

ზრდასრული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების
პროდუქტული აქტივობების ეკო სისტემის მოდელის წარმატებები და
გამოწვევები

ნატა ახალმოსულიშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის მეცნიერების
და ხელოვნების ფაკულტეტზე სოციალური მუშაობის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

პროგრამა სოციალური მუშაობა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი: ქეთევან მაყაშვილი, პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2025

აბსტრაქტი

სამაგისტრო ნაშრომი შეეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების საკითხებს, კერძოდ განხილული იქნება გამოწვევები და მიღწევები, რომელიც შშმ პირების დასაქმების მიმართულებით არსებობს როგორც საქართველოს, ასევე უცხო ქვეყნების გამოცდიების მაგალითზე. განხილული იქნება სამართლებრივი ჩარჩო და მათი იმპლემენტაციის პროცესში არსებული გამოწვევები. ნაშრომი აქცენტს აკეთებს მხარდაჭერით, დაცულ სამუშაო ადგილებზე და შესაბამისად კვლევაც შეეხება დაცულ სამუშაო გარემოში არსებულ მდგომარეობას. კვლევის მიზანია ეკო სისტემის ჭრილში განიხილოს დაცულ სამუშაო ადგილას არსებული მდგომარეობა ფიზიკური, სოციალური და კულტურალური ფაქტორები, რომელიც ხელს უშლის ან პირიქით ეხმარება შშმ პირებს დასაქმების ადგილზე ფუნქციური აქტივობების განხორციელებაში, რამეთუ აღნიშნული უმნიშვნელოვანესია შშმ პირების ზოგადი კეთილდღეობის და ხარისხიანი ცხოვრებისთვის.

ნაშრომში, კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით განხილული იქნება ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში არსებული გარემო ფაქტორები, კერძოდ სხვადასხვა დეპარტამენტის თანამშრომელთა დამოკიდებულებები, მიმღებლობა და მზაობა ზოგადად შშმ პირების მიმართ და მათ დასაქმებასთან დაკავშირებით. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში ხორციელდება პროექტი „სასწავლო ლაბორატორები თანაბარი უფლებებისთვის“, სადაც მხარდაჭერითი დასაქმება ხორციელდება და რომლის ანალიზის საფუძველზეც განხილული იქნება მიკრო დონეზე რა გავლენას ახდენს ფიზიკური და სოციო კულტურალური გარემო შშმ პირების ფუნქციურ აქტივობებზე.

Abstract

Presented work is about the issues of employment of persons with disabilities, in particular the challenges and achievements that are in the field of employment of persons with disabilities in the example of both Georgia and foreign experiences. The challenges of the legal framework and the challenges in their implementation process will be discussed. The work focuses on the protected working environment, and therefore the study will concern the situation in a protected work environment. The purpose of the study is to discuss about the protected working environment in the scope of the eco system model, how this kind of job can support the functional activities of people with disability as this is important for their well – being and quality life.

The study will be conducted in Ilia State University with employes from different departments and in the “learning laboratories” of the project “Laboratories for equal rights”, where the supported employment is implementing. The results will show how the physical and social cultural environment in the working place influences the functioning activities of people with disability.

სარჩევი

1.შესავალი	1
2. ლიტერატურის მიმოხილვა	3
2.1 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების მნიშვნელობა.....	3
2.2 არსებული კანონმდებლობის მიმოხილვა	5
2.3 დაცული სამუშაო გარემო	8
2.4 გარემოს ეკოსისტემის მნიშვნელობა პროდუქტულ აქტივობაში.....	10
2.5 შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებების ზეგავლენა მათ დასაქმებაზე....	12
2.6 ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის პოლიტიკა შშმ პირების ინკლუზიასთან დაკავშირებით	14
2.7 პროექტის შესახებ.....	16
კვლევის მიზანი.....	18
3.მეთოდოლოგია.....	18
3.1 კვლევის მეთოდი	18
3.2 კვლევის მონაწილეთა შერჩევა.....	20
3.3 კვლევის ეთიკის საკითხები	21
3.4 კვლევის შეზღუდვები.....	22
4.მონაცემთა ანალიზი	23
4.1 სამუშაო გარემოს ზემოქმედების შეფასების შედეგები	23
4.2 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულების (ADS) კვლევის შედეგები.....	32
4.3 შედეგების განხილვა	40
4.4 კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია	43
დასკვნა.....	44
ბიბლიოგრაფია.....	46
დანართები.....	49

1.შესავალი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების საკითხი მსოფლიო მასშტაბით კვლავ გამოწვევად რჩება. გარდა იმისა, რომ დასაქმება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შესაძლებლობას აძლევს, რომ ყოველდღიური, სასიცოცხლოდ საჭირო და აუცილებელი ფინანსური რესურსი მიიღონ, ასევე მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ადამიანის ფსიქოლ-სოციალური კეთილდღეობის და ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებაში (Strauser 2014, 1). გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, შეზღუდული შესაძლებლობებისა და განვითარების შესახებ 2024 წლის ანგარიშის თანახმად, მსოფლიო მასშტაბით, ზრდასრული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი პროცენტულად ორჯერ უფრო ნაკლებია, ვიდრე შშმ სტატუსის არ მქონე ზრდასრული ადამიანებისა. ასევე საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ შშმ პირთა ნაწილი საერთოდ სამუშაოს მაძიებელთა მიღმა არიან, რაც ანგარიშის თანახმად, მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს.

შშმ პირთა დასაქმების შემთხვევაშიც, დაბალი ანაზღაურება არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევა, რომელზეც მსოფლიო მასშტაბით საუბრობენ. აღნიშნული ეხება როგორც განვითარებულ, ასევე განვითარებად ქვეყნებს. 65 ქვეყანაში ჩატარებული კვლევის თანახმად, რომელიც შშმ პირების და ტიპიური განვითარების მქონე დასაქმებული ადამიანების ანაზღაურების საკითხს იკვლევდა, შშმ პირები საათში 12%-ით უფრო ნაკლებ ანაზღაურებას იღებენ, ვიდრე ტიპიური განვითარების მქონე დასაქმებული ადამიანები. დაბალი, და საშუალოზე დაბალი შემოსავლების მქონე ქვეყნებში კი მაჩვენებელი 26%-ით იზრდება. აღნიშნული სხვაობა ანაზღაურებებს შორის, კვლევის თანახმად მხოლოდ ნაწილობრივ შეიძლება იყოს სოციო დემოგრაფიული განსხვავებებით განპირობებული. (Ananian, Dellaferrera 2024)

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის თანახმად, რომელსაც საქართველო 2013 წელს შეურთდა, მონაწილე სახელმწიფოები ვალდებული არიან ხელი შეუწყონ შშმ პირების დასაქმებას და სამსახურებრივი წინსვლის შესაძლებლობას, სამუშაო ადგილის მოძიებას და შენარჩუნებაში ხელშეწყობას (კონვენცია, 2006). ამის მიუხედავად, შშმ პირები დასაქმების კუთხით არაერთ ბარიერს აწყდებიან, როგორც ფიზიკური გარემოს და ინფრასტრუქტურის

კუთხით, ასევე ფსიქო-სოციალურ ასპექტში. აღნიშნულზე საუბრობს სახალხო დამცველი 2018 წლის ანგარიშში. ამავე წლის მონაცემით, საქართველოში, საჯარო სექტორში დასაქმებული 46 708 ადამიანიდან, 55 პირის შშმ სტატუსის მქონე, მსგავსი მდგომარეობაა კერძო სექტორშიც. ტრავსპორტირების პრობლემა, არაადაპტირებული გარემო და საზოგადოების დაბალი ცნობიერება შშმ პირთა საჭიროებებისა და დასაქმების შესახებ, მნიშვნელოვან ნეგატიურ გავლენას ახდენს შშმ პირთა შრომით საქმიანობაში ჩართულობაზე (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2018).

საქართველოს კანონი შშმ პირთა სოციალური დაცვის უფლებების შესახებ თანახმად, სახელმწიფო ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დამოუკიდებელი ცხოვრების და საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში მის სრულყოფილ მონაწილეობას სხვებთან თანასწორად (საქართველოს კანონი შშმ პირთა სოციალური დაცვის შესახებ, 1997). შესაბამისად, საინტერესოა, უკვე დასაქმებულ შშმ პირებს რამდენად აქვთ შესაბამისი ხელშემწყობი ფიზიკური, სოციალური და კულტურალური გარემო პირობები სამუშაო ადგილებზე იმისათვის, რომ პროდუქტული აქტივობა განახორციელონ და იყვნენ ფუნქციურები.

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის შშმ პირთა საკითხების კვლევის ცენტრის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ საჯარო სამსახურებში, სადაც შშმ პირები არიან დასაქმებული, ძალისხმევა მიმართულია შშმ პირებისთვის შესაბამისი სამუშაო გარემოს შექმნისთვის, თუმცა ეს ყოველივე კონკრეტულ სიტუაციაზე დაყრდნობით ხდება და არ წარმოადგენს სისტემურ მიდგომას, რომელიც ინკლუზიურ სამუშაო გარემოს შექმნის. ასევე გამოვლინდა, რომ შშმ პირები სხვებთან შედარებით არათანაბარ პირობებში იმყოფებიან როგორც სამუშაო ადგილებზე, ასევე ძიების პროცესში (თსუ შშმ პირთა საკითხების კვლევის ცენტრი, 2022).

აღნიშნული კვლევის მიზანია, განსაზღვროს, თუ რამდენად აძლევს საშუალებას ფიზიკური, სოციალური და კულტურალური გარემო მხარდაჭერით დასაქმების ადგილებში, ზრდასრულ შშმ პირებს განახორციელონ ფუნქციური აქტივობები, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის და „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის (CIF-2023-04)“ პროექტის ფარგლებში არსებული სასწავლო ლაბორატორიების ანალიზის საფუძველზე.

2. ლიტერატურის მიმოხილვა

2.1 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების მნიშვნელობა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მსოფლიოს მასშტაბით 1,3 მილიარდ ადამიანს, ანუ მსოფლიო მოსახლეობის 16% შეადგენენ (WHO, 2022. 3). როგორც ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია აცხადებს აღნიშნული მაჩვენებელი ყოველწლიურად იზრდება.

მიუხედავად იმისა, რომ მსოფლიო მასშტაბით შშმ პირებთან მიმართებით არსებული მიდგომები, დამოკიდებულებები, მომსახურებები სამედიცინო მოდელიდან სოციალურ მოდელზე გადავიდა, შშმ პირები კვლავ რჩებიან ერთ-ერთ ყველაზე მოწყვლად ჯგუფად და დღემდე აწყდებიან დაბრკოლებებს მათი უფლებების რეალიზების პროცესში, მათ შორისაა დასაქმების კუთხით არსებული მთელი რიგი გამოწვევები, რაზეც არსებული სტატისტიკური მონაცემები მეტყველებს (ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, 2022. 3).

ამერიკის შეერთებულ შტატებში, 2022 წლის მონაცემებით, თემში მცხოვრები 18-64 წლის ასაკის 9,798 000 შშმ პირია დასაქმებული, რაც შშმ პირთა საერთო რაოდენობის 44,5% შეადგენს, მაშინ როდესაც იგივე არეალში, იგივე ასაკობრივი ჯგუფის, შეზღუდული შესაძლებლობის არ მქონე მოსახლეობის საერთო რაოდენობის 79% არის დასაქმებული (Center of research on disability, 2024. 57). ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ დასაქმებული შშმ პირების შემოსავალი ნაკლებია დასაქმებული შეზღუდვის არ მქონე მოსახლეობასთან შედარებით. აღნიშნული მაჩვენებელი შტატებს შორის მერყეობს, თუმცა ტენდენცია, რომ შშმ პირების შემოსავალი, თანაბარ პირობებში დასაქმების შემთხვევაში ნაკლებია, ყველა შტატში ფიქსირდება (Center of research on disability, 2024. 111).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი დაბალია, შეზღუდული შესაძლებლობის არ მქონე პირებთან შედარებით დიდ ბრიტანეთშიც. 2024 წლის მეორე კვარტლის მონაცემებით, შშმ პირთა დასაქმების მაჩვენებელი 53% იყო, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის არ მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი 81%. რაც შეეხება ზოგად ტენდენციებს, თუ რამდენად განსხვავდება შშმ პირთა დასაქმების პირობები შეზღუდვის არ მქონე პირების

დასაქმების მახასიათებლებისგან, აღმოჩნდა, რომ შშმ პირები უფრო მეტად დასაქმებულები არიან იმ ტიპის სამუშაოებზე, სადაც დაბალი კვალიფიკაციაა საჭირო, თვითდასაქმებულები არიან, ნახევარგანაკვეთზე მუშაობენ, აქვთ დაბალი ანაზღაურება, ნაკლები კარიერული განვითარების შესაძლებლობა და მუშაობენ უფრო ხშირად ისეთ ადგილებში, სადაც მცირე რაოდენობის თანამშრომლები არიან დასაქმებული (GOV.UK. 2024).

ევროპული ქვეყნების გამოცდილებას თუ გადავხედავთ ვნახავთ, რომ შშმ პირთა დასაქმება და უკვე დასაქმებული შშმ პირების ხარისხიანი, ფუნქციური აქტივობების განხორციელება მათ დასაქმების ადგილებში კვლავ უდიდეს გამოწვევას წარმოადგენს. ევროპის ადამანის უფლებების დაცვის 2023 წლის ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ ჯერჯერობით ევროპის არცერთ ქვეყანაში არ არის მნიშვნელოვნად გაუმჯობესებული მდგომარეობა შშმ პირების დასაქმების კუთხით. ერთის მხრივ საგულისხმოა დასაქმების მაჩვენებელი, რომელც გვეუბნება, რომ სამუშაო ასაკის მქონე შშმ პირთა 53% არის დასაქმებული, მაშინ როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობების არ მქონე პირთა 75%-ა დასაქმებული და მეორეს მხრივ უკვე დასაქმებულ შშმ პირთა სამუშაო პირობები, ანაზღაურება, პროფესიული ზრდის შესაძლებლობა სამუშაო ადგილებზე და სამუშაოთი კმაყოფილება. ევროპის ისეთ ქვეყნებშიც კი, მაგალითად როგორცაა შვედეთი და გერმანია, სადაც მოსახლეობის დასაქმების მაღალი მაჩვენებელია, დაუსაქმებელი შშმ პირების მაჩვენებელი ევროკავშირის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელზე მაღალია. (Buchanan J, Hammersley H, 2023. 16,34).

შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებული მდგომარეობა საქართველოში, მსოფლიოში არსებული გამოცდილების მსგავსია. ჯანდაცვის სამინისტროს მიერ, სამუშაოს მაძიებელთა დასაქმების შესახებ მოცემული სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, აღნიშნულ სერვისში ჩართულ პირთა დასაქმების მაჩვენებელი იზრდება, რაც არ ეხება შშმ პირებს. მათი დასაქმების მაჩვენებელი 2017-2022 წლებში უცვლელია. ხოლო ის შშმ პირები, რომლებიც უკვე დასაქმებული არიან, დასაქმების ადგილას კვლავ არაერთ გამოწვევას აწყდებიან (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2022).

იმისათვის, რომ ადამიანმა შეძლოს ფუნქციური აქტივობების განხორციელება, მათ შორის ფიზიკური და სოციო კულტურალური და ინდივიდის შინაგანი

კონსტრუქტები უნდა იყოს თანხვედრაში (Nelson, 1988). შშმ პირების შემთხვევაში, საქართველოში არსებულ გამოცდილებაზე დაყრდნობით, უმეტესად სამუშაო გარემო - ფიზიკური და სოციო კულტურალური მოცემულობები არ არის ხელშემწყობი შშმ პირებისთვის. საჯარო ტრანსპორტის სირთულეები, დასაქმების ადგილზე არსებული არაადაპტირებული გარემო და დამსაქმებლების მხრიდან დისკრიმინაციული დამოკიდებულებები ის გამოწვევებია, რომელზეც თავად შშმ პირები საუბრობენ. საგულისხმოა ისიც, რომ შშმ პირები ვერ ახერხებენ ისეთ სამუშაო ადგილას დასაქმებას, რომელიც მათ სურვილებს და პროფესიულ ინტერესებს შეესაბამება და ძირითადად თანხმდებიან იმ შესაძლებლობებს, რომელიც გამოჩნდება. ასეთია მაგალითად დისტანციური სამუშაოები, რომელიც ამცირებს ფიზიკური ბარიერების გავლენას მათ სამუშაო პროცესში ჩართულობაზე (ხომერიკი, 2022).

2.2 არსებული კანონმდებლობის მიმოხილვა

შშმ პირთა დასაქმების საკითხებს საქართველოში სხვადასხვა საერთაშორისო თუ ადგილობრივი კანონმდებლობა არეგულირებს. საერთაშორისო კანონმდებლობის დონეზე აღნიშნულს უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია, რომელიც 2006 წელს იქნა მიღებული და რომელსაც საქართველო 2013 წელს მიუერთდა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციის 27-ე მუხლის თანახმად, რომელიც შრომისა და დასაქმების საკითხებს ეხება, სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს თანაბარი შესაძლებლობები შშმ პირებისთვის დასაქმების ხელმისაწვდომობასა და სამუშაო ადგილის შენარჩუნებაზე. შეუქმნას თანაბარი პირობები და ხელი შეუშალოს შშმ პირების დისკრიმინაციას სამუშაოს მოძიებასა და უშუალოდ მუშაობის პროცესში (შშმ პირთა უფლებების კონვენცია, 2006).

კონვენციით ნაკისრი პასუხისმგებლობის შესრულებისთვის, ქვეყნის მასშტაბით შექმნილია ეროვნული სამართლებრივი აქტები. 2020 წელს საქართველოს მთავრობამ მიიღო კანონი შშმ პირთა უფლებების შესახებ, ხოლო 2021 წელს შეიქმნა უწყებათაშორისი საკოორდინაციო კომიტეტი, რომელის მიზანია გაეროს შშმ პირთა უფლებათა კონვენციის იმპლემენტაციის ხელშეწყობა (საართველოს მთავრობა, 2023). აღნიშნული კანონი განსაზღვრავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის დისკრიმინაციის გარეშე და სხვებთან თანაბარ პირობებში დამოუკიდებელი

ცხოვრებისა და ყველა სფეროში მათი სრულყოფილი მონაწილეობის ხელმისაწვდომობის ძირითად პრინციპებს და მექანიზმებს, სადაც მე-11 მუხლი უშუალოდ შრომისა და დასაქმების უფლებას და აღნიშნული უფლების დაცვასა და რეალიზებას ეხება. კანონის თანახმად, სახელმწიფო ვალდებულებას იღებს უზრუნველყოს შშმ პირების თანაბარ პირობებში დასაქმების შესაძლებლობები, შეუქმნას სამართლიანი, ხელსაყრელი, უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო, უზრუნველყოს შესაბამისი მომსახურებები დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდის მიზნით (საქართველოს პარლამენტი, 2020).

შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობას უზრუნველყოფს ასევე საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ, რომელიც 2020 წელს იქნება მიღებული და სადაც ცალკე თავი ეხება უშუალოდ მოწყვლად ჯგუფებს, მათ შორის შშმ პირებს და მათ უპირატეს უფლებებს და სახელმწიფო ვალდებულებებს. დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტო 2020 წლის იანვრიდან ფუნქციონირებს და მისი მიზანია, დასაქმების ხელშეწყობა და შრომის ბაზრის აქტიური პოლიტიკის გატარება, ცირკულარული შრომითი მიგრაციის ხელშეწყობა (Sheaghe.ge).

დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოს ფორმირებამდე, 2013 წლიდან, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სააგენტოს ფარგლებში, ფუნქციონირებდა შრომის ბაზრის საინფორმაციო მართვის სისტემა Worknet gov ge, რომლის მიზანი იყო სამუშაოს მაძიებელთა ბაზის შექმნა, მოთხოვნადი პროფესიების გამოვლენა, გამოწვევების შესწავლა და კარიერის დაგეგმვასთან დაკავშირებით ცნობიერების გაზრდა. საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ 2017 წლის მონაცემებით აღნიშნულ პორტალზე დარეგისტრირდა 1070 შშმ პირი, რომელთაგან მხოლოდ 103 ადამიანს გაუფორმდა შრომითი ხელშეკრულება. მხარდაჭერითი დასაქმებით დასაქმდა 42 შშმ პირი, თუმცა დასაქმების ხანგრძლივობა საშუალოდ 1-დან 12 თვემდე მერყეობდა (საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია, 2020).

დღეისათვის სსიპ დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფოს თბილისსა და რეგიონებში (თელავი, გორი, რუსთავი, ქუთაისი, ზუგდიდი, ოზირგეთი, ბათუმი) გახსნილი აქვს სერვისცენტრები, თუმცა მისი გეოგრაფიული დაფარვა არ არის საკმარისი (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2021).

აღნიშნული კანონის თანახმად, დასაქმების ხელშეწყობის სააგენტოში ხორციელდება დასაქმების მიზნით შშმ პირის კონსულტირება მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტის მიერ, რომელიც აღჭურვილია შესაბამისი ცოდნით, უნარებით და გავლილი აქვს შესაბამისი მომზადება (საქართველოს მთავრობა, 2022).

მხარდაჭერითი დასაქმების კონსულტანტის ფუნქციაა ერთის მხრივ მოიძიოს სამუშაოს მაძიებელი შშმ პირები და მეორეს მხრივ განსაზღვროს მათი შესაძლებლობები, ინტერესები და მხარდაჭერის საჭიროებები, რის შემდგომაც დაიწყებს სამუშაოს მოძიების, პირადი რეზიუმეს მომზადებაში დახმარებას და საჭიროების შემთხვევაში კონსულტირებას გაუწევს უშუალოდ სამუშაო ადგილზე, დასაქმებულის უნარების განვითარების მიზნით (საქართველოს მთავრობა, 2022).

კანონი ასევე გულისხმობს საჭიროების შემთხვევაში დაცული სამუშაო ადგილის შექმნას, რომელიც გულისხმობს შშმ პირთათვის ადაპტირებულ გარემოს, რომელსაც უზრუნველყოფს დამსაქმებელი დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო სააგენტოსთან შეთანხმებით. დაცული სამუშაო გარემო ასევე შეიძლება გულისხმობდეს სპეციალურ ვაკანსიას, რომელსაც მხოლოდ შშმ პირი დაიკავებს (საქართველოს პარლამენტი, 2020).

დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა სამუშაო ადგილების შრომის ანაზღაურების სუბსიდირების კომპონენტსაც მოიცავს, რომლის ამოცანაა დამსაქმებლებთან შეთანხმების მიღწევის გზით, ახალ ან არსებულ თავისუფალ სამუშაო ადგილებზე დასაქმებული ბენეფიციარების შრომის სუფსიდირება, რომელიც შშმ და სსსმ პირების დასაქმების ხელშეწყობას ისახავს მიზნად (საქართველოს მთავრობა, 2022).

სუსიდირების პროგრამის განხორციელებას დასაქმების სააგენტო უზრუნველყოფს, რომლის მოვალეობაა მოიძიოს პოტენციური დამსაქმებლები და მათთან მოლაპარაკების გზით მოახდინოს კონკრეტული შშმ ან სსსმ პირების დასაქმება კონკრეტულ ადგილას, თუმცა საბოლოო გადაწყვეტილება დამსაქმებელზეა. სააგენტო უზრუნველყოფს ბენეფიციარების სუბსიდირებას დამსაქმებლის მიერ წარმოდგენილ ვაკანსიაზე გათვალისწინებული შრომის ანაზღაურების 50%-ის ოდენობით, თუმცა ეს არ უნდა აღემატებოდეს 560 ლარს. აღნიშნულის ანგარიშსწორება ვაუჭერული სისტემით რეგულირდება (საქართველოს მთავრობა, 2022).

გარდა შრომის ანაზღაურების სუბსიდირებისა, საქართველოს მთავრობის დადგენილება დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ ითვალისწინებს დაცული სამუშაო ადგილის სუბსიდირებას, რომელიც მიზნად ისახავს ისეთი სამუშაო გარემოს შექმნას, რომელიც ადაპტირებული იქნება შშმ პირებისთვის, იმ პირობით, რომ აღნიშნული სამუშაო გარემო მინიმუმ 3 წლის მანძილზე იფუნქციონირებს. დასაქმების სააგენტო უზრუნველყოფს დაცული სამუშაო გარემოს სუბსიდირების დაფინანსებას არა უმეტეს 50%-ის (საქართველოს მთავრობა, 2022).

მიუხედავად იმისა, რომ კანონში ცალკე სამიზნე ჯგუფად არიან გამოყოფილები შშმ პირები, როგორც ერთ-ერთი მოწყვლადი ჯგუფი, რომელთა დასაქმების ხელშეწყობაც უნდა ხდებოდეს და ასევე კანონი გვთავაზობს გარკვეულ მექანიზმებს აღნიშნულის შესასრულებლად, სტატისტიკა გვეუბნება, რომ იმ შშმ პირების დასაქმების მაჩვენებელი, რომლებიც სააგენტოს აღნიშნულ მომსახურებაში იყვნენ ჩართული უცვლელია. დასაქმების ხელშეწყობის სერვისის, მათ შორის Worknet მოსარგებლე მაძიებელთა მაჩვენებელი 2017-დან 2021 წლის ჩათვლით ზოგადად დინამიკაში იზრდება, თუმცა დასაქმების მსურველი შშმ პირების მაჩვენებელი, რომელთაც სერვისს მიმართეს, დინამიკაში უცვლელია. 2017 წელს სულ 1775 ადამიანი დასაქმდა, მათგან 103 შშმ პირი, 2018 წელს 1888 დასაქმებულიდან 99 შშმ პირი იყო, 2019-ში 1415-დან 98, 2020-ში 908 დასაქმებულიდან 37, ხოლო 2021 წელს 3812 დასაქმებულიდან 115 შშმ პირი (სახალხო დამცველი, 2022).

2.3 დაცული სამუშაო გარემო

როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული დაცული სამუშაო ადგილების შექმნა ერთ-ერთ მექანიზმს შეადგენს შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობისთვის. დაცული დასაქმების ადგილი, გულისხმობს ინტერვენციათა ერთობლიობას, რომელიც გულისხმობს შშმ პირის ღია სამუშაო ბაზარზე მისაწვდომობის და მონაწილეობის შესაძლებლობის ზრდას. დაცული სამუშაო გარემო იყენებს ადგილზე მომზადების მეთოდს ნაცვლად მომზადების და შემდგომ დასაქმებისა. შშმ პირები რეალურად იწყებენ მუშაობას სამუშაო ადგილზე წინასწარი მომზადების გარეშე და შესაძლებლობა ეძლევათ, შესაბამისი მხარდამჭერის გაწევით მოახდინონ სამუშაო ადგილზე ადაპტაცია და შესაბამისი უნარების შეძენა (Marshall, 2014).

მხარდაჭერითი დასაქმება დაცულ სამუშაო გარემოში 1980-იან წლებში სხვადასხვა ფორმით დაიწყო. აღნიშნული მეთოდი ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემის მქონე პირებთან გამოიყენებოდა და კვლევებმა აჩვენა, რომ ისინი, ვინც ჩართული იყვნენ აღნიშნული ტიპის დასაქმების მოდელში უმეტესად პოულობდნენ სასურველ და დამაკმაყოფილებელ სამუშაოებს, ივითარებდნენ უნარებს, იძენდნენ გამოცდილებას და გრძელვადიანად ინარჩუნებდნენ სამუშაო ადგილებს (Drake E, Bond G,R, Beker D.R).

სამედიცინო მოდელი ერთ-ერთი პირველი მიდგომა იყო, რომელიც მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნები იყენებდნენ შშმ პირებთან მიმართებაში და რომელიც აქცენტს აკეთებდა ადამიანის დეფიციტზე და არა რესურსზე, შესაბამისად აღნიშნული მოდელის პრინციპებზე დაყრდნობით შშმ პირების დასაქმება კიდევ უფრო დიდ გამოწვევას წარმოადგენდა, რადგან უმეტესად მათთან სამედიცინო ინტერვენციებს გეგმავდნენ და არა ფსიქო სოციალურს, რაც თავის მხრივ დასაქმების შესაძლებლობების მიცემასაც გულისხმობს. დასაქმება წარმოადგენს არა მხოლოდ სოციალური ურთიერთობების შესაძლებლობებს და ფინანსური კეთილდღეობის უზრუნველყოფის საშუალებას, არამედ პროდუქტულობის განცდას, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია შშმ პირებისთვის. დაცული სამუშაო გარემოს შექმნა კი იძლევა შესაძლებლობას, რომ შშმ პირებმა განახორციელონ პროდუქტული აქტივობები დასაქმების ადგილებში. პროდუქტული აქტივობების განხორციელება მათ სამუშაო ადგილებში ერთის მხრივ დაეხმარება მათ ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებაში, სოციალური და ემოციური კეთილდღეობის განცდაში და მეორეს მხრივ მათ მიერ განხორციელებული სამუშაოები პროდუქტული იქნება საზოგადოებისთვისაც (Drake E, Bond G,R, Beker D.R).

მუხედავად იმისა, რომ დაცული სამუშაო გარემოს კონცეფციის გამოყენება პრაქტიკაში მე-20 საუკუნეში დაიწყო, თავდაპირველად აღნიშნული პრეცედენტები ძალიან მცირე იყო, ამერიკაში, ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემის მქონე პირების მხოლოდ 2% იღებდა აღნიშნულ მომსახურებას, ხოლო დანარჩენი ნაწილი კვლავ მხოლოდ სამედიცინო სერვისებში იყო ჩართული. დღესდღეობით დაცული სამუშაო გარემო და მხარდაჭერითი დასაქმება ფართოდ გავრცელებული პრაქტიკაა მსოფლიო მასშტაბით (Drake E, Bond G,R, Beker D.R). რაც შეეხება საქართველოს, უკვე რამდენიმე წელია რაც აღნიშნული პროგრამა დანერგულია და რომელსაც კანონი „დასაქმების

ხელშეწყობის შესახებ“ არეგულირებს. საქართველოში არსებული მხარდაჭერითი დასაქმების პროგრამები ძირითადად ევროპულ გამოცდილებას ეფუძვნება. აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო პროგრამის გარდა, მხარდაჭერით დასაქმებას ახორციელებენ სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციები და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები. 2007 წელს დაარსდა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში მხარდაჭერითი დასაქმების ადგილი, TEMPUS პროექტის „ოკუპაციური თერაპიის დანერგვა უმაღლესი განათლების დონეზე“ ფარგლებში და ფუნქციონირებს უწყვეტად და ახორციელებს ევროპული ოკუპაციური თერაპიის შემოთავაზებულ სტანდარტს. მხარდაჭერით დასაქმებას ეწევა ასევე ასოციაცია ანიკა, რომელიც 2017 წლიდან ახორციელებდა პროექტს „შშმ პირთა მხარდაჭერითი დასაქმების, ეკონომიკური გაძლიერების და კეთილდღეობის პროგრამა“, რომელიც შშმ პირებს ამზადებს ღია შრომის ბაზრისთვის მათი უნარების განვითარების გზით (ჯანელიძე, მარტიაშვილი, 2023).

2.4 გარემოს ეკოსისტემის მნიშვნელობა პროდუქტულ აქტივობაში

როგორც ზემოთ იქნა აღნიშნული, ფუნქციური აქტივობების განხორციელება და მათ შორის სამუშაო ადგილზე პროდუქტულობის განცდა შშმ პირების ზოგადი კეთილდღეობის განმსაზღვრელი ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია (Drake E, Bond G,R, Beker D.R). 2019 წელს შვეიცარიაში ჩატარდა კვლევა, რომელიც დააკვირდა პროდუქტულობის გავლენას ფიზიკური შეზღუდვის მქონე შშმ პირების კეთილდღეობასა და ცხოვრების ხარისხზე. აღმოჩნდა, რომ ის ადამიანები, რომლებიც პროდუქტულ აქტივობებს ახორციელებდნენ, იყვნენ დასაქმებულები და მათ შორის ანაზღაურებად სამუშაოებზე, უკეთესი მენტალური მდგომარეობით და ცხოვრების ხარისხით გამოირჩეოდნენ (Fekete Ch, 2019).

დევიდ ნელსონი, რომელიც ოკუპაციური თერაპიის დარგში მოღვაწეობდა, მის კვლევა ჯული ჯეფსონ-თომასთან ერთად გვთავაზობს მოდელს „თერაპიული ოკუპაციის კონცეპტუალურ ჩარჩოს“. დევიდ ნელსონი, აღწერს ოკუპაციის მოდელს, რომელიც განსაზღვრავს, თუ რა პრინციპით ხდება ადამიანის ფუნქციური აქტივობის განხორციელება. რა ფაქტორები განსაზღვრავს მას და რა პრინციპით ხორციელდება. ნელსონი გვთავაზობს სქემას, რომელიც ოკუპაციის განხორციელებას აღწერს. მისი განმარტებით, ოკუპაცია ეს არის დინამიური ურთიერთობა, ოკუპაციურ ფორმას,

უნიკალური განვითარების სტრუქტურის მქონე პიროვნებას, მის სუბიექტურ მნიშვნელობებს, მიზანს და მათგან გამომდინარე ოკუპაციურ ქმედებას შორის.

აღნიშნულ სქემაში, ოკუპაციური ფორმა არის გარე ფიზიკური და სოციო-კულტურალური გარემოებების ნაკრები, რომელიც მიუთითებს თუ რა უნდა გააკეთოს პიროვნებამ. ამის პარალელურად გვაქვს პიროვნების განვითარების სტრუქტურა. აღნიშნულ ფაქტორებზეა დამოკიდებული ოკუპაციის განხორციელება. პიროვნების განვითარების სტრუქტურისა და ოკუპაციური ფორმის თანხვედრის შედეგად ჩნდება მნიშვნელობა, რომელიც არის მთლიანი ინტერპრეტატული გამოცდილება, რომელშიც ერთვება ინდივიდი ოკუპაციურ ფორმასთან შეხებისას. მნიშვნელობას მოსდევს მიზნები, რომელსაც ინდივიდი ისახავს და ამის შემდგომ ადგილი აქვს ოკუპაციურ პერფორმანსს, პიროვნების აქტიურ ქმედებას ოკუპაციური ფორმის კონტექსტში. ოკუპაციურ ფორმასა და პერფორმანსს შორის ურთიერთობა დინამიურია. ოკუპაციურმა ფორმამ შეიძლება გამოიწვიოს ცვლილება პიროვნების ინდივიდუალურ განვითარების სტრუქტურაში და პირიქით, შესაძლებელია ოკუპაციურმა პერფორმანსმა შეცვალოს ოკუპაციური ფორმები. შესაბამისად როდესაც ოკუპაციურ პერფორმანსზე ვსაუბრობთ, მნიშვნელოვანია როგორც გარემო, ასევე შინაგანი ინდივიდუალური ფაქტორების გათვალისწინება (Nelson, 1988).

როდესაც ოკუპაციურ ფორმებზე ვსაუბრობთ უნდა განისაზღვროს, რომ ფიზიკურ ფორმებში მოიაზრება გარემო, რომელშიც ადამიანი იმყოფება, ეს შეიძლება იყოს სახლი, სამუშაო ადგილის მდებარეობა, შენობა, მისი აღჭურვილობა, იქ არსებული ნივთები, ინსტრუმენტები და სხვა. სოციო კულტურალურ ასპექტში ნელსონი მოიაზრებდა საერთო ღირებულებებს, ნორმებს, როლებს, რომელიც დამახასიათებელია კონკრეტული კულტურისა თუ სოციალური ჯგუფებისთვის (Nelson, 1988).

როგორც ნელსონი აღწერს, ოკუპაციურ ფორმები შინაგან პიროვნულ კონსტრუქტებთან ერთად არის განმსაზღვრელი ფაქტორი ფუნქციური აქტივობისა, ოკუპაციური ფორმები მრავალგვარია და სხვადასხვა დონეზე ზემოქმედებს ინდივიდზე. შესაბამისად, ოკუპაციური ფორმები ეკო სისტემის მოდელის ჭრილში შეგვიძლია განვიხილოთ, რადგან მიკრო, მაკრო და მეზო დონეზე არსებული განსხვავებული მოცემულობები/ოკუპაციური ფორმები სხვადასხვა ტიპის გავლენას

ახდენს ადამიანის ფუნქციურ აქტივობაზე. შესაბამისად, ნაშრომში ეკოსისტემის მოდელის ჭრილში იქნება განხილული, თუ რამდენად განსაზღვრავს ფიზიკური და სოციო კულტურალური ოკუპაციური ფორმები შშმ პირთა ფუნქციურ თუ დისფუნქციურ აქტივობებს და რა ტიპის ფიზიკურ და სოციო კულტურალურ ოკუპაციურ ფორმებს ვხვდებით ილის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფარგლებში, როგორც მაკრო დონეზე - უნივერსიტეტის თანამშრომლების და ადმინისტრაციის მხრიდან არსებული/გამოწვეული ოკუპაციური ფორმების მაგალითზე, ასევე მიკრო დონეზე, დაცულ დასაქმების ადგილზე, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის პროექტის „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის“ ფარგლებში არსებული სასწავლო ლაბორატორიების ანალიზის საფუძველზე.

2.5 შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებების ზეგავლენა მათ დასაქმებაზე

მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დაცვის კუთხით საქართველოში არსებული მდგომარეობა უკეთესობისკენაა შეცვლილი, უნდა აღინიშნოს, რომ შშმ პირები კვლავ რჩებიან საქართველოს მოსახლეობის ერთ-ერთ ყველაზე მოწყვლად და მარგინალურ ჯგუფად. აღნიშნულზე საუბრობს გაეროს განვითარების პროგრამის მიერ 2020 წელს ჩატარებული კვლევა, რომელის თანახმადაც, ადამიანების ნაწილი შშმ პირებს კვლავ ქველოქმედების ობიექტებად აღიქვავს და მათ მიმართ კვლავ სტერეოტიპული დამოკიდებულებები აქვს, რაც აფერხებს შშმ პირთა უფლებების სრულად რეალიზებას, მათ შორის დასაქმების და დამოუკიდებელი ცხოვრების შესახებ უფლებას (UNDP, 2020. 4).

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ საქართველოში, ადამიანების დამოკიდებულებები შშმ პირების მიმართ განსხვავდება და დამოკიდებულია იმ შეზღუდულ შესაძლებლობაზე, რომელიც ამათუიმ შშმ პირს აღენიშნება. საზოგადოებას უფრო მეტი მიმდებლობა აქვს ფიზიკური საჭიროების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ, ვიდრე მენტალური შესაძლებლობების შეზღუდვის მქონე პირებთან. აღნიშნული გავლენას ახდენს დასაქმების ადგილებში, შშმ პირების მიმდებლობასა და მათ მიმართ კოლეგებისა თუ თანამშრომლების დამოკიდებულებაზე. გამოკითხულთა 70% აღნიშნავს, რომ მათთვის სავსებით მისაღებია ფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირთან ერთად მუშაობა, მაშინ როცა 47%-

თვის მიუღებელია მენტალური ან ინტელექტუალური შეზღუდვის მქონე პირთან ერთად მუშაობა (UNDP, 2020. 47).

მსოფლიო გამოცდილებას თუ განვიხილავთ, შშმ პირების დასაქმების მიმართ დამოკიდებულებები, რომელიც დამჭირავებლების, ასევე თანამშრომლების მხრიდან მსოფლიო მასშტაბით მეტნაკლებად მსგავსია. სწავლებისა და დასაქმების ინსტიტუტის მიერ 2021 წელს ჩატარებული კვლევის თანახმად, პანდემიის პერიოდში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დამატებით გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდნენ დასაქმების ადგილას არსებული დამოკიდებულებების გამო. კვლევამ აჩვენა, რომ მონაწილე დამსაქმებელთა 42% იმედგაცრუებულია შშმ პირების დასაქმებით. 20%-მა აღნიშნა, რომ შშმ პირებს არ დაიჭირავებდნენ. საერთო დამოკიდებულება დამსაქმებლების მხრიდან დისკრიმინაციული იყო. ისინი გამოთქვამდნენ შეშფოთებას მხარდაჭერასთან დაკავშირებული საჭიროებების გამო, განსაკუთრებით კი პანდემიის დროს არსებული დისტანციური სამუშაო რეჟიმის პირობებში. ასევე გამოიკვეთა შფოთვა იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად ხარჯიანი იქნებოდა შშმ პირების დასაქმება პანდემიის დროს ან რამდენად უსაფრთხო იქნებოდა მათთვის, რადგან ისინი კვლავ აღქმული იყვნენ როგორც უფრო მეტად მოწყვლადი ჯგუფი პანდემიის დროს, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არ მქონე პირები (Atay, Vaid , Claiton, 2021).

შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებაზე საუბრობს პოლონეთსა და ფინეთში ჩატარებული კვლევა, რომელიც იკვლევდა როგორც დამსაქმებლების, ასევე თანამშრომლების დამოკიდებულებებს და მათ მიმღებლობას შშმ პირებისა და მათი დასაქმების საკითხის მიმართ. კვლევაში სხვადასხვა პროფილისა და ზომის კომპანიების წარმომადგენელი სხვადასხვა ასაკისა და სქესის 415 ადამიანი იღებდა მონაწილეობას. კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ დამსაქმებლებს უფრო მეტი მიმღებლობა აქვთ ფიზიკური და ვიზუალური შეზღუდვის მქონე შშმ პირების მიმართ, ვიდრე კოგნიტური საჭიროების ან სმენითი და კომუნიკაციის სირთულეების მქონე შშმ პირებისა. შესაბამისად აქვთ უფრო მეტი მზაობა, რომ დაასაქმონ ფიზიკური ან ვიზუალური საჭიროების მქონე პირები. ასევე აღმოჩნდა, რომ გამოცდილება აუმჯობესებს დამოკიდებულებებს შშმ პირების მიმართ. მათ ვისაც ჰქონიათ გამოცდილებაში შშმ პირებთან ერთად მუშაობის, უფრო მეტად მიდრეკილი არიან,

რომ დაასაქმონ ან იმუშაონ შშმ პირთან ერთად. სტერეოტიპები კვლავ გამოიკვეთა როგორც შშმ პირების მიმდებლობის განმსაზღვრელი ფაქტორი (Grzeskowiak and others, 2021).

როგორ შეიძლება გაიზომოს შშმ პირების მიმართ ადამიანთა დამოკიდებულებები, რა პრინციპით უნდა ხდებოდეს აღნიშნულის შეფასება, ამასთან დაკავშირებით, მსოფლიოს მასშტაბით სხვადასხვა ტიპის ინსტრუმენტებია შექმნილი. ჯერ კიდევ 1970 წელს იქნა გამოყენებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულების გაზომვის შკალა (ATDP), რომელიც ერთ-ერთ მთავარ ინსტრუმენტად იქცა შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებების კვლევის კუთხით და რომელმაც საშუალება მისცა მკვლევარებს, რომ რაოდენობრივად გაეზომათ დამოკიდებულებები შშმ პირების მიმართ (Yker H, Block J.R, Younng J. 1970). თუმცა, დღესდღეობით შევხვდებით სხვადასხვა ტიპის ინსტრუმენტებს, რომელთაგან ერთ-ერთი ფართოდ გამოყენებადი ინსტრუმენტია შეზღუდული შესაძლებლობების მიმართ დამოკიდებულებების გაზომვის სკალა, რომელიც იკვლევს პერსონალურ და სოციალურ დამოკიდებულებებს შშმ პირების მიმართ და რომელიც შესაძლებელია, რომ გამოყენებული იყოს როგორც შეზღუდული შესაზლებლობის არ მქონე პირებთან ასევე თავად შშმ პირებთან (National disability authorities, 2022). აღნიშნული ინსტრუმენტი იქნა გამოყენებული კვლევის პროცესში შშმ პირების მიმართ დამსაქმებლების/თანამშრომლების დამოკიდებულებების გაზომვის მიზნით.

2.6 ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის პოლიტიკა შშმ პირების ინკლუზიასთან დაკავშირებით

რადგან ნაშრომი ეხება ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფარგლებში, ეკოსისტემური მოდელის კრილში შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, აღნიშნულ თავში განხილული იქნება ზოგადად, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის პოლიტიკა შშმ პირების ინკლუზიასთან დაკავშირებით.

ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობა საქართველოში 2006 წლიდან დაიწყო და თავდაპირველად მისი დანერგვა საჯარო სკოლებში, კერძოდ ქალაქის 10 საჯარო სკოლაში მოხდა. ხოლო რაც შეეხება უმაღლეს სასწავლებლებს, ამ შემთხვევაში საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო ნაკლებ ძალისმეხას დებდა უმაღლეს სასწავლებლებში ინკლუზიური სწავლების ხელშეწყობისთვის. მისთვის

პრიორიტეტს საჯარო სკოლებში ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობა წარმოადგენდა (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2014). დღესაც, 2025 წელს ჩატარებული კვლევა საქართველოს 5 უმაღლეს სასწავლებელში, ინკლუზიური განათლების შესახებ ამბობს, რომ უმაღლესი სასწავლებლები კვლავ გამოწვევის წინაშე დგანან შშმ პირების მიმღებლობის, ინკლუზიის და მათ საჭიროებებზე მორგებული გარემოს შექმნის კუთხით. კვლევამ აჩვენა, რომ სტუდენტები პოზიტიურად არიან განწყობილი შშმ პირების მიმართ და თვლიან, რომ მათი საჭიროებები დაკმაყოფილებულია, თუმცა მეორეს მხრივ ნათლად ჩანს არასათნადო მოპყრობის და ინკლუზიის პრობლემა. აღმოჩნდა, რომ მათ უმრავლესობას საერთოდ არ ჰქონიათ შშმ პირთან შეხება უნივერსიტეტის ფარგლებში (მახარაძე, 2025).

გარდა ინკლუზიური განათლების ხელშეწყობისა, რომლის ვალდებულებაც უმაღლეს სასწავლებლებს შშმ პირების უფლებების კოვენციის საფუძველზე აკისრიათ, საინტერესოა რამდენად აკეთებენ უნივერსიტეტები აქცენტს განათლების გარდა, სხვა ტიპის აქტივობებში შშმ პირების ინტეგრაციასა და ჩართულობაზე. ამ შემთხვევაში, რამდენად მხარდამჭერები არიან შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობასთან დაკავშირებულ საკითხებთან მიმართებაში. ნაშრომის მიზნისა და კვლევის ობიექტებიდან გამომდინარე, აქცენტი გაკეთდება ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის პოლიტიკაზე შშმ პირების ინკლუზიასთან დაკავშირებით.

საკითხს თუ განვიხილავთ მაკრო დონეზე, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს, შშმ ან სსსმ სტუდენტების ჩართულობასთან დაკავშირებით აქვს „ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში შეზღუდული შესაძლებლობის და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე სტუდენტთა სასწავლო პროცესის ორგანიზების წესი“, რომლის მიზანია შშმ და სსსმ სტუდენტების სასწავლო პროცესი დაგეგმოს იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილ იქნას მათთვის სრულფასოვან განათლებაზე ხელმისაწვდომობა და თანაბარუფლებიანი სასწავლო გარემოს შექმნა. აღნიშნული წესი ითვალისწინებს როგორც ფიზიკური გარემოს მოწყობის, ასევე ემოციურ და სოციალური მხარდაჭერის ფაქტორებსაც (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2024).

თუმცა, სწავლების საკითხის რეგულირების გარდა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს არ გააჩნია რაიმე ტიპის რეგულაცია, სტანდარტი ან წესი, რომელიც

შშმ სტუდენტების ჩართულობას და მხარდაჭერას უზრუნველყოფს სხვადასხვა ტიპის აქტივობებში, მათ შორის დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდის კუთხით. ამის მიუხედავად, უნივერსიტეტს აქვს მრავალწლიანი გამოცდილება შშმ პირების დასაქმების კუთხით. 2007 წელს დაარსდა TEMPUS პროექტის „ოკუპაციური თერაპიის დანერგვა უმაღლესი განათლების დონეზე“ ფარგლებში მხარდაჭერითი დასაქმების ადგილი, ხოლო 2022 წლიდან დაიწყო პროექტი „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის (CIF), რომელიც წარმოადგენს ინვოაციურ მიდგომას და რომელიც მიზნად ისახავს უნივერსიტეტის ბაზაზე დასაქმების ადგილების შექმნასა და განვითარებას, დასაქმებული პირების, მათ შორის შშმ პირების უნარების გაძლიერებას, შრომით ბაზარზე მათ კონკურენტუნარიანობის გაზრდას შესაბამისი მხარდამჭერი პროფესინალთა გუნდის შექმნით (სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის, CIF, 2022).

ნაშრომში წარმოდგენილი კვლევა შეაფასებს სწორედ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტს მიკრო და მაკრო დონეზე, როგორი დამოკიდებულებები აქვთ უნივერსიტეტის წარმომადგენლებს (თანამშრომლებს სხვადასხვა დეპარტამენტებიდან) ზოგადად შშმ პირების და მათ დასაქმებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე, რამდენად აქვთ მზაობა და მიმღებლობა და ასევე მიკრო დონეზე, მოხდება უშუალოდ უკვე არსებული, შშმ პირების დასაქმების ხელშემწყობი ლაბორატორიების დონეზე შეფასება, თუ რამდენად ეფექტურად ხორციელდება შშმ პირების პროდუქტული ჩართულობა სამუშაო პროცესში და რა გამოწვევებს აწყდებიან.

2.7 პროექტის შესახებ

2022 წლიდან, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფარგლებში, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტისა და გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე დაიწყო პროექტის „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის (CIF-2023-04)“ განხორციელება. აღნიშნული პროექტის მიზანია უმაღლეს საგანმანათლებლო სისტემაში დასაქმების ხელშემწყობი მულტიდისციპლინური/მულტიპროფესიული სასწავლო პრაქტიკული ლაბორატორიის (ჰაბის) შექმნა, რომელიც გამოყენებულ იქნება ფსიქოლოგიის და სოციალური მუშაობის სტუდენტებისთვის, როგორც

პრაქტიკის ადგილი, სადაც მომზადდება შშმ პირებისთვის სხვადასხვა სამუშაოების ანალიზი, განისაზღვრება შშმ/სსმ პირების კონკრეტულ სამუშაოსთან დაკავშირებული უნარ-ჩვევები და შესაძლებელი გახდება შშმ პირების სოციალური ინტეგრაცია და მხარდაჭერ თემში ჩართულობის ხელშეწყობა. ინოვაციური სწავლა/სწავლების მეთოდების დანერგვით და მომიჯნავე არსებული აკადემიური პროგრამების სეგმენტური გადაკვეთით შრომის ბაზრის დაკმაყოფილება, რომელიც მოემსახურება 18+ შშმ პირების დასაქმებას და ცხოვრების ხარისხის გაზრდას (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2022).

პროექტის ფარგლებში მოეწყო საუნივერსიტეტო სივრცეები, სადაც შესაძლებელია მსუბუქი და საშუალო კოგნიტური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმება, ხოლო ფსიქოლოგიისა და სოციალური მუშაობის სტუდენტები გადიან პრაქტიკას შესაბამისი სუპერვიზიის და მხარდაჭერის გზით. ამის პარალელურად შესაძლებლობა ეძლევათ ლექტორებს, სტუდენტებს და პროექტში ჩართულ პროფესიონალებს, რომ აიმაღლონ კომპეტენციები, რათა მოხდეს სწავლა-სწავლების ეფექტური მეთოდების დანერგვა და უწყვეტი განათლების პროგრამების შემუშავება, რომელიც დაეხმარება ორგანიზაციებს, რომლებიც დაინტერესებული არიან შშმ პირების დასაქმებით (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2022).

მეთოდი, რომლითაც პროექტის ფარგლებში დასაქმებული შშმ პირები და სტუდენტები მუშაობენ გულისხმობს სწავლას დასაქმების ადგილზე (PNT), რომელიც თავის მხრივ ინოვაციურ მეთოდს წარმოადგენს. ლაბორატორიებში შშმ პირების მხარდაჭერითი დასაქმება ხორციელდება. თბილისის ლაბორატორიებში დასაქმებული არიან საშუალო და მსუბუქი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. რაც შეეხება უნივერსიტეტში სასწავლო სივრცეებს ანუ ლაბორატორიებს, სადაც შშმ პირები არიან დასაქმებული, მოიცავს 4 სასწავლო სივრცეს. ესენია: ჯანმრთელი კვების კუთხე, რომლის მიზანია სტუდენტებს და უნივერსიტეტის თანამშრომლებს შესთავაზოს ჯანსაღი სამზარეულო უნივერსიტეტის „უნი ფუდის“ სივრცეში, ასლგადამღები კუთხე (პოლიგრაფ-შოპი), რომლის აქტივობებია: საგამომცემლო საქმე, ბეჭდვა, დიზაინი, ასლების გადაღება. ფაბლაბი, იგივე ნატიფი ხელოვნების ლაბორატორია, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს წევრებს შორის ხელოვნებით დაინტერესებას და შესაბამისი პროდუქტების შექმნას და შეხვედრების

ბაღი, რომელიც ურუნველყოფს საინტერესო და ნაყოფიერი ჯგუფური შეხვედრების ორგანიზებას შესაბამისი მეთოდოლოგიის გამოყენებით, როგორც სტუდენტებისთვის, ასევე ყველა დაინტერესებული პირისთვის (ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2022).

კვლევის მიზანი

აღნიშნული კვლევის მიზანია, განსაზღვროს, თუ რამდენად აძლევს საშუალებას ფიზიკური, სოციალური და კულტურალური გარემო მხარდაჭერით დასაქმების ადგილებში, ზრდასრულ შშმ პირებს განახორციელონ ფუნქციური აქტივობები, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის და „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის (CIF-2023-04)“ პროექტის ფარგლებში არსებული სასწავლო ლაბორატორიების ანალიზის საფუძველზე.

საკვლევი კითხვები

რა დამოკიდებულებები აქვთ შშმ პირების და მათი დასაქმების მიმართ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის თანამშრომლებს?

რა გავლენას ახდენს ფიზიკური გარემო ფაქტორები შშმ პირების ფუნქციურ აქტივობებზე დაცულ სამუშაო გარემოში?

რა გავლენას ახდენს სოციო-კულტურალური გარემო ფაქტორები შშმ პირების ფუნქციურ აქტივობებზე დაცულ სამუშაო გარემოში?

3. მეთოდოლოგია

3.1 კვლევის მეთოდი

ნაშრომში გამოყენებულია რაოდენობრივი და კომბინირებული კვლევის მეთოდები. შესაბამისად გამოყენებულია ორი სხვადასხვა ინსტრუმენტი: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულების შკალის (ADS), რომელიც ადაპტირებულია ქართულ ენაზე და სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის გაზომვის ინსტრუმენტები.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულების შკალა შედგება 4 შკალისგან და ასევე მოიცავს სოციო - დემოგრაფიულ ინფორმაციას, როგორცაა

სქესი, ასაკი და სამუშაო ადგილას დასაქმების ხანგრძლივობა, შკალა I ინკლუზია, შკალა II დისკრიმინაცია, შკალა III სარგებლის მიღება, შკალა IV მომავლის პერსპექტივა. გარდა ამისა, კითხვარი ასევე მოიცავს რესპოდენტთა დამოკიდებულებების შეფასებას შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით. შშმ პირების დასაქმების მზაობა და სურვილი ფასდება შკალაზე „საერთოდ არ ვეთანხმები“-დან – „სრულიად ვეთანხმები“-მდე და ასევე ფასდება კონკრეტულ სამუშაო ადგილებზე, სხვადასხვა საჭიროების შშმ პირების დასაქმების შესაძლებლობები რესპოდენტების პერსპექტივიდან (დანართი N1).

მეორე ინსტრუმენტი, რომელიც კვლევის ფარგლებში იქნა გამოყენებული არის სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბი (WEIS), რომელიც კომბინირებული კვლევის მეთოდია. ინსტრუმენტი 1998 წელს შეიქმნა, შედგება 17 საკითხისგან და თითოეული პუნქტი ეხება სამუშაო გარემოს თვისებებს, როგორცაა სამუშაო ადგილას ფიზიკური გარემო, დავალებებზე ფოკუსირება, სოციალური და კომუნიკაციის უნარები/შესაძლებლობები, პროდუქტულობის დონე. შეფასება ხდება 4 პუნქტიანი მასშტაბით. 4-მტკიცედ უჭერს მხარს, რაც გულისხმობს, რომ კონკრეტული გარემო ფაქტორი მხარს უჭერს, უზრუნველყოფს მისი მუშაობის შესრულებას, კმაყოფილებას, ფიზიკურ/ემოციურ/სოციალურ კეთილდღეობას. როდესაც ადგილი აქვს განსაკუთრებულ მხარდაჭერას, 3-მხარს უჭერს და უზრუნველყოფს მისი სამუშაოს შესრულებას, კმაყოფილებას, ფიზიკურ/ემოციურ/სოციალურ კეთილდღეობას. როდესაც არის შესაბამისი მხარდაჭერა. 2-დაბრკოლება, გარემო ფაქტორი ხელს უშლის მისი მუშაობის შესრულებას, კმაყოფილებას, ფიზიკურ/ემოციურ/სოციალურ კეთილდღეობას, 1-ხელის შემშლელია და ზღუდავს მისი მუშაობის შესრულებას, კმაყოფილებას, ფიზიკურ/ემოციურ/სოციალურ კეთილდღეობას. რეიტინგი ასახავს, თუ როგორ ზემოქმედებს თითოეული გარემოს ჩარევის ფუნქცია (მხარდაჭერა ან ჩარევა), რომელიც წარმოდგენილია კითხვარში, სამუშაო მოთხოვნილებებისა ან პარამეტრების შესრულებისას, კმაყოფილებასა და ფიზიკური და/ან ემოციური/სოციალური კეთილდღეობის მისაღწევად (Taylor R, Brown C, 1998) (დანართი N2).

ინტერვიუების ჩატარდა ინდივიდუალურად, ნახევრად სტრუქტურირებული ფორმატით, სადაც რესპოდენტები კითხვარში წარმოდგენილ თითოეულ დაცვის ფაქტორს აფასებდნენ 1-დან 4-მდე შკალაზე და ინტერვიუს ფორმატში ხდებოდა თითოეული ფაქტორის შეფასება ლაბორატორიებში არსებული მდგომარეობის მაგალითზე, თითოეული ბენეფიციარი შშმ პირისთვის, რომლებიც აღნიშნულ ლაბორატორიებში არიან დასაქმებულები. შეფასების პროცესი გაკეთდა ნაწილი ონ-ლაინ, პლათფორმა ზუმის გამოყენებით, ხოლო ნაწილი პირისპირ შეხვედრების ფორმატში. 2 რესპოდენტის შემთხვევაში აღმოჩნდა, რომ ორ ლაბორატორიაში გადიოდნენ პრაქტიკას, შესაბამისად ინტერვიუს პროცესში განხილული იყო ორივე ლაბორატორიის მაგალითები და ქულების მინიჭება განხორციელდა თითოეული ლაბორატორიის მაგალითების გათვალისწინებით.

3.2 კვლევის მონაწილეთა შერჩევა

კვლევისთვის რესპოდენტების შერჩევას გამოყენებული იქნა მიზნობრივი შერჩევა, ორივე ინსტრუმენტით შეფასების ფარგლებში.

სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის შეფასების ინსტრუმენტით შეფასებისთვის შერჩეულ იქნა „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის (CIF-2023-04)“ პროექტის ფარგლებში არსებული 4 ლაბორატორიის (კვება, შეხვედრების ბაღი, პოლიგრაფი და Fab Lab) წარმომადგენელი მხარდამჭერები და ასევე ამავე ლაბორატორიებში პრაქტიკის ფარგლებში მომუშავე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფსიქოლოგიის საბაკალავრო პროგრამის და სოციალური მუშაობის სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტები, რომლებიც მხარდაჭერას უწევენ CIF პროექტის ფარგლებში არსებულ ლაბორატორიებში დასაქმებულ შშმ პირებს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულის შეფასების ინსტრუმენტის გამოყენებით ჩატარებული კვლევის შემთხვევაში, მიზნობრივად შეირჩა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის თანამშრომლები შემდეგი დეპარტამენტებიდან: კანცელარია, რექტორის აპარატი, ადმინისტრაცია, საზოგადოებასთან ურთერთობა, ხარისხის უზრუნველყოფა, იურიდიული, განვითარების, საერთაშორისო ურთიერთობები, საერთაშორისო სტუდენტებისა და პროგრამების მარკეტინგის სამსახური, სტუდენტურ საქმეთა დეპარტამენტი,

სამეცნიერო კვლევების კოორდინაციის სამსახური, ბიბლიოთეკა, გამომცემლობა, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური, საინფორმაციო ტექნოლოგიები, მატერიალური რესურსები, დაცვის და უსაფრთხოების სამსახური, შიდა აუდიტის, შესყიდვების სამსახური, აღრიცხვა-ანგარიშგების სამსახური, ბიუჯეტირებისა და ფინანსური ანალიზის სამსახური, საუნივერსიტეტო ბაზებისა და დამხმარე ობიექტების ბაზების სამსახური და პროექტის „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის (CIF-2023-04)“ თანამშრომლები.

კვლევის ინსტრუმენტი ელექტრონული ფოსტით გადაეგზავნა ზემოთ აღნიშნული დეპარტამენტის წარმომადგენლებს და ასევე სამუშაო ადგილებზე გამოიკითხა იმ დეპარტამენტის წარმომადგენლები, რომლებსაც არ ჰქონდათ წვდომა ელექტრონულ ფოსტაზე და ამის გამო ვერ მიიღეს მონაწილეობა კვლევაში (დაცვისა და უსაფრთხოების დეპარტამენტის წარმომადგენლები და უნიფუდში დასაქმებული მომსახურე პერსონალი). გამოკითხულ იქნა ყველა რესპოდენტი, ვინც თანხმობა განაცხადა კვლევაში მონაწილეობაზე.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულის შეფასების ინსტრუმენტის გამოყენებით ჩატარებული კვლევაში მიიღო ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის 60-მა თანამშრომელმა სხვადასხვა დეპარტამენტებიდან, ხოლო სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბით შეფასების პროცესში მონაწილეობა მიიღო პროექტის „სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისთვის (CIF-2023-04), ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე არსებულმა 4 სასწავლო ლაბორატორიის წარმომადგენელმა მხარდამჭერებმა, მათ შორის ფსიქოლოგიის საბაკალავრო და სოციალური მუშაობის სამაგისტრო საფეხურის სტუდენტებმა, რომლებიც ჩართულები არიან და პრაქტიკას გადიან აღნიშნულ ლაბორატორიებში და მხარდამჭერების სუპერვაიზერმა. სულ 15-მა ადამიანმა.

3.3 კვლევის ეთიკის საკითხები

კვლევას მოპოვებული აქვს ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ეთიკური კვლევის კომისიის თანხმობა (R/130-25).

კვლევის პროცესში, ონ ლაინ Zoom პლათფორმის გამოყენების შემთხვევაში მონაწილეები გაეცნენ რისკებს. კვლევის ყველა მონაწილეს, რომელმაც მონაწილეობა მიიღო შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებების კვლევაში ეცნობა, რომ კვლევაში

მონაწილეობა იყო ანონიმური და კონფიდენციალური, თუმცა იმ მონაწილეებთან, რომლებთანაც პირისპირ ფორმატში, სამუშაო ადგილზე მოხდა კითხვარის შევსება ინტერვიუერის მიერ, დაირღვა ანონიმურობა, რადგან ინტერვიუერი ინიშნავდა მათ პასუხებს შესაბამის გრაფებში, რაც ასევე განმარტებული იყო მონაწილეებისთვის. ინტერვიუს პროცესში არ მომხდარა რესპოდენტების სახელი და გვარის გამოკითხვა ან იდენტიფიცირება.

სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის ინსტრუმენტის გამოყენებით ჩატარებული კვლევის შემთხვევაში, მონაწილეებს მიეწოდათ ინფორმაცია, რომ კვლევა იყო კონფიდენციალური.

3.4 კვლევის შეზღუდვები

კვლევის შეზღუდვებს წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ კვლევა ჩატარებულია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის თანამშრომლებთან და CIF პროექტის თანამშრომლებთან და სტუდენტებთან და არ არიან მონაწილეები თავად შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები. შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებები და ასევე გარემო ფაქტორების გავლენები შეფასებულია თანამშრომლების მხრიდან. თუმცა, CIF პროექტი თავის თავში გულისხმობს შშმ პირებთან კვლევას და შედეგების შეფასებას.

ასევე სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის კვლევა ჩატარდა რაოდენობრივ - თვისებრივი მეთოდით, შესაბამისად მონაწილეთა რაოდენობა იყო მცირე რაოდენობის 15 რესპონდენტი. ასევე ლაბორატორიებში მათი გადანაწილება არ იყო პროპორციული. აღნიშნული ფაქტორი ხელს უშლის განზოგადების შესაძლებლობას. ასევე აღნიშნული ინსტრუმენტით ჩატარებული კვლევის ანალიზი გაკეთებულია უმეტესად ზოგად ჭრილში, ოთხივე ლაბორატორიისთვის ერთად და ნაკლებად არის დაკავშირებული თითოეული ლაბორატორიის სპეციფიკასთან.

კვლევის შეზღუდვად შეიძლება ჩაითვალოს ასევე ის ფაქტი, რომ კვლევაში ჩართული მონაწილეთა ნაწილთან (მხოლოდ მათთან, ვისაც არ ჰქონდა წვდომა და ვერ შეავსო ონ ლაინ), დამოკიდებულებების შესახებ კითხვარი შეივსო ინტერვიუერის მიერ, შესაბამისად დაირღვა ანონიმურობა და ამას შესაძლოა გავლენა მოეხდინა პასუხების გულწრფელობაზე.

4. მონაცემთა ანალიზი

4.1 სამუშაო გარემოს ზემოქმედების შეფასების შედეგები

სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის გაზომვის ინსტრუმენტი აფასებს სამუშაო გარემოს ფიზიკურ, სოციალურ და ემოციურ ფაქტორებსა და თვისებებს 4 პუნქტიანი მასშტაბით. თითოეული ნიშანი ასახავს თუ როგორ ზემოქმედებს თითოეული გარემოს ჩარევის ფუნქცია (მხარდაჭერა ან დაბრკოლება) დასაქმებულის კმაყოფილებასა და ფიზიკურ და/ან ემოციურ და სოციალურ კეთილდღეობაზე, სამუშაო მოთხოვნილებებისა და პარამეტრების შესრულებისას.

შეფასების პროცესში თითოეულმა მონაწილემ ინდივიდუალურად შეაფასა კითხვარში წარმოდგენილი 17 ფაქტორი, ხოლო მონაცემთა ანალიზის დროს მოხდა თითოეული ფაქტორის საშუალო მაჩვენებლის გამოთვლა, როგორც ერთიანად, ყველა ლაბორატორიისთვის, ასევე ცალკე-ცალკე ლაბორატორიებისთვის.

აღმოჩნდა, რომ მხარდამჭერ და მტკიცედ მხარდამჭერ ფაქტორებად შეფასდა სოციალური და ემოციური ფაქტორები ლაბორატორიებში, ხოლო ხელისშემშლელ ფაქტორებად დასახელდა სამუშაო გარემოს ფიზიკური მახასიათებლები, როგორცაა სამუშაო გარემოს არქიტექტურა/მოწყობა, ობიექტის თვისებები და სენსორული მახასიათებლები და ასევე თითქმის ყველა რესპონდენტმა ხელისშემშლელ ფაქტორად დაასახელეს „ჯილდო“ და ძირითად არგუმენტად აღნიშნულ ფაქტორთან, ანაზღაურების სიმწირეს ასახელებდნენ.

სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის ინსტრუმენტით ერთ-ერთი კომპონენტი, რომელიც სამუშაო გარემოს აფასებს არის **სამუშაო დრო**, რომელიც მოიცავს როგორც სამუშაო დროის ხანგრძლივობას, ასევე სამუშაო გრაფიკს.

რესპონდენტების მიერ, ლაბორატორიებში არსებული სამუშაო გრაფიკი და სამუშაოს შესასრულებლად განსაზღვრული დრო შეფასდა როგორც მხარდამჭერი ფაქტორი. აღნიშნული გამოიკვეთა ოთხივე ლაბორატორიის შემთხვევაში. თითქმის ყველა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ სამუშაოსთვის განკუთვნილი დრო, აბსოლუტურად საკმარისია იმ პროდუქტისთვის რომელსაც ქმნიან და რაც მთავარია პროდუქტის ხარისხიანად შექმნა ხერხდება. „მეხვედრების ბაღის“ ლაბორატორიაში აღნიშნული ფაქტორი შეფასდა როგორც მტკიცედ მხარდამჭერი ფაქტორი. მხარდამჭერთა შეფასებით დასაქმებული შშმ პირებისთვის, სამუშაოსთვის განკუთვნილი დრო

საკმარისია დაკისრებული მოვალეობის ჯეროვნად შესასრულებლად. „შეხვედრების ბაღის“ სამუშაო დრო კვირაში 4, 30 საათი, რაც საკმარისია იმ აქტივობებისთვის რასაც ჯგუფი აკეთებს: მითოდრამის მეთოდის გამოყენებით შინაარსზე მუშაობა, ღონისძიებების დაგეგმვა როგორც შინაარსობრივი, ასევე ტექნიკური ნაწილის. შეხვედრები საბოლოოდ ყოველთვის ხარისხიანი გამოდის და პოზიტიურ უკუკავშირს იღებენ, რაც აფიქრებინებთ მათ, რომ საკმარისი დროა საბოლოო პროდუქტის მოსამზადებლად. ანალოგიური აღნიშნეს დანარჩენი ლაბორატორიების წარმომადგენლებმაც. კვების ლაბორატორიის შემთხვევაში ყოველთვის ასწრებენ იმ რაოდენობის პროდუქტის მომზადებას, რაც გეგმაში წერია და ასევე ის ფაქტი, რომ თითქმის ყოველთვის სრულად იყიდება დამზადებული საკვები აფიქრებინებს მათ, რომ მომხმარებელი კმაყოფილია და მოსწონს ის პროდუქტი რაც კვების ლაბორატორიაში მზადდება. ოთხივე ლაბორატორიისთვის საშუალო მაჩვენებელი შეფასების იყო 3,6. გამოკითხულთა 60% თვლის, რომ ლაბორატორიებში აღნიშნული ფაქტორი მტკიცედ მხარდამჭერია, ხოლო 40% როგორც მხარდამჭერს აფასებს. არცერთ რესპონდენტს არ ჩაუთვლია, რომ აღნიშნული ფაქტორი ხელისშემშლელია შშმ პირებისთვის.

რაც შეეხება სამუშაო გრაფიკს, რომელიც გულისხმობდა უშუალოდ სამუშაო დროის გადანაწილებას და მორგებას შშმ პირების სხვა ღირებულ როლზე, საქმიანობასა თუ თვითმოვლის საჭიროებებზე, აღნიშნული გარემო ფაქტორიც ოთხივე ლაბორატორიაში შეფასდა როგორც მტკიცედ მხარდამჭერი ფაქტორი, თუმცა უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ოთხივე ლაბორატორიაში იყო ისეთი შემთხვევები, როდესაც შშმ პირების გარკვეულ აქტივობებს ემთხვეოდა კონკრეტული საათები. მაგალითად როგორცაა დღის ცენტრში ჩართულობა, მეორე სამუშაო, სხვადასხვა წრეებში ჩართულობა და სხვა. თუმცა როგორც აღმოჩნდა ეს ფაქტორი შიდა ჯგუფური მუშაობის შედეგად რეგულირდება და არ ახდენს გავლენას სამუშაოს შესრულების ხარისხზე და ასევე არ უშლის ხელს შშმ პირების სხვა პირად ღირებულ აქტივობებს. აღნიშნულ საკითხს არ აქვს რეგულარული ხასიათი, რის გამოც რესპონდენტებმა აღნიშნული ფაქტორი არ ჩათვალეს ხელისშემშლელ ფაქტორად. თითქმის ყველა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ სამუშაო გრაფიკი არ არის პირდაპირ შეთავაზებული დასაქმებულისთვის და წინასწარ, სამუშაოების დაწყებამდე ხდება შეთანხმება

დროებსა და განრიგზე, რაც ეხმარება პროცესს იმაში, რომ იყოს მაქსიმალურად მხარდამჭერი. საშუალო ქულა, რომლითაც აღნიშნული ფაქტორი შეფასდა იყო 3,6, ხოლო პროცენტული გადანაწილება 15 რესპონდენტთან იყო 60% - მტკიცედ მხარდამჭერი, ხოლო 40% უბრალოდ როგორც მხარდამჭერ ფაქტორს აფასებდა.

სამუშაო მოთხოვნები - ფიზიკური, შემეცნებითი, ემოციური. სამუშაო მოთხოვნები გულისხმობს თუ რამდენად შესაბამისობაშია ლაბორატორიებში დასაქმებულ შშმ პირების როგორც ფიზიკური ასევე შემეცნებითი და ემოციური უნარები/შესაძლებლობები, იმასთან, რასაც სამუშაო სპეციფიკა მოითხოვს მათგან. ლაბორატორიების სპეციფიკიდან გამომდინარე, მოთხოვნები რომელიც სამუშაო ადგილზეა განსხვავებულია. რესპოდენტების პასუხებიდან გამომდინარე აღმოჩნდა, რომ „შეხვედრების ბაღი“ არის სივრცე, სადაც განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია და თანაბრად მოთხოვნილი როგორც ფიზიკური, ასევე შემეცნებითი და ემოციური უნარები, იმისათვის რომ შეძლონ თავი გაართვან დაკისრებულ მოვალეობას. ყველა რესპოდენტი აღნიშნავს, რომ ღონისძიების ფარგლებში გამოყენებულია მითოდრამის მეთოდი, რომელიც მოითხოვს კოგნიტურ, ემოციურ, ფიზიკურ და შემეცნებით კომპონენტებს. რესპოდენტთა შეფასებით, ყველა შშმ პირი, რომელიც „შეხვედრების ბაღის“ ლაბორატორიაშია დასაქმებული კარგად ართმევს თავს დაკისრებულ მოვალეობებს, რაც მხარდაჭერილია ამ ლაბორატორიაში ჩართული პირების მიერ. საქმიანობები იმგვარდაა გადანაწილებული, რომ შეეძლოს ყველა ბენეფიციარს თავი გაართვას დაკისრებულ მოვალეობას. ანალოგიურად შეფასდა კვების, პოლიგრაფის და Fab lab-ის ლაბორატორიების შემთხვევაშიც, აღმოჩნდა, რომ სამუშაო მოთხოვნები, რომელსაც სამუშაო ადგილი უყენებს ბენეფიციარებს მხარდამჭერია, რადგან ბენეფიციარები თავს ართმევენ როგორც ფიზიკურად, ასევე კოგნიტურად და ემოციურად. როგორც მხარდამჭერებმა აღნიშნეს, ეს მათი პასუხისმგებლობაა, რომ იმგვარად დაგეგმონ და წარმართონ მუშაობის პროცესი, რომ შშმ პირებს შესაძლებლობა ჰქონდეთ დაძლიონ ყველა დაკისრებული დავალება. კვების ლაბორატორიაში აღნიშნეს, რომ ყველა ბენეფიციარი კარგად ფლობს ტექნიკის გამოყენების უნარებს და შესაბამისი მხარდაჭერის შემთხვევაში დამოუკიდებლად შეუძლიათ პროდუქტის მომზადება. მხოლოდ პოლიგრაფის შემთხვევაში იყო მცირედ განსხვავებული მოცემულობა, როდესაც აღნიშნეს, რომ არის ხოლმე შემთხვევები,

როდესაც შშმ პირები საქმიანობის მიღმა რჩებიან, რასაც როგორც გამოწვევას ასე ასახელებენ სტუდენტები. თუმცა შეფასება ამ შემთხვევაშიც იყო როგორც მხარდამჭერი ფაქტორის.

საერთო ჯამში, სამუშაო მოთხოვნების საშუალო მაჩვენებელი ოთხივე ლაბორატორიაში იყო 3,7 ქულა. გამოკითხულთა 73% თვლის, რომ მტკიცედ მხარდამჭერია, ხოლო 27% აფასებს როგორც უბრალოდ მხარდამჭერ ფაქტორს.

ურთიერთობები

სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის შეფასების ინსტრუმენტი მოიცავს სოციალური ურთიერთობების საკითხსაც, სადაც ფასდება შემდეგი კომპონენტები:

თანამშრომლებთან ურთიერთობა, სამუშაო ჯგუფის წევრობა, ხელმძღვანელთან ურთიერთობები და სხვებთან ურთიერთობა (მოიაზრება სამუშაო სპეციფიკიდან გამომდინარე კლიენტები, სერვისის მიმღებები, სტუდენტები, პარტნიორები და სხვა).

თანამშრომლებთან ურთიერთობის საკითხს რესპონდენტების უმრავლესობა როგორც მხარდამჭერ ფაქტორს აფასებს. ყველა მათგანმა ხაზი გაუსხვა რომ პატივისცემა და ურთიერთგაგებაა, თუმცა კვლევის პროცესში, გამოიკვეთა კონკურენციის საკითხი როგორც თავად ბენეფიციარებს შორის, ასევე ზოგიერთი ლაბორატორიის შემთხვევაში ბენეფიციარის მხრიდან მხარდამჭერთან მიმართებაში. არაჯანსაღი კონკურენციის საკითხს ზოგიერთი რესპონდენტი აფასებს როგორც ხელისშემშლელ ფაქტორს საქმის კეთების პროცესში, ხოლო ნაწილი თვლის, რომ ეს რეგულირებადია და არაა ხელისშემშლელი არც პროცესისთვის და არც თავად შშმ პირების კეთილდღეობისთვის. კონკურენციის ფაქტორი განსაკუთრებით აქტუალური იყო „შეხვედრების ბალის ლაბორატორიაში“, სადაც ყველა რესპონდენტმა გამოკვეთა აღნიშნული საკითხი, როგორც ერთ-ერთი გამოწვევა. საბოლოო ჯამში, საშუალო მაჩვენებელი, რომლითაც აღნიშნული ფაქტორი შეფასდა იყო 3,3. 15 გამოკითხული რესპონდენტიდან 33% მტკიცედ მხარდამჭერად აფასებს, 40% მხარდამჭერად, ხოლო 7% ხელისშემშლელ ფაქტორად.

რაც შეეხება ხელმძღვანელებთან ურთიერთობას, აღნიშნული გარემო ფაქტორიც ზოგადად პროექტის ფარგლებში შეფასდა როგორც მხარდამჭერი ფაქტორი, მხოლოდ შეხვედრების ბალის შემთხვევაში გამოიკვეთა აღნიშნული ფაქტორი როგორც მეტ-

ნაკლებად ხელის შემშლელი, რადგან კონკრეტულ ბენეფიციარებს აქვთ კონკურენციის განცდა მხარდამჭერის მიმართ, რაც ზოგ შემთხვევაში ხელს უშლის ურთერთობებს, თუმცა აქაც აღინიშნა, რომ მხარდამჭერის მიერ ეს საკითხი კარგად რეგულირდება, რაც გულისხმობს იმას, რომ მხარდამჭერი აძლევს შესაძლებლობას, რომ დასაქმებულმა ბენეფიციარებმა მოსინჯონ და თავადაც განახორციელონ ის აქტივობები, რასაც მხარდამჭერი აკეთებს და აძლევს შესაბამის უკუკავშირს როგორც კარგად შესრულებულ სამუშაოზე, ასევე იმ საკითხებზე რაც ნაკლებად გამოსდით. დანარჩენ ლაბორატორიებში ყველამ აღნიშნა, რომ დასაქმებულ შშმ პირებს კარგად აქვთ გააზრებული ხელმძღვანელის როლი და აქვთ პასუხისმგებლობის, პატივისცემის განცდა ხელმძღვანელების მიმართ, როლო ხელმძღვანელების მხრიდან მტკიცედ მხარდაჭერილები არიან ბენეფიციარები. ხელმძღვანელები კეთილგანწყობილი არიან, აძლევენ შესაბამის უკუკავშირს და საჭიროების შემთხვევაში ბენეფიციარებს აქვთ მათი მხარდაჭერის იმედი. აღნიშნული ფაქტორის საშუალო მაჩვენებელი ყველა ლაბორატორიისთვის იყო 3.3 ქულა. 40% მიიჩნია, რომ მტკიცედ უჭერ მხარს აღნიშნული ფაქტორი, ხოლო 53% მხარდამჭერად აფასებს. 7% თვლის როგორც ხელისშემშლელ ფაქტორს.

სამუშაო ჯგუფის წევრობის საკითხიც შეფასდა როგორც მხარდამჭერი ფაქტორი, ყველა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათ ლაბორატორიებში არსებული საქმიანობის სპეციფიკა მოითხოვს გუნდურ მუშაობას, როგორც მათ აღნიშნეს, მიუხედავად მცირე გამოწვევებისა ლაბორატორიებში გუნდურად მუშაობენ, შშმ პირები კარგად ადაპტირებულები არიან გუნდში, აქვთ მათი როლი და ფუნქციები, კარგად შეუძლიათ იმუშაონ სხვებთან ერთად. თუმცა კონკურენცია, რომელიც ზემოთ იქნა დასახელებული აქაც წარმოადგენს გამოწვევას და ხელისშემშლელ ფაქტორს გუნდური მუშაობის პროცესში, თუმცა ეს არ შლის ზოგად სამუშაო პროცესს. სამუშაო ჯგუფის წევრობა გამოკითხულთა 40%-მა შეაფასა როგორც მტკიცედ მხარდამჭერი, ხოლო 60%-მა როგორც მხარდამჭერი ფაქტორი.

რაც შეეხება სხვა ტიპის ურთიერთობებს, რომელიც შესაძლოა ბენეფიციარებს უწევდეთ, აღმოჩნდა, რომ ლაბორატორიაში დასაქმებულ შშმ პირებს მეტ-ნაკლებად ყველას უწევს გარკვეულწილად ურთიერთობა სხვადასხვა ადამიანებთან თუ ჯგუფებთან, როგორც შეხვედრების ბაღის შემთხვევაში შეიძლება იყოს აუდიტორია,

კვების ლაბორატორიის შემთხვევაში „უნი-ფუდის“ თანამშრომლები, ხოლო პოლიგრამის შემთხვევაში კლიენტები. შესაბამისად შეფასებულ იქნა აღნიშნული კომპონენტები და აღმოჩნდა, რომ რესპონდენტები აღნიშნულ ფაქტორსაც პოზიტიურად აფასებენ. როგორც ისინი აღნიშნავენ, განსაკუთრებული სირთულეები არ აღინიშნება, რაც შეიძლება ხელისშემშლელი იყოს საქმისთვის ან თავად შშმ პირების კეთილდღეობისთვის. მაგალითად სიმორცხვე, პირადი საზღვრების დაცვის სირთულეები, ეგოცენტრულობა ეს ფაქტორები ხანდახან იჩენს ხოლმე თავს ბენეფიციარებში და გარკვეულ სირთულეებს ქმნის, თუმცა მხარდამჭერები აღნიშნავენ, რომ თითოეულ საკითხზე მუშაობა მიმდინარეობს ბენეფიციარებთან და შესაბამისად ეს არ არის ის რამაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ნეგატიური გავლენა იქონიოს ან შეაფერხოს პროცესი. საშუალო ქულა, რომლითაც აღნიშნული ფაქტორი შეფასდა იყო 2.9. გამოკითხულთა 60% როგორც მხარდამჭერს აფასებს, 7% როგორც მტკიცედ მხარდამჭერს, ხოლო 13% როგორც ხელისშემშლელს. 20% კი თვლის, რომ მათი ლაბორატორიისთვის არარელევანტურია აღნიშნული ფაქტორი.

მუშაობის სტილი და სტანდარტები

გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის ინსტრუმენტი ასევე იკვლევს თუ როგორ მოქმედებს და რამდენად მხარს უჭერს ან პირიქით ხელისშემშლელია მუშაობის ის სტილი და სტანდარტი რაც კონკრეტულ სამუშაო გარემოშია. ცალკე-ცალკე კომპონენტებად ფასდება სამუშაო სტანდარტები (ხარისხი, მიღწევა, ეფექტურობა), მუშაობის სტილი და ჯილდო, რომელსაც შესრულებული სამუშაოსთვის იღებენ ბენეფიციარები.

რაც შეეხება სამუშაო სტანდარტებს, რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ საქმის ხარისხიანად კეთება მნიშვნელოვანია ლაბორატორიებში მომუშავე ადამიანებისთვის როგორც სტუდენტების და მხარდამჭერებისთვის ასევე ბენეფიციარებისთვის, რაც გამოიხატება იმაში, რომ თუ ბენეფიციარების უმრავლესობა სვასმს კითხვებს პროდუქტთან დაკავშირებით, აინტერესებთ უკუკავშირი შესრულებულ საქმიანობასთან დაკავშირებით და ინტერესდებიან მომხმარებლების კმაყოფილებით. მაგ: სამზარეულოს შემთხვევაში თუ რამდენი პროდუქტი გაიყიდა, შეხვედრების ბაღის შემთხვევაში, ღონისძიების შემდგომ რამდენად კმაყოფილი დარჩა მოწვეული საზოგადოება და სხვა. ხარისხის უზრუნველყოფის მექანიზმად თითქმის ყველა

რესპონდენტმა დაასახელა უკუკავშირი და მოწვეული დარგის სპეციალისტები, რომლებიც ეხმარებიან ლაბორატორიებს ხარისხის გაუმჯობესებაში.

რაც შეეხება გამოწვევებს, რაც შეიძლება გავლენას ახდენდეს ხარისხზე ძირითადად დასახელდა პროდუქტების და აღჭურვილობის ნაკლებობა Fab lab-ის ლაბორატორიის და სამზარეულოს შემთხვევაში (ხელთათმანების, თავსაკრავების და სხვა ჰიგიენის ნივთების სიმწირე ან არ არსებობა). სამუშაო სტანდარტების ფაქტორის საშუალო ქულა 3.4 იყო. 15 რესპონდენტიდან 53% როგორც მტკიცედ მხარდამჭერი ფაქტორი შეაფასა, 33% მხარდამჭერად, ხოლო 13% თვლის, რომ ხარვეზები სამუშაო სტანდარტებში არის გარკვეულწილად ხელისშემშლელი ფაქტორი დასაქმებული შშმ პირებისთვის.

შშმ პირების სამუშაოს ანაზღაურება დასახელდა როგორც ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა და გარემო ფაქტორის ნეგატიური გავლენა, რომელიც გარკვეულწილად ხელს უშლის შშმ პირების ზოგად კეთილდღეობას და მუშაობის პროცესს, იმ კუთხით, რომ დაბალი ანაზღაურება აისახება დასაქმებული შშმ პირების მოტივაციაზე. რესპონდენტთა ნაწილს არ ჰქონდა ზუსტი ინფორმაცია ანაზღაურების რაოდენობასთან დაკავშირებით, თუმცა აღნიშნავდნენ რომ ანაზღაურება მწირია (80 ლარის ფარგლებში) და აფასებდნენ როგორც ხელისშემშლელ ფაქტორს. როგორც მათ აღნიშნეს ეს მხოლოდ სამგზავროდ სამყოფი ფულია ბენეფიციარებისთვის და ზოგ შემთხვევაში თავად ბენეფიციარებიც გამოთქვამენ წუხილს ამის გამო. ზოგ შემთხვევაში უწევთ სხვა სამსახურში დასაქმებაც ან ეძებენ დამატებით სამსახურს იმისათვის, რომ გამოიმუშავონ საკმარისი თანხა. რაც შეეხება სამუშაო ადგილზე კარგად შესრულებული სამუშაოსთვის შექება, აღიარებას, უკლებლივ ყველამ აღნიშნა, რომ ბენეფიციარები მუდმივად იღებენ შესაბამის უკუკავშირს და აღიარებას კარგად შესრულებული სამუშაოს გამო. საშუალო მაჩვენებელი, რომლითც შეფასდა აღნიშნული ფაქტორი იყო 2.5 ქულა. 15 რესპონდენტიდან 13% თვლის რომ მტკიცედ მხარდამჭერია, 33% თვლის რომ არის მხარდამჭერი, 40% ხელისშემშლელად მიიჩნევს, ხოლო 7% თვლის, რომ განსაკუთრებით ხელისშემშლელია ეს ფაქტორი.

სამუშაო გარემოს ფიზიკური კომპონენტი

სენსორული თვისებები, არქიტექტურა/მოწყობა, ფიზიკური კეთილდღეობა

სამუშაო გარემოს ზემოქმედების მასშტაბის შეფასების ინსტრუმენტი მოიცავს ფიზიკური მახასიათებლების კომპონენტსაც, სადაც დეტალურად ფასდება ფიზიკური კეთილდღეობის საკითხები და მათი გავლენა სამუშაო ადგილზე შშმ პირებისთვის. აღნიშნული მოიცავს სენსორულს თვისებებს, როგორცაა ხმაური, სუნი, ვიზუალური ან ტაქტილური თვისებები, ჰავა, ვენტილაცია; სივრცის არქიტექტორულ მოწყობას და პირადი ფიზიკური საჭიროებებისთვის საჭირო ობიექტების არსებობა როგორცაა შესვენების ოთახი, ლანჩისთვის განკუთვნილი სივრცე და სხვა.

საერთო ჯამში, ოთხივე ლაბორატორიის შემთხვევაში, სამუშაო გარემოს ფიზიკური კომპონენტი შეფასდა როგორც მხარდამჭერი, რადგან ძირითადი საჭიროებები დაკმაყოფილებულია, რაც სამუშაოს ჭირდება, თუმცა ასევე დასახელდა რიგი გამოწვევები, რომელიც გარკვეულწილად გავლენა ახდენს დასაქმებულთა კეთილდღეობაზე თუმცა ამას არ აფასებენ როგორც ნეგატიურ გავლენას ან მკაცრად ხელისშემშლელ ფაქტორს. მაგალითად პატარა სივრცე დასახელდა თითქმის ყველა ლაბორატორიის შემთხვევაში, როგორც მეტნაკლებად დისკომფორტის შემქმნელი სამუშაო პროცესში, ასევე სივრცე არ არის ადაპტირებული იმ კუთხით, რომ ეტლით მოსარგებლის შემთხვევაში გაჭირდება მისი გადაადგილება. ასევე კიბეები, რომელიც სამზარეულოს და შეხვედრების ბალის ოთახში არის დასახელდა როგორც ზოგადად ხელისშემშლელი ფაქტორი, თუმცა კონკრეტული ბენეფიციარებისთვის, ვინც ლაბორატორიებში არიან დასაქმებული ეს ბარიერი არ არის.

ვენტილაცია, როგორც ხელისშემშლელი ფაქტორი დასახელდა სამზარეულოს და შეხვედრების ბალის ლაბორატორიებში, რადგან ერთიდაიგივე სივრცეში მიმდინარეობს სამუშაო პროცესი, ასევე ტემპერატურა ყველა ლაბორატორიამ დასახელდა როგორც გამოწვევა, თუმცა სამუშაო პროცესს ეს პრობლემა არ შლის. უბრალოდ ზამთარში არის სიცივე და გათბობა არ არის საკმარისი.

რადგან ლაბორატორიები შექმნილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე, რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ უკვე არის შესაბამისი სივრცეები, რომელიც აკმაყოფილებს როგორც ბენეფიციარების, ასევე იქ დასაქმებული სხვა თანამშრომლების საჭიროებებს. მაგალითად, არის საპირფარეშოები, ინვენტარი დასვენებისთვის: საკმარისი სკამები, დივანი, იმისთვის რომ შეისვენოს დასაქმებულმა და ასევე ლაბორატორების სივრცე იძლევა შესაძლებლობას ლანჩისთვის.

სივრცის მოწყობას რაც შეეხება სამზარეულოს ლაბორატორიის შემთხვევაში რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ის ფაქტი, რომ ლაბორატორია არ არის უნივერსიტეტის კვების სივრცის ბაზაზე და იზოლირებულად ცალკე ოთახში უწევთ მუშაობა ხელისშემშლელია ბენეფიციარებისთვის. ეს მათ მოტივაციაზე მოქმედებს, რადგან არ აქვთ პირდაპირი შეხება სამზარეულოსთან და მომხმარებლებთან, როგორც აღნიშნეს ამაზე თავად ბენეფიციარები საუბრობენ.

სენსორული თვისებები, ოთხივე ლაბორატორიისთვის საშუალოდ 2.8 ქულად, არქიტექტურა და მოწყობა - 2.3 ქულად.

მნიშვნელობის აღქმა

მუშაობის ამოცანების მნიშვნელობა

ობიექტის მნიშვნელობა

ლაბორატორიების ყველა წარმომადგენელმა აღნიშნა, რომ ბენეფიციარებისთვის ის საქმიანობა, რასაც ასრულებენ ღირებული, პრესტიჟული და მნიშვნელოვანია. რაც გამოიხატება იმაში, რომ თავად ბენეფიციარები აღნიშნავენ და ამაყობენ, იმ საქმიანობით და პროდუქტით რასაც ქმნიან. უმრავლეს შემთხვევაში იგრძნობა საქმის სიყვარული და მოტივაცია. ზოგიერთ ბენეფიციარს არ აკმაყოფილებს ის სტატუსი რაც აქვს და უნდა უფრო მეტი პასუხისმგებლობის აღება, რისი მხარდაჭერაც ხდება სამუშაო პროცესში. მხარდამჭერები ეხმარებიან, რომ მოსინჯონ სხვადასხვა საქმე და გაანალიზონ რამდენად შეძლებენ დავალების შესრულებას. ესეც მიანიშნებს იმას, რომ ზოგადად ის საქმე რასაც ასრულებენ მნიშვნელოვანია მათთვის და აქვთ მოტივაცია წინსვლის. მხოლოდ 2 ბენეფიციარის შემთხვევაში დასახელდა, რომ არ არის მათთვის მნიშვნელოვანი ის საქმე რასაც აკეთებენ, მაგალითად უფრო მეტ ყურადღებას უთმობენ სხვა სამსახურს და უფრო მნიშვნელოვნად თვლიან. ასევე ნახსენები იყო ხათრით დასაქმება, რომელიც ერთ-ერთი ბენეფიციარის შემთხვევაში იყო აღნიშნული. თუმცა აღნიშნული ორი შემთხვევის გარდა ყველა სხვა ბენეფიციართან გამოიკვეთა სამუშაო ამოცანების და ობიექტის მნიშვნელობა როგორც მხარდაჭერითი ფაქტორი. საბოლოო ჯამში, ოთხივე ლაბორატორიის საშუალო მაჩვენებელი მუშაობის ამოცანების მნიშვნელობაში იყო 3 ქულა, რესპონდენტთა 20%-მა შეაფასა როგორც მტკიცედ მხარდამჭერი ფაქტორი, 73%-მა როგორც უბრალოდ მხარდამჭერი, ხოლო

7%, რომელიც მხოლოდ 1 რესპონდენტს შეადგენს ჩათვალა, რომ ხელისშემშლელი შეიძლება იყოს.

რაც შეეხება ზოგადად ობიექტის მნიშვნელობას, როგორც მხარდამჭერ ფაქტორის აფასებს უმრავლესობა, 67%. ხოლო განსაკუთრებულად მხარდამჭერად მიიჩნევს 33%. საშუალო მაჩვენებელი ოთხივე ლაბორატორიისთვის იყო 3.3 ქულა.

4.2 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულების (ADS) კვლევის შედეგები

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ დამოკიდებულებების კვლევა ჩატარდა ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სხვადასხვა დეპარტამენტის წარმომადგენელ თანამშრომლებთან. როგორც მეთოდოლოგიის აღწერაში იქნა წარმოდგენილი, ინსტრუმენტი მოიცავდა სოციო - დემოგრაფიულ ინფორმაციას, როგორცაა სქესი, ასაკი და სამუშაო ადგილას დასაქმების ხანგრძლივობა, შკალა I ინკლუზია, შკალა II დისკრიმინაცია, შკალა III სარგებლის მიღება, შკალა IV მომავლის პერსპექტივა და ასევე თანამშრომელთა მზაობის საკითხს შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით.

კვლევაში სულ მონაწილეობა მიიღო 60-მა თანამშრომელმა, რომელთა უმრავლესობა - 80% შეადგენდა მდებარეობით სქესს, ხოლო 20% მამრობითს. კვლევის დემოგრაფიული მონაცემებიდან გამოიყო ასაკობრივი ჯგუფები, როგორც ერთ-ერთი შესაძლო განმსაზღვრელი ფაქტორი შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებების. ინსტრუმენტის მიხედვით ასაკობრივი ჯგუფები შეადგენდა 18-34, 35-49 და 50+. რესპონდენტთა უმრავლესობა შედგება შედარებით ახალგაზრდებისგან: 41.7% (n=25) მოხვდა 18-34 წლის ასაკობრივ ჯგუფში. მეორე ყველაზე გავრცელებული ჯგუფია 35-49 წლის ასაკობრივი კატეგორია, რომელიც შეადგენს 33.3%-ს (n=20), ხოლო 50 წელს ზემოთ მყოფი რესპონდენტების წილი შეადგენს 25%-ს (n=15). მნიშვნელოვანია, რომ ყველა ასაკობრივი ჯგუფი წარმოდგენილია სათანადო რაოდენობით, რაც ასაკობრივ სხვაობებზე დაყრდნობით შედარებითი ანალიზის განხორციელების საშუალებას იძლევა. მნიშვნელოვანი განსხვავებები დაფიქსირდა ასაკობრივ ჯგუფებს შორის, შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებებთან დაკავშირებით. აღმოჩნდა, რომ ახალგაზრდა

თანამშრომლებს (18-34) აქვთ უფრო პოზიტიური დამოკიდებულებები შშმ პირების და მათი დასაქმების მიმართ ვიდრე მათზე უფროს კოლეგებს (35-49 და 50+) (დანართი N3).

ინკლუზია

რაც შეეხება ინკლუზიას, რომელიც ინსტრუმენტის მიხედვით ერთ-ერთ შეფასების შკალას შეადგენდა, რესპონდენტთა მნიშვნელოვანი ნაწილი, 51.6% (n=31) - არ ეთანხმება ან სრულიად არ ეთანხმება მოსაზრებასა, რომ შშმ პირებს მეგობრების შეძენა უჭირთ, თუმცა მეორეს მხრივ 20.0% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართულობის კუთხით სირთულეებს აწყდებიან, ხოლო 28.3% (n=17) არ არის დარწმუნებული. რაც შეიძლება მტყველებდეს იმაზე, რომ თანამშრომელთა ნაწილს აქვს ჩამოყალიბებული ინკლუზიური ხედვა, თუმცა ჯერ კიდევ მიიჩნევენ, რომ შშმ პირები სრულად არ არიან ჩართულები სოციალურ ცხოვრებაში.

რესპონდენტთა უდიდესი ნაწილი — 71.7% (n=43) სრულად ან ნაწილობრივ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ შშმ პირებს საზოგადოებაში ინტეგრაციისას პრობლემები ექმნებათ. მათ ემატება 16.7% (n=10), ვინც ამ განცხადებას სრულად ეთანხმება. შესაბამისად, საერთო ჯამში 88.4% (n=53) აღიარებს, რომ შშმ პირების საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ჩართვა სირთულეებთან არის დაკავშირებული.

რაც შეეხება თანამშრომელთა დამოკიდებულებას შშმ პირების მიმართ, თუ რამდენად მიიჩნევენ მათ როგორც საზოგადოებისთვის ტვირთს, აღმოჩნდა, რომ რესპონდენტთა 55.0% (n=33) აცხადებს, რომ სრულიად არ ეთანხმება ამ მოსაზრებას, ხოლო 36.7% (n=22) მას უბრალოდ არ ეთანხმება. ეს მაღალი მაჩვენებლები მიუთითებს თანამშრომელთა მიერ გამოთქმულ ძლიერ პროინკლუზიურ დამოკიდებულებაზე. მხოლოდ 1 რესპონდენტი (1.7%) ეთანხმება მოსაზრებას, რომ შშმ პირები ტვირთად მიიჩნევიან საზოგადოებისთვის. 6.7% (n=4) პასუხობს, რომ დარწმუნებული არ არის, ინკლუზიის შკალა, ასევე მოიცავდა საზოგადოებრივ წარმოდგენას იმასთან დაკავშირებით, თუ რამდენად მიიჩნევენ ადამიანები, რომ „შშმ პირები თავიანთი ოჯახისთვის ტვირთს წარმოადგენენ“ (*Inclusion 4*). შედეგების მიხედვით, რესპონდენტების უმრავლესობა არ იზიარებს მოსაზრებას, რომ შშმ პირები ტვირთს

წარმოადგენენ მათი ოჯახებისთვის. კერძოდ, 35.0% (n=21) სრულიად არ ეთანხმება აღნიშნულ მტკიცებას, ხოლო 31.7% (n=19) უბრალოდ არ ეთანხმება, რაც ჯამურად შეადგენს 66.7%-ს — ეს მიუთითებს მნიშვნელოვან მხარდაჭერაზე ინკლუზიური და არადისკრიმინაციული განწყობების მიმართულებით. ამავდროულად, 28.3% (n=17) აცხადებს, რომ არ არის დარწმუნებული თავის პოზიციაში. მხოლოდ 5.0% (n=3) ეთანხმება მოსაზრებას, რომ შშმ პირები ოჯახზე ტვირთს წარმოადგენენ.

დისკრიმინაცია

რაც შეეხება დისკრიმინაციის შკალას, ერთ-ერთი საკითხი, რომელიც კვლევის ფარგლებში იქნა გამოკითხული იყო თუ რამდენად თვლიან რესპონდენტები, რომ „ადამიანები ხშირად დასცინიან შშმ პირებს“, ანალიზიდან ჩანს, რომ 35.0% (n=21) არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას, 11.7% (n=7) კი აცხადებს, რომ სრულიად არ ეთანხმება მას. შესაბამისად, 46.7%-ისგან ვიღებთ შეფასებას, რომლის მიხედვითაც საზოგადოებაში დაცინვის აქტები ნაკლებად გავრცელებულია, ან რესპონდენტები არ მიიჩნევენ ამას ხშირად მომხდარ ქმედებად. თუმცა, **31.7% (n=19)** აცხადებს, რომ არ არის დარწმუნებული. ჯამურად **21.6%** მიიჩნევს, რომ შშმ პირების დაცინვა მაინც ფიქსირდება საზოგადოებაში, რაც საგულისხმო მაჩვენებელია. საერთო ჯამში, მიუხედავად იმისა, რომ უმრავლესობა უარყოფს ან არ ეთანხმება ამ მტკიცებას, მნიშვნელოვანი წილი რესპონდენტებისა მაინც ამჩნევს ან შესაძლებლად მიიჩნევს შშმ პირების დაცინვის შემთხვევებს.

რესპონდენტების მნიშვნელოვანი ნაწილი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ შშმ პირები მარტივად ხდებიან ექსპლუატაციის და ცუდი მოპყრობის მსხვერპლი სხვა ადამიანებთან შედარებით. ჯამურად 46.6% მიიჩნევს, რომ შშმ პირები შედარებით დაუცველნი არიან არასამართლიანი მოპყრობის ან მანიპულაციისგან. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ 31.7% (n=19) პასუხობს, რომ დარწმუნებული არ არის აღნიშნულ მტკიცებაში, რაც შესაძლოა მიუთითებდეს ინფორმაციის ნაკლებობაზე, ჯამურად მხოლოდ 21.6% უარყოფს მოსაზრებას, რაც შედარებით მცირეა იმ რესპონდენტთა რაოდენობასთან შედარებით, რომლებიც თანხმდებიან ან ვერ გამოხატავენ კონკრეტულ პოზიციას.

რაც შეეხება საკითხს, უჭირთ თუ არა შშმ პირების მიმართ ადამიანებს მოთმინების გამოჩენა, რესპოდენტთა პასუხები თანაბრად გადანაწილდა ჯამურად 33.3% რესპოდენტი მიიჩნევს, რომ საზოგადოება ხშირად გამოხატავს მოუთმენლობას შშმ პირებთან ურთიერთობაში. მეორე მხრივ, ჯამურად 33.3%-ს არ ეთანხმება ან სრულიად არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას, რაც თანხვედრაშია თანხმობის მაჩვენებელთან. აღსანიშნავია ისიც, რომ 33.3% (n=20) რესპოდენტი დარწმუნებული არ არის თავის პოზიციაში.

რაც შეეხება მოსაზრებას, რომ ადამიანები მიდრეკიანი არიან ისე მოექცნენ შშმ პირებს თითქოს მათ გრძნობები არ გააჩნიათ, კვლევამ აჩვენა, რომ ნახევარზე მეტი 53.3% არ ეთანხმება, როლო 10.0% სრულიად არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას, თუმცა 15% მაინც თვლის, რომ ასეა. ხოლო 18.3% დარწმუნებული არ არის მის პოზიციაში.

სარგებლის მიღება

კიდევ ერთი შკალა, რომელიც შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებების შეფასების კითხვარში ვხვდებით არის სარგებლის მიღების შკალა. რომელშიც გამოიკვეთა, რომ რესპოდენტთა უმეტესობა მიიჩნევს, რომ შშმ პირებს შესაძლოა გარკვეულ სარგებელს აძლევდეს მათი შეზღუდული შესაძლებლობები, კერძოდ, მიიჩნევენ რომ შეზღუდულმა შესაძლებლობებმა შეიძლება ადამიანი ბრძენ პიროვნებად აქციოს და შესაძლოა უფრო მეტს მიაღწიოს შეზღუდული შესაძლებლობის გამო. ასევე უმეტესობა თვლის, რომ შშმ პირები უფრო მიზანდასახულები არიან.

ჯამურად, 45.0% ეთანხმება ან სრულიად ეთანხმება მოსაზრებას, რომ შეზღუდულმა შესაძლებლობებმა ადამიანი შეიძლება ბრძენ პიროვნებად აქციოს, ხოლო 20.0% არ ეთანხმება ან სრულიად არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას. 35% (n=21) კი გამოხატავს გაურკვევლობას აღნიშნულთან დაკავშირებით.

კვლევაში მონაწილე უნივერსიტეტის თანამშრომელიდან, 48.3% (n=29) ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ზოგიერთი ადამიანი უფრო მეტს აღწევს შეზღუდული შესაძლებლობების გამო, ხოლო 3.3% (n=2) სრულიად ეთანხმება, რაც ჯამში შეადგენს 51.6%-ს. მეორე მხრივ, გამოკითხულთა 33.3% (n=20) გამოხატავს გაურკვევლობას. 15.0% (n=9) არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას, რაც შედარებით მცირე ჯგუფია.

კიდევ ერთი საკითხი, რომელსაც „სარგებლის მიღების“ შკალაზე ვხვდებით არის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირების მიზანდასახულობის მიმართ უნივერსიტეტის თანამშრომელთა დამოკიდებულება. დადებითი შეფასების საერთო წილი შეადგენს 65.0%-ს, რაც მიუთითებს, რომ რესპონდენტების უმრავლესობა თვლის, რომ შშმ პირები სხვებზე მეტად მიზანდასახულები არიან, 26.7% (n=16) რესპონდენტი გამოხატავს *გაურკვეველობას* — და მხოლოდ 8.3% (n=5) არ ეთანხმება აღნიშნულ მოსაზრებას.

მომავლის პერსპექტივა

მე-4 შკალა, შშმ პირების მიმართ დამოკიდებულებების გაზომვის კითხვარში არის მომავლის პერსპექტივა, სადაც რესპონდენტები აფიქსირებენ მოსაზრებებს შშმ პირების მომავლის პერსპექტივებთან დაკავშირებით.

ერთ-ერთი საკითხი, რომელიც აღნიშნული შკალის ქვეშ იქნა შეტანილი იყო დებულება, რომ შშმ პირებს არ უნდა ჰქონდეთ სექსუალური ურთიერთობები, რომელსაც რესპონდენტთა 80% არ დაეთანხმა, 16,7% არ არის დარწმუნებული აღნიშნულთან დაკავშირებით, ხოლო მცირე ნაწილი, 3,4% ეთანხმება მოსაზრებას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებისგან ბევრს არ უნდა ელოდნენ, აქაც უმრავლესობა არ ეთანხმება მოსაზრებას, 78.3%, 16.7% არ არის დარწმუნებული, ხოლო უმცირესობა 5% თვლის, რომ ასეა.

ასევე დიდი უმრავლესობა - 95% უარყოფს მოსაზრებას (არ ეთანხმება ან კატეგორიულად არ ეთანხმება), რომ შშმ პირები არ უნდა იყვნენ ოპტიმისტურად განწყობილნი მათი მომავლის მიმართ, ხოლო 5% არ არის დარწმუნებული აღნიშნულთან დაკავშირებით.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები სხვებთან შედარებით, მომავლისგან კარგს არაფერს უნდა ელოდნენ. აღნიშნულ მოსაზრებასაც უარყოფს უნივერსიტეტის თანამშრომელთა უმრავლესობა 93.3% არ ეთანხმება ან კატეგორიულად არ ეთანხმება, ხოლო მხოლოდ 6.7% არ არის დარწმუნებული აღნიშნულ საკითხთან მიმართებაში.

შშმ პირების დასაქმება

კითხვარის მეორე ნაწილი შეეხებოდა უშუალოდ შშმ პირების დასაქმების საკითხებს, რომელზეც ასევე ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სხვადასხვა დეპარტამენტის წარმომადგენელი თანამშრომლები პასუხობდნენ. ქვემოთ მოცემული ცხრილი ასახავს მონაწილეთა მიმღებლობისა, შშმ პირების დასაქმებასთან დაკავშირებით (acceptance) და მზაობას დასაქმებასთან მიმართებაში (action) სხვადასხვა ტიპის შეზღუდვის მქონე პირების მიმართ, მათ შორის – მობილობის, ხედვის, სმენის/კომუნიკაციისა და კოგნიტური სირთულეების მქონე პირებისადმი. გაანალიზებული მაჩვენებლები დაფუძნებულია 60 რესპონდენტის შეფასებებზე. მიმღებლობის კომპონენტი შეფასდა 10-ბალიან შკალაზე, ხოლო ქმედითი მზაობა — 1-დან 4-მდე შკალით, სადაც მაღალი ქულა მიუთითებს უფრო დადებით მიმღებლობას ან მზაობას.

მონაცემების ანალიზი აჩვენებს, რომ მონაწილეთა მიმღებლობის დონე ყველაზე მაღალია ფიზიკური (მობილობისა და მხედველობის) ბარიერების მქონე პირების მიმართ, რაც აისახება საშუალო ქულებში (მნიშვნელობები შესაბამისად 7.33 და 7.15). შედარებით დაბალია მიმღებლობა სმენით-კომუნიკაციური ($M=6.12$) და განსაკუთრებით კოგნიტური ბარიერების მქონე პირების მიმართ ($M=5.33$).

შესაბამისად, უშუალოდ დასაქმების მზაობის ანალიზიც აჩვენებს მსგავს ტენდენციას: კვლევაში მონაწილეები უფრო მაღალი მზაობით გამოირჩევიან ფიზიკური შეზღუდვების მქონე პირთა მიმართ დასაქმების სურვილის თვალსაზრისით (მობილობის საშუალო=3.17, მხედველობის საშუალო=3.08), ვიდრე სმენითი ($M=2.72$) ან კოგნიტური შეზღუდვების ($M=2.45$) შემთხვევებში. განსაკუთრებით დაბალია მზაობა იმ პირების მიმართ, რომლებსაც აქვთ ინტელექტუალური ან მენტალური საჭიროებები.

საერთო ჯამში, როგორც მათ სამუშაო გარემოში მიმღებლობის, ასევე დასაქმების მზაობის კომპონენტებში აშკარად იკვეთება ტენდენცია, რომ ფიზიკური შეზღუდვების მქონე პირები უფრო მეტად აღიქმებიან საზოგადოების მიერ როგორც თანასწორუფლებიანი წევრები, ვიდრე კომუნიკაციური ან ინტელექტუალური შეზღუდვების მქონე პირები.

ცხრილი 15.

Descriptive Statistics

	N	მინიმუმი	მაქსიმუმი	საშუალო	სტ. გადახრა
მიმდებლობა 1: მობილურობა	60	1	10	7.33	2.844
მიმდებლობა 2: ვიზუალური ბარიერები	60	1	10	7.15	3.019
მიმდებლობა 3: სმენა ან კომუნიკაცია	60	1	10	6.12	2.958
მიმდებლობა 4: კოგნიტური ბარიერები	60	1	10	5.33	3.095
ქმედება 1: მექანიკური ბარიერები	60	1	4	3.17	.717
ქმედება 2: ვიზუალური ბარიერები	60	1	4	3.08	.787
ქმედება 3: სმენა ან კომუნიკაცია	60	1	4	2.72	.825
ქმედება 4: შემცენებითი უნარები	60	1	4	2.45	.928
სულ N	60				

კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა, თუ რა მიმართულებით ისრულებდნენ შშმ პირების დასაქმებას. პასუხები წარმოდგენილი იყო ფორმატით: „დიახ“, „არა“ და „არ არის შესაბამისი“ (n/a). ამ სტრუქტურის მეშვეობით შესაძლებელი გახდა პროფესიული სფეროების იდენტიფიცირება, სადაც უნივერსიტეტის თანამშრომლები გამოთქვავენ მზაობას, რომ დასაქმებული იყვნენ შშმ პირები.

ცხრილი 16.

		Table N %
მეზაღე მცენარის მოვლა / მორწყვა	დიახ	29.1%
	არა	1.3%
	n/a	69.6%
ჭურჭლის მრეცხავი	დიახ	31.6%
	არა	1.3%
	n/a	67.1%
მზარეული	დიახ	27.8%
	არა	5.1%
	n/a	67.1%
მომსახურე პერსონალი სასადილოში	დიახ	32.9%
	არა	2.5%
	n/a	64.6%
დასუფთავება/დალაგებ ის სპეციალისტი	დიახ	41.8%
	არა	3.8%
	n/a	54.4%
ცხოველების მოვლა	დიახ	20.3%
	არა	1.3%
	n/a	78.5%
ტექნიკოსი	დიახ	34.2%
	არა	5.1%

	n/a	60.8%
დამხმარე	დიახ	40.5%
მასწავლებელი	არა	5.1%
	n/a	54.4%
ასისტენტი	დიახ	63.3%
	არა	3.8%
	n/a	32.9%
ბიბლიოთეკარი	დიახ	44.3%
	არა	2.5%
	n/a	53.2%
IT სპეციალისტი	დიახ	48.1%
	არა	3.8%
	n/a	48.1%
ოპერატორის	დიახ	43.0%
ასისტენტი	არა	3.8%
	n/a	53.2%
ხელოსანი	დიახ	24.1%
	არა	6.3%
	n/a	69.6%
დაცვის სამსახურის	დიახ	26.6%
წარმომადგენელი	არა	11.4%
	n/a	62.0%
კურიერი	დიახ	26.6%
	არა	8.9%
	n/a	64.6%
ადმინისტრატორი	დიახ	36.7%
	არა	8.9%
	n/a	54.4%
ქსეროქსის გადამღები	დიახ	62.0%
	არა	0.0%
	n/a	38.0%
კონსულტანტი	დიახ	45.6%
	არა	3.8%
	n/a	50.6%

კვლევის შედეგების მიხედვით, შემდეგ პოზიციებზე უნივერსიტეტში მაღალი მზაობაა შშმ პირების დასაქმების მიმართ: ასისტენტი – 63.3%, ქსეროქსის გადამღები – 62.0%, IT სპეციალისტი – 48.1%, კონსულტანტი – 45.6%, ბიბლიოთეკარი – 44.3%, ოპერატორის ასისტენტი – 43.0%, დასუფთავების პერსონალი – 41.8%, დამხმარე მასწავლებელი – 40.5%. აღნიშნული პოზიციები შედარებით ნაკლებად ფიზიკურად

დატვირთულია ან საჭიროებს ინტელექტუალურ და კომუნიკაციურ უნარებს, რაც შესაძლოა აღიქმება როგორც შშმ პირებისთვის უფრო ხელმისაწვდომი.

4.3 შედეგების განხილვა

ნაშრომის ფარგლებში ჩატარებული ორი სხვადასხვა კვლევის ფარგლებში შეფასებულ იქნა ერთის მხრივ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში მაკრო დონეზე არსებული მდგომარეობა შშმ პირების მიმართ მიმღებლობის და მათი დასაქმების მზაობის შესახებ და მეორეს მხრივ მიკრო დონეზე, უშუალოდ უნივერსიტეტში არსებული უკვე დასაქმებული შშმ პირების წინაშე არსებული მიღწევები და გამოწვევები, სასწავლო ლაბორატორიების ანალიზის საფუძველზე.

თუ მაკრო დონეზე არსებულ მდგომარეობას განვიხილავთ, რაოდენობრივი კვლევის საფუძველზე, რომელშიც უნივერსიტეტის სხვადასხვა დეპარტამენტის წარმომადგენლები იღებდნენ მონაწილეობას, გამოჩნდა, რომ ნეგატიური სტერეოტიპები შშმ პირების და მათი დასაქმების შესახებ ჯერ კიდევ არსებობს, რაც თავისთავად ნეგატიურად შეიძლება აისახოს შშმ პირების დასაქმებაზე უნივერსიტეტის სივრცეში. მაგალითად თანამშრომლები თვლიან, რომ შშმ პირები ისეთ პოზიციებზე შეიძლება იქნან დასაქმებული, რომელიც ნაკლებ ფიზიკურ და კოგნიტურ შესაძლებლობებს მოითხოვს. რაც ცალსახად გულისხმობს იმას, რომ შშმ პირებს არ ეძლევათ შესაძლებლობები ყველა ტიპის სამუშაოზე დასაქმებისთვის.

მიუხედავად იმისა, რომ უნივერსიტეტის თანამშრომელთა უმრავლესობა პოზიტიურ დამოკიდებულებებს გამოხატავდნენ შშმ პირების და მათი შესაძლებლობების მიმართ, მათ უმრავლესობას ჯერ კიდევ აქვს სტერეოტიპული დამოკიდებულებები, რაც განსაკუთრებით თვალშისაცემი აღმოჩნდა უფროსი ასაკის (35+) თანამშრომლებში, რაც ნიშნავს იმას, რომ უნივერსიტეტის თანამშრომლებს აღნიშნულ ასაკობრივ ჯგუფში ესაჭიროებათ უფრო მეტი მხარდაჭერა და ცნობიერების გაზრდა, რათა სრულყოფილად იქნას მხარდაჭერილი ინკლუზიური გარემო უნივერსიტეტის მასშტაბით.

რაც შეეხება კვლევის მეორე ეტაპს, რომელიც სამუშაო გარემოს შეფასებას ემსახურებოდა, აღნიშნული განხორციელდა უშუალოდ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე არსებულ დასაქმების ადგილებზე, კერძოდ სასწავლო

ლაბორატორიებში, სადაც დასაქმებული არიან სხვადასხვა ტიპის საჭიროების მქონე შშმ პირები (სულ 11 შშმ პირი). აღნიშნულის ფარგლებში, უკვე მიკრო დონეზე მოხდა მდგომარეობის შესწავლა, თუ რა ტიპის მხარდაჭერას თუ გამოწვევას აწყდებიან უკვე დასაქმებული შშმ პირები სამუშაო ადგილზე.

სამუშაო გარემოს ზემოქმედების შეფასების კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით, შეგვიძლია, რომ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე არსებული სასწავლო ლაბორატორიების არსებობა პოზიტიურ წინ გადადგმულ ნაბიჯად შევაფასოთ შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით. შეფასების შედეგებმა აჩვენა, რომ თითქმის ყველა ფაქტორი, რომელიც ინსტრუმენტის მიხედვით მოიაზრება ფიზიკურ და სოციალურ კულტურალურ კონტექსტში, მხარდამჭერია შშმ პირებისთვის და ხელს უწყობს მათ სამუშაოს შესრულებას, კმაყოფილების და ფუნქციურობის განცდას სამუშაო ადგილზე.

უნდა აღინიშნოს, რომ დაცული სამუშაო გარემოს ფორმატი და მხარდამჭერის/მხარდამჭერების არსებობა სამუშაო სივრცეში არის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორი შშმ პირების მიერ საქმიანობის წარმატებით განხორციელებისთვის. კვლევაში გამოიკვეთა, რომ თითქმის ყველა გამოწვევას, რომელსაც შშმ პირები დასაქმების ადგილას აწყდებიან როგორც კოგნიტური, ასევე სოციალურ ემოციური კუთხით, სწორედ მხარდამჭერების ჩართულობით არის დარეგულირებული და არ ქმნის ხელისშემშლელ ფაქტორს შშმ პირებისთვის.

ასევე შესაძლოა ვივარაუდოთ, რომ ის ფაქტი, რომ ადგილზე პრაქტიკის ფარგლებში დასაქმებული არიან ფსიქოლოგიისა და სოციალური მუშაობის პროგრამის სტუდენტები პოზიტიურად აისახება შშმ პირების ადგილზე ფუნქციური აქტივობების განხორციელების ხელშეწყობის პროცესში, რადგან მათ აქვთ შესაბამისი ცოდნა და დამოკიდებულებები სხვადასხვა საჭიროებების მქონე პირებთან ურთიერთობის, რაც პოზიტიურად აისახება ზოგადად შშმ პირების ლაბორატორიებში დასაქმებასა და ადგილზე ფუნქციური აქტივობების განხორციელების პროცესის ხელშეწყობაზე. ერთ-ერთმა რესპოდენტმა აღნიშნა, რომ როდესაც ფსიქოლოგიის პროგრამის სტუდენტები არიან სამუშაო პოცესში, ეს ბევრად ამარტივებს ბენეფიციარების ემოციურ მხარდაჭერას საჭიროების შემთხვევაში.

უნდა აღინიშნოს ლაბორატორიების საქმიანობების სპეციფიკაც. თითოეულ ლაბორატორიაში იმ ტიპის საქმიანობას ახორციელებენ, რომელიც მეტ-ნაკლებად შემოქედებითია და შესაბამისად პროცესი აქტიურ ჩართულობას და მონაწილეობას მოითხოვს, შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ სწორედ ამითაა გამოწვეული, რომ სამუშაო გარემო, სტატუსი, პროდუქტის მნიშვნელობა მათთვის მხარდამჭერ ფაქტორად შეფასდა, რადგან ლაბორატორიებში არსებული სამუშაო სპეციფიკა საშუალებას აძლევს მათ ფუნქციური აქტივობები განახორციელონ.

რაც შეეხება ფიზიკურ ფაქტორებს მიუხედავად გამოწვევებისა, კვლევამ აჩვენა, რომ უნივერსიტეტის ბაზაზე სამუშაო ლაბორატორიების შექმნა ხელშემწყობია ფიზიკური კომპონენტით მხარდაჭერისთვის, რადგან უნივერსიტეტში არსებული ფიზიკური სივრცე და მოწყობა სთავაზობს შშმ პირებს შესაბამის საჭროებებზე მორგებულ ფიზიკურ სივრცეებს, მათი ფიზიკური კეთილდღეობისთვის, თუმცა ლაბორატორიების სრულყოფილად ფუნქციონირებისთვის მნიშვნელოვანია რომ თითოეულ ლაბორატორიას ჰქონდეს საკუთარი, კარგად მოწყობილი სივრცე, რომელიც უშუალოდ ერთ ლაბორატორიას დაეთმობა, რადგან კვლევამ აჩვენა, რომ გარემო მოწყობა მოქმედებს დასაქმებული შშმ პირების მოტივაციაზე სამუშაოს შესრულების პროცესში.

დაბალი ანაზღაურება კვლევის პროცესში გამოიკვეთა როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ხელისშემშლელი ფაქტორი, აღმოჩნდა რომ ანაზღაურება რომელიც შშმ პირებს აქვთ ლაბორატორიის ფარგლებში არის მიზეზური და არა საკმარისი მათი საჭიროებების დაკმაყოფილებისთვის. ამიტომ რეკომენდირებული იქნება, თუ მოხდება ანაზღაურების საკითხის დარეგულირება.

აღნიშნული ორი კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით ჩანს, რომ ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში მაკრო დონეზე არსებობს საჭიროება შშმ პირების და მათი დასაქმების მიმართ დამოკიდებულებების კუთხით მხარდაჭერის, რათა მოხდეს სრულად იკლუზიური გარემოს შექმნა და ასევე უფრო მეტად იქნას მხარდაჭერილი შშმ პირების დასაქმება. ხოლო მიკრო დონეზე თუ შევხედავთ ცხადია, რომ იმ ფორმატით მუშაობა, კერძოთ კი დაცული სამუშაო გარემოს შექმნა და მხარდაჭერითი დასაქმების განხორციელება სწორედ იმ ტიპის დასაქმების ფორმაა, რომელიც უზრუნველყოფს შშმ პირებისთვის ინკლუზიურ და დაცულ სამუშაო სივრცეს, სადაც მათ საშუალება

ემლევათ, რომ განახორციელონ ფუნქციური აქტივობები. მიუხედავად ზემოთ განხილული გამოწვევებისა, კვლევამ აჩვენა, რომ ლაბორატორიებში არსებული სოციო კულტურალური გარემო მხარდამჭერია მათთვის, რათა შეძლონ ფუნქციური აქტივობების განხორციელება.

4.4 კვლევის შედეგების ინტერპრეტაცია

დევიდ ნელსონის თეორიის თანახმად, რომელმაც „თერაპიული ოკუპაციის კონცეპტუალური ჩარჩო“ შემოგვთავაზა, პროდუქტულ აქტივობებს განსაზღვრავს ოკუპაციური ფორმები, ადამიანის უნიკალური განვითარების სტრუქტურები, სუბიექტური მნიშვნელობები და მიზანები (Nelson, 1988). სწორედ აღნიშნულ მოდელზე დაყრდნობით გადაწყდა, რომ კვლევის ფარგლებში მომხდარიყო ოკუპაციური ფორმების შესწავლა და შესაბამისად იმის განსაზღვრა, თუ რამდენად ხელშემწყობი იყო ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში არსებული ოკუპაციური ფორმები შშმ პირების დასაქმების და მათი პროდუქტული აქტივობების განხორციელებისთვის, დასაქმების შემთხვევაში. კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ ოკუპაციური ფორმები, როგორც ფიზიკური, ასევე სოციალური და კულტურალური მნიშვნელოვნად განსაზღვრავენ შშმ პირების პროდუქტულობას ან პირიქით, ხელს უშლის მათ დასაქმების ადგილებზე.

ზოგადი ტენდენციები რაც ზემოთ განხილულ საერთაშორისო გამოცდილებებში იქნა გამოკვეთილი, მეტნაკლებად განხორციელებულ კვლევის შედეგებშიც აისახა. კერძოდ, ტენდენცია, რომ სამუშაო ადგილებში ფიზიკური საჭიროების მქონე შშმ პირების მიმღებლობა და დასაქმების მზაობა ბევრად უფრო მაღალია, ვიდრე ინტელექტუალური ან/და მენტალური საჭიროებების მქონე პირებისა, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის თანამშრომელბთანაც დაფიქსირდა. აღნიშნულ საკითხზე საუბრობდა ზემოთ განხილული კვლევა ფინეთსა და პოლონეთში (Grzeskowiak and others, 2021) და ასევე UNDP-ის მიერ 2020 წელს ჩატარებული კვლევა საქართველოში.

კიდევ ერთი აქტუალური პრობლემა, შშმ პირების დასაქმების კუთხით, რომელიც ამერიკის, დიდი ბრიტანეთის და ევროპის ქვეყნების მაგალითზე იქნა განხილული ნაშრომში, იყო შშმ პირების შრომის დაბალი ანაზღაურება და ამ მხრივ სხვებთან არათანაბარ პირობებში ყოფნა. სამუშაო გარემოს ზემოქმედების შეფასებამაც აჩვენა,

რომ აღნიშნული საკითხი აქტუალურია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო ლაბორატორიებში დასაქმებული შშმ პირებისთვისაც. აღმოჩნდა, რომ აღნიშნულ გამოწვევას მსოფლიოს სხვა ქვეყნების მსგავსად აქაც აწყდებიან შშმ პირები.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სასწავლო ლაბორატორიების ანალიზის საფუძველზე, კვლევამ აჩვენა, რომ დაცული სამუშაო გარემოს მოდელი და მხარდაჭერითი დასაქმება ეფექტურად მუშაობს და ხელს უწყობს შშმ პირებს, რომ დასაქმების ადგილებში პროდუქტული აქტივობები განახორციელონ და ასევე განიცდიდნენ კმაყოფილებას იმ საქმიანობის შესრულებისას, რასაც აკეთებენ და რაზეც აქცენტს აკეთებს სწორედ მხარდაჭერითი სამუშაო გარემოს კონცეფცია (Drake E, Bond G,R, Beker D.R).

დასკვნა

კვლევის მიზანს შეადგენა გაგვეგო, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფარგლებში, ფიზიკური, სოციალური და კულტურალური ფაქტორები რა გავლენას ახდენს შშმ პირების დასაქმებაზე და რამდენად აძლევს აღნიშნული გარემო შესაძლებლობას შშმ პირებს, რომ განახორციელონ ფუნქციური აქტივობები. აღნიშნულის ანალიზი განხორციელდა ერთის მხრივ მაკრო დონეზე, უნივერსიტეტის თანამშრომლებთან კვლევის საშუალებით და მეორეს მხრივ მიკრო დონეზე ადგილზე, დაცული სამუშაო გარემოს შეფასების საფუძველზე (4 სასწავლო ლაბორატორიის ანალიზის საფუძველზე).

კვლევების ანალიზის საფუძველზე დაყრდნობით შესაძლოა ვივარაუდოთ, რომ მხარდაჭერითი დასაქმების ფორმატი, რომელიც სასწავლო ლაბორატორიებში გამოიყენება მნიშვნელოვანი ინოვაციაა უნივერსიტეტისთვის. როგორც აღმოჩნდა, ზოგადად უნივერსიტეტის თანამშრომლებს ჯერ კიდევ აქვთ იმგვარი დამოკიდებულებები, რაც როგორც სოციალური და კულტურალური გარემო ფაქტორი ხელისშემშლელი შეიძლება იყოს შშმ პირების დასაქმების შემთხვევაში და ხელს უშლიდეს მათ ფუნქციურ აქტივობების განხორციელებაში, ხოლო ლაბორატორიებში არსებული გარემო სრულად უზრუნველყოფს შშმ პირებისთვის შესაბამის სოციალურ და კულტურალურ გარემოს, რაც ხელს უწყობს მათი

პოტენციალის სრულად გამოვლენას და ფუნქციურ აქტივობებში ჩართულობას. რაც თავის მხრივ ადგილზე მხარდამჭერების ჩართულობითა და პროფესიონალიზმითაა განპირობებული.

მნიშვნელოვანია, რომ შემუშავდეს მაკრო დონეზე მუშაობის სტრატეგია შშმ პირების დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, რაც დაეხმარება უნივერსიტეტის ფარგლებში სტერეოტიპული დამოკიდებულებების აღმოფხვრას და უმფრო მეტად ინკლუზიური გარემოს შექმნას.

ასევე, მნიშვნელოვანია გაგრძელდეს მუშაობა მიკრო დონეზე, სასწავლო ლაბორატორიების ფუნქციონირება/გაფართოებისთვის, როგორც შშმ პირების წარმატებით დასაქმების შესაძლებლობა. როგორც აღმოჩნდა, ლაბორატორიებში არსებული საქმიანობების სპეციფიკა, სამუშაო განრიგი და სტრუქტურა მხარდამჭერია და მორგებულია შშმ პირების ყველა საჭიროებაზე. ასევე საქმიანობა, რომელიც ლაბორატორიების ფარგლებში ხორციელდება შესაძლებლობას აძლევს შშმ პირებს, რომ იყვნენ ფუნქციურები და განახორციელონ პროდუქტული აქტივობები სამუშაო ადგილზე. საქმიანობა და ამოცანები, რომელიც ხორციელდება შესაბამისობაშია მათ ფიზიკურ, კოგნიტურ და ემოციურ შესაძლებლობებთან. გამოწვევები კი რომელსაც ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის ფარგლებში შშმ პირები დასაქმების კუთხით მიკრო დონეზე აწყდებიან არის ანაზღაურების პრობლემა (ანაზღაურება, რომელიც არის ტრანსპორტირებისთვის გათვლილი) და ასევე დასახვეწია სამუშაო სივრცეები, ფიზიკური გარემო, რომელიც უფრო მეტად შეუწყობს ხელს შშმ პირების ფუნქციური აქტივობების განხორციელებას. ასე რომ, მნიშვნელოვანია იმ გამოწვევების აღმოფხვრა, რაც კვლევის ფარგლებში გამოიკვეთა. კერძოდ სასწავლო ლაბორატორიების სივრცეების გაფართოება და შშმ პირების ანაზღაურების ზრდა.

ბიბლიოგრაფია

გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), *საქართველოს მოსახლეობის დამოკიდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ*, 2020.

თამარ მახარაძე, ანასტასია ქიტიაშვილი, თამარ აბაშიძე, ირინა ჟვანია, დეა აბულაძე. 2022. *საჯარო სექტორში შშმ პირების დასაქმების მხარდაჭერა*. გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP), დიდი ბრიტანეთისა და ჩრდილოეთ ირლანდიის გაერთიანებული სამეფოს მთავრობა.

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, *ბრძანება N3-03 ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში შეზღუდული შესაძლებლობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მონე სტუდენტთა სასწავლო პროცესის ორგანიზების წესის დამტკიცების შესახებ*, 2024

საქართველოს სახლხო დამცველი. 2018. *შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი სახელმწიფო პროგრამების მონიტორინგის ანგარიში*. თბილისი.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია. 2020. *გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენციით (UNCRC) დადგენილი სტანდარტები*. თბილისი

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე (2014). *გაეროს კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ*.
<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2334289?publication=0>

საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე (1997). *საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ*.

საქართველოს პარლამენტი, *საქართველოს კანონი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ*, 2020.

საქართველოს პარლამენტი, *საქართველოს კანონი დასაქმების ხელშეწყობის შესახებ*, 2020.

საქართველოს მთავრობა, *დადგენილება დასაქმების ხელშეწყობის 2022 წლის სახელმწიფო პროგრამის დამტკიცების შესახებ*, 2022.

ხომერიკი ქ, საქართველოს სახალხო დამცველი. *შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და დასაქმების უფლება*, 2022. გვ44

ჯანელიძე ა. მარტიაშვილი ლ, *მხარდაჭერითი დასაქმების გზამკვლევი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის*, 2023.

Ananian, Sevan, and Dellaferrera Giulia. 2024. A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities. *International Labor Organization*. (August)

Atay A, Vaid L, Clayton N, *Disability Employment: From pandemic to recovery*, 2021

Center for Research on Disability, *ADSC 24 Part of the 2024 Annual Disability Statistics Collection*, 2024.

Drake R.E, Bond G.R, Becker D.R, *Individual Placement and Support*, 2012

European Union, Jane Buchanan and Haydn Hammersley, *European Human Rights Report Issue 7 – 2023 The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe*, 2023.

Grze'skowiak A, Zaluska U, Kozyra C, Kwiatkowska-Ciotucha d, *Perception and Acceptance of People with Disabilities by Employers and Co-Workers*, 2021.

GOV.UK, *Official statistics the employment of disabled people 2024*, Nov.2024.

Makharadze T, *Inclusive Education in Higher Education Institutions in Georgia – Main Barriers and Facilitators*, 2025

National Disability Authority, *A literature review of methods used to measure attitudes towards disability*, 2022

Nelson D.L, *Occupation: Form and Performance*, The American Journal of Occupational Therapy, 1088

Power, M.J, Green, A.M, Heck G.L, Vries, J, Oudsten B.L, *The Attitudes to Disability Scale (ADS)*, 2024.

Strauser D, R, *Career development, Employment and Disability in rehabilitation: From theory to practice*, 2014.

United Nations. *Disability and Development Report 2024*. New York: United Nations, 2024.

World Health Organization 2022, Global report on health equality for persons with disability

<https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2024/the-employment-of-disabled-people-2024>

დანართები

დანართი N1

კითხვარი

კითხვარის მიზანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმების შესაძლებლობების შესწავლა სხვადასხვა დაწესებულებებში, მათ შორის უმაღლეს სასწავლებლებში. ქვემოთ დაგისვამთ შეკითხვებს და გთხოვთ, გულწრფელად გვიპასუხოთ. თქვენი მონაწილეობა კონფიდენციალურია. მონაცემების გაანალიზების შემდეგ მომზადდება რეკომენდაციები, თუ როგორ უნდა გაუმჯობესდეს საქართველოში შშმ პირების დასაქმება. კითხვარის შევსება 5 წუთს მოითხოვს. კვლევა ტარდება CIF პროექტის “სასწავლო ლაბორატორიები თანაბარი უფლებებისათვის” ფარგლებში.

თანახმა ხართ თუ არა კვლევაში მონაწილეობის მიღებაზე?

- დიახ
- არა

თუ პასუხი არის 'არა', გთხოვთ მიუთითოთ მიზეზი.

1. ორგანიზაცია:

- ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- გორის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
- Ukrainian University - Kiev
- Ukrainian University- Regional
- CIF პროექტის თანამშრომელი
- სხვა (ჩაწერეთ -----)

2. თქვენი სამუშაო ადგილი (აღნიშნეთ შესაბამისი პასუხი)

- 2.1 კანცელარია
- 2.2 რექტორის აპარატი
- 2.3 ადმინისტრაციის ხელმძღვანელის აპარატი
- 2.4 საზოგადოებასთან ურთიერთობის სამსახური
- 2.5 ხარისხის უზრუნველყოფის სამსახური
- 2.6 იურიდიული სამსახური
- 2.7 განვითარების სამსახური
- 2.8 საერთაშორისო ურთიერთობის სამსახური
- 2.9 საერთაშორისო სტუდენტებისა და პროგრამების მარკეტინგის სამსახური

- 2.10 სტუდენტურ საქმეთა დეპარტამენტი
 - 2.11 სამეცნიერო კვლევების კოორდინაციის სამსახური
 - 2.12 ბიბლიოთეკა
 - 2.13 გამომცემლობა
 - 2.14 ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური
 - 2.15 საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამსახური
 - 2.16 მატერიალური რესურსების სამსახური
 - 2.17 დაცვისა და უსაფრთხოების სამსახური
 - 2.18 შიდა აუდიტის სამსახური
 - 2.19 შესყიდვების სამსახური
 - 2.20 აღრიცხვა -ანგარიშგების სამსახური
 - 2.21 ბიუჯეტირებისა და ფინანსური ანალიზის სამსახური
 - 2.22 საუნივერსიტეტო ბაზებისა და დამხმარე ობიექტების ბაზების სამსახური
- Other:

3. თქვენი სქესი:

- 3.1 ქალი
- 3.2 კაცი

4. რამდენი წელია მუშაობთ მოცემულ დაწესებულებაში? ჩაწერეთ შესაბამისი ციფრი/რიცხვი (თუ ერთ წელზე ნაკლებია, მიუთითეთ 1)*

5. თქვენი ასაკი:

- 18-34 წლის
- 35-49 წლის
- 50 + წლის

ახლა გვიპასუხეთ შემდეგ შეკითხვებზე:

ქვემოთ ჩამოთვლილია სხვადასხვა დებულებები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანების მიმართ. უპასუხეთ გულწრფელად და აღნიშნეთ, თუ რამდენად ეთანხმებით მოცემულ დებულებებს.

6. სკალა I: ინკლუზია

6.1 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებს უჭირთ მეგობრების შეძენა

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

6.2 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები საზოგადოებაში სრულყოფილად ჩართვის პრობლემებს აწყდებიან*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა

- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

6.3 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები საზოგადოებისთვის ტვირთს წარმოადგენენ*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

6.4 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები მათი ოჯახებისთვის ტვირთს წარმოადგენენ*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

7. სკალა II: დისკრიმინაცია

7.1 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: ადამიანები ხშირად დასცინიან შეზღუდულ შესაძლებლობებს

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

7.2 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანები მარტივად ხდებიან ექსპლუატაციისა და ცუდად მოპყრობის მსხვერპლნი სხვა ადამიანებთან შედარებით*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

7.3 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: ადამიანებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ უჭირთ მოთმინების გამოჩენა*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

7.4 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: ადამიანები მიდრეკილნი არიან ისე მოეპრონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, თითქოს შშმ პირებს არ აქვთ გრძნობები*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

8.სკალა III: სარგებლის მიღება

8.1 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდულმა შესაძლებლობებმა შეიძლება ადამიანი ძლიერ პიროვნებად აქციოს*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

8.2 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდულმა შესაძლებლობებმა შეიძლება ადამიანი ბრძენ პიროვნებად ჩამოაყალიბოს*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

8.3 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: ზოგიერთი ადამიანი უფრო მეტს აღწევს შეზღუდული შესაძლებლობების გამო (მაგალითად, ისინი ხდებიან უფრო წარმატებულები)

- 1.სრულიად არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

8.4 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები მიზნის მისაღწევად უფრო მეტად მიზანდასახულები არიან სხვებთან შედარებით*

- 1.საერთოდ არ ვეთანხმები
- 2.არ ვეთანხმები
- 3.მიჭირს პასუხის გაცემა
- 4.ვეთანხმები
- 5.სრულიად ვეთანხმები

9 სკალა IV: მომავლის პერსპექტივა

9.1 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს არ უნდა ჰქონდეთ სექსუალური ურთიერთობები*

1. საერთოდ არ ვეთანხმები
2. არ ვეთანხმები
3. მიჭირს პასუხის გაცემა
4. ვეთანხმები
5. სრულიად ვეთანხმები

9.2 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებისგან ბევრს არ უნდა ელოდნენ*

1. საერთოდ არ ვეთანხმები
2. არ ვეთანხმები
3. მიჭირს პასუხის გაცემა
4. ვეთანხმები
5. სრულიად ვეთანხმები

9.3 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები ოპტიმისტურად არ უნდა იყვნენ განწყობილნი თავიანთი მომავლის მიმართ*

1. საერთოდ არ ვეთანხმები
2. არ ვეთანხმები
3. მიჭირს პასუხის გაცემა
4. ვეთანხმები
5. სრულიად ვეთანხმები

9.4 რამდენად ეთანხმებით დებულებას: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები სხვებთან შედარებით მომავალისგან კარგს არაფერს უნდა მოელოდნენ *

1. საერთოდ არ ვეთანხმები
2. არ ვეთანხმები
3. მიჭირს პასუხის გაცემა
4. ვეთანხმები
5. სრულიად ვეთანხმები

ახლა დაგისვამთ შეკითხვებს, რომელიც შეეხება შშმ პირების დასაქმების საკითხებს.

10. როგორ ფიქრობთ, თქვენი თანამშრომლებისთვის, მათ გვერდით, რა ტიპის შეზღუდვების მქონე პირების დასაქმება იქნება მისაღები?

შეფასებისთვის გამოიყენეთ 10ქულიანი სკალა, სადაც 1 ნიშნავს „საერთოდ არაა მისაღები“ ხოლო 10 ნიშნავს „სრულიად მისაღებია“

10.1 ადამიანები გადაადგილების და კიდურების ბარიერებით/ სირთულეებით (1 ნიშნავს „საერთოდ არ არის მისაღები“ ხოლო 10 ნიშნავს „სრულიად მისაღებია“)*

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10.2 ადამიანები ვიზუალური ბარიერებით/სირთულეებით (1 ნიშნავს „საერთოდ არ არის მისაღები“ ხოლო 10 ნიშნავს „სრულიად მისაღებია“)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10.3 ადამიანები სმენის ან კომუნიკაციის ბარიერებით/სირთულეებით (1 ნიშნავს „საერთოდ არ არის მისაღები“ ხოლო 10 ნიშნავს „სრულიად მისაღებია“)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10.4 ადამიანები კოგნიტური ბარიერებით/სირთულეებით, მოიცავს ინტელექტუალურ და მენტალურ შეზღუდვებს (1 ნიშნავს „საერთოდ არ არის მისაღები“ ხოლო 10 ნიშნავს „სრულიად მისაღებია“)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. თქვენზე რომ იყოს დამოკიდებული, რამდენად ისურვებდით დაიქირავოთ შემდეგი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომელი თქვენი სამსახურისთვის?

11.1 ადამიანები გადაადგილების და კიდურების ბარიერებით/ სირთულეებით

1. ძალიან არ ვისურვებდი
2. უფრო მეტად არ ვისურვებდი
3. უფრო მეტად ვისურვებდი
4. ძალიან ვისურვებდი

11.2 ადამიანები ვიზუალური ბარიერებით/სირთულეებით

1. ძალიან არ ვისურვებდი
2. უფრო მეტად არ ვისურვებდი
3. უფრო მეტად ვისურვებდი
4. ძალიან ვისურვებდი

11.3. ადამიანები სმენის ან კომუნიკაციის ბარიერებით/სირთულეებით

1. ძალიან არ ვისურვებდი
2. უფრო მეტად არ ვისურვებდი

3. უფრო მეტად ვისურვებდი
4. ძალიან ვისურვებდი

11.4 ადამიანები კოგნიტური ბარიერებით/სირთულეებით, მოიცავს ინტელექტუალურ და მენტალურ შეზღუდვებს.

1. ძალიან არ ვისურვებდი
2. უფრო მეტად არ ვისურვებდი
3. უფრო მეტად ვისურვებდი
4. ძალიან ვისურვებდი

12. რა სახის საქმეებზე დაასაქმებდით შშმ პირებს თქვენს სამსახურში? უპასუხეთ ყველა პუნქტს, თუ მოცემული საქმიანობა თქვენი სამსახურისთვის არ არის რელევანტური, მაშინ მონიშნეთ "არ არის რელევანტური".

12.1. მეზღვე (მცენარეების მოვლა/მორწყვა)

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.2. ჭურჭლის მრეცხავი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.3. მზარეული

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.4. მომსახურე პერსონალი სასადილოში

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.5. დასუფთავება/დალაგების სპეციალისტი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.6. ცხოველების მომვლელი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.7. ტექნიკოსი (სამეურნეო საკითხები და სხვ.)

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.8. დამხმარე მასწავლებელი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.9. ასისტენტი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.10. დამხმარე ბიბლიოთეკარი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.11. კომპიუტერის სპეციალისტი (IT)

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.12. ოპერატორის დამხმარე

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.13. ხელოსანი (რემონტი)

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.14. დაცვის სამსახურის წარმომადგენელი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.15. კურიერი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.16. ადმინისტრატორი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.17. ქსეროასლის გადამღები

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.18. კონსულტანტი

- კი
- არა
- არ არის რელევანტური

12.19. სხვა (ჩაწერეთ)

დანართი N2

<p>თითოეულ პუნქტი ეხება სამუშაო გარემოს თვისებებს და მათი შეფასება ხდება 4 პუნქტიანი მასშტაბით. შენი ნიშანი/რეიტინგი უნდა ასახავდეს, თუ როგორ ზემოქმედებს თითოეული გარემოს დაცვითი ფუნქცია (მხარდაჭერა ან ჩაერევა) სამუშაოს მოთხოვნილებებისა ან პარამეტრების შესრულებისას, კმაყოფილებასა და ფიზიკური და / ან ემოციური / სოციალური კეთილდღეობის მისაღწევად. ზოგადი ნიშანი მასშტაბის</p>	
შეფასების მთავარი მასშტაბი	
4	<p>მტკიცედ უჭერს მხარს _ ეს გარემოს ფაქტორი მხარს უჭერს უზრუნველყოფს მისი მუშაობის შესრულებას, კმაყოფილებას, ფიზიკური და / ან ემოციური / სოციალური კეთილდღეობას. (ეს ნიშანი უნდა იყოს მხოლოდ იმ შემთხვევაში როდესაც არის განსაკუთრებული მხარდაჭერა)</p>
3	<p>მხარს უჭერს _ ეს გარემოს ფაქტორი მხარს უჭერს და უზრუნველყოფს მისი მუშაობის შესრულებას, კმაყოფილებას , ფიზიკურ და / ან ემოციურ / სოციალური კეთილდღეობას. (ეს ნიშანი უნდა მიეცეს, როდესაც არის შესაბამისი დახმარება)</p>
2	<p>ჩარევა _ ეს გარემოს ფაქტორი ხელს უშლის მისი მუშაობის შესრულებას, კმაყოფილებას, ფიზიკური და / ან ემოციური / სოციალური კეთილდღეობას.</p>
1	<p>მკაცრად ერევა _ ეს გარემოს ფაქტორი მკაცრად ერევა და ზღუდავს მისი მუშაობის შესრულებას, კმაყოფილებას ფიზიკურს და / ან ემოციურ / სოციალური კეთილდღეობას.</p>
N/A	<p>ძირითადად არ გამოიყენება _ ეს შეფასება ვრცელდება კლიენტის კონკრეტული სიტუაციაზე.</p>
კლიენტის სახელი	
სამსახურის სახელი	
თერაპევტის სახელი	
თარიღი	

1.	დროის მოთხოვნა: გამოყოფილი სამუშაო დრო შრომისათვის არ არის საკმარისი.				
	1	2	3	4	N/A
2.	სამუშაო მოთხოვნები: ფიზიკური, შემეცნებითი, ან / და ემოციურ				

	მოთხოვნები / შესაძლებლობები მუშაობის პროცესში.				
	1	2	3	4	N/A
3.	მუშაობის ამოცანების მნიშვნელოვნება: სამუშაო ამოცანების ან ამ სამუშაო ადგილზე პიროვნებისთვის სტატუსის ღირებულება.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
4.	სამუშაო გრაფიკი: სამუშაო საათების გავლენა სხვა ღირებულ როლზე, საქმიანობაზე, სატრანსპორტო და თვითმოვლის საჭიროებებზე.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
5.	თანამშრომლებთან ურთიერთობა: სამუშაო ადგილას სხვა დასაქმებულ ადამიანებთან ურთიერთობა / თანამშრომლობა				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
6.	სამუშაო გგუფის წევრობა: სოციალური ჩართულობა, თანამშრომლებთან ერთად სამუშაოს შესრულება .				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
7.	ხელმძღვანელთან ურთიერთობა: საკომუნიკაციო კავშირი/ურთიერთობა ხელმძღვანელთან ან ხელმძღვანელებთან.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
8.	სამუშაო სტანდარტები: საერთო კლიმატი სამუშაო გარემოში , მაღალი დონის ხარისხის მოლოდინი , ერთგულება, მიღწევა ან / და ეფექტურობა.				

	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
9.	მუშაობის სტილი: შესაძლებლობა / ავტონომიის მოლოდინი / მოლაპარაკებების შედეგად ყოველდღიურად არჩევა თუ როგორი და რა სამუშაო ამოცანები შესრულდება იმ დღეს.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				

10.	სხვებთან ურთიერთობა: ურთიერთობა / კომუნიკაცია ქვეშევრდომებთან, მომხმარებელთან, აუდიტორიასთან, სტუდენტებთან (და არა ხელმძღვანელებთან და თანამშრომლებთან.)				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
11	ჯილდო: შესრულებული სამუშაოს აღიარება / წინსვლის პოზიცია და / ან კომპენსაცია ხელფასის ან სარგებელის სახით.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
12.	სენსორული თვისებები: სამუშაო ადგილის თვისებები, როგორცა: ხმაური, სუნი, ვიზუალური ან ტაქტილური თვისებები, ტემპერატურა / ჰავა და ჰაერის ხარისხი, ვენტილაცია.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
13.	არქიტექტურა / მოწყობა: სამუშაო გარემოს არქიტექტურა და ფიზიკური მოწყობა.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
14.	გარემომცველების მიმართ განწყობა: განცდა / განწყობა კონფიდენციალურობის, კეთილგანწყობის, მორალის, შფოთვა, იმედგაცრუება სამუშაო ადგილის				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
15.	ობიექტის თვისებები: ფიზიკური, შემეცნებითი და ემოციურ მოთხოვნები / შესაძლებლობები ინსტრუმენტების, მოწყობილობების, მასალების მარაგი.				
	1	2	3	4	N/A

	კომენტარი:				
16.	ფიზიკური კეთილმოწყობა: ობიექტები პირადი საჭიროებებისათვის როგორცაა შესვენების ოთახი, ლანჩის ოთახი და ა.შ.				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				
17.	ობიექტის მნიშვნელობა: პირისათვის ობიექტის მნიშვნელოვნება .				
	1	2	3	4	N/A
	კომენტარი:				

დანართი N3

ცხრილი 1. რესპონდენტთა სქესის მიხედვით განაწილება

სქესი					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Female	48	80.0	80.0	80.0
	Male	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ცხრილი 2. რესპონდენტთა ასაკობრივი ჯგუფები

ასაკობრივი ჯგუფები					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-34	25	41.7	41.7	41.7
	35-49	20	33.3	33.3	75.0
	50+	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

ცხრილი 3.

Inclusion1 . შშმ პირთათვის ახალი მეგობრების შექმნა უფრო რთულია, ვიდრე სხვა ადამიანებისთვის					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	არ ვეთანხმები	5	8.3	8.3	8.3
	არ ვარ დარწმუნებული	26	43.3	43.3	51.7
	ვეთანხმები	17	28.3	28.3	80.0
	სრულიად ვეთანხმები	12	20.0	20.0	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 4.

Inclusion 2. შშმ პირთა საზოგადოებაში ინტეგრაცია პრობლემურია
--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	არ ვეთანხმები	5	8.3	8.3	8.3
	არ ვარ დარწმუნებული	2	3.3	3.3	11.7
	ვეთანხმები	43	71.7	71.7	83.3
	სრულიად ვეთანხმები	10	16.7	16.7	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 5.

Inclusion 3. შშმ პირები საზოგადოებისთვის ტვირთს წარმოადგენენ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	არ ვეთანხმები	33	55.0	55.0	55.0
	არ ვარ დარწმუნებული	22	36.7	36.7	91.7
	ვეთანხმები	4	6.7	6.7	98.3
	სრულიად ვეთანხმები	1	1.7	1.7	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 6.

Inclusion 4. შშმ პირები თავიანთი ოჯახისთვის ტვირთს წარმოადგენენ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	არ ვეთანხმები	21	35.0	35.0	35.0
	არ ვარ დარწმუნებული	19	31.7	31.7	66.7
	ვეთანხმები	17	28.3	28.3	95.0
	სრულიად ვეთანხმები	3	5.0	5.0	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 7.

Discrimination 1 ადამიანები ხშირად დასცინიან შშმ პირებს					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	სრულიად არ ვეთანხმები	7	11.7	11.7	11.7
	არ ვეთანხმები	21	35.0	35.0	46.7
	დარწმუნებული არ ვარ	19	31.7	31.7	78.3
	ვეთანხმები	11	18.3	18.3	96.7
	სრულიად ვეთანხმები	2	3.3	3.3	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 8.

Discrimination 2 შშმ პირებთან უფრო ადვილია მანიპულაცია ან მათი ექსპლუატაცია					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	სრულიად არ ვეთანხმები	5	8.3	8.3	8.3
	არ ვეთანხმები	8	13.3	13.3	21.7
	დარწმუნებული არ ვარ	19	31.7	31.7	53.3
	ვეთანხმები	23	38.3	38.3	91.7
	სრულიად ვეთანხმები	5	8.3	8.3	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 9.

Discrimination 3 ხალხი ხშირად კარგავს მოთმინებას შშმ პირებთან ურთიერთობისას					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	სრულიად არ ვეთანხმები	2	3.3	3.3	3.3
	არ ვეთანხმები	18	30.0	30.0	33.3
	დარწმუნებული არ ვარ	20	33.3	33.3	66.7
	ვეთანხმები	17	28.3	28.3	95.0
	სრულიად ვეთანხმები	3	5.0	5.0	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 10.

Discrimination 4 ადამიანებს აქვთ მიდრეკილება ისე მოეპყრონ შშმ პირებს, თითქოს მათ არ გააჩნდეთ გრძნობები					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	სრულიად არ ვეთანხმები	6	10.0	10.0	10.0
	არ ვეთანხმები	32	53.3	53.3	63.3
	დარწმუნებული არ ვარ	11	18.3	18.3	81.7
	ვეთანხმები	9	15.0	15.0	96.7
	სრულიად ვეთანხმები	2	3.3	3.3	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 11.

Gains 1 შეზღუდული შესაძლებლობის ქონა ადამიანს უფრო ძლიერ პიროვნებად აქცევს	
---	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	სრულიად არ ვეთანხმები	1	1.7	1.7	1.7
	არ ვეთანხმები	4	6.7	6.7	8.3
	დარწმუნებული არ ვარ	10	16.7	16.7	25.0
	ვეთანხმები	36	60.0	60.0	85.0
	სრულიად ვეთანხმები	9	15.0	15.0	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 12.

Gains 2 შეზღუდული შესაძლებლობის ქონა ადამიანს უფრო გონიერ პიროვნებად აქცევს					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	სრულიად არ ვეთანხმები	2	3.3	3.3	3.3
	არ ვეთანხმები	10	16.7	16.7	20.0
	დარწმუნებული არ ვარ	21	35.0	35.0	55.0
	ვეთანხმები	23	38.3	38.3	93.3
	სრულიად ვეთანხმები	4	6.7	6.7	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 13.

Gains 3 ზოგიერთმა ადამიანმა შესაძლოა უფრო მეტს მიაღწიოს თავიანთი შეზღუდული შესაძლებლობის გამო					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	არ ვეთანხმები	9	15.0	15.0	15.0
	არ ვარ დარწმუნებული	20	33.3	33.3	48.3
	ვეთანხმები	29	48.3	48.3	96.7
	სრულიად ვეთანხმები	2	3.3	3.3	100.0
	სულ	60	100.0	100.0	

ცხრილი 14.

Gains 4 შშმ პირები სხვებზე მეტად მოტივირებულები არიან თავიანთი მიზნების მისაღწევად					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	არ ვეთანხმები	5	8.3	8.3	8.3
	არ ვარ დარწმუნებული	16	26.7	26.7	35.0
	ვეთანხმები	36	60.0	60.0	95.0
	სრულიად ვეთანხმები	3	5.0	5.0	100.0

სულ	60	100.0	100.0
-----	----	-------	-------

ცხრილი 15.

Descriptive Statistics					
	N	მინიმუმი	მაქსიმუმი	საშუალო	სტ. გადახრა
მიმღებლობა 1: მობილურობა	60	1	10	7.33	2.844
მიმღებლობა 2: ვიზუალური ბარიერები	60	1	10	7.15	3.019
მიმღებლობა 3: სმენა ან კომუნიკაცია	60	1	10	6.12	2.958
მიმღებლობა 4: კოგნიტური ბარიერები	60	1	10	5.33	3.095
ქმედება 1: მექანიკური ბარიერები	60	1	4	3.17	.717
ქმედება 2: ვიზუალური ბარიერები	60	1	4	3.08	.787
ქმედება 3: სმენა ან კომუნიკაცია	60	1	4	2.72	.825
ქმედება 4: შემეცნებითი უნარები	60	1	4	2.45	.928
სულ N	60				

ცხრილი 16.

		Table N %
მებაღე	დიახ	29.1%
	არა	1.3%
	n/a	69.6%
ჭურჭლის მრეცხავი	დიახ	31.6%
	არა	1.3%
	n/a	67.1%
მზარეული	დიახ	27.8%
	არა	5.1%
	n/a	67.1%
მომსახურე პერსონალი სასადილოში	დიახ	32.9%
	არა	2.5%
	n/a	64.6%
დასუფთავების პერსონალი	დიახ	41.8%
	არა	3.8%
	n/a	54.4%
ცხოველების მოვლა	დიახ	20.3%
	არა	1.3%
	n/a	78.5%
ტექნიკოსი	დიახ	34.2%
	არა	5.1%
	n/a	60.8%
დამხმარე მასწავლებელი	დიახ	40.5%
	არა	5.1%
	n/a	54.4%

ასისტენტი	დიახ	63.3%
	არა	3.8%
	n/a	32.9%
დამხმარე ბიბლიოთეკარი	დიახ	44.3%
	არა	2.5%
	n/a	53.2%
IT სპეციალისტი	დიახ	48.1%
	არა	3.8%
	n/a	48.1%
ოპერატორის ასისტენტი	დიახ	43.0%
	არა	3.8%
	n/a	53.2%
ხელოსანი	დიახ	24.1%
	არა	6.3%
	n/a	69.6%
დაცვის სამსახური	დიახ	26.6%
	არა	11.4%
	n/a	62.0%
კურიერი	დიახ	26.6%
	არა	8.9%
	n/a	64.6%
ადმინისტრატორი	დიახ	36.7%
	არა	8.9%
	n/a	54.4%
ქსეროასლის გადამღები	დიახ	62.0%
	არა	0.0%
	n/a	38.0%
კონსულტანტი	დიახ	45.6%
	არა	3.8%
	n/a	50.6%

ცხრილი 17. ვარიაციული ანალიზის შედეგები

Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Minimum	Maximum
ინკლუზია_TF	18-34	25	14.1200	2.33310	.46662	10.00	18.00
	35-49	20	14.1500	2.43386	.54423	10.00	19.00
	50+	15	15.8000	2.07709	.53630	12.00	19.00
	Total	60	14.5500	2.38231	.30756	10.00	19.00
დისკრიმინაცია_TF	18-34	25	13.0400	2.49132	.49826	9.00	17.00
	35-49	20	13.4000	3.50038	.78271	8.00	20.00
	50+	15	15.4000	2.22967	.57570	11.00	20.00
	Total	60	13.7500	2.93214	.37854	8.00	20.00

სარგებელი_TF	18-34	25	14.4400	1.98074	.39615	11.00	19.00
	35-49	20	13.6500	2.60111	.58163	9.00	20.00
	50+	15	14.1333	2.77403	.71625	8.00	17.00
	Total	60	14.1000	2.39137	.30872	8.00	20.00
პერსპექტივები_TF	18-34	25	18.5200	2.04369	.40874	12.00	20.00
	35-49	20	17.0000	1.94666	.43529	14.00	20.00
	50+	15	16.4000	2.02837	.52372	14.00	20.00
	Total	60	17.4833	2.17452	.28073	12.00	20.00
მიმღებლობა_TF	18-34	25	29.6800	9.10458	1.82092	8.00	40.00
	35-49	20	22.0500	8.97057	2.00588	8.00	40.00
	50+	15	24.8667	9.62784	2.48590	8.00	40.00
	Total	60	25.9333	9.64254	1.24485	8.00	40.00
ქმედება_TF	18-34	25	12.4400	2.53443	.50689	9.00	16.00
	35-49	20	10.6500	2.79614	.62524	6.00	16.00
	50+	15	10.7333	1.62422	.41937	7.00	12.00
	Total	60	11.4167	2.55311	.32960	6.00	16.00

ANOVA						
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
ინკლუზია_TF	Between Groups	31.260	2	15.630	2.935	.061
	Within Groups	303.590	57	5.326		
	Total	334.850	59			
დისკრიმინაცია_TF	Between Groups	55.890	2	27.945	3.529	0.036
	Within Groups	451.360	57	7.919		
	Total	507.250	59			
სარგებელი_TF	Between Groups	6.957	2	3.478	.600	.552
	Within Groups	330.443	57	5.797		
	Total	337.400	59			
პერსპექტივები_TF	Between Groups	49.143	2	24.572	6.094	0.004
	Within Groups	229.840	57	4.032		
	Total	278.983	59			
მიმღებლობა_TF	Between Groups	669.610	2	334.805	3.962	0.024
	Within Groups	4816.123	57	84.493		
	Total	5485.733	59			
ქმედება_TF	Between Groups	44.940	2	22.470	3.771	0.029
	Within Groups	339.643	57	5.959		
	Total	384.583	59			

