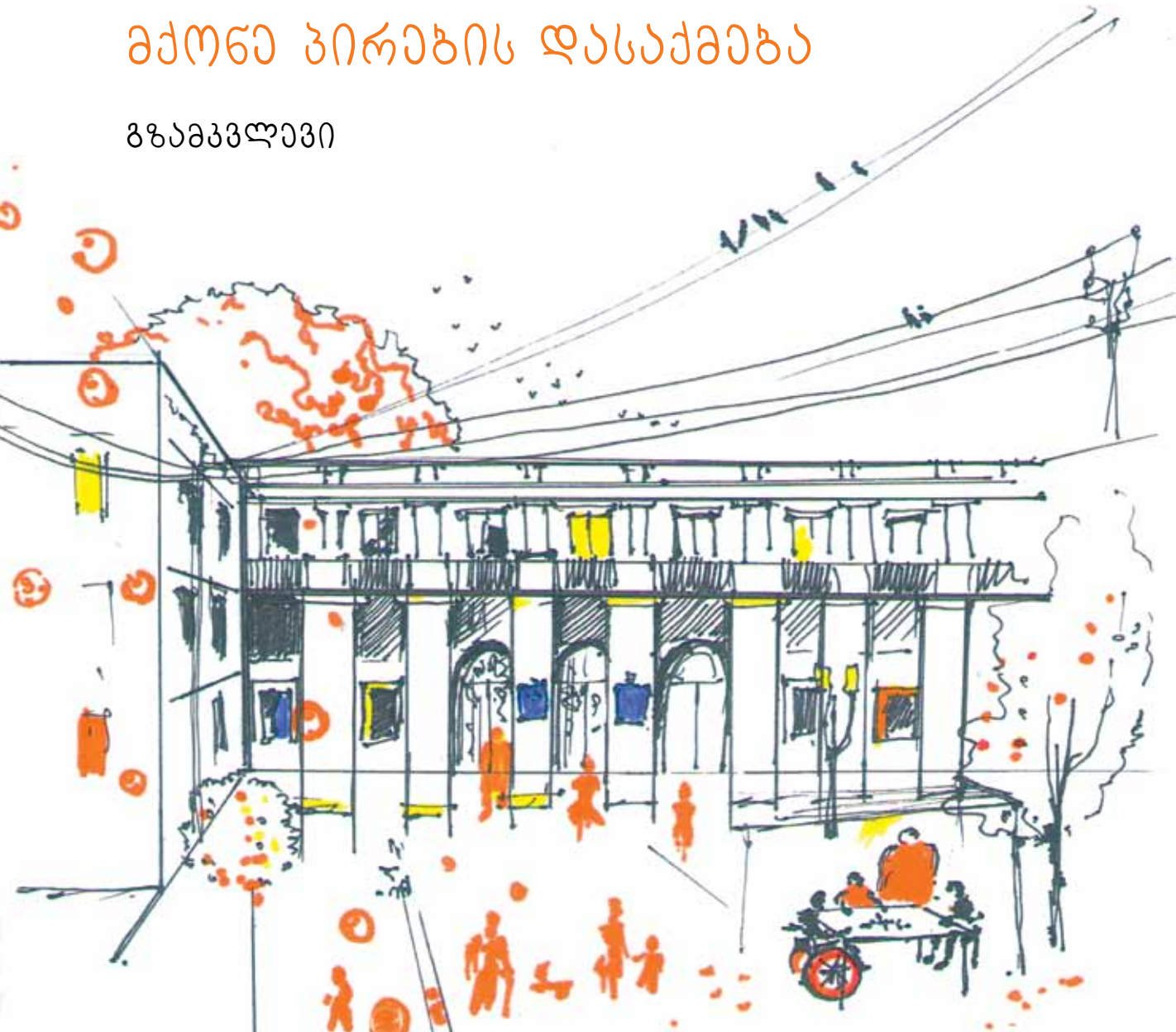


მ. ზაქარეიშვილი, ლ. ბარაბაძე, ვ. მიდელაური

# შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაცემა

გზამკვლევი





მარია ზაქარეიშვილი, ლიკა ბარაბაძე, ვიქტორია მიდელაური

# შეზღუდული შესაძლებლობის ქმონე პირების დასაქმება

გზამკვლევი





This project is funded  
by the European Union



გამოცემულია პროექტის «საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში დევნილი და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia» ფარგლებში.

მოცემული პუბლიკაცია გამოცემულია ევროკავშირის მხარდაჭერით.

პუბლიკაციის შინაარსზე მთლიანად პასუხისმგებლები არიან ავტორები და არ ასახავს ევროკავშირის შეხედულებებს.

საერთაშორისო ორგანიზაცია World Vision საქართველოში 1994 წლიდან მუშაობს. მისი მიზანი ადგილობრივი რესურსების მხარდაჭერით ბავშვთა კეთილდღეობის გაძლიერებაა. 2013 წლიდან ორგანიზაცია „World Vision საქართველო“ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების სხვადასხვა პროექტებსა და პროგრამებში ინკლუზიასა და მეინსტრიმინგს ახორციელებს.

რედაქტორი: ქეთევან გოჩიტაშვილი  
ილუსტრაციები: მარიამ გორჯოლაძე  
დიზაინი/დაკაბადონება: ალიონა ელტიშევა  
ბეჭდვა: სარეკლამო კომპანია «სოლეი»

თბილისი, 2015

# სარჩევნი

## მარია ზაქარეიშვილი

### თავი I. განსხვავებულობა არის ნორმა -

რატომ არის საჭირო თემის ყველა წევრის ჩართულობა? .....	9
1.1 ინკლუზიური საზოგადოება.....	9
1.2 პროექტი მოწყვლადი ჯგუფების გასაძლიერებლად .....	11
1.3. ვინ არიან შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირები?.....	13
1.4. უკიდურესი სფეროგაციიდან - ინკლუზიურ საზოგადოებაში .....	17
1.5. მნიშვნელოვანი ცვლადები ცვლილების განხორციელებისათვის. 22	

## ვიქტორია მიდელაური

თავი II. როგორ დავგვაგმოთ ინკლუზიური პროექტები და პროგრამები.....	25
2.1. კონსორციუმის გამოცდილება პროექტის დაწყებამდე.....	25
2.2. რა არის საჭირო ინკლუზიური პროექტის დასაგეგმად და განსახორციელებლად .....	26

## მარია ზაქარეიშვილი

თავი III. ხარირები მოწყვლადი ჯგუფების ინტეგრაციის პროცესში.....	37
3.1 განათლების ხელმისაწვდომობა შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისათვის .....	37
3.2 ხარირები მოწყვლადი ჯგუფების დასაქმების მიმართულებით.....	42

*მარია ზაქარეიშვილი*

თავი IV. საარსებო წყარო –  
საერთაშორისო გამოცდილება და საუკეთესო პრაქტიკა ..... 51

- 4.1. ზოგადი კონცეფტები..... 51
- 4.2. რა არის საარსებო წყარო..... 53
- 4.3. დასაქმება და მდგრადი საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის  
პროცესი შავლუდული შესაძლებლობის ამონე პირებისათვის ..... 58
- 4.4. სხვადასხვა ევროპული ქვეყნის საუკეთესო გამოცდილება  
შავლუდული შესაძლებლობის ამონე პირთა დასაქმების  
მიმართულებით ..... 64

შემაჯავებელი რეკომენდაციები..... 67

*მარია ზაქარეიშვილი*

თავი V. საერთაშორისო ვალდებულებები საქართველოში  
ინვლუზიური პრინციპების დასაწერად ..... 68

*ლიკა ბარაბაძე*

თავი VI. ადგილობრივი პოლიტიკა და  
პრაქტიკა ინვლუზიური პრინციპების დასაწერად ..... 73

- 6.1. საქართველოს კანონი შავლუდული შესაძლებლობის  
ამონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ ..... 74
- 6.2. საქართველოს ორგანული კანონი: შრომის კოდექსი..... 75
- 6.3. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ..... 76
- 6.4. სამთავრობო სამოქმედო გეგმა ..... 78
- 6.5. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო  
სტრატეგია და 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმა ..... 80
- 6.6. საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით  
გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა  
სამინისტროს სტრატეგია..... 81



6.7 განათლება დასაქმებისათვის..... 83

6.8. დასაქმებულების დამოკიდებულება ..... 85

6.9 დასკვნა ..... 86

წარმატებული შემთხვევები ..... 87

*ლიკა ბარაბაძე*

თავი VII. თანამშრომლობისა და მხარდაჭერის მნიშვნელობა  
 შოგლუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალურ ინტეგრაციაში..... 82

1. პროექტის განხორციელებამდე ..... 82

7.1 მხარდაჭერი გუნდის ჩამოყალიბება..... 82

7.2. საშუალო ვახვადრა პროექტის ხელმძღვანელ რგოლთან ..... 83

7.3. შოგლუდული შესაძლებლობის მქონე პირების იდენტიფიცირება ..... 83

7.4 შოგლუდული შესაძლებლობის მქონე პირების  
 მონაწილეობის მხარდაჭერა ..... 86

7.5 ვახვადრა შოგლუდული შესაძლებლობის მქონე  
 პირებთან/ვაურვავებთან ..... 89

7.6 ტრენინგების ტრენინგი..... 101

2. პროექტის განხორციელებისას ..... 102

7.7 გარემოსა და საქმიანობის მორგება,  
 ინდივიდუალური საჭიროების გათვალისწინება ..... 102

7.8 დაამატებითი ტრენინგები დაინტერესებული პირებისათვის ..... 102

7.9 მუდმივი მონიტორინგი..... 103

3. პროექტის განხორციელების შემდეგ ..... 105

7.10 აღრიცხვა ..... 105

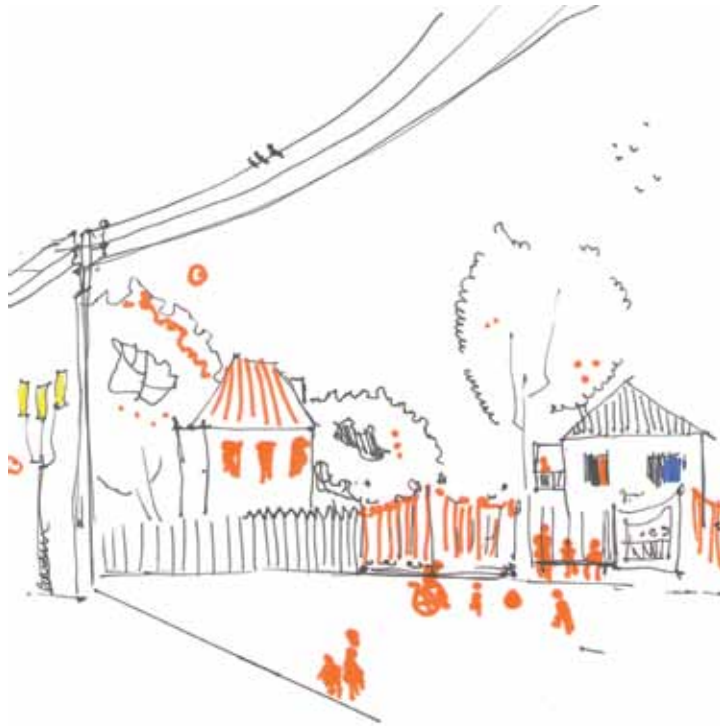
დანართი 1. შიგთქუი შისქილბლობის მქონე  
პირთა სჭირობის დადგენის პითხგარი (პირველი ვერსიი).....109

დანართი 2. შიგთქუი შისქილბლობის მქონე  
პირთა სჭირობის დადგენის პითხგარი (მორე ვერსიი) .....111

დანართი 3. ბიზნეს გეგმის შიჯსების კრიტერიუმები .....117

დანართი 4. ბიზნეს გეგმის სუბლიკაციო ჟორმა  
საშუალო ბიზნესისათვის .....122

დანართი 5. ველის წინსწარი მონიტორინგის ანგარიში.....136







წინამდებარე ნაშრომი ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებისა და საარსებო წყაროთი უზრუნველყოფის პროცესს. კერძოდ, ის მოიცავს ინფორმაციას ინკლუზიური მიდგომების შესახებ, აღწერს საერთაშორისო და ქართულ კანონმდებლობას, არსებულ გამოცდილებას და იმ ნაბიჯებს, რაც გადაიდგა ამ მიმართულებით პროექტის «საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia» ფარგლებში.

ნაშრომი ეყრდნობა სხვადასხვა საერთაშორისო და ადგილობრივ კვლევებსა და პუბლიკაციებს. ვიმედოვნებთ, რომ მას ორმაგი დანიშნულება ექნება. შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხებზე მომუშავე ექსპერტთა გუნდი შევეცადეთ ერთის მხრივ საერთო სივრცეში მოგვექცია ყველა ის საკანონმდებლო დოკუმენტი, მოდელი, მიდგომა თუ პრაქტიკული მაგალითი, რომელიც ამ სფეროთი დაინტერესებულ პირებს გამოადგება, ხოლო მეორეს მხრივ ავლენოთ პროექტის ფარგლებში მიმდინარე პროცესები, სტრატეგიები და წარმატებული შემთხვევები, რაც შესაძლოა მსგავსი ნამონყების მსურველთათვის ერთგვარ საპილოტე გზამკვლევადა იქცეს.

მადლობას ვუხდით პარტნიორ ორგანიზაციებს, ბენეფიციარებს, ავტორებსა და ყველას, ვინც ამ გზამკვლევის შექმნაში დაგვეხმარა.

**ვიქტორია მიდელაური**  
ინკლუზიის ოფიცერი  
World Vision საქართველო

## წარმატებული შაბლონი:

### ბატონი ბესო

ბატონ ბესოს დიდი სურვილი ჰქონდა რაიმე სახის ბიზნესტრენინგი გაეარა და თავისი ბიზნესი გაეფართოვებინა. შესაბამისად, მან სურვილი გამოთქვა დასწრებოდა პროექტის «საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia» ფარგლებში შემოთავაზებულ ბიზნესტრენინგებს. გადაადგილების სირთულეები (ბატონი ბესო ეტლით მოსარგებლეს) და არაადაპტირებული გარემო მისი მოტივაციისათვის ბარიერი არ აღმოჩნდა. მას ტრანსპორტირებაში ნათესავები ეხმარებოდნენ და, შესაბამისად, იგი ყველა ტრენინგს თავად ესწრებოდა. ტრენინგებმა ხაზი გაუსვეს მის განსაკუთრებულ მოტივაციასა და მაქსიმალურ ჩართულობას. ტრენინგის დაწყებამდე ტრენინგმა ჯგუფის წევრები ისე მოათავსა, რომ შესაბამისი სივრცე დარჩენილიყო ბატონი ბესოსათვის და მას კომფორტულად ეგრძნო თავი. ტრენინგის ფორმატი იყო ძალიან მოქნილი, ინტერაქციული და ყველა ინდივიდის მონაწილეობაზე მიმართული. შესაბამისად, ბატონ ბესოსთან მიმართებით არ იყო რაიმე განსაკუთრებული ადაპტაციის საჭიროება მასალის აღქმასა და გაგებასთან დაკავშირებით. საბოლოო ჯამში ტრენინგმა და მონაწილეებმა, მხარდაჭერ ექსპერტთან მოლაპარაკების შედეგად გადაწყვიტეს, რომ ტრენინგი საჯარო სკოლის პირველ სართულზე ჩატარებინათ და ბატონმა ბესომ თავისუფლად გადაადგილება შეძლო. თავისი ენთუზიაზმით ის ტრენინგის სხვა მონაწილეებსაც დადებით მაგალითს აძლევდა. ბიზნესგეგმების შეფასების შემდეგ მისი ბიზნეს იდეა დაფინანსდა. ბატონი ბესო წარმატებულად ხელმძღვანელობს სასადილოს, ხოლო პროექტის ფარგლებში მისი განვითარების შესაძლებლობაც მიეცა - ახლა ის სასადილოს გვერდით ღია ტიპის კაფეს გახსნის და ამით თავის ბიზნესს გააფართოებს.

## თავი I. განსხვავებულობა არის ნორმა – რატომ არის საჭირო თემის ყველა წევრის ჩართულობა?

*“ინკლუზია არის ხორცშესხმა იმისა, რომ თითოეული ადამიანი თავს გრძნობს ღირსეულად და ყველას აქვს საქმიანობა, რომელშიც შეუძლია წვლილი შეიტანოს”<sup>1</sup>*

### 1.1. ინკლუზიური საზოგადოება

წარმოიდგინეთ საზოგადოება, სადაც ყველა ადამიანი აზროვნებს და იქცევა ერთნაირად, სადაც ყველაფერი პროგნოზირებადი და ერთსახოვანია. რამდენად მოგიწოდებოდათ მსგავსი საზოგადოების წევრი ყოფილიყავით? საზოგადოების განვითარება სწორედ იმითაა განპირობებული, რომ ადამიანები ერთმანეთისაგან განსხვავდებიან: შესაძლებლობებით, ღირებულებებით, ინტერესებით – მრავალფეროვნება განაპირობებს პროგრესს.

განსხვავებულობა არის ნორმა<sup>2</sup> და საზოგადოების ქცევის პატერნი მორგებული უნდა იყოს განსხვავებულობის აღიარებასა და მიმღებლობაზე. წარმოიდგინეთ შემთხვევა, როდესაც ესწრებით საინტერესო ტრენინგს, მომხსენებელი აქტიურია, გაწვდით საჭირო ინფორმაციას და მაქსიმალურად მოქნილია. შესაძლოა მის მიმართ პოზიტიური განწყობა ჩამოგიყალიბდეთ. ტრენინგის ბოლოს ის ამბობს, რომ ფსიქიკური აშლილობის დიაგნოზი აქვს. როგორი განწყობა გეუფლებათ ამ დროს? იცვლება თუ არა თქვენი დამოკიდებულება ტრენინგისადმი? რეაქცია შესაძლოა იყოს განსხვავებული, თუმცა ხშირ შემთხვევაში ის უკავშირდება შეცოდებას, შეშფოთებას; ადამიანის აღქმა ირღვევა და ამას განაპირობებს დიაგნოზი, თუ სტატუსი. საზოგადოების გარკვეულ ნაწილს ყოველდღიურად უწევს ბრძოლა და მნიშვნელოვანი ძალისხმევის ჩადება, რათა შეძლოს განათლების მიღება, დასაქმება ან, უბრალოდ, მონაწილეობა საზოგადოებრივ აქტივობებში, ერთადერთი მიზეზის გამო: მისი შესაძლებლობები და საჭიროებები საშუალო უმრავლესობის მსგავსი არ არის. მოწყვლადი ჯგუფები მნიშვნელოვანად არიან საზოგადოებიდან გარიყვის რისკის ქვეშ.

1 Therborn, G. (2009) Creating an Inclusive Society: Practical Strategies to Promote Social Integration. DESA, 12. Retrieved from <http://www.un.org/>

2 ბ.ჯონსენი&მ.მორტენი განათლება-შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლება. ნიუბ ოლაგ. ოსლო.2001

*საზოგადოების გარკვეულ ნაწილს ყოველდღიურად უწევს ბრძოლა და მნიშვნელოვანი ძალისხმევის ჩადება, რათა შეძლოს განათლების მიღება, დასაქმება ან, უბრალოდ, მონაწილეობა საზოგადოებრივ აქტივობებში, ერთადერთი მიზეზის გამო: მათი შესაძლებლობები და საჭიროებები საშუალო უმრავლესობის მსგავსი არ არის.*

არ არსებობს **მონყვლადი ჯგუფების** ერთიანი განმარტება, თუმცა ეს ტერმინი ზოგადად იმ ჯგუფებს აღნიშნავს, რომელთაც მარგინალიზაციის საფრთხე ემუქრებათ როგორც შრომის ბაზრიდან, ასევე საზოგადოებისგანაც<sup>3</sup>. მონყვლად ჯგუფს მიეკუთვნებიან შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირები. **მონყვლადობა** დაკავშირებულია ისეთ საკითხებთან, როგორებიცაა: რეგიონალური და ეკონომიკური ფაქტორები, ადგილობრივი შრომის ბაზარი, სანარმოების მართვა, ინდივიდუალური თუ სოციალური მახასიათებლები. მონყვლადი ჯგუფები ტიპობრივად დაჯგუფებულები არიან სოციალური მახასიათებლების მიხედვით<sup>4</sup>: ასაკი, სქესი, ეთნიკურობა, შეზღუდული შესაძლებლობები თუ ოჯახური მდგომარეობა.

კვლევები მიუთითებს, რომ, ზოგადად, სოციალური და ეკონომიკური ცვლილებები მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მონყვლადი ჯგუფების მდგომარეობაზე, ხელს უწყობს სოციალური რისკების წარმოქმნას და, შესაბამისად, ახალი მონყვლადი ჯგუფების გაჩენასაც. სოციალური დაცვისა და უსაფრთხოების მრავალფეროვანი სქემების მიუხედავად, მონყვლადი ჯგუფები უფრო და უფრო ფართოვდება და ამჟამად ისეთ ჯგუფებს მოიცავს, როგორებიცაა: ასაკოვანი ადამიანები, მარტოხელა ოჯახები, სოციალურად დაუცველი პირები, დევნილები, ხანგრძლივად უმუშევრები, ვეტერანები, ეთნიკური უმცირესობები.<sup>5</sup> მონყვლადი ჯგუფების ფართო ჩამონათვალიდან მოცემულ მასალაში ყურადღებას გავამახვილებთ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა სოციალური ინტეგრაციის საკითხებზე.

3 ქიტიაშვილი ა., & ნ.სუმბაძე&თ.მახარაძე (2015). მონყვლადი ჯგუფების პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა საქართველოში-სიტუაციური ანალიზი. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.  
4 ქიტიაშვილი ა., & ნ.სუმბაძე&თ.მახარაძე (2015). მონყვლადი ჯგუფების პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა საქართველოში-სიტუაციური ანალიზი. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.  
5 ქიტიაშვილი ა., & ნ.სუმბაძე&თ.მახარაძე (2015). მონყვლადი ჯგუფების პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა საქართველოში-სიტუაციური ანალიზი. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

## 1.2 პროექტი მოწყვლადი ჯგუფების გასაკლერებლად

2015 წლის იანვრიდან საერთაშორისო ორგანიზაცია „მოძრაობა შიმშილის წინააღმდეგ“ (ACF ესპანეთი) ხელმძღვანელობს ხუთი ორგანიზაციისაგან შემდგარ კონსორციუმს (ასოციაცია სამხარეო განვითარება მომავალი საქართველოსთვის, ორგანიზაცია „ათინათი“, LAG კონსორციუმი, ორგანიზაცია “განათლება დემოკრატიისათვის”) და ახორციელებს პროექტს **საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში დევნილი და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით (LIFE Georgia)**. პროექტი დაფინანსებულია ევროკავშირის მიერ და მიზნად ისახავს საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის სიღარიბის დაძლევის მხარდაჭერას სოციალურ-ეკონომიკური ინტეგრაციისა და ეკონომიკური განვითარების პროცესში ჩართულობის გზით. კონკრეტულად კი, პროექტი მიზნად ისახავს სამეგრელოსა და შიდა ქართლში დევნილი და ადგილობრივი მოსახლეობის გრძელვადიანი საარსებო წყაროს შესაძლებლობების მხარდაჭერას პროფესიული განვითარებისა და დასაქმების ხელმისაწვდომობის გზით; ასევე სოციალურ-ეკონომიკური ინტეგრაციის ხელშეწყობი მიდგომების შემუშავებას



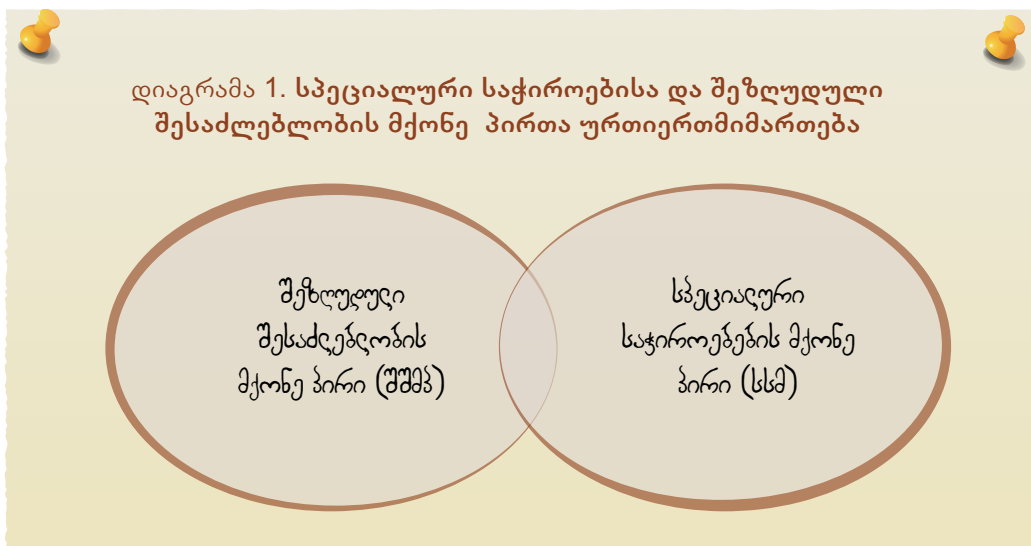
ხელისუფლებასა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან მჭიდრო თანამშრომლობით. ორგანიზაცია „World Vision საქართველო“ ამ პროექტში ინკლუზიური მიდგომის განხორციელებისათვის კონსულტაციას, ტრენინგებს, მონიტორინგს, შეხვედრებსა თუ სხვა აქტივობებს ახორციელებს. მოცემულ ორგანიზაციას მონყვლად ჯგუფებთან მუშაობის გამოცდილება აქვს. ბავშვების პოტენცილის გამოვლენის მიზნით ორგანიზაცია „World Vision“ ბავშვებთან, მათ ოჯახებსა და თემთან მთელ მსოფლიოში მუშაობს. ის სიღარიბისა და უთანასწორობის მიზეზების აღმოფხვრაზეა მიმართული. საქართველოში ორგანიზაცია 4 სამხარეო განვითარების პროგრამას ახორციელებს (თბილისის გლდანი-ნაძალადევის, კახეთის, იმერეთისა და ახალციხის რეგიონებში), ფარავს 52 თემსა და 92000 ბენეფიციარს. 2013 წელს ორგანიზაციამ „World Vision საქართველო“ ავსტრალიის დაფინანსებით დაიწყო პროექტი, რომელიც სამიზნე თემებში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების თემურ აქტივობებში (განათლება, სოციალური ჩართულობა, სერვისებით სარგებლობა) ინკლუზიას ემსახურება. შესაბამისად, ყოველი საქმიანობის, პროგრამისა თუ პროექტის ინკლუზიური მიდგომით წარმართვა ორგანიზაციის ერთ-ერთ პრიორიტეტს წარმოადგენს.



მოცემული პროექტის ფარგლებში ორგანიზაცია „World Vision საქართველოს“ ბენეფიციარებს წარმოადგენენ იძულებით გადაადგილებული შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროებების მქონე პირები. ბავშვების ან ინტელექტუალური სფეროს დარღვევის შემთხვევაში, როდესაც თავად ბენეფიციარს უჭირს პროექტით გათვალისწინებულ აქტივობებში ჩართვა, ოჯახის კეთილდღეობის უზრუნველყოფისათვის, ბენეფიციარს მეურვე წარმოადგენს. პროექტის განხორციელების პროცესში აქცენტირებულია იყო ორმაგად მოწყვლადი ჯგუფი: დევნილი მოსახლეობა, რომლებიც თავად არიან შეზღუდული შესაძლებლობის ან სპეციალური საჭიროების მქონე პირები, ან ჰყავთ ოჯახის წევრი, რომელსაც აქვს აღნიშნული გამოწვევა.

### 1.3. ვინ არიან შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირები?

გამონვევა ნებისმიერ ადამიანს შესაძლოა ჰქონდეს ამა თუ იმ სფეროში, თუმცა თუკი სირთულეები ფუნქციონირების პროცესში მნიშვნელოვანია, დროში გახანგრძლივებულია და აფერხებს მის სრულფასოვან მონაწილეობას, შესაძლოა მივიჩნიოთ, რომ პირს აქვს შეზღუდული შესაძლებლობა ან/და სპეციალური საჭიროება. გაეროს 2006 წლის კონვენციის განმარტება აფართოებს შეზღუდული შესაძლებლობის გაგებას და მთავარი აქცენტი გადააქვს არა პიროვნულ სისუსტეზე, არამედ გარეშე ბარიერების გადალახვასთან დაკავშირებულ სირთულეებზე.



საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობა არის ოფიციალური სტატუსი, რომელსაც პირს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ანიჭებს. არის მთელი რიგი მდგომარეობებისა, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის ქვეშ არ მოიაზრება, თუმცა მნიშვნელოვან ბარიერებს უქმნის ადამიანებს განათლების, დასაქმებისა და საზოგადოებაში ინტეგრაციის პროცესში, მაგალითად, ქცევა-ემოციის, დასწავლის, კომუნიკაციის ბარიერები. ეს ორი ტერმინი გარკვეულწილად ფარავს ერთმანეთს, თუმცა იდენტური არ არის.

*„შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს მიეკუთვნებიან ადამიანები ხანგრძლივი ფიზიკური, მენტალური, ინტელექტუალური ან სენსორული დარღვევებით, რომლებმაც სხვადასხვა დაბრკოლებასთან ურთიერთქმედებისას შეიძლება ხელი შეუშალონ ამ პირთა სხვების თანასწორად სრულ და ეფექტურ მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში“*

ზემოთ მოცემული დიაგრამის ილუსტრირებისათვის მოვიყვანოთ მაგალითი. პროექტის “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE-Georgia” დანერგვისას ხორციელდება ბიზნესტრენინგები, რომელთა მიზანია დევნილთა საარსებო წყაროს უზრუნველყოფისათვის აუცილებელი უნარ-ჩვევების განვითარება. ერთ-ერთ რეგიონში პროცესში ჩაერთო ეტლით მოსარგებლე პირი, რომელიც წლების განმავლობაში სახლიდან ვერ გადიოდა, ვინაიდან სატრენინგო ადგილი არ იყო ადაპტირებული ეტლით მოსარგებლე პირებისათვის. ტრენერი თავად დადიოდა მასთან სახლში და ერთობლივად მუშაობდნენ ბიზნესიდეების დახვეწაზე. შედეგად ბენეფიციარმა ჩამოაყალიბე ბიზნესის ისეთი გეგმა, რომელიც მისთვის მარტივად განსახორციელებელია, შესაძლებელია შესრულდეს სახლიდან გაუსვლელად და სხვა. არის თუ არა აღნიშნული პირი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და, ამასთანავე, სპეციალური საჭიროების და რატომ არის ამ საკითხის იდენტიფიცირება ასეთი მნიშვნელოვანი? გაეროს 2006 წლის კონვენციის თანახმად, „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს მიეკუთვნებიან ადამიანები ხანგრძლივი ფიზიკური, მენტალური, ინტელექტუალური ან სენსორული დარღვევებით, რომლებმაც სხვადასხვა დაბრკოლებასთან ურთიერთქმედებისას შეიძლება ხელი შეუშალონ ამ პირთა სხვების თანასწორად სრულ და ეფექტურ მონაწილეობას საზოგადოებრივ ცხოვრებაში“<sup>6</sup>. აღნიშნული კრიტერიუმი მიესადაგება აღწერილ შემთხვევას და ბენეფიციარს აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სტატუსი. საგანმანათლებლო საჭიროება, რომელიც შეიძლება გახდეს ბარიერი როგორც განათლების, ასევე დასაქმებისა და საზოგადოებაში ინტეგრაციის პროცესში, გულისხმობს ნებისმიერი მიზეზით გამოწვეულ

6 მუხლი I გაეროს 2006 წლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია. გვ.5 <http://disability.ge/images/stories/pdfs/konvencia.doc.pdf>, retrieved on 28.11.2015



დაბრკოლებას ინფორმაციის და/ან ცოდნის იმ სახით აღქმასა და გააზრებაში, როგორც ეს ჩვეულება დანარჩენი პოპულაციისათვის. სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს ესაჭიროებათ ინფორმაციის, მასალის ადაპტირება მათ ინდივიდუალურ საჭიროებებზე მაქსიმალურად მორგება იმ ძლიერი მხარეების გათვალისწინებით, რომლებიც მათ აქვთ. ზემოაღნიშნულ ბენეფიციარს ჰქონდა შეზღუდული შესაძლებლობა, თუმცა იგი არ იყო სპეციალური საჭიროების მქონე, შესაბამისად, ტრენერებისათვის ასეთ შემთხვევაში რელევანტურია იზრუნოს ფიზიკური გარემოს ხელმისაწვდომობაზე, მასალის ადაპტაციის საჭიროება არ არსებობს. შესაძლოა იყოს შემთხვევები, როდესაც ტრენინგის დაგეგმვისა და ჩატარების პროცესში ორივე კომპონენტი (შეზღუდული შესაძლებლობა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროება) გასათვალისწინებელი. მაგალითად, ერთ-ერთ ტრენინგზე მონაწილეობის სურვილი გამოთქვა პირმა, რომელსაც ჰქონდა სმენის დარღვევა და, ამასთანავე, იკვებებოდა სირთულეები ინფორმაციის აღქმის, გააზრების მიმართულებით, არ შეეძლო წერა და კითხვა. ბენეფიციართან შეხვედრის შედეგად გამოიკვეთა, რომ უსტური ენისა და წერა-კითხვის არცოდნის გამო მას პროცესში თანამონაწილეობის, ჩართულობის პრობლემა ექმნებოდა. სჭირდებოდა სატრენინგო მასალის მოდიფიცირება. აღნიშნულ შემთხვევაში ტრენინგმა უნდა გაითვალისწინოს, რა გზით შეიძლება ჩართოს იგი, რა ფორმით მიანოდოს მასალა და სხვა. ზოგადად, ადამიანის მოქცევა სტატუსის ჩარჩოებში არ არის გამართლებული - ერთადერთი მიზეზი, რატომაც მიმდინარეობს დისკუსია, აქვს თუ არა პირს შეზღუდული შესაძლებლობა თუ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროება, გამონკვეულია მცდელობით, რომ შეთავაზებული სერვისი, პროცესები იყოს მაქსიმალურად მათ საჭიროებაზე მორგებული.



საგულისხმოა, რომ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მუშაობის პროცესში გასათვალისწინებელია:

- ისინი არიან ადამიანები განსხვავებული შესაძლებლობებით და დამატებითი საჭიროებებით.
- ვიცოდეთ, რა ფიზიკური თუ საგანმანათლებლო საჭიროება აქვს პირს.
- რა შესაძლებლობებია იმ გარემოში, რომელშიც აღნიშნულ პირს მოუწევს სწავლა, ტრენინგი თუ დასაქმება.
- მოვამზადოთ გარემო და მასალები პირის საჭიროების შესაბამისად.
- ჩავრთოთ პირი პროცესების დაგეგმვის საფეხურზე.
- ტრენინგის/სწავლების დროს უზრუნველვყოთ ისეთი აქტივობების განხორციელება, რომლებიც პროცესში მის სრულ მონაწილეობას განაპირობებს.
- პროცესების განხორციელებისას მივცეთ მუდმივი უკუკავშირი.
- შევქმნათ მეთოდოლოგია, როგორ ვაფასებთ მის პროგრესს.

მთლიანობაში ვანვდით ინდივიდუალურ პროგრამას, რომელიც ეყრდნობა ინდივიდუალურ შეფასებას.

**ინკლუზიის ძირითადი მიზანი შემდეგია:** ყველა ადამიანმა უნდა შეძლოს პროცესში თანაბარი თანამონაწილეობა და განიცადოს პროგრესი. სავარაუდოდ, განვითარების უფრო მაღალ ეტაპზე საზოგადოება სრულიად იტყვის უარს გარკვეული მდგომარეობების სახელდებაზე (შეზღუდული შესაძლებლობის პირი, საგანმანათლებლო საჭიროების ადამიანი და სხვა), რადგან პროცესები იქნება ნებისმიერ პირთან მიმართებით ინდივიდზე ცენტრირებული. საკითხის ასეთი გადანყვეტა განპირობებულია არა მხოლოდ მორალური ასპექტებით, არამედ სრულიად პრაგმატული მოსაზრებებით, რაც გამოიხატება ყველა პირის პოტენციალის მაქსიმალურად გამოყენებაში, რათა მინიმუმადე იქნეს დაყვანილი სიღატაკე, კრიმინალი და ხელი შეეწყოს პროგრესს. ერების განვითარება ინდივიდების განვითარებაზე დგას და საზოგადოების ინკლუზიურობა ამის საფუძველს წარმოადგენს.

1.4. უპიღურესი სობრებაცინიდან – ინბლუზიურ სზოგადოებზამდე<sup>7</sup>

1. ისტორიულად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დიდი ხნის განმავლობაში იყვნენ გარიყულნი და თითქმის არ განიხილებოდა მათი სზოგადოებრივ ცხოვრებზში მონანნილებობის საკითხი. საფუძველს სტერეოტიპული მიდგომა წარმოადგენდა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობა შესაძლოა განიკურნოს ან „გამოსწორდეს.“ უკიდურესად **სამედიცინო კონცეფციას ეფუძნებოდა** შესაბამისი მიდგომები განათლების მიწოდებისას თუ ყოველდღიურ სზოგადოებრივ ცხოვრებზში<sup>8</sup>.



დიაგრამა 2 ასახავს მდგომარეობას, როდესაც საზოგადოების მიზანს უკიდურესი ჰომოგენურობა წარმოადგენდა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები სეგრეგირებულად დამოუკიდებელ ჯგუფად აღიქმებოდა<sup>9</sup>. შესაძლოა, აღნიშნული მდგომარეობა შორეული წარსულია გარკვეული ქვეყნებისათვის, თუმცა საქართველოში კვლავ გვხვდება მსგავსი ხედვა. არსებობენ ოჯახები, რომელთაც მიაჩნიათ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები სახლში უნდა იყვნენ, სასირცხვილოა მათი გამოჩენა. პროექტის ფარგლებში თემთან მუშაობის

7 დამატებითი ინფორმაციისათვის გთხოვთ იხილოთ შემდეგი ვიდეოფაილი: <https://www.facebook.com/paola.carinelli/videos/740071846088305/?pnref=story>

8 ქოუ ს. & ლორეინ უაპლინი (2010). ვიმგზავროთ ერთად. როგორ ჩავართოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განვითარების მთავარ გზაზე. World Vision UK

9 ქოუ ს. & ლორეინ უაპლინი (2010). ვიმგზავროთ ერთად. როგორ ჩავართოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განვითარების მთავარ გზაზე. World Vision UK

პროცესში ხშირი იყო შემთხვევა, როდესაც ბიზნესტრენინგში ჩასართავად უფრო აქტიურობდნენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ოჯახის წევრები. „World Vision საქართველოს“ შეზღუდული შესაძლებლობის სფეროს ექსპერტთა მიერ ბენეფიციარებთან ჩატარებული ინდივიდუალური ინტერვიუების საფუძველზე იკვეთებოდა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ოჯახის წევრებს ვერ წარმოედგინათ, როგორ შეიძლებოდა სპეციალური საჭიროების მქონე პირები თავად ყოფილიყვნენ პროცესის მონაწილეები. მათთან საუბრის შედეგად კი გაიზარდა თავად ბენეფიციარების რაოდენობა ტრენინგებში.

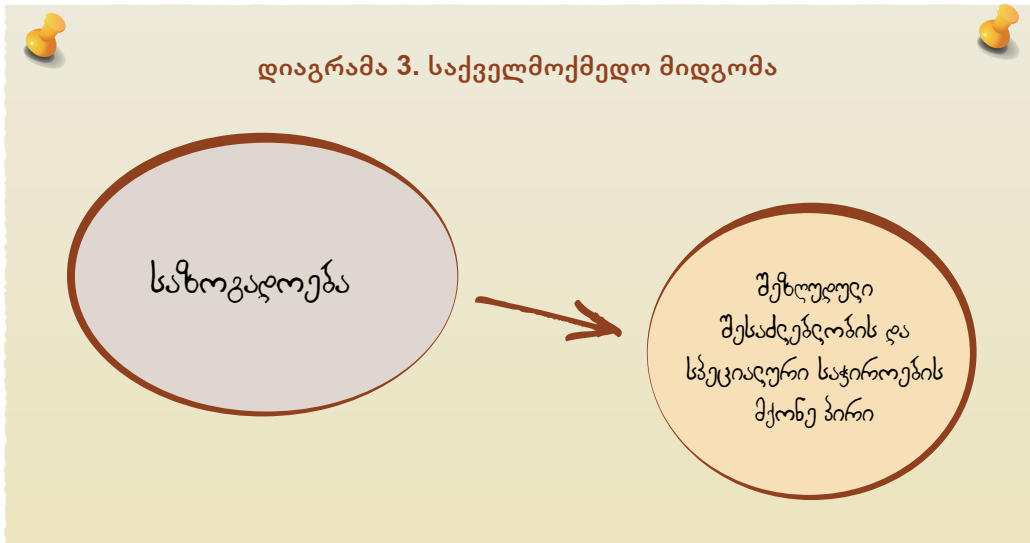
გასათვალისწინებელია, რომ ტრენინგებთან/თემთან მომუშავე პირებთან შეხვედრების პროცესში საზგასმით უნდა აღინეროს სამედიცინო მოდელი, რომელიც უაღრესი სეგრეგაციისაკენ უბიძგებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს და აქცევს მას ჩაკეტილ წრეში არა განათლება, არა შემოსავალი - მუდმივი დამოკიდებულება სხვაზე. აღნიშნული საკითხის გააზრება მნიშვნელოვანია, რადგან საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში სწორედ იმ მოსაზრებას უნდა აბათილებდეს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი პასიურ მომხმარებლად არის აღქმული. ის უნდა იქცეს საზოგადოების წევრად, რომელიც ქმნის პროდუქტს ან ჩართულია ეკონომიკური დოვლათის შექმნის პროცესში.

*შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ოჯახის წევრებს ვერ წარმოედგინათ, როგორ შეიძლებოდა სპეციალური საჭიროების მქონე პირები თავად ყოფილიყვნენ პროცესის მონაწილეები. მათთან საუბრის შედეგად კი გაიზარდა თავად ბენეფიციარების რაოდენობა ტრენინგებში.*

**2.** ისტორიულად სეგრეგაციისა და სრული უგულებელყოფის შემდგომი ეტაპი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კეთილდღეობის უზრუნველყოფისათვის საზოგადოების მხრიდან **გადამეტებული მზრუნველობა და ქველმოქმედება** აღმოჩნდა.<sup>10</sup>

10 ქოუ ს. & ლორეინ უაპლინი (2010). ვიმგზავროთ ერთად. როგორ ჩავართოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განვითარების მთავარ გზაზე. World Vision UK

დიაგრამა 3. საქველმოქმედო მიდგომა



საქველმოქმედო მოდელი მთლიანად აგებულია პრინციპზე, რომ საზოგადოება ვალდებულია დაეხმაროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, უზრუნველყოს მისი კეთილდღეობა. აღნიშნული მოდელისთვისაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი არის პასიური ობიექტი, რომლისთვისაც სხვა მოქმედებს, რომელიც შებრალებას იმსახურებს.

პროექტის ფარგლებში ჩატარებული ტრენინგების დროს აღნიშნული პარადიგმის განხილვა იწვევდა მნიშვნელოვან დისკუსიას. ხშირად ისმის კითხვა - „რა არის ცუდი იმაში, თუკი სანყალ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ვინმე დაეხმარება ან ეკონომიკურად, ან სხვა სახსრებით? რა არის ქველმოქმედებაში ასეთი მიუღებელი?“ საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაყრდნობით, აღნიშნული მოდელის ყველაზე უარყოფითი მხარე ის არის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები აღიქმებიან „უუნაროდ“ და ამის გამო ვითარდება მომხმარებლური ფსიქოლოგია, რაც, ასევე, მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს თემისა თუ საზოგადოების ეკონომიკური გაძლიერების პროცესში.

საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროგრამებში გათვალისწინებული უნდა იყოს მაქსიმალური ძალისხმევების განწევა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისათვის - როგორც მონაწილესათვის, როგორც მენარმისათვის.. წარმოუდგენელია პროცესი, როდესაც ერთი პირი ვალდებულია მუდმივად დაეხმაროს სხვას. ემპათია ადამიანთა შორის ურთიერთობის ერთ-ერთი ყველაზე ჰუმანური ფორმაა, თუმცა ის შეცოდებას

არ გულისხმობს და თემთან მუშაობის პროცესი მიზნად უნდა ისახავდეს მონყვლადი ჯგუფების გაძლიერებას და მათთვის არა მხოლოდ დახმარების მიწოდებას, რაც არ მოიაზრებს მათი გაძლიერების შემდგომ პროცესს.

*ხშირად ისმის კითხვა - „რა არის ცუდი იმაში, თუკი შეზღუდული შესაძლებლობის სანყალ პირს ვინმე დაეხმარება ან ეკონომიკურად, ან სხვა სახსრებით? რა არის ქველმოქმედებაში ასეთი მიუღებელი?“ საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაყრდნობით, აღნიშნული მოდელის ყველაზე უარყოფითი მხარე ის არის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები აღიქმებიან „უუნაროდ“ და ამის გამო ვითარდება მომხმარებლური ფსიქოლოგია, რაც, ასევე, მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს თემისა თუ საზოგადოების ეკონომიკური გაძლიერების პროცესში.*

3. ყველაზე უფრო ეფექტური მოდელს, რომელიც დღეს მსოფლიო მასშტაბით არის მიღებული, სოციალური მოდელი წარმოადგენს. მისი მიზანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლებისა თუ დასაქმების პროცესში ჩართვა<sup>11</sup>.



11 ქოუ ს. & ლორეინ უაპლინი (2010). ვიმგზავროთ ერთად. როგორ ჩავერთოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განვითარების მთავარ გზაზე. World Vision UK

დიაგრამა 4 ასახავს მიდგომას, როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობის და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები საზოგადოების ნაწილს წარმოადგენენ და ინაწილებენ იმავე პასუხისმგებლობას, რაც დანარჩენებს აქვთ. სოციალური მოდელი საფუძვლად უდევს ინკლუზიური საზოგადოების კონცეფციას და ემყარება შემდეგ პრინციპებს:

- ყველა განსხვავებულია, თუმცა ეს ნორმალურია.
- ნებისმიერი პროცესის დაგეგმვისას უნდა განხორციელდეს გარემოს მორგება პირის საჭიროებებზე და არა პირიქით.
- დიფერენცირებული მიდგომებისა და სერვისების პირობებში ყველა ადამიანს შეუძლია იყოს წარმატებული და დამოუკიდებელი.

თემის მობილიზებისათვის ჩასატარებელ ღონისძიებებსა თუ ტრენინგებს საფუძვლად უნდა ედოს სწორედ სოციალური მიდგომა, სადაც ნებისმიერი აქტივობა დაგეგმილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი ჩართულობით და უზრუნველყოფილია შესაბამისი მეთოდოლოგიური თუ ფიზიკური გარემო. მაგალითად, თუკი პროცესში ჩართულ პირს უჭირს კომუნიკაციის დამაყრება სმენასთან დაკავშირებული სირთულეების გამო, უნდა გამოვიყენოთ კომუნიკაციის ალტერნატიული ფორმები (წერილობითი, ვესტური, ვიზუალიზებული მასალის გამოყენება.) **ინკლუზიური გარემოს შექმნა მნიშვნელოვნად უკავშირდება მუდმივ ანალიზსა და ტენდენციას, განახორციელო ცვლილება გარემოში.**



1.5. მნიშვნელოვანი ცვლადები ცვლილების განხორციელებისათვის

ინკლუზიური საზოგადოების შენების პროცესი მუდმივი ცვლილებების ფონზე მიმდინარეობს. ეს არის კარგად დაგეგმილი სისტემური პროცესი - ინოვაცია, სადაც მნიშვნელოვანი როლი ეკისრება ადამიანების ხედვას, უნარებსა და რესურსებს. პროექტის - “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” ფარგლებში ჩართული მხარეების ადეკვატური ხედვის ჩამოყალიბება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შესახებ ორგანიზაციის „World Vision საქართველო“ ექსპერტების ერთ-ერთ მთავარ ამოცანას წარმოადგენდა. გარდა ამისა, ბიზნესტრენინგების თითოეული ინდივიდის სპეციფიკის გათვალისწინებით დაგეგმვა და საჭირო რესურსების მობილიზება გადამწყვეტი აღმოჩნდა შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა პროცესში ჩართულობისა და წარმატების უზრუნველყოფისათვის.

ცხრილი 1. ინკლუზიური გარემოს შექმნისათვის მნიშვნელოვანი ცვლადები<sup>12</sup>

ხედვა	უნარი	სტიმული	რესურსები	სამოქმედო გეგმა	ცვლილება
.....	უნარი	სტიმული	რესურსები	სამოქმედო გეგმა	დაბნეულობა
ხედვა	.....	სტიმული	რესურსები	სამოქმედო გეგმა	შიში, პანიკა
ხედვა	უნარი	.....	რესურსები	სამოქმედო გეგმა	წინააღმდეგობა
ხედვა	უნარი	სტიმული	.....	სამოქმედო გეგმა	იმედგაცრუება
ხედვა	უნარი	სტიმული	რესურსები	.....	ერთ ადგილზე ტკეპნა

12 ბაგრატიონი მ, ზაქარეიშვილი მ, კვაჭაძე ჟ & ქ.ფილაური. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა-გზამკვლევი მასწავლებლებისათვის (2014 წელი). გვერდი 5. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო: თბილისი



ცხრილის 1 მიხედვით, თუკი შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა მონაწილეობისათვის განკუთვნილი სატრენინგო სივრცე თუ დასაქმების ადგილი მოწყობილია **ინკლუზიური ხედვით**, ასევე, არსებობს **შესაბამისი კომპეტენციის მქონე კადრი**, ადმინისტრაციას აქვს საქმიანობის **ნახალისებისა და პოზიტიური განმტკიცების** გამოცდილება და კონკრეტული აქტივობების მეტად ინკლუზიურად დაგეგმვისა და განხორციელების **სამოქმედო გეგმა**, პროცესების გახორციელება რეალური ხდება და სახეზეა ცვლილება. როდესაც რომელიმე რელევანტური ცვლადი ამოვარდნილია, სასურველი შედეგის მიღწევა რთულდება. მაგალითად, შესაძლოა ტრენერს/ორგანიზაციას ჰქონდეს კონკრეტული სამოქმედო გეგმა ინკლუზიური გარემოს შექმნასთან დაკავშირებით, თუმცა არ აღმოაჩნდეს რესურსები, რაც, ზემოაღნიშნული მატრიცის მიხედვით, იმედგაცრუების განცდას იწვევს. მეორე მხრივ, თუკი არ არის ადეკვატური ხედვა, შესაბამისად, დანარჩენი ცვლადების არსებობის მიუხედავად, პროცესი ქაოტური და ნაკლებად შედეგიანია.<sup>13</sup>

საერთაშორისო გამოცდილებამ აჩვენა, რომ ნლების განმავლობაში სრული სეგრეგაციიდან - ინკლუზიური საზოგადოების ფორმირებამდე მნიშვნელოვანი პროცესები ხორციელდებოდა. საქართველოში საზოგადოებამ უფრო ეფექტური ნაბიჯები უნდა გადადგას ნორმალიზაციის პროცესისაკენ. ნორმალიზაცია გულისხმობს განსხვავებულობის, როგორც ნორმის, აღქმას; საზოგადოების იმგვარ მოწყობას, რომელიც ქმნის შესაძლებლობას ნებისმიერი პირისათვის, იყოს ეკონომიკურად აქტიური, იხდიდეს გადასახადებს და ფუნქციონირებდეს, როგორც სრულყოფილი წევრი. მაგალითად, პროექტის ფარგლებში ჩართული იყო პირი, რომელსაც მნიშვნელოვანი სირთულეები ექმნება გადაადგილების დროს. ის იხსნებს: „ძალიან რთული იყო ფიზიკულტურის გაკვეთილი, რადგან ვერ ვახერხებდი აქტივობებში ჩართვას“. დღეს ის მასწავლებელია სკოლაში, აქტიურად მუშაობს ბიზნეს იდეაზე და ცდილობს, გაზარდოს შემოსავლები<sup>14</sup>.

*ნორმალიზაცია გულისხმობს განსხვავებულობის, როგორც ნორმის, აღქმას; საზოგადოების იმგვარ მოწყობას, რომელიც ქმნის შესაძლებლობას ნებისმიერი პირისათვის, იყოს ეკონომიკურად აქტიური, იხდიდეს გადასახადებს და ფუნქციონირებდეს, როგორც სრულყოფილი წევრი.*

13 ბაგრატიონი მ, ზაქარეიშვილი მ, კვაჭაძე ჟ & ქ.ფილაური. ინდივიდუალური სასწავლო გეგმა-გზამკვლევი მასწავლებლებისათვის (2014 წელი). გვერდი 5. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო: თბილისი

14 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ სოციალური ინკლუზიისა და თანაბარი მონაწილეობის ცნება არ არის მხოლოდ ცარიელი ფრაზები. ეს ცნებები უკავშირდება ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებს, როგორებიცაა: გენდერული თანასწორობა, ბავშვების სიკვდილიანობის შემცირება, ხარისხიანი განათლება, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუმჯობესება და, ზოგადად, კეთილდღეობის მიღწევა. სოციალური ინკლუზია გულისხმობს „საზოგადოება ყველასათვის“ არსებობას, სადაც თითოეული ადამიანი არის განსხვავებული, თუმცა ერთნაირ პირობებშია მოქცეული.

სოციალური ინკლუზიის ვექტორი ითვალისწინებს: სილატაკის დაძლევას, დასაქმებასა და მდგრად განვითარებას. სილატაკე ჩვენი დროის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. UNDP-ის ანგარიშში განის მათგალითზე ასახულია სილატაკესა და სოციალურ გარიყვას შორის კავშირი, რომელიც არაპირდაპირად უკავშირდება კრიმინალსა და მარგინალიზაციას. თუმცა, ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ყველა ღარიბი ადამიანი სოციალურად გარიყულია. უბრალოდ, იგულისხმება, რომ სილატაკის მაჩვენებლის ზრდა პირდაპირპროპორციულად უკავშირდება სოციალური გარიყულობის მაჩვენებლის ზრდას. შესაბამისად, „ინტეგრაცია ყველა მისი გამოვლინებითა და ფორმით ერთმნიშვნელოვნად გულისხმობს სტაბილური თემის არსებობას, სადაც ყველას შეუძლია იპოვოს თავის ადგილი“.<sup>15</sup>

15 Taylor, G. (2009) Creating an Inclusive Society: Practical Strategies to Promote Social Integration. DESA, 3. Retrieved from <http://www.un.org/>

## თავი II. როგორ დავგეგმოთ ინკლუზიური პროექტები და პროგრამები

აღნიშნულ თავში შეჯამებულია პროექტის - “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” გამოცდილება საარსებო წყაროსა და დასაქმების ინკლუზიური პროექტის დაგეგმარებასა და განხორციელებასთან დაკავშირებით ერთი წლის იმპლემენტაციის შემდგომ.

### 2.1. კონსორციუმის გამოცდილება პროექტის დაწყებამდე

კონსორციუმში წარმოდგენილი ხუთი არასამთავრობო ორგანიზაციიდან პროექტის დაწყებამდე მხოლოდ ერთს ჰქონდა გამოცდილება შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე ბენეფიციარებთან მუშაობის კუთხით. კერძოდ, ორგანიზაცია EfD-ი ბენეფიციარებს სთავაზობს პროფესიული მომზადების კურსებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებს. ამაში მათ ეხმარება პარტნიორი პროფესიული კოლეჯების გამოცდილება ინკლუზიური პროფესიული განათლების მიმართულებით, სადაც განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ ჩაატარა ტრენინგების ციკლი, რის შემდეგაც მათ მიერ მიწოდებული საგანმანათლებლო სერვისი ყველა საჭიროების მქონე სტუდენტს მოიაზრებს. დანარჩენ პარტნიორებს კი, მიუხედავად მრავალწლიანი გამოცდილებისა დასაქმების პროექტების სფეროში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბენეფიციარებთან სისტემატური მუშაობის გამოცდილება არ ჰქონიათ. თუმცა, გამოხატავდნენ დაინტერესებასა და მაღალ მოტივაციას ამ მიმართულებით მუშაობისა. ორგანიზაციულად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან მუშაობის გამოცდილების არქონის გამო კონსორციუმმა პროექტის გუნდს შეჰმატა სფეროში გამოცდილი პარტნიორი „World Vision საქართველოს“ სახით, რომელიც უკვე ორი წელია მენისტრიმული მიდგომით ახორციელებს პროგრამებს საქართველოში. ამიტომაც, კონცეფციის განვითარების ეტაპზევე, გაიმართა შეხვედრა პარტნიორებთან, მათი მოლოდინებისა და სურვილების გაზიარება და თანდათან იმაზე ფიქრი, როგორ შეიძლებოდა დაგეგმილიყო დასაქმების ინკლუზიური პროექტი.

ამგვარად, აღნიშნული ინიციატივა განსაკუთრებით საინტერესო იქნება იმ ორგანიზაციებისათვის, რომელთაც, ასევე არ ჰქონიათ ინკლუზიური პროექტებისა

და პროგრამების გამოცდილება. კონსორციუმმა ერთი წლის წინ, ფაქტობრივად, პილოტურად დაიწყო ინკლუზიური მიდგომის დანერგვა პროექტში „World Vision საქართველოს“ დახმარებით, ამ ეტაპზე კი უკვე გამოცდილების გაზიარება შეუძლია აღნიშნულ სფეროში.

## 2.2. რა არის საჭირო ინკლუზიური პროექტის დასაგეგმად და განსახორციელებლად

### 1. ნება და მოტივაცია

უმეტესწილად საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობის, განათლებისა თუ დასაქმების კუთხით განხორციელებული სამთავრობო თუ არასამთავრობო პროექტები და პროგრამები შექმნილია სპეციფიკურად ამ სამიზნე ჯგუფისათვის, ან, უფრო მეტიც, კონკრეტულად რომელიმე საჭიროების მქონე ჯგუფისთვისაც კი. მაგალითად, სოციალური მენარმეობის პროექტები უსინათლო ან ფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირებისათვის, ასევე პროექტები სმენის სირთულეების მქონე პირებისათვის და სხვა. აღნიშნული პროექტები უმეტესწილად სფეროში გამოცდილი ან თავად „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციების“ (Disabled Peoples Organization - DPO) მიერ იმართება.

თუმცა, მეინსტრიმი, როგორც შედარებით ახალი მიდგომა ამ სფეროში, დანერგავს განსხვავებულ ხედვას. კერძოდ, ის სთავაზობს ინკლუზიური ხედვით პროგრამირებას ნებისმიერ ორგანიზაციასა თუ უწყებას, რაც გულისხმობს, რომ ყოველი პროექტი თუ პროგრამა სხვაბენეფიციარებთან ერთად ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარ მონაწილეობასაც, რისთვისაც ორგანიზაციამ წინდაწინვე უნდა გაითვალისწინოს სპეციალური საჭიროებები და ის ადაპტაციები თუ მორგებები განხორციელოს, რომლებიც აუცილებელია, რათა შესაძლებელი და რეალისტური გახდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობა.

შესაბამისად, მეინსტრიმული ხედვისა და მიდგომების დანერგვას თითოეული ორგანიზაციისა თუ უწყების მხრიდან სპეციფიკურად შეზღუდული შესაძლებლობაზე მორგებული პროექტებისა და პროგრამების გვერდით, შეუძლია კიდევ უფრო დააჩქაროს და ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინტეგრაციას საზოგადოებაში და თან ბევრად უფრო ბუნებრივ პირობებში.

ორგანიზაციის ნებას და მზაობას მეინსტრიმული და ინკლუზიური პროექტების თუ პროგრამების დაგეგმარებაში, შესაძლოა, რამდენიმე ფაქტორი განსაზღვრავდეს:

- ორგანიზაცია იმთავითვე იზიარებს ადამიანის უფლებების განმსაზღვრელ

და მარეგულირებელ ძირითად დოკუმენტებს, მათ შორის გაეროს შშმ პირთა უფლებების კონვენციას;

- ორგანიზაციას ჰქონია ინკლუზიური პროექტების მართვის წარმატებული გამოცდილება;
- ორგანიზაცია მოქმედებს დონორი ორგანიზაციების პრიორიტეტებისა და მოთხოვნების შესაბამისად;
- ორგანიზაცია აღნიშნული კომპონენტის შემოტანით ცდილობს, დამატებითი ღირებულება შესძინოს პროექტს მისი დაფინანსების შანსების გაზრდის მიზნით;
- ინკლუზიური პროგრამირება იმთავითვე განსაზღვრულია ორგანიზაციის სტრატეგიით;
- ორგანიზაციის ძირითად სამიზნე ჯგუფს თავისთავად მონყვლადი ჯგუფები წარმოადგენენ;
- ორგანიზაციის ძირითად სამიზნე ჯგუფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები წარმოადგენენ;
- პარტნიორ ორგანიზაციას აქვს შეზღუდული შესაძლებლობების სფეროში მუშაობის გამოცდილება.

ამგვარად, მამოტივირებელი შეიძლება სხვადასხვა ფაქტორი გახდეს. თუმცა, მნიშვნელოვანია თითოეულმა ორგანიზაციამ ან უწყებამ გაიაზროს ის მექანიზმი, რომელიც მას დააწყებინებს ამ საკითხზე ფიქრს და უზიძგებს რეალური ქმედებისაკენ.

## 2. სფეროს ცოდნა და ექსპერტიზა

მეინსტრიმული პროგრამებისა და პროექტების დაგეგმვასა და განხორციელებას სჭირდება გარკვეული გამოცდილება და, ასევე, შეზღუდული შესაძლებლობის სფეროში ცოდნა და ექსპერტიზა. ორგანიზაციას ან უწყებას, რომელსაც ამ მიმართულებით გამოცდილება არ აქვს, შეუძლია სამი ალტერნატიული გზით შეივსოს დანაკლისი:

- ორგანიზაციამ აიყვანოს ექსპერტი, ან დააკომპლექტოს ექსპერტთა ჯგუფი
- ან
- შეარჩიოს პარტნიორი ორგანიზაცია, რომელსაც აქვს ამ სფეროში მუშაობის გამოცდილება (კონკრეტულ პროექტებზე ან მეინსტრიმული მიდგომით)

ან

- შეარჩიოს პარტნიორი „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანიზაციებიდან“.

ნებისმიერ შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, რომ არსებობდეს კომპეტენტური ადამიანი, უკეთეს შემთხვევაში ექსპერტთა ჯგუფი ან ორგანიზაცია, რომლის ძირითადი მიზანი იქნება და შეძლებს კიდევ: განსაზღვროს ის ძირითადი სტრატეგიული მიმართულებები და აქტივობები, რომლებშიც საჭიროა ცვლილებების შეტანა, ადაპტირება, მორგება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებებზე; ნებისმიერი ინდივიდუალური შემთხვევის დროს განსაზღვროს ინტერვენციის გეგმა, განსაზღვროს დამატებითი სერვისების საჭიროება; კომპეტენტური პასუხები გასცეს პროექტისა თუ პროგრამის გუნდს, იზრუნოს ცნობიერების გაზრდაზე თანამშრომელთა და პარტნიორთა შორის და მიზანმიმართულად დაგეგმოს აქტივობები, რათა ეტაპობრივად გაიზარდოს მათი ცოდნა და გამოცდილება ამ მიმართულებით; დააგროვოს ცოდნა და გამოიყენოს მომდევნო აქტივობებსა თუ პროექტებში.

### 3. ბიუჯეტის სათანადო დაგეგმვა

მნიშვნელოვანია ბიუჯეტის სწორად დაგეგმვა, რათა იმთავითვე გავითვალისწინოთ ისეთი დამატებითი ხარჯები, როგორებიცაა: ადაპტირებული სივრცე შეხვედრებისათვის, ტრენინგებისათვის, ბრაილის შრიფტით ბეჭდვა (სავიზიტო ბარათების, ბუკლეტებისა თუ საინფორმაციო მასალის), დამატებითი სპეციალისტების ჰონორარი (ტრენერები, ოკუპაციური თერაპევტი, ფესტური ენის თარჯიმანი და სხვა).

ბიუჯეტის დაგეგმვის თვალსაზრისით შესაძლებელია სამი მიდგომის გამოყენება:

- პროექტისა თუ პროგრამის თითოეული მიზნის ქვეშ თითოეულ აქტივობაშივეა მითითებული ადაპტირებისთვის საჭირო ქმედება და შესაბამისი დამატებითი თანხა.
- პროექტისა თუ პროგრამის თითოეული მიზნის ქვეშ აქტივობებს შორის ცალკეა გამოყოფილი აქტივობა, რომელიც მიზანმიმართულად გულისხმობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობის ხელშეწყობას.
- პროექტში ცალკეა გამოყოფილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობისათვის მიზანი ან მსხვილი აქტივობა, მისი შესაბამისი ქვეაქტივობებით, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება ყველა დამატებითი ხარჯიც.

პროექტის - “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” ფარგლებში სწორედ მესამე მიდგომაა გამოყენებული. პროექტში დამატებულია აქტივობა სახელად **Disability Mainstreaming**

(შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობის მენისტრის მიერ), რომელიც ჩაშლილია 5-6 ქვეაქტივობად, რომლებიც კონტრიბუციას უკეთებს პროექტის ყველა დანარჩენ აქტივობას და განსაზღვრავს მათ ინკლუზიურობას. აღნიშნული აქტივობის ბიუჯეტი შეადგენს პროექტის მთლიანი ბიუჯეტის მხოლოდ 2.8%-ს. ბიუჯეტი გადანაწილებულია ორ წელზე და ფარავს შემდეგ ძირითად ხარჯებს: ადმინისტრაციული ხარჯები, ცნობიერების ამაღლების ტრენინგი პარტნიორი ორგანიზაციებისათვის, ტრენინგების ხარჯები (წელიწადში 5 ტრენინგი), ექსპერტთა მომსახურება (მიმდინარე ყოველთვიური კონსულტაციები და რეგიონებში ვიზიტები), წინამდებარე სახელმძღვანელოს შექმნა და და ბეჭდვა, კვლევის ხარჯები, კონფერენციის ხარჯები, ადაპტირებული გარემოს ქირა ტრენინგებისა და შესტური ენის ტიტრები პროექტის ვიდეოსათვის.

#### 4. პარტნიორებთან ერთობლივი მუშაობა

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ჩართულობის ხელშეწყობა მენისტრის მიერ მიდგომის დროს ხდება არსებულ აქტივობებში და არა მათთვის სპეციალურად დაგეგმილ აქტივობებში. აქტივობები იგეგმება პროექტის გუნდის მიერ, რომელსაც საწყის ეტაპზე ძალიან მცირედი, ან შეიძლება საერთოდ არანაირი გამოცდილება არ აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის სფეროში. შესაბამისად, ინკლუზიის ექსპერტის ან ექსპერტთა გუნდის მუშაობის თავისებურება განსხვავდება პროექტის გუნდის სხვა წევრების მუშაობისაგან. მაგალითად, ტრენერი ქმნის ტრენინგმოდულს და ამზადებს სატრენინგო სივრცეს. ინკლუზიის ექსპერტმა პირველ რიგში ტრენერს უნდა გააცნოს ტრენინგმოდულის ადაპტირების ბაზისური პრინციპები, შემდეგ კი გაიცნოს მოდული და, ამავდროულად, შეისწავლოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბენეფიციარის საჭიროებები. და ბოლოს, ტრენერთან ერთად განსაზღვროს ბენეფიციარის საჭიროებებზე მოდულის მორგებისათვის საჭირო ცვლილებები: ეს შეიძლება იყოს შინაარსის ცვლილება, გამოყენებული მასალის ცვლილება ან დამატებითი მასალების შექმნა, გარემოს გადანაცვლება, შესტური ენის თარჯიმნის მოწვევა და ა.შ. თითოეული კონსულტაცია ამავდროულად საგანმანათლებლო ხასიათს უნდა ატარებდეს და თანდათანობით ზრდიდეს პროექტის გუნდის წევრების უნარებს, რათა მომავალში დამოუკიდებლად შეძლონ ანალოგიურ შემთხვევაში მოდულისა და გარემოს მორგება ბენეფიციარის საჭიროებებზე. კიდევ ერთი მაგალითი: პროექტის საწყის ეტაპზე აქტიურად მიმდინარეობს ბენეფიციართა ინფორმირება. სხვადასხვა ორგანიზაცია სხვადასხვა სტრატეგიას მიმართავს: სათემო მობილიზება თუ რადიოსა და ტელევიზიის საშუალებით ინფორმაციის გავრცელება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია პროექტის შესახებ ინფორმაცია მივიდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთანაც. როგორც წესი, თუკი საინფორმაციო მესიჯი ზოგადია, მაგალითად: „ინცება აპლიკაციების მიღება ბიზნესტრენინგებზე დასწრების მსურველთათვის“, ან „ვაცხადებთ ბიზნესიდეების კონკურსს“, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე

პირებმა შეიძლება არც მოიაზრონ საკუთარი თავი რელევანტურ აპლიკანტებად. ამიტომაც, მნიშვნელოვანია პროექტის გუნდთან ერთად შემუშავდეს მათთვის ინფორმაციის მიწოდების სტრატეგია. მნიშვნელოვანია, საინფორმაციო მესიჯები იყოს ინკლუზიური, ანუ მოუწოდებდეს და ახალისებდეს მათ მონაწილეობასაც. გარდა ამისა, “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” გუნდის გადანყვეტილებით, მიზანმიმართულად განხორციელდა ძიება (outreach) შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ჩართულობის ხელშეწყობისთვის. თემის მობილიზატორები და ტრენერები ოჯახებშიც კი მიდიოდნენ ინფორმაციის მისაწოდებლად. ასევე, პროექტმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის შესაძლებლობა მოგვცა ირიბი გზითაც, კერძოდ, გარდა იმისა, რომ ბიზნესტრენინგებში უშუალოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ან ბავშვების შემთხვევაში მათი მშობლები ერთვებოდნენ, ასევე, შეზღუდვის არმქონე აპლიკანტების ბიზნესპროექტებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება პრიორიტეტულად არის მიჩნეული და ფასდება დამატებითი ქულებით. ანუ, ნებისმიერ აპლიკანტს შეექმნა მოტივაცია, მოიძიოს და თავის პროექტში დაასაქმოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი.

ამგვარად, აღნიშნულ გადანყვეტილებებში ინკლუზიის ექსპერტი აწვდის პროექტის გუნდს ინფორმაციას, რიგ შემთხვევაში იძებნის, ხოლო საბოლოო სტრატეგია განისაზღვრება ერთობლივად, რიგ შემთხვევაში კენჭისყრის გზითაც კი. შესაძლოა, ექსპერტის მიერ შეთავაზებული ზოგიერთი იდეა გუნდმა არ მოიწონოს. მაგალითად, პროექტში ბიზნესიდეების შერჩევის პროცესში კვოტირების მიდგომის დანერგვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით. მიუხედავად იმისა, რომ მსოფლიოში ერთ-ერთი გავრცელებული მიდგომაა, გუნდის გადანყვეტილებით, პრიორიტეტი მიენიჭა თანაბარ კონკურენტულ გარემოში ბიზნესიდეების შეფასებას. თუმცა, როგორც აღინიშნა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე აპლიკანტის პროექტი ან პროექტი, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის დასაქმებას მოიაზრებს, კომისიის მიერ ფასდება უფრო მაღალი ქულით, თუმცა მხოლოდ მის საპირწონე პროექტთან შედარებით.

პროექტის გუნდი ასრულებს ძირითად საქმეს ბენეფიციარებთან. ინკლუზიის ექსპერტი მოქმედებს, როგორც კონსულტანტი, მრჩეველი სტრატეგიების განსაზღვრისას, მნიშვნელოვანი გადანყვეტილებების მიღებისას და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინდივიდუალური შემთხვევის მართვის პროცესში. ამიტომ, ექსპერტი:

- კარგად უნდა იცნობდეს მთლიანად პროექტს, ყველა მიმდინარე და დაგეგმილ აქტივობას, რომ შესაბამისად განსაზღვროს ისეთი ქმედებები, რომლებიც ხელს შეუწყობს მიმდინარე აქტივობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობას.



- მუდმივად უნდა თანამშრომლობდეს პროექტის გუნდთან: ქმნიდეს სივრცეს დისკუსიისა და განხილვებისათვის, ხელს უწყობდეს ერთობლივი გადაწყვეტილებების მიღებას, რომლებიც პროექტის გუნდისათვის, მათი გამოცდილების, შესაძლებლობებისა და საჭიროებების გათვალისწინებით მაქსიმალურად „კომფორტული“ იქნება განსახორციელებლად და უწევდეს გუნდს მუდმივ კონსულტირებას.

## პროექტის წარმატებული განხორციელების ჩარჩო

### 1. ინკლუზიური კონცეფციის განვითარება (მეინსტრიმის იდეის გააზრება)

- პარტნიორების, პროექტის გუნდის გაცნობა;
- პროექტის, პროგრამის მიზნების, ამოცანებისა და აქტივობების გაცნობა;
- ინკლუზიის სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის განსაზღვრა;
- პარტნიორებისათვის ხედვის გაცნობა;
- ბიუჯეტის განსაზღვრა აქტივობებისათვის.

ინკლუზიური პროექტის განხორციელება მხოლოდ იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, როდესაც ინკლუზიური ხედვა პროექტის კონცეფციაშივეა მოაზრებული, ანუ ჯერ კიდევ იდეების გენერირების ეტაპზევე მოიაზრება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობა. ამიტომაც, უკვე ამ დროისთვის არის საჭირო ინკლუზიის ექსპერტის ან თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, როგორც ექსპერტის, ჩართულობა. მან უნდა განსაზღვროს ის დამატებითი ღონისძიებები, რომლებიც აუცილებელია დაიგეგმოს იმთავითვე. ამგვარად, ინკლუზიის სპეციალისტი პროექტის კონცეფციაზე მომუშავე გუნდის აქტიური წევრია, რომელიც იცნობს პროექტის მიზნებს, აქტივობებს და განსაზღვრავს ინკლუზიის სტრატეგიას მიზნებთან მიმართებით. ასევე, როგორც წინა პარაგრაფში აღინიშნა, მნიშვნელოვანია ბიუჯეტის რაციონალურად გათვლა დამატებითი რესურსებისა და ადაპტირებებისათვის.

### 2. მომზადება პროექტის აქტიური ფაზის დაწყებამდე

- ცნობიერების ამაღლების ტრენინგი პარტნიორებისათვის, პროექტის გუნდისათვის;
- სამუშაო შეხვედრები უშუალოდ ბენეფიციარებთან მომუშავე სპეციალისტებთან (თემის მობილიზატორები, ტრენერები და ა.შ).

თუკი პროექტის გუნდისთვის მეინსტრიმი ახალი ცნებაა, სანყის ეტაპზე მნიშვნელოვანია მათთვის ცნობიერების ამაღლების ტრენინგები, რათა სწორი

მოლოდინები ჩამოყალიბდეს, საპროექტო გუნდს ჰქონდეს ინკლუზიის სწორი ხედვა, იცოდეს, რა სახის მხარდაჭერას მიიღებს ინკლუზიის ექსპერტის/ების თუ პარტნიორი ორგანიზაციისაგან და რა როლს შეასრულებს გუნდის სხვადასხვა წევრი ამ პროცესში. ერთ ან ორდღიანი შეხვედრა საკმარისია ამ მიზნისთვის, თუმცა აუცილებელია შემდგომში დამატებითი სამუშაო შეხვედრები თუ ტრენინგები გუნდის სხვადასხვა წევრისათვის. მაგალითად, თუ გუნდში თემის მობილიზატორები, ტრენერები, მარკეტინგის, HR-ს, PR-ს თუ სხვადასხვა რგოლი გყავთ, მათთვის თემატურად სხვადასხვა სახის შეხვედრაა საჭირო. სასურველია, აღნიშნული შეხვედრები თავიდან ბოლომდე მათი როლისა და ფუნქციების შესაბამისად იყოს დაგეგმილი. მაგალითად, თემის მობილიზატორების უმთავრესი ფუნქცია ინფორმაციის მიწოდება და ბენეფიციარების პროექტში ჩართვაა. შესაბამისად, მათთან შეხვედრის მთავარი თემებია: კომუნიკაცია სხვადასხვა საჭიროების მქონე პირებთან ან მათი ოჯახის წევრებთან, პერსონალური ინფორმაციის აღრიცხვა და დოკუმენტირება და სხვა. შეხვედრაზე განისაზღვრება, ასევე, მათი დამატებითი საჭიროებებიც. ეს შეიძლება იყოს ბენეფიციართა აღრიცხვის ფორმების შექმნა, მომზადება, მიწოდება, რათა მობილიზატორმა რაც შეიძლება მარტივად შეძლოს ინტერვიუება, საჭიროებების გამოვლენა და დოკუმენტირება. მარკეტინგისა და კომუნიკაციების რგოლისთვის მნიშვნელოვანია, სწორად მოხდეს ინფორმაციის გაზიარება აუდიტორიისათვის, შესაბამისად, საჭიროა სამუშაო შეხვედრები სწორი ტერმინოლოგიის გამოყენებასთან, ეთიკის საკითხებსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების თემატიკასთან დაკავშირებით. ამგვარად, ტრენინგმოდულების აწყობა ხდება ჯგუფის დაკვეთისა და ექსპერტის მიერ საჭიროების განსაზღვრის საფუძველზე.

### 3. სიტუაციის ანალიზი და მოკვლევა

- პარტნიორებისგან საწყისი ინფორმაციის მოგროვება;
- კვლევა;
- თემში რეგულარული ვიზიტები;
- შედეგების მუდმივი გაზიარება და აქტივობების გადახედვა საჭიროებების შესაბამისად.

ნებისმიერი პროექტის დაწყებამდე მნიშვნელოვანია სიტუაციის შესწავლა სამიზნე რეგიონებში. პირველწყაროდ შეიძლება გამოვიყენოთ იმ პარტნიორი ორგანიზაცია/ების შეფასებები, რომელიც/ებელიც იცნობენ ადგილობრივ მოსახლეობას და ბენეფიციარებს. კიდევ უფრო მნიშვნელოვან ინფორმაციას მიიღებთ, თუკი ესტუმრებით უშუალოდ ბენეფიციარებს და მათ პირადად გაიცნობთ. ხშირ შემთხვევაში იდეები სწორედ ამ დროს ჩნდება, რადგან ყველაზე უკეთ ხედავთ და უშუალოდ მათგან ისმენთ საჭიროებებს. თუკი ფინანსური რესურსი ხელს გინყობთ, კვლევის ჩატარება კიდევ

უფრო მეტ ვალიდობას შესძენს თქვენს მიგნებებს. შეზღუდული შესაძლებლობის სფეროში ხშირად მნიშვნელოვანია დამოკიდებულებების კვლევა, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიერ საკუთარი თავის აღქმა, ისე თემის და ოჯახის მიერ მათ აღქმა, ხოლო დასაქმების პროექტებში კი დამსაქმებლების დამოკიდებულება ცალსახად მნიშვნელოვანია. ასევე, ადგილობრივად არსებული რესურსებისა და გამოცდილებების, ისევე როგორც მსოფლიო გამოცდილებების მოკვლევა დიდად დაგეხმარებათ შემდგომი ნაბიჯების დაგეგმარებასა და გარკვეული მოდგომების შერჩევის პროცესში. პროექტის - “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” ფარგლებში შეფასდა თავად თანამშრომელთა დამოკიდებულებებიც. სწორედ აღნიშნული შეფასების შედეგად გამოიკვეთა რამდენიმე სამიზნე ჯგუფი, რომლებთანაც შემდგომში გაგრძელდა ინტენსიური მუშაობა. მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების მშობლები, დამსაქმებელი კომპანიების HR და PR სამსახურების წარმომადგენლები და სხვა. ამგვარად, ძირითადი სამუშაო მიმართულებები პროექტის დასაწყისშივე განსაზღვრულია, თუმცა, გარკვეული აქტივობები და მათი შინაარსი, მაგალითად, ტრენინგების საჭიროება და საკონსულტაციო ვიზიტების თემატიკა, ყოველი ვიზიტის დროს განისაზღვრება და აბსოლუტურად საჭიროებებზეა მორგებული.

**4. იმპლემენტაციის პროცესში მუდმივი მონაწილეობა და კონსულტაციების განწევა პროექტის გუნდისთვის**

- სპეციალისტთა გუნდის ფორმირება;
- პროექტის აქტივობების ანალიზი და ადაპტირება;
- პროექტის ძირითადი დოკუმენტების ანალიზი და ადაპტირება;
- ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ბენეფიციარებისათვის;
- ინდივიდუალური მიდგომების ნახალისება და დანერგვა;
- ბენეფიციართა ბაზების შექმნა და ინტერვენციების, პროგრესისა და გამოწვევების აღნიშვნა.

პროცესში წამყვანი როლი უჭირავს ინკლუზიის ექსპერტს. ამას გარდა, პროექტის შინაარსიდან და საჭიროებებიდან გამომდინარე, დამატებით ყალიბდება სპეციალისტთა გუნდი. დასაქმების პროექტის შემთხვევაში შეირჩნენ ტრენერები, რომელთაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების თემატიკაზე მუშაობის გამოცდილება აქვთ, ასევე ჩაერთნენ ტრენერები, რომელთაც ადგილობრივ ხელისუფლებასთან მუშაობის, კერძოდ კი, პროგრამების შედგენისა და სენზიტიური

ბიუჯეტის შედგენის გამოცდილება აქვთ. ასევე, შეიქმნა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვების მშობლებთან მუშაობის საჭიროება, რადგან მათ დროის მენეჯმენტისა და ემოციების მართვის საჭიროება დააფიქსირეს. ასევე, გამოიკვეთა გარემოს ადაპტირებისა და ბენეფიციართა საჭიროებების შეფასებისათვის ოკუპაციური თერაპევტის ჩართულობის საჭიროება. გარდა ამისა, არსებობს ჟესტური ენის თარჯიმნის აუცილებლობა პროექტის ვიდეორგოლისათვის ტიტრების მოსამზადებლად სმენის სირთულეების მოქნე ბენეფიციარებისათვის. ამგვარად, სპეციალისტთა გუნდის ფორმირებაც თანდათან ხდება, პროექტის მსვლელობის პროცესში. ისიც გასათვალისწინებელია, რომ ზოგიერთი სპეციალისტის ჩარევა ერთჯერადად ან მხოლოდ რამდენჯერმე შეიძლება გახდეს საჭირო. თუმცა, ესეც ინკლუზიის ხედვის ნაწილია, რომელიც ინდივიდუალურ მიდგომას მოიაზრებს თითოეული ადამიანის მიმართ, მისი საჭიროებების შესაბამისად. ინდივიდუალური მიდგომა საჭიროა როგორც ინფორმაციის მიწოდების ეტაპზე, ისე აქტივობებში ჩართულობის დროს. შესაბამისად, ინდივიდუალური შემთხვევების მიდევნების მექანიზმის შემუშავება პროექტის მნიშვნელოვანი ნაწილია, რომელსაც ხელმძღვანელობას, ასევე, ინკლუზიის ექსპერტი უწევს.

**5. სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფის გამოვლენა და საჭიროებების შესაბამისად ტრენინგების ორგანიზება**

- ტრენინგებისათვის სამიზნე ჯგუფების (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, მშობლები, ადგილობრივი ხელისუფლება, პოტენციური დამსაქმებელი კომპანიები და სხვა) გამოვლენა და მათი საჭიროებების შესწავლა;
- ტრენინგების შერჩევა;
- ტრენინგმოდულების მომზადება და ჩატარება.

ინკლუზიის ხელშეწყობისათვის ხშირ შემთხვევაში დამატებითი ტრენინგების ჩატარების საჭიროება დგება. ეს შეიძლება იყოს როგორც ცნობიერების ამაღლების ტრენინგი, ისე გარკვეული ცოდნის, მოდულების გაზიარება შესაბამისი სამიზნე ჯგუფებისათვის. შესაძლებელია დაიგეგმოს დამატებითი ტრენინგები თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის მათ მოტივაციის, თვითშეფასების გაზრდისა და ადვოკატირების უნარ-ჩვევების გასავითარებლად. ასევე, ადგილობრივი ხელისუფლებისათვის ინკლუზიური პროგრამების (მათ შორის ინფრასტრუქტურა, დასაქმება და სხვა) დაგეგმვისა და ბიუჯეტირების საკითხებზე და ა.შ. თითოეული პროექტის შინაარსი განსაზღვრავს სამიზნე ჯგუფებს და სიტუაციის ანალიზი კი ტრენინგის საჭიროებას, რაც პროექტის მსვლელობის პროცესში იკვეთება და შესაბამის რეაგირებას მოითხოვს.

**6. გამოცდილებების მოგროვება და პარტნიორებს შორის მუდმივი გაცვლა**

- ანგარიშების წარმოება;
- პროექტის გუნდის შეხვედრებში მონაწილეობა;
- კვლევის შედეგების გაზიარება;
- შემთხვევების განხილვის მექანიზმის აწყობა.

პროექტის - “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” ფარგლებში ჩატარებულმა კვლევამ გამოავლინა, რომ სხვადასხვა რეგიონში სხვადასხვა პარტნიორს განსხვავებული გამოცდილება დაუგროვდა. უფრო მეტიც, ერთ ორგანიზაციაში ერთი და იმავე პოზიციაზე მომუშავე სპეციალისტებს, მაგალითად, ტრენერებს, რადიკალურად განსხვავებული გამოცდილებები და მიდგომებიც კი შეიძლება დაენერგათ. შესაბამისად, შეიქმნა გამოცდილებების გაზიარების საჭიროება. ინკლუზიის ექსპერტი სნორედ ის ადამიანია, ვინც კრებს გამოცდილებებს და ქმნის მათი გაზიარების შესაძლებლობებს. ეს შეიძლება იყოს სხვადასხვა ფორმით, მაგალითად, თვითური ანგარიშებით თუ საინფორმაციო წერილებით პარტნიორებისათვის, შეხვედრებში რეგულარული მონაწილეობითა და უახლოესი ინფორმაციების მიწოდებით გუნდისთვის, ისევე როგორც პროექტის მსვლელობისას შექმნილი პროდუქტების (პუბლიკაცია, კვლევა, ვიდეო და სხვა) გაზიარებით. საინტერესოა ინდივიდუალური შემთხვევების აღწერა (დასკვნების, ჩანაწერების, ბაზების, კითხვარების, პორტფოლიოების და ა.შ წარმოება, შენახვა) და განხილვის მექანიზმების დანერგვა (შიდა განხილვები, სხვადასხვა სპეციალისტის მონაწილეობა, ჟიურის სხდომებში მონაწილეობა და ა.შ).

**7. დაინტერესებული მხარეებისათვის გამოცდილებების გაზიარება**

- წარმატებული შემთხვევების კონფერენცია;
- გამოცდილებების დოკუმენტირება ან/და პუბლიკაციის მომზადება და გაზიარება;
- წარმატებული ისტორიების (მათ შორის ვიდეოისტორიების) მომზადება და სოციალური ქსელით თუ მედიის საშუალებით გავრცელება;
- კომუნიკაციაში ინკლუზიის დანერგვა.

ფართო საზოგადოებისთვის გამოცდილების გაზიარება ინკლუზიის დანარგვის პროცესში სხვადასხვა გზით შეიძლება. შეიძლება დაიგეგმოს კონფერენცია, რომელიც

სპეციალურად ამ თემას მიეძღვნება, ან აუცილებლად დაეთმოს დრო აღნიშნულ საკითხს საერთო კონფერენციაზე. ასევე, თუკი პროექტი სატელევიზიო თუ რადიოგადაცემებს მოიაზრებს, აუცილებლად უნდა დაეთმოს შესაბამისი დრო ინკლუზიის ხედვისა და პროექტში მიღებული გამოცდილების გაზიარებას ამ მიმართულებით. თუკი თქვენი გამოცდილება კონკრეტული მაგალითებით იქნება გამყარებული, ეს ბევრად უფრო გაამარტივებს საკითხის აღქმას მოსახლეობისათვის. ასევე, მნიშვნელოვანია პროექტის მსვლელობისას შექმნილი მასალები (იქნება ეს ნაბეჭდი მასალა, პროექტში შექმნილი ვიდეორგოლები თუ გადაცემები) იყოს ინკლუზიური. მაგალითად, პუბლიკაციები ბრაილის შრიფტით, ვიდეორგოლებსა თუ გადაცემებზე ყვესტური ენის ტიტრები და ა.შ.

აღნიშნული პუნქტების გააზრება და მათი გათვალისწინება დაგეგმვის ეტაპიდანვე დიდწილად იქნება თქვენი ინკლუზიური დასაქმების პროექტის წარმატების გარანტია.

## თავი III. ბარიერები მოწყვლადი ჯგუფების ინტეგრაციის პროცესში

*„სერვისები და რეაბილიტაცია განვითარებად ქვეყნებში მცხოვრები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხოლოდ 2%-სათვის არის ხელმისაწვდომი. განვითარებად ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვთა 98% სკოლაში არ სწავლობს“.<sup>16</sup>*

სქესი, ეთნიკურობა, შეზღუდული შესაძლებლობა თუ ოჯახური მდგომარეობა - არ არსებობს მოწყვლადი ჯგუფების ერთიანი განმარტება, თუმცა ეს ტერმინი მიუთითებს ზოგადად იმ ჯგუფებზე, რომელთაც მარგინალიზაციის საფრთხე ემუქრებათ როგორც შრომის ბაზრიდან, ასევე საზოგადოებისგან<sup>17</sup>. ტერმინი ფართოა და მოიცავს სხვადასხვა ჯგუფს. მიუხედავად ამისა, მოცემულ თავში განსაკუთრებული ყურადღება გამახვილდება შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებზე. ხშირად შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისათვის ბარიერი არსებობს განათლების, დასაქმებისა და საზოგადოებაში ინტეგრაციის მიმართულებით, რაც მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს მათი ეკონომიკური კეთილდღეობისათვის.

### 3.1. განათლების ხელმისაწვდომობა შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისათვის

2014 წელს ჩატარებულმა კვლევამ „ინკლუზიური განათლების მაჩვენებლები საქართველოში“ გვიჩვენა, რომ, ევროპის რამდენიმე წამყვანი ქვეყნის მსგავსად, საქართველოში დადებითი ტენდენციაა ზოგადი განათლების ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით. ერთ-ერთ მნიშვნელოვან განმაპირობებელ ფაქტორს წარმოადგენს ის, რომ საქართველოში ზოგადი განათლება უფასოა. 2015 წლის მონაცემების მიხედვით, საქართველოს საჯარო სკოლებში განათლებას იღებს 4000 სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი<sup>18</sup>. სპეცილური საგანმანათლებლო

16 ქოუ ს. & ლორენ უაპლინი (2010). ვიმგზავროთ ერთად. როგორ ჩავართოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განვითარების მთავარ გზაზე. World Vision UK

17 Atkinson (2002) Access to Employment for Vulnerable Groups. European Foundation for the Improvement of Living and Working conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 6. Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu/>

18 განათლების მართვის საინფორმაციო სისტემა. <https://www.emis.ge/> მონახულებულია: 22.10.2015



საჭიროების მქონე პირთა რაოდენობა მნიშვნელოვნადაა გაზრდილი, თუკი შევადარებთ 2008 წელს, როდესაც საქართველოში ინკლუზიური განათლების პილოტირების პროცესი დასრულდა და თბილისის მასშტაბით სკოლებში მხოლოდ 300 პირი იღებდა განათლებას.

ორგანიზაციის „World Vision საქართველო“ მიერ ჩატარებული კვლევის ფარგლებში<sup>19</sup> იდენტიფიცირდა გოგონა, რომელსაც აქვს გონებრივი განვითარების შეფერხება, ის ძირითადად სულ სახლშია და უყურებს სერიალებს, მას არ მიუღია განათლება და დემოტივირებულია, ჩაერთოს ნებისმიერ შეთავაზებულ აქტივობაში. დედა ამბობს: „წლების წინ გვინდოდა მისი სკოლაში მიყვანა, საჯარო სკოლის დირექტორმა უარი გვითხრა და სპეციალური სკოლისაკენ მიგვითითა, რომელიც თბილისში მდებარეობდა. როგორ უნდა შემეყვანა? ის ისეთი კარგი ბავშვი იყო“<sup>20</sup>. აღნიშნული მაგალითი ძალიან კარგად აღწერს, რამდენად მნიშვნელოვანია განათლების ხელმისაწვდომობა,

19 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

20 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.



რადგან განათლება პირდაპირ უკავშირდება თვითრეალიზაციისა და ეკონომიკური დამოუკიდებლობის საკითხებს.

განათლების სისტემა თანამედროვე სამყაროში ეფუძნება უწყვეტი განათლების მიღების შესაძლებლობას. ღია შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრებისა და ეკონომიკური გაძლიერებისათვის საჭიროა შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისი უნარების განვითარება. პროფესიული განათლების სისტემა შესანიშნავ შანსს წარმოადგენს ამისათვის. საგულისხმოა, რომ საქართველოს მასშტაბით ოცდაათობეტი პროფესიული კოლეჯი და უმაღლესი სასწავლებელია, რომელთაც პროფესიული პროგრამები აქვთ<sup>21</sup>.

*განათლების სისტემა თანამედროვე სამყაროში ეფუძნება უწყვეტი განათლების მიღების შესაძლებლობას. ღია შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრებისა და ეკონომიკური გაძლიერებისათვის საჭიროა შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისი უნარების განვითარება.*

მონყვლადი ჯგუფების პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობის საკითხი განათლების სისტემაში მნიშვნელოვანი განხილვის საგანს წარმოადგენს. 2013 წლიდან პროფესიული განათლების პროცესში ჩაერთნენ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირები. სახელმწიფომ უზრუნველყო 100%-იანი დაფინანსება და ხარისხიანი სასწავლო პროცესის უზრუნველყოფისათვის დამხმარე სერვისები. მიუხედავად პროგრესისა, 2015 წელს პროფესიული განათლების ხელმისაწვდომობის ბარიერების კვლევისას გამოიკვეთა რამდენიმე მახასიათებელი, რომლებიც საერთოა ყველა მონყვლადი ჯგუფისათვის და მათ შორის განსაკუთრებით სენსიტიურია შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირების შემთხვევა. კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდნენ:

- 1. სოციალურად დაუცველი პირები** - 2014 წლის მონაცემებით, მოსახლეობის 36.3% სოციალურად დაუცველთა ბაზაშია რეგისტრირებული და 9.4% სოციალურ შემწეობას იღებს.
- 2. შეზღუდული შესაძლებლობებისა და საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები** - საქართველოს სოციალური მომსახურების სააგენტოს მონაცემების მიხედვით, 2014 წელს საქართველოში დაახლოებით 141 000 შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირია.
- 3. ეროვნული უმცირესობები** - საქართველოს მოსახლეობის 15.8% ეროვნული უმცირესობების წარმომადგენელია<sup>22</sup>. ეროვნულ უმცირესობებს შორის ლიდერობენ აზერბაიჯანელები - 6.5% და სომხები - 5.7%.

21 დაინტერესების შემთხვევაში იხილეთ [www.vet.ge](http://www.vet.ge)

22 2002 წლის აღწერის მიხედვით

4. იძულებით გადაადგილებული პირები - საქართველოში რეგისტრირებულია 259 247 იძულებით გადაადგილებული პირი და 86 283 ოჯახი<sup>23</sup>.
5. ქუჩაში მცხოვრები და მომუშავე ბავშვები - არაოფიციალური მონაცემებით, დღესდღეობით საქართველოში ქუჩაში დაახლოებით 1500 -1600 ბავშვი ცხოვრობს და მუშაობს.
6. რეპატრირებული მესხები - 1533 მუსლიმ მესხს მიღებული აქვს საქართველოს მოქალაქის სტატუსი, აქედან, სავარაუდოდ, 1/3 არასრულწლოვანია.
7. ვეტერანები - ვეტერანების, მათთან გათანაბრებული პირებისა და მათი ოჯახის წევრების საერთო რაოდენობაა 73067 (2014 წლის ოქტომბრის მონაცემები).<sup>24</sup>

გამოიკვეთა ზოგადი ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლის მონყვლადი ჯგუფების წარმომადგენლებს პროფესიული განათლების არჩევაში: მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობა (თუკი პროფესიული სასწავლებელი სახლიდან მოშორებითაა და საჭიროა ტრანსპორტირება ან ადგილზე კვება), შესაბამისი დოკუმენტაციის არარსებობა (საბაზო ზოგადი განათლების ატესტატი, დაბადების მონმობა, მოქალაქეობა და სხვა), სწავლის მოტივაციის ნაკლებობა, ღირებულებათა სისტემა, ოჯახის წარმოდგენები და რწმენები, არაადაპტირებული ფიზიკური გარემო, ინფორმაციის ნაკლებობა, დასაქმების პერსპექტივების სიმცირე საგანმანათლებლო დაწესებულების დასრულების შემდეგ. პროექტში - “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” ჩართული ერთ-ერთი ბენეფიციარი თავად აღნიშნავდა, რომ თემში იცნობს ბევრ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, რომელთაც აქვთ შინაგანი კონფლიქტი, გამოვიდნენ საზოგადოებაში, სხვადასხვა მიზეზის გამო აღარ სჯერათ, რომ ცვლილება შესაძლებელია. ხშირ შემთხვევაში ძნელია პროგნოზირება, პროგნოზულ ფაქტორებთან დაკავშირებული ბარიერი რამდენად ძლიერი შეიძლება იყოს, ის მჭიდროდ უკავშირდება სისტემური გამონყვევების არსებობას, რომლებიც სათანადო მხარდაჭერას ვერ სთავაზობს მონყვლადი ჯგუფის წარმომადგენლებს<sup>25</sup>.

23 საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს მონაცემები 17.09.2014

24 ქიტიაშვილი ა., & ნ.სუმბაძე&თ.მახარაძე (2015). მონყვლადი ჯგუფების პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა საქართველოში-სიტუაციური ანალიზი. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

25 ქიტიაშვილი ა., & ნ.სუმბაძე&თ.მახარაძე (2015). მონყვლადი ჯგუფების პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა საქართველოში-სიტუაციური ანალიზი. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

**ცხრილი 2. სოციალურად დაუცველი, ლტოლვილი და სპეციალური საჭიროების მქონე მოსახლეობის წილი დარეგისტრირებულ და ჩარიცხულ სტუდენტებს შორის საჯარო პროფესიულ კოლეჯებში**

წელი	რეგისტრანტის რაოდენობა სულ	სოციალურად დაუცველი	ლტოლვილი	სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები
2014	16219	671 (4.1%)	144 (0.9%)	152 (0.9%)
2013	13036	2050 (15.7%)	443 (3.4%)	58 (0.4%)
2012	5127	1945 (37.9%)	60 (1.2%)	3 (0.2%)

ცხრილი 2 მიხედვით მოწყვლადი ჯგუფების ჩართულობა პროფესიული განათლების სისტემაში 2013 წელთან შედარებით შემცირებულია. 2014 წლის მონაცემით, პროფესიული სტუდენტების 5.1% სოციალურად დაუცველი ოჯახებიდან არის, მაშინ როდესაც ეს მაჩვენებელი 2013 წელს 20.9% იყო; 1.2% დევნილია (2013-4.3%); სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტების რაოდენობა გაზრდილია და შეადგენს 1.5%-ს (2013 - 0.5%). სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებთან მიმართებით პოზიტიური ცვლილება ფიქსირდება 2010 წლიდან. 2012 წელს პროფესიულ სასწავლებლებში 22 საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირი და/ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი სწავლობდა. 2014 წლის მონაცემების მიხედვით, საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა რაოდენობა 203-მდე გაიზარდა. თუმცა, ვინაიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობა (მაგალითად 15-70 ასაკობრივი ჯგუფი) მცირეა, ამდენად, შეიძლება ითქვას, რომ ჯერ კიდევ დგას განათლების ხელმისაწვდომობის პრობლემა.<sup>26</sup>

რეკომენდაციის სახით შეიძლება ითქვას, რომ მოწყვლადი ჯგუფების და, კერძოდ, შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის მდგარი სისტემის შესაქმნელად მეტად უნდა გაიზარდოს განათლების ხელმისაწვდომობა, რათა მათ ჰქონდეთ ბაზრის მოთხოვნების შესაბამისი უნარები. რეკომენდებულია:

26 ქიტიაშვილი ა., & ნ.სუმბაძე & თ.მახარაძე (2015). მოწყვლადი ჯგუფების პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა საქართველოში-სიტუაციური ანალიზი. საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო.

- საქართველოს მასშტაბით თვითმმართველობების მიერ შეიქმნას შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა აღრიცხვის მექანიზმი. „Word Vision საქართველომ“ შეიმუშავა პირების შესახებ პირველადი ინფორმაციის შეგროვების ფორმა (იხილეთ დანართი), რომლის გამოყენებაც შესაძლებელია აღრიცხვისა და საჭიროებების იდენტიფიცირების პროცესში.
- საქართველოს მასშტაბით თვითმმართველობების მიერ შეთავაზებული იქნეს მონყვლადი ჯგუფების განათლების პროცესში ჩართვის სხვადასხვა მექანიზმი. მაგალითად, სახელმწიფო სტიპენდია პროფესიული სასწავლებლის სტუდენტებისათვის, რომლებიც სოციალურად მონყვლად ჯგუფს მიეკუთვნებიან, ჟესტური ენის შემსწავლელი კურსები, მობილობისა და ორიენტაციის სპეციალისტების აყვანა და სხვა. განხორციელდეს აქტიური თანამშრომლობა შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროებთან ინოვაციური პროექტების განხორციელებისათვის, რომლებიც მონყვლადი ჯგუფების გაძლიერებას შეუწყობს ხელს.
- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ დაინერგოს ინკლუზიური განათლების პროცესის შეფასების მექანიზმები პოლიტიკისა და პრაქტიკის დონეზე. მნიშვნელოვანია სისტემაში ისეთი პირების შეღწევის მექანიზმის ამუშავება, რომლებსაც ცხრა კლასის განათლება მიღებული არ აქვთ და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის დიფერენცირებული სერვისების განვითარება.

### 3.2. ხარირაზი მოწყვლადი ჯგუზების დასაქმების მიმართულებით

განვითარებად ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 80% სიღარიბის ზღვარს მიღმაა<sup>27</sup>. ევროპის განათლების ფონდის მიერ გამოქვეყნებულ 2014 წლის ანგარიშში მოცემულია საქართველოში იმ ახალგაზრდა პირთა მაჩვენებლები, რომლებიც არც მუშაობენ და არც განათლების პროცესში არიან ჩართულნი (NEET).

27 ქოუ ს. & ლორეინ უაპლინი (2010). ვიმგზავროთ ერთად. როგორ ჩავართოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განვითარების მთავრ გზაზე. World Vision UK

**ცხრილი 3. უმუშევარ ახალგაზრდათა, რომლებიც ასევე არ არიან ჩართულნი სასწავლო პროცესში (NEET), მაჩვენებლები საქართველოში<sup>28</sup>**

2014 წელი	ჯამი	კაცი	ქალი
დასაქმების მაჩვენებელი (15+)	33.4	55.1	11.2
<b>NEET მაჩვენებელი (15-24)</b>	<b>30.2</b>	<b>23.4</b>	<b>35.0</b>
<b>NEET მაჩვენებელი (15-29)</b>	<b>36.4</b>	<b>24.4</b>	<b>48.9</b>

ცხრილში 3 მოცემული ინფორმაცია ცხადყოფს, რომ საქართველოში პროცენტული მაჩვენებელი იმ ახალგაზრდებისა, რომლებიც არც სწავლობენ და არც მუშაობენ, საკმაოდ მაღალია - 36.4% და მათ შორის მეტად მონყვლადი კატეგორიაა ქალები (48.9). ანგარიშში იკვეთება ტენდენცია, რომ ხშირ შემთხვევაში მონყვლადი ჯგუფების წარმომადგენლები სოციალურად დაუცველი ოჯახებიდან არიან. მეორე მხრივ, აღნიშნულ კატეგორიაში მოქცევა ხშირად კორელაციაშია ცხოვრების შემდგომ ეტაპზე წარუმატებლობასა და მარგინალიზაციასთან<sup>29</sup>. აღნიშნული მიუთითებს, თუ რამდენად აქტუალურია პირების გაძლიერება სამუშაოს მოძიებისა და დასაქმებისათვის საჭირო უნარებით, რაც, ფაქტობრივად, მათი რესოციალიზაციის ერთადერთ შანსს წარმოადგენს. **სწორედ აღნიშნული მიზნით რეკომენდებულია თემში ყველაზე უფრო მარგინალიზებული ჯგუფის წარმომადგენლების მოძიება, მათი ინფორმირება ნებისმიერი ახალი ინციატივის შესახებ, შესაძლებლობების გამოვლენა და შესაბამის აქტივობებში ჩართვის ხელშეწყობა.**

*შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპოდენტები აღნიშნავენ, რომ მათ მიერ დასაქმებული ადამიანები სხვა თანამშრომლებთან შედარებით განსაკუთრებით სწრაფად ადაპტირდებიან სამუშაო გარემოსთან.*

28 Ummuhan Bardak&Martíño Rubal Maseda & Francesca Rosso (2015). Young People Not In Employment, Educaion or Training. European Training Foundation. Pg.45  
 29 Ummuhan Bardak&Martíño Rubal Maseda & Francesca Rosso (2015). Young People Not In Employment, Educaion or Training. European Training Foundation. Pg.45

2014 წელს ჩატარდა კვლევა, რომლის მიზანსაც წარმოადგენდა საქართველოში დამსაქმებელთა დამოკიდებულის ანალიზი შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებით. კვლევაში ჩართულნი იყვნენ შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე და არმქონე დამსაქმებლები. შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე რესპოდენტები აღნიშნავდნენ, რომ მათ მიერ დასაქმებული ადამიანები სხვა თანამშრომლებთან შედარებით განსაკუთრებით სწრაფად ადაპტირდებიან სამუშაო გარემოსთან. მთავარ გამოწვევად დასახელდა მაკავშირებელი სერვისის არარსებობა, რომელიც დამსაქმებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირს აკავშირებს ერთმანეთთან. დამსაქმებელთა და შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა პირველი შეხვედრა ხშირად შემთხვევითი ფაქტორებით არის განპირობებული. ნაცნობობა, მეგობრის თხოვნა, მეზობლობა, ნათესაური კავშირები წარმოადგენს ფაქტორებს, რომლებიც ხშირ შემთხვევაში შესაძლებელს ხდის შეხვედრას დამსაქმებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობის /სპეციალური საჭიროების მქონე პირს შორის. კვლევამ ცხადყო, რომ პროფესიული სასწავლებლების ან სხვა ინსტიტუციების როლი მინიმალურია ამ მიმართულებით. შეხვედრის, პირველი კონტაქტის ერთ-ერთ მოტივს შეიძლება წარმოადგენდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე/სპეციალური საჭიროების მქონე პირის მაღალი კომპეტენცია. უმთავრესი განსხვავება შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არმქონე და ამ გამოცდილების მქონე რესპოდენტთა წარმოდგენებს შორის შემდეგია:<sup>30</sup>

<p>შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე დამსაქმებელის მოსაზრებით:</p>	<p>შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების არმქონე დამსაქმებელის მოსაზრებით:</p>
<p>შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე თანამშრომლის არსებობა სამსახურში, მის მიერ შესრულებული სამუშაო, კოლექტივთან ურთიერთობა და ადაპტაციის ხარისხი მიჩნეულია ორგანიზაციის უპირატესობად.</p>	<p>შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირის დასაქმება ძალიან რთულ საკითხს წარმოადგენს.</p>

30 IPM-Research (2014) - Survey on an Employer Attitude towards Employment of People with Disabilities /Special Educational Needs. Retrieved from <http://vet.ge/>

<p>შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს შეუძლიათ სამუშაოს მაღალი ხარისხით შესრულება.</p>	<p>შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს გაუჭირდებათ სამუშაოს ხარისხიანად შესრულება.</p>
<p>შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირების სამუშაოზე აყვანა უნდა განხორციელდეს მათი კომპეტენციების გათვალისწინებით.</p>	<p>შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სამუშაოზე აყვანა უფრო ქველმოქმედება და ემპათიაა.</p>

კვლევის შედეგად გამოკვეთა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით ბარიერებს ქმნის ბევრი გარე ფაქტორიც. კერძოდ:

- სახელმწიფოს მხრიდან დასაქმების მხარდამჭერი მექანიზმების არარსებობა;
- არაადაპტირებული ფიზიკური გარემო;
- ტრანსპორტირება. გადაადგილებასთან დაკავშირებული ასპექტები.<sup>31</sup>

მსგავსი ბარიერები გამოიკვეთა „World Vision საქართველოს“ მიერ ჩატარებული კვლევის ფარგლებშიც, რომელიც აღწერს შეზღუდული შესაძლებლობის და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით საერთაშორისო და ადგილობრივ საუკეთესო გამოცდილებას. საქართველოში დამსაქმებლებთან ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე, ცხადი გახდა, რომ მსხვილ კომპანიებს აქვთ მოტივაცია, დაასაქმონ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები, უფიქრიათ ამ საკითხზე, ზოგიერთმა თანს გარკვეული სამუშაოებიც კი ჩაუტარებია. მიუხედავად დადებითი განწყობებისა, დამსაქმებლებისათვის მაინც გამონვევად რჩება დამატებითი ადამიანური და ფინანსური რესურსების გაღება ადაპტირებული (ფიზიკურად და მეთოდოლოგიურად) გარემოს შესაქმნელად<sup>32</sup>. მაგალითად, კვლევაში ჩართული ერთ-ერთი სადაზღვევო კომპანია აცხადებდა, რომ მოტივირებულია დაასაქმოს შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირები, თუმცა, როდესაც რეალურად დაიწყო ამ

31 IPM-Research (2014) - Survey on an Employer Attitude towards Employment of People with Disabilities /Special Educational Needs. Retrieved from <http://vet.ge/>

32 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

საკითხის განხილვა, ინფრასტრუქტურა და ხელმისაწვდომობა მათი ოფისის პირობებში აღმოჩნდა მნიშვნელოვანი ბარიერი.<sup>33</sup>

*საქართველოში დამსაქმებლებთან ჩატარებული ინტერვიუების საფუძველზე, ცხადი გახდა, რომ მსხვილ კომპანიებს აქვთ მოტივაცია, დაასაქმონ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირები, უფიქრიათ ამ საკითხზე, ზოგიერთ მათგანს გარკვეული სამუშაოებიც კი ჩაუტარებია. მიუხედავად დადებითი განწყობებისა, დამსაქმებლებისათვის მაინც გამონკვევად რჩება დამატებითი ადამიანური და ფინანსური რესურსების გაღება ადაპტირებული (ფიზიკურად და მეთოდოლოგიურად) გარემოს შესაქმნელად.*



33 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.



ყველა ზემოაღნიშნული ფაქტორიდან გამომდინარე, დამსაქმებლებთან თანამშრომლობის საკითხი “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” პროექტის მიმდინარეობისას ერთ-ერთ პრიორიტეტულ საკითხად განისაზღვრა. „World Vision საქართველოს“ მიერ ჩატარებული კვლევის ფარგლებში, განსაკუთრებული ყურადღებაა გამახვილებული კომპანიების ადამიანური რესურსების მართვის მენეჯერებსა და გადანყვებილების მიმღებ პირებთან მუშაობის აუცილებლობაზე, რასაც განსაკუთრებით პოზიტიური შედეგები მოჰყვა სხვადასხვა ქვეყანაში (დიდი ბრიტანეთი, ავსტრია, ეთიოპია და სხვა.). პროექტის ფარგლებში გაზიარებულ იქნა რეკომენდაცია და გაიმართა სამუშაო შეხვედრები რეგიონში წარმოდგენილი ისეთი მსხვილ კომპანიებთან, როგორებიცაა „ლიბერთი ბანკი“, „კოკა-კოლა ბოთლერს ჯორჯია“, „ჯეოსელი“, „მიკროსაფინანსო ორგანიზაცია კრედო“, „სს გუდვილი“, „საქართველოს რკინიგზა“, „საქართველოს ფოსტა“ და სხვა. ადამიანური რესურსების მართვისა და მარკეტინგული სამსახურის თანამშრომლებთან შეხვედრების მთავარ მიზანს წარმოადგენდა მაქსიმალური ინფორმაციის მიწოდება შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა შესაძლებლობების, კომპეტენციებისა და ძლიერი მხარეები შესახებ; მათი სტერეოტიპებისა და შიშების შემცირება და საკითხის მათთვის მომგებიანი პოზიციიდან ჩვენება. ყველაზე არსებითი გზავნილი აღნიშნული შეხვედრებისას იყო: **შეზღუდული შესაძლებლობის და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმება არ არის ქველმოქმედება, ეს არის მომგებიანი შენაძენი დამსაქმებლისათვის ორგანიზებული, მოტივირებული და მაქსიმალურად ჩართული თანამშრომლების სახით.**

2015 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტისა და საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ერთობლივი ინიციატივით გაიმართა კონფერენცია, სადაც თავად დამსაქმებლები აღწერდნენ საქართველოში შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით საუკეთესო გამოცდილებებს. ერთ-ერთი დამსაქმებელი საკამოდ დამაჯერებლად საუბრობდა იმის შესახებ, თუ როგორ შეუწყო ხელი მოწყვლადი ჯგუფის 10 წარმომადგენლის დასაქმებას, რომელთაც კრიმინალური წარსული ჰქონდათ. აღნიშნულმა ნაბიჯმა გამოიწვია არა მარტო იმ პიროვნებების რესოციალიზაცია, არამედ თემის განწყობების შეცვლა, სადაც ისინი თავდაპირველად, როგორც კრიმინალური ავტორიტეტები, იყვნენ მისაბაძი. დასაქმების შემდეგ კი გახდნენ თემის სხვა წევრებისთვის მოტივაციის მიმცემი, ჩართულიყვნენ საზოგადოებისათვის მისაღებ საქმიანობაში.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ერთ-ერთი პირის გადმოცემით, მას არასოდეს ეგონა, რომ შეძლებდა შემოსავალი ჰქონოდა, განათლებას კულინარიის მიმართულებით

დაეუფლა და თბილისში საერთაშორისო კლასის სასტუმროთა ქსელში დასაქმდა. მსგავსი მაგალითები, შესაძლოა, ამ ეტაპზე მასობრივი არ არის საქართველოს რეალობისათვის, თუმცა ტენდენცია დადებითია, რადგან ღია შრომის ბაზარზე საქმედებიან შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირები, რაც რეალური ნაბიჯია მათი ეკონომიკური დამოუკიდებლობისაკენ.

*შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ერთ-ერთი პირის გადმოცემით, მას არასოდეს ეგონა, რომ შეძლებდა შემოსავალი ჰქონოდა, განათლებას კულინარიის მიმართულებით დაეუფლა და თბილისში საერთაშორისო კლასის სასტუმროთა ქსელში დასაქმდა.*

საგულისხმოა, რომ საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა თვითდასაქმების შესაძლებლობის გაზრდას, რასაც ემსახურება ტრენინგები ბიზნესის წარმოებაში და საუკეთესო პროექტების დაფინანსება. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია ტრენინგებში ჩასართავად შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა რეკრუტირება. პროექტის მიმდინარეობისას „World Vision საქართველოს“ ინკლუზიის ექსპერტები მუდმივ კონსულტირებას უწევდნენ თემის მობილიზატორებს, რათა მათ დაწვრილებითი



ინფორმაცია მიენოდებინათ თემში მცხოვრები შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებისათვის ბიზნესტრენინგების შესახებ. პრაქტიკამ აჩვენა, რომ ძალიან მნიშვნელოვანია თემის მობილიზატორის, ტრენერისა თუ პროექტის ადმინისტრაციის მიერ ინფორმაციის სწორად მიწოდება, თუ რას გულისხმობს შეთავაზებული ტრენინგები, რა მიზანს ემსახურება და რატომაა მნიშვნელოვანი. აღნიშნული მიდგომით მინიმუმამდე დაიყვანება ბენეფიციართა მხრიდან პროცესისადმი მცდარი მოლოდინები.

ზუგდიდში ბიზნესტრენინგის პირველ ნაკადში ჩართული იყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე 9 პირი/ მეურვე/ოჯახის წევრი. 9 პირიდან დაფინანსება მიიღო ხუთმა. გორში ბიზნესტრენინგის პირველ ნაკადში ჩართული იყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე 7 პირი/ მეურვე/ოჯახის წევრი. აქედან საბოლოოდ დაფინანსდა 2, ხოლო შერჩევის მეორე ეტაპზე გადავიდა 1 ბენეფიციარი. საყურადღებოა, რომ გორში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებაზე არამხოლოდ თავად ბენეფიციარები და მათი მეურვეები ზრუნავდნენ, არამედ ტრენინგის სხვა მონაწილეებიც. მაგალითად, ტრენინგის შვიდმა მონაწილემ წარმოადგინა ბიზნეს გეგმა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებას გულისხმობდა, აქედან 2 დაფინანსდა. რამდენიმე წარმატებულ შემთხვევას შორისაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ზუგდიდის მუნიციპალიტეტიდან, რომელიც პროფესიით დურგალია. მას დიდი ხნის განმავლობაში ოჯახში ჰქონდა მძიმე ეკონომიკური მგდომარეობა. “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” პროექტის ფარგლებში მან მონაწილეობა მიიღო ბიზნესტრენინგში. ტრენერი იხსენებს, თუ როგორი დაბალი მოტივაცია ჰქონდა ბენეფიციარს ტრენინგების დასაწყისში, საკუთარ შესაძლებლობებში მინიმალურად იყო დარწმუნებული. ბევრი მუშაობის შედეგად, ბატონმა მაქსიმალური ძალისხმევა ჩადო ბიზნესგანაცხადის მომზადებაში და შედეგად მიიღო დაფინანსება. მას მიეცა საშუალება, შეიძინოს დანადგარები, რომლებითაც სხვადასხვა ხის ნაკეთობას შექმნის და გაუყუტებს რეალიზაციას.<sup>34</sup>

საერთაშორისო გამოცდილებისა და “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia” ფარგლებში „World Vision საქართველოს“ მიერ განხორციელებულმა ინტერვენციამ ცხადყო, რომ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა ეკონომიკური გაძლიერებისათვის მნიშვნელოვანია არსებობდეს ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკა და სერვისები. კეძოდ:

34 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

- განსახორციელებელია საკანონმდებლო ცვლილებები რიგ საკანონმდებლო აქტებში (საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ, საქართველოს შრომის კოდექსი, საჯარო მოხელის შესახებ საქართველოს კანონი და სხვა).
- შესაქმნელია დამსაქმებელთა მხარდამჭერი სისტემა, თუკი ისინი ასაქმებენ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს.
- ჩამოსაყალიბებელია ღია შრომის ბაზარზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდამჭერი მექანიზმები.
- გასავითარებელია თანმიმდევრული საკომუნიკაციო მექანიზმები დამსაქმებელბთან შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხებზე მათი ცნობიერების ამაღლების მიზნით.
- დასაწერგია უწყებათაშორისი თანამშრომლობის ქსელი, რომელიც აწესრიგებს და აკონტროლებს შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებასთან დაკავშირებული სერვისების პილოტირების პროცესს და ახორციელებს მათი ეფექტურობის შეფასებას.

თუკი მოცემული კვლევის შედეგებს არსებულ რეალობასთან მიმართებით გავაანალიზებთ, შეიძლება, ასევე, გამოითქვას ზოგადი, თუმცა მნიშვნელოვანი, რეკომენდაცია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში თანამონაწილეობა პროცესის ორგანულ ნაწილად უნდა იქნეს აღქმული. როდესაც იქმნება კანონპროექტები, განისაზღვრება ახალი რეგულაციები, მიმდინარეობს გარემოს კეთილმოწყობა, მშენებლობები და სხვა, დაგეგმვის ეტაპიდანვე გათვალისწინებული უნდა იყოს განსხვავებული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებები. საერთაშორისო გამოცდილებამ ცხადყო, რომ სწორი დაგეგმარება, რომელიც მოიაზრებს იმთავითვე ადაპტირებულ გარემოს, მხოლოდ მცირედით ზრდის ხარჯებს და წარმოადგენს ინვესტიციას საზოგადოების ყველა წევრის კეთილდღეობის მიმართულებით.

## თავი IV. საარსებო წყარო – საერთაშორისო გამოცდილება და საუკეთესო პრაქტიკა

*„მე სახლიდან საერთოდ ვერ გავდივარ.. ძალიან იშვიათად... ვცდილობ ისეთ საქმიანობას მოვკიდო ხელი, რაც სახლში მუშაობაში მომეხმარება.“  
(შებლუდული შესაძლებლობის მქონე  
ბენეფიციარი ზუგდიდის მუნიციპალიტეტიდან).*

*„მე მყავს შვილი დაუნის სინდრომით... ყველაფერი მივატოვე, რომ მას მივხედო.. სხვა არავინ მყავს,... ეკონომიკური მდგომარეობა გამიუარესდა.. ვმუშაობდი... კარიერა მქონდა... დღეს არაფერი გამაჩნია.“  
(ბენეფიციარი ზუგდიდის მუნიციპალიტეტიდან).*

### 4.1. ზოგადი კონტექსტი

ტექნოლოგიური განვითარება და პროგრესი 21-ე საუკუნის მონაპოვარია, თუმცა პარალელურად იზრდება მოსახლეობის რაოდენობა და მცირდება საარსებო რესურსები. 1989-2025 წლების პროგნოზით, დაბალშემოსავლიანი და საშუალო შემოსავლიანი ქვეყნების მოსახლეობა 3/4-ით გაიზრდება. მხოლოდ დაბალშემოსავლიანი ქვეყნები რომ განვიხილოთ, მოსახლეობა 2.3 მილიარდით მოიმატებს, 2.9დან 5.2 მილიარდამდე და 2025 წელს ეს რიცხვები კიდევ გაიზრდება<sup>35</sup>.

პროგნოზის მიხედვით, განვითარებად ქვეყნებში არსებული ქალაქების მომავალი მნიშვნელოვანად გაზრდილი მოსახლეობაა. მოსახლეობის ზრდის მაჩვენებელი წლიურად 8-9%-ს უდრის და მალე სულ უფრო ხშირი გახდება ქალაქები 20-მილიონიანი მოსახლეობით. ცნებას „მეგა-ქალაქი“ ცვლის ცნება „ჰიპერ-ქალაქი“. გამოთვლების მიხედვით, 2025 წლისათვის განვითარებადი ქვეყნების ქალაქებში ჯამში 4 მილიარდი ადამიანი იცხოვრებს.<sup>36</sup>

დადებითი პროგნოზის გაკეთება არც ქალაქგარეთ მცხოვრები მოსახლეობისათვის შეიძლება. მაშინ, როდესაც ურბანული მოსახლეობა 2025 წლისათვის 5-ჯერ გაიზრდება - 130 მილიონიდან 650 მილიონამდე, რურალური მოსახლეობა გაორმაგდება - 330 მილიონიდან 650 მილიონამდე.

35 Chambers R., G.R.Conway (1991). Sustainable Rural Livelihoods: Practical Concept for the 21st Century. IDS Discussion Paper, 296. Retrieved from: <https://www.ids.ac.uk>

36 Chambers R., G.R.Conway (1991). Sustainable Rural Livelihoods: Practical Concept for the 21st Century. IDS Discussion Paper, 296. Retrieved from: <https://www.ids.ac.uk>



მოსახლეობის ზრდა დაკავშირებულია განვითარების მნიშვნელოვან სტრატეგიებთან. როდესაც ამდენი მილიონი მიუღებელ სიღარიბეში იცხოვრებს, მნიშვნელოვნად გართულება მათთვის, თუნდაც, ცხოვრების ადეკვატური დონის უზრუნველყოფა; თუკი ზემოხსენებული პროგნოზი გამართლდება, ეს ამოცანა მიუღწეველი გახდება. ეს გამოწვევა პრაქტიკულ და ანალიტიკურ მხარეებს მოიცავს. ისმის კითხვა: - როგორ დავძლიოთ ჩვენ, კაცობრიობამ ეს გამოწვევა?

აღნიშნულ საკითხთან დაკავშირებით პასუხის გაცემას ცდილობენ რობერტ ჩემბერი და გორდონ ქონვეი ნაშრომში. ავტორების მოსაზრებით, გამოსავალი შეიძლება იყოს საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის პროცესი, რომელიც თავის თავში მოიცავს სამ მნიშვნელოვან ქვაკუთხედს: უნარების განვითარება, თანასწორობა და მდგრადობა (დიაგრამა 5).



საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის პროცესში ცნება „უნარების განვითარება“ მოწყვლად ჯგუფებში ფართო მნიშვნელობით არის ნახმარი და მოიცავს სერვისებისა და ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას, ექსპერიმენტსა და ინოვაციას, სხვებთან შეჯიბრსა და თანამშრომლობას და ახალი პირობებისა და რესურსების ათვისებას. საარსებო მინიმუმის მნიშვნელოვან კომპონენტს წარმოადგენს თანასწორობის პრინციპი: ეს გულისხმობს ქალების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და, ზოგადად, საზოგადოების მოწყვლადი ჯგუფების წინააღმდეგ არსებული დისკრიმინაციის დასრულებასა და მათთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფას. მდგრადობა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის განუყოფელი ნაწილია. რიგი ავტორებისა მიიჩნევს, რომ „მდგრადობამ“ შეცვალა ცნება „ინტეგრირებული“ და „დადებითის“ სინონიმი გახდა. არავინ დაობს, რომ განვითარება უნდა იყოს მდგრადი. თუმცა, არსებობს ამ ცნების მრავალი განმარტება. გარემოს დაცვის კუთხით, მდგრადობა მოიცავს ახალ გლობალურ თემებს, როგორებიცაა: დაბინძურება, გლობალური დათბობა, ტყეების გაჩეხა, ალუდგენელი რესურსების ზედმეტი გამოყენება და ფიზიკური დეგრადაცია. სოციალურად და საარსებო წყაროს კონტექსტში კი აღნიშნული ცნება უფრო ვიწრო გაგებით გამოიყენება და იგულისხმება უნარი, შეინარჩუნო და გააუმჯობესო საარსებო წყარო და, ამავე დროს, შეინარჩუნო ან გააუმჯობესო ამ საარსებო წყაროს შესაძლებლობა.<sup>37</sup>

#### 4.2. რა არის საარსებო წყარო

მდგრადი საარსებო წყაროს მოდელი შესაძლებლობის გაძლიერებაზე მიმართული მოდელია, რომელიც მიზნად ისახავს, განავითაროს აუცილებელი უნარები და შესაძლებლობები. ამ უნარების მეშვეობით ადამიანს სილატაკის დაღწევის საშუალება მიეცემა. მდგრადი საარსებო წყარო განიმარტება, როგორც საბაზისო საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად აუცილებელი მიმდინარე და შენახული საკვებისა და ფულის ადეკვატური რაოდენობა. იგულისხმება როგორც დაგროვილ რეზერვებზე ხელმისაწვდომობა, ასევე რისკებსა და შოკთან გამკლავების შესაძლებლობა. როგორც წესი, ოჯახს მდგრადი საარსებო წყაროს რამდენიმე გზა აქვს - მიწის, საქონლის ან ხეების მფლობელობა; მეთევზეობის, ნადირობის ან მცენარეთა მოგროვების უფლების ქონა; სტაბილური სამსახური ადეკვატური შემოსავლით; ან სხვა მრავალფეროვანი აქტივობების კომბინაცია. მდგრადი საარსებო წყარო წარმოადგენს სტაბილური მოსახლეობის წინაპირობას, მდგრადი მართვის პრერეკვიზიტსა და დესტაბილიზაციის შეცვლისა ან შეკავების საშუალებას.<sup>38</sup>

37 Chambers R., G.R.Conway (1991). Sustainable Rural Livelihoods: Practical Concept for the 21st Century. IDS Discussion Paper, 296. Retrieved from: <https://www.ids.ac.uk>

38 Chambers R., G.R.Conway (1991). Sustainable Rural Livelihoods: Practical Concept for the 21st Century. IDS Discussion Paper, 296. Retrieved from: <https://www.ids.ac.uk>



ცხადია, რომ ხშირ შემთხვევაში ეკონომიკურ სიდუხჭირეში აღმოჩენილ ადამიანებს ესაჭიროებათ მხარდაჭერა, რათა გაუმკლავდნენ სტრესებს, იმოქმედონ და მათი აქტივობა იყოს ხანგრძლივი მიზნების მიღწევაზე გათვლილი, არ მოიცავდეს ხანმოკლე პერიოდს და კონკრეტული მცირე პრობლემების მოგვარებას. **ხანგრძლივი კეთილდღეობის მიღწევა არის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი საკითხი.**

*მდგრადი საარსებო წყარო განიმარტება, როგორც საბაზისო საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად აუცილებელი მიმდინარე/შენახული საკვებისა და ფულის ადეკვატური რაოდენობა. იგულისხმება როგორც დაგროვილ რეზერვებზე ხელმისაწვდომობა, ასევე რისკებსა და შოკთან გამკლავების შესაძლებლობა.*

მდგრადი საარსებო წყაროს ერთ-ერთი წარმატებული მოდელი ჩამოყალიბდა ბრიტანეთის საერთაშორისო განვითარების დეპარტამენტის მიერ და ადაპტირებული იქნა სხვადასხვა ქვეყანაში. ეს არის ჰოლისტური მიდგომა, რომელიც ცდილობს, გაიაზროს სილატაკის ცნება და მაქსიმალურად იმუშაოს მის შემცირებაზე. აღნიშნული მოდელი ცდილობს, შეხედოს კომპლექსურ კომპონენტებს. ამ მოქნილი მიდგომის გამოყენებაც სხვადასხვა საფეხურზე შეიძლება: ზოგადი კონცეპტუალური ჩარჩოს ან პრაქტიკული ინსტრუმენტის შესაქმნელად. მოცემული მოდელის მიხედვით, მდგრადი საარსებო წყარო იგება ეგრეთ ნოდებული აქტივებით, რომელიც წარმოადგენს აგურს



აღნიშნულ სისტემაში. აქტივი არის მოცემულობა, რომელსაც აგებს ბენეფიციარი, რათა გაუმკლავდეს გამოწვევებს. ასეთი უნარის გამომუშავება, რეალურად, საშუალებას იძლევა, შეიქმნას სილატაკის დაძლევის მდგრადი სისტემა.<sup>39</sup>

არის ხუთი ზოგადი კატეგორია აქტივებისა, რომლებიც განაპირობებს საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესს და ეს ზოგადი მიმართულებები შესაძლოა თავის თავში მრავალ წვრილ მიმართულებად დაიშალოს (დიაგრამა 6).

დიაგრამა 6. ხუთი აქტივი და მისი განშტოებები



39 Department for International Development (1999). Sustainable Livelihoods Guidance Sheet: Introduction. Retrieved from <http://www.librarything.com>

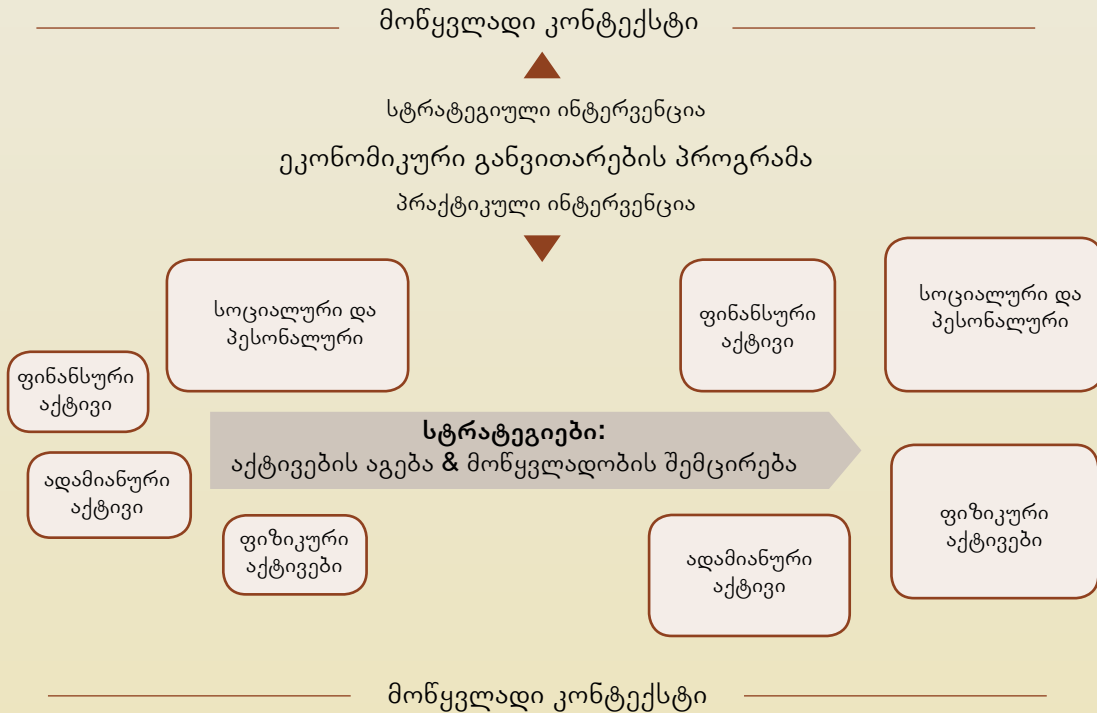
მაგალითად პროექტის “საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით- LIFE Georgia” ფარგლებში აქტივობები თითქმის ყველა ზემოაღნიშნული აქტივის შექმნისაკენ არის მიმართული. ბიზნესტრენინგებისა და სამუშაოს მოძიების უნარების განვითარების საშუალებით თემში ხდება ინდივიდის დონეზე ადამიანური, პერსონალური და სოციალური რესურსის განვითარება. თუმცა, არის აქტივები, რომელთა შენებაც ცენტრალიზებულად უკავშირდება პოლიტიკურ ნებას. ასეთებია: ბავშვზე ზრუნვის სერვისები, ბუნებრივი რესურსების განკარგვა და სხვა. სწორედ აღნიშნულის გამო საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის ინგლისურ მოდელში საუბარია მონაცვლადობის კონტექსტ-ფაქტორებზე და სილატაკეს იხილავენ ორ სიბრტყეში: **ა. ინდივიდები და მათ პიროვნულ საკითხებთან დაკავშირებული გარემოებები და ბ. ინდივიდები და ფართო კონტექსტი**. ინგლისური მოდელის ჩარჩო ყურადღებას ამახვილებს სილატაკის წარმოშობის კონტექსტუალურ და სისტემურ ფაქტორებზე. მაგალითად, როდესაც საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროგრამის ფარგლებში მიმდინარეობს მუშაობა ბიზნესის უნარების განვითარების მიმართულებით და ინდივიდის დონეზე მუშავდება საკითხი, გასათვალისწინებელია რეგიონისა თუ სოფლის დონეზე არსებული მოთხოვნები, რესურსები, პოლიტიკური მდგომარეობა და სხვა.<sup>40</sup>

*ბიზნესტრენინგებისა და სამუშაოს მოძიების უნარების განვითარების საშუალებით თემში ხდება ინდივიდის დონეზე ადამიანური, პერსონალური და სოციალური რესურსის განვითარება.*

მოცემული ჩარჩო აღწერს ინტერვენციის ორ ძირითად ფორმას, რომელთა გამოყენებაც შეიძლება თემში სილატაკის შემცირებისათვის 1. „პრაქტიკული ინტერვენცია“ მიმართულია დაბალი შემოსავლის მქონე ოჯახების გასაძლიერებლად. მოიცავს კონსულტირების პროგრამებს, განათლებას, დასაქმების შესახებ ტრენინგებს, ეკონომიკური საკითხების შესახებ განათლებას, მცირე ბიზნესის განვითარებისათვის მხარდაჭერას. 2. „სტრატეგიული ინტერვენციები“, როდესაც მუშაობა მიმდინარეობს ეკონომიკური და სოციალური სისტემების ცვლილებისაკენ. მას მონაცვლად კონტექსტზე მუშაობა ეწოდება. გამოყენებულ მიდგომებს შორის არის თემის გაძლიერება, ალიანსის ჩამოყალიბება, პოლიტიკის განსაზღვრა და ადვოკატირება.

40 Department for International Development (1999). Sustainable Livelihoods Guidance Sheet: Introduction. Retrieved from <http://www.librarything.com>

დიაგრამა 7. ინტერვენციების როლი



დიაგრამაში 7 ილუსტრირებულია საარსებო წყაროების ჩარჩო მასში ასახული აქტივებით და ინტერვენციის მნიშვნელობით. მაშინ როდესაც ჩარევამდე მხოლოდ პერსონალური და სოციალური აქტივები იყო წარმოდგენილი და მინიმალურად აღინიშნებოდა ფიზიკური, ადამიანური და ფინანსური, ჩარევის შემდეგ მდგრადი ხდება საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის ფარგლებში განხორციელებული აქტივობები, თუკი აგებულია ადამიანური, ფიზიკური სოციალური აქტივები, რაც, შესაძლოა, მაქსიმალურად ვერა, თუმცა მნიშვნელოვნად ზრდის ფინანსურ აქტივს.<sup>41</sup> საარსებო წყაროს მდგრადობისათვის მნიშვნელოვანია სწორი ინტერვენციების დაგეგმვა.

41 Department for International Development (1999). Sustainable Livelihoods Guidance Sheet: Introduction. Retrieved from <http://www.librarything.com>

საერთაშორისო გამოცდილებამ აჩვენა, რომ სახელმწიფოებმა, რომლებიც ცდილობენ დანერგონ მდგრადი საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის მექანიზმები, დაგეგმვის დროს უნდა უპასუხონ შემდეგ კითხვებს<sup>42</sup>:

1. საარსებო წყაროს არსი: მიდგომა, სტრატეგია თუ მიზანი?
2. საიდან უნდა დაიწყოს პროცესი? რა არის ათვლის წერტილი?
3. არის თუ არა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის ყველა სტრატეგია თანაბრად ასახული პროექტებში, პროგრამებში სახელმწიფოს დონეზე?
4. რა ინსტრუმენტები უნდა იქნეს გამოყენებული საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფის პროცესის შესაფასებლად? რა ეტაპზე უნდა განხორციელდეს შეფასება?
5. საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში როგორია სხვა მნიშვნელოვან დისციპლინებთან ურთიერთობა? შესაბამისად, საინტერესოა, როგორ უნდა დარეგულირდეს ეს კომპონენტი?
6. როგორია ჩადებული რესურსები და ამართლებს თუ არა მთლიანი დანახარჯი იმ ინვესტიციებს, რომლებიც პროცესში იდება?
7. როგორ უნდა დარწმუნდე, რომ ის აქტივობები, რომლებიც ხორციელდება, რეალურად მიზნის მიღწევის შესაძლებლობას იძლევა?
8. როგორ შეიძლება საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესის ზოგადი გავლენის შეფასება?

ყველა ზემოაღნიშნული ფაქტორი და პროცესი მიუთითებს, რომ საარსებო წყაროს ორგანიზება მასშტაბური საკითხია და მრავალმხრივ გააზრებას მოითხოვს, შესაბამისად დაგეგმვის პროცესში რეკომენდირებულია გათვალისწინებულ იქნად შემდეგი:

42 Norton A., Mick Foster (2001). The Potential of Using Livelihoods Approaches in Poverty Reduction Strategy Paper. Overseas Development Institute. London.

- ცვალებადი გარემოს პირობებში საარსებო წყარო უნდა იყოს ადაპტირებადი, მრავალფეროვანი და მოქნილი. ადამიანებს უნდა შეეძლოთ განსხვავებული, რთული და ცვალებადი რესურსებისა და შესაძლებლობების ათვისება.
- უზრუნველყოფილი უნდა იყოს უნარების განვითარების უწყვეტი პროცესი.
- უნდა გაიმართოს სატრანსპორტო, საკომუნიკაციო და საინფორმაციო სერვისები.
- უნდა შეიქმნას მოქნილი სერვისი ახალი, მცირე წამონყებისათვის.
- გათვალისწინებული უნდა იყოს ინდივიდების ინტერსები და რესურსები.
- საარსებო წყაროების შერჩევისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ეკოლოგიური კომპონენტები, სარგებლისა და ეფექტის გათვალისწინებით.

#### 4.3. დასაქმება და მდგრადი საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესი შავლუდული შესაძლებლობის ამონე პირებისათვის

საარსებო წყაროს ძირითადი ცნებების განხილვისას აღინიშნა, რომ თანასწორობა, მდგრადობა და უნარების განვითარება არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც ამ პროცესს უდევს საფუძვლად. სწორედ ამიტომ ენიჭება მას განსაკუთრებული მნიშვნელობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ეკონომიკური გაძლიერების პროცესში. კვლევებმა და სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებამ ცხადყო, რომ დასაქმების პროცესის ორგანიზება სხვადასხვა საშუალებითა და მექანიზმით ერთ-ერთ ყველაზე ეფექტურ გზას წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში.

*კვლევებმა და სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებამ ცხადყო, რომ დასაქმების პროცესის ორგანიზება სხვადასხვა საშუალებითა და მექანიზმით ერთ-ერთ ყველაზე ეფექტურ გზას წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში.*

ბოლო 20 წლის განმავლობაში შემცირებული დასაქმების მაჩვენებელი შრომის ასაკის მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის ევროპისათვის მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს.<sup>43</sup> დარგის ექსპერტები მიიჩნევენ, რომ განსასაზღვრია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების პოლიტიკის მოქნილი დიზაინი, რათა მაქსიმალური ეფექტი ჰქონდეს და დაინიოს უმუშევრობის მაჩვენებელმა. ევროპის ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების საკითხებს სახელმწიფო დასაქმების სერვისი არეგულირებს. სტატისტიკური მაჩვენებლების მიხედვით, ევროპისა და პარტნიორი ქვეყნების მასშტაბით უმუშევარ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობა ორჯერ უფრო მეტია იმავე ასაკობრივი ჯგუფის ტიპური განვითარების უმუშევრებთან შედარებით. აღსანიშნავია, რომ უმრავლესი მათგანი არააქტიურია და არც კი ეძებს სამუშაოს.<sup>44</sup>

საბოლოო ჯამში, იკვეთება სურათი, რომ მნიშვნელოვანი სახსრები იხარჯება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალურ ბენეფიტებზე და დაბალია დასაქმების მაჩვენებელი.

მდგრადი საარსებო წყაროების უზრუნველყოფისათვის მნიშვნელოვანია მიღწეულ იქნეს მყარი დასაქმების შედეგები, დასაქმების პოლიტიკა უნდა მოიცავდეს არსებულ შრომის ბაზარზე შეღწევადობის ყველა საფეხურს, უნდა გაიზარდოს მისანვდომობა მაღალი ხარისხის სარეაბილიტაციო პროგრამებზე, შემცირდეს შემწეობების გაცემა იმ ფორმით, როგორცაც მოცემულ მომენტში არსებობს.

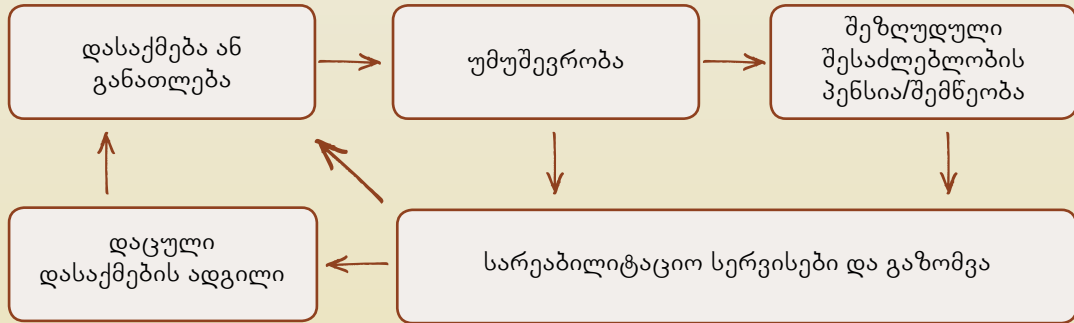
**დიაგრამა 8** ასახავს ძირითად ინტერვენციებს დასაქმების უზრუნველყოფისათვის. ცხრილზე ლურჯი ისრები ასახავს მოქმედებას, რომელიც აშორებს ბენეფიციარს შრომის ბაზარს, ხოლო თეთრი ისრები ასახავს გზას შრომის ბაზარზე ინკლუზიისაკენ<sup>45</sup>.

43 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

44 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

45 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

დიაგრამა 8. ინტერვენციის ძირითადი ასპექტები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობისათვის



შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის მოდელში წამყვანი ადგილი უჭირავს დასაქმების ხელშეწყობას, როგორც ერთ-ერთ მდგრად კომპონენტს. ამერიკის შეერთებული შტატებისა და ევროპის მასშტაბით ჩატარებული კვლევების შედეგები ცხადყოფს, რომ ინდივიდზე ცენტრირებული სერვისები, როგორცაა, მაგალითად, მხარდაჭერით დასაქმება, გაცილებით უფრო ეფექტურია, ვიდრე ფართო შკალის პროგრამები, მაგალითად, სპეციალიზებული დასაქმების ადგილები. მხარდაჭერით დასაქმების მოდელი წარმოადგენს ტრანზიციისა და ბაზარზე ინკლუზიის შესაძლებლობას<sup>46</sup>.

კერძო საერთაშორისო საკონსულტაციო ცენტრის მფლობელი სარა სერანო აღნიშნავს, რომ საქმიანობის წამოწყებისა და საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დგანან იგივე გამოწვევის წინაშე, რა გამოწვევების წინაშეც დგას დანარჩენი საზოგადოება. კერძოდ: კაპიტალზე მისაწვდომობა, ტექნოლოგიები, ტექნიკური უნარები და მენეჯერული უნარები, პროდუქტის შეფუთვა სათანადოდ ბაზარზე გასატანად. არსებობს რამდენიმე დამატებითი ფაქტორი, რომლებიც, შესაძლოა, გახდეს გამოწვევა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისათვის. ესენია: ხელმისაწვდომი დასაქმების ადგილი, ტრანსპორტირება, კომუნიკაციური სირთულეები, პერსონალური ასისტირების

46 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.pg9

საჭიროება და შესაძლებლობა, ზუსტად შეფასდეს პირის უნარები და პოტენციალი. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს მოაქვთ განსაკუთრებული უნარები ორგანიზაციისათვის, რომელიც მნიშვნელოვანია: მოლაპარაკების, ალიანსის შექმნის, ინკლუზიური გადანიშნულებების მიღებისთვის.<sup>47</sup>

*საქმიანობის წამოწყებისა და საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დგანან იგივე გამოწვევის წინაშე, რა გამოწვევების წინაშეც დგას დანარჩენი საზოგადოება. კერძოდ: კაპიტალზე მისაწვდომობა, ტექნოლოგიები, ტექნიკური უნარები და მენეჯერული უნარები, პროდუქტის შეფუთვა სათანადოდ ბაზარზე გასატანად.*

სარა სერანო საუბრობს სამი მნიშვნელოვანი კომპონენტის შესახებ იმისათვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები იყვნენ ეკონომიკურ კონტექსტში ჩართულნი. პირველი ფაქტორი გულისხმობს მათთვის თანაბარი ხელმისაწვდომობის მიცემას პროექტების შექმნისათვის. მეორე - სახელმწიფოს მხრიდან მუდმივი კონსულტაციები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხებზე მომუშავე ორგანიზაციებთან. მესამე - გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მიერ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართვა ეკონომიკური განვითარების საკითხების განხილვის პროცესში.



47 <http://www.un.org/en/sections/what-we-do/promote-sustainable-development/index.html>. visited on 28.11.2015



რიგი ექსპერტებისა ფოკუსში აქცევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში დამსაქმებლების ცნობიერების ამაღლების მნიშვნელობას და რეგიონალურ დონეზე მიკროკრედიტების გაცემასთან დაკავშირებული საკითხების მხარდაჭერას. აღნიშნული მიდგომა ეფექტური აღმოჩნდა დასავლეთ აფრიკაში, სადაც მიკროკრედიტის კონცეპტი არ იყო კარგად ნაცნობი. შესაბამისად, სემინარები და კონფერენცია ამ მიმართულებით აღმოჩნდა ეფექტური საშუალება. აღნიშნულ სემინარებს ჰქონდათ კონკრეტული მიზანი, მხარი დაეჭირათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის მიკროკრედიტების გაცემასთან დაკავშირებით.

**ზოგადი რეკომენდაციები<sup>48</sup>:**

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხს დასაქმების ადეკვატური მექანიზმების შექმნა წარმოადგენს. კერძოდ:

- რესურსების გადატანა დაცული საამქროების დაფინანსებიდან მხარდაჭერით დასაქმების საშუალებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ღია შრომის ბაზარზე ინკლუზიის მიმართულებით.
- სოციალური პოლიტიკის გადახედვა და შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის საკითხის უფრო ქმედითი გააზრება.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შესახებ მონაცემთა სისტემატიურად შეგროვება, ანალიზი და მონიტორინგი.

48 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

**4.4. სსპადასსპა ევროპული ქვეყნის საუკეთესო გამოცდილება  
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების  
მიმართულებით**

ევროპის მასშტაბით განსხვავებულია სერვისები და მექანიზმები, რომლებიც საუკეთესო პრაქტიკას წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით. წარმოდგენილია რამდენიმე მაგალითი, რომლებიც, შესაძლოა, საინტერესო აღმოჩნდეს საქართველოს რეალობაში დასაწერად.

**გერმანია - პროფესიული ტრენინგი და შეზღუდული შესაძლებლობის ძლიერ მხარედ გამოყენება**

უახლესი წამოწყება, რომელიც გერმანიაში დაინერგა, ცნობილია „აღმომჩენი ხელების“ სახელწოდებით. აღნიშნული საქმიანობა ძირითადად განკუთვნილია მხედველობის დარღვევის მქონე პირებისათვის. მათი მხედველობასთან დაკავშირებული გამოწვევის გამო გამძაფრებული შეხებითი ფუნქცია გამოყენებულია გარკვეული დაავადებების ადრეული დიაგნოსტიკისათვის შეხების მეშვეობით. მხედველობის დარღვევის მქონე პირთა მომზადება აღნიშნული პროფესიის შესაძენად 9 თვეს მოიცავს და ისწავლება კვალიფიციურ პროფესიულ ცენტრებში, რომლებიც სპეციალიზებულია შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირებთან მუშაობის მიმართულებით. აღნიშნული კურსის დასრულების შემდეგ სამუშაოს უფლების მოპოვებისათვის ბენეფიციარები აბარებენ შესაბამის გამოცდას გერმანიის ჩრდილოეთ რაინის სამედიცინო ასოციაციაში.

გერმანიაში, ასევე, ფუნქციონირებს პროფესიული ტრენინგცენტრები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის, რომლებიც 28 ცენტრს მოიცავს. ცენტრები სთავაზობენ ისეთ სერვისებს, როგორებიცაა: ინფორმაციის მინოდება, შეფასება, ტრენინგი და სამუშაოს მოძებნაში მხარდაჭერა.<sup>49</sup>

**ესპანეთი - მხარდაჭერით დასაქმება**

ესპანეთში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობაზე პასუხისმგებელია დასაქმების სახელმწიფო სერვისი. სპეციალური შეფასების გავლის შემდეგ სახელმწიფო დასაქმების სერვისში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე შრომის მაძიებელი ხდება პენსიის მიღების კანდიდატი და მას შეუძლია თავად გადანყვიტოს, თუ რა პაკეტს აირჩევს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეუძლიათ მოითხოვონ მხარდაჭერით დასაქმების სერვისში ჩართვა.

49 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

ზოგადად, მხარდაჭერით დასაქმების მომსახურება შესაძლებელია გასწიოს თავად სახელმწიფო დასაქმების სერვისმა, თუმცა ესპანეთში ხშირ შემთხვევაში აღნიშნული საქმიანობა განხორციელებულია კერძო კომპანიების მიერ, თუმცა დაფინანსებისათვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი მიმართავს სახელმწიფო დაფინანსებას. მოცემული მომენტისათვის ესპანეთში 200-300 კერძო კომპანიაა, რომლებიც მხარდაჭერით დასაქმების კომპონენტზე მუშაობენ და დასაქმებული ჰყავთ დაახლოებით 400-500 სამუშაოს ასისტენტი (job coaches), რომლებიც 5000 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს ემსახურებიან. ესპანეთში, რეგულაციის მიხედვით, სამუშაოს ასისტენტს უნდა ჰქონდეს უმაღლესი განათლება და ესპანეთის ნაციონალური მხარდაჭერითი დასაქმების ასოციაცია სთავაზობს ონლაინკურსებს მხარდაჭერით დასაქმებაში. 1995-2008 წლის განმავლობაში 14 159 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირმა იშოვა სამსახური მხარდაჭერით დასაქმების სერვისის დახმარებით და მათგან 32% , 2008 წლის მონაცემით, აგრძელებდა მუშაობას იმავე კომპანიაში.<sup>50</sup>

### ნიდერლანდები - შედეგზე დაფუძნებული დაფინანსება.

ნიდერლანდებში მხარდაჭერით დასაქმების კომპონენტი მთლიანად გატანილია დასაქმების სახელმწიფო სერვისიდან კერძო კომპანიებში, თუმცა რამდენიმე სამუშაოს ასისტენტი მათაც ჰყავთ დასაქმებული. მომსახურებებს ენოდეათ ტრაექტორიები და მოიცავს ქეისის მართვას, გახანგრძლივებული სამუშაოს მოსინჯვას და/ან სამუშაო ადგილზე მხარდაჭერას.

აღნიშნული სერვისების შესყიდვა ხორციელდება ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების მიერ ტენდერების გზით. სერვისის მიმწოდებლების ანაზღაურების წესი დამოკიდებულია მიღწეულ შედეგებზე. პროცესის დასაწყისში სერვისის მიმწოდებლისათვის ხდება 20% ანაზღაურება, 6 თვის საქმიანობის შემდეგ - 30% , ხოლო დარჩენილი 50% შეთანხმებული საფასურისა გადაეხდებათ მხოლოდ პირის დასაქმების შემთხვევაში.<sup>51</sup>

### შვედეთი - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების საკითხებზე არსებული სტერეოტიპების დაძლევის კამპანია.

შვედურმა სახელმწიფო დასაქმების სამსახურმა 2010 წელს აწარმოა მასიური კამპანია, რათა საზოგადოებას და დამსაქმებლებს დაენახათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უნარები და ნაკლებად ყოფილიყვნენ ფოკუსირებულნი მათ გამოწვევებზე. ღონისძიებისას ძირითადი გზავნილი იყო, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე

50 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

51 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

პირები შესაძლებელია იყვნენ სარგებლის მომტანნი დასაქმების ადგილას. ცნობიერების ამაღლების აქტივობებმა მოიცვეს ინფორმაციის ყველა საშუალება: ტელევიზია, რადიო, ინტერნეტი თუ ბეჭდური პრესა. პროცესში ათასობით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი იყო ჩართული. აღნიშნული კამპანია მოიცავდა ტრენინგებს სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფთანაც - დამსაქმებლებთან, ჯანდაცვის სექტორის წარმომადგენლებთან, პოლიციასთან და სხვა.<sup>52</sup>

სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებამ აჩვენა, რომ შეიძლება იყოს განსხვავებული მექანიზმი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების უზრუნველყოფისათვის, როგორც კონკრეტული უნარების ტრენინგი, ასევე გლობალური სისტემების ცვლილება, ღია შრომის ბაზარზე მხარდაჭერით დასაქმების მიდგომების დანერგვა და სხვა. ასევე, ცხადია, რომ განვითარებულ ქვეყნებშიც ჯერ კიდევ არის ცნობიერების ასამაღლებელი მასობრივი კამპანიების წარმოების საჭიროება, რათა დამსაქმებლებმა შეძლონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი აღიქვან, როგორც თანასწორი მუშაკი თავიანთ კომპანიებში. დასაქმება იყო და რჩება მონყვლადი ჯგუფების საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის ყველაზე მდგრად და შედეგიან კომპონენტად, რაც საგულისხმოა და გასათვალისწინებელია საქართველოს კონტექსტისათვის.

52 Scharle A. (2013). Employment, Social Affairs & Inclusion PES approaches for sustainable activation of people with disabilities. European Commission.

### შემაჯავებელი რეკომენდაციები:

- სახელმწიფოში უნდა არსებობდეს საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის ერთიანი სტრატეგია და სამოქმედო გეგმა, რომელიც ითვალისწინებს თავად ღარიბი მოსახლეობის პრიორიტეტებს, პერსონალურ და კულტურულ თავისებურებებს. ასევე, სამოქმედო გეგმის პარალელურად უნდა შეიქმნას პროგრამების განხორციელების მონიტორინგის მექანიზმი, რომელიც მაქსიმალური სიზუსტით აღწერს პროცესს და იმ შედეგებს, რომლებიც მოაქვს განხორციელებულ აქტივობებს ღარიბი მოსახლეობისათვის.
- საერთაშორისო გამოცდილებების ანალიზმა აჩვენა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საარსებო მინიმუმით უზრუნველყოფის პროცესში ცენტრალურ საკითხად განიხილება უნარების განვითარებაზე მიმართული სერვისები, რომლებიც რეკომენდებულია საქართველოში მრავალფეროვნად იყოს წარმოდგენილი. ასევე, თვითმმართველობის დონეზე გასავითარებელია დასაქმების ხელშემწყობი სერვისები, რომლებიც უვითარებს პირებს ბიზნესის წარმოებისათვის საჭირო უნარებს. გასათვალისწინებელია მხარდაჭერითი დასაქმების მექანიზმის მნიშვნელობა, მომზადებული სამუშაოს ასისტენტებით. ევროპისა და ამერიკული გამოცდილებისა და კვლევების შედეგად, მხარდაჭერით დასაქმების სისტემა შეფასდა, როგორც შედეგიანი და ხარჯთ-ეფექტური დასაქმების სპეციალიზებული/დაცულ საამქროებთან შედარებით. შესაბამისად, რეკომენდებულია საქართველოში ცენტრალურმა და ადგილობრივმა მთავრობამ დაიწყოს აღნიშნული მექანიზმის აშენება.
- ევროპული გამოცდილების გათვალისწინებით, გადასახედია სოციალური შემწეობის საკითხი, რომელიც თავისი არსით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შემწეობაზე დამოკიდებულს ხდის. შესაბამისად, რეკომენდებულია სისტემის შექმნა, სადაც დაფინანსება მიმართულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გააქტიურებაზე და არა მხოლოდ დახმარების გაცემაზე.

## თავი V. საერთაშორისო ვალდებულებები საქართველოში ინტელექტუალური პრინციპების დასაწინააღმდეგებლად

საზოგადოების შენება და ყველა პირისათვის თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფა არ წამოადგენს მხოლოდ ჰუმანურ იდეას, რომელსაც საზოგადოების წევრები ემსახურებიან. აღნიშნული საკითხი საქართველოშიც და საერთაშორისო მასშტაბითაც კანონით რეგულირებადი საკითხია. განათლების, ჯანდაცვის, უსაფრთხოების, თავისუფალი არჩევანის უფლება ყველა ადამიანს აქვს და ეს უფლება რეალიზებული უნდა იყოს. შესაბამისად, სახელმწიფოები განსაზღვრავენ მთელ რიგ დოკუმენტებს, რომლებიც იცავს შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებს დისკრიმინაციისაგან.



საქართველოს მაგალითზე თუ ვისაუბრებთ, არსებობს მთელი რიგი დოკუმენტებისა, რომლებიც ავალდებულებს ქვეყანას, შექმნას შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა ცხოვრებისა და განვითარებისათვის ღირსეული პირობები. ერთ-ერთი საერთაშორისო დოკუმენტი, რომელიც აქტუალურია ქართული კონტექსტისათვის, არის საქართველო-ევროკავშირის ასოცირების ხელშეკრულება. დღესდღეობით საქართველო მნიშვნელოვანი ამოცანების წინაშე დგას, რათა უზრუნველყოფილი იქნეს ის საერთაშორისო ვალდებულებები, რომლებიც აღნიშნული შეთანხმების ფარგლებში განისაზღვრა. ასოცირების ხელშეკრულება ეფუძნება სწორედ დემოკრატიულ მიდგომებსა და ადამიანის უფლებათა და ფუნდამენტურ თავისუფლებათა პატივისცემას, როგორც ეს აღიარებულია გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის 1948 წლის ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციით, 1950 წლის ადამიანის უფლებათა და ფუნდამენტურ თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციით, 1975 წლის ჰელსინკის დასკვნითი აქტითა და 1990 წლის პარიზის ქარტიით<sup>53</sup>.

ასოცირების ხელშეკრულებაში დასაქმების ხელშეწყობა (განსაკუთრებით ახალგაზრდების) რამდენჯერმეა მოხსენებული.<sup>54</sup> მხარეები თანხმდებიან ახალგაზრდობის სფეროში თანამშრომლობაზე, ახალგაზრდა დასაქმებულთა არაფორმალური განათლების უზრუნველყოფასა და ახალგაზრდობის პოლიტიკის განსაზღვრის შესახებ. შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხებთან მიმართებით განსაკუთრებით გასათავლისწინებელია ჩანაწერი, რომელიც არეგულირებს ღირსეული შრომის პირობების, სოციალური ჩართულობისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ერთიანი პოლიტიკის განსაზღვრის საკითხებს<sup>55</sup>. ასევე ხაზგასასმელია ჩანაწერი დისკრიმინაციის აკრძალვისა და უკეთესი სამუშაო ადგილის შექმნის შესახებ<sup>56</sup>.

საქართველოსათვის შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა უფლებების რეგულირების სფეროში დღესდღეობით ერთ-ერთი ყველზე სისტემურ დოკუმენტს გაეროს **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებათა დაცვის კონვენცია წარმოადგენს, რომელიც საქართველოს მთავრობის მიერ**

53 <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/association-agreement>. visited on 28.11.2015

54 მე-6 მუხლი, პუნქტი 360, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის. წყარო: <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/association-agreement>

55 მე-6 მუხლი, თავი 14, პუნქტი 348, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის. წყარო: <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/association-agreement>

56 მე-6 მუხლი, პუნქტი 349ა, ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის. წყარო: <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/association-agreement>

**რატიფიცირებულია.** ლეგიტიმური იქნებოდა კითხვის დასმა, რითია განსაკუთრებული ეს კონვენცია სხვა დანარჩენი დოკუმენტებისაგან, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების საკითხებს ეხება? პასუხი აღნიშნულ კითხვაზე თავად კონვენციის მიზანშივე ჩანს, სადაც სენსორული, მენტალური, ფიზიკური და სხვა დარღვევა მხოლოდ მას შემდეგ განიხილება შესაძლებლობის შეზღუდვად, თუკი პირს გარემოში სხვების მსგავსად ფუნქციონირების საშუალება არ ეძლევა. აღნიშნული ვექტორი მნიშვნელოვნად გამოკვეთს გარემო ფაქტორების როლს, როგორც ზას, მინიმუმადე დაიყვანოს ადამიანის ამა თუ იმ შესაძლებლობის შეზღუდვა. მაგალითად, გარემო ფაქტორებში იგულისხმება ის მექანიზმები, რომლებიც პირის საჭიროების ადრეულ იდენტიფიცირების, ჩარევის განხორციელების, შესაბამისი განათლებისა და დასაქმების სერვისების უზრუნველყოფს. მსგავსი გარემოს მონყობა საშუალებას აძლევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, რომ სრულფასოვნად იყოს ჩართული პროცესებში, რაც მას რეალურად თანასწორს ხდის სხვა მოქალაქეებთან მიმართებით. სწორედ ამ შესაძლებლობის უზრუნველყოფას ავალდებულებს კონვენცია ხელისმომწერ სახელმწიფოებს. **საგულისხმოა, რომ აღნიშნულის რეალიზებისათვის არსებითია უწყებათაშორისი კოორდინაცია, პროცესების მიმდინარეობის გამართული მონიტორინგის მექანიზმი და ფინანსური რესურსების რაციონალურად გადანაწილება.**

- კერძოდ, მუხლი 24 განაპირობებს განათლების უფლებას და ხაზს უსვამს, რომ
  - დ) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა უნდა ისარგებლონ, განათლების საერთო სისტემის ფარგლებში, მათი განათლების ხელშეწყობისათვის აუცილებელი თანადგომით;
  - ე) დაინერგოს დახმარების ეფექტური ინდივიდუალური ზომები აკადემიური მოსწრებისა და სოციალური განვითარების მაქსიმალურად ხელშეწყობ გარემოში, სრული ინტეგრაციის მიზანთან შესაბამისობაში.

ასევე, მუხლი 19-ის მიერ რეგულირებული უფლება დამოუკიდებელი ცხოვრებისა და საზოგადოებაში ჩართვის ბ) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ხელმისაწვდომი იყოს ბინაზე, ინსტიტუციური თუ სხვა მომსახურების ფართო სპექტრი, მათ შორის ცხოვრების წესის მხარდაჭერის, საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩაბმისა და საზოგადოებისაგან იზოლაციის ან განცალკევების პრევენციისათვის აუცილებელი ინდივიდუალური დახმარება;

მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს ყველა პირმა, მათ შორის თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა, კარგად იცოდეს, რომ ინკლუზიურობა და საზოგადოებაში თანამონაწილეობა მათი უფლებაა და არა ვინმეს კეთილი ნების გამოვლინება. შესაბამისად, მათ უნდა იცოდნენ საკუთარი უფლებები და ისიც, თუ როგორ დაიცვან თავი მათი დარღვევის შემთხვევაში.



დასაქმებასთან მიმართებით საინტერესოა, რომ კონვენცია ხაზს უსვამს ღია შრომის ბაზარზე დასაქმების შესაძლებლობის გაჩენას: „ნეკრი სახელმწიფოები აღიარებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლებას სხვებთან თანასწორობის საფუძველზე, აღნიშნული მოიცავს საარსებო სახსრების თავისუფლად არჩეული ან შრომის ბაზარზე არსებული სამუშაოთი გამომუშავების შესაძლებლობის უფლებას და ისეთი სამუშაო გარემოს უფლებას, რომელიც არის ღია, ინკლუზიური და მისანვდომი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის“<sup>57</sup> და, ასევე, განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებს თვითდასაქმების, მენარმეობის, კოოპერატივების განვითარებისა და საკუთარი ბიზნესის დაწყების შესაძლებლობის შექმნას<sup>58</sup>; „საარსებო წყაროების მხარდაჭერა საქართველოში იძულებით გადაადგილებული და ადგილობრივი მოსახლეობის დასაქმებისა და მენარმეობის ხელშეწყობის მიზნით - LIFE Georgia“ პროექტის ფარგლებში სწორედ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თვითდასაქმების ხელშეწყობა წარმოადგენდა მთავარ კომპონენტს. მაქსიმალური ეფექტის მისაღწევად ხორციელდებოდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ძლიერი მხარეების შეფასება, რათა ბიზნესტრენინგების მიმდინარეობისას შესაძლებელი ყოფილიყო მათი ჩართულობა და ბიზნეს გეგმის მომზადებისათვის საჭირო უნარების განვითარება. შეიძლება ითქვას, რომ LIFE პროექტის აქტივობები ხელს უწყობს კონვენციით დაკისრებული ვალდებულებების განხორციელებას და, თუნდაც მცირე მასშტაბით, მაგრამ მაინც, ქმნის შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირთა თვითდასაქმების პრეცედენტს საქართველოში.

*მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს ყველა პირმა, მათ შორის თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონემ, კარგად იცოდეს, რომ ინკლუზიურობა და საზოგადოებაში თანამონაწილეობა მათი უფლებაა და არა ვინმეს კეთილი ნების გამოვლინება.*

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია ხაზს უსვამს ერთ-ერთ ყველაზე ფუნდამენტურ საკითხს, რომ „ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების რეალიზება უნდა განხორციელდეს ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე“<sup>59</sup>, შესაბამისად, სახელმწიფოს აქვს ვალდებულება, შექმნას უსაფრთხო, ხელმისაწვდომი ეფექტური მექანიზმები, რაც მაქსიმალურად ამცირებს თითოეული ინდივიდის დისკრიმინაციის შესაძლებლობას.

57 27-ე მუხლი „ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ ნევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის. წყარო: <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/association-agreement>

58 27-ე მუხლი „ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ ნევრ სახელმწიფოებსა და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის. წყარო: <http://www.eu-nato.gov.ge/ge/eu/association-agreement>

59 European Convention on Human Rights. European court of human rights. Council of Europe F-670775.Pg.12 Retrieved from: [www.echr.coe.int](http://www.echr.coe.int)

## რეკომენდაციები საერთაშორისო ვალდებულებების იმპლემენტაციასთან დაკავშირებით

- გასავითარებელია უწყებათაშორისი თანამშრომლობის მექანიზმები, რათა დაიგეგმოს სამინისტროთაშორისი ერთობლივი პროგრამები, რომლებიც თავის თავში მოიცავს ადრეული განვითარების, განათლების, ჯანდაცვის, სოციალური და დასაქმების საკითხების რეგულირებას. კარგად უნდა იყოს გააზრებული მათ შორის გადაკვეთა და თითოეული მონაწილე მხარის როლი და კონტრიბუცია.
- არასამთვრობო ორგანიზაციების (უფლებადამცველი, ჰუმანიტარული, განვითარებაზე ორიენტირებული) მხრიდან უნდა ამოქმედდეს თანმიმდევრული, სისტემური და გამართულ მეთოდოლოგიაზე დაფუძნებული მონიტორინგის მექანიზმი, რომელიც საერთაშორისო რეგულაციებით დაკისრებული ვალდებულებების შესრულების კონტროლს განახორციელებს.
- შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეცილური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა და მათი მშობლების გაძლიერება საკუთარ უფლებებსა და მოვალეობებში.
- უნდა დაინერგოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების ადვოკატირებასთან დაკავშირებული აქტივობები, მათივე გაძლიერების გზით.

## თავი VI. ადგილობრივი პოლიტიკა და პრაქტიკა ინკლუზიური პრინციპების დასაწერად

როდესაც საერთაშორისო გამოცდილებას ვახსენებთ, ხშირად ისმის კითხვა-ჩვენთან რა ხდება? გავქვს თუ არა საკანონმდებლო ვალდებულებები, რომლებსაც უნდა მივყვეთ, თუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება მხოლოდ სოციალური პასუხისმგებლობის სფეროა? ჩვენი ქვეყნისათვის მონყვლად მოსახლეობასთან მუშაობა ფუფუნებაა თუ სახელმწიფოს ალბულის აქვს ამის პასუხისმგებლობა?

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უფლებრივ მდგომარეობას საქართველოში რამდენიმე სამართლებრივი აქტი განსაზღვრავს, რომლებსაც დეტალურად განვიხილავთ ქვემოთ.

### შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებასთან დაკავშირებული ძირითადი დოკუმენტაცია

- საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ;
  - საქართველოს ორგანული კანონი: საქართველოს შრომის კოდექსი;
- 
- საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ;
  - შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფის 2014-2016 წლების სამთავრობო სამოქმედო გეგმა;
- 
- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს სტრატეგია.

## 6.1. საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ

მოცემული კანონის მიხედვით<sup>60</sup>, დაუშვებელია დამსაქმებელმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელოს. დისკრიმინაცია ადამიანთა რომელიმე კატეგორიის უსამართლოდ ჩაგვრაა, ხოლო დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის მიუღებლობა ნიშნავს, რომ დაუშვებელია კვალიფიციური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სამსახურში არაყვანა, დანიშნულებაზე უარის თქმა ან დათხოვნა მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ მას სპეციალური საჭიროებები აქვს.

გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს შეუქმნას სათანადო სამუშაო პირობები. ეს იმას ნიშნავს, რომ თუკი დამსაქმებელთან მოვიდა კვალიფიციური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, რომელსაც აღწერილი საქმიანობის შესრულება შეუძლია, ხოლო დამსაქმებელი მას იმ მიზეზით ვერ ასაქმებს, რომ ადაპტირებული გარემო არ გააჩნია, დამსაქმებელი ზემოთ აღწერილ კანონს არღვევს.

მთავარ გამოწვევას ამ კანონმდებლობის პრაქტიკაში განხორციელება წარმოადგენს. მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ ის დამსაქმებელს ავალებს, შექმნას შრომითი გარემოს ინდივიდუალური პირობები, მოცემული ვალდებულება მხოლოდ საკანონმდებლო ჩანაწერით შემოიფარგლება. შედეგად, სათანადო სამართლებრივი გარანტიების, პრაქტიკული ხელშეწყობისა და აღსრულების მექანიზმების არარსებობის გამო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მაინც განიცდიან დისკრიმინაციას.

შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორი არა კანონმდებლობა, არამედ მისი აღსრულებაა. აქედან გამომდინარე, გარდა ნებისა – შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების თანასწორუფლებიან გარემოში დასაქმება - საჭიროა ქმედითი გარანტიების განსაზღვრა საკანონმდებლო რეგულაციებში; აღნიშნული სახელმწიფოს პოლიტიკის ძირითად მიმართულებებშიც უნდა აისახოს.

*შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორი არა კანონმდებლობა, არამედ მისი აღსრულებაა.*

ამგვარად, მნიშვნელოვანია, რომ საკანონმდებლო ორგანომ, ერთი მხრივ, „უმოქმედო“ ნორმები აამოქმედოს და, ასევე, შექმნას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების წახალისების ახალი საკანონმდებლო რეგულაციები, რაც გათვალისწინებული უნდა იყოს შესაბამის დოკუმენტებში.

60 21-ე და 22-ე მუხლები, კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ.

## 6.2. საქართველოს ორგანული კანონი: შრომის კოდექსი

უსაფრთხო შრომითი პირობები და შრომის სამართლიანი ანაზღაურება ორგანული კანონის მიერ განისაზღვრება.<sup>61</sup> ორგანულ კანონში იგულისხმება „საქართველოს შრომის კოდექსი“, რომელშიც აღნიშნული ვალდებულებები დეტალურადაა განყრილი<sup>62</sup>.

ეს სამართლებრივი დოკუმენტი, ზემოთ აღნიშნულის მსგავსად, ხაზს უსვამს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისადმი დისკრიმინაციის მიუღებლობას შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.

ამასთან, „შრომის კოდექსში“ შეტანილი ცვლილებით მეტად დაზუსტდა, რას ნიშნავს დისკრიმინაცია<sup>63</sup>:

*„დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან ინვესტის მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.“*

დისკრიმინაციის ასეთი განმარტება სრულ შესაბამისობაშია გაეროს დეკლარაციებითა და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებით აღიარებულ დეფინიციებთან.

### დასაქმებულის უსამართლოდ მოპყრობის სხვადასხვა სახე<sup>64</sup>

- პირდაპირი დისკრიმინაცია: როდესაც პირს სხვებთან შედარებით უსამართლოდ ექცევიან ამ პირის გარკვეული მახასიათებლის გამო;
- აღქმული დისკრიმინაცია: პირის პირდაპირი დისკრიმინაცია, რადგან მას აღიქვამენ გარკვეული მახასიათებლის მატარებლად ( იმ შემთხვევაშიც კი, თუ თავად პირი ამ განსაზღვრებას არ ეთანხმება);
- ასოციაციური დისკრიმინაცია: ადამიანის პირდაპირი დისკრიმინაცია, რადგან ის დაკავშირებულია პირთან, რომელსაც აქვს გარკვეული მახასიათებელი (მაგალითად, ადამიანი არის ასეთი პირის მშობელი);

61 საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლი

62 მე-2 მუხლის მე-3 ნაწილი, საქართველოს შრომის კოდექსი

63 მე-2 მუხლის მეოთხე ნაწილი, საქართველოს შრომის კოდექსი

64 <http://www.equality-law.co.uk/> Retrieved on: 14.09.2015

- ირიბი დისკრიმინაცია: როდესაც ორგანიზაციას აქვს წესი, პოლიტიკა ან პრაქტიკა, რომელიც ყველას ეხება, მაგრამ განსაკუთრებით არათანაბარ პირობებში აყენებს გარკვეული მახასიათებლის მქონე პირს;
  - შევიწროება: გარკვეული მახასიათებლის მქონე პირის ღირსების შელახვა ან მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა;
- 
- შევიწროება მესამე პირის მიერ: გარკვეული მახასიათებლის მქონე პირის შეურაცხყოფა ორგანიზაციაში დაუსაქმებელი პირების მიერ, მაგ. კლიენტები;
  - ვიქტიმიზაცია: როდესაც გარკვეული მახასიათებლის მქონე პირს მტრულად ექცევიან, რადგან მან გარანტირებული უფლებების შელახვის შედეგად იჩივლა.

ამ შემთხვევაშიც მთავარ გამოწვევას კანონის პრაქტიკაში აღსრულება წარმოადგენს - კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს კონკრეტული მექანიზმის არსებობას კერძო სექტორში დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომის პირობების მონიტორინგისთვის.

### 6.3. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ

საქართველოს კანონში საჯარო სამსახურის შესახებ, როგორც არის, მაგალითად, შრომის კოდექსში, უშუალოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებების შესახებ ჩანაწერი არ არსებობს.

შეზღუდული შესაძლებლობა, როგორც სტატუსი, მხოლოდ ერთ მუხლში<sup>65</sup> არის მოხსენიებული: ის არეგულირებს დახმარებას სახელმწიფოს მხრიდან იმ შემთხვევაში, თუ საჯარო მოსამსახურე სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების შედეგად გახდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე.

ნორმების არარსებობის მიუხედავად, დღესდღეობით საქართველოში საჯარო სექტორში სულ დასაქმებულია 24 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი<sup>66</sup>, რომელთაგან 5 სხვადასხვა სამინისტროში, 18 ადგილობრივ თვითმმართველობებში და

65 49-ე მუხლი, ნაწ.2-4, საქართველოს კანონის საჯარო სამსახურის შესახებ

66 საჯარო სამსახურის ბიუროს 2013/2014 წლის ანგარიში

1 სხვა სახელმწიფო დაწესებულებაშია დასაქმებული. მათი საქმიანობა მორგებულია, ხოლო გარემო - ადეკვატურად ადაპტირებული.

შესაბამისად, პრაქტიკულ დონეზე დაინყო პოზიტიური ცვლილება ამ მიმართულებით, თუმცა ამ სფეროში კვლავაც ბევრი გამოწვევა რჩება. სახელმწიფოსათვის რთულია კერძო სექტორისათვის რეგულაციების შეთავაზება, ამიტომ ცვლილებები საჯარო სამსახურის დონეზე იწყება. ამ ასპარეზზე მოპოვებული წარმატებები შემდგომ ერთგვარი მოდელი, მაგალითი ხდება დანარჩენი დამსაქმებლისათვის.

როგორც წინა თავში აღვნიშნეთ, სხვადასხვა რეკომენდაციის გათვალისწინებით და საერთაშორისო დონეზე უკვე აპრობირებული მიდგომის გამოყენების შედეგად, შესაძლებელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების უფლებების განმტკიცება ისეთი ნორმების გათვალისწინებით, როგორებიცაა: სავალდებულო კვოტირება საჯარო სამსახურებში, სუბსიდირება, საგადასახადო შეღავათები და მხარდაჭერით დასაქმების სერვისები. საბოლოო ჯამში კი მივიღებთ შედეგს, როდესაც სახელმწიფო პირველ რიგში არ დაეყრდნობა სხვადასხვა აღსრულების მექანიზმის გამოყენებას ნორმების დასაცავად და მის ასამუშავებლად, არამედ დაეყრდნობა ნახალისების შედეგებს: ყველას, განურჩევლად განსხვავებული საჭიროებებისა, ექნება თანაბარი შესაძლებლობა ღია ბაზარზე დასაქმებისა, ყოველგვარი უფლებების შეზღუდვისა და დისკრიმინაციის გარეშე. სწორედ ასეთი შედეგისკენ უნდა იქნეს მიმართული საკანონმდებლო ცვლილება თუ რეგულაცია.



#### 6.4. სამთავრობო სამოქმედო გეგმა

სამთავრობო სამოქმედო გეგმა სოციალური ინტეგრაციის კონცეფციის საფუძველზე შექმნილი დოკუმენტია, რომელიც კონცეფციის მიერ განსაზღვრულ პრიორიტეტებს ეფუძნება და მათ წარმატებულ განხორციელებას ისახავს მიზნად.<sup>67</sup> ახალი სამოქმედო გეგმის შემუშავებამდე სახელმწიფო პროგრამებს და მიმართულებებს განსაზღვრავდა 2010-2012 წლების სამოქმედო გეგმა. ამ გეგმის ძირითად ხარვეზებს მისი ზოგადი ხასიათი, დასახული ამოცანების შესრულების სუსტი ინდიკატორები და გეგმის შესრულებისთვის საჭირო მატერიალური რესურსების წყაროს ბუნდოვანება განაპირობებდა.<sup>68</sup> სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგის საკითხი განსაკუთრებულ გამოწვევას წარმოადგენდა.

2014-2016 წლების შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის სამთავრობო სამოქმედო გეგმა დასაქმების ნაწილში ხუთ ამოცანას ითვალისწინებს. კერძოდ, სახელმწიფო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მიმართულებით მიზნად ისახავს შემდეგ ნაბიჯებს:

1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შრომისა და დასაქმების თანაბარი უფლების უზრუნველყოფა.
2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების ხელშეწყობა.
3. შრომის ბაზარზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებლების კონკურენტუნარიანობის გაზრდა.
4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების თვითდასაქმების ხელშეწყობა.
5. შრომის ღირსეული, უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს უზრუნველყოფა.<sup>69</sup>

ხსენებული მიზნების მისაღწევად 2014 წელს შეიქმნა სამუშაო ჯგუფი, რომელმაც შეიმუშავა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების ხელშეწყობის სამოქმედო გეგმა (დასაქმების სახელმწიფო სტრატეგიის შესაბამისად). საჯარო სექტორიდან სამოქმედო გეგმის განხორციელების ზემოთ აღნიშნულ ეტაპზე

67 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმა

68 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

69 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.



ჩართული მხარეები არიან: საქართველოს ჯანმრთელობის, შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო; საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო; საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. გეგმის მონიტორინგს განახორციელებს საექსპერტო ჯგუფი, რომლის წევრებიც არიან საჯარო და კერძო სექტორის წარმომადგენლები, არასამთავრობო ორგანიზაციები და სამოქალაქო საზოგადოება. სხვადასხვა აქტივობის განხორციელების პროცესში ყველა დაინტერესებული მხარე მნიშვნელოვან როლს ასრულებს და მათი მაღალი დონის ჩართულობა საფუძველს გვიქმნის ვივარაუდოთ, რომ საბოლოო ჯამში მუშაობა ეფექტური იქნება<sup>70</sup>.

მიმდინარე სამთავრობო გეგმის ორი მნიშვნელოვანი ამოცანაა: შრომის ბაზარზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებელთა კონკურენტუნარიანობის გაზრდა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის დასაქმების ხელშეწყობა.

კონკურენტუნარიანობის გაზრდისთვის სამოქმედო გეგმაში აღნიშნულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პროფესიული ორიენტაციის სისტემა, რომელიც ამ დროისათვის კონსულტირებას უწევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებლებს. მათი მომზადება/გადამზადება მუდმივი პროცესია.

რაც შეეხება თვითდასაქმების ხელშეწყობის გეგმას, აქ ძირითადი აქცენტი გაკეთებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიერ ან მონაწილეობით შექმნილ სოციალურ საწარმოებზე, რომლებიც ორიენტირებულნი არიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებაზე. შრომის ბაზრის ინკლუზიურობის მიღწევამდე, გარდამავალ ეტაპზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისათვის მნიშვნელოვანია სოციალური საწარმოს მხარდაჭერა. ეს პროცესი უკვე დაწყებულია. მიღებული გამოცდილების ანალიზის შედეგად მეტად დახვეწილი და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებებს მორგებული საკანონდებლო ბაზის შექმნა/არსებული რედაქტირება იქნება შესაძლებელი.

შესაბამისად, ახალი სამოქმედო გეგმით საკმაოდ მასშტაბურად არის დანახული და გააზრებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების პრობლემატიკა. დადებითია ის ფაქტი, რომ სამოქმედო გეგმა საუბრობს არა მხოლოდ დასაქმების სფეროს ინკლუზიურობის გაზრდაზე, არამედ თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების კონკურენტუნარიანობის გაუმჯობესებაზე, რაც მოცემულ ეტაპზე ერთ-ერთ ძირეულ გამოწვევას წარმოადგენს. თუმცა, როგორც გასული წლების სამოქმედო გეგმას, მოქმედ გეგმასაც ახასიათებს გარკვეული გამოწვევები. ცალკეულ შემთხვევებში შესასრულებელი ღონისძიებები საკმაოდ ზოგადია და ის უფრო მეტად

70 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

ამოცანის ხასიათს ატარებს. ბუნდოვანია ინდიკატორების ნაწილიც, რაც შემდგომ ეტაპზე გაართულებს სამოქმედო გეგმის შესრულების ადეკვატურ მონიტორინგს და სამართლიანი და ობიექტური შეფასების მომზადებას<sup>71</sup>.

### 6.5. საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმა

საქართველოს ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ შემუშავდა „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმა“<sup>72</sup>, რომლის ფარგლებშიც სოციალური მომსახურების სააგენტოს ტერიტორიული განყოფილებების დონეებზე ჩამოყალიბდა „დასაქმების ხელშეწყობის ცენტრები“ - ამ ცენტრების ძირითადი ფუნქციაა სამუშაოს მაძიებლების ინფორმირება, კონსულტირება, რეგისტრაცია და დასაქმების ხელშეწყობა, მათ შორის პროფესიული მომზადება/გადამზადების ორგანიზების გზით.

აღნიშნულ პროცესში ჩაერთო სოციალური მომსახურების სააგენტოს 69 რაიონული ცენტრი. შესაბამისად, ნებისმიერ მოქალაქეს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, აქვს საშუალება, მიმართოს სოციალური მომსახურების ცენტრებს, სადაც მას გადამზადებული კადრები დაეხმარებიან განათავსონ პირადი ინფორმაცია სისტემაში.

სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ბაზაზე შექმნილია შრომის ბაზრის საინფორმაციო პორტალი [www.worknet.gov.ge](http://www.worknet.gov.ge), რომელიც საქართველოს მთავრობის გადანაცვებით შეიქმნა და, მისი ინიციატორების განმარტებით, ის შრომის ბაზრის ინფრასტრუქტურის განვითარებას, უმუშევრობის დონის შემცირებას და შრომის ბაზარზე მიმდინარე ძირითადი ტენდენციების გამოვლენას ემსახურება.

*ნებისმიერ მოქალაქეს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, აქვს საშუალება, მიმართოს სოციალური მომსახურების ცენტრებს, სადაც მას გადამზადებული კადრები დაეხმარებიან განათავსონ პირადი ინფორმაცია სისტემაში.*

71 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

72 „საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 აგვისტოს #199 დადგენილებით დამტკიცებული „საქართველოს შრომის ბაზრის ფორმირების სახელმწიფო სტრატეგია და 2013-2014 წლების სამოქმედო გეგმა“.

**6.6. საქართველოს ოპუბლიკებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლებისა და ლტოლვილთა სამინისტროს სტრატეგია**

საქართველოში 265,109 დევნილია, რაც 88,499 ოჯახს შეადგენს. გეგმაში მოცემულია ორი ჩანაწერი დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით:

- დისკრიმინაციის თავიდან არიდება და ადეკვატური ცხოვრების უფლება;
- ადამიანთა უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის გათვალისწინება (მონანილეობა, ასაკი, გენდერი და განსხვავებულობა და სხვა).

ამათგან არც ერთი არ აღნიშნავს კონკრეტულად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ დისკრიმინაციის პრევენციას.

სტრატეგია ითვალისწინებს სამი ფაზის განხორციელებას: 1. დევნილთა საარსებო წყაროებით უზრუნველყოფა, 2. საარსებო წყაროების დაცვა და 3. საარსებო წყაროების განვითარება. პირველი ფაზა ეხმარება უკიდურესად გაჭირვებულ მოსახლეობას, მეორე-იმ დევნილების მხარდაჭერას, რომლებსაც აქვთ მცირე შემოსავლის გენერირების საშუალება, თუმცა, ასევე, აქვთ პოტენციალი, გაზარდონ საკუთარი ეკონომიკური აქტიურობა, ხოლო მესამე - არსებული ბიზნესის განვითარებაზე, მდგრადობაზე ზრუნვაა.

ჩვენთვის განსაკუთრებით საინტერესოა პირველი ფაზა, რადგან, მიუხედავად იმისა, რომ კონკრეტულად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ამ ფაზაში მოხსენიებულნი არ არიან, ნახსენებია საჭიროებაზე მორგებული მიდგომა. მოცემული განმარტების მიხედვით, ეს ფაზა მოიცავს დევნილებს, რომლებსაც ფიზიკური და/ან ფსიქოლოგიური და/ან სხვა გარემოებებიდან გამომდინარე, არა აქვთ უნარი, ან არ არიან მოტივირებულები, შექმნან საარსებო წყარო და უზრუნველყონ მისი მდგრადობა - ანუ, ფაქტობრივად, ამ განმარტებიდან გამომდინარე, ისინი არიან შეზღუდული შესაძლებლობის ან სპეციალური საჭიროებების მქონე პირები.

მათთან მუშაობა ითვალისწინებს ორი ტიპის ქვეკატეგორიას: 1) უკიდურესად გაჭირვებულები, რომლებსაც აქვთ პოტენციალი, მაგრამ, ასევე, აქვთ ფსიქოლოგიური ბარიერი და 2) უკიდურესად გაჭირვებულები, რომლებსაც არ გააჩნიათ ეკონომიკური აქტივობის პოტენციალი (ქრონიკული სამედიცინო მდგომარეობის მქონე და ა.შ.).

ქვემოთ ჩამოთვლილია ის ძირითადი ინტერვენციები, რომლებსაც აღნიშნულ ფაზაში მყოფი დევნილთა კატეგორია საჭიროებს:

- შესაძლებლობების ზრდა (სოციალური და ადამიანური კაპიტალი).

- სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობის მხარდაჭერა.
- ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობის გაზრდა, როგორცაა მიკროგრანტები (ხშირად არაფულადი სახის, აღჭურვილობა, სიცოცხლისთვის აუცილებელი სხვა ნივთები).
- ინფრასტრუქტურის რეაბილიტაცია და კეთილმოწყობა.

მეორე ფაზა - დაცვის ფაზა - წარმოდგენილი იქნება დევნილთა იმ კატეგორიით, რომელსაც აქვს მინიმალური საარსებო წყარო, მაგრამ ის არ არის მდგრადი. ამავე დროს, ბენეფიციარებს აქვთ ეკონომიკური პოტენციალი, რომლის დაცვა და გაძლიერება წარმოადგენს პრიორიტეტს მოცემულ კონტექსტში. ამ ფაზაში სპეციალური საჭიროებები ნახსენები არ არის, თუმცა თავისი არსით ის არ გამოორიცხავს მათ ჩართულობას.

აღნიშნული ფაზისთვის დამახასიათებელი ძირითადი ინტერვენციები უნდა იყოს შემდეგი:

- პროფესიული განათლება და გადამზადება.
- ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობა (უპროცენტო კრედიტები, გრანტები).
- არაფულადი გრანტები, აღჭურვილობა, პირუტყვი.
- სოციალური და ადამიანური კაპიტალის გაზრდა (კავშირების დამყარება/ გაძლიერება).
- სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობის მხარდაჭერა.
- სამუშაო ადგილების შექმნის პროგრამები სახელმწიფოს/ადგილობრივი მუნიციპალიტეტების მიერ.

მესამე ფაზის - განვითარების ფაზა - მოიაზრებიან ის დევნილები, რომლებსაც უკვე აქვთ საარსებო წყარო, მაგრამ საჭიროებენ და დაინტერესებულნი არიან ალტერნატიული წყაროების შექმნით, რაც კიდევ უფრო გააძლიერებს და მდგრადს გახდის მათ საქმიანობას. ანალოგიურად, ამ ფაზაში სპეციალური საჭიროებები ნახსენები არ არის, თუმცა თავისი არსით ის არ გამოორიცხავს მათ ჩართულობას.

ამ ფაზისთვის აუცილებელია შემდეგი ინტერვენციები:

- ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობა (დაბალპროცენტოანი კრედიტები, გრანტები).
- სოციალური და ადამიანური კაპიტალის გაზრდა.

- ბიზნესი ნკუბატორების შექმნა.
- სოციალური სანარმოების შექმნა.
- სასოფლო-სამეურნეო საქმიანობის მხარდაჭერა (აგროკრედიტები/გრანტები, ფერმერთა მეურნეობა და ა.შ.).
- ადგილობრივი ბაზრების დინამიკის ანალიზი.
- კერძო სექტორის (ბიზნესისა და კერძო პირის) შესაძლებლობების შეფასება, მათი წახალისება დევნილებთან ერთობლივი ეკონომიკური საქმიანობის დასაწყებად.

განხორციელებასა და მონიტორინგში ჩართულია შემდეგი საჯარო უწყებები:

სოფლის მეურნეობის სამინისტრო; ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; სტატისტიკის სახელმწიფო დეპარტამენტი; საქართველოს ეროვნული საინვესტიციო სააგენტო; ჯანმრთელობის, სოციალური დაცვის და შრომის სამინისტრო.

გარდა გეგმით გათვალისწინებული და ნახსენები ინტერვენციებისა, დევნილთა გრძელვადიანი საცხოვრებელი უზრუნველყოფის პროგრამების<sup>73</sup> ფარგლებში გაცემული ბინები ფიზიკურად ადაპტირებულია, აქვთ პანდუსები.

### 6.7. განათლება დასაქმებისათვის

2013 წლიდან ინკლუზიური განათლება ხელმისაწვდომი გახდა პროფესიული განათლების საფეხურზე; აღნიშნული პერიოდიდან პროფესიულ განათლებაში ჩართულ პირთა რაოდენობა 600-ს აჭარბებს. მათ საშუალება ეძლევათ პროფესიას დაეუფლონ ინდივიდუალურად მორგებული სასწავლო პროგრამის, აქტივობისა და ადაპტირებული გარემოს პირობებში.

მოცემული ეტაპისათვის საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრომ ამ მიმართულებით შემდეგი ნაბიჯები გადადგა:

- პროფესიული განათლების მარეგულირებელ დოკუმენტებში განხორციელდა ცვლილებები/ დამატებები ინკლუზიური განათლების მხარდასაჭერად.
- 10 პროფესიულ საგანმანათლებლო დაწესებულებებში შეიქმნა ინკლუზიური პროფესიული განათლების მხარდამჭერი გუნდები.

<sup>73</sup> რეაბილიტირებულ და ახალაშენებულ შენობებში დევნილთა განსახლება; დევნილი ოჯახებისათვის ინდივიდუალური სახლებისა და ბინების შექმნა; კერძო საკუთრებაში არსებული დევნილთა ჩასახლების ობიექტების გამოსყიდვა და დევნილებისათვის გადაცემა. <http://www.mra.gov.ge/geo/static/3189>. განთავსების თარიღი: 10. 04. 2014. მონახულების თარიღი: 21. 09. 2015

- საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტებისთვის დამატებით გამოყოფს დაფინანსებას სპეციფიკურ მხარდაჭერ სერვისზე, რაც შეიძლება იყოს: ფესტური ენის თარჯიმნები, მობილობისა და ორიენტაციის ტრენერები, ტრანსპორტირება, ინდივიდუალური ასისტენტი და სხვა.
- მიმდინარეობს პროფესიული განათლების მასწავლებელთა უწყვეტი გადამზადება.
- ინკლუზიური პროფესიული განათლების საკითხებზე იქმნება სახელმძღვანელო და გზამკვლევი მასწავლებლებისთვის.
- მიმდინარეობს პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულებების ფიზიკური გარემოს ადაპტაცია და სრულ ხელმისაწვდომობაზე ზრუნვა საქართველოს მთავრობის 41<sup>74</sup> დადგენილების შესაბამისად; ამავდროულად, 5 პროფესიულ სასწავლებელში ფიზიკური გარემოს ხელმისაწვდომობა ხორციელდება უნივერსალური დიზაინის პრინციპების გათვალისწინებით.
- საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროსთან მჭიდრო თანამშრომლობის საფუძველზე იგეგმება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხარდაჭერითი დასაქმების მოდელის პილოტირება, რაც დასაქმების კონსულტანტთა შერჩევას, მომზადებას და დასაქმებას გულისხმობს.

მიუხედავად ჩამოთვლილი მიღწევებისა, გამონკვევად რჩება მთელი რიგი საკითხები, რომლებიც მხარდაჭერას და გაძლიერებას საჭიროებს. მაგალითად, აღნიშნული ეტაპისთვის სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა არჩევანი მომავალ პროფესიასთან მიმართებით ხშირად შემთხვევით ხასიათს ატარებს, ხორციელდება ოჯახის წევრის მიერ და არ ეფუძნება თავად პირის ინფორმირებულ გადაწყვეტილებას. შესამუშავებელია პროფესიული ორიენტაციის მოდელი. ასევე, იქიდან გამომდინარე, რომ პროფესიული განათლების არსებული სისტემა წარმოადგენს განათლების მიღების ერთადერთ შესაძლებლობას სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთათვის, ის ერთადერთი არჩევანია ღრმა ინტელექტუალური და მრავლობითი დარღვევის მქონე პირთათვისაც. თუმცა, მათი სრული თანამონაწილეობა და ჩართულობა არსებულ სისტემაში რთულია.

გარდა ზემოთ აღნიშნულისა, გასავითარებელი და დასანერგია ვიწრო პროფილის სპეციალისტთა-სურდოლოგი, ტიფლოპედაგოგი-საკვალიფიკაციო საგანმანათლებლო (საბაკალავრო) პროგრამები უმაღლეს სასწავლებლებში. საქართველოს უმაღლეს

74 საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 6 იანვრის 41-ე დადგენილება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის სივრცის მოწყობისა და არქიტექტურული და გეგმარებითი ელემენტების ტექნიკური რეგლამენტის დამტკიცების თაობაზე. წყარო: gov.ge მონახულებულია: 24.09.2015

საგანმანათლებლო სისტემაში არ ხორცილდება სურდოლოგთა და ტიფლოპედაგოგთა მომზადება. შესაბამისად, ყრუ, ნარჩენი სმენის, უსინათლო და ნარჩენი მხედველობის მქონე პირთა განვითარებისა და განათლების მხარდაჭერა არა შესაბამისი სპეციალისტის, არამედ მოსაზღვრე დარგის წარმომადგენლის მიერ ხორციელდება (მაგ. ფსიქოლოგი, ზოგადი პროფილის სპეციალური მასწავლებელი). ამგვარი მიდგომა კი, ხშირ შემთხვევაში, აფერხებს მათთვის მიწოდებული განათლების ხარისხს და, შესაბამისად, პოტენციალის სრულ რეალიზაციას.

### 6.8. დამსაქმებლების დამოკიდებულება

დამსაქმებელთა დამოკიდებულებების კვლევამ<sup>75</sup> გამოავლინა, რომ სხვადასხვა კომპანია მზაობის განსხვავებულ დონეს ავლენს. დიდი ბიზნესკომპანიები მეტად უჭერენ მხარს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებასა და სტაჟირებას, ხოლო მცირე კომპანიები, რომლებიც ნაკლებად ზრუნავენ კომპანიის პოზიტიურ იმიჯზე, ნაკლებად ინტერესდებიან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმებით. დამატებით, დიდ კომპანიებს გარემოს ადაპტაციისათვის მეტი სახსრები აქვთ.

კომპანიებთან საუბრისას აღმოჩნდა, რომ ნახალისების პროგრამების არსებობის შემთხვევაში, ისინი მეტად დაასაქმებდნენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს. ისინი მიესალმებოდნენ ჯანდაცვის სამინისტროდან მეთოდურ მხარდაჭერასაც - მოცემულ ეტაპზე დამსაქმებლები თავად შეიმუშავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მოდელს.

დიდი კომპანიების საქმიანობაზე დაკვირვებით გამოვლინდა, რომ მათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების მზაობა აქვთ. ინიციატივა ხშირად კომპანიას გარედან მიეწოდება (არასამთავრობო სექტორის მხრიდან ადვოკატირების მეშვეობით). მიუხედავად კეთილგანწყობისა, კომპანიებს ხშირად არ უნდათ/შეუძლიათ ადაპტირებაზე ბევრი თანხის გამოყოფა და, შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ასაქმებენ ისეთ პოზიციებზე, რომლებიც მინიმალურ ადაპტაციას მოითხოვს.

75 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.

## 6.8. დასკვნა

საქართველოში არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის ერთეული ინიციატივები, რომელთა ნაწილი მეტად პრაქტიკულ ხასიათს ატარებს, მაგრამ არ არის ასახული შესაბამის პოლიტიკურ მიმართულებაში, ან, პირიქით, ჩამოყალიბებულია საკანონმდებლო დონეზე, მაგრამ პრაქტიკაში დანერგვისა და მონიტორინგის გამონწვევების წინაშე დგას. მიუხედავად ამისა, შეიმჩნევა ამ მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯები.

დასკვნის სახით შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს წინაშე დღესდღეობით დგას გამონწვევა: ქვეყანამ უნდა უზრუნველყოს თანმიმდევრული პოლიტიკისა და სისტემური ხედვის ჩამოყალიბება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების სოციალურ და პროფესიულ ინტეგრაციასთან დაკავშირებით, რომლის განუყოფელი ნაწილიც იქნება დასაქმება. ამისათვის საჭიროა, დროულად მოხდეს მთავარი პოლიტიკის დოკუმენტის - კონცეფციისა და ძირითადი საკანონმდებლო აქტის განახლება და თანამედროვე ტენდენციებთან შესაბამისობაში მოყვანა.<sup>76</sup>

მტკიცებულებაზე დაფუძნებული სახელმწიფო პოლიტიკის შემუშავებისა და სამომავლო საკანონმდებლო ინიციატივების მომზადებისას უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს საზოგადოებისა და დაინტერესებულ მხარეთა ჩართულობას. მიზანშეწონილია ასეთი ტიპის აქტივობებში არა მხოლოდ დაინტერესებული მხარეები, არამედ უშუალოდ ბენეფიციარებიც იღებდნენ მონაწილეობას. ისინი პრობლემატიკას მეტად სიღრმისეულად ხედავენ და აქვთ შესაძლებლობა, მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები მიანოდონ ხელისუფლებას შემდგომი ნაბიჯების დასაგეგმად და განსახორციელებლად.

შესაბამისად, პასუხს კითხვაზე - ვალდებულებაა თუ ქველმოქმედება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება? -ნარმოადგენს მოსაზრება, რომ ეს ვალდებულებაა, მიუხედავად იმისა, რომ ის გამართულად და პრაქტიკულად ჯერ ბოლომდე ჩამოყალიბებული არ არის.

76 Kochlashvili N (2015). Disability Resource Mapping. Project Name: Livelihood Initiatives to Foster Employability and Entrepreneurship of IDPs and host populations in Georgia – LIFE Georgia. World Vision National Office: Georgia.



## წარმატებული შედეგები

რესპოდენტი: ანა ნაზაიძე

### 1. გთხოვთ, გაგვაცნოთ თქვენი პოზიცია, რა სამსახურეობრივი ვალდებულებები გაკისრიათ?

შსს-ს აკადემიაში ვმუშაობ საინფორმაციო ცენტრის ოპერატორად, საიდანაც სწავლების შესახებ ინფორმაციას ვანვლით როგორც აკადემიაში სწავლის მსურველებს, ასევე აკადემიის სტუდენტებსა და კურსანტებს. ჩემს მოვალეობაში, აგრეთვე, შედის ნებისმიერ კითხვას გავცე სწორი და ამომწურავი პასუხი, ხოლო არცოდნის შემთხვევაში - გადავამოწმო და დავაზუსტო ინფორმაცია და დაინტერესებულ პირს ისე მივანოღო.

### 2. გჭირდებათ თუ არა გარემოს ან საქმიანობის მორგება თქვენი სამუშაოს წარმატებით შესასრულებლად?

დიახ, მჭირდება განსაკუთრებულად ადაპტირებული გარემო. მჭირდება პანდუსი, რადგანაც ვარ ეტლით მოსარგებლე, დამხმარე, ადაპტირებული სველი წერტილი და ტრანსპორტირება სამსახურში მოსასვლელად.

### 3. რა ადაპტაციები არსებობს თქვენს სამუშაო ადგილზე (ლიფტი, პანდუსი, სველი წერტილი, ა.შ.)?

აკადემიაში მუშაობის დაწყებამდე განხილული და აბსოლუტურად გათვალისწინებული იქნა ჩემი შესაძლებლობები და ჩემს შესაძლებლობებს მოარგეს სამუშაო გარემო. აქედან გამომდინარე, სამსახურში სრულად მაქვს კომფორტი შექმნილი იმისათვის, რომ დაკისრებული მოვალეობა წარმატებით შევასრულო. როგორც უკვე აღვნიშნე, სამუშაო გარემო სრულად ადაპტირებულია. შენობა არის ერთსართულიანი, სადაც არის პანდუსები და ადაპტირებული სველი წერტილები, აგრეთვე ჩემთვის გამოყოფილია დამხმარე და მძღოლი.

### 4. რა არის თქვენთვის ყველაზე დიდი გამოწვევა, რომელიც სირთულეს გიქმნით ყოველდღიურ ცხოვრებაში?

ყოველდღიურ ცხოვრებაში უმთავრეს პრობლემას წარმოადენს საზოგადოების დამოკიდებულება, თუმცა, სახელმწიფოს მხრიდან ბევრი

რამ გაკეთდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების საზოგადოებაში ადაპტირებისთვის. კონკრეტულად, შინაგან საქმეთა სამინისტროს სხვადასხვა დანაყოფში, ვიცი, რომ, ჩემ გარდა, კიდევ არიან დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. ასევე, შეიქმნა სმენის ადაპტაციის საჭიროების მქონე პირებისთვის „112“-ში დაკავშირების სპეციალური სისტემა, ხოლო მხედველობის ადაპტაციის საჭიროების მქონე პირებისთვის **police.ge**-ს ხმოვანი ვერსია გაკეთდა.

**5. თქვენზე რომ იყოს დამოკიდებული, პირველ რიგში რას შეცვლიდით, რომ თქვენი ყოველდღიური ცხოვრება უფრო კომფორტული გახდეს?**

პირველ რიგში მაინც მოვახდენდი გარემოს ადაპტირებას და შემდეგ უკვე სხვა დანარჩენს მივაქცევდი უფრო მეტ ყურადღებას, მაგალითად, განათლებას, ჯანდაცვას, დაზღვევას და ასევე საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებას, რადგანაც, ჩემი აზრით, თითოეული მათგანი მნიშვნელოვანია როგორც პიროვნების, ასევე მათ გარშემო მყოფი ადამიანების განვითარებისთვის.

**6. რა სფეროებში ატყობთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის გაუმჯობესებულ პირობებს?**

შემიძლია ვთქვა, რომ თითქმის ყველა სფეროში მნიშვნელოვანი ძვრები შეიმჩნევა. სახელმწიფო ორგანიზაციები და კერძო კომპანიებიც სულ უფრო მეტად ზრუნავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებაზე. ასევე, უფრო გააქტიურებულნი არიან თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თემის წარმომადგენელი და მათ გარშემო მყოფი პირები.

**7. რა არის საჭირო, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის პირები მეტად დასაქმდნენ?**

პირველ რიგში, უნდა მოენყოს სათანადო ინფრასტრუქტურა, შემოიყვანონ უფრო მეტი ადაპტირებული ტრანსპორტი, მეტი ყურადღება უნდა დაეთმოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების საზოგადოებასა და ყოველდღიურ ყოფა-ცხოვრებაში ადაპტირების პროგრამებს, რადგან განათლების მიღების შემდეგ იქნება კვალიფიციური და კონკურენტუნარიანი კადრები, რომლებიც შეძლებენ სათანადო კონკურენცია გაუწიონ მსგავსი კვალიფიკაციის მქონე ნებისმიერ პირს.

**8. რას ნიშნავს თქვენთვის დასაქმება?**

ჩემთვის შსს აკადემიაში დასაქმება უდიდეს პასუხისმგებლობასთან არის დაკავშირებული. რადგანაც ვარ შსს სამინისტროს თანამშრომელი და ვდგავარ სახელმწიფო სამსახურში, ეს კიდევ უფრო მეტ პასუხისმგებლობას მანიჭებს როგორც სახელმწიფოს, ასევე ჩემი ერის წინაშე. აგრეთვე, ჩემი აკადემიაში მუშაობით გამიუმჯობესდა ფინანსური მდგომარეობა, გავხდი უფრო მეტად რეალიზებული. დიდი სიამაყის გრძნობით ვივსები, როდესაც ვიცი, რომ სახელმწიფოს ვჭირდები და ჩემს პიროვნულ რესურს იყენებს ქვეყნის სასარგებლოდ. ვთვლი, რომ შსს სამინისტრო უდიდესი მაგალითია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების საზოგადოებაში ინტეგრაციის ხელშეწყობის საკითხში.

რასტონდები: ნიკოლოზ დონაშვილი

**1. გთხოვთ, გავაცნოთ თქვენი პოზიცია, რა სამსახურობრივი ვალდებულებები გაკისრიათ?**

ჩემი სპეციალობაა საზოგადოებასთან ურთიერთობა. ამჟამად ვმუშაობ შემოსავლების სამსახურში, ოფიცრის პოზიციაზე. ჩემი ფუნქცია-მოვალეობაა ბაზებზე მუშაობა- ბაზების შექმნა. ჩემი საქმიანობა მოითხოვს კომპიუტერთან მუშაობას.

**2. სახლიდან მუშაობთ თუ სამსახურში დადიხართ?**

დავდივარ სამსახურში. თუმცა, საჯარო რეესტრში მსგავსი პროექტი განხორციელდა, რომლის ფარგლებშიც სურვილისა და საჭიროების მიხედვით, ზოგიერთი დასაქმებული სახლიდან მუშაობდა. შემოსავლების სამსახურში დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ადგილზე, ოფისში ვმუშაობთ.

**3. იმისთვის, რომ თავი კომფორტულად იგრძნოთ სამსახურში, რა ადაპტაციები გჭირდებათ?**

პირადად მე მჭირდება პანდუსი და ლიფტი. ჩვენს შენობაში არის პანდუსი, და ლიფტი და რაც ყველაზე მთავარია იგრძნობა კეთილგანწყობა და სურვილი,

რომ ყველა სრულფასოვნად იყოს სამსახურის საქმეში ჩართული. ეტლით მოსარგებლებებისათვის არსებობს ერთი ადაპტირებული სველი წერტილი, პირველ სართულზე.

**4. რა არის თქვენთვის ყველაზე დიდი გამოწვევა, რომელიც სირთულეს გიქმნით ყოველდღიურ ცხოვრებაში, დასაქმებაში?**

პირველი და უმთავრესი არის საზოგადოების დამოკიდებულება. თვლიან, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანს არ შეუძლია მუშაობა, ეჭვი შეაქვთ მის ინტელექტუალურ შესაძლებლობაში, არადა, შესაძლოა ადამიანს მხოლოდ ფიზიკური გარემოს ადაპტაციის საჭიროება ჰქონდეს. გარდა ამისა, (ისევ ადაპტირებულ გარემოს საკითხამდე მივდივართ) ეს არის დამსაქმებლისათვის დამატებითი ხარჯი,- მას არ შეუძლია ან არ უნდა გარემოს ადაპტირება და ურჩევნია სხვა (არაშეზღუდული შესაძლებლობის მქონე) დაასაქმოს. ეს არის ორი მთავრი პრობლემა.

**5. სამსახურშიც და სამსახურის გარეთაც, თქვენზე რომ იყოს დამოკიდებული, პირველ რიგში რას შეცვლიდით, რომ თქვენი ყოველდღიური ცხოვრება უფრო კომფორტული გახდეს?**

დამოკიდებულება დიდი ბარიერია. ბევრი მას ვერ უძლებს და ფარ-ხმალს ყრის. ბევრს არ შეუძლია გადაიტანოს ეს შებრალება, დამცირება. თუ ცნობიერება შეიცვლება, დაიწყება რიგი საკითხების მოგვარებაც. მთავარია, სხვები არ თვლიდნენ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს არაფრის გაკეთება შეუძლია. ეს გავლენას მოახდენს პოლიტიკაზეც, დამსაქმებელზეც და თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე, რომლებსაც სიმშვიდეში ცხოვრება ურჩევნიათ, იკეტებიან და ადეკვატურად ვერ აფასებენ თავიანთ შესაძლებლობებს.

**6. რა სფეროებში ატყობთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის გაუმჯობესებულ პირობებს?**

მეტ-ნაკლებ ძვრას ვაღიარებ, იმავე პოლიტიკის დონეზე, მოხდა გაეროს კონვენციის რატიფიცირება, თუმცა მეორე თემაა, სრულდება ის თუ არა. დაიწყო საუბარი და დისკუსიები, გარემოც იცვლება, მოდის ახალი თაობა, რომლისთვისაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უცხოპლანეტელები არ არიან, იციან, რომ ეს მდგომარეობა არ არის გადამდები. თაობის ცვლილებას დადებითი შედეგები მოყვება. გამოვდივართ

კომუნისტური სისტემიდან, ეს დროსთან არის დაკავშირებული. რა თქმა უნდა, ყველაფერი 100%-ით არ არის შეცვლილი. გუშინ, მაგალითად, „გულისხმიერმა“ ადამიანმა გადამწერა პირფვარი. მე გამიკვირდა, რატომ მასხამს წყალს და რატომ მლოცავს. ასაკოვანი იყო ეს ადამიანი.

### **7. რა ემოცია გამოხატა ამ ადამიანმა?**

ალბათ, თანაგრძნობა და შეცოდება, ადამიანური ვალის მოხდა. ადამიანებს ხომ გვინდა, ვიყოთ კეთილები, მზრუნველები, მან ასე გამოხატა.

### **8. რას ნიშნავს თქვენთვის დასაქმება?**

საკუთარ თავში დაჯერებულობა, ფინანსური უზრუნველყოფა, სასიამოვნო ემოციები. ეს არის ნორმალური ცხოვრების შესაძლებლობა. მე ვერ გაცემთ პასუხს, რა მოაქვს ჩემთვის დასაქმებას, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისათვის, არამედ გეტყვით, რომ ის ჩემთვის მნიშვნელოვანია, როგორც ადამიანისათვის.

### **9. შეიძლება იმ მხრივ, რომ დასაქმების ადგილის არჩევანი იმიტირებულია და, შესაბამისად, ყოველი ადაპტირებული დასაქმების ადგილი უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს...**

დიახ, ზოგადად ბაზარზე დასაქმების პრობლემაა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის ეს პრობლემა ორმაგდება და თუ დასაქმებული ხარ, დადებითი ემოციებიც გიორმაგდება.

# თავი VII. თანამშრომლობისა და მხარდაჭერის მნიშვნელობა ზოგადდულ შინაძლებლობის მქონე პირთა სოციალურ ინტეგრაციაში

1

პროექტის განხორციელება

2

პროექტის განხორციელებისას

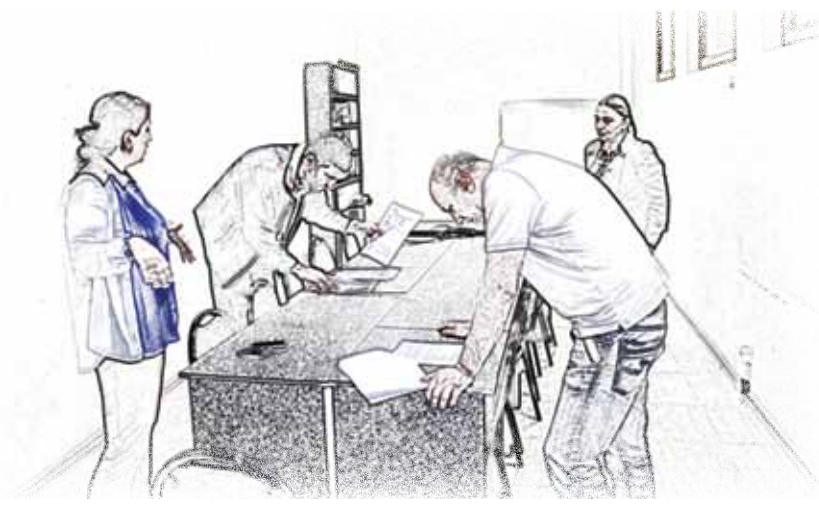
3

პროექტის განხორციელების შემდეგ

## 1. პროექტის განხორციელება

### 7.1. მხარდაჭერი გუნდის ჩამოყალიბება

შეუძლებელია მონყვლად თემთან მუშაობის დაგეგმარება, თუკი ამ თემის ყოველდღიური გამოწვევები ნათლად არ არის გაცნობიერებული. ხშირად ოფისში მომუშავე ადამიანი იცნობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობის სტრატეგიას, ანალიზს უკეთებს სხვადასხვა საერთაშორისო დოკუმენტს, მაგრამ ვერ ხვდება „ჩვეულებრივ“, ყოფით პრობლემებს, რომლებსაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განიცდიან. ეს გასაკვირი არ არის - იმისათვის, რომ გააცნობიერო მეორე ადამიანის



მდგომარეობა, თავადაც უნდა გქონდეს მსგავსი გამოცდილება მიღებული, რაც ხშირ შემთხვევაში შეუძლებელია. შესაბამისად, აუცილებელია სფეროს სპეციალისტის მხარდაჭერა, რათა მან (ან მათმა გუნდმა) მთელი პროექტის განმავლობაში უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მაქსიმალურ ჩართულობა და პროექტში მათი თვალთახედვა, მათი პერსპექტივა შემოიტანონ. საუკეთესო შემთხვევაში მხარდაჭერას სპეციალისტთა გუნდი განახორციელებს, ხოლო გუნდის ერთ-ერთი წევრი მაინც თავად იქნება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი.

მოცემული პროექტის ფარგლებში მხარდამჭერ გუნდს ორგანიზაცია „World Vision საქართველო“ წარმოადგენს, სფეროს სამი ექსპერტით.

### 7.2. საშუაო შიხვიდრა პროექტის ხელმძღვანელ რგოლთან

მნიშვნელოვანია, რომ გადწყვეტილების მიმღებმა ინიციატივის განმახორციელებელმა რგოლებმა ცნობიერების ამაღლების მცირე ტრენინგი გაიარონ, რომელიც არა მხოლოდ ინფორმაციულია, არამედ - ემოციურიც. „World Vision საქართველო“ ამ მიზნებისათვის „World Vision დიდი ბრიტანეთის“ მიერ გამოცემულ სახელმძღვანელოს „ვიმგზავროთ ერთად“ იყენებს. ტრენინგის ერთ-ერთ მიზანი დადებითი, ემპათიური განწყობის ჩამოყალიბებაა, რომლის გარეშეც ნებისმიერი აქტივობა მხოლოდ ფორმალურ ხასიათს ატარებს. პროექტის ხელმძღვანელობასთან ერთხელ ჩატარებული სამუშაო შეხვედრა გავლენას ახდენს პროექტის მიმდინარეობაზე ნლების განმავლობაში.



### 7.3. შიხვიდრა უსაქმიანობის ამონა პირების იდენტიფიცირება

შემდეგ ნაბიჯს თემში არსებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მოძიება წარმოადგენს. ამ შემთხვევაში ყველაზე ეფექტური თემში მცხოვრები ადამიანური რესურსის გამოყენებაა, რადგან მათ ყველაზე კარგად იციან სამეზობლოში შექმნილი სიტუაცია - პირობითად მათ თემის მობილიზატორები ვუნოდოთ. აღრიცხვისათვის მნიშვნელოვანია ოფიციალური სტატისტიკური მონაცემების მოპოვებაც ჯანდაცვის სამინისტროდან (ოფიციალური წერილის საფუძველზე თქვენ შეძლებთ მიიღოთ რეგიონში რეგისტრირებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა რაოდენობის შესახებ ინფორმაცია). ადგილობრივ მთავრობასთან თანამშრომლობა გვეხმარება იმ სტატისტიკური მონაცემების შეგროვებაში, რომლებიც შესაძლოა მუნიციპალიტეტს ჰქონდეს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მოძიების პროცესში ყალიბდება პარტნიორული ურთიერთობა თემის მობილიზატორსა და მხარდამჭერ გუნდს შორის. ერთობლივად შემუშავდება კითხვარები და მუდმივად ხდება გადახედვა, რადგან პროექტის ნებისმიერ ეტაპზე ჩნდება იდეები. მაგალითად, მეორე გადახედვაზე, როდესაც სამუშაო შეხვედრის დროს ზუგდიდის ადგილობრივმა მთავრობამ გამოხატა სურვილი, თვითონაც დაეწყო მათ რეგიონში მცხოვრები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შესახებ ინფორმაციის მოძიება, კითხვარის ენა გამარტივდა, დაემატა გრაფები განათლებისა და დასაქმების შესახებ და გამოიყო ის შეკითხვები, რომლებიც ადგილობრივი მთავრობის საქმიანობას ეხება (მაგ. რა პროგრამაში/ სერვისში არის შესაძლებელი ბენეფიციარის ჩართვა/ გადამისამართება). კითხვარის მიზანია, ხელი შეუწყოს ადგილობრივ მთავრობას, უკეთ იკვლიოს ბენეფიციართა რიცხვი, სტატუსი, საჭიროება და შესთავაზოს შესაბამისი სერვისები.

თემის მობილიზატორებთან გასაუბრების შემდეგ აღმოჩნდა, რომ პირვანდელი კითხვარი რთული შესავსებია და არ ასახავს როგორც ბენეფიციარის, ისე მისი მეურვის ინფორმაციას - ანუ არ გვაძლევს იმის დადგენის საშუალებას, უშუალოდ ვინ ერთვება პროექტის აქტივობებში. შესაბამისად, კითხვარის პირვანდელი ვარიანტი განსხვავდება იმისგან, რასაც დღეს ვიყენებთ და, სავარაუდოდ, გარკვეულ სახეცვლილებას განიცდის პროექტის დასრულებამდე (იხ. დანართი 1 და 2).

კითხვარის შემუშავებისას და შემდგომი ინტერვიუს ჩატარებისას რამდენიმე ფაქტორია გასათვალისწინებელი. ინტერვიუს ჩატარების ზოგიერთი ექსპერტის აზრით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან პირისპირ შეხვედრებისა და ინფორმაციის მოგროვების ეტაპზე შესაძლოა რამდენიმე გამოწვევა გამოიკვეთოს: შესაძლოა გაუჭირდეთ: 1. აზრის ჩამოყალიბება (რაც, შესაძლოა, დაკავშირებული იყოს დაბალ თვითშეფასებასთან, იზოლაციასთან, შფოთვისა და მეტყველების განვითარების დონესთან). 2. ღია შეკითხვებზე პასუხის გაცემა. 3. გამოცდილების გენერალიზაცია და აბსტრაქტული აზროვნების სირთულე, როდესაც ადამიანს უჭირს განაზოგადოს მყისიერი საჭიროება. 4. დროის მართვის სირთულე, დასმულ კითხვებზე არაპროპორციულად ვრცელი პასუხის გაცემა<sup>77</sup>. შესაბამისად, მობილიზატორები გადიან მოკლე ორიენტაციას, როგორ დაამყარონ კომუნიკაცია, დასვან შეკითხვები (რომლებიც, რიგ შემთხვევაში, მათ მიერ ფასდება, როგორც უხერხული) რეალისტურად და სწორი ტერმინოლოგიით აღწერონ მდგომარეობა და შეაფასონ თვალსაჩინო და გარკვეულნილად არათვალსაჩინო საჭიროებებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან ან მათი ოჯახის წევრებთან. ამ პროცესის დროს ისინი მუდმივ კავშირში იმყოფებიან მხარდამჭერ გუნდთან და საჭიროების შემთხვევაში დამატებით კონსულტაციებს გადაიან.

77 Baxter, Vanessa. Learning to Interview People with a Learning Disability. Researcher, Essex Social Care, Chelmsford. Retrieved from: <http://ssrg.org.uk>; Nind, Melanie. Conducting Qualitative Research with People with Learning, Communication and other Disabilities: Methodological Challenges. ESRC National Centre for Research Methods. Retrieved from: <http://eprints.ncrm.ac.uk>



**ზოგადი რჩევები ევოპტური ინტერვიუს ჩასატარებლად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან<sup>78</sup>**

- გამოკითხვა მოპასუხისათვის ნაცნობ და კომფორტულ ადგილას ჩაატარეთ;
  - გამოკითხვის ადგილას არ უნდა იყოს ბევრი ხელისშემშლელი ფაქტორი (ხმაური, ტელევიზორი, და ა.შ.);
  - წინასწარ სთხოვეთ მოპასუხის ახლობელ ადამიანს, ის გაგაცნოთ;
  - დაუთმეთ დრო მოპასუხესთან საუბარსა და გაცნობას;
  - გააცანით მოპასუხეს კითხვარის ჩატარების/თქვენი მისვლის მიზანი;
  - გააცანით მოპასუხეს კითხვარის ჩატარების/საინფორმაციო შეხვედრის საშუალო ხანგრძლივობა;
  - უპასუხეთ მის შეკითხვებს თქვენი მხრიდან შეკითხვების დასამადე/ინტერვიუს დაწყებამდე;
- 
- საჭიროების შემთხვევაში, დაიხმარეთ ოჯახის წევრი;
  - მოელაპარაკეთ ოჯახის წევრს, რომ ის მხარდამჭერია და არ ცვლის მოპასუხეს. - ახლობელი გეხმარებათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის პასუხების გაგებაში, მაგრამ არ პასუხობს მის ნაცვლად. საჭიროების შემთხვევაში თქვენ თვითონ მიმართავთ;
  - არ ისაუბროთ მოპასუხის თანდასწრებით მასზე მესამე პირში; მაშინაც კი, როდესაც მასზე კითხვას მშობელს ან მეურვეს უსვამთ, დასვით ის პირველ პირში და მიმართეთ ისევ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს. თუმცა, თხოვნით მიმართეთ მეურვეს: გთხოვთ, ამჯერად თქვენ გვიპასუხოთ...
- 
- დაიცავით ანონიმურობა და კონფიდენციალობა - ახსენით ეს ტერმინები ინტერვიუს დროს;
  - თუკი მოპასუხე შეწუხებულია ან ინტერვიუს შეწყვეტას ან შეჩერებას ითხოვს, არ გააგრძელოთ გამოკითხვა/კითხვების დასმა;
  - არ გამოიყენოთ მოპასუხის ღირსების შემლახველი ტერმინები, როგორებიცაა: «ინვალიდი», «უუნარო», აშ.;
  - კითხვარის შევსების შემდეგ მიეცით საშუალება, დაგისვით დამატებითი კითხვები.

78 Conducting an Interview. Source: <http://www2.open.ac.uk/students/skillsforstudy/conducting-an-interview.php>. Visited on: 07.10.2015; McNamara Carter. General Guidelines for Conducting Research Interviews. Source: <http://managementhelp.org/businessresearch/interviews.htm>. Visited on: 07.10.2015

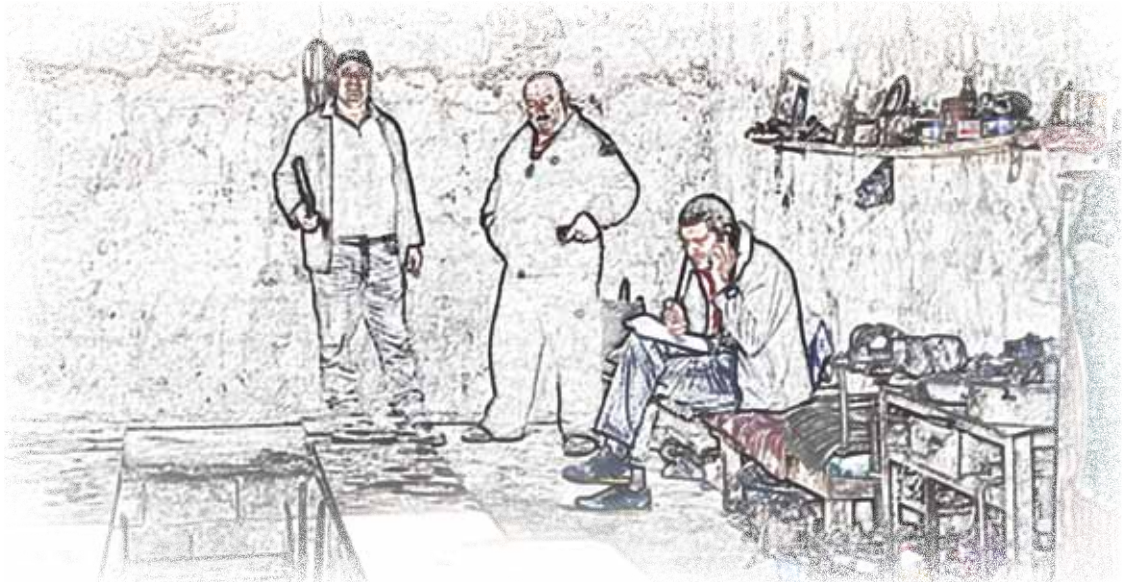
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან შეხვედრის დროს თემის მობილიზატორები მოკლედ უყვებიან პროექტის შესახებ და ცდილობენ მათ დაინტერესებას. მეტი ეფექტურობისათვის შესაძლებელია ბუკლეტების დარიგებაც, სადაც თემის მობილიზატორის და სხვა პასუხისმგებელი პირების საკონტაქტო ინფორმაციაა მითითებული.

კითხვარების შევსების შემდეგ ხდება ინფორმაციის შეჯამება და მონაცემთა ბაზის შექმნა. ამ ეტაპზე ზოგჯერ დამატებით ხდება ინფორმაციის გადამონშება თემის მობილიზატორებთან. როგორც წესი, ეს ეხება ღია კითხვებს, რომელთა შევსება როგორც ბენეფიციარებისთვის წარმოადგენს სირთულეს ზემოთ ჩამოთვლილი მიზეზების გამო, ისე თემის მობილიზატორებისთვის, რომელთაც უჭირთ სწორად, მიღებული ტერმინების გამოყენებით გადმოსცენ ბენეფიციარის ან მისი მეურვის მიერ აღწერილი საჭიროებები. შესაბამისად, აღნიშნულ პროცესს კოორდინირებას უწევს მხარდამჭერი გუნდი.

როგორც აღვნიშნეთ, კითხვარი სტატიკური დოკუმენტი არ გახლავთ. პროექტის მიმდინარეობისას გამოჩნდება, რომ ზოგიერთი წინასწარ შემუშავებული კითხვა მეტად მნიშვნელოვანია, ხოლო ზოგი - ინფორმაციის მომტანი არ არის. შესაბამისად, ბენეფიციართა პირველი ნაკადის გამოკითხვის შედეგად და მობილიზატორების უკუკავშირზე დაყრდნობით, გიზიარებთ კითხვარის გაუმჯობესებულ ვარიანტს (იხ. დანართი 1 და 2).

#### 7.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მონაწილეობის მხარდაჭერა

რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და შეზღუდვის არმქონე ბენეფიციარები პროექტში ჩართვამდე უთანასწორო პირობებში იმყოფებიან (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს მრავალ ისეთ გამონწვევასთან უწევს გამკლავება, რომლებიც სხვებისთვის პრობლემას არ წარმოადგენს, მაგალითად არაადაპტირებული ტრანსპორტი, თემის სოციალური ცხოვრებიდან გარიყულობა), რაც უხილავ, ინსტიტუციურ დისკრიმინაციას წარმოადგენს. შესაბამისად, მათი მონაწილეობა ნახალისებული უნდა იყოს და ეს ნახალისება უნდა სცდებოდეს პროექტის ფარგლებში ბენეფიციარისათვის არსებულ სტანდარტულ ინიციატივებს, მაგალითად, ბიზნეს გეგმას, რომელსაც ახორციელებს შეზღუდული შესაძლებლობის პირი ან რომელიც მოიაზრებს მის ჩართულობას, დამატებითი ქულები ენიჭება გეგმის შეფასებისას. ამგვარი დისკრიმინაციისაგან თავის ასარიდებლად მსოფლიოში საკმაოდ გავრცელებულ მეთოდს კვოტირება წარმოადგენს - ითვლება პოპულაციაში წარმოდგენილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პროპორცია და შემდეგ პროექტის ნებისმიერ აქტივობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მონაწილეობის პროცენტულობა ამ პროპორციას ასახავს. მაგალითად, თუკი თემის 10%



შეზღუდული შესაძლებლობის მქონეა, ხოლო ტრენინგი 100 ბენეფიციარს უტარდება, ამ 100 სატრენინგო ადგილიდან 10 სპეციალურად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის უნდა იყოს გამოყოფილი. თუკი ამ 100 ადამიანიდან საბოლოოდ 10 ადამიანის ბიზნესი იქნება ფინანსდება, 10 დასაფინანსებელი ადგილიდან 1 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს უნდა ერგოს. შესაბამისად, საბოლოო დასაქმების გადანაწილება ასახავს თემში არსებულ რეალურ სიტუაციას. წინააღმდეგ შემთხვევაში, იმ დამატებითი გამოწვევების და კომპეტენციის ნაკლებობის გამო, რომლებთანაც მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უნევთ გამკლავება, უსამართლოდ მცირდება მათი მონაწილეობის შანსი.

პროექტის ფარგლებში კვოტირების იდეა განხილულ იქნა და კენჭისყრით გადაწყდა, რომ საპილოტე ეტაპზე ამ მიდგომას არ დავნერგავდით. თუმცა, მეორე მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მონაწილეობის წახალისებისა და დასაქმების შესაძლებლობების შექმნისთვის სხვა მიდგომა შევთავაზეთ პარტნიორებს. დავენერგეთ, მაგალითად, დამატებითი ქულების მინიჭება იმ ბიზნეს იდეებისათვის, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიერ არის წარმოდგენილი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებას გულისხმობს. ორი თანასწორი ბიზნესიდეის არსებობის შემთხვევაში უპირატესობა მიენიჭება იმ წამოწყებას, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიერ არის ინიცირებული, ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ჩართულობას მოისაზრებს. ეს იდეა ერთხმად მოიწონა გუნდმა. ამას მოყვა თემის ცნობიერების გაზრდა და მიზანმიმართული ფიქრი იმაზე,

რომ თავად მოიძიოს და დაასაქმოს ან გადაამზადოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი. თავად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების მიერ ბიზნესიდეების მონოდება და ტრენინგებზე დასწრების სურვილი გაიზარდა, როდესაც მანამდე, როგორც წესი, მათი ოჯახის წევრები ესწრებოდნენ ტრენინგებს და შემოჰქონდათ განაცხადი, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც იდეა თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირეს ეკუთვნოდა.

*ორი თანასწორი ბიზნესიდეის არსებობის შემთხვევაში უპირატესობა მიენიჭება იმ წამოწყებას, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიერ არის ინიცირებული, ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ჩართულობას მოისაზრებს.*

შესაძლოა, თქვენ ორივე გზა აირჩიოთ, რადგან მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება არ არის მათი ბიზნეს იდეის დაფინანსების გარანტია. ეს მხოლოდ ერთ-ერთი კრიტერიუმია, რომელიც მხოლოდ თანაბარ პირობებში, მსგავსი სიძლიერის პროექტთან მიმართებით, აღნიშნული ფაქტორის გამო იქნება ნახალისებული. კვოტირების შემთხვევაში კი კონკურსი მაინც ტარდება, უბრალოდ, ის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის ხდება, ხოლო უპირატესობის მინიჭების შემთხვევაში კარგად უნდა იყოს დასაბუთებული, რა სახით ჩაერთვება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, რა როლი და პასუხისმგებლობა ექნება მას. დაუშვებელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების „ფორმალური“ მონაწილეობა, მხოლოდ



დამატებითი ქულის მიღებისთვის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის ქველმოქმედების განწევის მიზნით ( ანუ - იჯდეს თავისთვის, არაფერს აკეთებს, მაგრამ ცოდოა და მცირე კომპენსაციას მაინც მიიღებს). პროექტის მიზანს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების გაძლიერება და დასაქმება წარმოადგენს და არა სხვებზე მათი დამოკიდებულების გაზრდა.

#### 7.5. შახვედრა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების/ მათთვის

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დამატებითი ინფორმირებისათვის და კონკრეტული ინსტრუქციების მისაცემად, მხარდამჭერ ჯგუფსა და თემის მობილიზატორებს შესაძლოა ბენეფიციარების ერთად შეკრება და ინფორმირება დასჭირდეთ. ამ შეხვედრაზე უნდა მოიწვიონ მონაცემთა ბაზაში შეყვანილი ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, ან ბავშვების და მძიმე ინტელექტუალური, ან მრავლობითი დარღვევების მქონე ზრდასრულების შემთხვევაში - მათი მშობლები. შეხვედრის დაგეგმარებისას გასათვალისწინებელია, რომ ბევრ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს უჭირს გრძელ დისტანციაზე გადაადგილება, შესაბამისად, შეხვედრა/შეხვედრები მათ საცხოვრებელ ადგილთან ახლოს უნდა დაიგეგმოს. ზოგჯერ ერთადერთი ხელმისაწვდომი ადგილი შეიძლება იყოს ეზო. მაგალითად, თემის მობილიზატორებმა სკოლის მეორე სართულის ნაცვლად (მიუხედავად კარგად აღჭურვილი ოფისებისა), ეზოში გადმოიტანეს შეხვედრები.

იმ შემთხვევაში, თუკი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი დამოუკიდებლად ვერ ახერხებს პროექტში ჩართვას, შესაძლებელია მისი მეურვის/ახლობლის მონაწილეობა. მეურვე უნდა ეცადოს, ისე დაგეგმოს თავისი ბიზნესიდეა, რომ მაქსიმალურად ეფექტურად ჩართოს შეზღუდული შესაძლებლობის პირი (თუკი ეს შესაძლებელია).

ზოგადი რჩევები<sup>79</sup>

როგორ ვუზრუნველყოთ მორგებული შესვადრის ადგილი

- შეხვედრის ადგილი უნდა იყოს განლაგებული პირველ სართულზე/ ჰქონდეს პანდუსი;
- კარი უნდა იყოს საკმაოდ ფართო, რომ მასში ეტლით მოსარგებლე ადამიანმა შეძლოს გადაადგილება (მინ. სიგანე = 85 სმ);
- კარს დაბალი ზღურბლი უნდა ჰქონდეს (მაქს. სიმაღლე=2სმ);
- ავეჯს შორის უნდა იყოს ფართო გასასვლელი (მინ. 100 სმ);
- მხდველობის საჭიროებების გათვალისწინებით, ოთახი უნდა იყოს განათებული, მინიმალური ჩრდილებითა და სიკაშკაშით;
- საგნები (ინვენტარი, მოწყობილობა) მისაწვდომი უნდა იყოს ფეხზე მდგომი, მჯდომარე და ტანდაბალი ადამიანებისათვის;
- სმენის საჭიროებების გათვალისწინებით ოთახში არ უნდა იყოს ძლიერი ექო;
- სმენის საჭიროებების გათვალისწინებით ოთახი მოშორებული უნდა იყოს ხმაურის წყაროს.

<sup>79</sup> პარსა, პარტნიორები (2013). უნივერსალური დიზაინი: ინკლუზიური ტურიზმის სახელმძღვანელო.

## 7.6. ტრენინგის ტრენინგი

ბენეფიციარების ტრენინგის დაწყებამდე აუცილებელია მხარდამჭერი გუნდისა და ტრენერების შეხვედრა. ამ შეხვედრის დროს განხილული შესაძლებელია იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართვის საკითხები, რათა ტრენერები წინასწარ მოემზადონ სატრენინგო სივრცის შესაძლო სოციალური თუ ფიზიკური მორგებებისათვის.

ტრენინგის/სამუშაო შეხვედრის დროს ტრენერებს უნდა მიეწოდოს შემდეგი ინფორმაცია: დეფინიციები და ინკლუზიის მოდელები; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ჩართულობის დადებითი მაგალითები; სოციალური და ფიზიკური გარემოს ანალიზისა და მორგების უნარ-ჩვევები; საქმიანობის ანალიზისა და მორგების უნარ-ჩვევები - ანუ სატრენინგო აქტივობების მცირე, ერთნაბიჯიან დავალებებად დაყოფა, რომელიც მორგებული იქნება პირის ინდივიდუალურ საჭიროებებს; პიროვნების ინდივიდუალური მახასიათებლები, საჭიროებები, შესაძლებლობები; პოზიტიური კომუნიკაციის მოდელები. შედეგად, ტრენერები წინასწარ მოემზადებიან და გარკვეულ ადაპტირებას გაუკეთებენ თავიანთ სატრენინგო პროგრამას.

*მნიშვნელოვანია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შესახებ თემის მობილიზატორის მიერ შეგროვებული ინფორმაცია სწორად გადაეცეს ტრენერებს, რათა მათ რეალობასთან მიახლოებული მოლოდინები ჩამოუყალიბდეთ.*

შეხვედრის მაქსიმალურად ეფექტურად წარმართვისათვის ჩართულები უნდა იყვნენ თემის მობილიზატორებიც. მხარდამჭერმა გუნდმა ამ ორ მხარეს (ტრენერები და თემის მობილიზატორები) შორის დიალოგსა და დისკუსიას უნდა შეუწყოს ხელი. მნიშვნელოვანია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შესახებ თემის მობილიზატორის მიერ შეგროვებული ინფორმაცია სწორად გადაეცეს ტრენერებს, რათა მათ რეალობასთან მიახლოებული მოლოდინები ჩამოუყალიბდეთ. მაგალითად, შესაძლოა მხარდამჭერი გუნდის წევრმა გამოიყენოს შემდეგი სავარჯიშო: თემის მობილიზატორებს მისცეს რამდენიმე შემთხვევა (მასალა წინასწარ მომზადებულია წერილობით), რომელშიც აღწერილია შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირის ისტორია. მოცემულია დილემური სიტუაციები (სწავლასთან, მუშაობასთან, პიროვნულ ფაქტორებთან ან, ზოგადად, საზოგადოებაში ინტეგრირებასთან დაკავშირებით). თემის მობილიზატორს ეძლევა ამოცანა, გაეცნოს შემთხვევებს და ჯგუფში მყოფ ტრენერებს აღუწეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, დაარწმუნოს ისინი, რომ მისი ჩართვა ტრენინგში იქნება სასარგებლო და მისცეს რჩევა, რა ფორმით უნდა გააკეთოს ეს ტრენინგმა. ყურადღება ექცევა, რამდენად დადებითი ტერმინებით აღწერს ის პიროვნებას, ინფორმაციის უფრო ნეგატიურ თუ პოზიტიურ შტრიხებზე აკეთებს კონცენტრაციას, რამდენად დამაჯერებელია მისი

არგუმენტები, რამდენად რელევანტურ რჩევას აძლევს ტრენერს. აღნიშნული დავალების ფარგლებში თემის მობილიზატორები ავითარებენ უნარს, კონსტრუქციულად ისაუბრონ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საჭიროების მქონე პირების შესახებ, ხოლო ტრენერები უკუკავშირს აძლევენ მათი მოლოდინების შესაბამისად.

## 2. პროექტის განხორციელებისას

### 7.7. გარემოსა და საქმიანობის მორგება, ინდივიდუალური საჭიროების გათვალისწინება

მას შემდეგ, რაც გამოიკვეთება კონკრეტული ბენეფიციარების საჭიროებები, ტრენერებმა და მხარდამჭერმა გუნდმა ერთად უნდა მოიფიქრონ, როგორი უნდა მოარგონ გარემო ყველაზე ეფექტურად და, ამავდროულად, ნაკლებ ხარჯებით.

ტრენერები და პროექტის ადმინისტრაცია მზად უნდა იყვნენ, რომ ამ ეტაპზე საჭირო შეიქმნება ფიზიკური/სოციალური გარემოს ან საქმიანობის მორგება, რაც კონკრეტულ ცვლილებებს მოითხოვს. მაგალითად, თუკი უსინათლო ბენეფიციარს სხვადასხვა დოკუმენტის შევსება არ შეუძლია, მას ასისტირება უნდა გაენიოს.

აუცილებელია ყველა იმ აქტივობისა თუ დოკუმენტის შინაარსობრივი და ფორმალური მორგება, რომლებიც პროექტის განმავლობაში ხორციელდება (იხ. დანართი 3 და 4).

### 7.8. დაბატებითი ტრენინგები და ინტეგრირებული პირებისათვის

პროექტში ჩართული ხალხის გარდა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება და გადამზადება ან სტაჟირება სხვა უწყებებზეც არის დამოკიდებული. მათი ხელშეწყობის გარეშე შეუძლებელია მდგრად მიზნებზე საუბარი. ესენია: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვისა და განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროები, სოციალური მომსახურების სააგენტოს დასაქმების დეპარტამენტი და სხვადასხვა დასაქმების მხარდამჭერი სააგენტოები, რომლებიც წარმოდგენილია სამიზნე მუნიციპალიტეტებში. ასევე, მნიშვნელოვანია პროცესში ადგილობრივი მთავრობა და დამსაქმებლები ჩაერთონ. შესაბამისად, აუცილებელია მათთან რამდენიმე შეხვედრის მოწყობა, რათა ისინი გაეცნონ პროექტის ფარგლებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების სქემას და განიხილონ, რა როლი და ვალდებულებები აკისრიათ ამ მიმართებითი და როგორ არის შესაძლებელი მათი საქმიანობის ინკლუზიურად წარმართვა.

მაგალითად, პროექტის ფარგლებში ჩატარდა ადგილობრივი მთავრობის 3 ტრენინგი, რომელთა მიზანს წარმოადგენდა 2016 წლის ბიუჯეტში შეზღუდული შესაძლებლობის





მქონე პირთა უფლებების დაცვისათვის ეფექტური ღონისძიების დაგეგმვა; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართვა სხვადასხვა საქმიანობაში; კანონმდებლობა და საერთაშორისო თუ ადგილობრივი ვალდებულებები.

გაიმართა იმ დამსაქმებლებთან შეხვედრა, რომლებიც საქმიანობენ პროექტის სამიზნე რეგიონებში. მათთან ერთად მოხდა არსებული კანონმდებლობის განხილვა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების წარმატებული მოდელების განხილვა.

შეხვედრა გაიმართა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების მშობლებთანაც, რათა მათ შეეძლოთ არსებული სერვისებით სარგებლობა (მაგალითად, ინკლუზიური განათლება საჯარო სკოლაში) და დღე ისე დაეგეგმათ, რომ ბიზნესტრენინგებზე სიარული შეძლებოდათ.

### 7.3. გუდავივი მონიტორინგი

პროექტში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ჩართულობის მონიტორინგისათვის აუცილებელია მხარდამჭერი გუნდი მუდმივად ადევნებდეს თვალ-ყურს ტრენინგში ჩართულ ბენეფიციარებს, უწევდეს მუდმივ კონსულტაციებს.

მონიტორინგის მიზნით, ექსპერტთა ჯგუფმა განახორციელა საველე ვიზიტები, რა დროსაც შეფასდა ის ბიზნესგეგმა, რომელშიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები იყვნენ ჩართულნი, ან რომელთა ავტორებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები იყვნენ.

მონიტორინგის დროს შეფასდა ის გარემო, რომელშიც უნდა განხორციელებულიყო ბიზნესი, შეფასდა უსაფრთხოების ნორმები, გარემოს მორგების გზები და პირის ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინება. ასევე, შეფასდა, რამდენად ჰქონდა პირს დასახლებული სამუშაოს შესრულების უნარი, ხომ არ ჰქონდა მინიჭებული ზედმეტი ან არასაკმარისი ვალდებულება/პასუხისმგებლობა. მონიტორინგის შედეგები პარტნიორ ორგანიზაციებს მიეწოდათ (დანართი 5 - მონიტორინგის ფორმა).

### მუშაობის პროცესის დროს აღმოჩენილი გამოწვევები

- ყოველთვიური კონსულტირების პროცესში აღმოჩნდა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების მშობლები სათანადოდ ვერ ერთვებოდნენ ბიზნესტრენინგის პროცესში. ისინი თავიანთ შვილებს უვლიდნენ და სხვა აქტივობისათვის დრო არ რჩებოდათ. შესაბამისად, მათ ჩაუტარდათ ტრენინგი, რომელიც მოიცავდა შემდეგ თემებს: კანონმდებლობა და კონვენცია, ბავშვის აღზრდის მიდგომები, არსებული სერვისები, სტრესის მართვა და აქტივობების დაგეგმარება. ტრენინგის ბოლოს მონაწილეებმა აღიარეს, რომ ცოტა დროს უთმობენ განვითარებასა და პირად ზრდას. მათ სურვილი გამოთქვეს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისათვის არსებული სერვისების გამოყენების მეშვეობით მეტი დრო გაითავისუფლონ და დასაქმებას დაუთმონ.
- გამოიკვეთა ყრუ პირების ტრენინგებში ჩართულობის პრობლემა, რადგან მათ არ იცოდნენ შესატყვის ენა, ნაკლებად ჰქონდათ განვითარებული წერა-კითხვის უნარები. ზუგდიდის მუნიციპალიტეტში ორგანიზაციასთან «ათინათი» კონსულტირების შედეგად ყრუ ბენეფიციართან დაკავშირებით შემდეგი გამოსავალი გამოიკვეთა: დასაქმების ადგილას სტაჟირება, რათა პრაქტიკული ჩვენებით გახდეს შესაძლებელი მისი მუშაობისათვის საჭირო უნარების განვითარება.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან გასაუბრებისას აღმოჩნდა, რომ ეტლით მოსარგებლე ბენეფიციარს რამდენიმე ბიზნეს იდეა ჰქონდა და იმედოვნებდა, რომ ბიზნესტრენინგს გავლის შემდეგ გამართული ბიზნეს გეგმის დაწერას მოახერხებდა და დაფინანსებასაც მოიპოვებდა. სამწუხაროდ, მიუხედავად მისი ენთუზიაზმისა, ის ვერ ესწრებოდა ბიზნესტრენინგს, რადგან სატრენინგო ოთახამდე მისასვლელი მისთვის ადაფტირებული არ იყო. შესაბამისად, მის მაგივრად ტრენინგს მისი მეუღლე ესწრებოდა და სახლში უზიარებდა ცოდნას. ყველა ადამიანს უნდა ჰქონდეს საშუალება, მიიღოს ახალი ცოდნა, ჩაერთოს იმ აქტივობებში, რომლებსაც მის თემს სთავაზობენ. შესაბამისად, პროექტის ადმინისტრაციასთან დისკუსიის შემდეგ, «World Vision საქართველომ» გადაწყვიტა სხვა აქტივობებში დაზოგილი თანხით ადაპტირებული სივრცის დაქირავება.

ზუგდიდში პროექტის ხელმძღვანელ ორგანიზაცია „ათინათმა“ ეტლით მოსარგებლე პირისათვის ხელმისაწვდომი სატრენინგო ფართი მოძებნა.

შედეგად, არაადაპტირებული ფართის ახალი, მეტად მისაწვდომი ფართით ჩანაცვლდა და ეტლით მოსარგებლე 2 ბენეფიციარს მიეცა საშუალება, სურვილისამებრ თავად დასწრებოდა ბიზნესტრენინგს.

გასათვალისწინებელია არა მხოლოდ არსებულ ბენეფიციარებთან მუშაობის საჭიროება, არამედ მომავალში ახალი ბენეფიციარების ჩართვაზე ზრუნვაც. ამისათვის აუცილებელია თემის მობილიზატორებთან თანამშრომლობა და იმ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან შეხვედრების დაგეგმვა, რომელებიც ტრენინგის პირველ ნაკადში ვერ მოხვდნენ.

### 3. პროექტის განხორციელების შემდეგ

#### 7.10. აღრიცხვა

პროექტის დასრულებისას უნდა შეჯამდეს სტატისტიკური მონაცემები: რამდენი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირმა გამოთქვა ტრენინგებზე დასწრების სურვილი, რამდენი დაესწრო, რამდენმა დაწერა ბიზნესპროექტი და რამდენმა მიიღო დაფინანსება. ასევე, უნდა შეფასდეს, დაფინანსების შემთხვევაში რამდენად იყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ჩართული საქმიანობაში, ჰქონდა თუ არა გამოკვეთილი როლი, პასუხისმგებლობა.

წარმატებული შემთხვევა:

ქალბატონი მზია

ქალბატონი მზია მხარდამჭერი გუნდის წევრმა ველზე მონიტორინგის ვიზიტის დროს გაიცნო. მისი ბიზნესიდეა ტორტის გამოცხობის მასშტაბის გაზრდას ეხებოდა. ამისათვის საჭიროებდა დამატებით დანადგარებს, კერძოდ, მაცივარს, რადგან მოცემულ მომენტში, მზარდი დაკვეთების მიუხედავად, ბევრ ტორტს ვერ აცხობდა - შესანახი ადგილი არ ჰქონდა. ქალბატონმა მზიამ ბიზნესტრენინგის დროს გაიგო, რომ პროექტში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ჩართვა შეუძლია და ძალიან გაუხარდა, რადგან მისი მეუღლე, ბატონი შოთა, 2008 წლის აგვისტოს ომის დროს ოჯახის წევრების გადასარჩენად სოფელში დაბრუნდა, სადაც დაიჭრა და ხერხემლის დაზიანება მიიღო. მას შემდეგ სახლში იჯდა, რადგან გადაადგილება უჭირდა. 2008 წლამდე ბატონი შოთა აქტიურ ცხოვრებას ეწეოდა, დაკავებული იყო სხვადასხვა საქონლის გაყიდვით და მისთვის უმუშევრად ყოფნა დიდ სტრესს ნარმოადგენდა. ქალბატონმა მზიამ გადაწყვიტა, მეუღლის უნარები გამოეყენებინა და ბიზნესგეგმაში მისი საქმიანობაც განერა: ტორტის კონტეინერის დამზადება. მონიტორინგის დროს მხარდამჭერი გუნდის წევრმა აღნიშნა, რომ ბატონ შოთას მეტი ვალდებულების აღების პოტენციალი ჰქონდა. ამ რეკომენდაციის გათვალისწინებით, ბატონ შოთას კლიენტებთან ურთიერთობა და ფინანსების მენეჯმენტი დაევალა. ქალბატონი მზიას პროექტი დაფინანსდა და ის ტორტების წარმოების გაფართოებისათვის ემზადება.

ಇನೋಸಿನ್



## დანართი 1.

### შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროების დადგენის კითხვარი (პირველი ვერსია)

1. სოფელი: \_\_\_\_\_
2. შშმ პირის სახელი, გვარი: \_\_\_\_\_
3. საკონტაქტო \_\_\_\_\_
4. საკონტაქტო ტელეფონი: \_\_\_\_\_
5. ბავშვის შემთხვევაში ოჯახის წევრის/მეურვის საკონტაქტო: \_\_\_\_\_
6. სქესი: \_\_\_\_\_
7. დაბადების თარიღი: \_\_\_\_\_
8. ასაკი: \_\_\_\_\_
9. პირადი ნომერი: \_\_\_\_\_
10. აქვს თუ არა მინიჭებული შშმ (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის) სტატუსი და პენსია?  
(კი/არა) \_\_\_\_\_
11. არის თუ არა ოჯახი რეგისტრირებული სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ, როგორც სოციალურად დაუცველი (სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი)?  
(კი/არა) \_\_\_\_\_

12. რა სახის შეზღუდვა აღენიშნება პირს:

		მსუბუქი	საშუალო	მძიმე	გაურკვეველია
1	მრავლობითი შეზღუდვა (ინტელექტუალურს + ფიზიკური შეზღუდვა)				
2	მხედველობასთან დაკავშირებული შეზღუდვა (სათვალის ხმარების მიუხედავად)				
3	სმენასთან დაკავშირებული შეზღუდვა (სასმენი აპარატის ხმარების მიუხედავად)				
4	სიარულთან/დგომასთან დაკავშირებული შეზღუდვები				
5	სწავლასთან დაკავშირებული, ან ინტელექტუალური შეზღუდვები				
6	თავის მოვლასთან დაკავშირებული (დაბანა, ჩაცმა) შეზღუდვები				
7	კომუნიკაციასთან/ მეტყველებასთან დაკავშირებული შეზღუდვები				

13. დიაგნოზი: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

14. იყენებს თუ არა პირი სპეციალურ ტექნიკურ საშუალებებს, როგორცაა ეტილი, ყავარჯენი, პროთეზი, სმენის აპარატი ან სხვა (გთხოვთ დააკონკრეტეთ)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



## დანართი 2.

### შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროების დადგენის პითხვარი (მეორე ვერსია)

#### ნაწილი 1. ინფორმაცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შესახებ

1. პირის სახელი, გვარი: \_\_\_\_\_
2. საკონტაქტო ტელეფონი: \_\_\_\_\_
3. მისამართი (ქალაქი/სოფელი): \_\_\_\_\_
4. სქესი: \_\_\_\_\_
5. დაბადების თარიღი: \_\_\_\_\_
6. ასაკი: \_\_\_\_\_
7. აქვს თუ არა მინიჭებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის (შშმპ) სტატუსი და პენსია?  
(კი/არა) \_\_\_\_\_
8. აქვს თუ არა განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ინკლუზიური განათლების მულტიდისციპლინარული გუნდის დასკვნა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების შესახებ  
(კი/არა) \_\_\_\_\_

9. რა სახის შეზღუდვა აღენიშნება პირს:

		მსუბუქი	საშუალო	მძიმე	აღწერა
1	მრავლობითი შეზღუდვა (ინტელექტუალური (გონებრივი) + ფიზიკური შეზღუდვა)				
2	მხედველობასთან დაკავშირებული საჭიროებები (სათვალის ხმარების მიუხედავად აღენიშნება მხედველობის სირთულეები)				
3	სმენასთან დაკავშირებული საჭიროებები (სასმენი აპარატის ხმარების მიუხედავად აღენიშნება სმენის სირთულეები)				
4	სიარულთან/დგომასთან დაკავშირებული საჭიროებები/ სირთულეები				
5	სწავლასთან დაკავშირებული, ან ინტელექტუალური (გონებრივი) საჭიროებები/ სირთულეები				
6	თავის მოვლასთან დაკავშირებული (დაბანა, ჩაცმა) საჭიროებები/ სირთულეები				
7	კომუნიკაციასთან/ მეტყველებასთან დაკავშირებული საჭიროებები/ სირთულეები				
<p>დამატება: მეტყველების და სმენის არქონის შემთხვევაში მიუთითეთ იცის თუ არა შესტური ენა.</p> <p style="text-align: right;">კი არა</p>					

10. დიაგნოზი (ფორმა 100-ის მიხედვით):

---



---

11. რა ხარისხით სჭირდება ქვემოთჩამოთვლილ სფეროებში ყოველდღურად დახმარება:

	არ სჭირდება	სჭირება ნაწილობრივ	სჭირდება მუდმივად	კომენტარი
კომუნიკაცია				
თავის მოვლა				
სახლის მოვლა				
სოციალური ურთიერთობები				
საზოგადოებრივ საქმიანობაში მონაწილეობა				
აკადემიური ჩვევები				
საკუთარი თავის მართვა				
შრომითი საქმიანობა				
დასვენება				
ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება				

12. ინფორმაცია განათლების შესახებ

სკოლამდელი	დაამთავრა	სწავლობს	დანესებულების სადაც სწავლობს/დაამთავრა პირმა: დასახელება, მისამართი და საკონტაქტო ინფორმაცია.
დანყებიითი, საბაზო, საშუალო			
პროფესიული			
უმაღლესი			

13. ინფორმაცია სამუშაო გამოცდილების შესახებ

	დააკონკრეტეთ დასაქმების ადგილი	დააკონკრეტეთ პოზიცია
სამუშაოს მაძიებელი	–	–
მუშაობს კერძო კომპანიაში		
მუშაობს საჯარო სამსახურში		

**ნაწილი 2. ინფორმაცია ოჯახის წევრის/ახლობელი ადამიანის შესახებ**

ვინ არის შშმ პირითვის ყველაზე ახლობელი ადამიანი/მეურვე:

---

ოჯახის წევრის/დამხმარეს/მშობლის/მეურვის/მეუღლის სახელი, გვარი:

---

ოჯახის წევრის/დამხმარეს/მშობლის/მეურვის/მეუღლის საკონტაქტო:

---

არის თუ არა ოჯახი რეგისტრირებული სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ,

როგორც სოციალურად დაუცველი (სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი)? (კი/არა)

---

გამოკითხულის სახელი და გვარი \_\_\_\_\_

კავშირი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთან \_\_\_\_\_

შევსების თარიღი \_\_\_\_\_

გამოკითხვა ჩაატარა \_\_\_\_\_

საკონტაქტო ინფორმაცია \_\_\_\_\_

---

პროექტის ფარგლებში რა პროგრამაში/ სერვისში არის შესაძლებელი ბენეფიციარის ჩართვა/ გადამისამართება

---



---



---



---



---



---



---

**ნაწილი 3. დამატებითი ინფორმაცია**  
(ივსება სპეციალისტის მიერ რეფერირების მიზნით)

1. სჭირდება თუ არა პირს სპეციალური ტექნიკური საშუალებები, როგორიცაა ეტლი (მექანიკური, ელექტრო), ყავარჯენი, ჰუვერის (უსინათლოთა) ჯოხი, ვოლქერი (სასიარულო ჩარჩო) პროთეზი, სმენის აპარატი, იმპლანტი, კომპიუტერული პროგრამები, აუდიო ნიგნები, ბრაილით ნაბეჭდი მასალა, ან სხვა (გთხოვთ დააკონკრეტეთ)

---

---

---

---

2. სჭირდება თუ არა პირს სპეციალური სერვისები/მხარდაჭრა, როგორიცაა ფიზიკური რეაბილიტაცია, მეტყველების თერაპია, ოკუპაციური თერაპია, მობილობისა და ორიენტაციის ტრენერი, ჟესტური ენის თარჯიმანი, მასაჟი, ადრეული ინტერვენცია (0-7 წლამდე) , დღის ცენტრი, ინკლუზიური განათლება, სოციალური სანარმო, და სხვა ? (გთხოვთ დააკონკრეტეთ):

---

---

---

3. სჭირდება თუ არა ინტენსიური მკურნალობის კურსი (დააკონკრეტეთ)

---

---

დანართი 3. ბიზნეს გეგმის შეფასების პრიტარული მაჩვენებლები

ჩასახლება/სოფელი/ მუნიციპალიტეტი	ბენეფიციარის სახელი გვარი/ პირადი ნომერი	ბიზნეს-მიმართულება	ბიზნეს გეგმის რეგისტრაციის ნომერი	დამატებითი ინფორმაცია
	კრიტიკულები შეფასებისთვის	შეფასების სკალა (მინიმუმი- მაქსიმუმი შესაძლო ქულა)	მაქსიმუმი შესაძლო ქულა პუნქტისთვის	ქულების აუცილებელი მინიმუმი რაოდენობა პუნქტისათვის
	შეფასებულ პუნქტები	0-8	31	შეფასება
1	ბიზნეს იდრისა და საქმიანობების აღწერა	შეფასებულ პუნქტებზე კარგად წარმოდგენილი ბენეფიციარის ის ბიზნესი, რომლის განხორციელებასაც აპირებს? შეფასება სდება, როგორც ბიზნეს გეგმის დოკუმენტის განხილვით, ასევე ბენეფიციართან ინტერვიუს სახით.	31	18
		0-8		
		0-15		

2	სამართლებრივი სტატუსი	შეფასეთ, თუ რამდენად შეესაბამება ბენეფიციარის მიერ არჩეული იურიდიული სტატუსი წარმოდგენილ ბიზნესს.	0-10	10	6		
3	მართვა გამოცდილება	შეაფასეთ თუ რამდენად სწორია ბენეფიციარების მიდგომები და ხედვა ბიზნესის მართვის კუთხით და რამდენად აქვს მას მოთხოვნილი ბიზნესის წარმოების გამოცდილება.	0-10	10	6		
4	გარემოების ანალიზი	შეაფასეთ, თუ რამდენად კარგად, სრულად და ადეკვატურად აქვს ბენეფიციარს შეფასებული გარემო? რამდენად რეალურია ამ გარემოში განცხადებული ბიზნესის განხორციელება?	0-10	21	12		
		შეაფასეთ თუ რამდენად შეესაბამება, ან ხელს უწყობს კონკრეტული ადგილი წარმოდგენილი ბიზნესის წარმოებას. ადგილიდან გამომდინარე თუ რამდენად იზრდება ამ ბიზნესის წარმატებულად განხორციელების შესაძლებლობა?	0-6				
		შეაფასეთ, რამდენადაა შემოთავაზებული საქმიანობა თანხმობაში სექტორის სამომავლო განვითარების პერსპექტივასთან	0-5				



5	რესურსების აღწერა	<p>შეფასეთ, თუ რა რეალური რესურსი გააჩნია ბენეფიციარს დაგეგმილი სამიანობის განსახორციელებლად? რამდენად არის ეს რესურსი გამოყენებადი (მყარია) და საკმარისი წარმოდგენილი ბიზნესის განხორციელებისათვის გრძელვადიან პერსპექტივაში?</p>	0-8	16	10		
6	ბაზრის ანალიზი და მარკეტინგული გეგმა	<p>შეფასეთ, თუ რამდენად სწორად აქვს ბენეფიციარს განსაზღვრული რესურსები? რამდენად ადეკვატურია დასახელებული რესურსები (სიმძლავრე, რაოდენობა, სპეციფიკა და ა.შ) წარმოდგენილი ბიზნესისათვის?</p>	0-8	15	9		
		<p>შეფასეთ თუ რამდენად კარგად წარმოდგენია ბენეფიციარს თავისი პოტენციალს/მომსახურეობის გასაღების გზები?</p>	0-10				
		<p>შეფასეთ რამდენად კარგად არის წარმოდგენილი პოტენციალს/მომსახურეობის გასაღების გზები?</p>	0-5				

7	ფინანსური დაგეგმარება	წარმოდგენილი ბიუჯეტი თანხვედრაში პროექტის მოთხოვნებთან	0-15	25	13		
		პროდუქტის წარმოების მოცულობა და მოგება ადეკვატურია დაგეგმილი ბიზნესიდან გამომდინარე	0-10				
8	მდგრადობა	სწორად აანალიზებს საქონლობასთან დაკავშირებულ რისკებს (მ. შ. ბაზრის, მომარაგების, სურსათის უვნებლობის და გარემოსდაცვით რისკებს) და ითვალისწინებს აღნიშნული რისკებიდან გამოსავალს/თავიდან აცოლებს ღონისძიებებს (მაგ. დაზღვევა)	0-10	15	9		
		შესაფასეთ თუ რამდენად რეალურია ბენეფიციარის წარმოდგენა ბიზნესის შემდგომ განვითარებაზე?	0-5				
		რამდენი ადამიანი იღებს ფინანსურ სარგებელს წარმოდგენილ პროექტიდან? რამდენად ადეკვატურია შემოსავლები განუვლ შრომასთან (მოვალეობებთან) მიზართულებაში? აარის თუ არა გათვლებში გათვალისწინებული ბენეფიციართა ხელფასები/ ჰონორარები? რამდენად ადეკვატურია დაკავებულ პირთა რაოდენობა კონკრეტულ ბიზნესთან მიმართებაში?	0-11				



## დანართი 4.

### ზიზნეს გიგმის სააზლიკაცოი ჳორმა საშუალო ზიზნესისათვის

#### 1. ინფორმაცია განმცხადებლის/ების შესახებ

(ჯგუფური იდეების შემთხვევაში გთხოვთ მიუთითოთ თითოეული წევრის პირადი ინფორაცია)

სახელი, გვარი: \_\_\_\_\_

პირადი ნომერი/ დევნილის სარეგისტრაციო ნომერი: \_\_\_\_\_

დაბადების თარიღი: \_\_\_\_\_

მისამართი: \_\_\_\_\_

საკონტაქტო ინფორმაცია: \_\_\_\_\_

სქესი:  მდედრობითი  მამრობითი

სოციალური სტატუსი:  დევნილი  ადგილობრივი თემის წარმომადგენელი

სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ) \_\_\_\_\_

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი:  კი  არა

#### 2. აღწერეთ დონორებთან და სხვა ფინანსურ ინსტიტუტებთან ურთიერთობის გამოცდილება (საკრედიტო ისტორია)

გაქვთ თუ არა მიღებული გრანტი ან კრედიტი?

გრანტი

კრედიტი

ნელი/ვადა	თანხის გამცემი ორგანიზაცია	თანხის მოცულობა	მიზნობრიობა

გთხოვთ თან დაურთოდ საბანკო ამონაწერი/საგრანტო ხელშეკრულება ან სხვა დამადასტურებელი დოკუმენტაცია.

### 3. ბიზნეს საქმიანობის მოკლე აღწერა

(გთხოვთ აღწეროთ თუ რა სახის ბიზნეს საქმიანობის განხორციელება გსურთ და როგორ აპირებთ მის განხორციელებას)

**4. აღწერეთ თუ სად აპირებთ თქვენი ბიზნესის განხორციელებას**

(გააკეთეთ ბიზნეს იდეის მდებარეობის აღწერა, თუ სად და ვის საკუთრებაში არსებულ ტერიტორიაზე მოხდება თქვენი იდეის განხორციელება, მიუთითეთ იჯარით არის აღებული თუ საკუთარია)



**5. აღწერეთ თქვენი პროდუქტი/მომსახურეობა**

(დააკონკრეტეთ რა სახის პროდუქციის ან მომსახურეობის შეთავაზებას აპირებთ და სად მოხდება თქვენი პროდუქციის რეალიზაცია ან მომსახურების გაწევა)



**6. ხელშემწყობი წინაპირობები**

(რა გარემო პირობები? რა ცოდნა/გამოცდილება? რესურსი? კავშირები? შეგინცობთ ხელს ამ კონკრეტული ბიზნესის წარმოებაში?)

**7. წარმოადგინეთ თქვენი ბიზნესის დეტალური აღწერა**

(დეტალურად განიხილეთ ის მეთოდები, ტექნოლოგიები რომლის გამოყენებასაც აპირებთ თქვენი ბიზნესის განხორციელებისათვის)

**8. არსებული რესურსების აღწერა**

(დეტალურად აღწერეთ ის რესურსები რომლებიც გაგაჩნიათ წარმოდგენილი ბიზნესის განსახორციელებლად: მატერიალური (დანადგარები, აღჭურვილობა, შენობა, ტრანსპორტი და სხვა.....) არამატერიალური რესურსები (განათლება, გამოცდილება, ნებართვა, ლიცენზია, პატენტი და სხვა.....)

კაპიტალური აქტივების დამადასტურებელი საბუთების ასლები თან უნდა ერთვოდეს პროექტს (მინის, შენობის საკუთრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია ან გრძელვადიანი იჯარის ხელშეკრულება. თექნიკის შემთხვევაში — საკუთრების დამადასტურებელი დოკუმენტაცია და სხვა ...) ასევე თან დაურთეთ კონკრეტულ ბიზნესთან დაკავშირებული განათლების/გამოცდილების არსებობის დამადასტურებელი დოკუმენტაციი ასლები (დიპლომი, სერტიფიკატი და სხვა)

**10. საჭირო რესურსის აღწერა**

დეტალურად აღწერეთ თუ რა რესურსი გესაჭიროებათ თქვენი ბიზნესის დასაწყებად (მატერიალური, არამატერიალური). დაასაბუთეთ საჭიროება.





**12. აღწერეთ თუ ვისთან ერთად აპირებთ პროექტის განხორციელებას**

(ოჯახის წევრებთან; სხვა იგპ-სთან ერთად; ადგილობრივი თემის წარმომადგენელთან ერთად; მიუთითეთ მათი როლი. არის თუ არა ჩართული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი და რა ფორმით: იდეის ავტორი და განმახორციელებელი, თანაბარუფლებიანი პარტნიორი ბიზნესში, ბიზნეს იდეის გარკვეული კომპონენტის შემსრულებელი ან სხვა, გთხოვთ მიუთითოთ)

**13. ორგანიზაციული სტრუქტურა:**

(აღწერეთ თუ რამდენი კაცი დასაქმდება თქვენს ბიზნესში, მათი ვალდებულებების, პასუხისმგებლობების განაწილება)

14. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მოვალეობების აღწერა (თუ საქმიანობაში ჩართულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი — მოკლედ აღწერეთ მისი მოვალეობები)

15. შეზღუდული შესაძლებლობის პირის მონიტორინგი და უსაფრთხოება (თუ საქმეშია ჩართული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი — აღწერეთ თუ როგორ განხორციელდება მისი საქმიანობის ზედამხედველობა, ვინ იქნება პასუხისმგებელი მის უსაფრთხოებაზე, როგორ განხორციელდება მისი ჩართულობის პროცესი და ა.შ.)



**17. ბაზრის ანალიზი**

(წარმოადგინეთ დეტალური ბაზრის ანალიზი: რომელ ბაზარზე აპირებთ თქვენი პროდუქციის/ მომსახურეობის რეალიზაციას და რა ფასად? როგორ აპირებთ რეალიზაციას? რა ფასად? ვინ იქნება თქვენი მომხმარებელი? ცამოთვალეტ თქვენი კონკურენტები და დაასაბუთეთ თუ რა უპირატესობა ექნება თქვენს მიერ წარმოებულ პროდუქციას/მომსახურეობას.)

**18. შემდგომი განვითარების პერსპექტივის აღწერა**

წარმოადგინეთ თქვენი ბიზნესის შემდგომი განვითარების პერსპექტივები

19. ბიუჯეტი

(წარმოადგინეთ თქვენი პროექტის დეტალური ბიუჯეტი, თუ პროექტი საჭიროებს თანადფინანსებას — წარმოადგინეთ და დაასაბუთეთ თანადაფინანსების წყაროების არსებობა)

ხარჯის დასახელება	რაოდენობა	ფასი	თანხა სულ	მოთხოვნილი თანხა	თანამონაწილეობა
სულ					

**20. მდგრადობის დასაბუთება.**

ნარმოადგინეთ შესაძლო რისკების ანალიზი და აღწერეთ მათი შემცირების გზები.

**21. ბიზნესის ფინანსური ანალიზი**

ნარმოვადგინეთ თქვენი ბიზნესის 3 წლიანი ფინანსური გეგმა და სავარაუდო მოგება ყოველი წლის ბოლოს.

ბიუჯეტის კატეგორიები	თვე												სულ		
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII			
თანხა თვის დასაწყისს															
საკრედიტო სახსრები															
<b>შულ</b>															
რეალიზაციით მიღებული თანხა															
<b>სულ შემოსავლები</b>															
<b>ხარჯი</b>															
<b>სულ ხარჯი</b>															
<b>თანხა თვის ბოლოს</b>															



**22. წარმოებული პროდუქციის მაჩვენებლები (3 წლის)**

პროდუქცია/ მომსახურება	შემოსავალი რეალიზაციიდან (ლარი)	გაყიდული საქონლის თვითღირებულება (ლარი)	მთლიანი მოგება (ლარი)	მომგებიანობა (%)
სულ				

**23. ხელფასები (3 წლის)**

დასაქმებულის თანამდებობა	გვარი/სახელი	ერთეულის ფასი	რაოდენობა	სულ წელიწადში

**24. ბიზნესის მოგება-ზარალის უწყისი**

	დაგეგმილი				
	2015	2016	2017		
ამონაგები					
დანახარჯი რეალიზებულ პროდუქტზე					
მთლიანი მოგება					
არაპირდაპირი ხარჯები (ხელფასები)					
დაუბეგრავი მოგება					
დღგ					
მოგების გადასახადი					
სუფთა მოგება					
სხვა დანახარჯები					
გაუნაწილებელი მოგება					

სახელი/გვარი

ხელმოწერა

თარიღი \_\_\_\_\_

## დანართი 5.

### ველის წინასწარი მონიტორინგის ანგარიში

პროექტი:	LIFE Georgia	თემა:	
პროექტი #		აპლიკანტის სახელი:	
დონორი:		აპლიკანტის.#:	
თარიღი:		საშუალო ქულა:	
მდებარეობა:		ბიზნეს კატეგორია:	
წარდგენილია : (სახელი/ორგანიზაცია/ თანამდებობა)			

#### 1. მონაწილეები:

#	სახელი	ორგანიზაცია	თანამდებობა	ტელ.	E-mail
1					
2					
3					

#### 2. მიზეზი:

#### 3. მიზანი:

3.1.

3.2.

3.3.

#### 4. ჩამონათვალი

	დასახელება	აღწერა
	მდებარეობა	მდებარეობა ემთხვევა ბიზნეს გეგმის სააპლიკაციო ფორმაში აღნიშნულ მდებარეობას და ადექვატურია წარდგენილი აქტივობებისათვის.
	შენობა/სხვა	ბიზნეს გეგმის სააპლიკაციო ფორმაში აღწერილი შენობა/სხვა მუშა მდგომარეობაშია და ადექვატურია წარდგენილი აქტივობებისათვის.
	აღჭურვილობა ბიზნესისათვის	ბიზნეს გეგმის სააპლიკაციო ფორმაში აღწერილი აღჭურვილობა მუშა მდგომარეობაშია და ადექვატურია წარდგენილი აქტივობებისათვის.
	გამოცდილება	აპლიკანტს ბიზნეს გეგმის სააპლიკაციო ფორმაში აღწერილი გამოცდილება გააჩნია; შეუძლია წარადგინოს გამოცდილების დამადასტურებელი მტკიცებულება (წარმოებული მასალა, სერვისი, ა.შ.).
	შესაძლო დასაქმებულები/პარტნიორები (არსებობის შემთხვევაში)	შესაძლო დასაქმებულები რეალურად არსებობენ და ფლობენ შესაბამის უნარებს, რათა შეასრულონ ბიზნეს გეგმის სააპლიკაციო ფორმაში აღწერილი მოვალეობა. პარტნიორებს გაცნობიერებული აქვთ თავიანთი როლი და პარტნიორობის მნიშვნელობა.
	<i>შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (არსებობის შემთხვევაში)</i>	<i>გარემო და აქტივობა არის მორგებული და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ფლობს შესაბამის უნარებს, რათა შეასრულოს ბიზნეს გეგმის სააპლიკაციო ფორმაში აღწერილი მოვალეობა. დაცულია უსაფრთხოების ზომები.</i>
	სხვა	

#### 5. არასებული მდგომარეობის მოკლე აღწერა

#### 6. დამატებითი კომენტარი/რეკომენდაცია

#### 7. ფოტო მასალა

მ. ზაქარეიშვილი, ლ. ბარაბაძე, ვ. მიდელაური

შეზღუდული შესაძლებლობის  
მქონე პირების დასაქმება

გზამკვლევი



