

მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შპმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე

კვლევის ანგარიში

ნაწილი I



ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შპმ პირების ზოგადი სურათი და
სამუშაო პირობებისადმი მათი დამოკიდებულებები

**ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შპმ
პირების ზოგადი სურათი და სამუშაო პირობებისადმი მათი
დამოკიდებულებები**

თსუ გამომცემლობა, 2015



ანგარიშზე მოამზადეს:

ნანა სუმბაძე, სოციალურ მეცნიერებათა დოქტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროფესორი

თამარ მახარაძე, საჯარო პოლიტიკის დოქტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი

თამარ აბაშიძე, ფსიქოლოგიის დოქტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის
სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასოცირებული პროფესორი

ირინე ჟვანია, ფსიქოლოგიის დოქტორი, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო
უნივერსიტეტის ასისტენტ პროფესორი

სარჩევი

შესავალი	5
ნაწილი I	7
ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შპმ პირების ზოგადი სურათი	7
მონაცემების ანალიზი.....	7
შეჯამება.....	12
ნაწილი II.....	14
დამოკიდებულება სამუშაო პირობებისადმი	14
მეთოდი და რესპონდენტები	15
შეჯამება.....	20

შესავალი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შპმ პირთა საკითხების კვლევის ცენტრის მიერ ჩატარებული კვლევა ითვალისწინებდა იმ მიკრო და მაკრო ფაქტორების შესწავლას, რომლებიც გავლენას ახდენს შპმ პირების სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე. კვლევა ჩატარდა „შრომის ბაზრის ანალიზისა და საინფორმაციო სისტემის დანერგვისა და განვითარების სახელმწიფო პროგრამის“ ფარგლებში საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ გამოცხადებული გამართივებული ტენდერის საფუძველზე (ხელშეკრულება სახელმწიფო შესყიდვების შესახებ N 313505/59). კვლევითი პროექტი განხორციელდა ორი მიმართულებით: (1) რაოდენობრივი კვლევა - ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შპმ პირების ზოგადი სურათის შექმნა და სამუშაო პირობებისადმი მათი დამოკიდებულებების შესწავლა; (2) თვისებრივი კვლევა – საკვლევი თემის მიმართ შპმ პირთა, შპმ პირების დამსაქმებლებისა და სფეროს ექსპერტების დამოკიდებულებების შესწავლა.

წინამდებარე ანგარიში ეხება კვლევითი პროექტის პირველ მიმართულებას და მიზნად ისახავს ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შპმ პირების ზოგადი სურათის შექმნასა და სამუშაო პირობებისადმი მათი დამოკიდებულებების შესწავლას.

კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ ის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები, რომელთა შეზღუდული შესაძლებლობა გამოწვეულია: (1) ფიზიკური, გადაადგილების პრობლემებით, (2) სენსორული პრობლემებით, (3) ინტელექტუალური პრობლემებით და/ან (4) ფსიქიკური პრობლემებით.

კვლევის ფარგლებში გაკეთებული შერჩევა ეყრდნობა სოციალური მომსახურების სააგენტოს მონაცემთა ბაზას იმ საწარმოების შესახებ, სადაც შპმ პირები. თანამშრომლად ირიცხებიან აღნიშნულ ბაზაში სულ რეგისტრირებულია 6809 საწარმო, მათი ფილიალების ჩათვლით.

საწარმოთა მონაცემთა ბაზა შეიცავს შემდეგ ინფორმაციას:

- საწარმოს დასახელება;
- საწარმოს საკონტაქტო ინფორმაცია;
- საწარმოს საკუთრების ტიპი;
- საწარმოს საქმიანობის ტიპი;
- საწარმოს ზომა (დასაქმებულ პირთა რაოდენობა);

- შპმ პირთა რაოდენობა საწარმოში;
- დასაქმებული შპმ პირის შეზღუდვა: მკვეთრი (I ჯგუფი), მნიშვნელოვანი (II ჯგუფი) და ზომიერი (III ჯგუფი);

პირადი ინფორმაციის კონფიდენციალობის უფლების დაცვის ვალდებულებიდან გამომდინარე, ბაზაში მითითებული არ არის შპმ პირთა საკონტაქტო ინფორმაცია; ბაზაში აღნიშნულია მხოლოდ შპმ პირის შეზღუდვის ხარისხი და არ არის მითითებული შეზღუდვის ტიპი. აღნიშნულმა ფაქტორებმა გაართულა კვლევისათვის სამიზნე ჯგუფის იდენტიფიცირება.

კვლევის დაგეგმვისას გათვალისწინებული იქნა რესპონდენტთა იდენტიფიკაციასთან დაკავშირებული სირთულეები, რის გამოც საბოლოოდ კვლევისათვის შერჩევის ზომად განისაზღვრა 750 საწარმო, საწარმოების უფრო მეტი რაოდენობა, ვიდრე განსაზღვრული იყო კვლევის თავდაპირველი დიზაინით (კერძოდ, რეპრეზენტატული შერჩევის შემთხვევაში, 3.4 % ცდომილება 95 პროცენტის სანდოობით, საკმარისი იქნებოდა 370 საწარმო).

კვლევაში შერჩევა მონაცემთა ბაზიდან განხორციელდა შემთხვევითი სისტემური შერჩევის პრინციპის გამოყენებით. მაქსიმალური გეოგრაფიული განფენილობის მისაღწევად საწარმოები დალაგდა რეგიონების მიხედვით და პირველი შემთხვევით არჩეული რიცხვის შემდეგ შერჩეულ იქნა ყოველი მეცხე საწარმო.

ნაწილი I

ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შპმ პირების ზოგადი სურათი

მონაცემების ანალიზი

კვლევის მონაცემები ეხება შეზღუდული შესაძლებლობების სტატუსის მქონე ყველა პირს, რადგან როგორც ზემოთ აღინიშნა, ბაზა არ იძლეოდა პერჩვაში შპმ პირთა შეზღუდვის ტიპის მიხედვით დიფერენციაციის შესაძლებლობას.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2015 წლის ოქტომბრის მონაცემების მიხედვით, საქართველოში 123, 607 შპმ პირია რეგისტრირებული, რაც საქართველოს მოსახლეობის 3,3% შეადგენს. შპმ პირთა ყველაზე დიდი წილი (4.8%) რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთშია, ხოლო ყველაზე მცირე (2.3%) შიდა ქართლშია რეგისტრირებული. თბილისში 28,195 შპმ პირია რეგისტრირებული, რაც დედაქალაქის მოსახლეობის 2.5%-ს შეადგენს (იხ. ცხრილი #1).

ცხრილი #1. რეგიონების რანჟირება რეგისტრირებული შპმ პირების წილის მიხედვით

#	რეგიონი	შპმ პირთა წილი რეგიონის მოსახლეობაში %	შპმ პირთა რაოდენობა
1	რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	4.8	1,539
2	იმერეთი	4.3	24, 008
3	აჭარა	4.3	14,412
4	გურია	4.0	4,543
5	შიდა ქართლი	3.9	10,263
6	სამეგრელო-ზემო სვანეთი	3.8	12,737
7	კახეთი	3.3	10,684
8	სამცხე ჯავახეთი	2.9	4,728
9	მცხეთა-მთიანეთი	2.9	2,752
10	თბილისი	2.5	28,195
11	ქვემო ქართლი	2.3	9,746
	სულ	3.3	123,607

კვლევის ფარგლებში შესწავლილ 750 საწარმოში სულ დასაქმებულია 1,108 შპმ პირი. ბაზაში რეგისტრირებულ საწარმოთა ყველაზე დიდი წილი თბილისზე, შემდეგ კი აჭარასა და იმერეთზე მოდის (იხ. ცხრილი #2).

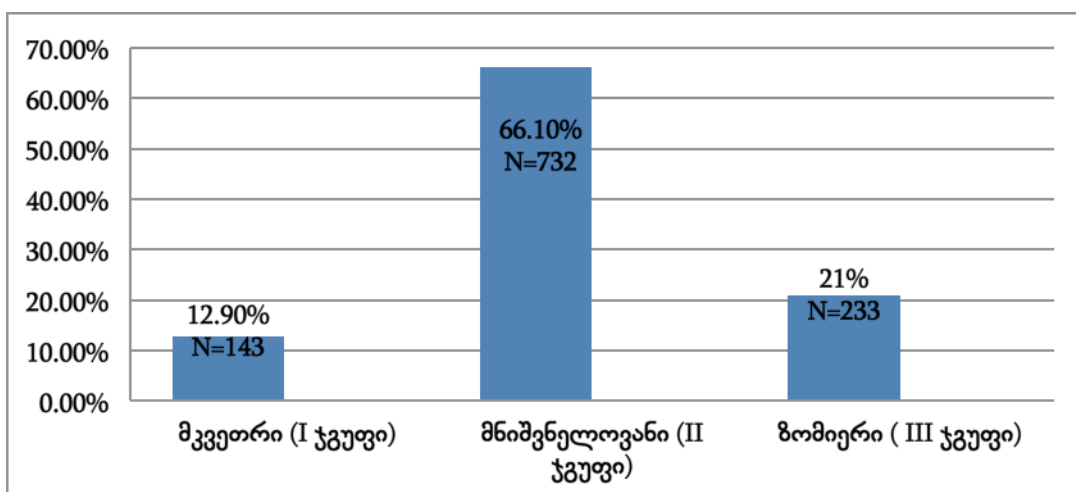
ცხრილი #2. ორგანიზაციების განაწილება რეგიონების მიხედვით

#	რეგიონი	საწარმოთა რაოდენობა	წილის % N= 680
1	თბილისი	393	57.8
2	აჭარა	65	9.6
3	იმერეთი	55	8.1
4	სამეგრელო-ზემო სვანეთი	38	5.6
5	კახეთი	34	5.0
6	ქვემო ქართლი	33	4.9
7	შიდა ქართლი	26	3.8
8	სამცხე-ჯავახეთი	15	2.2
9	მცხეთა-მთიანეთი	9	1.3
10	გურია	7	1.0
11	რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	5	0.7
	სულ	680	100

შენიშვნა : 70 ორგანიზაციის ადგილმდებარეობის შესახებ მონაცემები არ მოიძებნება

შედეგები გვიჩვენებს, რომ დასაქმებულთა რაოდენობა კლებულობს საწარმოს ზომის კლებასთან ერთად. შპმ პირთა ნახევარზე მეტი (55.2%) მსხვილ საწარმოშია დასაქმებული მაშინ, როდესაც მცირე საწარმოებში დასაქმებულთა წილი 14.2 პროცენტს არ აღემატება.

დასაქმებულთა ყველაზე დიდ ნაწილი (66.1%) მნიშვნელოვანი შეზღუდვის მქონე პირია (II ჯგუფი). დასაქმებულთა შორის 12.9% მკვეთრი შეზღუდვის მქონე პირია (I ჯგუფი), ხოლო 21.0 % ზომიერი შეზღუდვის მქონეა (III ჯგუფი) (იხ. დიაგრამა #1).

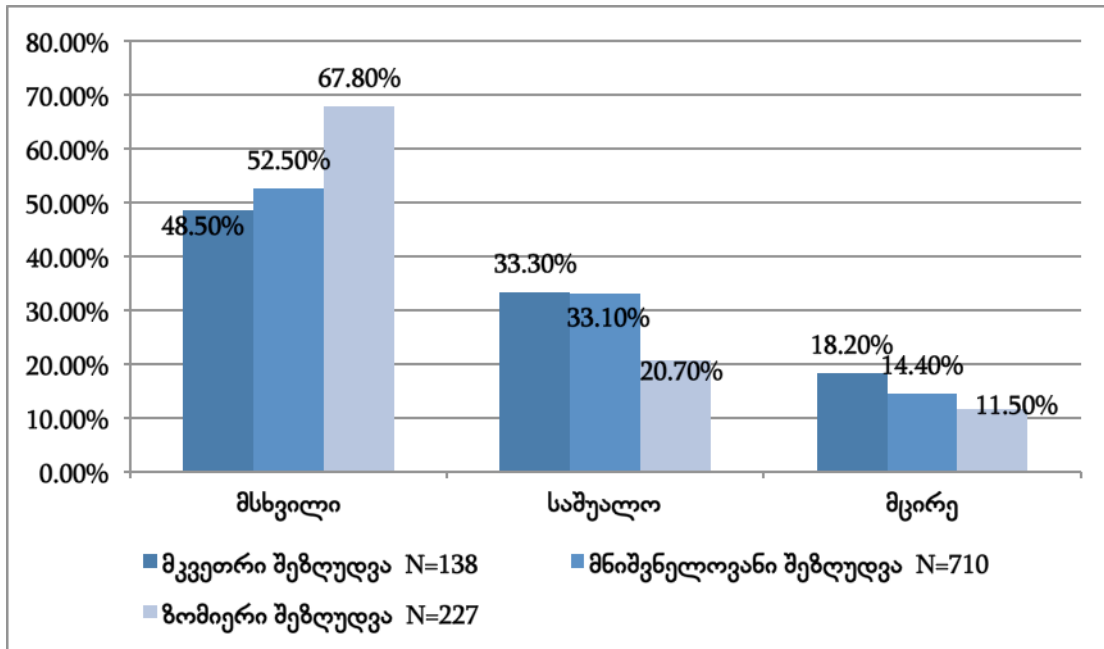


დიაგრამა #1. დასაქმებული შპმ პირების განაწილება შეზღუდვის ხარისხის მიხედვით

ცხრილი #3. დასაქმებული შპმ პირების რაოდენობა საწარმოს ზომისა და შეზღუდვის ხარისხის მიხედვით

№	საწარმოს ზომა	მკვეთრი შეზღუდვა N=138	მნიშვნელოვანი შეზღუდვა N=710	ზომიერი შეზღუდვა N=227	შპმ პირები სულ	%
1	მსხვილი	67	373	154	594	55.2
2	საშუალო	46	235	47	328	30.6
3	მცირე	25	102	26	153	14.2
	სულ	138	710	227	1,075	
	%	12.8	66.0	21.2	100.0	100.0

შენიშვნა: 23 ორგანიზაციის ზომის შესახებ მონაცემები არ მოიძებნება



დიაგრამა #2. დასაქმებული შპმ პირების პროცენტული რაოდენობა საწარმოს ზომისა და შეზღუდვის ხარისხის მიხედვით

ჩვენს მიერ შესწავლილ საწარმოებში დასაქმებული შპმ პირების რაოდენობა განსხვავებულია და მათი რაოდენობა 1-დან 16-მდე მერყეობს, საშუალოდ საწარმოში 1.5 ადამიანია დასაქმებული ($SD=1.4$). საწარმოთა უმრავლესობაში (78.3%) მხოლოდ ერთი შპმ პირია დასაქმებული, 4-ზე მეტი შპმ პირი საწარმოთა 3.1 % მუშაობს (იხ. ცხრილი #4).

ცხრილი #4. დასაქმებულ შპმ პირთა რაოდენობა საწარმოებში

საწარმოში დასაქმებულ შპმ პირთა რაოდენობა	საწარმოთა რაოდენობა	წილი % N = 750
1	587	78.3
2	99	13.2
3	22	2.9
4	19	2.5
5-16	23	3.1
სულ	750	100

შპმ პირთა ყველაზე დიდ რაოდენობას ვხვდებით განათლების (20.2%), ვაჭრობისა (11.9%) და კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურების (11.3%) სფეროებში.

ცხრილი #5. ეკონომიკური სექტორების რანჟირება დასაქმებულ შპმ პირთა წილის მიხედვით

რანგი	ეკონომიკის სექტორი	რაოდენობა	წილი %
1	განათლება	210	20.2
2	ვაჭრობა	124	11.9
3	კომუნალური, სოციალური და პერსონალური მომსახურება	116	11.3
4	დამამუშავებელი მრეწველობა	101	9.7
5	ოპერაციები უძრავი ქონებით	96	9.2
6	ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური დახმარება	93	9.0
7	მშენებლობა	90	8.7
8	ტრანსპორტი და კავშირგაბმულობა	53	5.1
9	ელექტროენერგიის, აირისა და წყლის წარმოება	44	4.2
10	საფინანსო საქმიანობა	41	3.9
11	სოფლის მეურნეობა, ნადირობა, სატყეო მეურნეობა	29	2.8
12	სასტუმროები და რესტორნები	25	2.5
13	სამთომოპოვებითი მრეწველობა და დამუშავება	8	0.8
14	სახელმწიფო მმართველობა	7	0.7
15	თევზჭერა	0	0
16	შინამომსახურების საქმიანობა და შინამეურნეობა	0	0
17	ექსტრატერიტორიული ორგანიზაციების საქმიანობა	0	0
სულ		1037	100

შენიშვნა: 19 საწარმოს ეკონომიკური საქმიანობის შესახებ მონაცემები არ მოიძებნა

მონაცემთა ანალიზი საწარმოს იურიდიული სტატუსის გათვალისწინებით გვიჩვენებს, რომ შპმ პირების ნახევარზე მეტი (58.6%) შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებაში (შპს) არის დასაქმებული. 15.7% საჯარო სამართლის იურიდიული პირის სტატუსის მქონე საწარმოში მსახურობს, 12.9% არასამეწარმეო არაკომერციულ იურიდიული პირის სტატუსის მქონე

ორგანიზაციაში მუშაობს, 8.9% - სააქციო საზოგადოებაში. ყველა სხვა ტიპის დაწესებულებაში ერთად მხოლოდ 4.0 პროცენტი არის დასაქმებული (იხ. ცხრილი # 6).

ცხრილი #6. დასაქმებულ შპმ პირთა რაოდენობის რანჟირება საწარმოს იურიდიული სტატუსის მიხედვით

რანგი	საწარმოს იურიდიული სტატუსი	შპმ პირთა რ_ა	შპმ პირთა წილი %
1	შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოება "შპს"	648	58.6
2	საჯარო სამართლის იურიდიული პირი	174	15.7
3	არასამეწარმეო არაკომერციული იურიდიული პირი	143	12.9
4	სააქციო საზოგადოება	99	8.9
5	ინდივიდუალური მეწარმე	19	1.7
6	უცხოური საწარმოს ფილიალი	16	1.4
7	სახელმწიფო დაწესებულება	6	0.5
8	სოლიდარული პასუხისმგებლობის საზოგადოება "სპს"	2	0.2
9	ამხანაგობა	1	0.09
10	კომანდიტური საზოგადოება	0	0
11	კოოპერატივი	0	0
12	უცხოური არასამეწარმეო იურიდიული პირის ფილიალი	0	
	სულ	1108	100

შენიშვნა: 15 დასაქმებული შემთხვევაში, საწარმოს იურიდიული სტატუსის შესახებ მონაცემები არ მოიძებნა

შეჯამება

ამგვარად, სოციალური მომსახურების სააგენტოში არსებული ბაზის საფუძველზე, რომელშიც ყველა ის საწარმო არის რეგისტრირებული, სადაც ერთი შპმ პირი მაინც არის დასაქმებული, შემთხვევითი სისტემური შერჩევის მეთოდის გამოყენებით შეირჩა 750 საწარმო. მათი ანალიზის შედეგად მიღებული მონაცემები სანდოა 3.4% ცდომილებით, რაც საშუალებას გვაძლევს მიღებული შედეგები 95 პროცენტის სანდოობით განვაზოგადოთ და დასკვნები საქართველოში არსებულ ვითარებაზე გავაკეთოთ.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს 2015 წლის ოქტომბრის მონაცემების მიხედვით, შპმ პირთა ყველაზე დიდი წილი რეგიონის მოსახლეობასთან მიმართებაში რაჭა-ლეჩხუმსა და ქვემო სვანეთშია, შემდეგ კი იმერეთსა და აჭარაშია. თბილისში შპმ პირთა წილი ქალაქის

მოსახლეობასთან მიმართებით არ არის დიდი. სოციალური მომსახურების სააგენტოს ბაზის ანალიზის მიხედვით, დასაქმებულ შპმ პირთა ნახევარზე მეტი თბილისში მუშაობს, დასაქმებულთა დაახლოებით ერთი მეათედი - აჭარაში და ამდენივე იმერეთში მუშაობს. დასაქმებულ შპმ პირთა შორის ყველაზე დიდია მნიშვნელოვანი შეზღუდვის მქონე პირთა წილი.

საწარმოთა მიხედვით, შპმ პირები უფრო ხშირად დიდ, შემდეგ საშუალო და ყველაზე იშვიათად მცირე საწარმოებში არიან დასაქმებული. იურიდიული სტატუსის მიხედვით ისინი უფრო ხშირად შეზღუდული პასუხისმგებლობის საზოგადოებებში (შპს), შემდეგ საჯარო სამართლის იურიდიული და არასამეწარმეო არაკომერციული იურიდიული პირის სტატუსის მქონე საწარმოებში მუშაობენ. დასაქმებულთა ყველაზე დიდი წილი განათლების, შემდეგ ვაჭრობისა და მომსახურების სფეროშია კონცენტრირებული. რაც შეეხება საწარმოში დასაქმებული შპმ პირთა რაოდენობას, ყველაზე ხშირად საწარმოში ერთი შპმ პირია დასაქმებული.

ნაწილი II

დამოკიდებულება სამუშაო პირობებისადმი

სამუშაო პირობებისადმი დასაქმებული შპმ პირების დამოკიდებულებების რაოდენობრივ კვლევაში სულ 280 რესპონდენტმა მიიღო მონაწილეობა. სოციალური მომსახურების სააგენტოში არსებული საწარმოთა ბაზის საფუძველზე განხორციელებული შერჩევიდან შევძელით მხოლოდ 165 რესპონდენტის იდენტიფიცირება. ამ ზომის შერჩევის შემთხვევაში, შეფასებათა ცდომილება 95 პროცენტის სანდოობით 7.4%-ია. გარდა ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ 168 რესპონდენტიდან 44.6%-ის შეზღუდული შესაძლებლობა უკავშირდება ქრონიკულ დაავადებებს და არა გადაადგილების, სენსორული, ინტელექტუალური განვითარებისა და ფსიქიკური პრობლემებით გამონეულ შემთხვევას, რაც კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენს.

გემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საჭირო გახდა რესპონდენტების რაოდენობის გაზრდა. შერჩევა შეივსო კვლევით პროექტში ჩართული რეგიონული კოორდინატორების მიერ მოწოდებული სიით. პროექტის რეგიონულმა კოორდინატორებმა რეგიონების მიხედვით მოიძიეს დასაქმებული შპმ პირები (გადაადგილების, სენსორული, ინტელექტუალური და ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირები) და მათი თანხმობით ჩართეს ისინი რესპონდენტთა სიაში. რეგიონული კოორდინატორების მიერ მოწოდებული იყო 115 რესპონდენტის საკონტაქტო ინფორმაცია.

რესპონდენტთა რეკრუტირებისათვის ორი პროცედურა იქნა გამოყენებული: (1) ბაზიდან შერჩეულ საწარმოთა შემთხვევაში, ინტერვიუერები უკავშირდებოდნენ ორგანიზაციის ხელმძღვანელ პირებს (ბაზაში მითითებულ ტელეფონის ნომრებზე) და სთხოვდნენ დახმარებას მათ ორგანიზაციაში დასაქმებულ შპმ პირთან დასაკავშირებლად. წარმატებული კომუნიკაციის შემთხვევაში, ინტერვიუერები უშუალოდ შპმ პირებს უკავშირდებოდნენ, უხსნიდნენ კვლევის მიზანს და მონაწილეობაზე ზეპირი თანხმობის შემთხვევაში, იღებდნენ სატელეფონო ინტერვიუს; (2) პროექტის რეგიონული კოორდინატორების მიერ მოწოდებული შპმ პირთა სიის შემთხვევაში, თავდაპირველად კოორდინატორები იღებდნენ შპმ პირისგან ინტერვიუზე თანხმობას და მხოლოდ ამის შემდეგ უკავშირდებოდნენ მათ ინტერვიუერები.

მოცემული კვლევა ეფუძნება შერჩევას, რომელსაც ხელმისაწვდომი შერჩევა ეწოდება. შერჩევის ეს ტიპი სოციალურ კვლევებში ფართოდ გამოიყენება არსებული ტენდენციების, პრობლემების თუ შეხედულებების აღსაწერად. მსგავსი კვლევების ძირითად შეზღუდვას წარმოადგენს ის, რომ შედეგები არ შეიძლება განზოგადებული იყოს მთელ შესასწავლ ერთობლიობაზე. ამ მიზეზის გამო, ვერც ჩვენი კვლევის შედეგებს განვაზოგადებთ საქართველოში დასაქმებულ ყველა შპმ პირზე.

მეთოდი და რესპონდენტები

კვლევის დიზაინიდან¹ გამომდინარე კითხვარი მოკლე და მარტივი იყო, ის 12 კითხვისაგან შედგებოდა და 15-20 წუთი გრძელდებოდა.

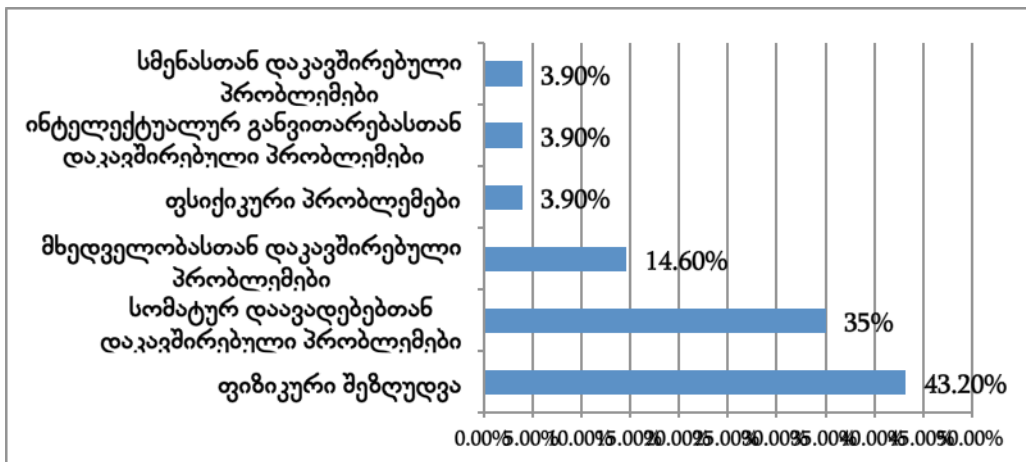
საქართველოს მასშტაბით გამოკითხულ იქნა 280 რესპონდენტი. გამოკითხულთა 60.7%-ს კაცები, ხოლო 39.3% -ს ქალები წარმოადგენენ. რესპონდენტთა ასაკი – 20-დან 80 წლამდე, საშუალო ასაკი 43.5 წელია ($SD=12.9$).

გამოკითხულთა ყველაზე დიდ ნაწილს (54.3%) მიღებული აქვს უმაღლესი ან არასრული უმაღლესი განათლება, 22.3%-ს - საშუალო, 18.3% -ს - პროფესიული, ხოლო 5.0%-ს საბაზო ან მასზე ნაკლები განათლება აქვს.

შეზღუდვის ტიპი და ხარისხი

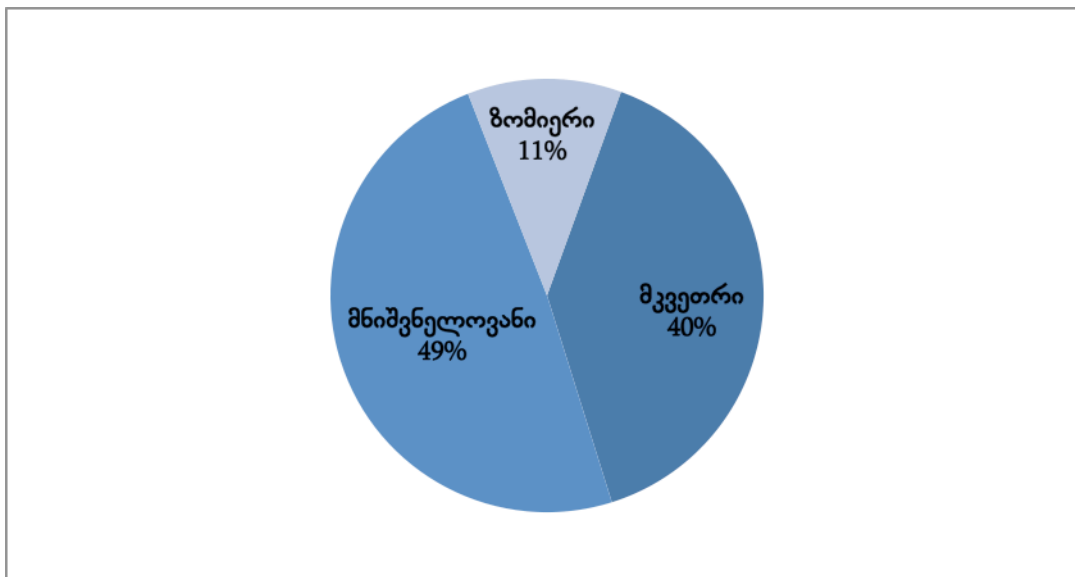
გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტთა შორის ყველაზე მეტს (43.2%) აღენიშნება ფიზიკური სახის შეზღუდვა, 35.0%-ს შპმ სტატუსი სომატური დაავადების გამო ჰქონდა მინიჭებული. (რესპონდენტებს შეეძლოთ აღენიშნათ იმდენი ტიპის შეზღუდვა, რამდენიც ჰქონდათ. რესპონდენტთა ნაწილის მრავლობითი შეზღუდვის გამო, პასუხების ჯამი 100 პროცენტს აღემატება) (იხ. დიაგრამა #1).

¹ კვლევა სატელეფონო ინტერვიუს მეთოდით ჩატარდა



დიაგრამა #1. რესპონდენტთა შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპი (N=280)

გამოკითხულთა შორის ყველაზე მეტი მნიშვნელოვანი შეზღუდვის მქონე პირი გვხვდება (48.9%), შემდეგ მკვეთრი შეზღუდვის მქონე პირი (39.6%) და ყველაზე ცოტა - ზომიერი შეზღუდვის მქონე პირი (11.5%) (იხ. დიაგრამა #2).



დიაგრამა #2. რესპონდენტთა შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხი

დასაქმებულ შპმ პირების შეზღუდვის ხარისხი სხვადასხვა სიხშირით გვხვდება განსხვავებული შეზღუდვის ტიპის მქონე პირებთან. ფიზიკური შეზღუდვის და მხედველობის პრობლემების მქონე რესპონდენტთა შორის სჭარბობენ მკვეთრი შეზღუდვის მქონე პირები; სომატური დაავადებების, ფსიქიკური და ინტელექტუალური პრობლემების მქონე რესპონდენტებში უმრავლესობა არის მნიშვნელოვანი შეზღუდვის მქონე, ხოლო სმენის პრობლემების მქონე რესპონდენტების შემთხვევაში უმრავლესობას ზომიერი შეზღუდვის მქონე პირები წარმოადგენენ.

ცხრილი #1. რესპონდენტთა შეზღუდვის ტიპი და ხარისხი

შეზღუდვის ტიპი	მკვეთრი შეზღუდვა	მნიშვნელოვანი შეზღუდვა	ზომიერი შეზღუდვა	სულ
ფიზიკური შეზღუდვა $N=116$	50.9	38.8	10.3	100
სომატურ დაავადებებთან დაკავშირებული პრობლემები $N=90$	22.2	68.9	8.9	100
მხედველობასთან დაკავშირებული პრობლემები $N=39$	66.7	20.5	12.8	100
ფსიქიკური პრობლემები $N=10$	0	10	0	100
ინტელექტუალური პრობლემები $N=10$	30	70	0	100
სმენასთან დაკავშირებული პრობლემები $N=9$	11.0	33.3	55.6	100

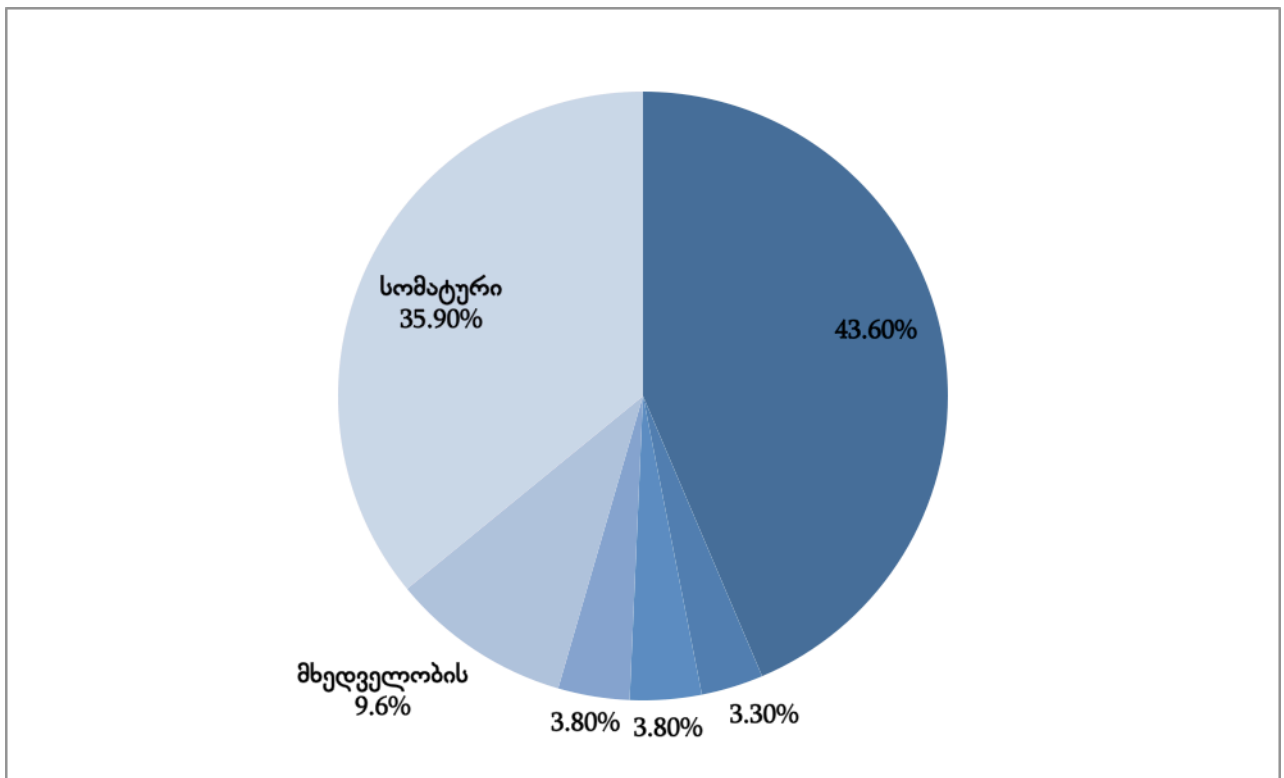
დასაქმებასა და სამუშაო გარემოსთან დაკავშირებული საკითხები

გამოკითხვის შედეგად აღმოჩნდა, რომ ძალიან განსხვავებულია რესპონდენტთა სამუშაო სტაჟი - იწყება ერთ წლამდე პერიოდით და გრძელდება 51 წლამდე. დასაქმების საშუალო ხანგრძლივობა 8.1 წელია ($SD=10.2$). რესპონდენტთა 47.2 % ორგანიზაციაში 5 წლამდე, 39.5% 6-დან 20-მდე, ხოლო 13.3% 21-დან 51 წლამდე მუშაობს.

უდიდეს უმრავლესობას (82.7%) შპმ პირის სტატუსი მოცემულ ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყებამდე ჰქონდა მინიჭებული, 17.3%-მა კი ის მუშაობის დაწყების შემდეგ მიიღო.

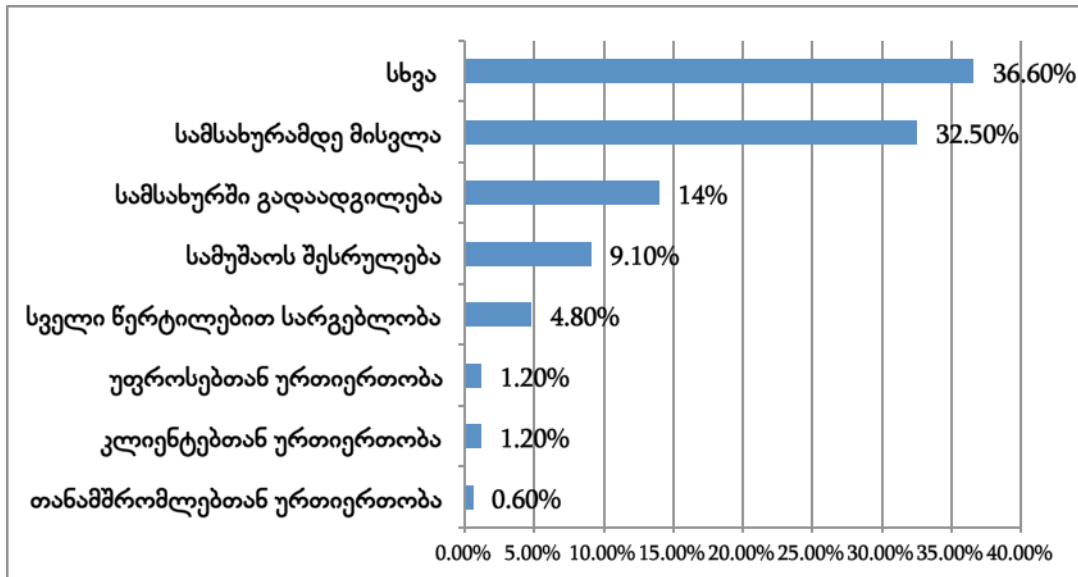
გამოკითხულთა უმრავლესობა სამუშაო პირობებით კმაყოფილია (40.9%), ძალიან კმაყოფილია (24.4%) ან საშუალოდ კმაყოფილია (28.3%); ძალიან მცირეა (6.5%) უკმაყოფილოთა წილი.

გამოკითხულთა ნახევარზე მეტი (55.7%) მიუთითებს, რომ სამსახურში არავითარი პრობლემები არ აქვს. პრობლემების არარსებობაზე, სხვებზე მეტად, მიუთითებენ ფიზიკური (43.6%) და შემდეგ სომატური (35.9%) პრობლემის მქონე პირები. ბევრად უფრო მცირეა სხვა ტიპის შეზღუდვების მქონე პირთა წილი, ვინც აღნიშნავს, რომ სამსახურში არავითარი პრობლემა არ აქვს – მხედველობის პრობლემის მქონე პირების 9.6 %, სმენის პრობლემების 3.8 %, ინტელექტუალური პრობლემების მქონე პირთა 3.8 % და ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირთა 3.3 % (იხ. დიაგრამა #3)



დიაგრამა #3. შეზღუდვის სხვადასხვა ტიპის მქონე რესპონდენტების სამსახურთან დაკავშირებული პრობლემების შეფასება

მათ, ვინც აღნიშნა, რომ სამსახურთან დაკავშირებით აქვთ გარკვეული პრობლემები (ასეთი 124 რესპონდენტია) საერთო ჯამში 163 პრობლემა დაასახელა. დასახელებული პრობლემები დაჯგუფდა განსაზღვრულ კატეგორიებად, რომლებიც მოცემულია დიაგრამაში #4. როგორც დიაგრამიდან ჩანს, ყველაზე ხშირად დასახელებული იყო სამსახურამდე მისვლა და სამუშაო სივრცეში გადაადგილება.



დიაგრამა #4 . სამსახურთან დაკავშირებული პრობლემების ძირითადი კატეგორიები (N=164)

პრობლემათა კატეგორიაში „სხვა“ ერთიანდება რესპონდენტების მიერ დასახელებული განსხვავებული პრობლემები. რესპონდენტები ყველაზე ხშირად ასახელებენ: ფინანსურ (14 პასუხი) და გარემოს ადაპტაციასთან (8 პასუხი), საკუთარ ფიზიკურ მდგომარეობასთან (7 პასუხი) და ტრანსპორტთან (5 პასუხი) დაკავშირებულ პრობლემებს.

აღმოჩნდა, რომ სამსახურთან დაკავშირებით, ყველაზე მეტად პრობლემების არსებობის შესახებ აღნიშნავენ ფიზიკური შეზღუდვისა (54.9%) და სომატური დაავადების მქონე პირები (23.8%); შემდეგ მხედველობის (8.5%), ფსიქიკური (5.5%), ინტელექტუალური (4.3%) და სმენის (3.0%) პრობლემების მქონე პირები.

რესპონდენტების მიერ დასახელებული პრობლემების მსგავსებასთან ერთად, ასევე გამოიკვეთა განსხვავებაც. სხვადასხვა ტიპის შეზღუდვის მქონე პირები განსხვავებულ პრობლემებს ასახელებენ. ფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირებისათვის ძირითად პრობლემას სამსახურში მისვლა და იქ გადაადგილება წარმოადგენს. სომატური პრობლემების მქონე პირები ძირითადად მატერიალურ პირობებს უჩივიან, მხედველობის პრობლემების მქონე პირები

ხშირად საკუთარ ფიზიკურ მდგომარეობასა და ამასთან დაკავშირებულ სამუშაოს შესრულების სიძნელეებზე მიუთითებენ, ისინი ასევე ტრანსპორტთან დაკავშირებულ პრობლემებსაც ასახელებენ; ფსიქიკური პრობლემებისა და ინტელექტუალური პრობლემების მქონე ადამიანებისათვის სიძნელეს სამსახურამდე მისვლა და ხელფასის სიმცირე წარმოადგენს. სმენის პრობლემების მქონე პირებისთვის მნიშვნელოვანი პრობლემა სამსახურში მისვლაა.

შეჯამება

კვლევამ აჩვენა, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობას შპმ სტატუსი მუშაობის დაწყებამდე ჰქონდა მინიჭებული, შესაბამისად, შეზღუდვას მათთვის ხელი არ შეუშლია მუშაობის დაწყებაში.

გამოკითხულთა უმრავლესობა, მართალია სხვადასხვა ხარისხით, მაგრამ მაინც კმაყოფილებას გამოთქვავს სამუშაო პირობებით.

სამსახურში პრობლემებს არ აწყდება ფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირთა ნახევარზე მეტი და სომატური დაავადებით გამოწვეული შეზღუდვის მქონე პირთა მეოთხედი. სამსახურთან დაკავშირებული პრობლემებიდან რესპონდენტთა ყველაზე მეტი წილი მიუთითებს სამსახურამდე მისვლის, ორგანიზაციაში გადაადგილებასა და სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებულ პრობლემებზე. ბევრმა რესპონდენტმა კითხვაში მოცემული პასუხების გარდა შეარჩია პასუხის კატეგორია “სხვა”. ამ კატეგორიაში ყველაზე ხშირად დასახელებული იყო ხელფასი და სამუშაოს შესრულებისას საკუთარი ფიზიკური მდგომარეობით გამოწვეული სიძნელეები. განსხვავებული შეზღუდვის ტიპის პირებმა წინ განსხვავებული პრობლემები წამოსწიეს. ფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირებისათვის ეს სამსახურში მისვლა და იქ გადაადგილებაა, სომატური დაავადებებით გამოწვეული შეზღუდვის მქონე პირებისათვის უპირველეს პრობლემას ხელფასის სიმცირე წარმოადგენს, მხედველობის პრობლემების მქონე პირებს, მხედველობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, უჭირთ სამუშაოს შესრულება და ტრანსპორტირება, ინტელექტუალური და ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირებისათვის მწვავედ დგას ხელფასის სიმცირის საკითხი და სამსახურამდე მისვლა, სმენის პრობლემების მქონე პირებისთვის უფრო მეტად სამსახურში მისვლა წარმოადგენს პრობლემას.

მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე

კვლევის ანგარიში

ნაწილი II



სარჩევი

მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე	1
შესავალი	3
2. დამსაქმებლების პერსპექტივა	57
3. სფეროს ექსპერტთა პერსპექტივა	90
4. შემთხვევის შესწავლა	105
5. ქეისები	112

შესავალი

კვლევითი პროექტი - მიკრო და მაკრო ფაქტორების გავლენა შშმ პირთა სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე. კვლევა ითვალისწინებდა იმ მიკრო და მაკრო ფაქტორების შესწავლას, რომლებიც გავლენას ახდენს შშმ პირების სამუშაო გარემოსთან ადაპტაციასა და შრომით ეფექტურობაზე. კვლევითი პროექტი განხორციელდა ორი მიმართულებით: (1) რაოდენობრივი კვლევა - ეკონომიკური სექტორებისა და რეგიონების მიხედვით დასაქმებული შშმ პირების ზოგადი სურათის შექმნა და სამუშაო პირობებისადმი მათი დამოკიდებულებების შესწავლა; (2) თვისებრივი კვლევა – საკვლევი თემის მიმართ შშმ პირთა, შშმ პირების დამსაქმებლებისა და სფეროს ექსპერტების დამოკიდებულებების შესწავლა.

წინამდებარე ნაშრომი ეხება კვლევითი პროექტის მეორე მიმართულებას, რომელშიც ასახულია თვისებრივი კვლევის შედეგები.

მეთოდი და რესპონდენტები

თვისებრივი კვლევა ჩატარდა შემდეგ ქალაქებში: თბილისი, ახალციხე, ბათუმი, გორი, ზუგდიდი, თელავი, საგარეჯო, ქუთაისი. კვლევამ სამი სამიზნე ჯგუფი მოიცვა: შშმ პირები, დამსაქმებლები და ექსპერტები. ის სამი კომპონენტისგან შედგებოდა: სიღრმისეული ინტერვიუ, ფოკუს ჯგუფი და შემთხვევის შესწავლა.

სიღრმისეული ინტერვიუ

სულ ჩატარდა 30 სიღრმისეული ინტერვიუ:

- დასაქმებულ შშმ პირებთან ჩატარდა 15 ინტერვიუ (6 ქალი, 9 კაცი) შემდეგ ქალაქებში: თბილისი, თელავი, გურჯაანი, გორი, ბათუმი, ზუგდიდი, ქუთაისი და ახალციხე.
- დამსაქმებლებთან ჩატარდა 10 ინტერვიუ (7 ქალი, 3 კაცი)
- ექსპერტებთან ჩატარდა 5 ინტერვიუ (4 ქალი, 1 კაცი) თბილისში, ბათუმში, ქუთაისში, ზუგდიდში და კასპში.

პირისპირ ინტერვიუ 45 წუთიდან 90 წუთამდე გრძელდებოდა; სიღრმისეული ინტერვიუებისათვის მომზადდა 3 ტიპის გზამკვლევი.

ფოკუს ჯგუფი

სულ ჩატარდა 14 ფოკუს ჯგუფი:

- დასაქმებული შშმ პირების მონაწილეობით ჩატარდა 8 ფოკუს ჯგუფი 6 ქალაქში (თბილისი, ბათუმი, გორი, ზუგდიდი, თელავი) 42 შშმ პირის მონაწილეობით (12 ქალი, 30 კაცი).
- დამსაქმებლების მონაწილეობით დამსაქმებლებთან ჩატარდა 6 ფოკუს ჯგუფი 35 პირის (18 ქალი, 17 კაცი) მონაწილეობით თბილისში, თელავში, გორში და ქუთაისში.

ფოკუს ჯგუფი გრძელდებოდა 90 წუთიდან 120 წუთამდე გრძელდებოდა; ფოკუს ჯგუფისათვის მომზადდა 3 ტიპის გზამკვლევი.

შემთხვევის შესწავლა

შემთხვევათა შესწავლის დროს გამოიკითხა 6 შშმ პირი (4 ქალი და 2 კაცი) და მათთან დაკავშირებული 6 პირი (2 ქალი და 4 კაცი).

კვლევის მონაწილეთა რეკრუტირება ხდებოდა პროექტის რეგიონული კოორდინატორების დახმარებით. ისინი ახდენდნენ კვლევის პოტენციურ მონაწილეთა იდენტიფიკაციას და უკავშირდებოდნენ მათ კვლევაში მონაწილეობის შეთავაზებით. თანხმობის შემთხვევაში, კვლევის მონაწილეებს პროექტის მკვლევრები უკავშირდებოდნენ.

ამგვარად, კვლევამ მოიცვა 9 ქალაქი. კვლევაში ჩართული 121 მონაწილე, რომელთაგან 69 შშმ პირი იყო, 47 დასაქმებული და 5 სფეროს ექსპერტი.

1. შშმ პირების პერსპექტივა

1. ინსტრუმენტი და რესპონდენტების დემოგრაფიული მონაცემები

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე შეიქმნა შშმ პირების ინტერვიუს გზამკვლევი, რომელიც ცხრა ნაწილისგან შედგება და სულ 52 კითხვას მოიცავს. კითხვარში შემდეგო ძირითად საკითხები შედის:

1. დემოგრაფიული მონაცემები;
2. განათლება;
3. ყოფა და სოციალური წრე;
4. დასაქმება და მასთან დაკავშირებული საკითხები;
5. შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის გზები.

ჯგუფური დისკუსიის გზამკვლევი 4 ძირითად საკითხს ეხება:

1. დასაქმებასთან დაკავშირებული პრობლემები;
2. დასაქმების ხელშეწყობის გზები;
3. დასაქმების ზეგავლენა შშმ პირის ცხოვრებაზე;
4. მუშაობის ეფექტურობის გაზრდის გზები.

ინტერვიუ ჩატარდა 15 შშმ პირთან. აქედან ყველაზე დიდ ჯგუფს ფიზიკური პრობლემების მქონე პირები წარმოადგენდნენ (8 რესპონდენტი), შემდეგ მხედველობის პრობლემების მქონე რესპონდენტები (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი), ფსიქიკური, გონებაჩამორჩენისა და სმენის პრობლემების მქონე თითო-თითო რესპონდენტი იყო გამოკითხული.

შშმ პირებს შორის 22-დან 47 წლის (მედიანა 33 წელი) ასაკის 9 კაცი და 6 ქალი იყო. მათგან სამს ქონდა საშუალოზე ნაკლები, სამს საშუალო, ორს პროფესიული, ოთხს არასრული უმაღლესი და სამს უმაღლესი განათლება.

2. სამსახური

2.1. სამსახურის დაწყება

7 რესპონდენტი არასამთავრობო ორგანიზაციაში, 5 საჯარო სამსახურში, ხოლო 3 შპს-ში არის დასაქმებული. საჯარო ორგანიზაციებში (საჯარო რეესტრი, გამგეობა, მერია) 150-დან 2000 ადამიანამდეა დასაქმებული. დანარჩენი რესპონდენტები ზომით ბევრად უფრო პატარა ორგანიზაციებში მუშაობენ, სადაც 18 - 30 პირია დასაქმებული.

რესპონდენტების მუშაობის სტაჟი იმ ორგანიზაციაში, სადაც ახლა არიან დასაქმებული ძალზე განსხვავებულია; ზოგმა სულ რამოდენიმე თვის წინ დიწყო მუშაობა, ნაწილს კი 18 წლამდე სტაჟიც კი აქვს. სამსახურის დაწყებას წინ უსწრებდა ზოგისთვის 2-3 წლიანი, ერთი რესპონდენტისთვის კი 12 წლიანი უმუშევრობა.

რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ მუშაობის დაწყებას სხვადასხვა გარემოებამ შეუწყო ხელი. გორის გამგეობის თანამშრომელის შემთხვევაში ინიციატივა გორის გუბერნატორს ეკუთვნოდა, რომელმაც შშმ პირები სხვადასხვა უნარებში გადაამზადა, ხოლო შემდეგ ნაწილი სამსახურში აიყვანა.

“ყველას გვეგონა, რომ როგორც წესი ავიღებდით სერთიფიკატს და დამთავრდებოდა ამით ყველაფერი, მაგრამ სერთიფიკატების გადაცემის ცერემონიალის შემდეგ 5 ადამიანს დაგვიძახა, მიგვაცილა ოთახებამდე, რომელსაც ჩვენი სახელი და გვარი ეწერა გარედან. ძალიან მოულოდნელი და სასიხარულო იყო ეს.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ერთი საჯარო სამსახურის თანამშრომელი დროებით აიყვანეს შემცვლელად. მაგრამ კონტრაქტის ვადის გასვლის და იმ ადამიანის სამსახურში გამოსვლის შემდეგ, რომელსაც შშმ პირი ცვლიდა იგი გაანთავისუფლეს. თუმცა ცოტა ხანში დირექტორის მოთხოვნით მას დაუკავშირდნენ და სამსახურში აიყვანეს.

“დელოფინარიუმის მოუმენის შემცვლელის დროებით თანამდებობაზე გამოცხადებულ ვაკანსიაზე შემარჩიეს გასაუბრებით და 3 თვით გამიფორმეს ხელშეკრულება. მისი დასრულების შემდეგ დარჩი უმუშევარი, მაგრამ აღმოჩნდა, რომ ორგანიზაციის დირექტორს დავამახსოვრდი და როგორც კი დაიშვა რამდენიმე ახალი სამტატო ერთეული, დამიკავშირდნენ და შემომთავაზეს სამსახური.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ერთმა არასამთავრობო ორგანიზაციის თანამშრომელმა მუშაობა მოხალისედ დაიწყო. ორმა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ მუშაობა ახლობლის დახმარებით დაიწყო და გამოსაცდელი პერიოდის შემდეგ მას ხელშეკრულება გაუფორმეს.

რესპონდენტთა დიდი ნაწილი არასამთავრობო ორგანიზაციაში მუშაობს. ამ ორგანიზაციათა ერთი ნაწილი შშმ პირების მიერ არის დაფუძნებული (კოალიცია დამოუკიდებელი ცხოვრებისათვის, ყრუთა კავშირი), მეორე ნაწილი კი მათზე მიმართულ პროექტებს ახორციელებს (მაგ. ტოლერანტი, ფსიქიკური ჯანმრთელობის და ნარკომანიის პრევენციის ცენტრი), ზოგი კი ორივეა ერთად, როგორცაა მაგალითად ქუთაისის განათლების განვითარებისა და დასაქმების ცენტრი, რომელსაც მონაცემთა ბაზები აქვს, სადაც მუშაობის მსურველი შშმ პირები არიან აღრიცხულნი.

ვაკანსიაზე გამოცხადებულ კონკურში გამარჯვებით ერთმა რესპონდენტმა დაიწყო საჯარო სამსახურში მუშაობა.

ამგვარად, ძალზე ცოტაა შემთხვევები, როდესაც მუშაობის დაწყება ღია კონკურსში გამარჯვების შედეგად ხდება.

2.2.სამსახურში მისვლა და შენობაში გადაადგილება

სამსახურში უმრავლესობა მანქანით მიდის; ზოგი საკუთარი მანქანით მიდის, რომელსაც თვითონ მართავს, რამოდენიმე ოჯახის წევრს მიჰყავს მანქანით, ორი მიდის ეტლით და მას ამაში ოჯახის წევრი ეხმარება, ზოგი ტაქსით მგზავრობს და ეს მგზავრობა მთელ რიგ პრობლემებთან არის დაკავშირებული. რაიონში მცხოვრები ტაქსით მოსარგებლე ასე აღწერს თავის გამოცდილებას:

“გზაში ისე 10 წუთიც არუნდა, მაგრამ როცა ტაქსით მოვდივარ დიდხანს მიწევს ხოლმე ცდა, ხან 40 წუთი ვდგავარ გაჩერებაზე. ყოფილა შემთხვევა 2 საათიც ვმდგარვარ, 3 საათიც, ხანკი 5 წუთიც არ დამჭირვებია ცდა, მაგრამ ეს 5 წუთი ძალიან იშვიათია.

საქმე კიდევ იმაშია, რომ ყველა ტაქსის მძღოლს აქვს გადაკეთებული მანქანა და გაზზე ჰყავს გადაყვანილი და ეტლის ჩადება პრობლემაა. არის შემთხვევები, როდესაც ზოგ მძღოლს უბრალოდ ეზარება მანქანიდან გადმოსვლა ეტლის ჩასადებად. ნახევარი ხელფასი მიმდის ტაქსიში, იმიტომ რომ როდესაც ადგილიდან აგყავს, იქ შეიძლება არ გაივსოს ტაქსი და რომ არ დააგვიანო, უნდა გადაიხადო ყველა ადგილის საფასური.”

მსუბუქი მანქანით მგზავრობას ზოგს საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობა ურჩევნია, მაგრამ ეს შეუძლებელია იმის გამო, რომ ტრანსპორტი არ არის ადაპტირებული.

“მირჩევნია საზოგადოებრივი ტრანსპორტი იყოს მოწესრიგებული, კიდრე ორგანიზაციამ უზრუნველმყოს ტრანსპორტით, რადგან ამ შემთხვევაში ზედმეტ ტვირთად შეიძლება ეს დააწვეს ორგანიზაციას, იგი შეშინდეს და შემდეგ არ აიყვანოს შშმ პირი” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი).

იმ შენობების დიდი ნაწილი, სადაც შშმ პირები მუშაობენ, მთლიანად ადაპტირებული არ არის და შშმ პირებს გადაადგილება მხოლოდ ცალკეულ სართულებზე შეუძლიათ. ასე მაგალითად, გორის მუნიციპალიტეტის მხოლოდ ერთი ფლიგელის ერთი სართულია ადაპტირებული. კიდევ ორმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ გადაადგილება მხოლოდ პირველ სართულზე შეუძლიათ, მაშინ როდესაც ორგანიზაციას ერთზე მეტი სართული უკავია.

მხედველობის პრობლემების მქონე ერთერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ დრო სჭირდება დასამახსოვრებლად, შემდეგ კი უკვე თავისუფლად ახერხებს გადაადგილებას.

“2-3 დღის შემდეგ, როცა ოთახების, სველი წერტილების, ავეჯის განლაგებას დავიმახსოვრებ, მერე თავისუფლად შემიძლია გადაადგილება.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

სამი რესპონდენტი მიუთითებს, რომ შენობები რომლებშიც ისინი მუშაობენ, მთლიანად ადაპტირებულია.

სმენის პრობლემების მქონე პირებს შენობაში გადაადგილების პრობლემა არ აქვთ.

2.3.სამუშაო რეჟიმი

შშმ პირთა დიდი ნაწილი ჩვეულებრივი სამუშაო რეჟიმით მუშაობს და მიაჩნია, რომ ეს ასეც უნდა იყოს.

”ხაზგასმით ავლნიშნავ, რომ გამიმართლა, რადგან ერთ-ერთი მოწინავე ობიექტია შშმ პირთათვის მორგებული, ადაპტირებული გარემოთი. მაქვს სტანდარტული სამუშაო დრო, 10-დან 6 სთ-მდე ვმუშაობ. გრაფიკით კმაყოფილი ვარ და შრომის კოდექსში გათვალისწინებული შეღავათები არ მომწონს, შშმ პირთათვის ნაკლები სამუშაო საათების გამოყოფის მიმართულებით. ნებისმიერი შრომისუნარიანი შშმ პირი გეტყვით, რომ ურჩევნია ნაკლები დრო გაატაროს სახლში და მისაღებია მეტი

აქტივობა, თუ ეს დასაშვებია და შეესაბამება მის უნარებს.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“ვმუშაობ სრული დატვირთვით, ზოგჯერ 8 საათზე მეტი, საქმიდან გამომდინარე. სამუშაო გრაფიკს ვიქმნი მე, ანუ უფროსი არ მყავს, ჩემი უფროსი არის მხოლოდ თბილისის მერი. ჩემთვის აქ კმაყოფილებაზე არ არის საუბარი, აქ არის საუბარი იმ გამოწვევებსა და პასუხისმგებლობაზე, რაც აქ მოსვლით ავიღე საკუთარ თავზე, ამიტომ ეს არის მნიშვნელოვანი. კმაყოფილებისთვის და კომფორტისთვის არ მოვსულვარ მერიაში. თუმცა, ყველანაირი ელემენტარული კომფორტი მაქვს.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

ორმა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ არ აქვს სტაბილური გრაფიკი და სამუშაოს დაწყებისა და დასრულების საათები იცვლება.

„გვაქვს 9 საათიანი გრაფიკი. ერთი საათი შესვენება. მომწონს ჩემი გრაფიკი, იმიტომ, რომ სხვაგან სამხარეულოებში არის ბევრად მეტი სამუშაო საათები და ჩვენთან ასე არაა. ორი დღე ვისვენებთ. სამუშაოს გრაფიკი ხშირად იცვლება. მაგალითად არის ხოლმე, რომ 2 კვირა ერთ განრიგში, ერთ განყოფილებაში ვართ, დიდი ობიექტია და ბევრი სამხარეულოა. ხან დილის 7 სთ-დან 4 სთ-მდე ვარ, ხან შუადღის 3 საათიდან 12-მდე, ან საღამოს 9-დან 6-მდე. რეჟიმი თავიდანვე ასეთი იყო და ჩემთვის მისაღებია.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“ძალიან დატვირთული არ ვარ, აი დილის რვა საათზე რომ ვიწყებდე ესე არ ვარ. არის პერიოდი, როცა შეიძლება 2 გადაცემა ერთად ჩავწეროთ და მერე მთელი ის ორი კვირა ვიყო თავისუფალი. ხან არის რომ მთლიანად თავისუფალი ვარ, ხან არის რომ მთლიანად დატვირთული ვარ. ყოველდღე არ ვმუშაო.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი).

ზოგიერთი დაწესებულება შშმ პირებს შეღავათის სახით სამუშაო საათებს უმოკლებს ერთი საათით. ასეა მაგალითად, გორის გამგეობაში, სადაც რამოდენიმე შშმ პირი არის დასაქმებული და მათ 2 საათიანი შესვენება აქვთ; ასევე არასამთავრობო ორგანიზაცია “დეა”-ში, შშმ პირის თხოვნით მას ერთი საათით შეუმცირეს სამუშაო დღის ხანგრძლიობა. ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ 6 საათიანი სამუშაო დღე აქვს, მაგრამ ეს ყველა თანამშრომლისათვის ასეა.

“6 საათიანი სამუშაო რეჟიმი მაქვს. მართალია აქედან 5 საათი საკმაოდ ინტენსიურია, მაგრამ მე კმაყოფილი ვარ; იმის დროც მრჩება, რომ ჩემი საქმეებიც გავაკეთო, ვივარჯიშო, წავიკითხო. ჩემი პრობლემის გამო ჩვეულებრივ, 8 საათიან სამუშაო რეჟიმში ნამდვილად ვერ გავძლებდი. მგონი, სხვა თანამშრომლებსაც ასეთი რეჟიმი აქვთ, იმიტომ რომ საკმაოდ რთული სამუშაოა.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

რამოდენიმე რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მუშაობს თავისუფალი რეჟიმით.

“ზოგჯერ 2 საათი, ზოგჯერ კი 8 საათი ვმუშაობ. ზოგადად გამოყოფილი დრო არ არის. ტელევიზია არ არის ისეთი სამსახური დილით 9-ზე რომ მიხვიდე და საღამოს 5-ზე დაამთავრო. შეიძლება მოხვიდე ღამის 12 საათზე, ღამის 2 საათზე, როგორც საქმე მოითხოვს”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

გამოკითხულთაგან ერთი სახლიდან მუშაობს და ამდენად მისი სამუშაო დღე ფიქსირებული არ არის.

“მე სახლიდან ვმუშაობ და სამუშაო საათების რაოდენობა სამუშაოს რაოდენობაზე დამოკიდებული და ხშირად განსხვავებულია დღეების მიხედვით. მე კმაყოფილი ვარ ასეთი გრაფიკით და იმიტომ, რომ სახლიდან ვმუშაობ. შეზღუდვიდან გამომდინარე, ეს ყველაზე კარგი გამოსავალია.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

შესვენებას თითქმის ყველა იყენებს. მხოლოდ ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ რადგან სამსახურს ერთი საათით ადრე ამთავრებს, ამიტომ საქმეების მოსასწრებად, შესვენებით არ სარგებლობს. დასაქმებულთა ერთი ნაწილი, უფრო ხშირად ისინი, რომელთა ორგანიზაციაშიც არ არის საკვები ობიექტი, შესვენებაზე გარეთ გადიან, დანარჩენები ორგანიზაციაში რჩებიან და იქ იკვებებიან. რესპონდენტები უფრო ხშირად თანამშრომლებთან, ზოგჯერ კი მეგობრებთან ერთად სადილობენ.

“თავისუფალი გრაფიკის გამო როცა მინდა, მაშინ ვისვენებ. უმეტესად ადგილზე ვსადილობ.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

რამოდენიმე რესპონდენტს, როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მუშაობის თავისუფალი გრაფიკი აქვს. სადილის გარდა, კვების შესვენებას იყენებენ პირადი საქმეების მოსაგვარებლად, მაგალითად ინგლისური ენის კურსებზე დასასწრებად, მოსაწყევად, თანამშრომლებთან ურთიერთობისათვის და სხვა.

“შესვენებაზე საჭმელად გავდივარ, სიგარეტსაც ვეწევი, ცოტა ჰაერს ჩავისუნთქავ ხოლმე, ძირითადად დაცვის ბიჭებთან ერთად ვჭამ. ისინი ჩემი კარგი მეგობრები არიან. თან გარეთ გამოსვლა სასიამოვნოა.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“შესვენებაზე დაქალი მყავს ერთი, კარგი დაქალი ირმა. შესვენებაზე ვლაპარაკობთ მე და ირმა, ვსაუბრობთ. ირმას მოაქვს საქარგავი, ვჯდებით და ვქარგავთ შესვენებაზე, ვლაპარაკობთ.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

2.4. ტრენინგები

ერთი-ორი გამონაკლისის გარდა, რესპონდენტთა უმრავლესობამ სამსახურის დაწყების წინ ტრენინგები გაიარა. ტრენინგები ძირითადად იმავე ორგანიზაციაში ტარდებოდა სამუშაოსათვის სპეციფიური ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ათვისების მიზნით. თუმცა, იყო ისეთი შემთხვევებიც, როდესაც რესპონდენტებმა სხვა სამთავრობო ორგანიზაციაში გაიარეს კურსი, რომელიც უფრო ზოგად უნარებს, მაგალითად კომუნიკაციას, კომპიუტერის მოხმარებას ეხებოდა. Ea ტრენინგების გავლის მოთხოვნა არა მხოლოდ შშმ პირებისათვის, არამედ ყველა თანამშრომელისათვის იყო აუცილებელი.

დასაქმებულთა მხოლოდ მცირე ნაწილმა გაიარა ტრენინგი მუშაობის პერიოდში. ერთმა რესპონდენტმა გაიარა უცხო ენის, კომპიუტერისა და კომუნიკაციის კურსები, მეორემ სხვა ორგანიზაციაში გაიარა რამოდენიმე კვირიანი ტრენინგი კონფლიქტებსა და ურთიერთობებზე.

ორმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ სამსახურში გაიარა მის საქმიანობასთან დაკავშირებული ტრენინგი – კონფიდენციალობის დაცვაზე, საბუთების შენახვაზე, ინტერვიუს აღებაზე.

ქესტური ენის მასწავლებელმა ტრენინგი გაიარა ქესტური ენის სწავლების საკითხებსა და ქალთა პრობლემებზე. პირმა, რომელიც ნარკომანიის პრევენციის ცენტრში მსახურობს, გაიარა ტრენინგები ნარკომანიის პრევენციასა და ადამიანების უფლებებზე.

უსინათლო რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ტრენინგი მუშაობის პროცესში არ გაუვლია, მაგრამ ბევრი ისწავლა გამოცდილებით.

“მამლეცდენენ შენიშვნებს, თანამშრომლებიც და უფროსიც და მერე მე გვდილობდი გამოსწორებას.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

2.5.სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული სირთულეები და დახმარების საჭიროება.

რესპონდენტთა უმრავლესობა მიუთითებს, რომ არანაირ სირთულეს არ აწყდება მუშაობისას. გადაადგილების სირთულის მქონე რესპონდენტების დიდ ნაწილს უჭირს შენობაში გადაადგილება იქ არსებული არაადაპტირებული გარემოს გამო.

“ძირითად პრობლემას შენობაში გადაადგილება ან მაღალი თაროდან საბუთების ჩამოღება წარმოადგენს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

ორმა რესპონდენტმა აღნიშნა სირთულეები, რომლებიც მისი სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარეობს. ერთ შემთხვევაში ეს იმაში გამოიხატება, რომ გამგეობის რესურსების სიმცირის გამო ყველას ვერ ეხმარება, ხოლო მეორე შემთხვევაში, მოქალაქეების დაუდევრობის თუ არ ცოდნის გამო ისინი ზუსტად ვერ მიუთითებენ, თუ რა საბუთებს საჭიროებენ.

“სირთულე არ მაქვს, გარდა იმისა, რომ ბევრს ვერ ვეხმარები. უბრალოდ, არის მძიმე შემთხვევები, როდესაც მოდიან ადამიანები და შენ ვერაფრით ეხმარები, უკან გიწევს მათი გაშვება. ეს ყველაფერი ადამიანურად ძალიან რთულია.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“სირთულეები უფრო მოქალაქეების დაუდევრობასთან არის დაკავშირებული. ითხოვენ საბუთებს, მაგრამ წელს (მაგალითად დაბადების მოწმობის მოთხოვნისას) სწორედ არ მიუთითებენ.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

დასაქმებულ პირთა უმრავლესობა სამსახურში დახმარებას არ საჭიროებს. რამოდენიმეს სჭირდება დახმარება, ისიც მხოლოდ გადაადგილებისთვის.

“დახმარება ხშირად მჭირდება გადაადგილებისას, თუმცა გონებრივ სამუშაოს რაც ეხება, მას სრულიად დამოუკიდებლად ვართმევ თავს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

უსინათლო რესპონდენტებმა სხვებზე მეტად აღნიშნეს დახმარების საჭიროება.

“კითხვების და წერისას და ზოგადად, გადაცემის დაგეგმვაში ყველაზე დიდი როლი აქვს ჩემს დაქალს, რომელიც ჩემი გადაცემის ფოტოგრაფია. ის ასევე მაძლევს რჩევებს. ასევე ხშირია როცა მთლიანად ინფორმაციას იძიებს და კითხვებსაც წერს. არანაირ ხელფასზე არ მუშაობს, უბრალოდ ეს მისი კეთილი ნებაა.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

რამოდენიმე შშმ პირმა მიუთითა, რომ ზოგჯერ საჭიროებს დახმარებას და მას ყოველთვის ის თანამშრომელი ეხმარება, რომელიც ახლოს არის. რესპონდენტს, რომელიც სახლიდან მუშაობს, ზოგჯერ ოჯახის წევრები ეხმარებიან.

“ყველაზე ხშირია ის, რომ არ შემოდის დიდხანს კონცენტრაცია. აგრეთვე, სწრაფად მეღლება ხელები და ვეღარ ვახერხებ კომპიუტერზე აკრეფვას, რაც ჩემი სამუშაოს განუყოფელი ნაწილია. ამ შემთხვევაში, ოჯახის წევრებს ვკარნახობ იმ ტექსტს, რომელიც უნდა ამეკრიფა.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“კითხვების დაწერისას და ზოგადად, გადაცემის დაგეგმვაში ყველაზე დიდ როლი აქვს ჩემს დაქალს, ანასოფიას, რომელიც არის ჩემი გადაცემაში ფოტოგრაფი. ადრე

ვიზაჟისტიც იყო. მაგრამ ის უფრო რჩევებს მძლევეს, არანაირ ხელფასზე არ მუშაობს, უბრალოდ ეს მისი კეთილი ნებაა. ხშირად მირჩევს ხოლმე მოდი მაგდა ამ სტუმრის მერე ეს სტუმარი გვყავდეს, იმიტომ რომ რეიტინგისთვის ესე ჯობია. არი ხოლმე პერიოდი, როცა მთლიანად მეხმარება; ანუ ხშირია როცა მთლიანად ინფორმაციას იძიებს ხოლმე და კითხვებსაც წერს.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

2.6.შესრულებული სამუშაოს ხარისხი და სამუშაოს შეფასება

გამოკითხულთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ კარგად ასრულებს დაკისრებულ ვალდებულებებს.

“პასუხისმგებლობის გრძნობა მაქვს, ვერ დავიძინებ, თუ რაღაც დამრჩა გასაკეთებელი. ზოგჯერ წინასწარ ვაკეთებ, რაც შემთხვევით 2 კვირის შემდეგ გავაკეთო. ძალიან მიყვარს ჩემი სამსახური. მომწონს ადამიანებთან ურთიერთობა, სემინარების ჩატარება, ღონისძიებების ორგანიზება, მუდმივი სიახლეები. ჩემი დევიზია- შეუძლებელი არაფერია. რასაც ხელს მოვკიდებ, ყველაფერს ვაკეთებ.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

ბევრს კარგად შესრულებული საქმის არგუმენტად ის მოყავს, რომ შენიშვნა არ მიუღია.

“რადგან ვინარჩუნებ სამსახურს, შესაბამისად ვართმევ თავს დაკისრებულ მოვალეობას. შენიშვნა არ მიმიღია. არ მაქვს სამსახურში რაიმე ისეთი ვალდებულება, რისი გაკეთებაც არ მომწონს და დამოუკიდებლად ვერ ვახერხებ.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“კარგად შევასრულო სამუშაო და ვთვლი, რომ კარგად გამომდის. მომწონს ძალიან ჩემი სამუშაო იმიტომ, რომ კარგ საქმეს ვაკეთებ და ხალხს ვეხმარები.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

პროგრესი სამუშაოს შესრულების ხარისხში

ადარებენ რა დასაქმების დაწყებისას მათ მიერ შესრულებული სამუშაოს ხარისხს დღევანდელეობასთან, რესპონდენტები აღნიშნავენ აშკარა პროგრეს სამუშაოს შესრულების ხარისხში.

“ახლა უფრო ბევრად კარგად ვაკეთებ საქმეს, ვიდრე თავიდან ვაკეთებდი. მაშინ დამოკიდებული ვიყავი კითხვებზე, კითხვებს ვაწერინებდი ხოლმე პროდიუსერს და აი, ხომ შეიძლება ლაპარაკისას ჩაეჭრა ადამიანს და ეს ჩაჭრა არ გამომდიოდა. მაინტერესებდა, მაგრამ ვერ ვბედავდი, კითხვიდან კითხვაზე გადავდიოდი და ხან ძალიან არათანაბრად ვსაუბრობდი. ახლა აღარ ვფიქრობ, რომ სტუდიაში ვზივარ. ვთვლი, რომ ჩვეულებრივ სტუმარი მყავს და პირად საკითხებზე ვსაუბრობ. ეს გამოვასწორე და მომწონს.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

ზოგი დიდ კმაყოფილებას არ გამოხატავს შესრულებული სამუშაოს ხარისხით, თუმცა აღნიშნავს, რომ საქმეს მონდომებას არ აკლებს.

“ვფიქრობ, ძალიან მაგარი არ ვარ, მაგრამ ყველაფერს ვაკეთებ იმ ცოდნის ფარგლებში, რომელიც მაქვს. ვთქვა, რომ ძალიან მაგარი ვარ-თქო, ამას ვერ ვიტყვი. ვაკეთებ ყველაფერ იმას, რაც ჩემი მოვალეობაა. კარგად რა. . . ყველაფერს ვაკეთებ ისე, რაც ვიცი და რაც არ ვიცი, არც მერიდება რომ ვიკითხო.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

ერთი რესპონდენტის გარდა (რომელსაც გაუჭირდა შეფასების გაკეთება) ყველა შშმ პირმა აღნიშნა, რომ დამსაქმებლებისმათი მუშაობით კმაყოფილები არიან.

“ამ მხრივ ცოტა არ იყოს მიჭირს პასუხის გაცემა, იმიტომ რომ ხელმძღვანელი ყოველთვის ცდილობს უკეთესად იყოს ყველაფერი. რომ გეტყვის, რომ ეს არ არის კარგი, მისაღებიც უნდა იყოს შენიშვნა, იმიტომ რომ უფრო მეტის გაკეთებას მოითხოვს შენგან. იმიტომ რომ შეგიძლია მეტის კეთება, რომ არ გეხერხებოდეს, არც გეტყოდა.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

კმაყოფილების აღქმის არგუმენტად რესპონდენტებს ძირითადად ის მოაქვთ, რომ მათ შენიშვნებს არ აძლევენ.

„აღბათ კმაყოფილები არიან. შენიშვნა არავის არ მოუცია, არც იმათ ვისთანაც ანგარიშებს ვაგ ზავნიო. მე რამდენადაც ვიცი, მაქვს ხელმძღვანელი. აღბათ იმიტომ, რომ ჩემ საქმეს კარგად ვასრულებ.“

„არ მქონია მათგან საყვედულო, ან რაიმე სახის უკმაყოფილება არ გამოუხატავთ. თვითონ რას ფიქრობენ არ ვიცი. წესით უკმაყოფილონი არ უნდა იყვნენ.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

2.7. სამსახურეობრივი ურთიერთობები

რესპონდენტების უდიდესი ნაწილი დადებითად აფასებს სამსახურეობრივ ურთიერთობებს, როგორც მოსახლეობასთან, ასევე უფროსთან და თანამშრომლებთან.

მოსახლეობასთან ურთიერთობა

სამუშაოს სპეციფიკიდან გამომდინარე, დასაქმებული შშმ პირების უმეტესობას არ აქვს ურთიერთობები მოსახლეობასთან, რამოდენიმესათვის კი ეს მის ძირითად მოვალეობას წარმოადგენს.

“მოსახლეობასთან ურთიერთობა ჩემი პირდაპირი ვალეზულებაა. ვეცნობი მოქალაქეების პრობლემებს და ვაწოდებ მათ ინფორმაციას. მათთან ურთიერთობა საერთოდ არ მიჭირს, იმხელა გამოცდილება მაქვს უკვე, რომ ერთი შეხედვით ვიცი ვის როგორ უნდა მივუდგე.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“მჭიდრო ურთიერთობა მაკავშირებს მოსახლეობასთან. ძალიან კარგი, მეგობრული ურთიერთობა მაქვს ბენეფიციარებთან. სამსახურის გარეთაც ვეკონტაქტებით ერთმანეთს. ძალიან ბევრი ადამიანი ჩვენ გამოვიყვანეთ სახლიდან, რომელიც ფსიქოლოგიურად ძალიან მძიმედ იყო, უჭირდა ადამიანებთან ურთიერთობა ეტლში ჩაჯდომის მერე.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“მუდმივად მაქვს კლიენტებთან ურთიერთობა. ვურთიერთობ პირისპირ, ელფოსტით, ტელეფონით და ეს ჩემთვის სირთულეს არ წარმოადგენს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“ურთიერთობა მაქვს კლიენტებთან და ეს სასიამოვნოა. მისაღებში ვზივარ და მათ ვამისამართებ შესაბამის „პირთან.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

კლიენტებთან ურთიერთობის უსიამოვნო გამოცდილებაზე საუბრობს ორი მხედველობა დაქვეითებული პირი.

“ამჟამად არ მაქვს კლიენტებთან ურთიერთობა. საუზმეების განყოფილებაში როცა ვიყავი, მაშინ მქონდა. ისე, საერთოდ მიჭირს უცხო ადამიანებთან ურთიერთობა. შინაგანად ვარ ასე, თვალის სიელმე მაქვს და ამის კომპლექსიც მაქვს. არ მიყვარს თვალებში ყურება და ზოგი ძალიან ცუდად ხვდება ამ ფაქტს, რაც მაღიზიანებს. ამიტომ ვცდილობ, რომ თავი ავარიდო კლიენტებთან ურთიერთობას.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„სამუშაოა ისეთი, მუდმივად მიწევს კლიენტებთან ურთიერთობა, სახლშიც მივდივარ მათთან, ან ტელეფონით ვესაუბრები. ჯანმრთელი ადამიანიც რთულია და უსინათლოები უფრო რთული ხასიათის ხალხი ვართ.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

ურთიერთობა უფროსთან

ყველა მიუთითებს უფროსთან კარგ ურთიერთობაზე. ზოგი აღნიშნავს, რომ ურთიერთობა უფრო ღრმა და მეგობრულია და მხოლოდ საქმით არ შემოიფარგლება. მიუთითებენ, რომ უფროსისგან გრძნობენ სიბზოს და პატივისცემას.

“ძალიან კარგი და მეგობრული ურთიერთობა მაქვს უფროსთან. უნდა ვთქვა აუცილებლად, რომ როდესაც რაიმე წინადადება, იდეა მაქვს მშპ პირებთან

დაკავშირებით, ყოველთვის მისმენს და იზიარებს და მადლობის მეტი არაფერი მეთქმის ამისთვის”. (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“უფროსთან არა მხოლოდ სამსახურებრივი, არამედ ასევე მეგობრული ურთიერთობა მაკავშირებს. ის ჩემთვის დედასავით არის. ყველა თემაზე შეიძლება მასთან საუბარი, მეხმარება გამოსავლის მოძიებაში, ძალიან ბევრი მასწავლა პროფესიულიც და პიროვნულიც. “(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“ძალიან კარგი, ბერძენი შეფი გვყავს სამზარეულოში. ყოველთვის სტიმულს მაძლევს, თბილად მექცევა, არც იმას მაგრძნობინებს, რომ მე რაიმე შეზღუდვა მაქვს. ყოველთვის ვგრძნობ მის მხარდაჭერას. სხვების მიმართაც ძალიან ყურადღებიანია, ვინც ახლები ვართ დიდ ყურადღებას გვაქცევს. ერთხელ მითხრა, რომ ძალიან ამაყობს, რომ მე მათთან ერთად ვმუშაობ. ჩემთვის ძალიან მნიშვნელოვანი იყო ეს სიტყვები, როცა ამ დონის შეფი გეუბნება ამ სიტყვებს, განსაკუთრებით სასიამოვნოა. “(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

დანარჩენი რესპონდენტები დადებითად აფასებენ ურთიერთობას, მაგრამ აღნიშნავენ, რომ იგი მხოლოდ საქმიანია.

“დისტანცია დაცულია და ეს ჩემთვის სრულიად მისაღებია. მგონია, რომ თანაბარი დამოკიდებულება აქვს ჩემი და სხვა თანამშრომლების მიმართ“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

რესპონდენტების ნაწილი ხაზს უსვავს, რომ უფროსს მათთან ისეთივე ურთიერთობა აქვს, როგორც სხვა, არა შშმ პირ თანამშრომლებთან.

ურთიერთობა თანამშრომლებთან

უფროსთან ურთიერთობის მსგავსად, რესპონდენტები ასევე კმაყოფილი არიან თანამშრომლებთან ურთიერთობებით. ზოგი სამსახურს მეორე ოჯახადაც კი მოიხსენიებს. ბევრი თანამშრომლებთან ურთიერთობას სამსახურის მერეც აგრძელებს.

“თანამშრომლებთანაც ძალიან კარგი ურთიერთობა მაქვს, კოლექტივის წევრად თავს ყოველთვის ვგრძნობდი. ყოველთვის ერთად აღწვიშნავთ ყველაფერს, სამსახურში თუ სამსახურის გარეთ. “(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“ეს ჩემთვის მეორე ოჯახია. ყველამ ვიცით ერთმანეთის ამბები და ერთმანეთს ყველაფერში გვერდში ვუდგავართ. სამსახურის გარეთაც ვაგრძელებთ, რა თქმა უნდა ურთიერთობას, კოლექტივის სრულფასოვან წევრად ვგრძნობ თავს, მე ფაქტობრივად აქ გავიზარდე, ამ ადამიანებთან ერთად. “(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“თავს კოლექტივის წევრად ვგრძნობ. როდესაც ამდენი წელია ერთად მოვდივართ, შეუძლებელია ეს ურთიერთობა მეგობრობაში არ გადაიზარდოს. ეს ურთიერთობა სამსახურის გარეთაც გრძელდება, იქნება ეს ერთმანეთთან სტუმრად მისვლა თუ სხვა.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“თანასწორუფლებიანი ვარ მეც. შენს თავს შენ თვითონ თუ შეიზღუდავ, თორემ სხვა არა.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“ყველასთან მაქვს ძალიან კარგი ურთიერთობა. ხშირად ვქეიფობთ ხოლმე, ხან უფროსთან შეთანხმებით, ხან მხოლოდ თანამშრომლები. ხანდახან უცხად ვწყვეტთ ხოლმე, აი დამთავრდება სამუშაო საათები და რა ვქნათ, და მოდი ხინკალი და წამებში თითქოს არავის ფული რომ არ გვაქვს, უცხად გავაჩენთ ხოლმე და ესე ვართ” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

“საკმაოდ ახლო ურთიერთობა გვაქვს თანამშრომლებს ერთმანეთთან, მეგობრები ვართ. სამსახურს გარეთაც ვაგრძელებთ ურთიერთობებს, მივდივართ ერთმანეთთან, მოვდივართ, თუმცა, ოჯახები გვაქვს ყველას და ცვდილობთ, რომ ის დრო რაც სამსახურის მერე გვაქვს, უფრო მეტად ოჯახებს დავუთმოთ.” (სმენის პრობლემის მქონე ქალი)

სამსახურეობრივი ურთიერთობები, რომლებსაც რესპონდენტები აღწერენ მათი თქმით თავიდანვე, მუშაობის დაწყებისას წარიმართა დადებითად. ერთერთი რესპონდენტი მიუთითებს, რომ მუშაობის დაწყებამდე იცნობდა თანამშრომლებს და შესაბამისად, შეგუების პრობლემა არ დამდგარა.

“ახალციხე პატარაა და ყველა ვიცნობთ ერთმანეთს. სამსახურის დაწყებამდეც, მათთან ვინც აქ მუშაობს დიდი ხნის მეგობრობა მაკავშირებდა. შესაბამისად ყველაფერი თავიდანვე უპრობლემოდ აეწყო.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

თუმცა ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა ის სირთულეები, რომლებიც მას მუშაობის დაწყებისას შეხვდა.

“რთული იყო; თავიდან, განვიცდიდი. რთულია, რადგან ჯერ კიდევ მაქვს იმის კომპლექსი, რომ შეზღუდული შესაძლებლობები მაფერხებს. თუმცა, თანამშრომლების დამსახურებაა, რომ არ იგრძნობა ეს ურთიერთობაში და ყველა ძალიან თბილები და კარგები არიან. თავიდანვე ძალიან მეგობრულად შევხვდით ერთმანეთს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“სირთულე თავიდან ის იყო, რომ გარემოს არ ვიცნობდი და გადაადგილება მიჭირდა სანამ დავიმახსოვრებდი. კიდევ ის იყო, რომ სასტუმროში შესვლისას და გამოსვლისას ხელს ვაწერთ და თავიდან ეს მიჭირდა, მერე დაცვის თანამშრომლები

მაფორმებდნენ, ან თანამშრომელი აწერდა. ახლა ეს პრობლემები აღარ მაქვს.“
(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

2.10. დაწინაურების შესაძლებლობა და სამსახურის ძიება

გამოკითხულთა უმრავლესობა ვერ ხედავს დაწინაურების პერსპექტივას. ზოგი იმის გამო, რომ უკვე ყველაზე მაღალ თანამდებობა უკავია, რაც შეიძლება ეკავოს სამსახურის სტრუქტურიდან გამომდინარე, ზოგი კი ფიქრობს, რომ იმ ადგილზეა, რაც მის ცოდნას შეესატყვისება და უფრო წინ ვერ წავა, ზოგის კარიერულ წინსვლას კი დიპლომის არ ქონა აფერხებს. ასევე დაწინაურების დამაბრკოლებელ ფაქტორად არაადაპტირებული გარემოა მიჩნეული.

“დაწინაურების პერსპექტივა არ მაქვს იმის გამო, რომ არ მაქვს დიპლომი “ჩემი შესაძლებლობებიდან გამომდინარე მე ფაქტიურად მაღალ საფეხურზე ვარ დღეს. ჩემი თანამდებობის შემდეგ უკვე განყოფილების უფროსის თანამდებობაა. არც შენობაა ადაპტირებული, არც მე მაქვს დიპლომი, ისე რომ ძნელი იქნება დაწინაურება.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“მეტი დაწინაურება სამსახურის სტრუქტურიდან გამომდინარე შეუძლებელია, შემდგომი საფეხური უფროსად გახდომაა.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცები და ქალი)

ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე ერთი რესპონდენტი მიიჩნევს, რომ აქვს დაწინაურების შანსი, თუმცა ამისათვის რამოდენიმე წინაპირობის შესრულების აუცილებლობაზე მიუთითებს.

“კი მაქვს დაწინაურების შანსი მაგრამ ამისთვის მხოლოდ ჩემი ნება და ამ ორგანიზაციის ნება არა რის საკმარისი. ამისათვის საჭიროა სოციალური მდგომარეობა გქონდეს კარგი, ანუ ურთიერთობებში უნდა გავძლიერდე, თუ მე გავძლიერდები აქ პრობლემა ვიცი, რომ არ მექნება. ასევე მთავრია, რომ კარგად იცოდე ყველაფერი, სპეციალისტი იყო შენს საქმეში.“

ერთერთი რესპონდენტს თუმცა არ აქვს იმ ორგანიზაციაში დაწინაურების პერსპექტივა, რომელშიც ამჟამად მუშაობს, მაგრამ მიაჩნია, რომ მიღებული გამოცდილება სხვა სამსახურში გამოადგება.

რამოდენიმე რესპონდენტმა განაცხადა რომ არ უნდა ან არ აინტერესებს ან კმაყოფილია თანამდებობით და შესაბამისად არ მიისწრაფვის დაწინაურებისაკენ.

“თანამდებობა, რომელზეც მოვედი, განვითარებას არ ექვემდებარება. ამ მიმართულებით სხვა არავინ მუშაობს, ერთი კადრი ვარ. სხვა თანამდებობაზე გადასვლა, თუნდაც მაღალიანაზღაურებით არ მსურს. მირჩევნია, იმ განხრით

ვიმუშაო, რაც კარგად გამომდის და რომელშიც კომპეტენტური ვარ.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“ყველა ადამიანმა ვინც მუშაობს, თავის საქმე იცის. აქ ტელევიზიაში, არ ვმუშაობთ წინსვლისთვის და კარიერისთვის, უბრალოდ გვსიამოვნებს ყველას ჩვენი საქმის კეთება და აქედან გამომდინარე ვაკეთებთ ამას. არა იმიტომ ამაღლდე და კარიერაში წინსვლა გქონდეს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

მხოლოდ ერთმა რესპონდენტმა არნიშნა, რომ აქვს დაწინაურების შესაძლებლობა.

“დაკისრებულ მოვალეობას კარგად ვასრულებ, ყველაფერს ვაკეთებ რასაც მავალეობენ და რატომაც არ უნდა დამაწინაურონ.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ყველა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ არ ეძებს სამსახურს. ამის მიზეზად მათ სხვადასხვა ფაქტორები დაასახელეს:

- დროის უქონლობა;
- არ იცის სად უნდა მოძებნოს სამუშაო;
- ამჟამინდელი სამსახური აკმაყოფილებს;

“ამჟამად სამსახურს არ ვეძებ, იმიტომ, რომ ყველაფრით კმაყოფილი ვარ, იმ საქმით რასაც ვაკეთებ, ვისთვისაც ვაკეთებ და ანაზღაურებით.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

არ აქვს იმედი, რომ სამსახურში გარემო იქნება ადაპტირებული; იმიტომ, რომ იქ სადაც მუშაობს საქმე ბოლომდე უნდა მიიყვანოს.

ნაწილს კი მიაჩნია, რომ კარგი შემოთავაზების, მისთვის სანუკვარი სამსახურის ან ახალი ინტერესების გაჩენის შემთხვევაში შეიცვლიდა სამსახურს.

“ამ ეტაპზე არ ვეძებ, თუმცა არ გამოვრიცხავ, რადგა ნჩემი ინტერესები შეიძლება სხვა მიმართულებით განვითარდეს, თუნდაც შემოქმედებითი კუთხით.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“ამჟამად არა. ნებისმიერ დროს ღამით რომ გამაღვიძონ და მომიტანონ კონტრაქტი შინაგან საქმეთა სამინისტროში სამუშაოს დაწყებაზე და მითხრან მოაწერე ხელიო, ეგრევე იმას ვკითხავ სად მოვაწერო. ბავშვობიდან მინდოდა პოლიციელობა, პოლიციელი ჩემთვის გაიგივებულია სუსტის დაცვასთან.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“უკეთესი სამსახური თუ იქნება უარს არ ვიტყვი და თუ სხვა სამსახურში უკეთ შევძლებ უსინათლოთა დახმარებას ამას რა ჯობია. ამჟამად არ ვეძებ სამსახურს, თუმცა სურვილი მაქვს. არ ვეძებ ალბათ უიმედობის გამო, არ ვიცი სხვაგან სად შეიძლება ვიმუშაო. სურვილი იმიტომ მაქვს, რომ სხვაგან შეიძლება უკეთესი პირობები და შესაძლებლობები იყოს. თუ ახალი სამსახური იქნებოდა, უმჯობესია უსინათლოთა პრობლემებზე მუშაობას ეხებოდეს.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

3. დასაქმების მნიშვნელობა

დასაქმება ყველა რესპონდენტისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია. ძნელია იმ შედეგების გადაფასება, რომელიც შშმ პირთა აზრით, დასაქმებას აქვს. რესპონდენტებს ხშირად უჭირთ დასაქმების მნიშვნელობის ცალკეული ასპექტის გამოყოფა და ისინი უფრო მის მრავლისმომცველ, ზოგად მნიშვნელობაზე მიუთითებენ.

„სამუშაო ყველაფერს ცვლის. შშმ პირი როდესაც მუშაობს, ის დაკავებულია, სტრესისა და ჩაკეტილობისთვის აღარ რჩება დრო. ყველა შშმ პირი უნდა მუშაობდეს, თუნდაც არ ჰქონდეს დიპლომი, არა აქვს მნიშვნელობა. ნებისმიერი რამით უნდა დააკავო, რაც იცის, რაც შეუძლია. არ არსებობს ისეთი ადამიანი, რამე რომ არ შეეძლოს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„მუშაობა არის ძალიან მნიშვნელოვანი. საზოგადოებაში ყოფნა და ადაპტაცია. ჯერ ის, რომ შენი ფული გაქვს და თამამად შეგიძლია შეიძინო ის, რასაც აქამდე ვერ ახერხებდი, ან წახვიდე სადმე. სოციალური და ფსიქოლოგიური ადაპტაცია ძალიან მნიშვნელოვანია, როცა მუშაობ და ხარ სოციალურში, შენც სხვა ადამიანებს უთანაბრდები და მყარად დგახარ. მუშაობით და სწავლით ყველა პრობლემა შეიძლება დაიდლოს“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“დადებითია ყველაფერი. ვინც არ ყოფილა გამოკეტილი ოთხ კედელს შორის, ალბათ ვერ გაიგებს იმას, რასაც მე ვგულისხმობ.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„დასაქმება შშმ პირს მეტ-ნაკლებად აბრუნებს ნორმალური ცხოვრების კალაპოტში, დადებითად აისახება ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე და ამდენად, ჯანმრთელობაზეც.“ (დისკუსიის მონაწილე თბილისში)

რამდენიმე რესპონდენტმა დასაქმების მნიშვნელობაზე საუბრისას აღნიშნა, რომ დასაქმებამ მას სხვების დახმარებისა და მათთვის სიკეთის კეთების შესაძლებლობა მისცა.

„ დადებითია ის, რომ ვაკეთებ იმ საქმეს რაც მიყვარს, და ამით სხვებსაც ვეხმარები.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

დასაქმების უარყოფით შედეგებზე მხოლოდ სამი რესპონდენტი მიუთითებს.

„ ერთადერთი, რაც შეიძლება ითქვას, ესაა ნაწოლების გამო, რაც ჩემი აქტიურობის შედეგი იყო, ფეხის ამპუტაცია დამჭირდა. შეიძლება ისეც ითქვას, რომ ჩემს სამსახურს შევწირე ფეხი, მაგრამ ამას არ ვნანობ საერთოდ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ უარყოფითი ის არის, რომ როცა სამსახურში რაიმე მცირედენ პრობლემას წავაწყდები ძალიან ვითრგუნები და სულ მგონია, რომ ეს იმის გამოა, რომ მე მხედველობის პრობლემა მაქვს და იმას არ განვიხილავ ხოლმე, რომ რაღაც შეიძლება უბრალოდ არ გამოვიდა ჩემგან დამოუკიდებელი მიზეზების გამო.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

დასაქმების ზეგავლენა დიდია შშმ პირებსა და მათ უშუალო გარემოცვაზე - მათ შინაგან მდგომარეობაზე, ქცევაზე, ჯანმრთელობაზე, სოციო-ეკონომიკურ მდგომარეობასა და სოციუმთან ურთიერთობაზე., და ასევე მთლიანად საზოგადოებაზე.

3.1. დასაქმების ზეგავლენა შშმ პირის შინაგან მდგომარეობაზე

გამოკითხვის თითქმის ყველა მონაწილე, დასაქმების მნიშვნელობის განხილვისას, ხაზს უსვამდა დასაქმების ზეგავლენას მათ ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე, რაც გამოიხატებოდა ზოგადად კმაყოფილების განცდაში, თვით-შეფასების გაზრდაში, მარტოობისა და გარიყულობის მდგომარეობის დაძლევაში, გუნება-განწყობის გაუმჯობესებაში. რესპონდენტების ნაწილმა აღნიშნა დასაქმების შედეგად გამოწვეული პიროვნული ზრდა.

ცხოვრებით კმაყოფილება და ბედნიერების განცდა

გამოკითხულთა უდიდესი უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ ძალიან კმაყოფილია სამსახურით და თავს ბედნიერად გრძნობს, მუშაობის შესაძლებლობა რომ აქვს.

„რაც მუშაობა დავიწყე, მიხარია დილით ადგომა, შევიძინე მეგობრები და სიხარულით მივდივარ სამსახურში. ასეთი ბედნიერი არასდროს ვყოფილვარ.“ (დისკუსიის მონაწილე თელავში).

„ჩემთვის სამსახური მეორე ოჯახია, მიყვარს ჩემი საქმე და სიხარულით მივდივარ სამსახურში.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„კმაყოფილება ... ეს სიტყვა კიდევ ვერ გამოხატავს ჩემ დადებით გრძნობას.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

თუმცა, გამოკითხულთა შორის არიან ისეთებიც, რომლებიც შედარებით ნაკლებად გამოხატავენ კმაყოფილებას.

„ არც გაგიჟებული ვარ, რომ ჩემი სამსახურის მსგავსი არაფერი მინახავს და არც დაბმული ვარ ჯაჭვით ჩემ სამუშაო ადგილზე. კმაყოფილი ვარ, ანუ უმუშევრობას ჯობია, თუმცა, არქივში ჯდომა და მუშაობა საერთოდ არ მგონია, რომ ვინმეს ოცნება იყოს.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

თვით-შეფასება და თავდაჯერებულება

დასაქმების შინაგან მდგომარეობაზე ზეგავლენის აღწერისას, ყველაზე ხშირად, რესპონდენტები თვით-შეფასების ზრდაზე მიუთითებდნენ.

„ ის, რომ ადამიანი მუშაობს, პასუხისმგებელი პირია რაიმე საკითხთან დაკავშირებით, გასცემს თავის შინაგან რესურსს იწვევს იმის შეგრძნებას, რომ იგი პიროვნებაა, რომელიც სხვას ეხმარება. ეს კი ავტომატურად ზრდის თვითკმაყოფილებას.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ ყველაზე მეტად დასაქმება ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით არის მნიშვნელოვანი. ბევრ რამეს ახლა სხვანაირად ვაფასებ, ჩემს თავსაც, შესაძლებლობებსაც, სამსახურის დაწყების შემდეგ თვითშეფასებაც მომემატა. მეგობრები, ოჯახი, ახლობლები ძალიან გახარებულები არიან იმით, რომ ვმუშაობ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ დასაქმების შემდეგ უფრო თავდაჯერებულები, საკუთარ თავსა და ძალებში დარწმუნებულები გახდნენ.

„ უფრო მეტად მჯერა საკუთარი თავის, ბოლომდე მაინც არა, მაგრამ ახლა უფრო მეტად შემიძლია დავაჯერო ჩემი თავი, რომ მე ეს შემიძლია.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ მე რომ ვდგები, გარეთ გავდივარ და მივდივარ სამსახურში, ამით ჩემში წაიშალა შშმ-ს განცდა, ამას მე ვეღარ შევიგრძნობ. ჩემს მეგობრებს, რომლებიც სახლში სხედან, აქვთ გარეთ გამოსვლის კომპლექსი, იმის კომპლექსი, რომ ვიღაც საცოდავი მზერით შეხედავს. სამსახურს დიდი მნიშვნელობა აქვს, ადამიანი ამ დროს მეორედ იზადება ფაქტიურად.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ დასაქმება აუცილებელია, პირველ რიგში, თვითშეფასებისათვის. თუნდაც, რაიმე ელემენტარული საქმე რომ აკეთოს შშმ პირმა, ესეც მნიშვნელოვანია. როცა იცი, რომ დღეს რაღაცის გაკეთება გევალება, არ გეცლება იმაზე საფიქრელად, რომ არაფრის გაკეთება არ შეგიძლია, პირიქით, იმაზე ფიქრობ, როგორ გააკეთო. მუშაობის პროცესში ხანდახან ისიც მაგიწყდება, რომ მე რაიმე შეზღუდვა მაქვს .“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

დამოუკიდებლობის განცდა

გამოკითხულთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ დასაქმებამ შშმ პირებში დამოუკიდებლობის განცდა გააჩინა.

„ ნებისმიერი ადამიანი, ალბათ, უფრო დამოუკიდებელი ხდება, ასე იყო ჩემთვისაც, როდესაც მუშაობა დავიწყე.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ კმაყოფილი ვარ, რომ ოჯახს დამოუკიდებლად ვინახავ ჩემი შემოსავლით.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

საკუთარი შესაძლებლობების რეალიზაცია

გამოკითხულთა დიდი ნაწილი თავს რეალიზებულ ადამიანად მიიჩნევს, თუმცა შეფასებისას შშმ პირები სხვადასხვა ტიპის შედარებას აკეთებენ, რის გამოც განსხვავებულად განსაზღვრავენ თვითრეალიზების ხარისხს. ზოგიერთი რესპონდენტი თავს შეზღუდვის არმქონე ადამიანებს ადარებს, ზოგიერთი საკუთარი რესურსების გათვალისწინებით მსჯელობს, ნაწილი კი შეფასების კრიტერიუმად დაკისრებული დავალებების შესრულების ხარისხს იყენებს.

ისინი, ვინც თავს შეზღუდვის არმქონე პირებს ადარებენ, საკუთარ შეზღუდულობას შემაფერხებელ ფაქტორად განიხილავენ, რომელიც შესაძლებლობების მაქსიმალურად რეალიზაციაში უშლის ხელს.

„ რომ გითხრათ, გათანაბრებული ვარ ჩვეულებრივ ადამიანთან, რომელიც მუშაობს და ჩვეულებრივი ოჯახური პრობლემები აქვს, ნამდვილად მოგატყუებთ. ვმუშაობ, მაგრამ შეფერხებები მაინც მაქვს, მაქვს ფსიქოლოგიური ბარიერებიც. იმ ადამიანებს, რომლებიც საკუთარი პოტენციალის რეალიზებას ახერხებენ, მე კონკურენციას ვერ ვუწევ. რაღაც დონეზე ჩემი შესაძლებლობების რეალიზებას ვახერხებ, თუმცა ყველაფერს თავისი დამატულობა ახლავს თან, ამას ვერსად გაექცევი.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ მე რომ ჯანმრთელი ვიყო, უფრო ბევრ რამეს გავაკეთებდი სამსახურშიც, მეტად აქტიური ვიქნებოდი ზოგადად, წავიდოდი უცხოეთში სასწავლებლად, დავოჯახდებოდი .”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

ის რესპონდენტები, ვინც თვითრეალიზების შესახებ საკუთარი შესაძლებლობების მიხედვით მსჯელობენ, თავს რეალიზებულად მიიჩნევენ იმ ჩარჩოს გათვალისწინებით, რომელსაც მათ მათი შეზღუდულობა უწესებს.

„ რეალიზებულად რომ იგრძნო ადამიანმა თავი, თვითონ უნდა გჯეროდეს, რომ რეალიზებული ხარ ...არასოდეს ვოცნებობ იმაზე, რასაც ვერ მივწვდები, ვგეგმავ იმას, რასაც შევძლებ და ყველაფერი გამომდის, რაც დამიგეგმავს.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

რესპონდენტები, რომლებიც დაკისრებული დავალებების შესრულების ხარისხით კმაყოფილები არიან, მიიჩნევენ, რომ შესაძლებლობების მაქსიმალურად რეალიზაციებას ახერხებენ.

„ დაკისრებულ მოვალეობას ვასრულებ და იმაზე მეტსაც ვაკეთებ, ვიდრე რეალურად მევალება.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

კვლევაში მონაწილეთაგან მხოლოდ რამდენიმე რესპონდენტს არ მიაჩნია თავი ბოლომდე რეალიზებულად, რადგან სჯერათ, რომ უფრო მეტის გაკეთება შეუძლიათ და ამის შესაძლებლობა არ ეძლევათ.

„ მე უფრო მეტის გაკეთება შემიძლია. ბევრს დავეხმარებოდი რჩევებით, თუნდაც სახლის შშმ პირისათვის მოწყობაში, დაგეგმარებაში.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

სრულფასოვნების განცდა

დასაქმება ბევრი შშმ პირისათვის „ნორმალურ“ ადამიანად, საზოგადოების სრულფასოვან წევრად ქცევის საშუალება აღმოჩნდა.

„ამაზე მეტი რა უნდა იყოს - სახლიდან გამოდიხარ, კომპლექსი გეხსნება, საზოგადოების სრულუფლებიან წევრად თვლი თავს, შრომობ და შენი შრომით გასამრჯელოს იღებ, არავიზე ხარ დამოკიდებული” (დისკუსიის მონაწილე გორში).

„შეიძლება დასაქმებამდე გქონოდა ისეთი განცდა, რომ რომ გამუდმებით ვიღაცის მზრუნველობას საჭიროებ. დასაქმების შემთხვევაში საკუთარ თავთან დამოკიდებულება იცვლება, ქმედითი, უფრო სასარგებლო ხდები. დასაქმება

თვითდამკვიდრების ერთ-ერთი საშუალებაა, თვითშეფასება და საკუთარი პროდუქტულობის განცდა იზრდება და თავს უკვე ნორმალურ, სრულფასოვან ადამიანად გრძნობ.” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

გუნება-განწყობილების შეცვლა

რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ დასაქმების შედეგად სიცოცხლის ხალისი გაუჩნდათ, შეიცვალა მათი დამოკიდებულება ცხოვრებისეული მოვლენებისა და გარემომდგომებისადმი. რესპონდენტთა ნახევარი აღნიშნავს, რომ გაუჩნდათ პოზიტიური განწყობა, ხშირად არიან კარგ გუნებაზე.

„ხალისიც მეტი გაქვს, როცა დაკავებული ხარ, მუდმივად მოძრაობაში ხარ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„ ძალიან დიდ როლს თამაშობს სამსახური, იმიტომ რომ მარტო და ჩაკეტილი არ ხარ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ ბევრად უფრო კარგ ხასიათზე დავდექი, უმუშევრობის პერიოდში ძალიან ცუდად, დეპრესიულად ვიყავი. სამსახურს როცა ვეძებდი და ვხედავდი, რომ ყველა მოთხოვნას ვაკმაყოფილებდი და მაინც არ მასაქმებდნენ შეზღუდული შესაძლებლობის გამო საშინელი გრძნობა იყო. ახლა ეს შეიცვალა, ფსიქოლოგიურად დავისვენე.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

„უმუშევრობა ნაღველის მომტანი იყო, მუშაობა კი კარგია, ახლა შინაგანი განწყობა ძალიან კარგი მაქვს.“ (სმენის პრობლემის მქონე ქალი)

3.2. დასაქმების ზეგავლენა ქცევაზე

დასაქმება აისახება არა მარტო ადამიანის ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე, არამედ მნიშვნელოვნად ცვლის მის ქცევას, უბიძგებს მას აქტიური ცხოვრებისაკენ.

შშმ პირთა აქტივობის გაზრდა

რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ სამსახურში სიარული მათგან სისტემატურად გარეთ გასვლას მოითხოვს, ამიტომ ისინი მუდმივად ფორმაში ყოფნას ცდილობენ. სამსახურის არქონის შემთხვევაში ისინი ბევრად უფრო იშვიათად, ნაკლებად აიძულებენ თავს, გავიდნენ გარეთ.

„დასაქმება არის ერთ-ერთი მიზეზი, რისთვისაც სახლის გარეთ და საზოგადოებაში გამოდიან შშმ პირები.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„ იყო პერიოდი, როდესაც თვეობით არ გამოვდიოდი გარეთ. ისე ვიყავი შეჩვეული ამას, რომ აღარც მინდოდა რამე, აღარც არაფერი მაინტერესებდა...“ (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

„სამსახურში მივდივარ სიხარულით, მინდა არ მინდა ნორმალურად ვიცვამ, თავს ვუვლი, ფორმაში ვარ.“ (დისკუსიის მონაწილე გორში).

საზოგადოებისადმი ღიაობა

დასაქმების შემთხვევაში ფართოვდება შშმ პირების სოციალური წრე, უფრო აქტიური და მრავალფეროვანი ხდება ურთიერთობა გარშემო მყოფებთან. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ ურთიერთობა სამუშაო გარემოში დადებითად აისახება მათ კომუნიკაციურ უნარებზე.

„ბევრად უფრო გახსნილი ხდები... ვხვდებით შშმ პირებს, ვუზიარებთ ერთმანეთს პრობლემებს და ვცდილობთ ერთმანეთს დავეხმაროთ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

„უფრო გახსნილები ვხდებით ოჯახთანაც და მეგობრებთანაც, საზოგადოებასთან უფრო აქტიური ურთიერთობა გვაქვს. ეს თუ არა, ჩაკეტილი ცხოვრება გვაქვს, ინფორმაციასაც ნაკლებად ვიღებთ.“ (დისკუსიის მონაწილე გორში)

3.3. დასაქმების ზეგავლენა ჯანმრთელობაზე

გამოკითხულთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ დასაქმებამ დადებითად იმოქმედა, პირველ რიგში, მათ ფსიქიკურ მდგომარეობაზე, რაც შემდგომ ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე აისახა.

რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი მიიჩნევს, რომ მუშაობის დაწყების შემდეგ მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობა გაუმჯობესდა, რადგან დასაქმებას თერაპიული ეფექტი აქვს.

„ შრომა არის რეაბილიტაცია ჯანმრთელობის მხრივაც. არ ფიქრობ დეპრესიულ თემებზე, ფიქრობ შენს მოვალეობებზე. მუშაობა არ გაძლევს მოდუნების, პესიმიზმის საშუალებას. თუ ისე დაემთხვა, რომ თან იმას აკეთებ, რაც მოგწონს, მაშინ უბედნიერესი ხარ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„როცა დასაქმებული ხარ, თავს უკეთ გრძნობ შინაგანად, რაც ჯანმრთელობის პრობლემასაც გიმსუბუქებს, უფრო კმაყოფილი ხარ. შემოსავალი გაქვს საკუთარი, ოჯახშიც სხვა თვალთ გიყურებენ.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

„მუშაობის დროს ნელ-ნელა ძლევ ფსიქოლოგიურ პრობლემებს და ავითარებ გონებას.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„უფრო გავძლიერდი და გამძლეობაც მომემატა. თუ ადრე 3 საათი შემეძლო მეცადინეობა, ახლა უფრო მეტი შემიძლია.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ასე მგონია, რომ შიგნიდან გამოვჯანმრთელდი.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

იგივე კონტექსტში რესპონდენტები უმუშევრობის უარყოფით გავლენაზე ამახვილებენ ყურადღებას:

„დაუსაქმებლობამ უარყოფითი გავლენა იქონია, დამემართა სერიოზული ფსიქოზი, მუშაობა რომ დავიწყე ფსიქიკურად დავისვენე.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

„მირჩევნია ფიზიკურად, გონებრივად გადავიღალო, ვიდრე უსაქმურობისგან.“ (დისკუსიის მონაწილე ქუთაისში)

„სამსახურის, საქმის გარეშე დეპრესია დამემართებოდა.“ (დისკუსიის მონაწილე ქუთაისში)

გამოკითხულთა შორის ნახევარზე ნაკლები ვერ ხედავს დასაქმების რაიმე ზეგავლენას ჯანმრთელობაზე და მიაჩნია, რომ მისი მდგომარეობა დასაქმების შედეგად არ შეცვლილა.

კვლევაში მონაწილე მხოლოდ ორი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ დასაქმებამ უარყოფითი გავლენა იქონია მათ ჯანმრთელობაზე. ზედმეტმა დატვირთვამ, ცუდმა სამუშაო გარემომ, გაუფრთხილებლობამ მკვეთრად გააუარესა მათი ფიზიკური მდგომარეობა: ერთ-ერთ რესპონდენტს აქტიური მუშაობის გამო ნაწოლი გუჩნდა და ფეხის ამპუტაცია დასჭირდა, მეორეს შემთხვევაში არქივში მუშაობამ ქრონიკული ხველა და იმუნიტეტის დაქვეითება გამოიწვია (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცები).

3.4. დასაქმების ზეგავლენა შშმ პირთა სოციო-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე

რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ დასაქმება უმნიშვნელოვანეს გავლენას ახდენს შშმ პირის სოციო-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

ანაზღაურება

ერთ-ერთ გადამწყვეტ ფაქტორს ამ კონტექსტში მატერიალური ანაზღაურება წარმოადგენს. უმრავლესობა ხაზს უსვამს ანაზღაურების როლს მათსა და მათი ოჯახისათვის. ისინი აღნიშნავენ, რომ ხელფასმა გაზარდა მათი დამოუკიდებლობა, მისცა მათ დაოჯახების, ოჯახის უზრუნველყოფის და სურვილების ასრულების შესაძლებლობა.-ცოტა გავამალაშინო

„სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. მე ვარ ოჯახში თანხის შემტანი.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„სამსახურის გარეშე არაფერი არ ვიქნები ანუ, მარტო ჩემი ხელფასი არის რითიც ვარსებობთ, ანუ უსამსახუროდ დავრჩები ყველაფრის გარეშე, საჭმლის, ტანსაცმლის, კომუნალურებსაც ვერ გადავიხდი.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

„ძალიან გამიჭირდებოდა უმუშევრად ყოფნა, ფულს ვერ გადავიხდიდი; ძალიან სასიამოვნოა მუშაობა, უმუშევრობა ნერვებზე მომშლიდა და სახლში ჯდომა გადამიყვანდა ჭკუიდან. (სმენის პრობლემის მქონე ქალი)

„ მუშაობის დაწყებამდე მიწევდა ნერვიულობა იმაზე, რომ რაღაც არ მქონდა და როგორ უნდა შემეძინა. მიწევდა იმაზე ფიქრი ჯერ ფული როგორ მეშოვა და შემდეგ იაფიანი მაღაზია, სადაც შევძლებდი ყიდვას. დღეს სხვანაირადაა, უფრო სწრაფად ხდება სურვილების რეალიზება და პრიორიტეტებიც სხვა მაქვს. უფრო დიდი მიზნები მაქვს და უფრო მყარად ვგრძნობ თავს, რომ ვმუშაობ. ჩემი დეპრესიაც დაიძლია და უფრო მეტის უფლებას ვაძლევ თავს“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ანაზღაურების მნიშვნელობის განხილვისას რესპონდენტები არ შემოიფარგლებიან ხელფასის, როგორც მხოლოდ სერვისების მიღებისა და საქონლის ყიდვის მნიშვნელობით, არამედ აღნიშნავენ მის როლს დამოუკიდებლობის განცდის გაზრდასა და ურთიერთობების გაუმჯობესებაში.

„ სასიამოვნოა, როცა პატარა შემოსავალი გაქვს, რომელიც შენია და სხვაზე არ ხარ დამოკიდებული.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ოჯახშიც რეალიზებული ხარ, შვილებისთვისაც მნიშვნელოვანია, როცა ხედავენ, რომ შრომობ და რაღაცას აკეთებ. განცდა გეუფლება, რომ არ ხარ უსარგებლო ადამიანი და შენც რაღაცას წარმოადგენ.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

ანაზღაურების ოდენობით კმაყოფილება

რესპონდენტთა დიდი ნაწილი გარკვევით არ გამოთქვამს აზრს ხელფასის რაოდენობასთან დაკავშირებით, ისინი არც განსაკუთრებით კმაყოფილები და არც უკმაყოფილოები არიან მიღებული ანაზღაურებით.

რესპონდენტთა ნაწილი ხაზს უსვამს იმას, რომ მათი ანაზღაურება შესრულებულ სამუშაოს შეესაბამება და ისეთივეა, როგორც იგივე თანამდებობაზე დასაქმებული არა შშმ პირის. რესპონდენტთა ნაწილი კი აღნიშნავს, რომ არ არის უკმაყოფილო ხელფასით, რადგან ხელფასი მისთვის პრიორიტეტს არ წარმოადგენს.

„ვიღებ იმდენს, რამდენსაც ვაკეთებ, ისე როგორც ყველა თანამშრომელი.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ანაზღაურება არ არის ჩემთვის პრიორიტეტი. წინა სამსახურში, სადაც ვმუშაობდი 200 ლარით მეტი მქონდა.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

თუმცა, გამოკითხულთა საკმაოდ დიდი ნაწილი გამოხატავს სურვილს, რომ ხელფასი უფრო მაღალი იყოს, გაიზარდოს ანაზღაურება სტაჟისა და სამუშაოს ხარისხის გათვალისწინებით.

„თუ გაგვიზრდიან კარგი იქნება, თუმცა ადრე უფრო ცოტას გვიხდიდნენ... საქმე ისაა, რომ რასაც არ უნდა გიხდიდნენ, შენს საქმეს უხარისხოდ ვერ გააკეთებ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„სულ უდებობას დედინაცვალი მირჩევნიაო ნათქვამია, ეს ხუმრობით, თუ მეტი იქნება ხელფასი უკეთესია, რა თქმა უნდა. მეოთხე წელია ამ ხელფასზე ვმუშაობ და რატომაც არა უნდა გაიზარდოს, თუმცა, რასაც ვაკეთებ იმდენს კი მიხდება.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„უფრო მეტი ხელფასი რომ იყოს, კარგი იქნება, მაგრამ ამჟამად ეგეც საკმარისია.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

კარიერული და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობა

რესპონდენტების ნახევარმა ყურადღება გაამახვილა პროფესიულ და კარიერულ ზრდაზე - შესაძლებლობაზე, რაც ხშირად თან ახლავს დასაქმებას. ზოგიერთმა ხაზი გაუსვა ცოდნის მიღებასა და უნარების გაუმჯობესებას, რომელიც სამსახურის დაწყების შემდეგ მიიღო.

„თავიდან არაფერი არ ვიცოდი. მართლა გავიზარდე სხვადასხვა მიმართულებით. ტრენინგები გავიარე, ვისწავლე. თავიდან ეტლის გამო დეპრესიაში ვიყავი, ეს ორგანიზაცია, რომ არ ყოფილიყო არ ვიცი როგორ ვიქნებოდი; თანამშრომლებმა,

ხელმძღვანელმა მიმოყვანეს იმ გადაწყვეტილებამდე, რომ ისევ გამოვსულიყავი სახლიდან და მემუშავა. “(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„ნებისმიერი გამოცდილება გამოცდილებაა. მიუხედავად იმისა, რომ გამოცდილება მქონდა, სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე ბევრი რამ ვისწავლე, ცოდნა მომემატა.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„ყოველი დღე ახალი გამოცდილების შეძენის საშუალებაა.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„სწავლობ როგორ და რა უნდა გააკეთო, გამოცდილება ძალიან მნიშვნელოვანია საქმის უკეთ შესრულებისთვის.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

მიღებული ცოდნა და გამოცდილება

გამოკითხულთა უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ დასაქმების შემდეგ მიიღო განსაკუთრებული გამოცდილება, ცოდნა, ახალი ინფორმაცია, შეიძინა ახალი უნარები. ეს ეხება, როგორც სპეციფიურ, სამსახურეობრივ მოვალეობის შესასრულებლად საჭირო ცოდნასა და უნარებს, ასევე უფრო ზოგად და საბაზისო უნარებს, როგორიცაა კომპიუტერის მოხმარება, ინგლისური ენა, ეფექტური კომუნიკაციის, დაგეგმვის, ხელმძღვანელობის უნარები, კანონების ცოდნა ა.შ.

„მუშაობის პროცესში ვისწავლე ბევრი რამ. წერილების წერა, გაგზავნა, მიმართვის გაკეთება და სამსახურთან დაკავშირებული სხვა საქმეები.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

„რომ დავიწყე არაფერი არ ვიცოდი, ახლა რაღაც ვისწავლე. ვახერხებ ბევრად გამართულად ლაპარაკს ... შევეჩვიე კამერებს.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

„კოლეჯშიც გვასწავლიდნენ, თუმცა აქ მუშაობის პროცესში უფრო უკეთ გავეცანი ყველაფერს, დანადგარების მუშაობას, შეკვეთების მიღებას, კერძების მომზადებას. კომუნიკაციის უნარიც უფრო განმვივითარდა.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„რა თქმა უნდა, ბევრი რამ ვისწავლე. მაგალითად, თუ როგორ ხდება დაფინანსება, ოფიციალური წერილების წერა. მანამდე არ მქონია შეხება ასეთ რამესთან. ვისწავლე, როგორ უნდა მივალწიო მიზანს.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

„შევისწავლე თუ როგორ უნდა ვყოფილიყავი ხელმძღვანელი, როგორ უნდა დავლაპარაკებოდი სხვა ადამიანებს, როგორ უნდა მიმეცა დავალებები. ვფიქრობ,

რომ ახლა ვაკმაყოფილებ იმ სტატუსს, რაც მაქვს.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

3.5. დასაქმების ზეგავლენა საზოგადოებასთან ურთიერთობაზე

დასაქმება მრავალმხრივ, პირდაპირ და ირიბ ზეგავლენას ახდენს შშმ პირების ურთიერთობებზე, რაც თავის მხრივ მნიშვნელოვან ზეგავლენას ახდენს შშმ პირების შინაგან მდგომარეობაზე – უკეთესი გუნება, ხალისი, გაზრდილი თვით-შეფასება და გახსნილობა. დასაქმება ასევე განაპირობებს სხვებთან სტაბილურ ურთიერთობას. დასაქმების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან დადებით შედეგად გამოკითხულთა ერთ მესამედზე მეტმა ახალი მეგობრების შეძენა დაასახელა.

“ძალიან მნიშვნელოვანია ასევე ხალხთან ურთიერთობაც, ანუ ვერ ვიმუშავებ ისეთ ადგილას სადაც არ მაქვს ხალხთან ურთიერთობა, ანუ ზოგადად კონტაქტური ვარ ძალიან და მათაც ადვილად შეუძლიათ ჩემთან ურთიერთობა; სამსახურიც მაძლევს საშუალებას ამ ურთიერთობების, ისეთი სამსახური არ მინდა, სადაც ამ ნორმალურ ურთიერთობას ვერ შევძლებ და საერთოდ არ იქნება ეს ურთიერთობები მილიონიც რომ მომცენ მაინც.” (სმენის პრობლემის მქონე ქალი)

ბევრი რესპონდენტი მიუთითებს, რომ დასაქმებამ მათ სხვებთან ურთიერთობის შესაძლებლობა მისცა.

შესაძლებლობა დაეხმარო სხვებს

შშმ პირები, რომლებიც შშმ პირებისთვის სერვისის მიმწოდებელ ორგანიზაციებში მუშაობენ, კმაყოფილებას გამოთქევენ იმის გამო, რომ ეხმარებიან იმ ადამიანებს, რომელთა პრობლემებიც თავად კარგად იციან.

“ვებმარები იმათ, ვისაც არ აქვს იმის მატერიალური საშუალება, რომ საკუთარი ხარჯებით მიმართონ სასამართლოს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

ინტეგრაცია

გამოკითხულები მიუთითებენ, რომ დასაქმება შშმ პირებს საზოგადოებასთან ინტეგრაციაში ეხმარება.

“სოციალური ადაპტაცია არის აუცილებელი, ის რომ გაუთანაბრდე „ნორმალურ ადამიანს“. პრობლემა ყველას აქვს, მე არვიცი ადამიანი, რომელსაც პრობლემა არ აქვს. მუშაობა და დასაქმება არის უზენაესი ყველასთვის, განსაკუთრებით კი ვისაც

ფსიქიკური პრობლემა აქვს, იმიტომ რომ მუშაობას შეუძლია დაამარცხოს ეს ფსიქიკური პრობლემა. ჩვენ, რომ საზოგადოებას ვეყოფით, სწორედ მაშინ გვაქვს ფსიქიკური პრობლემა. ამიტომ კოლექტივში მუშაობა და ადაპტაცია არის აუცილებელი, ეს არის ჯანსაღი ცხოვრების ნირი. მერე რა, რომ პრობლემა აქვს ადამიანს; თუ ის საზოგადოებაში, კოლექტივში იქნება და იმუშავებს, ის დაამარცხებს ამ პრობლემებს. ჩვენ უნდა განვითარდეთ სწორი მიმართულებით.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“ძალიან მნიშვნელოვანია, იმიტომ რომ თავი არ იგრძნო გარიყულად საზოგადოებისგან. იგრძნო, რომ რაღაცას წარმოადგენს. მე, რომელსაც ბავშვობიდანვე მაქვს ეს სტატუსი, რომ არ ვმუშაობდი უფრო და უფრო ცუდადვდებოდი. მეწყებოდა უაზრო ფიქრები, დეპრესია. ასეთ დროს, სამსახური გეხმარება, რომ ფეხზე წამოდგე, გრძნობ პასუხისმგებლობას სხვების წინაშე და თითქოს არ გაქვს უფლება, რომ ასე იყო.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ზეგავლენა შშმ პირის შეფასებაზე

დასაქმების ზეგავლენა საზოგადოების მიერ შშმ პირის აღქმაზე

რესპონდენტები ფიქრობენ, რომ იმის ცოდნა, რომ ადამიანი დასაქმებულია გავლენას ახდენს საზოგადოების მხრიდან მის შეფასებაზე. დასაქმებულ ადამიანს, ზოგადად, უფრო დადებითად აფასებენ; გამონაკლისს, არც შშმ პირები წარმოადგენენ.

“ზოგადად, ადამიანებს, ყველას მეტი პატივისცემით ექცევიან დასაქმებულებს და მეტ ანგარიშს უწევენ.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„დადებითი არის ის, რომ გაუმჯობესდა მატერიალური მხარე, დრო აღარ არის ფუჭად გასაფლანგი, რაღაც მნიშვნელოვანს აკეთებ, სხვანაირი თვალთ გიყურებს ხალხი, რომ შენც შრომობ და მნიშვნელოვანია ადამიანი ხარ”. (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

დასაქმებულ ადამიანებს ასევე უფრო განათლებულად მიიჩნევენ. რესპონდენტთა ნაწილის აზრით დაუსაქმებელი პირი, დასაქმებულზე უფრო მეტად ეცოდებათ.

“მე ვფიქრობ, რომ მაინც უფრო ეცოდებათ დაუსაქმებელი შშმ პირი დასაქმებულთან შედარებით. ეს არის ყველაზე ცუდი მომენტი.”

რესპონდენტთა ერთი მესამედი მიიჩნევს, რომ დასაქმებული შშმ პირის შეფასება დაუსაქმებელი შშმ პირისაგან არ განსხვავდება.

“ერთნაირად უყურებენ. ვიღაცამ დასაქმებულზე კი შეიძლება თქვას, შეეცოდათ და იმიტომ დაასაქმესო.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ბევრი გამოკითხული საზოგადოების არაერთგვაროვან განწყობაზე მიუთითებს.

“საზოგადოება არ არის ერთგვაროვანი, ზოგისთვის სულერთია, ზოგი უფრო დადებითად აფასებს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცები, მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი და სმენის პრობლემის მქონე ქალი)

რესპონდენტების ნაწილი მიუთითებს ორმხრივი კავშირის არსებობაზე შშმ პირის თვით-აღქმასა და საზოგადოების მიერ მის აღქმას შორის. ასე მაგალითად, ერთ-ერთ რესპონდენტს საზოგადოების მიერ დასაქმებული შშმ პირის აღქმა შშმ პირის საკუთარი თავისადმი დამოკიდებულების ანარეკლად მიაჩნია.

“როდესაც შშმ პირი საქმდება, მას თვითონ ეცვლება დამოკიდებულებები და უფრო ჯანსაღი დამოკიდებულებები აქვს, შესაბამისად იცვლება საზოგადოების დამოკიდებულებაც. მაგალითად ექიმები აღარ გვეუბნებიან, რომ შენ ავად ხარ და შეზღუდვა გაქვს” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“აღარ ვთვლი თავს შეცოდების ობიექტად. ჩემი თავისადმი შეცვლილმა დამოკიდებულებამ სხვების ჩემს მიმართ დამოკიდებულებაზეც იმოქმედა.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

ზეგავლენა ახლო ურთიერთობებზე

შშმ პირები დასაქმების ზემოქმედებას მათ ახლო ურთიერთობებზე უფრო ნაკლებ მნიშვნელობას ანიჭებენ, ვიდრე დასაქმების ზემოქმედებას მათ შინაგან მდგომარეობაზე. თუმცა ბევრი მიუთითებს დასაქმების დადებით ზეგავლენაზე.

“მე და ჩემი მეუღლე ვცდილობთ, რომ ერთად ძლიერად დავუდგეთ ერთმანეთს მხარში, და შესაბამისად გავლენა არის, ხელფასი რომ შემაქვს და შვილების სწავლას ვუწყობ ხელს ძალიან სასიამოვნოა.” (სმენის პრობლემის მქონე ქალი)

გამოკითხულთა ერთი მესამედი აღნიშნავს, რომ მისი ურთიერთობები დასაქმების შედეგად არ შეცვლილა. თუმცა მიუთითებს, რომ დასაქმების შედეგად ახლობლები გახარებულები არიან, თავს უფრო ბედნიერად გრძნობენ.

„ისინიც ჩემი დასაქმების შემდეგ უფრო მიხვდნენ, რომ მიუხედავად შეზღუდვისა შემძლია ბევრ რამეს მივაღწიო და ბედნიერები არიან ჩემი წარმატებით.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„მშობლებს ძალიან უხარიათ. მათ ჩემს გამო დაანებეს მუშაობას თავი და რომ ხედავენ შედეგს იმ რესურსისას, რაც ჩემში ჩადეს ამით კმაყოფილები არიან. უხარიათ ისიც, რომ მე ვარ ამით ბედნიერი.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

ზოგს მიაჩნია, რომ დასაქმება ზეგავლენას მთელი ოჯახის ფუნქციონირებაზე ახდენს.

“შშმ პირების დასაქმებით მათი მომვლელები თავადაც მოიპოვებენ სამუშაოს, რაც ჯამში გააუმჯობესებს ოჯახის ფუნქციონირებას” (დისკუსიის მონაწილე ზუგდიდში).

3.5. ზეგავლენა საზოგადოებაზე

დასაქმების შშმ პირისა და მის სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების გარდა, რესპონდენტები აღნიშნავენ მის მნიშვნელობას საზოგადოებისათვის.

“არ არსებობს ისეთ ადამიანი, რომელსაც არაფრის გაკეთება არ შეუძლია, ყველაზე მნიშვნელოვანია მიაგნო იმ საქმეს, რომელშიც ამ ადამიანს შეუძლია სარგებელი მოუტანოს გინდაც ქვეყანას, საზოგადოებას თუ საკუთარ თავს. ძალიან მნიშვნელოვანია ამის აღმოჩენა და ყველა ადამიანისთვის შესაბამისი საქმის მოძებნა. ეს არა მარტო ამ ადამიანებისთვის, არამედ საზოგადოებისთვის არის მნიშვნელოვანი. შშმ პირი არ უნდა იყოს მხოლოდ დახმარების ობიექტი, არამედ ის უნდა იყოს საზოგადოების სასარგებლო წევრი, მას წვლილი უნდა შეჰქონდეს და არ უნდა აწევბოდეს ტვირთად საზოგადოებას.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ დასაქმებული შშმ პირი სხვა შშმ პირებისათვის მოდელის როლსაც ასრულებს.

“საჭიროა თუნდაც იმიტომ, რომ სხვებს დაანახო და მისცე მაგალითი. თუ შენ ეტლში ზიხარ, ეს არ ნიშნავს რომ ვინმეზე ნაკლები ხარ”. (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

დისკუსიის მონაწილემ ზუგდიდში აღნიშნა შშმ პირის დასაქმების დადებითი გავლენა დამსაქმებელზე. მან მიუთითა, რომ იმის შეგრძნება, რომ მან კეთილი საქმე გააკეთა ძალიან სასიამოვნოა.

“შშმ პირების აქტიურობა გამოიწვევს იმას, რომ ადამიანები მიეჩვევიან მათ დანახვას ქუჩაში, ისწავლიან, რომ შშმ პირები არ არიან განსხვავებულები შესაძლებლობებით და უნარებით და რომ მათაც შესწევთ უნარი შექმნან დოვლათი. ეს კი თავის მხრივ ძალიან დიდ როლს ითამაშებს სტიგმის დაძლევაში.” (დისკუსიის მონაწილე ზუგდიდში).

4. შშმ პირთა დასაქმების ხელისშემშლელი პირობები

შშმ პირთა დასაქმების ხელისშემშლელი პირობები კომპლექსური ხასიათისაა და გარე ფაქტორებთან, ორგანიზაციასთან და შშმ პირებთან არის დაკავშირებული.

4.1. გარე ფაქტორები

შშმ პირთა დასაქმების ვალდებულების არარსებობა

რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ არ არსებობს კანონი, რომელიც დამსაქმებლისგან, იქნება ის სახელმწიფო თუ კერძო მეწარმე, მოითხოვს გარკვეული რაოდენობის შშმ პირთა დასაქმებას.

“სახელმწიფო უნდა ავალდებულებდეს დამქირავებელს, თუ 100-200 საშტატო ადგილი აქვს ორგანიზაციაში, დაასაქმოს რამდენიმე შშმ პირი.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

არა ადაპტირებული გარემო

კანონის არ არსებობის გამო, რომელიც დაავალდებულებდა დამსაქმებელს შშმ პირის დასაქმებას ყველაზე მნიშვნელოვან ხელისშემშლელ ფაქტორად შშმ პირები არაადაპტირებულ გარემოს მიიჩნევენ. ეს ეხება, როგორც ზოგადად ქალაქსა და ტრანსპორტს, ასევე ორგანიზაციებს, სადაც შეიძლება შშმ პირები მუშაობდნენ. ადაპტაცია გულისხმობს არა მარტო ეტლით გადაადგილებასთან, არამედ ყველა ტიპის შეზღუდვასთან მორგებას, როგორც გადაადგილების, ასევე სამუშაოს შესრულების თვალსაზრისით.

ქუთაისში ჯგუფური დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ შშმ პირებს ბევრი ბარიერის დაძლევა უწევთ და იმდენად იღლებიან, რომ ხშირად ამის გამო უარს ამბობენ სამსახურზე.

“პრობლემა სახლის კარების დაკეტვისას იწყება და არ მთავრდება სახლში დაბრუნებამდე.” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში)

გადაადგილების პრობლემის მქონე პირებისათვის საკუთარი ავტომობილის უქონლობის შემთხვევაში სამსახურში მისვლის ერთადერთ საშუალებას წარმოადგენს ტაქსი, რაც საკმაოდ ძვირი ჯდება და არარენტაბელურს ხდის მუშაობას.

“ტრანსპორტი არ არის, გარემო არ არის და შშმ პირებს გადაადგილება უჭდებათ გაცილებით ძვირი, ვიდრე სხვა ნებისმიერ მოქალაქეს, რაც სამართლიანი არ არის.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ვისაც მანქანა ყავს, ის ხშირად ვერ ახერხებს პარკირებას.

“ქალაქში არ არის ხმოვანი შუქნიშნები, ადაპტირებული ტრანსპორტი და შენობები. პირველი პრობლემა არაადაპტირებული გარემო.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

დისკუსიის მონაწილის აზრით თბილისში არაადაპტირებული გარემო შშმ პირისათვის მხოლოდ ფიზიკურ ბარიერს არ წარმოადგენს; ის ასევე ძლიერი სტრესორია, რომელიც გამუდმებით ახსენებს შშმ პირს მის უსუსურობას და უხშობს გარეთ გამოსვლის ხალისს.

მატერიალური რესურსების სიმცირე

მატერიალური რესურსების სიმცირე შშმ პირთა განათლების ერთ-ერთ ხელისშემშლელ პირობად არის მიჩნეული.

“შშმ პირი პირდაპირ ვერ ადგება და ვერ წავა სამუშაოდ, თუ რაიმე არ შეისწავლა. ფსიქიკური პრობლემის მქონე ადამიანები აუცილებლად უნდა ვამუშაოთ გონებრივად, რომ განვითარდნენ. ამისთვის კი ფულია საჭირო.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

რესპონდენტებმა აღნიშნეს ინფორმაციის ნაკლებობა დასაქმების შესაძლებლობებსა და დასაქმების მსურველებზე. ისინი ფიქრობენ, რომ დასაქმებას ასევე ხელს უშლის ინფორმაციის ნაკლებობა, როგორც ვაკანსიებზე, რომლებზეც შეიძლება შშმ პირებს ჰქონდეთ პრეტენზია, ასევე იმ შშმ პირებზე, რომლებსაც სურთ და შეუძლიათ მუშაობა. მაშინაც კი, როდესაც შესაძლებლობა არსებობს, უმრავლესობა ამას ვერ იგებს.

4.2. საზოგადოების დამოკიდებულებასთან დაკავშირებული ფაქტორები

არაადექვატური შეხედულება შშმ პირის შესაძლებლობებზე

შშმ პირების უმრავლესობას მიაჩნია, რომ საზოგადოება მათ სწორად ვერ აფასებს; მეტიც, მათ მიმართ დამოკიდებულებაში ჭარბობს სტიგმა და არასწორი სტერეოტიპები.

თბილისში ფოკუს ჯგუფის მონაწილის აზრით საზოგადოების ერთი ნაწილის მხრიდან შშმ პირის მუდმივი შეცოდება, “ზედმეტი გულისხმიერება” ძალზე გამაღიზიანებელი და დამაკნინებელია, ასევე არა ადექვატურია საზოგადოების მეორე ნაწილის მიერ შეზღუდვასთან დაკავშირებით რაიმე პრობლემის არსებობის აღიარება.

“არც ეს არის სწორი, მათ რა თქმა უნდა გარკვეული შეზღუდვები აქვთ და ეს გასათვალისწინებელია.”

ბევრი რესპონდენტი მიუთითებს საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელებული აზრის არსებობაზე შშმ პირთა უძლურობის, არაკომპეტენტურობის შესახებ, რაც მნიშვნელოვნად აფერხებს მათ დასაქმებას.

“არასწორია შეხედულება შშმ პირების შესაძლებლობებზე. არსებობს ისეთი სტერეოტიპები, როცა დამსაქმებელს ჰგონია, რომ რადგან შენ შშმ პირი ხარ, შენს მოვალეობას ვერ შეასრულებ, სამსახურში დააგვიანებ, 3 დღე ვერ მიხვალ და ა.შ. ამიტომ თავს არ იტკივებენ. რა თქმა უნდა პირდაპირ არ ეუბნებიან, მაგრამ ლამაზად, დაგირეკავთ და ა.შ.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“არ იციან მათი შესაძლებლობების და უნარების შესახებ და არც სურვილი აქვთ, რომ გაიგონ. ბევრს არც უნდა, რომ შშმ პირთან ერთად იმუშაოს, ან თუნდაც მასთან ერთად იმგზავროს, ან მისმა შვილმა ისწავლოს შშმ ბავშვთან ერთად. აქვთ შიში შშმ პირებთან ურთიერთობის, ზოგს თითქოს ზიზღიც.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“არ აფასებს სწორად, იმიტომ, რომ სტიგმაა ჩამოყალიბებული. საზოგადოება ნაკლებად გაძლევს შანსს, რომ შენ გაიმარჯვო შენს ბუნებაზე, შენს პრობლემებზე. არც დასაქმების მხრივ და არც სხვა მხრივ არ ხდება ამ ადამიანების სწორი შეფასება ისევ და ისევ სტიგმის გამო. იმისათვის, რომ ეს სტიგმა დავარღვიოთ უნდა ვამუშავოთ ეს ადამიანები, დღეში 2-3 საათით მაინც; საზოგადოებაში, თემში უნდა ვამყოფოთ, რომ დაინახონ.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

საზოგადოების არასწორი დამოკიდებულების მიზეზს რესპონდენტები ცოდნისა და ინფორმაციის ნაკლებობაში ხედავენ.

„არ მგონია საერთოდ ახლოს იყვნენ სწორ შეფასებასთან. უმეტესობა ფიქრობს, რომ ჩვენ (ჯანმრთელებს) არ გვაქვს სამსახური და შშმ პირს რატომ უნდა ჰქონდესო. თვლიან, რომ რადგან შეზღუდვა გვაქვს ყველაფერში უუნაროები ვართ, იმიტომ რომ არ აქვთ შესაბამისი ცოდნა და ინფორმაციის ნაკლებობას განიცდიან შშმ პირთა შესაძლებლობების შესახებ.“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

“შეიძლება სიტყვებით ბევრმა გამოხატოს, რომ ესმით, მაგრამ სინამდვილეში საზოგადოება ნაკლებად ინფორმირებულია. შესაბამისად ვერ აფასებენ შშმ პირების შესაძლებლობებს.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

ბევრი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მათ მიმართ საზოგადოების დამოკიდებულებაში შეცოდება ჭარბობდ, რაც ძალზე გამაღიზიანებელია შშმ პირებისათვის.

“აქ ხშირად იკრიბებიან ლოთები და გამაჩერებდნენ, რომ დათვრებიან და მეხუტებიან და ტირიან, და ისე კიდევ ხელსაც არ მიწევენ. ან თუნდაც რატომ ეტირებათ ჩემს დანახვაზე, რომელი მიქელ გაბრიელი მე ვარ. ასაკოვანმა ხალხმაც ასე იცის, თუნდაც ბანკში რომ მივსულვარ, მეუბნებიან რა მოგივიდა შე საწყალო. ერთხელ ეკლესიაში ვიყავი და ქალმა მითხრა შენ ღმერთს უფრო უყვარხარო. მივუბრუნდი ამ ქალს და ვუთხარი, კიდევ კარგი უფრო მეტად არ ვუყვარვარ, თორემ მოძრაობას საერთოდ ვერ შევძლებდი-თქო”. (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ძალიან ხშირად უთქვამთ ჩემთვის, რომ რა ცოდვები ხართ ყრუები. ისინი ვერ აფასებენ, რომ ჩვენც თავისუფლად შეგვიძლია საკმაოდ ბევრი სამუშაოს შესრულება. ჩვენ გვაქვს ჩვენი ენა და მისი საშუალებით ყველაფერი შეგვიძლია, არ მსიამოვნებს შეცოდება ჩვენი მისამართით. გარკვეული სირთულის სამუშაო ჩვენ შეიძლება უფრო უკეთაღ გავაკეთოთ.” (სმენის პრობლემის მქონე ქალი)

“საზოგადოება ხანდახან საერთოდ ვერ ხვდება თუ როგორი შესაძლებლობები აქვთ შშმ პირებს. ხანდახან მათი დამოკიდებულება არის ისეთი, რომ შშმ პირებს არაფერი შეუძლიათ, ხოლო ხანდახან კი ზედმეტად მზრუნველი.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

ერთერთი რესპონდენტი საზოგადოების არაადექვატურ მიდგომაში უფრო ზოგად, ვიდრე სპეციფიურ, მხოლოდ შშმ პირებთან მიმართებაში არსებულ პრობლემას ხედავს. ასეთად მას მიაჩნია საზოგადოების არატოლერანტული დამოკიდებულება განსხვავებული ადამიანების მიმართ.

„ჯადოსნური ჯოხი რომ მქონდეს, მთელ ერს გადავამზადებდი და გავაგებინებდი რას ნიშნავს დისკრიმინაცია, ჩაგვრა, ბარიერების არსებობა. მხოლოდ შშმ პირების მიმართ კი არ არის საზოგადოების ასეთი დამოკიდებულება, არამედ ზოგადად, უმცირესობების მიმართ. შესაბამისად, ეს ძალიან სერიოზული პრობლემაა. ჩვენთან, ყველაფერი, რაც განსხვავებულია დევნის საგანი ხდება, ან გაურკვევლობის. ოჯახები მაღავდნენ შშმ ბავშვს, იმის გამო, რომ რცხვენოდათ მეზობლების, ნათესავების. “(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

შშმ პირის დასაქმების მზაობის სიმცირე დამსაქმებლებთან

დამსაქმებლის მზაობა დაასაქმოს შშმ პირი ცალსახად გადამწყვეტია. რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ დამსაქმებლები, როგორც საზოგადოების რიგითი

წევრები, იზიარებენ არსებულ დამოკიდებულებას შშმ პირების მიმართ და უმრავლესობას არ სურს თავი აიტკივოს მათი დასაქმებით, თუმცა საბედნიეროდ ასეთი დამოკიდებულება არ არის საყოველთაო.

“ვიღაცისთვის არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობები, ვიღაცისთვის არ არსებობს. ანუ ვისთვისაც არ არსებობს ისინი ასაქმებენ, ვისთვისაც არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობები ისინი ვერც ვერასოდეს დაასაქმებენ.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

თბილისში დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს ზოგიერთი დამსაქმებლის არაკეთილსინდისიერი დამოკიდებულება.

“ხშირად, დამსაქმებელი შშმ პირს, მხოლოდ როგორც იაფ მუშა ხელს უყურებს, რომელიც მადლობელი უნდა იყოს ნებისმიერი გასამრჯელოსათვის და იმისთვის, რომ საერთოდ აიყვანეს სამსახურში”.

მათ ასევე მიუთითეს, რომ დამსაქმებელს ხშირად ეშინია შშმ პირის სამსახურში აყვანა, რადგან ფიქრობს, რომ ერთი მხრივ, შშმ პირი საქმეს თავს ვერ გაართმევს, ხოლო მეორეს მხრივ მას მოუწევს გარემოს ადაპტაცია. კიდევ ერთ შემთხვევებზე ფაქტორს ის წარმოადგენს, რომ ბევრ შშმ პირს უჭირს მთელი დღე მუშაობა, ხოლო ნახევარი დღით დასაქმება, დამსაქმებლის ინტერესებში არ არის.

4.3. შშმ პირებთან და მათ ოჯახებთან დაკავშირებული ფაქტორები

ბევრი აღნიშნავს, შშმ პირის პიროვნული თვისებების, მის ცოდნისა და უნარ-ჩვევების და ამაზე მისი ოჯახის მხარდაჭერისა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას.

პიროვნული ფაქტორები

პასიურობა და დასაქმების სურვილის არ ქონა

შშმ პირის აქტიურობა და დასაქმების სურვილი დასაქმების უდავო წინა პირობას წარმოადგენს.

“პიროვნული ფაქტორები, დიდ წილად განსაზღვრავენ დასაქმებას. ზოგი შშმ პირი სახლში იკეტება და არ სიამოვნებს ხალხში გამოსვლა, ამის გარეშე კი - ძნელია რომ დასაქმდე.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები შეიძლება დაკომპლექსდნენ იმით, რომ – აი შეხედე, როგორ მიყურებენ, და საერთოდ აღარ გამოვიდნენ სახლიდან.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“თავად შშმ პირებსაც დაბალი თვით-შეფასება უშლით ხელს. მეც მქონდა მომენტი, ერთხელ თუ არ გამომივიდა რაღაც, მერე საერთოდ ვანებებდი ამის კეთებას თავს.”

შემდეგ მეგობრების დაძალებით დავძლიე ეს. დღეს კი იმას რაზეც მეგონა, რომ ვერასოდეს გავაკეთებდი, ყველაზე კარგად ვაკეთებ.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“შინაგანი რწმენა და სურვილიც მნიშვნელოვანია, შშმ პირს თვითონ უნდა ჰქონდეს მოტივაცია დასაქმდეს, არ მიიჩნიოს საკუთარი თავი სხვაზე ნაკლებად.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

“შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებიც რამდენიმე კატეგორიად იყოფიან, არიან აქტიური შეზღუდული შესაძლებლობების პირები, ვინც სულ ეძებენ სამსახურს, არ იკეტებიან სახლში და ისინი უფრო ახერხებენ დასაქმებას, სხვა ჩაკეტილ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან შედარებით.” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

“ზოგჯერ შშმ პირიც არ აქტიურობს, 1200 ადამიანი არის ჩემთან ორგანიზაციაში გაწევრიანებული, მათ შორის ახალგაზრდა ბიჭები, რომლებიც წვანან სახლში და ვერ გამოგვყავს. ისინი მიეჩვივნენ მშობლების მზრუნველობას და მათზე არიან ჩამოკიდებული, არ გამოდიან, ერიდებათ, რცხვენიათ საზოგადოებაში გამოსვლის.” (დისკუსიის მონაწილე გორში)

განათლებისა და უნარ-ჩვევების ნაკლებობა

სურვილსა და აქტიურობასთან ერთად არანაკლებ მნიშვნელოვანია ცოდნა და ასევე, ზოგადი და სამუშაოს სპეციფიური უნარ-ჩვევების ქონა.

თითქმის ყველა რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ სწორედ ცოდნის არ ქონა უშლის ხელს შშმ პირს დასაქმდეს.

“საქმდებიან ისინი, ვისაც აქვს შესაბამისი ცოდა, უნარები, განათლება. განათლებიდან მოდის ყველაფერი.” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„როდესაც ადამიანი შშმ პირია და ამასთან ერთად გაუნათლებელიც არის, ალბათ ობიექტურიც იქნება დამსაქმებლის მიერ მისთვის სამსახურზე უარის თქმა. განათლება ზოგადად ნებისმიერი ადამიანის ცხოვრებაზე მოქმედებს. აქ არ ვგულისხმობ, მხოლოდ სწავლას, ეს არის სოციალური წრეც, ურთიერთობები, რომელსაც ამ დროს აყალიბებ, ამ მხრივ მეც არ ვარ გამონაკლისი.“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

დისკუსიის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ განათლების მიღების შანსი არც ადრე, მათ ბავშვობის დროს იყო და არც ეხლა არის. პრობლემაა სასკოლო და კიდევ უფრო მეტად საუნივერსიტეტო განათლების მიღება. ხელისშემშლელ ფაქტორს სკოლის შენობაში გადაადგილება და ასევე ის პროგრამები წარმოადგენენ, რომლითაც შშმ

ბავშვები სწავლობენ. ამას ემატება სკოლებში სპეციალური მასწავლებლების სიმცირე. ამ ყველაფრის შედეგი კი უხარისხო განათლებაა.

რესპონდენტები, რომლებსაც უბედური შემთხვევის შედეგად შეეზღუდათ გადაადგილება და იმ დროისთვის უკვე ქონდათ მიღებული განათლება ხშირად სპეციალობის შეცვლის აუცილებლობის წინაშე დგანან, რაც ასევე პრობლემატურია.

შეზღუდვის ტიპი

შეზღუდვის ტიპი მნიშვნელოვანწილად განაპირობებს დასაქმების შანსებს. ბათუმში დისკუსიის მონაწილეებმა სხვადასხვა ტიპის შეზღუდვის მქონე პირთა დასაქმების განსხვავებული შესაძლებლობები განიხილეს და აღნიშნეს სენსორული პრობლემების მქონე პირთა მძიმე მდგომარეობა.

“სმენა და მხედველობა დაქვეითებული პირები საერთოდ ვერ საქმდებიან, ხოლო ეტლით მოსარგებლეებს გადაადგილების პოზიციის გამო ექმნებათ პრობლემები; თუმცა, დასაქმების მხრივ შედეგებით უკეთეს მდგომარეობაში არიან.”

ოჯახის მხარდაჭერის არ ქონა

დასაქმებისათვის შშმ პირის გამბედაობა ძალზე მნიშვნელოვანია. თბილისის დისკუსიის მონაწილის აზრით ამ თვისების ჩამოყალიბება ოჯახში ხდება, სამწუხაროდ, ხშირად ოჯახი ამის გაკეთებას ვერ ახერხებს.

„მებრძოლი ხასიათისა და თვითდარწმუნებულობის ჩამოყალიბება მხოლოდ სწორ აღზრდას შეუძლია, ცუდია, რომ ყველა მშობელს ეს არ შეუძლია. ზოგიერთ მშობელს რცხვენია საკუთარი შვილის და მალავს მას, ზოგიერთს კი – ეცოდება და ზედმეტად ზრუნავს მასზე. ორივე შემთხვევაში ის სრულიად უსუსურ, არაადაპტირებულ ადამიანად ყალიბდება“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“ხანდახან ხდება, რომ თავად ოჯახი არ ეხმარება შშმ პირს განათლების მიღების პროცესში, შესაბამისად, ოჯახის დახმარების გარეშე ის ვერაფერს გახდება” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

ნაცნობობის სიმცირე

რესპონდენტთა საკმაოდ დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ ნაცნობობა დასაქმების ერთ-ერთ ძირითად პირობას წარმოადგენს, შესაბამისად გავლენიანი სოციალური ქსელის არ ქონა დასაქმების ხელისშემშლელ პირობად გვევლინება. ჩვენს მიერ გამოკითხულთა ინტერვიუებში აისახა ნაცნობობის როლი, ბევრი სამუშაოდ ნაცნობმა აიყვანა.

„ეგ ყოველთვის იყო, ადრეც და ახლაც. ზოგს ნაცნობი ჰყავს, ზოგს ფული აქვს. არ აქვს მნიშვნელობა აქ შშმ პირი იქნება, განათლებული, თუ გაუნათლებელი, მე მაინც ვთვლი, რომ ნაცნობობა და ფული წყვეტს ბევრ რამეს” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

5. შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის გზები

შშმ პირისთვის სამსახურის დაწყება და ასევე, მისი შენარჩუნება, როგორც ზემოთ ვნახეთ ბევრ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. მდგომარეობის გაუმჯობესება რესპონდენტებს ძირითადად არსებული, ზემოთ განხილული ბარიერების გადალახვის გზით ესახებათ.

შშმ პირთა მიერ დანახულ დასაქმების ხელშეწყობის გზებს ჩვენ სამ კონტექსტში განვიხილავთ, ეს არის: 1. პოლიტიკის; 3. ორგანიზაციის; და 3. შშმ პირისა და მისი ოჯახის კონტექსტი.

5.1. პოლიტიკის კონტექსტი

შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობის ძირითად პასუხისმგებლობას რესპონდენტები სახელმწიფოს აკისრებენ. პასუხისმგებლობის ოთხი ძირითადი სფერო შეიძლება იქნეს გამოკვეთილი, ეს არის კანონები და მათი აღსრულება; განათლების ხელშეწყობა; გარემოს ადაპტირება და საზოგადოებრივი აზრის შეცვლა.

5.1.1. კანონები და მათი აღსრულება

თანმიმდევრული სახელმწიფო პოლიტიკის საჭიროება რესპონდენტები საუბრობენ თანმიმდევრული სახელმწიფო პოლიტიკის გატარების აუცილებლობაზე. ადექვატურ სახელმწიფო პოლიტიკის ფორმულირებასთან ერთად ხაზი გაესვა შშმ პირებისათვის პენსიის გაზრდის აუცილებლობას.

“მე ვფიქრობ რომ დღესდღეობით, პირველ რიგში უნდა გაიზარდოს პენსია, რომ მშვიდები არ ისხდნენ, ანუ თუნდაც გადარჩნენ, რომ მუშაობამდე მივიდეს საქმე. “ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

გამოითქვა მოსაზრება შშმ პირებთან მიმართებაში არსებული სამედიცინო მოდელის სოციალური მოდელით შეცვლის თაობაზე.

“სოციალური მოდელი ადამიანს ბიო/ფსიქო/სოციალურ არსებად განიხილავს და ამ კუთხითვე ავითარებს კონონმდებლობას. ეს კი ხელს შეუწყობს არამხოლოდ

ფიზიკურ გარემოზე კონცენტრირებას, რაც ახლა ხდება, არამედ ასევე სხვა, გაცილებით საჭირო კანონების შემოღებას”(დისკუსიის მონაწილე ბათუმში).

შშმ პირებისადმი დიფერენცირებული მიდგომის აუცილებლობა

დისკუსიის მონაწილეებმა ქუთაისში ხაზი გაუსვეს დასაქმების თვალსაზრისით შშმ პირებისადმი დიფერენცირებული მიდგომის აუცილებლობას.

„დასაქმების საკითხი დიფერენცირებულ მიდგომას საჭიროებს, ყველა შშმ პირს ერთნაირად ვერ მივუდგებით”.

“გასათვალისწინებელია, როგორც განათლების დონე, შეზღუდულობის ხარისხი და ხასიათი. არსებობს სამუშაოები, რომლებიც დიდ კვალიფიკაციას არ მოითხოვს და არც მაღალანაზღაურებადია, ის შშმ პირები, ვისაც არ აქვს შესაბამისი განათლება და ასეთები საკმაოდ ბევრია, მაგრამ შეზღუდვა ხელს არ უშლის კონკრეტული საქმიანობის შესრულებაში, ასეთ ადგილებზე სიამოვნებით დასაქმდებიან. ეს ნიშაც სახელმწიფომ უნდა შექმნას, მისი ხელშეწყობისა და დაგეგმვის გარეშე ამის განხორციელებაც შეუძლებელია”(დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

“არ ვთვლი, რომ ყველა შშმ პირი უნდა იყოს დასაქმებული. უნდა არსებობდეს ჯგუფი, რომელიც შეაფასებს თითოეული შშმ პირის შესაძლებლობებს და უნარებს. ვისაც თავისი ინტელექტუალური მდგომარეობიდან გამომდინარე შეუძლია თავი გაართვას ამათუიბ სამუშაოს, ის უნდა დასაქმდეს. შშმ პირი ჩვეულებრივ საზოგადოების წევრია. დასაქმებით ამ ადამიანებს შესაძლებელია მივცეთ განვითარების, საკუთარი თავის გამოვლენის საშუალება, რჩენის საშუალება და ამის ხარჯზე გავუზარდოთ დახმარება დანარჩენ შშმ პირებს, რომელთაც საკუთარი მდგომარეობიდან გამომდინარე არ შეუძლიათ მუშაობა“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

დასაქმების ვალდებულება

ყველაზე მეტად ყურადღება გამახვილდა საკანონმდებლო ცვლილებებზე, რომელიც დაარეგულირებს შშმ პირთა დასაქმებას.

გამოკითხულთა უმრავლესობასეს აუცილებლად მიაჩნია და მომხრეა ისეთი კანონის შემოღების, რომელიც დამსაქმებელს სამსახურში შშმ პირის აყვანას დაავალდებულებს. თბილისში დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ კვოტირებასთან დაკავშირებული საკანონმდებლო ცვლილებების შემოტანა არ შეიძლება იზოლირებულად და მოუშზადებლად. უნდა შეიქმნას ღონისძიებათა გეგმა, რომელშიც გაწერილი იქნება მოსამზადებელი სამუშაოები, მათი აღსრულება და მონიტორინგი.

გამოკითხულთა უდიდეს უმრავლესობას მართალია აუცილებლად მიაჩნია კანონით საწარმოთა დაავალდებულება დაასაქმონ შშმ პირები, მაგრამ განსხვავებულია

მიდგომა კანონის აღსრულების ბერკეტების თაობაზე, ზოგი დამსჯელ, ზოგიც კი წახალისების მეთოდს უჭერს მხარს.

დასჯის მეთოდები

რესპონდენტთა ნაწილი უფრო იძულებითი მეთოდის გამოყენების მომხრეა და ფიქრობს, რომ უნდა განისაზღვროს კვოტები ორგანიზაციის ზომისა და ტიპის მიხედვით, ხოლო ორგანიზაციები, რომლებიც არ დაექვემდებარებიან რეგულაციას უნდა დაჯარიმდნენ.

“ხისტი მეთოდებით უნდა აიძულო ორგანიზაციები, რომ დაასაქმონ შშმ პირები. ქართველების ბუნება ისეთია, რომ თავიდან მკაცრი ვალდებულებები და ხისტი მეთოდები უფრო გაჭრის. ხოლო, შეგნებაზე და ცნობიერებაზე შეიძლება მუშაობა მეორე ეტაპზე” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

„ცვლილება კანონმდებლობის დონეზე უნდა იყოს და სანქციებიც უნდა იყოს. თუ კანონი არ დაავალდებულებს ორგანიზაციები არაფერს გააკეთებენ შშმ პირთა დასაქმებისთვის, დღემდე არაფერს აკეთებენ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

წახალისების მეთოდები

რესპონდენტთა ერთი ჯგუფი ეფექტურად არ მიიჩნევს სადამსჯელო მოქმედებებს და მხარს სტიმულირების მეთოდებს უჭერს, ისეთებს როგორცაა საწარმოთა ან თვითმმართველობების სუბსიდირება, საგადასახადო შეღავათები, რეკლამირება.

“ორგანიზაციის იძულებით და ვალდებულებით დასაქმება არ მგონია კარგი იყოს თავად შშმ პირისთვის” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

რესპონდენტები კარგ პრეცედენტად მიიჩნევენ მთელი რიგი განვითარებული ქვეყნების მაგალითს, სადაც სახელმწიფო იხდის შშმ პირის ხელფასის გარკვეულ ნაწილს.

“ნორვეგიის მაგალითი ვიცი, რომ თვითონ სახელმწიფო უხდის ხელფასის 80-90% შშმ პირს, რამხელა შეღავათია. აიყვან შშმ პირს, დაასაქმებ და სახელმწიფო გიხდის მის ხელფასს, შენ მოგებაში გრჩება ხელფასის თანხა და ამასთან ერთად კარგ საქმეს აკეთებ, ინტეგრაციას უწყობ ხელს” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

“სახელმწიფოს მიერ ორგანიზაციების და ვალდებულებაზე უკეთესია ვფიქრობ, რეკლამირება გაუწიონ და წახალისონ ის ორგანიზაციები, სადაც შშმ პირები მუშაობენ და არ იყოს ისეთი დამოკიდებულება, რომ ადამიანი მხოლოდ იმის გამო დაასაქმონ, რომ იძულებულნი არიან ეს გააკეთონ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი).

დისკუსიის საგანი გახდა საწარმოს ტიპი, რომელსაც უნდა დაუწესდეს კვოტა, ზოგის აზრით ეს მხოლოდ საჯარო სამსახურს უნდა ეხებოდეს, ზოგის აზრით კი ნებისმიერი ტიპის დიდი ზომის საწარმოს..

“ყველა ორგანიზაციას არ აქვს იმის საშუალება შშმ პირი აიყვანოს სამსახურში. უმჯობესია, შშმ პირთა დასაქმების ვალდებულება სახელმწიფომ იკისროს და საჯარო სამსახურში დაასაქმოს შშმ ადამიანები, სადაც მეტი კადრის აყვანის შანსია.”
(მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

რესპონდენტთა შორის აღმოჩნდა კვოტირების ერთი მოწინააღმდეგე. ფიზიკური შეზღუდვის მქონე დასაქმებულმა გამოხატა მოსაზრება, რომ ორგანიზაციის დავალდებულება აიყვანოს შშმ პირი, ეწინააღმდეგება თანასწორობის იდეას.

“ორგანიზაციების დავალდებულება არ არის კარგი იდეა, თუ ჩვენ ვამბობთ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს, მაშინ ყველა თანაბრად უნდა ვიყოთ. ასეთი სისტემა, პირიქით უფრო გამოყოფს და გამოაცალკევებს შშმ პირებს”
(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

დისკუსიის მონაწილეებმა განიხილეს კვოტირების შესაძლო საფრთხეები. მათ მიუთითეს ამ მოთხოვნის ფორმალურად შესრულების და ფარული გარიგების საფრთხეზე.

“ახლა რომ გამოაცხადოთ ვთქვით საწარმოში შშმ პირების 4 პროცენტის დასაქმების აუცილებლობა, ეს ძალიან კარგი იქნება პირველ ეტაპზე, მაგრამ შემდეგ დაიწყება შემდეგი: “მოდი რა, შენ გეკუთვნის 600 ლარი, მოგცემ და დამანებე თავი, გაგაფორმებ და ნუ შემაწუხებ”. ეს ადამიანი გაზარმაცდება, დაჯდება და კოკა-კოლას დალევს ყოველ დილას და ყავას დააყოლებს, ეს არის რისკები” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

ცვლილებები შრომით კოდექსში

ზუგდიდში დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს შრომით კოდექსში შესატანი აუცილებელი ცვლილებები, რომელიც შეეხება შშმ პირების სამუშაოს ხანგრძლიობას, რეჟიმს და სამუშაო გარემოს.

არსებული კანონების განხორციელება

რესპონდენტებმა და დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ ქუენევის კონვენციის განხორციელება, რომელსაც საქართველო 2014 წელს შეუერთდა და საქართველოს შშმ პირებთან მიმართებაში არსებული კანონების აღსრულება მრავალ პრობლემურ საკითხს დაარეგულირებდა.

“საქართველოში არსებული კანონები კარგია, ცუდია ის, რომ არ ხდება მათი აღსრულება” (დისკუსიის მონაწილე ზუგდიდში).

5.1.2. საჯარო პოლიტიკის ღონისძიებები

კანონების გარდა დასახელებული იყო მთელი რიგი ღონისძიებების, რომლებიც საჯარო პოლიტიკის კონტექსტში უნდა იყოს განხილული.

არასამთავრობო ორგანიზაციების გააქტიურება

რესპონდენტები არასამთავრობო ორგანიზაციებს შშმ პირების მდგომარეობის გაუმჯობესების მნიშვნელოვან რესურსად მიიჩნევენ და სურვილს გამოთქვას უფრო მეტად მოხდეს მათი გააქტიურება.

დასაქმების მსურველი შშმ პირების ინფორმაციული ბაზის შექმნა

ინფორმაციის ნაკლები ხელმისაწვდომობა, როგორც შშმ პირებისათვის, ასევე დამსაქმებლებისათვის დასაქმების მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს, შესაბამისად, რესპონდენტებს აუცილებლად მიაჩნიათ დასაქმებასთან მიმართებაში შშმ პირების შესაძლებლობების და სურვილების შესწავლა და საინფორმაციო ბაზის შექმნა, რომელიც ნებისმიერი დამსაქმებლისათვის იქნება ხელმისაწვდომი.

“პირველ რიგში, სახელმწიფომ უნდა შეისწავლოს შშმ პირების შესაძლებლობები, მათი შეზღუდვები, მათი სპეციფიკა. სამუშაო ადგილზე ეფექტური ადაპტაციისთვის მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებული ადამიანი იმ მოვალეობებს ასრულებდეს, რომელიც მას შეუძლია” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

შშმ პირის გამოსაცდელი ვადით დასაქმება

დისკუსიის მონაწილემ ქუთაისში დასაქმების გაზრდის ერთ-ერთ მექანიზმად შშმ პირების გამოსაცდელი ვადით აყვანა დაასახელა.

სხვადასხვა ტიპის საწარმოების და თვით-დასაქმების მხარდაჭერა

კვლევის მონაწილეებმა ისაუბრეს სახელმწიფოს მხრიდან სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციების ჩამოყალიბებისა და ფუნქციონირების მხარდაჭერის აუცილებლობაზე. ასეთებად დასახელდა სოციალური საწარმოები, დაცული სახელოსნოები და ასევე, თვით-დასაქმება.

სოციალური საწარმოების მნიშვნელობაზე გაამახვილეს ყურადღება დისკუსიის მონაწილეებმა თბილისში.

“სოციალურ საწარმოებს აქვთ ძალიან დიდი მნიშვნელობა იმ კუთხით, რომ ასაქმებს ადამიანებს, მოწყვლადი ჯგუფების წარმომადგენლებს, რომელთაც თითქმის არ აქვთ კონკურენტულ გარემოში დასაქმების შანსი”.

ყრუ რესპონდენტმა გამოთქვა სურვილი, რომ არსებობდეს დაცული სახელოსნოები, სადაც მხოლოდ შშმ პირები იქნებიან დასაქმებული.

“მალიან დიდი სურვილი მაქვს, რომ არსებობდეს ისეთი ორგანიზაციები სადაც მარტო ყრუები იმუშავენ, თუნდაც ქარხნები, საამქროები” (სმენის პრობლემის მქონე ქალი).

ბათუმში დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს ძალისხმევის საჭიროების აუცილებლობა თვით-დასაქმების მხარდასაჭერად. ასეთად მათ ესახებათ სპეციალური სახელმწიფო პროგრამების განხორციელება, ან მცირე სესხების გაცემა.

შშმ პირის დამხმარის ინსტიტუტის შემოღება

საუბარი შეეხო შშმ პირის დამხმარის ე.წ. “ჯობ ქოუჩის” ინსტიტუტის შემოღების საჭიროებას. რამდენიმე რესპონდენტმა მიუთითა აუცილებლობაზე შეიქმნას ჯგუფები, რომლებიც შშმ პირებს სამუშაო გარემოსთან ადაპტირებაში დაეხმარებიან.

„ამ ადამიანებთან უნდა იმუშაოს სპეციალისტების ჯგუფმა, ფსიქოლოგმა, სოციალურმა მუშაკმა და სხვებმა, კომპლექსურად, რომ ეფექტურად მოერგონ გარემოს და იმუშაონ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“ვიღაცას, ზოგიერთ გარემოში შეიძლება დასჭირდეს დამხმარე და მას უნდა ჰქონდეს მისი გამოყენების შესაძლებლობა, თუ დამხმარე მას რეალურად შეუმსუბუქებს მდგომარეობას სამუშაო ადგილზე. თუმცა ზოგიერთისთვის დამხმარის არსებობა შეიძლება დამამცირებელიც იყოს” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

შშმ პირზე მზრუნველი პირისთვის დასაქმებულის სტატუსის მინიჭება

დისკუსიის მონაწილეთა აზრით, ზუგდიდში შშმ პირის მომვლელს, შშმ პირზე ზრუნვის წლები სამუშაო სტაჟად უნდა ჩაეთვალოს და მას ხელფასი უნდა დაუწესდეს. ეს კი მნიშვნელოვანწილად გააუმჯობესებდა ოჯახების ეკონომიკურ მდგომარეობას.

შშმ პირისათვის ფინანსური შეღავათების დაწესება

გორში დისკუსიის მონაწილეები მიიჩნევენ, რომ სახელმწიფომ შეღავათები უნდა დააწესოს შშმ პირებისათვის ავტომობილების განბაჟებაზე.

“რადგა შეღავათი უნდა იყოს საბაჟოზე. გინდა 2 წელიწადში ერთხელ, რომ შეგვეძლოს მანქანა შემოვიყვანოთ განბაჟების გარეშე.”

სერვისების ხელმისაწვდომობის გაზრდა

რეაბილიტაციის შესაძლებლობა

კარგი სარეაბილიტაციო კურსების მნიშვნელობაზე ბევრი რესპონდენტი და დისკუსიის მონაწილე მიუთითებს. ისინი ხშირად დადებით კონტექსტში მოიხსენიებენ ერევანში გავლილ სარეაბილიტაციო კურსებს.

“სარეაბილიტაციო ცენტრები უნდა იყოს, რამდენიმე მაინც უნდა გვქონდეს. ზოგი სტამბულში, ზოგი ერევანში, ბევრმა ვერსად ვერ მოახერხა წასვლა. სარეაბილიტაციო ცენტრები აუცილებლად ჭირდებათ ამ ადამიანებს, იმისთვის რომ დამოუკიდებლად ცხოვრებას მიეჩვიონ და რაღაცეები თავისით გააკეთონ” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

ფსიქოლოგიური სამსახურის ხელმისაწვდომობა

თბილისში ჯგუფური დისკუსიის მონაწილეებმა ხაზი გაუსვეს ფსიქოლოგიური სამსახურის არსებობის აუცილებლობას.

“მალიან მნიშვნელოვანია ფსიქოლოგიური დახმარების სამსახური, რომელიც შშმ პირს დაეხმარება შეძენილი ტრავმის შემთხვევაში კვალიფიციური დახმარების მიღებაში, ხელს შეუწყობს მათ ცხოვრების ხელახლა დაწყებაში”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

5.1.3. განათლების ხელმისაწვდომობის გაზრდა

ყველა აღიარებს, რომ განათლებისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების არქონა, დასაქმების ერთ-ერთ ძირითად დაბრკოლებას წარმოადგენს; ამდენად, დასაქმების მნიშვნელოვან საწინდარს განათლების ხელმისაწვდომობას მიიჩნევენ. ეს ეხება, როგორც საშუალო, ასევე პროფესიულ, უმაღლეს და უწყვეტ განათლებას, ტრენინგებს სხვადასხვა ჩვევებისა და უნარების განსავითარებლად.

“სახელმწიფოს უნდა ჰქონდეს პროგრამა ადამიანებ სშესთავაზოს განათლების, პროფესიული გადამზადების კურსები”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“მე ვფიქრობ, რომ განათლებით ყველაფერი მარცხდება. როცა ადამიანი განათლებას იღებს, მის წინაშე ბარიერები აღარ არის. განათლება არის ჩვენი შუქი” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

სასწავლო გარემოს ადაპტირება

თბილისში გამართულ ერთ-ერთ დისკუსიაზე მსჯელობა გაიმართა შშმ პირებისათვის განათლების მიღების შესაძლებლობაზე და ამ პროცესში გარემოს ადაპტირების მნიშვნელობაზე.

“მე-11 კლასში ვიყავი ეს რომ შემემთხვა, ვერ მოვასწარი სკოლის დამთავრება. პირველი პერიოდი სწავლის არანაირი სურვილი არ მქონდა. ახლა ესე რომ ვთვქათ ჩავვარდი ჭკუაში და მოვინდომე, მივედი ისევ ჩემ ძველ სკოლაში, გარემო ადაპტირებულია, მაგრამ სტანდარტებს არ შეესაბამება. ისეთი პანდუსია, რომ ორი სამი კაცი უნდა მოგაწვეს უკნიდან, თან ძალიან ჩქარა უნდა ახვიდე და იმათ ფეხი თუ დაუცურდათ, ხომ საერთოდ დალუპული ხარ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“უნივერსიტეტში რამდენი შშმ პირი არის, რომელიც ეტლით სარგებლობს? მე ერთიც არ შემხვედრია იქ, ეს არის საწყისი წერტილი, ახლა კიდევ შეიძლება რომელიმე დამსაქმებელმა მიზეზად მოიყვანოს, რომ აკლიათ განათლებათ. კი, შეიძლება უმრავლესობას აკლია კიდევაც, მაგრამ როგორ მოახერხონ სასწავლებლებში გადაადგილება?” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

“რა უნდა გააკეთოს ადამიანმა, როცა ადაპტირებული გარემო არ არის და საშუალება არ აქვს ფიზიკურად, რომ ისწავლოს. უნივერსიტეტები ისეა, რომ შენს სურვილზე არ არის სად ჩააბარებ, უნდა ეძებო, ეძებო, ეძებო და იპოვნო ადაპტირებული” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობა

დისკუსიის მონაწილეებმა თბილისში ხაზი გაუსვეს განათლების მნიშვნელობას დასაქმებისათვის და ისაუბრეს ინკლუზიური განათლების მიღწევებსა და საჭიროებებზე.

“მხოლოდ დაწყებით კლასებში შეიძლება მეტ-ნაკლებად წარმატებულ ინკლუზიაზე ვილაპარაკოთ. დანარჩენი ყველაფერი ფასადურია, რეალურ განათლებას ჩვენ ვერ ვიღებთ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი).

“ინკლუზიური განათლება უმაღლესი და პროფესიული განათლების დონეებზეც უნდა მუშაობდეს. პროფესიულ სასწავლებლებში ამჟამად მომქმედი პროგრამები სინამდვილეში არაეფექტურია, შშმპირები ვერაფერს ვერ სწავლობენ, სპეციალური პროგრამებისა და სპეციალური მასწავლებლების დიდი დეფიციტია. რაც შეეხება უმაღლესებს, აქაც ფიზიკური და სასწავლო გარემო სრულიად არაადაპტირებულია. მხოლოდ ერთეულებს, დიდი ძალისხმევის და ოჯახის ხელშეწყობის ხარჯზე, შეუძლიათ უმაღლესი განათლების მიღება. გადამზადების კურსები ზრდასრულთათვის კი საერთოდ არ არსებობს შშმ პირებისათვის” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

უწყვეტი განათლების ხელმისაწვდომობა

თბილისში დისკუსიის მონაწილეებმა აუცილებლად მიიჩნიეს უწყვეტი განათლების მიღების შესაძლებლობის მიცემა შშმ პირებისათვის. დროთა განმავლობაში

ჯანმრთელობის მდგომარეობის შეცვლის შედეგად, შშმ პირები ზოგჯერ ვეღარ ახერხებენ თავის სპეციალობით მუშაობას და სხვა პროფესიის დაუფლებას საჭიროებენ.

5.1.4. ფიზიკური გარემო

ტრანსპორტი, ქუჩები, გადასასვლელები, შენობები ბევრ შშმ პირისათვის ურთულეს ბარიერებს წარმოადგენს დასახული მიზნების ან უბრალოდ, ფუნქციონირებისათვის.

“როცა ჯანმრთელობამ გართულება დაიწყო მე საცხოვრებლად გადავედი სხვა ქვეყანაში, სადაც გარემო იყო ჯანსაღი. როცა ჩემი თვითშეფასება და პიროვნება ყალიბდებოდა მე მეონდა ხელშემწყობი გარემო და არ მიგრძვნიდა თავი უუნაროდ, გარიყულად. მე რომ მაშინ დავრჩენილიყავი საქართველოში ალბათ მეც ბევრი შშმ პირის მსგავსად. სახლში ჩაკეტილი ვიქნებოდი“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“იყო შშმ პირი არ ნიშნავს, რომ იყო ვინმესგან პრივილეგირებული. აუცილებელია გქონდეს დამოუკიდებლად გადაადგილების და ინფორმაციაზე წვდომის საშუალება” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

უკლებლივ ყველა რესპონდენტმა აღნიშნა ადაპტირებული გარემოს არსებობა, როგორც დასაქმების აუცილებელი პირობა. ეს ეხება, როგორც ქალაქის ინფრასტრუქტურას – ტრანსპორტს, გზებს, გადასასვლელების ადაპტაციას, ხმოვან შუქნიშანებს, ასევე ორგანიზაციის შიგნით გადაადგილების შესაძლებლობას, სველი წერტილების მოხმარების საშუალებას, ხელსაწყოების მორგებას სხვადასხვა შეზღუდვების მქონე ადამიანებისათვის, ტექნიკური დამხმარე საშუალებების და შესაბამისი ენის გამოყენებას.

ქალაქის ინფრასტრუქტურის ადაპტაცია

ქალაქში გადაადგილება ბევრისთვის ურთულეს პრობლემებთანაა დაკავშირებული.

“ადაპტირებული უნდა გახდეს გზები, შენობები, ტრანსპორტი. ბრაილის შრიფტი უნდა გვხვდებოდეს ყველგან, არამარტო სამსახურებში, არამედ ბანკებში, იუსტიციის სახლებში, სხვა შენობებში, თუნდაც მე მექმნება პრობლემები რომ თვითონ არ არიან ადაპტირებულები და მთხოვენ მეურვეს, ვინც ჩემს მაგივრად მოაწერს ხელს, ან ჩემს მაგივრად გააკეთებს რაღაცას, რისი გაკეთება მეც შემიძლია და შესაბამისად, როცა ასეთი ტიპის პრობლემები დგას დასაქმებაც რთულდება. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, რომ გამოდის ქუჩაში და ამდენ პრობლემას აწყდება შეიძლება აღარც გაუჩნდეს დასაქმების სურვილი და სახლში ყოფნა უფრო კომფორტულიც დება. მე მაგალითად პირადობა დავკარგე, და იუსტიციაშია მის გამო მომთხოვეს მეურვე და დედამ გამიკეთა ეს მეურვეობა და მერე პრობლემები შემექმნა, იმიტომ რომ პირადობაზე დედის ხელმოწერა იყო და მის გარეშე ვეღარ ვახერხებდი კერაფერს” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი)

“ყველაფერი იწყება სახლის კარებიდან, ბატონმა დავითმა კი თქვა, რომ გამოდის კიბეებზე, სიარული შეუძლია, გაშლის ამ თავის ჯოხს, ჩამოყვება კიბეს და გამოვა გარეთ, მაგრამ ეტლით მოსარგებლისთვის კიბეები კი არა, ერთი კიბეც კი, მისთვის უკვე გადაულახავი დაბრკოლებაა” (თბილისში დისკუსიის მონაწილე).

საზოგადოებრივი ტრანსპორტის ადაპტაცია

იმის გამო, რომ საზოგადოებრივი ტრანსპორტი არ არის მორგებული შშმ პირების საჭიროებაზე, სამსახურამდე მიღწევა შშმ პირს სერიოზულ დაბრკოლებას უქმნის. უფრო ხშირად მას უწევს ტაქსით მგზავრობა, რაც საკმაოდ ძვირი ჯდება და მისთვის მუშაობას არარენტაბელურს ხდის. გამოსავალს თბილისის დისკუსიის მონაწილენი ხედავენ ან სახელფასო დანამატის მიცემაში ან ტრანსპორტით უზრუნველყოფაში, რასაც მაგალითად ტაქსის კომპანია 200-200 ახორციელებს.

“ტრანსპორტში და შენობაში შესვლა ხშირად შშმ პირებისათვის ზოგიერთი სახის ეტლებით ძალიან რთულია. ეს საკითხიც მოსაგვარებელი აქვს სახელმწიფოს. რეგიონებში აღნიშნული პრობლემები საერთოდ მოუგვარებელია. ეტლით მოსარგებლეებს და სხვა შშმ პირებს ფაქტობრივად ვერ შეხვდებით რეგიონებში, მათი დასაქმების საკითხი იქ კიდევ უფრო რთულადაა, ვიდრე დედაქალაქში ან სხვა მსხვილ ქალაქებში” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

უსინათლოებისთვის გადაადგილების შესაძლებლობების გაზრდა

თბილისში დისკუსიის მონაწილემ აღნიშნა ის სირთულეები, რასაც უსინათლოები ქალაქში გადაადგილებისას აწყდებიან.

“მათთვის ქალაქი და სამუშაო ადგილები კიდევ უფრო ნაკლებად ადაპტირებულია, საკანონმდებლო შეზღუდვები კიდევ უფრო მძიმეა. მათ მაგალითისთვის არ აქვთ დამხმარე ძაღლის ყოლის უფლება, რაც მათთვის დიდი შეღავათი იქნებოდა”

გარემოს ადაპტაცია ორგანიზაციაში

თბილისში დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ ორგანიზაციაში გარემოს ადაპტაცია ხშირად დიდ დანახარჯებთან არ არის დაკავშირებული და მის განსახორციელებლად მხოლოდ დამსაქმებლის ნების არსებობა არის საკმარისი.

“ელემენტარული, ძალიან მარტივი რეკონსტრუქციაც საკმარისია, რაც სულ არ არის დაკავშირებული დიდ თანხებთან, მაგალითად, მოაჯირი კიბის გასწვრივ, ოდნავ დაბალი კიბე ან პანდუსი, მეტლაბი, რომელიც დასველების შემთხვევაში არ სრიალებს, ოდნავ მაღალი ან დაბალი კომპიუტერის მაგიდა და ა.შ. პირველ რიგში, უნდა არსებობდეს დამსაქმებლის ნება” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

შშმ პირთა აზრით, რომც დაიწყოს ადამიანმა მუშაობა, თუ სამუშაო გარემო მის საჭიროებებზე არ იქნა მორგებული, მას სამსახურისთვის თავის დანებება მოუწევს.

“სამუშაო ადგილზე სამუშაო ინვენტარი უნდა იყოს ადაპტირებული, უსინათლოეებისთვის ხმოვანი პროგრამები უნდა იყოს ჩაწერილი” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი).

ყრუებისათვის ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის გაზრდა

“უნდა იყოს მეტი თარჯიმანი, უნდა იყვნენ ყველა სტრუქტურაში, უნდა განვითარდეს ქვეტური ენა. ყრუ უნდა იყოს განათლებული, რომ მან მოახერხოს საქმის შესრულება, თუნდაც ხელის მოწერა ხომ უნდა შეძლოს” (სმენის პრობლემის მქონე ქალი).

5.1.5. საზოგადოების დამოკიდებულების შეცვლა

რესპონდენტები სახელმწიფოს აკისრებენ საზოგადოებაში შშმ პირებისადმი სწორი დამოკიდებულების ფორმირებაზე პასუხისმგებლობას. მათი აზრით ამისათვის აუცილებელია ფართომასშტაბიანი მედია კამპანიები და რაც მთავარია შშმ პირებისადმი ადეკვატური დამოკიდებულების სწავლება ადრეული პერიოდიდან. საზოგადოების დამოკიდებულების შეცვლის მექანიზმად რესპონდენტები ტრენინგებს და თვით დასაქმებას მიიჩნევენ..

რესპონდენტები აღნიშნავენ დადებით დინამიკას საზოგადოების შშმ პირებთან დამოკიდებულებაში. მიუთითებენ, რომ ბოლო წლებში მეტი შშმ პირი გამოჩნდა ქუჩაში, გაიზარდა შშმ პირების თანასწორად აღქმის ტენდენცია.

“საზოგადოების რაღაც ნაწილი მაინც რომ დაატრენინგონ რომ შეიგნონ რომ შეზღუდული შესაძლებლობები არ არსებობს” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი).

“რაც უფრო მეტი შშმ პირი იქნება რეალიზებული, დასაქმებული, მით უფრო მეტად შეიცვლება სტერეოტიპული დამოკიდებულება” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

სახელმწიფოსა და საზოგადოების თანამშრომლობის საჭიროება

ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს სახელმწიფოსა და საზოგადოების თანამშრომლობის აუცილებლობას მდგომარეობის გამოსასწორებლად.

“ვფიქრობ, რომ მაინც რომ ამ ყველაფერს სახელმწიფო მარტო ვერ გაუმკლავდება, თუ ხალხი გვერდით არ დაუდგება, თუ ხალხი მათ გვერდზეა მაშინ უფრო მეტს გააკეთებენ, რომ ჩვენ კარგად ვიყოთ, და ნებისმიერი პრობლემის დაძლევა გახდება შესაძლებელი, მარტო სახელმწიფომ, რომ ყველაფერი მოაწესრიგოს, მაინც არ

შეიცვლება არაფერი, და ეგ იქნება სისულელე, იმიტომ რომ ხალხის დამოკიდებულება იქნება ძველი, და გამოვა ბოლოს თვალის ასახვევად გაკეთებული” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი

სტიგმის დაძლევის აუცილებლობა

ზუგდიდში დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ სტიგმა ისევ და ისევ სერიოზულ პრობლემად რჩება და მდგომარეობის შესაცვლელად აქტიური და სწორი სახელმწიფო პოლიტიკის განხორციელებაა საჭირო.

„სტიგმა წლებია რჩება ერთ-ერთ მოუგვარებელ პრობლემად, რაც ხელს ყველა სიტუაციაში უშლით. თუ არ იქნება მთავრობის ნება და არ გატარდება სწორი პოლიტიკა, მაშინ ვერც სტიგმის დაძლევა მოხდება და ვერც პორბლემების მოგვარება მოხერხდება. სტიგმის დაძლევა ხანგრძლივი პროცესია და იგი მხოლოდ სწორ სამთავრობო პოლიტიკის შემუშავების შედეგადაა შესაძლებელი“ (ზუგდიდში დისკუსიის მონაწილე).

ბათუმში დისკუსიის მონაწილე თვით-სტიგმატიზაციაზე საუბრობს.

“სტიგმა წლებია რჩება ერთ-ერთ მოუგვარებელ პრობლემად, თუმცა ასევე მნიშვნელოვანია თვით-სტიგმატიზაცია, რომელიც როგორც პრობლემა არანაკლებ მწვავედ დგას და ხელს უშლის ჩვენ სოციალიზაციას.”

5.2. ორგანიზაციის კონტექსტი

ადამიანმა შეიძლება იშოვნოს, მაგრამ ვერ შეინარჩუნოს სამსახური. ამიტომ დაასქმებისათვის ორგანიზაციას გადამწყვეტი როლი ენიჭება.

ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნა

ჯანსაღ სამუშაო გარემოში შშმ პირები უპირველეს ყოვლისა გულიხმობენ მათ მიმართ თანასწორი დამოკიდებულების არსებობას. ბევრმა რესპონდენტმა გამოხატა სურვილი, რომ მას სამსახურში ექცეოდნენ ისე, როგორც შეზღუდვის არმქონე თანამშრომელს ექცევიან.

“ორგანიზაციას ქონდეს სწორი შეხედულება და არ ყოფდეს ადამიანებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონედ და არ მქონედ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“უნდა იყოს ისეთი გარემო შექმნილი, რომ არ იყოს დაყოფა ჯანმრთელ და უნარშეზღუდულ ადამიანებად, როგორც ახლა არის. თუ იქნება ისეთი გარემო შექმნილი და ინფრასტრუქტურა, რომ შშმ პირები იქნებიან მაქსიმალურად ადაპტირებულები, ისინი თავადაც იგრძნობენ თავს უკეთესად და სხვა ადამიანებსაც შეეცვლებათ მათდამი ისეთი დამოკიდებულებები, როგორიც ახლა არის - ზოგი

გადამეტებულ ყურადღებას იჩენს, ჰგონიათ რომ შშმ პირი ვერ შეასრულებს ზოგ დავალებებს. ყველაზე მნიშვნელოვანია მაინც, რომ თავად ორგანიზაციას ჰქონდეს სწორი შეხედულება და შემდეგ მოახდინოს ამ შეხედულების გავრცელება და მორგება დასაქმებულ პირებზე.”(ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“ორგანიზაციამ, პირველ რიგში, უნდა იზრუნოს თანასწორობაზე – სხვებისგან არ გარჩევა, არც შეცოდება, არც უნდობლობა “შეზღუდულობა იმას არ ნიშნავს, რომ სამუშაოს ცუდად ვასრულებთ” (დისკუსიის მონაწილე ქუთაისში).

ზუგდიდში და ბათუმში დისკუსიის მონაწილეებმა აღნიშნეს სამსახურში შშმ პირებისადმი პოზიტიური დისკრიმინაცია, რაც მათთვის უსიამოვნოა.

“მუშაობის დაწყებისას შშმ პირები ხშირად ეჩეხებიან პოზიტიურ დისკრიმინაციას, ზედმეტ ყურადღებას და ზრუნვას”.

ორგანიზაციაში შშმ პირისადმი თანასწორი დამოკიდებულების დასამკვიდრებლად ბევრს აუცილებლად დამსაქმებლისა და მთელი კოლექტივის ტრენინგი მიაჩნია.

“ტრენინგები უნდა ჩატარდეთ ჩვენ დამსაქმებლებს, რომ იცოდნენ რანაირად უნდა მოგვიდგნენ, რანაირად უნდა მოგვეცნენ, რანაირი ურთიერთობები უნდა დაამყარონ ჩვენთან. ეს მთელი ფილოსოფიაა, შეიძლება ერთი გადატრიალებული სიტყვა უთხრა მას, ეს ისეთი გულგატეხილი ხალხია, რომ შეიძლება გაიხუროს კარები და წავიდეს” (დისკუსიის მონაწილე გორში).

სამუშაოსა და სამუშაო რეჟიმის შშმ პირი საჭიროებებზე მორგება

ძალზე მნიშვნელოვანია, რომ შშმ პირზე დაკისრებული ვალდებულები მის შესაძლებლობებს შეესაბამებოდეს.

“პირველ რიგში, იმ გარემოზეა საჭირო მუშაობა, რომელიც თავისებურებებისა და შეზღუდვების გათვალისწინებით იქნებოდა დაგეგმილი. წარუმატებელია ტაქსის კომპანიის გამოცდილება, რომელმაც ბევრი შშმ პირი დაასაქმა, თუმცა არ გაითვალისწინა მათი შეზღუდვის სპეციფიკა. ოპერატორებად დაასაქმეს ისინი, ვისაც კონცენტრაციის შეზღუდული უნარი ან მეტყველების პრობლემები ჰქონდა. შედეგად, ის შშმ პირები ვერ ასრულებდნენ სამუშაოს. ამიტომ, აუცილებლად უნდა მოხდეს შშმ პირების ღრმა შესწავლა და დასაქმებისას მათი შესაძლებლობების სპეციფიკის გათვალისწინება” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

ყრუებს მათ შესაძლებლობებზე მორგებულად ისეთი სამუშაო მიაჩნიათ, სადაც ნაკლებია სხვებთან კომუნიკაციის საჭიროება.

“მნიშვნელოვანია, თუ აიყვანს სამსახურში და ისეთი მოვალეობა აქვს შესასრულებელი, რომ კომუნიკაციაა საჭირო, მაშინ იქ აუცილებლად უნდა ჰყავდეთ თარჯიმანი. ანუ სხვა ჩვენთვის ყრუებისთვის ნაკლებად მნიშვნელოვანია, უბრალოდ არ უნდა დადგეს კომუნიკაციის პრობლემა, ან ისეთი თანამდებობა უნდა გვქონდეს, რომ არ დაგვჭირდეს აქტიური კომუნიკაცია” (სმენის პრობლემის მქონე ქალი).

კარგი სოციალური ატმოსფეროს შექმნა

სამსახურში კარგი სოციალური ატმოსფეროს არსებობა რესპონდენტთა აზრით შშმ პირების დასაქმების და მათი სამსახურში ადაპტაციის პირობაა.

მაღალი ხელფასი

კარგი ანაზღაურება შშმ პირს სამსახურთან მორგებისათვის მეტი ძალისხმევის გაწევის მზაობას უყალიბებს.

“იცით რა არის შეგუება სადღაც, რომ შედიხარ უცხო გარემოში და ხალხი დაჭყეტილი გიყურებს, ძნელია. არიან ადამიანები, რომლებიც კომპლექსდებიან, ვფიქრობ თვითონ იმ ადამიანს უნდა დალუპარაკონ და ისეთი ხელფასი უნდა იყოს რომ უღირდეს და უნდა უთხრან რომ დაიკიდე რა, და მორჩა. მე მაგალითად არ მაინტერესებს ვინ როგორ მიყურებს” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

5.3.პიროვნული კონტექსტი

პოლიტიკისა და ორგანიზაციის როლთან ერთად დასაქმების გაზრდაში რესპონდენტებმა ასევე განიხილეს ის ფაქტორები, რომლებიც შშმ პირების კონტროლს ექვემდებარება.

დისკუსიის ერთ-ერთი მონაწილე თბილისში აღწერს იმ ციკლს, რომელიც ადამიანმა დასაქმებამდე უნდა გაიაროს იმ შემთხვევაში, როდესაც ის ტრავმის გამო, უკვე მოზრდილობაში ხდება შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე: ჯერ მან უნდა გააცნობიეროს მომხდარი, შემდეგ ჩამოიყალიბოს ადეკვატური მოლოდინი და დამლიოს სტრესი. ამ ყველაფერში კი მას თავის უშუალო გარემოსა და სპეციალისტების დახმარება სჭირდება.

“პირველ ეტაპზე საკუთარი მდგომარეობის გაცნობიერება და მიღება უნდა მოხდეს, შემდეგ კი იმაზე ფიქრი, თუ როგორ უნდა მოახერხო ამ მდგომარეობაში ცხოვრების გაგრძელება. ახლობლებს იგი ან ეცოდებათ ან მართლა სჯერათ და ტრავმის შედეგად დაინვალიდებულს ხშირად უსაფუძვლოდ აიძულებენ, რომ მას თავისი უნარები დაუბრუნდება. ამის გამო, ადამიანს უფრო ნელა და მარტო უხდება სტრესთან გამკლავება და ახალი “ნორმალური” ცხოვრების დაწყება. თუმცა, ყველა ვერ ახერხებს სტრესის დაძლევას და სათანადო მოტივაციის შექმნას - ეს პირველი ნაბიჯია გასააქტიურებლად, შემდეგ მუშაობის დაწყებაზე ფიქრიც შეიძლება” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

გააქტიურება

სადისკუსიო ჯგუფების მონაწილეები შშმ პირთა აქტიობას უდიდეს მნიშვნელობას ანიჭებენ. ისინი აუცილებლად მიიჩნევენ შშმ პირების მიერ სამსახურის აქტიურ ძიებას და სამსახურის დაწყების მზაობას, რაც მათში არსებული შიშის დაძლევის გულისხმობს.

“თავად ჩვენც, შშმ პირები უნდა უფრო გავაქტიურდეთ, მოვიხსნათ შიში, კომპლექსი და აზრი გამოვთქვათ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი)

სხვებზე დამოკიდებულების დაძლევა

სხვებზე დამოკიდებულება საკმაოდ ხშირად გვხვდება შშმ პირებთან. მუშაობის დაწყებისათვის აუცილებელია მისი დაძლევა. ამის საშუალებად ბევრ რესპონდენტებს თერაპიულ ჯგუფებში მონაწილეობა მიაჩნია.

“ამიტომაც საჭირო თერაპიული ჯგუფები, რომ დაეხმარონ შშმ პირებს სხვებზე დამოკიდებულების დაძლევაში” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

სოციალური ქსელის გაფართოება

ურთიერთობების გაფართოებასა და გააქტიურებაზე ისაუბრეს დისკუსიის მონაწილეებმა ქუთაისში.

„ნაცნობებს კარგი რეკომენდაციის გაწევა შეუძლიათ. თუ არავინ გიცნობს, არ იციან შენი უნარების შესახებ, ვისთან უნდა დაგაკავშირონ? ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ გიცნობდნენ.”

შშმ პირების კონსოლიდაციის საჭიროება

დისკუსიის მონაწილეებმა თბილისში გამოხატეს მოსაზრება შშმ პირებს შორის ინფორმაციის გაცვლის გაზრდის და შშმ პირების კონსოლიდაციის აუცილებლობაზე.

“შშმპირებმა ერთმანეთს ჩვენი პრობლემები უნდა გავაცნოთ და უნდა გავაჟღეროთ. ამას ჩვენზე უკეთ ალბათ ვერავინ მოახერხებს” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

“ჩვენ უფლებებს გაცილებით უფრო უკეთ ჩვენ დავიცავთ და უკეთაც, უფრო მეტად დამოუკიდებლობა ვიქნებით” (დისკუსიის მონაწილე თბილისში).

ოჯახის მხარდაჭერა

ოჯახის პოზიცია გადამწყვეტია შშმ პირის თვით-ხატისა და თვით-შეფასების, მის მიერ განათლების მიღებასა და საზოგადოებაში ინტეგრაციისათვის. ოჯახის როლი განსაკუთრებით დიდია შეზღუდვის ადრეულ ასაკში გამომჟღავნების შემთხვევაში.

“ოჯახს თავიდანვე სწორი, ჯანსაღი დამოკიდებულება ჰქონდა ჩემს მიმართ. ვთვლი, რომ სახელმწიფოზე მეტი გავლენა შშმ პირზე ოჯახს აქვს, რადგან ოჯახში ხდება ადამიანის პიროვნული ფორმირება და პირველ რიგში ოჯახში უნდა იყოს სწორი დამოკიდებულება შშმ პირის მიმართ” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“ისე გავიზარდე, რომ არასდროს მიგრძენია, რომ რამით სხვებზე ნაკლები ვიყავი” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

„ოჯახი ძალიან დამეხმარა, სკოლიდან დაწყებული, კოლეჯებშიც. დედაჩემი, ჩემი დები მეხმარებოდნენ ჩაწერაში, მიკითხავდნენ, დავალების შესრულებაში მეხმარებოდნენ, მამხნევებდნენ. სკოლის შემდეგ სწავლის გაგრძელება ჩემი ინიციატივა იყო და ოჯახმაც მხარი დამიჭირა“ (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ქალი)

“უნივერსიტეტი ისე დავასრულე, რომ ჩემთან ერთად მთელმა ოჯახმა ისწავლა, რადგან ყველა მიკითხავდა და ზეპირად იცოდნენ ჩემი სემინარები. ბრაილი იქ არავინ იცოდა” (თბილისის დისკუსიის მონაწილე).

რესპონდენტები განსაკუთრებით გამოყოფენ დედის როლს მათ მიერ განათლების მიღებასა და საზოგადოებაში ინტეგრაციაში.

“რატომღუნდა განათლების პროცესში, დიდი როლი ითამაშა ოჯახმა. მარტო ცოტა ძნელია, დამოუკიდებლად მიაღწიო რაიმეს. თავიდანვე მხარს მიჭერდნენ. ოჯახის წევრების სურვილი იყო ის, რომ უმაღლესში ჩამეზარებინა. დედაჩემმა ყველაფერი გააკეთა, რომ მე უმაღლესში ჩამეზარებინა” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“ჩემი ოჯახიდან 100 პროცენტი, რომ ავიღოთ 80 პროცენტი დედაჩემის დამსახურებაა, რომ დღეს საერთოდ გარეთ ვარ, მეგობრები მყავს, სამსახური მაქვს, შეყვარებული მყავს და ასე შემდეგ. პატარა წვლილი ყველამ შეიტანა, მაგრამ ძირითადად დედაჩემის დამსახურებაა ყველაფერი” (ფიზიკური შეზღუდვის მქონე კაცი).

“დედაჩემი რომ არ ყოფილიყო ვიქნებოდი სტანდარტული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირი, რომელიც მართლა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირია, იმიტომ რომ ვიჯდებოდი სახლში, არ მეყოლებოდა მეგობრები, ვიქნებოდი კომპლექსიანი, ჩაკეტილი და მიზნების გარეშე პიროვნება. დედაჩემი არის რაღაც სხვანაირად ძლიერი ქალი, არ არსებობს დედაჩემისთვის სიტყვა ვერ შევძელი. ყოველთვის მეუბნება, რომ ამაზე მეტი შეგეძლო და აი ეს მაძლევს სტიმულს. აქ (უსინათლოთა სპეციალიზირებული სკოლა-ინტერნატი), რომ გადმომიყვანეს და მითხრეს რომ იყო სკოლა ინტერნატი, მეგონა რომ ჩამაბარეს და დამტოვეს. თვითონ იქ იდგა ხოლმე, ჩემს ჩუმად და მაკვირდებოდა, რომ შევჩვეოდი. თავიდან ძალიან ვბრაზობდი არ ვაპატიებ-თქო ვეუბნებოდი მაგრამ ახლა პირიქით, რომ წამოვეყვანე იმას არ ვაპატიებდი” (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი).

მშობლების მხარდაჭერის ნაკლებობას მიაწერს ერთ-ერთი უსინათლო რესპონდენტი იმას, რომ არ აქვს მიღებული საკმარისი განათლება.

„მშობლები ნაკლებად იყვნენ დაინტერესებულნი ჩემი განათლებით, არ ჰქონდათ იმედი, რომ რამეს შევძლებდი, ჩემი ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე. ოჯახისგან მხარდაჭერას ვერ ვგრძნობდი. რაც სირთულეები გადამიტანია, ისევ ჩემით და დღემდე ასეა“ (მხედველობის პრობლემის მქონე კაცი).

ყრუ რესპონდენტი მიუთითებს, რომ ჰქონდა მშობლების მხარდაჭერა, რამაც განაპირობა მისი განათლება, მაგრამ ნაკლებად ქონდა მეუღლის მხარდაჭერა.

“როდესაც გადავწყვიტე მემუშავა მეუღლე სასტიკად შემეწინააღმდეგა, შენ ქალი ხარ, უნდა გაზარდო ბავშვებიო მეუბნებოდა. როდესაც ბავშვებმა სკოლა დაამთავრეს თანხები დაგვჭირდა ძალიან, რომ ბავშვებისთვის უმაღლესი განათლება მიგვეცა, ამიტომ მეუღლესთან შევთანხმდით, რომ ორივეს გვემუშავა და ერთობლივი თანხებით ბავშვებისთვის მიგვეცა უმაღლესი განათლება, ანუ შემდგომ ოჯახმა შემიწყო ხელი, რომ დამეწყო მუშაობა“ (სმენის პრობლემის მქონე ქალი).

2. დამსაქმებლების პერსპექტივა

I. ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლის შშმ პირთა დასაქმებას.

ქვეყანაში არსებული მძიმე სოციო-ეკონომიკური ფონის გარდა, არსებობს დამატებითი ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლის შშმ პირთა დასაქმებას. ერთ-ერთ უმთავრეს პრობლემად დასახელებული იყო პროფესიული უნარ-ჩვევების ნაკლებობა შშმ პირებში. “ზევრ შშმ პირი არ ფლობს პროფესიას, ზოგს სკოლაშიც არ უვლია. სამუშაო ბაზარზე მაღალი კონკურენციის გამო, დამსაქმებლებს ურჩევნიათ სამუშაოზე აიყვანონ ის ადამიანები, ვის შესაძლებლობებში ეჭვი ნაკლებად ეპარებათ, ზუსტად იციან, რომ დაკისრებულ საქმეს გაართმევენ თავს, ნაკლები დრო და სურვილი აქვთ ექსპერიმენტების ჩატარების” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში). ამ სიტუაციას ფოკუს ჯგუფის მონაწილეები ხსნიან შშმ პირებისთვის განათლების დაბალი ხელმისაწვდომობით, რაც მათი აზრით სხვადასხვა მიზეზით არის განპირობებული: პირველი, ოჯახის წევრების არაადეკვატური დამოკიდებულება – საზოგადოებაში არსებული სტიგმისა და არაინფორმირებულობის გამო, ოჯახი ცდილობს შშმ წევრის იზოლირებას, ერიდებიან მათ საზოგადოებაში გამოჩენას. ამავე დროს, მათ თავად აქვთ ნაკლები ინფორმაცია და ცოდნა შშმ პირების შესაძლებლობებისა და განვითარების თავისებურებების შესახებ, შესაბამისად ნაკლებად სჯერათ, რომ მათი შვილები შეძლებენ განათლების მიღებას და საზოგადოებაში

ინტეგრირებას. მშობლების სტერეოტიპულ დამოკიდებულებას ემატება სასკოლო გარემოში იმ კომპეტენტური კადრების არარსებობა, რომლებსაც შეუძლიათ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე ბავშვებთან მუშაობა. ამას ემატება არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა და შენობები. ყველა ამ ფაქტორის გათვალისწინებით, შშმ პირები ადრეული ბავშვობიდან რჩებიან საგანმანათლებლო სივცრის მიღმა, შედეგად კი ვიღებთ პროფესიული უნარ-ჩვევების არმქონე ზრდასრულებს, რომელთა დასაქმება ღია შრომის ბაზარზე ძალიან რთულია.

ყველა ფოკუს ჯგუფზე დასახელებულ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ქვეყანის მასშტაბით არსებული არაადაპტირებული ინფრასტრუქტურა, შენობები და საზოგადოებრივი ტრანსპორტი, რაც ხელს უშლის შშმ პირებს როგორც დასაქმებაში, ისე სამუშაოს შენარჩუნებაში. „რა დასაქმებაზე შეიძლება ვილაპარაკოთ, როდესაც ქუთაისში საერთოდ არ არის ადაპტირებული ტრანსპორტი“ (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქუთაისში). „სამსახური რომც ნახონ შშმ პირებმა, რთული იქნება ამ სამუშაოს შენარჩუნება, რადგან არც შენობებია ადაპტირებული და არც ქუჩები იძლევა იმის საშუალებას, რომ მაგალითად ეტლით მოსარგებლე გადაადგილდეს. იგივე ითქმის საზოგადოებრივ ტრანსპორტზეც“ (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში). კვლევის მონაწილე დამსაქმებლებთან დასაქმებული შშმ პირების დიდი ნაწილი სწორედ გადაადგილების შეზღუდვის მქონე პირები არიან, ამიტომ დამსაქმებლები ხაზგასმით აღნიშნავენ, რომ არაადაპტირებული გარემო შშმ პირთა დასაქმების ერთ-ერთი მნიშვნელოვან შემაფერხებელია, რომელიც ბარიერს წარმოადგენს არა მხოლოდ გადაადგილების შეზღუდვის მქონე პირებისთვის, არამედ სენსორული პრობლემების მქონე ადამიანებისთვის. „ქუჩები ისეთ მდგომარეობაშია, რომ ადაპტირებული ტრანსპორტიც რომ არსებობდეს, შენობამდე შშმ პირმა შეიძლება მაინც ვერ მიაღწიოს“ (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

შშმ პირთა მიმართ საზოგადოებაში არსებული სტიგმა ასევე განხილული იყო როგორც შშმ პირთა დასაქმების ხელისშემშლელ ფაქტორად: „მიუხედავად იმისა, რომ ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ორგანიზაციები საზოგადოების ცნობიერების დონის ამაღლებაზე მუშაობენ, ახორციელებენ სხვადასხვა პროექტს, საზოგადოება შშმ პირებისადმი მაინც არ არის ტოლერანტული. საზოგადოება მათ მიმართ არ არის ღია და, შესაბამისად, ეს მათ დასაქმებას სერიოზულ წინააღმდეგობას უქმნის“ (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქუთაისი). საზოგადოებაში არსებული არაინფორმირებულობა და სტიგმატიზირებული დამოკიდებულება აისახება შშმ პირის სამუშაო კოლექტივში ინტეგრირების ხარისხზე. ფოკუს ჯგუფის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ მათ ორგანიზაციებში დასაქმებული არიან ძირითადად მსუბუქი შეზღუდვის მქონე ადამიანები, ამიტომ არც თანამშრომლებთან და არც კლიენტებთან ურთიერთობისას პრობლემები არ არის, თუმცა მაინც აღნიშნავენ, რომ უკეთესი იქნებოდა შეზღუდული შესაძლებლობების თემატიკაზე თანამშრომელთა ინფორმირებულობისა და ცნობიერების დონის ამაღლება: „თანამშრომლები ძალიან გაგებით ეკიდებიან

მათთან ურთიერთობას და საერთოდაც კოლექტივი ცდილობს, რომ მათთვის კარგი გარემო შექმნას. თუმცა, აქვე აღნიშნეს, რომ კარგი იქნებოდა კოლექტივის გადამზადება, მათთვის შშმ პირთა საკითხებზე ტრენინგების ჩატარება” (ფოკუს ჯგუფი მონაწილე ქუთაისში).

როგორც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, შშმ პირთა დასაქმებას მნიშვნელოვნად უშლის ხელს თვითონ შშმ პირების და მათი ოჯახის წევრების დამოკიდებულებები „პირველ რიგში პრობლემაა საზოგადოების და თვითონ შშმ პირების ცნობიერება და მენტალიტეტი. ძალიან რთულია მენტალიტეტის, ცნობიერების შეცვლა. ახალი თაობა, რომელიც მოდის ეხლა, მათ თავიდანვე უნდა ვასწავლოთ, რომ თუ მას უნდა დამოუკიდებლობა, მაქსიმალურად უნდა შეეცადოს საკუთარი შესაძლებლობების გაამოვლენას და ამ შესაძლებლობების გამოყენებას, რათაის გახდეს ეკონომიურად და ყველანაირად დამოუკიდებელი პიროვნება. თუ ადამიანი ეკონომიურად არ არის დამოუკიდებელი, ძნელია გახდეს სხვა მხრივ თავისუფალი და დამოუკიდებელი. ეს რა თქმა უნდა არ ნიშნავს იმას, რომ მთელი ცხოვრება სხვისი დახმარება არ დაგჭირდება, ეს არ არსებობს. აქ საუბარია შესაძლებლობების მაქსიმალურ გამოყენებაზე და იმაზე, რომ შენ კიარ იღებდე სოციალურ შემწეობას, არამედ აქეთ შეგჭონდეს წვლილი სხვის დახმარებაში. ასეთ დროსთავად პიროვნებაც ბედნიერად გრძნობს თავს და საზოგადოებაც ვეღარ აღიქვამს მას, როგორც „ტვირთს“.

ძალიან მნიშვნელოვანია მათი თვით-შეფასების ამაღლება. გარდა ამისა საჭიროა, რომ ვიმუშავოთ თავიდანვე მათ მშობლებთან, რომ ხელი შეუწყონ მათი შვილების უნარ-ჩვევების განვითარებას და ამასთან ერთად სოციალური დამხმარე და გონივრული მისადაგება არის ის მხარდაჭერა, რომელიც უნდა გამოიყენოს პირველ რიგში სახელმწიფომ შშმ ადამიანების მიმართ. სახელმწიფო უნდა იყოს მაგალითი ბიზნესმენისათვის, რომელიც მოგებისთვის მუშაობს, მაგრამ ისეთივე საზოგადოების წევრია და მასაც ისეთივე სოციალური პასუხისმგებლობა აქვს, როგორც საზოგადოების ყველა წევრს, რომ ხელი შეუწყოს შშმ პირების დასაქმებას “ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

შშმ პირთა არაინფორმირებულობა ვაკანსიების შესახებ დასახელებული იყო ერთ-ერთ ფაქტორად, რომელიც უარყოფით გავლენას ახდენს შშმ პირთა დასაქმების პორცესზე “ შშმ პირებს ხელი არ მიუწვდებათ ინფორმაციაზე, რომელ ორგანიზაციაში, რა ვაკანსია ცხადდება. შეიძლება ე სარის მიზეზი იმის, რომ ჩვენს მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებში, თითქმის არასოდეს არ გვხვდება შშმ პირი, მაშინაც კი როდესაც მითითებულია, რომ ვაკანსია მოიაზრებს შშმ პირსაც” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში). ასევე აღინიშნა, რომ შშმ პირები საჭიროებენ სამუშაოს მაძიებლის უნარების განვითარებას - რეზიუმეს მომზადება, გასაუბრებისთვის მომზადება და სხვა

კვლევაში მონაწილე დამსაქმებლების მიერ დასახელებული იყო შშმ პირთა დასაქმების ხელისშემშლელი ფაქტორები, რომლებიც უშუალოდ დამსაქმებლებს უკავშირდება. კერძოდ, (1) დამსაქმებლების არაინფორმირებულობა შშმ პირთა

სამუშაო შესაძლებლობების შესახებ. ფოკუს ჯგუფის მონაწილე დამსაქმებლები, როგორც თბილისში ისე, რეგიონებში აღნიშნავენ, რომ მათ, ისევე როგორც ბევრ სხვა დამსაქმებლებს ნაკლები ინფორმაცია აქვთ იმის შესახებ, თუ რა სამუშაო პოტენციალი აქვთ შშმ პირებს: “დამსაქმებლებს, ისევე როგორც საზოგადოებას, აქვთ ძალიან სტერეოტიპული ხედვა შშმ პირების პოტენციალის შესახებ. არავინ არ ელოდება მათგან, რომ მუშაობა შეუძლიათ; შესაბამისად, არც მოიაზრებენ როგორც სამუშაო ძალას. საზოგადოება საერთოდ ვერ ხედავს მათ და არც ახსოვთ მათი არსებობის შესახებ, ამიტომ ნაკლებად წარმოდგენიანთ თავიანთ ორგანიზაციებში მათი დასაქმება” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში).

(2) დამსაქმებლების არარელევანტური მოთხოვნები ზოგადად სამუშაოს მაძიებელთა და მათ შორის შშმ პირთა მიმართ. მონაწილეებმა არაერთხელ აღნიშნეს, რომ ხშირად დამსაქმებლები მიერ გამოცხადებულ ვაკანსიებში არსებული მოთხოვნები სავსებით არ შეესაბამება პოზიციას და მათი დაკმაყოფილება განსაკუთრებით რთულია შშმ პირებისთვის, რომლებსაც ხშირ შემთხვევაში არც პროფესიული და არც უმაღლესი განათლება არ გააჩნიათ: “გამოაცხადა “თი ბი სი“-მ ვაკანსიები, მაგრამ აცხადებს ვაკანსიებს, სადაც მოთხოვნებია ისეთი, რომ ამ ხალხს არ აქვთ შესაბამისი განათლება, გაუნათლებელი კი არ არის, კითხულობს სახლში, მაგრამ ჩV-ში ვერ ჩაწერს ვერც ბაკალავრიატს და ვერაფერს, არა აქვს და ხომ არ მოიტყუება, მითუმეტეს სამუშაო გამოცდილებას” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში); “არის პოზიციები, რომლებსაც საერთოდ არ ჭირდება უმაღლესი განათლება” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში); (3) დამსაქმებლების ფინანსური სირთულეები, დამოუკიდებლად გაუმკლავდნენ სამუშაო სივრცისა და შენობის ადაპტირებას – მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის მონაწილე დამსაქმებლების უმრავლესობამ საკუთარი სახსრებით მიუსადაგა სამუშაო ადგილი შშმ თანამშრომლის საჭიროებებს, ზოგადად ის ფაქტი, რომ დასაქმებელმა დამოუკიდებლად უნდა იზრუნოს სამუშაო გარემოს ადაპტირებაზე უარყოფითად მოქმედებს მათ მზაობაზე, დაასაქმონ შშმ პირი, კვალიფიკაციის არსებობის შემთხვევაშიც კი: შეიძლება სურვილი ქონდეს, კერძო მეწარმე იყოს და ქონდეს სურვილი, მაგრამ მას არ აქვს მოწყობილი, ეხლა ეტლით მოსარგებლეს სჭირდება პანდუსი, სველი წერტილები, რაც ყველა ადამიანს ხო, ჩვეულებრივად ადაპტირებისთვის ეს ყველაფერი საჭიროა, მაგრამ მარტო მეწარმისთვის, განსაკუთრებით მცირე მეწარმისთვის ეს რთულია” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე გორში).

კვლევის მონაწილე დამსაქმებლების აზრით, შშმ პირთა დასაქმებას ხელს უშლის ქვეყანაში არსებული არასრულყოფილი საკანონმდებლო ბაზა და მიღებული კანონების აღსრულების მექანიზმების არასებობა, რომელიც ყველაზე ნათლად ჩანს ფიზიკური სივრცისა და ინფრასტრუქტურის ადაპტირების პროცესში : მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია არის მიღებული, უფლებების დაცვის კონვენცია, სადაც ცალსახად არის განსაზღვრული ყველა კომპონენტი, რა უნდა იყოს საჭირო და რა ვალდებულებები უნდა აიღოს სახელმწიფომ და მოახდინოს ამ კონვენციის შესაბამისად შშმ პირების არა მარტო დასაქმება,

არამედ კონვენციაში ძალიან ბევრი პუნქტებია გაწერილი, ძალიან ბევრი აქტივობებია, სახელმწიფოს გააჩნია სამოქმედო გეგმა, სამწუხაროდ მიუხედავად იმისა, რომ ეს არის 2014-2016 წლების სამოქმედო გეგმა, იმ გეგმაში რა არის გაწერილი, მე შემიძლია თამამდ ვთქვა, იმიტომ რომ საკმაოდ კარგად ვიცნობ ამ თემას, არა თუ 95, არამედ 99%-იც არ არის შესრულებული (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში). მიუხედავად არსებული 41-ე დადგენილებისა მთავრობის, რომელიც ავალდებულებს უკვე, რომ შეიქმნას შესაბამისი ადაპტირებული გარემო, როგორც შენობებში ასევე შენობების გარეთ, გარკვეული პრობლემები აქვს ამასაც, იმიტომ რომ არ ხდება მთავრობის დადგენილების ამ ნორმატივების დაცვა, და გვხვდება ძალიან ბევრი ახალაშენებული ობიექტებისადაც ფაქტობრივად არ არის გათვალისწინებული, ან თუ არის გათვალისწინებული ელემენტარულად ვამბობ, პანდუსი არ შეესაბამება იმ საერთაშორისო სტანდარტებს, ანუ პანდუსი ის პანდუსი არ არის, არამედ უფრო ტრანპლინს გავს, ისეთი პანდუსია, რომ მობილობის შეზღუდვის მქონე ადამიანისთვის კი არა, მეც კი ვცადე ერთხელ ავსულიყავი და გამიჭირდა ასვლა, მაგას კიბე ჯობია ისევ, გარკვეული ბარიერები არის, რომ იმ პანდუსამდე მიხვიდე და შესაბამისად პრობლემა არის მერე პანდუსზე როგორ ახვიდე (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

ცალკე თემად გამოიყო ფსიქიკური პრობლემების მქონე და საშუალო გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირთა დასაქმება. კველვაში ჩართულ დამსაქმებლებთან დასაქმებულნი უმეტესად მსუბუქი შეზღუდვის მქონე ადამიანები არიან დასაქმებულნი, მათ შორის მსუბუქი გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირები. აღინიშნა, რომ მოცემულ სიტუაციაში, საზოგადოების ამ ჯგუფის ღია ბაზარზე დასაქმება ძალიან პრობლემატურია, რადგან მზად არც დამსაქმებელია და არც საზოგადოება. დამსაქმებლები აღნიშნვდნენ, რომ სახელმწიფომ ამ ჯგუფის ინტერესებზე და საჭიროებებზეც უნდა იფიქროს და მათ ცხოვრების ნორმალური პირობები: „..როდესაც ვსაუბრობთ შშმ პირის დასაქმების საკითხების გარშემო, რატომღაც ყოველთვის ფიზიკური შშმ პირები მოიაზრება, ანუ ან ეტლით მოსარგებლე, ან თუნდაც უსინათლო, ან ვთქვათ სმენასთან დაკავშირებული პრობლემებით, მაგრამ როდესაც საუბარი არის ინტელექტუალურ და ფსიქიკური განვითარების პრობლემებზე აქ უკვე ყველანი ვჩერდებით, ანუ მათი ადგილი თითქოს ამ სივრცეში და თუნდაც ჩვენს სფეროში, როდესაც ვსაუბრობთ, არის ყველაზე დაბალი და რაღაცნაირად არ არსებობს არანაირი გარემო და მზაობა იმისთვის, რომ ესენი იყვნენ დასაქმებულები, რომლებსაც ყველაზე მეტად სჭირდებათ კონკრეტულ უნარებში მხარდაჭერა, რომ ის ამ რაღაცისთვის მომზადდეს, არსებობს თან ესეთი საერთაშორისო გამოცდილება, რომ კონკრეტული ადამიანისთვის იქმნება რაღაც სამუშაო ადგილი, მისი უნარებიდან გამომდინარე, მთლიანად ეს სოციალური პოლიტიკა უნდა დაიხვეწოს, რომ სივრცე იყოს ყველასთვის და ყველას შესაძლებლობა მაქსიმალურად გამოყენებული, სწორედ ამ მიმართულებით ვმუშაობთ უფრო ჩვენ, რომ მიგვაჩნია და თან პირდაპირი ის

არის, რომ ჩემ შვილსაც იგივე პრობლემა აქვს, დასაქმების ბაზარზე მისი ადგილი ყველაზე ნაკლებად იქნება და აქედან გამომდინარე ვცდილობთ, რომ აქედანვე ხელი შევუწყოთ, რომ მომავალში შეძლონ, რომ დამოუკიდებლად იცხოვრონ და თავიანთი ხელფასი ქონდეთ” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისი).

კვლევის მონაწილე დამსაქმებელმა თბილისში აღნიშნეს, რომ შშმ პირებს ღია ბაზარზე დასაქმებაში უნდა ეხმაროდეს სპეციალური უწყება, სპეციალურად მომზადებული სპეციალისტები: “განათლების სამინისტრო აპირებს ამ მიმართულებით მუშაობას, ნორვეგიელების გამოცდილების გათვალისწინებით, ჯობ კოუჩერი ქვია, როგორც დასაქმების მომამზადებელი, რადაც ამ მოდელის გადმოტანას აპირებენ, ადამიანები, რომლებიც კონკრეტული ადამიანისთვის მოძებნიან სამუშაო გარემოს თავისი შესაძლებლობებიდან გამომდინარე და იმათზეც იმუშავებენ, ანუ შუამავალი როლია” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

ასევე თბილისში გამართულ ფოკუს ჯგუფზე აღინიშნა, რომ შშმ პირთა დასაქმების პორცესთან მჭიდროდ არის დაკავშირებული ის, თუ როგორ ხდება ქვეყანაში შშმ პირის სტატუსის განსაზღვრა, ეფუძნება ის სამედიცინო, თუ სოციალურ მოდელს: “... .. მაგრამ ამომავალი არის ყველაზე მნიშვნელოვანი, იგივე როდესაც შშმ პირს უდგენ სტატუსს, აქ ხდება სუფთა სამედიცინო კუთხით, ანუ სამედიცინო სოციალური ექსპერტიზა ქვია, როდესაც ხდება სტატუსის დადგენა, ხდება სამედიცინო კრიტერიუმებით შეფასება, ანუ არ არსებობს ქვეყანაში სოციალური მოდელი, სტატუსის დადგენის, რატომ ახლა სოციალური მოდელი, რატომ არის მნიშვნელოვანი, იმიტომ რომ გარკვეულწილად ეს ხელს შეუწყობს დასაქმების კომპონენტსაც, იქიდან გამომდინარე, რომ სოციალურ მოდელში არის მულტიდისციპლინარული ჯგუფი წარმოდგენილი, სადაც შედის რა თქმა უნდა ექიმი, სადაც შედის ფსიქოლოგი, სოც. მუშაკი, რეაბილიტოლოგი, სხვადასხვა ტიპის და განხრის სპეციალისტები, რომლებიც არამარტო სტატუსს უდგენენ, არამედ კონკრეტულად თვითოეული ადამიანის მიმართ ადგენენ ინდივიდუალური განვითარების გეგმას და ამ ინდივიდუალური განვითარების გეგმაშიარის ის მნიშვნელოვანი ასპექტები ჩაწერილი, თუ რისი გაკეთება შეუძლია მიუხედავად თავისი სტატუსისა, ძალიან მარტივი მაგალითი, რომ მოვიყვანოთ, ადამიანი მაგალითად, რომელიც არის პროფესიით პიანისტი და მას უბედური შემთხვევის გამო მოკვეთეს სამი თითი, შესაბამისად თავის პროფესიულ საქმიანობას ვერ განახორციელებს, მაგრამ შესაბამისად ეს სოციალური მოდელის მიერ დაფუძნებული მულტიდისციპლინარული ჯგუფი მუშაობს იმ საკითხზე იქიდან გამომდინარე, რომ მას გარდა სამი თითის ამპუტაციისა, სხვა პრობლემა არ გააჩნია, მუშაობს კონკრეტულად იმ ინდივიდუალური განვითარების გეგმაში, როგორ მოხდეს ამ ადამიანის საზოგადოებაში ინტეგრირება და სხვა სპეციალობების დაუფლება, ეს არის ძირითადად სოციალური მოდლის მთავარი პრინციპი, იქიდან გამომდინარე, რომ იმ ინდივიდუალური განვითარების გეგმაში ყველა სპეციალისტი არის ჩართული, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში და არა მარტო

სტატუსს უსაზღვრავენ, არამედ უსაზღვარვენ შემდგომ სამომავლო გეგმას, როგორ უნდა იცხოვროს და ვთქვათ რა სპეციალობებს უნდა დაეუფლოს და რა შესაძლებლობები გააჩნია საერთოდ” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

II. შშმ თანამშრომლის სამუშაოს ორგანიზებასთან დაკავშირებული საკითხები

ა) სამუშაოსთან შეგუება

ზოგადად აღინიშნა, რომ შშმ თანამშრომლებში შეგუებასთან დაკავშირებული განსაკუთრებული პრობლემები არ იკვეთება; თუმცა როგორც ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, არის შემთხვევები, როდესაც თავად შშმ პირებს აქვთ არასწორი დამოკიდებულებები, რაც ართულებს სამუშაოსთან შეგუების და ზოგადად, მუშაობისა და თანამშრომლობის პროცესს: . „ესე ცალსახად ნამდვილად ვერ ვიტყვით, რომ შშმ თანამშრომელს სამუშაო გარემოსთან შეგუება უფრო გაუჭირდა და უჭირს, ვიდრე შეზღუდვების არ მქონე თანამშრომელს. ჩვენთან ინტეგრაციის და შეგუების პრობლემა არ ყოფილა ნამდვილად. მაგრამ ზოგიერთ შემთხვევაში ხდება ისე, რომ ადამიანს, რომელსაც შეზღუდვა აქვს ჰგონია, რომ ამაში დამნაშავე არის ძალიან ბევრი სხვა და ეს არ არის მართლ იმ ადამიანის „ბრალი“, ეს არის მათი აღზრდის შედეგი. ზედმეტი მზრუნველობა და ის, რომ ყველა მის გარშემო ტრიალებს, შემდგომში გადადის იმაში, რომ ეს ადამიანი კი არ ცდილობს თავისი შესაძლებლობების მობილიზებას და უნარების განვითარებას, არამედ მაქსიმალურად ცდილობს გამოიყენოს სხვა. ეს მომენტი აშკარად ჩანს, ვინაიდან ორ შშმ თანამშრომელს ორგანიზაციაში იგივე გრძნობა აქვს, რომ შენ, თანამშრომელი ვალდებული ხარ დაეხმარო და მერე რა რომ ვერ აკეთებს რაღაცას. ის თუ ვერ ან არ გააკეთებს რაღაცას, ეს არაა პრობლემა, რადგან ის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონეა. ასეთი დამოკიდებულება აქვს სწორედ ამ ორ ადამიანს და ეს დამოკიდებულება არის დამთრგუნველი ყველასათვის. ამიტომ როდესაც ვსაუბრობთ ზოგადად მათ დასაქმებაზე, პირველ რიგში უნდა ვიზრუნოთ მათი ცნობიერების შეცვლაზე, უნდა ვიფიქროთ მათი მშობლების ცნობიერების შეცვლასა და ამაღლებაზე, ვინაიდან მათზე ზრუნვის პერიოდში ხშირად განზე რჩება მათი განათლება და საზოგადოებასაც სჯერა, რომ მათ არაფერი არ შეუძლია. ამიტომ შშმ პირების განათლება არის აუცილებელი და მათი ცნობიერების ამაღლება“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

მიუხედავად იმისა, რომ მუშაობის დაწყებისას, შშმ პირებს სამუშაო პირობებთან ადაპტაციისთვის განსაკუთრებული სირთულეები არ ჰქონიათ, ზოგიერთ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი მათი ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა „განსაკუთრებული ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა უფრო საწყის ეტაპზე ჭირდებათ ხოლმე, როცა ცოტა უჭირთ ახალ სამუშაო გარემოსთან შეგუება, და ამ დროს მათ ძალიან კარგად ეხმარება გამოცდილი ადამიანი, რომელიც მათ აცნობს თავიანთ უფლებამოვალეობებს“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

სმენის პრობლემებისა და ყრუ თანამშრომლების დამქირავებელმა აღნიშნა, რომ შეგუების პროცესს გარკვეულწილად ხელს უშლიდა ის უარყოფითი ემოციები რაც ამ ადამიანებს ჰქონდათ, რაც ძირითადად გამოიხატებოდა უნდობლობაში, ეჭვსა და სიბრაზეში : „ ჰქონდათ ეჭვიანობის ესეთი დონე, რო.. ხო არ დაიჩაგრებიან.. ჩემი მხრიდან ან კოლეგების მხრიდან. ეს მომენტი, ეს ეჭვი ჰქონდათ. ეს შეგრძნება თავიდან გაიარეს და მე ეს ვიგრძენი კონკრეტულ შემთხვევაზე. როდესაც ავიღეთ ეს შენობა, 2012-ის ოქტომბერში დაახლოებით (თავიდანვე იყო მადონა სანიკიძე და მისი და ნანა სანიკიძე მუშაობდა, ახლა წასულია ჩვენგან). რაღაც მორიგეობა გახდა საჭირო, მადონამ გამოთქვა ინიციატივა დარჩენის, მის დას ამაზე ჰქონდა სერიოზული აგრესია, მაგრძნობინა, რომ უკმაყოფილო იყო, მე ნამდვილად ძალა არ დამიტანებია (თუმცა, ჰქონდა ამისი უფლება, მოთხოვნის უფლება), მან ჩათვალა, რომ რადგან ის იყო. გაჰყავდა გარეთ მის დას. მაგრამ მარიამ მაინც დარჩა, რადგან მისი სურვილი იყო. მე მაინც მოვუხადე ბოდიში ნანას). კიდევ სხვა: დალი არის ძალიან აგრესიული. ბრაზდება ყველაფერზე. შეიძლება ზოგიერთს თავისი სამუშაო იარაღი არ დახვდეს ადგილზე, იატაკის ჯოხი ან საწმენდი აილოს ვიღაცამ, ან ტილო ჩამოუხსნას თავისი სამუშაო ადგილიდან და ამ დროს ხდება ძალიან აგრესიული. ისე, რომ გოგოები ამბობენ, “შეგონა ჩამარტყამდა”. კიდევ, მერი არის ცოტა ისეთი, რო.. ის დაიკოსთან ძალიან ადვილად ვურთიერთობ, მაგრამ დალისთან კი ვხვდები, რო უფრო უნდა ვიყო ფრთხილი. მასაც აქვს ეს შეიძლება აგრესიის არა, მაგრამ მასაც აქვს ეს გაბრაზების მომენტი (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

იგივე სმენდაქვეითებულ პირებთან მიმართებაში სხვა დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ რომ დასაწყისში რამდენიმე თანამშრომელთან გარკვეულწილად საქმისადმი უპასუხისმგებლო დამოკიდებულებას ჰქონდა ადგილი - თანამშრომელი იყენებდა თავის მდგომარეობას, იმისვის რომ საქმისთვის თავი აერიდებინა, თუმცა ზედამხედველის მიერ გადადგმული ნაბიჯების შემდეგ, სიტუაცია დარეგულირდა : „ვლიზიანდებოდი, როცა.. მეჩვენებოდა კიდევ, რომ ვერ გებულობდა ზოგ-ზოგიერთი სპეციალურად და ვუთხარი კიდევაც, მგონია, რო ესმის და ვითომ.. ვერ გებულობს. ერთ ბიჭზე დედამისსაც გავაგებინე, ვუწერ, არ მგონია, რომ ვერ იგებდეს, ელემენტარულ რაღაცას რომ დაუწერ ადამიანი, ჩადი ცენტრალურ ფოიეში და გამიწმინდე კარის შუშა და მხრებს იჩეჩავს. დედამისს რომ დაველაპარაკე ტელეფონზე, მერე რომ მივწერე კაი ვრცელი წერილი, მერე სიტუაცია გამოსწორდა. მერე მშვენივრად ყველაფერს გებულობდა. მე მივწერე, რომ მას მოუწევს სამსახურის დატოვება, იმიტომ, რომ ბევრი საქმე რჩებოდა გაუკეთებელი. მე ნამდვილად არ მინდოდა მისი სამსახურიდან გაშვება, მაგრამ თუ აი, ესე გააგრძელებს, ეს იმას ნიშნავს, რომ არ ან არ გებულობს, ან არ უნდა, რომ გაიგოს, ვერ ვითანამშრომლებთ“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

შემ სტატუსით „ბოროტად“ სარგებლობის შესახებ აღნიშნა ასევე ფიზიკური შეზღუდვების მქონე პირების ერთ-ერთმა დამქირავებელმა : „ზოგჯერ იგრძნობა

ხოლმე გაღიზიანება შშმ პირებში, რომ რატომ უნდა გააკეთოს ყველაფერი რაც ევალება. ზოგს უპირატესობა ჰგონია თავისი სტატუსი და შეზღუდული შესაძლებლობების გამო სხვებისგან განსხვავებულია, რის გამოც უფლება აქვს მოითხოვოს ის, რაც სხვებს არ შეუძლიათ. ამას მე საერთოდ არ ვეთანხმები და ვერც ვიქნები კმაყოფილი“ (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ზუგდიდში).

ყრუ და სმენის პრობლემების მქონე პირთა დამქირავებული აღნიშნავდა, რომ დასაწყისში კომუნიკაციური პრობლემები არსებობდა, ამგვარი პრობლემები თავს იჩენდა როგორც თანამშრომლებთან, ისე კლიენტებთან ურთოერთობის დროს: „როდესაც ახალი დაწყებული ჰქონდათ სამუშაო, კომუნიკაცია პრობლემას წარმოადგენდა, მათი კომუნიკაცია კლიენტებთან. როდესაც კლიენტები ეკითხებოდნენ, მაგალითად სად არის ესა და ეს მაღაზია, ესენი ვერ იგებდნენ და არ პასუხობდნენ, რაც იწვევდა კლიენტის გაღიზიანებას და შესაბამისად შშმ პირების გაღიზიანებას. შემდეგ ეს პრობლემა თანდათან გამოსწორდა, ჩვენ ვესაუბრეთ მათ და აუხსენით რომ არ უნდა გაღიზიანებულიყვნენ ამაზე და ა.შ. ამჟამად ეს პრობლემა შედარებით მოგვარებულია“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში);

ბ) სპეციალური შეღავათები

ძირითადად დასახელებული იყო სამუშაოს გრაფიკი, რიგ შემთხვევებში შშმ პირები მოდიან უფრო გვიან და მიდიან უფრო ადრე, ასევე მათთვის დასაშვებია სახლიდან მუშაობა, თუ ისინი ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე, ვერ მოდიან სამსახურში. შეღავათებთან მიმართებაში ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ასეთ შემთხვევაში ეს არის არა შეღავათი, არამედ სამუშაო პირობების გონივრული მისადაგება : „მე პირადად სიტყვა „შეღავათი“ დიდად არ მომწონს და მე მას ვუწოდებ უფლებას ან გონივრულ მისადაგებას, რომელიც უნდა გამოიყენოს ყველამ იქნება ეს საჯარო სექტორი, თუ არასამთავრობო ორგანიზაცია. გონივრულ მისადაგებაში მე ვგულისხმობ იმას, რომ შეიძლება შშმ პირებს დასჭირდეთ თავისი უფლებების დასაცავად და აღსრულებისათვის რაიმე დამატებითი მექანიზმი; შენ, როგორც დამსაქმებელმა ხელი უნდა შეუწყო მათ, რომ შეუქმნა სწორედ ის დამატებითი მექანიზმები, რომლებიც საშუალებას მისცემს მათ შეასრულონ ის სამუშაო, რომელსაც სხვა ადამიანები, არაშეზღუდვის მქონე, დამატებითი მექანიზმების გარეშეც თავისუფლად ასრულებენ“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

ბევრ შემთხვევაში შშმ თანამშრომლები არ საჭიროებდნენ არვითარ განსაკუთრებულ პირობებს, შესაბამისად, დამსაქმებლები ცდილობდნენ, არ გამოერჩიათ ისინი სხვებისგან : „ჩვენ ვცდილობთ არ გამოვარჩიოთ დანარჩენი თანამშრომლებისგან, მათთვის ისედაც ძნელია ადაპტაცია რადგან ყველასთან კონტაქტი არ შეუძლიათ. ჩვენ რაღაც განსაკუთრებულ პირობებს არ ვარჩევთ მათთვის, ზუსტად ისეთივე პირობებს ვარჩევთ როგორც დანარჩენი თანამშრომლები, გვინდა რომ თავი არ იგრძნონ განსხვავებულებად. სახელმწიფო

მათ შედგავათებს უწევს, რომ საშემოსავლოს არ უქვითავს გარკვეულ თანხამდე“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირების შემთხვევაში გამოიკვეთა ინდივიდუალური სამუშაო გრაფიკი. ასევე, გამოყოფილი არის თანამშრომელი, რომელიც უშუალოდ ზედამხედველობს მათ და ეხმარება ფუნქციების გაგებასა და შესრულებაში

ც) სპეციალური ტრენინგები

კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ იქ სადაც ორგანიზაციის პოლიტიკის ნაწილია ახალი მოსული თანამშრომლობისთვის ტრენინგების ორგანიზება, სხვებთან ერთად შშმ პირებმაც გაიარეს სპეციალური ტრენინგი. თუმცა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ სპეციალურად მათთვის ტრენინგები არ ჩატარებულა : „ცალკე ტრენინგისთვის არავინ მოგვიწვევია, თუმცა მუშაობის დაწყებამდე თითოეულს გავაცანიოთ სამუშაოს სპეციფიკა, უფლება-მოვალეობები. ამას ყველა ახალ თანამშრომელთან ვაკეთებთ და არა მხოლოდ შშმ პირებისთვის“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ბათუმში). გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირების შემთხვევაში აღინიშნა, რომ მათთან მუშაობს სპეციალური თანამშრომელი, რომელიც ეხმარება სამუშაო ფუნქციებში გარკვევაში. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათთან დასაქმებულმა შშმ თანამშრომლებმა სპეციალური ტრენინგები გაიარეს იმ არასამთავრობო ორგანიზაციაში, ვისთან თანამშრომლობით მოხერხდა შშმ პირთა დასაქმება .

დ) დაგვიანებები და გაცდენები

კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობა აღნიშნა, რომ შშმ თანამშრომლების მხირდან არ აღინიშნება დაგვიანებები და გაცდენები, როდესაც ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პორბლემებია, თუმცა ხშირად არა, ისინი რეკავენ, ზოგ შემთხვევაშიკი სახლიდან მუშაობენ. ზოგადად, შეიძლება ითქვას, რომ აცდენენ და იგვიანებენ ისევე როგორც სხვები : „ნამდვილად ვერ გეტყვით, რომ ძალიან ხშირად უწევთ გაცდენა შშმ თანამშრომლებს, თუმცა არის შემთხვევები, რომ ჯანმრთელობის მდგომარეობის გართულების გამო უწევთ გაცდენა. ეს სრულიად ბუნებრივია და პრობლემას არ წარმოადგენს, ვინაიდან არაშეზღუდვის მქონე თანამშრომელსაც ექმნებათ მსგავსი პრობლემა. დაახლოებით ისევე უწევთ გაცდენა მათაც, როგორც სხვა დანარჩენ თანამშრომლებს. ავადმყოფობის დროს, დოკუმენტის წარმოდგენის შემთხვევაში მათ სრულიად უნაზღაურდებათ გაცდენილი დღეების ხელფასი, ასე, რომ ანაზღაურების დაკავებასთან დაკავშირებით პრობლემა არ არის არც შშმ თანამშრომლებისთვის და არც არაშეზღუდვის მქონე თანამშრომლებისათვის“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

იმ ორგანიზაციებში, სადაც გაცდენა აისახებ ანაზღაურებაზე შშმ პირებზეც ვრცელდება ეს პოლიტიკა, შესაბამისად ისინი სხვებივით ცდილობენ არ გააცდინონ სამუშაო : „კონდუქტორები გრაფიკით მუშაობენ და სამუშაო

დღეების რაოდენობის მიხედვით იღებენ ანაზღაურებას. თუ არ იმუშავენ, იმ დღის თანხას დაკარგავენ. შშმ კონდუქტორებს ერთი დღეც არ აქვთ გაცდენილი. მრჩეველთან ყოფილა გაცდენის შემთხვევები, თუმცა არა ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო, ძირითადად იმ დროს, როცა შეხვედრები აქვს არასამთავრობოებთან და განცხადების საფუძველზე მიდის ხოლმე. თანხა მათაც ისევე უკავდებათ, როგორც სხვა თანამშრომლებს“ (სიღრმისული ინტერვიუს რესპონდენტი ბათუმში).

ხშირი გაცდენების პრობლემა გამოიკვეთა ერთ-ერთ ორგანიზაციაში, სადაც სმენის პრობლემების მქონე პირები არიან დასაქმებულნი. მათი ხშირი გაცდენები ერთი მხრივ გამოწვეული იყო სხვა სამსახურის ვალდებულებების შესრულებით და ყრუთა კავშირების მიერ ორგანიზებულ ღონისძიებებში მონაწილეობით; თუმცა, როგორც აღინიშნა, ამ დროს თანამშრომლები ტივებენ შემცვლელს, რომელსაც ერიცხება ანაზღაურება. თუმცა, რამდენჯერმე ხშირი და უპასუხისმგებლო გამო რამდენიმე თანამშრომელი გაათავისუფლეს სამსახურიდან : „ვაიმე, ვაიმე, ეს არი ჩემი ყველაზე მტკივნეული თემა ჩემთვის. ფაქტიურად, მთელი კოლექტივი, ვინც მყავს, არის ძალიან მოძრავი. ისინი არიან დასაქმებულები თავიანთ სამსახურში. რაღაცა სწავლებით.. მე ვიცი, რომ იქ რაღაც გაკვეთილებს ატარებს პატარა ბავშვებთან..“ (სიღრმისული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში). დამსაქმებელმა ასევე აღნიშნა, რომ გაცდენების დარეგულირება ისე ხდება, რომ საქმე არ დაზარალდეს: უმეტესწილად ვცდილობ, არ მივიტანო ეს ადმინისტრაციამდე. ანუ, მიმაქვს მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ღებულობს ძალიან რეგულარულ ხასიათს. მაგ., თორნიკეს შემთხვევაში მივიტანე იმისთვის, რომ ყოველი კვირა მისთვის იყო დროისტარების დღე და ორშაბათი დასვენების დღე და რა თქმა უნდა, ეს გაგრძელდებოდა, ზომები რომ არ მიმეღო. ბანკის ადმინისტრაცია: ვცდილობთ, რომ საქმე გაკეთდეს და მათ ეს არ შეამჩნიონ (სიღრმისული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

ასევე აღინიშნა, რომ ის ფაქტი, რომ შშმ პირები არ იგვიანებენ და არ აცდენენ, განპირობებულია იმ გარემოებით, რომ ზიგიერ ორგანიზაციაში ხდება მათი ტრანსპორტირება. ზოგადად, იქიდან გამომდინარე რომ საზოგადოებრივი ტრანსპორტით მგზავრობა უმრავლესობისთვის პრობლემაა, მათთვის რთული იქნებოდა სამსახურში დროულად და რეგულარულად სიარული : „ხშირად არ აცდენენ სამუშაოს, თითქმის იგივენაირად, როგორც სხვა, არაშეზღუდვის მქონე თანამშრომლები, მაგრამ აქ აღსანიშნავია ერთი რაღაც, რომ შშმ თანამშრომლები ჩვენ მოგვყავს მანქანით სახლიდან და ამის შესაძლებლობა ყოველთვის არ იქნება. დასაქმება არის ერთი პრობლემა, მაგრამ აქვე არის სხვა პრობლემებიც, მაგალითად სამსახურამდე მოსვლის პრობლემა. თუ მანქანით ვერ მოიყვან მაშინ მთელი მისი ხელფასი დაიხარჯება ტაქსში, ვინაიდან არ არის საზოგადოებრივი ტრანსპორტიც. ხშირ შემთხვევაში ტაქსიც იგნორირებას უკეთებს და არ უჩერებს ეტლით მოსარგებლე ადამიანს. აქედან გამომდინარე ეს ადამიანი მარტო ვერ მოვა სამსახურში, ვინმე უნდა დაეხმაროს, ან ოჯახის წევრმა უნდა

ატაროს და გამოდის, რომ ეს ოჯახის წევრიც უნდა გათვისუფლდეს სამსახურიდან. როგორც ხედავთ მთელი რიგი პრობლემები იჩენს თავს. ამიტომ როცა საუბარია დასაქმებაზე, პირველ რიგში უნდა მოხდეს გარემოს ადაპტირება. საჭიროა კომბინირებული მუშაობა“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

ე) სჭირდებათ თუ არა დახმარება მუშაობის პროცესში

რესპონდენტების ნაწილი აღნიშნავდა, რომ შშმ პირებს არ სჭირდებათ დახმარება სამუშაოს შესრულებისას, თუმცა ნაწილმა აღნიშნა, რომ ასეთი დახმარების გაწევა ზოგჯერ საჭირო ხდება და მათი სამუშაოს შესრულება სხვებს უწევთ : „კი საჭიროებენ დახმარებას და ისევ და ისევ თანამშრომლები ეხმარებიან, მაგრამ აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ იმ თანამშრომელსაც, რომელიც ეხმარება შშმ პირს, თავის საქმეც ხომ აქვს და გამოდის ისე, რომ ისიც ვეღარ აკეთებს თავის სამუშაოს ან ნაკლებად აკეთებს. ამიტომ თუ შშმ პირს მუდმივად სჭირდება დახმარება, სახელმწიფომ, საჯარო სექტორმა უნდა უზრუნველყოს ერთი თანამშრომლის გამოყოფა ან სოციალური დამხმარის აყვანა“ (სიღმისეული ინტერვიუ ზუგდიდში) .

ასევე აღინიშნა, რომ შშმ თანამშრომლები დახმარებას საჭიროებენ იმ შემთხვევაში, თუ საჭირო ცოდნა არ აქვთ .

დახმარების საჭიროება მეტად აქტუალურია სმენის პრობლემების მქონე პირებთან იმ შემთხვევაში, როდესაც კომუნიკაციური პრობლემები იჩენს თავს: „თუ გოგოები სხედან ოთახში და მე მათ ნებისმიერ ოპერატიულ გამოძახებაზე შემიძლია გადავცე ინფორმაცია, რომ აქ ეს არის გასაკეთებელი.. თუმცა, როცა არ ვარ შენობაში, მიჩნდება პრობლემა, იმიტომ, რომ ვურეკავ არასმენადაქვეითებულს, ვეუბნები, რომ გამოძახებაა (ამათ მორიგეობის დროს გაყოფილი აქვთ თავიანთი სამორიგეო ტერიტორიები, ვიღაც მიდის ბლოკში, ვიღაც მიდის ჩ ბლოკში, თუ გამოძახებაა ჩ ბლოკში, უნდა წავიდეს ჩ ბლოკის მორიგე). ცოტა რთულია, როცა გამოძახება ისეთი სახისაა, რომ რაღაც უნდა მონახონ იქ პიროვნება და მას რაღაცა უნდა. ასეთ შემთხვევაში მე მათ ვერ ვუშვებ. მე ვთხოვ მეორე ბლოკის მორიგეს, რუსუდან, ადი, გოგოები ალბათ, ვერ გაერკვევიან, მაგათონ არის გამოძახება და გაარკვია რა უნდათ, თუ გინდა, გაიყოლე თან ერთ-ერთი მორიგეთაგანი“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში). ამ შემთხვევაში შშმ პირებს დახმარებას უწევენ თანამშრომლები, თუმცა ეს მათში გაღიზინებას და უკმაყოფილებას არ იწვევს.

ასევე, დახმარების საჭიროება გამოიკვეთა გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირებთან, რომლებიც კაფეში მუშაობენ მიმტანებად. როგორც აღინიშნა, მათთად მუდმივად მუშაობს სპეციალურად გამოყოფილი თანამშრომელი, რომელიც „ტუტორის“ როლს ასრულებს: „ჩვენი “სტაფიდან” გვყავს ეგეთი ადამიანი გამოყოფილი, მაგრამ არ ნიშნავს, რომ ის არის სულ, თავიდან ბოლომდე. თუ უყურებენ ახლოდან და ხედავენ, რომ თავს ართმევს [ალარ დაეხმარება] განსაკუთრებით ჭირს ხოლმე, როცა ბევრი ხალხია. სხვა შემთხვევაში

რადიკალიზაციად ეს რეგულირდება. თავისუფალი ვინც იქნება, მოიცლის, ის მიეხმარება“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

ფ) სირთულეები მუშაობის პროცესში

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა როგორც თბილისში, ისე რეგიონებში აღნიშნეს, რომ შშმ თანამშრომლებთან არ ხვდებიან განსაკუთრებულ პრობლემებს, რომლებიც სხვა თანამშრომლებთან არ აქვთ და რომლის მოგვარება შესაძლებელი არ არის. ტელეკომპანიის გენერალურმა მეჯეჯერმა, სადაც უსინათლო პირი მუშაობს გადაცემის რედაქტორად და წამყვანად განაცხადა : “X” არაფრით არ გამოირჩევა სხვებისგან, ის ერთ-ერთი მათგანია. “ზოგჯერ სულ მავიწყდება რომ ვერ ხედავს და ვეუბნები – ვერ ხედავ, რომ ასე ჯობია?!”. სამუშაო ვალდებულებების შესრულებისას პრობლემები არ არის, მაგრამ ის ფაქტი, რომ “X” ვერ ხედავს ზოგჯერ აისახება გადაცემის ხარისხზე – “X” მხოლოდ წარმოიდგენს იმას რასაც აკეთებს, შენ ხედავ და ხედავ იმასაც, რომ შეიძლება უკეთესად გაკეთებულიყო, თუმცა, არ არის პრობლემა უთხრა – ასე ჯობია რომ გავაკეთოთ. თუმცა იცით რა, ვისაც მხედველობის პრობლემა არ აქვს, ისიც შეიძლება სრულიად განსხვავებულად ხედავდეს გადაემას, ასე რომ.. მაინც ვერ ვიტყვი, რომ ის რომ “X” ვერ ხედავს, გადაცემა ამით ზარალდება..” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში).

საავადმყოფო, რომელშიც გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირი მუშაობდა აღნიშნა: – “ის რომ “X” – პრობლემა არ აქვს მუშაობაში იმით არის განპირობებული, რომ თავიდანვე სწორად იყო შერჩეული მისთვის სამუშაო ადგილი: ის ალაგებს არა პალატებს და იმ ადგილებს სადაც პაციენტებია, არამედ ადმინისტრაციის ნაწილს. პაციენტებთან და ავადმყოფებთან ურთიერთობა რთულია, ისინი ხშირად გაღიზიანებულები არიან, ამიტომ შეიძლება “X” – ს გასჭირვებოდა იმ ადგილებში მუშაობა, შეიძლება მისთვის რამე უხეშად ეთქვათ, ისე სწრაფად ვერ გაეკეთებინა რაღაც, რაც პაციენტებს სურთ და სხვა. ამიტომ მე სპეციალურად შევურჩიე ადმინისტრაციის ნაწილი” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში).

მსგავსი პრაქტიკა გამოიკვეთა ერთ-ერთ აფთიაქში დასაქმებულ გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირთან. ამ შემთხვევაშიც, მენეჯერის კარგად დაგეგმილი სამუშაო მნიშვნელოვნად დაეხმარა გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირს სამუშაო მოვალეობების (მუშაობს დამლაგებლად) კარგად შესრულებაში : “ მიუხედავად იმისა, რომ “X” – მა წერა-კითხვა არ იცის, სამუშაოს კარგად ართმევს თავს. რადგან ყველა ხსნარი და ხელსაწყო მარკირებულია, აწერია, რომელი უნდა იყოს გამოყენებული საპირფარეშოს დასაღებლად, რომელი დერეფნების და ა.შ. წარწერების ნაცვლად გავუკეთე სხვადასხვა ფერის ქაღალდები და ავუხსენი, რომელი ფერით სად უნდა ესარგებლა. ორჯერ ახსნა არ დამჭირვებია, ეს ადამიანი უშეცდომოდ ართმევს თავს” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში). “მაქსიმალურად ვცდიობ მე, რომ მათ არ მივცე ისეთი სამუშაო, რომლითაც ისინი ვერ გაართმევენ თავს თავის

სამქმთანობას, თავის მოვალეობას ასრულებენ ნორმალურად, ასე ვთვლი, ისეთ დავალებას არ ვაძლევ მათ, რომ გაუჭირდეთ მუშაობა, როგორც ასეთი, ძირითადი მათი მოვალეობა არის უწყებებზე მოძრაობა, ტელეფონით კავშირი, კონტაქტები, ასე რომ შეზღუდულები არაფრით არ არიან, აქვთ ნორმალური სიტუაცია სამსახურეობრივი და აქვთ ნორმალური ურთიერთობა მითუმეტეს კოლექტივში, არანაირი ის არ არის იქ რომ ვთქვათ იმას რაღაც გარკვეული პრობლემები აქვს, ჩვენთან ძალიან შეკრული კოლექტივია” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე გორში).

სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტები ასევე აღნიშნავენ შშმ თანამშრომლეთა მონდომებასა და ენთუზიაზმს: : „შშმ თანამშრომლები, შეიძლება ითქვას, რომ უფრო მეტი ენთუზიაზმით მუშაობენ ვიდრე სხვა თანამშრომლები და როდესაც რაიმე პრობლემას აწყდებიან, თვითონვე გამოთქვამენ სურვილს, რომ ისწავლონ ის საკითხი და თავად მოაგვარონ პრობლემა. ვინაიდან ისეთი დიდი სურვილი აქვთ იმის, რომ სხვა თანამშრომლებივით იყვნენ და მუშაობდნენ“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ შშმ პირებს თავიდან კოლექტივთან ინტეგრაციის პრობლემა აქვთ, თუმცა მათი გამოცდილებიდან გამომდინარე ეს პრობლემა მალე გვარდება. ამაში დიდი წვლილი მიუძღვით თანამშრომლებს, რომლებიც თბილად ხდებიან მათ. მაგრამ უნდა ითქვას, რომ ინტეგრაციისა და თუ ნებისმიერი სხვა სახის პრობლემა ადვილად გვარდება შედარებით მსუბუქი დარღვევის მქონე ადამიანების შემთხვევაში (როგორც აღნიშნა, კველვის მონაწილე დამსაქმებლებთან ძირითადად მსუბუქი შეზღუდვის მქონე ადამიანებია დასაქმებული).

როგორ თბილისში, ისე რეგიონებში ჩატარებული ფოკუს ჯგუფის მონაწილეები აღნიშნავენ იმ სირთულეებს, რომელიც მოდის არაადაპტირებული ფიზიკური სივრციდან : “ იმისთვის, რომ დასაქმების ფართო ქსელი შეიქმნას, ეს პანდუსი არ არის მთავარი თემა. მთავარი თემა არის ასევე შიგნით თვითონ როგორ არის ს შენობა ადაპტირებული, იმიტომ რომ ხშირად იქ გადადგილების პრობლემა იკვეთება, იგივე სველი წერტილები, იგივე სამუშაო სივრცე” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში). ასევე აღინიშნა, რომ იქ სადაც გარემო უკეთესად ადაპტირებული, შშმ თანამშრომლები გაცილებით უკეთ ართმევენ თავს სამუშაოს შესრულებას.

დამსაქმებელმა, რომელიც სმენისა და მეტყველების პრობლემების მქონე პირებთან მუშაობს აღნიშნა, რომ დასაწყისში ჰქონდათ კომუნიკაციის პრობლემა, თუმცა შემდეგ ეს პრობლემაც დარეგულირდა – “უკვე ისე შევეჩვევით მათთან ურთიერთობას, რომ ვახერხებთ ყველაფრის გაგებას” (ფოკუს ჯგუფი მონაწილე გორში).

თბილისში ჩატარებულ ერთ-ერთ ფოკუს ჯგუფში გამოიკვეთა ის ემოციური დამახულობა, რაც აქვთ შშმ პირებს სამუშაო ადგილზე. არის შემთხვევები, როდესაც შშმ პირები ცდილობენ საკუთარი შეზღუდვის დამალვას, რის გამოც, თავს არიდებენ კოლექტივსა და საზოგადოებას : “თავიდან როცა დავიწყეთ

დასაქმება მაშინ იყო დისტანციური, პირველ ეტაპზე და ვაძლევდით საშუალებას, რომ სახლიდან ეპასუხათ ზარებზე, თუმცა მერე იმისთვის, რომ გაგვეაქტიურებინა და მათი ინტეგრაცია მომხდარიყო, როდესაც ვნახე, რომ ერთი პირი, რომელიც შშმ პირი იყო და სახლიდან დისტანციურად უზრუნველყოფდა ინფორმირებას, მართალია ძალიან კარგად ართმევდა თავს დაკისრებულ მოვალეობას, მაგრამ ქონდა სხვა პრობლემები, ძალავდა თავის ფიზიკურ შეზღუდვას და ამიტომ დავიწყე ასე ვთვქათ მოთხოვნა იმისი, რომ ტრენინგები გავხადე სავალდებულო, რომ მოსულიყვნენ და მერე ეტაპობრივად დავიწყე, რომ გამომერიცხა მთლიანად სახლიდან ზარებზე პასუხი და უკვე შიგნით დავიწყე მათი დასაქმება, ასე მოხდა მათი ინტეგრაცია და გამოიწვია იმან, რომ კონკრეტულად ის პირი, რომელიც საერთოდ არ კონტაქტობდა საზოგადოებასთან, ძალიან უჭირდა, თავისი ფიზიკური შესაძლებლობის გამო ურთიერთობა, დღეს ის ადამიანი მუშაობს, არის რეალიზებული, ყავს შვილი, ძალიან ბევრი ესეთი წარმატებული მაგალითი მაქვს პირადად მე, რაც მაძლევს იმის საფუძველს, რომ ვთვქა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ძალიან კარგი თანამშრომლები არიან, აბსოლუტურად ცვლიან გარემოს შიგნით და ჩემს შემთხვევაში ყველა ჯერზე გაამართლა” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში). “მე შემიძლია გითხრათ, რომ ვიოლინოს “სტრუნასავით” (სიმით) იყო დაჭიმული რამდენიმე ადამიანი, როცა მოვიდა და როცა დაიწყო, ახლა მაგათზე უფრო კომუნიკაბელური და გამოცდილი ბევრი არ არის, ქოლცენტრში ხდება-ხოლმე, შეიძლება ვიღაცას უნდა, რომ გამოძვრეს ყურმილში და თავზე დაგამტვრიოს რაღაცა, მაგრამ გააჩნია აქედან რა პასუხს აძლევ და ისე მოუგვარებს და ისე ლამაზად მოუგვარებს, რომ მშვენივრად, ტვინით დატენილი ბიჭი არის, სადაც მივიდა უთხრეს, როგორც კი დაინახეს შშმ პირი, მტვირთავად უნდოდა და დარაჯად მუშაობის დაწყება და არ იღებდნენ და ახლა მაგისტრატურაში სწავლობს და ამთავრებს” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

იმ დამსაქმებელბთან, ვისაც დასაქმებული ჰყავს გონებრივი ჩამორჩენილობის პირები გამოიკვეთა თანამშრომელთა პროფესიული კომპეტენციისა და ისეთი სამუშაო უნარების ნაკლებობა, როგორიცაა პასუხისმგებლობა, დროის მენეჯმენტი და სხვა. აღინიშნა, რომ ადამიანებთან ძალიან მნიშვნელოვანი ინდივიდუალური მუშაობა, საწირო უნარების განვითარება და ნაბიჯ-ნაბიჯ პროგრესის მიღწევა: “მე უფრო ინტელექტუალურ და ფსიქიკურ თემას ვეხები, ჩვენთან ყველაზე დიდი პრობლემა ძირითადად არის გლობალური და ჩვენც გვეხება, ვთქვათ ეს პასუხისმგებლობის გრძნობა, დროის მენეჯმენტი, რაღაც გარკვეული პროფესიული უნარების ცოდნა, რომელიც გჭირდება დასაქმების ადგილას აუცილებლად, რომ გახდე ნელ-ნელა, ეტაპობრივად პროფესიონალი შენი საქმის, ამისი დაბალი მაჩვენებელი გვაქვს, ამაზე გვჭირდება სულ მუდმივად მუშაობა და მთელი ინდივიდუალური განვითარების გეგმების კეთება, რომ ფულთან მუშაობა ვთვქათ, თუნდაც დამოუკიდებლად გადაადგილება, იმას არ ააქვს ტრანსპორტს ასვლა ჩამოსვლის

პრობლემა, მაგრამ მთელი ცხოვრება ვთქვათ მშობელი ხელჩაკიდებული, რომ გატარებს მერე გიჭირს დამოუკიდებლად შენ თვითონ გაკეთება, ამაზე ვმუშაობთ, თან ცოტა არასერიოზული დამოკიდებულება აქვთ, რომ დასაქმდა, დაბალი მოლოდინები, უფრო გართობად აღიქვავენ ამ ეტაპზე, ვიდრე როგორც დასაქმებას, თვითონ” (ფოკუს ჯგუფი მონაწილე თბილისში).

ფოკუს ჯგუფებში გამოიკვეთა აზრი, რომ დასაქმებისას წამყვანი მნიშვნელობა ენიჭება კომპეტენციას, ადამიანს საჭირო კომპეტენცია არ აქვს, რთული იქნება მისთვის სამუშაო გარემოსთან ადაპტირება. თუმცა ასევე აღინიშნა, რომ აუცილებელია დახმარება, რათა კომპეტენციის საჭირო დონე მიღწეული იყოს: “მანდაც ის იკვეთება, რომ კვალიფიკაცია, რომ არ ააქვს, ეს მისი პრობლემა არ არის, როგორ დავეხმაროთ, რომ ქონდეთ, ესეც არის, უნარები სჭირდებათ, რომ გამოიმუშაონ რაღაცა, ესეც მისი პრობლემა არ არის, გარემომ არ შეუწყო ხელი” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

ზოგადად, დამსაქმებლები აღნიშნავდნენ, რომ შშმ თანამშრომლები გამორჩევიან გასაკუთრებული მოტივაციით .. ისინი უფრო აფასებენ თავის სამუშაოს და მეტად უფრხილდებიან მას (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქუთაისში). ასევე არ გამოიკვეთა, რომ ისინი სხვებზე მეტად აცდენდნენ ან იგვიანებდნენ.

გ) ანაზღაურება და კარიერული წინსვლა

კვლევის ყველა მონაწილემ აღნიშნა, რომ შშმ თანამშრომლებს ეძლევათ ის ხელფასი, რასაც ითვალისწინებს მათი პოზიცია და სამუშაო განაკვეთი . თუმცა როგორც გამოიკვეთა, უმრავლეს შემთხვევაში, შშმ პირები ძირითადად საკმაოდ მოკრძალებულ ხელფასს იღებენ, რადგან ძირითადად დაბალანაზღაურებად პოზიციებს იკავებენ : „რა თქმა უნდა ერთი და იგივეა ყველას ხელფასი. ზოგადად, ყველა პოზიციაზე, განაკვეთიც ერთი და იგივეა, შესაბამისად ანაზღაურება არ განსხვავდება შშმ პირებსა და სხვა პირებს შორის. რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ რა თქმა უნდა, ანაზღაურება არ არის მაღალი და საკმაოდ მცირეა, თუმცა ის ერთი და იგივეა ყველა ერთსა და იმავე პოზიციაზე დასაქმებული ადამიანისთვის“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ქუთაისში).

კვლევის მონაწილეთა დიდმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ კარიერული წინსვლა ძირითადად განპირობებულია ორგანიზაციული სტრუქტურით, თუმცა მაინც გამოიყო ფაქტორები, რომლებიც შშმ პირების კარიერული წინსვლას ზღუდავს : „ჩვენს ორგანიზაციაში ყველას თანაბარი უფლებები აქვს და შშმ პირებსაც ისეთივე შესაძლებლობები აქვთ, როგორც ყველა სხვა არაშეზღუდვის მქონე თანამშრომელს. თუ ზოგადად ვისაუბრებთ, ბარიერებს რა თქმა უნდა წააწყდებიან შშმ პირები კარიერის გაკეთების პროცესში, ვინაიდან ჯერ ერთი ის, რომ არ არის ატესტატის გაცემის სისტემა. სკოლას კი ამთვრებენ ინდივიდუალური პროგრამით, მაგრამ ბოლოს ისევ ერთიანი ეროვნული გამოცდების ჩაბარებას სთხოვენ იგივენაირად, როგორც სხვები.ეს ხომ არ არის სწორი. უნდა იყოს სპეციალური შეფასების სისტემა იმ შშმ ადამიანებისათვის,

რომლებიც ინდივიდუალური პროგრამით სწავლობენ“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

მობილობის შეზღუდვის მქონე პირებთან, ვისაც საჭირო პროფესიული კვალიფიკაცია გააჩნია, გამოიკვეთა კარიერული წინსვლის შემთხვევები - მათ გადაინაცვლეს იერარქიულად უფრო მაღალ პოზიციებზე : „მათ აქვთ ისეთივე კარიერული განვითარების და პროფესიული კარიერის გაკეთების შესაძლებლობა, როგორც ჩვეულებრივ რიგით თანამშრომელს. უკვე აღვნიშნე კიდევ, რომ ერთ-ერთმა შშმ თანამშრომელმა გამოთქვა სურვილი, რომ განეხილათ თავისი უნარები, ცოდნა და ეხლა გადადის სივრცითი ინფორმაციის დამუშავების სამსახურში, რომელიც ბაზარზე საკმაოდ მოთხოვნილი კადრია. გვყავდა კიევ ერთი თანამშრომელი, რომელმაც გამოთქვა სურვილი რეგისტრაციის დეპარტამენტის სამსახურში გადასვლის და მანაც განივითარა ამისათვის საჭირო უნარები და გადავიდა რეგისტრაციის დეპარტამენტში. მთავარია, რომ მათ გამოთქვან სურვილი და მათი პიროვნული და პროფესიული უნარები შეესაბამებოდეს კონკრეტულ პოზიციას, მაგრამ იმ შემთხვევაშიც თუ მათ არა აქვთ შესაბამისი ცოდნა, ადმინისტრაცია უზრუნველყოფს და ხელს უწყობს, რომ მათ გაიარონ სწავლება და შეიძინონ საჭირო უნარები “ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

თუმცა, სმენადაქვეითებულ პირებთან მიმართებაში, რომლებიც მუშაობენ დასუფთავების სფეროში კარიერული წინსვლა ნაკლებად წარმოუდგენია მათ დამქირავებელს : „დაწინაურება ჩემს პოზიციამდე არსებობს და ყოფილა კიდევაც. დამლაგებელი მყავდა, რომელიც დღესდღეობით არის მენეჯერი. ჩემი პოზიცია აქვს ექსპრეს-ფილიალში. ამ პოზიციაზე მყოფისთვის ასეთი დაწინაურების შესაძლებლობა არსებობს. სმენადაქვეითებულის შემთხვევაში, ალბათ, მენეჯერობაზე საუბარი იქნებოდა არასწორი. შესაძლებელი არ იქნებოდა იმიტომ, რომ ჩემი პროფესია ითვალისწინებს ძალიან ბევრ საუბარს“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში). თუმცა, ასევე აღინიშნა, რომ მან გარკვეულწილად ლიდერის პოზიციები მიიღოს ჯგუფში და წამყვანი ძალა გახდეს : „პროფესიული კარიერა დასუფთავების სამსახურში მე ვთვლი რომ ის შეიძლება სამსახურის უფროსი ვერ გახდეს, მაგრამ ძველ სამსახურში მქონდა ესეთი მომენტი მუშაობდა 10-მდე სმენადაქვეითებული რომელთაც ჰყავდათ ერთი გამორჩეული ლიდერი, რომელიც რაღაცით იყო მათგან გამორჩეული. ის ადამიანი ახერხებდა თავისი თანამშრომლების მართვას, აძლევდა დავალებებს, ამოწმებდა კიდევაც, და ჩვენ გვაბარებდა ანგარიშს რომ ეს სამუშაო შესრულებულია და ჩვენ ფაქტიურად აღარც კი გვიწევდა შემოწმება იყო თუ არა შესრულებული. თავიდან როცა მოდი გამოუცდელი თანამშრომელი ჩვენ მას ვასაქმებთ მარტივ სამუშაოზე და შემდეგ ეს სამუშაოც რთულდება და ხელფასიც შესაბამისად იზრდება. ანუ საბოლოოდ შეიძლება ითქვას რომ მათ დაწინაურება თავისუფლად შეუძლიათ“ (სიღმისეული ინტერვიუ თბილისში).

III. რა გზით მოხდა შშმ პირთა დასაქმება

ფოკუს ჯგუფების მონაწილეთა უმრავლესობის პასუხებში ჭარბობდა ორი პასუხი – მათ ორგანიზაციაში შშმ პირის დასაქმება მოხდა ან პირადი კონტაქტების ან არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის საფუძველზე : “X” რამდენიმე წლის წინ გავიცანი, როდესაც ჩვენი ტელევიზია სიმღერის კონკურს ატარებდა, ის კონკურსანტი იყო - მღეროდა, ჯერ კიდევ ბავშვი, მაშინ მესამე ადგილი აიღო ამ კონკურსზე. შემდეგ ისევ გადაიკვეთა ჩვენი გზები – ახლობლებთან ვნახე სუფრაზე . “X” – მ თავისი გულისტკივილი გამიზიარა, რომ სამსახურს ეძებს და არავის არ აჰყავს სამსახურში მისი მდგომარეობის გამო. მე ვუთხარი იქნებ და ჩვენს ტელევიზიაში მოვფიქროთ ერთად რამეთქო. ჩვენი თანამშრომლობა შედგა, თელავის მერია იხდის “X” – ის ხელფავს 600 ლარს . ეს გადაცემა ბევრად უფრო ძვირი ჯდება, ვიდრე 600 ლარია, მაგრამ ესეც ძალიან კარგია” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში). (საუბრიდან გაირკვა, რომ ამ დამსაქმებელის ცოლის ძმა არის შშმ პირი, მძიმე შეზღუდვით).

გარდა ზემოხსენებული ყველაზე გავრცელებული გზებისა, შშმ პირები ერთმანეთს უზიარებენ ინფორმაციას გამოცხადებული ვაკანსიებისა და მხარდამჭერი ორგანიზაციების შესახებ: “.... ესენი ერთიანები არიან, დიდი რაოდენობა ერთმანეთს იცნობს, ბევრი არა, შემდეგ გავრცელდა და რამდენიმე ჯობს.გე-დან მოვიდა და რამდენიმე ერთმანეთის მიერ მიწოდებული ინფორმაციით, ერთი კახეთიდან გადმოვიდა” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

რამდენიმე მონაწილემ აღნიშნა, რომ მათთან შშმ პირები მოვიდნენ დღის ცენტრიდან – ფაქტობრივად, ესეც არასამთავრობო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობის შედეგს წარმოადგენს.

შშმ პირთა დასაქმების ძალიან იშვიათ პრაქტიკას წარმოადგენს გამოცხადებულ ვაკანსიაზე გამცხადებული კონკურსში მონაწილეობა. ზოგადად, დამსაქმებლებმა აღნიშნეს, რომ კონკურსში მონაწილეთა შორის თითქმის არასოდეს ხვდება შშმ აპლიკანტებს.

შშმ პირთა ორგანიზაციებში ეს თავისთავად მოხდა, რადგან ორგანიზაცია დაარსებულია შშმ პირების მიერ და ერთ-ერთი ძირითადი მიზანი, სწორედ შშმ პირთა ინტეგრაციაა “თვითონ ორგანიზაცია შეიქმნა შშმ ქალებისა და ბავშვების მშობლების მიერ და შესაბამისად ჩვენი ორგანიზაციის მანდატი თავისთავად მოითხოვდა, რომ დაგვესაქმებინა შშმ პირები; შესაბამისად 4 შშმ პირმა, მათ შორის ერთ-ერთი მეც ვარ დავაარსეთ ეს ორგანიზაცია. დანარჩენი მათგანის დასაქმებაც სოციალურ საწარმოში მოხდა ადგილობრივად“ (სიდრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი). ასევე აღინიშნა, შშმ პირთა ორგანიზაციებში ხშირად შშმ პირთა დასაქმება დღის ცენტრთან თანამშრომლობის შედეგა, საჭირო თანამშრომლების შერჩევა ხდება დღის ცენტრების ბენეფიციარებიდან. ეს შემთხვევები აღინიშნა იმ ორგანიზაციებში, რომლებსაც სხვა საქმიანობასთან ერთად სოციალური საწარმოები აქვთ შექმნილი: „ესენი არიან ჩვენი ცენტრის ახალგაზრდები, რომლებსაც დიდი ხნის განმავლობაში ვუვითარებდით

სახელობო უნარებს. ვინაიდან მათი დასაქმების პერსპექტივა გარეთ არის თითქმის ნულოვანი, იმიტომ, რომ მათ ყველას აქვს მენტალობის შეზღუდვის პრობლემა და მათი დასაქმება ყველგან ძალიან რთულია და მით უმეტეს, ჩვენთან, ამიტომ გადავწყვიტეთ, რომ ჩვენი საწარმო გაგვეხსნა და იქ დაგვესაქმებინა ისინი“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში). . რამდენიმე შემთხვევაში შშმ პირთა დასაქმება მოხდა სპეციალური პროექტის ფარგლებში, რომელიც ითვალისწინებდა შშმ პირთა დასაქმება: “ეს იყო პროექტი, რომლის შესახებაც გავავრცელეთ ინფორმაცია, რომლის შემდეგაც დაგვიკავშირდნენ შესაბამისი პირები. ვინაიდან ეს პროგრამა მოიცავდა ინტერნეტ პროგრამირებასაც, ანუ უნდა სცოდნოდათ საოფისე პროგრამები, უნდა შეძლებოდათ ადამიანებთან ურთიერთობა და ა.შ. აქედან გამომდინარე ვისაც ჰქონდა შესაბამისი უნარები შეზღუდვის ტიპის მიუხედავად, იმ ეტაპზე გამოგვეხმაურნენ ის ადამიანები. მათგან ჩვენ შევარჩიეთ ის კადრები, რომლებიც აკმაყოფილებდნენ მოთხოვნებს“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

ერთ შემთხვევაში ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა პირადად დადებითმა გამოცდილებიდან გამომდინარე გამოიჩინა შშმ პირთა დასაქმების ინიციატივა: „გვქონდა ვაკანსია, ისინი იყვნენ გამოცდილები, ადრეც ჩემთან მუშაობდნენ აეროპორტში როცა ვიყავი და იქიდან ვიცოდი რომ ძალიან კარგად ართმევდნენ თავიანთ საქმეს თავს. მე მინდოდა გამოცდილი ხალხი და შესაბამისად მოვიყვანე ისინი“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში). ისევე როგორც ფოკუს ჯგუფების დისკუსიის დროს, სიღმისეული ინტერვიუების შემთხვევაში, ყველაზე ხშირად დასახელებული იყო შშმ პირთა დასაქმება, როგორც არასამთავრობო ორგანიზაციასთან თანამშრომლობის შედეგი.

IV. საჭირო იყო თუ არა განსაკუთრებული პირობების შექმნა შშმ თანამშრომლებისთვის

გადაადგილების პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში, დამსაქმებლების უმრავლესობას მოუწია შშმ პირის საჭიროებებთან სამუშაო ადილი მისადაგება. უმრავლეს შემთხვევაში ადაპტირების ხარჯები გასწიეს თვითონ დამსაქმებლებმა “ ტელევიზიაში გარკვეული ნაწილი გადავაკეთეთ, ძვირი არ დაჯდა, თუმცა არც მიფიქრია, რომ ვინმესთვის შეიძლება მიმემართა ამისთვის (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში).

ერთ-ერთმა მონაწილემ განაცხადა, რომ ორგანიზაციის მანქანა აკითხავს შშმ თანამშრომლებს და მოჰყავთ სამსახურში, ასევე უკან სახლში. თუმცა აღინიშნა, რომ შენობაში რომ შეაღწიონ (ეტლით მოსარგებლენი არიან) დაცვის სამსახურის დახმარება სჭირდებათ, რც მათზე დამთრგუნველად მოქმედებს “ .. დაცვის ბიჭებისთვის ეს პრობლემა სულ არ არის, მაგრამ თვითონ ითრგუნებიან – რა ვალდებულები არიან ყოვედლე ჩვენ გვეხმარებოდნენო” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

იქ, სადაც ფიზიკური სივრცის ადაპტირება იყო საჭირო, უმრავლეს შემთხვევებში, დამსაქმებლებმა საკუთარი სახსრებით მხოლოდ სამუშაო სივრცის ნაწილის ადაპტირება მოახერხეს. ზოგიერთ შემთხვევაში სველი წერტილი დარჩა ადაპტირების გარეშე, ან სასადილო. ყველაზე ხშირად, დამსაქმებლები მხოლოდ შშმ თანამშრომლის უშუალო სამუშაო ადგილის მისადაგებას ახერხებდნენ.

რიგ შემთხვევებში ადაპტირების ხარჯი გაიღო ადგილორივმა მთავრობამ.

რამდენიმე მონაწილემ აღნიშნა, რომ ეტლით მოსარგებლე თანამშრომლები მოდიან ნახევარი საათით გვიან და ასევე ნახევარი საათით ადრე მიდიან სახლში.

ფოკუს ჯგუფის ერთ-ერთმა მონაწილემ აღნიშნა, ზოგადად სახელმწიფო რომ ასრულებდეს თავის ფუნქციას და მკაცრ კონტროლს აწესებდეს იმაზე, რომ შენობები საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად იყოს ადაპტირებული შშმ პირთა საჭიროებების მიმართ, დამსაქმებლებს არ მოუწევდათ დამატებითი ხარჯების გაღებაო: “დიდუბე პლაზა თვითონ არის ადაპტირებული, დამჭირდა რამდენიმე თვე, რომ მეპოვნა შესაფერისი ფართი, მინდოდა რა საკავირველია რაც შეიძლება დაბალფასიანი, მაგრამ იმას ვერ გააკეთებ, რომ რაღაც ისეთი იყოს, უნდა იყოს გაშლილი სივრცე, ბევრი ხალხი უნდა დადიოდეს, უნდა იყოს ადაპტირებული (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

უსინათლო პირების დამსაქმებლებმა აღნიშნეს, რომ თანამშრომლობის დროთა განმავლობაში მიჩვივნენ შენობას და პრობლემა აღარ აქვთ.

გონებრივი ჩამორჩენილობის პირების შემთხვევაში, განსაკუთრებული პირობების შექმნა საჭირო არ იყო. არც ფიზიკური პირობებისა და არც სამუშაო გრაფიკის შეცვლა საჭირო არ გახდა.

სიღმისეული ინტერვიუების რესპონდენტების პასუხებში, თითქმის არ გვხვდება სახელმწიფოს მხრიდან გაწეული დახმარების გამოცდილება. დასამქმებლები აცხადებდნენ, რომ ამ კონკრეტული შემთხვევისას ასეთი დახმარების საჭიროება არც იყო. უმაღლესი სასწავლებელის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ უნივერსიტეტის სივრცის ადაპტირება შშმ პირთა საჭიროებების მიმართ, უნივერსიტეტის ვალდებულებაა, ამიტომ დახმარებისთვის არავისთვის მიუმართავთ. თუმცა, მათ კონკრეტულ შემთხვევაში, ფიზიკური ადაპტირების საჭიროება არც იყო საჭირო. შშმ ორგანიზაციების წარმომადგენლებმა, ვისაც სოციალური საწარმოები აქვთ შექმნილი აღნიშნეს, რომ ისინი მნიშვნელოვან დახმარებას მხოლოდ საერთაშორისო ორგანიზაციებისგან თუ იღებენ : „უშუალოდ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით ჩვენ ორგანიზაციას არანაირი დახმარება არ მიუღია სახელმწიფოსგან. სახელმწიფოს ჯერ ხედვაც, კონცეფციაც არ გააჩნია შშმ პირების დასაქმების კუთხით და რა მხარდაჭერაზეა საუბარი. მათ ჯერ ზოგადი შრომისა და დასაქმების სტრატეგიაც არა აქვთ და შესაბამისად შეუძლებელია იფიქრო განსხვავებული შესაძლებლობების მქონე ადამიანთა შრომისა და დასაქმების სტრატეგიაზე. პირადად მე, არც მინდა, რომ ეს სტრატეგიები გამოყოფილი იყოს ერთმანეთისაგან, შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებული

სტრატეგიები უნდა შედიოდეს და მოიაზრებოდეს ზოგად სტრატეგიებში და სახელმწიფომ უნდა გამოიყენოს ის გონივრული მისადაგება შშმ პირების მიმართ, რომლის არ გამოყენებაც ნიშნავს დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას. ძირითადად ჩვენს ორგანიზაციას მხარდაჭერა ჰქონდა და აქვს საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან. ეს მხარდაჭერა ძირითადად არის ფინანსური მხარდაჭერა და ხშირად ტექნიკურიც“ (სირმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

V. შშმ თანამშრომლების მიერ შესრულებული საქმით კმაყოფილება

ფოკუს ჯგუფის თითქმის ყველა მონაწილე კმაყოფილებას გამოთქვამდნენ შშმ თანამშრომლების მუშაობით და აღნიშნევდნენ, განსაკუთრებულ პასუხისმგებლობასა და მოტივაციას, რაც ამ ადამიანებს აქვთ: “წარმოიდგინეთ, ადამიანმა წერა-კითხვა არ იცის, მაგრამ დაგვაკვირდა როგორ ვახარისხებდით მიღებულ მედიკამენტებს და დახმარება შემოგვთავაზა და თქვენ წარმოიდგინეთ, ძალიან კარგადად გამოუვიდა” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში).

უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ შშმ თანამშრომლები დიდი პასუხისმგებლობით ეკიდებიან საქმეს, რადგან “კარგად ხვდებიან სამუშაოს დაკარგვის საფრთხეს და ცდილობენ საკუთარი თავის კარგად წარმოჩენას. გარდა ამისა, ისინი კიდევ უფრო მეტად აფასებენ იმას, რომ დასაქმებულები არიან და ცდილობენ, რომ არ დაკარგონ. მათ სხვებზე მეტად სიამოვნებთ საზოგადოებასთან ურთიერთობა და ამით სხვა შშმ პირებს მაგალითს აძლევენ, მათაც უღვივებენ მოტივაციას” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქუთაისში).

ასევე აღინიშნა შშმ თანამშრომლების დადებითი გავლენა მთელ კოლექტივზე: “ისინი გამოირჩევიან კეთილგანწყობილი დამოკიდებულებებით და საერთადაც მათმა ყოფნამ ორგანიზაციაში გარემო შეცვლა. მას შემდეგ რაც მათ ორგანიზაციაში შშმ პირი დასაქმდა, თითქოს კოლექტვი უფრო გახსნილი და კეთილგანწყობილი გახდა” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე გორში).

ასევე დადებითი განწყობა გამოიკვეთა სიღმისეულ ინტერვიუებში მონაწილე დამსაქმებლებთან. დამსაქმებლების უმრავლესობას პოზიტიური დამოკიდებულება აქვს შშმ პირთა დასაქმების სამომავლო შესაძლებლობების მიმართ. თითქმის ყველამ მზაობამ გამოთქვა, თუ ამის შესაძლებლობას ორგანიზაციის სამტატო ერთეული მისცემს. თუმცა, ასევე აღნიშნეს, რომ მოუწყობელი ინფრასტრუქტურის გამო, გარკვეული შეზღუდვების მქონე პირთა დასაქმება მათთვის პრობლემური იქნება : „გააჩნია, კომპანიის სპეციფიკიდან გამომდინარე და იქიდან გამომდინარე, თუ რა სახის შეზღუდვა ექნება შშმ პირს. მაგალითად, შეიძლება ვერ ავიყვანოთ გადაადგილების შეზღუდვის მქონე, რადგან ორგანიზაცია არ არის ადაპტირებული მათთვის. არ გვაქვს არც პანდუსები, არც ლიფტი და ამ მომენტისთვის, არც საშუალება გვაქვს, რომ ეს ცვლილებები განახორციელოთ“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

შშმ პირთა ორგანიზაციის წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ეცდება სოციალურ საწარმოში დაასაქმოს არა მარტო შშმ პირები, არამედ ტიპური განვითარების მქონე ადამიანები, რომ სამუშაო პირობები სეგრეგაციული არ იყოს : თუ საწარმოს გაფართოება მოხდა, მხოლოდ შშმ პირებს არ დავასაქმებ, მათთან ერთად დავასაქმებ არაშეზღუდვის მქონე ადამიანებსაც, ვინაიდან არ მინდა შშმ ადამიანები ისევ ერთ გარემოცვაში იყვნენ და აღმოჩნდნენ იზოლირებულები მხოლოდ შშმ პირებთან ერთდ. თუ მათი ინტეგრირება გვინდა, სხვანაირად არ გამოვა“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში) .

ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობა გარკვეულწილად მოქალაქეობრივი და ზნეობრივი მოვალეობაც არის დამსაქმებლებისთვის : „პირველ რიგში, მასიური უმუშევრობის პერიოდში ძალიან მნიშვნელოვანია ადამიანების დასაქმება. ხოლო, ამ შემთხვევაში, როდესაც შშმ პირები არ არიან დასაქმებულნი და ზოგადად, უფრო მეტად შეიძლება საჭიროებდნენ დასაქმებას, „ყველა მართლმადიდებელი ქართველი ადამიანისთვის ვფიქრობ, ეს არის ძალიან მნიშვნელოვანი საკთხი, რომ დავეხმაროთ ადამიანებს და დავასაქმოთ“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ქუთაისში).

VI. კლიენტებთან, ადმინისტრაციასა და თანამშრომლებთან ურთიერთობა

კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ იქ სადაც სამუშაო პოზიცია ითვალისწინებს კლიენტებთან ურთიერთობას, ამ ფუნქციას შშმ პირებიც ასრულებენ.

ყრუ და სმენის პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში, პირველ პერიოდში პრობლემური იყო თანამშრომლებთან ურთიერთობა კომუნიკაციური ბარიერის გამო, თავს იჩენდა გარკვეული გაუგებრობები: „ვთქვათ, მე ვიცი, რო ეს ადამიანი უნარმოკლებულია და სხვანაირად ვუდგები მასთან კომუნიკაციას, მაგრამ თანამშრომლებმა ხო არ იციან და შეიძლება ესაუბრება სასადილოში, ან იქ, სველი წერტილებია.. მაგრამ ახლა უკვე ბევრმა გაითავისა.. როცა გადის წლები, იციან, ცნობენ.. შეიძლება ვერ ცნობენ, მაგრამ ხვდებიან, რომ ეს არის იმ კატეგორიიდან, ვისაც არ ესმის, თუმცა გვარდება თავისთავად.. ხალხი ამას ღებულობს ძალიან კარგად. შეიძლება ეს გაუგებრობები მათ ვერც იგრძნეს, ან შეიძლება მერე დაუკაკუნეს ან რაღაცა, ხელით აჩვენეს.. მაგრამ მე არ გამიგია, რომ რომელიღაცას ეთქვას ჩემთვის, რომ ვიღაცამ მას ან უდიერად მიმართა ან გააქილიკა ან იგრძნო ცინიკური მიდგომა ან რამე“ (სიღმისეული ინტერვიუ თბილისში). დასაქმებელმა აღნიშნა, რომ ცდილობს ისე დაგეგმოს მათი მუშაობა, რომ ნაკლები შეხება ჰქონდეთ კლიენტებთან.

სხვა შემთხვევაში კლიენტებთან ურთიერთობა პრობლემას არავისთან არ წარმოადგენს.

ზოგადად კვლევის მონაწილეები საუბრობდნენ შშმ თანამშრომლებისა და კოლექტივის ურთიერთობის პოზიტიურ გამოცდილებაზე. ზოგ შემთხვევაში

თანამშრომლებმა იცოდნენ, რომ კოლექტივიში მოვიდოდა შშმ წევრი, ზოგ შემთხვევაში წინასწარ ინფორმირება საჭიროდ არ ჩათვალეს.

ყრუების შემთხვევაში, როგორც დამსაქმებელმა აღნიშნა, თანამშრომლებმა რამდენიმე ჟესტური მოძრაობას ისაწავლეს, მათთან კომუნიკაციისთვის და : არავითარი ტრენინგი ახალ თანამშრომლებთან შესაგუებალდ არ დასჭირვებიათ“; არც სმენის პრობლემების მქონე თანამშრომლების მხრიდან აღინიშნება პრობლემები : „ძალიან თბილი ურთიერთობა აქვთ ყველასთან, მიუხედავად იმისა, რომ თავიდან ყველას არ ესმოდა მათი. თვითონაც ცდილობენ ბგერების გამთქმას, სკოლა აქვთ გავლილი და ჟესტებს ასწავლიან სხვა თანამშრომლებს“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

უმრავლეს შემთხვევაში შშმ თანამშრომლები მონაწილეობენ კორპორატიულ წვეულებებსა დაკოლექტივის თავყრილობებში: „როდესაც გვეპატიჟებიან სხვადასხვა კორპორატიულ წვეულებებზე ყოველთვის მიგვყავს ისინიც. წვეულებები ისეა მოწყობილი, რომ მათი საჭიროებებიც გათვალისწინებულია ხოლმე. გარდა ამისა ხშირად გავდივართ ექსკურსიებზეც და მიგვყავს არა მხოლოდ თანამშრომლები, არამედ ჩვენი ბენეფიციარებიც“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

„რა თქმა უნდა მონაწილეობენ. როდესაც იმართება კორპორატიული წვეულებები ან სხვა რაიმე ღონისძიებები, შშმ თანამშრომლებიც აქტიურად არიან ჩართულები ამ ღონისძიებებში და შესაბამისად მათი საჭიროებებიც გათვალისწინებულია დაგეგმვის დროს. ცოტა ხნის წინ, ერთ-ერთი შშმ პირის ნახატების გამოფენაც მოეწყო მისაღებში.

შემიძლია ვთქვა, რომ ეს ადამიანები ყველა ღონისძიებაში, რომელშიც შესაძლებელია მათი ჩართვა და მონაწილეობა, აქტიურად იღებენ მონაწილეობას“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

იმ ორგანიზაციებში, სადაც კორპორატიულ ღონისძიებებში მონაწილეობენ მხოლოდ სამტატო თანამშრომლები, კონტრაქტით დაქირავებული შშმ პირების მონაწილეობას ასეთი სახის ღონისძიებებში ვერ იღებენ.

VII. რა უნდა გაკეთდეს იმისთვის, რომ მეტი შშმ პირი დასაქმდეს და შესაბამისი სამუშაო პირობები შევუქმნათ?

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეთა უმრავლესობა ხაზი გაუსვა ამ პორცესში სახელმწიფოს წამყვან როლზე. სახელმწიფოს როლი ბევრი მიმართულებით აღინიშნა; ერთ-ერთმა დასაქმებელმა აღნიშნა, შშმ პირთა დასაქმება დამოკიდებული არ უნდა იყოს დამსაქმებლების კეთილ ნებაზე, ეს სახელმწიფო პოლიტიკის ნაწილი უნდა იყოს: “პირველ რიგში რაც უნდა გაკეთდეს, სახელმწიფომ უნდა იზრუნოს ამაზე, ამ შემთხვევაში მე საჯარო სექტორს წარმოვადგენ და ეს იყო ხელმძღვანელის კეთილი ნება, იმიტომ რომ ხელმძღვანელების, იგივე ჩემი, როგორც პროექტის ხელმძღვანელის რაღაც სურვილი და ენთუზიაზმი და არავის არ უთქვამს, რომ გინდა თუ არა ესეთი პირი მოიყვანე, ეს გაუკეთე, ეს არ ყოფილა, ანუ სახელმწიფო უნდა ზრუნავდეს,

ეს ჩემ სურვილზე არ უნდა იყოს დამოკიდებული, მე მინდა თუ არ მინდა, ვინც მოვა ხვალ მე არ ვიქნები სხვა იქნება, ის ვალდებული უნდა იყოს რომ იგივე პირობები შეუქმნას იმ ადამიანს” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

მეტად მნიშვნელოვანია, შშმ პირები არ განიხილებოდნენ მხოლოდ დაბალანაზრაურებადი ადგილებისთვის და მათ შესაბამისი განათლების საშუალება დროულად მიეცეთ : “არსებობს რაღაცა კოლეჯები გააკეთეს და მარტო ხელობას ასწავლიან, იგივე ხეზე მუშაობას, არ უნდათ იმ ხალხს, შშმ პირებს ხეზე მუშაობა, რატომ ვიწყებთ ამით, რატომ ვიწყებთ ფიზიკური შრომით, როცა შეიძლება, მე პირადად მქონია პრაქტიკაში, ძალიან მაღალი დონის შეხვედრა იყო, უსინათლოებთან ერთად და ვესწრებოდით საკმაოდ მაღალი რანგის საჯარო მოხელეები, ბიუჯეტის ნაწილში ისე გავიჭედეთ და იმან ექსვნიშნა ციფრები ზეპირად წამში გვითხრა, ანუ რა მინდა ამით, რომ ვთვქა, ისინი არიან ძალიან მაგრები და სახელმწიფო ამათ არ იყენებს, არ იყენებს მათ რესურს, ძალიან დიდი ინტელექტუალურ რესურსს კარგავს სახელმწიფო ამ ადამიანების სახით” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში). მონაწილეებმა ხაზი გაუსვეს შშმ პირებისთვის განათლების ხელმისაწვდომობისა და ხარისხის გაზრდაზე ყველა საგანმანათლებლო დონეზე : “ შშმ პირთა დასაქმების ერთ-ერთი ხელის შემშლელი პრობლემაა მათი კვალიფიკაცია. მათი კვალიფიკაციის ამაღლება კი გლობალური საკითხია და ეს მხოლოდ სახელმწიფო პოლიტიკით არის შესაძლებელი” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქუთაისში).

სახელმწიფომ უნდა აამოქმედოს ის კანონები, რომლებიც წახალისებს და დაეხმარება დამსაქმებელს შშმ პირთა დასაქმებასა და მათთვის საჭირო პირობების შექმნაში. ამგვარ დახმარებაში ყველაზე ხშირად დასახელებული იყო შშმ პირისთვის საჭირო ფიზიკური სამუშაო გარემოს შექმნა და საჭირო ტექნიკით უზრუნველყოფა, ხელფასის ნაწილობრივი დაფარვა, საგადასახადო შეღავათები. ფოკუს ჯგუფის მონაწილეთა ნაწილი აღნიშნავდა დამსაქმებლების იძულების მექანიზმების შემოღების აუცილებლობას : “სახელმწიფომ უნდა შექმნას და აუცილებად უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ 25 ადამიანი სადაც იქნება, ეს საწარმო იქნება, თუ კერძო იქნება თუ რაც იქნება 25 ადამიანი სადაც იქნება დასაქმებული იქ 2-3 შშმ პირი დასაქმდეს და რაღაც შეღავათი მიეცეს; მოთხოვნა უნდა ჩაიდოს პროცენტული, კვოტირება უნდა იყოს” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

ქვეყნის სოციო-ეკონომიკური ფონიდან გამომდინარე, ფოკუს ჯგუფის მონაწილეები შშმ პირთა დასაქმების ეფექტურ გზას სოციალურ მეწარმეობის განვითარებაში ხედავენ: “ ვიტყვი კონკრეტულს მე რასაც ვთვლი, პირველ რიგში სოციალური მეწარმის მოდელი უნდა დაინერგოს, სოციალურ საწარმოებს, როგორც ჩვეულებრივი კერძო სექტორი, ბიზნესის კონცეპტზე უნდა გადავიდეს, უნდა იყოს მარკეტინგის მენეჯერი, უნდა იყოს ჩვეულებრივი მენეჯმენტურ სისტემაზე უნდა გადავიდეს, როგორც არის შემდეგ და საზოგადოების ცნობიერება უნდა გაიზარდოს, რომ იყიდონ ჩვენი პროდუქცია” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

მნიშვნელოვან ფაქტორად დასახელებული იყო დამსაქმებელთა წახალისების სისტემის შემოღება. დამსაქმებელთა წახალისებითვის აუცილებელია იმ დამატებითი ხარჯების დაფარვით, რაც დამსაქმებელს სჭირდება შშმ პირთა დაქირავებისთვის: „უნდა არსებობდეს საკანონმდებლო სისტემა ისეთი, რომ ბიზნესსაც ხელი შეუწყოს და მისცე მოტივაცია, სტიმული, რომ მაქსიმალურად დაასაქმოს შშმ პირები. თუნდაც ის დამატებითი ხარჯები, რომელიც ბიზნესმენს სჭირდება შშმ პირების დასაქმებისათვის, სახელმწიფომ გაიღოს და მოახდინოს სუფსიდირება. მაგალითად, თუ მე შემიდლია მხოლოდ 4 საათი მუშაობა, ბიზნესმენი არ არის ვალდებული ამინაზღაუროს 8 საათი, ამიტომ სახელმწიფომ უნდა იწეოს და ამინაზღაუროს მეორე 4 საათი. გარდა ამისა, თუ შშმ პირს მუდმივად სჭირდება დახმარება, საჭიროა, რომ ერთი თანამშრომლის გამოყოფა ან სოციალური დამხმარის აყვანა მოხდეს, რაც უნდა უზრუნველყოს საჯარო სექტორმა, სახელმწიფომ და არა ბიზნესმა“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

დამსაქმებულების დიდ ნაწილი, შშმ პირთა დასაქმების გადამწყვეტ ფაქტორად მათ პორფესიულ უნარებში და კომპეტენციაში ხედავს და თვლიან, რომ დამსაქმებულების წახალისება და მხარდაჭერა მხოლოდ მაშინ იმუშავებს, თუ შშმ პირები იქნებიან კვალიფიციური თანამშრომლები : „კარგი იქნება თუ სახელმწიფო ხელს შეუწყობს, რომ მათი საკვალიფიკაციო უნარები განვითარდეს, ეს შეიძლება იყოს ტრენინგების სახით. რაც შეიძლება მეტად უნდა მოხდეს იმ მოთხოვნების დაკმაყოფილება, რაც დღეს არის შრომის ბაზარზე. ჩემი აზრით თუ სახელმწიფო გამოსაცდელი ვადის პერიოდში გადაიხდის შშმ პირის ანაზღაურებას, არამგონია ამათ დიდი გავლენა იქონიოს იმაზე, რომ შემდგომში ეს ადამიანები დასაქმდნენ. შესაძლებელია, თუ ეს ადამიანი აკმაყოფილებს საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, მაინც დასაქმდეს, იმ შემთხვევაშიც თუ სახელმწიფო მის ანაზღაურებას არ გადაიხდის გამოსაცდელი ვადის პერიოდში.“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

„ორგანიზაციებს არაფერი არ სჭირდებათ. უნდა მოხდეს შშმ პირების ინფორმირება, რომ ამ კუთხით არანაირი შეზღუდვა არ არსებობს. საჯარო სამსახურში ვერ მივიღებთ მათ ისე, თუ მინიმალურ მოთხოვნებს არ აკმაყოფილებენ, ამიტომ სახელმწიფომ შშმ პირების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე იზრუნოს“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი კასპში).

გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირთა შემთხვევაში გამოიკვეთა სამუშაოს მენტორის აუცილებლობა, რომელიც დამსაქმებლისთვის დიდი დახმარება იქნებოდა : „ნებისმიერის შემთხვევაში ეს ტუტორი.. რომლის საჭიროებაც არსებობს აუცილებლად, იმიტო, რო ფაქტიურად შენ, დამსაქმებელმა დაასაქმე ერთი შეზღუდვის მქონე ადამიანი, დაასაქმე შენი რესურსიდან, მიახმარე ამას, ეს ნიშნავს, რომ ორმაგი ხარჯი გიჯდება.. თუ ამაში გეხმარება სახელმწიფო, რატომაც არა, ხო? თუკი ის შენ დასაწყისში მოგეხმარება ამის გაკეთებაში, მთლად გადასარევი იმიტომ, რომ “სტარტ აპ”-ია, ხო?“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ საგადასახადო შეღავათები ასევე შეუწყობდა ხელს შშმ პირთა დასაქმებას : „ წახალისება არის მთავარი კომპონენტი ამ მდგომარეობის გამომსაწორებლად და ეს უნდა მოხდეს მატერიალური სარგებლის დანახვით. ყველაზე მნიშვნელოვნად რესპონდენტს მიაჩნია საგადასახადო შეღავათები. თუ კომპანია დაინახავს, რომ შშმ პირის დასაქმებით იგი ღებულობს მატერიალურ სარგებელს, იგი აუცილებლად მოახდენს მის დასაქმებას, ეს ყველაფერი არ უნდა მოდიოდეს მისი ბიზნესის ინტერესებთან წინააღმდეგობაში. შესაბამისად, სახელმწიფოს როლი ძალიან დიდია ამ პროცესში და მან უნდა მოახდინოს მსგავსი პრაქტიკების გატარება“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ქუთაისში).

უმრავლეს შემთხვევაში დასაქმებულების მხრიდან კვოტირების სისტემა არ განიხილება შშმ პირთა დასაქმების ეფექტურ ზომად, უკეთესია მხადამჭერი პროგრამების არსებობა : „მე მაინც ვთვლი, რომ კვოტირების სისტემა არ არის ძალიან კარგი და ვთვლი, რომ უფრო უკეთესია მხარდაჭერითი პროგრამების შემუშავება და გამოყენება, რომლითაც ვაჩვენებთ შშმ პირების შესაძლებლობებს. მაგრამ აქვე უნდა ითქვას ისიც, რომ ყველა ერთნაირად ვერ დასაქმდება და ყველას არა აქვს ნებისმიერი უნარის ერთნაირად გამოყენების შესაძლებლობა, ამიტომ ყველა ერთად და ერთნაირად არ უნდა იქნეს განხილული. მე პირადად ძალიან მომწონს ე.წ. ქოუჩების სისტემა, რომელიც უშუალოდ ინდივიდის საჭიროებებს შეისწავლის და უწევს კონსულტაციას, თუ რა მიმართულებით უნდა განავითაროს თავისი შესაძლებლობები, ვინაიდან თვითონ შშმ პირმა და ნებისმიერმა ინდივიდმაც შეიძლება ვერ აღმოაჩინოს ეს უნარი, ეს ძალიან რთულია. მეორე მხრივ ის იმუშავებს ბიზნესმენებთან, ბიზნესთან, რომ აჩვენოს შშმ პირების ის დადებითი მხარე, რომლის გამოც დაასაქმებენ მათ. ხშირად ეს ადამიანები ძალიან პროდუქტიულებიც არიან, რადგან თავიანთი მდგომარეობიდან გამომდინარე ნაკლებად დადიან გასართობად და მთლიანად ჩართულები არიან სამუშაო პროცესში“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

კვოტირების სისტემა აუცილებლად უნა ითვალისწინებდეს რიგ ფაქტორებს, იმისთვის, რომ ეფექტური იყოს : „თუ კვოტირების სისტემის შემოღებაზე იქნება საუბარი, ამ შემთხვევაში გათვალისწინებული უნდა იყოს ისევ და ისევ საკვალიფიკაციო მოთხოვნები, თანამშრომელთა საერთო რაოდენობა, თვითონ ორგანიზაციის ფუნქცია და სპეციფიკა იმიტომ, რომ შეიძლება იყოს ორგანიზაცია, რომელსაც არ შეუძლია შშმ თანამშრომლის აყვანა თავისი სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე. იმ შემთხვევაში, თუ ეს ყველაფერი გათვალისწინებული იქნება და კვოტირება შემოღებული იქნება იმ ორგანიზაციებისათვის, რომელთათვისაც შესაძლებელია შშმ პირების აყვანა სამუშაოდ, მე ვფიქრობ შეუწყობს ხელს შშმ პირების დასაქმებას“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში); კვოტირებას რაც შეეხება, ვფიქრობ, რომ აქ მნიშვნელოვანია წინასწარ იმის გარკვევა რა რაოდენობის იქნება კვოტა და თანამშრომელთა რამდენ პროცენტს მოიცავს. ძალიან სათუთი და გასააზრებელი

თემაა. სამსახურში მარტო იმიტომ არ უნდა აიყვანო ადამიანი, რომ შშმ პირია, შესაბამისი განათლება და უნარები უნდა ჰქონდეს. თუ კვოტირება იქნება ინდივიდუალურად უნდა იყოს მორგებული ორგანიზაციების სამუშაო სპეციფიკაზე, რათა საშუალება იყოს მოიძებნებოდეს შესაბამისი უნარების და კვალიფიკაციის შშმ პირი. ისე არ უნდა, მოხდეს, რომ ორგანიზაციამ ვერ მოძებნა ვაკანტური ადგილის შესაბამისი განათლების, კვალიფიკაციის, უნარის მქონე ადამიანი და ამის გამო დაჯარიმდეს“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

კვოტირების სისტემა მდგომარეობას ვერ გამოსწორებს, თუ შშმ პირთა პროფესიული კვალიფიკაცია არ გაუმჯობესდება: „უბრალოდ მე ისედაც არ მგონია, რომელიმე დამსაქმებელმა უარი თქვას, უბრალოდ დამსაქმებელს უძნელდება მის კვალიფიკაციაზე ზრუნვა. უმჯობესია სახელწიფომ შშმ პირების კვალიფიკაციის ამაღლებაზე იზრუნოს და არა ორგანიზაციების დასჯაზე“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

იძულება ზოგადად ცუდად მოქმედებს ადამიანებზე და ბუნებრივად იწვევს წინააღმდეგობას: „ვალდებულება მე არ ვფიქრობ რომ სწორი იყოს, შეიძლება გაამართლოს, მაგრამ ვერ გეტყვით. მე ვფიქრობ რომ მაინც დაასაქმებენ ჯარიმის გადახდა არ არის სასიამოვნო, არავისთვის არ იქნება მისაღები მაგრამ როცა ვინმე რამეს გავალდებულებს ყველთვის იქმნება იმპულსი რომ შენ უნდა წინააღმდეგობა გაუწიო ამას. ვფიქრობ ეს ვალდებულებით არ უნდა მოხდეს, ეს უნდა იყოს საკუთარი სურვილით. იგივე ჩვენი კომპანია როცა გვქონდა ვაკანსია მე მქონდა კადრების განყოფილებასთან საუბარი ამ თემაზე, ისინიც დამთანხმდნენ რომ მივიღოთ და დავასაქმოთ“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

კვოტირების სისტემა ხელს არ შეუწყობს შშმ პირთა სოციალური ინტეგრაციის პროცესს: „კვოტირების შემთხვევაში, რომც გაიზარდოს დასაქმებული ადამიანების რაოდენობა ეს არ იქნება გააზრებული ნაბიჯი თავად დამსაქმებლისგან, იგი იძულებული იქნება რომ დაასაქმოს შშმ პირი, შესაბამისად ეს არ შემოიტანს ჯანმრთელ ატმოსფეროს და არ შეუწყობს ხელს შშმ პირებთან არსებული პრობლემების მოგვარებას. მაგ. მოხდეს დასაქმება ისეთ პოზიციებზე, რომლებიც იქნება უბრალო ფორმალობა და შესაბამისად, შშმ პირები ვერ იგრძნობენ თავს რეალიზებულად. მათთვის სამსახური იქნება მხოლოდ ის, რომ რიგ კომპანიებმა არ გადაიხადონ ჯარიმა. ასევე, მეორეს მხრივ, მნიშვნელოვანია, რომ კვალიფიციური კადრები იყვნენ შერჩეულნი დასაქმებისას და თუ კერძო კომპანიამ მხოლოდ შეზღუდვის ტიპიდან გამომდინარე დაასაქმა ადამიანები სამსახურში, ეს არ იქნება მისთვისაც რაიმე სარგებლის მომტანი. უნდა იყოს გათვალისწინებული ისიც, რომ ეკონომიკა არ არის კარგად განვითარებული საქართველოში და წახალისება უფრო კარგად იმუშავებს“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ქუთაისში).

VIII. რა უნდა გაკეთდეს ორგანიზაციაში იმისთვის, რომ შშმ თანამშრომელმა უკეთ იგრძნოს თავი და გაიზარდოს მისი მუშაობის ეფექტურობა

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს ორგანიზაციაში შშმ პირთა მიმართ სწორი დამოკიდებულების არსებობა. მათ უნდა ეპყრობოდნენ, როგორც ჩვეულებრივ, რიგით თანამშრომელს, თუმცა ისევე როგორც ყველას, მათაც უნდა ჰქონდეს ადეკვატური სამუშაო პირობები: “პირველ რიგში, ამ ადამიანებმა ორგანიზაციებში “ჩვეულებრივ” ადამიანებად უნდა იგრძნონ თავი, კოლექტივმა ისინი უნდა მიიღოს ისეთებად, როგორიც არიან. ტელევიზიის დირექტორმა განაცხადა, რომ “X” – ის შემთხვევაში ეს სწორედ რომ ასეა. თუმცა, მათ მიმართ მაინც განსაკუთრებულად ფაქიზი მიდგომა არის საჭირო, რადგან მათ უფრო მეტად აქვთ “კომპლექსები”, რომელთა გამო უფრო ადვილია მათი წყენინება. ასე რომ ინდივიდუალური მიდგომა მაინც აუცილებელია. მათი ინდივიდუალური საჭიროებები და ფსიქოლოგიური მდგომარეობა გასათვალისწინებელია, უმრავლესობას ხომ სწორედ ფსიქოლოგიური პრობლემებიც აქვს, ამდენი ხნის იზოლაციაში ყოფნის შემდეგ” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში).

აუცილებელია ინკლუზიური გარემოს არსებობა – როდესაც სამუშაო მოვალეობების შესრულებისას, ადამიანს მუდმივად სჭირდება სხვების დახმარება, რადგან ფიზიკური გარემო მას არ აძლევს თავისუფლად მოძრაობის საშუალებას, მას არასოდეს არ ექნება კმაყოფილების და თვითეფექტურობის განცდა : “ასევე შენობა უნდა იყოს მათთვის ხელმისაწვდომი, არა მხოლოდ მათი სამუშაო ადგილი, არამედ ზოგადად მთელი ტერიტორია, რომ არ იყვნენ გარიყულები. ამისთვის კი სახელმწიფოს დახმარება იქნება საჭირო” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე გორში); “იმისათვის რომ შშმ პირმა კარგად იგრძნოს თავი ორგანიზაციაში, აუცილებელია მისთვის ადეკვატური გარემოს შექმნა - თუ გადაადგილებისას ყოველ ჯერზე შშმ პირს თანამშრომლის დახმარება დასჭირდება, ის აუცილებლად უხერხულად და შეურაცხყოფილად იგრძნობს თავს” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქუთაისში);. “შშმ პირმა თავი კომფორტულად რომ იგრძნოს, არ უნდა აღიქვამდეს განსხვავებას, არ უნდა ესაჭიროებოდეს მუდმივად სხვების დახმარება. წინააღმდეგ შემთხვევაში ყოველი დაბრკოლება, რომელიც მას სამუშაოს შესრულებაში შეფერხებას შეუქმნის, გაახსენებს საკუთარ პრობლემას (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

ორგანიზაციაში პოზიციებისა და სამუშაო აღწერილობებისა ზუსტად და ადეკვატურად ჩამოყალიბება ისე, რომ ეს სისტემა მაქსიმალურად ითვალისწინებდეს შშმ პირთა თავისებურებებს; ასევე სამუშაო ტრენინგების ორგანიზება, რათა მას კვალიფიკაციის გაუმჯობესების საშუალება მიეცეთ : “სწორი მიდგომა სჭირდება, დაგეგმვა სჭირდება მათი დასაქმების შემთხვევაში აუცილებელია პირველ ეტაპზე, ნებისმიერი ჩვენ რომ მივდივართ ახალ სამსახურში, ხომ გვჭირდება ადაპტირება, ახალი ხალხი, ახალი გარემო, ახალი სამუშაო პირობები, გარკვეული დისკომფორტი არის და რაღაცა ეტაპები

გვჭირდება, რომ ეს უნდა გავიაროთ, იგივეა ზუსტად ამათ შემთხვევაშიც, მაგრამ ამათ სხვებისგან განსხვავებით ის აქვთ, რომ განათლებაზე ხელმისაწვდომობა აქვთ ძალიან დაბალი, იმიტომ რომ ძალიან ცოტა პროცენტია იმ ადამიანებისგან, ვინც შემდგომში გახდა შშმ პირი და მოასწრო უკვე განათლება, კატეგორიაა ვთვქათ დაბადებიდან ვინც არის შეზღუდული შესაძლებლობის, აქ უფრო დაბალი პროცენტი არის ისეთი, ვისაც განათლებაზე ხელი მიუწვდება, უნდა განისაზღვროს პოზიციები, რა კვალიფიკაციის, როგორი შესაძლებლობის ადამიანი ჭირდებათ და რა სახის დახმარება ესაჭიროება” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

მიუხედავად იმისა, რომ ფოკუს ჯგუფის თითქმის ყველა მონაწილე აღნიშნავდა, რომ შშმ თანამშრომლებს კოლექტივთან კარგი ურთიერთობა აქვთ, მაინც აღინიშნა, რომ კარგი იქნება, თუ თანამშრომლებს ექნებათ მეტი ინფორმაცია შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხებზე. ამ მიმართულებით კარგი იქნება ცნობიერების ამაღლებაზე მუშაობა.

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეთა უმრავლესობას არ ჰქონდა ინფორმაცია სამუშაოს მენტორის (ჯობ ქოუჩის) პოზიციისა და მათი საქმიანობის შესახებ. თუმცა, მისი ფუნქციის გაცნობის შემდეგ აღნიშნეს, რომ ასეთი რესურსი ძალიან გამოადგება ყველა ორგანიზაციას. მათი აზრით, ეს მექანიზმი ეფექტურად იმუშავებს იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო აანაზღაურებს მის ხელფასს. ესეც გარკვეული ტიპის მხადაჭერა იქნება სახელმწიფოს მხრიდან. ერთ-ერთმა მონაწილემ აღნიშნა, რომ ამ ფუნქციას მათთვის ის არასამთავრობო ორგანიზაცია ასრულებს, რომელთანაც თანამშრომლობენ.

ასევე აღინიშნა, რომ დასაქმებისთვის ყველაზე მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს თანამშრომლის პროფესიული კვალიფიკაცია, ამიტომ აუცილებელია შშმ პირებისთვის სათანადო განათლების დროულად მიცემა და მათი პროფესიული განვითარება.

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ დამსაქმებლებს სახელმწიფოს მხრიდან შეიძლება განსხვავებული სახის მხადაჭერა დასჭირდეს, იქიდან გამომდინარე, თუ რა სახის საჭიროება შეიძლება ჰქონდეს შშმ თანამშრომელს. შესაბამისად, სახელმწიფოს მხრიდან არსებული მხადაჭერის სისტემა უნდა იყოს მოქნილი და ითვალისწინებდეს ინდივიდუალურ თავისებურებებს. მიუხედავად იმისა, რომ ფოკუს ჯგუფის მონაწილეების უმრავლესობამ საკუთარი ხარჯით მოარგო სამუშაო სივცე შშმ პირთა საჭიროებებს, უმრავლესობა აღნიშნა, დამსაქმებლისთვის ეს საკმაოდ მძიმე ხარჯია და აქ მიმართულებით მნიშვნელოვანია სახელმწიფოს ფინანსური მონაწილეობა. ასევე კარგი იქნება თუნდაც გამოსაცდელ პერიოდში შშმ თანამშრომლების ხელფასების თანადაფინანსება: “ მე მაგალითად, გრანტი თუ არ მაქვს, ის ევერ ვასაქმებ შშმ პირებს. შესაბამისად, თუ მათი ხელფასი გრანტზე არ იქნება დამოკიდებული, უფრო მეტის დასაქმებაც მოხერხდება” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე გორში).

ასევე აღინიშნა, თანამშრომლებში ადეკვატური შეხედულებებისა და დამოკიდებულების არსებობა, წინააღმდეგ შემთხვევაში, შშმ პირმა შესაძლოა მძიმე

ფსიქოლოგიური სტრესი მიიღოს : „მე ვფიქრობ, რომ უფრო მეტი სოციალური სერვისია საჭირო და სახელმწიფომ ეს სოციალური სერვისები უნდა მიეცოდეს არასამთავრობო ორგანიზაციებს. მიმაჩნია, რომ სახელმწიფომ ჯერ საკანონმდებლო ცვლილებები უნდა განახორციელოს. სოციალურ მეწარმეობაზე უნდა შექმნას რეგულაციები, რაც პირველიხელშეწყობა იქნება და მეორე ის, რომ გამოცხადოს სოციალური პროგრამების ტენდერები და ამ ტენდერებში ერთ-ერთ მუხლად ჩადოს შშმ საკითხებში გამოცდილი ორგანიზაციების უპირატესობა და მაქსიმალურად ხელი შეუწყოს არასამთავრობო ორგანიზაციების როგორც ტექნიკურ, ისე ფინანსურ მხარდაჭერას (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

IX. შშმ პირთა დასაქმებისთვის ეფექტური ორგანიზაციული სტრუქტურა

კველვის მონაწილეები ერთხმად უწერენ მხარს ისეთ სამუშაო გარემოს, სადაც შშმ პირები მუშაობენ, სხვა „ჩვეულებრივ“ ადამიანებთან ერთად და არა სეგრეგაციულ პირობებში : „ორგანიზაციული სტრუქტურა, სადაც შშმ პირი არის ჩვეულებრივი, რიგითი თანამშრომელი და სადაც არ არიან მხოლოდ შშმ ადამიანები დასაქმებულები. არ უნდა ჩავკეტოთ და იზოლაციაში არ უნდა მოვაქციოთ ეს ადამიანები იმიტომ, რომ ვამუშაოთ სპეციალურად მათთვის შექმნილ ორგანიზაციებში, შშმ პირებთან ერთად. ასეთ შემთხვევაში მათი ინტეგრაცია ვერ მოხდება“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში). ასევე მნიშვნელოვანია, რომ ორგანიზაციის სტრუქტურა იძლეოდეს მოქნილი სამუშაო გარემოს შექმნის შესაძლებლობას : „ჩემი აზრით კარგი იქნება ისეთი ორგანიზაციული სტრუქტურა, სადაც იქნება მოქნილი სამუშაო გარემო და შშმ თანამშრომელს ექნება ადგილის ცვლილების შესაძლებლობა. კარგი იქნება ასევე ისეთი ორგანიზაციები, რომლებსაც აქვთ კარგი სადაზღვევო პოლისები, მაგრამ რასაკვირველია ეს არ უნდა იყოს სპეციალურად მათთვის შექმნილი ორგანიზაციები, სადაც როგორც გარიყულები ეგრე დავსვამთ და ვამუშავებთ. ყველაზე კარგი იქნება ჩვეულებრივი ღია ტიპის ორგანიზაციები, რომლებშიც შშმ პირი არის ჩვეულებრივი წევრი, თანამშრომელი. ამ ორგანიზაციებში უნდა იყოს შესაბამისი გარემო-პირობები და უნდა იყოს მათზე მორგებული გრაფიკი“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

სმენის პრობლემების მქონე პირების დამსაქმებელს მიაჩნია, რომ არის პროფესიების, სადაც შშმ პირები, კერძოდ კი სმენის პრობლემების მქონე ადამიანები ეფექტურად მუშაობენ და ეს მიმართულება მათ ღია ბაზარზე დასაქმებლად შეიძლება გამოყენებული იყოს : „მე შემიძლია ჩემი კუთხით გითხრათ სახელმწიფო სტრუქტურებში ვიცი რომ ძალიან ბევრი სმენადაქვეითებული მუშაობს იგივე დასუფტავების კუთხით, იგივე დასუფთავების კუთხით შეუძლია ამუშავოს ნებისმიერმა დამსაქმებელმა, ყველა წარმოებას ჭირდება დასუფთავება იმ ტერიტორიების თუ შიდა ფართების. მათ შეუძლიათ ნებისმიერი სამუშაოს შესრულება თუ მივიყვანთ იმ დონემდე რომ

მათ იცოდნენ თუ როგორ გააკეთონ ეს საქმე. არ უნდა შეგვეშინდეს იმის რომ ისინი რამეს გააფუჭებენ რამეს“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

თუმცა, დამსაქმებლების ნაწილს მიაჩნია, რომ სპეციალური სამუშაო პირობების არსებობაც დასაშვებია, თუმცა ყველა თანხმდება იმაზე, რომ სოციალური ინტეგრაცია ყველაზე მნიშვნელოვანია : „სპეციალურ ორგანიზაციებში შეიძლება მათ თავი უფრო კომფორტულად იგრძნონ, მაგრამ საზოგადოებაში ინტეგრირება უფრო მნიშვნელოვანია“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი კასპში). „ალბათ, გამომდინარე მისი უნარების არქონისგან. ალბათ, ყველა ვარიანტი მისაღებია. გამომდინარე იქიდან, რა დონის უნარებია შეზღუდული“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

X. სოციალური პროექტების განხორციელების გამოცდილება

სოციალური პროექტების რეგულარულად განხორციელების გამოცდილება თითქმის არავის არ ჰქონდა. ძირითადად აღნიშნავდნენ გამწვანებისა და გაემოის დასაუფთავების აქციებს. რიგ შემთხვევებში ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებს კარგად არ ესმოდათ სოციალური პროექტების შინაარსი და ემლებოდათ წინასაარჩევნო კამპანიებში: “ჩემთვის პირადად სიმართლე, რომ გითხრათ, არა ის რასაც თქვენ ამბობთ, მაგრამ საერთოდ მიუღებელი არის ასეთი სოციალური პროექტი, როცა ხდება, განსაკუთრებით ხდება ხოლმე არჩევნების პერიოდში, წინასაარჩევნოდ, დაირაზმებიან და მიაქვთ ვიდეოსთან რაღაცა, არავინ არ არის ამათი მათხოვარი, მომეცი სამუშაო, მე თვითონ გამოვიმუშავებ” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

XI. დასაქმების გავლენა შშმ პირზე, მის ცხოვრებასა და ურთიერთობებზე

ფოკუს ჯგუფის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ დასაქმების შემდეგ შშმ პირები პიროვნულად უკეთესობისკენ იცვლებოდნენ, ემატებათ მოტივაცია, უჩნდებათ განცდა, რომ ისინი ისინი საწირო და დაფასებული ადამიანები არიან: “X (უსინათლო) აქტიურია არა მხოლოდ სამსახურში, არამედ მთელ ქალაქში, ბევრი იცნობს, მონაწილეობს ძალიან ბევრ ღონისძიებაში, კონკურსში – ახლაც პოლონეთშია, რაღაც კონკურსში გაიმარჯვაო. სამსახურის დაწყებამდე, საკმაოდ დათრგუნული იყო ეს გოგონა, როდესაც პირველად ვნახე მითხრა “ჟურნალისტობა მინდოდა, მაგრამ აბა ჩემი მდგომარეობით ეს ხომ გამორიცხებულიაო, მე ვინ ამიყვანს სამსახურშიო”. სამსახურის დაწყების შემდეგ, მეტად თავდაჯერებული და თავისუფალი გახდა” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში). გონებრივი ჩამორჩენილობის მქონე პირის დამსაქმებელმა აღნიშნა: “ “X” – ყოველ საღამოს სვამს განსაზღვრულ ფსიქოტროპულ მედიკამენტებს, რომლის გამო დილით გაღვიძება უჭირს, მაგრამ საგულდაგულოდ აყენებს

ტელეფონზე მღვდიძარას, რომ არ ჩაეძინოს. ასე ამბობს, ყოველი დილის გათენა მიხარიაო” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თელავში).

დასაქმებას მოაქვს ფინანსური დამოუკიდებლობა – ეს კი მნიშვნელოვნად მოქმედებს ყველა ადამიანის ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე, თვითშეფასებაზე, ზოგად განწყობებზე: “ეს არის ფინანსური დამოუკიდებლობა, შშმ თუ არა, ის თუ ფინანსურად არის დამოუკიდებელი, უკვე მთლიანად იცვლება მისი ცხოვრება და რატომ ეძებენ რაღაც განსაკუთრებულ რამეს, ყველა ადამიანში ესეა, როცა ფინანსურად ხარ დამოუკიდებელი და ძლიერი, ვერავინ ვერ მოგკიდებს ესე მარტივად ხელს, ქალი ხარ თუ კაცი, ანალოგიურია” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში). შშმ პირის ფინანსური დამოუკიდებლობა ან თუნდაც ის ფაქტი, რომ ის ფინანსურად მთლიანად ოჯახის წევრებზე არ არის დამოკიდებული, ხშირად ცვლის მის მიმართ ოჯახის წევრების დამოკიდებულებას: “ ჩემი შემთხვევა იყო ისეთი, რომ ის იყო ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი, ყავდა მამინაცვალი, რომელიც ძალადობდა, ანუ არ აღიარებდა ამას როგორც შვილს და სერიოზული პრობლემები ქონდა, იყო აბსოლუტურად იზოლირებული, არ ყიდულობდნენ ტანსაცმელს, საკვებზეც საკმაოდ პრობლემა ქონდა და ა. შ. როგორც კი გაუჩნდა ამ გოგოს თავისი ფინანსური შემოსავალი, დაიწყო განათლებაზე ზრუნვა, საკმაოდ კარაგდ იცის ორი ენა, გერმანული, რუსული, ფინანსურად რომ მოძლიერდა მამინაცვალმა დამოკიდებულებები შეცვალა, როცა შეძლო სახლში რაღაცის შეტანა, გაკეთება, იგივე სხვა ოჯახის წევრის დახმარება, შეიცვალა მისი ყველაფერი და დედა ყავდა, თუმცა დედისგანაც დისკრიმინირებული იყო, განსხვავება ხდებოდა შვილებს შორის, იმიტომ რომ ის შეზღუდულია და მეორე არა და აბსოლუტურად შეიცვალა ყველაფერი, ახლა ოჯახში იმდენად ავტორიტეტული გახდა ეს ადამიანი, იმიტომ რომ კვალიფიკაცია უკვე აუმაღლდა, დასაქმებულია, შემნახველი ოჯახის მთლად არა, მაგრამ ემსახურება ავტომობილი და ა.შ. მოკლედ აბსოლუტურად შეიცვალა მისი ცხოვრება” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

დასაქმება ნებისმიერ ადამიანს, მათ შორის შშმ პირს თვითრეალიზაციის საშუალებას აძლევს, რაც მეტად მნიშვნელოვანი ადამიანის განვითარებისთვის: “იგივე ზეგავლენას ახდენს, როგორც ნებისმიერი ადამიანის შემთხვევაში უნდა იყო თვითრეალიზირებული, რომ გქონდეს რაღაც საკუთარი პიროვნების განცდა, რომ საჭირო პიროვნება ხარ საზოგადოებაში, მე რომ ეხლა სახლში დამსვა და ერთი დღე გამაჩერო დასაბმელი გავხდები, როგორ გინდა ადამიანი ჩაკეტო, მეც მოვკვდები და სხვაც მოკვდება” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე თბილისში).

ასევე აღინიშნა, რომ შშმ პირთა ეფექტური დასაქმება ასუსტებს მათ მიმართ საზოგადოებაში არსებულ სტიგმას და დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას: “გარდა მატერიალური კეთილდღეობისა, შშმ პირთა დასაქმებას მოაქვს მათი სოციალური ინტეგრაცია, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია არა მარტო შშმ პირებისთვის, არამედ საზოგადოებისთვისაც – ისინიც ხედავენ მათ, მათ წვლილს და ეს გაუცხოვებაც მცირდება” (ფოკუს ჯგუფის მონაწილე ქუთაისში).

როგორც ერთ-ერთმა დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ შშმ პირთ დასაქმება მათი სოციალური ინტეგრაციის ყველაზე ბუნებრივი გზაა : „შშმ პირებისათვის დასაქმება არის ყველაფერი. ეს არის ყველაზე ბუნებრივი გზა მათი სოციალური ინტეგრაციისათვის. გარდა ამისა, ყველაზე მთავარი რაც არის, ესაა შეგრძნება იმისა, რომ საკუთარი შემოსავალი გაქვს. ეს ყველასთვის მნიშვნელოვანია და განსაკუთრებით შშმ პირებისათვის, რომ ის არ არის სხვაზე დამოკიდებული მატერიალურად, ეკონომიურად. შშმ პირის დასაქმება გარდა იმისა, რომ თვითონ ამ ადამიანზე ახდენს გავლენას, ასევე ყველაზე მოქმედებს; საზოგადოებაზეც, რომელთა მიერ შშმ პირების აღქმაც იცლება ამის შემდეგ; მოქმედებს მის გარშემომყოფებზეც ასევე. დასაქმება, ეს არის ამ ადამიანების ინტეგრაცია არახელოვნური გზით, თავისთავად ხდება უკვე ბევრი რამ ამის შემდეგ“ (სიღრმიეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში). „ადამიანების ინტეგრაცია არახელოვნური გზით, თავისთავად ხდება უკვე ბევრი რამ ამის შემდეგ“ (სიღრმიეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

შშმ პირთა დასაქმება მნიშვნელოვნად შეუწყობს ხელს საზოგადოებრივ სტერეოტიპული შეხედულებების რღვევას და შესაბამიად, ხელს შეუწყობს შშმ პირების სოციალური ინტეგრაციის პროცესს. რესპონდენტების ნაწილს მიაჩნია, რომ ამ პროცესში ყველამ უნდა მიიღოს მონაწილეობა, რადგან ეს ქვეყნის კეთილდღეობაზეც აისახება: „ჩემი სუბიექტური აზრია, რომ ყველამ უნდა შეუწყოს ხელი მათ საზოგადოებაში ინტეგრაციას და შევუწყოთ ხელი სახლიდან გარეთ გამოვიყვანოთ. შშმ პირთა დასაქმება საზოგადოების მათ მიმართ ჩამოყალიბებულ აზრს და დამოკიდებულებასაც შეცვლის. შეზღუდული გარემო უნდა მოვარგოთ მათ საჭიროებებს. გარემოს შეცვლაა ჩვენი მიზანი და არა ადამიანის. ქვეყანაში ზოგადად არის დასაქმების პრობლემა და ამ ფონზე შშმ პირთა დასაქმება ძალიან დიდი წინ გადადგმული ნაბიჯი და წარმატებაა ქვეყნისთვის“ (სიღრმიეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

გამოითქვა მოსაზრება, რომ შშმ პირთა დასაქმება ერთის მხრივ თავად ამ ადამიანებს ეხმარებათ თვითრეალიზაციაში და მეორეს მხრივ, მათი პოტენციალის გამოყენება საზოგადოების საკეთილდღეოდ არის შესაძლებელი: „ძალიან მნიშვნელოვანია, იმიტომ რომ არის ხალხი, რომელთაც აქვთ შეზღუდვა, თუმცა ამიტომ არ უნდა დაიკარგოს მათი პოტენციალი. ეს იქნება სასარგებლო როგორც საზოგადოებისთვის ისევე მათთვის, თუკი ისინი მოახერხებენ ასიმილაციას“ (სიღრმიეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

შშმ თანამშრომლებთან ურთიერთობა ცნობიერების ამაღლების ბუნებრივი საშუალებაა საზოგადოების ტიპური განვითარების წევრებისთვის : „მე სანამ მუშაობას დავიწყებდი, მეგონა რომ ასეთი ადამიანები ცოტა იყვნენ, ქუჩაში თუ დადიოდნენ ესაც არ მეგონა, ვფიქრობდი რომ სულ ჩაკეტილები არიან ეს ხალხი. ახლა რაც გავიცანი, ვხვდები რომ არანაირი პრობლემა არ არის ამ ხალხთან კომუნიკაციაში, მთავარია მოინდომო. ვთვლი რომ ისინი აუცილებლად უნდა იყვნენ ჩართულები საზოგადოებაში, და ეს ყველასთვის მნიშვნელოვანია“ (სიღრმიეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

სმენის პრობლემების მქონე პირთა დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ სოციალური იზოლაცია კიდევ უფრო ამძაფრებს ამ ადამიანების შეზღუდვის ხარისხს, ხოლო დასაქმება და სოციალიზაცია ეხმარებათ მდგომარეობის გაუმჯობესებაში, სადაც ეს შესაძლებელია : „მათ ჭირდებათ კონტაქტი და ამ სამუშაოს საფუძველზე თამამდებიან. მე ვიცი ბევრი ისტორიები როცა არ არიან დაბადებიდან ყრუები, და იმ ეტაპზე როცა მოხდა მათი სმენის დაქვეითება ისინი საუბრობდნენ და მერე გაჩუმდნენ რადგან არ ესმოდათ თავიანთი ხმა. ამ კოლექტივში მუშაობის დაწყების შემდეგ ისინი იწყებენ საუბარს, ამბობენ სპეციფიურ სიტყვებს რომ გაგვაგებინონ და უკეთ შეასრულონ საქმე“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

აღინიშნა, რომ ეკონომიკური დამოუკიდებლობა, რაც დასაქმებას მოაქვს ყველა ადამიანისთვის მნიშვნელოვანია, მაგრამ განსაკუთრებულ დატვირთას იღებს შშმ პირების შემთხვევაში, ეხმარება მათ თვითდარმწუნებულობისა და თვითშეფასების ამაღლებაში: „დასაქმება გავლენას ახდენს სწორედ მის თვით-შეფასებაზე, მაღლდება მისი თვით-შეფასება და იზრდება იმის მოტივაცია, რომ უფრო მეტი შესაძლებლობები გამოავლინოს, უფრო უკეთესად გააკეთოს და ა.შ. ასევე იცვლება საზოგადოების შეფასებაც და სხვის თვალშიც მაღლდება უკვე შშმ ადამიანი. უჩნდება ფული, შემოსავალი და ვისაც ფული აქვს ის უკვეთავს „მუსიკას“. ასე, რომ დასაქმება არის ყველაფერი მათთვის“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ზუგდიდში).

ასევე ეკონომიკური დამოუკიდებლობა სხვებზე ნაკლებად დამოკიდებულს ხდის შშმ პირებს, რაც მეტად მნიშვნელოვანია მათთვის , ნაკლებად ხდებიან ორიენტირებულნი სხვადასხვა სახის შემწეობების მიღებაზე : „რეალიზება ყველა ადამიანისთვის მნიშვნელოვანია. აგრეთვე, უმნიშვნელოვანესია ის გრძნობა, როცა კი არ გეხმარებიან არამედ შენ თავად ხარ ინტეგრირებული და თავად გამოიმუშავებ მატერიალურ საშუალებებს. ამიტომ ვარ სოციალური დახმარებების მიმართ უფრო სკეპტიკურად განწყობილი, რადგანაც დახმარება არ უნდა იყოს ამოსავალი წერტილი, არამედ ხელშეწყობა და ინტეგრაცია, რომ ამ ადამიანებმა თავად მოახდინონ საკუთარი ცხოვრების კონტროლი. “იმოქმედებს დასაქმება ყველა კუთხით. თვითშეფასებაზე, რეალიზებულობის გრძნობაზე, მათ ხასიათზე და ყველაფერზე“ (სიღმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი ქუთაისში).

3. სფეროს ექსპერტთა პერსპექტივა

ინტერვიუ სფეროს ექსპერტებთან სტრუქტურირებული იყო ხუთი კატეგორიის კითხვისგან, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო გარემოსთან შშმ პირის ადაპტირებასა და შრომის ნაყოფიერებას. სფეროს ექსპერტებისთვის განკუთვნილი კითხვები შემდეგ კატეგორიებში გაერთიანდა : (1) შშმ პირებთან

დაკავშირებული ფაქტორები, (2) შშმ პირის ოჯახთან დაკავშირებული ფაქტორები, (3) დამსაქმებელთან და სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ფაქტორები, (4) საზოგადოებაში არსებული დამოკიდებულებები და (5) სახელმწიფო პოლიტიკა

I. შშმ პირებთან დაკავშირებული ფაქტორები

1.1 პიროვნული ფაქტორები

ექსპერტები ერთხმად აღნიშნავენ, რომ შშმ პირთა მთელი რიგი პიროვნული მახასიათებლები მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს მათი დასაქმებისთვის. პირველ რიგში ხაზგასმული იყო **დაბალი თვითშეფასება და თვითდარწმუნებულობა**, რასაც გვხვდებით ყველა ტიპის შეზღუდვის მქონე პირთან. ექსპერტთა მოსაზრებით, დაბალ თვითშეფასებას განაპირობებს შშმ პირთა მიმართ საზოგადოებაში არსებული სტიგმატიზირებული დამოკიდებულება, რის გამოც ისინი (და მათი ოჯახის წევრები) ცდილობენ რომ ნაკლებად გამოჩნდნენ საზოგადოებაში: „*პიროვნული ფაქტორები როგორ არ არის, მაგალითად, საზოგადოებაში გამოჩენა.. ერიდება გამოჩენა. რიდი, სირცხვილი, პესიმისტური განწყობა.. შეუგუებლობა, ხელის ჩაქნევა, ნიჰილიზმი, ეს არის ის თემები, რომელთა გამო ხშირ შემთხვევაში ადამიანი არ გამოდის გარეთ და არ ერთვება. ცხოვრებაში.*“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში). ექსპერტთა ნაწილი აღნიშნავს, რომ თვითშეფასებასთან მიმართებაში ხშირად ორი უკიდურესობა გვხვდება: ძალიან დაბალი ან ძალიან მაღალი თვითშეფასების მქონე შშმ პირები. ერთ შემთხვევაში სახეზეა საკუთარ თავში უაღრესად დაბალი დარწმუნებულობა და განათლების მიღებისა და დასაქმების დაბალი მოტივაცია; მეორე შემთხვევაში, კი არაედაკვატურად მაღალი თვითრწმენა და ამბიციები. ორივე შემთხვევაში, დასაქმებასა და სამუშაო ადგილთან ადაპტირების პროცესში მთელი რიგი პრობლემები იჩენს თავს.

კომუნიკაციის სირთულე და მასთან დაკავშირებული საკითხები მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს სმენის პრობლემების მქონე პირებისთვის. იმის გამო, რომ საზოგადოების ეს ჯგუფი ლინგვისტურ უმცირესობას წარმოადგენს, რომელთა ენა (ჟესტური ენა), უმრავლესობისთვის უცნობია, მათ საზოგადოებასთან კომუნიკაციის პრობლემა ექმნებათ; ამის გამო მათი სოციალური ფუნქციონირება მნიშვნელოვნად იზღუდება. ასევე, სხვებთან კომუნიკაციის დამყარების შეუძლებლობა ზოგად გაღიზიანებას იწვევს სმენის პრობლემების მქონე პირებთან. აღსანიშნავია, რომ კომუნიკაციასთან დაკავშირებული პრობლემები შეზღუდვის სხვა ტიპის მქონე პირებთანაც გვხვდება; ეს დაკავშირებულია იმ კარჩაკეტილი ცხოვრების წესთან, რომლითაც შშმ პირების უმრავლესობას უწევს ცხოვრება.

შეზღუდვასთან დაკავშირებული „კომპლექსები“, რომლებიც ექსპერტთა მოსაზრებით ბევრი შშმ პირისთვის არის დამახასიათებელი, შედეგია იმ არასწორი მოპყრობის, რასაც უმრავლეს შემთხვევაში შშმ პირები ოჯახისა და საზოგადოებისგან იღებენ: „*ბავშვობიდან მშობლები რომ ჩასჩიჩნებენ, რომ უუნაროა. დამალული რომ*

ჰყავთ, საზოგადოებაში რომ არ გამოჰყავთ, თვითონ რომ რცხვენიათ თავისი ბავშვის, ისიც კომპლექსდება და არ გამოდის მერე გარეთ. როცა არ დადის საბავშვო ბაღში, არ დადის სკოლაში, არ დადის არსად, არ სწავლობს, მერე იმის დასაქმებაზე ზედმეტია ლაპარაკი. ეს ხალხი თავის ჩაკეტილ წრეში ცხოვრობს და იმის იქით აღარ უნდა გასვლა. ერიდება, უშნოდ რომ დადის, ერიდება; რომ ვერ ხედავს, ერიდება და უღმავდება კომპლექსები (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში); „მაგალითად, ერთი ახალგაზრდა გოგო იყო, რომელსაც აქვს ხელზე, მხოლოდ კიდურზე გარკვეული დეფექტი და მთელი ცხოვრება დადის შეხვეული და ჩამოკიდებული ხელით. არც ტკივა, არც აწუხებს, გამოყენებაც შეუძლია, მაგრამ არ იყენებს, მალავს ამას“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

საკუთარი შეზღუდული შესაძლებლობების მიმართ არაადეკვატური დამოკიდებულება, ასევე დასახელებული იყო იმ ფაქტორად, რომელიც შშმ პირს საზოგადოებაში ინტეგრაციისგან აშორებს. ეს დამოკიდებულება გამოიხატება იმაში, რომ შშმ პირები თვლიან, რომ სტატუსიდან გამომდინარე, ეკუთვნით განსაზღვრული შეღავათები და ეს დამოკიდებულება ხელს უწყობს მათში ქველმოქედებასა და შემწეობებზე დამოკიდებულების განვითარებას. შშმ პირებში ასეთი დამოკიდებულების ჩამოყალიბებას რიგ შემთხვევაში, მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს ოჯახის : “ძალიან ბევრი ოჯახი არის სოციალურ დაუცველთა ბაზაში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანი ცხოვრობს და როცა სთავაზობ სამსახურს მათ, ისინი ამბობენ უარს იმიტომ, რომ ამ ბაზიდან ამოიღებენ ამის გამო. შესაბამისად, მათ ურჩევნიათ არ იმუშაონ და იყვნენ სახლში და მიიღონ ეს სოციალური შემწეობა, ვიდრე საკუთარი თავის რეალიზება მოახდინონ“ (სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტი თბილისში).

ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში გამოიკვეთა **დეპრესიული ფონი და ახალი გარემოს მიმართ სუსტი ადაპტაციური უნარი** „შეიძლება ადამიანი იყოს კარგად, რემისიაში იყოს, მაგრამ მიუჩვეველობის გამო შეეშლოს ხელი, იმიტომ რომ მას არ აქვს ამის ჩვევა გამომუშავებული. აგრეთვე, არსებობს სხვადასხვა შემთხვევები და გარემოებები, რომლებსაც სხვა უმკლავდება, მაგრამ ფსიქიკური პრობლემების მქონე ადამიანებისთვის რთულია“ (). ასევე, თავს იჩენს **თვით-სტიგმა**, საზოგადოებაში არსებული მიუღებლობის გამო, ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირებისთვის ხშირად მნიშვნელოვანია, რომ „სხვებმა შეიძლება მათზე რამე იფიქრონ – მაშინაც კი, როდესაც საქმეებიან ფსიქიკური პრობლემების მქონე ადამიანები და მხოლოდ დამსაქმებელმა, უშუალო უფროსმა იცის მათი მდგომარეობის შესახებ, შშმ პირები მაინც ნერვიულობენ, რომ სხვებიც ხვდებიან ამას, რომ რაღაც ემჩნევათ“ ().

რესპონდენტების უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ დასაქმების შემთხვევაში შშმ პირები პიროვნულად მნიშვნელოვნად იცვლებიან, ემატებათ თვითრწმენა და თვითშეფასება; თუმცა, აქ გადამწყვეტ ფაქტორს მათ მიმართ დამსაქმებლისა და კოლექტივის ადეკვატური დამოკიდებულების არსებობა წარმოადგენს – ისინი აღქმულნი უნდა იყვნენ კოლექტივის სრულფასოვან წევრებად, რომლებიც სამუშაო

მოვალეობებს სრულფასოვნად ასრულებენ: „სტაჟირებაზე გავუშვით ერთი გოგონა. სოცმუშაკი ჰყავდა მიმაგრებული, რომ პირველ ეტაპზე დახმარებოდა სამუშაო ადგილზე ადაპტირებაში. და აღმოჩნდა ის, რომ ის თანამშრომლები, რომლებიც მასთან ერთად მუშაობდნენ, სოცმუშაკის გავლით ეკონტაქტებოდნენ ამ გოგონას. ანუ, უშუალოდ მასთან არ ურთიერთობდნენ... და ამ გოგონამ დატოვა სტაჟირების ადგილი სწორედ იმიტომ, რომ ჩათვალა, რომ დამსაქმებლები არ აღიქვამდნენ მას როგორც სრულფასოვან პიროვნებას”().

1.2 პროფესიული კომპეტენცია, უნარ-ჩვევები და მათი შესაბამისობა დამსაქმებლის მოთხოვნებთან

ყველა ტიპის შეზღუდვის მქონე პირებთან მიმართებაში აღინიშნა, რომ მათი განათლება და პროფესიული კომპეტენცია არ შეესაბამება ღია ბაზარზე არსებულ მოთხოვნებს: „ეს ძალიან დიდი პრობლემაა... კომპეტენციები ძალიან და ეს მოგვდგამს იქიდან, რომ განათლების საშუალება არ ჰქონდათ ამ ადამიანებს თავის დროზე და ძირითადად, განათლება მიიღეს იმ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებმა, რომლებსაც ძლიერი ოჯახები ჰყავდათ და ოჯახები დაეხმარნენ, რომ არაფორმალური სახით მაინც მიეღოთ ის განათლება რასაც სკოლაში მიიღებდნენ სხვა ბავშვები” (). ამავე დროს, ისიც აღინიშნა, დამსაქმებლების მოთხოვნებსა და სამუშაოს მაძიებელთა პროფესიულ კომპეტენციას შორის შეუსაბამობა საქართველოში ზოგადი პრობლემას წარმოადგენს და არ ეხება მხოლოდ შშმ პირებს. დამსაქმებლის მოთხოვნებს ბევრი შეზღუდვების არმქონე პირიც ვერ პასუხობს. ერთის მხრივ, ეს განპირობებულია განათლების სისტემის სისუსტით; მეორეს მხრივ, კი დამსაქმებლების არარეალისტური მოთხოვნებით და მოლოდინებით. მოცემული ფონის გათვალისწინებით, კიდევ უფრო რთულია შშმ პირების ღია ბაზარზე დასაქმება.

სმენის პრობლემების მქონე პირთა შემთხვევაში, სიტუაციას კიდევ უფრო ართულებს კომუნიკაციასთან დაკავშირებული პრობლემები. ბევრმა მათგანმა არ იცის ჟესტური ენა, რაც მათ პროფესიული განათლების მიღების შესაძლებლობას არ აძლევს¹; ასევე, ურთიერთობის პრობლემა ჩნდება კოლექტივთან. თუმცა, როგორც ერთ-ერთმა ექსპერტმა აღნიშნა, სამუშაო ადგილზე სწორი დამოკიდებულებების არსებობის შემთხვევაში, ასეთი პრობლემის დაძლევა შესაძლებელია „გვაქვს შემთხვევა, ბანკ რესპუბლიკაში, სადაც დასაქმებულია სმენადაქვეითებული, მის გვერდით მსხდომებმა ყველამ ისწავლეს ჟესტური ენა და ისინი ეხმარებიან სამუშაოს შესრულებაში, თუ ამის საჭიროება იქმნება“ ().

შეზღუდვიდან გამომდინარე, შშმ პირებს ხშირად რეგულარულად სჭირდებათ სარეაბილიტაციო პროგრამებში მონაწილეობა, იმისთვის რომ შეინარჩუნონ ჯანმრთელობა; ეს ეხება როგორც ფიზიკური, ისე ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე

¹ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტროს მიერ ხოციელდება ინკლუზიური განათლების დანერგვა პროფესიულ სასწავლებლებში, სადაც სმენის პრობლემების მქონე პირებისთვის საკომუნიკაციო საშუალებად ჟესტური ენა გამოიყენა.

პირებს; იქიდან გამომდინარე, რომ ასეთი სარეზილიტაციო პროგრამები ნაკლებად არის ხელმისაწვდომი, მათთვის რთული ხდება ისეთი ფიზიკური, თუ ფსიქიკური ჯანმრთელობის შენარჩუნება, რაც დასაქმების აუცილებელ პირობას წარმოადგენს: *„დღევანდელი მდგომარეობიდან გამომდინარე, მათ არ ავთ აქვს ისეთი ჯანმრთელობა, როგორც უნდა ჰქონდეთ, იმიტომ რომ რეზილიტაციას ვერ იღებენ.. კაცს, რომელსაც ნაწოლები აქვს, ის ვერანაირად ვერ იფიქრებს დასაქმებაზე; ადამიანს, რომელსაც კონტრაქტურა აქვს და ეტლში ვერ ჯდება, ის დასაქმებაზე არ ფიქრობს; დამერწმუნეთ, კაცს რომელსაც ტკივილები აქვს და სახლში მომვლელიც კი არა ჰყავს, ის ვერანაირად ვერ იფიქრებს ვერც დასაქმებაზე და ვერც სწავლაზე. უმეტესი ნაწილი სწორედ ასეა“* ().

ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში, პროფესიული კომპეტენციის გარდა, დასაქმებისთვის მნიშვნელოვან ფაქტორს მათი ემოციური მდგომარეობა წარმოადგენს. ბევრი მათგანი რეგულარულად სვამს ფსიქოტროპულ მედიკამენტებს, რის გამოც მათ უჭირთ ადრე ადგომა ან რვასაათიანი სამუშაო რეჟიმით მუშაობა; ასევე, გასათვალისწინებელია, რომ სტრესული გარემო ხელს უწყობს მათი მდგომარეობის გამწვავებას – როგორც აღინიშნა, ღია შრომის ბაზარზე დასაქმებული ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირები ხშირად სტრესის ქვეშ არიან, რაც აისახება როგორც მათ ჯანმრთელობაზე, ისე მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოზე.

გამოცდილებიდან გამომდინარე, ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ დღეს საქართველოში, შშმ პირები ძირითადად დაბალანაზღაურებად სამუშაოებზე საქმდებიან.

1.3 შეზღუდვის ტიპისა და სიმძიმის გავლენა

კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ ყველაზე მეტად სამუშაოს ნახვა და შენარჩუნება ფსიქიკური და ინტელექტუალური პრობლემების მქონე ადამიანებს უჭირთ. აღნიშნული გარემოება ძირითადად უკავშირდება მათ მიმართ საზოგადოებაში არსებულ სტიგმას და მიუღებლობას. მიუხედავად იმისა, რომ დასაქმება და სამუშაოს შენარჩუნება ასევე დიდ პრობლემად დასახელდა ეტლით მოსარგებლებისთვის – არაადაპტირებული ფიზიკური გარემოსა და ტრანსპორტის გამო – ექსპერტები ხაზგასმით აღნიშნავენ, ფსიქიკური და ინტელექტუალური პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში, ამას უფრო მწვავე სახე აქვს, რადგან ამ შემთხვევაში საზოგადოება ამბობს უარს მათთან ურთიერთობასა და თანამშრომლობაზე : *„ ეტლით მოსარგებლე ადამიანმა თუ ძალიან მოინდომა, რაღაცას მოახერხებს... ფსიქიკური და მენტალური პრობლემების მქონე ადამიანებს, საზოგადოების მიუღებლობის გამო, დასაქმების ძალიან მცირე შანსი აქვთ, როგორ კარგადაც არ უნდა ასრულებდეს თავის საქმეს .. “* ().

ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში, მნიშვნელობა ასევე ნოზოლოგიას აქვს. დაავადების ტიპიდან გამომდინარე, ზოგს უკეთ შეუძლია სამუშაო რეჟიმთან ადაპტირება, ზოგს ნაკლებად. გასათვალისწინებელია, რომ მედიკამენტები და დაავადების გამწვავება აისახება ამ ადამიანების ჯანმრთელობასა და ფსიქიკური ფუნქციებზე; ზოგიერთი უნარი შეიძლება დაუქვეითდეთ, მაგ.

მეხსიერება, კონცენტრაციისა და კომუნიკაციის უნარი. როგორც უკვე აღინიშნა, სამსახურში დაკისრებული პასუხისმგებლობა ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირებისთვის შეიძლება სტრესად იქცეს, რის გამოც გაუმწვავდეს დაავადება. ზოგადად, რაც უფრო მკვეთრად არის გამოხატული ფსიქიკური დაავადება, მით უფრო მეტად უჭირს ადამიანს მუშაობა. ამ კატეგორიის ადამიანებისთვის ღია შრომის ბაზარზე დასაქმება ძალიან სტრესულია. თუმცა, ასევე არსებობს განსაზრვული ფსიქიკური აშლილობები, რომლებიც თითქმის არ უშლის ადამიანს ხელს დასაქმებაში : „ადამიანები, რომლებსაც მკვეთრად არ აქვთ გამოხატული შეზღუდვა შეიძლება თავადაც დასაქმდნენ ღია შრომით ბაზარზე, ყველას დახმარების გარეშე. ეს არიან ადამიანები, რომლებიც შეიძლება აღრიცხვაზეც არ არიან, სვამენ წამლებს და არავენ მათ გარშემო არ იცის მათი მდგომარეობის შესახებ“ (). ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირებთან მიმართებაში აღინიშნა, რომ მნიშვნელოვანია, ამ ადამიანებმა ისწავლონ საკუთარი ფსიქიკური დაავადების კონტროლი, რაც სარეაბილიტაციო პროგრამის ნაწილს უნდა წარმოადგენდეს.

სმენის პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში, რაც უფრო გვიან განუვითარდა ადამიანს სმენის დარღვევები, მით უფრო კარგად არის მასში განვითარებული კომუნიკაციის უნარი, მეტია ინტელექტუალური რესურსი და შესაბამისად, დასაქმებისა და სამუშაოს შენარჩუნების პერსპექტივა უფრო დიდია.

ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ შეზღუდვის ტიპი და სიმძიმე მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს ადამიანის დასაქმების სფეროსა და ზოგადად, პერსპექტივაზე: „უსინათლო ადამიანი საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მძღოლად ვერ დასაქმდება“ (). დაკვირვებიდან გამომდინარე, ექსპერტები აღნიშნავდნენ, რომ მათ ვინც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სტატუსი ტრავმით ან განსაზღვრული დაავადების შედეგად, ცხოვრების რომელიმე ეტაპზე მიიღეს (და არა თანდაყოლილად), უკეთ საქმდებიან და ინარჩუნებენ სამუშაო ადგილებს – ამ გარემოებას უკავშირებენ იმას, რომ ამ ადამიანებმა „მოასწრეს“ განსაზღვრული განათლებისა და სამუშაო გამოცდილების მიღება. კვლევის მონაწილეებს მიაჩნიათ, რომ სწორედ ეს ორი ფაქტორი – განათლება და სამუშაო გამოცდილება, ხშირად, უფრო დიდი როლს ასრულებს შშმ პირის დასაქმებაში, ვიდრე მისი შეზღუდვის სიმძიმე.

II. შშმ პირის ოჯახთან დაკავშირებული ფაქტორები

როგორც აღინიშნა, ზოგადად, ოჯახს მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს მისი წევრების განვითარებასა და კეთილდღეობაზე; შშმ პირის შემთხვევაში კი ეს გავლენა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია.

იმ პირობებში, როდესაც სახელმწიფო შშმ პირებს საჭირო დახმარებას ვერ უწევს, ოჯახის მხარდაჭერა განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს. ეს კარგად ჩანს იმ შშმ პირებთან მიმართებაში, ვინც შეზღუდვა ტრავმის ან დაავადების შედეგად მიიღო – სწორედ ოჯახზეა დამოკიდებული მოახერხებს თუ არა ის საზოგადოებაში ინტეგრაციას და „ცხოვრების გაგრძელებას“: *მაგალითად, ადამიანს არ შეუძლია თავისით ჩაიცვას, გაიხადოს, ისარგებლოს ჰიგიენური საშუალებებით, დამხმარე*

სჭირდება, რომ გადაადგილდეს, ჩაიცვას და ეტლზე დაჯდეს. არ შეუძლია, თუ ოჯახი არ მიეხმარა... აი, ესეთი მხარდაჭერა ტვირთად აწვება ოჯახს, თვითონ ოჯახს აწვება ტვირთად და ეს არის ძალიან რთული მომენტი, როდესაც ადამიანი ფიქრობს, რომ “მე ეხლა ყოველდღე რომ ამან მატაროს, წამიყვანოს, ჩამაცვას.. მოდი რა, ამას სჯობია, ისევ სახლში ვიჯდე.. იმიტომ, რომ ამითი მე ყველას ვაწუხებ..” ().

არაერთხელ აღინიშნა, რომ მხოლოდ ოჯახის დიდი ძალისხმევისა და მხარდაჭერის შედეგად არის შესაძლებელი საქართველოში შშმ პირმა განათლება მიიღოს. ხშირ შემთხვევაში, დასაქმების პროცესშიც, ოჯახის წევრები მნიშვნელოვან მხარაჭერას იჩენენ იმისთვის, რომ ამ ადამიანმა სამსახური შეინარჩუნოს – ხშირად ეხმარებიან ტრანსპორტირებაში. უმრავლეს შემთხვევაში, ოჯახები მარტო რჩებიან იმ გამოწვევების წინაშე, რაც ოჯახში შშმ წევრის არსებობას უკავშირდება.

ექსპერტები ერთხმად აღნიშნავენ, რომ უმრავლეს შემთხვევაში, მშობლებს არ აქვთ საჭირო ინფორმაცია იმ შეზღუდვის შესახებ, რაც მათ შვილს აქვს; ასევე, არ ფლობენ სპეციფიკური შეზღუდვის მქონე პირის მოვლისა და ზრუნვისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებს. ამგვარი დაბალი ინფორმირებულობის გამო, მშობლებსა და ოჯახის წევრებს შშმ წევრის შესაძლებლობებსა და პოტენციალზე არაადეკვატური დამოკიდებულება უყალიბდებათ : „ყოფილა იმის პრაქტიკული შემთხვევები, რომ მაგალითად ჩვენ მოგვიძებნია შშმ პირებისთვის სამუშაო, მაგრამ ოჯახის წევრები ყოფილან წინააღმდეგნი და რა თქმა უნდა არ შედგა ეს დასაქმება“ (სიღმისეული ინტერვიუს მონაწილე ქუთაისში).

ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ ოჯახის წევრების მხარდაჭერა ნაკლებია ინტელექტუალური შეზღუდვის მქონე პირების შემთხვევაში. საკმაოდ ხშირია შემთხვევები, როდესაც მშობლებისა და ოჯახის წევრების დამოკიდებულება ეწინააღმდეგება შშმ პირის ინტერესებსა და საჭიროებებს. გადაწყვეტილებებს მათ ნაცვლად იღებენ და მათ სურვილებს იგნორირებას უკეთენ: „არსებობს ერთი შპს X, რომელსაც სჭირდებოდა მეზაღე. ჩვენ ვუპოვეთ ასეთი ადამიანი, იყო ბიჭი, დაუნის სინდრომი ჰქონდა და ევალეზოდა ყვავილების მოვლა და მოწესრიგება, მაგრამ დედამ არ დათმო და არ გაუშვა ბიჭი სამსახურში, არადა შვილს უნდოდა“ (). ასევე, გამოიკვეთა სურათი, რომ რიგ შემთხვევაში, ოჯახი შშმ წევრს შემოსავლის წყაროდ იყენებს : „მე ვიცი ერთი ოჯახი, რომელმაც ძალიან კარგად იცის, რა შეუძლია მის შვილს. მაგრამ მის შვილს კარგად იყენებს, ყველგან ლაპარაკობს, რომ არაფერი შეუძლია და დახმარებებს იღებს“ ().

ოჯახის წევრების მხარდაჭერას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირების რეაბილიტაციის პროცესში. ოჯახის დამოკიდებულებას შეუძლია რეაბილიტაციის პროცესს მნიშვნელოვნად შეუწყოს ან შეუშალოს ხელი: „არსებობს ოჯახები, რომლებსაც მძიმე შეზღუდვის მქონე პირებისადმი აქვთ ძალიან გამგები დამოკიდებულება. მაგალითად, არის ერთი ადამიანი ჩვენთან, რომელსაც სულ ესმის ხმები, მაშინაც კი, როდესაც კარგად არის. თუმცა, ისწავლა ამის კონტროლი. არ შეუძლია ამ ადამიანს მუშაობა, რადგანაც მისი მდგომარეობა არის ძალიან მძიმე, მაგრამ ოჯახში აქვს არაჩვეულებრივი

მდგომარეობა. ყველა გაგებით ეკიდება მას და მაქსიმალურად უწყობენ ხელს, რომ საოჯახო საქმეები აკეთოს. თუ ესეც არ გამოსდის, ამასაც არ საყვედურობენ“().

სმენის პრობლემების მქონე ბავშვების შემთხვევაში არსებობს მშობლებთან გაუცხოვების შემთხვევები. სმენის პრობლემების მქონე შვილებს კომუნიკაციის პრობლემა აქვთ ნორმალური სმენის მქონე მშობლებთან. კომუნიკაციური პრობლემების გამო რთულდება შვილებისა და მშობლების პიროვნებათშორისი ურთიერთობები – ეს განსაკუთრებით მოზარდებთან იჩენს თავს „მეგობრებს უფრო ენდობიან, ვიდრე მშობლებს“.

ექსპერტებმა ერთხმად აღნიშნეს, იმისთვის რომ ოჯახების გავლენა შშმ პირის ცხოვრებაზე იყოს პოზიტიური და მხარდამჭერი, ისინი თავად უნდა იღებდნენ მხარდაჭერას სახელმწიფოსგან. პირველ რიგში, აუცილებელია იმ ინფორმაციული დეფიციტის შევსება, რაც მშობლებს ხელს უშლის შშმ ბავშვებთან სწორი კომუნიკაციის დამყარებასა და სათანადო მოვლა–მზრუნველობაში. მაგალითად, სმენის პრობლემების მქონე შვილების მშობლები თანდათან იცვლიან შეხედულებას ქესტური ენის მნიშვნელობის შესახებ, აცნობიერებენ რა რომ ამ გზით ისინი საკუთარ შვილებთან კომუნიკაციის დამყარებას შეძლებენ.

იმისთვის, რომ შშმ პირი მძიმე ტვირთად არ დააწევს ოჯახს, მეტად მნიშვნელოვანია დამხმარის ინსტიტუტი: „აპრობირებული პრაქტიკაა, ევროპის ქვეყანაში და ზოგ არც თუ ისე განვითარებულ ქვეყნებში, არსებობს დამხმარეების ინსტიტუტი. თუ ადამიანს არ აქვს იმის მატერიალური შესაძლებლობა, რომ თავად გადაიხადოს დამხმარის ფული, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს მისი ამ რესურსით უზრუნველყოფა. როცა გარემო იქნება ადაპტირებული, იქნება დანერგილი დამხმარეების ინსტიტუტი, მაშინ გაცილებით მარტივი იქნება დასაქმების მიღწევა“().

მშობლებისთვის დღემდე მოუგვარებელ პრობლემად რჩება ის, თუ რა ბედი ელით მათი შეზღუდვის მქონე შვილს მათი გარდაცვალების შემდეგ. ეს პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია მარტოხელა მშობლებისთვის, ვისაც მძიმე შეზღუდვის მქონე შვილი ჰყავს. აღნიშნულ პრობლემებთან და საზრუნავთან მარტო დაპირისპირება, ენერგიისა და შემართების გარეშე ტოვებს მათ, რაც უარყოფითად აისახება მათი შვილების კეთილდღეობაზე – „მშობლებს არ ჰყოფნით ძალა ყველაფერს თვითონ მიხედონ..“.

III. დამსაქმებელთან და სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ფაქტორები

არსებობს ზოგადად გავრცელებული სტერეოტიპული შეხედულებები, რომლებიც დამსაქმებლებს შშმ პირების მიმართ აქვთ. ეს შეხედულებები ეფუძნება ძირითადად საზოგადოებაში არსებულ დამოკიდებულებებს, რადგან თვითონ დამსაქმებლებს არც ინფორმაცია აქვთ შშმ პირების შესახებ და არც მათთან ურთიერთობის გამოცდილება. როგორც ერთ–ერთმა ექსპერტმა აღნიშნა: „დამსაქმებელს არავითარი შეხედულება არ აქვს შშმ პირის შესახებ, არ იცის არც მისი კომპეტენცია, არც მისი უნარები.. ის არის მისთვის ქველმოქმედების ობიექტი.. ერთადერთი შეხედულება – არის ქველმოქმედების ობიექტი – ამას უნდა დავუხმარო, იმიტომ რომ არის საწყალი და საცოდავი“().

როგორც ექსპერტების გამოცდილება აჩვენს, ის დამსაქმებლები, რომლებსაც არ აქვთ შშმ პირებთან ურთიერთობისა და თანამშრომლობის გამოცდილება, უფრო ხშირად გამოთქვენ ექვს შშმ პირთა სამუშაო პოტენციალის შესახებ: „*ჰგონიათ, რომ არ იციან არაფერი და არ შეუძლიათ, უუნაროებს ეძახიან, მოიაზრებენ უუნარო ადამიანებად. სანამ არ გაიცნობენ*” (). ამ შემთხვევაში ძალიან მნიშვნელოვანია მათი სწორი ინფორმირებულობა შშმ პირთა უნარებისა და შესაძლებლობების შესახებ.

არის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებლების ექვები უკავშირდება იმას, თუ რამდენად „ჩაჯდება“ შშმ პირი საერთო კონტექსტში, გარკვეულწილად აშინებთ მათი „განსხვავებულობა“, მიაჩნიათ რომ ეს „განსხვავებულობა“ დაბნეულობას გამოიწვევს თანამშრომლებში, კლიენტებში კი – გარკვეულ დისკომფორტს. თუმცა, თუ მაინც შედგა შშმ პირებთან თანამშრომლობა, ხშირ შემთხვევაში მათი დამოკიდებულება იცვლება. საზოგადოებაში არსებული მყარი სტერეოტიპების დასაძლევად, მეტად მნიშვნელოვანია შშმ პირთა შრომითი უნარებისა და შესაძლებლობების პოპულარიზაცია, შშმ პირების სამუშაო გამოცდილების შესახებ საზოგადოებისთვის მეტი რეალური და პოზიტიური მაგალითის გაზიარება.

ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირთა შემთხვევაში დამსაქმებლების შიშები ძირითადად ამ ადამიანების ფსიქიკურ მდგომარეობას უკავშირდება, რამდენად სტაბილურია მათი რემისიული მდგომარეობა, როგრო უნდა მოიქცნენ იმ შემთხვევაში თუ დაავადება გაუმწვავდათ, ხომ არ არიან აგრესიულები.. მსგავსი კითხვები ასევე მიუთითებენ იმაზე, რომ დამსაქმებლებს, ისევე როგორც საზოგადოების უდიდეს ნაწილს, ძალიან მცირე ინფორმაცია აქვთ ფსიქიკური პრობლემების მქონე ადამიანების შესახებ, რაც ამყარებს წლების განმავლობაში არსებულ სტერეოტიპებს და სტიგმას.

სხვადასხვა ტიპის შეზღუდვის მქონე პირის შემთხვევაში, დასაქმების ადგილზე სხვადასხვა სახის პრობლემა იჩენს თავს. სმენის პრობლემების მქონე პირების შემთხვევაში, პირველ რიგში აღსანიშნავია კომუნიკაციასთან დაკავშირებული პრობლემები : „*ალბათ ყველაზე დიდი პრობლემა არის კომუნიკაცია, ოღონდ პირველ დღეებში. პირველ 10 დღეში უკვე ძირითად ჟესტებს აცნობენ დამსაქმებლებს და ისინი ახერხებენ სხვადასხვა დავალებების მიცემას. თუ საჭიროებაა წერილობით კომუნიკაციასაც იყენებენ და თუ რაიმე პრობლემა წარმოიქმნება გვიკავშირდებიან და უკვე ჩვენ ვაგვარებთ ხოლმე*“ ().

ყველაზე ხშირად დასახელებული იყო სამუშაო სივრცეში გადაადგილებასთან დაკავშირებული პრობლემები. ხშირ შემთხვევაში, გადაადგილების პრობლემა აქტუალურია როგორც სამუშაო ადგილმდე მისვლის, ისე იქ გადაადგილების თვალსაზრით. სამუშაოს შენარჩუნებისთვის, რაც აუცილებლად გულისხმობს სამსახურში დროულად მისვლას, გადაადგილების პრობლემების მქონე ადამიანებს განსაკუთრებული ძალისხმევის გაწევა უწევთ – სამსახურმადე ტრანსპორტირებაში მათ ოჯახის წევრები ეხმარებიან ან უწევთ ტაქსით მგზავრობა, რაც მნიშვნელოვან ხარჯებთან არის დაკავშირებული; თუ გავითვალისწინებთ იმას, რომ ეს ადამიანები ძირითადად დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე არიან დასაქმებულნი (თვიური ხელფასით 200–300 ლარი), შეიძლება ითქვას, რომ მუშაობით ისინი ვერავითარ

ფინანსურ სარგებელს ვერ ხედავენ, რადგან მათი ხელფასი ძირითადად სამსახურში ტრანსპორტირებაზე იხარჯება.

დასაქმებისას აღმოცენებული პრობლემები ზოგჯერ უკავშირდება როგორც დამსაქმებელის, ისე დასაქმებულის მხრიდან არსებულ არასწორ მოლოდინებს. აღნიშნულმა პრობლემამ არა მხოლოდ შშმ პირებთან მიმართებაში შეიძლება იჩინოს თავი, როდესაც სამსახურში დაქირავების პროცედურა კარგად არ არის გამართული.

როგორც აღმოჩნდა, არის შემთხვევები, როდესაც შშმ პირს გარკვეული დისკომფორტი შეაქვს კოლექტივში, როგორც ზემოთ იყო აღნიშნული დამსაქმებლების შიშებსა და ეჭვებზე მსჯელობისას; ერთ-ერთმა ექსპერტმა მაგალითი რეალური ცხოვრებიდან მოიყვანა, როდესაც გადაადგილების შეზღუდვის მქონე გოგონა დაითხოვეს საჯარო სამსახურიდან იმ მიზეზით, რომ ის თავს ვერ ართმევდა დაკისრებულ მოვალეობას; თუმცა, მისმა უშუალო ხელმძღვანელმა საუბარში აღნიშნა – მთელი სამსახური ამ გოგოს საცოდაობით იწვოდა, სართულებზე რომ დაატარებდა საბუთებსო. იმავე ექსპერტმა აღნიშნა, რომ ეს გოგონა ამჟამად დასაქმებულია არასამთავრობო ორგანიზაციაში და იმავე საქმეს საკმაოდ ეფექტურად ასრულებს.

თუ ფიზიკურ გარემოსთან დაკავშირებული პრობლემები გადამწყვეტი ფაქტორია გადაადგილებისა და სენორული პრობლემების მქონე პირებისთვის, ფსიქიკური პრობლემების მქონე ადამიანებზე უმნიშვნელოვანეს გავლენას სამსახურში არსებული ფსიქოლოგიური ატმოსფერო წარმოადგენს. როგორც ერთ-ერთმა ექსპერტმა აღნიშნა : „*უცხო ადამიანების გარემოცვაში, უცხო ადგილას მათ ემატება შფოთვა და სტრესი, ჰგონიათ რომ რაღაც არ გამოუვათ, ცუდად გააკეთებენ. მაგალითად, როდესაც ჩვენს ორგანიზაციაში აკეთებენ იგივე საქმეს, ბევრად უფრო კარგად გამოსდით, რადგან აქ ჩვენ ვართ, ნაცნობები, რომლებსაც ენდობიან, გარემოც არის ნაცნობი.. იგივე საქმე დამსაქმებელთან შეიძლება ბევრად უფრო ცუდი ხარისხით შეასრულოს*“ (). გარდა ამისა, როგორც უკვე ზემოთ აღინიშნა,, ფსიქიკური პრობლემების მქონე ადამიანები ხშირად რეგულარულად იღებენ ფსიქოტროპულ მედიკამენტებს, რაც ზოგჯერ იწვევს ძილიანობას, გარკვეული ფსიქიკური პროცესების გაუარესებას; ამიტომ, ის ორგანიზაციები, რომლებიც ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირებს დასაქმებაში ეხმარებიან, დამსაქმებლებს ძირითადად ნახევარ განაკვეთიან სამუშაო რეჟიმზე უთანხმდებიან.

უნდა აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციის ფსიქოლოგიური ატმოსფერო მნიშვნელოვანი არა მარტო ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირებისთვისაა. შშმ პირების მიმართ თანამშრომლების დამოკიდებულება და ის ლექსკონი, რომელსაც მათთან მიმართებაში იყენებენ, ყველა ტიპის შეზღუდვის მქონე პირისთვის ერთნაირად მნიშვნელოვანია. კოლექტივის დამოკიდებულებაში ხშირად ვლინდება სიბრაღული, რომელიც შეიძლება პოზიტიურ დისკრიმინაციაში გადაიზარდოს. თუმცა, გასათვალისწინებელია, რომ ჩვეულებრივი კოლეგიალური მხარდაჭერა, რომელსაც ადამიანები ხშირად ერთმანეთის მიმართ იჩენენ, არ უნდა იყოს აღქმული პოზიტიურ დისკრიმინაციად : „*ფურცელი როცა მოსატანი და შშმ თანამშრომელი*

არ წავა და სხვა გაიქცევა, რატომ უნდა განვიხილოთ ეს ზედმეტ მზრუნველობად? ეს ხომ უბრალოდ კოლეგიალური დამოკიდებულებაა“ ().

უმრავლეს შემთხვევაში აღნიშნული იყო, რომ შშმ პირებს კოლექტივთან ურთერთობაში პრობლემები არ აქვთ. გადაადგილების შეზღუდვის მქონე პირების შემთხვევაში ითქვა, რომ „მთავარია დასაქმება. თუ ადამიანმა ნახა სამუშაო, იცის რა და როგორ უნდა გაკეთოს, მას თანამშრომლებთან ურთიერთობის არავითარი პრობლემა არ აქვს“. სმენის პრობლემების მქონე ადამიანებთან მიმართებაში აღინიშნა, რომ კომუნიკაციის შეუძლებლობა მაინც აისახება თანამშრომლებთან ურთიერთობაზე. ამ მიმართულებით, სმენის პრობლემების მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი ორგანიზაცია, საქართველოს ყრუთა კავშირი, ცდილობს აქტიურად იმუშაოს და ჟესტური ენის თარჯიმნების დახმარებით, ხელი შეუწყოს სწორი ურთიერთობებისა და თანამშრომლობის ჩამოყალიბებას. ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირების მიმართ ხშირად ჩნდება თანაგრძნობა და ზოგჯერ შიში. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირის დასაქმებისას, თანამშრომლებისთვის ხშირად უცნობი რჩება მათი შშმ სტატუსი, უმრავლეს შესახებ ამის შესახებ მხოლოდ უშუალო უფროსმა იცის.

როგორ დავეხმაროთ დამსაქმებლებს შშმ თანამშრომლებისთვის საჭიროს სამუშაო გარემოს შექმნაში? ამ თემასთან დაკავშირებით, ყველა ექსპერტმა აღნიშნა ამ პროცესში სახელმწიფოს აქტიური ჩართვა, რომელსაც შეიძლება სხვადსხვა სახე ჰქონდეს. უპირველეს ყოვლისა აღინიშნა, რომ დამსაქმებელს მოტივაცია უნდა ჰქონდეს დაეხმაროს შშმ თანამშრომელს სამსახურის შენარჩუნებაში. ყველა ექსპერტი აღნიშნავდა, რომ როდესაც ვსაუბრობთ დასაქმებაზე, უკვე გაკეთებულია დაშვება, რომ სამუშაოს მაძიებელ შშმ პირს აქვს პოზიციის შესაფერისი ბაზისური პროფესიული კომპეტენცია, წინააღმდეგ შემთხვევაში, ყველა სახის მხარდაჭერა ფუჭი იქნება სამუშაო ადგილზე მის დასამაგრებლად.

რადგან ერთ-ერთ ყველაზე გავრცელებულ პრობლემას ფიზიკური სივრცის ადაპტაცია წარმოადგენს, ლოგიკურია, რომ სახელმწიფო მხარდაჭერა ამ მიმართულებით წარიმართოს. არსებობს მდიდარი საერთაშორისო პრაქტიკას იმის შესახებ, თუ რა ფორმით ურთიერთობს ამ მიმართულებით სახელმწიფო დამსაქმებელთან. აქვე აღინიშნა, რომ გარემოს შესაბამისი ადაპტაციისთვის, მატერიალური მხარდაჭერის გარდა, მნიშვნელოვანია დამსაქმებლების კონსულტირება იმის თაობაზე, თუ როგორ უნდა მოხდეს გარემოს შეცვლა ისე, რომ ის მაქსიმალურად იყოს მორგებული შშმ პირის საჭიროებებს. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ თუ სახელმწიფო პოლიტიკის პრიორიტეტულ თემად არ იქცა ქვეყნის მასშტაბით ინფრასტრუქტურისა და საზოგადოებრივი ტრანსპორტის მორგება შშმ პირთა საჭიროებებთან, სახელმწიფოს მხრიდან დამსაქმებლების ამ მიმართულებით მხარდაჭერა, მაინც ფრაგმენტული იქნება და არსებულ სიტუაციას მხოლოდ ერთეულებისთვის შეცვლის.

დამსაქმებლების წახალისების ერთ-ერთ გზას ექსპერტები მათ ფინანსურ დაინტერესებაში ხედავენ. ერთ-ერთმა ექსპერტმა აღნიშნა „დამსაქმებლებთან მუშაობა მაინც იმ ფილოსოფიის გათვალისწინებით უნდა წარიმართოს, რომ ეს

ხალხი ფულზე და მოგებაზეა ორიენტირებული [რესპონდენტს აქცენტი ბიზნესის წარმომადგენლზე ჰქონდა], თუ ის ჩათვლის რომ შშმ პირის დასაქმება ერთი პროცენტით მაინც გაზრდის მის მატერიალურ კეთილდღეობას, აქეთ დაუწყებს ძებნას, მას უნდა რომ ჰქონდეს მეტი სარგებელი და ნაკლები პრობლემები“ ().

დამსაქმებლების წახალისების ერთ-ერთ ფორმად ექსპერტები სამუშაო მენტორების, ე.წ. ჯობ ქოუჩების არსებობას ხედავენ. ეს ადამიანები ერთის მხრივ შშმ პირს ეხმარებიან მოძებნოს ის სამუშაო, რომელიც მის საჭიროებსა და ინტერესებს შეესაბამება, და მეორეს მხრივ, დამსაქმებელს შშმ პირისთვის შესაბამის სამუშაო გარემოს შექმანში ეხმარება; ეს უკანასკნელი მნიშვნელოვნად განსაზღვრავს შშმ პირის მიერ სამუშაოს შენარჩუნების პერსპექტივას. როგორც აღინიშნა, სამუშაოს მენტორების მიერ გაწეული დახმარება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ფსიქიკური და ინტელექტუალური პრობლემების მქონე პირებისთვის და მათი დამჭირავებლებისთვის. ასევე სამუშაოს მენტორის პოზიციის საერთაშორისო გამოცდილების გათვალისწინებით, მას დადებითი წვლილის შეტანა შეუძლია შშმ პირსა და თანამშრომლებს შორის ეფექტური ურთიერთობების ჩამოყალიბებაში. ისინი ხშირად საკმაოდ აქტიურად მუშაობენ ორგანიზაციის კოლექტივთან შეზღუდული შესაძლებლობების თემატიკაზე მათი ინფორმირებულობის ასამაღლებლად.

IV. საზოგადოებაში არსებული დამოკიდებულებები

ათწლეულების განმავლობაში, შშმ პირების მიმართ საზოგადოებაში სტერეოტიპული და სტიგმატიზირებული დამოკიდებულა არსებობს. ამგვარი დამოკიდებულება ნეგატიურად მოქმედებს შშმ პირებსა და მათი ოჯახის წევრებზე. შშმ პირებში ხელს უწყობს დაბალი თვითშეფასებისა და არასრულფასოვნების გრძნობის განვითარება; მათ ოჯახებს კი შშმ წევრის სოციალური იზოლაციისკენ უბიძგებს – საზოგადოებაში არსებული დამოკიდებულების გამო ხშირად ოჯახები შშმ წევრის საზოგადოებაში გამოჩენას ერიდებიან.

როგორც აღინიშნა, საზოგადოების დამოკიდებულება განსაკუთრებით გონებრივი და ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირთა მიმართ არის ნეგატიური; საზოგადოებას ყველაზე ნაკლებად მათთან ურთიერთობა და თანამშრომლობა სურს.

ათწლეულების განმავლობაში ჩამოყალიბებული დამოკიდებულებების შეცვლა რთულია და მის შესაცვლელად გადადგმული თანმიმდევრული ნაბიჯები სახელმწიფო პოლიტიკის ნაწილი უნდა იყოს; ამ მიმართულებით კარგად უნდა ჩანდეს სახელმწიფოს წამყვანი როლი : „თუ ქვეყანა არ აკეთებს არაფერს იმისთვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანი გამოვიდეს გარეთ, საზოგადოების ცნობიერება როგორ შეიცვლება? თუ ეს ადამიანები არ გამოჩნდნენ საზოგადოებაში, რაც არ უნდა ილაპარაკო, ცნობიერება არ შეიცვლება. უნდა გამიცნო მე შენ და მერე შეძლებ შენს ცნობიერებაზე მოქმედებას.. სხვამ რაც არ უნდა გითხრას, რომ ის მაგარია, სანამ შენ თვითონ არ ნახავ, არ დაიჯერებ.“ ().

საზოგადოების ცნობიერებაზე მნიშვნელოვან გავლენას ახდებს სოციალური პროექტები შშმ პირების შესახებ და მათი ტელევიზიით გაშუქება. სმენის პრობლემების მქონე პირებთან მიმართებით, ერთ-ერთმა ექსპერტმა აღნიშნა: „ჩვენს შემთხვევაში მაგალითად ძალიან დაგვებმარა „ნიჭიერი“, საზოგადოებრივი ცნობიერობა მთლიანად დაანგრია; ახლა ხანს გვექონდა ევროპის ჩემპიონატი რომელიც ჩავატარეთ საქართველოში ჩვენი კავშირის ინიციატივით, სახელმწიფოს მხარდაჭერით; ცნობიერება ამდღა თუნდაც იმ მწვრთნელებში, ჭიდაობის ფედერაციის მთელს თანამშრომლებში“ (). ექსპერტებმა აქაც აღნიშნეს სახელმწიფოს მნიშვნელოვანი როლი და ხაზი გაუსვეს, რომ სატელევიზიო საინფორმაციო კამპანიები სწორედ სახელმწიფოს მიერ უნდა იყოს წარმართული, იმისთვის მან საჭირო მასშტაბი მიიღოს.

გარდა სატელევიზიო გადაცემებისა, მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობების თემატიკის გატარება სააღმზრდელო და საგანამანათლებლო დაწესებულებებში; მაგალითად, სასკოლო სახელმძღვანელოების ილუსტრაციებში შშმ ბავშვების გამოჩენა : „ჩვენ, მაგალითად, გვექონდა ასეთი პროექტი, იდეა, რომ დაწყებითი კლასის სახელმძღვანელოებში, ილუსტრაციებში გამოჩენილიყო ეტლიანი ბავშვი, როგორ თამაშობს სხვა ბავშვებთან ერთად. შეიძლება ეს იდეა კიდევ განახორცილა განათლების სამინისტრომ, თვალი არ მიმიდევნებია..“ (). ხაზი გაესვა, იმ გარემოებას, რომ საზოგადოების ცნობიერებაზე მოქმედება კომლექსურად, კარგად დაგეგმილი პროგრამის მიხედვით უნდა განხორციელდეს.

რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ საზოგადოების ცნობიერების შეცვლას მნიშვნელოვნად უწყობს ხელს თავად შშმ პირებში საკუთარი შეზღუდვების მიმართ სწორი დამოკიდებულებების არსებობა: „...თუ დასაქმდი, ეს ნიშნავს, რომ უნდა იმუშაო და ამისთვის დამსაქმებელი გიხდის ხელფასს და არა შენი ინვალიდობისთვის. თუ მოწყალეა და ქველმოქმედება გინდა, სხვა ადგილას უნდა წახვიდე“ (). როგორც აღინიშნა, შშმ პირებსა და მათ ოჯახებში, მსგავსი დამოკიდებულებები ჯერ კიდევ ხშირად გვხვდება, რაც საზოგადოებას უმყარებს არსებულ სტერეოტიპულ დამოკიდებულებებს მათი უუნარობის შესახებ.

V. სახელმწიფო პოლიტიკა

კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, იმისთვის რომ სახელმწიფოს მხრიდან შშმ პირთა დასაქმების ხელშეწყობა რეალურად ქმედითი იყოს, ის უნდა იყოს ერთიანი სახელმწიფო სოციალური პოლიტიკის ნაწილი : „სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა არსებობდეს, სახელმწიფო სოციალური პოლიტიკა, რომელიც ქვეყანას არა აქვს. არ ვიცი რა ჩვენ რას ფიქრობს სახელმწიფო, ორი წლის მერე რას გეგმავს სოციალური მიმართულებით. ქვეყანას არ გააჩნია გრძელვადიანი ხედვა, საით მიდის ქვეყნის სოციალური პოლიტიკა“ ().

ექსპერტები ერთხმად აღნიშნავენ, რომ მოცემულ მომენტში შშმ პირთა სოციალური ინტეგრაციის მიმართულებით სახელმწიფოს ჩართულობა არის ძალიან მცირე : „ შეიძლება ითქვას, რომ სახელმწიფო გვერდზე დგას და უმეტესობას

არასამთავრობო ორგანიზაციები აკეთებენ. მთავარი როლი სახელმწიფოსია. არასამთავრობო შეიძლება იყოს ინიციატორი. როგორც მე ეხლა დავდივარ და „ვეყვავ ძაღლივით“, რომ ეს არი საჭირო. არასამთავრობოს როლი შეიძლება იყოს მარტო „ყეფა“ თქმა იმისი, რომ ეს არის გასაკეთებელი და მე როგორ გავაკეთებ ამას?! სახელმწიფომ უნდა ამისთვის შეიმუშავო პროგრამა, დადოს, მოამზადოს ეს ხალხი, ასწავლოს და გაუშვას ფრონტზე. პარალელურად უნდა შეცვალოს გარემო, განათლება, ტრანსპორტი ა.შ. ეს არის სახელმწიფოს როლი, სწორედ სახელმწიფოს როლი“ (). სახელმწიფო პოლიტიკის ნაწილი უნდა იყოს ის, რომ „ პენსიის მიმღებებიდან ადამიანები გადააქციო გადასახადების გადამხდელებად“ ().

აღინიშნა, რომ სახელმწიფოს მხრიდან გადადგმულია ნაბიჯები, მაგრამ ეს საკმარისი არ არის „ვერ ვიტყვი, რომ რაიმე სახის წარმატებასთან გვაქვს საქმე. ასეთი ნელი საბიჯებით საქმე არ კეთდება. გავიდა უკვე 4 წელი და კი შემუშვდა დოკუმენტები, მაგრამ არავინ იცის შემდეგ წელს არჩეული ადამიანები იქნებიან თუ არა იმავე პოზიციაზე. როგორც წესი ახალი მოსული, წინას სამართალმემკვიდრედ არ მიიჩნევენ თავს და იწყებს ყველაფრის თავიდან გაკეთებას. რეალურად ასე გაუთავებლად გრძელდება ეს პროცესი. რეალურად, 2013 წელსვე მოხდა კონვენციის რატიფიცირება და შეიქმნა სამოქმედო გეგმა და ორწლიანი გეგმიდან 2015 წელი მთავრდება და პრაქტიკულად არაფერი გაკეთებულა. გამოდის, რომ 2014-2015 წლებში ერთი ნაბიჯიც არ გადადგმულა“ ().

ერთიანი სახელმწიფო პოლიტიკის არარსებობის გარდა, შშმ პირთა დასაქმებას და ზოგადად, მათ სოციალურ ინტეგრაციას მნიშვნელოვნად უშლის ხელს სახელმწიფო უწყებების არათანმიმდევრული და ერთმანეთში არაკოორდინირებული მოქმედება: „მერიას აქვს შშმ პირების ბაზები და დაუკავშირდნენ და ჩაუტარეს ტრენინგები ჩვენს ბენეფიციარებს, თუ როგორ უნდა დაწერონ სივი, როგორ გაიარონ ინტერვიუ, ძალიან ელემენტარული სამდღიანი, თუ ორდღიანი ტრენინგი იყო. რაც ყველა ადამიანმა, რომელიც ოდესმე ყოფილა აპლიკანტი უნდა იცოდეს. ამის შემდეგ ცალკე შექმნეს ბაზები. მაგრამ, რამდენად დასაქმდებიან ეს პირები, როგორ დასაქმდებიან და ვინ გაუკეთებს კურიერებას ამ პროცესს არ ვიცი. პრინციპში, წინ გადადგმული ნაბიჯი არის. მაგრამ, მაინც ვთვლი, რომ ეს უფრო მეტად ფორმალური ინიციატივა იყო, ვიდრე რაიმე ქმედითი. შედეგი რა მოყვა?! ეს იყო გაზაფხულზე და მაგის მერე არც არაფერი მომხდარა“ ().

აღინიშნა, რომ განსხვავებული ქვეყნები განსხვავებულ მიდგომებს იყენებენ შშმ პირთა დასაქმების ხელშესაწყობად: ზოგიერთი მათგანი ეფუძნება უფრო დამსაქმებლების იძულებას, ზოგი კი – მათ წახალისებას. კველვის მონაწილეები ერთხმად უჭერენ მხარს დამსაქმებელთა წახალისების მიდგომას და თვლიან, რომ ჩვენს ქვეყანაში არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე უკეთესი იქნება თუ სახელმწიფო გამოანახავს დამსაქმებლების მოტივაციის ამაღლებისა და წახალისების გზებს. მნიშვნელოვანია, დამსაქმებლების ფინანსური დაინტერესება, ეს შეიძლება გამოიხატოს საგადასახადო შეღავათებით, სუბსიდირებული სამუშაო ადგილების პროგრამით და სხვა. ასევე, დამსაქმებლებისთვის საინტერესო შეიძლება იყოს

სატენდერო პროგრამებში მონაწილეობისას, უპირატესობის მინიჭება იმ ორგანიზაციებისთვის, სადაც შშმ პირები არიან დასაქმებულნი.

ექსპერტები აღნიშნავენ რომ კვოტირების წესის შემოღებას ფრთხილად უნდა მოვეკიდოთ. ჩვენი ქვეყნის კონტექსტიდან გამომდინარე, მთელი რიგი ფაქტორებია გასათვალისწინებელი, კერძოდ, როგორც უკვე აღინიშნა, მოცემულ სიტუაციაში საკმაოდ დაბალია შშმ პირთა პროფესიული უნარ-ჩვევები; ამის გამო, დამქირავებელს შეიძლება გაუჭირდეს საჭირო კადრის მოძიება. ამ შემთხვევაში, კვოტირების წესიდან გამომდინარე, ის იძულებული იქნება არაკვალიფიციური კადრები დაიქირაოს, მხოლოდ და მხოლოდ საჭირო ადგილების შესავსებად. ეს გარემოება არც შშმ პირთა რეალურ დასაქმებას შეუწყობა ხელს და არც მათ სოციალურ ინტეგრაციას. ამას დაემატება დამქირებლების ნეგატიური დამოკიდებულება. ასევე, გასათვალისწინებელია ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკის თავისებურებები – რამდენად გავრცელებულია ორგანიზაციის ის ზომა, რომელსაც ზოგადად ეხება კვოტირების წესი; რამდენად მასშტაბური იქნება ამ წესის ამოქმედების შედეგად მიღებული შედეგები.

აღინიშნა, რომ ბერად უფრო მომგებიანია შერეული მეთოდის გამოყენება, რომელიც საკმაოდ გავრცელებულისაერთაშორისო პრაქტიკაა. ის გულისმობს, დამსაქმებლების როგორც წახალისებას და მხარდაჭერას, ასევე მათთვის გარკვეული ვალდებულებების დაკისრებას. მეტად მნიშვნელოვანია, რომ მეწარმე მარტო არ დარჩეს იმ გამოწვევების წინაშე, რომელიც ხშირად თან ახლავს შშმ პირთა დასაქმებას.

კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ შშმ პირთა დასაქმების პოლიტიკა უნდა ეფუძნებოდეს ინდივიდუალურ მიდგომას და ითვალისწინედეს იმ თავისებურებებს, რომელიც სხვადასხვა ტიპისა და სიმძიმის მქონე პირების დასაქმებასთან არის დაკავშირებული. რესპონდენტები ერთსულოვნად უჭერენ მხარს შშმ პირთა ღია ბაზარზე დასაქმებას და მიაჩნიათ, რომ ეს პროცესი მნიშვნელოვანდ შეუწყობს ხელს ამ ადამიანების საზოგადოებაში ინტეგრაციასა და მათ მიმართ საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპული შეხედულებების შეცვლას. ამავე დროს აღინიშნა, რომ შეზღუდვის ტიპიდან და სიმძიმიდან გამომდინარე, ზოგიერი შშმ პირი უფრო კომფორტულად თავს დაცულ სამუშაო პირობებში გრძნობს. აქედან გამომდინარე, სახელმწიფო პოლიტიკის ნაწილი უნდა იყოს იმ სოციალური საწარმოების განვითარების ხელშეწყობა, რომელიც განსაზღვრული შეზღუდვის მქონე პირებისთვის შეიძლება დასაქმების ყველაზე ეფექტურ ფორმად იყოს მიჩნეული : *„ადამიანებს უნდა ჰქონდეთ არჩევანის გაკეთების, საკუთარი შესაძლებლობების მოსინჯვის საშუალება“*(.).

სახელმწიფო პოლიტიკის ნაწილი უნდა იყოს შშმ პირებისთვის კარიერის დაგეგმვისა და საჭირო სამსახურის მოძიებაში მხარდაჭერა. ეს საკითხი აქტუალურია არა მხოლოდ შშმ პირებისთვის, ამიტომ შესაბამის სახელმწიფო დოკუმენტში შშმ პირთა თემატიკაც უნდა იყოს გათვალისწინებული. სწორედ ამას ეფუძნება „მეინსტრუქციის“ პროცესი – შეიქმნას არა სპეციალური პროგრამები და კანონები, არამედ შეზღუდული შესაძლებლობების თემატიკა გათვალისწინებული იყოს ზოგად სახელმწიფო პოლიტიკაში და სადაც საჭიროა, შეიქმნას სპეციალური

ქვეპროგრამები, სადაც დაზუსტებული იქნება შშმ პირებთან დაკავშირებული საკითხები. ამ მიმართულებით მნიშვნელოვანია მხარადაჭერითი დასაქმების პროგრამის განვითარება, სადაც მნიშვნელოვან როლს სამუშაო მენტორი ე.წ. ჯობ ქოუჩი ასრულებს. როგორც აღინიშნა, რამდენიმე არასამთავრობო ორგანიზაციას აქვს მხარადაჭერითი დასაქმების გამოცდილება, არსებობს წარმატებული შემთხვევები; თუმცა, ეს უნდა ხორციელდებოდეს სახელმწიფო პროგრამის ფარგლებში, და არ უნდა ჰქონდეს არასამთავრობო ორგანიზაციის ინიციატივის სახე.

კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, რომ შშმ პირთა დასაქმების პოლიტიკის განვითარებისას, სახელმწიფოს კარგად უნდა ჰქონდეს გაცნობიერებული ის დიდი როლი, რაც დასაქმებას აქვს შშმ პირზე, მის ოჯახზე, საზოგადოებასა და ზოგადად, ქვეყანაზე. გარდა იმისა, რომ დასაქმება და სამუშაო ადგილზე ეფექტური ფუნქციონირება ხელს უწყობს შშმ პირის თვითშეფასებას, თვითრწმენის ამაღლებასა და მის მატერიალური კეთილდღეობას, ასევე იცვლება მის მიმართ საკუთარი ოჯახისა და საზოგადოების დამოკიდებულება. ასევე აღინიშნა ის პოზიტიური ზეგავლენა, რაც ხშირად შშმ თანამშრომელს მოაქვს კოლექტვში. ერთ-ერთ ექსპერტს მოჰყავს მასთან საუბარში დამსაქმებლის მიერ წარმოთქმული ფრაზა: „ამ ადამიანის ჩემს საწარმოში დასაქმებამ თანამშრომლებს შორის დამოკიდებულებები შეცვალა. მხოლოდ შშმ პირებს კი არ სჭირდებათ დასაქმება, არამედ ჩვენც გვჭირდება მათი დასაქმება“ (). შშმ პირის დასაქმება მნიშვნელოვნად ცვლის მისი ოჯახის როგორც მატერიალურ, ისე ფსიქოლოგიურ მდგომარეობას. დასაქმება არ წარმოადგენს ადამიანის მხოლოდ მატერიალური კეთილდღეობის უზრუნველყოფის საშუალებას, ის მნიშვნელოვნაა უწყობს ხელს ადამიანის პიროვნული ღირსებისა და თვითპატივისცემის განვითარებას.

4. შემთხვევის შესწავლა

ჩვენს კვლევაში მონაწილე შშმ პირები განსხვავდებიან ერთმანეთისაგან ისეთი დემოგრაფიული მახასიათებლების მიხედვით, როგორიცაა ასაკი, სქესი, ოჯახური მდგომარეობა, განათლების დონე, აგრეთვე პროფესიითა და სამუშაო გამოცდილებით. შესაბამისად, განსხვავებულია მათი ბიოგრაფია, ცხოვრების სტილი, დამოკიდებულება ცხოვრებისეული მოვლენების, მომავალთან დაკავშირებული გეგმები. თუმცა, ყველა რესპონდენტს აერთიანებს ის, რომ მათ აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობები (მოდრაობის შეზღუდვა - 5 პირს; ფსიქიატრიული პრობლემები - 1 პირს) და დასაქმების წარუმატებელი გამოცდილება (ერთი ან რამდენიმე). ამჟამად ისინი სხვადასხვა მიზეზის გამო არიან უმუშევრები. ექვსი შშმ პირის სამსახურში ადაპტაციის წარუმატებელი გამოცდილების ანალიზის საფუძველზე შევეცადეთ გამოგვეყო ის ფაქტორები, რომლებიც ხელის შემშლელი აღმოჩნდა მათთვის სამსახურის შესაძლებლობა.

კვლევის ჩატარების პროცედურა. ინტერვიუერები კვლევის მონაწილეებს აკითხავდნენ სახლში ან ხვდებოდნენ მათთვის სასურველ ადგილას სიღრმისეული ინტერვიუს ჩასატარებლად. გარდა ამისა, ცდილობდნენ დამატებითი ინფორმაცია მიეღოთ შშმპთა სამუშაო გამოცდილების შესახებ მათი ყოფილი დამსაქმებლების, თანამშრომლების ან დასაქმების აგენტებისაგან. ინტერვიუერები, შეძლებისდაგვარად, ათვალიერებდნენ რესპონდენტების სამუშაო და საცხოვრებელი გარემოს.

უმუშევრობის მიზეზები - რა არის ის ფაქტორები, რომლებიც ხელს უშლიან შშმპებს დასაქმებაში

სამსახურიდან წამოსვლის ან დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზები

ჩვენს კვლევაში მონაწილე შშმ პირების შემთხვევების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ შშმ პირები, გარკვეული მიზეზების გამო, ძალიან ხშირად საკუთარი ნებით ამბობენ უარს შეთავაზებულ სამუშაოზე ან ანებებენ თავს სამსახურს.

ჩვენს მიერ განხილულ თითქმის ყველა შემთხვევაში (რესპონდენტების უმრავლესობა მოძრაობის სხვადასხვა შეზღუდვის მქონე პირები იყვნენ) მთავარ პრობლემად დასახელდა ტრანსპორტირება სამუშაო ადგილამდე. გადაადგილების შეზღუდვის მქონე შშმ პირებისათვის ტრანსპორტირება იმდენად ძვირი ჯდება, რომ მათი ანაზღაურება ამ ხარჯებსაც კი ვერ ფარავს. საზოგადოებრივი ტრანსპორტით სარგებლობა მათთვის ხშირად შეუძლებელია (მოუწესრიგებელი გრაფიკის, არადაპტირებული და გადაჭედული სატრანსპორტო საშუალებების გამო), ყოველდღიურად ტაქსით გადაადგილება კი მიუწვდომელი ფუფუნებაა. ზოგიერთ შშმ პირს სჭირდება დამხმარე-გამყოლი (ამ ტიპის უფასო სერვისი არ არსებობს), რაც ასევე დამატებით ხარჯებთანაა დაკავშირებული. ამიტომ შშმ პირებისათვის დიდი მნიშვნელობა აქვს სამსახურის მდებარეობას - ის ახლოს უნდა იყოს სახლთან და ადვილი მისასვლელი უნდა იყოს. თუმცა, რესპონდენტებს ესმით, რომ ამ დამატებითი ფაქტორის გათვალისწინება არსებული უმუშევრობის ფონზე ძალიან რთულია. ერთ-ერთი შშმ პირი იმ დროსაც ანგარიშობს, რაც მას დილით მოსამზადებლად სჭირდება და აღნიშნავს, რომ გართულებული ტრანსპორტირების პირობებში იგი ისე იღლება სანამ სამსახურამდე მიაღწევს, რომ უბრალოდ ფიზიკურად ვერ ახერხებს, იყოს დასაქმებული.

პრობლემას წარმოადგენს ქალაქებში გზების მდგომარეობა. ფეხით გადაადგილების შემთხვევაში, შშმ პირებისათვის ეს დაუძლეველ დაბრკოლებას წარმოადგენს. მათთვის უბრალოდ საშიშია დანგრეულ გზებზე სიარული, რაც ხშირად ხდება დასაქმებაზე უარის თქმის მიზეზი.

გამოიკვეთა არადაპტირებული სამუშაო გარემოს პრობლემაც. მოუხერხებელი სველი წერტილი და ახლომახლო კვების ობიექტის არარსებობაც გამხდარა სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზი.

ხშირია შემთხვევები, როდესაც შშმ პირების სამუშაო იმდენად მძიმეა და/ან ანაზღაურება იმდენად დაბალი, რომ მათ არ აკმაყოფილებთ სამუშაო პირობები და აღარ აგრძელებენ მუშაობას. ანაზღაურება ამ შემთხვევაში მართლაც არ აღემატება პენსიით ან სოციალური დახმარებით მიღებულ თანხას.

გარდა ამისა, ზოგიერთი შშმ პირი არ ინტერესდება სახელმწიფო სამსახურით, რადგან არ უღირთ პენსიის მოხსნა. თუმცა, რამდენიმე რესპონდენტმა (ახალგაზრდამ), საგანგებოდ აღნიშნა, რომ პენსიის მოხსნის საფრთხე არ აბრკოლებს მათ, ნებისმიერ შემთხვევაში დიდი სურვილი აქვთ, რომ იყვნენ დასაქმებულები.

ზოგიერთ შშმ პირს უჭირს სრულ განაკვეთზე მუშაობა (სამუშაო რომც მოსწონდეთ მაინც), დამსაქმებელი კი ყოველთვის ვერ ახერხებს მათ მოთხოვნებს მოარგოს სამუშაო გრაფიკი. ამიტომ, შშმ პირები თავს იკავებენ ან თავს ანებებენ ასეთი ტიპის სამსახურს.

არის შემთხვევები, როდესაც შშმ პირები ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესების გამო ვეღარ ახერხებენ მუშაობის გაგრძელებას ან ფიზიკური შეზღუდვის გამო ვერ ართმევენ თავს შესასრულებელ სამუშაოს. სამუშაო ადგილები ასეთ შემთხვევაში მათ, როგორც წესი, არ ენახებათ.

ზოგიერთი შშმ პირი თავს იკავებს სამსახურისაგან, რადგან ეშინია, რომ თავს ვერ გაართმევს დაკისრებულ ვალდებულებებს, ჯანმრთელობის მდგომარეობა არ მისცემს საშუალებას, კარგად იმუშაოს და ა.შ. რამდენიმე შემთხვევაში უარის თქმის მიზეზი, სხვა ფაქტორებთან ერთად, შშმ პირთა გაუბედაობა იყო. თუმცა, უმრავლესობა ჩვენი რესპონდენტებისა, განსაკუთრებით ახალგაზრდები, საკუთარ თავში ყველანაირ რესურსს ხედავენ, რომ იყვნენ დასაქმებულები და საკუთარი უმუშევრობის მიზეზს მხოლოდ გარეგან დამაბრკოლებელ ფაქტორებში ხედავენ.

არის შემთხვევები, როდესაც დამსაქმებელი თავად ეუბნება უარს შშმ პირს არასაკმარისი სამუშაო გამოცდილების, სტაჟის ან არასათანადო კვალიფიკაციის გამო. გარდა ამისა, ზოგჯერ პირი ვაკანტური ადგილის დასაკავებლად შესარჩევ კონკურსს (ტესტირებას, გასაუბრებას) ვერ ართმევს თავს. იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც დამსაქმებელი დაინტერესებულია შშმ პირების დასაქმებით, აღნიშნული მიზეზების გამო მას იგი ვერ აჰყავს სამსახურში.

არის შემთხვევები, როდესაც სამსახურზე უარის თქმის მიზეზი საზოგადოებაში გავრცელებული თვალსაზრისი, სტიგმაა, რომ შშმ პირი ვერ შეასრულებს სათანადოდ დაკისრებულ ვალდებულებას, ვერ გაართმევს თავს სამუშაოს; ან შშმ პირი დასაქმებული უარყოფითად იმოქმედებს სამსახურის იმიჯზე; ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ განსაკუთრებით ფსიქიატრიული პაციენტები ერიდებიან საკუთარი დიაგნოზის გამხელას, თუმცა პირადად მის მიმართ ამგვარ სტიგმას არასოდეს შეუშლია ხელი დასაქმებაში.

როგორც წესი, შშმ პირებისთვის დასაქმებაში ხელისშემშლელი რამდენიმე ფაქტორი ერთად მოქმედებს.

ვინ ეხმარება შშმ პირებს დასაქმებაში?

ჩვენს კვლევაში შერჩეული შემთხვევების ანალიზი გვიჩვენებს, რომ შშმ პირები ხშირად თავად ცდილობენ მოიპოვონ ინფორმაცია დასაქმების შესაძლებლობის შესახებ, თვითონ ზრუნავენ დასაქმებაზე.

ზოგიერთები (განსაკუთრებით ახალგაზრდები) სამუშაოს ძიების გზაზე უფრო აქტიურები არიან, მიმართავენ ყველას, ვისაც, მათი აზრით, შეუძლიათ დახმარების გაწევა: ნაცნობ-მეგობრებს, დასაქმების სააგენტოს, საკრებულო/გამგეობას, შშმ პირთა

ინტეგრაციის ცენტრებსა და კოალიციას, აგზავნიან რეზიუმეს. ზოგიერთ შშმ პირს (შედარებით ასაკოვანი რესპონდენტები) კი მხოლოდ ნაცნობ-მეგობრების დახმარებით, ან დასაქმების სააგენტოს მომსახურებით უსარგებლია.

ჩვენს მიერ განხილული შემთხვევების მიხედვით თუ ვიმსჯელებთ, შშმ პირებს საკმაოდ კარგი გამოცდილება აქვთ დასაქმების სააგენტოებთან, შშმ პირთა დღის ცენტრებსა და შშმ პირთა ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის. რაც შეეხება ახლობლებისა და საკრებულო/გამგეობის წარმომადგენლების დახმარებას, მხოლოდ რამდენიმე რესპონდენტი აღნიშნავს მათ მიერ გაწეულ მხარდაჭერას. თუმცა, ყოფილა ისეთი შემთხვევა, როდესაც დამსაქმებლები ერთ-ერთ შშმ პირს, რომელსაც პირადად იცნობდნენ, სთავაზობდნენ სამსახურს. გამოცხადებულ ვაკანსიებზე რეზიუმეების გაგზავნა, ჩვენი რესპონდენტებისთვის დასაქმების გზაზე ყველაზე ფუჭი მცდელობა აღმოჩნდა.

როგორ აისახება შშმ პირებზე დასაქმების წარუმატებელი გამოცდილება?

შშმ პირები სხვადასხვანაირად უმკლავდებიან წარუმატებლობას, თუმცა, უმეტესობა არ ყრის ფარხმალს და აგრძელებს სამსახურის ძებნას. თითქმის ყველა ჩვენს რესპონდენტს აქვს დასაქმების რამდენიმე წარუმატებელი მცდელობა.

ზოგიერთები, დასაქმების რამდენიმე წარუმატებელი მცდელობის შემდეგ აღარ ეძებენ სამსახურს და თვითდასაქმებას ამჯობინებენ (ძირითადად ახალგაზრდები). არიან ისეთებიც, ვინც უკეთესი სამსახურის ძიებაში დროებით სამუშაოს ასრულებენ, მოკლევადიან პროექტებში მონაწილეობენ, გადიან ტრენინგებს სხვადასხვა სფეროში; თავს იკავებენ საყვარელი საქმის კეთებით (ხატვა, ეკლესიების კეთება, სპორტი), ან შშმ პირთა საკითხებისადმი მიძღვნილ სხვადასხვა ღონისძიებებში მონაწილეობით, ამით ცდილობენ შეინარჩუნონ აქტიური ცხოვრების წესი, არ მოეშვან და ზოგიერთი იმასაც უსვამს ხაზს, რომ ცდილობენ სხვა შშმ პირების კონსულტირებას, მათთვის ცხოვრების გამარტივებას საკუთარი გამოცდილების გაზიარებით (მაგ., ერთ-ერთი რესპონდენტი წერს სტატიებს შშმ პირებისთვის სპეციალურ ჟურნალში) ჩვენს მიერ განხილული შემთხვევების მიხედვით, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ კვლევაში მონაწილე შშმ პირები საკმაოდ აქტიური ცხოვრებით ცხოვრობენ და სასოწარკვეთილებაში არ ვარდებიან.

დასაქმების ადგილი, სამუშაოს ტიპი

კვლევაში მონაწილე შშმ პირების სამუშაო გამოცდილება ძალიან მრავალფეროვანია, სამუშაოს ტიპი ძირითადად მათ ასაკსა და სქესზეა დამოკიდებული. არცერთი რესპონდენტი თავისი სპეციალობით დასაქმებული არ ყოფილა.

აღმოჩნდა, რომ ახალგაზრდა კაცები (30 წლის ფარგლებში) ბოლო წლების განმავლობაში ძალიან აქტიურად ეძებდნენ სამსახურს, ხშირად იცვლიდნენ სამუშაო ადგილს, არანაირი სამუშაოს შესრულებას არ თავილობდნენ. საქმდებოდნენ ისეთ სამსახურებში, როგორიცაა ბენზინგასამართი სადგური, საქართველოს ფოსტა, წყალკანალი, მშენებლობა, კერძო საწარმო-ავეჯის საწარმო; ასრულებდნენ როგორც არაკვალიფიციურ (შესაბამისად დაბალანაზღაურებად) სამუშაოს (მაგ., ღამის

დარაჯი, საკვების დისტრიბუტორი, მუშა), ასევე შედარებით კვალიფიციურ სამუშაოს (მაგ., ტექნიკური ანალიტიკოსის); ეძებდნენ ძირითადად სტაბილურ სამსახურს ნორმალური ანაზღაურებით.

შედარებით ასაკოვანი რესპონდენტები (60 წლის ფარგლებში, ქალიც და კაცებიც) განსაკუთრებით აქტიურად არ ეძებენ სამსახურს, დასაქმებას ცდილობენ დასაქმების ცენტრის დახმარებით. ჩვენი კვლევის მონაწილეებს განსაკუთრებული პრეტენზია სამუშაოსთან დაკავშირებით არ ჰქონიათ, ადეკვატური სამუშაო ადგილის შერჩევა და დამსაქმებელთან დაკავშირება მოხდა დასაქმების ცენტრის წარმომადგენლის შუამდგომლობით. ერთ-ერთ რესპონდენტს, რომელსაც ახალი დამთავრებული დამთავრებული აქვს პროფესიული კოლეჯი (ახალგაზრდა გოგონა), ასევე ნაკლები გამოცდილება ჰქონდა სამსახურის დამოუკიდებლად ძებნის, დამსაქმებლები, თვითონ მიმართვადნენ მას სამსახურის შეთავაზებით, საკმაოდ საინტერესო წინადადებებით (ჟურნალისტის, პროვიზორის, კომუნიკაციის მენეჯერი, თუმცა იგი მხოლოდ ჟურნალთან თანამშრომლობს კომპიუტერის მეშვეობით), თუმცა ტრანსპორტირების პრობლემის გამო მან ვერ მოახერხა მისთვის სასურველ სამსახურში სიარული.

სამუშაოთი კმაყოფილება

ჩვენს კვლევაში მონაწილე ყველა შშმ პირი მიუთითებს იმაზე, რომ ისინი დასაქმების შემთხვევაში კარგად ართმევდნენ თავს დაკისრებულ ვალდებულებებს და არ შექმნიათ პრობლემები კოლექტივთან.

რესპონდენტებს ხელმძღვანელობასთან ურთიერთობის განსხვავებული გამოცდილება აქვთ, ორი რესპონდენტი აღნიშნავს უარყოფით დამოკიდებულებას დამსაქმებლის მხრიდან, აქედან ერთი იძულებული გახდა დაეტოვებინა სამსახური ამის გამო, მეორე მუდმივად გრძნობდა უნდობლობას დამსაქმებლის მხრიდან, თუმცა ამის გამო არ წამოსულა სამსახურიდან, პირიქით, იგი განსაკუთრებით ცდილობდა, კარგად ემუშავა. სხვა შემთხვევებში დამსაქმებლები, ყველანაირად უწყობდნენ ხელს შშმპებს.

ყველა რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ ძალიან კარგი ურთიერთობა ჰქონდათ თანამშრომლებთან, ზოგიერთი დღემდე აგრძელებს მეგობრობას. რამდენიმე რესპონდენტის შემთხვევაში, შესალებელი იყო ინტერვიუს აღება დამსაქმებელთან და ყოფილ კოლეგასთან. ჩვენს ხელთარსებული ინტერვიუების მიხედვით, ხელმძღვანელები შშმპებს ახასიათებენ, როგორც უაღრესად პატიოსან, სანდო, პასუხისმგებლიან მუშაკებს; ყოფილი კოლეგები კი - კეთილგანწყობილ, სასიამოვნო ადამიანებად. სამსახურში სიარული და სამუშაოს შესრულება, რესპონდენტების თქმით, მათთვის პრობლემას არ წარმოადგენდა, პირიქით, აქტიური ცხოვრების წესი და დაკისრებული ვალდებულებების კარგად შესრულება თანამშრომელთა კეთილგანწყობილ გარემოცვაში, მათთვის ძალიან სასიამოვნო პროცესი იყო. არცერთ რესპონდენტს არ დაუტოვებია სამსახური იმის გამო, რომ საქმეს თავს ვერ ართმევდა.

დასაქმების მიზეზები

ჩვენს მიერ განხილულ შემთხვევებში შშმ პირები დასაქმებას განიხილავენ როგორც მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესების გზას, ასევე საზოგადოებასთან ურთიერთობისა და აქტიური ცხოვრების შენარჩუნების საშუალებას.

ყველა რესპონდენტი ხაზს უსვამს დასაქმების მატერიალურ მხარეს, იმას რომ ხელფასი მათ დამოუკიდებლობისა და ოჯახზე ზრუნვის შესაძლებლობას აძლევს. ამ თვალსაზრისით, მათთვის მნიშვნელოვანია ხელფასის რაოდენობა, შშმ პირს უნდა უღირდეს სამსახურში სიარული.

გარდა ამისა, რესპონდენტები ყურადღებას ამახვილებენ დასაქმების ფსიქოლოგიურ მნიშვნელობაზე, მათთვის სამსახური საზოგადოებასთან ინტეგრაციისა და აქტიური ცხოვრების გაგრძელების შესაძლებლობაა (თუმცა, არა ერთადერთი). როგორც ირკვევა, ჩვენი კვლევის მონაწილეები სამსახურის გარემოს გარდა აქტიურად ურთიერთობენ ოჯახის წევრებთან, მონაწილეობას იღებენ შშმ პირებისთვის გამართულ სხვადასხვა ღონისძიებებში, დადიან დღის ცენტრებში, ურთიერთობენ მეგობრებთან, ზოგიერთები აქტიურად იყენებენ ინტერნეტს - როგორც ურთიერთობის საშუალებას, სამი რესპონდენტი აქტიურად ვარჯიშობს (აქედან ორი სპორტული კლუბის წევრია), აქვთ საყვარელი გატაცება.

„ჰობი“

ჩვენი კვლევის მონაწილეთა უმრავლესობა, სამსახურზე ზრუნვის გარდა, ცდილობს თვითრეაბილიტაციისათვის სხვა საშუალებებსაც მიმართოს. ეს მათი თქმით, ძალიან ამსუბუქებს მათ მდგომარეობას - „ჰობი“ მათ ცხოვრებაში უმნიშვნელოვანეს როლს ასრულებს. სამი რესპონდენტი აქტიურად არის დაკავებული ვარჯიშით სპორტის სხვადასხვა სახეობაში, ორი მათგანი სპორტული კლუბის წევრია (ფარიკაობა, სროლა). სპორტში მათ პროფესიონალურ დონეზე ჩაბმას პარაოლიმპიურმა კომიტეტმა შეუწყო ხელი, ორივე რესპონდენტი არ გამორიცხავს, რომ სპორტი მათ ძირითად საქმიანობად იქცეს მომავალში. ვარჯიში დიდ სიამოვნებას ანიჭებს მათ, მათ ჯანმრთელობაზეც დადებითად მოქმედებს და დასაქმების შესაძლებლობასაც ქმნის.

რამდენიმე რესპონდენტი სახვითი ხელოვნებითაა გატაცებული (ხატვა, ეკლესიის მაკეტების დამზადება). როგორც ჩანს, მათ ცხოვრებაში დიდი მნიშვნელობა აქვს საყვარელ საქმეს, რასაც, შექმნილი ნიმუშების მიხედვით თუ ვიმსჯელებთ, საკმაოდ დიდ დროს უთმობენ. ყოფილა შემთხვევები, როდესაც მათი ნამუშევრები გაყიდულა სხვადასხვა აქციებზე და მცირე ჰონორარიც მიუღიათ. თუმცა, ეს საქმიანობა მათთვის შემოსავლის წყარო არასოდეს ყოფილა.

განათლება

ჩვენი კვლევის მონაწილეთა ნაწილს მიღებული აქვს უმაღლესი განათლება სხვადასხვა დროს (ორმა რესპონდენტმა საბჭოთა პერიოდში მიიღო ინჟინერ-მექანიკოსის და კავშირგაბმულობის სპეციალისტის სპეციალობა, ერთმა - 90-იან წლებში გეოლოგიის სპეციალობა), ნაწილს კი - პროფესიული ბოლო წლების განმავლობაში (ბუღალტრის, მშენებლის, კომპიუტერების ტექნიკოსის). თავისი სპეციალობით არცერთ რესპონდენტს არ უმუშავია (მხოლოდ ერთი მუშაობდა 90-იან წლებამდე ინჟინრად, იმ დროს იგი შშმ პირი არ იყო). სწავლის პერიოდს მხოლოდ

ახალგაზრდა რესპონდენტები იხსენებენ. მათთვის რთული იყო როგორც ფსიქოლოგიური, ასევე ფიზიკური ბარიერების დაძლევა ამ გზაზე, თუმცა კმაყოფილები არიან, რომ მოახერხეს სწავლა, მიუხედავად იმისა, რომ შეძენილი სპეციალობა, ჯერ-ჯერობით დასაქმებისათვის ვერ გამოიყენეს. ზოგიერთი ფიქრობს, რომ აზრიც არ აქვს სპეციალობით სამსახურის ძებნას, თანახმანი არიან ყველანაირ სამუშაოზე, ოღონდ საკმარისი ხელფასი ჰქონდეთ. ის, ვისაც ნორმალური სამსახურის შოვნის იმედი გადაეწურა, თვითდასაქმებით ირჩენს თავს, მათი აზრით, ეს ერთდერთი გამოსავალია (ამას მხოლოდ ახალგაზრდები აღნიშნავენ).

ოჯახი

ჩვენი კვლევის მონაწილეთაგან სამი დაუოჯახებელია. ზოგიერთი ფიქრობს, რომ შშმპს ფიზიკური და ეკონომიკურად შეზღუდული მდგომარეობა, უმუშევრობა დამაბრკოლებელი ფაქტორებია ოჯახის შექმნისთვის. ისინი, ვისაც საკუთარი ოჯახები აქვთ, ხაზს უსვამენ ოჯახის მხარდაჭერის მნიშვნელობას. თუმცა, ზოგიერთი აღნიშნავს, რომ ოჯახის წევრის მდგომარეობა (მისი შეზღუდული შესაძლებლობა), ოჯახისთვის დიდ ფსიქოლოგიურ სტრესს წარმოადგენს და სერიოზულად აწევბა ოჯახის ბიუჯეტს.

ჯიმშერი: 31 წლის, ცხოვრობდა ბათუმში, აქვს მარჯვენა ხელის დაზადების ტრავმა მეორე ჯგუფის შშმპს. ამჟამად ცხოვრობს თბილისში და თვითდასაქმებულია (ტაქსისტობს). აქვს დასაქმების რამდენიმე წარუმატებელი მცდელობა, ყველაზე მნიშვნელოვანი “ვისოლში” მუშაობა, საიდანაც წამოვიდა თავისი ნებით (საზღვარგარეთ წავიდა), დაბრუნების შემდეგ აღარ აიყვანეს (მისი ადგილი დაკავებული იყო). ძირითადად უწევდა დაბალანაზღაურებადი სამუშაოს შესრულება, რის გამოც არ უღირდა მუშაობა.

გიორგი: 27 წლის, ცხოვრობს თელავში, არის ეტლით მოსარგებლე, პირველი ჯგუფის შშმპს. სერიოზულადაა დაკავებული სპორტით (სროლა); აქვს დასაქმების რამდენიმე წარუმატებელი მცდელობა, ყველაზე მნიშვნელოვანი „წყალკანალოში“, ათთვიანი არაანაზღაურებადი სტაჟირების შემდეგ უფროსმა არ დაუშვა მისთვის ტექნიკური ანალიტიკოსის შტატი და აიძულა დაეტოვებინა სამსახური.

დიანა: 28 წლის, ცხოვრობდა გორში, ამჟამად ცხოვრობს თბილისში მეუღლესთან ერთად. პირველი ჯგუფის შშმპს. სერიოზულადაა დაკავებული სპორტით (ფარიკაობა); აქვს დასაქმების წარუმატებელი გამოცდილება: უარი თქვა კოლეჯში სერვისცენტრში მუშაობაზე ტრანსპორტირების სირთულის გამო; არ აიყვანეს აფთიაქში სათანადო კვალიფიკაციის არქონის გამო.

ლევანი: 57 წლის, ცხოვრობს ქუთაისში ოჯახთან ერთად. აქვს დასაქმების წარუმატებელი გამოცდილება: უარი თქვა ავეჯის ცეხში ნახაზების შემქმნელად მუშაობაზე ტრანსპორტირების სირთულის გამო;

ცირა: 53 წლის, ცხოვრობს ქუთაისში მეუღლესთან ერთად. აქვს დასაქმების წარუმატებელი გამოცდილება: უარი თქვა სკოლაში კარის ქალად მუშაობაზე ტრანსპორტირების სირთულის გამო.

რატი: 61 წლის, ცხოვრობს თბილისში დასთან ერთად. აქვს დასაქმების წარუმატებელი გამოცდილება: ჯანმრთელობის გამო ორჯერ მოუწია სამსახურისთვის თავის დანებება (ავეჯის ცეხში მუშა), გამოჯანმრთელების შემდეგ აღარ აიყვანეს, მისი ადგილი დაკავებული იყო.

5. ქეისები

ქეისი #1.

გიორგი: დაიბადა 1988 წლის 17 ნოემბერს, არის 27 წლის. დაიბადა და ცხოვრობს ქალაქ თელავში, არის ქართველი. გიორგი ამჟამად უმუშევარია.

გიორგისთან შეხვედრა და გასაუბრება შედგა ქალაქ თელავში. ის კვლევაში მონაწილეობაზე დათანხმდა და შეხვედრის დროსაც კეთილგანწყობილი იყო. ცდილობდა, მაქსიმალურად ამომწურავად ეპასუხა ყველა შეკითხვისათვის.

გიორგის აქვს დასაქმების რადენიმე წარუმატებელი გამოცდილება. თუმცა, ყველაზე მნიშვნელოვანი უკავშირდება თელავის წყალმომარაგების სამსახურში მუშაობას, სადაც მისთვის შტატი არ დაუშვეს და ათი თვე უხელფასოდ იმუშავა. აღნიშნულის მიზეზად ასახელებს ხელმძღვანელის არატოლერანტულ დამოკიდებულებას იმასთან დაკავშირებით, რომ მის სამსახურში ეტლით მოსარგებლეს ემუშავა. ყოფილ დამსაქმებელთან დაკავშირება ვერ შევძელით, რადგან ეს ფაქტი სამი წლის წინ მოხდა. უფროსიც მალევე გაათავისუფლეს სამსახურიდან და ამჟამად საზღვარგარეთ იმყოფება. რესპონდენტის თქმით, ყოფილ უფროსთან დაკავშირება შესაძლებელი რომც იყოს, ეს მას არ ისურვებდა. ამის მიზეზად ასახელებს მათ შორის არამეგობრული ურთიერთობის არსებობას. გიორგის დახმარებით ინტერვიუ ჩატარდა მის ყოფილ კოლეგასთან, რომელიც ყველა გიორგისთან ერთად მუშაობასა და აღნიშნულ სამსახურში მის სტაბილურ დასაქმებასთან დაკავშირებულ პრობლემებზე.

* * *

გიორგი დასაოჯახებელია და ცხოვრობს მშობლებთან ერთად.

შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებული თავისებურებები: ის არის პირველი ჯგუფის ინვალიდი, ეტლით მოსარგებლე. დამოუკიდებლად გადაადგილება არ შეუძლია. თუმცა, მართავს მანქანას, შეუძლია პედლებზე ფეხის დაჭერა. სხვების დახმარებით ჯდება და გადმოდის მანქანიდან. მას აქვს შეძენილი ტრავმა. 18 წლის ასაკში შეემთხვა ავტოავარია, რის შედეგადაც დაკარგა მოძრაობის უნარი. შემთხვევიდან პირველი რვა თვის განმავლობაში საწოლს იყო მიჯაჭვული, სხვა ვერაფერს აკეთებდა. რვა თვის შემდეგ კი ოჯახმა მოიძია დაფინანსება და გიორგი სამკურნალოდ გაემგზავრა უკრაინაში, სადაც არის სპეციალური სანატორიუმები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებისათვის. გიორგი

უკრაინაში მკურნალობის ორ-თვე-ნახევარს მისთვის ძლიერ შედეგიანად აფასებს და აღნიშნავს, რომ ამ პერიოდში “ახლიდან დაიბადა”. ამ დროს მას ძალიან დაეხმარნენ იქ მყოფი ქართველი შშმ პირები. მამასთან ერთად გამგზავრებულს მამისაგან დამოუკიდებლად ცხოვრება ასწავლეს. ეხმარებოდნენ ისეთი უნარების დაუფლებაში, როგორებიცაა ჩაცმა, ეტლში დამოუკიდებლად ჩაჯდომა-გადმოსვლა, გადაადგილებისას ეტლით ბარიერების გადალახვა და ა.შ. სანატორიუმშიც ძალიან ბევრი ხალხი გაიცნო, გუნება-განწყობა გამოუკეთდა, მეგობრები გაიჩინა და სამკურნალო პროცედურებმაც გაუუმჯობესა ფიზიკური მდგომარეობა.

ცხოვრება ტრავმის შემდეგ: ბუნებრივია, ტრავმის მიღებამ მთლიანად შეცვალა მისი ცხოვრების გეგმები. გიორგი სწავლობდა თელავის პროფესიულ კოლეჯში ბუღალტრის სპეციალობაზე და ავტოავარიის შემთხვევისას ის იმყოფებოდა მეოთხე კურსზე. გიორგის მიღებული აქვს ცხრა კლასის განათლება, სრული საშუალო განათლების მიღება ვერ შეძლო, რადგან ინგლისურის მასწავლებელმა კლასიდან კლასში გადამყვანი ნიშანი არ დაუწერა და შემდეგ თვითონაც მიანება თავი სკოლაში სიარულს. გადაწყვიტა, რომ ემუშავა და კოლეჯში ჩაებარებინა. სწავლის პარალელურად, გიორგი მუშაობდა ღვინის ქარხანაში. ამბობს, რომ ტრავმის მიღებისა და უკრაინიდან ჩამოსვლის შემდეგ თავის ძველ სამუშაო ადგილზე მუშაობაზე არც კი უფიქრია, რადგან იმ სამუშაოს ეტლით მოსარგებლე ადამიანი ვერაფრით შეასრულებდა.

ტრავმიდან რვა თვე, გიორგის თქმით, იყო „ჩავარდნა“ მის ცხოვრებაში. მისი ემოციური მდგომარეობაც ძლიერ ნეგატიური იყო. თუმცა, უკრაინიდან ჩამოსვლის შემდეგ, მან დაიწყო აქტიური ცხოვრება. იმ დროისათვის კვლავ ჩაკეტილი ბუნებით გამოირჩეოდა, შემდეგ თანდათან გაიხსნა, გააქტიურდა და ცდილობდა, ემუშავა. ამ დროიდან იწყება მისი, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირის სამუშაო ისტორია და დასაქმების სირთულეები.

რაც შეეხება კვალიფიკაციის ამაღლებაზე ზრუნვას, გიორგიმ გაიარა დამატებითი ბუღალტერიის კურსები. მართალია, ტრავმის შედეგად კოლეჯში სიარული ვეღარ შეძლო, მაგრამ კოლეჯის ადმინისტრაციის კეთილი ნებით, მას ნიშნები მაინც დაუწერეს და ატესტატი აიღო.

გიორგის მუშაობასა და აქტიურ ცხოვრებაში ჩაბმვაში დაეხმარა კახეთის რეგიონის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინტეგრაციის ცენტრის უფროსი, რის შედეგადაც გიორგი ჩაერთო ცენტრის ორ საგრანტო პროექტში. მათ აფინანსებდა USAID. პროექტებში ჩართვას გიორგი დიდი სიხარულითა და ენთუზიაზმით დათანხმდა. აღნიშნული პროექტის ფარგლებში ის სხვებთან ერთად კახეთში შშმ პირებისათვის ადაპტირებულ ობიექტებს აღწერდა. მეორე საგრანტო პროექტი თბილისის შშმ პირთა კოალაციის მიერ განხორციელდა. გიორგიმ მასშიც მიიღო მონაწილეობა. გააკეთეს ტურისტული ბუკლეტები, სადაც განთავსებული იყო შშმ პირთათვის ადაპტირებული სხვადასხვა ტურისტული ობიექტი, რომელთა მონახულებაც შეუძლიათ შშმ პირ ტურისტებს.

კახეთის რეგიონის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინტეგრაციის ცენტრის უფროსი გიორგის ძალიან აქტიურ და მონდომებულ ადამიანად ახასიათებს.

ამ პროექტების პარალელურად გიორგი მონაწილეობას იღებდა თბილისის შშმ პირთა კოალიციის მიერ ორგანიზებულ ტრენინგებში. ტრენინგების მიზანია, რომ შშმ პირებს ასწავლონ ეტლით სარგებლობა: ქუჩაში მცირე ბარიერების გადალახვა და ა.შ. იმის გამო, რომ გიორგი აქტიურობით გამოირჩეოდა, შესთავაზეს, რომ ტრენინგად მოამზადებდნენ და შემდეგ უკვე ის დასაქმდებოდა და ჩაატარებდა ტრენინგებს. გიორგი გადამზადდა და მუშაობდა ტრენინგად.

ეს სამუშაოები იყო დროებითი ხასიათის, პროექტების დასრულებისთანავე გიორგი უმუშევარი და შემოსავლის გარეშე რჩებოდა. ამიტომ, ცდილობდა, ეპოვა შედარებით სტაბილური სახის სამსახური.

სამსახურის შოვნას გიორგი ძირითადად ნაცნობების დახმარებით ცდილობდა. პირველი მცდელობა წარუმატებლობით დასრულდა, რისი მიზეზიც აღნიშნული პოზიციისათვის მისი გამოუცდელობა იყო. ერთ-ერთი სამშენებლო კომპანიის უფროსი დათანხმდა იმაზე, რომ ბუღალტრად ემუშავებინა გიორგი. მაგრამ, გასაუბრების შემდეგ, როდესაც გაიგო, რომ აღნიშნული პროფესიის მიმართულებით მხოლოდ კოლეჯი და კურსები ჰქონდა გავლილი, სამუშაო გამოცდილება კი არანაირი არ ჰქონდა, გადაწყვიტა, რომ ამ კომპანიაში მუშაობას გიორგი თავს ვერ გაართმევდა. დიდ თანხებთან უნდა ჰქონოდა შეხება და შეცდომების დაშვების შემთხვევაში დაჯარიმდებოდა.

ამის შემდეგ, გიორგიმ გადაწყვიტა, რომ სტაბილური სამსახურის შოვნის მიზნით თხოვნით მიემართა თელავის გამგებლისათვის. გამგებელმა მას თელავის წყალმომარაგების სამსახურში (წყალკანალში) უშოვა სამუშაო, სპეციალურად მისთვის უნდა გამოყოფილიყო ახალი შტატი - ტექნიკური ანალიტიკოსი. თუმცა, ჯერ ორი თვე არაანაზღაურებადი სტაჟირება უნდა გაეარა. გიორგი აღნიშნავს, რომ სტაჟირების შემდეგ დასაქმებას აუცილებლად შეპირდნენ. თუმცა, არაანაზღაურებადი სტაჟირება ორი თვის ნაცვლად ათ თვეს გაგრძელდა, უფროსი კი მისთვის შტატს არ გამოყოფდა. ყოველ თვე პირდებოდა, რომ შტატს დაუშვებდა, მაგრამ სიტყვას არ ასრულებდა. გიორგი აღნიშნავს, რომ მასზე დაკისრებულ მოვალეობას ძალიან კარგად ასრულებდა და მისი სამუშაო მოვალეობების მიღმაც ბევრ რამეს აკეთებდა სამსახურში. იმის გამო, რომ სხვა თანამშრომლებს სამუშაო ამოცანების შერულებისათვის დრო არ ჰყოფნიდათ, გიორგი მათ ეხმარებოდა და სხვა ტექნიკური სამსახურის საქმეებსაც შესანიშნავად ასრულებდა. ასეთი ენთუზიაზმისა და შრომის მიუხედავად, მის მიმართ უფროსი მაინც ნეგატიურად იყო განწყობილი, რაც გახლდათ მისთვის შტატის დაუშვებლობის მიზეზი. რეალურად გიორგის საქმიანობის ფარგლებში შტატის დაშვება შესაძლებელი იყო, რადგან მის საქმეს სხვა არავინ აკეთებდა, სამსახურს კი საჭიროება ჰქონდა. რაც შეეხება უფროსის არამეგობრულ დამოკიდებულებას, გიორგის აზრით, ამის ერთადერთი მისთვის თვალსაჩინო მიზეზი ისაა, რომ უფროსს არ უნდოდა მის სამსახურში ეტლით მოსარგებლეს ემუშავა. ამის შესახებ პირდაპირ არ უთქვამს გიორგისათვის, თუმცა,

აღნიშნავს, რომ არაკეთილგანწყობილი საუბრით ამას გრძნობდა. სპეციალურად აჭიანურებდა და არ გამოყოფდა მისთვის შტატს, რადგან გიორგისათვის უხელფასოდ მუშაობას აზრი დაკარგვოდა და თავად წასულიყო სამუშაო ადგილიდან. გიორგის თქმით, პირდაპირ იმიტომ არ უშვებდა სამსახურიდან, რომ მისი დასაქმება თელავის გამგებელმა სთხოვა.

ათი თვის გასვლის შემდეგ გიორგიმ მართლაც გადაწყვიტა, სამსახურში სიარულისათვის თავი დაენებებინა. ამის მიზეზი ისაა, რომ დარწმუნდა, უფროსი მისთვის შტატის გამოყოფას და ხელფასის დანიშვნას არ აპირებდა. ამასთანავე, ხელმძღვანელი მას უსიამოვნო ტონით ესაუბრებოდა ხოლმე. გიორგი თავისი პირადი მანქანით გადაადგილდებოდა სახლიდან სამსახურში, მგზავრობისათვის ბენზინის თანხასაც კი არ უხდიდნენ. თუმცა, გიორგის თქმით, მისთვის ეს დიდად მნიშვნელოვანი არ იყო და ათი თვე იმიტომ იმუშავა ამ პირობებში, რომ ანაზღაურებადი დასაქმების იმედი ჰქონდა.

გიორგი აღნიშნავს, რომ მუშაობისას, დამსაქმებლის არაკეთილგანწყობილების გარდა, სხვა მნიშვნელოვანი სირთულეები არ ჰქონია. სამუშაო ამოცანებს თავს კარგად ართმევდა, ძალიან სწრაფად და ადვილად აითვისა საქმე. რაც შეეხება გადაადგილებას, შენობაში პანდუსები არ იყო, მაგრამ, გიორგი დაუმეგობრდა თანამშრომლებს და მანქანიდან გადმოვსლაში, ეტლში ჩასმასა და შემდეგ შენობაში ბარიერების გადალახვაში გიორგის ისინი ეხმარებოდნენ. ამ მხრივ, ის და მისი კოლეგები მნიშვნელოვან დისკომფორტს არ განიცდიდნენ და შტატში მუშაობის დაწყების შემთხვევაში, არაადაპტირებული გარემო მისთვის რაიმე სამუშაო სირთულის განმაპირობებელი არ იქნებოდა.

გიორგის ძალიან მეგობრული ურთიერთობა ჰქონდა თანამშრომლებთან და მათთან კონტაქტს დღემდე ინარჩუნებს. ყველა ეუბნებოდა გიორგის, რომ შტატში ჩასმის საკითხი უფროსისათვის დაეძალეებინა, თავად ხელმძღვანელთან ამ საკითხზე დალაპარაკებას ვერ ბედავდნენ. გიორგი დამსაქმებელთან შტატში აყვანაზე თვეში ერთხელ მაინც საუბრობდა, თუმცა, უშედეგოდ. ბოლო თვეებში კი თავადაც აღარ უკითხავს უფროსისათვის მისი დაუსაქმებლობის მიზეზები, რადგან მისგან უსიამოვნო დამოკიდებულებას გრძნობდა.

ყოფილ თანამშრომელთან ინტერვიუ:

ყოფილმა კოლეგამაც მსგავსად აღწერა გიორგის დაუსაქმებლობის მიზეზები:

ის აღნიშნავს:

„თუ რატომ ვერ გახდა სტაბილური თანამშრომელი, პასუხი ის არის, რომ ეტლით მოსარგებლეა, მაგრამ, რა მიზეზებს ქმნიდა მისი ეტლი, ვერ ვხვდები, იმიტომ რომ გიო სულ კომპიუტერთან იჯდა. ფაქტია, რომ მაგის გამო ვერ დაიწყო, სხვა მიზეზი მანდ არ იქნებოდა. თავის საქმეს სრულყოფილად ასრულებდა, არანაირი საყვედური... პირიქით, სულ კმაყოფილები იყვნენ მისი საქმის კეთებით“.

ყოფილი კოლეგა გიორგის ძალიან კომუნიკაბელურად და დადებითად ახასიათებს და ამბობს, რომ ყველასთან კარგი ურთიერთობა ჰქონდა სამსახურში.

დასაქმების წარუმატებელი გამოცდილების შედეგები, შემდგომი მოქმედებები და გეგმები:

გიორგისათვის ძალიან რთულია უმუშევრობის პერიოდები. მისი თქმით, რთულია, როდესაც რამდენიმე თვე ან კვირა იმუშავებს, შეეჩვევა ადამიანებს და მერე კარგავს. თუმცა, ცდილობს, რომ ამ ადამიანებთან ურთიერთობა არ გაწყვიტოს და მოინახულებს ხოლმე.

ზემოთ აღწერილი წარუმატებლობის შემდეგ გიორგი სტაბილური სამსახურის პოვნას აღარც ცდილობს, თვითდასაქმებას ამჯობინებს უპირატესობას, რის მიზეზებადაც შემდეგს ასახელებს:

„სტაბილური სამსახურის პოვნაში ახლა ჩემი ძირითადი ბარიერია უნდობლობა. აზრი არ აქვს ვინმეს ვთხოვო, რადგან მაინც არ დამაწყებინებს. ხალხის ნდობა დაგვარგე, თვითონ უშუალოდ დამსაქმებლების ნდობა. ერთხელ მითხრეს უარი, მეორეჯერ და მესამეჯერ უკვე რაღა აზრი აქვს, რაც იმათ მითხრეს, ეს ხალხიც ასე მოიქცევა-მეთქი. ვცდილობ ისეთი რამე გავაკეთო, რომ ჩემს თავზე იყოს დამოკიდებული, რომ სხვის კეთილ ნებაზე არ ვიყო“.

გიორგიმ რამდენიმე თვის წინ სცადა პირველად, რომ რეზიუმე გაეგზავნა და სამუშაო დამოუკიდებლად ეშოვნა. ვაკანსიები იყო გამოცხადებული თელავის გამგეობაში, მან გააკეთა ვაკანსიაზე განაცხადი, დაიბარეს ტესტირებაზე. თუმცა, ჩაიჭრა. ბარიერის გადალახვამდე ორი ქულა დააკლდა. ამბობს, რომ ტრავმის შემდეგ, თავის სიცოცხლეში პირველად იყო მსგავს სიტუაციაში, ტესტირებაზე. გამოუცდელი და შეუჩვეველი იყო, ნერვიულობდა და ამანაც შეუშალა ხელი ბარიერის დაძლევაში. ამ ეტაპზე დასაქმებაში გიორგის მთავარი მხარდამჭერი კახეთის რეგიონის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინტეგრაციის ცენტრია, რომელთან კონტაქტსაც გიორგი არ წყვეტს. 4-5 წლიანი აქტიური ურთიერთობა აქვს ასევე თბილისის შშმ პირთა კოალიციასთან, ერთვება ხოლმე მათს ინიციატივებსა და პროექტებში. ის აღნიშნავს:

„თუ სადმე რამე დავიწყეთ და ვინმესთან ურთიერთობა, ერთმანეთის დახმარებით. ეტლით მოსარგებლე და შშმ პირები ისევ ერთმანეთს ვეხმარებით, რომ უფრო მეტი კონტაქტი გვქონდეს ერთმანეთთან და რაღაც სამსახურები მოვიძიოთ“.

გიორგის თქმით, ურჩევნია პირველი ჯგუფის ინვალიდობისათვის განკუთვნილი 160 ლარის ყოველთვიური პენსიის ნაცვლად სამსახური ჰქონდეს, რადგან სახლიდან გავა და ხალხთან ურთიერთობა ექნება. ცდილობს, არ შეწყვიტოს აქტიურად ცხოვრება და მეგობრებთან ურთიერთობა. თუმცა, გიორგის თქმით, არიან სხვა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებიც, რომლებსაც არც კი აინტერესებთ სამსახური. „ასე არიან, სანამ მშობლები ჰყავთ ცოცხალი, არ უფიქრიათ მაგდენი, რომ შემდეგ აღარავინ მიხედავთ“ - ამბობს ის.

გიორგის ახლანდელი და სამომავლო გეგმები ისევ კახეთის რეგიონის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინტეგრაციის ცენტრთან თანამშრომლობას უკავშირდება. მათ გადაწყვიტეს რომ თავად მოძებნონ შემოსავლის წყარო და დაწყებული აქვთ შემდეგ პროექტზე მუშაობა. ცენტრის ინიციატივით და ადგილობრივი თვითმმართველობის დაფინანსებით გაარემონტეს დარბაზი, იყიდეს

შესაბამისი ინვენტარი და უნდა ასწავლონ პნევმატური იარაღით სროლა 12 წელზე ზემოთ ასაკის მსურველებს. თავად უკვე გადამზადნენ სროლაში და ტრენერობისათვის ემზადებიან. სურთ, რომ ამ კუთხით მეტად აიმაღლონ კვალიფიკაცია და შეჯიბრებებში მიიღონ მონაწილეობა. არსებობს პარაოლიმპიური კომიტეტი, რომელიც აფინანსებს ეტლით მოსარგებლებს, ზრდის სპორტსმენებად. შემდეგ ასეთ სპორტსმენებს უნიშნავენ ხელფასებს და ამის მიღწევაც წარმოადგენს გიორგისა და მისი მეგობრების მიზანს.

თელავის წყალკანალი. გიორგის ყოფილი სამუშაო ადგილი. პირდაპირ კიბე ადის და არადაპტირებულია შშმ პირებისათვის



ქეისი #2.

ჯიმშერი დაიბადა 1984 წლის 12 სექტემბერს ქალაქ ბათუმში. არის 31 წლის. ამჟამად მუშაობს ტაქსის მძღოლად ქალაქ თბილისში.

ჯიმშერი სატელოფონო გასაუბრების შედეგად დათანხმდა კვლევაში მონაწილეობის მიღებას და აქტიურად ჩაერთო.

* * *

შეზღუდული შესაძლებლობება: დაბადებისას მიღებული ტრავმა აქვს. მარჯვენა ხელი აქვს დაზიანებული. იდაყვში აქვს ამოგდებული ლავიწის ძვალი. 4 წლის რომ იყო, სამი ოპერაცია გაუკეთეს, მაგრამ დაზიანება მაინც დარჩა. არის მეორე ჯგუფის ინვალიდი, იღებს პენსიას 100 ლარის ოდენობით.

ოპერაციის გაკეთება და ხელის მოძრაობის უნარის აღდგენა შესაძლებელია, მაგრამ დიდ თანხებთანაა დაკავშირებული. მთავრობის წევრებთან ხშირად მიდიოდა ოპერაციის გაკეთებისათვის დახმარების სათხოვნელად. საბჭოთა კავშირის დროსაც ითხოვდა დახმარებას, მაგრამ 30 მანეთზე მეტი რაოდენობის დაფინანსება ვერ მიიღო. ახსოვს, მის გამო დედამისის ტირილი და წუხილი, რასაც თავადაც ძლიერ განიცდიდა. ამას მერე ვინმესათვის დაფინანსების მისაღებად თხოვნის სურვილი აღარც გასჩენია.

ოჯახური მდგომარეობა: ჰყავს ბათუმში მცხოვრები მშობლები: 57 წლის მამა, რომელსაც სამი ინსულტი აქვს გადატანილი და ინვალიდია. დედას შაქარი აქვს და ინსულინს იკეთებს სისტემატურად. ჰყავს სამი და, 2 გათხოვილია და ბათუმში ცხოვრობს. უმცროსი და კი თბილისში სტუდენტია. სწორედ მასთან ერთად ცხოვრობს ახლა ჯიმშერი თბილისში, ნაქირავებ ბინაში.

განათლების ისტორია: სკოლის დამთავრების შემდეგ ჩააბარა ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის უნივერსიტეტში, დაამთავრა გეოლოგიის სპეციალობა ექსპერტიზის მიმართულებით. გავლილი აქვს კომპიუტერის კურსები და მიღებული აქვს სერთიფიკატი.

სამუშაოს ისტორია და სირთულეები: უნივერსიტეტში სწავლისას აჭარის მთავრობა უფინანსებდა სწავლის გადასახადს. თუმცა, შემდეგ, დისციპლინის პრობლემების გამო შეუწყვიტეს დაფინანსება და გადაიყვანეს დაუსწრებელის ფაკულტეტზე. ამის მიზეზი თანატოლ ბიჭებთან ჩხუბი იყო. ამბობს, რომ ბიჭებს შორის ჩვეულებრივ ჩხუბს ჰქონდა ადგილი და მიზეზი არც ახსოვს. ამის შემდეგ, თავად უნდა გადაეხადა სწავლის გადასახადი 150\$-ის ოდენობით. ასევე სჭირდებოდა თანხა ყოველდღიური ცხოვრებისათვის, მის ოჯახს კი ეკონომიკურად ძალიან უჭირდა. გადაწყვიტა ემუშავა და სამსახური იშოვა მანქანების სამრეცხაოში. თუმცა, პირველი მანქანის გარეცხვისთანავე გამოუშვეს სამსახურიდან იმ მიზეზით, რომ ძალიან დიდი ხანი დასჭირდა მანქანის გასარეცხად. იმის გამო, რომ ძირითადად ერთი ხელით რეცხავდა, ძალიან უჭირდა ამ სამუშაოსათვის თავის გართმევა. მოცემული ფაქტის გამო ძალიან განერვიულდა და გულდაწყვეტილი იყო, რადგან იმ დროს სამუშაო სჭირდებოდა. სამსახურის დაწყების შემდეგი მცდელობაც წარუმატებლობით

დასრულდა. გაიგო, რომ ერთ ქარხანაში სჭირდებოდათ მუშა ტომრების საზიდლად. ანაზღაურება იყო დღეში 10 ლარი. დაიწყო მუშაობა, ეწეოდა ტომრებსა და სხვა ტვირთს. მაგრამ, ერთი კვირის შემდეგ იქიდანაც გაათავისუფლეს, რადგან ამ სამუშაოს შესრულებაც ძალიან უჭირდა მხოლოდ ერთი ხელის დატვირთვით და მეორის მცირედ მიშველიებით. თავადაც ძალიან იღლებოდა. ამასობაში სწავლის გადასახადის შეწყვეტის სასჯელი მოუხსნეს, აჭარის მთავრობამ კვლავ გაუგრძელა დაფინანსება და ჯიმშერმაც ამ ეტაპზე თავი დაანება სამსახურის ძებნას.

სტუდენტობის დროს მუშაობდა ხოლმე ზაფხულობით სტუდენტური დასაქმების პროგრამის ფარგლებში. ერთ წელიწადს მუშაობდა „კოკა-კოლას“ კომპანიაში სანაპიროზე გამყიდველად. მეორე წელს კი დასუფთავების სამსახურში და ასუფთავდება ქუჩებს. შემდეგ გადაიყვანეს მაშველად სამუშაოდ, რადგან ერთი ხელით ძალიან კარგად ცურავს და ამ საქმეს უფრო ადვილად ართმევდა თავს.

სტუდენტობის ბოლო წლებიდან და უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ დაკავებული იყო სხვადასხვა მასალისაგან პატარა ეკლესიების გაკეთებით. ეს საქმე თავად შეისწავლა, ამბობს, რომ „თვითნასწავლი არიტექტორია“. ბათუმში აწყობდნენ ხოლმე მის გამოფენებს, ზოგი ნაკეთობა ეყიდებოდა ეყიდებოდა კიდევაც. ხან გამოფენის ჰონორარს ურიცხავდნენ, ზოგჯერ მეგობრები ეხმარებოდნენ, ცოტა ინვალიდობის პენსიასაც იღებდა და დიდი გაჭირვებით გაჰქონდა თავი. დროდადრო ლექციების მერე მუშაობდა კიდევაც, ხალხს ეხმარებოდა ტომრების ატანაში ან სხვადასხვა სამუშაოს შესრულებაში და ცოტა ფულს ამითაც შოულობდა. უნივერსიტეტის დასრულების შემდეგ სამსახურის ძიებისას ძალიან ბევრი სირთულე შეხვდა. დასახმარებლად მიმართა დასაქმების სააგენტოს, მაგრამ უშედეგოდ. ბოლოს გამოჩნდა „ვისოლის“ ბენზინგასამართ სადგურში ოპერატორად მუშაობის შანსი (ბენზინს ასხავდა მანქანებში). ამ სამუშაოს დაწყებაში მას დაეხმარა ეკლესიის მრევლის ერთ-ერთი წევრი. ჯიმშერი ეკლესიური ცხოვრებით ცხოვრობს, იმ დროს იყო ბათუმის ერთ-ერთ ეკლესიაში სტიქაროსანი და სწორედ ამ ტაძარში მლოცველი ერთ-ერთი ადამიანი დაეხმარა „ვისოლში“ სამუშაოს შოვნაში. სამსახურის დაწყების შეთანხმება ასეთი იყო, რომ ჯერ უნდა გაეარა პრაქტიკა და თუ მისთვის დაკისრებული მოვალეობების შესრულებას თავს კარგად გაართმევდა, შემდეგ შტატშიც ჩასვავდნენ. ჯიმშერის თქმით, სამუშაოს შესრულება სამ დღეში ისწავლა. მას ევალეობდა ბენზინის ჩასხმა, სალაროში თანხის შეტანა, ტალონების გატარება და ბრენდის პიარი. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ყველაფერი ძალიან კარგად ისწავლა და სამუშაოს შესანიშნავად ასრულებდა, პრაქტიკის პერიოდი ძალიან გახანგრძლივდა. დაახლოებით რვა თვე მუშაობდა ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე. შემდეგ ბათუმში თბილისში ჩავიდნენ „ვისოლის“ მთავარი ხელმძღვანელი პირები გასაუბრების ჩასატარებლად. მათ უნდა გადაეწყვიტათ, თუ ვის დაასაქმებდნენ. გასაუბრებაზე ჩაჭრეს, ჯიმშერი ამის მიზეზად მიიჩნევს იმას, რომ ნაცნობების დასაქმება უნდოდათ და გასაუბრება ისე წარმართეს, ისეთი კითხვები დაუსვეს, რომ პასუხები კარგად ვერ გაეცა. თუმცა, ჯიმშერი მათ დაელოდა, როდის მორჩებოდნენ ყველასთან გასაუბრებას და დაელაპარაკა. უთხრა, რომ ერთი თვე მიეცათ მისთვის, იმუშავებდა და ნაკვირვებოდნენ, როგორ გაართმევდა თავს მუშაობას. ისიც უთხრა,

რომ „მის ხელს ყურადღებას ნუ აქცევდნენ, სამუშაოს მაინც გაართმევდა თავს“. გადაწყვიტეს, დაეტოვებინათ, თანაც ზაფხული იყო და ამ დროს ბათუმში ძალიან დიდი მუშაობაა ყველგან. დაიწყო სამსახური და აკვირებოდნენ, თუ როგორ მუშაობდა, მენეჯერსაც მეთვალყურეობის ქვეშ ჰყავდა და ყველა სმენის უფროსს ეკითხებოდნენ მისი მუშაობის შესახებ. ყველა გაოცებული დარჩა - ძალიან სწრაფად მუშაობდა, არც საწვავები ემლებოდა ერთმანეთში, ფულისაც კარგად ითვლიდა, ხალხთანაც თავაზიანი და კარგი დამოკიდებულება ჰქონდა. ჯიმშერი აღნიშნავს, რომ თანამშრომლები ხშირად ეუბნებოდნენ შემდეგს: *„შენ ყველა გაკვირდება და იცოდე, უფროსობა გაკვირდება და ყველა გაოცებულია შენი მუშაობით“*. ეუბნებოდნენ, რომ უფროსების წარმოდგენას ბევრად გადააჭარბეო. ჯიმშერის მიერ სამუშაოს სრულყოფილად შესრულებასთან დაკავშირებული ექვები მის შეზღუდულ შესაძლებლობას უკავშირდებოდა.

სამუშაოს შესრულებისას განცდილი სირთულეები: ერთხელ შეემთხვა უსიამოვნო ინციდენტი. კლიენტთან მოუვიდა პატარა ჩხუბი. კლიენტი იყო ნასვამი, შეურაცხჰყოფა მიაყენა ჯიმშერს, რაც მან ვერ მოითმინა და ფიზიკურ შეხლა-შემოხლას ჰქონდა ადგილი. ამბობს, რომ ასეთ უზრდელო ქცევებს ვერავისაგან ვერ იტანს და ამ დროს მოთმინების გამოჩენა არ შეუძლია. „ვისოლის“ ხელმძღვანელობას კი ასეთი ფაქტების მიმართ ჰქონდათ დამოკიდებულება, რომლის მიხედვითაც „კლიენტი ყოველთვის მართალი იყო“ და ოპერატორებს უნდა მოეთმინათ. ამიტომ, სასჯელის მიზნით ჯიმშერი გაუშვეს ერთ-თვიან უხელფასო შვებულებაში. თუმცა, დაახლოებით 20 დღეში დაურეკეს და უთხრეს, რომ დაბრუნებულიყო. ეს სასჯელი მხოლოდ მის მიმართ არ გამოუყენებიათ, სხვა თანამშრომლების მიმართაც მიმართავდნენ ხოლმე და შემდეგ ყველას აბრუნებდნენ სამუშაოზე. ამას გარდა, სამუშაოზე დისკომფორტს უქმნიდა საწვავის სუნი, რაც ორგანიზმს უწამლავდა. თვლის, რომ 2012-2013 წლებისათვის 350 ლარის ოდენობით ყოველთვიური ანაზღაურება არ იყო საკმარისი და ამის გამო ხელფასით დიდად კმაყოფილი არ იყო.

თანამშრომლებთან და კლიენტებთან ურთიერთობების თავისებურებები: თანამშრომლებთან და უფროსებთან ჰქონდა ძალიან თბილი ურთიერთობა, სამუშაოს შესასრულებლად დახმარება არ დასჭირვებია. ზოგადად, უფროსები კამათობდნენ ხოლმე და დაქირავებულების მიმართ გარკვეულ პრეტენზიებს გამოთქვამდნენ. მაგრამ, ჯიმშერი მათი მხრიდან უმეტესად თბილ და დადებით დამოკიდებულებას გრძნობდა. არცერთი უფროსისაგან „ცუდი არაფერი ახსენდება“. მაგრამ, ამბობს, რომ ხალხია უფრო უარყოფითი ბუნების და ამას შემდეგნაირად განმარტავს:

„რადგან ფორმა გაცვია, გეუზრდელებიან. მოქალაქეების მხრიდან ხან უფრო იგრძნობოდა სიბრაულის გამოხატულება - აუ, ხელი გტკივა?!. მაგრამ, მე ამას არ ვაქცევდი ხოლმე ყურადღებას. მენეჯერებს კი თავიდან ეგონათ, რომ ჩემი შეზღუდული შესაძლებლობის გამო სათანადოდ ვერ ვიმუშავებდი, ფულს ვერ დავითვლიდი“...

სამუშაოდან წამოსვლა და ცხოვრების შემდეგი პერიოდი: „ვისოლიდან“ წამოვიდა 2013 წელს, ამის მიზეზი იყო მოსკოვში ოპერაციის გასაკეთებლად წასვლა. ჯიმშერის

ბიძა ცხოვრობდა მოსკოვში და შესთავაზა, რომ ჩასულიყო და ოპერაციის გასაკეთებლად საჭირო თანხების მოძიებასა და იქ ოპერაციის გაკეთებაში დაეხმარებოდა. ჯიმშერმაც გადაწყვიტა მოსკოვში გამგზავრება და იფიქრა, რომ იქვე დარჩებოდა ბიძასთან სამუშაოდ. მოსკოვში გაატარა დაახლოებით 2-თვე-ნახევარი. მისი იქ ყოფნისას მოულოდნელად გარდაეცვალა ბიძა და საქართველოში დაბრუნდა. ოპერაციის გაკეთება ვერ მოასწრო, დამოუკიდებლად კი ამ საქმეს თავს ვერ გაართმევდა, საცხოვრებელი ადგილიც აღარ ჰქონდა მოსკოვში.

მოსკოვიდან დაბრუნების შემდეგ კვლავ სამსახური გაუხდა საპოვნელი. მივიდა „ვისოლში“ და უთხრა, ხომ არ დააბრუნებდნენ სამუშაოდ, მაგრამ მის ადგილზე სხვა ჰყავდათ აყვანილი. სხვა თავისუფალი სამუშაო ადგილი კი არ ჰქონდათ. თვითონაც აღარ მოუწადინებია, ძალიან ეთხოვა, რადგან იფიქრა, რომ იქ დაბრუნება აღარ ღირდა. ხელფასით დიდად კმაყოფილი არ იყო და იმედი ჰქონდა, რაიმე უკეთეს სამსახურს იშოვნოდა.

სამუშაოს პოვნაში დახმარებისათვის კვლავ მიმართა დასაქმების სააგენტოს. იქიდან დააკავშირეს საქართველოს ფოსტასთან. გზავნილები უნდა მიეტანა მისამართებზე. მაშინ მართვის მოწმობა არ ჰქონდა და უთხრა, რომ გამოცდა ჩაებარებინათ. ხელის ინვალიდობის გამო იქამდე მართვის მოწმობის აღების უფლება არ ჰქონდა, მაგრამ, მას შემდეგ, რაც ავტომატიკის მანქანებზე მართვის მოწმობის აღების უფლება შემოვიდა, გამოცდის ჩაბარება შეძლო. ოღონდ მექანიკის და სხვა გარკვეული ტიპის მანქანების ტარების უფლება არ აქვს. ხელფასი უნდა ჰქონოდა დაახლოებით 250 ლარამდე. მანქანის საწვავს არ უსხავდნენ და 4 დღე მუშაობის შემდეგ მიხვდა, რომ იქ მუშაობას აზრი არ ჰქონდა. თანხა შემოსავლის სახით არ დარჩებოდა. ამიტომ, დააანება თავი ამ სამუშაოს.

სამსახურის შოვნაში დასახმარებლად მიმართავდა ყველას, ვისთანაც ხმა მიუწვდებოდა. იყო საკრებულოში, მერიაში, მაგრამ უშედეგოდ. არჩევნების დროს, დეპუტატები სხვადასხვა უბანში რომ დადიოდნენ, ყველას ხვდებოდა და დახმარებას სთხოვდა. ერთ-ერთმა მათგანმა ჩაიწერა ჯიმშერის ნომერი. დაუკავშირდნენ და მუშაობა დაიწყო. ასფალტის დაგება მიმდინარეობდა ერთ-ერთ ქუჩაზე და ტრანსპორტისათვის უნდა ეყარაულა, დაცვის თანამშრომლის ფუნქცია ჰქონდა. ღამეს ათევდა ტრაქტორში. ხელფასი შეადგენდა 150 ლარს. მაგრამ, ეს სამსახურიც თავისი ნებით დატოვა, რადგან ამ ანაზღაურების ფასად ასეთ რთულ სამუშაოს ვერ შეასრულებდა. ყოველ მეორე დღეს უნდა გაეთია ღამე.

თავისი რეზიუმეების გაგზავნაც ბევრჯერ უცდია, სხვადასხვა სამუშაო ადგილზეც დაუტოვებია, მაგრამ უშედეგოდ. მოსკოვიდან ჩამოსვლის შემდეგ ცოტა ხანი მუშაობდა თბილისშიც, შაურმას ატარებდა შეკვეთის ადგილებზე. ისიც მცირე საწვავს აძლევდა და არ უღირდა მუშაობა, ეს სამუშაოც თავისი ნებით მიატოვა. ამბობს, რომ „დამსაქმებელი იმდენ თანხას მაინც უნდა გაძლევდეს, რომ გეყოს ყოველდღიურ ცხოვრებაში“.

თავისი პროფესიით სამუშაოს შოვნა არც არასოდეს უცდია. ამბობს რომ საქართველოში თავისი პროფესიით ცოტა თუ მუშაობს.

„ჩემთვის მთავარია, რომ საშუალო შემოსავალი მქონდეს, რომ ოჯახის წევრებს მივხედო და მოვუარო. დები ვერ მეხმარებიან, თავადაც გაჭირვებული არიან“.

ჯიმშერის თქმით, არანაირი სამსახური არ ეთაკილება. დასუფთავების სამსახურშიც დიდი სიამოვნებით იმუშავებდა ახლა, მაგრამ ვერ შოულობს ადგილს. *„ყველგან პატრონი გინდა მუშაობის დასაწყებად“* - ამბობს ის.

ამ ეტაპზე თბილისში ჩამოვიდა საცხოვრებლად. უმცროსი და სტუდენტია და ნაქირავებ ბინაში ცხოვრობენ ერთად. გადაწყვიტა, რომ ტაქსის მძღოლად იმუშავოს. ბანკიდან აიღო სესხი და იყიდა მანქანა, რომელსაც იყენებს ტაქსისათვის. დღეში 10-15 ლარს გამოიმუშავებს. სესხის გამო პენსიიდან ყოველ თვე თანხას უქვითავენ და 50 ლარსღა იღებს. ბათუმში ტაქსის მძღოლად ვერ იმუშავებდა, რადგან მთელ წლის განმავლობაში ქალაქში მნიშვნელოვანი არაფერი ხდება და თან პატარა ქალაქია, ხალხი თავად გადაადგილდება. ტაქსი არ სჭირდებათ. ამიტომ, გადაწყვიტა თბილისში სამუშაოდ ჩამოსვლა.

ამჟამინდელი სამუშაოს სირთულეები:

ჯიმშერი აღნიშნავს, რომ ტაქსის მძღოლად მუშაობისას ყოველდღიურად აწყდება შემდეგ გულდასაწყვეტ მომენტებს:

„ახლა... ტაქსაობისასაც არის გულდასაწყვეტი მომენტები. გეკითხებიან, როგორ ატარებ, თუ ხელი გტკივა? რა გჭირს? და მაგალითად, 5 ლარი თუ უნდა მოგცეს, გაძლევს 7 ლარს. ზოგი საერთოდ არ გიხდის თანხას. ზოგი დანას გიშლის და ფულს გძლავს. ერთხელ კუკიაზეც ამიყვანეს დაშინების მიზნით. გაქურდეს მანქანა, საფულე, მართვის მოწმობა, პირადობა, თანხა მქონდა 150 ლარი. მერე ეს ყველაფერი აღვადგინე - ამას კიდევ თანხა სჭირდება.“

ერთ დღეს მგზავრებმა სამჯერ მომატყუეს და არ მომცეს თანხა. ბოლოს, დღის ბოლოს, ერთი მგზავრი წავიყვანე ოქროყანაში. შევეცოდე და 7 ლარის ნაცვლად 20 ლარი დამიტოვა“.

მსგავსი გამოცდილებების მიუხედავად, ჯიმშერი აღნიშნავს, რომ ზოგადად თბილისში უფრო მაღალი განათლების დონეა და სხვა დამოკიდებულება აქვს ხალხს:

„ისე გესაუბრებიან, რომ აქ უფრო მაღალი კულტურაა, აქ უფრო მოკრძალებით და თხოვნით გესაუბრებიან. ბათუმში კი უფრო სხვანაირი ხალხი ცხოვრობს. ვისოლის ბენზინგასამართ სადგურზე მუშაობისას ამ მხრივ კლიენტებთან უფრო მეტი პრობლემა მქონდა“.

სამომავლო გეგმები:

ჯიმშერის თქმით, ამ ეტაპზე იმ დონემდეა დაღლილი, რომ დახმარების სათხოვნელად ვინმესათვის მიმართვას აღარ აპირებს. ფიქრობს, რომ მაინც აზრი არ აქვს. ერთადერთი ვისაც შეიძლება სთხოვოს დახმარება, მისი მოძღვარია. აპირებს უთხრას, რომ სადმე მშენებლობაზე მუშაობის დაწყებაში დაეხმაროს.

ჯერ-ჯერობით კი ისევ ტაქსის მძღოლობას აპირებს. ძალიან უნდა დაოჯახება და ამბობს, რომ იმდენს მაინც იშოვის ტაქსის მძღოლობით, რომ ყოველ დღე ოჯახი გამოკვებოს.

უმუშევრობის და შეზღუდული შესაძლებლობების თანმხლები სხვა სირთულეები:

ჯიმშერი განიცდის უმუშევრობისას არსებულ ფინანსურ სირთულეებს, ოჯახის

შექმნის შესაძლებლობის არქონას და მის შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებულ მასტიგამტიზებელ დამოკიდებულებას. ის გულისტკივილით აღნიშნავს:

„სამსახურის დაკარგვა და არქონა, რა თქმა უნდა, რთულად შესაგუებელია ხოლმე, რადგან ეს ყველაფერი ფინანსებთანაა დაკავშირებული. როცა იცი, რომ თვის ბოლოს ხელფასს ელოდები და მერე აღარ, ძალიან ძნელია. პრობლემებს პრობლემები ემატება. უმუშევრობა ძალიან ცუდი რამაა, ზიხარ სახლში, გემართება ნევროზი, აწყდები კედლებს, არაფერი საშუალება არ გაქვს, რომ გააკეთო. შენთვის კიდევ არავის სცალია, ყველას თავისი პრობლემები აქვს. თან ხომ უნდა განვითარდე, მარტო საჭმელზეც ხომ არ ფიქრობ, კომუნალურები გადასახადებია, ტანსაცმელი გჭირდება, მშობლებს წამალი და გადაადგილდება სჭირდებათ. ცოლიც ვერ მომიყვანია, იმიტომ რომ არ მაქვს საშუალება და ბევრისაგან დამცინავ გამოთქმასაც კი ჰქონია ადგილი, რომ შენ ვინ გიკადრებსო, ცოლად ვინ გამოგყვებაო. იყო ბევრისაგან ასეთი გამონათქვამებიც - „შე ტაქსისიტო“, „შე მახინჯო“. ამ ყველაფრის გამო გული გტკივა, ყველას რომ ასეთი არასწორი დამოკიდებულება აქვს და მიმართვა, გულს გტკენს, სხვა შეიძლება გაბოროტებულიყო და სამართალდარღვევი გამხდარიყო, მაგრამ მე ასე არ ვარ. ცხოვრება ბრძოლაა, უნდა იბრძოლო“.

ჯიმშერი სკოლაში სწავლის დროსაც იხსენებს ზოგიერთი მასწავლებლისაგან მომდინარე დაცინვას, ზოგიერთისაგან კი გამაღიზიანებელ სიბრაულს.

ჯიმშერი ძალიან ნერვიულობს იმის გამო, რომ 31 წლისაა და ცოლი ვერ მოჰყავს.

„ყველას უნდა თბილი ოჯახის შექმნა, მაგრამ გოგოს სადმე რომ დაპატიჟებ, ყველა გიყურებს ვიზუალურად როგორი ხარ და... თუნდაც სამსახურის დაწყებისას დაგინახავენ და იტყვიან - აუ, შენ რა უნდა აკეთო, შენ რისი გამკეთებელი ხარ“.

ფიქრობს, რომ ადამიანები ყალბად იქცევიან. უღიმიან, მაგრამ რეალურად არავინ ეხმარება. ამის მიუხედავად, მაინც ცდილობს, რომ „ყველა ადამიანში დაინახოს სითბო და დადებითი“.

ყოფილ დამსაქმებელთან გასაუბრების წარუმატებელი მცდელობები: ვეცადე, „ვისოლში“ მუშაობისას მისი ხელმძღვანელის საკონტაქტო ინფორმაცია გამეგო. მაგრამ, ჯიმშერის თქმით, მისი წამოსვლის შემდეგ ძალიან ბევრჯერ შეიცვალა ხელმძღვანელობა და არავის ტელეფონის ნომერი და ადგილსამყოფელი არ იცოდა. მომცა ერთი ყოფილი კოლეგის ნომერი, რომელთან დაკავშირებაც ვერ მოხერხდა (ზარს არ პასუხობდა).



ჯიმშერისათვის ძალიან საამაყოა ის, რომ შეუძლია ეკლესიების გაკეთება. ქვემოთ წარმოდგენილია მის მიერ შექმნილი ტაძრების ფოტოები, რომელთა გაზიარების უფლებაც სიამოვნებით დაგვრთო.



ქეისი #3.

რატი არის 61 წლის. დაიბადა 1954 წლის 4 თებერვალს. არის დასაოჯახებელი. ცხოვრობს პენსიონერ დასთან ერთად. მათ ძალიან უჭირთ ეკონომიკურად. ცხოვრობენ უკიდურესად ღარიბ საცხოვრებელ პირობებში.

რატიმ კვლევის შესახებ ინფორმაცია მიიღო სატელეფონო გასაუბრების შედეგად. ის დათანხმდა კვლევაში მონაწილეობის მიღებას. საკმაოდ თანამშრომლობითი აღმოჩნდა და ცდილობდა, კითხვებისათვის ეპასუხა. მოკლე პასუხებს იძლეოდა და ინფორმაციის მისაღებად საჭირო იყო ბევრი დამატებითი კითხვის დასმა.

სირთულეს წარმოადგენდა ის, რომ ჩაღრმავებული კითხვების დასმისას ის ზოგჯერ არავერბალურად უსიამოვნო დამოკიდებულებას ავლენდა. ამიტომ, დიდი სიფრთხილე იყო საჭირო იმისათვის, რომ არ გაღიზიანებულიყო და რაიმეს დისკომფორტი არ შეექმნა. საბოლოოდ, ძალიან კეთილგანწყობილი დამოკიდებულებით დაშორდა ინტერვიუერს.

მას უნდოდა, რომ შეხვედრები მის სახლში ყოფილიყო, რაც ერთგვარ უხერხულობას ქმნიდა, რადგან მარტო იყო ან მხოლოდ დასთან ერთად. თუმცა, ამ გარემოებამაც პრობლემების გარეშე ჩაიარა.

* * *

რატის მიღებული აქვს საშუალო განათლება. ასევე ერთი წელი სწავლობდა პროფესიულ კოლეჯ „სპექტრში“ სამშენებლო სპეციალობაზე, მაგრამ ამ ერთ წელს განათლების მიღების მომდევნო საფეხურად ნაკლებად მიიჩნევს. არც არასოდეს უმუშავია აღნიშნული მიმართულებით. ამჟამად გადის კომპიუტერის შემსწავლელ ერთ-თვიან კურსს.

ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები, რესპონდენტის ხედვები და თვითრეაბილიტაციის გზები: პრობლემები დაეწყო დაახლოებით 1978-1979 წლებში. იმ პერიოდში მარტო ცხოვრობდა. დროს ძირითად უსაქმურობაში ატარებდა, არ მუშაობდა. უმეტესად ქუჩაში ატარებდა იყო ხოლმე. დაიწყო პლანის მოწევა. ამბობს, რომ პლანის მოწევამ იცის შიშების („იზმენების“) და „დეპრესიული ჩავარდნების“ დაწყება. მასაც ასე მოუვიდა. რატიმ ამ მდგომარეობის დეტალური აღწერისაგან თავი შეიკავა. თქვა, რომ შედეგად, მოხვდა ფსიქიატრიულ დაწესებულებაში, სადაც გაატარა ერთი წელი. მისი ძირითადი დიაგნოზი იყო დეპრესია. 1980 წელს დატოვა ფსიქიატრიული დაწესებულება და მას მერე ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული პრობლემები აღარ ჰქონია. იქ ყოფნისას ბევრი რამ ისწავლა და მიხვდა, „რა უნდა გააკეთოს იმისათვის, რომ ცუდად აღარ გახდეს“. მისი აზრით, მთავარი თვითრეაბილიტაციის გზების გამოჩნდა. ამიტომ, მას მერე, მუდმივად აკონტროლებს თავს, თვითრეაბილიტაციას მიმართავს და ძალღონეს არ იშურებს იმისათვის, რომ „ცუდად არ გახდეს“. დაიწყო ვარჯიში, რასაც ძალიან მნიშვნელოვნად მიიჩნევს შემდეგი მიზეზების გამო:

„როდესაც ადამიანი ფიზიკურად და გონებრივად უსაქმოდაა, არაფერს აკეთებს, ნეგატიური ენერგეტიკული მუხტები უგროვდება და ძალაუწევს გადაჰყავს დეპრესიაში. როცა არაფერს არ აკეთებს, ამ ენერგიას უკვე დეპრესიაში ხარჯავს“.

მისი თვითრეაბილიტაციის ერთ-ერთი გზაა ასევე რეაბილიტაციის ცენტრში სიარული. მის შესახებ 2003-2004 წლებში გაიგო და დაინტერესდა. როგორც კი „მოუსვენრობას გრძნობს და ხვდება, რომ კარგად ვერაა“, მაშინვე რეაბილიტაციის ცენტრში მიდის. ეს უმუშევრობის ადვილად დაძლევაშიც ეხმარება, რადგან სახლიდან გასასვლელი რომ არ აქვს, იქ მიდის. რეაბილიტაციის ცენტრში დაკავებულია ხეზე ჭრით, თექაზე მუშაობით, კომპიუტერის გამოყენებით. ამბობს,

რომ ცენტრი ბენეფიციარებს სტრესის მოხსნაში ეხმარება, რის შედეგადაც უმცირდებათ რეციდივის რისკი და რემისიის პერიოდი კიდევ ხანგრძლივდება.

რატი ბავშვობიდან ხატავს. მისთვის თვითრეაბილიტაციის ერთ-ერთი გზაა ხატვაც. ძალიან იშვიათად, რეაბილიტაციის ცენტრში ეყიდება კიდევაც ნახატები.

სამუშაო ისტორია, დასაქმებასთან და უმუშევრობასთან დაკავშირებული პრობლემები:

რატი სკოლის დამთავრების შემდეგ მუშაობდა პლასტამისის ქარხანაში. შემდეგ წავიდა ჯარში, საიდან დაბრუნების შემდეგადაც მუშაობდა ინსტრუმენტალურ ქარხანაში. 1978-80-იან წლებში ჰქონდა უმუშევრობის პერიოდი, რასაც თან ახლდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები და ფსიქიატრიულ დაწესებულებაში ყოფნის ერთი წელი. ფსიქიატრიული დაწესებულების დატოვების შემდეგ ეძებდა სამსახურს და მუშაობა დაიწყო საჯარო ბიბლიოთეკაში მეხანძრედ. მუშაობდა 15 წელი. სამუშაო დაკარგა 2004 წელს, ვარდების რევოლუციის შემდეგ, როდესაც ბევრ დაწესებულებაში დაიწყო რეორგანიზაცია, შტატების გაუქმება და თანამშრომლების აყვანა ახალი მოთხოვნების მიხედვით. ამ დროს საჯარო ბიბლიოთეკიდან მასთან ერთად ბევრი სხვა თანამშრომელიც მოჰყვა შტატების შემცირებაში.

ამ სამსახურში მუშაობის დროს არანაირი პრობლემა არ ჰქონია. თავის სამუშაო მოვალეობებსაც კარგად ართმევდა თავს და კოლეგებთანაც ძალიან დადებითი ურთიერთობები ჰქონდა. რატის თქმით, ზოგმა შეიძლება იცოდა კიდევაც, რომ ფსიქიატრიულ დაწესებულებაში ნაწოლი იყო, მაგრამ ამასთან დაკავშირებით მის მიმართ სტიგმის შემთხვევა არასოდეს გამოვლენილა.

აღნიშნული სამუშაოს დაკარგვის შემდეგ რატი ეძებდა სამსახურს და რამდენიმე წლის წინ დაიწყო კიდევაც მუშაობა ავეჯის ცეხში. სამუშაოს პოვნაში მეგობარი დაეხმარა. თუმცა, მუშაობის რამდენიმე დღის შემდეგ ძალიან რთული ვირუსი შეხვდა და ერთი თვე წოლითი რეჟიმის პირობებში მკურნალობდა. ამ დროს უფროსს სამუშაოს შემსრულებელი სჭირდებოდა და სხვა მუშა აიყვანა. ამ ფაქტს უსამართლოდ არ მიიჩნევს და ამბობს, რომ ცეხის მეპატრონის ადგილზე თავადაც ასე მოიქცეოდა, რადგან სამუშაო ზარალდებოდა და მის გამოჯანმრთელებას თვეობით ვერ დაელოდებოდა. რატის გამოჯანმრთელების შემდეგ კი ცეხში დამატებითი მუშის ადგილი აღარ იყო.

დასაქმების ამ წარუმატებელი გამოცდილების შემდეგ აღარსად უმუშავია. სამსახურის პოვნა უჭირს. რამდენიმე კვირის წინ გამოჩნდა დასასაქმებელი ადგილი, აქაც ფიზიკური სამუშაო უნდა შეესრულებინა ცეხში. მეგობარმა უთხრა, რომ სჭირდებოდათ მუშა და ყველაფერი მზად იყო მუშაობის დასაწყებად, მაგრამ, კვლავ ჯანმრთელობის პრობლემებმა შეუშალა ხელი. რატი ამჟამად ჩართულია C ჰეპატიტის სამკურნალო უფასო პროგრამაში და მკურნალობის პერიოდში აკრძალული აქვს ფიზიკური დატვირთვა და რაიმე სახის სამუშაოს შესრულება (დაავადებული ყოფილა C ჰეპატიტით). იმედი აქვს, რომ მკურნალობა ეფექტური იქნება და 1-2 თვეში დაასრულებს კურსს. ამის შემდეგ, რატი კვლავ აქტიურად აპირებს სამსახურის ძიების გაგრძელებას.

სამუშაოს ძირითადად ეძებს ნაცნობ-მეგობრების მეშვეობით. ისინი ეუბნებიან, როცა რამე სამუშაო ადგილი გამოჩნდება. ინტერნეტშიც ეძებს სამუშაო ვაკანსიებს, მაგრამ მიიჩნევს, რომ ასე რთულია, იპოვოს რამე. დაურეკავს და აღმოჩენილა, რომ უკვე დაასაქმეს ვინმე იმ ვაკანსიაზე.

რატი თავისი დასაქმების მთავარ პრობლემად მიიჩნევს ზედმეტად რთული მოთხოვნების არსებობას იმისათვის, რომ დაგასაქმონ („ყველა ნორმალურ ადგილზე ითხოვენ უნარ-ჩვევების ტესტების ჩაბარებას, უცხო ენის ცოდნას და ა.შ.“). მისი აზრით, ბევრგან ამ უნარების ფლობა არაა საჭირო იმისათვის, რომ სამუშაო მოვალეობებს წარმატებით გაართვა თავი (მაგალითად, დაცვად რომ იმუშავო). ეს კი დასაქმების ალბათობას ხელოვნურად ამცირებს.

ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონეთა შემთხვევაში დასაქმებას ართულებს ისეთი სამუშაოს ძიებაც, სადაც ითხოვენ ე.წ. „ფსიხოს“ წარდგენას. რატის თქმით, ამ დოკუმენტის მოთხოვნა ბევრ დაწესებულებაში ხდება, რასაც ეწინააღმდეგება. აღნიშნავს, რომ საბჭოთა კავშირის დროს არ ითხოვდნენ ამ ცნობის წარდგენას სამუშაოებზე და თავისუფლად შეძლო საჯარო ბიბლიოთეკაში მუშაობის დაწყება ფსიქიატრიული დაწესებულებიდან გამოსვლის შემდეგ.

რატი ღრმად დარწმუნებულია, რომ დღეს, სამუშაოს დაწყებისას, თუ მონაცემთა ბაზაში იპოვეს, რომ ფსიქიატრიულ დაწესებულებაშია ნამკურნალები, დასაქმებისას პრივილეგია ნამდვილად აღარ მიენიჭება. ამ შემთხვევაში ის სტიგმის მსხვერპლი გახდება.

რატი აღნიშნავს, რომ სტიგმის შიშს სამსახურის ძიების აქტიურ მცდელობაში მისთვის არასოდეს შეუშლია ხელი. ოღონდ რაიმე გამოჩენელიყო და მცდელობას არ წყვეტდა.

რატი ფიქრობს, რომ თუ სამსახურის დაწყებისას, გასაუბრებაზე იქნება საუბარი იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორი იყო და არის მისი ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობა, თავს შეიკავებს იმის გამხელისაგან, რომ ფსიქიატრიულ დაწესებულებაში აქვს გატარებული ერთი წელი.

„თავი უნდა შეიკავო მაგის თქმისგან, ყველას ეგ ურჩევნია. მაგი რომ უთხრა, პირდაპირ უკან დგამ ნაბიჯს. რაში მჭირდება, რომ ვუთხრა. თუ შემეკითხა, შეიძლება ვუთხრა, მერე რომ არ მითხრას, რომ მოვატყუე, მაგრამ, რა ვიცი, რა ძალა მადგა“.

რატის თქმით, ბევრი მისი ნაცნობი მაღავს, რომ ფსიქიატრიულ დაწესებულებაშია ნაწოლი, რისი ერთ-ერთი მიზეზიც ისაა, რომ სამსახურის დაწყებაში შეექმნება პრობლემა.

რატი აღიარებს, რომ ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ადამიანების მიმართ საზოგადოებაში სტიგმა არსებობს და ამ საკითხთან დაკავშირებით მისი დამოკიდებულება შემდეგია:

„სტიგმა არასოდეს არ მოისპობა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მიმართ... რაც არ უნდა დისერტაციები წერონ, აზრი არ აქვს. სტიგმა არ მოისპობა. სტიგმის ქვეშ ვინც არიან, იმათ უნდა იპოვონ გამოსავალი. სხვა გზა არ არის არაფერი. ვიღაცასთან მიიყვან და ეტყვი, ავადმყოფია, მაგრამ ისიც ჩვეულებრივი ადამიანია... ყველას ერთნაირად ვერ გააგებინებ ამას. ეგ ადამიანის ბუნება და ბუნების კანონი არის. ზოგი

მაინც სხვანაირად შეხედავს, მერე ამას კომპლექსები ეწყება. ერთი ეგ ვიცი, რომ მაგ დროს მე არასოდეს მეწყება კომპლექსები. ვისაც კომპლექსები ეწყება, დეპრესიის ქვეშ ვარდება, ნერვიულობს და ნერვიულობიდან იწყება კიდევ ყველაფერი".

რატის თქმით, ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე უმუშევრებში რეციდივის ალბათობა მეტია, რადგან სამსახურის უქონლობის გამო ნერვიულობენ, რაც ფსიქიკური პრობლემების ხელახლა წარმოშობის მიზეზი შეიძლება გახდეს. თავად ეს ძალიან კარგად აქვს გათვითცნობიერებული და ზუსტად იცის, როგორ უნდა შეინარჩუნოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობა.

2004 წელს სამუშაოდან გათავისუფლებამ ისიც ძალიან გაანერვიულა და მძიმედ გადაიტანა, მაგრამ ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემა არ შექმნია. რომ თენდება და სამუშაოს უქონლობა, სახლიდან გაუსვლელობა ცუდად ხდის, მიდის ისევ რეაბილიტაციის ცენტრში. ხანაც ვარჯიშობს ან ხატავს. ამბობს, რომ უმუშევარი რომ არ იყოს, ალბათ, საერთოდ აღარ ჩათვლიდა საჭიროდ რეაბილიტაციის ცენტრში სიარულს. ასეა იქ მყოფი სხვა უმუშევრებიც. წასასვლელი რომ არ აქვთ არსად, ამიტომ დადიან. „როცა არაფერს არ აკეთებ და სახლში ხარ, მაგ დროს შეიძლება გააფრინო, თან თუ მარტო ხარ“ - ამბობს რატი.

უმუშევრობის მდგომარეობა განსაკუთრებით რთულად გადააქვთ იმ ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე მის მეგობრებს, რომლებსაც ოჯახი ჰყავთ და სამსახურის არქონის გამო ოჯახში კონფლიქტური სიტუაცია წარმოიშობა. მისი აზრით, ეს კიდევ უფრო ართულებს სამსახურის პოვნას და შოვნის ალბათობა მცირდება, რადგან ადამიანს ეწყება დეპრესია, შეიძლება კვლავ წამლების დანიშვნა დასჭირდეს ან დოზის გაზრდა. თავად ოჯახში ამ თუ სხვა საკითხთან დაკავშირებით პრობლემა არ ჰქონია. ცხოვრობს მხოლოდ დასთან ერთად. ახლო ნათესავები არ ჰყავს. სხვებს კი თავადაც უჭირთ და რატის ვერ ეხმარებიან.

რატი ამჯობინებს, რომ თუ შეძლებს, სამსახური დამოუკიდებლად იპოვოს და არა ვინმეს დახმარებით, რადგან, თუ არ მოეწონება და სამუშაო ადგილზე თავს კარგად ვერ იგრძნობს, „თავისუფლად წამოვა“, არავის მიმართ არ ექნება ზედმეტი პასუხისმგებლობის გრძნობა.

სამუშაოს დაწყებისას წარმოშობილი შესაძლო სირთულეები:

ფიქრობს, რომ სამსახურის დაიწყებისას სირთულეები მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეხვდება, თუ სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით თავად დაიწყებს პრეტენზიების გამოთქმას. დამსაქმებლს მხრიდან წარმოშობილი სირთულეების არსებობას ნაკლებად უშვებს, რადგან, „მისი აყვანა რომ არ სდომნოდა, არც აიყვანდა სამუშაოზე“.

რატი პრობლემად მიიჩნევს შემთხვევას, როდესაც ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე დასაქმებულს გაუმწვავდება ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობა. მისი აზრით, ამ დროს უნდა შეიძლებოდეს ბიულეტენით სარგებლობა, რის შემდეგაც სამსახურში აუცილებლად დააბრუნებენ. თუმცა, რატის აზრით, ასეთი შემთხვევებისას ამოქმედდება „შავი პიარი“ - სტიგმა.

„გიჟია და გიჟი ვის რად უნდა სამსახურში. რა ვიცი ახლა, იმას რა მოუვა თავში და რას გააკეთებს. ასეთი გამწვავების შემთხვევაში ნაკლებად ალბათურია, რომ ის მერე

დააბრუნონ სამსახურში. გააჩნია უფროსს და მის დამოკიდებულებას, გაუგებს თუ არა მას“.

რატის თქმით, ყველა ეს მიზეზი ართულებს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ადამიანების დასაქმებას. თუმცა, ის იცნობს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ძალიან განათლებულ ადამიანებს, რომლებიც ყველას გააკვირვებდნენ საკუთარი ცოდნითა და უნარებით.

რატი არასოდეს უჩიოდა მეგობრების ნაკლებობას, რომლებთანაც ხშირი ურთიერთობა და მჭიდრო სოციალური კავშირი აქვს.

ყოფილ დამსაქმებელთან დაკავშირების პრობლემა: რატის თქმით, 2003 წლის შემდეგ სულ ახალი კადრებითაა დაკომპლექტებული საჯარო ბიბლიოთეკა. ამიტომ, მისი არსებობის და მუშაობის პერიოდის შესახებ ახლა იქ აღავის ემახსოვრება. სხვა მნიშვნელოვანი სამუშაო გამოცდილება რატის არ გააჩნია, შესაძლებელი რომ ყოფილიყო სხვა დამსაქმებლებთან და კოლეგებთან დაკავშირება.

ქვემოთ წარმოდგენილია რატის მიერ შესრულებული ნახატები. ეს ის ნახატებია, რომელთა გაზიარებაზეც თავად დათანხმდა. ძალიან საინტერესოდ ჰქონდა მოწყობილი ხატვისათვის გამოყოფილი კუთხე, რომლისათვისაც ფოტოს გადაღება არ ისურვა.

სახლი ძალიან მოუწესრიგებელი და მოუვლელი იყო. გაშლილი ჰქონდა სხვადასხვა სახის ძველი ნივთი, რომელთაც დიდი ალბათობით არ იყენებდა (ძველი ყუთები, სიგარეტის დაცლილი კოლოფები, წამლების ყუთები, იატაკზე გაშლილი ჭუჭყიანი ქვაბები და ა.შ). მათთვის ფოტოების გადაღებისაგან თავი შევიკავე რესპონდენტის შესაძლო გაღიზიანებისაგან თავის არიდების მიზნით.

რატის ნახატები



ქეისი № 1

დიანა

დიანა უკვე 10 წელია ვერ გადაადგილდება დამოუკიდებლად. 18 წლისამ მიიღო ტრავმა, რამაც სრული პარალიზება გამოიწვია. დღეს შეუძლია ეტლით სარგებლობა. მუდმივი სამსახური ჯერ არ აქვს, თუმცა ძალიან აქტიური ცხოვრების რითმი აქვს, იღებს მონაწილეობას საზოგადოებრივ-კულტურულ ღონისძიებებში და აქციებში, წერს ბლოგებს შშმ პირების პრობლემებზე, არის მოფარიკავე და საერთაშორისო შეჯიბრებებში იღებს მონაწილეობას.

დიანას ცხოვრებაში გარდამტეხი მომენტი იყო თბილისის საზოგადოებრივი კოლეჯში მოხვედრა. კოლეჯში სწავლამ მას ბევრი მეგობარი შესძინა, გახადა უფრო აქტიური და ახალი შესაძლებლობები მოუტანა.

ამ ქეისთან დაკავშირებით საუბარი შედგა პირადად დიანასთან, კოლეჯის დირექტორთან და ადმინისტრაციის თანამშრომელთან, რომელიც ინკლუზიურ სწავლებას კოორდინირებს კოლეჯში.

შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული მახასიათებლები და ამჟამინდელი მდგომარეობა

10 წლის წინ, 18 წლის ასაკში უბედური შემთხვევის შედეგად მიიღო ტრავმა. მდინარეში გადახტომის დროს დაუცდა ფეხი, ცუდად დაეშვა წყალში და კლდოვან ადგილზე დაეცა. დარტყმის შედეგად კისრის არეში ჩაემსხვრა მალეები, რამაც გამოიწვია სხეულის სრული პარალიზება. თავიდან არ შეეძლო სუნთქვა, მეტყველება, თავის დაჭერა. მხოლოდ 5-6 წლის შემდეგ შეძლო დაჯდომა და ეტლით სარგებლობა.

ძალიან რთული პერიოდი გამოიარა. ამბობს, რომ საქართველოში (თუმცა ფიქრობს, რომ შესაძლოა სხვა ქვეყნებშიც) მისნაირი პაციენტების პოსტოპერაციული მოვლა არასრულფასოვანია. პაციენტს უჩნდება მრავალი პრობლემა (მაგ. ნაწოლები), რის გამოც გართულებების თავიდან ასაცილებლად სჭირდება სპეციფიკური მოვლა და დროული ზრუნვა. პრობლემა იყო ეტლის მორგებაც. დღეს პაციენტმა ჯობია თავად იცოდეს რა და როგორ გააკეთოს. მართოს საკუთარი მკურნალობის პროცესი. თუმცა 18 წლის ასაკში მას არ ჰქონდა სათანადო ცოდნა და გამოცდილება. ამბობს, რომ ეტლით მოსარგებლე ადამიანი არც კი ჰყავდა მანამდე ნანახი.

"აქ პაციენტი რჩება ღმერთის იმედად. მე ღმერთი მართლა დამეხმარა. ეს იყო ძალიან რთული პროცესი წლების მანძილზე. როცა წოლითი რეჟიმი გაქვს და არაფერი შეგიძლია. დღესდღეობით იმდენი შევძელი, რომ კისრის დაზიანება კი არა, ბევრს ჰგონია მხოლოდ ხერხემალი მაქვს დაზიანებული ქვედა არეში. ძალიან ვცდილობდი და ბევრს ვვარჯიშობდი. საკუთარი თავით კმაყოფილი ვარ, რომ არ დავნებდი. დღეს სულ პროგრესისკენ მივდივარ. რთულმა წლებმა ჩაიარა, ეხლა მჭირდება ადდგენითი პროცედურები, რაც მრავალი წლის წოლით და ჯდომით არის გამოწვეული. მაქვს სტაბილური ჯანმრთელობა, თუმცა სულ ვმკურნალობ".

დღეს გადაადგილდება ეტლით. წელს ზემოთ არ აქვს შეზღუდული მოძრაობა. მიუხედავად იმისა, რომ თითებს სრულფასოვნად ვერ ამოძრავებს შეუძლია სხვადასხვა საქმის კეთება, მაგ. ჭურჭელს რეცხა, მაგიდას გაშლა, ნაწილობრივ საკუთარ თავის მოვლა, კომპიუტერით და მობილურითაც სარგებლობა.

წელს ქვემოთ აღენიშნება უნებლიე, უკონტროლო მოძრაობა. როგორც უთხრეს, გარკვეული გამტარიანობა ფიქსირდება ქვედა კიდურებში. რთულად წარმოუდგენია, მაგრამ მედიცინის განვითარების პირობებში სრულ რეაბილიტაციას არ გამოირიცხავს.

სპორტი

სპორტით ერთი წლის წინ დაკავდა. ერთ-ერთ გადაცემაში ჩაწერაზე მისული თბილისის პარასპორტის განვითარების ცენტრის დირექტორს შეხვდა, რომელმაც შესთავაზა მოფარიკავე გამხდარიყო და ცენტრში ვარჯიში დაეწყო.

დღეს აქტიურად არის დაკავებული სპორტით. არის მოფარიკავე, პარასპორტსმენი. აქვს C კატეგორია, რადგან მაჯა აქვს სუსტი. რეგულარულად ვარჯიშობს. 2 ბრინჯაოს მედალი ჩამოიტანა უნგრეთში გამართული ჩემპიონატიდან. შემდეგ თვეში ისევ მიემგზავრება ჩემპიონატში მონაწილეობის მისაღებად.

ვარჯიში მოსწონს, ფიზიკური აქტიობა ენერგიას მატებს. ამავე დროს ეხმარება ფიზიკურად მოემზადოს იმ დღისთვის, როდესაც ოპერაციის გაკეთება იქნება შესაძლებელი.



განათლება

სკოლა დაამთავრა და ტრავმის მიღებამდე ჩააბარა თეატრალურ ინსტიტუტში. უბედური შემთხვევის გამო სწავლა ვერ დაიწყო. ამის შემდეგ არ უფიქრია განათლების მიღებაზე. ფიქრობდა ვერ შეძლებდა სწავლას.

„არც მეონდა გაგებული, რომ რომელიმე შშმ პირი სასწავლებელში დადის“.

სამი წლის წინ (2013) დაუკავშირდნენ პროფესიული კოლეჯი „სპექტრიდან“.

Facebook-ზე შედგა კომუნიკაცია, ეძებდნენ შშმ ახალგაზრდას. თავიდან მოსმენაც არ უნდოდა, როცა შემოთავაზება მიიღო კოლეჯიდან.

მანამდე ჰქონდა შეუსრულებელი დაპირებების უარყოფითი გამოცდილება. თუმცა წერილიდან მიხვდა, რომ კოლეჯის წარმომადგენლებისთვის კარგად იყო ცნობილი შშმ პირების საჭიროებები. კოლეჯის დირექტორი და რამდენიმე თანამშრომელი გორში ეწვია დიანას და მის ოჯახს. დირექტორი ამბობს, რომ ძალიან დაბნეულები იყვნენ დიანაც და მისი მშობლები, არ ენდობოდნენ მათ. კომუნიკაციაც კი უჭირდა.

„იმდენად უიმედო იყო ბავშვი, გამოხმაურებაც არ უნდოდა. უჭირდა. ნიპილისტური განწყობა ჰქონდა ნებისმიერ საკითხზე, განათლებაზე, ხელმისაწვდომობაზე, ცხოვრების პირობებზე, გარემოს შეცვლაზე“ - კოლეჯის დირექტორი.

თუმცა კოლეჯის თანამშრომლების ინფორმირებულობამ და პროფესიონალურმა მიდგომამ მათ მიმართ ნდობა გამოიწვია და გადააწყვეტინა ეცადა. პირველად მამასთან ერთად

გორიდან ჩამოვიდა თბილისში კოლეჯის სანახავად. გადაწყვიტა, რომ გამოეყენებინა ეს შესაძლებლობა და მიეღო განათლება.

კოლეჯმა შესთავაზა მონაწილეობა მიეღო ნორვეგიულ-ქართულ საერთო პროექტში, რომელიც ინკლუზიურ პროფესიულ განათლების ხელშეწყობას ისახავდა მიზნად. კოლეჯში მანამდეც სწავლობდნენ სხვადასხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონდე სტუდენტები, თუმცა დიანა იყო პირველი ეტლით მოსარგებლე სტუდენტი.

ნორვეგიელებს სასწავლებელთან უნდა აეშენებინათ ადაპტირებული საერთო საცხოვრებელი, მაგრამ მშენებლობა დროულად ვერ დაიწყო. ამ დროს დიანა უკვე დარეგისტრირებული იყო პროგრამაზე. რადგან თბილისში არ ჰქონდა საცხოვრებელი ის ვერ მოახერხებდა სწავლის დაწყებას, რომ არა კოლეჯის დირექტორის გადაწყვეტილება, სასწავლებლის პირველ სართულზე მოეწყო ადაპტირებული საცხოვრებელი ოთახი ინდივიდუალური სველი წერტილებით და შენობის შესასვლელში პანდუსი. დიანა გორიდან თბილისში გადმოვიდა საცხოვრებლად მამასთან ერთად და დაიწყო სწავლა.

დიანას სწავლის პერიოდში კოლეჯის გარემო იყო მეტნაკლებად ადაპტირებული. პირველ სართულზე ჰქონდა საცხოვრებელი ოთახი და აუდიტორიაც. ერთდერთი არ იყო ლიფტი და მეორე სართულზე ბიბლიოთეკაში სტუდენტების დახმარებით ადიოდა.

სწავლის პერიოდში დირექტორი დიდ ყურადღებას იჩენდა მის მიმართ. რეგულარულად ხვდებოდა, ინტერესდებოდა მისი მდგომარეობით და სწავლის პროცესით.

თავიდან გაუჭირდა. მრავალი წელი მოწყვეტილი იყო საზოგადოებას და სასწავლო გარემოს. თუმცა ყოველდღიური დატვირთული რეჟიმი და სტუდენტებთან ურთიერთობა დაეხმარა ფსიქორეაბილიტაციაში. ამბობს, რომ კოლეჯის გარემო დაეხმარა საკუთარი თავი მიეღო და აღარ ეფიქრა იმ პერიოდზე, როცა ჯანმრთელი იყო; არ გადაედო განათლების მიღება იმ მომენტისთვის, როცა გამოჯანმრთელდებოდა.

სწავლის დასაწყისში სტუდენტები ჯერ აკვირდებოდნენ. მერე შეეჩვიენ. იყო არასასიამოვნო მომენტები. ამბობს, რომ არ იცოდნენ როგორ დალაპარაკებოდნენ, მოქცეულიყვნენ მასთან. მაგალითად ზოგი ვერ ხვდებოდა, რომ უნდა გაწეულიყო და გაეტარებინა ეტლში მჯდომი.

”ინდივიდუალური კომპიუტერი მჭირდებოდა, რადგან ცაცია ვარ. ხშირად სხვები სხდებოდნენ ამ კომპიუტერთან და მაუსი გადაჰქონდათ მარჯვენა მხარეს. მე ძალიან მიჭირდა მაუსის ისევ მარცხნივ გადმოტანა. თუ ვინმე უარყოფითს ავლენს, ნეგატიურად ჩემში არ რჩება. არ იციან, ამიტომ იქცევიან ასე.“

კოლეჯის წარმომადგენლებიც იხსენებენ რამდენიმე უსიამოვნო ეპიზოდს, როცა სტუდენტებმა გამოთქვეს პრეტენზია და მოითხოვეს სხვა ჯგუფში გადასვლა, რადგან არ უნდოდათ ეტლით მოსარგებლესთან ერთად ყოფილიყვნენ კურსზე. იყო ჩივილი იმის გამოც, რომ დიანას გულისთვის მხოლოდ პირველ სართულზე უტარდებოდათ ლექციები.

რამდენიმე იყო ასეთი, თუმცა ადმინისტრაცია შეეცადა მათთან ემუშავა, აეხსნათ და დახმარებოდა სხვა კუთხით დაენახათ სიტუაცია. დიანამ ამ ინციდენტის შესახებ მოგვიანებით გაიგო. ის ამას ელოდებოდა. ამიტომ თავადაც აქტიურად ესაუბრებოდა სტუდენტებს და ცდილობდა აეხსნა, რომ მათნაირი იყო და მსგავსი ინტერესებით, მიზნებით, მოლოდინებით. სწავლითაც არ ჩამორჩებოდა და ერთ-ერთი საუკეთესო იყო ჯგუფში.

დირექტორი ამბობს, რომ ამან გამოიღო შედეგი. დიანა ყველასთვის მისაღები გახდა. ყველა ღონისძიებაში, ლიტერატურულ საღამოებში, კონფერენციებში იღებდა მონაწილეობას. ადმინისტრაციის წარმომადგენელის თქმით, კოლეჯის გარეთ ახლოსმდებარე ყველა მაღაზიაში, აფთიაქში და ჯუხურშიც კი იცნობენ მას. კოლეჯის გარე სიცრვის

არაადაპტირებულობის მიუხედავად, იქ ყოფნის პერიოდში ყველასთან ახერხებდა კომუნიკაციას.

პროფესიულ კოლეჯში გაიარა ერთწლიანი კურსი, გამოცდები ჩააბარა უმაღლეს ქულებზე და აიღო კომპიუტერული ქსელების და სისტემების ტექნიკოსის დიპლომი. თუმცა თვლის, რომ ნაკლებსავარაუდოა ამ სპეციალობით სამსახური იშოვოს, რადგან კომპიუტერების ტექნიკოსს როგორც წესი ადგილზე იძახებენ, ან მიაქვთ გასაკეთებლად. მისთვის კი წარმოუდგენელია, დამოუკიდებლად გადაადგილდეს, რადგან ბევრი ფიზიკური ბარიერია გარემოში. მასთანაც სახლში სავარაუდოა არავინ მოიტანს კომპიუტერს გასაკეთებლად. შეისწავლა ასევე ვებდიზაინი. ამბობს, რომ გამზადებული შაბლონები, პროგრამები იმდენად ხელმისაწვდომია ინტერნეტში, დღეს ნაკლებად იხდიან ფულს დიზაინის მომზადებაში. ეს სპეციალობა პროფორიენტაციის პროცესის შედეგად იმიტომ აირჩია, რომ ყველაზე სასწავლებლად ნაკლები ფიზიკური რესურსი იყო საჭირო და უფრო გონებრივი დატვირთვა ექნებოდა. ამბობს, რომ რეალისტურია ვებგვერდის ადმინისტრატორად დაიქირაონ და მცირე თანხა გადაუხადონ ამ საქმეში.

დიანა ამბობს, რომ დღეს კოლეჯში ძალიან კარგად არიან ინფორმირებული შშმ პირების საჭიროებებზე და შესაბამისად მომზადებული. აღნიშნავს, რომ ეს მისი დამსახურებაა გარკვეულწილად. ის იყო პირველი ეტლით მოსარგებლე სტუდენტი ამ კოლეჯში. ამას კოლეჯის დირექტორი და ადმინისტრაციის თანამშრომელიც აღნიშნავენ. დიანასთან ურთიერთობამ მათ ბევრი რამე ასწავლა, უფრო უკეთ გაერკვნენ იმ საკითხში თუ როგორ უნდა გაეხადათ გარემო უფრო ადაპტირებული და კომფორტული შშმ პირებისთვის. ეს იყო დიანას აქტიური ჩართულობის შედეგი, რადგან უნდოდა, რომ მის შემდეგ კოლეჯში მოსულებს შესაბამისი გარემო დახვედროდათ. მაგალითად კოლეჯმა განათლების სამინისტროს მიმართა თხოვნით დაემატებინათ სანიტრის შტატი და დღეს კოლეჯში არის სანიტარი, რომელიც პროცედურებს უტარებს (ნაწოლების დამუშავება, მასაჟები და.ა.შ.) საჭიროების მქონე შშმ სტუდენტებს. დიანას შემდეგ ერთი ეტლით მოსარგებლე იყო, რომელიც შემდეგში დასაქმდა კოლეჯში. წელს კი გორიდან ელოდებიან 16 წლის მოზარდს, რომელიც დიანას რეკომენდაციით დაუკავშირდა კოლეჯს და დაიწყებს სწავლას.

დასაქმება

კოლეჯის დირექტორი ცდილობდა დიანა დაესაქმებინათ რამდენიმე ადგილზე. კოლეჯში და მასწავლებელთა სახლში ტრენერად, რაზეც აგრძელებენ მუშაობას. თვლის, რომ გასაკუთრებით მნიშვნელოვანი იქნება დიანას ურთიერთობა სხვა შშმ პირებთან, რათა მათ ნახონ რამდენად მნიშვნელოვანია გარემოს შეცვლა, დამოუკიდებლად რამის კეთება.

"ჩემ დირექტორს უნდოდა ჩემი დასაქმება, იმიტომ რომ დარწმუნებული იყო, რომ კარგად გავუძღვებოდი საქმეს".

სწავლის დასრულების შემდეგ კოლეჯის დირექტორმა შესთავაზა ემუშავა სტუდენტების სერვისკომუნიკაციის მენეჯერად. პირველ სართულზე ბიბლიოთეკაში ექნებოდა ოფისი და კულტურული ღონისძიებების დაგეგმვა დაევალებოდა.

რადგან დამოუკიდებლად არ შეუძლია გადაადგილება და ტრანსპორტით სარგებლობა, სამსახურში სასიარულოდ დამხმარე დაჭირდებოდა. მამა უნდა დახმარებოდა სამსახურში მისვლაში. თუმცა გართულებული ჯანმრთელობის მდგომარეობის და ოპერაციის გამო ვეღარ შეძლო.

ახლანდელი საცხოვრებელი სახლიდან (დილომი) კოლეჯი (ე.წ. აფრიკაშია) საკმაოდ შორს არის. თუ კოლეჯთან გადავიდოდა ქმართან ერთად საცხოვრებლად, მაშინ მის მეუღლეს

სამსახურში და ხოლო მას კი ვარჯიშზე გაუჭირდებოდა სიარული. უნდა ემუშავა სრული განაკვეთი. ამასთან ანაზღაურება არ იქნებოდა საკმარისი ტრანსპორტისთვის, საკვებისთვის, ტანსაცმელისთვის. დაჭირდებოდა დამხმარე, რომელიც მიიყვანდა სამსახურამდე. დილით ძალიან ადრე უნდა ამდგარიყო, რომ მეუღლეს მიეყვანა სამსახურში, შემდეგ კი უკან დაბრუნებულიყო დილომში. საღამოს კი ისევ მიეკითხა. ადრე ადგომა და მომზადება ფიზიკურადაც რთული იქნებოდა მისთვის.

„ადამიანი ვერ ივლის დამოუკიდებლად სამსახურში, ვერ იცხოვრებს მარტო, არც კორპუსები, არც ბინები არ არის ადაპტირებული. გარემო ზღუდავს. ქუჩაში რამდენიმე მეტრში უკვე დახმარება გჭირდება.“

დასაქმების ამ შესაძლებლობაზე უარი თქვა. განაწყვეტილება იმანაც განაპირობა, რომ პარალელურად დასაქმების სხვა შემოთავაზებაც ჰქონდა მიღებული. ერთ-ერთი ფარმაცევტული ქსელი გერმანული კომპანიის პროგრამის ფარგლებში დილომში აფთიაქის კონსულტანტის პოზიციას სთავაზობდა როგორც შშმ პირს. თუმცა ბოლო ეტაპზე გაირკვა, რომ გერმანული მხარე პოტენციური დასაქმებულისგან ფარმაცევტის დიპლომს ითხოვდა, და ამის გამოც ვერ შეძლო სამსახურის დაწყება.

პერიოდულად წერს და თარგმნის სტატიებს რუსულიდან „ჟურნალი განსაკუთრებულებისთვის“, რომელშიც შშმ პირები არიან დასაქმებული. რამდენიმე სტატია უკვე გაგზავნილი აქვს. ანაზღაურება ჯერ არ მიუღია. ელოდება. ანაზღაურება მცირეა. თითო სტატის ჰონორარი 15 ლარი, თვეში კი მაქსიმუმ 3 სტატიის დაწერისთვის არის შესაძლებელი ანაზღაურების მიღება.

ჟურნალის შესახებ კოლეჯში სწავლის პერიოდში შეიტყო. კოლეჯში სწავლების დროს კულტურულ ღონისძიებებს ესწრებოდა ხშირად, პოეზიის საღამოებს, პრეზენტაციებს.

ჟურნალის დამაარსებლებმა შესთავაზეს დაეწერა სტატიები და გაეგზავნა.

ასეთი სამსახური მისთვის მოსახერხებელია, რადგან სახლიდან გაუსვლელად შეიძლება იმუშაოს. თუმცა პრობლემა შეექმნება მაშინ, თუ სტატიისთვის სახლიდან გასვლა გახდება საჭირო, მაგალითად ინტერვიუს ჩასაწერად. რადგან ვერ შეძლებს დამოუკიდებლად გადაადგილებას.

ამჯერად რეგულარულად დადის სავარჯიშოდ პარასპორტის განვითარების ცენტრში. აქტიური სპორტსმენია და ამ ეტაპზე შესაძლოა რეჟიმში ვერ იმუშაოს. ის არასდროს არ არის უსაქმოდ. თუმცა შესაბამისი ანაზღაურების შენთხვევაში, შეძლებდა სრულ განაკვეთზე მუშაობას.

„რომ შემეძლოს სახლიდან დამოუკიდებლად გამოსვლა, ტრანსპორტში დამოუკიდებლად ასვლა, აღარ იქნება დამღლელო. ეხლა უნდა ჩავსვან ტაქსში, დაკეცონ ეტლი, მერე მიხვალ სადმე, იქაც იგივე.“

აღნიშნავს, რომ დასაქმება ადვილი არ არის და ეს პრობლემა არამარტო შშმ პირებს აქვთ. როდესაც კოლეჯში სამსახური შესთავაზე, კურსელს ხუმრობით უთქვამს, მეც ეტლში ხომ არ ჩავჯდე, სამუშაო რომ შემომთავაზონო.

დღეს დიდი სურვილი აქვს სამსახურის დაწყების. ისე დაემთხვა, რომ ყველაფერი ერთ უბანში არის, მეუღლის სამსახური და პარასპორტის ცენტრი. ტრანსპორტი რომ მოგვარებული ყოფილიყო, ფიქრობს შეძლებდა კოლეჯში სამუშაოდ სიარულს.

მუშაობა მატერიალური მდგომარეობის გაუმჯობესების გამოც უნდა. რადგან მეუღლის ხელფასი ხშირად არ ყოფნით. საკუთარი პენსიით და სოციალური დახმარებით კი პირადი მოხმარების ნივთებს ყიდულობს და ხშირად იმაზეც არ ყოფნის. ზამთარში გათბობაზე ეკონომიის გაკეთება მოუწევს, რადგან ძვირი ჯდება და ვერ გადაიხდიან.

აღნიშნავს, რომ მეგობრები და ოჯახის წევრები ეხმარებიან, მოაქვთ პროდუქტი და ამის შედეგად ცოტა საჭმელი სულ აქვთ.

სოციალური ქსელი: მშობლები, მეუღლე, მეგობრები

ტრამვის მიღების შემდეგ მშობლები უვლიდნენ. უფროსი და-მმა ჰყავს, თუმცა სხვადასხვა გარემოების გამო ისინი სხვაგან ცხოვრობდნენ. მშობლები ასაკში არიან. პენსიონრები არიან. რესპონდენტი ამბობს, რომ მათ ძალიან გაუჭირდათ ტრავმირებული შვილის მოვლა. გაუჭირდათ შვილის ასეთ მდგომარეობასთან შეგუება.

„როცა ვხედავდი, რომ მშობლებს ასე უჭირდათ, ძალიან ვცდილობდი, რომ მალე გამოვჯანმრთელებულიყავი.“

ოჯახს პირველ რიგში მატერიალური პრობლემები შეექმნა. არ შეეძლოთ ყველაფრით უზრუნველყოთ პაციენტი. ფსიქოლოგიურადაც მძიმე გარემო იყო ოჯახში. ამბობს, რომ მამა თავშეკავებული ადამიანია და ემოციებს არ ყვება. დედა კი ძალიან ემოციურია. სულ ჰარმონია და სითბო არ იყო, როგორც იხსენებს.

„ვიღაცა იძაბებოდა, ვიღაცას ნერვები არ ყოფნიდა. ეს ოჯახური ამბავია, მაგრამ მე ეს მანგრევედა, ძალიან გულთან ახლოს მიმეჩონდა.“

ამიტომ გაეხარდათ კოლეჯიდან შემოთავაზება. თავიდან მთელ ოჯახს რთულად წარმოედგინა. სწავლისას მამა მასთან ერთად ცხოვრობდა კოლეჯში, უვლიდა და ეხმარებოდა. ამბობს, რომ დედას ფიზიკურად უჭირდა მისი დახმარება, მაგალითად ეტლიდან გადმოსვლაში, ამიტომ მის დარცენას არ ჰქონდა აზრი.

რამდენიმე თვეა ცხოვრობს მეუღლესთან ერთად. მეუღლეს დაყავს ვარჯიშზე თითქმის ყოველდღე. ასევე დაყვება ფარიკაობის ტურნირებზე. მათ ერთობაშია ბინა აქვთ ნაქირავები თბილისის პარასპორტის განვითარების ცენტრთან, სადაც თავად ფარიკაობაში რეგულარულად ვარჯიშობს, ხოლო მეუღლე კი მუშაობს. ბინა მეორე სართულზეა. სახლში ეტლით გადაადგილდება. თუმცა გარეთ დამოკიდებლად ვერ გადის. მეუღლეს ხელით ჩაყავს და ამოყავს.

მეგობრები

თავიდან ტრავმის მიღების შემდეგ კლასელები მოდიოდნენ, ზოგმა ვერ შეძლო. როდესაც ეუბნებოდნენ „გინახულე“ არ მოსწონდა. უნდოდა ყველაფერი ისევ ისე გაგრძელებულიყო, როგორც ადრე. ისეთივე ურთიერთობა ყოფილიყო, სიბრალულის გარეშე.

„უნდა განვითარდნენ შინაგანად, რომ ძველი ურთიერთობის შენარჩუნება შეეძლოთ. არავინ მიმატოვა, ვერ შეძლეს. სტერეოტიპული მიდგომა ჰქონდათ. გარემოც არ გვიწყობს ხელს, ვერც კაფეში შეხვალ და ვერც რესტორანში მათთან.“

ახალი მეგობრები ყავს. ცდილობს ვიწრო წრეში იყოს, თუმცა ბევრთან მეგობრობს. კოლეჯიდან ყავს მეგობრები. მათ ეტლში მჯდომი გაიცნეს, მიიღეს და დაიმეგობრეს. ამბობს, რომ ყავს ძალიან ახლო მეგობრები. ცდილობენ გვერდში დაუდგნენ რითიც შეუძლიათ. დიანა აქტიურია Facebook-ზეც, სადაც ჰყავს 1933 მეგობარი. რეგულარულად ანახლებს ინფორმაციას, დებს ფოტოებს, ბევრი ეხმაურება და აქვს აქტიური კომინიკაცია. იღებს მონაწილეობას სხვადასხვა ღონისძიებაში, რომლის მიზანი შშმ პირების საჭიროებებზე და ინტეგრაციის სირთულეებზე ცნობიერების ამაღლება და საზოგადოებრივი ინტერესის აღძვრაა.

საზოგადოებრივი კოლეჯი სპექტრის პროფესიული დიპლომი



უნგრეთში მიღებული ჯილდო ფარიკაობაში



საზოგადოებრივი კოლეჯის შესასვლელი



კოლეჯის ფოიე, სადაც სტუდენტური ღონისძიებები იმართება



ქეისი № 2

ცირა 53 წლისაა. 32 წელია ქუთაისში ცხოვრობს. ჰყავს მეუღლე, 2 ქალიშვილი და 4 შვილიშვილი.

ინტერვიუზე დათანხმდა. თუმცა შეთანხმებულ დღეს ვერ მოახერხა მოსვლა მეუღლის ავადმყოფობის გამო. ცირასთან გასაუბრების მეორე მცდელობა უფრო წარმატებული აღმოჩნდა. მან ორგანიზაციაში - „ქუთაისის განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი“ - ისურვა შეხვედრა. ეს ორგანიზაცია ცირას სამსახურის მოძებნაში ეხმარებოდა. ცირა კითხვებს პასუხობდა, თუმცა პასუხები ძირითადად ძალიან მოკლე იყო და დამატებითი კითხვების დასმას მოითხოვდა. ინტერვიუს აუდიოჩაწერაზე უარი განაცხადა. უბრალოდ თქვა, რომ ასე ურჩევნია. გასაუბრება მისთვის მაქსიმალურად კომფორტულ გარემოში ჩატარდა.

ცირას დასაქმების გამოცდილებაზე დამატებითი ინფორმაციის მიღება შესაძლებელი გახდა მისი ყოფილი დამსაქმებლისგან (სკოლის დირექტორი) და იმ არასამთავრობო ორგანიზაციის² წარმომადგენლისგან, რომელიც უშუალოდ იყო ჩართული ცირას დასაქმების პროცესში.

შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული მახასიათებლები და ამჟამინდელი მდგომარეობა

ცირა მეორე ჯგუფის ინვალიდის სტატუსი აქვს მინიჭებული და შესაბამის პენსიას იღებს 100 ლარის ოდენობით. მას მენჯ-ბარძაყის თანდაყოლილი პრობლემა აქვს. ეს პრობლემა ყოველთვის უშლიდა ხელს სიარულში, თუმცა დროთა განმავლობაში უფრო გაურთულდა 2 ორსულობის და ფიზიოლოგიური მშობიარობის შემდეგ. ამბობს, რომ ფეხი დაუმოკლდა და სიარული უჭირდა. დასჭირდა ოპერაცია.

5 წლის წინ ორივე მენჯ-ბარძაყის ენდოპროტეზირება გაიკეთა. 5 დღე საავადმყოფოში გაატარა. 2 თვე გაუნძრევლად იწვა სახლში. შემდეგ ყვარჯნებით გადაადგილდებოდა, მოგვიანებით კი ჯოხის დახმარებით. ერთი წელია უკვე ჯოხის გარეშე დადის, თუმცა კოჭლობს.

ოჯახი: მეუღლე და შვილები

ცირას მეუღლესაც ჯანმრთელობის პრობლემა აქვს. მისი დიაგნოზია შიზოფრენია. ისიც მეორე ჯგუფის ინვალიდად არის რეგისტრირებული და პენსიას იღებს. სჭირდება მუდმივი მკურნალობა და ზედამხედველობა. ცირა ამბობს, რომ მეუღლე მხოლოდ მისგან იღებს წამალს და დაავადების გამო სხვას არავის ენდობა, შვილებსაც კი. ამ პრობლემას ისიც ემატება, რომ მეუღლე ალკოჰოლს იღებს პერიოდულად, რის გამოც უმძიმდება მდგომარეობა და ფსიქიატრიულ საავადმყოფოში ხვდება. [ინტერვიუს მომენტშიც მეუღლე საავადმყოფოში იწვა.]

რადგან მეუღლე მუდმივ ყურადღებას და მოვლას საჭიროებს, ოჯახი (ცირა და 2 ქალიშვილი) ვერ ტოვებს მას მარტო. თუმცა შვილები ცალკე ცხოვრობენ და ძირითადად ცირას უწევს მეუღლის მოვლა.

ქმრის დაავადებაზე მშვიდად საუბრობს. აღნიშნავს, რომ მძიმე მოსავლეელია, მაგრამ არასდროს ფიზიკურ ძალადობას არ ჰქონია ადგილი. თუ წამლებს იღებს რეგულარულად და ალკოჰოლი არ დალია, მაშინ სტაბილურად არის. ცირა ამბობს, რომ ბედნიერია რადგან შვილებს არ გადაეცათ მამის დაავადება.

² „ქუთაისი განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი“

განათლება და დასაქმება

ცირა განათლებით კავშირგაბმულობის სპეციალისტია. სკოლის დამთავრების შემდეგ ცაგერში სამი წელი სწავლობდა. გათხოვების შემდეგ ქუთაისში გადმოვიდა საცხოვრებლად და აბრეშუმის კომბინატში იმუშავა. 90-იან წლებში დაკარგა სამუშაო და ამის შემდეგ არ უმუშავია.

პოსტოპერაციული რეაბილიტაციის გავლის შემდეგ გადაწყვიტა სამსახური ეშოვნა.

დასაქმება უნდოდა იმისთვის, რომ მატერიალური მდგომარეობა უფრო გაეუმჯობესებინა და დამატებითი შემოსავალი ჰქონოდა. ცირას შემოსავალს დღეს მხოლოდ მისი და მეუღლის პენსია შეადგენს.

მეორე მიზეზი სოციალიზაცია და ხალხთან ურთიერთობა იყო. „ვიფიქრე მოვსინჯავ თავს, გარეთ გავალ“ - ამბობს ცირა.

მეზობლისგან გაიგო არასამთავრობო ორგანიზაციის - „ქუთაისის განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი“ - შესახებ, რომლის ერთ-ერთი პროგრამა შშმ პირების დასაქმებას ითვალისწინებდა. მეზობელთან ერთად მივიდა ამ ორგანიზაციაში, შეხვდა ორგანიზაციის წარმომადგენლებს და დარეგისტრირდა.

სოფო, დასაქმების ცენტრის წარმომადგენელი, იხსენებს პირველ შეხვედრას. აღნიშნავს, რომ ცირა ძალიან მორიდებული და თავმდაბალია. სოფომ აუხსნა პროგრამის მიზანი და ინფორმაცია მიიღო ცირას განათლების და სამუშაო გამოცდილების შესახებ. ამ ინფორმაციაზე დაყრდნობით უნდა მომხდარიყო სამუშაო ადგილის შერჩევა ბენეფიციარისთვის.

დასაქმების ცენტრიდან 2 შემოთავაზება მიიღო. პირველი შემოთავაზება სადღესასწაულო ცენტრში დამლაგებლად მუშაობას გულისხმობდა. ამ სამუშაო ადგილზე ყოველდღიურად გვიანობამდე მუშაობა შედიოდა. ცირამ იფიქრა, რომ ფიზიკურად ვერ გაუძლებდა დატვირთვას და მეუღლესაც ვერ დატოვებდა მთელი დღე. ამიტომ უარი თქვა.

სამუშაოს მეორე შემოთავაზება იყო ქუთაისის ერთ-ერთი საჯარო სკოლიდან, პოზიცია-კარის ქალი. ფუნქციებში შედიოდა ცენტრალური კარის კონტროლი და შემოსასვლელის და რამდენიმე ოთახის დალაგება. ამ შემოთავაზებით დაინტერესდა და არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელთან ერთად მივიდა პირველ შეხვედრაზე სკოლის დირექტორთან. როგორც დასაქმების ცენტრის წარმომადგენელი იხსენებს, პირველმა შეხვედრამ პოზიტიურად ჩაიარა, რადგან ორივე მხარეს დადებითი განწყობა გაუჩნდა ერთმანეთის მიმართ და ადვილად მიაღწიეს შეთანხმებას.

სკოლის დირექტორის თქმით, კარის ქალის პოზიცია არასაშტატო იყო და ხელფასს იჯარით მიღებული საკუთარი შემოსავლიდან სკოლა იხდის. შესაბამისად ხელფასი მხოლოდ 160 ლარი იყო სამშემოსავლოს ჩათვლით. სამუშაო საათები იყო 9-დან 16:00-მდე ორშაბათიდან პარასკევის ჩათვლით და კვირაში ერთხელ მორიგეობა 8დან 18 საათამდე. სკოლა გარეუბანში მდებარეობს და თავდაპირველად სურდათ ამ პოზიციაზე კანდიდატის იმავე უბნიდან შერჩევა, თუმცა მსურველი არ გამოჩნდა. დირექტორი აღნიშნავს, რომ ხელფასი დაბალია და ახლოს მცხოვრებისთვის უფრო იქნებოდა მოსახერხებელი, რადგან არ ექნებოდა ტრანსპორტის ხარჯი.

სკოლა წელიწადნახევარი თანამშრომლობდა „ქუთაისის განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრთან“ და დირექტორისთვის ცნობილი იყო მათი პროგრამების შესახებ,

გადაწყვიტა მათთვის მიემართა არსებულ ვაკანტურ ადგილზე კანდიდატის შერჩევისთვის. ცენტრმა ცირასთან წინასწარი შეთანხმების შემდეგ, მისი კანდიდატურა წარუდგინა სკოლას. მიუხედავად იმისა, რომ სკოლა შორს იყო საცხოვრებელი ადგილიდან, ცირა დათანხმდა შემოთავაზებულ სამუშაო პირობებზე და გადაწყვიტა ეცადა.

პირველი შეხვედრის დეტალები დასაქმების ცენტრის წარმომადგენელმა გაიხსენა და აღნიშნა, რომ ცირამ დამსაქმებლისგან სრული ინფორმაცია მიიღო შესასრულებელი სამუშაოს და მასთან დაკავშირებული სირთულეების შესახებ.

„დირექტორი თავიდანვე იყო ჩართული, რადგან გადაწყვეტილების მიმღებია. პირდაპირ არ აიყვანა, ჯერ დაისვა და აუხსნა, რომ საკმაოდ საპასუხისმგებლო საქმეა. უთხრა, რომ ეს არ არის მარტივი საქმე. გარდა იმისა, რომ უნდა გიყვარდეს ბავშვები, უნდა შეგეძლოს მათი დამორჩილება. სრული ინსტრუქცია მისცა. თითქოს იცოდა, რა პრობლემა შეიძლებოდა შექმნოდა მუშაობის დროს. ყველაფერი წინასწარ უთხრა, ეს ასე შეიძლება მოხდეს, ხართ კი თანახმა და შეძლებთო? თავდაპირველად ეგონა, რომ შეძლებდა. ფიზიკურად თითქოს არაფერი ეტყობა და არ უნდა გაჭირვებოდა, თუმცა როგორც ჩანს შინაგანად ძალიან რბილი ქალბატონია და ვერ შეძლო დამორჩილება ბავშვების. პირველ შეხვედრაზე თქვა, რომ თუ მე ვერ შევასრულებ, წავალო“.

პირველი პრობლემა, რომელსაც შეეჯახა ცირა იყო სამსახურსა და სახლს შორის გადაადგილება. სახლიდან 2 ტრანსპორტის საშუალებით უწევდა მისვლა სკოლამდე. ავტობუსი ხშირად იგვიანებდა. დირექტორი ამბობს, რომ სკოლის უბანში ტრანსპორტი შეზღუდული გრაფიკით მოძრაობს, მხოლოდ 8:30დან 17:00 საათამდე. რაც იმას ნიშნავს, რომ მორიგეობის დღეებში ცირა ან ტაქსით უნდა მისულიყო სკოლამდე ან ნახევარი გზა ფეხით გაეარა. ქუჩიდან გადასახვევი და სკოლამდე მისასვლელი გზა ასფალტირებულია, თუმცა გარკვეულ ადგილებში გაფუჭებული და დანგრეულია. რაც ცირასთვის სერიოზული პრობლემა იქნებოდა ფეხით გადაადგილების შემთხვევაში.

ტრანსპორტის საკითხი სკოლაში დასაქმებულებიდან ბევრს, მათ შორის დირექტორსაც, უქმნის პრობლემას.

„იმისთვის რომ საღამოს გვიან აქედან სახლში დავბრუნდე, ხშირად მიწევს საღამოს ტაქსის გამოძახება, ან მეგობართან, ოჯახის წევრთან დარეკვა და თხოვნა მომაკითხო. ქალბატონი ცირა ვერ შეძლებდა ტაქსით გადაადგილებას, მისი ხელფასი ამის საშუალებას არ მისცემდა.“

თუმცა მხოლოდ ტრანსპორტი არ იყო მიზეზი, რის გამოც ცირამ სამუშაოს დატოვება გადაწყვიტა. როგორც დირექტორი აღნიშნავს, მას ემოციურად გაუჭირდა მასზე დაკისრებული ძირითადი მოვალეობის შესრულება. პირად საუბარში ცირაც ადასტურებს ამას და აღნიშნავს, რომ ფიზიკურად არ უჭირდა მუშაობა და რამდენიმე ოთახის დასუფთავება. მთავარი პრობლემა სკოლის კარის კონტროლი და მოსწავლეებთან ურთიერთობა იყო, რომლებიც ცდილობდნენ სკოლის ტერიტორიის დატოვებას და არ ემორჩილებოდნენ ცირას.

„ვერ დავიმორჩილე მე-12 კლასელები. არ ვუშვებდი სკოლიდან დროზე ადრე. ერთხელ გავუშვი. მერე საყვედური მივიღე. სკოლაში აღარ ვიმუშავებ“.

მუშაობის დაწყებიდან ორი კვირის შემდეგ ცირა მიხვდა, რომ მუშაობას ვერ შეძლებდა. ამის შესახებ შეატყობინა დირექტორს, რომელმაც თხოვა დაფიქრებულიყო და ასევე დახმარებას შეპირდა ბავშვების დამორჩილებასთან დაკავშირებით. თხოვა, პრობლემის შემთხვევაში პირადად ჩაეყენებინა დირექტორი საქმის კურსში. დირექტორი ამბობს, რომ მას არ ჰქონდა

საშუალება ცირასთვის ტრანსპორტთან დაკავშირებული პრობლემა მოეგვარებინა. შეეძლო მხოლოდ სამუშაო ადგილზე გაეწია დახმარება.

ამის შემდეგ ცირამ მხოლოდ ერთი კვირა იმუშავა და საბოლოოდ დარწმუნდა, რომ ვერ გააგრძელებდა. ამბობს, რომ ტრანსპორტი და მოსწავლეების დაუმორჩილებლობა რომ არა, მისთვის ძალიან კარგი სამუშაო ადგილი და გარემო იყო სკოლაში იყო. ღიმილით იხსენებს:

„ძალიან კარგი გარემო იყო. დირექტორი არაჩვეულებრივი, სხვა დამლაგებლები ძალიან კარგი. სამუშაოდან წამოსვლის შემდეგ როცა მივედი საბუთის ასაღებად, ძალიან კარგად შემხვდნენ, მეკითხებოდნენ დაბრუნდიო“.

დირექტორი თვლის, რომ სამუშაო ემოციურად მძიმე აღმოჩნდა ცირასთვის. კარის ქალის მოვალებები გულისხმობდა ყურადღებას და პრინციპულობას. ცირა კი ძალიან კეთილშობილი, პასუხისმგებლიანი, მორიდებული და ხატრიანი ადამიანია. ამიტომ გაუჭირდა უფროსკლასელებთან სიმკაცრე და პრინციპული ურთიერთობა, რაც საკმაოდ რთულია. სხვა მხრივ დადებითად აფასებს ცირას მუშაობას. ამბობს რომ კარგად ასრულებდა სამუშაოს, არ იგვიანებდა სამსახურში და დროულად მოდიოდა, კოლეგებთანაც კარგი ურთიერთობა ჰქონდა.

დირექტორთან საუბრისას ირკვევა, რომ სკოლა დაინტერესებული იყო ცირას გაეგრძელებინა მუშაობა, რადგან ამ პოზიციაზე კანდიდატის მოძებნა მათ ძალიან უჭირდათ. გარდა ამისა ის და ადმინისტრაცია დადებითად განეწყო ცირას მიმართ. თვლის, რომ სირთულეების მიუხედავად, გარკვეული დროის შემდეგ ბავშვებთან ურთიერთობას დაარეგულირებდა. თუმცა ტრანსპორტის საკითხის მოგვარება უფრო რთული იქნებოდა.

სკოლაში მუშაობს კიდევ ერთი შშმ პირი, პედაგოგი, რომელსაც ორივე მენჯ-ბარძაყის პროტეზირება აქვს გაკეთებული.

დღეს ოჯახური გარემოების გამო ცირა ამბობს, რომ აღარ აპირებს სამსახურის ძიებას. მეუღლეს ვერ დატოვებს დიდი ხნით. დასაქმების ცენტრს მისი მონაცემების ბაზიდან ამოღებაც სთხოვა.

ამბობს, რომ შვილებს საკუთარი ოჯახები და შვილები ყავთ მისახედი. ისინი მატერიალურადაც ვერ ეხმარებიან მშობლებს და ხშირად ვერც მამის მოვლისთვის გამოყოფენ დროს ოჯახური მდგომარეობის გამო.

ოჯახის ერთადერთი შემოსავალი მისი და მეუღლის პენსიით მიღებული 200 ლარია. ცირა გულისტკივილით აღნიშნავს, რომ 3 წლის წინ სოციალური დახმარება მოუხსნეს თუმცა არ იცის რატომ მოხდა ასე. თუმცა სარგებლობს დაზღვევით, რაც დიდი შეღავათია მისი და მეუღლის მდგომარეობაში.

შეჯამება

ცირა თავშეკავებული ადამიანია, არ უყვარს ბევრი საუბარი, ადვილად არ ავლენს ემოციებს. ცოტას, მაგრამ თავისუფლად საუბრობს საკუთარ მდგომარეობაზე. მასთან საუბარში რჩება შთაბეჭდილება, რომ სირთულეების მიუხედავად სოციალურ ურთიერთობებს არ არიდებს თავს და თვითიზოლაციას არ ცდილობს. ოჯახის გარეთ ურთიერთობს ხალხთან, მეზობლებთან. ასევე ხშირად ნახულობს შვილებს და მათ ოჯახებს. საუბრისას ღიმილით ახსენებდა შვილებს და შვილიშვილებს, ასევე დადებითი ემოციები გამოხატა სკოლის თანამშრომლებზე საუბრისას.

სკოლაში მუშაობის გამოცდილებას რაც შეეხება, ინტერვიუებიდან ირკვევა, რომ სკოლის დირექტორი პირადად ზედამხედველობდა ცირას მუშაობის პროცესს. ის დაინტერესებული იყო ცირას გაეგრძელებინა მუშაობა, რადგან (1) ძალიან უჭირდა შესაბამის პოზიციაზე

კადრის მოძებვნა და (2) დადებითად განწყობილი ცირას მიმართ და სირთულეების მიუხედავად კმაყოფილი იყო მისი მუშაობით. დამსაქმებელმა სამუშაოს დაწყებამდე, გადაწყვეტილების მიღების ეტაპზე მიაწოდა სრული ინფორმაცია შესასრულებელ ფუნქციებზე და მოსალოდნელ სირთულეებზე. დირექტორი ასევე ცდილობდა დახმარებოდა მუშაობის პროცესში. რამდენიჯერმე მოსწავლეებთან პრობლემური სიტუაციის დროს ცირამ სკოლის დირექტორი პირადად ჩააყენა საქმის კურსში. მნიშვნელოვანია ადმინისტრაციის თანამშრომლებთან, ვისთანაც უშუალო კონტაქტი ჰქონდა ცირას, დადებითი ურთიერთობის გამოცდილება.

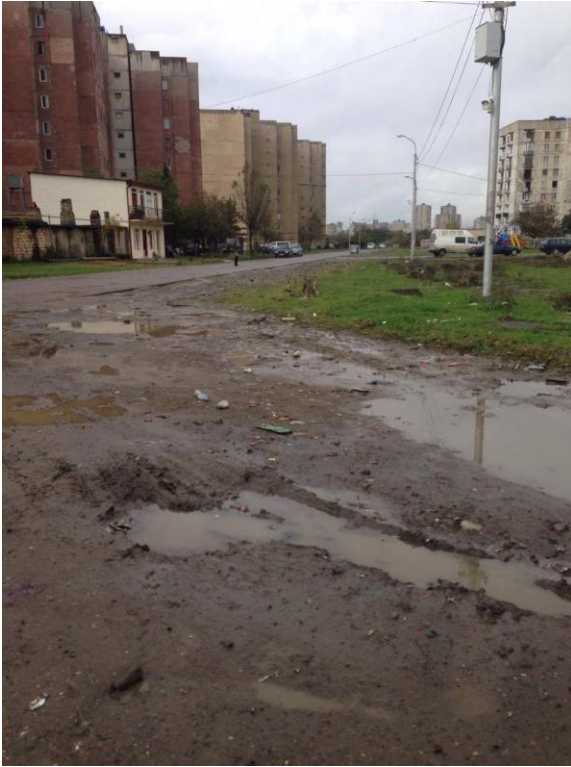
მოსწავლეების დამორჩილებასთან ერთად ტრანსპორტის პრობლემა დაასახელა სამმა რესპონდენტმა ცირას მიერ სამუშაოს დატოვების მიზეზებად. ტრანსპორტის პრობლემა მოიცავს რამდენიმე ასპექტს: (1) სკოლამდე მისასვლელად 2 ტრანსპორტის აუცილებლობა, ამის გამო ტაქსით სარგებლობის დიდი ალბათობა და შესაბამისად გადადგილებასთან დაკავშირებული დიდი ხარჯი, (2) ავტობუსის ცუდ გრაფიკს და (3) ქუჩიდან სკოლამდე მისასვლელი გზა, რომლის გავლა ცირასთვის ფიზიკურად იყო რთული.

ცირასთან საუბარში ირკვევა, მას მაინც მოუწევდა სამსახურის დატოვება მეუღლის მდგომარეობის დამძიმების გამო. მეუღლეს სჭირდება მუდმივი მოვლა და ამას ოჯახში მის გარდა ვერავინ შეძლებს.

ცირას დასაქმების ადგილი - სკოლა



სკოლამდე მისასვლელი გზა



ქეისი № 3

ლევანი

ლევანი ქუთაისში ცხოვრობს. 5 წლის წინ ფეხის ამპუტაცია გაუკეთდა. უკვე სამი წელია დასაქმებას ცდილობს, თუმცა უშედეგოდ. ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციის „ქუთაისის განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრის“ დახმარებით ავეჯის საწარმოში დაიწყო მუშაობა. გარკვეული სირთულეების გამო პირველივე დღის შემდეგ გადაწყვიტა დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი.

ლევანის გარდა მის სამუშაო გამოცდილებაზე საუბარი დამსაქმებელთან (საწარმოს დირექტორი) და არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელთან შედგა.

შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული მახასიათებლები და ამჟამინდელი მდგომარეობა

სისხლძარღვების პრობლემის გამო 5 წლის წინ მარცხენა ფეხის ნახევრის (მუხლს ქვემოთ) ამპუტაცია გაუკეთეს. 3 წლის წინ გაიკეთა პროტეზი. პროტეზს რომ იკეთებდა, ეგონა ისე გაივლიდა, ცეკვასაც შეძლებდა და არაფერი შეეტყობოდა. მაგრამ ძალიან გაუჭირდა. დამოუკიდებლად, მაგრამ გაჭირვებით გადაადგილდება ჯოხით. სახლიდან ჭიშკრამდე კარის გასაღებად გამოსულმა სახლში დაბრუნებას დიდი დრო მოანდომა.

განათლება და სამუშაო გამოცდილება შეზღუდვის მიღებამდე

ლევანი პროფესიით ინჟინერ-მექანიკოსია. დაამთავრა ქუთაისის პოლიტექნიკური ინსტიტუტი.

ინსტიტუტის შემდეგ ქუთაისის სატრაქტორო ქარხანაში ინჟინერ-ტექნოლოგად დასაქმნდა. 4 წელი იმუშავა. შემდეგ დრო შეიცვალა, 90იან წლებში პრივატიზაციები დაიწყო და აირია

წარმოებებში საქმე, რის შედეგადაც დაკარგა სამსახური. ამის შემდეგ მუშაობდა მშენებლობაზე სამუშაოთა მწარმოებლად. ოპერაციამდე კერძო სტრუქტურაში მომარაგება-რეალიზაციის კუთხით იყო დასაქმებული რიგით თანამშრომლად. ოპერაციის გამო უმუშევარი გახდა. ოპერაციიდან 2 წლის შემდეგ პირველად გაიკეთა პროტეზი.

დასაქმების მცდელობები

პროტეზის გაკეთების შემდეგ სამსახურის ძებნა დაიწყო. შეიტყო არასამთავრობო ორგანიზაციის შესახებ, რომელიც შშმ პირებს დასაქმებაში ეხმარებოდა. დამატებითი ინფორმაციის და პირობების გასაგებად მივიდა მათ ოფისში, დარეგისტრირდა ბაზაში და შეავსო ანკეტა. მისი მოტივაცია არის მატერიალური მდომარეობის გაუმჯობესება, თუმცა აღნიშნავს, რომ დასაქმებით პირველ რიგში საზოგადოებაში ინტერგრაცია უნდა.

„მიუღებელი კი არ ვარ, ფეხზე რომ ვდგავარ, არაფერი მეტყობა. არც სიბრაღული მინდა. გარეთ მინდა გამოსვლა“ - ლევანი.

„ქუთაისის განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი“ ერთ-ერთი პროექტის „შშმ პირთა გადამზადება და დასაქმების ხელშეწყობა“ ფარგლებში მუშაობს შშმ პირებთან და პოტენციურ დამსაქმებლებთან. საინფორმაციო კამპანიის საშუალებით ცენტრმა ინფორმაცია გაავრცელა აღნიშნული პროექტის შესახებ. ლევანმაც შეიტო ამ შესაძლებლობაზე. როდესაც ცენტრში მივიდა, კონსულტანტთან ჰქონდა გასაუბრება. შეაგროვეს მონაცემები მისი განათლების, სამუშაო გამოცდილების, არსებული შეზღუდვის, დასაქმების სასურველი სფეროს შესახებ. პარალელურად ცენტრი მუშაობს დამსაქმებლებთან, რომელთაც აცნობს პროექტის არსს და მოუწოდებს ითანამშრომლონ შშმ პირების დასაქმების კუთხით. როდესაც ცენტრს ატყობინებენ ვაკანსიის შესახებ, კონსულტანტი პირველ რიგში უკავშირდება შესაბამისი გამოცდილება-უნარების მქონდე ბენეფიციარს და ატყობინებს მას ვაკანსიის შესახებ. ამ ეტაპზე ბენეფიციარმა იცის, რომ ეს მხოლოდ შემოთავაზებაა. თუ ის თანხმდება, შემდეგ იწყება დამსაქმებლისთვის დაინტერესებული კანდიდატების შერჩევა. ცენტრის თანამშრომელი დამსაქმებლებზე:

„ზოგადად ძალიან დაბალია მზაობა. ვინც მოდის თანამშრომლობაზე, შეიძლება არაფერს გვპირებოდეს, მაგრამ 2-3 თვეში გვიკავშირდება როგორც კი შესაბამისი ვაკანსია აქვთ, იმ იმედით რომ ისეთ კადრს შევთავაზებთ, როგორიც მათ სჭირდებათ. ძალიან ფრთხილად ვართ, რომ უარი არ ეთქვას კანდიდატს, ეს იმაზე მეტად მძიმეა, ვიდრე სახლში ჯდომა. ამას მეწარმეებიც ერიდებიან.“

ცენტრის თანამშრომელი აღნიშნავს, რომ ლევანი ძალიან დაინტერესებული იყო სამუშაოს დაწყებით. ის რამდენჯერმე მივიდა მათთან ოფისში და გაიარა ყველა საჭირო პროცედურა. 3 წლის განმავლობაში დასაქმების ცენტრის დახმარებით 2 შემოთავაზება მიიღო, თუმცა დასაქმება მაინც ვერ შეძლო სხვადასხვა მიზეზის გამო.

პირველი შემოთავაზება

ერთ-ერთი ადგილობრივ კერძო საწარმოს, რომელშიც ავეჯს ამზადებენ, ტექნოლოგი სჭირდებოდა. სამუშაო შეკვეთის მიღებას და კლიენტის მოთხოვნის შესაბამისად ავეჯის ნახაზის გაკეთებას გულისხმობდა. ეს სამუშაო ლევანის კვალიფიკაციას შეესაბამებოდა და ამიტომ დათანხმდა.

დასაქმების ცენტრის შუამავლობით პირველი შეხვედრა შედგა ლევანს და საწარმოს დირექტორს შორის. ცენტრის თანამშრომლის თქმით, მათ შორის კომუნიკაცია ძალიან მარტივად შედგა. დირექტორმა დაათვალიერებინა საწარმო, აუხსნა სად იქნებოდა მისი სამუშაო ადგილი და რა ფუნქციები უნდა შეესრულებინა. ლევანმა საუბარში რამდენჯერმე აღნიშნა, რომ დირექტორი კეთილგანწყობილი იყო, შეპირდა, ყველა პირობას შეუქმნიდა, რომ გამარტივებოდა საწარმოში მუშაობა. ზომების აღებაში სხვა კონსტრუქტორები უნდა დახმარებოდნენ და მას არ მოუწევდა დამკვეთთან მისვლა. სამუშაო გამომუშავებაზე უნდა ყოფილიყო. თუ არ იქნებოდა ბევრი შეკვეთა, ლევანს შეეძლო არ მისულიყო საწარმოში. ასევე უფლება ჰქონდა ხელით და არა კომპიუტერში დაეხაზა ნახაზები. დამსაქმებლის პირობა იყო ერთი ან ორკვირიანი საცდელი ვადა, რადგან ლევანის პროფესიის მიუხედავად მას დასჭირდებოდა სამუშაოს სპეციფიკასთან გაცნობდა და ავეჯის ნახაზის შედგენის შესწავლა. ამის შემდეგ საწარმო გაუფორმებდა მას შრომით ხელშეკრულებას. უნდა აღინიშნოს, რომ საწარმოში უკვე მუშაობს 3 შშმ პირი. ორი სმენადაქვეითებული და ერთი გადაადგილების პრობლემის მქონე [დირექტორმა ვერ დააზუსტა კონკრეტულად რა შეზღუდვა აქვს ამ ადამიანს]. ისინიც, ისევე როგორც ყველა ხელოსანი საწარმოში გამომუშავებაზე მუშაობენ. მათი შემოსავალი შეკვეთების რაოდენობაზეა დამოკიდებული. ლევანი პირობებზე დათანხმდა და პირველ სამუშაო დღეს დამოუკიდებლად მივიდა საწარმოში. რამდენიმე პრობლემამ იჩინა თავი, რისთვისაც მანამდე არ მიუქცევია ყურადღება და რამაც გადააწყვეტინა უარი ეთქვა ამ შემოთავაზებაზე.

- *მისასვლელი გზა.* პირველივე დღეს ტაქსით დასჭირდა მისვლა. ძირითადი ქუჩიდან, სადაც საზოგადოებრივი ტრანსპორტი დადის, შესახვევი არის საწარმოს ქუჩაზე. საწარმომდე დაახლოებით 300 მეტრია გასავლელი. ამ ქუჩაზე ტრანსპორტი არ დადის, შესაბამისად ლევანი ფეხით უნდა გადაადგილებულიყო. ქუჩა მთლიანად დანგრეულია, არის უამრავი ორმო. საწარმოს დირექტორი აღნიშნავს, რომ გზა იმდენად დანგრეულია, რომ მსუბუქი მანქანებითაც უჭირთ გადაადგილება. ამიტომ არ გაკვირვებია, როცა ლევანმა ეს დაასახელა მიზეზად. თუმცა ვერ შესთავაზა მას დახმარება, რადგან საწარმოს არ აქვს ფინანსური შესაძლებლობა ტრანსპორტით უზრუნველყო ლევანი.

„იმ გზაზე რომ წავცეულიყავი, დარჩენილი ცხოვრება რეაბილიტაციას მოვანდომებდი“ - ლევანი.

- *კვება.* საწარმოს ტერიტორიაზე არ არის სასადილო და არ დადის დისტრიბუტორი. საწარმოდან 150 მეტრში არის პატარა მაღაზია, სადაც პროდუქტის ძალიან მწირი არჩევანია. ლევანს უკვე პირველ დღეს შეექმნა პრობლემა. ვერ მოახერხა ვერაფრის ყიდვა, სხვებისთვის თხოვნა მოერიდა და საღამოს 5 საათამდე მშიერი იყო. სხვა დროს სახლიდან შეეცდებოდა წამოეღო საჭმელი, მაგრამ ამას ყოველ დღე ვერ შეძლებდა.
- *სველი წერტილი.* მიუხედავად იმისა, რომ იმავე სართულზე იყო საპირფარეშო, ლევანმა აღნიშნა რომ არ იყო ადაპტირებული. საპირფარეშოში შიგნით რამდენიმე საფეხური იყო, რაც ისეთი შეზღუდვის პირობებში,

როგორც ლევანს აქვს, სერიოზულად ურთულებდა სველი წერტილით სარგებლობას.

- **ბარჯი.** ტრანსპორტის მიუდგომლობის გამო ტაქსით მოუწევდა სამსახურში და სამსახურიდან სახლში სიარული საცდელი ვადის განმავლობაში, ანუ იმ პერიოდის განმავლობაში, რომლის საზღაურსაც არ მიიღებდა. გამომუშავებულ ხელფასს მხოლოდ ხელშეკრულების გაფორმების შემდეგ გადაუხდიდნენ. ყოველდღიურად მინიმუმ 8 ლარი დაუჯდებოდა ტაქსით გადაადგილება (როგორც პირველ სამუშაო დღეს).

ამ გარემოებების გამო ლევანს ისეთი დისკომფორტი შეექმნა სამუშაო ადგილზე, რომ გადაწყვიტა აღარ გაეგრძელებინა საწარმოსთან თანამშრომლობა.

მეორე შეთავაზები

მეორე შემოთავაზება ისევ დასაქმების ცენტრის დახმარებით მიიღო. სკოლა ეძებდა ღამის დარაჯს. სკოლაში უკვე დასაქმებული იყო შშმ პირი დარაჯად, რომელსაც ყოველდღე არ შეეძლო მორიგეობა ოჯახური მდგომარეობის გამო. დირექციასთან შედგა შეხვედრა. ლევანს მოუწევდა ყოველი მეორე დღეს ღამის მორიგეობა. მის ფუნქციაში შედიოდა სკოლის ერთხელ შემოვლა და შემოწმება, რომ სადმე არ ყოფილიყო დატოვებული შუქი ან წყალი, რომ ზედმეტი კომუნალური გადასახადისგან დაეზღვია სკოლა. ლევანი მზად იყო შეესრულებინა ეს ფუნქციები, თვლიდა, რომ ფიზიკურად ამას შეძლებდა. შეთანხმებული იყო დირექტორთან, რომელსაც უნდა დაერეკა შეხვედრის შემდეგ 2 დღეში, მაგრამ აღარ დაუკავშირდა. გაარკვია, რომ არსებულმა დარაჯმა ისევ გადაწყვიტა ყოველდღე ემუშავა და ამის გამო აღარ დაუკავშირდნენ.

დასაქმების პერსპექტივა

წარუმატებლობების მიუხედავად, ლევანი დღეს ისევ ეძებს სამუშაოს.

„სიამოვნებით ვიმუშავებდი სადაც ჩემი პროფესია გამოადგებათ, ოღონდ ტრანსპორტი მიდიოდეს ბოლომდე“

ლევანს უნდა გარეთ გამოვიდეს და ნაკლებად ეძებს ისეთ სამუშაოს, რომელიც სახლში შესასრულებელი იქნება.

დასაქმების ცენტრის წარმომადგენელი აღნიშნავს, რომ სამწუხაროდ ლევანისთვის ჯერჯერობით ვერ მოძებნეს შესაბამისი სამუშაო. ეს დაკავშირებულია შრომის ბაზარზე არსებულ მცირე ვაკანსიებთან.

ლევანი სამსახურს კერძო სექტორში ეძებს. ამბობს, რომ საბიუჯეტო ორგანიზაციაში ხელფასი დაბალია და ამასთან იქ დასაქმების შემთხვევაში, პენსიას უხსნიან შშმ პირებს. ხშირად დასაქმებას არ აქვს აზრი, რადგან ხელფასი მცირეა და ფაქტიურად პენსიის ოდენობა რჩება სამსახურში სიარულთან დაკავშირებული ხარჯების (ტრანსპორტის და კვება) გამოკლების შემდეგ.

ამ საკითხზე დასაქმების ცენტრის წარმომადგენელიც საუბრობს და აღნიშნავს, რომ არის შემთხვევები, როცა მათი ბენეფიციარები უარს ამბობენ დაბალშემოსავლიან სამუშაოზე, რადგან ამ შემთხვევაში შემოსავალი არ აღემატება პენსიით და სოციალური დახმარებით მიღებულ თანხას. ბევრ ბენეფიციარს უთქვამს, რომ თუ დახმარება მოეხსნებათ, ასეთი სამსახური არ უღირთ. ამასთან თვლიან, რომ სამსახური არასტაბილურია.

სოციალური ქსელი

ლევანი 57 წლისაა. ყავს მეუღლე და 2 შვილი. უმცროსი შვილი სტუდენტია და მშობლებთან ცხოვრობს. უფროსი შვილი რამდენიმე თვის წინ გათხოვდა და ცალკე გადავიდა. ძირითადად ოჯახის წევრებთან ურთიერთობს და უმეტეს დროს სახლში ატარებს. ლევანის მეუღლე დიასახლისია. ოჯახის შემოსავლის ძირითადი წყარო ბინის ნახევრის იჯარით მიღებული თანხაა. ამას ემატება ლევანის პენსია.

ლევანი ამბობს, რომ ოჯახი ხელს უწყობს, რომ იმუშაოს, რადგან თვლიან რომ ის საკმაოდ აქტიურია და თავისი პროფესიით შეუძლია იმუშაოს. როგორც შემომტანს არ უყურებენ, უნდათ რომ გავიდეს და დაიხარჯოს. აღნიშნავს, რომ მეუღლისგან არ უგრძნია უკმაყოფილება, იმის გამო რომ უმუშევარია. თუ სადმე გაიგებს სამუშაოს შესახებ, ეუბნება ხომ არ დაინტერესდება გარკვეული სამუშაოს შესრულებით.

„შვილი მეუბნება, რომ გიყურებ ყველაფერი შეგიძლია, წადი და იმოვე სამსახურიო. ეს წასვლა მიჭირს. შვილო სად ვიარო? აგერ ჯანმრთელი-საღსალამათი ხალხი არის დაუსაქმებელი. ისეთ ასაკში ვარ, ამ ასაკის არავის სჭირდება. ფიზიკურად მე არ შემეძლია, რომ ვიმუშაო. ადგილზე სახლში რა უნდა გავაკეთო. სიმძიმის აწევა არ შემეძლია, ფიზიკურად ვერ ვიმუშავებ, გამორიცხულია. კომპიუტერიც დიდად არ ვიცი“

ლევანთან საუბრიდან ჩანს, რომ მეგობრებს ნაკლებად ეკონტაქტება და გულდაწყვეტილიც არის მათზე. რამდენიმე ყოფილი სამეგობროდან წარმოების ხელმძღვანელია და როცა ჯანმრთელი იყო, ამბობს მაშინ ვერ დაასაქმეს. არ უნდა რომ რომელიმეს შეეცოდოს შეზღუდვის გამო და ამიტომ აიყვანოს სამსახურში. მეგობრებთან იშვიათად აქვს კომუნიკაცია.

პერიოდულად ურთიერთობს სხვა შშმ პირებთან და მათზე მომუშავე ჯგუფებს თუ ორგანიზაციებს. ბენეფიციარების ასოციაციაშია გაწევრიანებული, რომელიც შშმ პირებისთვის გარკვეული აქციების და ღონისძიებების ორგანიზებას აკეთებს. გაიხსენა ბოლო ღონისძიება - შეხვედრა უწმინდესთან, რომელზეც იყო მიწვეული, დაესწრო და ეს „უბედნიერესი დღე იყო“ მის ცხოვრებაში.

ავეჯის საწარმოთა მისასვლელი გზა. ცენტრალური ქუჩის გადმოსახვევიდან საწარმოთა
მინიმუმ 300 მეტრი სულ ასეთი დანგრეული გზა არის







საწარმო. ოფისის შესასვლელი



ოფისი

