



ევროკავშირი
საქართველოსთვის



EaP | Eastern Partnership



განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე
ახალგაზრდების დასაქმების საჭიროებების
შეფასება

ანგარიში

ავტორები და კონტრიბუტორები

თამარ ზვიადაძე - პროექტის ავტორი და მკვლევარი

ხათუნა ხარჩილავა-კვლევის კონსულტანტი

მადლიერებები

ავტორი მადლობას უხდის კვლევის ექსპერტს ხათუნა ხარჩილავს, გაწეული კონსულტაციისთვის და კვლევის აქტივობების ფასილიტაციისთვის. ასევე, ყველა რესპონდენტს-დამსაქმებლებს, სფეროს ექსპერტებს და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს დათმობილი დროისა და კვლევაში შეტანილი წვლილისთვის.

წინამდებარე პუბლიკაცია მომზადებულია განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმის მიერ, პროექტის – “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების მხარდაჭერა“ ფარგლებში, ევროკავშირის ადმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების გაძლიერების პროგრამის დაფინანსებით.

წინამდებარე პუბლიკაცია შექმნილია ევროკავშირის მხარდაჭერით. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ავტორი და შესაძლოა არ გამოხატავდეს ევროკავშირის შეხედულებებს.

© ყველა უფლება დაცულია. პუბლიკაციის გამოყენება და გავრცელება ნებადართულია წყაროს მითითების შემთხვევაში.

ზვიადაძე, თ., 2023. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების საჭიროებების შეფასება, განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმა, თბილისი.

Info@dep.ge Tamar@dep.ge

სარჩევი

სარჩევი.....	2
წინასიტყვაობა	3
შესავალი.....	4
კვლევის მეთოდოლოგია.....	5
კვლევის მიზანი.....	5
კვლევის ამოცანები.....	5
კვლევის დიზაინი	5
კვლევის შეზღუდვები	6
კვლევის მონაწილეები.....	6
დამსაქმებლების პროფილი.....	6
ახალგაზრდების პროფილი	7
ძირითადი მიგნებები.....	9
შედეგები	11
დამსაქმებლების მოთხოვნები, ცოდნა და დამოკიდებულება შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით	11
დამსაქმებლების მოთხოვნები და შრომის ბაზრის სპეციფიკა	11
შშმ პირთა დასაქმების პატერნები	15
დამსაქმებლის განწყობები და დამოკიდებულება შშმ პირთა დასაქმების მიმართ	18
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები-გამოწვევები და საჭიროებები	27
განათლება, პროფესიული ორიენტაცია და კარიერული განვითარება	27
სამუშაოს ძებნის განწყობები და მოტივაცია	28
სირთულეები შრომის ბაზარზე.....	28
დამსაქმებელთა დამოკიდებულება.....	29
სახელმწიფო და არასამთავრობო სექტორის დასაქმების მხარდაჭერითი სერვისებით სარგებლობა	30
რეკომენდაციები	30
დასკვნა და რეკომენდაციები.....	31

წინასიტყვაობა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდათა დასაქმების საჭიროებების შეფასება ჩატარდა ევროკავშირის აღმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების გაძლიერების პროგრამის ფარგლებში და მიზნად ისახავდა გამოეკვლინა თუ რა მდგომარეობაა შრომის ბაზარზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხრივ. რა გამოწვევები, საჭიროებები და შესაძლებლობები არსებობს ამ კუთხით.

წინამდებარე ანგარიში წარმოადგენს კვლევის შედეგებს - ავლენს ერთის მხრივ ახალგაზრდათა საჭიროებებს შრომის ბაზარზე და მეორე მხრივ, დამსაქმებლებთა დამოკიდებულებებს და განწყობებს შპმ პირების დასაქმების საკითხზე. ანგარიშში წარმოდგენილია რეკომენდაციები, რომლებიც შპმ პირებისა და დამსაქმებლების შეხედულებების საფუძველზე შეიქმნა.

შესავალი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომითი უფლებების რეალიზება დღეს მთელს მსოფლიოში გამოწვევაა და გამოწვევის არც საქართველო წარმოადგენს. ყოველდღიური ინფრასტრუქტურული ბარიერები თუ სტერეოტიპული დამოკიდებულებები და სტიგმა რასაც შშმ პირები აწყდებიან, ცხოვრების აქტიური სტილიდან მათი გარიყვის საფუძველია. გამოწვევაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანების საჭიროებებზე დაფუძნებული სტატისტიკის წარმოება და ამის საფუძველზე მათი საჭიროებების უზრუნველყოფა. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სისტემისთვის ხილვადები არიან მხოლოდ ის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც სახელმწიფო სოციალურ პაკეტს იღებენ (115065¹ ადამიანი 2021 წელს) თუმცა, ეს „ხილვადობა“ მხოლოდ სექსით, ასაკით, გეოგრაფიული არეალით შემოიფარგლება (გაეროს ქალთა ორგანიზაცია 2021:15)² და სხვა საჭიროებებზე დაფუძნებული მონაცემები არ გროვდება. ასევე, არ არსებობს ზუსტი სტატისტიკა თუ როგორია უმუშევრობის დონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებში. ხელმისაწვდომია მხოლოდ სახელმწიფო დასაქმების პორტალზე დარეგისტრირებულ სამუშაო მაძიებელ პირთა რაოდენობა (ჯამში 12 292 შშმ პირი 2021 წლის მდგომარეობით)³, თუმცა ეს მონაცემები მთლიან სურათს ვერ აჩვენებს.

საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების სტატისტიკა მათი დასაქმების დაბალ დონეზე მეტყველებს. 2021 წლის მონაცემებით, სახელმწიფო უწყებებში დასაქმებული შშმ პირები საერთო დასაქმებულთა მხოლოდ 0.6%-ს წარმოადგენენ (შსს-ს გარეშე, ხოლო შსს-ს ჩათვლით 0.3%-ს).⁴ მეტიც, უკანასკნელი სამი წლის მიხედვით, საჯარო სექტორში შშმ პირთა დასაქმების ზრდის ტენდენცია შეინიშნება მხოლოდ ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებში, დანარჩენ ინსტიტუციებში კი დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობა ან მცირდება, ან უმნიშვნელოდ იზრდება (აჭარისა და აფხაზეთის ავტონომიური რესპუბლიკები +5; სასამართლოები +1). გარდა ამისა, შშმ პირთა დასაქმების მნიშვნელოვანი ზრდა არ იკვეთება არც სახელმწიფო დასაქმების მხარდამჭერი სერვისების მეშვეობით დასაქმებულ შშმ პირთა უკანასკნელი 5 წლის სტატისტიკის მიხედვით⁵ (2017 წელს 103 დასაქმებული, 2021 წელს 115).

სტატისტიკური მონაცემებისა და შშმ პირთა საჭიროებების კვლევების სიმწირე, ართულებს მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის წარმოებას და შშმ პირთა შრომითი უფლებების ეფექტურ რეალიზებას. წინამდებარე ანგარიში ავლენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების საჭიროებებს, გამოწვევებსა და რეკომენდაციებს, რომლებიც მათ კვლევის ფარგლებში წარმოადგინეს. ასევე, დოკუმენტი აანალიზებს დამსაქმებელთა განწყობებს, მზაობასა და მოტივაციას ითანამშრომლონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან.

¹ 18 წლის ზემოთ

² გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2021, გენდერისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ მონაცემები საქართველოში: რეკომენდებული ინდიკატორები და ქმედებები, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3H720RN>

³ სახალხო დამცველის აპარატი, 2022. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება <https://bit.ly/3ZUj6e3>

⁴ მონაცემები აერთიანებს როგორც პროფესიული საჯარო მოხელის თანამდებობაზე დასაქმებულ ისე ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს. <http://csb.gov.ge/media/3308/statistics-in-civil-service-2021.pdf>

⁵ სახალხო დამცველის აპარატის ანგარიში-შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება, 2022:28

კვლევის მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების საჭიროებების შეფასება მიზნად ისახავდა შესწავლა შშმ პირთა მდგომარეობა შრომის ბაზარზე და პასუხი გაეცა კითხვებზე თუ რამდენად თანხვედრაშია ახალგაზრდების უნარ-ჩვევები შრომით ბაზართან და რა საჭიროებები/გამოწვევები არსებობს ერთის მხრივ ახალგაზრდებში, მეორე მხრივ კი დამსაქმებლებში. ზემოთაღნიშნული მიზნის მისაღწევად, კვლევისთვის განისაზღვრა კითხვები:

- შშმ ახალგაზრდებში არსებული უნარ-ჩვევები რამდენად თანხვედრაშია შრომის ბაზრის მოთხოვნებთან?
- რა ბარიერებს აწყდებიან შშმ ახალგაზრდები სამუშაოს ძიების პროცესში?
- რა ბარიერებს აწყდებიან შშმ ახალგაზრდები დასაქმების პროცესში?
- რა გამოცდილება აქვთ ახალგაზრდებს დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების ფარგლებში და რამდენად მიმართავენ მსგავს პროგრამებს დასახმარებლად?
- როგორია დამსაქმებლების მზაობა შშმ პირების დასაქმებლად?
- რა მოტივაცია აქვთ დამსაქმებლებს შშმ პირების შრომის ბაზარზე ასაყვანად?
- რა ცოდნა და გამოცდილება აქვთ დამსაქმებლებს სახელმწიფო დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების შესახებ?

კვლევის ამოცანები

კვლევის მიზნის მისაღწევად განისაზღვრა შემდეგი ამოცანები:

- შესწავლა და გამოვლენა იმ ბარიერებისა და სირთულეებისა, რომლებსაც შშმ ახალგაზრდები სამუშაოს ძიების და დასაქმების პროცესში აწყდებიან;
- შესწავლა და გამოვლენა იმ საჭიროებებისა, რომლებიც შშმ ახალგაზრდებს აქვთ შრომისა და დასაქმების უფლებების რეალიზაციისათვის;
- დამსაქმებლების დამოკიდებულებისა და მზაობის გამოვლენა შშმ პირების სამუშაო ძალად დაქირავების შესახებ;
- ახალგაზრდებისა და დამსაქმებლების ცოდნისა და რეკომენდაციების გამოვლენა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამაში ჩართვისა და შშმ პირთა დასაქმების მდგომარეობის გაუმჯობესების შესახებ.
-

კვლევის დიზაინი

კვლევისათვის შერეული დიზაინი (რაოდენობრივი და თვისებრივი) შეირჩა. რაოდენობრივი მეთოდით გამოიკითხა 306 დამსაქმებელი თბილისსა და საქართველოს სამ რეგიონში-აჭარა, იმერეთი, კახეთი. შეფასების ინსტრუმენტად განისაზღვრა რაოდენობრივი კვლევის კითხვარი, ღია და დახურული კითხვებით. გამოიკითხნენ როგორც შშმ პირთა დამსაქმებლები, ისე, რესპონდენტები, რომელთაც შშმ პირებთან თანამშრომლობის გამოცდილება არ ჰქონდათ.

ინტერვიუს ხანგრძლივობა წარმოადგენდა 25-30 წუთს. თვისებრივი მეთოდის ფარგლებში, ჩატარდა 3 ფოკუს ჯგუფი დამსაქმებელთან (17 დამსაქმებელი, რომელსაც არ ჰქონია თანამშრომლობის გამოცდილება შშმ პირებთან, 6 დამსაქმებელი, რომელსაც დასაქმებული ჰყავდა შშმ პირები). გარდა ამისა, ნახევრად სტრუქტურირებული ინტერვიუს მეთოდით გამოიკითხა 12 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი და 6 დასაქმების მხარდაჭერის სამთავრობო და არასამთავრობო სტრუქტურებში მომუშავე სფეროს ექსპერტი. ინტერვიუების ხანგრძლივობა მერყეობდა 30 წუთიდან 1 საათამდე.

კვლევის შეზღუდვები

კვლევაში ახალგაზრდა რესპონდენტთა წარმომადგენლობა შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპის მრავალფეროვნების კუთხით ლიმიტირებულია. მაგალითად, ჭარბობენ ფიზიკური შეზღუდვის მქონე რესპონდენტები, ხოლო სენსორული ტიპიდან მხოლოდ მცირემხედველები არიან წარმოდგენილნი. შესაბამისად, შედეგები არა ინდივიდუალურ საჭიროებებს, არამედ, ზოგადად შშმ პირ ახალგაზრდათა საერთო გამოწვევებს ეყრდნობა. ამ მონაცემების გარდა, საჭიროა მხედველობაში გვექონდეს შშმ პირთა ინდივიდუალური საჭიროებების მნიშვნელობა.

კვლევას არ აქვს რეგიონულ დონეზე მონაცემთა რეპრეზენტატულობის პრეტენზია. რეგიონებში დამსაქმებელთა გამოკითხვის მიზანს წარმოადგენა რომელიმე მათგანში, საკვლევი ამოცანების ტენდენციებში განსახვავებების დაფიქსირება.

კვლევის მონაწილეები

დამსაქმებლების პროფილი

პირისპირ ინტერვიუს მეთოდით რაოდენობრივი კვლევა ჩატარდა 306 დამსაქმებელთან თბილისსა და საქართველოს სამ რეგიონში - აჭარა, იმერეთი, კახეთი. კვლევის რესპონდენტებად შერჩეულნი იყვნენ ორგანიზაციების ის წარმომადგენლები, რომლებიც კომპანიებში დასაქმების საკითხებზე ინფორმირებული/გადაწყვეტილების მიმღები პირები იყვნენ. რესპონდენტების გეოგრაფიული განაწილება შემდეგი იყო: თბილისი - 206, აჭარა - 30, იმერეთი - 40, კახეთი - 30 ორგანიზაციის წარმომადგენელი.

ლოკაცია	რაოდენობა
თბილისი	206
აჭარა (ბათუმი)	30
იმერეთი (ქუთაისი)	40
კახეთი (თელავი)	30

ცხრილი #1 რესპონდენტების რაოდენობრივი განაწილება გეოგრაფიულ ჭრილში

ორგანიზაციების შერჩევა განხორციელდა საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის 2018 წლის ბაზაზე დაყრდნობით. შერჩევის კრიტერიუმს წარმოადგენდა:

- ✓ ორგანიზაციის ზომა (დასაქმებულთა რაოდენობაზე დაყრდნობით);
- ✓ ორგანიზაციის იურიდიული ფორმა (კერძო, საჯარო, არასამთავრობო/საერთაშორისო);
- ✓ ორგანიზაციის ეკონომიკური სტატუსი (ორგანიზაციის საქმიანობაზე დაყრდნობით);

კვლევის ფარგლებში შერჩეული ორგანიზაციების ზომა გადანაწილდა დაახლოებით შემდეგი პროპორციით - 50% მცირე, 30% საშუალო და 20% დიდი. ქვემოთ მოცემული ცხრილი ასახავს რესპონდენტ ორგანიზაციების პროცენტულ განაწილებას მათში დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით.

დასაქმებულთა რაოდენობა	ორგანიზაციების პროცენტული წილი
5-მდე	18%
6-10 ადამიანი	35%
11-30 ადამიანი	16%
31-50 ადამიანი	12%
51-100 ადამიანი	11%
100 და მეტი ადამიანი	8%

ცხრილი #2 ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება მათში დასაქმებულთა რაოდენობის მიხედვით

კვლევაში ჩართულ ორგანიზაციათა ძირითადი რაოდენობა წარმოადგენდა სააქციო საზოგადოებას და შპს-ს.

ორგანიზაციების იურიდიული ფორმა	ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება
არასამთავრობო ორგანიზაცია (აიიპ)	2%
ინდივიდუალური მეწარმე (ი/მ)	2%
საჯარო სამართლის იურიდიული პირი (სსიპ)	9%
შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება (შპს)	38%
სააქციო საზოგადოება (სს)	49%

ცხრილი #3 ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება იურიდიული ფორმის მიხედვით

ახალგაზრდების პროფილი

სიღრმისეული, ნახევრად სტრუქტურირებული მეთოდით ინტერვიუები ჩატარდა 12 შპს პირთან თბილისიდან და აჭარის რეგიონიდან. შერჩევა „თოვლის გუნდის“ მეთოდით განხორციელდა - კვლევაში მონაწილე ახალგაზრდები სფეროში მომუშავე არასამთავრობო ორგანიზაციების

წარმომადგენლების და თავად რესპონდენტების რეკომენდაციით შეირჩნენ. ინტერვიუ ჩატარდა როგორც დასაქმებულ, ისე სამუშაოს მაძიებელ პირებთან.

ლოკაცია	სქესი	ასაკი	შპმ ტიპი	სოციალური სტატუსი	განათლება	
1	თბილისი	ქალი	31	ფიზიკური	სამუშაოს მაძიებელი	უმაღლესი
2	თბილისი	კაცი	35	ფიზიკური	დასაქმებული	საბაზო ზოგადი
3	თბილისი	კაცი	24	ფიზიკური	სამუშაოს მაძიებელი	სტუდენტი
4	აჭარა	ქალი	22	ფიზიკური	სტაჟიორი (პროექტის ფარგლებში)	საბაზო ზოგადი
5	აჭარა	კაცი	25	ფიზიკური	დასაქმებული	უმაღლესი
6	თბილისი	ქალი	24	ფიზიკური	დასაქმებული (არასამთავრობოს დახმარებით)	პროფესიული
7	აჭარა	ქალი	29	ფიზიკური	სამუშაოს მაძიებელი	სრული ზოგადი
8	აჭარა	ქალი	35	ფიზიკური	თვითდასაქმებული(გრანტი პროექტის ფარგლებში)	სრული ზოგადი
9	თბილისი	კაცი	24	სენსორული	სამუშაოს პასიური მაძიებელი	სტუდენტი
10	რუსთავი	კაცი	24	სენსორული	სამუშაოს მაძიებელი	უმაღლესი
11	თბილისი	კაცი	25	სენსორული	სამუშაოს მაძიებელი	სტუდენტი
12	აჭარა	ქალი	23	ნევროლოგიური	დასაქმებული (პროექტის ფარგლებში)	სრული ზოგადი

ცხრილი #4 კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა დემოგრაფიული მონაცემები

კვლევაში მონაწილეთა უმრავლესობას ჰქონდა ფიზიკური შეზღუდულობის სხვადასხვა ტიპი.ასევე, ინტერვიუები ჩატარდა ნევროლოგიური და სენსორული შეზღუდვების მქონე ახალგაზრდებთან. კვლევის ჩატარების მომენტში 4 რესპონდენტი იყო დასაქმებული, 1 თვითდასაქმებული, 1 სტაჟიორი და 6 სამუშაოს მაძიებელი. ინტერვიუები დისტანციურად, კვლევის მონაწილეთათვის მოსახერხებელი სხვადასხვა პლატფორმიდან ჩატარდა.

ძირითადი მიგნებები

ახალგაზრდები

<p>განათლების დაბალი ხარისხი და ხელმისაწვდომობა</p>	<p>ზოგადი განათლების მიწოდების დაბალი ხარისხი და ხელმისაწვდომობის პრობლემა გამოიკვეთა იმ ახალგაზრდებში, რომლებიც სკოლაში სიარულს ვერ ახერხებდნენ და სპეც.მასწავლებლების დახმარებით სახლიდან სწავლობდნენ.</p> <p>განათლების მიღების ეტაპზე როგორც ზოგად, ისე უმაღლესი განათლების საფეხურზე, ახალგაზრდები ასახელებდნენ უცხო ენის სწავლების დაბალ ხარისხს და ისურვებდნენ, რომ ეს საგანი უკეთ ესწავლათ.</p>
<p>მოქნილი სამუშაო ადგილების ნაკლებობა</p>	<p>სამუშაოს ძიების პროცესში, ახალგაზრდები აწყდებიან მოქნილი სამუშაო ადგილების ნაკლებობას - როგორც დისტანციური, ისე ნახევარგანაკვეთური სამუშაო ადგილების დეფიციტს.</p>
<p>სტიგმა და სტერეოტიპები სამუშაოს ძიების პროცესში</p>	<p>კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ ახალგაზრდები სამუშაოს ძიების პროცესში აწყდებიან სტერეოტიპულ დამოკიდებულებას. პოტენციური დამსაქმებლების მხრიდან მათი უნარ-ჩვევებისა და სამუშაოს შესრულების შესაძლებლობა ფასდება არა ცოდნაზე, არამედ მათ სამედიცინო კონდიციაზე დაყრდნობით.</p>
<p>არსებული სერვისების ცნობადობის დაბალი დონე</p>	<p>დაბალი იყო ახალგაზრდებში დასაქმების ხელშემწყობი სერვისების შესახებ ცოდნა. რესპონდენტთა უმრავლესობას საერთოდ არ ჰქონდა ინფორმაცია მსგავსი სერვისების არსებობის შესახებ.</p>
<p>პროფორიენტაციის და კარიერული განვითარების შესახებ ცნობიერების დაბალი დონე</p>	<p>მხარდაჭერითი დასაქმების სერვისებში ჩაბმული სპეციალისტების მიერ, ხაზი გაესვა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმების მაძიებელ პირებს აქვთ საკუთარი უნარ-ჩვევებისა და ბაზრის მოთხოვნების შეუსაბამო წარმოდგენა. ეს ძირითადად ორი სახით ვლინდება: <i>i</i> დაბალი მოტივაცია და თვითშეფასება; <i>ii</i> უნარ-ჩვევების ნაკლებობა და ამის მიუხედავად კონკრეტული პროფესიული მიმართულებით დასაქმების სურვილი.</p>

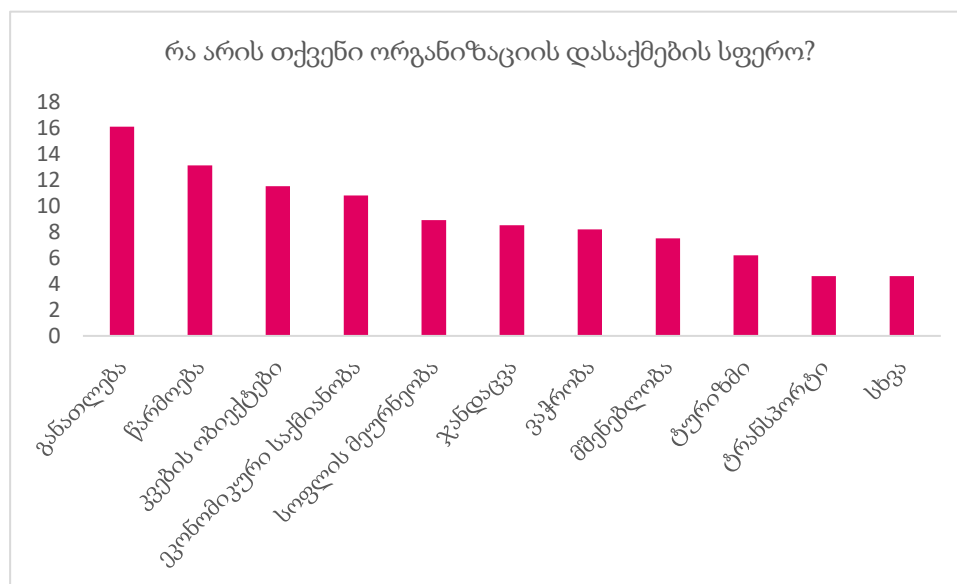
<p>დაბალი ცნობიერება და სტერეოტიპული წინასწარგანწყობები შშმ პირთა მიმართ</p>	<p>რაოდენობრივმა გამოკითხვამ გამოავლინა, რომ დამსაქმებლებს არ აქვთ სრულყოფილი ინფორმაცია შშმ პირთა მდგომარეობის შესახებ. მათ, ვისაც ჰქონიათ შშმ პირებთან თანამშრომლობის გამოცდილება, არ იციან ან/და უჭირთ პასუხის გაცემა თუ რა სტატუსის შშმ პირი ჰყავთ/ჰყავდათ დასაქმებულნი. ასევე, გამოვლინდა, რომ უმეტესობამ არ იცის რა იყო შშმ დასაქმებულის სამსახურიდან წასვლის და თანამშრომლობის შეწყვეტის მიზეზი.</p> <p>გამოიკვეთა დამსაქმებლების წინასწარგანწყობა შშმ პირთა მიმართ. უნარ-ჩვევების და ცოდნის ნაცვლად აქცენტის სამედიცინო კონდიციაზე გაკეთება და ეჭვები, რომ შშმ პირი გარკვეული სფეროს სამუშაოებს ვერ შეასრულებს (მაგ. ფინანსები, ხალხთან კომუნიკაცია, პაციენტებთან ურთიერთობა)</p>
<p>შშმ პირთა დასაქმების საკითხის დაბალი აქტუალობა და ინტერესი</p>	<p>შშმ პირთა დასაქმების მხრივ, არ გამოიკვეთა მაღალი ინტერესი და მოტივაცია დამსაქმებლებში. გამოვლინდა, რომ უმეტეს შემთხვევაში მათ არ ჰქონდათ ნაფიქრი ამ საკითხზე. შშმ პირთა დასაქმების ან/და სამუშაო ადგილების გაუმჯობესების და პასუხისმგებლობის აღების მოლოდინი დამსაქმებლებს სახელმწიფოს მხრიდან აქვთ.</p>
<p>სახელმწიფო სერვისების შესახებ დაბალი ინფორმირებულობა</p>	<p>დამსაქმებლებში დაბალია ინფორმირებულობა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის და იმ ბენეფიტების შესახებ, რომელთა მიღებაც მათ შშმ პირთა დასაქმების შემთხვევაში შეუძლიათ. მხოლოდ მცირე ნაწილს უსარგებლია წარსულში პროგრამით, უმეტესობას კი არასდროს სმენია. ფოკუს-ჯგუფებში გამოილიქნა დისკუსიის შედეგად გამოიკვეთა, რომ დამსაქმებლებს უფრო დიდი ინტერესი ინფრასტრუქტურის ადაპტირების მიმართ აქვთ, ვიდრე ხელფასების სუბსიდირების კომპონენტის მიმართ.</p>
<p>ინფრასტრუქტურული ბარიერები როგორც დამაბრკოლებელი ფაქტორი</p>	<p>გამოვლინდა, რომ დამსაქმებელთა უმეტესობა შშმ პირის დასაქმების მთავარ გამოწვევად ინფრასტრუქტურულ ბარიერებს ასახელებს. გამოიკვეთა დიდი სურვილი იმისა, რომ სახელმწიფოს მხრიდან დამსაქმებელთა სამუშაო ადგილი ადაპტირდეს. თავად დამსაქმებლებშიც არის მზაობა ადაპტაციაში საკუთარი ფინანსები ჩადონ, ძირითადად 500-დან 1000 ლარამდე ბიუჯეტის ფარგლებში.</p>

შედეგები

დამსაქმებლების მოთხოვნები, ცოდნა და დამოკიდებულება შპს პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით

დამსაქმებლების მოთხოვნები და შრომის ბაზრის სპეციფიკა

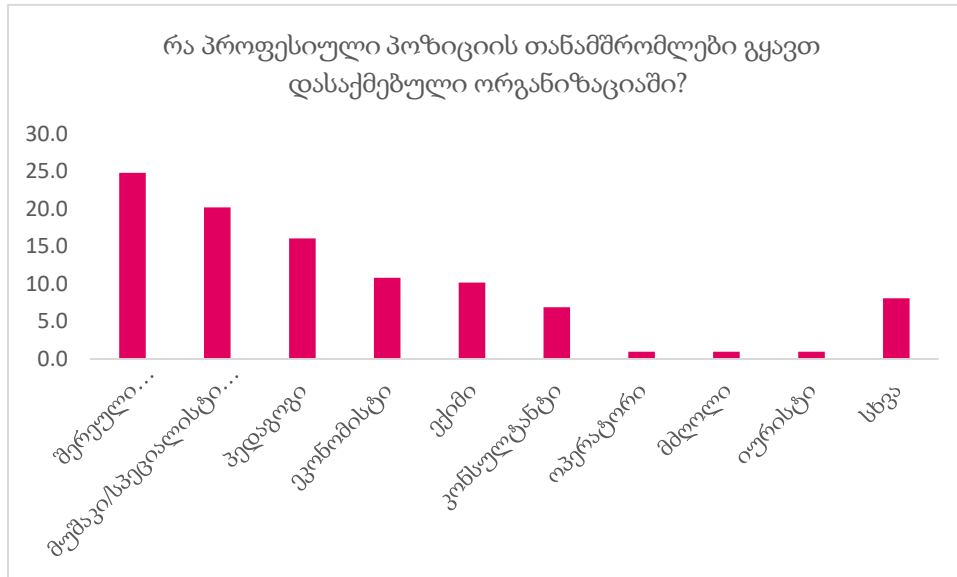
კვლევაში მონაწილე ორგანიზაციათა უმეტესობა (51.8%) ოპერირებს თბილისში, 31.5% მთელი ქვეყნის მასშტაბით მუშაობს, 12% კი ლოკალურად. მათი საქმიანობის მიმართულებები შემდეგნაირად გამოიყურება: განათლება 16.1%, წარმოება - 13.1%, კვების ობიექტები - 11.5%, ეკონომიკური საქმიანობა - 10.8%, სოფლის მეურნეობა - 8.9%, ჯანდაცვა - 8.5%, ვაჭრობა - 8.2%, მშენებლობა 7.5%, ტურიზმი - 6.2%, ტრანსპორტი -4.6%.



ფიგურა #1 ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება საქმიანობის სფეროს მიხედვით

შრომის ბაზრის მოთხოვნების იდენტიფიკაციისათვის და მომავალში პოტენციური ვაკანტური ადგილების მიმართულების განსასაზღვრად, შეგროვდა ინფორმაცია ორგანიზაციებში დასაქმებული სამუშაო ძალის პროფილის შესახებ. ორგანიზაციათა უმეტესობამ (24.8%) აღნიშნა, რომ ერთი რომელიმე გამოკვეთილი მიმართულების პროფესიონალები არ ჰყავთ, ასაქმებენ შერეულად და რიგ შემთხვევაში საქმიანობის ადგილზე შესწავლაც ხდება. იმ ორგანიზაციებიდან, რომლებმაც გამოყვეს მათი საქმიანობისთვის მნიშვნელოვანი პროფესიები, გამოიკვეთა, რომ უმეტესობა (20.2%) ასაქმებს მუშაკის/სპეციალისტის პოზიციაზე.

ორგანიზაციების 16.1%-ს პედაგოგები, 10.8%-ს ეკონომისტები და 10.2%-ს ექიმები, 6.9%-ს კონსულტანტები, ხოლო 1%-ს ოპერატორები, მძღოლები და იურისტები ჰყავთ დასაქმებული.

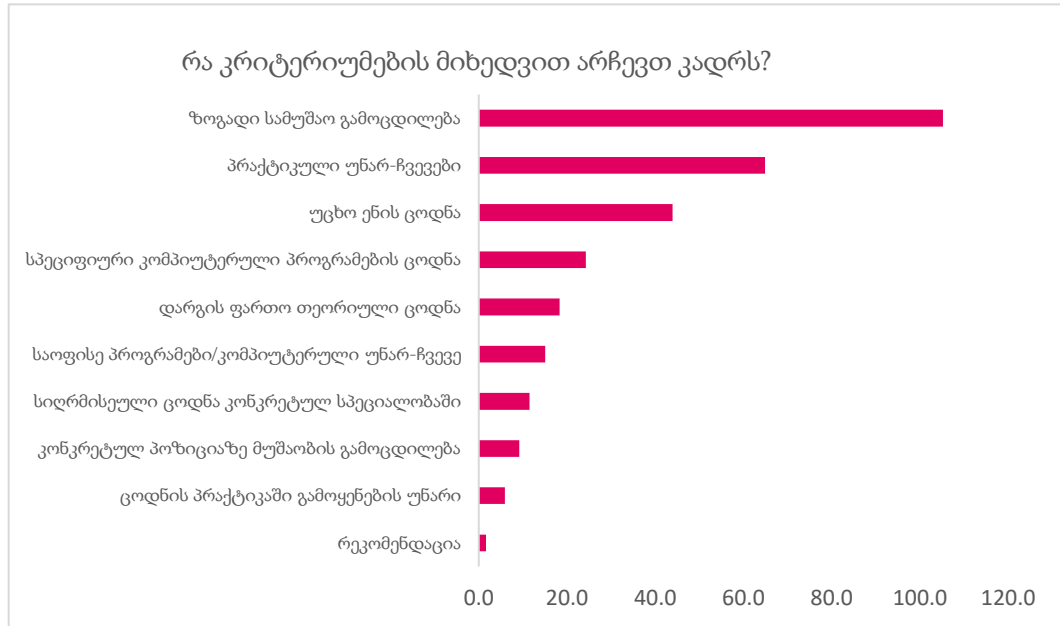


ფიგურა #2 ორგანიზაციების პროცენტული განაწილება დასაქმებულთა პროფილების მიხედვით

კვლევის მიზნებისთვის საინტერესო იყო შესწავლილიყო რა მოთხოვნები აქვთ დამსაქმებლებს თანამშრომლების თანამდებობაზე აყვანის პროცესში და რა კრიტერიუმების მიხედვით აჰყავთ კადრები. გარდა ზოგადი სამუშაო გამოცდილებისა⁶, რომელიც დამსაქმებლების მიერ ყველაზე ხშირად დასახელდა (105%)⁷, პრაქტიკული უნარ-ჩვევებისა (65%) და უცხო ენის ცოდნა (44%) გამოიკვეთა უპირატესობად. ასევე, ყურადღება გამახვილდა როგორც სპეციფიური კომპიუტერული პროგრამების ცოდნაზე (24%), ისე საოფისე პროგრამების/კომპიუტერულ უნარ-ჩვევებზე (15%). როგორც იკვეთება, გამოცდილებასთან ერთად დამსაქმებლები უპირატესობას ანიჭებენ იმ უნარ-ჩვევებსა და ცოდნას, რომელიც პრაქტიკულ საქმიანობაში გამოიყენება. საინტერესოა, რომ პიროვნული უნარები ყურადღების მიღმა რჩება.

⁶ რესპონდენტებს ჰქონდათ საშუალება დაესახელებინათ, რამდენიმე მათთვის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი. შესაბამისად, კითხვაზე რიგი პასუხების მაჩვენებლები აღემატება 100%-ს.

⁷ კითხვაზე, რას ანიჭებენ უპირატესობას კადრების შერჩევისას, რესპონდენტებს ჰქონდათ საშუალება დაესახელებინათ, რამდენიმე მათთვის მნიშვნელოვანი კრიტერიუმი. შესაბამისად, კითხვაზე რიგი პასუხების მაჩვენებლები აღემატება 100%-ს.



ფიგურა #3 თანამშრომლების შერჩევის კრიტერიუმები

გამოვლინდა, რომ უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში ორგანიზაციათა 52%-მა აიყვანა ერთი ან მეტი თანამშრომელი, ხოლო სამომავლოდ ვაკანსიების გამოცხადებას გეგმავს კომპანიათა 24%.

მრავალფეროვანია იმ თანამშრომლების კვალიფიკაცია, რომლებიც ორგანიზაციებმა უკანასკნელი ერთი წლის განმავლობაში დაასაქმეს. მათ შორის იურისტები(18.5%) და ფინანსისტები (11.1%) ლიდერობენ. როგორც გამოვლინდა, დამსაქმებლებისთვის სპეციალისტთა აყვანა სირთულეს მხოლოდ რიგ შემთხვევებში წარმოადგენს და ეს დაკავშირებულია ძირითადად კვალიფიკაციის/ცოდნის არ ქონასთან (სრულად ან ნაწილობრივ) და შრომის ბაზარზე კადრების ნაკლებობასთან (ნაწილობრივ). რიგ შემთხვევებში შრომითი ხელშეკრულების პირობები დასახელდა შეთანხმების მიღწევის სირთულედ.

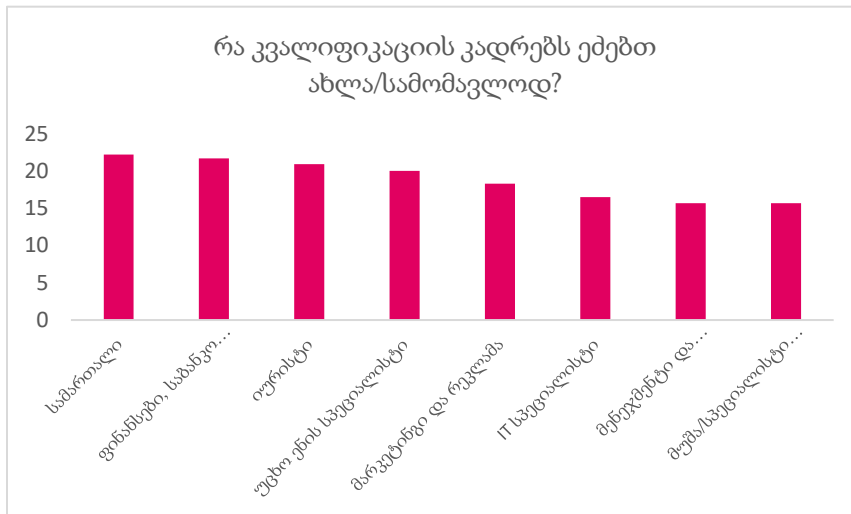
რა კვალიფიკაციის თანამშრომლები დაასაქმა თქვენმა ორგანიზაციამ?		რთული იყო თუ არა?		თუ კადრების აყვანა იყო რთული, რა იყო ამის მთავარი მიზეზი?		
		რთული იყო	არ იყო რთული	აპლიკანტების სიმწირე/ნაკლებობა შრომით ბაზარზე	აპლიკანტებს არ ჰქონდათ საჭირო ცოდნა/კვალიფიკაცია	შრომითი ხელშეკრულების პირობები
კორესპონდენტი	3.7%	25%	75%		50%	50%

გაყიდვების სპეციალისტი	3.7%	15.4%	84.6%	50%	50%	
პედაგოგი	7.4%	18.2%	81.8%		100%	
სარეკლამო სამსახური	3.7%		100%			
ტექნოლოგი	7.4%		100%			
ტექნიკური პერსონალი	3.7%		100%			
გაყიდვების მენეჯერი	3.7%	55.6%	44.4%	20%	40%	40%
ბიბლიოთეკარი	3.7%	42.9%	57.1%		100%	
იურისტი	18.5%		100%			
სამართალმცოდნე	3.7%		100%			
ოფის მენეჯერი	3.7%	33.3%	66.7%			100%
მოლარე ოპერატორი	7.4%	25%	75%	50%	50%	
საკრედიტო ექპერტი	7.4%		100%			
გაყიდვების კონსულტანტი	3.7%		100%			
უსაფრთხოების ინჟინერი	3.7%	50%	50%	50%	50%	
აგრონომი	7.4%	33.3%	66.7%		100%	
ვეტ ექიმი	3.7%	55.6%	44.4%	50%	50%	
ფინანსისტი	11.1%	55.6%	44.4%		100%	
უცხო ენები	3.7%	100%				100%
სპეციალისტი	3.7%	20%	80%		33.3%	66.7%
ადმინისტრირების სპეციალისტი	3.7%		100%			
ინსპექტირების სპეციალისტი	3.7%	100%			100%	
საჯარო სამართალი	3.7%		100%			
პროფესიული განათლების მუშა	3.7%	55.6%	44.4%	50%	50%	
მძღოლი	3.7%		100%			
გიდი	3.7%	50%	50%	50%	50%	
სატელეფონო ოპერატორი	3.7%	20%	80%		100%	
არქიტექტორი	5.4%	50%	50%		100%	
ფსიქოლოგი	7.8%	42.9%	57.1%	50%	50%	
მებაღე	3.7%	20%	80%		100%	
სხვა	6.4%					

ცხრილი #5 აყვანილი თანამშრომლების კვალიფიკაცია და მათი აყვანის პროცესი

იმ ორგანიზაციებს შორის, რომლებსაც კვლევის მიმდინარეობის დროს ჰქონდათ ან/და სამომავლოდ გეგმავდნენ ვაკანსიების გამოცხადებას, აქტუალური იყო შემდეგი კვალიფიკაციის მქონე კადრები: სამართალი (22.2%), ფინანსები, საბანკო საქმე და დაზღვევა (21.7%), იურისტი (20.9%), უცხო ენის სპეციალისტი (20.0%). ასევე, მოთხოვნა გამოიკვეთა მარკეტინგისა და

რეკლამის სპეციალისტზე (18.3%), IT სპეციალისტზე (16.5%); მენეჯმენტისა და ადმინისტრირების სფეროს პროფესიონალებზე (15.7%), მუშა/სპეციალისტზე (სხვადასხვა ხელობა) (15.7%).

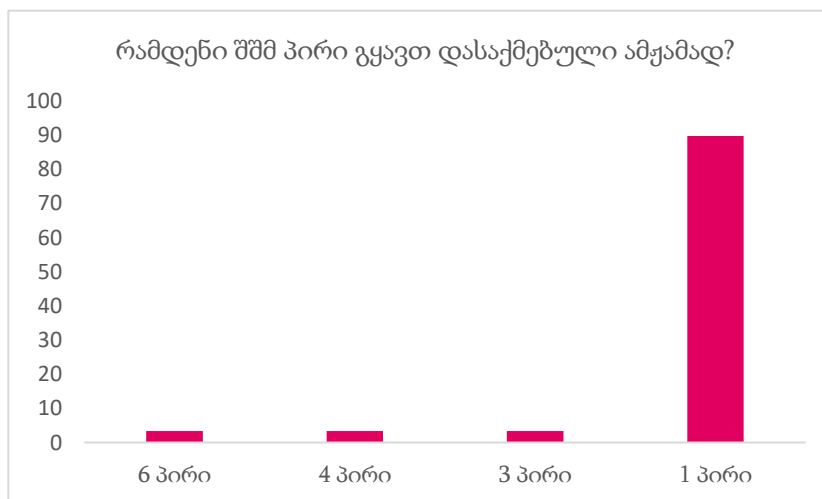


ფიგურა #4 სასურველი კვალიფიკაციის მიმართულებები არსებულ და სამომავლოდ დაგეგმილ ვაკანსიებზე

დამსაქმებლები ახალი თანამშრომლების მოძიებას სხვადასხვა საკომუნიკაციო არხებიდან ახერხებენ. უმეტესად ისინი სფეროში მომუშავე კოლეგებს სთხოვენ ინფორმაციას კადრის/კადრების შესახებ (36.1%), მიმართავენ დასაქმების პლატფორმებს (jobs.ge; hr.ge) (32.4%) და არაფორმალურ კავშირებს (23.7%).

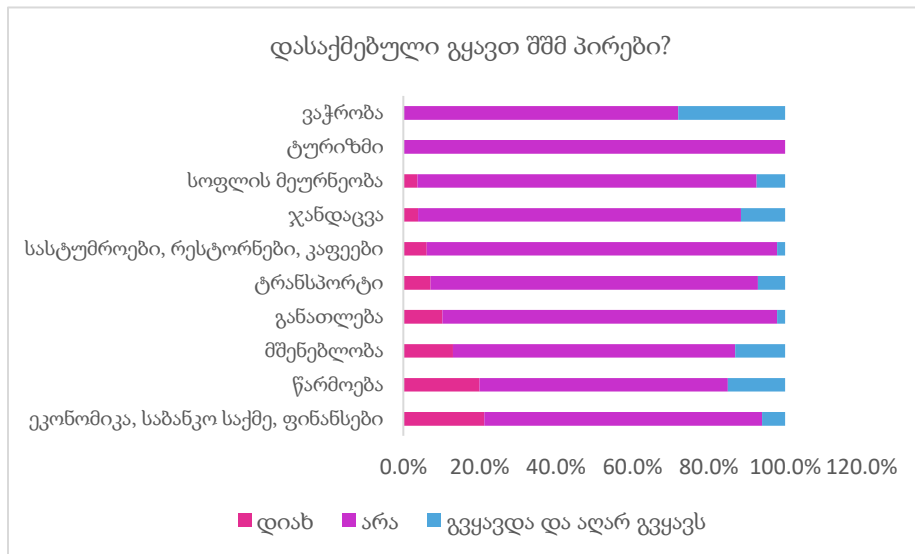
შშმ პირთა დასაქმების პატერნები

306 გამოკითხული ორგანიზაციიდან გამოვლინდა, რომ კვლევის მომენტში 29 ორგანიზაციას ჰყავდა დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, 26 დამსაქმებელს კი წარსულში ჰყავდა შშმ თანამშრომლები. საერთო ჯამში, კვლევის მომენტში დასაქმებული იყო 39 შშმ პირი. დამსაქმებელთა უმრავლესობას (89.7%) ერთი შშმ პირი ჰყავდა დასაქმებული. მხოლოდ 3 კომპანიაში იყო 3 და მეტი (4 და 6) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომელი.



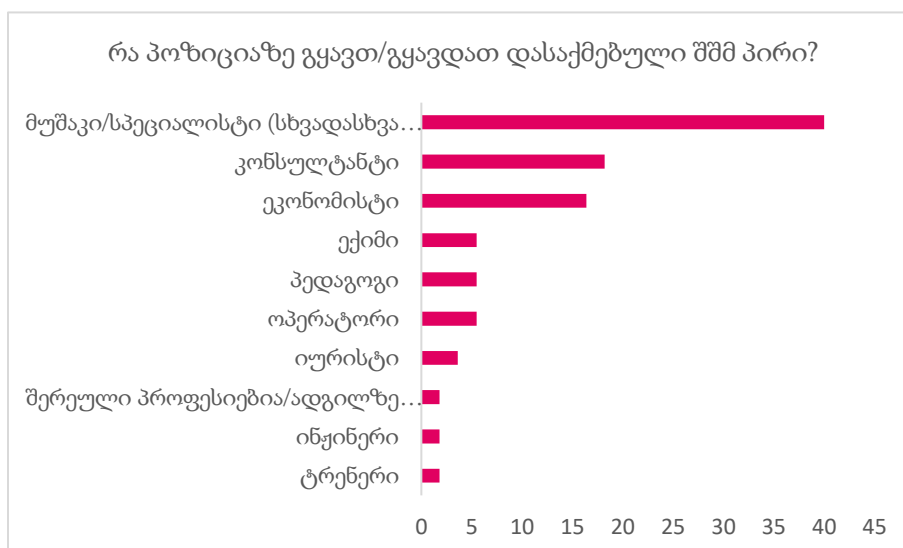
ფიგურა #5 ორგანიზაციებს პროცენტული განაწილება შშმ პირთა დასაქმების ჭრილში

დასაქმებულების საქმიანობის მიმართულების მიხედვით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმეტესობა ეკონომიკა, საბანკო საქმე, ფინანსებისა (21.2%) და წარმოების (20%) სფეროში იყვნენ დასაქმებულნი. ასევე, გამოირჩა მშენებლობის (13%), განათლების (10.2%), ტრანსპორტისა (7.1%) და სასტუმროები, რესტორნები, კაფეები-ს (6.1%) მიმართულება. აღსანიშნავია, რომ წარმოებისა და მშენებლობის სფეროები გამოირჩა არა მხოლოდ აწმყოში შშმ პირთა დასაქმების შედარებით მაღალი დონით, არამედ წარსულის გამოცდილებითაც. ყველაზე მაღალი პროცენტული რაოდენობა წარსულში შშმ პირთა დასაქმების კუთხით ვაჭრობის სფეროში (28%) დაფიქსირდა. ქვემოთ მოცემული ფიგურა #7 ასახავს დასაქმების სფეროს მიხედვით ორგანიზაციების გამოცდილებას შშმ პირებთან თანამშრომლობის კუთხით.



ფიგურა #6 საქმიანობის სფეროების მიხედვით ორგანიზაციათა გამოცდილება შშმ პირთა დასაქმების კუთხით.

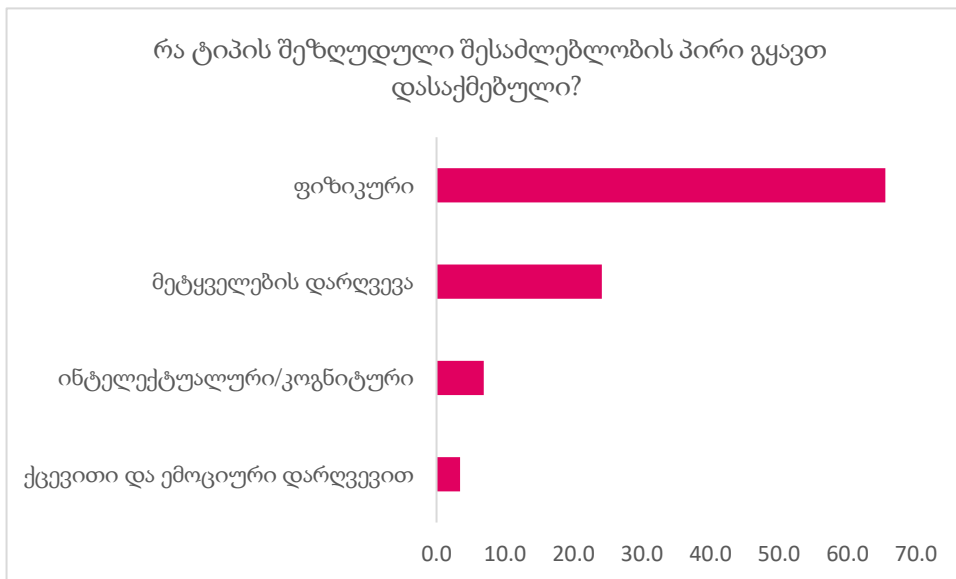
შშმ პირთა დასაქმების პროფილს რაც შეეხება, მონაცემები მრავალფეროვანია. ყველაზე მეტი ადამიანი მუშაკი/სპეციალისტის თანამდებობაზეა დასაქმებული (40%), მას მოსდევს კონსულტანტისა (18.2%) და ეკონომისტის (16.4%) თანამდებობებზე დასაქმებულ შშმ პირთა რაოდენობა.



ფიგურა #7 ორგანიზაციებში დასაქმებულ შშმ პირთა პოზიციები

კვლევის პროცესში გამოვლინდა, რომ დასაქმებულებს მწირი ინფორმაცია ჰქონდათ მათთან დასაქმებული შშმ პირების საჭიროებაზე და დაბალი იყო ცნობიერება შეზღუდული შესაძლებლობის სხვადასხვა ტიპის არსებობის შესახებ. მაგალითად, უჭირდათ მათი შეზღუდვის ტიპის იდენტიფიცირება, ზოგადი წარმოდგენები ჰქონდათ შშმ პირების ჯანმრთელობის მდგომარეობაზე და ძირითადად არ იცოდნენ ჰქონდათ თუ არა მათთან დასაქმებულ პირებს შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსი.

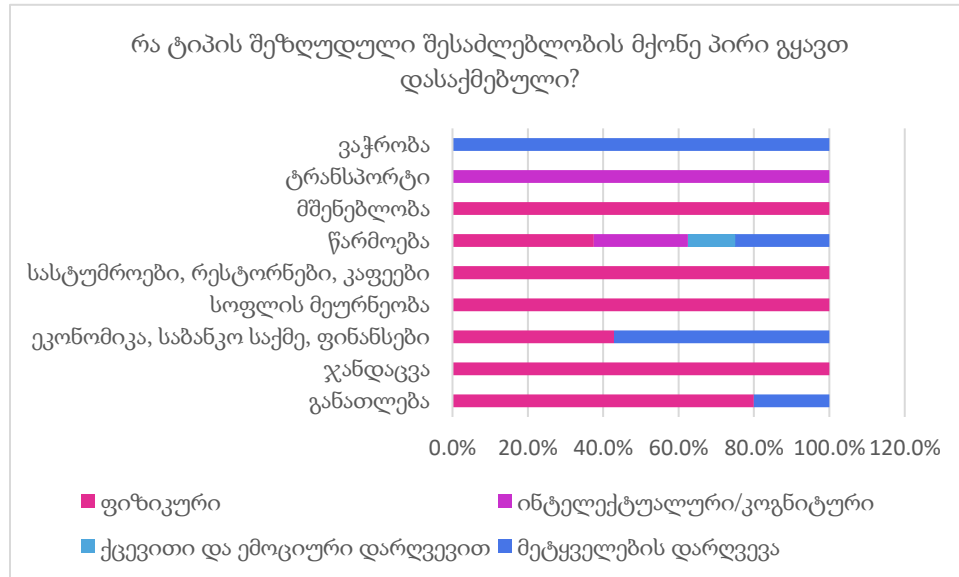
შშმ პირთა შრომის უფლებების სრულყოფილი რეალიზებისათვის, მნიშვნელოვანია, არსებობდეს ცოდნა მათი საჭიროების შესახებ. ამ კუთხით ცნობიერების ამაღლება, განსაკუთრებით სამუშაო ადგილის „გონივრული მისადაგების“ პრინციპით ადაპტირებისათვის, მნიშვნელოვანია. კითხვაზე თუ რა სახის შეზღუდული შესაძლებლობა ჰქონდათ მათთან დასაქმებულ პირებს რესპონდენტების მხრიდან ძირითადად ფიზიკურ შეზღუდვაზე კეთდებოდა აქცენტი პასუხით: „რა თქმა უნდა, ფიზიკური.“ რესპონდენტთა 24%-მა აღნიშნა რომ ჰყავთ ან ჰყოლიათ მეტყველების დარღვევის მქონე პირები დასაქმებული, 7%-მა ინტელექტუალურ/კოგნიტური და 3%-მა ქცევითი და ემოციური დარღვევის მქონე დასაქმებულები გამოყო.



ფიგურა #8 ორგანიზაციებში დასაქმებულ შშმ პირთა პოზიციები

სფეროების მიხედვით დასაქმებულთა სურათი გვიჩვენებს, რომ წარმოების სფერო აღმოჩნდა ის ერთადერთი მიმართულება, სადაც მრავალფეროვანი იყო დასაქმებულ შშმ პირთა ტიპი. ეკონომიკა, საბანკო საქმე, ფინანსების სფეროში დასაქმებულთა უმეტეს ნაწილს რესპონდენტთა გადმოცემით მეტყველების დარღვევა ჰქონდა, მეორე ნაწილს კი გადაადგილებასთან დაკავშირებული შეზღუდვა. განათლების სფეროში დასაქმებულ შშმ პირებს შორისაც ეს ორი მიმართულება აღინიშნა, თუმცა ამჯერად ფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირები სჭარბობდნენ მეტყველების დარღვევის მქონეებს. ვაჭრობის მიმართულებით გამოვლინდა დასაქმებულთა

შორის მეტყველების დარღვევა და ტრანსპორტის სფეროში ინტელექტუალურ/კოგნიტური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები იყვნენ წარსულში დასაქმებულნი⁸.

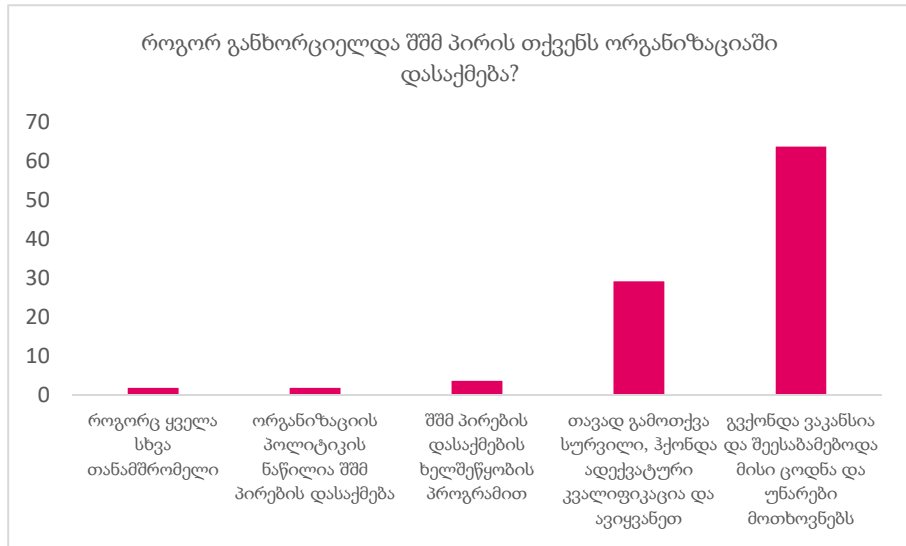


ფიგურა #9 დასაქმებულთა შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპი, დამსაქმებელთა საქმიანობის სფეროების ქრილში

დამსაქმებლის განწყობები და დამოკიდებულება შშმ პირთა დასაქმების მიმართ

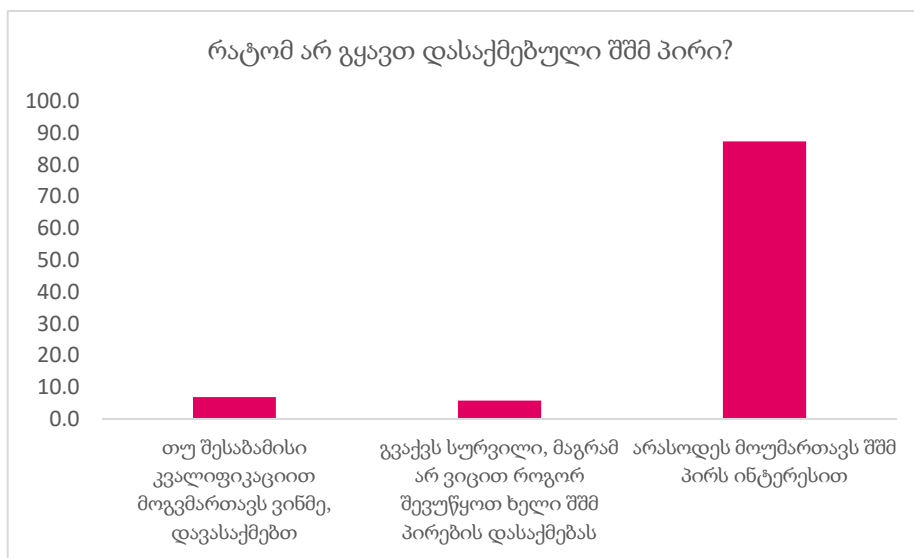
კვლევის მიზნებისათვის საინტერესო იყო შშმ პირთა სამსახურში აყვანის პროცესი და შესაბამისი ინფორმაცია შეგროვდა დამსაქმებლებისაგან. უმეტესობამ აღნიშნა, რომ შშმ პირებმა გამოცხადებულ ვაკანსიაზე შეიტანეს აპლიკაცია და შესაბამისი ცოდნისა და უნარების საფუძველზე დასაქმდნენ მათთან. რესპონდენტთა 29%-ის მიხედვით, შშმ პირებმა თავად იაქტიურეს, გამოთქვეს სურვილი დასაქმების და რელევანტური კვალიფიკაციის ფონზე დამსაქმებლებმაც გადაწყვიტეს მათთან თანამშრომლობა. რესპონდენტებს შორის მხოლოდ 4 ორგანიზაცია აღმოჩნდა, რომელიც ჩართული იყო შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამაში.

⁸ კითხვას უპასუხეს იმ რესპონდენტებმა, რომლებსაც შშმ პირებთან მუშაობის გამოცდილება ჰქონდათ ან აწმყოში, ან წარსულში.



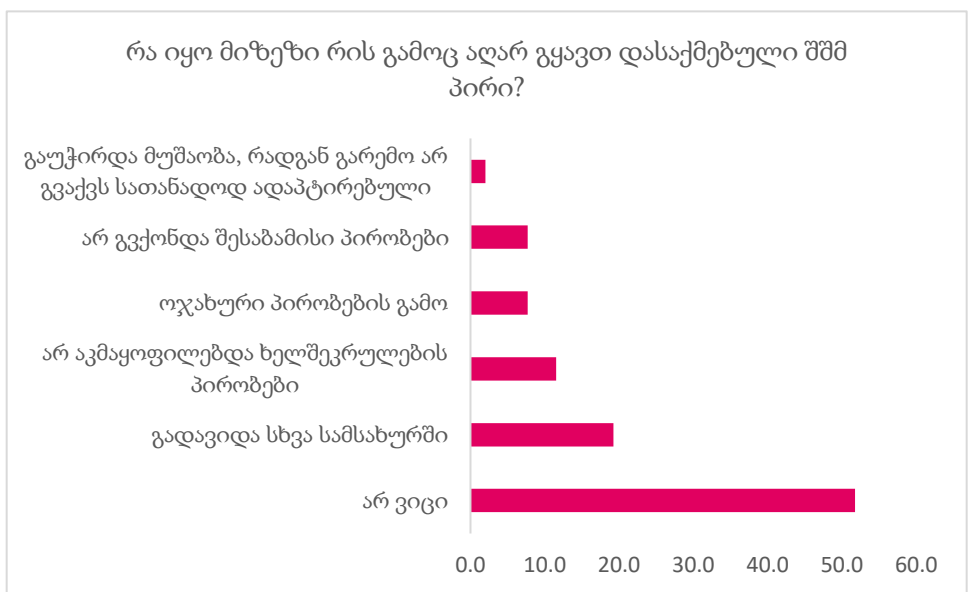
ფიგურა #10 შშმ პირთა თანამდებობაზე აყვანის პროცესი

იმ ორგანიზაციების წარმომადგენლები, რომლებსაც არ აქვთ შშმ პირების დასაქმების გამოცდილება, აღნიშნავენ, რომ ეს განპირობებულია თავად შშმ პირთა მხრიდან ინტერესის ნაკლებობით (87%). დამსაქმებელთა 7% უმრავლესობის მსგავსად, შშმ პირთა ინიციატივას გამოყოფს მნიშვნელოვან ფაქტორად, თუმცა იმასაც ამატებს, რომ შესაბამისი კვალიფიკაციის შემთხვევაში შშმ პირთა დასაქმებისთვის მზადაა. რესპონდენტთა 6% აფიქსირებს, რომ აქვს შშმ პირთა დასაქმების სურვილი, მაგრამ არ იცის მათ ხელი როგორ შეუწყოს.



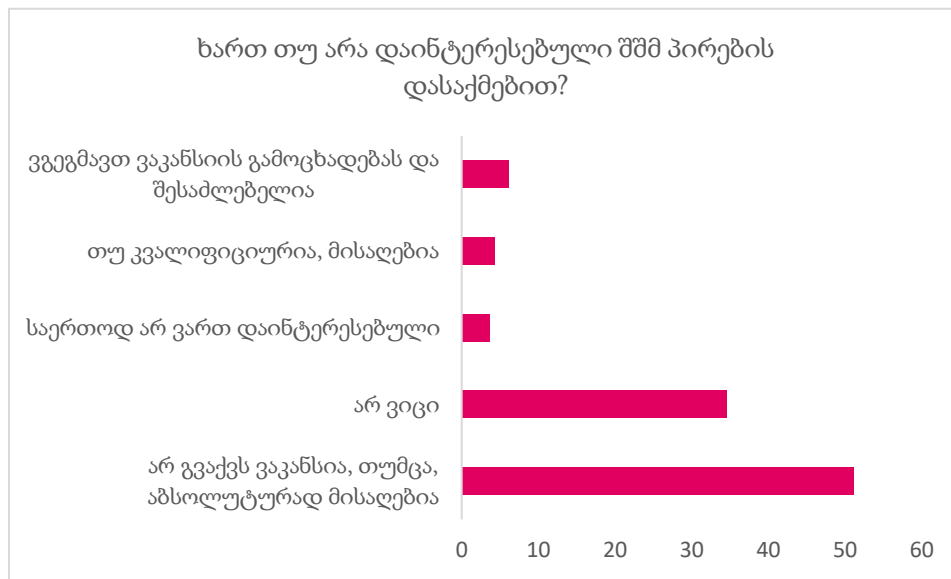
ფიგურა #11 შშმ თანამშრომლის არ ყოლის მიზეზი

იმ დამსაქმებელთა უმეტესობას, რომელთაც წარსულში ჰყავდათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლები და ახლა აღარ ჰყავთ, უჭირთ პასუხის გაცემა რა იყო თანამშრომლობის შეწყვეტის მიზეზი. ნახევარზე მეტმა რესპონდენტმა არ იცის თუ რატომ აღარ მუშაობენ შშმ პირები მათთან. კვლევის შედეგად დამსაქმებლებში იკვეთება ტენდენცია, რომ ისინი ნაკლებად არიან დაინტერესებულნი შშმ პირ თანამშრომელთა მდგომარეობით და მათი სამუშაო ადგილებიდან დენადობაც დიდ ყურადღებას არ იმსახურებს. დამსაქმებელთა ნაწილმა აღნიშნა, რომ შშმ პირი თანამშრომლის მათგან წასვლა სხვა სამსახურში გადასვლის მიზეზი იყო (19%), ნაწილმა კი გამოკვეთა, რომ მათ მიერ შეთავაზებული ხელშეკრულების პირობები დამაკმაყოფილებელი არ აღმოჩნდა (11%). ოჯახური პირობების გამო შშმ პირის სამსახურიდან წასვლა დასახელდა მიზეზად 8%-ში. შეუსაბამო პირობები (8%) და არაადაპტირებული გარემოს გამო სამსახურეობრივი მოვალეობის სირთულე (2%) ასევე დასახელდა შშმ პირთა სამსახურიდან წასვლის მიზეზად.



ფიგურა #12 შშმ პირთან თანამშრომლობის შეწყვეტის მიზეზი

კვლევის ამოცანა იყო გამოვევლინა რამდენად აქვთ დამსაქმებლებს შშმ პირებთან თანამშრომლობის მზაობა, მოტივაცია და რა შემთხვევებში განიხილავენ ისინი შშმ პირების დასაქმებას. გამოკითხულ რესპონდენტთან ნახევარზე მეტმა (51%) აღნიშნა, რომ ამ ეტაპზე ორგანიზაციაში ვაკანსია არ აქვთ, თუმცა არსებობის შემთხვევაში შშმ პირთა დასაქმება აბსოლუტურად მისაღებია. მაღალი იყო მათი რიცხვი(35%), ვინც კითხვას არ/ვერ უპასუხა. კვლევის მომენტში ვაკანსიის გამოცხადებას გეგმავდა და შშმ პირთა დასაქმების შესაძლებლობას უშვებდა რესპონდენტთა 6%. კვლავიკაცის არსებობის შემთხვევაში შშმ პირთა დასაქმება მისაღები იყო დამსაქმებელთა 4%-ისთვის. ორანიზაციათა 4%-მა აღნიშნა რომ არ არის შშმ პირთა დასაქმებით დაინტერესებელი, ამას კი საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე ხსნიდა.

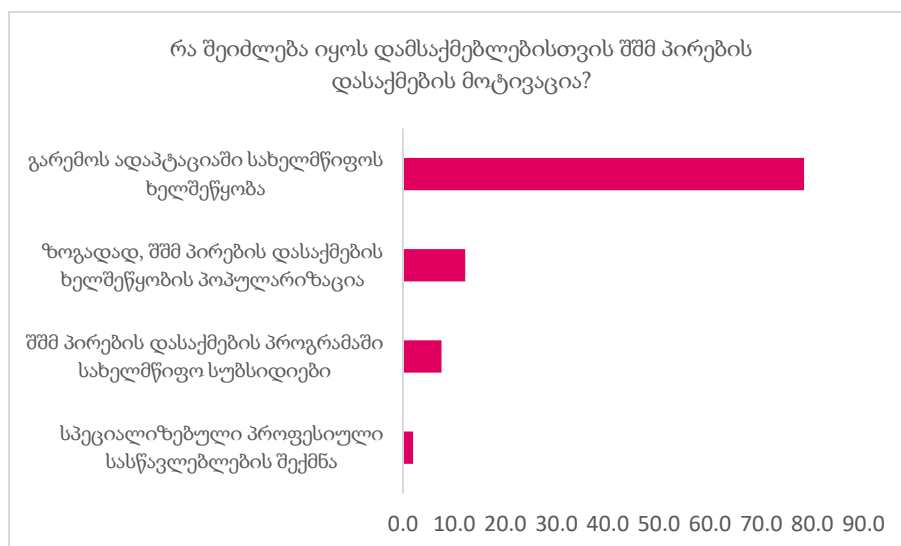


ფიგურა #13 დამსაქმებლის შზაობა შშმ პირთა დასაქმების მიმართ

გამოიკვეთა, რომ შშმ პირების დასაქმების მიმართ შზაობა არ იყო მაღალი. მართალია დამსაქმებლები პასუხებში აქცენტებს აკეთებდნენ შშმ პირების დასაქმების დაშვებაზე, თუმცა, არ იკვეთებოდა მოტივაცია და დიდი იყო იმ რესპონდენტთა რიცხვი, რომლებმაც პასუხის გაცემისგან თავი შეიკავეს, რაც სავარაუდოდ მათი დაბალი მოტივაციის ინდიკატორია.

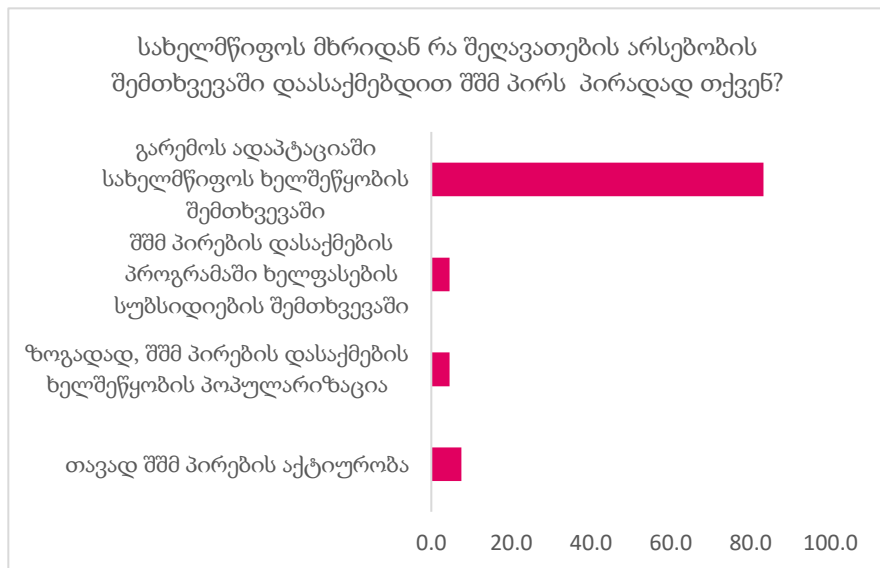
საინტერესო იყო იმის გამოვლენა თუ რას თვლიდნენ დამსაქმებლები დამატებით მოტივაციად იმისათვის, რომ შშმ პირები დაესაქმებინათ. რესპონდენტთა 78%-მა აღნიშნა, რომ სახელმწიფოს მხრიდან გარემოს ადაპტაცია მათ შშმ პირთა დასაქმების მოტივაციას მისცემდა. ზოგადად, შშმ პირთა დასაქმების მიმართ ცნობადობის ამაღლება და საკითხის პოპულარიზაცია გამოიკვეთა მეორე ყველაზე ხშირ პასუხად (12%). სახელმწიფოს მხრიდან სუბსიდიები (7%) და პროფესიული სასწავლებლის შექმნა (2%) ასევე იყო ნახსენები რესპონდენტების მხრიდან.

როგორც გამოიკვეთა, უმეტესწილად მოტივაციის მიმცემად დამსაქმებელი სახელმწიფოს და მისი მხრიდან წამახალისებელი, დამხმარე ინსტრუმენტების არსებობას ხედავს. მეორეს მხრივ, კი თავად შშმ პირთა გააქტიურებას, მათი საკითხის წინ წამოწევას ასახელებს.



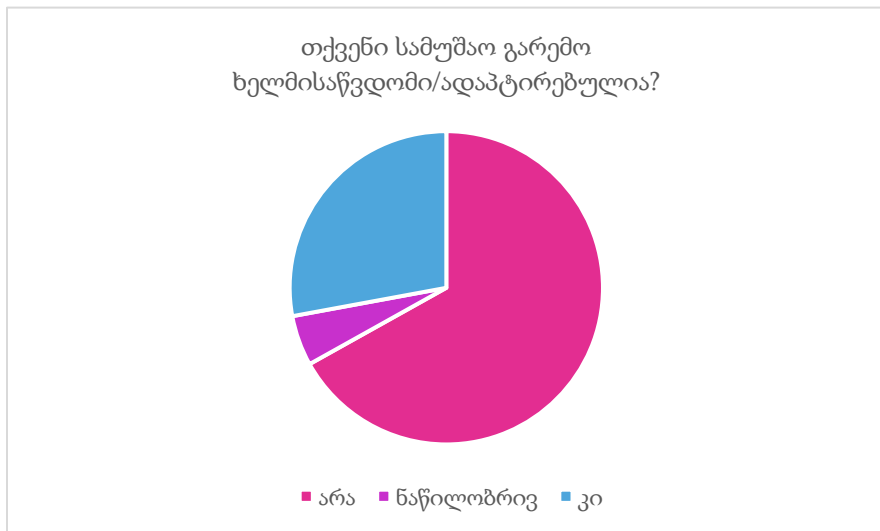
ფიგურა #14 დამსაქმებლის მოტივაცია შშმ პირთა დასაქმების მიმართ

სახელმწიფოს მიმართ დამსაქმებლების მოლოდინების უკეთ შესასწავლად, შეგროვდა ინფორმაცია იმაზე, თუ რა შედეგების არსებობის შემთხვევაში დაასაქმებდნენ შშმ პირს თავად რესპონდენტები. გამოკითხულთა უმეტესობამ (83%) შშმ პირთა დასაქმების მზაობა სახელმწიფოს მხრიდან გარემოს ადაპტაციაში ხელშეწყობის შემთხვევაში გამოთქვა. შშმ პირთა შრომითი უფლებების რეალიზების პოპულარიზაცია (5%) და თავად შშმ პირთა აქტიურობა (7%) კვლავ რჩება რესპონდენტთა ნაწილისათვის მათი დასაქმების მნიშვნელოვანი ფაქტორად. რესპონდენტთა 5% აღნიშნავს სუბსიდიების მნიშვნელობას.



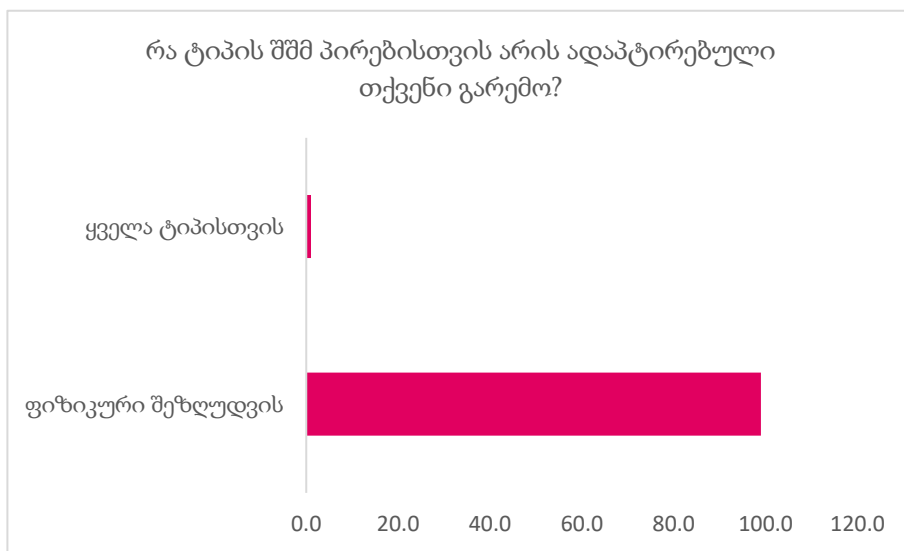
ფიგურა #15 დამსაქმებლის მოტივაცია შშმ პირთა დასაქმების მიმართ, სახელმწიფოს როლი

როგორც კვლევით ვლინდება, სამუშაო გარემოს ადაპტაცია დამსაქმებლისათვის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი პირობაა შშმ პირთა დასაქმებისათვის. ადამიანის საჭიროებას მორგებული სამუშაო გარემო, მართლაც მნიშვნელოვანია შრომითი უფლებების რეალიზებისათვის. კვლევაში მონაწილე დამსაქმებელთა სამუშაო გარემოს ადაპტაციის მონაცემების შეგროვებისას, გამოვლინდა, რომ დამსაქმებელთა უმეტესობას (67%) სამუშაო გარემო ადაპტირებული არ აქვს. რესპონდენტთა 28% ამბობს, რომ სამუშაო პირობები ადაპტირებულია და 5% აფიქსირებს, რომ სამუშაო გარემო მხოლოდ ნაწილობრივაა ადაპტირებული.



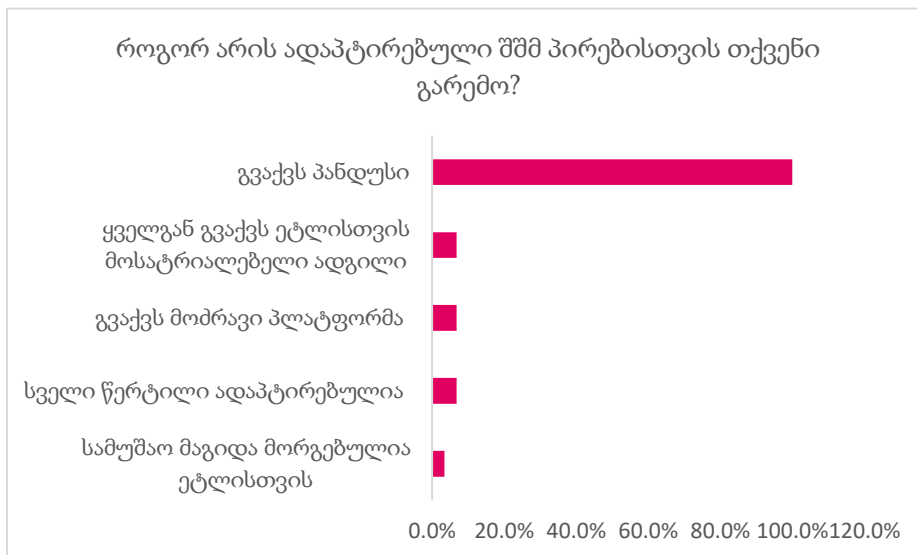
ფიგურა #16 დამსაქმებელთა პროცენტული განაწილება, რომელთა სამუშაო გარემოც ადაპტირებულია

დამსაქმებელთა აბსოლუტური უმრავლესობა (99%) აფიქსირებს, რომ მათი გარემო ფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირებისთვის არის ადაპტირებული.



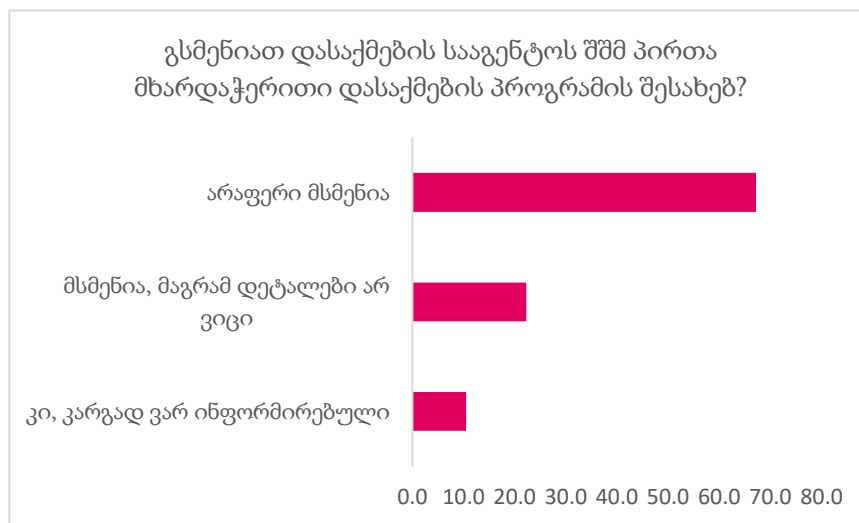
ფიგურა #17 დამსაქმებელთა ადაპტირებული გარემოს შესაბამისობა შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპების მიხედვით

ყველა რესპონდენტმა ვინც დააფიქსირა, რომ მათი სამუშაო გარემო ადაპტირებულია, აღნიშნა, რომ მათ აქვთ პანდუსი. გარემოს ადაპტირებისათვის საჭირო სხვა საშუალებებთან მაგ. ლიფტთან, ეტლის მოსატრიალებელ სივრცესთან, ადაპტირებულ სველ წერტილთან, შესაბამის სამუშაო მაგიდასთან მიმართებით მდგომარეობა იცვლება და რესპონდენტთა მხოლოდ მცირე ნაწილი ასახელებს მათ, როგორც ადაპტირებული გარემოს შემადგენელ ნაწილებს.



ფიგურა #18 დამსაქმებელთა ადაპტირებული გარემო პირობები

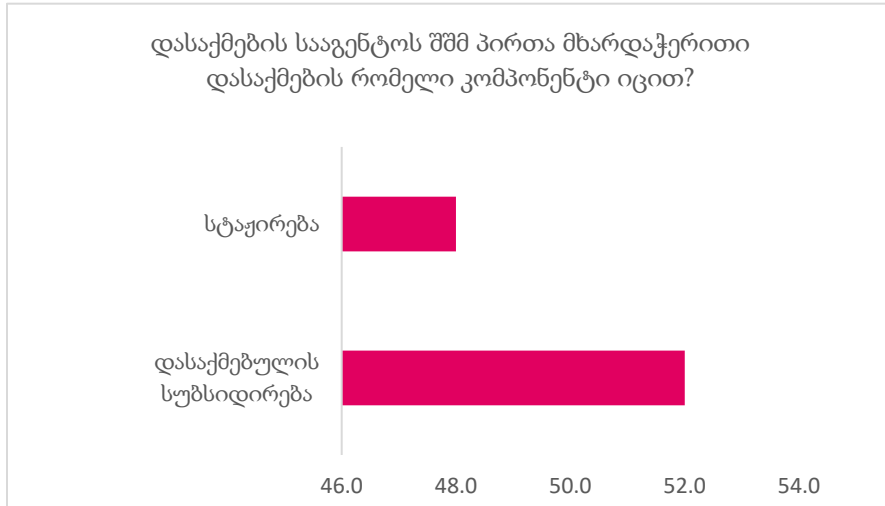
გამოკითხულ დამსაქმებელთა უმეტესობაში დაბალია ცოდნა სახელმწიფო დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამების შესახებ და ასევე, დაბალია პროგრამაში დამსაქმებელთა ჩართვის გამოცდილება. გამოკითხულთაგან მხოლოდ 6 დამსაქმებელს ჰქონდა წარსულში პროგრამაში ჩართვის გამოცდილება. კვლევის მიმდინარეობის პროცესში კი არცერთი დამსაქმებელი არ იყო ჩართული პროგრამაში. რესპონდენტთა 67%-ს საერთოდ არ სმენია მსგავსი პროგრამის შესახებ და 22%-ს სმენია, მაგრამ დეტალებში გარკვეული არაა. მხოლოს 10%-მა აღნიშნა, რომ კარგად ფლობდა ინფორმაციას დასაქმების მხარდაჭერის პროგრამის შესახებ.



ფიგურა #19 დამსაქმებელთა ცოდნა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ

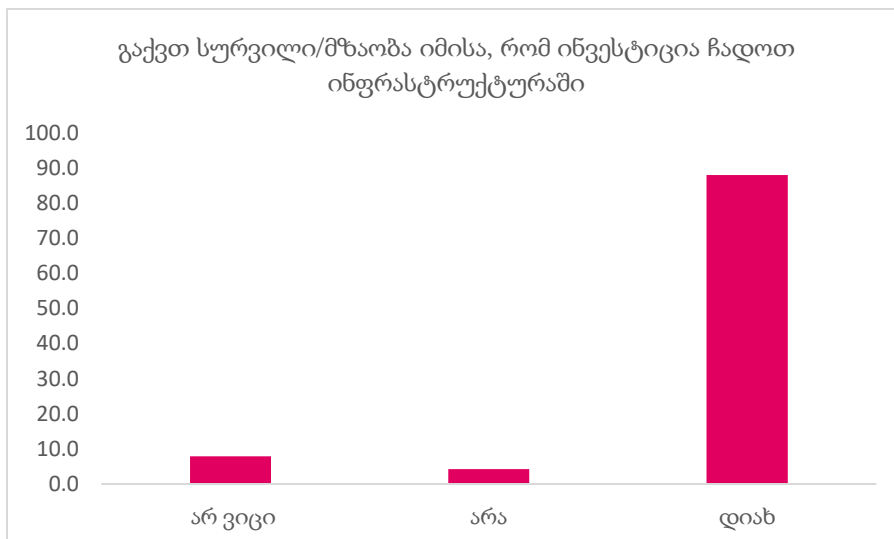
მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტთა 10%-მა პროცენტმა აღნიშნა, დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ ინფორმაციის კარგად ფლობა, გამოვლინდა, რომ

დამსაქმებლებს არ ჰქონდათ დეტალური ინფორმაცია პროგრამის სხვადასხვა კომპონენტების შესახებ. ისინი სერვისების მხოლოდ ნაწილს ასახელებდნენ და ასევე, მწირი იყო ზოგადად მათი ინტერესი ამ პროგრამის მიმართ. იმ რესპონდენტებში, რომელთაც დააფიქსირეს დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის შესახებ სრული ან ნაწილობრივი ცოდნა, ვლინდება, რომ ყველაზე მეტი ინფორმაცია დასაქმებულის ხელფასების სუბსიდირების კომპონენტს აქვს (52%).

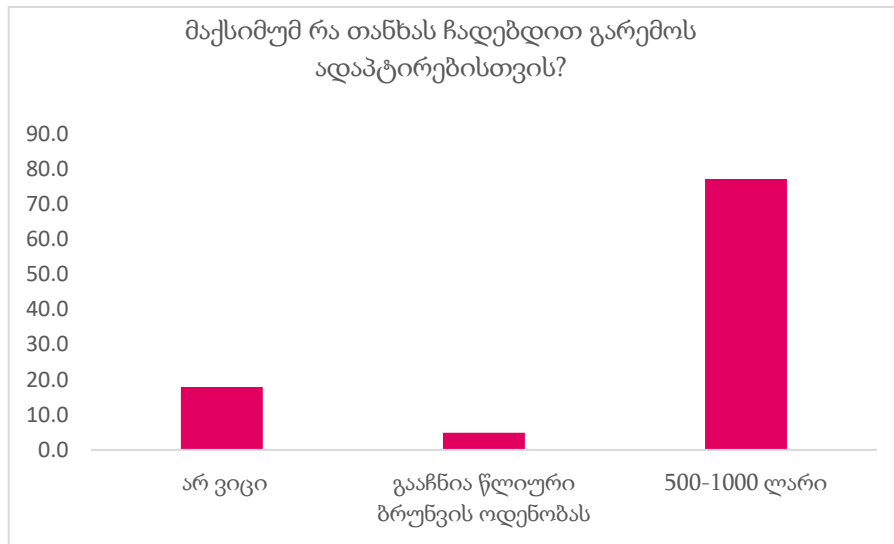


ფიგურა #20 დამსაქმებელთა ცოდნა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის კომპონენტების შესახებ.

როგორც კვლევამ აჩვენა, შშმ პირთა დასაქმების მზაობისა და მოტივაციის კითხვებში, რესპონდენტები სამუშაო გარემოს ადაპტირებას ერთ-ერთ კომპონენტად ასახელებენ. საინტერესოა თავად რამდენად აქვთ მზაობა და სურვილი იმისა, რომ ინფრასტრუქტურის განვითარებაში/ადაპტირებაში ჩადონ ფინანსები და რა დოზით. რესპონდენტმა უმრავლესობამ (88%) გამოთქვა ინფრასტრუქტურაში ინვესტიციის ჩადების სურვილი (ფიგურა #21) და უმრავლესობის (77%) ფინანსური კონტრიბუციის მზაობა 500-დან 1000 ლარამდე მერყეობს (ფიგურა #22).



ფიგურა #21 დამსაქმებლების მიერ ინფრასტრუქტურაში ინვესტიციის ჩადების მზაობა



ფიგურა #22 დამსაქმებლების მიერ ინფრასტრუქტურაში ინვესტიციის ჩადების შზაობა ფინანსურ ქრილში

რაოდენობრივ კითხვარში გამოვლენილი ტენდენციების გარშემო დისკუსია გაიშალა ფოკუს-ჯგუფებში, რომელთა მიზანი იყო სიღრმისეულად შეესწავლა დამსაქმებელთა დამოკიდებულება შშმ პირთა დასაქმების საკითხის მიმართ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან თანამშრომლობის გამოცდილების არ მქონე რესპონდენტები ამის მიზეზად ძირითადად ორ ფაქტორს ასახელებდნენ: არაადაპტირებული სამუშაო გარემო და შშმ პირთათვის შეუსაბამო პირობები; თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პასიურობა და მათი მხრიდან მომართვიანობის ნაკლებობა. გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე გააქტიურების ძირითად პასუხისმგებელ აქტორად სახელმწიფოს მოიაზრებდნენ. რესპონდენტებს აქვთ მოლოდინი, რომ მათი სამუშაო გარემოს ადაპტირება სახელმწიფოს ხარჯებით მოხდება და ამის შემდეგ დადგება დღის წესრიგში შშმ პირთა დასაქმება. დამსაქმებლები სწორედ ინფრასტრუქტურის ადაპტირებას ასახელებდნენ შშმ პირთა დასაქმების ყველაზე დიდ მოტივაციად.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების საკითხებზე დისკუსიის დროს, იმ რესპონდენტებში, რომელთაც მათთან მუშაობის გამოცდილება არ ჰქონდათ, გამოიკვეთა სტერეოტიპული წინასწარგანწყობები და ეჭვები იმისა, თუ როგორ მოახერხებდნენ შშმ პირები ამა თუ იმ პოზიციაზე დაკისრებული მოვალეობის შესრულებას. რიგ შემთხვევებში იკვეთებოდა დისკრიმინაციული დამოკიდებულებაც, მაგალითად, განწყობა, რომ მომსახურების სფეროში ვიზუალს დიდი მნიშვნელობა აქვს და ამა თუ იმ „ნაკლით“ ხალხთან ურთერთობა შეიძლება უხერხული იყოს. ანდა, განურჩევლად შეზღუდულობის ტიპისა, წინასწარგანწყობა იმისა, რომ „რთულია შშმ პირს პროფესიონალიზში მოსთხოვო.“ საპირისპირო განწყობები გამოვლინდა იმ დამსაქმებლებში, რომელთაც ჰქონდათ შშმ პირებთან მუშაობის გამოცდილება. მათ არ გამოუთქვამთ ეჭვები დასაქმებული პირების უნარებზე, და აღნიშნავდნენ, რომ თანამშრომლობის პოზიტიური გამოცდილება ჰქონდათ. ეს ცხადჰყოფს, რომ გაუცხოება და სტერეოტიპები დაძლევადა და მათ აღმოსაფხვრელად, საჭიროა შშმ პირთა საკითხებზე დამსაქმებლების ცნობიერების ამაღლება.

მუზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები-გამოწვევები და საჭიროებები

განათლება, პროფესიული ორიენტაცია და კარიერული განვითარება

კვლევის ფარგლებში ახალგაზრდებთან ჩატარებული ინტერვიუებით გამოიკვეთა განათლების ხარისხისა და ხელმისაწვდომობის პრობლემები ზოგადი განათლების სისტემაში. ინკლუზიურ განათლებაში ჩართული რესპონდენტები, რომლებიც ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე სახლიდან სწავლობდნენ, ერთხმად აღნიშნავდნენ, რომ მათთვის ზოგადი განათლება უბრალოდ ფორმალობა იყო. გამოიკვეთა სპეც. მასწავლებლების მხრიდან გაკვეთილების მიწოდების დაბალი ხარისხი, არასაკმარისი ჩართულობა, ხშირი გაცდენები. იყო შემთხვევა, როდესაც ღირეცხიამ პირდაპირ მოსთხოვა რესპონდენტს სკოლის დატოვება:

„არ მინდოდა მეცხრე კლასიდან გამოსვლა, მაგრამ სკოლამ მაიძულა. დირექტორის დავალებით მისი მოადგილე მოვიდა და პირდაპირ მითხრა, რომ სკოლიდან უნდა გამოვსულიყავი და შემეწყვიტა განათლება. ეს ჩემთვის ძალიან მძიმე იყო და ამის მიღება არ მინდოდა. სკოლაშიც არ მივედი საბუთების ხელმოსაწერად, ამიტომ ჩემს მაგივრად თვითონვე მოაწერეს ხელი და ისე გადააგზავნეს“

რიგ შემთხვევებში ზოგადი განათლების ეტაპზე მიღებული ნეგატიური გამოცდილება განდა იმის წინაპირობა, რომ რესპონდენტებმა განათლების მიღება აღარ გააგრძელეს და პესიმისტურად განეწყვნენ საკუთარი შესაძლებლობების მიმართ:

„არ მგონია ასეთი განათლებით რაც სკოლაში მივიღე უმაღლესში შევძლო წასვლა. პროფესიულში შეიძლება“⁹

ასეთი გამოცდილების პირობებში, რესპონდენტებისათვის დასაყრდენი სისტემა ხშირ შემთხვევაში ოჯახი და საკუთარი თავი იყო.

უმაღლესი განათლების სისტემაში ჩართულ ახალგაზრდებთან გამოიკვეთა გამოწვევები ხელმისაწვდომი ინფრასტრუქტურის და სასწავლო მასალების მიმართ, თუმცა, საერთო ჯამში ისინი გარემოცვას დადებითად ახასიათებდნენ და აღნიშნავდნენ, რომ სასწავლებლების/მასწავლებლების მხრიდან ხელშეწყობა ჰქონდათ. კითხვაზე რაიმეს თუ შეცვლიდნენ განათლების მიღების ეტაპზე, ძირითადად სწავლის ხარისხის გაუმჯობესებას და უცხო ენების სირღმისეულად შესწავლას ასახელებდნენ.

გამოკითხულ ახალგაზრდებში არ გამოიკვეთა კონკრეტული პროფესიული ორიენტაციის ან კარიერული განვითარების გეზი. მხოლოდ ერთი ახალგაზრდა მუშაობდა იმ სფეროში რაშიც განათლება მიიღო, დანარჩენები კი ან სხვადასხვა მიმართულებით იყვნენ დასაქმებულნი ან უნარების შესაფერის სამუშაოს სხვადასხვა სფეროებში ეძებდნენ. იკვეთებოდა სურვილი

⁹ რესპონდენტი #4

¹⁰ რესპონდენტი #7

დასაქმებულები იმ მიმართულებით რაზეც სწავლობდნენ ან/და გადიოდნენ სხვადასხვა გადამზადების კურსებს, მაგრამ საკითხის სიდრმისეულად გაშლის შემდეგ, ვლინდებოდა, რომ თანახმანი იყვნენ სხვადასხვა მიმართულებით მუშაობაზე. ამას სხვადასხვა ახსნა შეიძლება მოეძებნოს. ერთის მხრივ, საბაზო განათლების სისტემაში ნაკლები ყურადღება ეთმობა მოსწავლეთა პროფორიენტაციას და ახალგაზრდებს არ აქვთ ჩამოყალიბებული კონკრეტულად რისი კეთება სურთ მომავალში. მეორეს მხრივ, შრომის ბაზრიდან ექსკლუზიის გამო, შშმ ახალგაზრდები თანახმანი არიან შესაძლებლობის გამოჩენისთანავე დასაქმდნენ სასურველი სფეროს განურჩევლად.

სამუშაოს ძიების განწყობები და მოტივაცია

გამოკითხულ ახალგაზრდებში სამუშაო გამოცდილება მრავალფეროვანი არ იყო. მხოლოდ ერთ რესპონდენტს ჰქონდა სხვადასხვა დროს სხვადასხვა ადგილზე მუშაობის ისტორია. ორ რესპონდენტს ჰქონდა მუშაობის ნეგატიური გამოცდილება (აუნაზღაურებელი, ან/და დამსაქმებელთან ვერ შეწყობა). უმეტესობას არსად უმუშავია ან კვლევის მომენტში სადაც მუშაობდა, ის პირველი სამსახური იყო. დასაქმებულ ახალგაზრდებში 2-მა მოახერხა საკუთარი ძალისხმევით სამსახურის დაწყება, დანარჩენებს კი სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და პროექტების დახმარების გამოცდილება ჰქონდათ.

იმ ახალგაზრდებს, რომლებიც კვლევის მომენტში არ მუშაობდნენ, ჰქონდათ სამსახურის შოვნის მაღალი მოტივაცია. ისინი სამუშაოს ძიების სხვადასხვა მეთოდს იყენებდნენ. ძირითადად დასაქმების პლატფორმებიდან (jobs.ge; hr.ge; linkedin) აგზავნიდნენ რეზიუმეებს. ასევე, თუკი სხვადასხვა ორგანიზაციიდან ინფორმაცია მისდიოდათ შესაძლებლობის შესახებ, ამ შანსსაც იყენებდნენ და რეგისტრირდებოდნენ. უმეტესობას სამუშაოს ძიების რამდენიმეწლიანი გამოცდილება ჰქონდა.

სირთულეები შრომის ბაზარზე

სამუშაოს ძიების პროცესში ახალგაზრდებმა რამდენიმე გამოწვევა გამოავლინეს. უმეტესობა ხაზს უსვამდა მოქნილი სამუშაო პოზიციების ნაკლებობას და ამბობდა, რომ ძალიან უჭირდა როგორც დისტანციური, ისე ნახევარგანაკვეთური სამსახურის პოვნა.

მოქნილი ვაკანსიების არსებობა მნიშვნელოვანია შშმ პირების შრომითი უფლებების რეალიზებისთვის. დამსაქმებელთა უმეტესობას არაადაპტირებული სამუშაო გარემო აქვს და ეს ფაქტორი, შესაძლოა ფიზიკური ან/და სენსორული შეზღუდვის მქონე პირების დასაქმების დამაბრკოლებელი იყოს. დისტანციური სამუშაო რეჟიმი ამ გამოწვევას ცალსახად შეამსუბუქებს. არაადაპტირებული გარემო არ არის შშმ პირთა შრომის ბაზრიდან ექსკლუზიის ერთადერთი ფაქტორი. კვლევამ გამოავლინა, რომ რესპონდენტთა ნაწილს ფიზიკური მდგომარეობის გამო არ შეუძლია სრულ განაკვეთზე ერთ მდგომარეობაში ყოფნა. ამიტომ, ინფრასტრუქტურა

ადაპტირებული რომც იყოს, ასევე დიდი მნიშვნელობა აქვს მოქნილი სამუშაო გრაფიკის არსებობას.

სამუშაოს მაძიებელ რესპონდენტთა უმრავლესობა დამსაქმებლებთან რეზიუმეებს აქტიურად აგზავნის, თუმცა ნაკლებია უკუკავშირი და გასაუბრებაზე დაბარების შემთხვევები. უმეტესობა აფიქსირებს, რომ სირთულე რამდენიმეწლიან სამუშაო გამოცდილების მოთხოვნას უკავშირდება. ასევე, გამოვლინდა დამსაქმებლის მხრიდან უცხო ენების ცოდნის მოლოდინი, რომელიც ახალგაზრდებისთვის დაბრკოლებას წარმოადგენს.

დამსაქმებელთა დამოკიდებულება

კვლევაში მონაწილე რესპონდენტები ერთხმად აფიქსირებდნენ, რომ დამსაქმებლებს მათ მიმართ სტერეოტიპული დამოკიდებულება აქვთ და ჰგონიათ, რომ შეზღუდულობის სხვადასხვა ტიპი მათ პროდუქტიულობაზე და სამუშაოს შესრულების უნარზე აისახება. ახალგაზრდები ხშირად აწყდებიან სიბრაღულს და არასერიოზულ დამოკიდებულებას. ამ საკითხთან დაკავშირებით ერთ-ერთი მცირემხედველი რესპონდენტი თავის დამსაქმებელთან ურთიერთგაგების პრობლემაზე საუბრობს:

„იყო ერთი დამსაქმებელი რომელთან მუშაობაც ურთიერთგაუგებრობით დასრულდა. მასაჟისტად ვმუშაობდი და მეუბნებოდა სათვალე გაიკეთე უსინათლო რომ ხარო. მე მცირემხედველი ვარ და ვუბნებოდა, რომ არ მჭირდებოდა სათვალე, ის კი მპასუხობდა, მომხმარებელთან მასაჟის გასაკეთებლად რომ დაჯდები, ასე უფრო ლამაზიაო. რა შუაშია მასაჟი და სათვალე ერთმანეთთან?¹¹“

ახალგაზრდებისთვის გასაუბრების პროცესშიც შესამჩნევია დამსაქმებელთა დამოკიდებულება:

„სულ ხდება იმის განსაკუთრებული ხაზგასმა შევძლებ თუ არა პასუხისმგებლობა ავიღო, თუკი ამ პოზიციასზე დავსაქმდები და შევძლებ თუ არა საქმე შევასრულო. ეს უნდობლობა იგრძნობა საუბარში. პირდაპირ არავინ გუბნება, რომ შშმ პირი ხარ და არ მსურს შენი დასაქმება, მაგრამ კითხვებით, დამოკიდებულებებით ეს იგრძნობა.¹²“

ინტერვიუების შედეგად გამოვლინდა, რომ არაკეთილსინდისიერი დამსაქმებლების მხრიდან, არის შშმ პირების მოტყუების მცდელობაც. რესპონდენტთა თქმით, იყო შემთხვევები, როდესაც უშუალოდ შშმ პირებზე გათვლილ ვაკანსიებზე დამსაქმებელმა ისინი მოატყუა და შრომის აუნაზღაურებლად ამუშავა. ცუდი სამუშაო პირობების და დაბალანაზღაურებადი სამუშაოს შეთავაზებების გამოცდილება, კვლევაში მონაწილე ახალგაზრდების უმრავლესობას ჰქონდა.

გარდა იმისა, რომ პრობლემაა დამსაქმებლების სტერეოტიპული დამოკიდებულება, რესპონდენტების თქმით, გამოწვევაა დამსაქმებლის განწყობა და მიზანი შშმ პირთა დასაქმების მიმართ. ახალგაზრდები, რომლებიც სხვადასხვა დასაქმების ფორუმებზე იღებდნენ მონაწილეობას ან სახელმწიფოს შუამავლობით ჩანიშნულ გასაუბრებაზე მიდიოდნენ,

¹¹ რესპონდენტი 11

¹² რესპონდენტი 1

აფიქსირებდნენ, რომ ხშირად დამსაქმებლების უმეტესობა უბრალოდ ფორმალურად ესაუბრებოდა და რეალურად მათი დასაქმებით დაინტერესებული არ იყო.

სახელმწიფო და არასამთავრობო სექტორის დასაქმების მხარდაჭერითი სერვისებით სარგებლობა

კვლევის მონაწილეებიდან მხოლოდ ორს ჰქონდა ინფორმაცია შშმ პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამის შესახებ. ორივე რესპონდენტის თქმით, ისინი დარეგისტრირებული არიან პროგრამაში და ვაკანსიებზე შეთავაზებები შესდით, მაგრამ ეს ვაკანსიები მათთვის შესაფერისი არ არის:

„ისეთ გასაუბრებებზე ვარ ნამყოფი, სადაც ვაკანსიები სრულიად შეუსაბამო იყო ჩემს პირობებთან. აგენტმა სიდრმისეულად არ გამოიკვლია რა პოზიციაზე იყო საუბარი, რის შესრულებას მოითხოვდა დამსაქმებელი“¹³

„სახელმწიფო პროგრამას მივმართე, თუმცა ჯერჯერობით ვერ მეხმარებიან. მე დისტანციური სამსახური მჭირდება. რაც შემომთავაზეს არ იყო დისტანციური. მეუბნებიან, რომ ახლა მოლაპარაკებები მიდის, მაგრამ ჯერჯერობით არაფერია“¹⁴

პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლების ქვეპროგრამის ფარგლებში, ერთ-ერთმა რესპონდენტმა ციფრული კომპეტენციის კურსები გაიარა, რასაც დადებითად აფასებდა, თუმცა, მხოლოდინი ჰქონდა, რომ სტაჟირებას გაივლიდა და ეს არ მორჩებოდა. უკუკავშირი კი არც სერვისპროვაიდერისგან და არც სახელმწიფო დასაქმების სააგენტოსგან არ მიუღია და უჭირს პასუხის გაცემა იმაზე, თუ რატომ ვერ მოხერხდა სტაჟირების გავლა.

კვლევის მომენტში დასაქმებულთა და სტაჟიორთა უმეტესობა არასამთავრობო სექტორის შუამავლობით იყო დასაქმებული. აღნიშნული კვლევა მიზნად არ ისახავს სახელმწიფო და არასამთავრობო სექტორის პროგრამების/სერვისების ერთმანეთთან შედარებას და შერჩევის მეთოდი არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ ამ სექტორების სერვისების ცნობადობა შედარდეს, მაგრამ საყურადღებოა კვლევის მონაწილეებში ის ტენდენცია, რომ სახელმწიფო პროგრამის შესახებ ცოდნა მწირია და დეტალური ინფორმაცია ბენეფიციარებს არც არასამთავრობო სექტორისგან მიეწოდება.

რეკომენდაციები

კვლევის რესპონდენტებმა, კითხვაზე, თუ რა რეკომენდაციები ექნებათ შშმ პირთა დასაქმების ხელმისაწვდომობის გასაზრდელად, აღნიშნეს რამდენიმე საკითხი: კვოტირების პოლიტიკის დაგეგმვა და წელიწადში განსაზღვრული რაოდენობის შშმ პირების დასაქმების ვალდებულება; სახელმწიფოს მხრიდან არსებული სერვისების შესახებ ინფორმაციის საფუძვლიანად

¹³ რესპონდენტი 1

¹⁴ რესპონდენტი 3

გავრცელება და თითოეულ დაინტერესებულ მხარესთან მიტანა; დამსაქმებლებში შშმ პირთა შესახებ ცნობიერების ამაღლება; მოქნილი სამუშაო ვაკანსიების შექმნა; შეთავაზებული ვაკანსიების ხარისხის კონტროლი და დასაქმებულთა უფლებების დაცვა.

დასკვნა და რეკომენდაციები

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები სამუშაოს ძიებისა და დასაქმების გზაზე სხვადასხვა ბარიერებს აწყდებიან. ზოგადი განათლების ხარისხისა და ხელისაწვდომობის პრობლემების გარდა, იკვეთება პროფორიენტაციისა და კარიერული დაგეგმარების ცოდნის ამაღლების საჭიროება, ასევე, შრომის ბაზარზე მოქნილი სამუშაო ადგილების- დისტანციური რეჟიმისა და ნახევარგანაკვეთური სამსახურების არსებობის საჭიროება. ახალგაზრდები ხშირად აწყდებიან სტერეოტიპებსა და წინასწარგანწყობებს მათ უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით და ცოდნის/გამოცდილების მაგივრად, დასკვნები მათი სამედიცინო კონდიციის საფუძველზე კეთდება. შესაბამისად, იკვეთება შშმ პირთა დასაქმების საკითხების ადვოკატირების საჭიროება. გამოვლინდა დასაქმების ხელშეწყობის სერვისებზე ინფორმირებულობის დაბალი დონე და შშმ პირებთან კომუნიკაციის დამყარები გაუმჯობესების საჭიროება.

დამსაქმებლების მხრიდან გამოიკვეთა შშმ პირთა საკითხების დაბალი ცოდნა, მათი უნარების შესახებ სტერეოტიპული დამოკიდებულება და წინასწარგანწყობები, რომ შშმ პირებს ამა თუ იმ საქმიანობის შესრულება არ შეუძლიათ. მიუხედავად ამისა, ემპათიურ დონეზე, იკვეთება დამსაქმებლების სოლიდარობა და ისინი მიიჩნევენ, რომ შშმ პირებს უნდა ჰქონდეთ დასაქმების შესაძლებლობა. ეს ყოველივე მიუთითებს, რომ დამსაქმებლებს აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებთან ურთიერთობის ნაკლები გამოცდილება და ამის ფონზე, დაბალი ცნობიერება, რომლის აღმოსაფხვრელად საჭიროა მათთან აქტიური კომუნიკაცია და შშმ პირთა საკითხების ადვოკატირება.

დამსაქმებლებს აქვთ მოლოდინი სახელმწიფოს მიმართ, რომ ის თავად აიღებს გარემოს ადაპტირებისა და შშმ პირების დასაქმების პასუხისმგებლობას. რაოდენობრივ კვლევაში დამსაქმებლებმა ინფრასტრუქტურის ადაპტაციის მზაობა გამოთქვეს, თუმცა უმეტესობამ მიუთითა მხოლოდ 500-დან 1000 ლარამდე ბიუჯეტი, რომელსაც ადაპტაციაზე დახარჯავდა. ფოკუს-ჯგუფში ამ საკითხის გაშლამ, გამოავლინა, რომ დამსაქმებლებისთვის ინფრასტრუქტურის ადაპტირება დიდ ხარჯებთან არის დაკავშირებული და მათ გარემოს ადაპტაციის ცალსახა მოლოდინი სახელმწიფოსგან აქვთ. კვლევამ, ასევე, გამოკვეთა, რომ დამსაქმებლებში დაბალია ინფორმირებულობა დასაქმების ხელშეწყობის სერვისების შესახებ და მათმა უმეტესობა არ იცის რა ღონისძიებებს ატარებს სახელმწიფო დამსაქმებულთა წასახალისებლად.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შემუშავდა შემდეგი რეკომენდაციები:

<p>განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს</p>	<p>გაკონტროლდეს ინკლუზიურ განათლებაში ჩართული მოსწავლეებისთვის განათლების მიწოდების ხარისხი და ხელმისაწვდომობა, მუდმივი მონიტორინგის და მოსწავლეების საჭიროებების შეფასების გზით. ინკლუზიური განათლების სისტემაში დაინერგოს პროფორიენტაციისა და კარიერული დაგეგმარების მოდული.</p>
<p>დასაქმების სახელმწიფოს სააგენტოს</p>	<p>ჩატარდეს მხარდაჭერითი დასაქმების შესახებ საინფორმაციო კამპანიები. გავრცელდეს ინფორმაცია ტელე-მედიის, რადიოსა და ბეჭდური მედიის დანართებით. ასევე, შემუშავდეს საკომუნიკაციო სტრატეგია, რომლის საფუძველზეც სერვისების შესახებ ინფორმაცია მასიურად მიეწოდება როგორც შშმ პირებს ისე დამსაქმებლებს.</p> <p>მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტებად გადამზადდნენ თავად შშმ პირები, რათა ისინი გახდნენ ინსპირაციის წყაროები სამუშაოს მაძიებელი სხვა პირებისთვის და ასევე, დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის გზით შეცვალონ მათში არსებული სტერეოტიპები და წინასწარგანწყობები.</p>
<p>დამსაქმებლებს</p>	<p>შშმ პირთა მიმართ წინასწარგანწყობების გადალახვის მიზნით, ტესტურ რეჟიმში შემოწმდეს მათ უნარები სამუშაო პასუხისმგებლობებთან მიმართებით. ჰქონდეთ გულწრფელი კომუნიკაცია შშმ პირებთან, რათა სწორად განისაზღვროს მათი საჭიროებები და აღმოიფხვრას არასწორი ინტერპრეტაციების გაკეთების რისკები.</p>
<p>შეზღუდული შესაძლებლობის პირებს</p>	<p>სამუშაოს ძიება არა მხოლოდ დასაქმების პლატფორმებზე არსებული ვაკანსიებით შემოიფარგლოს, არამედ მათ პირდაპირ მიმართონ დამსაქმებლებს, გაუგზავნონ რეზიუმე და ჰკითხოთ ხო არ არის დასაქმების შესაძლებლობა.</p>
<p>არასამთავრობო ორგანიზაციებს</p>	<p>წარიმართოს შშმ პირთა დასაქმების საკითხების აქტიური ადვოკატირება საზოგადოების ფართო მასებისთვის. ჩატარდეს ცნობიერების ამაღლების კამპანიები საზოგადოებაში და დამსაქმებლებში.</p>



განვითარებისა და ჩართულობის პლატფორმა (DEP)

info@dep.ge www.dep.ge