



საქართველოს განათლებისა და
მეცნიერების სამინისტრო

დაასაქმეთ სპეციალური
საგანმანათლებლო
საჭიროების მქონე
პირები და განაპირობეთ
უკეთესი მომავალი

საინფორმაციო ბუკლეტი დამსაქმებლებისთვის



საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო

საინფორმაციო ბუკლეთი მომზადებულია საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს ინიციატივის „ინკლუზიური განათლების დანერგვა საქართველოს პროფესიული განათლებისა და გადამზადების სისტემაში“ ფარგლებში

ბუკლეთი მოამზადა

მია ბაგრატიონი-გრუზინსკიმ

განსაკუთრებული მადლობა

**შებლდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების
მხარდაჭერისთვის:**

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს

სილამაზის სალონს „მითაი“

ქუთაისის სააქციო საზოგადოება - სამკერვალო კომპანიას „იმერი“

ბანკ რესპუბლიკას

გამოცდილების გაზიარებისთვის:

დათო კვიციანიძეს

სოსო ჯიმშიტაშვილს

მანანა დეისაძეს

ლანა ბოდუკიას

ნარგიზა სვანაძეს

ხათუნა ფრიუძეს

მარიამ ჭიჭინაძეს

რა ფაქტორი მოქმედებს დამსაქმებლის გადაწყვეტილებაზე სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმებისას

ოთხი მიზეზი, რატომ ასაქმებს დამსაქმებელი შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირებს:

- ✓ ლეგალური ვალდებულება
- ✓ პიროვნების უნარების სამუშაო ადგილის მოთხოვნებთან თანხვედრა
- ✓ სოციალური პასუხისმგებლობა
- ✓ მენეჯერის პირადი დამოკიდებულება

ლეგალური ვალდებულება

ქვეყნებმა, რომლებმაც უზრუნველყვეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებათა კონვენციის რატიფიცირება, აღიარეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის თანასწორი უფლება ღია და მისაწვდომ შრომის ბაზარზე და აიღეს ვალდებულება, უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება საჯარო და კერძო სექტორში (მუხლი 27 - შრომა და დასაქმება). აღნიშნული კონვენციისა და ქვეყანაში მოქმედი

სალონი „მითაი“

დასაქმა სმენის დარღვევის მქონე – ყრუ სტილისტი

ყრუ სტილისტის დასაქმება გადაწყვეტილია ერთადერთი მიზეზით – გვითხრეს, რომ ის პროფესიონალია და არაჩვეულებრივი ხელი აქვს.

როცა პირადად შევხვდით და გავიცანით, მიუხედავად ვეღარ ვოქციით უარი. მოგვიანდა მისი მხარდაჭერა.

სალონის მუპატრონე: ნარგიზა სვანაძე, ხათუნა ფრუიძე

ქუთაისის სააქციო საზოგადოება, სამკერვალო კომპანია „იმერი“

დაასაქმა რამდენიმე მკერავი სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობით

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებას არავინ გავალდებულებს, მაგრამ მრავალი წელია ამას ვაკეთებთ. ეს ჩვენი ნება და სურვილია, ჩვენთვის მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობა. შესაბამისად, ჩვენი მენეჯმენტის გადაწყვეტილებით, ვთანხმდებით გამობათული შეზღუდვის მქონე პირთა დასაქმებასაც. ამავდროულად, თანაბრად მნიშვნელოვანი რჩება დასასაქმებელი პირის მიერ სამუშაოს მაღალი ხარისხით შესრულება. შესაბამისად, შემდგომ ეტაპზე მათთვის შესასრულებელი სამუშაო ოპერაციების სწორად შერჩევა ხდება.

ერთხელ დირექტორს მივმართეთ, როდესაც გამობათული დარღვევის მქონე პირთა დასაქმების საკითხს განვიხილავდით. მან უპირობოდ დაუჭირა მხარი მათ დასაქმებას. „დავასაქმოთ და შევარჩიოთ ისეთი ოპერაციები, რომლებსაც გაუმკლავდებიან,“ - გვიპასუხა მან.

კადრების განყოფილების უფროსი მანანა დვისაძე

შესაბამისი კანონმდებლობების თანახმად, მოქმედი ორგანიზაციები ვალდებულია, დაასაქმონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები.

სამუშაო ადგილის მოთხოვნებთან შესაბამისობა

უმეტეს შემთხვევაში ორგანიზაციის მენეჯმენტის პოზიტიური გადაწყვეტილება - დაასაქმოს აპლიკანტი - ეფუძნება პირის შესაძლებლობების თანხვედრას სამუშაო ადგილის მოთხოვნებთან. ანალოგიურად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მიზები მათი კომპეტენტურობა და სამუშაო მოთხოვნებთან შესაბამისობაა.

აღნიშნულ შემთხვევაში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება უზრუნველყოფს კომპანიისთვის პირდაპირ ეკონომიკურ მოგებას.

სოციალური პასუხისმგებლობა

ხშირად ორგანიზაციები ბიზნესმოგების მიღების პარალელურად სოციალური პასუხისმგებლობის მოტივითაც მოქმედებენ.



ამ შემთხვევაში ისინი ზრუნავენ იმ თემის კეთილდღეობასა და ინტერესების დაცვაზე, რომლის არეალშიც საქმიანობენ. ადგილობრივი თემის წარმომადგენელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება, გავლენას ახდენს ორგანიზაციის დადებითი იმიჯის ჩამოყალიბებასა და მის მიმართ საზოგადოების ნდობის გაძლიერებაზე. აღნიშნული მოტივით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება ორგანიზაციისთვის უზრუნველყოფს არაპირდაპირ ეკონომიკურ, თუმცა ხანგრძლივად მოქმედ სარგებელს.

მენეჯერის პირადი დამოკიდებულება

ხშირად სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების ინიცირების მიზეზი ორგანიზაციის მენეჯერის პირადი დამოკიდებულება და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ სოლიდარობა ხდება. მას, შესაძლებელია, ოჯახის წევრი, მეგობარი ან ნათესავი ჰყავდეს მსგავსი თავისებურების მქონე.

ბანკი რესპუბლიკა

დაასაქმა რამდენიმე პირი სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობით

ორგანიზაციაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება გადაწყდა ორგანიზაციის მენეჯმენტის კეთილი ნების გამო. ჩვენ ვაგვიჩნდა სურვილი, რომ დაგვესაქმებინა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები, შევვეცვალა ზოგი მათგანის ცხოვრება.

ჩვენ არ მიგვაჩნია, რომ მათ არ შეუძლიათ რამე, პირიქით, მათ ბევრი საჭირო უნარი აქვთ. მიგვაჩნია, რომ ძალიან კარგად შეიძლება ამ ადამიანების შესაძლებლობების რეალიზება კორპორაციულ ვარემოში.

პირველი პირი 2010 წელს დავასაქმეთ. ჩვენ თვითონ ვეძებთ ხოლმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს და ვარჩევთ შესაბამის კანდიდატურას. ამისათვის ვვგვამვთ და ვატარებთ ტესტირებას, რომელიც სპეციფიკურად მათთვის არის შექმნილი.

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი მარი ჭიჭინაძე

ლანა ბოლოკია, 18 წლის, მკერავი

დასაქმებულია ქუთაისის საექციო საზოგადოება – სამკერვალო კომპანიაში „იმერი“

ამ საწარმოში დამასაქმეს ალბათ იმიტომ, რომ მათთვის საინტერესო იყო ჩემთან მუშაობა, ინკლუზიურ გარემოში.



სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმება მენეჯერის პირადი დამოკიდებულებისა და/ან ორგანიზაციის სოციალური პასუხისმგებლობის საფუძველზე ორგანიზაციისთვის, შესაძლებელია, ეკონომიკური სარგებლის მომტანი არ იყოს. ამ შემთხვევაში მენეჯმენტს მიაჩნია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მხარდაჭერა, სამუშაოს შეთავაზებით, უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე პირდაპირი სარგებელი ორგანიზაციისთვის.

აღნიშნულ შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება არ უნდა განვიხილოთ ქველმოქმედებად. მართალია, ორგანიზაციის ადმინისტრაციის გადაწყვეტილება არ ეფუძნება პირდაპირი ეკონომიკური მოგების სურვილს, მათთვის მაინც მნიშვნელოვანია სამუშაოს შესრულების მაღალი ხარისხი სოციალურად ინკლუზიურ გარემოში.



სამართლიანი მიდგომა შეზღუდული შესაძლებლობის ძმონე პირთა დასაქმებისას

ორგანიზაციის მიერ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება მათი უფლებების სრულ რეალიზებას იმ შემთხვევაში უზრუნველყოფს, თუკი დასაქმებისას სამართლიანი მიდგომა იქნება დაცული და ამაზე ორგანიზაციის მენეჯმენტი იბრუნებს.

კერძოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისას უნდა დაიცვან შემდეგი პრინციპები:

✔ შრომის საფასურის სამართლიანად ანაზღაურება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შრომის საფასურის ანაზღაურება უნდა განისაზღვროს და გამოიანგარიშონ იმ საქმიანობის მოცულობიდან, რომელსაც ის ასრულებს. დაუშვებელია, ერთნაირი სამუშაოს შესრულებისას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი განსხვავებულ და ნაკლებ ანაზღაურებას იღებდეს, ვიდრე მისი თანამშრომელი.

ამავდროულად, დასაშვებია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მიზეზით დასაქმებულის მიერ შესრულებული საქმის მოცულობა და/ან ხარისხი განსხვავებული იყოს სხვა თანამშრომელთა მიერ შესრულებული საქმიანობისგან. ამ შემთხვევაში განსხვავება

ბანკი რესპუბლიკა

დაასაქმა რამდენიმე პირი სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობით

ბანკ რესპუბლიკას მიერ დასაქმებული პირი სრული დატვირთვით მუშაობს, ის სპეციფიკურ სამუშაოს ასრულებს. ამავდროულად, ის შესაბამის ანაზღაურებასაც იღებს.

ადამიანიური რესურსების მართვის
დეპარტამენტი
მარი ჭიჭინაძე

სალონი „მითაი“

დაასაქმა სმენის დარღვევის მქონე –
ყრუ სტილისტი

ჩვენ მიერ დასაქმებულ პირს სამუშაოს შესაბამისი ანაზღაურება აქვს. ჩვენ კი ვზრუნავთ იმაზე, რომ საკმარისი რაოდენობის კლიენტები ჰყავდეს. ვარწმუნებთ კლიენტებს, რომ მასთან სცადონ თმის მოწესრიგება.

სალონის მუპატრონე:
ნარგიზა სვანაძე, ხათუნა ფრუიძე

**ქუთაისის სააქციო საზოგადოება,
სამკერვლო კომპანია „იმერი“**

**დასაქმა რამდენიმე მკერავი
სხვადასხვა სახის შეზღუდული
შესაძლებლობით**

განსახვავებელი შესაძლებლობი მქონე პირის დასაქმებისას კოლექტივს ამზადებენ. დირექტორი საქმის კურსში აყენებს საამქროს უფროსს და ბრიგადის ოსტატებს, აცნობებს, რომ მათ შეუერთდებათ ახალი თანამშრომელი.

**კადრების განყოფილების უფროსი
მანანა დეისაძე**

სალონი „მითაი“

**დასაქმა სმენის დარღვევის მქონე –
ყრუ სტილისტი**

მართალია, ზოგჯერ რთულია სმენის დარღვევის მქონე თანამშრომელთან ურთიერთობა, ჩვენ შესტების ენა არ ვიცით, მაგრამ მაინც ვვინდა, რომ ჩვენთან იყოს. კლიენტი რომ შემოდის, ზოგჯერ მისი დარწმუნება გვიწევს, რომ ის კარგი ხელოსანია; ზოგჯერ კი მას ვეხმარებით, რომ გვაგებინოთ კლიენტის სურვილი. რთულია ეს ყველაფერი, რასაკვირველია, მაგრამ ხელს ვუწყობთ, რომ იმუშოს.

**სალონის მენეჯერონე:
ნარგიზა სვანაძე, ხათუნა ფრუიძე**

საქმიანობის ანაზღაურებაში სამართლიანია. თუმცა, მნიშვნელოვანია, ანაზღაურება სამართლიანად გამოიანგარიშონ. დამსაქმებელი უნდა მოერიდოს „სიმბოლური“ ანაზღაურების გაცემას, ეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დარღვევაა.

**✓ შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი
პირობების დაცვა**

ორგანიზაციაში თანამშრომელთათვის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნა მენეჯმენტის უშუალო ვალდებულებაა. ამავდროულად, გასათვალისწინებელია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმება, ზოგიერთ შემთხვევაში, სამუშაო გარემოს განსაკუთრებულ მოწყობას მოითხოვს უსაფრთხოების საჭირო დონის მისაღებად. მაგალითად, მხედველობის დარღვევის მქონე პირის დასაქმების შემთხვევაში უსაფრთხო ფიზიკური გადაადგილებისთვის რეკომენდირებულია ოფი-



სის დერეფნების ზედმეტი ნივთებისგან გათავისუფლება; კიბეზე საფეხურის კიდის კონტრასტული ფერით აღნიშვნა და სხვა.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმებისას მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელი აცნობიერებდეს შრომის უსაფრთხო და ჯანსაღი პირობების შექმნის აუცილებლობას და არ შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ პირის დასაქმებით, შესაბამისი სამუშაო პირობების შექმნის გარეშე ან უარს ამბობდეს სამუშაო გარემოს მოწყობაზე დამატებითი ხარჯის თავიდან აცილების გამო. ეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების დარღვევაა.

✓ სამუშაო ადგილზე შესაბამისი მხარდაჭერა

ზოგიერთ შემთხვევაში დამსაქმებლები ერიდებიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმებას, მათი დაბალ კონკურენტუნარიანობის გამო. ამავდროულად, ცნობილია, რომ შეზღუდული



ლანა, 18 წლის, მკერავი

დასაქმებულია ქუთაისის სააქციო საზოგადოება – სამკერველო კომპანიაში „იმერი“

თავიდან მუშაობის დაწყება გამოჭირდა, აქ უფრო რთული იყო საქმიანობა, ვიდრე კოლეჯში, ბევრი რამის სწავლა დამჭირდა. (აქსური საკერავი მანქანები განსხვავებულია კოლეჯის საკერავი მანქანებისგან.) მაგრამ ხელს მიეცოდნენ. როცა რაღაც არ გამოდის, ბრიგადის ვეუბნები, ის ცდილობს ამიხსნას, მასწავლოს. მე კი ვცდილობ, რომ გავამართლო ბრიგადირის მოლოდინი. მაგრამ, თუკი მაინც არ გამოდის, სხვა სამუშაოს მაძლევენ. მე, პირადად, კმაყოფილი ვარ.

დათო კვირკველიძე, 23 წლის

დასაქმებულია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კომპიუტერული მომსახურების ცენტრში

სირთულეებიც მაქვს, მიჭირს რაღაცების სწორად გაკეთება და აღქმა, მაგრამ არიან ადამიანები, რომლებიც არაჩვეულებრივად ვიდგებიან მხარში, ვიხსნიან ისე კარგად, რომ არ შეიძლება არ გააკეთო სწორად და არ გაახარო ისინი. მიჭირს კენტისა და ლუწის დამხსოვრება. მაგრამ მოწადინებული ვარ, რომ დავალება კარგად შევასრულო. ვცდილობ დამოუკიდებლად გადავლახო ბარიერები.

სოსო ჯიმშიტაშვილი, 31 წლის

დასაქმებულია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კომპიუტერული მომსახურების ცენტრში

სირთულებები უკავშირდება სამუშაოს დაწყებას - სანამ შეეჩვევი ატმოსფეროს, სანამ გადაერთვები ძველი სისტემიდან (რაც ადრე იყო) ახალზე. თავიდან რთული იყო სამუშაოს დასწავლა და ათვისება. დღემდე რთულია ჩემთვის ტრანსპორტი მართლმგზავრობა. ვერ ვებდავ, დედას მოვყავარ ხოლმე. ეტაპობრივად, ნელ-ნელა ჩავდები ფორმაში და ვეცდები, რომ დამოუკიდებელი ვიყო.

სირთულეს უნდა ებრძოლო, რომ რაღაცას მიიღწიო ცხოვრებაში. (თუ პრობლემები უკავშირდება ხელს ან ფეხს, უნდა ეცადო პრობლემა დაძლიო) უნდა შეეცადო, უნდა გადადგა ნაბიჯი, თქვა - რომ მე ეს შემიძლია, შემიძლია ვისწავლო, ვიმღერო, ფეხბურთი ვითამაშო.

შესაძლებლობის მქონე პირთა პროდუქტულობა მნიშვნელოვნად იმატებს, თუკი მათ სამუშაო ადგილზე შესაბამისად დაუჭერენ მხარს.

მხარდაჭერა შესაძლებელია გულისხმობდეს როგორც თანამშრომელთა მხრიდან გაწეულ დახმარებას, ასევე შესაბამისი ტექნიკური და/ან დამხმარე საშუალებების გამოყენებას. სამუშაო გარემოს მორგება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების გათვალისწინებით ამცირებს ბარიერებს ამა თუ იმ საქმიანობის შესრულებისას და ხშირად წარმოადგენს მნიშვნელოვან ინვესტიციას ორგანიზაციისათვის.

გარემოს ადაპტაციისათვის ან დამხმარე მასალისთვის დახარჯული თანხა ზრდის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის ეფექტურობას, რაც, თავის მხრივ, კომპანიის მოგებაზეც აისახება. დამატებითმა კვლევებმა ნათელი გახადა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის საჭიროებებისთვის ადაპტირებული გარემო სასარგებლოა სხვა თანამშრომლებისთვისაც. სამუშაო ადგილზე საჭირო მხარდაჭერა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დასაქმების საწყის ეტაპზე. თუმცა, ზოგ შემთხვევაში მხარდაჭერა რეკომენდებულია შენარჩუნდეს შემდგომ ეტაპზეც.

✓ სამუშაო ადგილის გონივრული მისადაგება პირის შესაძლებლობებთან

ცნობილი ფაქტია, რომ ახალი თანამშრომლების მოზიდვისას დამსაქმებელს ხშირად სამუშაოს მაძიებლის მიმართ გადაჭარბებული მოლოდინი და საკვალიფიკაციო მოთხოვნა აქვს, ვიდრე ამას შესასრულებელი სამუშაო საჭიროებს. ამავდროულად, კომპანიის მენეჯმენტს მიაჩნია, რომ ორგანიზაციისთვის უფრო მომგებიანია, თუკი ერთი დასაქმებული სხვადასხვა სამუშაოს შესასრულებს და რამდენიმე თანამშრომლის აყვანა არ დასჭირდება.

თუკი დამსაქმებელი მსგავსი მიდგომით ხასიათდება, და მას არასპეციფიკური და არადიფერენცირებული მოთხოვნა აქვს აპლიკანტის მიმართ, მისთვის ხშირად წარმოუდგენელია დასაქმების ადგილზე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის კანდიდატურის განხილვა, რადგან ამ უკანასკნელმა, სრულიად დასაშვებია, რომ ყველა არსებული მოთხოვნა ვერ დააკმაყოფილოს.



ქუთაისის სააქციო საზოგადოება, სამკერვალო კომპანია „იმერი“

დაასაქმა რამდენიმე მკერავი სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობით

ამჟამად დასაქმებული ახალგაზრდა გოგონასთვის, სამუშაო ხარისხიანად რომ შეასრულოს, სპეციფიკურად არის შერჩეული სამუშაო ოპერაციები. იგი იმ სირთულის და იმ რაოდენობის სამუშაოს არ ასრულებს, რასაც სხვა. შესაბამისად, ბრივადის ოსტატი არეგულირებს მისი სამუშაოს სპეციფიკას და დატვირთვას.

ერთ-ერთმა დასაქმებულმა მოგმართა, რომ შესასრულებელი სამუშაო მისთვის რთული და სტრესული იყო (სახელოვნობაში არსებული ხმაურის გამო). დირექტორის თანხმობით, მას დაუყოვნებლივ შეეუბრით სხვა საქმე და სამუშაო გარემო - ის სხვა ადგილას გადაიყვანეთ.

ერთ-ერთმა დასაქმებულმა, თავისი შესაძლებლობიდან გამომდინარე, თვითონ შეარჩია თავისი სამუშაო (იარლიყების დაკერება). ჩვენ ვავითვალისწინეთ მისი სურვილი, გადავიყვანეთ შესაბამის საქმიანობაზე, შევუწყვილეთ სხვა ახალგაზრდა თანამშრომელს, რომ მასთან ერთად ემუშავა.

კადრების განყოფილების უფროსი მანანა დვისაძე

ბანკი რესპუბლიკა

დაასაქმა რამდენიმე პირი სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობით

ჩვენ მიერ დასაქმებული სმენის დარღვევის მქონე პირი კონკურენტუნარიანია იმ საქმის ფარგლებში, რომელიც მას დავაკისრეთ. ჩვენ მას მარტივი, მის შესაძლებლობებს მორგებული სამუშაო სპეციფიკურად შეუვრჩიეთ. ბანკში ბევრი ისეთი საქმეა, რომელსაც საუბარი და მოსმენა არ სჭირდება. ის ძალიან რთული კომპიუტერული პროგრამით მუშაობს და ადვილად ითვისებს მას. ეს სამუშაო რომ მას გადაებაართ, ამით მეტი დრო გამოვვითავისუფლდა და ჩვენ სხვა საჭირო სამუშაოსთვის მოვიცალეთ. ამ კუთხით ის ძალიან გვეხმარება.

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი მარი ჭიჭინაძე

სოსო ჯიმშიტაშვილი, 31 წლის

დასაქმებულია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კომპიუტერული მომსახურების ცენტრში

დამასაქმეს, ალბათ ჩემი დამოუკიდებლობისადმი სწრაფვის გამო. აქ, ვისაც რა შეუძლია, იმას აკეთებს. მე შემიძლია კომპიუტერსა და ქსეროქსთან მუშაობა, ამიტომაც კომპიუტერსა და ქსეროქსთან ვმუშაობ.

აღნიშნული მიდგომის საწინააღმდეგოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმებით მოტივირებული დამსაქმებელი სპეციფიკურად განსაზღვრავს სამუშაო აქტივობებს, ვალდებულებებსა და საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის, სპეციფიკურად ქმნის მათთვის დასაქმების ადგილებს, რომლებიც გონივრულად არის მისადაგებული მათ შესაძლებლობებთან.

აღნიშნული მიდგომის შედეგად იზრდება შანსი იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე აპლიკანტმა დააკმაყოფილოს საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, დასაქმდეს; მის მიერ შესრულებული სამუშაო კი იყოს მაღალკვალიფიციური და ხარისხიანი.

სამუშაოს გონივრული მისადაგების პირობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი მისთვის განსაზღვრული პასუხისმგებლობის ფარგლებში ხდება კონკურენტუნარიანი.

✓ სამსახურებრივი წინსვლის შესაძლებლობა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მიმართ სამართლიანი მიდგომა მათთვის დასაქმების გარდა სამსახურებრივი წინსვლის შესაძლებლობის მიცემასაც გულისხმობს, თუკი დასაქმებული პირის მხრიდან მენეჯმენტის მიერ დაწინაურებისთვის განსაზღვრული პირობები დაკმაყოფილებულია.

დაუშვებელია, პირის დაწინაურებაზე უარის თქმა შეზღუდული შესაძლებლობის არსებობის საფუძველზე და იმ მოტივით, რომ დასაქმების შესაძლებლობის მიცემით აღნიშნული პირის უფლება საკმარისად არის რეალიზებული.

✓ სოციალური ინტეგრაციის შესაძლებლობა

ნებისმიერი ადამიანისთვის შრომა და დასაქმება მნიშვნელოვანია, რამდენადაც ამ გზით შესაძლებელია თვითრეალიზაცია და ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესება. ამავდროულად, ადამიანს ეუფლება განცდა, რომ სასარგებლო საქმიანობაშია ჩაბმული და შესაბამისად, საზოგადოებისთვის საჭირო წევრია.

შესაბამისად, შრომისა და დასაქმების სურვილი არა მხოლოდ ეკონომიური მდგომარეობის გაუმჯობესებით არის გამოწვეული, არამედ სოციალიზაციის მოტივითაც.



ბანკი რესპუბლიკა

დაასაქმა რამდენიმე პირი სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობით

იმისათვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ახალ სამუშაო ადგილს ადვილად შეგუებოდა და გუნდის სრულფასოვანი წევრი გამხდარიყო, ჩვენ, ჩვენს დეპარტამენტში, პასუხისმგებლობა და გარკვეული მეურვეობა ავიღეთ, თუმცა სპეციფიკური ადაპტირება არ დაგვჭირვებია.

მთავარია, დამსაქმებელმა დასაქმების დეტალებს ამ პროცესს საჭირო ყურადღება და ძალისხმევა. მნიშვნელოვანია, სამუშაოს სწორად შერჩევა. აღსანიშნავია, რომ თავდაპირველად, თანამშრომლები ეჭვობდნენ, შიშობდნენ - შეძლებდა თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანი სამუშაოს შესრულებას, ან შეძლებდნენ თუ არა თანამშრომლები მასთან ურთიერთობას. მაგრამ დამოკიდებულება ძალიან მალე შეიცვალა. ჩვენ ჩვენს დეპარტამენტში დასაქმებულ სმენის დარღვევის მქონე თანამშრომელს წერილობით ვავებინებთ სათქმელს, თვითონ კი ჟესტების ენას ვვასწავლის. დღეს დამოკიდებულება ძალიან შევობრულია, ის ჩვენი გუნდის წევრია, გვაეჩივება კიდევ, რომ ის რაღაც ნიშნით განსხვავებულია. მითია, რომ ყოფილი პირთან ურთიერთობა რთულია. ჟესტების ენა შეიძლება არ იცოდეს, მაგრამ სხვა ბევრ რამეს სწავლობს. ეს ადამიანი ვახალისებს მუშაობისას. გიძლიერებს ადამიანობის განცდას.

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი მარი ჭიჭინაძე

სალონი „მითაი“

დაასაქმა სმენის დარღვევის მქონე – ყრუ სტილისტი

ჩვენ მიერ დასაქმებული სმენის დარღვევის მქონე სტილისტი მონდომებულია, უკლის სამუშაო იარაღებს. ზრუნავს მათ გამართულობაზე.

სალონის მებატონე:

ნარგიზა სვანაძე, ხათუნა ფრუიძე

სოსო ჯიმშიტაშვილი, 31 წლის

დასაქმებულია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის კომპიუტერული მომსახურების ცენტრში

ადამიანი უნდა ცდილობდეს, რაც შეიძლება მეტი ისწავლოს და მეტად დამოუკიდებელი გახდეს. ის უნდა ისწრაფოდეს, კარგად იმუშაოს, რომ უკეთესი გახდეს და წინ წავიდეს.

უნივერსიტეტში სტუდენტებთან ყოფნა არის სასწაული. სასიხარულოა, როდესაც შეკვეთას გაძლევენ, უბრალოდ, ვლელავ ხოლმე, რამე არ შემეშალოს, სტუდენტი არ დავაზარალო.

შეცდომების დროს ჩემ თავს ვეჩხუბები. მაგრამ ვცდილობ, საქმე ისე დავგეგმო, რომ ნაკლები შეცდომა მქონდეს.

თუ სტუდენტი უკმაყოფილოა, ვერაფერს ვუბნები. ის ხომ კლიენტია, თანაც ჩემი. საყვედური რომ ვუთრა, ის სხვასთან წავა.

ყოფილა შემთხვევა, სტუდენტი შემოსულა და უთქვამს, რომ მეგობარს, რომელსაც ასლი გადავუღეთ, ურჩევია, ჩვენთან მოსულიყო.

ამ უტყუარი ფაქტის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, დამსაქმებელმა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმების შემდეგ, ხელი შეუწყოს თანამშრომლებს შორის პოზიტიური სამუშაო კლიმატის შექმნას და ურთიერთობისას ეთიკური ნორმების დაცვას.

✔ რატომ უნდა დავასაქმოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები

- ▶ ისინი შესასრულებელი სამუშაოს მიმართ მაღალი პასუხისმგებლობით გამოირჩევიან
- ▶ მათ მიერ შესრულებული სამუშაო სხვა დასაქმებულთა მიერ შესრულებულზე არანაკლებ ხარისხიანია
- ▶ ისინი სამუშაოზე დასწრებისას გამოირჩევიან პასუხისმგებლობითა და პუნქტუალობით
- ▶ ისინი სტაბილურად ინარჩუნებენ დასაქმების შერჩეულ ადგილს და ნაკლებად უჩნდებათ სხვა სამუშაოზე გადასვლის სურვილი
- ▶ ისინი აუმჯობესებენ სამუშაო ადგილის კლიმატს
- ▶ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დასაქმება განაპირობებს ორგანიზაციის მაღალი სამოგადოებრივი პასუხისმგებლობის იმიჯს.

დამსაქმებელთა დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა მიმართ საქართველოში

2014 წელს საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს დაკვეთით კომპანია „აი ფი ემ - კვლევებმა“ ჩატარა კვლევა „დამსაქმებლის დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობების/სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე პირთა დასაქმების მიმართ“.

კვლევის მიზანი

კვლევის მიზანს წარმოადგენდა დამსაქმებულების განწყობისა და დამოკიდებულებების შესწავლა შეზღუდული შესაძლებლობის და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების საკითხების მიმართ საქართველოში.

ლანა ბოლოკია, 18 წლის, მკერავი დასაქმებულია ქუთაისის სააქციო საზოგადოება – სამკერავლო კომპანიაში „იმერი“

მე არ მინდა, რომ ჩემ გამო საქმე შეფერხდეს, პრობლემები შემექმნას. ეს ძალიან მადარდებს. ამიტომ მინდა, რომ ყურადღებით დამაკვირდნენ, რამდენ საქმეს ვაკეთებ, როგორ ვაკეთებ და იმის მიხედვით დამტვირთონ სა-მუშაოთი.

ბანკი რესპუბლიკა

**დაასაქმა რამდენიმე პირი
სხვადასხვა სახის შეზღუდული
შესაძლებლობით**

სხვა დამსაქმებულებს ვაგუზიარებდით ჩვენს გამოცდილებას და ვურჩევდით მათ, რომ შეუძლიათ ჩვეულებრივად მიიღონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები თავიანთი გუნდის წევრებად.

ჩვენ გვინდა, რომ კონკურენტმა ბანკებმა მოგვბაძონ და ასევე დაასაქმონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. წესით, ისინი უნდა ფიქრობდნენ - თუ ამ ბანკმა შეძლო, მეც შევძლებ.

ჩვენ ვი, ჩვენი მხრივ, ყურ და სხვა შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების შესაძლებლობებს სხვა დეპარტამენტებშიც ვიკვლევთ.

**ადამიანური რესურსების მართვის
დეპარტამენტი
მარი ჭიჭინაძე**



ბანკი რესპუბლიკა

დაასაქმა რამდენიმე პირი სხვადასხვა სახის შემზღვევით შესაძლებლობით

ორგანიზაცია შეეცადა სტერეოტიპი დაერღვია და შემზღვეული შესაძლებლობის მქონე პირი დაბალ პოზიციებზე არ დაესაქმებინა. შეიძლება საქართველოს მთელი მოსახლეობის ცნობიერება არა, მაგრამ ჩვენი თანამშრომლების ხედვა მაინც შეეცვალეთ. დავარწმუნეთ ისინი, რომ შეიძლება ადამიანს სმენა არ ჰქონდეს, მაგრამ საქმეს წარმატებით უმკლავდებოდეს.

აღსანიშნავია, რომ მათ არანაირ შეღავათებს არ ვუკეთებთ, როგორც სხვებს ისევე ვთხოვთ მათაც დროულად მოსვლას, ორგანიზებულობას და სხვ.

ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი მარი ჭიჭინაძე

კვლევის შედეგები

კვლევა ჩატარდა შემზღვეული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილებისა და გამოცდილების არმქონე დამსაქმებელთა გამოკითხვის საფუძველზე.

შემზღვეული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების განმსაზღვრელი ფაქტორები:

- ▶ საქართველოში შემზღვეული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირების მიმართ დამსაქმებლის დამოკიდებულებას განაპირობებს დამსაქმებლის პიროვნული ფაქტორი.
- ▶ დამსაქმებელსა და შემზღვეული შესაძლებლობისა თუ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის შეხვედრა შემთხვევითი ფაქტორებითაა განპირობებული და პროფესიული სასწავლებლების ან სხვა ინსტიტუციების როლი ამაში მინიმალურია.
- ▶ შემზღვეული შესაძლებლობის და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმების გამოცდილების არმქონე დამსაქმებელს აქვს სუბიექტური წარმოდგენა შემზღვეული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე

პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით. მათთვის შეზღუდული შესაძლებლობების/ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის დასაქმება ძალიან რთული საკითხია.

- ▶ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთა დასაქმების გამოცდილების მქონე დამსაქმებლებისთვის ასეთი თანამშრომლის არსებობა სამსახურში, მის მიერ შესრულებული სამუშაო, კოლექტივთან ურთიერთობა და ადაპტაციის ხარისხი პრობლემებსა და განსაკუთრებულ ბარიერს კი არ ქმნის, არამედ მიჩნეულია წარმოების უპირატესობად.
- ▶ შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირის მიერ წარმატებით შესრულებული სამუშაო მოტივატორია სხვა თანამშრომლებისათვის.



საქართველოში ჩატარებული კვლევის შედეგები ემთხვევა საერთაშორისო გამოცდილებას.

კვლევამ დაადასტურა, რომ დასაქმებული შებლდული შესაძლებლობის მქონე პირები მათი დამსაქმებლების მიერ ხასიათდებიან:

- ▶ სამუშაოს მიმართ ადეკვატური დამოკიდებულებით
- ▶ პასუხისმგებლობის მაღალი გრძნობით
- ▶ საქმის მიმართ ერთგულებით
- ▶ ბუნქტუალურობით
- ▶ მაღალი სოციალური კომპეტენციით.



