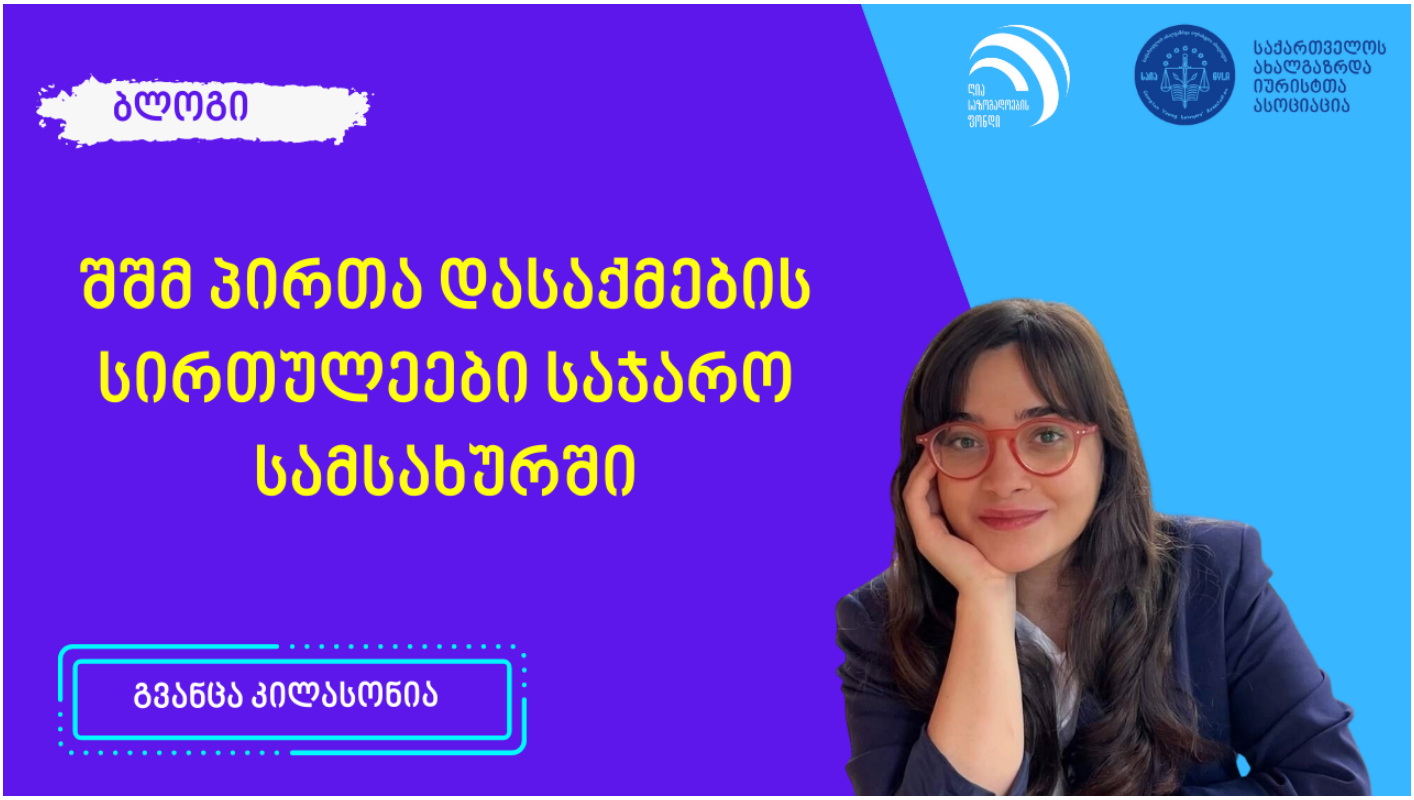

შშმ პირთა დასაქმების სირთულეები საჯარო სამსახურში

დასაქმების უფლებით სარგებლობა საზოგადოებაში თავის დამკვიდრებისა და ღირსეული ცხოვრების გარანტიაა. შესაბამისად, ბუნებრივია, საზოგადოების დიდი ნაწილის სურვილი, იპოვოს სასურველი სამუშაო ადგილი და შეძლოს საკუთარი თავის რეალიზება. სამწუხაროდ, სამუშაოს ძებნა რთული პროცესია და საკითხი კიდევ უფრო პრობლემური მაშინაა, როდესაც საქმე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა (შემდეგში შშმ) დასაქმებას ეხება.

დასაქმების, როგორც ანაზღაურებადი შრომის, არსიდან გამომდინარეობს მისი ეკონომიკურ მდგომარეობასთან ბმაც და იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ მსოფლიოში სამუშაო ასაკში მყოფი (დაახლოებით 785-975 მილიონი) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ნახევარზე მეტი ეკონომიკურად აქტიური არ არის, შეიძლება დავასკვნათ, რომ შშმ პირები სხვა ჯგუფებთან შედარებით დასაქმების კუთხით არათანასწორ პირობებში იმყოფებიან. [1]

ნებისმიერი პრობლემის მასშტაბების გაანალიზებისთვის მნიშვნელოვან ინფორმაციას

გვაძლევს სტატისტიკური მონაცემები, თუმცა საქართველოში დასაქმებულ შშმ პირთა ზუსტი აღრიცხვა, სამწუხაროდ, ვერ ხერხდება. აღრიცხვის სირთულე აიხსნება იმითაც, რომ ზუსტად არ არის განსაზღვრული ქვეყანაში მცხოვრები შშმ პირთა რაოდენობა მაგალითისთვის, 2021 წლის მონაცემებით, სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სტატუსი 128 144 ადამიანს აქვს, რაც საქართველოს მოსახლეობის 3.43 %-ს შეადგენს. მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის მონაცემებით კი შშმ პირები საშუალოდ მოსახლეობის 15%-ია.[2] შესაბამისად, **მსგავსი მონაცემები ბევრ კითხვის ნიშანს აჩენს მათ შორის სტატუსის მინიჭების პროცედურის ნაკლოვანებებთან დაკავშირებითაც.**

საყურადღებოა, რომ გაეროს შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციით ხელმომწერი ქვეყნები ვალდებულნი არიან უზრუნველყონ შშმ პირთა ღია შრომის ბაზარზე დასაქმება და დაიცვან მათი ძირითადი უფლებები. შშმ პირები **დაცული უნდა იყვნენ დისკრიმინაციისგან დასაქმების ყველა ეტაპზე.** ამასთანავე, მათთვის **გარანტირებული უნდა იყოს ეფექტური სამუშაო გარემო,პროფესიული ზრდისა და კარიერული განვითარების შესაძლებლობა.** აღსანიშნავია ისიც, რომ სახელმწიფოს ვალდებულებები არ არის შემოსაზღვრული რომელიმე სექტორით და **მოიცავს როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორს და პირობების შექმნას თვითდასაქმებისთვისაც.[3]**

ზემოაღნიშნულ კონვენციას ხელმოწერის შემდეგ (საქართველომ 2009 წელს შეუერთდა კონვენციას, ხოლო ძალაში 2014 წელს შევიდა)[4], შშმ პირთა განათლებისა თუ დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით გარკვეული ნაბიჯები გადაიდგა. კერძოდ, საჯარო სკოლებსა და პროფესიულ სასწავლებლებში გაძლიერდა ინკლუზიური განათლება, ამოქმედდა კანონი შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ და დაწესდა სპეციალური საგადასახადო შეღავათები.[5] სასიკეთო ცვლილებების მიუხედავად, სახალხო დამცველის 2022 წლის ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ შშმ პირთა დასაქმების კუთხით 2017 წელს მის მიერვე ჩატარებული მონიტორინგის შემდეგ მდგომარეობა არ გაუმჯობესებულა. შესაბამისად, ძალაში რჩება 2017 წლის ანგარიშში მოხსენიებული რეკომენდაციების დიდი ნაწილი. ასევე, სახალხო დამცველის შეფასებით, **შშმ პირთა დასაქმების კუთხით სახელმწიფოსა და კერძო სექტორის მხრიდანგატარებული ღონისძიებები არ არის საკმარისი და ისინი არასისტემური და დროებითია;[6]**

საინტერესოა თუ როგორ აწესრიგებენ სხვა სახელმწიფოები შშმ პირთა შრომით ბაზარზე ინტეგრაციის საკითხს. მაგალითისთვის, მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში მოქმედებს შშმ პირთა კვოტირების სისტემა, რომელიც დამსაქმებლებს, როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში, განსაზღვრულ პირობებში შშმ პირთა კონკრეტული რაოდენობის დასაქმებას ავალდებულებს.[7] კვოტირების სისტემის ჩამოყალიბების ისტორია 1950-იანი წლების

ევროპიდან იწყება, რაც გამოწვეული იყო ე. წ □□□□□□ ინვალიდების □□ რაოდენობის ზრდის პარალელურად მუშახელზე მოთხოვნის ზრდით. [8] კვოტირების სისტემა ხშირ შემთხვევაში აზრთა სხვადასხვაობებს იწვევს და არსებობს მოსაზრება, რომ ის აძლიერებს საზოგადოებაში არსებულ ნეგატიურ სტერეოტიპებს. თუმცა, პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით არსებული პოზიტიური შედეგები დღითიდღე იზრდება. საერთაშორისო პრაქტიკით კვოტირების წესი კი დღესდღეობით უმეტესად საჯარო სექტორზე მოდის.[9]

გასაზიარებლად მიმაჩნია ესპანეთში არსებული საკანონმდებლო რეგულირება, რომლის თანახმადაც, კომპანიები, რომელთაც ჰყავთ 50 ან მეტი დასაქმებული ბოლო 12 თვის განმავლობაში, ვალდებულნი არიან დასაქმებულთა არანაკლებ 2 პროცენტი დააკომპლექტონ შშმ პირებით, წინააღმდეგ შემთხვევაში კი მიმართონ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურს და განმარტონ ვალდებულების შეუსრულებლობის შესაბამისი მიზეზი (მოთხოვნილი კვალიფიკაციის მქონე შშმ პირის მოძიების შეუძლებლობა და სხვა). [10]საჯარო სექტორში სამუშაო ადგილების 2% კი სპეციალურად ინტელექტუალური შეზღუდვების მქონე ადამიანებისთვისაა გამოყოფილი. [11]

შშმ პირთა წინაში არსებული გამოწვევები სამუშაო ადგილზე მოხვედრისას არ სრულდება და **მნიშვნელოვნია, თუ რამდენად ადაპტირებულია სამუშაო გარემო მათ საჭიროებებთან.** მსგავს გარანტიებს ვაწყდებით მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში, სადაც საკანონმდებლო დონეზეა გაწერილი დამსაქმებლის ვალდებულება უზრუნველყოს შშმ პირები ადაპტირებული სამუშაო სივრცით. მაგალითისთვის, მსგავს მოწესრიგებას ვაწყდებით ირლანდიაში, იტალიაში, შვედეთსა და ავსტრიაში.[12]საქართველოს შრომის კოდექსში 2020 წელს შესული ცვლილებებით, ასევე დადგენილი იქნა გონივრული მისადაგების პრინციპი, რაც □□□□□□□□□□□ აკისრებს ვალდებულებას საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ჰქონდეს თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და პროფესიული გადამზადების ხელმისაწვდომობისთვის. [13] თუმცა, საქართველოს შრომის კოდექსი დამატებით ადგენს, რომ მსგავსმა ღონისძიებებმა არაპროპორციული ტვირთი არ უნდა დააკისროს დამსაქმებელს.[14]ტვირთი არაპროპორციულად არ მიიჩნევა, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერის პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა, ალტერნატიული საშუალებები.[15]

ბოლოს აღვნიშნავ, რომ საჯარო სამსახურის ბიუროს 2022 წლის მონაცემებით, საჯარო სამსახურში დასაქმებულია სულ 240 შშმ პირი (საჯარო მოხელე -78; შრომითი

ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი -162)[16], რაც 2022 წელს საჯარო სამსახურში მთლიანად დასაქმებული მოსამსახურეების 0.6%.[17]მიმაჩნია, რომ საჯარო სამსახურში დასაქმებული შშმ პირების რაოდენობა მნიშვნელოვნად მცირეა და სახელმწიფომ უნდა გადადგას აქტიური ნაბიჯები ამ პრობლემის აღმოსაფხვრელად.

ვფიქრობ, რომ საჯარო სამსახურში შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობის, ხოლო დასაქმებული პირებისათვის ინკლუზიური და თანასწორუფლებიანი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, მნიშვნელოვანია, სახელმწიფომ და საჯარო დაწესებულებებმა გაითვალისწინონ შემდეგი რეკომენდაციები:

- დაწესდეს დროებითი კვოტირების სისტემა საჯარო სამსახურში შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით;

- შშმ პირთათვის მოეწყოს ადაპტირებული სამუშაო გარემო (შენობის ყველა ნაწილზე წვდომის გაუმჯობესება, ფიზიკური ბარიერების აღმოფხვრა, სამუშაო ადგილების მორგება ინდივიდის საჭიროებებზე და სხვა.);

- ჩატარდეს ცნობიერების ამაღლების ტრენინგები ინკლუზიური სამუშაო გარემოსა და თანასწორუფლებიანი სამუშაო გარემოს მნიშვნელობაზე, მათ შორის მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებული მოსამსახურეების მონაწილეობით;

- საჯარო მოსამსახურეებისათვის ორგანიზებული პროფესიული განვითარების ტრენინგები ჩატარდეს შშმ პირთათვის ადაპტირებულ გარემოში.

ავტორი: გვანცა კილასონია

□ლოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის : "□რომითი უფლებების ადვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში. ***შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორი ორგანიზაციის პოზიციას.***

---

[1] ქეთევან ხომერიკი □ □□□□□□□□□□□ შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება □□ 2022, გვ.5. მით. Alan Roulstone, □□□□□□□□□ People, Work and Employment □ In: Nick Watson, Alan Roulstone and Carol Thomas, Routledge Handbook on Disability Studies (Routledge 2012))211 [https://bit.ly/3xCCn6F]

[2] World Health Organization (2001) International Classification on Functioning, Disability and Health, ICF, World Health Organization, Geneva

იხ. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42407/9241545429-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[3] თამარ მახარაძე ანასტასია ქიტიაშვილი თამარ აბაშიძე ირინა ჟვანია დეა აბულაძე საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების მხარდაჭერა , 2022 წ. გვ. 6

[4] შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2334289?publication=0

[5] თამარ მახარაძე ანასტასია ქიტიაშვილი თამარ აბაშიძე ირინა ჟვანია დეა აბულაძე საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების მხარდაჭერა , 2022 წ. გვ. 6

[6] საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი, სპეციალური ანგარიში "შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება ", ავტორი ქეთევან ხომერიკი. მისაწვდომია:https://www.ombudsman.ge/res/docs/2022091620441847336.pdf?fbclid=IwAR2zshtN0DEI59_zrfgLx4fH1WH-N18.

[7] Social & Inclusion Division , □□□□□□□□□□□□□ Policies for Persons with Disabilities □□ 2017, გვ.9 იხ. https://www.hi.org/sn_uploads/Employment-and-Disability_13-Countries-Synthesis_EN.pdf

[8] იქვე;

[9] სოფიო დოლიძე, მაია გაბუნია, ნინო ჯორჯაძე, ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის ცენტრი PMC □ □□□□□□□□ სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის - hr.gov.ge-ის შშმ პირებზე ‘’ ადაპტირება , 2022წ. გვ.26

[10] Employer Legal Requirements იხ. https://disabilityin.org/country/spain/?fbclid=IwAR2Bbt7LAdeakx-HEaVql3XXArsxPaNvCGY0FuOzovqaXfmBIGELUMYEaNg

[11] სოფიო დოლიძე, მაია გაბუნია, ნინო ჯორჯაძე, ადამიანური რესურსის მენეჯმენტის ცენტრი PMC □ □□□□□□□□ სამსახურის ბიუროს მიერ ადმინისტრირებული ვებგვერდის -

hr.gov.ge-ის შშმ პირებზე ‘’ ადაპტირება , 2022წ. გვ.26

[12] Good practice in employment of people with disabilities იხ. https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_en.pdf გვ. 67 - 69

[13] საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-9 მუხლი.

[14] საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-9 მუხლი.

[15] საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-9 მუხლი.

[16] საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მოწოდებული ინფორმაცია

[17] საჯარო სამსახურის ბიუროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, 2022 წლის განმავლობაში საჯარო სამსახურში დასაქმებული იყო სულ 38400 საჯარო მოსამსახურე.