

დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ

თვისებრივი კვლევის ანგარიში



IPM Research

8, Baratashvili Str. 0105, Tbilisi, Georgia

Phone: 0322 99 82 03, 0322 99 72 14

## შინაარსი

ზოგადი ინფორმაცია.....	3
კვლევის მიზნები და ამოცანები .....	4
კვლევის მოსალოდნელი შედეგები.....	4
კვლევის მეთოდოლოგია.....	5
კვლევის არეალი .....	5
შერჩევის ზომა .....	5
კვლევის შედეგები .....	7
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირი, როგორც ტერმინები და ამ ტერმინების გაგება რესპონდენტებთან	7
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი, სამუშაო გარემო და კოლექტივი .....	8
განსხვავებული დამოკიდებულებები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების მქონე და არმქონე რესპონდენტებთან.....	12
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შრომის უნარიანობა–დამსაქმებელთა შეფასებები .....	14
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების დამაბრკოლებელი ფაქტორები და ბარიერები.....	15
ფიზიკური გარემო .....	17
ინფორმირებულობა .....	18
პროფესიული სასწავლებლები და შესაძლო თანამშრომლობის პერსპექტივები .....	20
სახელმწიფოს როლი .....	22
შრომისა და დასაქმების სამინისტროს წარმომადგენლის მოსაზრებების აღწერა .....	24
შედეგების შეჯამება.....	26
რეკომენდაციები .....	30

## ზოგადი ინფორმაცია

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ნორვეგიის განათლებისა და კვლევის სამინისტროსთან მჭიდრო თანამშრომლობით, ნერგავს ინკლუზიურ განათლებას პროფესიული განათლების სისტემაში და ახორციელებს პროექტს „ინკლუზიური განათლების დანერგვა საქართველოს პროფესიული განათლებისა და გადამზადების სისტემაში“ (2013-2016). პროექტის მიზანს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ხარისხიანი პროფესიული განათლებით უზრუნველყოფა წარმოადგენს. პროექტის ერთ-ერთი მთავარი ამოცანა, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების/შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის პროფესიული განათლების მიღების შემდეგ დასაქმების პერსპექტივის გაზრდაა.

შესაბამისად, საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროსთვის, პრიორიტეტულია დამსაქმებლებთან თანამშრომლობა, შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ მათი დამოკიდებულებების და მზაობის შესწავლა.

საქართველოში წარმოებული კვლევები, რომლებიც ეძღვნებოდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების საკითხებს, მიზნად ისახავდა ამ მხრივ ქვეყანაში არსებული მდგომარეობის მიმოხილვას, არსებული სიტუაციისა და საკანონმდებლო ბაზის შედარებას უცხოურ გამოცდილებასთან.

კვლევების ნაწილი, როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისობრივი, განხორციელდა პროფესიული სასწავლებლების დირექტორებთანაც<sup>1</sup>.

*შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სპეციალური საგანმანათლებლო შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების საკითხი გულისხმობს ორ განსხვავებულ რეალობას. ერთის მხრივ, საქმე ეხება სახელმწიფოს, საკანონმდებლო ბაზას, პროფესიულ სასწავლებლებს და მეორეს მხრივ, დამსაქმებელს, როგორც დამოუკიდებელ სუბიექტს, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებას პირის დასაქმებასთან დაკავშირებით. აქედან გამომდინარე, მოცემული კვლევის მიზანს წარმოადგენდა არა მეტ-ნაკლებად სტანდარტული ინფორმაციის შეგროვება და ანალიზი, ან არსებული სიტუაციის მიმოხილვა, არამედ დამსაქმებლის სუბიექტური წარმოდგენებისა და მოლოდინების კვლევა. ანგარიშში განხილულია დამსაქმებლის მოსაზრებები და მსჯელობა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების საკითხების შესახებ. კვლევის მიზანი იყო დამსაქმებლის წარმოდგენებისა და შეხედულებების ანალიზი იმ ფორმით, რა ფორმითაც ისინი არსებობს, რადგან სწორედ დამსაქმებლის სუბიექტური წარმოდგენები ახდენს რეალურ გავლენას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებაზე. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებულ დაბრკოლებებსა და ბარიერებზე რესპონდენტები მსჯელობდნენ არა როგორც ამ საქმის ექსპერტები, არამედ, როგორც ინდივიდები, იმ ინფორმაციაზე ან გამოცდილებაზე დაყრდნობით, რომელსაც ისინი ფლობდნენ ინტერვიუების დროს.*

<sup>1</sup> „შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების დასაქმების შესაძლებლობები საქართველოში“, 2014, თამარ სადინაძე, სამაგისტრო ნაშრომი; ბ) „ინკლუზიური განათლების დანერგვისთვის საქართველოს პროფესიულ სასწავლებლებში არსებული მდგომარეობის შესწავლა“, 2012, განათლების პოლიტიკის, დაგეგმვისა და მართვის საერთაშორისო ინსტიტუტი

## კვლევის მიზნები და ამოცანები

დამსაქმებელთა დამოკიდებულებების კვლევის მიზანი იყო იმ ძირითადი გამოწვევების, ხელშემწყობი ფაქტორების და წინაპირობების გამოვლენა, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის /სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებისას იკვეთება.

კვლევის ამოცანებს წარმოადგენდა შემდეგი ძირითადი საკითხების შესწავლა:

- როგორია ადგილობრივი დამსაქმებლის განწყობა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ (მაგ.: დაასაქმებდა თუ არა, ერთგვაროვანია თუ არა დამსაქმებლის დამოკიდებულება სხვადასხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მიმართ და სხვა).
- როგორია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილება და რამდენად ახდენს აღნიშნული გამოცდილება გავლენას დამსაქმებლის განწყობასა და მოსაზრებებზე მათი დასაქმების საკითხებში;
- დამსაქმებელთა მოსაზრებით, რა არის ან რა შეიძლება იყოს ბარიერი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების პროცესში;
- დამსაქმებელთა მოსაზრებით, რა არის ან რა შეიძლება იყოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი ფაქტორები.
- შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს გეგმები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით 2015-2018 წლების ჩათვლით (რა კონკრეტული ნაბიჯები ხორციელდება და იგეგმება) და სხვა

## კვლევის მოსალოდნელი შედეგები

- კვლევამ წვლილი შეიტანა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა პროფესიული მომზადებისა და დასაქმების ადექვატური პოლიტიკის განსაზღვრაში და მათი დასაქმების შესაძლებლობების გაფართოებაში
- კვლევის შედეგად განისაზღვრა ქართულ რეალობაში დამსაქმებელთა დამოკიდებულება/განწყობა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ;
- გამოიკვეთა ფაქტორები, რომელიც ზრდის დამსაქმებელთა მოტივაციას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ;
- გამოიკვეთა ფაქტორები, რომელიც ზრდის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების შესაძლებლობას;
- გამოიკვეთა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების პროცესში არსებული ბარიერები; გამოიკვეთა სახელმწიფოში არსებული რესურსები, მექანიზმები, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობისაკენაა მიმართული.

## კვლევის მეთოდოლოგია

### კვლევის მეთოდი

კვლევა განხორციელდა თვისებრივი მეთოდების, კერძოდ, სიღრმისეული ინტერვიუებისა და ფოკუსირებული დისკუსიის გამოყენებით;

სამიზნე ჯგუფები:

1. საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს შრომისა და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტის წარმომადგენელი.

2. ადგილობრივი დამსაქმებელი; აღნიშნული სამიზნე ჯგუფის შერჩევასს გათვალისწინებული იქნა შემდეგი კრიტერიუმები:

ა) დამსაქმებლები, რომლებსაც აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების გამოცდილება;

ბ) დამსაქმებლები, რომლებსაც არ აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების დასაქმების გამოცდილება;

გ) მსხვილი მეწარმე

დ) მცირე მეწარმე

უშუალო რესპონდენტად განისაზღვრა ის პირი, რომელიც კომპანიაში თანამშრომლის დაქირავების შესახებ იღებს გადაწყვეტილებას.

### კვლევის არეალი

კვლევა განხორციელდა იმ გეოგრაფიულ არეალში, რომელშიც განთავსებულია პროექტში „ინკლუზიური განათლების დანერგვა საქართველოს პროფესიული განათლებისა და გადამზადების სისტემაში“ მონაწილე საპილოტე პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებები: თბილისი, ბათუმი, ქუთაისი, ახალციხე, კაჭრეთი (დასაშვებია კაჭრეთის მიმდებარე არეალიც). სიღრმისეული ინტერვიუები ჩატარდა თბილისისა და ზემოთ ჩამოთვლილ რეგიონალურ არეალებში, ხოლო ფოკუსირებული დისკუსია მხოლოდ თბილისში.

### შერჩევის ზომა

პირველი სამიზნე ჯგუფისთვის კვლევამ მოიცვა ერთი სიღრმისეული ინტერვიუ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთან;

მეორე სამიზნე ჯგუფისთვის კვლევამ მოიცვა 16 სიღრმისეული ინტერვიუ (თბილისისა და რეგიონებში), ხოლო ფოკუსირებული დისკუსია ჩატარდა 8 რესპონდენტით წარმოდგენილ ერთ ჯგუფთან (თბილისში).

თბილისში - 8 სიღრმისეული ინტერვიუ (4 რესპონდენტი შშმ/სსსმ პირების დასაქმების გამოცდილებით და 4 გამოცდილების გარეშე, აქედან 4 მცირე და 4 მსხვილი მეწარმე); თითოეულ რეგიონალურ არეალში - 2 სიღრმისეული ინტერვიუ (1 რესპონდენტი შშმ/სსსმ პირების დასაქმების გამოცდილებით და 1 გამოცდილების გარეშე, აქედან 1 მცირე და 1 მსხვილი მეწარმე);

ცხრილი ასახავს მეორე სამიზნე ჯგუფთან (დამსაქმებელთან) ჩატარებული კვლევის ასპექტებს

მეთოდი/ ინსტრუმენტი	გეოგრაფიული არეალი	შერჩევის ზომა (რესპონდენტთა რაოდენობა)	შერჩევის კრიტერიუმი ა-შშმ/სსსმ პირების დასაქმების გამოცდილება; ბ-შშმ/სსსმ პირების დასაქმების გამოცდილების გარეშე; გ-მსხვილი მეწარმე; დ- მცირე მეწარმე;	
სიღრმისეული ინტერვიუ	თბილისი	8	ა - 4	გ - 2
				დ -2
			ბ - 4	გ - 2
				დ- 2
	ქუთაისი	2	ა -1	ბ, დ
			ბ- 1	
	ბათუმი	2	ა -1	ბ, დ
			ბ -1	
	ახალციხე	2	ა-1	ბ, დ
			ბ-1	
	კაჭრეთი და მისი მიმდებარე არეალი	2	ა-1	ბ, დ
			ბ-1	
ფოკუსირებული ჯგუფი	თბილისი*	8	ა - 4	გ -3
				დ -1
			ბ -4	გ-2
				დ -2

\*იმის გამო, რომ ერთი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე გამოცდილების მქონე მცირე საწარმოს წარმომადგენელი არ გამოცხადდა ჯგუფზე, მის ნაცვლად ჯგუფში მონაწილეობა მიიღო გამოცდილების მქონე მსხვილმა საწარმომ, რომელიც თავდაპირველად განსაზღვრული იყო როგორც რეზერვი. რეზერვად განსაზღვრული იყო შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე საწარმო, რადგან რესპონდენტების რეკრუტირების პროცესში სწორედ ასეთი რესპონდენტის მოძებნა და ინტერვიუზე დათანხმება იყო საკმაოდ რთული. შესაბამისად, როდესაც არ გამოცხადდა გამოცდილების მქონე მცირე საწარმოს წარმომადგენელი, ჯგუფი 8 მონაწილემდე შეივსო სარეზერვო რესპონდენტით.

## კვლევის შედეგები

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირი, როგორც ტერმინები და ამ ტერმინების გაგება რესპონდენტებთან

მცირე და მსხვილ მეწარმეებთან აღნიშნული ტერმინები მეტ-ნაკლებად უცნობია, განსაკუთრებით რესპონდენტებისათვის, რომლებსაც არ აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილება. მნიშვნელობა, რომელიც შეიძლება გააჩნდეს ტერმინს *სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი*, კიდევ უფრო მეტად უცხოა რესპონდენტებისთვის.

შეზღუდული შესაძლებლობები, რესპონდენტთა ნაწილისთვის, ასოცირდება სმენის დაქვეითებასთან ან მეტყველების პრობლემებთან. ნაწილისათვის შეზღუდული შესაძლებლობების გაგება დავიწროებულია გადაადგილების სირთულით და პირდაპირ ასოცირდება ეტლთან. შეზღუდული შესაძლებლობები აღქმის თვალსაზრისით რესპონდენტებისათვის უფრო მეტად დაკავშირებულია ხილვად პრობლემასთან, თვალშისაცემ ფიზიკურ თავისებურებასთან და შედარებით ნაკლებად გონებრივ, მენტალურ პრობლემებთან.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი, რესპონდენტებისთვის ზოგადი ტერმინია, რომელიც ართულებს ტერმინის მნიშვნელობის დიფერენცირებულ აღქმას, რაც ხშირად განსაზღვრავს დამსაქმებლის დამოკიდებულებას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებისადმი. *დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ის ფლობდეს დიფერენცირებულ, სტრუქტურირებულ ცოდნას, იმის შესახებ, თუ ფიზიკური და მენტალური პრობლემების რა სპექტრს ეხება საქმე, როდესაც საუბრობენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირზე. მნიშვნელობას იძენს ყველა ნიუანსი, რადგან დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ ის უნდა ურთიერთობდეს არა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთან, როგორც დეპერსონალიზირებულ, ფიზიკურ პირთან, არამედ ინდივიდთან, რომელიც უნდა მოერგოს სამუშაო გარემოს, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკას და ა.შ. სხვაგვარად თუ ვიტყვით დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია იცოდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის რეალური შესაძლებლობებისა და უნარების შესახებ.*

## შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი, სამუშაო გარემო და კოლექტივი

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირისადმი კოლექტივის დამოკიდებულება რეგულირებულია არა ე.წ. სოციალური პასუხისმგებლობით, ან მოქალაქეობრიობასთან დაკავშირებული, ან სამოქალაქო ვალდებულებასთან დაკავშირებული რაიმე განსაკუთრებული გრძნობით, არამედ ერთი მხრივ, ტრადიციული მორალით (რომელზეც რელიგიურობა ახდენს გავლენას), ხოლო მეორე მხრივ, ინდივიდუალური ეთიკური ნორმებით. ე.ი. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირისადმი დამსაქმებლისა და კოლექტივის დამოკიდებულებას განაპირობებს თავად დამსაქმებლის პიროვნება, ისევე როგორც კოლექტივის და მათი წევრების ფსიქოლოგიური პოზიცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირისადმი. სხვაგვარად თუ ვიტყვით, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირისადმი დამოკიდებულებაზე გავლენას ახდენს არა სისტემური ცვლადები (მაგ. კანონი, „მოქალაქეობრივი თვითშეგნება“, სოციალური პასუხისმგებლობა და ა.შ), არამედ ინდივიდუალური და ძნელად გასაკონტროლებელი ცვლადები (მაგ. ინდივიდის ფსიქოლოგიური პოზიცია განსახვავებულისადმი ზოგადად, აღზრდის თავისებურებები, პიროვნული ნიშნები, რელიგიურობა, ან ტრადიციული მორალი და ა.შ).

გასათვალისწინებელია ისიც, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობისთვის უცნობია საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც უნდა არეგულირებდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირის და დამსაქმებლის, მათი და საზოგადოების ურთიერთობას ზოგადად, უცნობია მათთვის ე.წ. სამოქალაქო საზოგადოებისათვის დამახასიათებელი პოზიცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირისადმი.

მიუხედავად ამისა, გამოკითხულ რესპონდენტთა თითქმის უმრავლესობა, ერთი გამონაკლისის გარდა, არა მხოლოდ პოზიტიურად არის განწყობილი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის, როგორც რეალური ან პოტენციური თანამშრომლის მიმართ, არამედ ძალიან მაღალ შეფასებას აძლევს დასაქმებულ პირთა მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხს, კომუნიკაციის უნარებსა და კომპეტენციას. გავრცელებული მოსაზრების თანახმად, კოლექტივი, დამსაქმებელი, საზოგადოება არ არის მზად მიიღოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი საკუთარ რიგებში, დაეხმაროს მას სრულფასოვან ადაპტაციაში. თვისობრივი კვლევის მონაცემებით აღნიშნული მოსაზრება არ დასტურდება:

სამუშაო გარემოსთან ადაპტაცია უნდა განვიხილოთ როგორც ორმხრივი პროცესი. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების



მქონე პირი ადაპტირდება სამუშაო გარემოსთან, ისევე როგორც გარემო ცდილობს ადაპტირდეს მასთან. ხშირად ადაპტაციის ეს ორმხრივი პროცესი მნიშვნელოვნად არ განსხვავდება ადაპტაციის ეტაპებისგან, რომლის გავლაც ზოგადად ახალ თანამშრომელს შეიძლება უწევდეს სამსახურში, რასაც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები საკუთარ გამოცდილებაზე დაყრდნობით ადასტურებდნენ.

თვისობრივი კვლევის ფარგლებში მიღებული მონაცემები, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციის ორმხრივ პროცესს აღწერს, ერთგვარად პარადოქსულია: დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ მიერ დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები სხვა თანამშრომლებთან შედარებით განსაკუთრებით სწრაფად ადაპტირდებიან სამუშაო გარემოსთან, ისევე როგორც სირთულეებთან, რომლებიც შეზღუდულ შესაძლებლობებთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული. შეზღუდული შესაძლებლობა ჰიპერკომპენსირებულია გარემოსთან სწრაფი ზედადაპტაციით.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი, რომელიც დასაქმებულია სხვადასხვა პროფილის მქონე საწარმოებში, ერთგვარად სოციალური ფასილიტატორის ფუნქციასაც ასრულებს. დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მიერ წარმატებით შესრულებული სამუშაო მოტივატორის ფუნქციას ასრულებს სხვა თანამშრომლებისათვის. სავარაუდოდ ეს ეფექტი მიიღწევა ბრალის გრძნობით, რომელსაც სხვა თანამშრომლები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირისადმი შეიძლება განიცდიდნენ, რაც მათ „აიძულებს“ როგორც მინიმუმ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირზე უფრო ცუდად ან უხარისხოთ არ შეასრულონ სამუშაო.

ტერმინ *პოზიტიური დისკრიმინაცია* შინაარსი რესპონდენტთა უმრავლესობისათვის სრულიად უცნობია, რადგან აღნიშნული ტერმინი არც ერთხელ არ ხსენებულა რესპონდენტთა მიერ. მიუხედავად ამისა, პრაქტიკაში, ყოველდღიურ, საყოფაცხოვრებო სიტუაციებში, პოზიტიური დისკრიმინაცია თითქმის არასდროს ვლინდება. დამსაქმებლები, ისევე როგორც მთლიანად კოლექტივი, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირისადმი არა მხოლოდ შესაძლო, ან პოტენციური ნეგატივიზმის კონტროლს ახერხებს, არამედ გადამეტებული ყურადღების, ზემოზუნველობის კონტროლსაც. კოლექტივი ეხმარება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს

ადაპტაციაში, კონკრეტული დავალების შესრულებაში, მაგრამ ცდილობს იმაზე მეტად არ „დაზოგოს“, ვიდრე ჩვეულებრივ თანამშრომელს დაზოგავდა. დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტთა უმრავლესობა ამბობდა, რომ ადაპტაციის საბოლოო ეტაპზე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი არაფრით განსხვავდება ჩვეულებრივი თანამშრომლისგან, გარკვეული შეზღუდვა, რომელიც კოლექტივისთვის თვალშისაცემი შეიძლება ყოფილიყო საწყის ეტაპზე, ხდება რეალობა, რომელიც თითქმის აღარ წარმოადგენს სუბიექტის აღქმის ცენტრალურ ასპექტს. ე.ი. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი კოლექტივის ფარგლებში იძენს სრულფასოვანი თანამშრომლის სტატუსს, ის აღარ არის დეფინირებული, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი.

რესპონდენტთა აზრით, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის კოლექტივში ყოფნა ხელს უწყობს ზოგადად სამუშაო გარემოს ჰუმანიზაციას, ამალღებს თანამშრომელთა თვით რეფლექსიას და მუშაობის უნარს.

ადაპტაციის ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის კოლექტივთან ურთიერთობის საწყის ეტაპზე სხვა თანამშრომლები განიცდიან ერთგვარ დაძაბულობას, რესპონდენტები საუბრობდნენ უხერხულობის განცდაზე, მზერის კონტროლზე და ა.შ. თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტთა უმრავლესობა აღნიშნავდა, რომ ადაპტაციის ეს საწყისი პერიოდი ძალიან ხანმოკლეა და მაქსიმუმ მუშაობის პირველი კვირის ბოლოს ქრება. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ტიპის აფექტები (დაძაბულობა, უხერხულობის განცდა, სირცხვილის გრძნობა), როგორც წესი, ეუფლება არა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს, არამედ კოლექტივს, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი მათ ეხმარება ამ ემოციური მდგომარეობების გადალახვაში.

კოლექტივისა და დამსაქმებლის ემოციურ პოზიციას ამომწურავად აღწერს სამი ტერმინი: სიბრალული (შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მიმართ), ბრალის გრძნობა და სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა. სოციალური პასუხისმგებლობის გრძნობა, როგორც ღირებულება სიბრალულისა და ბრალის გრძნობის სოციო-კულტურული და ფსიქიკური გადამუშავების შედეგს წარმოადგენს და შეიძლება მივიჩნიოთ, როგორც პრიმიტიული, ირაციონალური ტენდენციებისგან ყველაზე მეტად თავისუფალ მდგომარეობად, მიუხედავად იმისა, რომ ის (სოციალური პასუხისმგებლობა) ნაწარმოებია შედარებით ველური და პრიმიტიული

მდგომარეობებისგან (სიბრალო, ბრალის გრძობა).

ე.ი. დამსაქმებელს ყველაზე ცუდ შემთხვევაში ეცოდება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი (სიბრალო), რის გამოც ასაქმებს მას და ამავე დროს გააჩნია მინიმალური თვით რეფლექსია ამასთან დაკავშირებით. სიბრალო, როგორც დასაქმების მოტივი მთლიანად ეფუძნება ნაკლს, შეზღუდვას, დიაგნოზს, რომლის მატარებელიც შეიძლება იყოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი.

დამსაქმებლის მეორე მოტივი და, შედარებით უფრო გადამუშავებული, არის ბრალის გრძობა, როგორც სიბრალოს სუბლიმირებული, *გაშინაგნებული* და ფსიქიკურად გადამუშავებული ვერსია. დამსაქმებელს აქვს ბრალის გრძობა (დანაშაულის შეგრძობა, სინდისის ქენჯნა), რაც მას შინაგანად აიძულებს დაასაქმოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი (მაშინ როდესაც სიბრალოს განცდა მთლიანად *გარედან* არის დეტერმინირებული და ეფუძნება კონკრეტულ დიაგნოზს).

სოციალური პასუხისმგებლობის გრძობა, სამოქალაქო პოზიცია თავისუფალია არა მხოლოდ სიბრალოს განცდისგან, არამედ ბრალის გრძობისგანაც, თუმცა ნაწარმოებია მათგან. *გამოკითხულ რესპონდენტთა მცირე ნაწილი განიცდიდა სიბრალოს, რაც დასაქმების ყველაზე პრიმიტიული ფსიქიკური მოტივია. უმრავლესობა ბრალის გრძობას, სოციალური პასუხისმგებლობის გრძობა, როგორც დასაქმების მოტივი ისეთივე იშვიათობას წარმოადგენდა, როგორც სიბრალოს განცდა.*

*„არაფერი განსაკუთრებული, უბრალოდ მჭირდებოდა ბუღალტერი და დავასაქმე. ცოტა უხერხულია თქმა, მაგრამ ყოფილა შემთხვევები, რომ რაღაც უთქვამს და ვერ გამიგია, მაგრამ მერე ხუმრობაში მითქვამს, ამ დროს უფრო გახსნილია ადამიანი. ხშირად მითქვამს, რომ გაემეორებინა რამდენჯერმე, რომ ვერ გამიგია, მითქვამს, რომ გავიგე. ახლა მოიხსნა ეს პრობლემა, უკვე ჩვეულებრივად მესმის მისი“*

*„მძიმედ უყურებდნენ, რატომღაც ეცოდებოდათ, ახლაც საუბარში კომპლექსდებიან, მაგრამ კარგად რომ გაიცნობენ, ყველაფერი იცვლება. მე მისი საუბარი დიდად აღარც მხვდება ყურში, ის ჩემი მეგობარიც არის“*

*„პირიქით, უკეთესად მიდის ის საქმე და ხალხი უფრო ინტერესდება, უკეთესად ასრულებენ სხვებიც თავის საქმეს“*

*„მოკლედ გეტყვით, თანაგრძობის მომენტი ვირტუალური არ არის, მე უნდა განვიცადო, ხელით შევებო, მტკიოდეს მისი სატკივარი. სხვისი გაჭირვების განცდა მხოლოდ ცოცხალი*

*ურთიერთობით შეიძლება გაიგო. რაც არ უნდა ელაპარაკო და ფილმებიც აჩვენო ვერ გაიგებს. შეიძლება თავიდან გაუჭირდეს კოლექტივს, მაგრამ არაუშავს მერე დალაგდება“*

დამსაქმებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს შორის **პირველი შეხვედრა**, გასაუბრება, ისევე როგორც აპლიკაციის გაცნობა ხშირად შემთხვევითი ბუნების არის, შემთხვევითი ფაქტორებით არის განპირობებული. ნაცნობობა, მეგობრის თხოვნა, მეზობლობა, ნათესაური კავშირები წარმოადგენს ფაქტორებს, რომლებიც შესაძლებელს ხდის შეხვედრას მათ შორის. პროფესიული სასწავლებლების ან სხვა ინსტიტუციების როლი მინიმალურია. შეხვედრის, პირველი კონტაქტის ერთ-ერთ მოტივს შეიძლება წარმოადგენდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მაღალი კომპეტენცია.

*„დაგვჭირდა საიტის შექმნა და დავრეკეთ პროფ. სასწავლებელში, დღეს ამ ადამიანზე დაყრდნობით მუშაობს ჩვენი ორგანიზაცია“*

*„პირველ რიგში ვიცნობდი ამ ადამიანს და არ მიმიმართავს არავისთვის დასაქმების მიზნით. პირდაპირ ნაცნობობით მივედი, ვიცოდი რომ ძალიან ნიჭიერი იყო. ბუღალტრად მუშაობს ჩემთან“*

**განსხვავებული დამოკიდებულებები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების მქონე და არმქონე რესპონდენტებთან**

მნიშვნელოვანი განსხვავებები გამოვლინდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების მქონე და ამ გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებთან ზოგიერთი პარამეტრის მიხედვით, რომელიც შეიძლება აღწერდეს დამსაქმებლის დამოკიდებულებას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების საკითხისადმი.

- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებთან ინფორმირებულობა თითქმის ნულს უტოლდება. რესპონდენტთა ამ ნაწილს თითქმის არაფერი, ან საერთოდ არაფერი სმენია მაგალითად, იმის შესახებ, რომ პროფესიულ სასწავლებლებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური

საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები ეუფლებიან სხვადასხვა პროფესიებს. დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები უფრო მეტად ინფორმირებულები არიან, თუმცა გამოკითხულთა ორივე კატეგორია განიცდის ინფორმაციის დეფიციტს.

- დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებს არ შეუძლიათ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს შესთავაზონ მეტ ნაკლებად ადაპტირებული ფიზიკური გარემო. გარდა ამისა, არ ფლობენ არც პრაქტიკულ გამოცდილებას და არც თეორიულ ცოდნას იმის შესახებ თუ რას ნიშნავს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება, არ სმენიათ უცხოური გამოცდილების შესახებ და მსჯელობების დროს ძირითადად ეყრდნობიან საბჭოთა გამოცდილებას.
- უმთავრესი განსხვავება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არმქონე და ამ გამოცდილების მქონე რესპონდენტთა წარმოდგენებს შორის მდგომარეობს შემდეგში: გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებისათვის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება ძალიან რთულ, ფიზიკურად რთულ საკითხს წარმოადგენს, მაშინ როდესაც გამოცდილების მქონე რესპონდენტებისათვის ასეთი თანამშრომლის არსებობა სამსახურში, მის მიერ შესრულებული სამუშაო, კოლექტივთან ურთიერთობა და ადაპტაციის ხარისხი, არა მხოლოდ პრობლემებსა და განსაკუთრებულ ბარიერებს არ გულისხმობს, არამედ მიჩნეულია, როგორც უპირატესობა წარმოებისთვის. გამოცდილების არმქონე რესპონდენტები ეყრდნობიან სუბიექტურ წარმოდგენებს, წარმოსახვას რომელიც ბევრად უფრო მეტ დამაბრკოლებელ ფაქტორს შეიცავს, ვიდრე რეალობა, რომელთანაც დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტებს ყოველდღიური შეხება უწევთ. წარმოდგენები კონტრასტულია, ერთ შემთხვევაში რესპონდენტს აქვს შეუძლებლობის, გადაულახავი ბარიერების განცდა, ხოლო მეორე შემთხვევაში დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტებისათვის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება (იმ შემთხვევაში თუ მას გააჩნია მინიმალური კომპეტენცია და პასუხობს დაკისრებულ ვალდებულებას) სრულიად არ წარმოადგენს პრობლემას.

*„მე ერთი რამის თქმა შემიძლია, თუ მოხდება ასეთი დასაქმება დამსაქმებელიც და დასაქმებულებიც მოგებულები დარჩებიან, იმიტომ რომ ეს ხალხი კეთილსინდისიერად მუშაობს. მე ამის გამოცდილება მაქვს და ვერც კი წარმომიდგენია, რომ მის ადგილას სხვა დავასაქმო“*

## შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შრომის უნარიანობა–დამსაქმებელთა შეფასებები

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობა აღნიშნავდა, რომ მათ მიერ დასაქმებული თანამშრომლები გამოირჩევიან საქმისადმი განსაკუთრებული ერთგულებით, უკიდურესი პუნქტუალობით, რეალობისა და შესასრულებელი სამუშაოსადმი ადეკვატური დამოკიდებულებით და სოციალური კომპეტენციით. რესპონდენტთა ნაწილი მიიჩნევდა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები ამ თვალსაზრისით წარმოადგენენ მაგალითს სხვა თანამშრომლებისათვის. მაღალი პასუხისმგებლობის გრძობა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის, როგორც თანამშრომლის დახასიათებისათვის ყველაზე ხშირად გამოყენებული შეფასებაა.

- დამსაქმებლისთვის განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება არა შეზღუდვასა და დიაგნოზს თავისთავად, არამედ შემდეგი ფაქტორების განსაზღვრას: a. ტრანსპორტი, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის გადაადგილება და მარშრუტი. b. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის რეალური შესაძლებლობების, რეალური უნარებისა და კომპეტენციის განსაზღვრა c. დამსაქმებლის რეალური საჭიროებებისა და საქმიანობის სპეციფიკის განსაზღვრა d. დამსაქმებლის საქმიანობის სპეციფიკისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის რეალური შესაძლებლობების ერთმანეთზე მორგება– მათი უნარები და კომპეტენცია უნდა პასუხობდეს დამსაქმებლის საჭიროებებს, ასეთ შემთხვევაში შეზღუდული უნარი, დიაგნოზი აღარ იღებს მონაწილეობას დამსაქმებელისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ურთიერთობაში, მეორეხარისხოვანი მნიშვნელობის ხდება.
- დამსაქმებელთა უმრავლესობა, აღნიშნავდა, რომ მნიშვნელოვანია არა შეზღუდული შესაძლებლობა, დიაგნოზი, არამედ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის რეალური უნარებისა და შესაძლებლობების განსაზღვრა. დამსაქმებელთა აზრით, საწარმოში ყოველთვის შეიძლება გამოიძებნოს საქმე/აქტივობები, რომლებსაც სხვადასხვა შეზღუდვის მქონე ადამიანებმა შეიძლება გაართვან თავი, თუმცა მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ განისაზღვრება საქმიანობის სპეციფიკა და კონკრეტული შესაძლებლობის შეზღუდვის ბუნება, შესაძლო შეუთავსებლობის თავიდან აცილების მიზნით.

*„მას გადაადგილებისთვის ყველაფერი უნდა ქონდეს*

მოწყობილი, თუნდაც ტრანსპორტი შესაბამისი, პანდუსები და ყველაფერი, სხვა განსაკუთრებული არაფერი. ჩემი აზრით, დიდად არც უნდა აგრძნობინო, ჩვეულებრივი, ნიჭიერი ადამიანები არიან ისინიც. ბევრ რამეში შეიძლება სხვებს სჯობდნენ“

„დავუშვათ მსუბუქ სამუშაოს გააკეთებს ისე, როგორც სხვა. საქმიანობას უნდა შერჩევა. შეიძლება სამუშაო სამკერვალოში, საქსოვ ფაბრიკაში, ასეთ წარმოებებში შეიძლება მათი დასაქმება. შეიძლება ასევე დაზვასთან, სადურგლო საქმიანობა, რომელიც აქტიურ გადაადგილებას არ მოითხოვს და ეტლში მჯდომმა ადამიანმა შეიძლება შეასრულოს. ჩვეულებრივად შეიძლება ამ ადამიანებმა იმუშაონ“

„გააჩნია სამუშაოს, რა სამუშაო გვაქვს. ჩუქურთმა რომ კეთდება, ზის ადამიანი და აკეთებს. ეს ისეთი საქმეა, რომელსაც მხოლოდ ხელებით მოძრაობა და აზროვნება სჭირდება“

„მაგალითად, ჩვენ გვაქვს ვენახი, სადაც ფიზიკური მუშაობაა საჭირო და ამ შემთხვევაში ვისაც სმენის და მეტყველების პრობლემა აქვს სულაც არ შეუძლის ხელს. თუ ეს იქნება ინტელექტუალური საქმე, არანაირი შეზღუდვა არ არის ფიზიკური ნაკლოვანება, თუმცა თუ ეს იქნება ეტლში მჯდომი ადამიანი, ჩვენთან არ არის იმის საშუალება რომ ეტლით იმოძრაოს ადამიანმა სამწუხაროდ“

„ჩვენი საქმიანობის სფერო არის ფასადების კეთება მინით, რომლებიც დამზადების დროსაც საკმაოდ მძიმე წონისაა, შემდეგ არის სართულებზე ასატანი. ეს ყველაფერი ხდება ხელით. საერთოდ ეს არის მძიმე ფიზიკური შრომა. არის მეორე ქვის წარმოება, რომელიც კიდევ უფრო მძიმე სამუშაოა“

## **შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების დამაბრკოლებელი ფაქტორები და ბარიერები**

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების დამაბრკოლებელი ფაქტორების უმრავლესობა უფრო მეტად დაკავშირებულია გარეგნულ ფაქტორებთან, ვიდრე შიდა ორგანიზაციულ ფაქტორებთან. საწარმოში დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი კომპანიის ფარგლებში თავს კარგად გრძნობს, ადაპტირებულია, სამუშაოს წარმატებით ართმევს თავს, არ განიცდის დისკრიმინაციას, აქვს კარგი ურთიერთობა დამსაქმებელთან და კოლექტივთან. დასაქმების დამაბრკოლებელი

ფაქტორთა უმრავლესობა ორგანიზაციის, კომპანიის ან კოლექტივის მიღმა არსებობს:

- უმთავრეს დამაბრკოლებელ ფაქტორს წარმოადგენს ფიზიკური გარემო, რომელიც არ არის ადაპტირებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შესაძლებლობებზე. გარემოს პრობლემა პირდაპირ არის დაკავშირებული ტრანსპორტთან, გადაადგილებასთან. ამ პრობლემის წინაშე დამსაქმებელი უძლურია.
- ერთ–ერთ ბარიერს წარმოადგენს სამუშაოს სპეციფიკა. იმ შემთხვევაში თუ შესასრულებელი სამუშაო განსაკუთრებით მძიმეა, მოითხოვს ფიზიკურ ძალას, ან სიფრთხილის განსაკუთრებულ ზომებს, დამსაქმებელი თავს იკავებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისგან. რესპონდენტთა დიდი ნაწილი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების ადგილად მიიჩნევს კომპანიის ადმინისტრაციას, საოფისე საქმეს, ბუღალტერიას, მენეჯერულ პოზიციებს და ა.შ. ანუ ისეთი ტიპის საქმიანობას, რომელიც თანამშრომლისგან არ მოითხოვს ფიზიკურ ძალას.
- იშვიათად, მაგრამ მაინც ფიქსირდებოდა ფობიური დამოკიდებულება დამსაქმებლის მხრიდან. შიში, იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი ვერ შეასრულებს დაკისრებულ სამუშაოს, ან ვერ დაიცავს უსაფრთხოების წესებს, გარკვეულწილად მაინც ახდენდა რესპონდენტთა ნაწილის დამოკიდებულებებსა და მსჯელობებზე გავლენას.
- უმთავრეს დაბრკოლებას წარმოადგენს ინფორმირებულობის დაბალი დონე. არა ხელმისაწვდომი ბაზები, სადაც პოტენციურ დამსაქმებელს შეუძლია მოძებნოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და მიიღოს ინფორმაცია მისი კომპეტენციისა და უნარების შესახებ.
- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დაბალი კვალიფიკაცია, რაც რესპონდენტთა აზრით, ხშირად განპირობებულია არა დიაგნოზით, კონკრეტული შეზღუდვით, არამედ წარმოადგენს ზოგად პრობლემას, რომელიც ისევე ეხება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს, როგორც სხვა ნებისმიერ პოტენციურ კადრს.
- რესპონდენტთა აზრით, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხის სენსიბილიზაცია უნდა მოხდეს საზოგადოებაში. დამსაქმებელი საზოგადოების ნაწილია, შესაბამისად



საინფორმაციო კამპანია დამსაქმებელზეც მოახდენს გავლენას. დამსაქმებლების უმრავლესობა აღნიშნავდა, რომ ისინი ვერასდროს ხედავენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებს, არ აქვთ წვდომა, რეალური კონტაქტი მათთან, არ იციან მათი შესაძლებლობებისა და უნარების, ან პროფესიის შესახებ, რომელსაც ისინი სხვადასხვა საგანმანათლებლო დაწესებულებებსა და პროფესიულ სასწავლებლებში შეიძლება ეუფლებოდნენ.

- დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირისგან იგივე სარგებელს იღებდეს რასაც სხვა მის მიერ დასაქმებული თანამშრომლებისგან მიიღებდა. მათი აზრით, მხოლოდ თანაგრძნობა და ალტრუიზმი არ უნდა წარმოადგენდეს დამსაქმებლისთვის მათი დასაქმების წამყვან მოტივებს.
- შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არქონა წარმოადგენს მეწარმისთვის ერთ–ერთ დამაბრკოლებელ ფაქტორს, რომელიც მას აიძულებს თავი მათი დასაქმებისგან. დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები მზად არიან დაასაქმონ სხვადასხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, მაშინ როდესაც გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებთან მოტივაცია ასეთი მაღალი არ არის.
- სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის არარსებობა, შეღავათების არარსებობა, საკანონმდებლო ბაზის არცოდნა, ისევე როგორც უცხოური გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის არქონა წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისათვის დამაბრკოლებელ ფაქტორებს.

### ფიზიკური გარემო

რესპონდენტთა უმრავლესობის აზრით, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების ერთ–ერთ უმთავრეს დამაბრკოლებელ ფაქტორს წარმოადგენს არა ადაპტირებული და მოუწყობელი ფიზიკური გარემო.

- პანდუსების არარსებობა, ლიფტების არარსებობა სხვადასხვა ორგანიზაციებში ხშირად შეუძლებელს ხდის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებას, მიუხედავად მათი და დამსაქმებლის სურვილისა და კეთილი ნებისა.
- მოსასვენებელი ადგილების არარსებობა ორგანიზაციის ფარგლებში ასევე მიჩნეულია,

როგორც ადაპტირებული ფიზიკური გარემოსათვის მნიშვნელოვანი პარამეტრი.

- რესპონდენტთა ნაწილის აზრით, იმ შემთხვევაში თუ ერთი რაიონის, ან ქალაქის ფარგლებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმება სისტემურ სახეს მიიღებს სახელმწიფომ უნდა გამოყოს სატრანსპორტო საშუალება, რომელიც მოემსახურება მათ გადაადგილებას დილით და საღამოს საათებში სამუშაოს დასრულების შემდეგ.

*„შეიძლება ასეთი რამის მოფიქრება, ერთი და ორი ადამიანისთვის შეიძლება არ მოხერხდეს, მაგრამ როცა 15–20 ადამიანია, შეიძლება ამის გაკეთება. სულ დაჭირდება 15–20 წუთი სპეციალურმა ტრანსპორტმა მთელ ქუთაისში სხვადასხვა მისამართებზე რომ მიიყვანოს ეს ხალხი“*

*„სპეციალური ტრანსპორტით შეიძლება გადაადგილდეს და სამსახურამდე მოვიდეს. უნდა იყოს ისე გაკეთებული, რომ 10 იქნება თუ 20 ადამიანი ემსახურებოდეს ერთი სპეციალური ტრანსპორტი“*

### ინფორმირებულობა

ინფორმირებულობის დაბალი დონე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების დამაბრკოლებელ ფაქტორთა შორის ერთ–ერთი უმთავრესია არა ადაპტირებული ფიზიკური გარემოს შემდეგ. არაინფორმირებულობა რამდენიმე ასპექტისგან შედგება:

- რესპონდენტთა უმრავლესობა არ ფლობს ინფორმაციას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა რაოდენობის შესახებ მოცემულ ქალაქსა თუ რაიონში და ქვეყანაში მთლიანად, ისევე როგორც არ ფლობს ინფორმაციას მათი რეალური შესაძლებლობების, პროფესიებისა და უნარების შესახებ, რომლებსაც ისინი ეუფლებიან პროფესიულ სასწავლებლებში. სურვილისა და კეთილი ნების შემთხვევაშიც კი დამსაქმებელს არ აქვს წვდომა ბაზებზე, სადაც ის შეძლებდა მისთვის სასურველი ინფორმაციის მოძიებას, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის უნარებისა და კომპეტენციის შესახებ ინფორმაციის მიღებას და საკუთარ საწარმოო საჭიროებებზე მათ მორგებას.
- რესპონდენტების უმრავლესობა, განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტები, არ ფლობენ ინფორმაციას პროფესიული სასწავლებლების შესახებ, ან უკეთეს შემთხვევაში მათ სმენიათ ამ სასწავლებლებზე,

მიუღიათ სტაჟიორი პროფესიული სასწავლებლებიდან, მაგრამ არ იციან, რომ სასწავლებლებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებიც ეუფლებიან სხვადასხვა პროფესიებს.

- რესპონდენტების ინფორმირებულობის დონე ნულს უტოლდება იმ შემთხვევაში თუ საქმე ეხება ცოდნას სახელმწიფო პროგრამების, პროექტების, არასამთავრობო ორგანიზაციების აქტივობების შესახებ, რომელთა მიზანიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებაა.
- რესპონდენტებს არაფერი სმენიათ სახელმწიფოს პოლიტიკის, სამომავლო გეგმების შესახებ, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებას შეიძლება ეხებოდეს.
- რესპონდენტთა უმრავლესობას არც არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და არც სახელმწიფო სტრუქტურებიდან არასდროს მიუღია ინფორმაცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების პერსპექტივების, პოტენციალის შესახებ. არასდროს მიუღიათ სახელმწიფოს ან არასამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან შემოთავაზებები, ინიციატივები ან ერთგვარი წახალისება.
- მეტ-ნაკლებად მაღალი ცნობადობა აქვს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა მიერ რუსთაველის გამზირზე ბოლო დროს გამართულ საპროტესტო აქციას.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ არ არსებობს შუალედური რგოლი, ხიდი, დამაკავშირებელი კვანძი, რომელიც შუამავლის ფუნქციას შეასრულებდა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა და დამსაქმებელს შორის. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და დამსაქმებელი იზოლირებულნი არიან ერთმანეთისაგან. დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებმა არ იციან იმის შესახებ, რომ საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების წარმატებული პრაქტიკა არსებობს. მათ არ სმენიათ დამსაქმებლების შესახებ, რომლებსაც უკვე აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილება.

*„დავუშვათ მე მოვინდომე მათი დასაქმება, სად მოვძებნო ეს*

ხალხი? ვის მივმართო? ვინ უნდა გამიწიოს რეკომენდაცია?”

„კონკრეტულად ვერაფერს გავიხსენებ, თუმცა ტელევიზიით ხშირად არის ამაზე საუბარი“

„არ არის კარგად ინფორმირებული, ჩვენამდე ეს ინფორმაცია არ მოსულა, ასე იქნება სხვა ორგანიზაციებშიც“

„დიახ, კარგი იქნება თუ იქნება ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ ესა და ეს პროფესია საჭიროა ამა და ამ რაიონში და ა.შ.“

„თვითონ პროფესიული სასწავლებლის დირექტორი იქნება თუ ადმინისტრაცია, უნდა იყოს ერთი ადამიანი გამოყოფილი, რომელიც წარმოებებს უნდა ნახულობდეს და თვითონ უნდა სთავაზობდეს ასეთ რაღაცეებს თავისი შერჩევით. დავუშვათ არის სამკერვალო და ამ ხაზით შესთავაზოს თანამშრომელი. წელან ჩვენ ვლავარაკობდით ჩუქურთმაზე, ვინც ავეჯს ამზადებს, შეიძლება ეს ადამიანი იჯდეს სახლში, საერთოდ არ მივიდეს სამსახურში და ადგილზე იმუშაოს, არ დაჭირდება ტრანსპორტით გადაადგილება. თვითონ პროფესიული სასწავლებლებიც უნდა იყვნენ დაინტერესებულები, დაამთავრებინე, ასწავლე, მერე რა?“

„ბაზა უნდა იყოს ხელმისაწვდომი, სადაც ნებისმიერ დამსაქმებელს შეეძლება სასურველი კადრის მოძიება ან ინფორმაციის მიღება იმის შესახებ თუ იმ კონკრეტულ პროფესიულ სასწავლებლებს რა კადრები ჰყავს დასასაქმებელი, რა ტიპის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები არიან და შესაბამისად როგორ არიან ადაპტირებულები ...“

„ბოლო აქტივობა იყო, რომელიც ძალიან მომეწონა რუსთაველის მეტროსთან ეტლები რომ დააყენეს მანქანის გასაჩერებელ ადგილებზე“

### **პროფესიული სასწავლებლები და შესაძლო თანამშრომლობის პერსპექტივები**

რესპონდენტთა ნაწილი, რომელიც მეტ–ნაკლებად იცნობს პროფესიულ სასწავლებლებს, აკრიტიკებენ ამ სასწავლებლების კურსდამთავრებულებს. მათი აზრით, პროფესიულ სასწავლებლებში კვალიფიციური კადრების ფორმირება არ ხდება და სწავლებას ფორმალური სახე აქვს.

- რესპონდენტთა აზრით, პროფესიულ სასწავლებლებში კვალიფიციური

სპეციალისტები უნდა ამზადებდნენ კადრებს.

- გამოკითხული რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ პროფესიულ სასწავლებლები უფრო მჭიდროდ და აქტიურად უნდა თანამშრომლობდნენ დამსაქმებლებთან, განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხების კონტექსტში.
- დამსაქმებელთა უმრავლესობის აზრით, რთულია კარგი სპეციალისტის მოძიება, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში თუ საქმე ეხება კონკრეტულ ხელობას.

*„სანთლით არის საძებარი კარგი ხელოსანი“*

*„არ არის ახალგაზრდა ადამიანები ვისაც ხელობა აინტერესებს“*

*„მარტო შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა კი არა, საერთოდ დასაქმების საქმე არის ძალიან ცუდად, ფაქტიურად ძალიან ცოტაა ნორმალური სასწავლებლები და ამიტომ სპეციალისტები ჭირს“.*

*“ჩემი ბიზნესი აწყობილია ნახევრად არა კვალიფიცირებულ, თვითნასწავლ კადრებზე. ფაქტიურად ჩვენ არ გვყავს სპეციალისტები“*

*„რამდენიმე სფეროში, რასაც დიდი ცოდნა არ ჭირდება, ყავთ ნორმალური კადრი. ზოგადად არც კვალიფიციური მასწავლებლები არ ყავთ, რომ მათ სხვებს ასწავლონ. ეს ზოგადად მთელი ქვეყნის პრობლემაა“*

*„უფრო მეტი დაფინანსება უნდა, ბაზა უნდა უკეთესი, სპეციალისტების მოძიება, მეტი არაფერი. ნამდვილად უნდა ხდებოდეს სტუდენტების შერჩევა და არა ისე, რომ ჯგუფი არ დაიშალოს და სახელი დაერქვას რომ ფუნქციონირებს. ფაქტიურად ბიზნესი შიმშილობს, კადრები არ არის. ამაში რომ თანხა ჩაიდოს და მეტი ყურადღება მიექცეს პროფესიულ სასწავლებლებს, აუცილებლად იმუშავებენ, სტუდენტებსაც გაუჩნდებათ სურვილი, რომ მივიდნენ და ისწავლონ“*

*„უფრო მეტი კვალიფიკაცია უნდა მიიღოს პირმა, ამისათვის სასწავლებლები მოწყობილი უნდა იყოს შესაბამისი ბაზით და შემდეგ ინფორმაცია უნდა მივიდეს იმ დამსაქმებელთან. ეს ინფორმაცია ხელმისაწვდომი უნდა იყოს ადვილად, მისი ძებნა კი არ უნდა გვჭირდებოდეს, პირიქით აქეთ უნდა ეძებდნენ. ჩემთან ძალიან კარგი ხელფასებია, მინიმუმ 400 და*

*მაქსიმუმ 3000 ლარი და უმეტესი ხელფასები არის 1500 ლარის ზემოთ, თანაც ძალიან სიმკაცრე არ არის. არის მოთხოვნა, არის საქმე, დღეში კაცი 50 ლარს გამოიმუშავებს დაახლოებით და წესით დღეში 5 ადამიანი უნდა მოდიოდეს და სამსახურს ითხოვდეს, მაგრამ ასეთი რამ არ ხდება“*

## სახელმწიფოს როლი

სავარაუდოდ ინფორმირებულობის დაბალი დონე განაპირობებს იმას, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობას უჭირს მსჯელობა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხებში სახელმწიფოს როლზე.

რესპონდენტთა მოსაზრებები სახელმწიფოს როლზე შემოიფარგლებოდა საგადასახადო შეღავათებით, რომელსაც სახელმწიფო შეიძლება უწესებდეს დამსაქმებელს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების შემთხვევაში.

- რესპონდენტთა დიდმა უმრავლესობამ არ იცის თუ რას აკეთებს სახელმწიფო ამჟამად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების პრობლემის მოსაგვარებლად, ან რა გეგმები აქვს სახელმწიფოს მომავალში. სახელმწიფოს პოლიტიკისა და სტრატეგიის შესახებ ცოდნის არარსებობა განამტკიცებს წარმოდგენებს, რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო არ ზრუნავს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებაზე. აღნიშნული წარმოდგენა დამსაქმებელზე ზემოქმედებს, როგორც დემოტივატორი, რომელიც რამდენიმე კომპონენტისგან შედგება: 1. *დამსაქმებელთა აზრით, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებაზე უპირველეს ყოვლისა სახელმწიფო უნდა ზრუნავდეს 2. დამსაქმებელთა აზრით, სახელმწიფო ჯეროვნად არ ზრუნავს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებაზე 3. თუ სახელმწიფო ჯეროვნად არ ზრუნავს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებაზე, მაშინ რატომ უნდა იზრუნოს ამ საკითხზე დამსაქმებელმა?*
- ფიზიკური გარემოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შესაძლებლობებზე ადაპტაცია მიჩნეული, როგორც სახელმწიფოს ვალდებულება. რესპონდენტთა აზრით, ორგანიზაციის ფარგლებში გარემოს ადაპტაცია დამსაქმებლის ვალდებულებას უნდა წარმოადგენდეს, თუმცა ორგანიზაციის ფარგლებს გარეთ შეზღუდული შესაძლებლობების

მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა გადაადგილებაზე სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს. გადაადგილება, დამსაქმებელთა აზრით, ნომერ პირველ ბარიერს წარმოადგენს, რომლის წინაშეც ხშირად არა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირია უძლური, არამედ დამსაქმებელიც.

- რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ დამსაქმებლის ინტერესისა და მოტივაციის ამაღლება შესაძლებელია საგადასახადო შეღავათებით. მათი აზრით, არ უნდა იბეგრებოდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ხელფასი. მიუხედავად ამისა, ეს მოტივატორი წამყვანი მნიშვნელობის არ არის გამოკითხული დამსაქმებლებისათვის. საგადასახადო შეღავათები, მართალია ხშირად დასახელებულ მოტივატორს წარმოადგენს, მაგრამ დამსაქმებლებისთვის აღნიშნულ მოტივატორს ფსიქოლოგიური წონა აკლია, გარდა ამისა, არც წმინდად ფინანსური თვალსაზრისით აღიქმება, როგორც მნიშვნელოვანი სარგებლის მომცემი.
- მეწარმეების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება არ უნდა იყოს დამოკიდებული მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და კანონით უნდა იყოს რეგულირებული. სახელმწიფო მეწარმეს კანონით უნდა ავალდებულებდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებას, მაგრამ ამავე დროს შეღავათებსაც უნდა სთავაზობდეს მას და რაც მთავარია ზრუნავდეს დასაქმებულების გადაადგილებაზე.

*„კანონის წინაშე ყველა უძლურია და უნდა იყოს კანონით რეგულირებული ეს საკითხი, მარტო ჩემს სურვილზე არ უნდა იყოს დამოკიდებული. მე შეიძლება მინდა რომ დავასაქმო მაგრამ სხვამ შეიძლება შეიკავოს თავი“*

- რესპონდენტთა აზრით, დამსაქმებელი განიცდის ერთგვარ შიშს, იმასთან დაკავშირებით, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირმა შეიძლება ვერ გაუწიოს სრულფასოვანი კონკურენცია სხვა თანამშრომლებს შრომისუნარიანობის თვალსაზრისით. აქედან გამომდინარე, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება რისკთან არის დაკავშირებული დამსაქმებლისთვის. აღნიშნული რისკი, ან განცდა იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაძლოა არ იყოს 100%-ით დამაკმაყოფილებელი დამსაქმებლისთვის, სახელმწიფო შეღავათებით უნდა კომპენსირდეს.

- რესპონდენტთა აზრით, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებაზე ვალდებულებას როგორც სახელმწიფო, ასევე მეწარმე უნდა იღებდეს. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება უნდა იყოს ორმხრივი და კანონით რეგულირებული ვალდებულება. მხოლოდ ამის შემდეგ შეიძლება განვიხილოთ ისეთი ფაქტორები, როგორც არის სოციალური პასუხისმგებლობა, თანაგრძნობა და ემპათია, დამსაქმებლის ინდივიდუალური, პიროვნული ასპექტები და ა.შ.

*„წარმოებაში თუ მუშაობს ასეთი ადამიანი არ უნდა იხდიდეს საშემოსავლო გადასახადს. სხვა ფაქტორებს ვერ გეტყვიო“*

*„ასეთი ხალხი გათავისუფლებული უნდა იყოს საშემოსავლო გადასახადებისაგან“*

*„შეღვათები უნდა არსებობდეს ჩემი აზრით არა მარტო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირისთვის არამედ იმ ორგანიზაციისათვის ვინც მას დაასაქმებს. ამგვარად კომპანია უფრო დაინტერესებული იქნება მათი დასაქმებით“*

*„ყველაზე ქმედითი იქნება მერიამ, სახელმწიფომ ან ადგილობრივმა თვითმმართველობამ დააფინანსოს პანდუსების დამონტაჟების თანხები. ბევრ ორგანიზაციას არ აქვს ამის საშუალება და შესაძლოა მაგიტომ არ აიყვანოს და თუ სახელმწიფო უზრუნველყოფს კარგი იქნება“*

## შრომისა და დასაქმების სამინისტროს წარმომადგენლის მოსაზრებების აღწერა

მოცემული კვლევის ფარგლებში ინტერვიუ განხორციელდა შრომისა და დასაქმების სამინისტროს წარმომადგენელთან. რესპონდენტს ვთხოვდით განეხილა არსებული საკანონმდებლო ბაზა და კანონპროექტები, რომელიც უნდა არეგულირებდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების საკითხებს.

სამინისტროს წარმომადგენლის თქმით, უმთავრეს პრობლემას წარმოადგენს 1998 წელს მიღებული კანონი, რომელიც დღემდე მოქმედებს და ვერ პასუხობს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა რეალურ საჭიროებებს, ისევე როგორც არ ასახავს არსებულ რეალობას და საერთაშორისო პრაქტიკას ამ სფეროში.



სამინისტროს წარმომადგენლის თქმით, წინა ხელისუფლებამ გააუქმა კანონი დასაქმების შესახებ, თუმცა ახალი კანონი, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებას უნდა არეგულირებდეს ჯერ-ჯერობით არ არის ძალაში შესული და მხოლოდ კანონპროექტის სახით არსებობს. ქვემოთ მოცემული ციტატა უცვლელი სახით აღწერს გამოკითხული რესპონდენტის მსჯელობებს ამ საკითხთან დაკავშირებით:

*„რაც შეეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებას, ამ მიმართულებით საკანონმდებლო ბაზა არსებობს ქვეყანაში, რაც თქვენ გაინტერესებთ. როგორც მოგეხსენებათ არსებული კანონმდებლობა, მოქმედი დღესდღეობით, სოციალურ დაცვის შესახებ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 98 წელს მიღებული კანონია და დღევანდელ კრიტიკას ვეღარ უძლებს და მიმდინარეობს მუშაობა ახალ კანონზე, მის გამდიდრებაზე, ჩანაცვლებაზე. მაგრამ საინტერესო ის არის რომ ზოგადი დასაქმების კანონპროექტები, რომლებიც გარკვეულად სივრცეს ქმნიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებისათვისაც, გაუქმებული იყო წინა ხელისუფლების დროს. დასაქმების შესახებ კანონი გაუქმდა წინა ხელისუფლების დროს და ჯერ-ჯერობით მიღებული არ არის ახალი. ჩვენ რამოდენიმე კანონპროექტი გავაკეთეთ. დეპარტამენტი პრაქტიკულად ლიკვიდირებული იყო წინა ხელისუფლების დროს და 2013 წლიდან რეალურად ვმუშაობთ ამაზე. რეალურად კანონპროექტები გვაქვს დასაქმების შესახებ, შრომითი მიგრაციის შესახებ, ძალიან მნიშვნელოვანი კანონი შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ და ასევე შრომის ინსპექციის შესახებ“*

სამინისტროს წარმომადგენლის აზრით, უმთავრეს პრობლემას წარმოადგენს ახალი საკანონმდებლო ბაზის არქონა, რომლის გარეშეც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებისათვის უკვე გაწერილი და შემუშავებული პროგრამების რეალური განხორციელება შეუძლებელია. მისი თქმით, სახელმწიფოს აქვს შემუშავებული როგორც ახალი კანონპროექტი, ასევე პროგრამები, რომლებმაც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებას უნდა შეუწყოს ხელი, თუმცა ერთი ინსტრუმენტი მეორის გარეშე არ მუშაობს, არსებული პროექტების იმპლემენტაცია განახლებული კანონპროექტის დამტკიცების გარეშე არ არის შესაძლებელი.

რესპონდენტის თქმით, მნიშვნელოვანია ის, რომ არა მხოლოდ ახალი კანონპროექტია

შემუშავებული, არამედ პროგრამებიც, რომლებიც უნდა მოერგოს ახალ კანონს და ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმებას.

*„სხვანაირად არაფერი გამოვა, რადგან ყველა ამ კანონში რაღაც პირობებია ჩადებული, რაც მთლიანად მოგვცემს საშუალებას რომ მომავალში ვიფიქროთ მათი სპეციალური პროგრამების შექმნაზე და განხორციელებაზე“*

*„პირადად ჩვენთან დეპარტამენტში მომზადდა კანონპროექტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის შესახებ. აბსოლიტურად ყველაფერია, უფლებებიდან დაწყებული, შრომის პირობებით და დასაქმებით დამთავრებული. რა ხდება იცით? ეს შემდეგი ეტაპია. კანონპროექტები რომელიც ჩამოვთვალე, აუცილებლად მისაღებია რომ გზა ქონდეს მერე ამ კანონს. გარდა ამისა, ჩვენ ეხლა მუდმივად ვმუშაობთ ამასთან დაკავშირებით, ძალიან აქტიურად ვთანამშრომლობთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საზოგადოებებთან. სამწუხაროდ რა არის იცით? გაუქმება ადვილი იყო კანონების, აღდგენა ცოტა ძნელია. იმიტომ რომ ის კანონები რომლებიც გაუქმდა, მართალია მოკლე იყო, მაგრამ რაღაც გზას და სივრცეს იძლეოდა და ეს ახალი კანონები კიდევ ახალი ევროინტეგრაციის სტანდარტებს რომ დააკმაყოფილებდეს კიდევ რთულია. ეს კანონიც ევროპული მაგალითებიდან არის, მოლდოვა, ჩეხეთი, ის ქვეყნები რომლებსაც ეს გამოცდილება აქვს“*

## შედეგების შეჯამება

საშუალო და მსხვილ მეწარმეებთან აღნიშნული ტერმინები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი და სპეციალური საგანმანათლებლო შესაძლებლობების პირი მეტ-ნაკლებად უცნობია, განსაკუთრებით რესპონდენტებისათვის, რომლებსაც არ აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილება. მნიშვნელობა, რომელიც შეიძლება გააჩნდეს ტერმინს *სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი*, კიდევ უფრო მეტად უცხოა რესპონდენტებისთვის.

*დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია, რომ ის ფლობდეს დიფერენცირებულ,*

სტრუქტურირებულ ცოდნას, იმის შესახებ, თუ ფიზიკური და მენტალური პრობლემების რა სპექტრს ეხება საქმე, როდესაც საუბრობენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირზე. მნიშვნელობას იძენს ყველა ნიუანსი, რადგან დამსაქმებელი მიიჩნევს, რომ ის უნდა ურთიერთობდეს არა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთან, როგორც დეპერსონალიზირებულ, ფიზიკურ პირთან, არამედ ინდივიდთან, რომელიც უნდა მოერგოს სამუშაო გარემოს, შესასრულებელი სამუშაოს სპეციფიკას და ა.შ. სხვაგვარად თუ ვიტყვით დამსაქმებლისთვის მნიშვნელოვანია იცოდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის რეალური შესაძლებლობებისა და უნარების შესახებ.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირისადმი კოლექტივის დამოკიდებულება რეგულირებულია არა ე.წ. სოციალური პასუხისმგებლობით, ან მოქალაქეობრიობასთან დაკავშირებული, ან სამოქალაქო ვალდებულებასთან დაკავშირებული რაიმე განსაკუთრებული გრძნობით, არამედ ერთი მხრივ, ტრადიციული მორალით (რომელზეც რელიგიურობა ახდენს გავლენას), ხოლო მეორე მხრივ, ინდივიდუალური ეთიკური ნორმებით.

გასათვალისწინებელია ისიც, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობისთვის უცნობია საკანონმდებლო ბაზა, რომელიც უნდა არეგულირებდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირის და დამსაქმებლის, მათი და საზოგადოების ურთიერთობას ზოგადად, უცნობია მათთვის ე.წ. სამოქალაქო საზოგადოებისათვის დამახასიათებელი პოზიცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირისადმი.

სამუშაო გარემოსთან ადაპტაცია უნდა განვიხილოთ როგორც ორმხრივი პროცესი. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი ადაპტირდება სამუშაო გარემოსთან, ისევე როგორც გარემო ცდილობს ადაპტირდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთან.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ მიერ დასაქმებული პირები სხვა თანამშრომლებთან შედარებით განსაკუთრებით სწრაფად ადაპტირდებიან სამუშაო გარემოსთან, ისევე როგორც სირთულეებთან, რომლებიც შეზღუდულ შესაძლებლობებთან შეიძლება იყოს დაკავშირებული.

დამსაქმებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს შორის პირველი შეხვედრა, გასაუბრება, ხშირად შემთხვევითი ბუნების არის, შემთხვევითი ფაქტორებით არის განპირობებული. ნაცნობობა, მეგობრის თხოვნა, მეზობლობა, ნათესავური კავშირები წარმოადგენს ფაქტორებს, რომლებიც შესაძლებელს ხდის შეხვედრას დამსაქმებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს შორის. პროფესიული

სასწავლებლების, ან სხვა ინსტიტუციების როლი მინიმალურია. შეხვედრის, პირველი კონტაქტის ერთ–ერთ მოტივს შეიძლება წარმოადგენდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მაღალი კომპეტენცია.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებთან ინფორმირებულობა თითქმის ნულს უტოლდება. რესპონდენტთა ამ ნაწილს თითქმის არაფერი, ან საერთოდ არაფერი სმენია მაგალითად, იმის შესახებ, რომ პროფესიულ სასწავლებლებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები ეუფლებიან სხვადასხვა პროფესიებს.

უმთავრესი განსხვავება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არმქონე და ამ გამოცდილების მქონე რესპონდენტთა წარმოდგენებს შორის მდგომარეობს შემდეგში: გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებისათვის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება ძალიან რთულ, ფიზიკურად რთულ საკითხს წარმოადგენს, მაშინ როდესაც გამოცდილების მქონე რესპონდენტებისათვის ასეთი თანამშრომლის არსებობა სამსახურში, მის მიერ შესრულებული სამუშაო, კოლექტივთან ურთიერთობა და ადაპტაციის ხარისხი, არა მხოლოდ პრობლემებსა და განსაკუთრებულ ბარიერებს არ გულისხმობს, არამედ მიჩნეულია, როგორც უპირატესობა წარმოებისთვის.

სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის არარსებობა, შეღავათების არარსებობა, საკანონმდებლო ბაზის არცოდნა, ისევე როგორც უცხოური გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის არქონა წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისათვის დამაბრკოლებელ ფაქტორებს.

უმთავრეს დამაბრკოლებელ ფაქტორს წარმოადგენს ფიზიკური გარემო, რომელიც არ არის ადაპტირებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შესაძლებლობებზე. გარემოს პრობლემა პირდაპირ არის დაკავშირებული ტრანსპორტთან, გადაადგილებასთან. ამ პრობლემის წინაშე დამსაქმებელი უძლურია.

უმთავრეს დამაბრკოლებას წარმოადგენს ინფორმირებულობის დაბალი დონე. არა ხელმისაწვდომი ბაზები, სადაც პოტენციურ დამსაქმებელს შეუძლია მოძებნოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და მიიღოს ინფორმაცია მისი კომპეტენციისა და უნარების შესახებ.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არქონა წარმოადგენს მეწარმისთვის ერთ–ერთ დამაბრკოლებელ ფაქტორს, რომელიც მას აიძულებს თავი შეიკავოს მათი დასაქმებისგან.

დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები მზად არიან დაასაქმონ სხვადასხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, მაშინ როდესაც გამოცდილების არმქონე რესპონდენტებთან მოტივაცია ასეთი მაღალი არ არის.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების დამაბრკოლებელი ფაქტორების უმრავლესობა უფრო მეტად დაკავშირებულია გარეგნულ ფაქტორებთან, ვიდრე შიდა ორგანიზაციულ ფაქტორებთან.

სახელმწიფოს მხრიდან მხარდაჭერის არარსებობა, შეღავათების არარსებობა, საკანონმდებლო ბაზის არცოდნა, ისევე როგორც უცხოური გამოცდილების შესახებ ინფორმაციის არქონა წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებისათვის დამაბრკოლებელ ფაქტორებს.

ინფორმირებულობის დაბალი დონე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების დამაბრკოლებელ ფაქტორთა შორის ერთ-ერთი უმთავრესია არა ადაპტირებული ფიზიკური გარემოს შემდეგ

რესპონდენტთა უმრავლესობა არ ფლობს ინფორმაციას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა რაოდენობის შესახებ მოცემულ ქალაქსა თუ რაიონში და ქვეყანაში მთლიანად, ისევე როგორც არ ფლობს ინფორმაციას მათი რეალური შესაძლებლობების, პროფესიებისა და უნარების შესახებ, რომლებსაც ისინი ეუფლებიან პროფესიულ სასწავლებლებში.

რესპონდენტთა უმრავლესობას არც არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან და არც სახელმწიფო სტრუქტურებიდან არასდროს მიუღია ინფორმაცია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების პერსპექტივების, პოტენციალის შესახებ.

რესპონდენტებს არაფერი სმენიათ სახელმწიფოს პოლიტიკის, სამომავლო გეგმების შესახებ, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებას შეიძლება ეხებოდეს

რესპონდენტების უმრავლესობა, განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტები, არ ფლობენ ინფორმაციას პროფესიულ სასწავლებლების შესახებ

რესპონდენტთა მოსაზრებები სახელმწიფოს როლზე შემოიფარგლებოდა საგადასახადო შეღავათებით, რომელსაც სახელმწიფო შეიძლება უწყესბდეს დამსაქმებელს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების შემთხვევაში.

რესპონდენტთა დიდმა უმრავლესობამ არ იცის თუ რას აკეთებს სახელმწიფო ამჟამად

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების პრობლემის მოსაგვარებლად, ან რა გეგმები აქვს სახელმწიფოს მომავალში.

რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ დამსაქმებლის ინტერესისა და მოტივაციის ამაღლება შესაძლებელია საგადასახადო შეღავათებით. მათი აზრით, არ უნდა იბეგრებოდეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ხელფასი.

მეწარმეების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება არ უნდა იყოს დამოკიდებული მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზე და კანონით უნდა იყოს რეგულირებული.

რესპონდენტთა აზრით, დამსაქმებელი განიცდის ერთგვარ შიშს, იმასთან დაკავშირებით, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირმა შეიძლება ვერ გაუწიოს სრულფასოვანი კონკურენცია სხვა თანამშრომლებს შრომისუნარიანობის თვალსაზრისით. აქედან გამომდინარე, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება რისკთან არის დაკავშირებული დამსაქმებლისთვის. აღნიშნული რისკი, ან განცდა იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მიერ შესრულებული სამუშაო შესაძლოა არ იყოს 100%-ით დამაკმაყოფილებელი დამსაქმებლისთვის, სახელმწიფო შეღავათებით უნდა კომპენსირდეს.

## რეკომენდაციები

დამსაქმებელი არა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებასთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ უნდა ფლობდეს ინფორმაციას, არა მხოლოდ სახელმწიფო ან არასამთავრობო პროექტების შესახებ უნდა ფლობდეს ცოდნას, არამედ ხელი უნდა მიუწვდებოდეს ინფორმაციაზე, რომელიც უშუალოდ, კონკრეტულ რაიონში, ქალაქში მცხოვრებ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირს, მის კომპეტენციას, უნარებსა და დასაქმების შესაძლო პერსპექტივებს აღწერს. ე.ი. დამსაქმებელი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შესახებ უნდა იყოს ინფორმირებული, დამსაქმებელმა უნდა იცოდეს, რომ მაგალითად ქუთაისში ცხოვრობს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი, რომელიც კარგი ხელოსანი ან კარგი ბუღალტერია და ა.შ.

- საჭიროა საინფორმაციო ბაზების შექმნა ყველა ქალაქსა და რაიონში. დამსაქმებელს უნდა შეეძლოს ამ ბაზებით სარგებლობა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა მოძიება,

ინფორმაციის მიღება მათი კომპეტენციისა და უნარების შესახებ.

- დამსაქმებლისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის ურთიერთობა, პირველი შეხვედრა ხშირად შემთხვევითი ხასიათის არის, ან მხოლოდ დამსაქმებლის კეთილ ნებაზეა დამყარებული. ინფორმაციის გაცვლა დამსაქმებელსა და ინსტიტუციებს შორის, რომელთაც პირდაპირ თუ ირიბად ეხებათ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება არ არის სისტემური, კონტროლირებული, კონკრეტულად გაწერილ პროცედურას დაქვემდებარებული.
- პროფესიული სასწავლებლები დამსაქმებლებთან აქტიურად უნდა თანამშრომლობდნენ და კვალიფიციურ კადრებს სთავაზობდნენ დამსაქმებელს, უნდა აწვდიდნენ დამსაქმებელს ინფორმაციას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა უნარებისა და კომპეტენციის შესახებ. ინფორმაციის გაცვლას მასობრივი და სისტემური ხასიათი უნდა ქონდეს.
- დამსაქმებელთა უმრავლესობა საჭიროებს უკვე დამუშავებულ, მზა ინფორმაციას, რომელიც უნდა შეიცავდეს მონაცემებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შესაძლებლობებისა და კომპეტენციის შესახებ და ამავე დროს უნდა ითვალისწინებდეს ბაზრის საჭიროებებს, მოთხოვნებს კონკრეტულ პროფესიებთან დაკავშირებით და ა.შ.
- უნდა იქნეს შესწავლილი დასაქმების ბაზარი და რეალური საჭიროებები, არსებული დეფიციტი. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა განათლება და ფორმირება ამ დეფიციტის გათვალისწინებით უნდა მოხდეს.
- ნებისმიერი ტიპის, სახელმწიფოს მიერ შეთავაზებული შეღავათი დამსაქმებლისთვის დამატებითი მოტივატორი იქნებოდა, რადგან გამოკითხულ დამსაქმებელთა უმრავლესობა შინაგან მოტივატორთა ნაკლებობას არ განიცდის.
- მეწარმე სახელმწიფოს მხრიდან უნდა იყოს დაინტერესებული, წახალისებული. სახელმწიფომ მეწარმეს გარკვეული საგადასახადო შეღავათები უნდა დაუწესოს.

მნიშვნელოვანია რომ ის, რაც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე მეწარმეებთან ჩვეულებრივ საყოფაცხოვრებო რეალობას წარმოადგენს (დასაქმებული პირი, მისი

ურთიერთობა კოლექტივთან, მის მიერ შესრულებული სამუშაო და ა.შ.), როგორც მინიმუმ ადვილად წარმოსადგენი, ადვილად გასააზრებელი მაინც გახდეს პოტენციური და გამოცდილების არმქონე დამსაქმებლისთვის.

უნდა აღმოიფხვრას კონტრასტი ობიექტურ რეალობასა და მის წარმოსახვით ვერსიას შორის. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები ურთიერთობენ ობიექტურ რეალობასთან (რეალურად დასაქმებულ პირებთან), რომელიც ბევრად უფრო მსუბუქია, ვიდრე დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტთა ბარიერებითა და დაბრკოლებებით სავსე წარმოსახვა. დასაქმების გამოცდილების არმქონე რესპონდენტები ბევრად უფრო მეტად ფრთხილები, უფრო მეტად კრიტიკულები არიან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხისადმი, ვიდრე გამოცდილების მქონე რესპონდენტები. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმების გამოცდილების მქონე მეწარმეები, გამოცდილების არმქონე მეწარმეებს უზიარებდნენ საკუთარ გამოცდილებას, ამხნეებდნენ მათ, ან არწმუნებდნენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმებასთან დაკავშირებულ პრიორიტეტებში, უპირატესობებში.

გარდა ზემოთ ნახსენებისა, ერთ-ერთი ძალიან მნიშვნელოვანი საკითხია ფიზიკური გარემოს ადაპტაცია და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის გადაადგილებაზე, მათთვის განკუთვნილ სატრანსპორტო საშუალებებზე ზრუნვა, რადგან ადაპტირებული გარემოს გარეშე პრაქტიკულად შეუძლებელი იქნება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების მიერ საკუთარი შესაძლებლობებისა და კვალიფიკაციების ბოლომდე გამოვლენა, ასევე, დამსაქმებელიც, თავისი მხრივ, შეზღუდული იქნება არჩევანის გაკეთებისას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის სამსახურში აყვანის დროს.

გასათვალისწილებელია, რომ დამსაქმებელთა რჩევების და რეკომენდაციების მთავარ ადრესატს სახელმწიფო წარმოადგენს.