი ვალდებულებაა. გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, მუხლი პირდაპირ მიუთითებს, რომ აკრძალულია დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში. ასევე, დასაქმების ყველა ეტაპზე⁴⁰ აღნიშნულ დებულებას კომიტეტი

³⁸ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) para 7

³⁹ Anna Nilsson, 'Article 2: Definitions' In: Ilias Bantekas, Michael Ashley Stein and Dimitris Anastasiou (eds) *The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary* (Oxford University Press, 2018) 74 [<https://bit.ly/3zK2vPr>]

⁴⁰ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, 27(1), 27(1)(a)

იმეორებს როგორც კონვენციის მე-5 მუხლის ზოგად კომენტარში⁴¹, ასევე 27-ე მუხლის ზოგადი კომენტარის სამუშაო ვერსიაშიც.⁴² კომიტეტი დისკრიმინაციის აკრძალვის დებულებებთან მიმართებით ინდივიდუალურ კომუნიკაციებშიც თანმიმდევრულია. ის მიუთითებს, რომ 27-ე მუხლის თანახმად ქვეყნები ვალდებული არიან აკრძალონ შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაცია დასაქმების ყველა ფორმასთან და ყველა საკითხთან დაკავშირებით, მათ შორის, რეკრუტირების, სამუშაოზე აყვანის, განგრძობადი დასაქმების, კარიერული დაწინაურების, თუ უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო პირობების შექმნასთან მიმართებით.⁴³

27-ე მუხლის პირველი პუნქტის ა-ქვეპუნქტი კრძალავს დისკრიმინაციის ისეთ ფორმებს როგორებიცაა: პირდაპირი დისკრიმინაცია, ირიბი დისკრიმინაცია, უარი გონივრულ მისადაგებაზე, შევიწროვება, ინტერსექციური და მრავალგვარი ნიშნით დისკრიმინაცია. დისკრიმინაციის ჩამოთვლილი სახეების აკრძალვასთან ერთად, 27-ე მუხლით გათვალისწინებულ ვალდებულებაში კონვენციის მე-4 მუხლთან ერთობლიობაში სახელმწიფოების მყისიერად შესასრულებელ ვალდებულებაში შედის, ასევე, კონკრეტული, მიზანმიმართული ნაბიჯების გადადგმა შრომისა და დასაქმების ეროვნული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავებისთვის⁴⁴ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მონაწილეობით.⁴⁵ ხოლო მე-5 მუხლთან ერთობლიობაში, დისკრიმინაცია ასოცირების საფუძველზე⁴⁶ და გონივრული მისადაგების დისკრიმინაციის ფორმად აღიარებასთან ერთად, შრომისა და დასაქმების სფეროში არსებითი თანასწორობის მისაღწევად სახელმწიფოებს შემდეგი სპეციფიკური ზომების გატარებას ავალდებულებს:

- (i) ფასილიტაცია გაუწიოს: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ტრანზიციას სეგრეგირებული სამუშაო გარემოდან ღია შრომის ბაზარზე;⁴⁷ კომიტეტი სეგრეგირებულ სამუშაო ადგილებს არ განიხილავს პროგრესულად რეალიზებად ზომას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ღია შრომით ბაზარზე დასაქმებისთვის.⁴⁸

⁴¹ CRPD Committee, General Comment No. 6 (2018) para 67

⁴² CRPD Committee Draft General Comment on article 27, para 19

⁴³ CRPD Committee, Decision adopted by the Committee under article 5 of the Optional Protocol, concerning communication No.45/2019 Richard Sahlin v. Sweden (CRPD/C/23/D/45/2018) 23 September 2020, para 8.4 [<https://bit.ly/3tHQer2>]

⁴⁴ CRPD Committee Draft General Comment on article 27, para 71 (b)

⁴⁵ იქვე, პარაგრაფი 73

⁴⁶ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018), para

⁴⁷ CRPD Committee, Concluding observations on the initial report of the Czech Republic (15 May 2015) CRPD/C/CZE/CO/1 para 52 [<https://bit.ly/3xs0moI>]; CRPD Committee, Concluding observations on the initial report of the EU (02 October 2015) CRPD/C/EU/CO/1 para 65 [<https://bit.ly/3zJ4Zxu>]; CRPD Committee, Concluding observations on the initial report of Slovakia (17 May 2016) CRPD/C/SVK/CO/1 para 74 [<https://bit.ly/3xzOUHN>]

⁴⁸ CRPD Committee Draft General Comment on article 27, para 18

- (ii) აღიაროს: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლება, ხელი მიუწვდებოდეთ პროფესიულ კავშირებსა და გაერთიანებებზე დისკრიმინაციის გარეშე, რომელიც ინტეგრირებული უნდა იყოს ეროვნულ დონეზე შრომის კანონმდებლობაში.⁴⁹
- (iii) ხელი შეუწყოს: მხარდაჭერილ დასაქმებას, დასაქმების ადგილზე ასისტენტების გადამზადებას. დისკრიმინაციის გარეშე ტექნიკური და პროფესიული განვითარების პროგრამებს, ტრენინგებს, დასაქმების სერვისებს.⁵⁰ შრომის თავისუფალ არჩევანს და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკების უფლებების დაცვას; ინკლუზიურ, მისაწვდომ, უსაფართო და ჯანსაღ სამუშაო გარემოს არსებობას როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში. აღნიშნული გულისხმობს ასევე შევიწროვების, როგორც დისკრიმინაციის ფორმის, გათვალისწინებას შრომის უფლების რეალიზების ყველა ეტაპსა და რგოლზე⁵¹ და სათანადო და ეფექტიანი სამართლებრივი დაცვის საშუალებების, სანქციების გათვალისწინებას⁵², რომელიც დასაქმების ადგილზე ძალადობის შემდგომ პრევენციას მოახდენს.
- (iv) უზრუნველყოს: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ანაზღაურება არ იყოს საარსებო მინიმუმზე ნაკლები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა არ დაკარგონ შეზღუდული შესაძლებლობიდან გამომდინარე სოციალური ბენეფიტები დასაქმების შემთხვევაში, უზრუნველყოს დისკრიმინაციის გარეშე ტრანზიცია უმუშევრობიდან დასაქმების ადგილზე და პირიქით, თანაბარი შესაძლებლობებით სარგებლობა, მისაწვდომობა სწავლება-გადამზადების ტრენინგებზე.⁵³

განსაკუთრებული აქცენტი დისკრიმინაციის აკრძალვის კუთხით 27-ე მუხლთან დაკავშირებით გაკეთებულია გონივრულ მისადაგებაზე. კონვენციის მეორე მუხლი გონივრულ მისადაგებას განმარტავს როგორც “ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში იმ აუცილებელი და შესაბამისი მოდიფიკაციებისა და კორექტივების განხორციელებას, რაც არ იწვევს დაუძლეველ და გაუმართლებელ სირთულეებს და უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი უფლებებისა და თავისუფლებების ფუნდამენტურ ღირებულებათა რეალიზებას.” გონივრული მისადაგების დისკრიმინაციის აკრძალვის კონტექსტში განხილვა იმის მაჩვენებელია, რომ ის აუცილებელი ელემენტია იმისთვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა შეძლონ კონვენციით გარანტირებული უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობა სხვებთან თანაბარ პირობებში.⁵⁴ მის არსს,

⁴⁹ იქვე, პარაგრაფი 36

⁵⁰ იქვე, პარაგრაფი 38

⁵¹ იქვე, პარაგრაფი 33

⁵² CRPD Committee, General comment No. 6 (2018), para 22

⁵³ CRPD Committee Draft General Comment on article 27, para 72

⁵⁴ Delia Ferri and Anna Lawson, ‘A legal analysis of the situation in EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway’ (European Commission 2016) 48 [<https://bit.ly/3xZrAos>]

შესაბამისად, წარმოადგენს კონკრეტული დაბრკოლებების აღმოფხვრა თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, რომელსაც სხვა შემთხვევაში წააწყდებოდა შშმ პირი.⁵⁵

გონივრული მისადაგება არის ინტერაქციული პროცესი დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის.⁵⁶ კომიტეტი ხაზს უსვამს, რომ გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის ვალდებულება წარმოიშვება დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მხრიდან მისი მოთხოვნისამებრ.⁵⁷ რაც იმას გულისხმობს, რომ ეს მოთხოვნა შესაძლებელია წარმოიშვას დასაქმების ნებისმიერ ეტაპზე და შშმ პირი არ არის ვალდებული დამსაქმებელს წინასწარ შეატყობინოს რა ტიპის მისადაგება სჭირდება, ან შესაძლებელია დასჭირდეს მას სამომავლოდ დასაქმების ადგილზე. კომიტეტი კონვენციის მე-5 მუხლის ზოგად კომენტარში ვრცლად განმარტავს გონივრული მისადაგების არსის ბუნებას და იმ ელემენტების ერთობლიობას, რომლებიც სრულად უნდა იქნეს გათვალისწინებული სახელმწიფოების მიერ ამ ვალდებულების შესრულებისას:

- (i) **დიალოგი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან**, რომელიც ითხოვს დასაქმების ადგილზე გონივრულ მისადაგებას. დიალოგის მიზანი არის შრომისა და დასაქმების უფლების განხორციელების შეუფერხებლად სარგებლობისთვის არსებული ბარიერების გამოვლენა და აღმოფხვრა. ალტერნატიული გზების გამონახვა. დიალოგის და ალტერნატივების განხილვის აუცილებლობაზე კომიტეტს ხაზი აქვს ასევე გასმული ინდივიდუალურ კომუნიკაციებთან დაკავშირებით მიღებულ მოსაზრებებში (იხ. რიჩარდ სალინი შვედეთის წინააღმდეგ).⁵⁸
- (ii) **მისადაგების (სამართლებრივი და პრაქტიკული) განხორციელებადობის შეფასება** - მისადაგება, რომელსაც ითხოვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი დასაქმების, ან პოტენციური დასაქმების ადგილზე, უნდა იყოს რეალურად განხორციელებადი, კანონის შესაბამისი და მატერიალურად რეალიზებადი.⁵⁹
- (iii) **მისადაგების რელევანტურობა**⁶⁰ - პირის მიერ მოთხოვნილი მისადაგება უნდა იყოს აუცილებლობიდან გამომდინარე და მისი რეალიზების შემთხვევაში ის ეფექტური მექანიზმს უნდა წარმოადგენდეს.
- (iv) **არაპროპორციული და გაუმართლებელი სირთულეების შეფასება**⁶¹ - შეფასებისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ვალდებულების მქონე მხარის ზომა და ფინანსური ხარჯები; არსებული რესურსები (არა მხოლოდ ერთი დეპარტამენტის, კონკრეტული განყოფილების, არამედ მთლიანად კომპანიის ან სახელმწიფოსი), მათ

⁵⁵ იქვე

⁵⁶ CRPD Committee Draft General Comment on article 27, para 50

⁵⁷ CRPD Committee Draft General Comment on article 27, para 50; CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) para 24(b)

⁵⁸ CRPD Committee, Richard Sahlin v. Sweden, paras 8.7-8.8

⁵⁹ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) para 26(b)

⁶⁰ იქვე, 26(c)

⁶¹ იქვე, para 26(d)

შორის, ის რესურსები, რისი გამოყოფაც სახელმწიფოს შეუძლია კონკრეტულ შემთხვევაში; მისადაგების განხორციელების შემთხვევაში რა ზეგავლენას მოახდენს ვალდებულების მქონე ორგანიზაციაზე; პოზიტიური, ან ნეგატიური ზეგავლენა სამომავლოდ დასაქმებულ შშმ პირებზე.⁶²

(v) მისადაგების მიზანი უნდა იყოს თანასწორობის ხელშეწყობა და დისკრიმინაციის აღმოფხვრა⁶³ - გონივრული მისადაგების მოთხოვნის ვალდებულება სწორედ მისი საბოლოო მიზნიდან გამომდინარეობს, რომელიც გულისხმობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის დასაქმების ადგილზე თანასწორუფლებიანობის უზრუნველყოფას და შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას.

(vi) ხარჯი არ უნდა დაეკისროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს⁶⁴ - დაუშვებელია გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფისთვის საჭირო ხარჯების ტვირთი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს დაეკისროს, ან სამომავლოდ ანაზღაურებიდან დაექვითოს, ან სხვაგვარად იქნეს მასზე დაკისრებული.

(vii) მტკიცების ტვირთი იმასთან დაკავშირებით, რომ გონივრული მისადაგებისთვის საჭირო ხარჯი წარმოადგენს არაპროპორციულს და გაუმართებელს, ეკისრება ვალდებულების მქონე პირს⁶⁵ - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი არ არის ვალდებული, დაასაბუთოს, თუ რატომ არ წარმოადგენს არაპროპორციულს ან გაუმართებელს ის ხარჯი, რაც ვალდებულების მქონე პირმა უნდა გასწიოს. აღნიშნულის დასაბუთების ვალდებულება დასაქმების შემთხვევაში იმ დამსაქმებელზე გადადის, რომელიც უარს აცხადებს გონივრული მისადაგების ვალდებულების შესრულებაზე სწორედ იმ მიზეზით, რომ აღნიშნული არაპროპორციულ ან გაუმართებელ ხარჯს წარმოადგენს.

სამუშაო ადგილზე გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის ვალდებულება უნდა განვასხვავოთ მისაწვდომობისგან. მისაწვდომობა (მე-9 მუხლი), როგორც კონვენციის ზოგადი პრინციპი და ამავე დროს, არსებითი დებულება მიემართება კონვენციის 27-ე (შრომა და დასაქმება) მუხლსაც. აღნიშნული ნიშნავს იმას, რომ სახელმწიფოები ვალდებული არიან სხვადასხვა სახის საკანონმდებლო, თუ პოლიტიკური ზომების გატარებით უზრუნველყონ მისაწვდომობა ფიზიკური, თუ ინფორმაციული სივრცის, რაც ხელს უშლის ქვეყანაში შშმ პირების დასაქმებას: შენობების არაადაპტირებულობა, მისაწვდომი საპირფარეშოების და ლიფტების არ არსებობა, ადაპტირებული საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ნაკლებობა, ჟესტური ენის ინტერპრეტატორების სიმცირე,⁶⁶ ინფორმაციის ნაკლებობა ალტერნატიული

⁶² იქვე, პარაგრაფი 26(e)

⁶³ იქვე

⁶⁴ იქვე, პარაგრაფი 26(f)

⁶⁵ იქვე, პარაგრაფი 26(g)

⁶⁶ HRC, Thematic study on the work and employment of persons with disabilities (17 December 2012) A/HRC/22/25 paras 26-27 [<https://bit.ly/3zFQHhe>]

ფორმატებით, მხარდაჭერის სერვისების არ ქონა⁶⁷ და სხვა. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი მკაფიოდ უსვამს ხაზს, რომ მისაწვდომობის ვალდებულება ჯგუფებს უკავშირდება და ის ეტაპობრივად და უპირობოდ უნდა დაინერგოს, მაშინ როდესაც გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის ვალდებულება ყოველთვის ინდივიდს უკავშირდება.⁶⁸ ექვემდებარება მყისიერ აღსრულებას. თუმცა მისი განხორციელება შესაძლებელია შეიზღუდოს გაუმართლებლობის და არაპროპორციულობის გამო.⁶⁹

3.3 საქართველოს კანონმდებლობა

საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლით აღიარებულია თანასწორობის უფლება. ის კრძალავს დისკრიმინაციას “რასის, კანის, ფერის, სქესის, წარმოშობის, ეთნიკური კუთვნილების, ენის, რელიგიის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, სოციალური კუთვნილების, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის ან სხვა ნიშნის მიხედვით,” რომელიც, მათ შორის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსაც მოიაზრებს. ამავე მუხლის მე-4 პუნქტით სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას, რომ ის “ქმნის განსაკუთრებულ პირობებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებისა და ინტერესების რეალიზებისთვის.” კონსტიტუციის 26-ე მუხლით კი გარანტირებულია შრომის უფლება, რომელიც აღიარებს შრომის თავისუფლების უფლებას, უფლებას შრომის უსაფრთხო პირობებზე, გაფიცვის უფლებას, მეწარმეობის თავისუფლებას. ხოლო შრომასთან დაკავშირებული სხვა უფლებების დაცვისა და რეალიზებისთვის მითითებას აკეთებს საქართველოს ორგანულ კანონზე.

საქართველოს ორგანული კანონის “შრომის კოდექსი” მე-2 მუხლით აკრძალულია დისკრიმინაცია. ჩამონათვალში სხვა ნიშნებთან ერთად შეზღუდული შესაძლებლობაც მითითებულია. კოდექსი დისკრიმინაციას კრძალავს როგორც შრომით, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში. ასევე, ვაკანსიების შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე. დისკრიმინაცია აკრძალულია პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, კვალიფიკაციის ამაღლების, გადამზადების ხელმისაწვდომობაზე, შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებით და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის, სოციალური უზრუნველყოფისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.⁷⁰ კოდექსით აკრძალულია დისკრიმინაციის ისეთი ფორმები, როგორცაა პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია, სამუშაო ადგილზე შევიწროვება. თუმცა, კოდექსი არ ცნობს დისკრიმინაციის ისეთ სახეს, როგორცაა „დისკრიმინაცია ასოცირებით,“ რა დროსაც დისკრიმინაცია ხდება არა დაცული ნიშნის

⁶⁷ CRPD Committee, General comment No.2 (2014) Article 9: Accessibility (22 May 2014) CRPD/C/GC/2, paras 41-42 [<https://bit.ly/3HuuswG>]

⁶⁸ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) para 41(b)

⁶⁹ იქვე

⁷⁰ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 5

საფუძველზე, არამედ პირის ასოციაციასთან სხვასთან, ამ შემთხვევაში შშმ პირთან (მაგ. დასაქმების დროს დედის, რომელიც ზრუნავს შშმ ბავშვზე).⁷¹

რაც შეეხება კონვენციისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტის განსაკუთრებულ მოთხოვნას, ღიად და მკაფიოდ განისაზღვროს “უარი გონივრულ მისადაგებაზე” დისკრიმინაციის სახედ, შრომის კოდექსი მსგავს ცალსახა ჩანაწერს არ აკეთებს. თუმცა რადგან მე-9 მუხლი „გონივრული მისადაგება“ შრომის კოდექსის მეორე თავს „შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვას“ მიეკუთვნება, მისი ინტერპრეტირება უნდა მოხდეს თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ფარგლებში. მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ „გონივრული მისადაგების“ ცნება დამატებით ორ კანონში გვხვდება: საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ⁷² და საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ.⁷³ აღნიშნულ კანონებში „გონივრული მისადაგების“ განმარტების განსხვავებულმა ვერსიებმა შესაძლოა სირთულეები შექმნას სხვადასხვა სახის სამართლებრივი ურთიერთობების დროს მისი განმარტების აუცილებლობისას. მათ შორის, ჩამოაყალიბოს არათანმიმდევრული სასამართლო პრაქტიკა აღნიშნულ კონცეფციასთან მიმართებით.

გონივრული მისადაგების ანალიზისას ყურადღება არის მისაქცევი და სირთულეს ქმნის კონვენციის ქართული რედაქციის თარგმანიც, სადაც ორიგინალ ტექსტში აღნიშნული “disproportionate and undue burden” ქართულად ნათარგმნია, როგორც „დაუძლეველი და გაუმართლებელი სირთულე.“ აღნიშნული თარგმანი როგორც ლინგვისტური, ისე სამართლებრივი შესაფასების კუთხითაც პრობლემურია. ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართალი კარგად იცნობს „პროპორციულობის“ კონცეფციას, რომელიც უზრუნველყოფს შესაფასების სიზუსტესა და წინასწარგანჭვრეტადობას.⁷⁴ შესაბამისად „არაპროპორციულობის“ გამოყენება კონვენციის ქართულენოვან ტექსტში ნაცვლად „დაუძლეველისა“ გონივრულობის შეფასების პრაქტიკულ ასპექტებთან არის დაკავშირებული.

გარდა აღნიშნულისა, შრომის კოდექსის მე-9 მუხლში, გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფის ვალდებულების წარმოშობა დაკავშირებულია „საჭიროების შემთხვევასთან.“ მართალია, ეს „საჭიროება“ მიბმულია საბოლოო მიზანთან, მიეცეს შშმ პირს

⁷¹ Rachele Cera, ‘Article 2[Definitions]’ In: Valentina Della Fina, Rachele Cera, Giuseppe Palmisano (eds) *The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: A Commentary* (Springer 2017) 112-113 [https://bit.ly/3xXHZth]

⁷² საქართველოს კანონი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ (მიღებული: 02 მაისი 2014) მუხლი 2(3³) [https://bit.ly/3xY1fa8]

⁷³ საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ (მიღებული: 14 ივლისი 2020) მუხლი 2(გ) [https://bit.ly/3N4Iczg]

⁷⁴ Yutaka Arai-Takahashi, ‘Proportionality’ In: Dinah Shelton (ed) *The Oxford Handbook of International Human Rights Law* (Oxford University Press 2013) [https://bit.ly/3zGSpPt]

„თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადებისთვის,“ თუმცა როგორც ზემოთ არის განმარტებული, აღნიშნული ფორმულირება განსხვავდება კონვენციისა და კომიტეტის განმარტებისგან. დადებითად უნდა შეფასდეს კანონის მე-8 მუხლის ჩანაწერი, რომელიც დისკრიმინაციად არ მიიჩნევს დამსაქმებლის მხრიდან გარკვეული ჯგუფების წარმომადგენლებისთვის (ასაკის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით) ისეთ ღონისძიებების გატარებას, რომელიც მიემართება ამ ჯგუფების მხარდაჭერას.⁷⁵

შრომის კოდექსში გონივრული მისადაგება გვხვდება ასევე კანონის 23-ე მუხლში შრომის შინაგანაწესთან მიმართებაში. აღნიშნულ მუხლში კანონის მიერ დამსაქმებელთან მიმართებაში ვალდებულების ჩანაწერის გაჩენა, რომ „დამსაქმებელი ვალდებულია ხელი შეუწყოს დასაქმების ადგილზე შშმ პირთა უფლებების რეალიზებას, მათ შორის, გონივრული მისადაგების ფარგლებში,“⁷⁶ ცალსახად კიდევ ერთხელ მიუთითებს, რომ კანონით აღებული ვალდებულება გონივრული მისადაგების შესახებ მიემართება ნებისმიერ დამსაქმებელს, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორს. ამავე მუხლში კანონი რეფერირებას აკეთებს საქართველოს კანონის შშმ პირთა უფლებების შესახებ 36-ე მუხლზე და ამბობს, რომ გონივრული მისადაგების ფარგლები განისაზღვრება აღნიშნული კანონის „36-ე მუხლით გათვალისწინებული სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვითა და შესრულებით“.⁷⁷ აღნიშნული მითითება ერთის მხრივ ადასტურებს, რომ „კერძო სამართლის სუბიექტი, მიუხედავად თავისი ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმისა და საკუთრებისა ვალდებულია“ უზრუნველყოს გონივრული მისადაგება,⁷⁸ მეორეს მხრივ, კი ქმნის ბუნდოვანებას იმის თაობაზე, რომ გონივრული მისადაგება უნდა განხორციელდეს „ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ დადგენილი სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების“ დაცვით.⁷⁹ ბუნდოვანება გამოიხატება იმაში, რომ (i) არ არსებობს ადმინისტრაციული ორგანოების მიერ დადგენილი სავალდებულო ნორმატივები გონივრული მისადაგების განხორციელებისთვის; (ii) რომ არსებობდეს, წინასწარ დადგენილი სავალდებულო სტანდარტების/ნორმატივების დაცვა და შესრულება უფრო მეტად მისაწვდომობის რეალიზებას უკავშირდება, ვიდრე გონივრულ მისადაგებას, რომლის არსიც, სწორედ სტანდარტებისგან განსხვავებული შემთხვევების მოდიფიკაციას მიემართება.

მიუხედავად იმისა, რომ გონივრული მისადაგების საჭიროება მისაწვდომობისგან განსხვავებით, განსხვავებული შემთხვევების მოწესრიგებას ეხება, კანონმდებელს აქვს

⁷⁵ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 8

⁷⁶ საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 23(5)

⁷⁷ იქვე

⁷⁸ საქართველოს კანონი შშმ პირთა უფლებების შესახებ, მუხლი 36(1)

⁷⁹ იქვე

შესაძლებლობა მოახდინოს გონივრული მისადაგების გარკვეული ფარგლების დადგენა (მათ შორის: არაპროპორციულობის და გადამატებულობის, შშმ პირთან დიალოგის კრიტერიუმის, სხვის საკუთრებაში არსებული შენობის შემთხვევაში შენობის მესაკუთრის ვალდებულების და ა.შ) ასევე, შესაძლებელია აღნიშნული საკითხი მოწესრიგდეს პოლიტიკისა თუ სხვა ნებისმიერი სახელმძღვანელო დოკუმენტის საშუალებით. აღნიშნული საკითხის საკანონმდებლო დონეზე მოწესრიგება, ან შექმნა გარკვეული სახელმძღვანელო დოკუმენტის გონივრული მისადაგების ელემენტების, ფარგლების, პროპორციულობისა და გამეტებულობის საკითხების გათვალისწინებით, საშუალებას მისცემდა ერთის მხრივ გონივრული მისადაგების განმახორციელებელს ემოქმედა წინასწარ გაწერილი ფარგლებით. მეორეს მხრივ, კი სასამართლო სისტემას მისცემდა საშუალებას საკითხთან დაკავშირებით თანმიმდევრული სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების.

შშმ პირთა დასაქმების უფლებასთან დაკავშირებით აუცილებელია აღინიშნოს საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ. კანონის 36-ე მუხლში 2020 წელს შევიდა ცვლილება, რომლის თანახმად „საჯარო სამსახურის ბიურო, საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, უზრუნველყოფს თავის მიერ ადმინისტრირებული სერვისების ხელმისაწვდომობას.“⁸⁰ მიუხედავად იმისა, რომ ცვლილების მიზანი შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობა გაცხადებულია და ის მნიშვნელოვანი პოზიტიური ჩანაწერია, როგორც თავად კანონიდან, ისე კანონპროექტის განმარტებითი ბარათიდან⁸¹ შეუძლებელია ინფორმაციის მიღება იმის თაობაზე, თუ რა კონკრეტული სერვისები იგულისხმება, ან რა ფარგლებში შეუწყობს ხელს მათი მისაწვდომობა შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობას საჯარო სამსახურის ბიუროში.

კანონში განსაკუთრებით პრობლემურია მე-20, 27-ე და 107-ე მუხლების ჩანაწერები მხარდაჭერის მიმღებად პირებთან დაკავშირებით. კერძოდ, სამივე მუხლი ითვალისწინებს პირისთვის ავტომატურად (i) საჯარო მოხელედ მიღებაზე უარს,⁸² (ii) მოხელის სამსახურიდან გათავისუფლებას⁸³ და (iii) ბიუროს უფროსის თანამდებობაზე ყოფნისას უფლებამოსილების ვადაზე ადრე შეწყვეტას⁸⁴ მისი მხარდაჭერის მიმღებად ცნობის შემთხვევაში. აღნიშნული მიდგომა ეწინააღმდეგება როგორც კანონის მე-9 (კანონის წინაშე თანასწორობა) მუხლს, ისე სრულად კონვენციის მე-12 (კანონის წინაშე თანასწორობა) მუხლით აღიარებულ ქმედუნარიანობის ახალ პარადიგმას. კომიტეტი არ განასხვავებს შშმ პირებს შეზღუდული შესაძლებლობის ფორმების, ან შეზღუდვის ხარისხის მიხედვით. როგორც კონვენცია, ისე კომიტეტი ინტენსიურად იყენებს „ყველა შშმ პირი“ - სიტყვათშეთანხმებას. განსაკუთრებით,

⁸⁰ საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 36(2)

⁸¹ საქართველოს პარლამენტი, საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე (6841-რს) [<https://bit.ly/39xOYQg>]

⁸² საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ, მუხლი 27(2(ე))

⁸³ იქვე, მუხლი 107(1(გ))

⁸⁴ იქვე, 20(3(გ))

კომიტეტი ხაზს უსვამს თავის საქმიანობაში, რომ ქვეყნებმა იმგვარად მოახდინონ შშმ პირთა თანასწორობა და სრული დაცვა დისკრიმინაციის ყველა ფორმისგან, მათ შორის ინტერსექციური დისკრიმინაციისგან, რომ ის თანაბრად მიემართებოდეს ყველა შშმ პირს მიუხედავად შეზღუდვისა.⁸⁵

შშმ პირის მიერ საჯარო საქმიანობის განხორციელებასთან დაკავშირებით დისკრიმინაციული ჩანაწერი არსებობდა საქართველოს მთავრობის დადგენილებაში „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ.“ კერძოდ, დადგენილების მე-6 მუხლის მე-4 ქვეპუნქტის თანახმად სოციალური პაკეტის მიღების უფლება არ წარმოიშობოდა და წარმოშობილი უფლება წყდებოდა პირის მიერ საჯარო საქმიანობის განხორციელების პერიოდში, გარდა მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და მხედველობის გამო მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა. აღნიშნულ ჩანაწერთან დაკავშირებით სახალხო დამცველმა დისკრიმინაცია ჯერ კიდევ 2017 წელს დაადგინა⁸⁶ და რეკომენდაციით მიმართა საქართველოს მთავრობას, კანონით დადგენილი სოციალური პაკეტით სარგებლობის უფლება საჯარო სამსახურში დასაქმებული მნიშვნელოვნად და ზომიერად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზეც გავრცელებინა. ვინაიდან, საქართველოს მთავრობამ რეკომენდაცია არ გაიზიარა, სახალხო დამცველმა 2021 წლის 20 მაისს კონსტიტუციური სარჩელით მიმართა საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს და სადავო ნორმის არაკონსტიტუციურად ცნობა მოითხოვა. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლომ სახალხო დამცველის კონსტიტუციური სარჩელი არსებითად განსახილველად მიიღო და მალევე საქართველოს მთავრობამ საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია გაიზიარა და ცვლილებები შეიტანა დადგენილებაში. სახალხო დამცველი მიესალმება იმ ფაქტს, რომ საკონსტიტუციო სასამართლოში დაწყებული განხილვების შედეგად შესაძლებელი გახდა შშმ პირთა პირდაპირ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა დასაქმების სფეროში და იმედს ვიტოვებთ, რომ აღნიშნული ცვლილება წაახალისებს შშმ პირთა დასაქმებას.

დასაქმების შემთხვევაში საარსებო შემწეობის შეწყვეტასთან ერთად სოციალური პაკეტის შეწყვეტის საკითხი ხშირად ხდებოდა დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზი.⁸⁷ სოციალური დახმარების სისტემის ამგვარი მიდგომა, რომელიც ითვალისწინებდა შშმ პირისთვის

⁸⁵ CRPD Committee, Concluding observations on the initial report of Montenegro (22 September 2017) CRPD/C/MNE/CO/1 para 11 [<https://bit.ly/3mXEQDK>]; CRPD Committee, Concluding observations on the initial report of Poland (29 October 2018) CRPD/C/POL/CO/1 para 7(b) [<https://bit.ly/3MYnOzN>]; CRPD Committee, Concluding observations on the initial report of Kuwait (18 October 2019) CRPD/C/KWT/CO/1 para 11(b) [<https://bit.ly/3OkmpVs>]

⁸⁶ საქართველოს სახალხო დამცველი, რეკომენდაცია: მნიშვნელოვნად და ზომიერად გამოხატული შშმ პირების დასაქმების სფეროს ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ (05 ივლისი 2017) [<https://bit.ly/3zF4Jjb>]

⁸⁷ საქართველოს სახალხო დამცველი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები - მონიტორინგის ანგარიში” (2017)

სოციალური პაკეტის/შემწეობის შეწყვეტას, მათი დასაქმების ხელშეწყობის კონტრპროდუქტიული იყო, რადგან შშმ პირები ხშირად სტაბილური სოციალური შემწეობის შენარჩუნებას ამჯობინებდნენ არასტაბილურ დასაქმებას და ამ მიზეზით უარს ამბობდნენ დასაქმებაზე. შესაბამისად, სახელმწიფოს მცდელობა, ხელი შეეწყოს შშმ პირების დასაქმებას საჯარო თუ კერძო სექტორში და ამასთან მოთხოვნა, რომ დასაქმების შემთხვევაში მომხდარიყო სოციალური პაკეტისა და საარსებო შემწეობის შეწყვეტა⁸⁸, ურთიერთგამომრიცხავ მოვლენებს წარმოადგენდა. გარდა ამისა, სოციალური პაკეტის შეწყვეტა პრობლემური იყო კონცეპტუალური კუთხითაც, რადგან სოციალური პაკეტი, თავისი არსით, არის კომპენსაცია იმ არახელსაყრელი პირობების გამო, რომელშიც იმყოფებიან შშმ პირები და ემსახურება “დაუცველი ჯგუფის თანაბარი შესაძლებლობის (გათანაბრების) უზრუნველყოფას”.⁸⁹ მისასალმებელია, რომ მ/წლის 13 ივნისს ცვლილება შევიდა საქართველოს მთავრობის დადგენილებაში „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ“ და არსებული მდგომარეობით დისკრიმინაციული ჩანაწერი, შშმ პირის დასაქმების შემთხვევაში სოციალური პაკეტის შეწყვეტის თაობაზე ამოღებულია.⁹⁰

საქართველოს კანონმდებლობის სიახლეს წარმოადგენს საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ (2019), რომელიც არეგულირებს დასაქმების ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებულ საკითხებს, მათ შორის: ჯანმრთელობისთვის ზიანის მიღების პრევენციის ფარგლებს; ასევე, სამუშაო სივრცეში უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების საკითხებს. კანონში არ არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირზე კონკრეტული რეფერირება გაკეთებული. აღნიშნული კანონის ეფექტი შშმ პირთა დასაქმების პირობების გაუმჯობესების თვალსაზრისით ცალკე შესწავლას საჭიროებს.

⁸⁸ აღნიშნული წესიდან გამონაკლისს წარმოადგენს მონაწილეობის მიღება „საზოგადოებრივ სამუშაოებზე დასაქმების ხელშეწყობის ქვეპროგრამაში.“ ქვეპროგრამის ფარგლებში დასაქმების შემთხვევაში ოჯახს ოთხი წლით უნარჩუნდება საარსებო შემწეობა - საქართველოს მთავრობის 2006 წლის 28 ივლისის N145 დადგენილება, მუხლი 9³(1) [<https://bit.ly/3O0t6vT>]

⁸⁹ საქართველოს სახალხო დამცველი, ‘შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამები - მონიტორინგის ანგარიში’ (2017); თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ‘შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება’ (2018); კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის, ‘Alternative Report on the Implementation of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities in Georgia’ (2019); საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, სოციალური სამართლიანობის ცენტრი და ფონდი “ღია საზოგადოება - საქართველო”, ‘Alternative Report to the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities’ (2019)

⁹⁰ საქართველოს მთავრობის 2012 წლის 23 ივლისის 279 დადგენილება „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ“. დოკუმენტი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: [<https://bit.ly/3Qxnft>] ცვლილების მიხედვით: „სოციალური პაკეტის მიღების უფლება არ წარმოიშობა და წარმოშობილი უფლება წყდება პირის მიერ საჯარო საქმიანობის განხორციელების პერიოდში, გარდა ამ წესით გათვალისწინებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა.“

სახელმწიფოს მხრიდან შშმ პირთა შრომისა და დასაქმების უფლების ხელშეწყობის ვალდებულების გაჩენა საქართველოს 2020 წლის კანონში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ დამატებით ქმნის საკანონმდებლო გარანტიებს შშმ პირთა მიერ აღნიშნული უფლებით სარგებლობისთვის. კერძოდ, კანონის მე-11 (შრომა და დასაქმება) მუხლი სახელმწიფოს ავალდებულებს ხელი შეუწყოს შშმ პირთა დასაქმების შესაძლებლობის შექმნას სწორედ ღია ბაზარზე. აღნიშნულის მიღწევისთვის კი აღიარებს დროებითი ღონისძიებების გამოყენების აუცილებლობასაც.⁹¹ კანონი ასევე ავალდებულებს სახელმწიფოს ხელი შეუწყოს დასაქმების ისეთი პროგრამების შექმნას, რომელიც უზრუნველყოფს შშმ პირთა თვითდასაქმებას და საკუთარი სამეწარმეო საქმიანობის ორგანიზებას.⁹² როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობისთვის კანონი ასევე ითვალისწინებს სახელმწიფოს მხრიდან შესაბამისი სამოქმედო გეგმებისა და პროგრამების შემუშავებას, ასევე ისეთი ღონისძიებების გატარებას როგორც არის დამსაქმებლისთვის სამედავათო მექანიზმების დანერგვა, შშმ პირის მომზადება-გადამზადება, გარემოს ადაპტირება, დამსაქმებლის მიერ ინიცირებული პროგრამის ფინანსური ხელშეწყობა და სხვა.⁹³ თუმცა, ჩამოთვლილთაგან, კანონი მხოლოდ შშმ პირთა დასაქმებისა და კარიერული ზრდის ხელშეწყობის მიზნით შესაბამისი პროგრამების შემუშავების ვალდებულებას განუსაზღვრავს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. სხვა საკითხების აღსრულებასთან მიმართებით კი, არ არიან კონკრეტული უწყებები დასახელებული.

შშმ პირთა შრომის უფლების რეალიზებისთვის გადადგმულ პოზიტიურ ნაბიჯად შეიძლება ჩაითვალოს 2020 წლის საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ.⁹⁴ კანონი ცალკე გამოყოფს მოწყვლადი ჯგუფების, მათ შორის შშმ პირების შრომის ბაზარზე უპირატესი უფლებით სარგებლობას.⁹⁵ კანონი ითვალისწინებს შშმ პირის პროფესიული რეაბილიტაციის უფლებას, რაც მოიცავს კარიერული განვითარების ინდივიდუალური გეგმის შედგენას და სხვა ღონისძიებების განხორციელებას სახელმწიფოს მხრიდან. მათ შორის, მოკლევადიანი პროფესიული საგანმანათლებლო კურსის შეთავაზებას.⁹⁶ კანონში პოზიტიური ჩანაწერია ასევე დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოსთან შეთანხმებით შშმ პირისთვის დაცული სამუშაო ადგილის (ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნა, რომელიც შშმ პირისთვის/სსსმ პირისთვის არის ადაპტირებული⁹⁷) შექმნის ვალდებულება დამსაქმებლის მხრიდან.⁹⁸ ცალკე აღსანიშნავია ამგვარი სამუშაო ადგილის ადაპტირებისთვის დამსაქმებლის სუბსიდირება სახელმწიფოს

⁹¹ საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, მუხლი 11(1)

⁹² საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, მუხლი 11(3)

⁹³ საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, მუხლი 11(4)

⁹⁴ საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ (მიღების თარიღი 14 ივლისი 2020)

⁹⁵ საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ, მუხლი 34(1)

⁹⁶ იქვე, მუხლი 34(3)

⁹⁷ იქვე, მუხლი 2(ზ)

⁹⁸ იქვე, მუხლი 35(1)

მხრიდან იმ პირობით, რომ სამუშაო გარემო მინიმუმ სამი წლით იფუნქციონირებს.⁹⁹ კანონის აღსრულების მონიტორინგი და მისი იმპლემენტაციის რეალური ეფექტი თავად შშმ პირებზე საჭიროებს შემდგომ შესწავლას.

პრობლემას წარმოადგენს მოძველებულ სამედიცინო მოდელზე დაფუძნებული ტერმინებისა და შესაბამისად მოძველებულ ხედვაზე დაფუძნებული შინაარსის მქონე ნორმების არსებობა. აღნიშნული მიდგომა კატეგორიულად არის უარყოფილი კონვენციის მიერ და კომიტეტი სისტემატურად მოუწოდებს ქვეყნებს განახორციელოს შესაბამისი ცვლილებები. მოდიფიცირება გაუკეთოს კანონმდებლობას იმგვარად, რომ ის ეფუძნებოდეს შეზღუდული შესაძლებლობის სოციალურ მოდელსა და ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომებს. პრობლემურია ასევე და ეწინააღმდეგება კონვენციის სტანდარტებს შშმ პირების დაყოფა შეზღუდვის ნიშნებისა და ხარისხის მიხედვით სხვადასხვა ბენეფიტებით სარგებლობისას. კანონმდებლობის ანალიზმა ასევე გამოავლინა არათანმიმდევრულობა და არასაკმარისი კონკრეტიზაცია კონვენციის ისეთ მნიშვნელოვან ცნებასთან დაკავშირებით, როგორცაა გონივრული მისადაგება. აღნიშნული ხარვეზი პირდაპირ აისახება შშმ პირთა დასაქმების ხარისხთან.

4. დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები

4.1 ზოგადი აღწერა

შშმ პირთა დასაქმების მდგომარეობა დღემდე მნიშვნელოვანი გამოწვევაა ქვეყნისთვის. შემუშავებული კანონმდებლობის და განხორციელებული პროგრამების მიუხედავად, შშმ პირთა დასაქმების მდგომარეობა მნიშვნელოვნად არ იცვლება: მათი უმრავლესობა კვლავ დაუსაქმებელია. წარმოდგენილი ანალიზის ძირითადი მიგნება სწორედ ისაა, რომ ის ნაბიჯები, რაც დღემდე ტარდება დასაქმების კუთხით სახელმწიფოს, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და სხვათა მხრიდან, არ არის საკმარისი. მეტიც, ისინი არასისტემური და დროებითია. ფაქტია, რომ ქვეყანაში ვერ შეიქმნა ღირსეული დასაქმების პოლიტიკები. შედეგად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების სამსახური ხშირად არასტაბილური და არასაიმედოა.

შრომისა და დასაქმების პროგრამებზე მთავარი პასუხისმგებელი ორგანოა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო.¹⁰⁰ რაც შეეხება დასაქმების პოლიტიკის უშუალო განხორციელებას, ის

⁹⁹ იქვე მუხლი 35(2)

¹⁰⁰ უწყების შემადგენლობაში შედიოდა შრომისა და დასაქმების დეპარტამენტი, რომელმაც შეიმუშავა „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგიის რეალიზაციის 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმა“. აღნიშნული უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტი იყო, რადგან ითვალისწინებდა, ერთის მხრივ,

2019 წელს ჩამოყალიბებულ დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს ევალუბა, რომელმაც ფუნქციონირება 2020 წლიდან დაიწყო და სოციალური მომსახურების სააგენტოს შრომისა და დასაქმების ხელშეწყობის მიმართულებით არსებული ფუნქციებსა და მოვალეობების შესრულებას ისახავს მიზნად. 2020 წლიდან სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო წარმოდგენილია თბილისში 5 სერვისცენტრში და რეგიონებში: კახეთში - თელავის, ქვემო ქართლში - რუსთავის, შიდა ქართლში - გორის, იმერეთში - ქუთაისის, სამეგრელო-ზემო სვანეთში - ზუგდიდის, გურიაში - ოზურგეთის და აჭარის ა/რ- ბათუმის სერვისცენტრებში. 2022 წლიდან იგეგმება წარმომადგენლობის გახსნა სამ დამატებით რეგიონში: მცხეთა-მთიანეთის, სამცხე-ჯავახეთისა და რაჭა-ლეჩხუმის სერვისცენტრებში. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოს სერვისცენტრების რაოდენობა იზრდება, მისი გეოგრაფიული დაფარვა არ არის საკმარისი.

დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტომ ასევე გადაიბარა სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების ხელშეწყობის დეპარტამენტის მიერ შექმნილი ელექტრონული პორტალის www.worknet.gov.ge მართვაც. აღნიშნული პორტალი საშუალებას აძლევს, ერთის მხრივ, სამუშაოს მაძიებლებს, განათავსონ ინფორმაცია დასაქმებისთვის საჭირო საკითხებზე (მაგ. განათლება, სამუშაო გამოცდილება), ხოლო მეორეს მხრივ, რეგისტრაციის შესაძლებლობას აძლევს დამსაქმებლებსაც, რომლებსაც შეუძლიათ ვაკანსიები ონლაინ განათავსონ. Worknet საინტერესო შეიძლება იყოს განათლების პროვაიდერებისთვისაც, რომლებსაც ასევე აქვთ საშუალება დარეგისტრირდნენ პორტალზე და გაეცნონ შრომის ბაზრის მოთხოვნებს, რაც დაეხმარებათ შეიმუშავონ და შესთავაზონ საგანმანათლებლო პროგრამა ან კურსი დაინტერესებულ პირებს. ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, 2021 წლის 31 დეკემბრის მდგომარეობით, სულ სისტემაში დარეგისტრირებულია 350 009 სამუშაოს მაძიებელი, მათ შორის 12 292 შშმ პირი. ეს რიცხვი წინა წლებში შშმ პირებისთვის ნაკლები იყო. მაგალითად, 2016 წელს შეადგენდა 2 465-ს, ხოლო 2017 წელს - 3 535-ს.¹⁰¹ სამწუხაროდ, პორტალის მეშვეობით დასაქმებული შშმ პირების რაოდენობა წლების მიხედვით ჯანდაცვის სამინისტროს არ წარმოუდგენია.

ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების შესახებ მოცემული სტატისტიკური მონაცემის მიხედვით,¹⁰² დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების მიხედვით (მათ შორის, worknet-ით) დასაქმებულ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა შემდეგნაირად გამოიყურება:

საქართველოში დასაქმების პოლიტიკისთვის სასარგებლო საკანონმდებლო ბაზის შექმნას და რევიზიას, ხოლო მეორეს მხრივ, დასაქმებისთვის საჭირო ინსტიტუტების ფორმირებას და რელევანტური პროგრამების განხორციელებას.

¹⁰¹ საქართველოს სახალხო დამცველი, "შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამები მონიტორინგის ანგარიში" (2017) [<https://bit.ly/3HAIJJB>]

¹⁰² საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, წერილი N01/7452 (11 მარტი 2022)

ცხრილი N1.1.

დასაქმებულ სამუშაოს მაძიებელთა რაოდენობა	წელი				
	2017	2018	2019	2020	2021
სულ	1775	1888	1415	908	3812
შშმ პირი	103	99	98	37	115

როგორც ამ მონაცემებიდან ჩანს, დასაქმებულთა რაოდენობა დინამიკაში იზრდება. გამონაკლისებია 2019 და 2020 წლები. 2020 წლის მდგომარეობა, სავარაუდოდ, პანდემიის დაწყებით აიხსნება. შშმ პირების დასაქმების მაჩვენებელი კი დინამიკაში არ იზრდება. მნიშვნელოვანია გაირკვეს, თუ რა არის ამ უცვლელობის მიზეზი, რათა შესაძლებელი გახდეს, სახელმწიფომ გაზარდოს დასაქმების მსურველ შშმ პირთა დასაქმების მაჩვენებელი. აგრეთვე, ჯანდაცვის სამინისტრომ წარმოადგინა სამუშაოს მაძიებელთა 2020-2021 წლების დასაქმების მაჩვენებელი რეგიონულ ჭრილში. თუმცა ეს სტატისტიკა არ ასახავდა დასაქმებული შშმ პირების რეგიონულ განაწილებას. ამიტომ, შეუძლებელია თბილისსა და რეგიონებს შორის შშმ პირების დასაქმების მდგომარეობის შეფასება.

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა რამდენიმე პროგრამა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობას ისახავს მიზნად. ამ თავის მიზანი სწორედ ამგვარი პროგრამების მიმოხილვაა. კერძოდ, ქვემოთ განხილული იქნება ორი ძირითადი პროგრამა: დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა და მისი ქვეპროგრამები და სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა. ეს თვალსაჩინოს ხდის სახელმწიფოს სტრატეგიას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებასთან მიმართებით. ასევე, ამ თავის ბოლოს, განხილული იქნება სახელმწიფოს მიერ განხორციელებულ სხვა ინიციატივებიც.

4.2 დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა

2022 წელს საქართველოს მთავრობამ დაამტკიცა დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა,¹⁰³ რომელიც მოიცავს შემდეგ ქვეპროგრამებს:

- (i) დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების პროგრამა;
- (ii) სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამა;
- (iii) საზოგადოებრივ სამუშაოებზე დასაქმების ხელშეწყობის ქვეპროგრამა.

(i) დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების ხელშეწყობის ქვეპროგრამის¹⁰⁴ მთავარი ამოცანაა ქვეყანაში დასაქმების ხელშეწყობის

¹⁰³ დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა [https://bit.ly/3N0H6o4]

¹⁰⁴ დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა, დანართი 1 [https://bit.ly/3OhEEeF]

მომსახურებების განვითარება და განხორციელება. სწორედ ამიტომ ქვეპროგრამა მიზნად ისახავს შრომის ბაზრის მართვის საინფორმაციო სისტემის განვითარებას; მუნიციპალურ დონეზე ინდივიდუალური და ჯგუფური კონსულტაციების გაწევას; მოწყვლადი და დაბალკონკურენტუნარიანი ჯგუფების დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმების დანერგვას და სხვა. ქვეპროგრამის ბიუჯეტი 770 000 ლარს შეადგენს და მისი განხორციელება საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ევალება.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, ქვეპროგრამის ერთ-ერთი მიზანი მოწყვლადი ჯგუფების დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმების განვითარება და დანერგვაა, მათ შორის, შშმ პირებისთვის. აღსანიშნავია, რომ მსგავს პროგრამებს სახელმწიფო 2015 წლიდან ახორციელებს. თუმცა საქართველოს სამინისტროებიდან მიღებული მონაცემები და მათ ვებ-გვერდებზე განთავსებული ინფორმაცია არ მიუთითებს იმაზე, რომ ამ ჯგუფების დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმების განვითარება მათი საჭიროებების კვლევას ეფუძნება. იგივენაირად დგას საკითხი შშმ პირებთან დაკავშირებითაც. უცნობია, რამდენადაა ეს პროგრამები მტკიცებულებაზე დაფუძნებული. აუცილებელია, რომ დასაქმების ხელშემწყობი მექანიზმები ითვალისწინებდეს სხვადასხვა ჯგუფის (ამ შემთხვევაში შშმ პირების) საჭიროებებს, რომელთა დადგენა კვლევით არის შესაძლებელი.

შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, პროგრამას ჰყავს მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტი (ქოუჩი), რომელსაც სამუშაოს მაძიებელი შშმ პირისა და პოტენციური დამსაქმებლის ერთმანეთთან დაკავშირება ევალება და შესაბამისი ინფორმაციის შეგროვების შემდეგ, სამუშაოს მაძიებელი პირისთვის შესაბამისი სამუშაოს შეთავაზებას ეცდება. გარდა ამისა, ის მუშაობს პოტენციურ დამსაქმებლებთან, რათა მათ შშმ პირთა შესაძლებლობებისა და უნარ-ჩვევების შესახებ ინფორმაცია მიაწოდოს. ქვემოთ მოცემულია ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ წარმოდგენილი სტატისტიკა მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტის მიერ მხარდაჭერითი კონსულტირების მომსახურების შესახებ:

ცხრილი N1.2.

მხარდაჭერითი სერვისები	წელი		
	2017	2018	2019
კონსულტირებაში ჩართული შშმ პირები	395	274	211
მათ შორის ქალი	190	126	92

სახალხო დამცველის 2017 წლის ანგარიშის¹⁰⁵ მიხედვით, 2017 წლამდე ამ პროგრამაში ჩართული კონსულტანტების რაოდენობა და გეოგრაფიული დაფარვა საკმაოდ მწირი იყო. მეტიც, საჭირო იყო კონსულტანტების სამუშაო პირობების გაუმჯობესება და მათი პროფესიული ხელშეწყობა. მსგავს ხარვეზებზე საუბრობდა 2018 წლის თბილისის უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებული კვლევა¹⁰⁶. ამის შემდეგ მხარდაჭერითი სერვისის ფუნქციონირება აღარ შეფასებულა. საინტერესოა, რომ 2017 წლიდან 2019 წლამდე კონსულტირებაში ჩართული შშმ პირების რაოდენობამ იკლო. ჯანდაცვის სამინისტროს ინფორმაციით, 2020 წელს სააგენტოს სერვის ცენტრში მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტებმა 12 შშმ პირს გაუწიეს მხარდაჭერითი საშუალებლო მომსახურება. აქტივობის ფარგლებში დასაქმდა 9 შშმ პირი. აქედან, თბილისი - 6, აჭარა - 3. ხოლო 2021 წელს სააგენტოს მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტებმა, საქართველოს მასშტაბით, მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტირება გაუწიეს 220 შშმ პირს, მათ შორის, 95 ქალს. ქვემოთ მოცემულია ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ წარმოდგენილი 2020-2021წწ. მხარდაჭერით კონსულტირების შედეგები რეგიონების მიხედვით:

ცხრილი N1.3.

რეგიონები	წელი	
	2020	2021
თბილისი	5	81
აჭარა	3	19
გურია	2	2
იმერეთი	-	65
კახეთი	-	24
სამეგრელო ზემო სვანეთი	-	12
სამცხე ჯავახეთი	-	-
ქვემო ქართლი	-	9
შიდა ქართლი	2	8
რაჭა-ლეჩხუმი	-	-
მცხეთა მთიანეთი	-	-
სულ	12	220

¹⁰⁵ საქართველოს სახალხო დამცველი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები - მონიტორინგის ანგარიში” (2017) [https://bit.ly/3OgkKjw]

¹⁰⁶ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდაჭერითი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება- ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები” (2018) [https://bit.ly/3zLbj7M]

2021 წლის მონაცემებით კონსულტირების მაჩვენებელი თბილისში ბევრად აღემატება ამავე მაჩვენებლებს რეგიონებში. აღნიშნული იმაზე მიუთითებს, რომ ეს პროგრამა თბილისში უკეთ მუშაობს, ვიდრე რეგიონებში. შესაძლოა, ეს იმის მანიშნებელიც იყოს, რომ დედაქალაქში პროგრამის შესახებ ინფორმირებულობა უფრო მაღალია. ამ პირობებში, საჭიროა განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს რეგიონებში შშმ პირებისთვის კონსულტირების გაწევას, დასაქმების პროგრამების შესახებ ინფორმირებულობის გაზრდას და დასაქმების შესაძლებლობების განვითარებას. ასევე, მნიშვნელოვანია, რომ კონსულტირებაში ჩართული შშმ პირების რაოდენობა წლიდან წლამდე იზრდებოდეს და სახელმწიფო ცდილობდეს მეტი შშმ პირის დაინტერესებას მსგავსი პროგრამებით და დარწმუნებას, რომ ასეთი პროექტები მათ დასაქმებაში ნამდვილად დაეხმარება. ჯანდაცვის სამინისტროს ინფორმაციით, 2021 წელს კონსულტაციების შედეგად, შშმ პირთათვის 54 ვაკანსია იქნა მოძიებული. საშუალოდ მომსახურების ფარგლებში, 38 შშმ პირი დასაქმდა, მათ შორის, 19 ქალი.¹⁰⁷

დასაქმების ხელშეწყობის მომსახურებათა განვითარების ხელშეწყობის ქვეპროგრამა ასევე მოიცავს სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების კომპონენტს, რათა მოწყვლად ჯგუფებს, მათ შორის შშმ პირებს ხელი შეუწყოს დასაქმებაში. სუბსიდირება ხდება ვაუჩერის სახით, რომელიც ბენეფიციარმა უნდა წარადგინოს დამსაქმებელთან. ეს საშუალებას იძლევა, მოხდეს ბენეფიციარის შრომის ნაწილობრივი დაფინანსება. ვაუჩერის ღირებულება არ უნდა აღემატებოდეს 560 ლარს თვეში. ქვეპროგრამის ხანგრძლივობაა მინიმუმ 9 თვე, სუბსიდია კი გაცივმა მინიმუმ სამი თვით. იმ შემთხვევაში, თუ საქართველოს შრომის კანონმდებლობით დადგენილი საფუძვლის გარეშე შეწყდება შრომითი ხელშეკრულება, დამსაქმებლის ინიციატივით, მისი დადებიდან 6 თვის განმავლობაში დამსაქმებელს მოუწევს სუბსიდია სრულიად დააბრუნოს, ხოლო თუ ანალოგიური შემთხვევა მოხდება 6-დან 9 თვის ფარგლებში - უნდა დაბრუნდეს სუბსიდიის ნახევარი. კონვენციის შესრულების შესახებ სოციალური სამართლიანობის ცენტრის ალტერნატიული ანგარიშის მიხედვით, ამ პროგრამის ერთ-ერთი პრობლემა ის არის, რომ „არ იძლევა მისი *სუბსიდირების* გახანგრძლივების შესაძლებლობას და შესაბამისად, ვერ უზრუნველყოფს შშმ პირთა გრძელვადიან დასაქმებას.“¹⁰⁸ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მიერ ჩატარებულ კვლევაში¹⁰⁹ აღინიშნა კიდევ, რომ სუბსიდირების პერიოდი საკმარისი არ არის სამუშაო გარემოსთან და სამუშაოს შინაარსთან/სპეციფიკასთან შეგუებისთვის.

¹⁰⁷ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, წერილი N01/7452 (11 მარტი 2022)

¹⁰⁸ ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი, საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია და ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო, 'ალტერნატიული ანგარიში გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტს საქართველოს პირველ პერიოდულ ანგარიშთან მიმართებით' (2018) [<https://bit.ly/3MTJyNi>]

¹⁰⁹ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 'შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდაჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება' (2018)

ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ წარმოებული სტატისტიკური მონაცემებით, სუბსიდირების კომპონენტის ფარგლებში ჩართული და დასაქმებული ბენეფიციარების რაოდენობაც წლების მიხედვით ასე გამოიყურება:

ცხრილი N1.4.

სუბსიდირების პროგრამის ბენეფიციარები	წელი		
	2017	2018	2019
სუბსიდირება	53	26	3
სუბსიდირებაში ჩართული შშმ პირები	53	23	2
მათ შორის ქალი	16	19	-
სუბსიდირების ფარგლებში დასაქმებულთა რაოდენობა	37	14	3

ცხრილში არ შედის 2020 წლის სტატისტიკური ინფორმაცია. ჯანდაცვის სამინისტროს თქმით, პანდემიიდან გამოწვეული შეზღუდვების გათვალისწინებით, აღნიშნული კომპონენტი არ განხორციელებულა. რაც შეეხება 2021 წელს, სუბსიდირების კომპონენტში ჩაერთო 3 დამსაქმებელი და 8 სამუშაოს მაძიებელი, რვავე შშმ პირი, რომელთაგან ორი ქალია. რეგიონული განაწილება კი ასეთია: თბილისი - 6, შიდა ქართლი 1 და კახეთი - 1. სულ კომპონენტის ფარგლებში დასაქმებულია 5 შშმ პირი. მონაცემები თვალსაჩინოს ხდის კლების ტენდენციას.

ქვეპროგრამა ითვალისწინებს დაცული სამუშაოების ადგილების სუბსიდირებასაც, რათა შეიქმნას შშმ პირებისთვის ადაპტირებული გარემო. ამ ტიპის სუბსიდირება შესაძლებელია იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაო გარემო, სულ მცირე, 3 წლით იფუნქციონირებს. სუბსიდირების მოცულობას განსაზღვრავს სამინისტრო სააგენტოს რეკომენდაციების საფუძველზე. თუმცა ის არ უნდა აღემატებოდეს მთლიანი ღირებულების 50%-ს. ამავე დროს აღსანიშნავია, რომ გარემოს ადაპტირებაზე სამი წლის განმავლობაში (2016-2018) სახელმწიფოს თანხა საერთოდ არ დაუხარჯავს.¹¹⁰ ჯანდაცვის სამინისტროს ინფორმაციით, სააგენტომ უკვე დაიწყო მუშაობა სამუშაო ადგილების ადაპტირების სახეების განსაზღვრისთვის და ადაპტირების ისეთი სტანდარტების შემუშავებისთვის, რომელიც შესაბამისობაში იქნება საქართველოში მოქმედ კანონმდებლობასთან. მუშაობის პროცესში სააგენტოს აქტიურ კონსულტაციებს გადის შესაბამის უწყებებთან. კომპეტენტურ სახელმწიფო უწყებების წარმომადგენლებთან.

¹¹⁰ თამარ მახარაძე, ირინე ჟვანია და ლინდა სტივენსონი, "შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდაჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება: ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები" (2018) [https://bit.ly/3tHST40]

(ii) სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამის¹¹¹
ამოცანაა დასაქმების ხელშეწყობა სამუშაოს მაძიებლების კონკურენტუნარიანობის ამაღლებით. ამ მიზნით ქვეპროგრამა ითვალისწინებს პროფესიულ კონსულტაციებსა და კარიერის დაგეგმვის მომსახურების მიწოდებას; საკვანძო კომპეტენციების განვითარებას; და სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ მომზადებასა და კვალიფიკაციის ამაღლებას. ამ ქვეპროგრამის განხორციელება ევალუა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს კონტროლს დაქვემდებარებული დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს. ამ ქვეპროგრამის სამიზნე ჯგუფი სპეციალური სტატუსის ბენეფიციარები და სამუშაოს მაძიებელი პირები არიან, რომლებიც რეგისტრირებულნი არიან სააგენტოს შრომის ბაზრის მარვის სისტემაში. ეს ქვეპროგრამა პირდაპირ აქცენტს არ აკეთებს შშმ პირებზე. ქვეპროგრამის ბიუჯეტი 2 100 000 ლარია. აღსანიშნავია, რომ მსგავსი პროგრამა, კერძოდ, „სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამა“ წინა წლებშიც არსებობდა.

როგორც ზემოთ აღნიშნა, ქვეპროგრამის ერთ-ერთი მიზანია სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიული მომზადება/გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება, რათა მათ შეძლონ შრომის ბაზრის მოთხოვნად პროფესიებზე დასაქმება. ამ ღონისძიებებით სარგებლობის უპირატესობა სხვადასხვა ჯგუფებს, მათ შორის კი შშმ პირებს ენიჭებათ, რისთვისაც მათ უნდა წარადგინონ სამედიცინო სოციალური ექსპერტიზის შემოწმების აქტის ამონაწერი ფორმა №50/II-ის ასლი. თუმცა, პრობლემაა, როგორც აღნიშნული პროგრამების განმახორციელებელი დაწესებულების გეოგრაფიული განაწილება, ისე მრავალფეროვანი არჩევანის არარსებობა.

მოთხოვნადი პროფესიების დამტკიცება მოხდება რეგიონების შესაბამისად, რის შემდეგაც დაიწყება სამუშაოს მაძიებელთა მომზადება/გადამზადება. შერჩეულ სამუშაოს მაძიებლებს გადაეცემათ ვაუჩერი, რომელშიც მითითებულია მოსარგებლისა და მიმწოდებლის მონაცემები, მომსახურების ღირებულება, პროგრამის შესახებ ინფორმაცია და მიმწოდებლისთვის წარდგენის ვადა. სტაჟირების შემთხვევაში, მონაწილესთან ფორმდება შეთანხმება და მას გადაეცემა საგზური. სტაჟირებაზე გაგზავნილი მოსარგებლისთვის გაიცემა სტიპენდია თვეში 200 ლარის ოდენობით, ხოლო დისტანციური სტაჟირების შემთხვევაში 100 ლარი.

ქვეპროგრამის მიხედვით, იმისათვის, რომ შშმ პირებმა შეძლონ ქვეპროგრამით სარგებლობა, ისინი შეძლებენ ინდივიდუალური საჭიროებით განპირობებული მომსახურების მიღებას, მათ შორის, ასისტენტის, ტრანსპორტის, ქესტური ენის მცოდნე თარჯიმანის და სხვა.

¹¹¹ დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა, დანართი 2 [<https://bit.ly/3QslXpW>]

ჯანდაცვის სამინისტროს ინფორმაციით, ინდივიდუალური კარიერის დაგეგმვა და პროფესიული კონსულტირება ჩაუტარდა 2020 წელს 72 სამუშაოს მაძიებელს და 2021 წელს - 845 სამუშაოს მაძიებელს, მათ შორის 66 შშმ პირია:

ცხრილი N1.5.¹¹²

რეგიონები	წელი	
	2020	2021
თბილისი	58	526
აჭარა	-	34
გურია	-	83
იმერეთი	10	397
კახეთი	-	160
სამეგრელო ზემო სვანეთი	-	225
სამცხე ჯავახეთი	-	8
ქვემო ქართლი	-	142
შიდა ქართლი	4	242
რაჭა-ლეჩხუმი	-	19
მცხეთა მთიანეთი	-	17
სულ	72	1853

სტატისტიკა პროფესიული მომზადება-გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების სახელმწიფო პროგრამაში ჩართული ბენეფიციარების შესახებ წლების მიხედვით ასე გამოიყურება:

ცხრილი N1.6.¹¹³

მომზადება-გადამზადების პროგრამაში ჩართულ ბენეფიციართა მონაცემები	წელი		
	2017 წელი	2018 წელი	2019 წელი
სამუშაოს მაძიებელი	2290	2871	2457
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი	74	97	101

¹¹² საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, წერილი N01/7452 (11 მარტი 2022)

¹¹³ იქვე

რაც შეეხება 2020 წელს, ჯანდაცვის სამინისტროს თქმით, პანდემიიდან გამომდინარე, სასწავლო პროცესი დაიწყო 2020 წლის მეორე ნახევრიდან. სულ პროგრამაში ჩაერთო 442 ბენეფიციარი. სწავლა დაასრულა 412 ბენეფიციარმა, მათ შორის 4 შშმ პირმა. 2021 წელს მოსარგებლედ დარეგისტრირდა 2080, მათ შორის 45 შშმ პირი. სწავლა დაასრულა 1704 სამუშაოს მაძიებელმა, მათ შორის 29 შშმ პირია. როგორც დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების/ქვეპროგრამების სხვა კომპონენტებში, პროფესიული გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების კომპონენტში ჩართულ ადამიანებს შორისაც დაბალია შშმ პირების რაოდენობა, რაც მიუთითებს, რომ არასაკმარისი და/ან არაეფექტურია სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული აქტივობები შშმ პირების კვალიფიკაციის ამაღლების მიზნით.

2021 წლიდან ამოქმედდა ქვეპროგრამის ერთ-ერთი მიმართულებაც, რომელიც საკვანძო კომპეტენციების სასწავლო ტრენინგებს ითვალისწინებს. ჯანდაცვის სამინისტროს ინფორმაციით, პროგრამის ფარგლებში საკვანძო კომპეტენციების სასწავლო პროგრამები განახორციელა შემდეგი მიმართულებებით: პერსონალური და სოციალური კომპეტენცია, ციფრული კომპეტენცია, სამეწარმეო კომპეტენცია და მულტილინგურობის კომპეტენცია (გერმანული, ინგლისური, ფრანგული). მათივე თქმით, მიუხედავად პანდემიისა, პროცესი არ შეფერხებულა და ოთხივე კომპეტენცია განხორციელდა ონლაინ პლატფორმების საშუალებით, საკვანძო კომპეტენციები განხორციელდა ოთხი მიმართულებით და ჯამში ჩართული 727 ბენეფიციარიდან შშმ პირის სტატუსის მქონეა - 44, იძულებით გადაადგილებული პირი - 77, სოციალურად დაუცველი - 222, ქალი - 605, ახალგაზრდა - 376. მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ განახორციელოს მონიტორინგი იმისა, თუ რამდენად ეფექტურია ეს ტრენინგები და ეხმარება თუ არა ისინი შშმ პირებს სამუშაოს მოძიებასა და მის შენარჩუნებაში.

დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამის ერთ-ერთ კომპონენტს წარმოადგენს სტაჟირება - დამსაქმებლების მიერ წარმოდგენილ ვაკანტურ ან/და პერსპექტიულ სამუშაო ადგილზე/ადგილებზე პრაქტიკული უნარ-ჩვევების განვითარება/სწავლება შემდგომი დასაქმების მიზნით. წარმოადგენს სტაჟირების კომპონენტის ფარგლებში მონაწილეთა მაჩვენებლებს.

ცხრილი N1.7.

სტაჟირებაში ჩართული დამსაქმებელი/სამუშაოს მაძიებელი	წელი		
	2017	2018	2019
სტაჟირებაზე გაგზავნილი სამუშაოს მაძიებელი	129	188	95
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი	37	35	12
სტაჟირების ფარგლებში დასაქმებულთა რაოდენობა	41	79	42
მათგან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი	5	12	6

2017-2019 წლების განმავლობაში სტაჟირების პროგრამაში სულ 22 შშმ პირი ჩაერთო, თუმცა მათგან არცერთი იყო ქალი¹¹⁴. რაც შეეხება 2020 წელს, ნოემბრის თვეში, პროგრამის ფარგლებში სტაჟირების კომპონენტში ჩაერთო 1 (ერთი) დამსაქმებელი და 19 სტაჟიორი. სტაჟირება დასრულდა 2021 წლის პირველ კვარტალში. 2021 წლის პროგრამის ფარგლებში სტაჟირების კომპონენტში ჩაერთო 25 დამსაქმებელი (თბილისი - 5 დამსაქმებელი, რეგიონები - 20 დამსაქმებელი) და 147 სტაჟიორი (თბილისი - 27 სტაჟიორი, რეგიონები - 120 სტაჟიორი (აჭარა 1, გურია - 3, იმერეთი - 62, კახეთი - 12, შიდა ქართლი - 42). მათ შორის ქალი - 120, შშმ პირი - 3, დევნილი - 15, სოც. დაუცველი - 21. კომპონენტის ფარგლებში, დღეის მდგომარეობით დასაქმებულია 79 სამუშაოს მაძიებელი (მათ შორის 61 ქალი).

(iii) საზოგადოებრივ სამუშაოებზე დასაქმების ხელშეწყობის ქვეპროგრამა¹¹⁵ მიზნად ისახავს სოციალურად დაუცველი შრომისუნარიანი პირებისათვის საზოგადოებრივ სამუშაოებზე დასაქმების ხელშეწყობას. პროგრამა შრომისუნარიან პირებად არ მიიჩნევს მკვეთრად, ან მნიშვნელოვნად გამოხატულ შშმ პირებს (I და II ჯგუფი). ასევე, ფსიქო სოციალური საჭიროების მქონე პირებს და იმ პირებს, რომლებიც მზრუნველობას უწევენ საკუთარი ოჯახის არასრულწლოვან წევრებს, შშმ პირებს, ან ხანდაზმულებს და ზემოთ ჩამოთვლილი პირები ვერ გახდებიან ამ ქვეპროგრამის ბენეფიციარები.

ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ წარდგენილი ინფორმაციით, შრომისუნარიანი პირის „დეფინიციიდან სარეცელს მიჯაჭვული/ლოგინად ჩავარდნილი ან მკვეთრად ან მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის გაუთვალისწინებლობის მიზანია სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტომ პროაქტიულად არ მოახდინოს სოციალურად დაუცველი ზემოაღნიშნული პირებისთვის საზოგადოებრივი სამუშაოების/აქტიური ვაკანსიების ან დასაქმების ფორმალიზების შეთავაზება, რადგანაც ამ შეთავაზებებზე უარის თქმა გამოიწვევს ერთი წლის შემდეგ ოჯახების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის ხელახალ გადამოწმებას.“¹¹⁶

პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ ქვეპროგრამა იყენებს კონვენციასთან შეუსაბამო ისეთ ტერმინოლოგიას, როგორცაა „სარეცელს მიჯაჭვული/ლოგინად ჩავარდნილი.“ მსგავსი ტერმინოლოგიის გამოყენება აძლიერებს სტიგმას შშმ პირების მიმართ. ასევე, ქვეპროგრამის მიერ „შრომისუნარიანი წევრი-ს“ განმარტება მთლიანად შეზღუდული შესაძლებლობის სამედიცინო მოდელზეა აგებული და ხაზს უსვამს იმას, რომ გარკვეული შეზღუდვის

¹¹⁴ ნანა გოჩიაშვილი „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონების საჭიროებებისა და მათი უფლებების დაცვის მდგომარეობის შეფასება საქართველოში“ (2021), გვ. 35
[<https://bit.ly/3N1Eo1Q>]

¹¹⁵ დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა, დანართი 3 [<https://bit.ly/39EBmmi>]

¹¹⁶ საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს წერილი № 01/6632 (04 მარტი 2022)

ხარისხისა და ფორმის (I ჯგუფის, II ჯგუფის და ფსიქო-სოციალური საჭიროების მქონე პირი) მქონე შშმ პირები აპრიორი, ყოველგვარი ინდივიდუალური შესაძლებლობების გათვალისწინებით ოჯახის შრომის უნარის არ მქონე წევრები არიან. გარდა იმისა, რომ აღნიშნული მიდგომა მთლიანად კონვენციის თეორიულ საფუძველს, შეზღუდული შესაძლებლობის სოციალური მოდელსა და ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომას ეწინააღმდეგება, ის ასევე უკან აბრუნებს, აცოცხლებს მოძველებულ და ღირსების შემლახავ წარმოდგენებს იმის შესახებ, რომ შშმ პირი საზოგადოების „უვარგისი“, „ინვალიდი“ წევრია, რომლის ერთადერთი დანიშნულება ქველმოქმედების ობიექტად ყოფნაა. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტიც მკაფიოდ აცხადებს, რომ ქვეყნები ვალდებული არიან მყისიერი ზომები გაატარონ იმისთვის, რომ კანონები, პოლიტიკის დოკუმენტები და პროგრამები არ ახდენდნენ შშმ პირების ასოცირებას შრომის უუნარობასთან.¹¹⁷

უფრო მეტიც, გარდა თავად შშმ პირების მიმართ შეზღუდული შესაძლებლობიდან გამომდინარე ღირსების შემლახავი, შესაბამისად, დისკრიმინაციის წამახალისებელი მიდგომისა, ქვეპროგრამა გამორიცხავს ასევე შშმ პირის მზრუნველი წევრის დასაქმების შესაძლებლობასაც. შშმ პირთა უფლებების კომიტეტი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ კონვენციით გარანტირებული თანასწორუფლებიანობის დაცვა და დისკრიმინაციის აკრძალვა თანაბრად მიემართება როგორც თავად შშმ პირებზე, ასევე მათთან ასოცირებულ პირებზე.¹¹⁸ პირველ რიგში კი, შშმ პირებთან ასოცირებული პირები სწორედ ისინი არიან, ის ოჯახის წევრები, რომლებიც მზრუნველობას უწევენ შშმ პირებს.

რაც შეეხება თავად ჯანდაცვის სამინისტროს დასაბუთებას, მასთან დაკავშირებით უნდა აღინიშნოს, რომ ის არ არის დამაჯერებელი და ვერ ასახელებს ლეგიტიმურ მიზანს მსგავსი განსხვავების ასახსნელად შემდეგის გამო: (i) სახელმწიფო წინასწარ აკეთებს დაშვებას, რომ „სარეცელს მიჯაჭვული/ლოგინად ჩავარდნილი, მკვეთრად ან მნიშვნელოვნად გამოხატული“ და ფსიქო-სოციალური საჭიროების მქონე შშმ პირები უარს იტყვიან დასაქმებაზე; (ii) სახელმწიფო ასევე წინასწარ აკეთებს დაშვებას, რომ უარის თქმის შემთხვევაში შშმ პირს, შესაძლოა, შეუწყდეს სოციალურად დაუცველის სტატუსი; (iii) სახელმწიფო არ აღიარებს, რომ ხშირად, „სარეცელს მიჯაჭვულ/ლოგინად ჩავარდნილ ან მკვეთრად ან მნიშვნელოვნად გამოხატულ“ შშმ პირს, შესაძლოა, დასაქმებაზე უარის თქმის ისეთი ლეგიტიმური მიზეზები ჰქონდეს, როგორცაა დამსაქმებლის მხრიდან არაადეკვატური შეთავაზება, ადაპტირებული ტრანსპორტის არ არსებობა, უარი გონივრულ მისადაგებაზე, დასაქმების ადგილზე არასათანადო დამოკიდებულება და სხვა.

¹¹⁷ CRPD Committee Draft General Comment on article 27 on the right of persons with disabilities to work and employment (2021) para 62

¹¹⁸ CRPD Committee, General comment No. 6 (2018) on equality and nondiscrimination (CRPD/C/GC/6) 26 April 2018, para 17

4.3 სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა

ეს პროგრამა¹¹⁹ საქართველოს მთავრობის მიერ ყოველწლიურად მტკიცდება. მისი მიზანია შშმ პირთა (და ხანდაზმულთა) საზოგადოებაში ინტეგრაციის ხელშეწყობა და ფიზიკური და სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესება. მისი დამხმარე საშუალებებით უზრუნველყოფის ქვეპროგრამა დასაქმებაზე კონცენტრირდება და შშმ პირების ეტლებით უზრუნველყოფას და დასაქმების ხელშეწყობას ითვალისწინებს.

ეტლებით უზრუნველყოფისა და შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის კომპონენტის ამოცანა შშმ პირების ინდივიდუალურად ადაპტირებადი მექანიკური და ელექტრო ეტლებით უზრუნველყოფა, მათი დასაქმებისა და ადგილობრივი წარმოების ხელშეწყობაა. კომპონენტის ბიუჯეტი 1 012 300 ლარია. მიწოდებული მომსახურების ღირებულებას ფარავს ვაუჩერი, რომელიც აფინანსებს საქონლის/სერვისის მიწოდებას. მიმწოდებელი ორგანიზაცია ვალდებულია საქართველოში აწარმოებდეს ეტლს, სადაც დასაქმებულთა 50% შშმ პირია (საშუალო და მაღალი მორგების პედატრიული ეტლის წარმოების შემთხვევაში - 30%). ამ ქვეპროგრამაში, დასაქმების ხელშეწყობის კომპონენტი სწორედ შშმ პირების იმ ორგანიზაციაში დასაქმებას გულისხმობს, რომლებიც ეტლით უზრუნველყოფის სერვისის მიმწოდებლად შეირჩევა. ეს რასაკვირველია, არც სამიზნე ჯგუფის სიდიდის და არც ეფექტურობის თვალსზრისით, არ არის საკმარისი დასაქმების ხელშეწყობისთვის. აღნიშნული საკითხი ასევე ხაზგასმულია სახალხო დამცველის 2021 წლის ანგარიშში „სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2018-2020 წლების სახელმწიფო პროგრამების ანალიზი.“¹²⁰

საბოლოოდ, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ზემოთ განხილული პროგრამები უკვე წლებია მეორდება, თუმცა შშმ პირთა დასაქმების კუთხით ფუნდამენტური ცვლილებები არ მიღწეულა. აღნიშნული პროგრამების გარდა, სახელმწიფო ასევე ცდილობს დასაქმების/თვითდასაქმების ხელშეწყობის სხვა მიმართულებითაც, მაგალითად, როგორცაა „აწარმოე საქართველოში“¹²¹ და შეღავათიანი აგროკრედიტის პროგრამა¹²².

¹¹⁹ სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამა [https://bit.ly/3xzE8Bp]

¹²⁰ სახალხო დამცველი, 'სოციალური რეაბილიტაციისა და ბავშვზე ზრუნვის 2018-2020 წლების სახელმწიფო პროგრამების ანალიზი' (2021) გვ. 31

¹²¹ „აწარმოე საქართველოში“ [https://bit.ly/3mWo3AT]; ასევე, „აწარმოე საქართველოში“ სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ [https://bit.ly/3QyBy7d]

¹²² შეღავათიანი აგროკრედიტის და სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გადამამუშავებელი საწარმოების თანადაფინანსების ფარგლებში გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ [https://bit.ly/3OoQhzh]

4.4 „აწარმოე საქართველოში“

სსიპ - „აწარმოე საქართველოში“ მიზანია საქართველოში მეწარმეობის განვითარება, კერძო სექტორის განვითარება და საინვესტიციო კლიმატისა და ექსპორტის ხელშეწყობა. სააგენტო აერთიანებს სამ მნიშვნელოვან კომპონენტს: 1. აწარმოე საქართველოში - ბიზნესი, რომლის მიზანია მეწარმეობისა და მეწარმეების მხარდაჭერა, საწარმოების/სასტუმროების შექმნის ან უკვე არსებულების გაფართოების ხელშეწყობა; 2. აწარმოე საქართველოში - ექსპორტი, რომლის მიზანია ქართული პროდუქტების კონკურენტუნარიანობის გაზრდა უცხოურ ბაზარზე და მათი ექსპორტის მოცულობის ზრდა. 3. აწარმოე საქართველოში - ინვესტიცია, რომლის მიზანი საქართველოში უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა და განვითარებაა.

2021 წლის 28 დეკემბრიდან, „აწარმოე საქართველოში“ სახელმწიფო პროგრამას დაემატა 125-ე მუხლის მე-7 პუნქტის „ვ“ ქვეპუნქტი, რომლის თანახმად, პროგრამაში მონაწილეობის მსურველი მეწარმე სუბიექტების მიერ წარმოდგენილი ბიზნეს იდეის სააგენტოს მიერ შეფასებისას, პრიორიტეტი ენიჭება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ ბიზნესის დაწყებას/გაფართოებას. აღნიშნული პრიორიტეტი გამოყენებულ იქნება 2022 წლის რაუნდის მონაწილე მეწარმე სუბიექტების მიმართ. „აწარმოე საქართველოს“ მიერ წარდგენილი ინფორმაციის თანახმად, მათ 38 მილიონზე მეტი გრანტი აქვთ გაცემული, დაახლოებით 3700 სუბიექტზე. თუმცა ისინი არ აწარმოებენ სტატისტიკას, იმის შესახებ თუ რამდენია ამ 3700 სუბიექტიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ან რომელი ემსახურება შშმ პირებთან დაკავშირებულ საკითხებს. ამასთან, ეკონომიკის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, უახლოეს პერიოდში იგეგმება დადგენილებაში ცვლილების განხორციელება და სოციალურად დაუცველი ოჯახების ერთიან ბაზაში რეგისტრირებული საარსებო შემწეობის მიმღები პირის მიერ, ბიზნესის დაწყება/გაფართოების პრიორიტეტულ მიმართულებად განსაზღვრა. ხსენებული პრიორიტეტი გამოიხატება ბიზნეს იდეის შეფასების ეტაპზე, აღნიშნული პირებისათვის დამატებითი ქულის მინიჭებაში. საინტერესოა, როგორ განხორციელდება აღნიშნული ცვლილება და რამდენად შეუწყობს ხელს შშმ პირების მიერ ბიზნესის დაწყების/გაფართოების შესაძლებლობებს. სახალხო დამცველი მიადევნებს თვალყურს მის შესრულებას. პროგრამასთან მიმართებით შშმ პირებზე სტატისტიკის არ არსებობა შეუძლებელს ხდის პროგრამის შეფასებას და ართულებს შესაბამისი რეკომენდაციების გაცემის საშუალებას.

ეკონომიკის სამინისტროს ინფორმაციით, „აწარმოე საქართველოში“-ს ინდუსტრიული ნაწილი და უნივერსალური ინდუსტრიული ნაწილი შშმ პირთათვის ითვალისწინებს შემდეგი სახის საშეღავათო პირობებს:

- ყველა ბენეფიციარი ვალდებულია სამეურნეო/ადმინისტრაციული შენობა-ნაგებობებში შშმ პირებისათვის უზრუნველყოს შეუფერხებელი ხელმისაწვდომობა პანდუსების ან/და მსგავსი საშუალებების გამოყენებით;

- ყველა ბენეფიციარი ვალდებულია თანამშრომელთა შერჩევის ეტაპზე უზრუნველყოს ერთი და იმავე კვალიფიკაციის კანდიდატებს შორის, შშმ პირ(ებ)ისათვის უპირატესობის მინიჭება.

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ საჭიროა იმის მონიტორინგი, თუ რამდენად სრულდება ზემოთ აღნიშნული პირობები. მაგალითად, ხდება თუ არა შენობა-ნაგებობების ადაპტირება ან თანამშრომელთა შერჩევის ეტაპზე შშმ პირების სტატუსის გათვალისწინება. რამდენადაც ეკონომიკის სამინისტროს არ მოუწოდებია ინფორმაცია აღნიშნული საშეღავათო პირობების შესრულების შესახებ, რთულია შეფასება, თუ რამდენად უწყობს ხელს შშმ პირების დასაქმებას პროგრამის საშეღავათო პირობები.

4.5 შეღავათიანი აგროკრედიტის და სოფლის მეურნეობის პროდუქციის გადამამუშავებელი საწარმოების თანადაფინანსების პროგრამა

პროგრამის მიზანია მეწარმეთა იაფი და ხელმისაწვდომი ფულადი სახსრებით უზრუნველყოფა, რათა ხელი შეუწყოს სოფლის მეურნეობის პირველადი წარმოების, გადამამუშავებელი და შენახვა-რეალიზაციის საწარმოო პროცესებს.¹²³ ამ პროექტის ფარგლებში, აგროკრედიტებს პროექტში მონაწილე კომერციული ბანკები და საფინანსო ინსტიტუტები გასცემენ. შეღავათიანი აგროკრედიტის პროგრამა სამი მიმართულებისგან შედგება: (i) შეღავათიანი აგროკრედიტი საბრუნავი საშუალებებისთვის; (ii) შეღავათიანი აგროკრედიტი ძირითადი საშუალებებისთვის; (iii) შეღავათიანი აგროლიზინგი.

გარდა ამისა, სოფლის განვითარების სააგენტო ახორციელებს სხვა პროგრამებსაც, როგორებიცაა, მაგალითად, სასოფლო-სამეურნეო კოოპერატივების განვითარების ხელშეწყობის პროგრამები, ან აგრო-დაზღვევა. თუმცა სააგენტოს ინფორმაციაზე დაყრდნობით, მათი პროექტები/პროგრამები არ ითვალისწინებს სააგენტოს ბენეფიციარებისთვის რაიმე განსაკუთრებულ პირობებს სოციალური ნიშნით და ამის გათვალისწინებით, სააგენტო არ აწარმოებს შესაბამის სტატისტიკას. ანუ, ისინი არ ითვალისწინებენ შშმ პირებს, როგორც ერთ-ერთ სამიზნე ჯგუფს იმ პროგრამებისთვის, რომლებსაც ახორციელებენ. ეს ნიშნავს იმას, რომ მათ არ აქვთ საკმარისი ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფებს (ამ შემთხვევაში შშმ პირებს) აქვთ საჭიროებები, რომლებიც გასათვალისწინებელია შრომის ბაზართან დაკავშირებული ნებისმიერი სტრატეგიის შემუშავებისას.

აღსანიშნავია, რომ როგორც „აწარმოე საქართველოში“, ისე აგროკრედიტის პროგრამა საკმარისად (ან სრულიად) არ ითვალისწინებენ შშმ პირთა მიერ მეწარმეობის დაწყების და განვითარების კუთხით არსებულ სპეციფიკურ ბარიერებს და შესაბამის ღონისძიებებს. ეს

¹²³ შეღავათიანი აგროკრედიტი [<https://bit.ly/3b1M6M1>]

ყველაფერი მიანიშნებს იმას, რომ აღნიშნული მიმართულებები ვერ ახერხებენ შშმ პირთა დასაქმებისთვის საჭირო მნიშვნელოვანი საკითხების გათვალისწინებას.

დასაქმების ხელშემწყობი პროგრამების ანალიზიდან დასტურდება, რომ სახელმწიფოს მხრიდან არ ხდება შშმ პირთა დასაქმების ხარისხზე აქცენტის გაკეთება. პროგრამები ძირითადად ორიენტირებულია რაოდენობრივ მაჩვენებელზე და არ იკვლევს/არ ზედამხედველობს, რამდენად მოახერხა პროგრამამ შშმ პირთა ღირსეული დასაქმება ღირსეული შრომის ანაზღაურებით. ან, რა ხარისხით მოხდა პროგრამით დასაქმებული შშმ პირის ინკლუზიის უზრუნველყოფა სამუშაო ადგილზე და მისი შენარჩუნება გრძელვადიან პერსპექტივაში. დასაქმებასთან და მეწარმეობის განვითარებასთან დაკავშირებული მენისტრიმული პროგრამების ანალიზმა კი, გამოავლინა, რომ მსგავსი პროგრამები არ ითვალისწინებენ შშმ პირთა საჭიროებებს. უფრო მეტიც, საერთოდ არ ინტერესდებიან, რომ შშმ პირები იყვნენ ჩართულები აღნიშნულ პროგრამებში და ასევე, არ ხდება შესაბამისი სტატისტიკური ინფორმაციის შეგროვება.

5. თვისებრივი კვლევის ანალიზი

კვლევის ანალიზი იმ ძირითად თემებს გამოყოფს, რაზეც დისკუსიების მონაწილეებმა ისაუბრეს. თავდაპირველად, ის მონაწილე შშმ პირების დასაქმების მდგომარეობას აღწერს, შემდეგ კი მათი დასაქმების სასურველ ადგილებს განიხილავს. მესამე ქვეთავი იმ ბარიერებს აღწერს, რომლებიც შშმ პირებს დასაქმების პროცესში ექმნებათ. მეოთხე და მეხუთე ქვეთავები კი დასაქმების პროცესში სახელმწიფოს მხარდაჭერის სხვადასხვა გზებს ანალიზებს.

ზოგადად, კვლევამ გამოავლინა, რომ დასაქმებასთან დაკავშირებით, კვლევის მონაწილეების მოლოდინები და შესაბამისად, თვითშეფასება, დაბალია. მათ გამჯდარი აქვთ ინერტულობა და პესიმიზმი, შესაბამისად, იმდენად არ ეძებდნენ სამსახურს, რამდენადაც, უბრალოდ, ელოდებიან. ამის გამო, მათ არ აქვთ სფერო ან სამსახურის ტიპი, სადაც დასაქმებასაც ისურვებენ - მათთვის მთავარია, ჰქონდეთ ნებისმიერი ტიპის სამსახური, რაც მათ მინიმალურ მოთხოვნილებებს დააკმაყოფილებს. შესაბამისად, მათ არჩევანის საშუალებაც წართმეული აქვთ.

ჯგუფური დისკუსიების მონაწილეებმა გამოყვეს ის ძირითადი ბარიერები, რაც მათ დასაქმებაში ხელს უშლის: (i) მიუწვდომელი გარემო და სერვისები, რომელიც ეხება როგორც საჯარო ტრანსპორტის გამოყენების სირთულეებსა და შენობების არაადაპტირებულობას, ასევე, დასაქმების სხვა ეტაპებისა და სერვისების ადაპტირებასაც სხვადასხვა შეზღუდვის მქონე პირებისთვის. ასეთებია, მაგალითად, საკვალიფიკაციო გამოცდები და კანდიდატების შერჩევის საფეხურები (გასაუბრება, გამოცდები, ტესტები). მნიშვნელოვანია როგორც ამ საფეხურების შშმ პირებზე მორგება, აგრეთვე, გონივრული მისადაგების პრინციპის გამოყენება; (ii) ფორმალური განათლების არქონა, რომელიც, თავის მხრივ, შშმ პირებისთვის

ბარიერებთანაა დაკავშირებული; (iii) თავად დამსაქმებლების დისკრიმინაციული დამოკიდებულება შშმ პირების მიმართ.

5.1. პროფესიული განვითარება და სტაჟირება

კვლევის მონაწილეები დასაქმებისთვის საჭირო უნარების შეძენას არაფორმალური და ფორმალური გზებით ცდილობენ. მათ დიდ ნაწილს საშუალო, პროფესიული ან უმაღლესი განათლება აქვს. თუმცა არიან ისეთი მონაწილეებიც, რომლებსაც საშუალო განათლებაც არ მიუღიათ. ასეთი რესპონდენტები ძირითადად ქალები არიან, რაც გასაკვირი არაა, რადგან საქართველოში ქალებს ხშირად უწევთ სწავლის შეწყვეტა დაოჯახების ან გენდერული სტერეოტიპების გამო. მით უფრო, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალების შემთხვევაში, როცა ამ დაბრკოლებებს (ზოგად)საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მისაწვდომი ინფრასტრუქტურის არარსებობაც ემატება.

თუ კვლევის მონაწილეებს არ აქვთ ფორმალური განათლება სასურველ სფეროში, მაშინ ისინი არაფორმალური განათლებით ცდილობენ კვალიფიკაციის ამაღლებას. ისინი ესწრებიან ტრენინგებს, გადიან ინგლისურის და კომპიუტერის კურსებს. ეს ტრენინგებიც, ძირითადად, არასამთავრობო ორგანიზაციების ან კერძო კომპანიების ორგანიზებულია და სახელმწიფო იშვიათადაა მათში ჩართული. მათ, ვისაც არ აქვს კვალიფიკაციის ამაღლების კურსების აღების შესაძლებლობა, თავად ცდილობს სხვადასხვა კომპიუტერული პროგრამებისა და ინგლისურის სწავლას. აქედან გამომდინარე, შშმ პირები მიუთითებენ იმაზე, რომ პროფესიული განვითარება მათთვის მნიშვნელოვანია. ეს უკანასკნელი კი მათთვის ონლაინ სწავლების საშუალების გაჩენის (ძირითადად, კორონავირუსის გავრცელების) შემდეგ უფრო მარტივი გახდა. ონლაინ სწავლების ხელმისაწვდომობასთან ერთად, კვლევის მონაწილეების აზრით, საჭიროა არაფორმალური განათლების დადასტურების პროცესის გამარტივებაც, რათა შშმ პირებს მიეცეთ შესაძლებლობა, დასაქმდნენ არა მხოლოდ ფორმალური, არამედ არაფორმალური განათლების საფუძველზეც.

პროფესიული განვითარების კიდევ ერთი გზა სტაჟირების გავლაა. ფოკუს ჯგუფის მხოლოდ რამდენიმე მონაწილემ აღნიშნა, რომ სტაჟირების გავლის შემდეგ დაიწყო სამსახური. დანარჩენ შემთხვევებში, მონაწილეები სტაჟირებას რამდენიმე თვის განმავლობაში გადიოდნენ, თუმცა მათ არ ასაქმებდნენ. ასეთ შემთხვევებს ადგილი ქონდა როგორც კერძო, ასევე საჯარო სფეროებში. მაგალითად, 32 წლის კახამ თბილისიდან სტაჟირება გაიარა როგორც საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროში, ასევე ერთ-ერთ არასამთავრობო ორგანიზაციაში, თუმცა სამსახურის შეთავაზება არცერთი მათგანისგან მიუღია.

5.2. პრობები სამუშაო ადგილზე

დასაქმებული მონაწილეები, ძირითადად, არასამთავრობო სექტორში მუშაობენ და მათ პროექტებში არიან ჩართულები. კვლევის რამდენიმე მონაწილე აქტიურად საქმიანობს რამდენიმე პროექტში ერთდროულად და ზოგიერთი მათგანი პროექტის დაწერაშიცაა ჩართული. მხოლოდ რამდენიმე მონაწილე იყო ისეთი, რომლებიც სხვა ტიპის (ძირითადად, კერძო) სამსახურში მუშაობს. ეს, შესაძლოა, კერძო სექტორის სამსახურების არაინკლუზიურობაზე მიუთითებდეს და იმ გარიყულობის ილუსტრაცია იყოს, რომელსაც შშმ პირები განიცდიან. მეტიც, მონაწილეთა ძალიან მცირე ნაწილია დასაქმებული საჯარო სამსახურში. ეს ხაზს უსვამს იმას, რომ თავად სახელმწიფო იშვიათად ასაქმებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. ამას ადასტურებს 2022 წლის თებერვლის სტატისტიკური მონაცემებიც, რომლის მიხედვითაც მხოლოდ 128 შშმ პირია დასაქმებული საჯარო სამსახურში (მათგან პროფესიული საჯარო მოხელეა 65, მენეჯერულ თანამდებობაზე დასაქმებულია 15, ხოლო, ხელშეკრულებით - 48.)¹²⁴. კონკრეტულად სამინისტროებსა და სახელმწიფო მინისტრის აპარატებში სულ დასაქმებულია 27 შშმ პირი, აქედან პროფესიული საჯარო მოხელეა 11, ხოლო ხელშეკრულებით დასაქმებულია 16¹²⁵. რაც შეეხება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანიზაციებს, შშმ პირები 55 მუნიციპალიტეტიდან მხოლოდ 18-ში არიან დასაქმებულები (სულ 114 ადამიანი)¹²⁶.

დასაქმებული შშმ პირების ნაწილს (განსაკუთრებით, მათ, რომლებიც არასამთავრობო ორგანიზაციებში არიან დასაქმებულები ან კავშირი აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის აქტივიზმთან) ინფორმაცია აქვს იმის შესახებ, რომ შეუძლიათ, სამუშაო ადგილზე მოითხოვონ გონივრული მისადაგება. ისინი ამ პრინციპს, ძირითადად, გარემოს ადაპტირებასთან აკავშირებენ. მიუხედავად იმისა, რომ, როგორც მეორე თავში აღინიშნა, გონივრული მისადაგება კონვენციით გარანტირებული შრომისა და დასაქმების უფლებების რეალიზების პროცესში უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს შშმ პირებისთვის, ის პრაქტიკაში ცოტას გამოყენებას. ამის ერთ-ერთი მიზეზი შესაძლოა იყოს საქართველოს კანონმდებლობაში გონივრული მისადაგების კონცეფციის დაგვიანებით და არათანმიმდევრულად ასახვა. აღნიშნული კი შესაძლოა, გავლენას ახდენდეს ამ უფლების შესახებ ინფორმაციის ქონასა და გამოყენებაზე.

გონივრული მისადაგების პრინციპების დარღვევის გარდა, რამდენიმე შემთხვევაში აშკარაა შშმ პირების დისკრიმინაცია დასაქმების ადგილზე. მაგალითად, 54 წლის ქეთევანი ზუგდიდიდან ყვება, რომ მან დაასაქმა ახალგაზრდა ერთ-ერთ ორგანიზაციაში, სადაც 2 თვე ამუშავეს და ანაზღაურება არ გადაუხადეს, როგორც თავად ფიქრობს, მისი შეზღუდული

¹²⁴ სსიპ საჯარო სამსახურის ბიურო, კორესპონდენცია No გ2231 (25.02.2022)

¹²⁵ ნანა გოჩიაშვილი, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონების საჭიროებებისა და მათი უფლებების დაცვის მდგომარეობის შეფასება საქართველოში“ (2021), გვ. 34

¹²⁶ იქვე

შესაძლებლობის სტატუსის გამო. 34 წლის ლიკა ბათუმიდან კი იხსენებს, რომ ამავე მიზეზის გამო სამსახურში დავალებებს არ აძლევდნენ, ეშინოდათ, რადგან ფიქრობდნენ, რომ ნაკისრ ვალდებულებებს ვერ შეასრულებდა. არადა, ამ ორგანიზაციამ მანამდე რამდენიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი დაიქირავა. 38 წლის კატო ქუთაისიდან კი საუბრობს რთულ სამუშაო პირობებზე:

„მენეჯერმა ერთხელ მომიჯახუნა კარი, ორჯერ, სამჯერ. დავიძახე. ყველაფერმა ისე იმოქმედა ჩემზე, რომ ფაქტიურად მე იქ მუშაობა კი არა, ათასი და ორიათასი რომ მოეცათ ხელფასი, [აღარ მიწოდდა]. ეს იყო ჩემთვის ნულის ტოლფასი. იმიტომ, რომ ფაქტიურად ჩემი ჯანმრთელობა... ფიზიკურად იმდენად დავსუსტდი, რომ იმდენ ნერვიულობაზე... მე აღარ მიღირდა.“

მონაცემები ცხადყოფს, რომ დისკრიმინაციას მრავალი „სახე“ აქვს და ჩაგვრა სხვადასხვა გზითაა შესაძლებელი, როგორც სიძულვილითა და სიბრაზით, აგრეთვე სიბრაღით. დისკრიმინაციას შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით წარმოადგენს ისიც, თუ პირი სამსახურიდან სწორედ მისი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის გამო გაათავისუფლეს. მაგალითად, 37 წლის თორნიკე ქუთაისიდან ყვება, რომ მხედველობის პრობლემის გამო სამსახურიდან გაათავისუფლეს: „ალბათ ყველაზე დაბალი ღობე მომძებნეს“, ამბობს თორნიკე. გაათავისუფლების შემდეგ ბევრჯერ მიმართა სამინისტროს, რომელშიც დასაქმებული იყო, მაგრამ პასუხი ვერ მიიღო. საბოლოო ჯამში, საქმე სასამართლომდე მივიდა. მიუხედავად იმისა, რომ დისკრიმინაცია შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით აკრძალულია დასაქმების ყველა ეტაპზე როგორც კონვენციის მე-5 და 27-ე მუხლებით, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვის შესახებ საქართველოს კანონითა და საქართველოს შრომის კოდექსით (ამაზე საუბარი იყო მეორე თავში) მონაწილეების თქმით, მათ მაინც განუცდიათ დისკრიმინაცია როგორც სამუშაო ადგილზე, ასევე დასაქმების სხვა ეტაპებზეც, რაც უფრო ვრცლად ქვემოთ იქნება განხილული.

აღსანიშნავია ისიც, რომ 2020 წლიდან ქვეყნის ეპიდემიოლოგიურმა მდგომარეობამ მნიშვნელოვანი გავლენა მოახდინა კვლევის ზოგიერთი მონაწილის დასაქმების მდგომარეობაზე. რამდენიმე მათგანმა თქვა, რომ მათი სამსახური დაიხურა ან მუშაობა შეწყვიტა. იყვნენ ისეთი მონაწილეებიც, რომლებიც პანდემიის გამო სამსახურიდან წამოვიდნენ.

5.3. სასურველი დასაქმების ადგილი

ჯგუფური დისკუსიის მონაწილეების ნაწილს ბანკში მუშაობა, თარჯიმნობა, ავტოხელოსნობა, კონდიტერობა ან მზარეულობა სურს. თუმცა უმრავლესობა მაინც სახლიდან მუშაობაზე საუბრობს. ეს მხოლოდ იმაზე მიუთითებს, რომ ასეთი ტიპის სამსახურები შშმ პირებს რამდენიმე დისკომფორტს არიდებს თავიდან, პირველ რიგში, ესაა მიუწვდომელი გარემოს

ყოველდღიური გამოყენება. ამაზე კიდევ ერთხელ ქვემოთ, დასაქმების ბარიერების განხილვისას იქნება ხაზგასმული.

ბევრი მონაწილე კომპიუტერულ ტექნოლოგიებთან (IT სერვისები, პროგრამირება) დაკავშირებულ საქმიანობას ანიჭებს უპირატესობას. რა თქმა უნდა, სახლიდან მუშაობა და არაადაპტირებული გარემოს გამოყენებისთვის თავის არიდება აქაც მნიშვნელოვანია. ამის გარდა, კომპიუტერული ტექნოლოგიები ისეთი სფეროა, რომელთან დაკავშირებითაც ბევრი ტრენინგი და გადამზადების კურსი არსებობს როგორც რეალურ, ასევე, ვირტუალურ სივრცეში. როგორც ჩანს, კვლევის მონაწილეები ამას აღიქვამენ ყველაზე ხელმისაწვდომ შესაძლებლობად.

კომპიუტერული ტექნოლოგიების გარდა, მონაწილეები იშვიათად ასახელებენ სფეროს, რომელშიც დასაქმებასაც უპირატესობას მიანიჭებდნენ. ეს მხოლოდ იმაზე მიუთითებს, რომ მათ არჩევანის გაკეთების საშუალება არ აქვთ. მათი უმრავლესობა დასაქმებულია ისეთ სამსახურებში, რომლებშიც დასაქმებაც მოახერხეს მცდელობების შემდეგ. როგორც ჩანს, მათ არ აქვთ საშუალება აირჩიონ, თუ რა სფეროში, რა მიმართულებით და რა კუთხით სურთ მუშაობა. აქ მნიშვნელოვანია ითქვას ისიც, რომ მონაწილეები საკუთარი პროფესიითაც იშვიათად მუშაობენ. ეს, შესაძლოა, იმაზე მიუთითებდეს, რომ მათ საკუთარი პროფესიით სამსახური ვერ იპოვეს და იძულებულნი გახდნენ სხვაგან ეცადათ ბედი, სადაც დასაქმების მეტი შანსი ექნებოდათ. როგორც წესი, ეს ადგილი არასამთავრობო ორგანიზაციები ან სოციალური საწარმოებია. 55 წლის ილია, რომელიც ზუგდიდში ცხოვრობს, სწორედ ამაზე საუბრობს:

„ისე, იდეალური სამუშაო ის არის, რომელიც გიყვარს და აი, ამ სიყვარულით სწავლობ რაღაცას და იმ მიმართულებით მუშაობ. თუმცა ჩვენ არჩევანი არა გვაქ. შშმ პირებს, ზოგადად, [...] სად შეიძლება დავსაქმდეთ. მაგრამ სადღაც როცა იწყებ მუშაობას, აი, ამ არჩევანის ნაკლებობიდან გამომდინარე და იქიდან გამომდინარე, შენ რა შეგიძლია, ჰო, მერე გიყვარდება ეს სამუშაო.“

ილიას განწყობა, რომ შშმ პირებს არჩევანი არ აქვთ და სადაც მოუწევთ დასაქმება, ის სამსახური უნდა შეიყვარონ, სხვა მონაწილეების საუბრიდანაც იგრძნობა. მაგალითად, სასურველ ანაზღაურებაზე საუბრისას, 35 წლის თამარი ზუგდიდიდან ამბობს, რომ მნიშვნელობა არ აქვს, რამდენი ექნება ანაზღაურება, რადგან თავისთავად ის საკითხი, რომ დასაქმებულია და აქვს „პატარ-პატარა მიღწევები“ საკმარისია და ანეიტრალურს არასაკმარისი ანაზღაურების საკითხს.

ზოგიერთი მონაწილე ასახელებს ანაზღაურების სასურველ რაოდენობას (რაოდენობა ვარიირებდა 1000-4000 ლარს შორის) და ხსნის, რომ სწორედ ამდენია საჭირო ღირსეული ცხოვრებისთვის. მით უფრო, რომ მათ შეზღუდული შესაძლებლობით გამოწვეული დამატებითი ხარჯიც აქვთ (მაგალითად, მედიკამენტები და ადაპტირებული ტრანსპორტი). დასახელებული ანაზღაურების რაოდენობა იზრდება იმ შემთხვევაში, თუ პირი პერსონალურ

ასისტენტს საჭიროებს და ყოველთვის უნდა გადაუხადოს თანხა გაწეული მომსახურებისთვის.

თითქმის ყველა ფოკუს ჯგუფზე, სასურველ ანაზღაურებაზე საუბრისას, მონაწილეებმა ღირსეული ცხოვრებისთვის საჭირო მინიმალურ ანაზღაურებაზე დაიწყეს საუბარი. ისინი აღნიშნავენ, რომ ანაზღაურება იმდენი მაინც უნდა იყოს, რომ პირველადი საჭიროებების დაკმაყოფილებას გასწვდეს. თუმცა ეს თანხა მნიშვნელოვნად ვარიირებს სხვადასხვა ქალაქებში და განსხვავდება დასაქმების სტატუსის მიხედვით. მაგალითად, თელავის ფოკუს ჯგუფზე, სადაც, ძირითადად, დაუსაქმებლები იყვნენ, 500 ლარიან შემოსავალზეც კი თანახმანი არიან. ეს კიდევ ერთხელ უსვამს ხაზს იმას, რომ ზოგიერთი შშმ პირის შემოსავალი მიზეზულია და აქ ღირსეულ ცხოვრებაზე საერთოდ არაა საუბარი. ამას მოწმობს 54 წლის ქეთევანის სიტყვებიც ზუგდიდიდან:

„ჩემი წამლების რეცეპტები გვერდზე მიდევს [...] ჩემი მაცივარი, [...] შეიძლება ითქვას, ცარიელია. ეს ნიშნავს რომ მე ღირსეული ცხოვრება არ მაქვს. [...] ექიმთან რომ მივდივარ, ვეუბნები, ძვირიანს ნუ გამომიწერ. მიახლოებული გამომიწერე. ხელფასს ელოდება ის ჩემი რეცეპტი. მაგრამ როცა ხელფასი მოდის, იმდენი სესხი და გასავალი მიდის, მაინც გადადის რეცეპტი. ამიტომ გავიდა 14 წელი, ჩემი მდგომარეობა გამირთულდა. ჯანდაცვა რომ იყოს ღირსეული, შეიძლება, ამდენი პრობლემები არ მქონოდა.“

აქ ქეთევანი ამბობს, რომ მისი ანაზღაურება პირველადი საჭიროებების დაკმაყოფილებასაც არ წვდება და დაბალ ანაზღაურებას ჯანდაცვის კუთხით ქვეყანაში არსებულ სიტუაციას უკავშირებს. მისი სიტყვები იმის ილუსტრაციაა, რომ არასაკმარისი ანაზღაურება (ან ანაზღაურების არქონა) დროული ჯანდაცვის მომსახურების მიღებას შეუძლებელს ხდის, რასაც ის, საბოლოოდ, გაუარესებულ ჯანმრთელობამდე მიჰყავს.

ზოგიერთი მონაწილე სოციალურ საწარმოშიცაა დასაქმებული. მონაწილეების ნაწილი ფიქრობს, რომ ბევრი სოციალური საწარმოს არსებობის შემთხვევაში, მათთვის უფრო მარტივი იქნება დასაქმება. ისინი ამბობენ, რომ არ არის აუცილებელი ასეთ საწარმოებში მხოლოდ შშმ პირები მუშაობდნენ. მეტიც, წინააღმდეგები არიან ასეთ სივრცეში მუშაობის. აღსანიშნავია ისიც, რომ სოციალურ საწარმოებზე მოთხოვნა, ძირითადად, თელავში ფიქსირდება, რომელშიც, ძირითადად, დაუსაქმებელი შშმ პირები მონაწილეობდნენ, რაც, სავარაუდოდ, განსაზღვრავს კიდევ მათ მზაობას დასაქმდნენ თუნდაც დაბალანაზღაურებად სამსახურებში. თუმცა სხვა ქალაქებშიც საუბრობენ სოციალური საწარმოების სიკეთეებზე და მიუთითებენ, რომ მათ, შესაძლოა, შშმ პირების დასაქმებაში მნიშვნელოვანი როლი ითამაშონ, მით უფრო, თუ ხელისუფლება (როგორც ცენტრალურ, ისე მუნიციპალურ დონეზე) მათ წამახალისებელი აქტივობებით დაეხმარება.

5.4. ბარიერები დასაქმების პროცესში

კვლევის დასაქმებულმა მონაწილეებმა სხვადასხვა გზით იპოვეს სამსახური. ზოგიერთმა პირდაპირ მიაკითხა იმ ორგანიზაციას, სადაც დასაქმება სურდა. არასამთავრობო ორგანიზაციებში დასაქმებულთაგან რამდენიმემ სოციალურ საწარმოში მუშაობით დაიწყო და შემდეგ გადავიდა სხვა პოზიციაზე. ამ თემაზე აქამდე ჩატარებული კვლევებიც¹²⁷ საუბრობდნენ იმაზე, რომ სამუშაოს შუამდგომლობის პირები იშვიათად პოულობენ ღია კონკურსში მონაწილეობის გზით; ისინი, ძირითადად, პირადი კონტაქტების დახმარებით, კერძო პირებისა და ორგანიზაციების ინიციატივებისა თუ სახელმწიფო პროგრამებში ჩართულობის მეშვეობით საქმდებოდნენ. წინამდებარე კვლევამაც დაადასტურა, რომ უკანასკნელი 8 წლის ტენდენცია ამ კუთხით არ შეცვლილა. რაც შეეხება სახელმწიფო პროგრამებს, მონაწილეთა მხოლოდ მცირე ნაწილია ისეთი, რომელიც დასაქმების სახელმწიფო პროგრამების მეშვეობით დასაქმდა (დასაქმების ფორუმი, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო, worknet). ეს მიუთითებს იმაზე, რომ საჭიროა სახელმწიფომ მეტი რესურსი დახარჯოს შუამდგომლობის პირების დასაქმებაში და მათ სტაბილურ სამსახურებში დასაქმებაში შეუწყოს ხელი.

დაუსაქმებელი მონაწილეები კი, ძირითადად, ინტერნეტში ეძებენ სამსახურს სხვადასხვა ვებ-გვერდებზე (როგორებიცაა jobs.ge, hr.gov.ge, რეგიონული ვებ-გვერდები), სოციალურ ქსელში ან აკვირდებიან ქუჩაში გამოკრულ ვაკანსიის განცხადებებს. რამდენიმე მათგანმა აღნიშნა, რომ დარეგისტრირებულები არიან დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოშიც და იყენებენ პორტალს worknet. თუმცა აღსანიშნავია ისიც, რომ ეს სერვისებიც არ არის ბოლომდე ადაპტირებული სხვადასხვა შეზღუდვის მქონე პირებისთვის. მაგალითად, 56 წლის ალექსანდრე თელავიდან ამბობს, რომ მხედველობის პრობლემის გამო ვაკანსიებს ვერ ეძებს ჩამოთვლილ ვებ-გვერდებზე, მით უფრო, რომ არც კომპიუტერულ უნარ-ჩვევებს ფლობს ისე, როგორც სურს, რომ ფლობდეს. ალექსანდრეს საუბარი ცხადყოფს, რომ საჭიროა დასაქმების ვებ-გვერდები და პორტალები მაქსიმალურად ადაპტირებული იყოს სხვადასხვა ტიპის შეზღუდვის მქონე ადამიანებისთვის.

ალექსანდრეს მსგავსად, მონაწილეები დასაქმების პროცესში სხვადასხვა ბარიერს აწყდებიან. კვლევის შედეგად სამი ძირითადი ბარიერი გამოიყო: არაადაპტირებული გარემო და სერვისები, ფორმალური განათლებისა და შესაბამისი პროფესიული ცოდნის არქონა და დამსაქმებლების ნეგატიური დამოკიდებულება შუამდგომლობის მიმართ. ამ ბარიერებზე აქამდე

¹²⁷ IPM Research, 'დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ' (2014) [<https://bit.ly/3HC8mIw>]; თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 'მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შუამდგომლობის პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე' (2015) [<https://bit.ly/3y6g8XS>]; თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 'შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება- ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები' (2018) [<https://bit.ly/39GvQzB>]; საქართველოს სახალხო დამცველი, "შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამები - მონიტორინგის ანგარიში" (2017) [<https://bit.ly/3zJ8SCK>]

ჩატარებული კვლევებიდანაც¹²⁸ ცნობილი იყო. შესაძლებელია ითქვას, რომ ამ კვლევამ დაადასტურა, რომ ეს ბარიერები ისევ მნიშვნელოვნად აფერხებს შშმ პირების დასაქმებას.

გარემოსა და სერვისების მისაწვდომობა

დასაქმების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ბარიერი მიუწვდომელი გარემოა. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სწორედ ამის გამო სურს შშმ პირების ნაწილს სახლიდან მუშაობა. მიუწვდომელ გარემოში იგულისხმება, მაგალითად, პანდუსების არ არსებობა (მისი შესაბამისი დაქანებითა და პარამეტრებით) ეტლით მოსარგებლებისთვის და შუქნიშნების და გადასასვლელების ხმოვანი სიგნალით აღჭურვა უსინათლოებისთვის. ამის გარდა, ზოგიერთი მონაწილე აღნიშნავს, რომ საჯარო ტრანსპორტის გამოყენებაც პრობლემაა, განსაკუთრებით, რეგიონებში. ზოგიერთ შემთხვევაში, ტრანსპორტი არ არსებობს მონაწილის საცხოვრებელი ადგილიდან დასაქმების ადგილამდე (ასეთ შემთხვევებში, საჭიროა კერძო ტრანსპორტით გადაადგილება, რომელიც მონაწილეებს არ ჰყავთ), არ არის ადაპტირებული ან მისი გამოყენება მათთვის ფინანსურად შეუძლებელია. ამის გამო, შშმ პირები უარს ამბობენ დასაქმებაზე ან წყვეტენ მუშაობას. მიუწვდომელ გარემოზე, როგორც დასაქმების ბარიერზე, საუბარია როგორც სახალხო დამცველის 2017 წლის ანგარიშში,¹²⁹ აგრეთვე, სხვა კვლევებშიც.¹³⁰

გარემოს მისაწვდომობაში თავად სამსახურის/სამუშაო გარემოს მისაწვდომობაც იგულისხმება. ხშირ შემთხვევაში, სამუშაო ადგილები არაა ადაპტირებული და განსაკუთრებით საგულისხმოა ის, რომ, როგორც მეოთხე თავში აღინიშნა, 2016-2018 წლებში სახელმწიფოს, სამუშაო ადგილების სუბსიდირების პროგრამის ფარგლებში, თანხა საერთოდ არ დაუხარჯავს. სამუშაო ადგილების არაადაპტირებულობასთან დაკავშირებული პრობლემები სხვა აქამდე ჩატარებულ კვლევებშიც გამოიკვეთა.¹³¹

¹²⁸ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება- ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები” (2018)

¹²⁹ საქართველოს სახალხო დამცველი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები - მონიტორინგის ანგარიში” (2017)

¹³⁰ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ‘მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე - კვლევის ანგარიში’ (2015); თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება- ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები” (2018); ნანა გოჩიაშვილი, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისა და გოგონების საჭიროებებისა და მათი უფლებების დაცვის მდგომარეობის შეფასება საქართველოში“ (2021)

¹³¹ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ‘მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე - კვლევის ანგარიში’ (2015); თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება- ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები” (2018)

მისაწვდომობა მხოლოდ ფიზიკურ გარემოს არ გულისხმობს. აქ სერვისების მისაწვდომობაც მნიშვნელოვანია. დასაქმების შემთხვევაში, ფიზიკური გარემოს გარდა, აუცილებელია სამსახურის სერვისების ხელმისაწვდომობაც: მაგ. სამსახურის ელექტრონული პროგრამები, მეილი, და დოკუმენტაცია, რომელთან მუშაობაც დასაქმებულ შშმ პირებს უწევთ. ამას ემატება ისიც, რომ საქართველოში ჯერ არაა დანერგილი ონლაინ გამოყენებადობისა და ვებ-მისაწვდომობის სტანდარტები. როგორც ფიზიკური, ასევე ინფორმაციისა და კომუნიკაციის გარემოს დაბალი მისაწვდომობა მნიშვნელოვნად ზღუდავს შშმ პირის არა მხოლოდ დასაქმების უფლებას, არამედ განათლების, პროფესიული უნარ-ჩვევების განვითარების და ზოგადად, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობის შესაძლებლობებს.

მისაწვდომობის გარდა, დასაქმების სხვადასხვა ეტაპზე გონივრული მისადაგების პრინციპის გამოყენებაც საჭიროა. 33 წლის ირინა თბილისიდან სწორედ ამაზე საუბრობს:

“ნელა ვწერ, ძალიან ნელა. [...] სტაჟირების ერთ-ერთი ეტაპი იყო გასაუბრებამდე ტესტი უნდა დამეწერა. რა თქმა უნდა, ვერ მოვასწარი. სანამ დავიწყდებდი, ვუთხარი. იქნებ დრო მომიმატოთ, ძალიან ნელა ვწერ და ვერ ჩავეტევი დროშითქო. 5 წუთი მომიმატეს. რა უნდა მოასწრო 5 წუთში. ანუ ცოტა მეტი დრო რომ მექონოდა, შეიძლება მომესწრო კონკრეტული დავალება. ახლა 100%-ით [თავს] ვერ ვდებ, მაგრამ 50%-ით ხომ იქნებოდა ჩემს სასარგებლოდ. ამიტომ ეს არა ადაპტირებული გარემო ძალიან ის არის. დისკრიმინაციული ძალიან.”

ირინა აქ მიუწვდომელ კონკურსის ეტაპზე საუბრობს და ამბობს, რომ მან მოითხოვა მისთვის დროის გახანგრძლივება, მაგრამ შედეგს ვერ მიაღწია. კანდიდატების შერჩევის პროცესი საჯარო სამსახურებშიც ხშირად ითვალისწინებს საკვალიფიკაციო გამოცდების ჩაბარებას, რომლებიც ასევე არაა შშმ პირებზე მორგებული. ეს ცხადყოფს, რომ თავად დამსაქმებლებს ხშირად არ აქვთ ინფორმაცია გონივრული მისადაგების პრინციპის შესახებ და საჭიროა, მათაც შეიქმნან წარმოდგენა შშმ პირების დასაქმებისთვის საჭირო მექანიზმების გატარების შესახებ. როგორც მეორე თავში აღინიშნა, გონივრული მისადაგების განხორციელებაზე უარი დისკრიმინაციის ფორმაა და დისკრიმინაციული პრაქტიკები არ უნდა არსებობდეს დასაქმების არცერთ ეტაპზე. მათ შორის, არც განაცხადის გაკეთების და საკვალიფიკაციო გამოცდების დროს. თუმცა პრაქტიკაში, როგორც მონაცემებიდან ჩანს, ეს ეტაპები ხშირად დისკრიმინაციულია.

გონივრული მისადაგების პრინციპის ხშირი დარღვევის გამო, ზოგიერთმა მონაწილემ ისიც კი აღნიშნა, რომ დასაქმებას არ ცდილობს, რადგან არ იცის, თუ რამდენად შეუწყობს მას ხელს სამსახური. 54 წლის ქეთევანი ზუგდიდიდან აქაც გონივრული მისადაგების პრინციპის გამოყენებაზე საუბრობს. ის ამბობს, რომ თავის ძლიერი ტკივილები აწუხებს და არ აქვს იმედი, რომ სამსახური ხელს შეუწყობს და გაითვალისწინებს მის მდგომარეობას, თუ რომელიმე დღეს ის სამსახურში მისვლას ვერ შეძლებს.

ერთ-ერთ ჯგუფურ დისკუსიაზე გამოვლინდა ისიც, რომ სმენადაქვეითებულებისთვის ქესტური ენის არცოდნა და თარჯიმნების არასაკმარისი რაოდენობა მათთვის დასაქმების დამატებით ბარიერს წარმოადგენს. საჭიროა თარჯიმნების გადამზადება და მათი რაოდენობის გაზრდა. მიუხედავად იმისა, რომ, მონაწილეების თქმით, საქართველოს ყრუთა კავშირის ჰყავს თარჯიმნები, მათი რაოდენობა მაინც მცირეა. განსაკუთრებით, ეს სიმცირე პრობლემას ქმნის რეგიონებში (აჭარაში, მაგალითად, სულ ორი თარჯიმანია). იურიდიული განხრით თარჯიმნები კი, თუ ასეთი საჭირო გახდა, მხოლოდ თბილისში არიან.

ფორმალური განათლებისა და შესაბამისი პროფესიული ცოდნის არქონა

შშმ პირთა შორის დაბალი პროფესიული კვალიფიკაციები კიდევ ერთი დაბრკოლებაა მათი დასაქმებისთვის. ზოგიერთი მონაწილე ამბობს, რომ ვაკანსიებზე ხშირად უმაღლეს განათლებას და უცხო ენების ცოდნას ითხოვენ. არადა, 34 წლის ლიკას თქმით ბათუმიდან, შშმ პირების უმეტესობას უმაღლესი განათლება არ მიუღია:

„მე მყავს მეგობარი, რომელსაც 6 კლასიანი განათლების ფურცელი აქვს და კოლეჯშიც ვერ მოახერხა სწავლა, იმიტომ, რომ მის დროს არ იყო გარემო ადაპტირებული და ვერ იარა სკოლაში. ეტლით მოსარგებლეა. შესაბამისად, მისი განათლება შემოიფარგლება იმით, რომ შეუძლია რაღაც სამ თვიანი კურსების გავლა, რომელიც რეალურად დამსაქმებლისთვის არ არის შენი კომპენტენციის დამადასტურებელი საბუთი და ვერ უწევს კონკურირებას უმაღლეს სასწავლებელს, კოლეჯს.“

ლიკა ამატებს, რომ ადრე ინკლუზიური განათლება არ იყო და ახლაც მხოლოდ რამდენიმე ქალაქშია სკოლები, სადაც შშმ პირებს სრულფასოვანი განათლების მიღება შეუძლიათ. შესაბამისად, მათ მხოლოდ ფიზიკური საქმით დაკავების შანსი აქვთ. ლიკას სიტყვები ცხადყოფს, რომ დასაქმების ერთ-ერთი ბარიერი უმაღლესი განათლების არქონაა, ხოლო ეს უკანასკნელი, თავისთავად, სხვადასხვა ბარიერთანაა (არადაპტირებული გარემო, საზოგადოების დამოკიდებულება და ა.შ.) დაკავშირებული. ანუ, შშმ პირების შემთხვევაში, განათლების უფლების სათანადო რეალიზაცია არ ხდება. ასეთ პირობებში, საკვალიფიკაციო მოთხოვნების დაკმაყოფილება შშმ პირებისთვის რთულია და ამ ბარიერს გამოცხადებული კონკურსის პირობები არ ითვალისწინებენ. ამ საკითხზე საუბარი 2017 წლის საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიშშიც¹³², რაც ადასტურებს, რომ უკანასკნელი წლების განმავლობაში სიტუაცია არ შეცვლილა. სახალხო დამცველის 2021 წლის საპარლამენტო ანგარიშიც¹³³ ამავეს უსვამს ხაზს და აღნიშნავს, რომ საშუალო სკოლის კურსდამთავრებულ 483 სსსმ/შშმ პირთაგან, მხოლოდ 54 პირი ჩაირიცხა უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში. მიუხედავად ამისა, დღემდე არ განხორციელებულა იმ დამაბრკოლებელი

¹³² საქართველოს სახალხო დამცველი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამები - მონიტორინგის ანგარიში” (2017)

¹³³ საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ“ (2021) [<https://bit.ly/3xDYmKm>]

ფაქტორების კვლევა, რაც შშმ პირებს ხელს უშლით ზოგადი საფეხურის დასრულების შემდგომ სწავლა განაგრძონ უმაღლეს სასწავლებლებში.

პოტენციური დამსაქმებლების ნეგატიური დამოკიდებულება შშმ პირების მიმართ

კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ პოტენციური დამსაქმებლების დიდი ნაწილი დისკრიმინაციულ განწყობებს გამოხატავს შშმ პირების მიმართ, მით უფრო, ისეთი დამსაქმებლები, რომელთაც არ აქვთ მათი დასაქმების გამოცდილება ან არ სმენიათ მათ შესახებ. დამსაქმებლების მხრიდან სტერეოტიპული დამოკიდებულებები სხვა აქამდე ჩატარებულ კვლევებშიც გამოვლინდა.¹³⁴

კვლევის მონაწილეების თქმით, ზოგიერთ დამსაქმებელს ვერ წარმოუდგენია, რომ შშმ პირი თავს გაართმევს გაწერილ ვალდებულებებს და ხშირ შემთხვევაში, ამას უხეშადაც გამოხატავენ. ექსპერტული ჯგუფური დისკუსიაზე მონაწილეებმა საკმაოდ ვრცლად ისაუბრეს ამის შესახებ. 27 წლის ანანო ზუგდიდიდან ამბობს, რომ სავაჭრო ცენტრში კონსულტანტის ვაკანსიაზე დარეკა და გასაუბრებაზეც დაიბარეს. თუმცა როდესაც მივიდა და გაიგეს მისი ფიზიკური შეზღუდვის შესახებ, დასაქმებაზე უარი განუცხადეს. უთხრეს, რომ ვერ იმუშავებდა, ვერ შეძლებდა: „მას შემდეგ არც მიცდია. შშმ პირი [რომ] არ ვყოფილიყავი, დამსაქმებდა“. ასეთმა დამოკიდებულებამ ანანოზე იმდენად ნეგატიურად იმოქმედა, რომ მას ამის შემდეგ სამსახური აღარც უძებნია. მსგავსი ისტორია აქვს თამთას ოზურგეთიდან (რომელსაც ასაკი არ დაუსახელებია). ის ამბობს, რომ დამსაქმებელმა მას პირდაპირ უთხრა, რომ მისი აყვანა არ უღირდა მოლარე ოპერატორის პოზიციაზე, რადგან მოუწევდა კიდევ დამატებითი კონსულტანტის აყვანა მის დასახმარებლად (რადგან ის ვერ შეძლებდა მაღაზიის დახლებიდან სხვადასხვა პროდუქტების ჩამოღებას) და შესაბამისად, მისი დასაქმება „ზარალში წაიყვანდა“. ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებელს სურდა თამთას შეესრულებინა როგორც მოლარე ოპერატორის, აგრეთვე, კონსულტანტის მოვალეობები.

33 წლის საბას ბათუმიდან, რომელმაც მენეჯერის ვაკანსიაზე შეიტანა განაცხადი და გასაუბრებაზეც მივიდა, საუბარი კონსულტანტის ვაკანსიაზე დაუწყეს. როდესაც გაიკვირვა, უპასუხეს, რომ მენეჯერის მოვალეობების შესრულებას ვერ შეძლებდა. მართალია, საბას არ შეუწყვეტია სამსახურის ძიება, თუმცა მონაწილეებმა ხაზი გაუსვეს იმას, თუ როგორ მოქმედებს დამსაქმებლების ასეთი დამოკიდებულება მათ მოტივაციასა და თვითშეფასებაზე. მათი თქმით, არსებობენ დამსაქმებლებიც, რომლებიც პირდაპირ მოითხოვენ მათგან რეზიუმეში შშმ სტატუსის მითითებას, რისი ჩაწერის ვალდებულებაც როგორც საერთაშორისო სტანდარტებით, ისე საქართველოს კანონმდებლობით, შშმ პირებს არ აქვთ. თავისთავად, დამსაქმებლების დამოკიდებულება მჭიდროდაა დაკავშირებული

¹³⁴ თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი სოციალური სერვისების გაუმჯობესება- ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები” (2018)

საზოგადოების განწყობებთან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ. გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP) კვლევამ¹³⁵ შეძლო აღნიშნული განწყობის ასახვა, სადაც ვკითხულობთ, რომ გამოკითხულთა „46.6% თვლის, რომ შშმ პირთა აყვანა სამსახურში არამომგებიანია, რამდენაც ისინი სპეციალურ ინფრასტრუქტურას საჭიროებენ.“

ზოგიერთი დამსაქმებელი ასეთ უარყოფით განწყობებს არ გამოხატავს. თუმცა სიფრთხილით ეკიდება შშმ პირების დასაქმებას. 31 წლის ნიკოლოზი ბათუმიდან სწორედ ასეთი შემთხვევებზე საუბრობს:

“ზოგჯერ დამსაქმებელს აქვს შიშის გრძნობა. შშმ რომ ავიყვანო და რამე არასწორად მოხდეს. მე შემეშალოს. ან გარემო ვერ შევუქმნა, მერე მე ან სასამართლოში არ მომიხდეს სიარული, ან სახალხო დამცველი არ მომადგეს, არასამთავრობო და რამე ზიანი არ მომადგეს მე. ამიტომაც იკავებენ თავს ზოგადად შშმ პირის დასაქმების კუთხით.”

ნიკოლოზის დაკვირვებიდან ჩანს, რომ დამსაქმებლებს, შესაძლოა, არაინფორმირებულობის გამო და იმის გამო, რომ წარსულში არ ჰქონიათ შშმ პირის დასაქმების გამოცდილება, ეშინიათ კიდევ ახალი გამოწვევების. კვლევის ეს მიგნება შეესაბამება 2014 წელს ჩატარებული IPM-ის კვლევის შედეგებს,¹³⁶ სადაც საუბარი იყო იმაზე, რომ შშმ პირის დასაქმების გამოცდილების მქონე დამსაქმებლები მეტ მიმღებლობას გამოხატავდნენ შშმ პირთა დასაქმების მიმართ და მეტი ინფორმაციაც ჰქონდათ მათი დასაქმების საკითხების შესახებ; ხოლო ასეთი გამოცდილების არმქონე დამსაქმებლები შშმ პირთა დასაქმებას სხვადასხვა ფიზიკურ, საინფორმაციო თუ პროფესიულ ბარიერს უკავშირებდნენ და როგორც წესი, ნაკლებად ინფორმირებულებიც იყვნენ. ეს ადასტურებს, რომ დამსაქმებელთა ინფორმირებულობის დონე, უკანასკნელი 8 წლის მანძილზე, მნიშვნელოვნად არ გაზრდილა.

მონაცემები მოწმობს, რომ დამსაქმებლების შიში დაკავშირებულია იმასთანაც, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმებას გარკვეული ვალდებულებები მოყვება, თუმცა 44 წლის თეონას თქმით ქუთაისიდან, ვალდებულებები არ მუშაობს ისე, როგორც საჭიროა, რომ მუშაობდეს. აუცილებელია დამატებითი მექანიზმების შემუშავება, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დასაქმებაში დაეხმარებოდა.

¹³⁵ გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), “საქართველოს მოსახლეობის დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ” (2020) 14. დოკუმენტი ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://bit.ly/3J4zWz5> [25.07.2022]

¹³⁶ IPM Research, “დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ-თვისებრივი კვლევის ანგარიში”(2014)

5.5. დასაქმების ხელშეწყობის მექანიზმები

მონაცემები ადასტურებს, რომ შშმ პირების დასაქმებისთვის საჭიროა როგორც თავად შშმ პირების მუდმივი პროფესიული გადამზადება, აგრეთვე თავად დამსაქმებლების ინფორმირება შშმ პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების და გონივრული მისადაგების პრინციპების შესახებ. ამასთანავე, გამოიყო სხვა ნაბიჯებიც, რომლებზეც კვლევის მონაწილეები საუბრობენ.

დამსაქმებლებისთვის, რომლებიც შშმ პირებს დასაქმებენ, საგადასახადო შეღავათების დაწესებას ზოგიერთი მონაწილე რეალურ და ქმედით ნაბიჯად აფასებს. საგადასახადო მექანიზმებს რესპონდენტები შედარებით „რბილ“ მექანიზმად განიხილავენ. არსებული მდგომარეობით, თუ შშმ პირის წლიური შემოსავალი 6000 ლარი ან ნაკლებია, მას შემოსავალი არ ებეგრება, რაც სახელმწიფოს კიდევ ერთი ინიციატივაა დასაქმების ხელშეწყობისთვის (საუბარია მხოლოდ მკვეთრად და მნიშვნელოვნად გამოხატულ შეზღუდულ შესაძლებლობაზე და არ ეხება ზომიერად გამოხატულ შეზღუდულ შესაძლებლობას). თუმცა მონაწილეები საუბრობენ იმაზეც, რომ ქვეყანაში ფასების ზრდისა და ინფლაციის გათვალისწინებით, 6000 ლარიანი დაუბეგრავი ზღვარის გაზრდაა საჭირო.

მონაწილეები სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების ხელშეწყობის სხვა მექანიზმებზეც საუბრობენ. ასეთად განიხილება მაგალითად, სახელმწიფოს მიერ ტენდერის გამოცხადებისას სატენდერო პირობებში ჩაწერა, რომ წარმდგენმა ორგანიზაციამ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საწარმოები ქვეკონტრაქტორად აიყვანოს (მაგალითად, სამკვერვალოები, სახელოსნოები, სტამბა). 37 წლის თორნიკეს თქმით (ქუთაისი), ეს ნაბიჯი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საწარმოებსა და ორგანიზაციებსაც დაეხმარება განვითარებაში და თავად შშმ პირებსაც - შედარებით სტაბილური მომავლის შექმნაში. მონაწილეები ასევე საუბრობენ, რომ დამატებითი ხელშეწყობი მექანიზმების არსებობის პირობებში საჭიროა არამხოლოდ თანხის გამოყოფა, არამედ მისი რაოდენობის ზუსტი განსაზღვრაც. ამ ტიპის მექანიზმების (პერსონალური ასისტენტის/თარჯიმნის, სამუშაო სივრცის ადაპტირების, დამსაქმებლებისთვის ბენეფიტების სისტემის შემოღების) ამუშავებისას, იკვეთება ასევე არა მხოლოდ ცენტრალური, არამედ ადგილობრივი ხელისუფლების როლიც. ეს უკანასკნელი კი ხშირად პასიურია და საკუთარ ინიციატივებს იშვიათად აჟღერებს. პასიურობის გარდა, პრობლემურია ადგილობრივ და ცენტრალურ ხელისუფლებებს შორის კომუნიკაცია. 31 წლის ნიკოლოზი ბათუმიდან საუბრობს იმაზე, რომ ეს პრობლემა აჭარაში უფრო ხშირია მისი ავტონომიური რესპუბლიკის სტატუსის გამო. აჭარას ცალკე აქვს საკუთარი დასაქმების სააგენტო და ბათუმის მერიას - დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამები. ადგილობრივი და ცენტრალური მთავრობები ერთმანეთთან არ თანამშრომლობენ და სამსახურის მაძიებელთა ბაზებსაც კი ცალ-ცალკე აწარმოებენ. მისი აზრით, მნიშვნელოვანია ხელისუფლების ამ ორ რგოლს შორის თანამშრომლობა და ინფორმაციის გაცვლა.

ამგვარი „რბილი“ მექანიზმების გარდა, მონაწილეები ეთანხმებიან შედარებით „ხისტ“ ზომებსაც. „ხისტს“ ისინი ისეთ მექანიზმებს უწოდებენ, რომლებიც დამსაქმებელს კი არ წაახალისებენ, არამედ დაავალდებულებენ, ხელი შეუწყონ შშმ პირთა დასაქმებას. ამას ზოგიერთი მონაწილე ეწინააღმდეგება და ამბობს, რომ ეს ბიზნესისთვის მომგებიანი არ იქნება. თუმცა მონაწილეთა დიდი ნაწილი „დავალდებულების“ საჭიროებას იზიარებს. „დავალდებულების“, ანუ „ხისტი“ მექანიზმების ერთ-ერთი მაგალითი კვოტირებაა. კვოტირების მოწინააღმდეგეებს ორი ძირითადი არგუმენტი აქვთ: (i) რომ ეს პოზიტიური დისკრიმინაციაა და პოზიტიური და ნეგატიური დისკრიმინაცია, სინამდვილეში, მედლის ორი მხარეა. მონაწილეების თქმით, კვოტირების გამო დასაქმება სტიგმას წარმოშობს თანამშრომლებში და კვოტირებული მიიჩნევა არაკომპეტენტურად; (ii) მოსალოდნელ ქაოსზე მიუთითებს, როდესაც მუშაობას ბევრი „არაპროფესიონალი“ შშმ პირი დაიწყებს, რომელთაც რამდენიმე თვის შემდეგ გაათავისუფლებენ.

მიუხედავად მცირე გამონაკლისისა, კვოტირების საფუძვლად არსებული ლოგიკა მისაღებია დისკუსიებში მონაწილეთა დიდი ნაწილისთვის და უმრავლესობა ეთანხმება მისი შემოღების საჭიროებას.¹³⁷ ზოგიერთი მათგანი მას განიხილავს, როგორც დროებით, სატესტო მექანიზმს. 35 წლის თამარი ზუგდიდიდან აღნიშნავს, რომ დამსაქმებლების ამგვარი დავალდებულება გამოიწვევს მეტი შშმ პირის დასაქმებას, მათი განათლებისა და პროფესიული კვალიფიკაციის დონის გაუმჯობესებას, შშმ პირების მოტივაციის ზრდასთან ერთად. კვოტირება დამსაქმებლებისთვისაც კარგი გამოცდილება იქნება, ისინი მიიღებენ მეტ ინფორმაციას შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხების შესახებ და ინფორმაციას მომავალში მეტი შშმ პირის დასაქმებისთვის. ზოგიერთი რისკის, მაგალითად, შშმ პირის რამდენიმე თვით დასაქმებისა და შემდეგ გაათავისუფლების, გასანეიტრალებლად, რომლებზეც კვოტირების მოწინააღმდეგეები საუბრობენ, 44 წლის თეონა ქუთაისიდან შრომის ინსპექციისა და/ან პროფესიული კავშირების ჩართვის საჭიროებაზე მიუთითებს. მისი აზრით, შრომის ინსპექცია კონტროლის მექანიზმი იქნება დამსაქმებლებისთვის და კვოტირების პრინციპის მონიტორინგსაც მოახდენს.

5.6. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების შეფასება

სახელმწიფო პროგრამები ერთ-ერთი მექანიზმია შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობისთვის. უნდა აღინიშნოს, რომ მონაწილეების დიდ ნაწილს საკმარისი ინფორმაცია არ აქვთ მათ შესახებ, ხოლო ვისაც აქვს, რამდენიმე მათგანი სარგებლობს კიდევ. პროგრამების შესახებ ინფორმაციას მონაწილეები არასამთავრობო ორგანიზაციებისგან, ტელევიზიიდან (მაგალითად, საინფორმაციო გამოშვებებიდან, პოლიტიკური თანამდებობის პირების

¹³⁷ 2020 წელს UNDP-ის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ „საქართველოს მოსახლეობის დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ,, აჩვენა, რომ გამოკითხულთა 30.1% სრულიად ეთანხმება საჯარო ორგანიზაციებში კვოტების დაწესებას, ხოლო კერძო ორგანიზაციებში კვოტების შემოღებას სრულად ეთანხმება 28.7%, თუმცა 31.7% აცხადებს, რომ უფრო ეთანხმება, ვიდრე არა (გვ. 96)

გამოსვლებიდან) და ინტერნეტიდან იღებენ. სწორედ ინტერნეტში პოულობენ ისეთი უწყებების ვებ-გვერდებს, როგორებიცაა სოციალური მომსახურების სააგენტო და დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო. ინფორმირებული პირები ცდილობენ ინფორმაცია შშმ თემში ინდივიდუალურად გაავრცელონ და ერთმანეთს დაეხმარონ. როგორც კი ახალ ინფორმაციას იღებენ, მაშინვე უზიარებენ სხვებსაც. როგორც აღმოჩნდა, თბილისში მეტი ინფორმაცია და კომუნიკაციის საშუალებებია სახელმწიფო პროგრამებთან დაკავშირებით, ვიდრე რეგიონებში. თუმცა ზოგადად უნდა აღინიშნოს, რომ მონაწილეების ინფორმირებაზე სახელმწიფო საკმარისად არ ზრუნავს.

ზოგიერთ მონაწილეს მართალია, ინფორმაცია აქვს სახელმწიფო პროგრამების შესახებ, მაგრამ მათ არ ენდობა იმიტომ, რომ ეს პროგრამები მას წარსულში არ დაეხმარა. მაგალითად, 56 წლის ალექსანდრე თელავიდან ამბობს, რომ მსგავსი პროგრამის დახმარებით დაიბარეს გასაუბრებაზე, თუმცა არ აიყვანეს. ამან მასში იმედგაცრუება გამოიწვია და ახლა აღარ ადევნებს თვალყურს დასაქმების ხელშეწყობ პროგრამებს. მსგავსი დამოკიდებულება აქვს კიდევ ერთ შშმ პირს, 46 წლის გიორგის ბათუმიდან, რომელიც ამბობს, რომ რამდენჯერმე ჩაერთო ასეთ პროგრამებში და ამდენი უარის შემდეგ თავი „მათხოვრად იგრძნო“. ეს შეგრძნება გაუარესდა მაშინ, როდესაც გააცნობიერა, რომ მის კვალიფიკაციაზე ბევრად დაბალ პოზიციებს სთავაზობდნენ.

“აი, სადაც ფეხი, სადაც ჩემი ფეხი გადავადგი და სივრცეში შევედი, ყველგან სახელმწიფო აკეთებს ისეთნაირად, რომ, აი, მიგანიშნებს, რომ ხარ შეზღუდული შესაძლებლობის და უნდა იჯდე სახლში. უნდა იჯდე სახლში. ხმას არ უნდა იღებდე. რამე პრეტენზია არ უნდა გქონდეს და საახალწლოდ მოგიტანთ კანფეტებს.”

ერთი მხრივ, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების შესახებ ინფორმაციის არქონა და მეორე მხრივ, მათ მიმართ ნდობის დაბალი მაჩვენებელი, როგორც ჩანს, მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მონაწილეებზე. შესაბამისად, შშმ პირების ჩართულობა ამ პროგრამებში არაა ისეთი მაღალი, როგორც უნდა იყოს.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო და მისი რეგიონული ცენტრები

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მომსახურებით კვლევის რამდენიმე მონაწილეს უსარგებლია და მათ ბაზაშიც დარეგისტრირებულა. თუმცა არის რამდენიმე ისეთი შემთხვევა, როდესაც, სურვილის მიუხედავად, ვერ დასაქმდნენ. მაგალითად, 56 წლის ალექსანდრე თელავიდან ამბობს, რომ მიდიოდა სოციალურ სააგენტოში, თუმცა ეუბნებოდნენ, რომ ვაკანსიები არ იყო და ახსნა-განმარტებებს არ აძლევდნენ. 25 წლის ნათიასაც თელავიდან შეპირდნენ, რომ თუ რამე გამოჩნდებოდა, ეცდებოდნენ, დაესაქმებინათ. თუმცა ასე არ მოხდა და მას მხოლოდ კომპიუტერული უნარებისა და ინგლისურის ტრენინგები შესთავაზეს.

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს მომსახურებები ხშირად მორგებული არ არის შშმ პირებზე. მაგალითად, სმენადაქვეითებულთათვის რთულია სააგენტოს ოფისებში მისვლა, რადგან მათ თარჯიმანი არ ჰყავთ. 35 წლის მათა ბათუმიდან ამბობს: „თარჯიმანიც რომ მიმყვეს, მე ის, რაც მინდა იმას ვუთხრა, ძირითადად თარჯიმანი ეტყვის. მაგრამ რისი გაკეთებაც მე შინაგანად მინდა და მინდა, მივაწვდინო, ბოლომდე ვერ ვიხსენები. შეიძლება თარჯიმნის პრობლემა იყო... ან რავიცი...“. უსინათლოების შემთხვევაში კი ბრაილის შრიფტით და/ან ხმოვანი პროგრამებით ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი და შესაბამისად, მათთვის განცხადების დაწერაც კი რთულია. ეს ცხადყოფს, რომ საჭიროა აღნიშნული სააგენტოს სერვისები უფრო მეტად გახდეს მორგებული შშმ პირებზე და ამ პროცესში გაითვალისწინონ ყველა ტიპის შეზღუდვა.

„შელავათიანი აგროკრედიტის პროექტი“ და „აწარმოე საქართველოში“

მონაწილეების ინფორმაციით, „შელავათიანი აგროკრედიტის პროექტი“ და „აწარმოე საქართველოში“ ისეთი პროგრამებია, რომლებიც ადამიანებს თანადაფინანსებას სთავაზობს და დიდ თანხებთანაა დაკავშირებული. იმისთვის, რათა მათ განაცხადი ამ პროექტებში შეიტანონ, საჭიროა რესურსები (ფინანსური მდგომარეობა, ფართი ან მიწა ბიზნესისთვის), რომლებიც, კვლევის მონაწილეების თქმით, მათ არ აქვთ. მიუხედავად ამისა, რამდენიმე მათგანს პროგრამაში მონაწილეობა მიუღია. ცალკე პრობლემა იქმნება იმ შემთხვევაში, თუ მეწარმე სოციალურ დახმარებას იღებს სახელმწიფოსგან. ასეთი ადამიანის შემოსავალს საფრთხე ექმნება ბიზნესის დაწყების შემთხვევაში. არადა, ბიზნესის მიერ მოტანილი შემოსავალი კითხვის ნიშნის ქვეშაა, ხოლო სოციალური დახმარება მეტ-ნაკლებად გარანტირებული შემოსავალია.

ამასთან ერთად, პროგრამა „აწარმოე საქართველოში“ ბენეფიციარებისგან საპროექტო წინადადების დაწერას მოითხოვს. განაცხადის შევსება კი შშმ პირებისთვის ხშირად პრობლემურია. მათ უწევთ დაიქირავონ ადამიანი, რომელიც წინადადებას დაწერს, რაც დამატებით თანხებთანაა კავშირში. საბოლოო ჯამში, ამ პროგრამის პრობლემა ისაა, რომ სახელმწიფოს ერთნაირი მიდგომა აქვს შშმ პირებთანაც და მათთანაც, ვისაც არ აქვს ეს სტატუსი და შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობით გამოწვეული დამატებითი ბარიერები.

42 წლის დავითს ზუგდიდიდან ჰქონდა ბიზნეს იდეა. თუმცა განხორციელება ვერ მოახერხა, რადგან არ ჰქონდა მიწა. ფართის ქირაობა კი მისი ბიზნესის შემოსავალზე ძვირი ჯდება. ასეთ შემთხვევაში, შესაძლოა, ბანკისგან სესხის აღება ყოფილიყო გამოსავალი. თუმცა დავითის თქმით, სესხის აღება მაღალპროცენტთანაა დაკავშირებული, რომლის გადახდაც, ხშირად, მათ შესაძლებლობებს აღემატება. სახელმწიფოს სუბსიდირება ასეთ კრედიტში საკმარისი არაა. გარდა ამისა, ბიზნესის გაკეთება დაკავშირებულია რისკებთანაც - შესაძლოა, ხეხილი გაფუჭდეს ან განადგურდეს. პროექტები „შელავათიანი აგროკრედიტი“ და „აწარმოე საქართველოში“ კი ასეთი შემთხვევებისგან თავდაცვის მექანიზმებს ბენეფიციარებს

არ სთავაზობს. საბოლოო ჯამში, სტაბილური შემოსავლის არარსებობის შემთხვევაში, შშმ პირები ვერც „შეღავათიანი აგროკრედიტის პროექტითა“ და ვერც „აწარმოე საქართველოში“ პროგრამით სარგებლობენ.

ამას ემატება ისიც, რომ ხშირად შშმ პირები არ ენდობიან აღნიშნულ პროგრამებს და ფიქრობენ, რომ არ ხდება პროექტების სამართლიანად დაფინანსება. 55 წლის ილია ზუგდიდიდან ამბობს, რომ ბევრ შემთხვევაში დიდი თანხები გაიცა იმ ადამიანებზე, რომლებიც ხელისუფლებასთან იყვნენ დაახლოებულნი. ამან გააღრმავა მათი უნდობლობა პროგრამების მიმართ და შესაბამისად, მიმართვიანობაზეც უარყოფითად იმოქმედა.

საბოლოო ჯამში, როგორც მეოთხე თავში აღინიშნა, „აწარმოე საქართველოში“ ითვალისწინებს შშმ პირთათვის მხოლოდ ზოგიერთ საშეღავათო პირობებს (თუმცა 2022 წლიდან პრიორიტეტი ენიჭება შშმ პირთა მიერ ბიზნესის დაწყებას/გაფართოებას), ხოლო შეღავათიანი აგროკრედიტის პროგრამა საერთოდ არ ითვალისწინებს შშმ პირთა სპეციფიკურ ბარიერებს. ამ ბარიერების არასაკმარისი გათვალისწინება, შესაძლოა, კავშირში იყოს იმასთან, რომ შშმ პირები იშვიათად ერთვებიან აღნიშნულ პროექტებში.

6. რეკომენდაციები

საქართველოს პარლამენტს:

- უზრუნველყოს შრომისა და დასაქმების სფეროში შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებული ნორმატიული აქტების შესაბამისობაში მოყვანა კონვენციის სტანდარტებთან. მათ შორის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონში არსებული ჩანაწერის, რომლითაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს თავიანთი შეზღუდული შესაძლებლობიდან გამომდინარე ეკრძალებათ გარკვეულ საჯარო პოზიციებზე დასაქმება; „შრომის კოდექსში“ დისკრიმინაციის ისეთი ფორმის აღიარება, როგორცაა „დისკრიმინაცია ასოცირებით“;
- უზრუნველყოს საქართველოს კანონში „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, საქართველოს კანონში „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ“ და საქართველოს შრომის კოდექსში გონივრული მისადაგების ტერმინის განმარტების გადახედვა, დაზუსტება და შესაბამისობაში მოყვანა ერთმანეთთან და კონვენციასთან მიმართებაში;
- შეისწავლოს საქართველოს საგადასახადო კოდექსში მოცემული იმ თანხის ლიმიტის რელევანტურობა, რომელიც არ იბეგრება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიერ კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებული შემოსავლებიდან და უზრუნველყოს ახალი გონივრული ლიმიტის დადგენა დღეის მდგომარეობით ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური და სოციალური ვითარების შესაბამისად;

საქართველოს მთავრობას:

- უზრუნველყოს და/ან გააძლიეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების ხელშეწყობისთვის ისეთი კონკრეტული და/ან დროებითი ზომების გატარება როგორებიცაა: დასაქმების ადგილზე კვოტირება, საგადასახადო შეღავათები, თანამონაწილეობა;
- უზრუნველყოს მაქსიმალური ძალისხმევა და რესურსების მობილიზება შშმ პირთათვის გარემოს მისაწვდომობისთვის. განსაკუთრებით პრიორიტეტი მიანიჭონ ისეთი შენობების მაქსიმალურად შემჭიდროვებულ ვადებში ადაპტირებას, რომლებითაც შშმ პირები ხშირად სარგებლობენ (მაგ: სოციალური მომსახურების ცენტრების რეგიონული ოფისები);
- უზრუნველყოს პოტენციური დამსაქმებლების გადამზადება და მათი ინფორმირებულობის გაზრდა შშმ პირთა უფლებებისა და თავისუფლებების, გონივრული მისადაგების პრინციპების შესახებ.

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს:

- უზრუნველყოს დასაქმების სფეროში მოქმედი სახელმწიფო პროგრამების მოდიფიცირება, გეოგრაფიული არეალის გაფართოება, დასაქმების კონსულტანტების რაოდენობის გაზრდა და ახალი კომპონენტების შემუშავება შშმ პირთა საჭიროებების კვლევებსა და არსებული პროგრამების განხორციელების ანალიზზე დაყრდნობით;
- უზრუნველყოს შრომისა და დასაქმების შესაძლებლობის, სახელმწიფო პროგრამების, თუ სხვა ხელშემწყობი მექანიზმების შესახებ ინფორმაციის მაქსიმალური გავრცელება. გაითვალისწინოს ინფორმაციის გავრცელება გასაგები ენით, ხელმისაწვდომი ფორმატითა და ფართო გეოგრაფიული არეალის დაფარვით;
- უზრუნველყოს დასაქმების პორტალების და ვაკანსიების მოსაძიებელი ვებ-გვერდების მორგება განსხვავებული შეზღუდვის მქონე პირებისთვის;
- უზრუნველყოს დასაქმების პროგრამებში შშმ პირთა დასაქმების არამხოლოდ რაოდენობრივი მაჩვენებლის გაზრდა, არამედ შშმ პირთა ღირსეული შრომის უფლების რეალიზებაც;
- უზრუნველყოს დასაქმების ხელშემწყობ პროგრამებში სუბსიდირების პერიოდის გახანგრძლივების შესაძლებლობა შშმ პირთა გრძელვადიანი დასაქმების ხელშეწყობისთვის;
- უზრუნველყოს ცნობიერების ამაღლების კამპანიები, რომელთა მიზანი იქნება შშმ პირთა (განსაკუთრებით შშმ ქალთა, ფსიქოსოციალური საჭიროების მქონე პირთა) დასაქმების ხელშეწყობა ღია ბაზარზე.

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს:

- უზრუნველყოს ქესტური ენის თარჯიმანთა მუდმივი მომზადება და გადამზადება გეოგრაფიული არეალის დაფარვის გათვალისწინებით;
- უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის განგრძობად განათლების მიღებაზე, შენარჩუნებაზე და მისაწვდომობაზე ხელის შეწყობა, შესაბამისი ინფორმაციების გავრცელება სხვადასხვა მისაწვდომი ფორმატითა და ფართო გეოგრაფიული არეალის გათვალისწინებით;
- უზრუნველყოს არაფორმალური განათლების დადასტურების პროცესის გამარტივება, რათა შშმ პირებმა უკეთ შეძლონ საკუთარი კომპეტენციების დადასტურება.

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს:

- უზრუნველყოს შშმ პირებისთვის „აწარმოე საქართველოს“ და „აგრო კრედიტის“ პროგრამების სარგებლობისთვის შესაბამისი ხელშემწყობი პირობების შექმნა.