



შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა

მეინსტრუქცია ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში



OECD

შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა

მეინსტრიმინგი ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში

წინამდებარე დოკუმენტი, ისევე როგორც მასში შემავალი ნებისმიერი მონაცემი და რუკა, არ ზღუდავს ნებისმიერი ტერიტორიის სტატუსს ან სუვერენიტეტს, საერთაშორისო საზღვრებისა და საზღვრების დელიმიტაციას და ნებისმიერი ტერიტორიის, ქალაქის ან ტერიტორიის სახელწოდებას.

ისრაელის სტატისტიკური მონაცემები მოწოდებულია ისრაელის შესაბამისი ორგანოების მიერ და მათი პასუხისმგებლობით. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ ასეთი მონაცემების გამოყენება არ ზღუდავს გოლანის მაღლობების, აღმოსავლეთ იერუსალიმის და დასავლეთ სანაპიროზე ისრაელის დასახლებების სტატუსს საერთაშორისო სამართლის პირობების შესაბამისად.

თურქეთის რესპუბლიკის შენიშვნა

ამ დოკუმენტში „კვიპროსის“ შესახებ ინფორმაცია კუნძულის სამხრეთ ნაწილს ეხება. კუნძულზე არ არსებობს ერთიანი ორგანო, რომელიც წარმოადგენს როგორც კვიპროსელ თურქ, ასევე ბერძენ მოსახლეობას. თურქეთი აღიარებს ჩრდილოეთ კვიპროსის თურქულ რესპუბლიკას (TRNC). სანამ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონტექსტში არ მოიძებნება მდგრადი და სამართლიანი გადაწყვეტა, თურქეთი შეინარჩუნებს თავის პოზიციას „კვიპროსის საკითხთან“ დაკავშირებით.

ევროკავშირის ყველა წევრი სახელმწიფოს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციისა და ევროკავშირის შენიშვნა

კვიპროსის რესპუბლიკა აღიარებულია გაეროს ყველა წევრის მიერ, თურქეთის გარდა. ამ დოკუმენტში მოცემული ინფორმაცია ეხება კვიპროსის რესპუბლიკის მთავრობის ეფექტური კონტროლის ქვეშ მყოფ ტერიტორიას.

გთხოვთ, მიუთითოთ ეს პუბლიკაცია, როგორც:

OECD (2022), *შეზღუდული შესაძლებლობები, დასაქმება და ინკლუზია: მეინსტრიმინგი ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამომცემლობა*, პარიზი, <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>.

ISBN 978-92-64-59659-7 (print)

ISBN 978-92-64-94147-2 (pdf)

ISBN 978-92-64-50765-4 (HTML)

ISBN 978-92-64-76406-4 (epub)

ფოტოს ავტორები: Cover © Perrine Merceron/Personimages.

პუბლიკაციების შესწორებები შეგიძლიათ იხილოთ ონლაინ, შემდეგ მისამართზე: www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OECD 2022

ამ ნამუშევრის გამოყენება, ციფრული იქნება ეს თუ ბეჭდური, რეგულირდება წესებითა და პირობებით, რომლებიც შეგიძლიათ იხილოთ შემდეგ ბმულზე: <https://www.oecd.org/termsandconditions>.

შესავალი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის დასაქმების შესაძლებლობების ხელმისაწვდომობა უმთავრესი პრიორიტეტია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კონვენციის (CRPD) 27-ე მუხლი, რომელიც შრომის უფლებას ეხება, მის ერთ-ერთ ყველაზე დეტალურ მუხლს წარმოადგენს, დასაქმების სოციალური ინკლუზიის პროცესებზე გავლენის გათვალისწინებით. მიუხედავად ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მთავრობების, დამსაქმებლებისა და ორგანიზაციების ძალისხმევით და ყურადღების მიუხედავად, არსებული მონაცემები გვეუბნება, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კვლავ არაპროპორციულად არიან გარიყულნი შრომის ბაზრიდან.

არსებული მონაცემები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირებს შორის დასაქმების სხვაობა 10-დან 40 პროცენტულ პუნქტამდე მერყეობს, ქვეყნის მიხედვით - ზოგიერთ ქვეყანაში კი ეს სხვაობა კიდევ უფრო დიდია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალებისთვის. უმუშევრობისა და არააქტიურობის მაჩვენებლებიც სტაგნაციას განიცდის და ზოგიერთ შემთხვევაში იზრდება კიდევ. ევროკავშირის მონაცემები აჩვენებს, რომ 20-დან 64 წლამდე ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თითქმის 40% შრომის ბაზრის მიღმა რჩება. COVID-19 პანდემიამ ეს სცენარი კიდევ უფრო გაამწვავა. 2021 წელს IDA-ს კვლევამ, რომელიც COVID-19-ის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე გავლენას ეხებოდა, აჩვენა, რომ რესპონდენტთა 44%-მა პანდემიის დროს შემოსავლის წყარო მთლიანად ან ნაწილობრივ დაკარგა. ეს მაჩვენებელი კიდევ უფრო მაღალი იყო ინტელექტუალური შეზღუდვის მქონე პირებსა (62%) და გლობალურ სამხრეთში მცხოვრებ ადამიანებს შორის (53%).

რადგან მსოფლიო ახლა ყურადღებას აღდგენაზე ამახვილებს, კარგი დროა დავფიქრდეთ იმაზე, თუ რა უნდა გაკეთდეს ან „გაუქმდეს“ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომისა და ინკლუზიურობის უფლების რეალიზებისთვის. შესაბამისად, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანგარიში „შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ინკლუზია: ინტეგრირება ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში“ ძალიან ხელსაყრელ დროს შემოდის. მიუხედავად იმისა, რომ ანგარიში ფოკუსირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებლებზე, ის ასევე მოუწოდებს სტრუქტურული მიდგომისკენ. ეს ძლიერ გამოხმაურებას იზიარებს საერთაშორისო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ალიანსსა (IDA) და ევროპის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ფორუმში (EDF), რომლებიც მოუწოდებენ დასაქმებისადმი ვიწრო პერსპექტივიდან ყურადღების მიქცევისკენ, ინკლუზიური დასაქმების წინაპირობების უზრუნველყოფის გარეშე, როგორცაა ინკლუზიური სამუშაო ადგილის კულტურა, გონივრული ადაპტაციის უზრუნველყოფა, ხელმისაწვდომი საცხოვრებელი და სამსახურში ტრანსპორტირება. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინტეგრირება დასაქმებისა და სოციალური დაცვის პოლიტიკაში ასევე გულისხმობს სამართლიან ანაზღაურებაზე, სათანადო და არაექსპლუატაციური სამუშაო კონტრაქტებზე და მუშაობის უნარზე ფოკუსირებას საჭირო მომსახურების ან შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის დაკარგვის გარეშე. დასაქმების ბარიერების განხილვისას, ანგარიში ასევე სამართლიანად უსვამს ხაზს ინკლუზიური განათლებისა და ტრენინგის გადამწყვეტ როლს.

ინკლუზიური დასაქმების ფართო გაგებით დანერგვა გულისხმობს ადამიანის სამუშაოსთან შესაბამისობაში მოყვანის მცდელობიდან თავის დაღწევას და სამუშაოსა და მისი გარემოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლისთვის ადაპტირებას, ამავდროულად, სისტემური შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

დონის პრობლემების მოგვარებას სამუშაო ადგილებისა და დამსაქმებლების ინკლუზიურობის პრაქტიკაში მხარდაჭერით. დიდი ხნის განმავლობაში, შეზღუდული შესაძლებლობებისა და დასაქმების თემაზე ყურადღება გამახვილებული იყო ან მიწოდების მხარეს - ანუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც ეძებენ დასაქმებას, სამუშაო ადგილების შექმნასა და დამსაქმებლების ინკლუზიურობის მხარდაჭერაზე თანაბარი ფოკუსირების გარეშე - ან მოთხოვნის მხარეს. დროა, დისკურსი შეიცვალოს, რათა ორივე კომპონენტი ერთმანეთს დააკავშიროს. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანგარიში ამ დისკურსის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს. ვიმედოვნებთ, რომ ანგარიში ძლიერ იმპულსს მისცემს ჩვენს კოლექტიურ გზას შრომის ბაზრის მდგრადი ტრანსფორმაციისკენ, რათა ის უფრო ინკლუზიური გახდეს ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის.



იანის ვარდაკასტანისი,
საერთაშორისო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ალიანსის
თავმჯდომარე,
ევროპის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ფორუმის
პრეზიდენტი.

წინასიტყვაობა

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ანგარიში „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის უკეთ გააზრების მცდელობა და მათი შრომის ბაზარზე მონაწილეობის გაუმჯობესების ინოვაციური გზების გამონახვისა და შეთავაზების მცდელობა“. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კვლავ არახელსაყრელ მდგომარეობაში არიან შრომის ბაზარზე, რაც იწვევს დასაქმების, უმუშევრობისა და სიღარიბის მნიშვნელოვან სხვაობას შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან შედარებით. ოცი წლის წინ, OECD-მ ხელი შეუწყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკაში პარადიგმის ცვლილებას, რათა გაძლიერებულიყო ყურადღება დასაქმებაზე. პოლიტიკის შემქმნელებმა აღიარეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ფუნდამენტურად განსხვავებული ხედვის საჭიროება და შეეცადნენ თავიანთ მიდგომაში დასაქმების ელემენტების გაძლიერებას. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზრის შედეგები დიდად არ შეცვლილა.

ანგარიში იწყება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირთა შრომის ბაზრის შედეგების მიმოხილვით, რომელიც მოიცავს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 32 ქვეყანას, რომელთა შესახებაც ხელმისაწვდომია შედარებითი მონაცემები. ამას მოჰყვება ფოკუსირება OECD-ის ექვს ქვეყანაში (ავსტრია, ბელგია, კანადა, ნიდერლანდები, ნორვეგია და შვეიცარია) პოლიტიკასა და განვითარებაზე, რომლებიც გვთავაზობენ მიდგომების ფართო სპექტრს და მიეკუთვნებიან იმ ქვეყნებს, რომლებმაც მნიშვნელოვანი რეფორმები განიცადეს. ანგარიშის ოთხი პოლიტიკური თავი - ახალგაზრდობა, სოციალური დაცვა, სამუშაოს მომავალი და უნარები - მოიცავს ამ ქვეყნებში არსებულ პოლიტიკასა და პრაქტიკას, რომელიც დაფუძნებულია OECD-ის მასშტაბით ჩატარებული კვლევების ფართო სპექტრზე. პოლიტიკური მოსაზრებები ეფუძნება ამ მასალას და აქტუალურია OECD-ის არეალისთვის, როგორც მთელისთვის. პოლიტიკური დასკვნები ასევე ეფუძნება OECD-ის მიერ ირლანდიაზე, იტალიაზე, კორეასა და სლოვენიაზე ბოლოდროინდელ და მიმდინარე ქვეყნის სპეციფიკურ მუშაობას, რომელიც ფოკუსირებულია იმ ასპექტებზე, რომლებიც ამ ანგარიშში მხოლოდ ზედაპირულად არის განხილული, მათ შორის საჯარო დასაქმების სამსახურის როლი (ირლანდია), შეზღუდული შესაძლებლობის შეფასების გაუმჯობესების გზები (იტალია), ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების ეფექტური სისტემის აუცილებლობა (კორეა) და პოლიტიკის კოორდინაციისა და ადრეული ჩარევის კრიტიკულ როლზე (სლოვენია).

ამ ანალიზის მთავარი დასკვნა ის არის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიდგომის ცვლილება და ფაქტობრივი ცვლილებების განხორციელება ვერ აკმაყოფილებს იმ მოთხოვნებს, რომლებიც საჭიროა დასაქმების მნიშვნელოვნად უკეთესი შედეგების მისაღწევად და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე უფრო მეტი ჩართულობისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ მზარდი მტკიცებულება კვლავ მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკაში ადრე შემოთავაზებული პარადიგმის ცვლილება სწორი მიმართულებაა, ანგარიში ასკვნის, რომ თავად პარადიგმა უნდა განვითარდეს, რათა მოიცვას ის ელემენტები, რომლებიც აქამდე საკმარისად არ იყო გაშუქებული: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უნარები და ადრეული ჩარევა ჯანმრთელობის პრობლემის ან შეზღუდული შესაძლებლობის დროს. ანგარიში ვარაუდობს, რომ აუცილებელი პოლიტიკის ცვლილება შეიძლება მიღწეული იქნას მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების მკაცრი ინტეგრირებით ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში. ძირითადი სისტემები უნდა იყოს მიმართული ყველას საჭიროებებსა და ძლიერ მხარეებზე და პასუხისმგებელი უნდა იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის მომსახურების მიწოდებაზე ისევე, როგორც

შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის.

ცვლილებების საჭიროება ახლა ძალიან მყარია, რადგან ქვეყნები COVID-19 პანდემიის შემდეგ უფრო ძლიერი და მდგრადი შრომის ბაზრის შექმნაზე მუშაობენ, ისე, რომ არავინ არ მიატოვონ და უთანასწორობა კიდევ უფრო არ გაზარდონ.

მადლიერება

ეს სამუშაო შესრულდა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის დასაქმების, შრომისა და სოციალური საკითხების დირექტორატის (ELS) ფარგლებში. ანგარიში მოამზადეს სილვია გარსია-მანდიკომ, კრისტოფერ პრინსმა და სტეფან თევისენმა, ბენჯამინ ლევის წვლილით. სტატისტიკური ანალიზი უზრუნველყოფილი იყო დანა ბლუმინის, დანიელ კამაჩოს და ერიკა ჩაპარო პერესის მიერ, ხოლო ანგარიში გამოსაქვეყნებლად მოამზადა ლუსი ჰულეტმა.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გუნდი მადლობას უხდის ავსტრიის, ბელგიის, კანადის, ნორვეგიის, ნიდერლანდების და შვეიცარიის მთავრობების რამდენიმე ექსპერტს პროექტის უწყვეტი მხარდაჭერისთვის, შესაბამისი პოლიტიკური ინფორმაციისა და ადმინისტრაციული მონაცემების მიწოდებისთვის, ასევე ანგარიშის ადრინდელ ვერსიაზე მათი კომენტარებისთვის. განსაკუთრებით მადლობას უხდის ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ეროვნულ სამინისტროს, ბელგიის ჯანმრთელობისა და შეზღუდული შესაძლებლობის დაზღვევის ეროვნულ ინსტიტუტს, კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების ორგანიზაციას, ნიდერლანდების სოციალური დაცვის სამინისტროს, ნორვეგიის შრომისა და სოციალური ინკლუზიის სამინისტროს და შვეიცარიის ფედერალურ სოციალური დაზღვევის ოფისს. 2022 წლის გაზაფხულზე დასაქმების, შრომისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტის სხდომაზე ანგარიშის 1 და 2 თავების პროექტის განხილვის შემდეგ, ღირებული კომენტარები მიიღეს სხვა წევრი ქვეყნებიდანაც. ბენჯამინ გეიგერმა, მარკ კიზმა, მარკ პირსონმა, სტეფანო სკარპეტამ და სტეფან ტრომელმაც მოგვაწოდეს ღირებული გამოხმაურება.

წინა ყდაზე გამოსახული ნახატი შექმნილია Ateliers Personimages-ის მიერ, ფრანგული არაკომერციული ასოციაციისა, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხატვრულ შემოქმედებას უწყობს ხელს (www.personimages.org).

სარჩევი

შესავალი	3
წინასიტყვაობა	5
მადლობები	7
აკრონიმები და აბრევიატურები	16
აღმასრულებელი რეზიუმე	18
1 შეფასება და რეკომენდაციები	22
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება: ახალი პოლიტიკური პარადიგმის განხორციელების გასაღები	24
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზრის შედეგები	27
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერა	29
სტიმულთან თავსებადი და ადეკვატური სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა	32
ყველასთვის სამუშაო მომავლის დაპირების გამოყენება	38
ყველასთვის სწორი უნარების შეძენა	42
2 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე ჩართვა: სად ვართ ახლა?	46
მოკლედ	47
2.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად განსხვავდება კულტურების მიხედვით	48
2.2. განათლების გაუმჯობესება საკმარისი არ არის განათლების სხვაობის შესავსებად	54
2.3. შრომის ბაზრის შედეგები ბოლო 15 წლის განმავლობაში თითქმის არ შეცვლილა.	59
2.4. შეღავათები ძალიან მნიშვნელოვან როლს თამაშობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემოსავალში.	77
2.5. უთანასწორობა და სიღარიბე კვლავ მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის დანართი 2.A. დამატებითი სურათები	83
3 ყველა ახალგაზრდის მხარდაჭერა განათლებასა და დასაქმებაში	91
მოკლედ	92
3.1. ვინ არიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები?	93
3.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური დაცვა	106
3.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დახმარება სკოლიდან დასაქმებაზე გადასვლაში	130
3.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე წარმატების მიღწევაში დახმარება	146
მითითებები	153

4 ყველასთვის დასაქმებასთან თავსებადი სოციალური დაცვის შემუშავება	159
მოკლედ	160
4.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემები	161
4.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების გაუმჯობესების პროექტები	180
4.3. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის სხვა პროგრამებზე გადატანა	210
4.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ადეკვატურობა	212

4.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვისკენ, რაც ხელს შეუწყობს მათ დასაქმებას	223
მითითებები	230
დანართი 4.A. დამატებითი ცხრილი	235

5 ყველასთვის სამუშაო მომავლის დაპირების გამოყენება 236

მოკლედ	237
5.1. შრომის სამყაროს ცვლილებადი გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელებაზე	238
5.2. ტექნოლოგიური ცვლილებების, ხელოვნური ინტელექტისა და გლობალიზაციის დაპირებები და საფრთხეები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის	253
5.3. დასაქმებისა და თვითდასაქმების არასტანდარტული ფორმები არ არის აუცილებელი, რომ გააუმჯობესოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობა.	260
5.4. დისტანციურად მუშაობა შეიძლება მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის	266
5.5. ყველასთვის ჯანსაღი და ინკლუზიური სამუშაო მომავლისკენ	268
მითითებები	290
დანართი 5.A. არასტანდარტული სამუშაო ფორმების სამუშაოს ხარისხი	303
შენიშვნები	305

6 ყველასთვის სწორი უნარების შეძენა 220

მოკლედ	221
6.1. უწყვეტი ინვესტიციები უნარებში გადამწყვეტია წარმოებისა და ინკლუზიურობისთვის	222
6.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებს დაბალი უნარები აქვთ	224
6.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ნაკლებად მონაწილეობენ ზრდასრულთა სწავლებაში	226
6.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა ნაკლებად ხშირად იღებდნენ საჭირო ტრენინგს	233
6.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებისთვის სასარგებლო ზრდასრულთა სწავლებისკენ	237
მითითებები	256
შენიშვნები	263

დიაგრამები

დიაგრამა 2.1. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა გავრცელება დაახლოებით 18%-ია, მაგრამ მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით.	51
დიაგრამა 2.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გავრცელების ზრდის მიზეზებზე დაყრდნობა: ასაკისა და განათლების როლი	53
დიაგრამა 2.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების დონე უმჯობესდება, მაგრამ არასაკმარისად	56
დიაგრამა 2.4. სკოლიდან სამსახურში გადასვლა უფრო რთულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის	58
დიაგრამა 2.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობები დიდია და ბოლო ათწლეულის განმავლობაში თითქმის არ შეცვლილა.	61
დიაგრამა 2.6. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უმუშევრობის სხვაობა ძალიან მაღალი რჩება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში.	62
დიაგრამა 2.7. დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეები სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლების მიხედვით	

განსხვავდება	66
დიაგრამა 2.8. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების გავრცელების აღრიცხვა ამცირებს ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაში არსებულ განსხვავებებს, თუმცა ასევე ბუნდოვანს ხდის შეზღუდული შესაძლებლობის გავლენას დასაქმების შედეგებზე	68
დიაგრამა 2.9. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ხელფასები უფრო დაბალია, მაგრამ სამუშაო საათების გრაფიკი მსგავსია	71
დიაგრამა 2.10. სამუშაოზე შესვლისა და სამსახურიდან გასვლის მაჩვენებლები გაცილებით ნაკლებად ხელსაყრელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.	75
დიაგრამა 2.11. დასაქმებისა და უმუშევრობის გარდამავალი პერიოდის მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ასაკისა და განათლების მიხედვით.	76
დიაგრამა 2.12. ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობები ძირითადი, მაგრამ არა ერთადერთი მიღებული შედეგატებია.	77
დიაგრამა 2.13. შედეგატების ტიპებს შორის განაწილება დამოკიდებულია შედეგატების სისტემის დიზაინსა და ფუნქციონირებაზე.	80
დიაგრამა 2.14. მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანების უმეტესობა, რომლებიც ვერ მუშაობენ, შედეგატებს იღებენ	82
დიაგრამა 2.15. შემოსავლის დონეები და წყაროები განსხვავდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ადამიანებისთვის.	85
დიაგრამა 2.16. მაღალი სოციალური დაფარვის მიუხედავად, სიღარიბის მაჩვენებლები და სხვაობები კვლავ მიუღებლად მაღალია.	86
დიაგრამა 3.1. ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ახალგაზრდებში, როგორც ჩანს, მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევები იზრდება.	93
დიაგრამა 3.2. ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევების ზრდას იწვევს	95
დიაგრამა 3.3. ახალგაზრდებში დეპრესიის შემთხვევები იზრდება ქვეყნების უმრავლესობაში	96
დიაგრამა 3.4. ახალგაზრდების ფსიქიკური ჯანმრთელობა გაუარესდა ყველა განათლებისა და შემოსავლის ჯგუფში.	98
დიაგრამა 3.5. საგანმანათლებლო სხვაობა ადრეული ასაკიდან იწყება, რაც ადრეული ჩარევის აუცილებლობას ამტკიცებს.	100
დიაგრამა 3.6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო ხშირად ცხოვრობენ მარტოხელა მშობლისგან შემდგარ ოჯახებში.	101
დიაგრამა 3.7. იმ ქვეყნებში, სადაც ოჯახის ადრეულ ასაკში დატოვება გავრცელებულია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები მშობლებთან ნაკლებად ცხოვრობენ	102
დიაგრამა 3.8. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ქვეყნების უმეტესობაში ღარიბ ოჯახებში ცხოვრობენ	104
დიაგრამა 3.9. ქვეყნების უმეტესობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს კანონიერი ასაკიდანვე მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებში და ხშირად უფრო შემსუბუქებული შენატანების მოთხოვნების წინაშე დგანან	111
დიაგრამა 3.10. ვაჯონგის სისტემის 2015 წლის რეფორმამ სწრაფად მზარდი პროგრამა შეაფერხა	113
დიაგრამა 3.11. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მქონე ოჯახები ოჯახურ შემწეობას ოდნავ უფრო ხშირად იღებენ	116
დიაგრამა 3.12. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დაახლოებით 40% იღებს სოციალურ მხარდაჭერას მთავრობებისგან.	117
დიაგრამა 3.13. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგმა შესაძლოა გააუმჯობესოს მათი შრომის ბაზარზე შედეგები, თუმცა ასევე საფრთხეს უქმნის მათ შემოსავალს	119
დიაგრამა 3.14. ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში შემოღინების ზრდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებისკენ გადასვლასთან ერთად მიმდინარეობს	121
დიაგრამა 3.15. ახალგაზრდა ბენეფიციარები ხშირად გამორიცხულნი რჩებიან ნახევრად მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიებიდან.	123
დიაგრამა 3.16. ნორვეგიაში ჩატარებული რეფორმები ეფექტური არ აღმოჩნდა ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობიდან გადინების გაზრდის თვალსაზრისით	124
დიაგრამა 3.17. პროფესიული რეაბილიტაცია ნორვეგიაში ახალგაზრდებში დასაქმებაზე გადასვლას უფრო ნაკლებს იწვევს, ვიდრე ავსტრიაში	125

დიაგრამა 3.18. ნორვეგიაში, ხანდაზმულ ასაკში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდი წილი სწორედ მათ შორისაა, ვისაც ადრეულ ასაკში დაეწყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სტატუსის მინიჭება	126
დიაგრამა 3.19. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ნორვეგიაში საშუალოდ უფრო მეტად სარგებლობენ შეღავათებით, ვიდრე მთელ ევროპაში	128
დიაგრამა 3.20. ქვეყნები სხვადასხვა მიდგომას იყენებენ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების ძირითად კლასებში ჩართვის საკითხში	132
დიაგრამა 3.21. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების ზოგად კლასებში ჩართვა ასაკთან ერთად მკვეთრად მცირდება	133
დიაგრამა 3.22. დასაქმების სხვაობა ახალგაზრდებისთვის ისედაც მნიშვნელოვანია ქვეყნების უმეტესობაში	138
დიაგრამა 4.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიმღებთა მაჩვენებლებში დიდი ვარიაცია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში და დროთა განმავლობაში	162
დიაგრამა 4.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში შემოდიდება, როგორც ჩანს, იზრდება მიღების უფრო შესუსტებული მაჩვენებლების გამო	168
დიაგრამა 4.3. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის უფრო მაღალი შემოდიდება კორელაციაშია ფსიქიკური ჯანმრთელობის უფრო მაღალ წილთან	171
დიაგრამა 4.4. ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობის სისტემა: ორი გარდამავალი პროგრამის დანერგვა	172
დიაგრამა 4.5. ბელგიის შეზღუდული შესაძლებლობის პროგრამა: უმუშევრობის დაზღვევის რეფორმა	173
დიაგრამა 4.6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან გადინება საკმაოდ დაბალია და დროთა განმავლობაში უცვლელია	174
დიაგრამა 4.7. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რეფორმების ზომიერი გავლენა ჰქონდა დაკვირვებულშეღავათების მიმღებთა მაჩვენებლებზე	176
დიაგრამა 4.8. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რეფორმები არ არის კორელირებული დასაქმების მაღალ მაჩვენებლებთან	177
დიაგრამა 4.9. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობებზე აქტიური ხარჯები თითქმის არ გაიზარდა	180
დიაგრამა 4.10. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის სტანდარტული გზა ექვს ქვეყანაში განსხვავებულია	184
დიაგრამა 4.11. ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამები გულუხვია, ხშირად ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში	193
დიაგრამა 4.12. ახალგაზრდა მომჩივნების მნიშვნელოვანი ნაწილი პროფესიულ რეაბილიტაციას გადის	197
დიაგრამა 4.13. პროფესიული რეაბილიტაცია ყველა ასაკობრივ ჯგუფში ერთნაირად უწყობს ხელს სამსახურში დაბრუნებისას	198
დიაგრამა 4.14. გარდამავალი შეღავათები ეფექტურია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების შესანარუნებლად	201
დიაგრამა 4.15. ნორვეგიაში გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ხანგრძლივობის გამკაცრებას შეზღუდული გავლენა ჰქონდა სოციალურ ტრანსფერებზე დამოკიდებულების შემცირებაზე	203
დიაგრამა 4.16. გარდამავალ და ნაწილობრივ პროგრამებში მონაწილე პირები უფრო ხშირად არიან დასაქმებულები, თუმცა ეს საერთო ჯამში დასაქმების მაღალ მაჩვენებელს არ იწვევს	207
დიაგრამა 4.17. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში სოციალური დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა 54%-ს სიღარიბეში ავარდნიდან იცავს	216
დიაგრამა 4.18. შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა საშუალო ხელფასის მხოლოდ მცირე ნაწილს შეადგენს	218
დიაგრამა 5.1. თვითდასაქმებულთა ან არასტანდარტული სამუშაო ფორმების მქონე მუშაკთა მაღალი წილი არ არის დაკავშირებული დასაქმების მაღალ მაჩვენებელთან	244
დიაგრამა 5.2. თვითდასაქმებული მუშაკები უფრო ხშირად მუშაობენ ძალიან დიდხანს და ღამით	249
დიაგრამა 5.3. სამუშაო ადგილზე რისკების შეფასებები იშვიათად მოიცავს სახლში არსებულ სამუშაო ადგილებს	252
დიაგრამა 5.4. შშმ პირები უფრო ხშირად ასრულებენ განმეორებად და რუტინულ დავალებებს სამსახურში	253
დიაგრამა 5.5. შშმ ადამიანები უფრო ხშირად მუშაობენ ავტომატიზაციის რისკის ქვეშ მყოფ სამუშაოებზე	254
დიაგრამა 5.6. შრომის ბაზრის პოლარიზაცია უფრო დიდ რისკს წარმოადგენს შშმ ადამიანებისთვის	255
დიაგრამა 5.7. შშმ პირებს ხშირად არ აქვთ წვდომა ძირითად ციფრულ ინსტრუმენტებზე	260
დიაგრამა 5.8. შშმ პირები უფრო ხშირად თვითდასაქმებულები არიან და დასაქმების გარკვეულ არასტანდარტულ ფორმებში არიან ჩართულნი	262

დიაგრამა 5.9. t თვითდასაქმება და სხვა არასტანდარტული სამუშაო ფორმები, როგორც ჩანს, არ აუმჯობესებს შშმ პირთა პოზიციას შრომის ბაზარზე	265
დიაგრამა 5.10. შშმ თანამშრომლების მიერ დაკავებული სამუშაოების დაახლოებით მესამედი შეიძლება შესრულდეს დისტანციურად	267
დიაგრამა 6.1. შშმ ადამიანებს უფრო ხშირად აქვთ დაბალი უნარები	319
დიაგრამა 6.2. ინტერნეტზე წვდომის მქონე შშმ ადამიანებსაც კი უფრო დაბალი ციფრული უნარები აქვთ	320
დიაგრამა 6.3. შშმ პირები გაცილებით ნაკლებად მონაწილეობენ ზრდასრულთა სწავლებაში	322
დიაგრამა 6.4. ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის სხვაობა განსაკუთრებით მაღალია შშმ დაუსაქმებელ პირებში	323
დიაგრამა 6.5. შშმ პირები ხშირად იყენებენ სახელმწიფო დაფინანსებით ზრდასრულთა სწავლებას ავსტრიასა და ბელგიაში	326
დიაგრამა 6.6. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაციის შემდეგ, ჯანმრთელობის პრობლემები ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობას ხელს არ უშლის	327
დიაგრამა 6.7. შშმ თანამშრომლები ნაკლებად მონაწილეობენ დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ ფორმალურ ტრენინგებში	329
დიაგრამა 6.8. ჯანმრთელობა და ასაკი ზრდასრულთა სწავლაში მონაწილეობის ბარიერს წარმოადგენს ბევრი დაბალი განათლების მქონე პირისთვის	330
დიაგრამა 6.9. შშმ პირები ოდნავ უფრო იშვიათად მუშაობენ ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის შემდეგ	331
დიაგრამა 6.10. შშმ თანამშრომლები ნაკლებად ოპტიმისტურად არიან განწყობილნი ზრდასრულთა სწავლის შედეგების მიმართ	333
დიაგრამა 6.11. შშმ თანამშრომლები ნაკლებად ამბობენ, რომ მათი უფროსი ხელს უწყობს სწავლის განვითარებას	334
დიაგრამა 6.12. თვითშეფასების უნარების შეუსაბამობა უფრო მაღალია შშმ თანამშრომლებში	335
დიაგრამა 6.13. r სახელმწიფო დაფინანსებით გათვალისწინებული და ფართოდ ხელმისაწვდომი კარიერული ხელმძღვანელობა მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე არახელსაყრელი პირობების წინაშე მყოფი პირებისთვის	346
დიაგრამა 6.14. პერსონალის წარმომადგენლები ხშირად არ არიან ჩართულნი ზრდასრულთა სწავლების ორგანიზებაში	350
დიაგრამა 6.15. სამუშაოზე დაფუძნებული ზრდასრულთა სწავლების პროგრამების მონაწილეები უფრო ხშირად პოულობენ დასაქმებას	354
დიაგრამა 6.16. კომპანიების ნახევარზე ნაკლები უზრუნველყოფს ზრდასრულთა სწავლებას თანამშრომლების მნიშვნელოვან ნაწილში	359
დიაგრამა 6.17. ბევრი ფორმა არ იყენებს მაღალი ხარისხის სამუშაო პრაქტიკას ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში	361
დიაგრამა 6.18. შშმ პირები ავსტრიაში სასწავლო შევსებებს ნაკლებად იყენებენ	364

TABLES

ცხრილი 3.1. შშმ ახალგაზრდები, როგორც წესი შეზღუდულ შესაძლებლობასთან დაკავშირებული არახელსაყრელი პირობების წინაშე დგანან	105
ცხრილი 3.2. არახელსაყრელი პირობების თაობებს შორის გადაცემა უფრო მძიმედ აისახება შშმ ადამიანებზე	106
ცხრილი 4.1. შშმ პირთა პროგრამის ძირითადი მახასიათებლები განსხვავდება ექვს ქვეყანაში, რომელიც ფოკუსირებულია კვლევაში	163
ცხრილი 4.2. ძირითად შშმ პირთა პროგრამაში მიღების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით	170
ცხრილი 4.3 მაღალი აქტივაციისა და კომპენსაციის ქულები არაა კორელაციაში შშმ პირთა მაღალ დასაქმებასთან	178
ცხრილი 4.4. ქვეყნებმა ავადმყოფობის პროგრამის ფარგლებში დანერგეს სამსახურში ადრეული დაბრუნების დებულებები	186
ცხრილი 4.5. ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების შესაბამისობა ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება	194
ცხრილი 4.6. y მომჩივნების მნიშვნელოვანი ნაწილი არ შედის შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებში ავადმყოფობის დაზღვევის სტანდარტული გზით	195
ცხრილი 4.7. y შემოსავლის ზღვრები ქმნიან შრომით შემოსავალზე იმპლიციტურ გადასახადებს, რომელსაც ქვეყნები ასწორებენ ფინანსური სტიმულების შემოღებით	204

ცხრილი 4.8. შეზღუდული შესაძლებლობის დაზღვევა, როგორც წესი, არ ითვალისწინებს ყველა იმ პირს ვისაც არასაკმარისი შენატანების ჩანაწერი აქვს	214
ცხრილი 4.9. e გაურკვეველია, რა გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის დაზღვევისგან გარიცხვა შშმ პირთა სიღარიბეზე	215
ცხრილი 4.10. ყველა ქვეყანა შშმ პირებისთვის მინიმალური შემოსავლის გარანტიას იძლევა, თუმცა მიდგომები განსხვავებულია	220
ცხრილი 4.11. y შშმ პირთა მნიშვნელოვანი ნაწილი დამატებით შეღავათებს იღებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის დასამატებლად	221
ცხრილი 4.12. შშმ პირთა სისტემა გულდასმით უნდა იყოს შემუშავებული, რათა თავიდან იქნას აცილებული სამუშაოს დემონსტრირება	222
ცხრილი 4.13. პროგრამების უმეტესობა ითვალისწინებს შშმ პირთა გადაფასებას	224
ცხრილი 5.1.d შშმ თანამშრომლებს ხშირად არ აქვთ კანონით გათვალისწინებული უფლებამოსილება მოქნილ სამუშაო გრაფიკსა და სამუშაო საათებზე	274
ცხრილი 5.2.d თვითდასაქმებულებს ხშირად უფრო უარესი წვდომა აქვთ ავადმყოფობის შემწეობაზე, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე და მუშაკთა კონპენსაციაზე	281
ცხრილი 6.1. შშმ პირთა დახმარების მიმღებებს არ შეუძლიათ წვდომა საჯაროდ დაფინანსებულ ზრდასრულთა სწავლებაზე	339
ცხრილი 6.2. სოციალური პარტნიორების ჩართულობა ზრდასრულთა სწავლებაში ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია	357
დანართი ცხრილი 4.A.1. პროგრამების სახელწოდებები ქვეყნების მიხედვით ეროვნულ ენაზე	235
დანართი ცხრილი 5.A.1. ევროპის ქვეყნებში სამუშაოს ხარისხი მნიშვნელოვნად განსხვავდება დასაქმების ტიპის მიხედვით	303
დანართი ცხრილი 5.A.2. ევროპის ქვეყნებში დასაქმების თითოეული ტიპის სამუშაოს ხარისხი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით განსხვავდება	304

გაეცანით ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის პუბლიკაციებს:



<https://twitter.com/OECD> <https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>



<https://www.oecd.org/newsletters/>



ამ წიგნს აქვს...

StatLinks 

სერვისი, რომელიც Excel® ფაილებს დაბეჭდილი გვერდიდან აწვდის!

ამ წიგნში ცხრილების ან გრაფიკების ბოლოში მოძებნეთ **StatLink 2** სიმბოლო.

შესაბამისი Excel®-ის ცხრილის ჩამოსატვირთად, უბრალოდ აკრიფეთ ბმული თქვენს ინტერნეტ ბრაუზერში ან დააწკაპუნეთ ბმულზე ციფრული ვერსიიდან.

აკრონიმები და აბრევიატურები

AI	ხელოვნური ინტელექტი
AAP	ნორვეგიული სამუშაო შეფასების შემწეობა (გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამა)
ACL	საზოგადოებრივი ცხოვრების ადმინისტრაცია
ACS	ამერიკული საზოგადოების გამოკითხვა
AFP	შვეიცარიის პროფესიული ფორმირების სერტიფიკატი
AMS	ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახური
ARR	ბელგიის არაკონტრბუციური შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობები
BCSS	სოციალური უზრუნველყოფის Crossroads ბანკი
BMGSPK	ავსტრიის სოციალურ საკითხთა, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტრო
CAD	კანადური დოლარი
CASEN	ეროვნული სოციალურ-ეკონომიკური დახასიათების კვლევა (ჩილე)
CAST	აშშ-ში დაფუძნებული არაკომერციული საგანმანათლებლო კვლევისა და განვითარების ორგანიზაცია
CCRW	კანადის რეაბილიტაციისა და შრომის საბჭო
CEP	პროფესიული განვითარების კონსულტაცია (Conseil en Évolution Professionnelle)
CFC	შვეიცარიის ფედერალური ქმედუნარიანობის სერტიფიკატი
CHF	შვეიცარიული ფრანკი
CIS	კანადის შემოსავლების კვლევა
CPP	კანადის საპენსიო გეგმა
CPS	მოსახლეობის მიმდინარე კვლევა (აშშ)
CRPD	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენცია
CSD	კანადის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კვლევა
CVT	პროფესიული მომზადების უწყვეტი პროგრამა
CVTS	პროფესიული მომზადების უწყვეტი პროგრამის კვლევა
DI	შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევა
DTC	კანადის საგადასახადო კრედიტი შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევაში
EASNIE	სპეციალური საჭიროებების და ინკლუზიური განათლების ევროპული სააგენტო
EHIS	ევროპის ჯანმრთელობის გამოკითხვა
EI	დასაქმების დაზღვევა
EL	შვეიცარიის მიერ შეფასებული კომპენსაციის დანამატი
ENIGH	ოჯახის შემოსავლებისა და ხარჯების ეროვნული კვლევა
EQLS	ევროპის ცხოვრების ხარისხის კვლევა
EU-AA	ევროპის ხელმისაწვდომობის აქტი
EU-OSHA	სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ევროპული სააგენტო
EUR	ევრო
EU-SILC	ევროკავშირის სტატისტიკა შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ
EWCS	ევროპის სამუშაო პირობების კვლევა
GDP	მთლიანი შიდა პროდუქტი
GFC	გლობალური ფინანსური კრიზისი
GSS	ზოგადი სოციალური კვლევა
HILDA	ავსტრალიაში ოჯახის, შემოსავლისა და შრომის დინამიკის კვლევა
HPWI	მაღალი ხარისხის სამუშაო ინიციატივა
HR	ადამიანური რესურსები
IBO	ნიდერლანდური ინდივიდუალური პროფესიული მომზადება (Individuele Beroepsopleiding)
ICF	ფუნქციონირების, შეზღუდული შესაძლებლობებისა და ჯანმრთელობის საერთაშორისო კლასიფიკაცია

ICT	ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიები

IVA	<i>Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten</i> <i>შემოსავლის უზრუნველყოფის სქემა სრულად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის</i>
JRRP	სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და რეაბილიტაციის პილოტური პროგრამა
NAV	ნორვეგიის შრომისა და სოციალური დაცვის ადმინისტრაცია
NDA	ირლანდიის ეროვნული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სამსახური
NEET	არ არის დასაქმებული, არ არის ჩართული განათლების ან ტრენინგის პროცესში
NGO	არასამთავრობო ორგანიზაცია
NLDS	ნიდერლანდების დიზაინის სისტემა
NLIA	ნორვეგიის შრომის ინსპექციის სამსახური
NOK	ნორვეგიული კრონა
ODSP	ონტარიოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამა
ÖGK	ავსტრიის ჯანმრთელობის დაზღვევის ფონდი
PES	საჯარო დასაქმების სამსახური
PIIS	<i>Projet individualisé d'intégration sociale</i> (ინდივიდუალური სოციალური ინტეგრაციის პროექტი)
PPP	მსყიდველობითი უნარის პარიტეტი
PWD	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები
PWOD	შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები
R&D	კვლევა და განვითარება
RTW	სამსახურში დაბრუნება
RWA	მზადყოფნა, სურვილი და შესაძლებლობების პროგრამა
SA	სოციალური დახმარება
SEN	სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებები
SMEs	მცირე და საშუალო საწარმოები
SP	სოციალური დაცვა
SSI	აშშ-ს დამატებითი სოციალური შემოსავალი
UI	უმუშევრობის დაზღვევა
ULRs	ბრიტანეთის კავშირის სასწავლო წარმომადგენლები
UN	გაერო
UTIP	კანადის კავშირის ტრენინგებისა და ინოვაციების პროგრამა
UWV	ნიდერლანდების თანამშრომელთა დაზღვევის სააგენტო
VDAB	ფლანდრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახური
VET	პროფესიული განათლება და ტრენინგი
VR	პროფესიული რეაბილიტაცია
WGA	ნიდერლანდების სამსახურში დაბრუნების სქემა, ნაწილობრივი/დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა
WHO	ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაცია
WIA	ნიდერლანდების სამუშაო და შემოსავალი სამუშაო შესაძლებლობების შემწეობის მიხედვით
YESS	ახალგაზრდების დასაქმებისა და უნარების სტრატეგიის პროგრამა
YWD	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები
YWOD	შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდები

აღმასრულებელი რეზიუმე

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი კვლავ დაბალია. 2019 წელს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 32 ქვეყანაში, მაღალი მხარდაჭერის საჭიროების მქონე დაახლოებით ოთხიდან ერთ ადამიანს და ზომიერი მხარდაჭერის საჭიროების მქონე ორიდან ერთს ჰქონდა სამსახური. ჯამში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი 27 პროცენტული პუნქტით დაბალი იყო, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა, რაც ბოლო ათწლეულის განმავლობაში უცვლელი დარჩა. ამავდროულად, დღეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მეტი ადამიანი ემებს დასაქმებას, მაგრამ ვერ პოულობს სამსახურს. 2019 წელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევართა რიცხვი 2.3-ჯერ მეტი იყო, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა რიცხვი, 2008-09 წლების გლობალურ ფინანსურ კრიზისამდე და მის შემდეგ დაახლოებით ორჯერ მეტი იყო.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მუდმივი სხვაობა თანხვედრაშია განათლებასა და უნარებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მუდმივ სხვაობასთან. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების დონე ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში მნიშვნელოვნად გაუმჯობესდა, თუმცა ის ვერ უსწრებს შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა განათლების დონეს; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კვლავაც ჩამორჩებიან მინიმუმ 15 წლით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების მხრივ არსებული სხვაობა აისახება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უნარების მნიშვნელოვან სხვაობაში: მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თითქმის 50%-ს აქვს დაბალი წერა-კითხვის და 55%-ს დაბალი არითმეტიკული უნარები, მაშინ როდესაც მთლიანი მოსახლეობის ეს მაჩვენებელი შესაბამისად 20%-ზე და 25%-ზე ოდნავ მეტია.

განათლებისა და უნარების დეფიციტი ადრეული ასაკიდანვე იჩენს თავს, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები და ახალგაზრდები ხშირად მრავალრიცხოვან არახელსაყრელ პირობებს აწყდებიან, რაც სკოლაში წარმატებისა და შრომის ბაზარზე გადასვლის სირთულეებს იწვევს. შედეგად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები მნიშვნელოვნად ჭარბად არიან წარმოდგენილნი მათ შორის, ვინც ნაადრევად ტოვებს საგანმანათლებლო სისტემას. შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს ასევე უჭირთ შრომის ბაზარზე გადასვლა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დაახლოებით 30% და მაღალი მხარდაჭერის საჭიროების მქონე პირთა თითქმის 70% შედიან NEET-ში, ანუ ახალგაზრდები, რომლებიც არ არიან დასაქმებულები, არ სწავლობენ ან არ არიან გადამზადებულები, მაშინ როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდების მხოლოდ რვიდან ერთია.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დიდი წილის გათვალისწინებით, რომლებიც NEET-ებს წარმოადგენენ, უმნიშვნელოვანესია, ხელი შევუწყოთ მათ შრომის ბაზარზე გადასვლას და ამავდროულად, უზრუნველყოთ ადეკვატური სოციალური დაცვა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასახმარებლად და შრომის ბაზარზე მათი გადასვლის ხელშეწყობის მიზნით, ძირითადი პროგრამები უფრო მეტად უნდა ფოკუსირებული იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის არსებულ ბარიერებსა და შეზღუდული შესაძლებლობით გამოწვეულ ბარიერებზე. სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა შეზღუდული

შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ღირსეული ცხოვრების დონის შესანარჩუნებლად უმნიშვნელოვანესია. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეღავათებს ასევე შეუძლია თაობათაშორისი არახელსაყრელი მდგომარეობის გაგრძელება და კეთილდღეობის კულტურის ჩამოყალიბება. კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მხარდაჭერასა და თვითკმარობის სტიმულებს შორის ბალანსის პოვნა და მხარდაჭერის გამჭვირვალობისა და მოქნილობის უზრუნველყოფა. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურში სავალდებულო რეგისტრაცია ეხმარება ყველა დაუსაქმებელ ახალგაზრდას, განსაკუთრებით კი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს. ამ სამსახურებს უნდა ჰქონდეთ კომპეტენცია და რესურსები, რათა დაეხმარონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს და საჭიროების შემთხვევაში მიმართონ მათ პროფესიულ სამსახურებში.

სოციალური დაცვა აუცილებელია შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სიღარიბის კავშირის გაწყვეტისთვის და, შესაბამისად, მისი დიზაინი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პოლიტიკის ერთ-ერთი ქვაკუთხედი. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სოციალური დაცვის დაფარვა მაღალია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე დაუსაქმებელ პირთა დაახლოებით 80% იღებს შემოსავლის დახმარების რაიმე ფორმას და 90% ან მეტი მათ შორის, ვისაც მაღალი მხარდაჭერა სჭირდება. თუმცა, მაღალი მხარდაჭერის საჭიროების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის, ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებთა წილი მხოლოდ 40-60%-ია, ხოლო საშუალო მხარდაჭერის საჭიროების მქონე პირთა შორის - 20-30%. ეს ასახავს ძირითადი შეღავათების პროგრამების (როგორიცაა უმუშევრობის შემწეობა, სოციალური დახმარება და ვადაზე ადრე პენსიაზე გასვლის შემწეობა) კრიტიკულ მნიშვნელობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემოსავლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფის თვალსაზრისით.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ბევრმა ქვეყანამ რეფორმა ჩაატარა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემების მიმართ, თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობების რეფორმების ჯამური გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე შეზღუდული იყო.

რეფორმები, რომლებიც მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემის კეთილშობილურობაზე მოქმედებს და დასაქმებაზე ორიენტირებულ პროგრამებს აძლიერებს, მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამის მასშტაბის შემცირებაში ეფექტურია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილებებში არ აისახება. დასაქმებაზე ორიენტირებული პროგრამების გაძლიერების შეზღუდული გავლენა იმ ფაქტიდან გამომდინარეობს, რომ ეს ძალისხმევა, როგორც წესი, ჯერ კიდევ ძალიან მცირეა და ძალიან დაგვიანებულია. ძალიან მცირე, რადგან დასაქმებასთან დაკავშირებული ღონისძიებების წილი შეზღუდული შესაძლებლობების მთლიან ხარჯებში ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ძლივს გაიზარდა 2007 წლის 9%-დან 2017 წელს ძლივს 10%-მდე. ძალიან გვიან, რადგან როდესაც ადამიანები შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას ითხოვენ, ისინი, როგორც წესი, დიდი ხნის განმავლობაში უშუშევრები არიან ან არასტაბილური დასაქმების მნიშვნელოვანი პერიოდები აქვთ გავლილი. ნაკლებად სავარაუდოა, რომ საუკეთესო პროგრამებით ან წახალისებითაც კი დიდ შედეგს მიაღწევენ ასეთ გვიან ეტაპზე.

შრომის სამყარო იცვლება და ეს ცვლილება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებზე, სულ მცირე, ისევე მოქმედებს, როგორც მოსახლეობის სხვა ჯგუფებზე. შრომის ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებები, როგორიცაა სამუშაო ადგილების პოლარიზაცია, გაზრდილი ავტომატიზაცია და დასაქმების ახალი ფორმების გაჩენა, შესაძლოა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების პერსპექტივებზე უარყოფითად იმოქმედოს. დიდ ცვლილებებს თან ახლავს რისკებიც და შესაძლებლობებიც და პოლიტიკის შემქმნელების ხელშია უკეთესი შრომის ბაზრის პოტენციალის გამოყენება, რომელიც ყველასთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვისაც, იმუშავებს. ქვეყნები უნდა ისწრაფვოდნენ დასაქმების ხარისხისა და მოქნილობის გაუმჯობესებისკენ, რათა შეამცირონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელფასებში არსებული სხვაობა, უკეთ დააკმაყოფილონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკების საჭიროებები, გააუმჯობესონ სოციალური დაცვა არასტანდარტული ფორმებისთვის და ტექნოლოგიური პროგრესი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიურობისკენ მიმართონ, უნივერსალურ დიზაინზე დაფუძნებული ინკლუზიური ტექნოლოგიების ხელშეწყობით.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უნარების ამჟამინდელი სხვაობები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შრომის ბაზარზე წარმატების მიღწევაში ართულებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეუძლიათ ვაკანტური ადგილის შევსება ან სამსახურის შენარჩუნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მათ აქვთ საჭირო უნარები და შეუძლიათ შეინარჩუნონ და გააუმჯობესონ ეს უნარები მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზარზე. ზრდასრულთა სწავლების სისტემებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ კვალიფიკაციის დიდი სხვაობის შემცირებას, თუმცა ზრდასრულთა სწავლების პროგრამებში მონაწილეობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის უფრო დაბალია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის - განსხვავება, რომელიც ძირითადად განპირობებულია დაუსაქმებელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაბალი მონაწილეობით და ამ ჯგუფის მაღალი წილით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის. კარიერული ორიენტაციისა და ზრდასრულთა სწავლების ძირითადი სისტემები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის და შესთავაზოს მოქნილი კურსები, რომლებიც მიზნად ისახავს პირის ინდივიდუალურ საჭიროებებზე და აგვარებს მათ ბარიერებს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ყველა ქვეყანაში მიზანი უნდა იყოს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ყველაზე დიდი პრობლემა ის არის, რომ ჩარევა ძალიან გვიან ხდება: როდესაც დასაქმება აღარ არის ვარიანტი, ან მას შემდეგ, რაც ხელიდან გაუშვით თანაბარი მოპყრობის, თანაბარი უნარების განვითარებისა და შრომის ბაზარზე თანაბარი გადასვლის უზრუნველყოფის შესაძლებლობები. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება, ანუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიური მიდგომა ყველა შესაბამის ძირითად სერვისსა და დაწესებულებაში, ხელს შეუწყობს ადრეულ ჩარევაზე გადასვლას ყველა პოლიტიკაში, მათ შორის განათლებისა და ახალგაზრდობის პოლიტიკაში, დასაქმების, უნარებისა და შრომის ბაზრის პოლიტიკასა და სოციალური დაცვის პოლიტიკაში.

1 შეფასება და რეკომენდაციები

ეს თავი აჯამებს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) შეზღუდული შესაძლებლობების, დასაქმებისა და ინკლუზიის შესახებ კვლევის დასკვნებს. თავში ასახულია, რომ საჭიროა შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხებისადმი მკაცრი ინტეგრირების მიდგომა, რომელიც გავლენას მოახდენს ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაზე. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ განსხვავებულად მოპყრობისა და ახალი სპეციალური დახმარების ინსტრუმენტების შემუშავების ნაცვლად, ძირითადი სისტემები და სერვისები უნდა იყვნენ პასუხისმგებელნი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ინკლუზიურობაზე და განავითარონ შესაძლებლობები, რათა დაეხმარონ ჯანმრთელობის პრობლემების ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებს სხვა კლიენტების მსგავსად. მიუხედავად იმისა, რომ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიერ დაახლოებით 20 წლის წინ წამოყენებული დასაქმებაზე ორიენტირებული პოლიტიკის პარადიგმა ძალაში რჩება, თავში ასევე ამტკიცებენ, რომ სამ ასპექტს მეტი ყურადღება უნდა მიექცეს: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმებაში დახმარება; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე კონკურენტუნარიანობის გაზრდა; და ბევრად უფრო სწრაფად დახმარება, როდესაც ადამიანები ავადდებიან ან უმუშევრები ხდებიან.

ოცი წლის წინ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციამ (OECD) პირველად წამოაყენა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ახალი პოლიტიკის პარადიგმა, რომელიც ხაზს უსვამს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობას მათთვის ადეკვატური შემოსავლის მხარდაჭერის უზრუნველყოფასთან ერთად. ეს პარადიგმა, რომელიც ვარაუდობდა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკა დასაქმების პოლიტიკის ფილოსოფიას უნდა მიუახლოვდეს, მოიცავდა ფოკუსირებას ადრეულ ჩარევაზე, მონაწილეობის მოთხოვნებსა და სამუშაო წახალისებაზე, პირის შესაძლებლობების შესაბამისად, და დამსაქმებლებისა და საჯარო ხელისუფლების უფრო მკაცრ პასუხისმგებლობებზე. რა მოხდა მას შემდეგ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის სფეროში? განვითარდა თუ არა შემოთავაზებული პოლიტიკის პარადიგმა და, თუ ასეა, შეასრულა თუ არა მან დასაქმების დაპირებები?

ქვეყნებმა მნიშვნელოვანი ძალისხმევა გაიღეს ამ რეკომენდაციების შესასრულებლად. მიუხედავად ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური და შრომის ბაზრის შედეგები კვლავ იმედგაცრუების მომგვრელია, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ აუცილებელი პოლიტიკის ტრანსფორმაცია არასრულია და თანაბარი შესაძლებლობების შექმნაში ჩადებული რესურსები კვლავ არასაკმარისია. მაგალითად, ყველა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყანაში შეზღუდულ შესაძლებლობებზე დახარჯული მთლიანი ხარჯების რეაბილიტაციისა და დასაქმებასთან დაკავშირებული ღონისძიებების წილი ოდნავ გაიზარდა 2007 წლის 9%-დან 2017 წელს ძლივს 10%-მდე, მაგრამ ეს მაინც ძალიან დაბალი წილია საერთო წილის შედარებით უმუშევრობასთან დაკავშირებული ხარჯების 41%-თან შედარებით.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის პარადიგმაც უნდა განვითარდეს, პოლიტიკური აზროვნების უახლესი განვითარების შესაბამისად. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ამ ახალ ანგარიშში მოცემული ანალიზი მიუთითებს, რომ განსაკუთრებით შემდეგ სამ პოლიტიკურ ასპექტს არ მიუქცევია საჭირო ყურადღება:

- *ადრეული ჩარევა ჯერ კიდევ არ არის ნორმა.* პოლიტიკაში ყურადღება გამახვილებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის პროგრამებში დასაქმების ხელშეწყობაზე, იმის აღიარების გარეშე, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მისაღებად განმცხადებლებს ხშირად აქვთ არასტაბილური და წყვეტილი დასაქმების გამოცდილება და შესაძლოა წლების განმავლობაში ახერხებდნენ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში ნავიგაციას. ჩარევები უნდა დაიწყოს სიცოცხლის ადრეულ ეტაპზე ან როგორც კი დასაქმების ხელშემშლელი ჯანმრთელობის ბარიერები გამოჩნდება.
- *საჭიროა უნარების მუდმივი სხვაობების აღმოფხვრა.* სწავლის გახანგრძლივებისა და საშუალოზე მაღალ დონეზე დასრულების მიუხედავად, განათლებისა და უნარების სხვაობა არ შემცირებულა, ან საკმარისად არ შემცირებულა. ეს ნიშნავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები კვლავ ნაკლებად კვალიფიციურები არიან, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანები და შესაბამისად, ხშირად ნაკლებად მიმზიდველები არიან დამსაქმებლებისთვის.
- *შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს ძალიან მცირე ყურადღება ექცევათ.* დისკრიმინაცია და უნარების სხვაობები ადრეული ასაკიდანვე იწყება. მნიშვნელოვანია მათთან ბრძოლა ადრეული ასაკიდანვე, არახელსაყრელი მდგომარეობის შეჩერება და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დახმარება ზრდასრულ ცხოვრებაში და სამუშაო ძალაში გადასვლაში.

მნიშვნელოვანია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ეს, უპირატესად, მიწოდებაზე ორიენტირებული ასპექტები მოგვარდეს. მოთხოვნის მხარეს ორიენტირებული

პოლიტიკა, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ მგრძნობელობისა და სტიგმის შემცირების შესახებ ტრენინგი, სამუშაო ადგილის ადაპტაციის მხარდაჭერა ან დასაქმების სუბსიდირება, შეუძლია დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა და დამსაქმებლების წახალისება და მხარდაჭერა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაქირავებასა და შენარჩუნებაში. თუმცა, ამჟამინდელი და მომავალი სამუშაო სამყაროსთვის შესაბამისი უნარების გარეშე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შრომის ბაზარზე უზარმაზარ არახელსაყრელ მდგომარეობაში დარჩებიან.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება: ახალი პოლიტიკური პარადიგმის განხორციელების გასაღები

არსებული სისტემებისა და სტრუქტურების ფარგლებში ახალი პოლიტიკური პარადიგმის დანერგვა რთულია. მაგალითად, პროფესიული რეაბილიტაციისა და დასაქმების პოლიტიკაში ადრეული ჩარევა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, თუმცა ქვეყნები კვლავაც დიდი რესურსებისა და ძალისხმევას ინვესტირებას ძალიან გვიან აგრძელებენ, ხშირად მხოლოდ იმ დროს, როდესაც ადამიანების აზროვნება უკვე უმოქმედობისკენაა მიმართული. რეალური ცვლილებისთვის საჭირო იქნება არსებული სისტემის შერყევა და პოლიტიკის სხვაგვარად გააზრება. კერძოდ, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების მეინსტრიმინგი სხვაგვარად განვიხილოთ და მისი მკაცრად განხორციელება - განათლების პოლიტიკაში, შრომის ბაზრის პოლიტიკასა და სოციალური დაცვის პოლიტიკაში.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის მიწოდებული ძირითადი სისტემებისა და მომსახურების ფარგლებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მკურნალობა სპეციალური ზომებით, სპეციალური პროგრამებითა და სპეციალური სისტემებითაც კი, განსხვავებულობისა და არახელსაყრელი მდგომარეობის გაგრძელების რისკს ქმნის. ინდივიდუალური, მიზანმიმართული მიდგომები მთავარია, მაგრამ ისინი მნიშვნელოვანია ყველასთვის, ვისაც მხარდაჭერა სჭირდება; ამიტომ, მეინსტრიმინგი და ინდივიდუალური მიზანმიმართული მიდგომა ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირში უნდა იყოს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის ძირითადი ნაწილი, განსაკუთრებით შრომისა და დასაქმების უფლების კუთხით (მუხლი 27), მომავალში განსხვავებული უნდა იყოს და ყველა პოლიტიკასა და მომსახურებაზე გავრცელდეს. ეს ასევე მნიშვნელოვანია ეკონომიკასა და შრომის ბაზარზე მიმდინარე დიდი ცვლილებების გათვალისწინებით, რაც ახალ რისკებთან ერთად ახალ შესაძლებლობებსაც შეიცავს. იმისათვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა სრულად და თანაბრად ისარგებლონ ამით, ინტეგრაციის მიდგომამ უნდა გაითვალისწინოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მრავალფეროვნება და უნდა იქნას გამოყენებული პოლიტიკის ყველა სფეროში, რათა თავიდან იქნას აცილებული, რომ მომავალი რისკები აჭარბებდეს მომავალ შესაძლებლობებს, მათ შორის:

- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება განათლების სისტემებში.
- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება განათლების სფეროში არასრულწლოვნების მხარდაჭერაში.
- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება შრომის ბაზრებსა და დამსაქმებლის პრაქტიკაში.
- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება ზრდასრულთა სწავლების სისტემებში.
- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება დასაქმების სამსახურებში.
- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება სოციალური დაცვის სისტემებში.
- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება სიღარიბის პრევენციის ღონისძიებებში.
- შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხების ინტეგრირება ტექნოლოგიურ განვითარებაში.

პრინციპი თითოეულ შემთხვევაში გულისხმობს, რომ ქვეყნებმა თავი უნდა აარიდონ სპეციალური სისტემების ან სერვისების შემუშავებასა და გამოყენებას და, ამის ნაცვლად, ძირითადი სისტემები და სერვისები უნდა იყოს ინკლუზიური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის. ძირითადი სისტემები უნდა იყოს მიმართული ყველას ინდივიდუალურ საჭიროებებსა და ძლიერ მხარეებზე, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, და პასუხისმგებელი უნდა იყვნენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის თავიანთი სერვისების მიწოდებაზე ისევე, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის.

შეზღუდული შესაძლებლობები მრავალფეროვანია საჭირო მხარდაჭერის ტიპების, ხანგრძლივობისა და მასშტაბის თვალსაზრისით, შესაბამისად, განსხვავდება შრომის ბაზარზე წვდომისა და მასში დარჩენისთვის, ასევე ღირსეული ცხოვრებით ცხოვრებისთვის საჭირო დახმარების ტიპი და ხასიათი. შეზღუდული შესაძლებლობების მეინსტრიმინგი უნდა ნიშნავდეს ყველასთვის საბაზისო პირობების სწორად უზრუნველყოფას, მიუხედავად იმისა, არის თუ არა საქმე ჯანმრთელობის პრობლემას ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რიცხვს, რომელთაგან ზოგიერთი დროებითია. წარმატებულ მეინსტრიმინგის მიდგომას აქვს მთელი რიგი მახასიათებლები, რომელთა შორის განსაკუთრებით აღსანიშნავია შემდეგი:

- *მთელი მთავრობის მიდგომა.* შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება ნიშნავს, რომ მნიშვნელოვანია ყველა დასაქმების პოლიტიკა და სოციალური დაცვის სისტემა, და არა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა საკითხების სისტემები. ორი მაგალითის მოსაყვანად, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები და ზრდასრულთა სწავლების სისტემები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ძირითადი კომპონენტებია.
- *პერსონალიზებული მიდგომა.* შეზღუდული შესაძლებლობის საკითხების ინტეგრირება არ

არის ბარიერების იგნორირების საბაზი. პირიქით, ეს გულისხმობს პოლიტიკას, რომელიც აქტიურად აცნობიერებს და ამცირებს ნებისმიერი ბარიერის, მათ შორის ჯანმრთელობის ბარიერების და შეზღუდული შესაძლებლობის გავლენას ყველა ძირითად სისტემაში.

- *ურთიერთპასუხისმგებლობის მიდგომა.* წარმატებული მეინსტრიმინგი მოითხოვს ყველა დაინტერესებული მხარისა და ინსტიტუტის, მათ შორის თავად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების, მკაცრ პასუხისმგებლობას. ის ასევე ეფუძნება სრული მონაწილეობისა და შესაძლებლობების თანასწორობის პრინციპის გამოყენებას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, მათ მიერ და მათთან ერთად (ჩვენ შესახებ არაფერი, ჩვენს გარეშე). შრომის ბაზრის შესაბამისმა ინსტიტუტებმა თავიდანვე უნდა გამოიყენონ მეინსტრიმული მიდგომა და იყვნენ ანგარიშვალდებულნი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიურობაზე.

შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირების წარმატებული მიდგომა, რომელიც შრომის ბაზარზე ინკლუზიისადმი უფრო ინდივიდუალურ მიდგომას იყენებს, ასევე დაეხმარება შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე სხვა ადამიანებს, რომლებიც მიუხედავად ამისა, დასაქმების სფეროში არსებული სხვადასხვა ბარიერების წინაშე დგანან. პირიქით, მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი ჯგუფებისთვის დასაქმების სფეროში არსებული ბარიერების უფრო ზოგადი მოგვარება ასევე დაეხმარება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს.

ახლა, ორწლიანი ჯანდაცვის კრიზისის შემდეგ, რომელიც სწრაფად გადაიზარდა ეკონომიკურ და შრომის ბაზრის კრიზისში, ძალიან დროულია შევაფასოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ბოლო 15-20 წლის განმავლობაში განხორციელებული შედეგები და პოლიტიკის შემუშავება. COVID-19 პანდემიის შემდეგ უკეთესობისკენ აღსადგენად, უადრესად მნიშვნელოვანი იქნება ინკლუზიური აღდგენის უზრუნველყოფა, რომელიც არავის დატოვებს უყურადღებოდ, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. ამის მიღწევას ხელს შეუწყობს შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ მკაცრი და კიდევ უფრო გაძლიერებული პოლიტიკის პარადიგმა, რომელიც შეესაბამება გაეროს კონვენციას და ეფუძნება მეინსტრიმინგის ფილოსოფიას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზრის შედეგები

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი ჯიუტად დაბალი რჩება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზრის შედეგების გაუმჯობესება მნიშვნელოვნად ჩამორჩება მოლოდინებს. 2019 წელს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის იმ ქვეყნებში, რომელთა შესახებაც შედარებითი მონაცემები არსებობს, დაახლოებით ოთხიდან ერთ ადამიანს, ვისაც მაღალი მხარდაჭერა სჭირდება და დაახლოებით ორიდან ერთ ადამიანს, რომელსაც ზომიერი მხარდაჭერა სჭირდება, ჰქონდა სამსახური. ჯამში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დასაქმების დაახლოებით 40%-ით ნაკლები ალბათობა ჰქონდათ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს. 2008-09 წლების გლობალურმა ფინანსურმა კრიზისმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებზე უფრო მეტად იმოქმედა, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა მაჩვენებლებზე, რომელიც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) არეალში იზომება და ამ მაჩვენებლებს კრიზისამდელი დონის აღდგენას უფრო მეტი დრო დასჭირდა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელმა COVID-19 პანდემიამდე ბოლო 3-4 წლის განმავლობაში გადააჭარბა 2008 წლამდე არსებულ დონეს - თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მუდმივი სხვაობების მნიშვნელოვანი შემცირების გარეშე.

შრომის ბაზრის დინამიკა განსხვავებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის

შრომის ბაზრის დინამიკა მნიშვნელოვნად განსხვავდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არასაკმარისი შესაძლებლობების მქონე პირებს შორის. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების მონაცემები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის შრომის ბაზარზე შესვლა გაცილებით რთულია: ყველა ასაკობრივ ჯგუფში დასაქმების მაჩვენებელი დაახლოებით 2.5-ჯერ მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის, განსაკუთრებით დიდი მინუსია სამუშაო ასაკის პირებისთვის. უმუშევრობაში გადასვლა, ნებაყოფლობით თუ არანებაყოფლობით, ასევე გაცილებით ხშირია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის, საშუალოდ დაახლოებით 1.7-ჯერ დემოგრაფიული ჯგუფების მიხედვით. თუმცა, დასაქმების შემდეგ, სამსახურიდან სამსახურში გადასვლის ალბათობა შედარებით მსგავსია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არასაკმარისი შესაძლებლობების მქონე პირებისთვის, რაც მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აქვთ შრომის ბაზარზე წარმატების პოტენციალი.

შრომის უზრუნველყოფის ზრდამ ზოგიერთ შემთხვევაში უმუშევრობის სხვაობა გაზარდა.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის უზრუნველყოფა COVID-19 კრიზისამდე ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში უფრო მეტად გაიზარდა, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა, თუმცა სამუშაო ძალაში მონაწილეობის სხვაობის შემცირებამ რამდენიმე ქვეყანაში უმუშევრობის სხვაობის ზრდა გამოიწვია. 2019 წელს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების დიდ ჯგუფში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევართა რიცხვი 2.3-ჯერ მეტი იყო, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რიცხვი, გლობალურ ფინანსურ კრიზისამდე და მის შემდეგ დაახლოებით 2-ჯერ. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ 10-15 წლის წინანდელ მაჩვენებელთან შედარებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რიცხვი უფრო მეტია, ვინც დასაქმებას ეძებს, მაგრამ ვერ პოულობს. ეს ემთხვევა იმ დასკვნებს, რომლის მიხედვითაც, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ზოგიერთმა ქვეყანამ შეძლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების

ბენეფიციარების მაჩვენებლის შემცირება, თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელზე მცირე გავლენა მოახდინა. ქვეყნებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებებია როგორც შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღები ადამიანების წილის დონეზე, ასევე დროთა განმავლობაში ცვლილებაში: ზოგიერთ ქვეყანაში მნიშვნელოვნად შემცირდა, ზოგში კი - გაიზარდა. საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ეს ცვლილებები აბათილებს ერთმანეთს და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღები ადამიანების წილი დაახლოებით 20 წლის განმავლობაში საკმაოდ სტაბილური დარჩა - მიუხედავად შრომისუნარიანი მოსახლეობის დაბერებისა, რაც ბენეფიციარების მაჩვენებლებს გაზრდიდა, ასაკობრივი განაკვეთების უცვლელი დარჩენის შემთხვევაში.

COVID-19 კრიზისის გრძელვადიანი გავლენა ჯერ კიდევ უცნობია

COVID-19 კრიზისის გრძელვადიანი ზეგავლენა, თუ საერთოდ რაიმე გავლენა იქონია, ჯერ კიდევ არ არის გამოვლენილი. ბოლოდროინდელი ადმინისტრაციული მონაცემები მიუთითებს, რომ ჯერჯერობით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის შემთხვევები არ გაზრდილა, მიუხედავად მრავალ ქვეყანაში გრძელვადიანი უმუშევრობის ზრდისა და პანდემიის გარკვეულ პერიოდებში ავადმყოფობის გამო არყოფნის ზრდისა. სამუშაო ადგილების შენარჩუნების სქემების ფართოდ გამოყენებამ და დისტანციური მუშაობის ზრდამ ხელი შეუწყო შრომის ბაზრიდან მასშტაბური გასვლის თავიდან აცილებას. თუმცა, შრომის მიწოდების შემცირება მზარდ შემფოთებას იწვევს როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის. წინა ეკონომიკური კრიზისების დროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო მეტად ტოვებდნენ სამუშაო ძალას. თუმცა, როგორც გაერთიანებული სამეფოს, ასევე შერთებული შტატების უახლესი მაღალი სიხშირის მონაცემები მიუთითებს, რომ COVID-19 პანდემიის დროს დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლების განვითარებაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებები არ არის.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები განსაკუთრებით დაუცველ ჯგუფს წარმოადგენენ

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები და ახალგაზრდები ხშირად აწყდებიან რამდენიმე არახელსაყრელ გარემოებას, რომელთაგან ბევრი ადრეულ ასაკში იწყება. ისინი უფრო ხშირად ცხოვრობენ ღარიბ ოჯახებში, რომლებიც დამოკიდებულნი არიან სოციალურ დახმარებაზე და, შესაბამისად, თაობათაშორისი სოციალური დახმარების სისტემაზე დამოკიდებულების რისკის ქვეშ არიან. მრავლობითი არახელსაყრელი გარემო ასევე იწვევს მნიშვნელოვან საგანმანათლებლო სხვაობას ადრეული ასაკიდანვე. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები მნიშვნელოვნად არიან წარმოდგენილნი მათ შორის, ვინც ნაადრევად ტოვებს საგანმანათლებლო სისტემას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დაახლოებით ხუთიდან ერთი და მაღალი მხარდაჭერის საჭიროების მქონე ხუთიდან ორი ნაადრევად ტოვებს სკოლას, ისინი ითვლებიან 15-29 წლის ახალგაზრდებად, რომლებიც არ სწავლობენ და არ აქვთ საშუალო სკოლის ატესტატი, მაშინ როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობების არმქონე ახალგაზრდების რაოდენობა ათიდან ერთზე ნაკლებია. შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს ასევე უჭირთ შრომის ბაზარზე გადასვლა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დაახლოებით 30% და მაღალი მხარდაჭერის საჭიროების მქონე პირთა თითქმის 70% არის NEET-ის ჯგუფში, რომელიც განისაზღვრება, როგორც ახალგაზრდა ზრდასრულები, რომლებიც არ არიან განათლებულნი, დასაქმებულნი ან გადამზადების პროცესში, მაშინ როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდების რაოდენობა რვიდან მხოლოდ ერთია.

ქვეყნები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შემოსავლის უზრუნველყოფას სხვადასხვა გზით უზრუნველყოფენ.

მთავრობების ერთ-ერთი ამოცანაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შემოსავლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა, რაც მათი ზრდისა და წინსვლის აუცილებელი პირობაა. ქვეყნები ამ მიზნის მისაღწევად სამი ტიპის დახმარებას იყენებენ, ზოგჯერ კომბინაციაში. პირველი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ბავშვის შემწეობა, რომელიც ზოგჯერ ზრდასრულ ასაკამდე გრძელდება და/ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის რეგულარული ბავშვის შემწეობა ემატება; მეორე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეღავათების პროგრამები, უმეტეს შემთხვევაში ზოგადი პროგრამა, რომელიც გამოიყენება ზრდასრულებისთვის, მაგრამ უფრო შემსუბუქებული შესვლის მოთხოვნებით და ხელმისაწვდომია დაახლოებით 18 წლის ასაკიდან; და მესამე, შემოსავლის შემოწმების საფუძველზე მინიმალური შემოსავლის ან სოციალური დახმარების პროგრამები. მხოლოდ ნიდერლანდებს აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის სპეციალური შეღავათების პროგრამა, თუმცა რამდენიმე ქვეყანა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს შეღავათებს უხდის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პროგრამების მეშვეობით შენატანების მოთხოვნების გარეშე. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ათიდან ოთხი იღებს სოციალურ შეღავათს, რომელთაგან დაახლოებით 40% იღებს ან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას, ან სოციალურ დახმარებას, ხოლო დანარჩენი სხვა შეღავათებს. ახალგაზრდების სიღარიბე, როგორც წესი, უფრო მაღალია იმ ქვეყნებში, რომლებიც დამოკიდებულნი არიან საჭიროებების შემოწმებაზე დაფუძნებულ გადახდებზე.

შემოსავლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა მნიშვნელოვანია. ამერიკის შეერთებულ შტატებში შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

ჩატარებული კვლევები აჩვენებს, რომ სოციალური დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ცხოვრების დონის შესაწარმოებლად გადამწყვეტი ფაქტორია. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეღავათებს ასევე შეუძლია თაობათაშორისი არახელსაყრელი მდგომარეობის გახანგრძლივება და კეთილდღეობის კულტურის ჩამოყალიბება. ამ შემთხვევაში განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სწორი ბალანსის პოვნა მხარდაჭერის გაწევასა და თვითკმარობის სტიმულებს შორის, რადგან ეს გადახდები ყველა ასაკის მიმღების მიერ მუდმივ გადასახდელებად აღიქმება და ამ პროგრამებიდან გადინება დაბალია. ბელგიის, კანადის, ნიდერლანდების და შვეიცარიის ადმინისტრაციული მონაცემები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პროგრამებიდან გასვლის მაჩვენებელი დაბალია და დროთა განმავლობაში უცვლელი რჩება, ყველა მომჩივნის დაახლოებით 10%-ის ოდენობით.

შრომის ბაზარზე წარმატებული გადასვლა ინკლუზიური განათლებით იწყება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენცია ხელმომწერებს ავალებს, თანდათანობით გააუქმონ ან გააუქმონ სპეციალური სკოლები და უზრუნველყონ ინკლუზიური სკოლები ყველასთვის. კვლევები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეები უკეთესად სწავლობენ ზოგადსაგანმანათლებლო დაწესებულებებში, ვიდრე მათი თანატოლები სპეციალურ განათლებაში, თანატოლების სწავლებისა და უკეთესი სოციალური უნარების წყალობით, და რომ ინკლუზიურ სკოლებს ზოგადად სარგებელი მოაქვს არა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებმა მნიშვნელოვანი ძალისხმევა გასწიეს ამ მიმართულებით. ევროპული ქვეყნების მონაცემები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დაახლოებით ორი მესამედი დროის მინიმუმ 80%-ში ზოგად კლასებში ირიცხება, თუმცა ქვეყნებს შორის დიდი განსხვავებებით. უფრო დეტალური მონაცემები მიუთითებს, რომ ინკლუზიური სკოლა დაწყებითი სკოლის ასაკში ბევრ ქვეყანაში ნორმად იქცა, თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბევრი ახალგაზრდისთვის საშუალო სკოლაში და შესაბამისად, უმაღლეს განათლებაში გადასვლა რთულია, მათ შორის პროფესიულ სკოლებსა და სტაჟირებაში გადასვლა. ქვეყნებს მეტი ძალისხმევა მოუწევთ, რათა ხელი შეუწყონ ამ გადასვლას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე იმ ახალგაზრდებისთვის, რომლებსაც შეუძლიათ წინსვლა, დაწყებითი სკოლის დონეზე მიღწეული მიდგომისა და წარმატების საფუძველზე.

განათლების დასრულებისა და შრომის ბაზარზე გადასვლის მხარდაჭერა

უმადლესი განათლება ხელს უწყობს შრომის ბაზარზე შესვლას და საშუალებას აძლევს ადამიანებს, უკეთეს სამსახურში მოხვდნენ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერა განათლების მიღებაში და სკოლის უმაღლეს დონეზე დასრულებაში კრიტიკულად მნიშვნელოვანია. ყველა მასწავლებლის მომზადებაში ინვესტიციები, რათა მათ შეძლონ სპეციალური საჭიროებების მქონე სტუდენტების მხარდაჭერა, დამხმარე მასწავლებლებისა და პროფესიული კონსულტანტების საკმარისად დიდ რაოდენობასთან ერთად, გრძელვადიან პერსპექტივაში შედეგს გამოიღებს. NEET-ის (არასრულწლოვანი, ან არსებითი განათლების მქონე) მქონე პირები შრომის ბაზარზე მუდმივად ცუდი შედეგების განცდისა და ხანგრძლივი უმუშევრობის ან არააქტიურობის რისკის ქვეშ არიან. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მაღალი წილი მათ შორის მიუთითებს, რომ ეს არის სფერო, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკა საკმარისად არ არის ჩართული. ძირითად პროგრამებში, რომლებიც პირველ რიგში NEET-ების იდენტიფიცირებას, მათთან დაკავშირებასა და დახმარებას ისახავს მიზნად, უფრო მეტი ყურადღება უნდა გამახვილდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის არსებულ ბარიერებზე და მათი ჯანმრთელობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების გამო გამოწვეულ ბარიერებზე. იგივე ეხება შრომის ბაზარზე გადასვლის ხელშემწყობ ძირითად პროგრამებსაც, რომლებიც, როგორც წესი, ყველაზე ეფექტურია, თუ მათში ჩართულნი არიან სკოლები, ადგილობრივი მოქმედი პირები, ინსტიტუტები და დამსაქმებლები.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სკოლიდან სამსახურში დახმარების სოციალურ დაცვასთან დაკავშირება

ძალიან ხშირად, არსებობს გათიშვა ეროვნულ ან სუბნაციონალურ დონეზე გაწეულ სოციალურ დაცვასა და სკოლიდან სამსახურში გადასვლის მხარდაჭერას შორის, რომელიც, როგორც წესი, ადგილობრივად არის ორგანიზებული. წარმატებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ეს ორი ნაწილი ძალიან მჭიდროდ უნდა იყოს დაკავშირებული, რადგან პირობითობა და განათლებასა და დასაქმებაზე ძლიერი ფოკუსირება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის ქვაკუთხედიანია. კრიტიკულად მნიშვნელოვანია მხარდაჭერის გამჭოლი და მოქნილი გახდომა, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს საშუალება მიეცეთ, გადავიდნენ შრომის ბაზარზე შეღავათების მიღების პარალელურად და დაუბრუნდნენ შეღავათებს, როდესაც დასაქმების ინტეგრაცია ვერ მოხერხდა. პირობითობა უნდა გულისხმობდეს, რომ შეღავათების მიღება დამოკიდებულია ტრენინგში ან სტაჟირებაში სავალდებულო მონაწილეობაზე, ინდივიდის შესაძლებლობების შესაბამისად. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურში სავალდებულო რეგისტრაცია კიდევ ერთი პერსპექტიული ელემენტია ყველა დაუსაქმებელი ახალგაზრდისთვის და განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებს უნდა ჰქონდეთ კომპეტენციები და ადეკვატური რესურსები, რომლებიც აუცილებელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასახმარებლად და საჭიროების შემთხვევაში პროფესიული მომსახურებისთვის მათი გადამისამართებისთვის.

სტიმულთან თავსებადი და ადეკვატური სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულთა უმრავლესობა, რომლებიც ვერ მუშაობენ, სოციალურ დახმარებას იღებს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულების მდგომარეობა განსხვავდება ახალგაზრდებისგან იმით, რომ მათ დასახმარებლად სხვადასხვა პოლიტიკური ბერკეტები არსებობს, მაშინაც კი, თუ ზოგადი გამოწვევების უმეტესობა - როგორცაა შემოსავლის დაცვასა და სამუშაო სტიმულებს შორის ბალანსის პოვნა - მსგავსია. ქვეყნების ერთობლიობაში ჩატარებული გამოკითხვის მონაცემები აჩვენებს, რომ სამუშაო შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანების მთლიანი შემოსავლის დაახლოებით ორ მესამედს შეადგენს, მაგრამ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ეს მაჩვენებელი 50%-ზე ნაკლებია (ხოლო მათთვის, ვისაც მაღალი მხარდაჭერა სჭირდება, მთლიანი შემოსავლის ერთ მესამედზე ოდნავ მეტი). პირიქით, შემწეობებიდან მიღებული შემოსავალი კრიტიკულ როლს ასრულებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა ადამიანისთვის მათი მთლიანი შემოსავლის ერთ მესამედს და მაღალი მხარდაჭერის საჭიროების მქონე პირებისთვის მთლიანი შემოსავლის ნახევარსაც კი შეადგენს.

იმავე კვლევის მონაცემები მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის დაფარვა შედარებით მაღალია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის, რომლებიც არ მუშაობენ (როგორც არააქტიურობის მდგომარეობაში, ასევე სამუშაოს მაძიებლები), დაახლოებით 80% იღებს გარკვეულ შემოსავლის დახმარებას და 90% ან მეტს ქვეყნების უმეტესობაში მათ შორის, ვისაც მაღალი მხარდაჭერა სჭირდება. არმომუშავე და ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღები პირების წილი მხოლოდ 40-60%-ია მაღალი მხარდაჭერის მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის და 20-30%-ია მათ შორის, ვისაც ზომიერი მხარდაჭერა სჭირდება. ეს ასახავს ძირითადი შეღავათების პროგრამების (როგორცაა უმუშევრობის შემწეობები, სოციალური დახმარება და ვადაზე ადრე პენსიაზე გასვლის შემწეობები) მნიშვნელობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემოსავლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში და იმის საჭიროებას, რომ პოლიტიკის შემქმნელებმა ეფექტური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის შემუშავებისას უფრო ფართოდ იფიქრონ და არა მხოლოდ ვიწრო ყურადღება გაამახვილონ იმ პროგრამებზე, რომელთა სახელწოდებაშიც „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია“.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებმა ცვლილებები განიცადა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ბევრ ქვეყანაში.

ბევრი ქვეყანა ახორციელებდა და ამჟამად ახორციელებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების რეფორმირებას, ხშირად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების უკეთესი შედეგების მიღწევის მიზნით. მაგალითად, ისეთმა ქვეყნებმა, როგორცაა ავსტრია, უნგრეთი, ნიდერლანდები და ნორვეგია, შემოიღეს ან გააძლიერეს გარდამავალი პროგრამები, რომლებიც ძირითადად პროფესიულ რეაბილიტაციასა და ტრენინგზეა ორიენტირებული, რათა თავიდან აიცილონ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გადასვლა, საიდანაც შრომის ბაზარზე დაბრუნება გამონაკლისია და არა ნორმა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდი ნაწილი გარდამავალი პროგრამებიდან გამოსვლის შემდეგ გამოჯანმრთელდება და სამუშაო ძალაში გადადის: ნორვეგიაში, მომჩივნების 50%-ზე მეტი გამოჯანმრთელდება, ავსტრიაში - 35%, ხოლო ნიდერლანდებში დაახლოებით 15-30% (სისტემის მიხედვით). თუმცა, მიზეზობრივი შეფასებისას, გარდამავალი პროგრამების დადებითი დასაქმების ეფექტი ნაკლებად აშკარაა. ავსტრიასა და ნიდერლანდებში ჩატარებული კვლევები გარდამავალ პროგრამებში მონაწილეობით დასაქმების შეზღუდულ ეფექტს აჩვენებს.

ბევრი ქვეყანა ასევე მნიშვნელოვნად იყენებს ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებს, რათა უზრუნველყოს მოქნილობა და მეტი შესაძლებლობა სამუშაოსა და შემწეობის მიღების შერწყმისთვის. ასეთი პროგრამები ნაწილობრივი ქმედუნარიანობის მქონე პირებს საშუალებას აძლევს იმუშაონ ნაწილობრივი შემწეობის მიღების პარალელურად, თუნდაც მუდმივად. თუმცა, ნაწილობრივი შემწეობები შეიძლება ასევე იყოს სტიმული ზოგიერთი ადამიანისთვის, მოითხოვონ შემწეობა სრული განაკვეთიდან ნახევარ განაკვეთზე სუბსიდირებული გადასვლის მხარდასაჭერად. ამ მოსაზრებას ადასტურებს ავსტრიიდან მიღებული მტკიცებულება, რომელიც აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ნაწილობრივი დასაქმების დაშვება ზრდის შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამის ფისკალურ ხარჯებს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების რეფორმების დასაქმებაზე გავლენა ხშირად მოკრძალებული იყო.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) იმ ქვეყნებში, რომლებშიც ხელმისაწვდომი მონაცემებია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობა საშუალოდ დიდწილად უცვლელი დარჩა, მიუხედავად მრავალ ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების მნიშვნელოვანი რეფორმებისა. რეფორმები, რომლებიც გავლენას ახდენენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემის გულუხვობაზე და ნერგავენ დასაქმებაზე ორიენტირებულ ზომებს (მაგ., ახალი გარდამავალი პროგრამები ან მუშაობისთვის უკეთესი ფინანსური წახალისება), მიუხედავად იმისა, რომ ეფექტურია პროგრამის მასშტაბის შესამცირებლად, არ არის შესაბამისობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილებებთან.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რეფორმების დასაქმებაზე შეზღუდული ეფექტის მთავარი მიზეზი ის არის, რომ დასაქმებაზე ორიენტირებული ძალისხმევა, ზოგიერთ შემთხვევაში კი შორსმდევარიც კი, ძალიან დაგვიანებულია. როდესაც ადამიანები მიმართავენ ან განიხილავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობაზე განაცხადის შეტანას, ისინი, როგორც წესი, დიდი ხნის განმავლობაში იყვნენ უმუშევრები ან გაიარეს არასტაბილური დასაქმების და/ან უმუშევრობის ან ავადმყოფობის გამო არყოფნის განმეორებითი ფაზები. რეაბილიტაციისა და რეინტეგრაციის საუკეთესო მცდელობებიც კი, ან ყველაზე მიმზიდველი ფინანსური წახალისებაც კი,

ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ასეთ გვიან ეტაპზე რაიმეს მიაღწიოს. იმავე მიზეზით, ამ ეტაპზე განმცხადებლების დიდი წილის უარყოფა, თავისთავად, ეფექტური მიდგომა არ არის: უარყოფილ განმცხადებლებს მნიშვნელოვანი დახმარება დასჭირდებათ სამუშაო ძალაში დასარჩენად ან დასაბრუნებლად. ამის შედეგია ის, რომ პოლიტიკური ძალისხმევა უნდა გადაიხედოს ისე, რომ ადამიანები არ მივიდნენ იმ ეტაპზე, საიდანაც სამსახურში მდგრადი დაბრუნება შეუძლებელი იქნება.

ადრეული ჩარევის აუცილებლობა მოითხოვს ძლიერი ავადმყოფობის შემწეობის პროგრამას

უმეტეს ქვეყნებში დასაქმებულები ხანგრძლივი ან განმეორებითი არყოფნის ფაზებს გადიან, სანამ შრომის ბაზრიდან გამოვარდებიან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის (ან სხვა გრძელვადიანი შეღავათების) მეშვეობით. ამ პერიოდის განმავლობაში, OECD-ის ქვეყნების უმეტესობაში ადამიანებს შეუძლიათ მიიღონ ავადმყოფობის შემწეობა და თავდაპირველად, ხშირად დამსაქმებლის მიერ გაცემული ავადმყოფობის შემწეობა შეზღუდული პერიოდით. უმეტეს ქვეყნებში ამ ავადმყოფობის პროგრამებსა და შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამას შორის ინსტიტუციური კავშირი არ არსებობს, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი აშკარად შუალედურ ეტაპს წარმოადგენენ სამსახურიდან შრომის ბაზრიდან გასვლამდე. ამ მხრივ, ავადმყოფობის პროგრამები უმეტეს ქვეყნებში კვლავ ძალიან პასიური ხასიათისაა, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ეს ჯანმრთელობის დაზღვევასთან არის დაკავშირებული, რადგან ისინი შემოსავლის მხარდაჭერის სქემებია, რომლებიც ავსებენ სამედიცინო მკურნალობას და რეაბილიტაციას.

ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა ავსტრია, ბელგია, ნიდერლანდები, ნორვეგია და შვეიცარია, ავადმყოფობის პროგრამები მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე წვდომის უზრუნველყოფაში. ეს ქვეყნები მნიშვნელოვან ძალისხმევას ახორციელებენ ავადმყოფობის გამო არყოფნის უფრო აქტიურად მართვისთვის, რაც ხელს უწყობს სამსახურში სწრაფ დაბრუნებას, ხშირად ნაწილობრივი შემწეობისა და სამსახურში თანდათანობითი დაბრუნების გზით. ეს შესაძლებელია მხოლოდ დამსაქმებლების ჩართულობით და მოითხოვს ავადმყოფობის ცნობების გაცემაზე პასუხისმგებელი ექიმების ყურადღების გადატანას მათი პაციენტების შრომისუნარიანობაზე, რომლებიც ხშირად შეძლებენ შემცირებული საათებით ან სხვა თანამდებობაზე მუშაობას ავადმყოფობის დროს. უნარები ძალიან სწრაფად ცვდება და მტკიცებულებები აჩვენებს, რომ ადამიანებისთვის გაცილებით ადვილია დასაქმებაში დარჩენა დამსაქმებელ-დასაქმებულის არსებული ურთიერთობის საფუძველზე, ვიდრე ახალი დასაქმების პოვნა. თუმცა, ასევე მნიშვნელოვანია, რომ სამსახურში დაბრუნების ეფექტური პროგრამები სწრაფად რეაგირებდეს, როდესაც იმავე სამსახურში ან იმავე დამსაქმებელთან დაბრუნება შეუძლებელია და ძალისხმევა უფრო ფართო შრომის ბაზარზეც კი გააფართოვოს ადრეულ ეტაპზე.

ადრეული ჩარევა ისეთივე მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე დასაქმების ბარიერების მქონე უმუშევარი ადამიანებისთვის.

თუმცა, სხვადასხვა ქვეყნის მონაცემები მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ყველა ახალი მოთხოვნის 20-50% უმუშევრობაზე და არა დასაქმებაზე მოდის. ეს გულისხმობს, რომ ამ ადამიანებისთვის ადრეული ჩარევა სხვა ფორმით უნდა მოხდეს და ავადმყოფობის პროგრამის ნაცვლად უმუშევრობის სისტემას მოიცავდეს. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები უნდა იყვნენ აღჭურვილი ისეთი ინსტრუმენტებით, რომლებიც რაც შეიძლება სწრაფად გამოავლენენ ჯანმრთელობისა და სხვა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე დასაქმების ბარიერებს, მათ შორის ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ პრობლემებს, რომლებიც ყველაზე ხშირად აწყდებიან სამუშაოს მაძიებლებს, ან უნდა შეეძლოთ ადამიანების გადამისამართება

შესაძლებლობების შეფასებისთვის და ინტეგრირებული ჯანდაცვისა და დასაქმების სერვისების შეთავაზება. ჯანმრთელობის ამ ბარიერების დროულად მოუგვარებლობა, სავარაუდოდ, ხანგრძლივ უმუშევრობას და საბოლოოდ შრომის ბაზრიდან გასვლას გამოიწვევს, ხშირად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამის მეშვეობით. ეს უმუშევრობის სისტემას და საჯარო დასაქმების ძირითად სამსახურს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის აუცილებელ ინსტიტუტად აქცევს არა მხოლოდ შრომის ბაზარზე მონაწილეებისთვის, არამედ თანაბრად ნებისმიერი ასაკის ზრდასრულებისთვის - როლი, რომელიც კარგად არის აღიარებული ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების მხარდ რაოდენობაში. ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმდებთა რაოდენობის ზრდა და ამ ჯგუფის მაღალი წილი უმუშევრობის გზით მოსულ მიმდებთა შორის საჯარო დასაქმების სამსახურის მთავარ როლზე მეტყველებს. ამას ადასტურებს გამოკითხვის მონაცემები, რომლებიც აჩვენებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირთა მაღალ წილს უმუშევრობის შემწეობის მიმდებთა შორის OECD-ის ყველა ქვეყანაში.

საჭიროა მონაწილეობის მოთხოვნები და სიტუაციის რეგულარული ხელახალი შეფასება

მონაწილეობის მოთხოვნები ადრეული ჩარევისა და სამსახურში დაბრუნების ძალისხმევის, ასევე, ზოგადად, დასაქმების ღონისძიებების წარმატების მთავარი ასპექტია, მიუხედავად იმისა, თუ რომელი პროგრამის მეშვეობით ხორციელდება ასეთი მხარდაჭერა. რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლებისთვის სავალდებულო პროგრამების შედარებითი წარმატება მკვეთრად ეწინააღმდეგება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მისაღებად განმცხადებლებისთვის ნებაყოფლობითი პროგრამების უკიდურესად დაბალ ჩართულობას ქვეყნების უმეტესობაში. მონაწილეობის მოთხოვნების გარეშე, რომლებიც სრულად შეესაბამება ადამიანების შრომისუნარიანობას, ცოტა ადამიანი აირჩევს გააქტიურების გზას, რითაც საფრთხეს უქმნის პერსპექტიული მიდგომების გავლენას. მაგალითად, ისეთი ქვეყნები, როგორიცაა ნიდერლანდები, წარმატებით იცავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობაზე წვდომას დამსაქმებლისა და დასაქმებულის მკაცრი მოთხოვნებით, რათა ხელი შეუწყონ სამსახურში სწრაფ დაბრუნებას ავადმყოფობის შვებულების დროს. ადეკვატური მონაწილეობის მოთხოვნები ასევე ხელს უწყობს სხვა დაინტერესებული მხარეების პასუხისმგებლობების განხორციელებას, მათ შორის დამსაქმებლებისთვის მოთხოვნების, მაგრამ ასევე ჩართული საჯარო ორგანოების ვალდებულების შესრულებას, შესთავაზონ მათ არა მხოლოდ სარგებელი.

მეორე მთავარი ასპექტი, რომელიც განასხვავებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას უმუშევრობის შემწეობისგან, არის მისი მუდმივი გადახდის ხასიათი. ეს ეწინააღმდეგება შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის ბუნებას, რომელთაგან ბევრი მუდმივი არ არის. უფრო მეტიც, შრომისუნარიანობა შეიძლება დროთა განმავლობაში შეიცვალოს ტექნოლოგიური მიღწევების ან სამუშაო ძალაში მოთხოვნის ზრდის გამო. ძალიან ცოტა ქვეყანას აქვს ხელახალი შეფასების მკაცრი სისტემა. იმ რამდენიმე ქვეყანაში, სადაც ოდესმე განხორციელებულა ყველა ბენეფიციარის სისტემატური ხელახალი შეფასება, როგორიცაა ნიდერლანდები ან გაერთიანებული სამეფო, ბევრმა დაკარგა დახმარების მიღების უფლება. თუმცა, ეს მხოლოდ მაშინ არის მისაღები, თუ არსებობს დასაქმების ეფექტური მხარდაჭერა. ექვგარეშეა, რომ ხელახალი შეფასება პრობლემურია იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც აქვთ მუდმივი შრომისუნარიანობა. კეთილდღეობაზე პირდაპირი უარყოფითი ზემოქმედების გარდა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობიდან უბრალოდ ჩამორთმევამ შეიძლება კონტრპროდუქტიული იყოს და გააუარესოს როგორც მათი შეზღუდული შესაძლებლობების მდგომარეობა, ასევე მათთვის გაწეული სოციალური მხარდაჭერა. რადგან ეს ადამიანები გარკვეული პერიოდის განმავლობაში უმუშევრები

იქნებიან, მათი შრომის ბაზარზე დაბრუნება რთული იქნება, თუმცა ნიდერლანდების მონაცემებით, დაახლოებით 20% პოულობს დასაქმებას, შეზღუდული რეინტეგრაციის მხარდაჭერის შემთხვევაშიც კი. შეღავათების უფლების დაკარგვის ეს ჯგუფი მსგავსი იქნება იმ ადამიანების ჯგუფისა, რომლებსაც თავიდანვე უარი ეთქვათ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე, რომელთაგან ბევრს ასევე უჭირს შრომის ბაზარზე დაბრუნება. სოციალური დახმარების ხელახალი შეფასებისადმი უფრო მკაცრი მიდგომა არა მხოლოდ პოლიტიკურად რთულია, არამედ მოითხოვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში მეტ მოქნილობას, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სოციალური დახმარების მიღების უფლება იმ პერიოდებში, როდესაც თვითკმარობა რეალისტური არ არის, მაგალითად, სიცოცხლის ციკლის განმავლობაში ცვალებადი შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევაში, და დასაქმების ძლიერი მხარდაჭერა იმ პერიოდებში, როდესაც სამუშაო ვარიანტია.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათები შემოსავლის უსაფრთხოებას უზრუნველყოფს, მაგრამ შეღავათების სისტემები ფრაგმენტულია.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებმა უნდა უზრუნველყონ შემოსავლის უსაფრთხოება. ბევრ მათგანს, ვინც ამ გადახდებზეა დამოკიდებული და დამოკიდებულია, შეზღუდული შრომისუნარიანობა და დასაქმების შესაძლებლობები აქვს. უფრო მეტიც, ყველაზე დაბალი შესაძლებლობების მქონე პირებს ხშირად შეიძლება შეეძნალო ყველაზე მაღალი ხარჯები შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის. თავისთავად, ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამის საშუალო შეღავათი შედარებით დაბალია ქვეყანაში საშუალო ხელფასთან შედარებით; ხშირად შეადგენს ამ ხელფასის დაახლოებით 30%-ს, რაც მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით. თუმცა, ეს დაბალი მაჩვენებელი სიფრთხილით უნდა იქნას განმარტებული. პირველ რიგში, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბევრ ადამიანს დაბალი ხელფასი აქვს მიღებული, მინიმალურ ხელფასთან შედარება შეიძლება უფრო მნიშვნელოვანი იყოს. მეორეც, ბევრი ადამიანი მიიღებს დამატებით გადახდებს. ეს გადახდები მოიცავს, მაგალითად, მაღალი შემოსავლის მქონე ჯგუფებისთვის დანამატებს, რომლებიც რეგულირდება კოლექტიური ხელშეკრულებებით, რომლებიც შექმნილია წარსული ხელფასის უფრო მაღალი წილის ჩასანაცვლებლად, ან დაბალი შემოსავლის მქონე ჯგუფებისთვის დანამატებს, რომლებიც შექმნილია საკუთარი თავის გასატანად. სისტემიდან გამომდინარე, ამ უკანასკნელის გამოყენება შეიძლება დაბალი იყოს ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგრამ სხვა ქვეყნებში შეიძლება მიაღწიოს ყველა შეღავათის მიმღების 50%-ს. გარდა ამისა, ადამიანებმა შეიძლება მიიღონ სხვა შეღავათები, რომლებიც სპეციალურად შექმნილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული ხარჯების დასაფარად, მათ შორის იმ ადამიანების მოვლის ხარჯები, რომლებსაც მაღალი მხარდაჭერა სჭირდებათ და რომლებიც საჭიროებენ მუდმივ მოვლას, ასევე სხვა გადახდებს, როგორიცაა მობილობის შემწეობა.

საერთო ჯამში, როგორც ჩანს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემები ხშირად ფრაგმენტულია, მაგალითად, განასხვავებენ სხვადასხვა ტიპის გადახდებს, ხშირად მათ შორის შენატანებზე დაფუძნებულ და საარსებო წყაროზე დაფუძნებულ გადახდებს, ზოგჯერ კი მუდმივ და დროებით გადახდებს ან სრულ და ნაწილობრივ შეღავათიან პროგრამებს, და რომ არსებობს მნიშვნელოვანი ბარიერები დამატებითი გადახდების ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით. შედეგად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეიძლება მოუწიოთ სხვადასხვა გადახდების მისაღებად სხვადასხვა შეფასების გავლა და შესაძლოა ვერ მიიღონ ის, რაც სჭირდებათ. სისტემის გამარტივებამ შეიძლება ხელი შეუწყოს შემოსავლის უკეთეს უსაფრთხოებას. ბოლოს და ბოლოს, შეღავათებისადმი უფრო ფართო მიდგომამ შეიძლება აღმოფხვრას მრავალი პრობლემა, რომელთა წინაშეც ქვეყნები დგანან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემასთან დაკავშირებით. დაახლოებით 12 წლის წინ, ეკონომიკური

თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიერ შეზღუდული შესაძლებლობების პოლიტიკაზე ჩატარებულმა კვლევამ წამოჭრა ერთიანი სამუშაო ასაკის შეღავათის იდეა ყველა დაუსაქმებელი ადამიანისთვის, დამატებითი გადახდებით შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებული დამატებითი ხარჯების დასაფარად, რომლებიც დამოუკიდებელია პირის დასაქმების სტატუსისგან. დროა, განვიხილოთ სოციალური დაცვის დიზაინის შესახებ აზროვნების შეცვლა, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ არსებობს მტკიცებულება, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდი ნაწილი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ნაცვლად სოციალურ დახმარებას ეყრდნობა, რაც კიდევ უფრო ადასტურებს სოციალური დაცვის სისტემის ასეთ ცვლილებას და გამარტივებას.

მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის განკუთვნილი შეღავათები არ არის საკმარისი ფართოდ გავრცელებული სიღარიბის თავიდან ასაცილებლად.

მიუხედავად იმისა, რომ ბევრ ქვეყანაში არსებობს ძირითადი და დამატებითი შეღავათები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კვლავ იმ პირთა შორის არიან, რომლებიც ყველაზე მეტად ღარიბი შემოსავლის რისკის ქვეშ არიან. საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყოველი მეოთხე ადამიანი ცხოვრობს ოჯახებში, რომელთა შემოსავალი სიღარიბის ზღვარს ქვემოთაა, რაც განისაზღვრება, როგორც ოჯახის ზომის მიხედვით კორექტირებული განკარგავდი შემოსავალი საშუალო მაჩვენებლის 60%-ზე ნაკლები, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ყოველი შვიდი ადამიანიდან ერთთან შედარებით. სიღარიბის უფსკრული დროთა განმავლობაში თანდათან გაიზარდა, როგორც საშუალოდ, ასევე იმ ქვეყნების უმრავლესობაში, რომელთა შესახებაც მონაცემები ხელმისაწვდომია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის საშუალო სხვაობა დღეს დაახლოებით 10 პროცენტული პუნქტია, გლობალურ ფინანსურ კრიზისამდე ეს მაჩვენებელი 8.5 პროცენტული პუნქტი იყო, ზოგიერთ ქვეყანაში ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია, ხოლო კორეასა და შვედეთულ შტატებში 20 პროცენტულ პუნქტს აღემატება.

ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების გამოკითხვის მონაცემები მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ოთხიდან დაახლოებით ერთ ადამიანს სიღარიბეში ჩავარდნისგან იცავს, მეორე მეოთხედს სიღარიბიდან სოციალური დახმარების საშუალებით გამოჰყავს და საერთო ჯამში, დაახლოებით 54%-ს ორი სოციალური დაცვის პროგრამიდან ერთ-ერთის მეშვეობით. ეს წილები ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება, მაგრამ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სოციალური დახმარების გადახდების მთავარი როლი სიღარიბის პრევენციაში ყველა ქვეყნისთვის ნათელია. ბევრ ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაზღვევის შეღავათებიდან გამორიცხვა ან მხოლოდ ძალიან დაბალი გადახდების მიღების უფლება, შენატანების გადახდების არარსებობის გამო, განმარტავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სოციალური დახმარების გადახდების მნიშვნელობას. ეს კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი გაკვეთილია პოლიტიკის შემქმნელებისთვის: შეღავათების ადეკვატურობის გათვალისწინებით, შეღავათების სისტემა უფრო სრულყოფილი უნდა იყოს, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბევრი ადამიანი დამოკიდებულია სოციალური დახმარების მეშვეობით გაცემულ დანამატებზე ან, უფრო ხშირად, მთლიანად სოციალური დახმარების გადახდებზე. მიუხედავად იმისა, რომ ადეკვატური შეღავათები ასევე ხელს უწყობს უნარებში ინვესტირებას სამუშაოზე გადასვლის მიზნით, უმოქმედობის სხვაობების მოგვარება, როდესაც შეღავათები მსგავსია იმ ხელფასისა, რომლის მიღებაც ადამიანს შეუძლია შრომის ბაზარზე, მუდმივ გამოწვევად რჩება და არა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.

ყველასთვის სამუშაო მომავლის დაპირების გამოყენება მომავალში სამუშაო სხვაგვარად გამოიყურება და მომავალი ახლაა

მომსახურებისა და შეღავათების სტრუქტურულად სწორად დანერგვა მნიშვნელოვანი ნაბიჯია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაში უკეთესი ჩართულობისთვის. ამასობაში, შრომის სამყარო იცვლება და ეს ცვლილება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე გავლენას ახდენს სულ მცირე ისევე, როგორც მოსახლეობის სხვა ჯგუფებზე. ციფრული ტრანსფორმაცია და ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების ზრდა ღრმა გავლენას ახდენს შრომის ბაზრებზე მთელ მსოფლიოში. მიუხედავად იმისა, რომ მასიური ტექნოლოგიური უმუშევრობა ნაკლებად სავარაუდოა, შეიქმნება მრავალი ახალი სამუშაო ადგილი, ზოგი კი ავტომატიზირდება ან გადაიხედება. ბევრ ადამიანს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, მოუწევთ სამსახურში ადაპტირება, ან სამსახურის ან თუნდაც პროფესიის შეცვლა. COVID-19 კრიზისმა დააჩქარა ამ მოვლენების ნაწილი და გარკვეული თანდათანობითი ტენდენციები, როგორიცაა დისტანციური მუშაობა, მოულოდნელად განვითარდა და კვლავაც გაგრძელდება. ასეთი დიდი ცვლილებები გააფართოვებს შესაძლებლობებს შრომის ბაზარზე, მაგრამ ეს ყველასთვის არ იქნება და ავტომატურად არ მოხდება. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების ხელშია, გამოიყენონ ყველასთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, უკეთესი სამუშაო მომავლის დაპირება.

შრომის ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებებმა შესაძლოა უარყოფითი გავლენა მოახდინოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებზე.

მიუხედავად იმისა, რომ ცვლილებები ყველა მუშაკზე მოქმედებს, მტკიცებულებები მიუთითებს, რომ საზოგადოების ყურადღების გარეშე, ამ საკითხზე, შესაძლოა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე ნაკლებად ხელსაყრელი გავლენა იქონიოს მათი უნარებისა და დაკავებული სამუშაოს ტიპის გამო. პირველ რიგში, საშუალო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ადგილების დაკარგვით გამოწვეული სამუშაო ადგილების მუდმივი პოლარიზაცია უფრო დიდ პრობლემას წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რომლებსაც გაცილებით ნაკლები შანსი აქვთ, დაიკავონ მაღალკვალიფიციური სამუშაო; სამუშაო ადგილების პოლარიზაციამ შეიძლება გაზარდოს კვალიფიკაციის სხვაობა, თუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო მეტად გადავლენ უფრო დაბალი კვალიფიკაციის მოთხოვნის მქონე სამუშაოებზე. მეორეც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ოდნავ უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი ავტომატიზაციის რისკის ქვეშ მყოფი სამუშაო ადგილებისკენ, გარკვეულ ეკონომიკურ სექტორებსა და პროფესიებში მათი ჭარბი წარმომადგენლობის გამო. მესამე, საერთო ჯამში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ნაკლებად აქვთ სამსახური, რომელიც დისტანციურად მუშაობას შეეფერება, იმავე მიზეზების გამო. დისტანციური მუშაობა და ახალი ტექნოლოგიები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კონკრეტული ტიპებისთვის შესანიშნავ შესაძლებლობებს ქმნის (მაგალითად, გადაადგილების ან კომუნიკაციის ბარიერების მოხსნით), თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ტექნოლოგიური და შრომის ბაზრის მიმდინარე ცვლილებებით თანაბრად ვერ ისარგებლებენ ინფრასტრუქტურასა და სამუშაო ადგილების ადაპტაციაში სახელმწიფო ინვესტიციების განხორციელების გარეშე, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ახალი ტექნოლოგიებისა და ხელმისაწვდომობის საშუალებების ხელმისაწვდომობა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან კონსულტაციები და მათი ჩართულობა მომავალი სამუშაო პოლიტიკის შემუშავებაში კრიტიკულად მნიშვნელოვანი იქნება ახალი შესაძლებლობების მაქსიმალურად გამოსაყენებლად.

მიმდინარე ცვლილებებმა შესაძლოა გავლენა მოახდინოს მუშაკთა ჯანმრთელობასა და შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელებაზე.

კიდევ ერთი ასპექტი ის არის, რომ შრომის ბაზარზე მიმდინარე ცვლილებებმა შესაძლოა გავლენა მოახდინოს სამუშაო ძალის ჯანმრთელობაზე და შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობების

გავრცელებაზეც კი. ახალი, განვითარებადი და გაფართოებული სამუშაო ფორმები, მათ შორის პლატფორმული მუშაობა, დამოკიდებული თვითდასაქმება ან მორიგეობით და ნულოვანი საათის კონტრაქტებით დასაქმება, შეიძლება ჯანმრთელობისთვის სარგებელს გვთავაზობდეს მეტი ავტონომიისა და მოქნილობის გზით. თუმცა, შრომის ბაზრის დაბალმა უსაფრთხოებამ და ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის დაბალმა ხელმისაწვდომობამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას მუშაკთა ჯანმრთელობას. არსებობს მტკიცებულება, რომ დასაქმების ასეთ ფორმებს, მაგალითად, სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების უფრო მაღალი რისკი და სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის უფრო მაღალი რისკი ახლავს თან, რაც გამოწვეულია დაბალი სამუშაო უსაფრთხოების გამო. ავტომატიზაცია და დიგიტალიზაცია ამცირებს სამუშაოს ფიზიკურ დატვირთვას, თუმცა, სავარაუდოდ, სამუშაოსთან დაკავშირებული ფსიქოლოგიური მოთხოვნები კვლავ გაიზრდება. პანდემიის დროს სწრაფად გავრცელებული დისტანციური მუშაობა ხელს უწყობს სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის გაუმჯობესებას, თუმცა, სამუშაო საათების გახანგრძლივებით და პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკების გაზრდით, როგორც ფიზიკური, ასევე ფსიქიკური ჯანმრთელობისთვის, შეიძლება გააუარესოს ჯანმრთელობა.

დამოკიდებული დასაქმების ხარისხისა და მოქნილობის გაუმჯობესება კრიტიკულად მნიშვნელოვანია.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არასპეციფიკური პირების სამუშაო მახასიათებლები უკვე განსხვავდება და არ არის გარანტირებული, რომ მიმდინარე ცვლილებები შეამცირებს ამ განსხვავებებს. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების დიდ ჯგუფში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები გაცილებით უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისკენ; მიუხედავად იმისა, რომ ეს ხშირად არჩევანის საკითხია და ზოგიერთი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანისთვის ეს მუშაობის ან შრომის ბაზარზე გადასვლის საუკეთესო გზაა, იძულებითი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა მაინც უფრო მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. დასაქმების ხარისხი უფრო დაბალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ყველა გაზომვადი განზომილებით. მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფრო ხშირად აქვთ სამსახური, რომელიც მოიცავს ერთფეროვან და/ან განმეორებად დავალებებს; უფრო ხშირად მუშაობენ არაპროგნოზირებად საათებში; და თუ ისინი თვითდასაქმებულები არიან, უფრო მეტად სავარაუდოა, რომ ისინი იყვნენ დამოკიდებული თვითდასაქმებულები და მხოლოდ ერთ კლიენტზე მუშაობენ. და ბოლოს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები საშუალოდ ნაკლებს გამოიმუშავენ, საათობრივად გაზომვისას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელფასის ჯარიმა, ისევე როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობა, საშუალოდ ძალიან სტაბილური დარჩა იმ ქვეყნებში, რომელთათვისაც შედარებითი მონაცემები ხელმისაწვდომია: საათობრივი სრული განაკვეთის ხელფასის საფუძველზე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დაახლოებით 10-15%-ით ნაკლებს გამოიმუშავენ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები. ყველა ეს დასკვნა აჩვენებს, რომ შრომის ბაზრები არ არის საკმარისად მოქნილი და ადაპტირებადი, რათა უზრუნველყონ თანაბარი შესაძლებლობები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.

დასაქმების ხარისხის გაუმჯობესება ყველა მუშაკს წაადგება, განსაკუთრებით კი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკებს, მათ შორის ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირებს. სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილის მოქნილობა მოქნილობის ის სახეობებია, რომლებსაც მუშაკები ყველაზე მეტად ითხოვენ, რაც დამსაქმებლებისთვის თითქმის ნულოვან ხარჯებს შეიცავს. ასეთი მოქნილობის ხელშეწყობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკთა საჭიროებების და შესაძლებლობების დასაკმაყოფილებლად ძალიან ეფექტური სტრატეგიაა. ყველა მუშაკისთვის

კანონით მინიჭებული უფლება, მოითხოვონ სამუშაო ადგილისა და სამუშაო დროის მოქნილობა, რომელზეც დამსაქმებელს მხოლოდ მკაცრი საფუძვლებით შეუძლია უარი თქვას, ძლიერი ძირითადი ინსტრუმენტია, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს აუცილებელ პირობებს სთავაზობს, ისე, რომ მათ არ მოუწიოთ ყველა საჭიროების გამჟღავნება და, შესაბამისად, არ აყენებს მათ სხვა მუშაკებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში. იმისათვის, რომ დისტანციური მუშაობა მიმზიდველ რეალობად იქცეს, მნიშვნელოვანია სახლიდან სამუშაო ადგილზე მომუშავე შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულაციებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავება: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის რამდენიმე ქვეყანამ ასეთი რეგულაციები COVID-19 პანდემიის დროს დააწესა.

სოციალური დაცვის ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება სამუშაოს ახალი ფორმებისა და თვითდასაქმებისთვის

სამუშაოს ახალი ფორმებისთვის სოციალურ დაცვაზე შეზღუდული წვდომა დიდ გამოწვევას წარმოადგენს. დასაქმების ფორმებს შორის ფისკალური და მარეგულირებელი განსხვავებების შემცირება და თვითდასაქმებასთან ბრძოლა მნიშვნელოვანი ნაბიჯია, რათა სამუშაოს სხვადასხვა ფორმებს შორის „ნაცრისფერი ზონა“ მაქსიმალურად შემცირდეს. ამას გარდა, არსებობს ძლიერი არგუმენტები სამუშაოს ყველა ფორმისთვის სრული ჯანმრთელობის დაზღვევის, ასევე სოციალური დაცვის ხელმისაწვდომობის გაზრდის სასარგებლოდ; ბოლოს და ბოლოს, ახალი სამუშაოს ზოგიერთი ფორმა მხოლოდ სოციალური შენატანების ხარჯების გვერდის ავლისთვის არსებობს. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ავადმყოფობის ანაზღაურებაზე და ავადმყოფობის შემწყობაზე უნივერსალური წვდომა; ასეთი წვდომა კრიტიკულად მნიშვნელოვანი იყო COVID-19 პანდემიის დროს, მაგრამ ასევე კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, როგორც შრომისუუნარობისა და შრომის ბაზრიდან გასვლის თავიდან აცილების ინსტრუმენტი, სამსახურში დაბრუნების ზომებზე ძლიერი ფოკუსირებით. ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამების აუცილებელი გაძლიერება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება ეფექტური, თუ ისინი მოიცავს სამუშაოს ყველა ფორმას, თვითდასაქმების ყველა ფორმის ჩათვლით. პანდემიის დროს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ბევრმა ქვეყანამ გააფართოვა ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამებზე წვდომა თვითდასაქმებულებისთვის; ასეთი დაფარვა ნორმად უნდა იქცეს. ასეთი პროგრამების განხორციელების პოტენციური ხარჯები უნდა შეფასდეს მათი გრძელვადიანი პროდუქტიულობის ზრდით.

ტექნოლოგიების მიღწევები ინკლუზიურობისკენ

დიგიტალიზაციაზე გადასვლით მიღებული თანაბარი სარგებლის მისაღებად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის საჭიროა უკეთესი ციფრული უნარები და ციფრულ ინსტრუმენტებზე უკეთესი წვდომა. ქვეყნების დიდი ნიმუშის მონაცემები მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ორჯერ ნაკლები აქვთ წვდომა ძირითად ციფრულ ინსტრუმენტებზე და ერთი მესამედი ნაკლებია ინტერნეტის პირადი მოხმარებისთვის გამოყენების ალბათობაზე. ეს არის დიდი ციფრული უთანასწორობის მკაფიო მინიშნებები, რომლის შედეგებიც განსაკუთრებით თვალსაჩინო გახდა COVID-19 კრიზისის დროს, მაგალითად, როდესაც არახელსაყრელ პირობებში მცხოვრებ ბავშვებს კიდევ უფრო ჩამორჩენის რისკი ემუქრებოდათ. რამდენიმე ქვეყანა ინვესტირებას ახორციელებს ციფრულ ტექნოლოგიებზე წვდომის ხარვეზების აღმოფხვრაში, რაც დაეხმარება ყველა იმ ადამიანს, ვინც ამჟამად გათიშულია, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. ციფრული უნარების სხვაობის აღმოფხვრა უფრო დიდი ამოცანაა (იხილეთ ქვემოთ).

უფრო ზოგადად, ტექნოლოგიების განვითარება და ხელოვნური ინტელექტის გავრცელება ინკლუზიური უნდა იყოს. ტექნოლოგიებმა თავიდანვე უნდა გამოიყენონ უნივერსალური დიზაინი, რათა (პრაქტიკულად) ყველას შეეძლოს მათზე წვდომა, გაგება და მათგან სარგებლის მიღება. ინკლუზიური ტექნოლოგიური წინსვლის მხარდაჭერის სხვადასხვა გზა არსებობს, მათ შორის მარეგულირებელი ჩარჩოების კორექტირებით, რათა თავიდან იქნას აცილებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ მიკერძოება ძირითად ტექნოლოგიებში და საინჟინრო სასწავლო გეგმების ცვლილებებით, რათა ხელი შეუწყონ ტექნოლოგიური განვითარებისადმი უფრო ინკლუზიური მიდგომის დანერგვას. სხვა ზომები შეიძლება მოიცავდეს ინკლუზიური მიზნებისა და კრიტერიუმების ინტეგრირებას ძირითად ინოვაციებსა და კვლევისა და განვითარების სტრატეგიებში, უნივერსალური დიზაინისა და ხელმისაწვდომობის მოთხოვნების ინტეგრირებას სახელმწიფო შესყიდვებში და ინფორმაციისა და ინსტრუქციების მომზადებასა და გავრცელებას კერძო სექტორისთვის ხელმისაწვდომობისა და უნივერსალური დიზაინის განხორციელების შესახებ.

მთავრობებს ასევე აქვთ როლი შესასრულებელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად სპეციალურად შექმნილი დამხმარე ტექნოლოგიების განვითარებისა და ხელმისაწვდომობის ხელშეწყობაში, როგორც ეს გათვალისწინებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციაში, და ასეთი ტექნოლოგიების დანერგვის სტიმულირებაში კომპანიებში, სოციალურ პარტნიორებთან და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სექტორთან თანამშრომლობით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შესახებ ცნობიერების ამაღლების ტრენინგს შეუძლია ხელი შეუწყოს დამხმარე და პერსონალიზებული ტექნოლოგიების დანერგვას სამუშაო ადგილზე. ასეთი ტექნოლოგიების დანერგვა შეიძლება იყოს კრიტიკული ქვაკუთხედი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სხვა მუშაკებთან თანასწორობაში მოსაყვანად, სულ მცირე, შეზღუდული შესაძლებლობის ზოგიერთი ტიპის შემთხვევაში.

ყველასთვის სწორი უნარების შეძენა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ზრდას ხელს უშლის კვალიფიკაციის დეფიციტი.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის შეზღუდული ცვლილება და საშუალოდ შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან დასაქმების მნიშვნელოვანი სხვაობა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, ერთი შეხედვით, შეიძლება გასაკვირი ჩანდეს, თუ გავითვალისწინებთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საგანმანათლებლო მიღწევების ბოლო 15 წლის განმავლობაში გაუმჯობესებას. დაბალი განათლების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი თითქმის 50%-დან დაახლოებით 30%-მდე შემცირდა, განათლების საშუალო და მაღალ დონეზე თანაბარი ზრდით. თუმცა, საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მასშტაბით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების დონე არ შემცირებულა, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა განათლების დონეც გაუმჯობესდა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების განაწილება მინიმუმ 15 წლით ჩამორჩება, ამიტომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კვლავ იმავე ფარდობით არახელსაყრელ მდგომარეობაში რჩებიან: განათლების გაუმჯობესება საკმარისად სწრაფი იყო იმისთვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობა ამჟამინდელ დონეზე შენარჩუნებულიყო.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ვაკანტური ადგილის შევსება ან სამსახურის შენარჩუნება მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეუძლიათ, თუ მათ აქვთ საჭირო უნარები და შეინარჩუნონ და გააუმჯობესონ ეს უნარები მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზარზე. დამსაქმებლებს შეიძლება ჰქონდეთ სოციალური მოტივები დაქირავების პრაქტიკაში, მაგრამ, როგორც წესი, ისინი დაიქირავებენ და შეინარჩუნებენ მუშაკებს, რომლებსაც შეუძლიათ სამუშაოს მოთხოვნების დაკმაყოფილება და ეძებენ კვალიფიციურ სამუშაო ძალას წარმოებისა და ინოვაციების განსახორციელებლად. იმ კონტექსტში, სადაც უფრო მაღალი კვალიფიკაცია სულ უფრო და უფრო მნიშვნელოვანია, კვალიფიკაციის დეფიციტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის დასაქმების მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს. მთავრობები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ყველა ადამიანისთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, უნარების ფორმირების ხელშეწყობაში.

მიუხედავად იმისა, რომ უნარები წარმატებული დასაქმებისა და კარიერული წინსვლის უმნიშვნელოვანესი ინგრედიენტია, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ზრდასრულთა უნარების კვლევის მონაცემები მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უნარების დეფიციტი დიდია. მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თითქმის 50%-ს აქვს დაბალი წერა-კითხვის და 55%-ს დაბალი არითმეტიკული უნარები. ეს მაჩვენებელი მთლიანი მოსახლეობისთვის შესაბამისად 20%-სა და 25%-ზე ოდნავ მეტია; ხანდაზმული მუშაკებისთვის შესაბამისად 30%-სა და 35%-ს; და დაბალი განათლების მქონე მოსახლეობისთვის შესაბამისად 40%-სა და 45%-ს. ეს მნიშვნელოვანი კვალიფიკაციის უფსკრულია, მაშინაც კი, თუ ამ კვლევაში გამოყენებული მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის საზომი უფრო ვიწროა, ვიდრე ამ ანგარიშში გამოყენებული შეზღუდული შესაძლებლობის განმარტება. კვალიფიკაციის უფსკრულის აღმოფხვრა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების უფსკრულის აღმოფხვრის პირობაა.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მონაწილეობა ზრდასრულთა სწავლებაში ასევე ჩამორჩება.

ზრდასრულთა სწავლების სისტემებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ ამ უნარების დეფიციტის შევსებას, თუმცა ზრდასრულთა სწავლების პროგრამებში მონაწილეობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ასევე უფრო დაბალია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების მონაცემების თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 18% მონაწილეობს ზრდასრულთა სწავლებაში, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა 33%-თან შედარებით. განსხვავება ძირითადად განპირობებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გაცილებით დაბალი მონაწილეობით, რომლებიც არ არიან დასაქმებულნი, პლუს ამ ჯგუფის უფრო მაღალი წილით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის. დასაქმებულებს შორის ტრენინგებში მონაწილეობის სხვაობა თითქმის არ არსებობს, რაც კარგად ემთხვევა ადრეულ დასკვნებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც დასაქმებულები არიან, ისევე ხშირად ახდენენ სამუშაოდან სამუშაოზე გადასვლას, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, დასაქმების შემდეგ, უარყოფითი მხარეები შედარებით მცირეა, თუმცა სხვა მონაცემები ასევე მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფრო მაღალი წილი ფიქრობს, რომ ისინი ზედმეტად კვალიფიციურები არიან თავიანთი სამუშაოსთვის (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 30% შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა 24%-თან შედარებით).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დაუსაქმებელი პირების ზრდასრულთა სწავლების პროგრამებში დაბალი ჩართულობა შესაძლოა დაკავშირებული იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მონაწილეობის გარკვეულ ბარიერებთან. დაბალი ჩართულობისთვის უფრო მნიშვნელოვანია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში დასაქმების ძირითად სამსახურებში არსებული რეგულაციები, რომლებიც ჯანმრთელობის პრობლემების ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სამუშაოს მაძიებლებს ათავისუფლებს ტრენინგებში მონაწილეობისგან, იმ მცდარი წინაპირობით, რომ კვალიფიკაციის ბარიერები მოგვარდეს მხოლოდ ჯანმრთელობასთან და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ბარიერების მოგვარების შემდეგ და არა ერთდროულად მოგვარების შემდეგ.

უზრუნველყოს ეფექტური კარიერული ხელმძღვანელობა, რომელიც ხელმისაწვდომი და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ინკლუზიურია.

კარიერული ხელმძღვანელობა ზრდასრულთა სწავლების ეფექტური სტრატეგიის პირველი აუცილებელი ელემენტია, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მათთვის, ვინც არ არის დასაქმებული ან უმუშევარია, იმის გათვალისწინებით, რომ მუშაკთა ჯგუფებს შორის ნაკლები უთანასწორობაა. საჯარო დასაქმების სამსახური, რომელიც პასუხისმგებელია რეგისტრირებულ სამუშაოს მაძიებლებზე, კარიერული ხელმძღვანელობის უზრუნველყოფის მთავარ ინსტიტუტს წარმოადგენს. კარიერული ხელმძღვანელობის მეინსტრიმულმა მიდგომებმა ბოლო დროს მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა, ზოგჯერ კი სისტემის უფრო ინკლუზიური და ხელმისაწვდომი გახდომის მცდელობებთან ერთად. ნებისმიერი სხვა დასაქმების ზომის მსგავსად, კარიერული ხელმძღვანელობა უნდა იყოს მიმართული ადამიანის ინდივიდუალურ საჭიროებებზე, რათა მოგვარდეს ადამიანების ინდივიდუალური ბარიერები. პირისპირ და ონლაინ სერვისების ნაზავი, ადამიანების პრეფერენციების შესაბამისად, უზრუნველყოფს უკეთეს ხელმისაწვდომობას, ონლაინ სერვისები კი უნივერსალური დიზაინის პრინციპებზეა აგებული, რათა სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა შეძლონ მათი ეფექტურად გამოყენება.

დაუკავშირდით პოტენციურ მოსწავლეებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეებს

ზრდასრულთა სწავლების პროგრამები, მათ შორის კარიერული ორიენტაციის პროგრამები, როგორც წესი, ეხმარება მათ, ვისაც ეს ყველაზე ნაკლებად სჭირდება, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს. საინფორმაციო სტრატეგიებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ პროგრამებმა მიაღწიოს მათ, ვისაც ეს სჭირდება. ასეთი საინფორმაციო სტრატეგიები შეიძლება დაეხმაროს შრომის ბაზრიდან მნიშვნელოვან მანძილზე მყოფ მრავალ ჯგუფს და ისინი უნდა იყოს ინკლუზიური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ. პროფკავშირებს შეუძლიათ აქტიური როლი შეასრულონ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშაკების, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკების, წახალისებაში ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მისაღებად. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ ინკლუზიური ცნობიერების ამაღლების კამპანიები შეიძლება იყოს ფართო მოსახლეობის მოზიდვის საშუალება, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სექტორს შეუძლია როლი შეასრულოს შრომითი ბაზრიდან უფრო შორს მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების წახალისებაში, მონაწილეობა მიიღონ კარიერულ ორიენტაციაში. საჯარო დასაქმების სამსახურებს შეუძლიათ დაუკავშირდნენ მათთან რეგისტრირებულ ყველა პირს, ასევე ტრადიციულად არარეგისტრირებულ ჯგუფებს, როგორიცაა ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებები, რომლებსაც ასევე შეუძლიათ ისარგებლონ კარიერული ხელმძღვანელობითა და ტრენინგით. უფრო ზოგადად, კარიერული ხელმძღვანელობა და ზრდასრულთა სწავლება სავალდებულო უნდა იყოს ყველა იმ პირისთვის, ვინც იღებს სახელმწიფო დახმარებას, მათ შორის სოციალური დახმარების მიმღებთათვის.

ზრდასრულთა ძირითადი სწავლება ხელმისაწვდომი, მოქნილი და შესაბამისი გახადეთ

ზრდასრულთა სწავლებისა და მომზადების ძირითადი სისტემები კვლავ უნდა დაეფუძნოს უნივერსალური დიზაინის პრინციპებს, რათა იყოს ხელმისაწვდომი და შესაბამისი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. შეერთებულ შტატებში დაფუძნებული არაკომერციული საგანმანათლებლო კვლევისა და განვითარების ორგანიზაციის, CAST-ის მიერ შეგროვებული სახელმძღვანელო მითითებები და მტკიცებულებები უნივერსალურ დიზაინზე დაფუძნებული სასწავლო სისტემების შემუშავების შესახებ კარგ საფუძველს წარმოადგენს ამის გასაკეთებლად. ეფექტური, საჯაროდ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების ძირითადი სისტემა მოითხოვს ზრდასრულთა სწავლების პროვაიდერებისა და მასწავლებლების აქტიურ ჩართულობას და ცნობიერების ამაღლებას. ზრდასრულთა სწავლების სისტემამ უნდა უზრუნველყოს ინდივიდუალური სწავლების გზები შინაარსისა და მიწოდების ფართოდ ხელმისაწვდომი მოქნილობის გზით და უნდა იყოს პასუხისმგებელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირებაზე.

ზრდასრულთა სწავლების პროგრამებში მონაწილეობის მრავალი ბარიერი არსებობს, მათ შორის ორი, რომლებიც ხშირია და რომელთა გადაჭრის გზების შეთავაზება მთავრობებს შეუძლიათ: დრო და ხარჯები. დრო ყველაზე დიდი ბარიერია მუშაკებისთვის, ხოლო ფინანსური შეზღუდვები შეიძლება იყოს ბარიერი მრავალი უმუშევრისთვის, ხშირად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვისაც. ტრენინგისა და ანაზღაურებადი ან ანაზღაურების გარეშე სასწავლო შვებულების უფლება დროის შეზღუდვებზე საუკეთესო პასუხია. თუმცა, ავსტრიის მონაცემები კიდევ ერთხელ მიუთითებს, რომ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები, რომლებსაც ყველაზე მეტად სჭირდებათ ტრენინგი, ყველაზე ნაკლებად იყენებენ სასწავლო შვებულებას და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი შვებულების ყველა მიმღებს შორის 2%-ზე ნაკლებია. ამიტომ, მნიშვნელოვანი

იქნება იმის უზრუნველყოფა, რომ ასეთი შვებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსაც მიეწოდოთ დამსაქმებლებისა და პერსონალის წარმომადგენლების აქტიური ჩართულობის გზით. ფინანსური შეზღუდვების მოგვარება შესაძლებელია სახელმწიფო სუბსიდიების ან ვაუჩერების მეშვეობით, რომლებიც შეიძლება მიმართული იყოს ყველაზე დაუცველი და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, ან უფრო გულუხვი იყოს ამ ჯგუფებისთვის.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა ქვეყანაში მიზანი უნდა იყოს.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხებზე გატარებული რეფორმები, მიუხედავად იმისა, რომ სწორი მიმართულებით მიდიოდა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, მხოლოდ ნაწილობრივ მოიტანა საჭირო ცვლილებები. როგორც ჩანს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საზოგადოებებმა ჯერ კიდევ ვერ გაიაზრეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების სრული ინტეგრირების ღირებულება და გარდაუვალობა შრომის ბაზრის ყველა ინსტიტუტში, ყველა პოლიტიკასა და ცხოვრების ყველა სფეროში. ამჟამინდელი პოლიტიკა და პრაქტიკა სათანადოდ ვერ უმკლავდება დისკრიმინაციასა და უთანასწორობას, რომლის წინაშეც დგანან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება თავისთავად უნდა მოხდეს, გენდერული მენისტრიმინგის ადრეული ძლიერი გავრცელების პარალელურად, რომელმაც თანდათანობით და სულ უფრო მეტი წარმატებით შეადგინა ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების ინტეგრირება არანაკლებ მნიშვნელოვანია ჩვენი საზოგადოებებისთვის, რომლებიც მნიშვნელოვანი და მზარდი უთანასწორობის წინაშე დგანან, რომელთაგან ბევრი გამოწვეულია ჯანმრთელობის ცუდი მდგომარეობითა და შეზღუდული შესაძლებლობებით.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ყველაზე დიდი პრობლემა ის არის, რომ ჩარევა ძალიან გვიან ხდება: როდესაც დასაქმება აღარ არის განხილვის საგანი, ან მას შემდეგ, რაც ხელიდან გაუშვით თანაბარი მოპყრობის, თანაბარი უნარების განვითარებისა და შრომის ბაზარზე თანაბარი გადასვლის უზრუნველყოფის არაერთი შესაძლებლობა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სავალდებულო ინტეგრირება, ანუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიური მიდგომა ყველა ძირითად სერვისსა და პრაქტიკაში, ხელს შეუწყობს ადრეულ ჩარევაზე გადასვლას ყველა პოლიტიკაში. სპეციალურ სისტემებზე დამოკიდებულება, რომლებსაც აქვთ სპეციალური შესვლის მოთხოვნები, ბევრ შემთხვევაში ხსნის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის დაგვიანებულ ჩარევას - ჩარევას, რომელიც, როგორც წესი, უფრო ძვირი და ნაკლებად ეფექტურია. ადრეული ჩარევა უნდა იყოს პრინციპი, რომელიც გამოყენებული უნდა იყოს ყველა ძირითად პოლიტიკაში, განათლებისა და ახალგაზრდობის პოლიტიკაში, დასაქმების, უნარებისა და შრომის ბაზრის პოლიტიკაში, ასევე სოციალური დაცვის პოლიტიკაში.

2

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე ჩართვა: სად ვართ ახლა?

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) დიდი რაოდენობით ქვეყნების მოსახლეობის კვლევის მონაცემების გამოყენებით, ეს თავი წარმოადგენს ინდიკატორების ერთობლიობას, რომელიც ზომავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალურ და შრომის ბაზარზე ჩართულობას და ადარებს შედეგებს სხვადასხვა ქვეყნებსა და დროთა განმავლობაში. დასკვნები არაერთგვაროვანია: მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დღეს უფრო მეტი შანსი აქვთ მიაღწიონ განათლების უფრო მაღალ დონეს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის არსებული სხვაობები, როგორც დასაქმებაში, ასევე უმუშევრობაში, მაღალი და ძირითადად უცვლელი რჩება. ანალოგიურად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის მაღალი უფსკრული კიდევ უფრო გაიზარდა, მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდი უმრავლესობა, რომლებსაც არ აქვთ სამუშაო, შემოსავლის რაიმე ფორმით დახმარებას იღებს. საერთო ჯამში, ეს შედეგები მიუთითებს, რომ ამჟამინდელი პოლიტიკური მიდგომა ვერ უზრუნველყოფს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის აუცილებელ გაუმჯობესებას.

მოკლედ

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შრომის ბაზრები ყველას ერთნაირ შესაძლებლობებს არ აძლევს და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, განსაკუთრებით, შრომის ბაზარზე მონაწილეობის მნიშვნელოვან ბარიერებს აწყდებიან. ეს აისახება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების დაბალ მაჩვენებლებში და, მიუხედავად იმისა, რომ მათი მნიშვნელოვანი წილი სოციალურ დახმარებას იღებს, დაბალი შემოსავლის მქონე ოჯახში ცხოვრების მაღალ რისკზე არიან. ბოლო 15 წლის განმავლობაში გატარებულმა მნიშვნელოვანმა პოლიტიკურმა ძალისხმევამ ვერ შეძლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისა და სიღარიბის სხვაობის აღმოფხვრა.

- **შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა გავრცელება დაახლოებით 18%-ია, თუმცა მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით.** შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენცია (CRPD) შეზღუდულ შესაძლებლობებს აღწერს, როგორც სოციალურ კონსტრუქტს, რომელიც წარმოიქმნება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებსა და მათ (დამოკიდებულ) გარემოს შორის ურთიერთქმედების შედეგად და როგორც კონცეფციას, რომელიც დროთა განმავლობაში ვითარდება. შეზღუდული შესაძლებლობის გაზომვა არასტაბილურია და შეიძლება დაკავშირებული იყოს კულტურულ ფაქტორებთან და თვითაღქმასთან, რაც აისახება შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების დიდ განსხვავებებში დროთა განმავლობაში და სხვადასხვა ქვეყანაში (ნაწილი 2.1).
- **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების განაწილება შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა განათლების განაწილებას სულ მცირე 15 წლით ჩამორჩება.** შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების გაუმჯობესების მიუხედავად, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან შედარებით განათლების მხრივ სხვაობა კვლავ დიდია. შეზღუდული შესაძლებლობები ასევე რჩება სკოლის ნაადრევ მიტოვების მაღალ რისკ-ფაქტორად (ნაწილი 2.2).
- **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი ბოლო ათწლეულის განმავლობაში საშუალოდ ოდნავ გაუმჯობესდა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში.** საერთო ჯამში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი დაბალია, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში მათგან საშუალოდ მხოლოდ 40%-ს აქვს დასაქმებული. ქვეყნების უმეტესობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი ახლა უფრო მაღალია, ვიდრე 2008 წელს იყო და აღადგენს გლობალური ეკონომიკური კრიზისის წინა დონეს. უფრო ახალი მონაცემებია საჭირო იმის შესაფასებლად, დაემუქრება თუ არა ეს აღდგენა საფრთხეს COVID-19-ის შემდგომ ეპოქაში და მიმდინარე ეკონომიკურ კონტექსტში (ნაწილი 2.3).
- **საერთო ჯამში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის გაუმჯობესება საკმარისი არ აღმოჩნდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხარისხვითი შესამცირებლად.** საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დასაქმების დაახლოებით 40%-ით ნაკლები შანსი აქვთ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს, რაც ბოლო ათწლეულის განმავლობაში უცვლელი რჩება (ნაწილი 2.3).
- **ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულთა დიდი უმრავლესობა, რომლებიც არ მუშაობენ, სოციალურ ტრანსფერებს იღებს.** საშუალოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებული პირების 70% იღებს სოციალურ დახმარებას. ამ პირთა უმეტესობა არ იღებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას, რაც მოსალოდნელი იყო. საშუალოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებული პირების მხოლოდ 30% იღებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას. დარჩენილი 40% იღებს ასაკობრივი პენსიის, უმუშევრობის შემწეობის და - რაც მთავარია - სოციალური დახმარების ნაზავს (ნაწილი 2.4).
- **შეზღუდული შესაძლებლობები კვლავ სიღარიბის გამომწვევი ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში.** ყოვლისმომცველი შეღავათების სისტემებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმღები პირების მაღალი წილის, ანუ დაფარვის მაღალი მაჩვენებლების მიუხედავად, დასაქმებაში ჩართულობის დაბალი დონე გულისხმობს, რომ საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების დიდ ჯგუფში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყოველი მეოთხე ადამიანი ცხოვრობს ოჯახში, რომლის შემოსავალი საშუალო მაჩვენებლის 60%-ზე დაბალია, რაც ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ოდნავ გაიზარდა (ნაწილი 2.5).

2.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოსახლეობის რაოდენობა მნიშვნელოვნად განსხვავდება კულტურების მიხედვით

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში დაახლოებით ყოველი მეექვსე ადამიანი აცხადებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს (დიაგრამა 2.1). თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელების მხრივ განსხვავებები შეიძლება დიდი იყოს, როგორც ქვეყნების მიხედვით, ასევე ქვეყნების შიგნით, მამაკაცებისა და ქალების, ასაკობრივი ჯგუფებისა და განათლების დონის მიხედვით (იხილეთ ჩარჩო 2.1 შეზღუდული შესაძლებლობების განმარტებებისა და გაზომვების შესახებ):

- ქვეყნებს შორის განსხვავებები თვალშისაცემია (პანელი A). გაზომვის განსხვავებები ახსნის მხოლოდ მცირე ნაწილს წარმოადგენს, რადგან კვლევების უმეტესობა ერთსა და იმავე კითხვებს იყენებს. სტიგმის, თვითსტიგმის, აღქმის, კულტურის, დამოკიდებულებისა და ცნობიერების განსხვავებები მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ქვეყნებს შორის და ასევე ქვეყნების შიგნით დროთა განმავლობაში ცვალებადობის ახსნაში, თავად ჯანმრთელობის მდგომარეობის გარდა. ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობების გამორიცხვა სკრინინგის ინსტრუმენტში ხელს უწყობს კორეაში შეზღუდული შესაძლებლობების განსაკუთრებით დაბალ გავრცელებას 3%-ში და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობების არასაკმარისი აღიარება სხვა ქვეყნების ინსტრუმენტებში (ჩილე, მექსიკა, შეერთებული შტატები) ასევე ამცირებს გავრცელებას ამ ქვეყნებში.
- ქვეყნების მიხედვით დამატებითი დაყოფა, რომელიც დიაგრამაზე არ არის ნაჩვენები, მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელება ბოლო 15 წლის განმავლობაში გაიზარდა 26 ქვეყნიდან 18-ში, რომელთა შესახებაც 2005 წლის მონაცემებია ხელმისაწვდომი. ეს ზრდა, ნაწილობრივ, გამოწვეულია 50-69 წლის ასაკის მოსახლეობის უფრო დიდი წილით სამუშაო ასაკის მოსახლეობაში; ისინი 2005 წელს სამუშაო ასაკის მოსახლეობის 32%-ს შეადგენდნენ, 2018 წელს კი ეს მაჩვენებელი 38% იყო.
- კიდევ ერთი თვალსაჩინო განსხვავება სქესს უკავშირდება. B პანელი აჩვენებს, რომ მამაკაცებსა და ქალებს შორის შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების საშუალოდ 3 პროცენტული პუნქტის სხვაობაა, რამდენიმე მიზეზის გამო. პირველ რიგში, ფსიქიკური ჯანმრთელობის ისეთი მდგომარეობები, როგორიცაა დეპრესია და შფოთვა, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მზარდი მიზეზია, ქალებს უფრო ხშირად აზიანებს, ვიდრე მამაკაცებს. ამ მდგომარეობებმა მნიშვნელობა იმდენად გაიზარდა, რომ ამჟამად შეზღუდული შესაძლებლობის ერთ-ერთ მთავარ მიზეზად იქცა. მეორეც, და შესაძლოა, აღქმისა და (თვით)სტიგმის გამო, მამაკაცები ნაკლებად აცხადებენ შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ, ვიდრე ქალები.
- ხანდაზმულ ადამიანებს უფრო მეტად აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობები (პანელი C). თუმცა, ახალგაზრდებს შორის (15-29 წლის), ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში საშუალოდ დაახლოებით 8% აცხადებს შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ. ისინი წარმოადგენენ იმ ადამიანთა ჯგუფს, რომლებსაც შესაძლოა არ ჰქონოდათ საკმარისი დრო სოციალური შედავათების შესაქმნელად. იმ ადამიანთა ჯგუფი, რომელთა შეზღუდული შესაძლებლობები შესაძლოა ხელს უშლიდა სწავლის დასრულებას ან შრომის ბაზარზე თანატოლების მსგავსად მარტივად შესვლას, რაც მათ შეზღუდულ შესაძლებლობებს ორმაგ ტვირთად აქცევდა.
- განათლებასა და შეზღუდულ შესაძლებლობებს შორის ძლიერი უარყოფითი კორელაციაა (პანელი D). საშუალოდ, დაბალი განათლების მქონე პირთა 25%-ს აქვს შეზღუდული შესაძლებლობები, მაღალგანათლებული პირების 11%-თან შედარებით. დაბალი განათლების შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

მქონე პირები ასევე უფრო ხშირად აწყდებიან არასტაბილურ შრომის ბაზრის პირობებს, სამუშაო ადგილების ავტომატიზაციის მაღალ რისკს, დაბალ ხელფასებს და უფრო სარისკო ან ფიზიკურად უფრო მომთხოვნ სამუშაოებს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჯგუფში ასევე არსებობს მნიშვნელოვანი ჰეტეროგენულობა, რაც დაკავშირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპთან, ინტენსივობასთან ან სიმძიმესთან, მიზეზთან და ხანგრძლივობასთან ან მუდმივობასთან. შეზღუდული შესაძლებლობის მაღალი გავრცელება (საშუალოდ 18%) მხოლოდ ხაზს უსვამს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩვენი საზოგადოების ყველა ასპექტში და განსაკუთრებით შრომის ბაზარზე ჩართვის მნიშვნელობას, რადგან სამუშაო დამოუკიდებლობის, მიზნის, თვითშეფასებისა და სოციალური ბალანსის საყრდენია. ჰეტეროგენულობა ყველასთვის სწორი მხარდაჭერის უზრუნველყოფას გამოწვევად აქცევს. ის ასევე შესაძლებლობად აქცევს მას; შესაძლებლობად, უზრუნველყოფილ იქნას ინდივიდუალური მხარდაჭერა ყველასთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის თუ არა, მეინსტრიმინგის ყველაზე მკაცრი განმარტების დაცვით. ორ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს შორის საერთოობის არარსებობა ნიშნავს, რომ მხარდაჭერა უნდა იყოს უზრუნველყოფილი საჭიროების და არა სტატუსის მიხედვით და რომ იგივე მხარდაჭერა შეიძლება მიეწოდოს რამდენიმე ადამიანს, რომელთაგან თითოეულს შეიძლება ჰქონდეს ან არ ჰქონდეს შეზღუდული შესაძლებლობები და მაინც სარგებლობდეს ამით.

დიაგრამა 2.2 ასახავს, რომ ევროპაში შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელება იზრდება. გარკვეული არამატერიალური ფაქტორები, როგორიცაა კულტურული განსხვავებები და ცვლილებები, ხელს უშლის ასეთი დროითი ტენდენციებიდან მკაცრი დასკვნების გამოტანას, ისევე როგორც ქვეყნებს შორის შედარებისას. მოსახლეობის დაბერება ხსნის საერთო ზრდის დაახლოებით ნახევარს. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელება მნიშვნელოვნად გაიზარდა ახალგაზრდებში (15-29 წლის) და, უფრო მცირე ხარისხით (მხოლოდ 2013 წლამდე), საშუალო და მაღალი დონის განათლების მქონე პირებში. ამრიგად, როგორც ჩანს, შეზღუდული შესაძლებლობები ახლა უფრო მეტ ადამიანს აწუხებს, ვიდრე დაახლოებით 15 წლის წინ. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობები დღეს უფრო მეტად იწვევს გარიყვას ან არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩადგომას, ან აღიქმება, როგორც უფრო დიდი სოციალური და შრომის ბაზრის ბარიერი, მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი ქვეყანა მნიშვნელოვან ძალისხმევას ახმარს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) წინა ნაშრომში მოცემული რეკომენდაციების შესრულებას, 20 წლის წინ.

ცხრილი 2.1. შეზღუდული შესაძლებლობის განსაზღვრა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იდენტიფიცირება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციის (CRPD) თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მოიცავს მათ, ვისაც აქვთ ხანგრძლივი ფიზიკური, ფსიქიკური, ინტელექტუალური ან სენსორული დარღვევები, რამაც სხვადასხვა ბარიერებთან ურთიერთქმედებისას შეიძლება ხელი შეუშალოს მათ სრულ და ეფექტურ მონაწილეობას საზოგადოებაში სხვებთან თანასწორ საფუძველზე. ეს ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის, როგორც სოციალური კონსტრუქტის გაგებას, რომელიც წარმოიქმნება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და მათ (დამოკიდებულ) გარემოს შორის ურთიერთქმედების შედეგად. CRPD ასევე აღიარებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ცნება დროთა განმავლობაში ვითარდება.

შეზღუდული შესაძლებლობის, როგორც სოციალური კონსტრუქტის გაგება, რომელიც ექვემდებარება კულტურულ განსხვავებებს, ასევე დროთა განმავლობაში ცვლილებებს, ართულებს შეზღუდული შესაძლებლობის გაზომვას და შედარებას დროთა განმავლობაში და ქვეყნებს შორის. თუმცა, ეს ასევე იმაზე მიუთითებს, რომ თავად ინდივიდებს შეუძლიათ საუკეთესოდ შეაფასონ, უნდა ჩაითვალოს თუ არა ისინი კონკრეტულ მომენტში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჯგუფში. თავის მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის სუბიექტური გაზომვა მნიშვნელოვანი მაჩვენებელია შეზღუდული შესაძლებლობით გამოწვეული სოციალური და შრომის ბაზრის არახელსაყრელი პირობების შესაფასებლად - მიუხედავად იმისა, რომ ნებისმიერი შედარებისას უნდა გაითვალისწინოს შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების ძირითადი განსხვავებები.

შეზღუდული შესაძლებლობის იდენტიფიცირება მოსახლეობის გამოკითხვებში

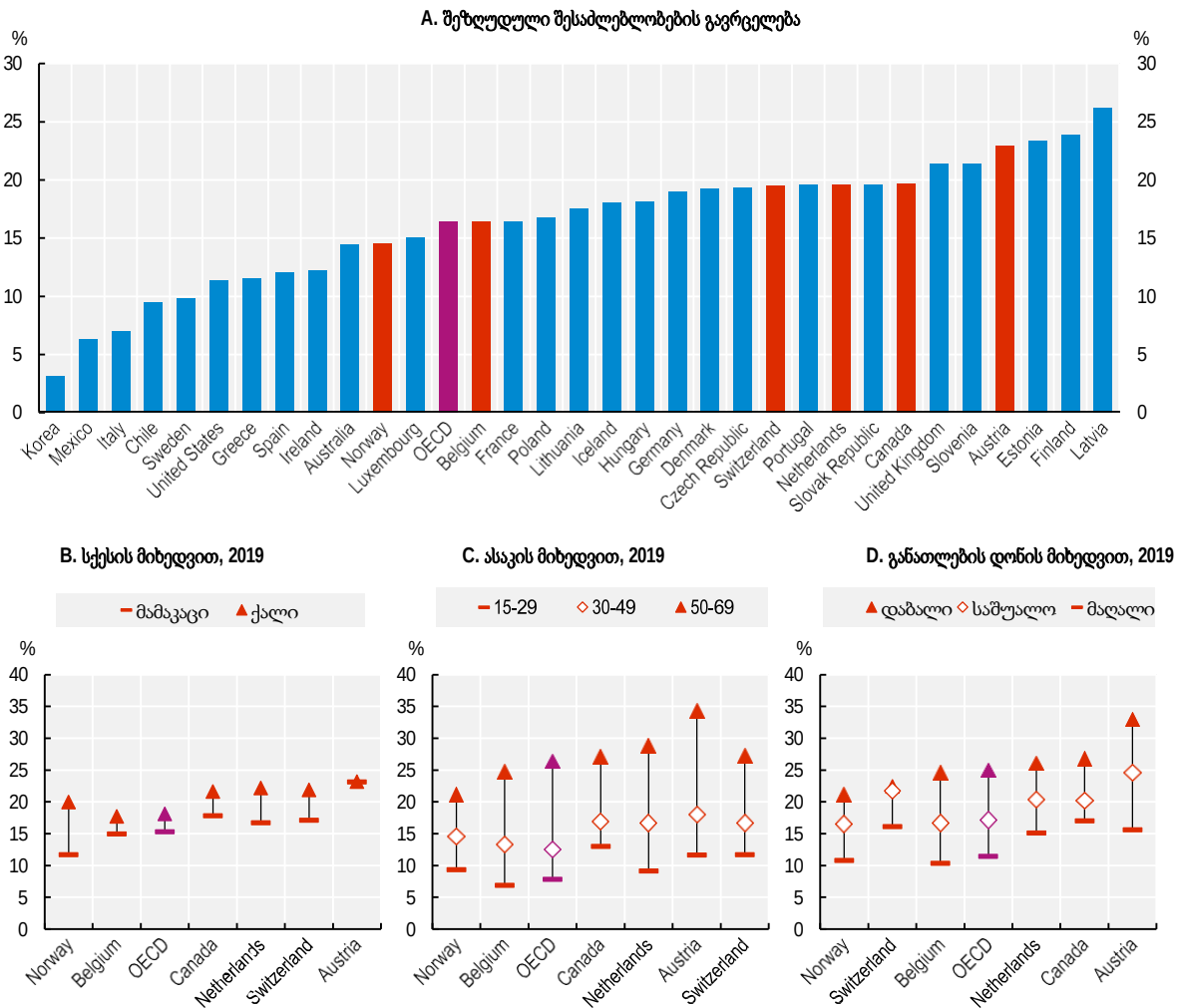
მოსახლეობის კვლევები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იდენტიფიცირებას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სკრინინგის კითხვების ნაკრების მეშვეობით ახდენს. გამოყენებული კითხვების ტიპი განსხვავდება ქვეყნებისა და კვლევების მიხედვით, მაგრამ განსაკუთრებით გავრცელებულია ორი კონცეფცია. ერთი კონცეფცია (ვარიანტი 1) იყენებს კითხვებს იმ სირთულეების შესახებ, რომლებიც შეიძლება შეექმნათ ადამიანებს საქმიანობის შესრულებისას ჯანმრთელობის სხვადასხვა პრობლემის გამო ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში, როგორიცაა მხედველობა, სმენა, მობილურობა, შემეცნება, თვითმოვლა და კომუნიკაცია, ჯანმო-ს ფუნქციონირების, შეზღუდული შესაძლებლობისა და ჯანმრთელობის საერთაშორისო კლასიფიკაციის (ICF) კონცეპტუალურ საფუძველად გამოყენებით. ეს ინსტრუმენტები ზომავს როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპს, ასევე სიმძიმეს. ხშირად გამოყენებული ალტერნატივა (ვარიანტი 2) არის ინსტრუმენტი, რომელიც შედგება მხოლოდ ორი კითხვისგან: პირველი კითხვა ეხება, აქვთ თუ არა ადამიანებს რაიმე მუდმივი ან ხანგრძლივი დაავადება ან ჯანმრთელობის პრობლემა, ხოლო მეორე კითხვა ეხება იმას, თუ რამდენად ზღუდავს ხანგრძლივი დაავადება ან ჯანმრთელობის პრობლემა ადამიანებს ჩვეულებრივ საქმიანობაში. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ინსტრუმენტი საშუალებას იძლევა განავსხვავოთ შეზღუდული შესაძლებლობის სიმძიმე, ის არ ზომავს შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპს.

ევროპული და არაევროპული ქვეყნების მონაცემების შედარებადობა

EUROSTAT იყენებს მე-2 ვარიანტს რამდენიმე კვლევაში, მათ შორის ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაში (EU-SILC) და ევროპის სამუშაო პირობების კვლევაში (EWCS), რომლებიც გამოყენებულია ამ ანგარიშში. სხვა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების მონაცემები ეფუძნება ეროვნულ კვლევებს, რომლებიც იყენებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორი სკრინინგის ვარიანტიდან ერთ-ერთის ვარიანტებს. კანადისთვის მონაცემები მოწოდებულია კანადის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კვლევიდან (CSD), კანადის შემოსავლების კვლევიდან (CIS) და ზოგადი სოციალური კვლევიდან (GSS), რომლებიც იყენებენ პირველ ვარიანტის ვარიანტს. კანადა განსაკუთრებული შემთხვევაა, რადგან იგივე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სკრინინგის ინსტრუმენტი ამჟამად გამოიყენება მოსახლეობის რამდენიმე კვლევაში. ეს არის უფრო ზოგადი ტენდენცია, რომლის გაყოლასაც ამჟამად გაერთიანებული სამეფოც ცდილობს. ავსტრალიისთვის მონაცემები მოწოდებულია ავსტრალიაში შინამეურნეოების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევიდან (HILDA), რომელიც იყენებს მე-2 ვარიანტის ტიპის სკრინინგის ინსტრუმენტს, რომელიც მსგავსია ევროპულ კვლევებში გამოყენებულისა, და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა, დაბერებისა და მზრუნველთა კვლევიდან (SDAC), რომელიც იყენებს პირველი ვარიანტის სკრინინგის ინსტრუმენტს. ჩილეს (ეროვნული სოციალურ-ეკონომიკური დახასიათების კვლევა/CASEN), მექსიკის (ოჯახების შემოსავლებისა და ხარჯების ეროვნული კვლევა/ENIGH) და შეერთებული შტატების (ამერიკული საზოგადოების კვლევა/ACS) კვლევები იყენებს ICF-ზე დაფუძნებულ პირველი ვარიანტის მიდგომას. ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ადამიანები მხოლოდ ნაწილობრივ არიან დაფარულნი ამ ინსტრუმენტებით. კორეის მონაცემები, რომლებიც მოპოვებულია კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევიდან (KLIPS), ასევე იყენებს პირველი ვარიანტის სკრინინგის ინსტრუმენტს, მაგრამ მოიცავს მხოლოდ მუდმივი ფიზიკური შეზღუდვის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებს; ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები გამორიცხულია. და ბოლოს, შეერთებული შტატების შემოსავლის მონაცემები მოპოვებულია მიმდინარე მოსახლეობის კვლევიდან (CPS), რომელიც იყენებს საკუთარ სკრინინგის ტაქსონომიას (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები არიან ისინი, ვინც: ოდესმე პენსიაზე გავიდა ან სამსახური დატოვა ჯანმრთელობის მიზეზების გამო; არ არიან სამუშაო ძალაში შეზღუდული შესაძლებლობის გამო; წინა წელს არ უმუშავიათ ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობის გამო; არიან 65 წლამდე ასაკის და დაფარული არიან Medicare-ით ან იღებენ დამატებით უსაფრთხოების შემოსავალს ან ვეტერანთა შემწეობას წინა წელს).

დიაგრამა 2.1. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა გავრცელება დაახლოებით 18%-ია, მაგრამ მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი 15-69 წლის მოსახლეობის ჯგუფში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის შერჩეული ქვეყნები, საშუალო მაჩვენებელი 2016-19 წლებში



შენიშვნა: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია წარმოადგენს 32 ნაჩვენებ ქვეყნის შეუწონებელ საშუალო მაჩვენებელს. ევროპისა და ევროკავშირის არაწევრი ქვეყნების სხვადასხვა წყაროებზე დაყრდნობით, მონაცემები სრულად შედარებადი არ არის. ევროპის ქვეყნები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს განსაზღვრავენ, როგორც იმ პირებს, რომლებიც 1) აცხადებენ, რომ იტანჯებიან ნებისმიერი ქრონიკული დაავადებით ან მდგომარეობით და

2) ჯანმრთელობის პრობლემების გამო საშუალო ან მძიმე აქტივობის შეზღუდვით. ავსტრალიისთვის, პირები, რომლებმაც განაცხადეს გრძელვადიანი ჯანმრთელობის მდგომარეობის, დაზიანების ან შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ, რომელიც ზღუდავს მათ ყოველდღიურ საქმიანობაში, რომელიც გრძელდება ექვსი თვის ან მეტი ხნის განმავლობაში. კანადისთვის, პირები, რომლებიც აღნიშნავენ ყოველდღიურ საქმიანობაში შეზღუდვის შესახებ შემდეგი სირთულეების გამო: 1) მხედველობის, სმენის, მოძილობის, მოქნილობის, სისწრაფის, ტკივილთან დაკავშირებული, სწავლასთან, განვითარებასთან, ფსიქიკურ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ან მეხსიერებასთან დაკავშირებული პრობლემები, ან 2) ნებისმიერი სხვა გრძელვადიანი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. ჩილეს, მექსიკისა და შვედეთის შტატებისთვის, პირები, რომლებმაც განაცხადეს სირთულეების შესახებ: 1) სიარული, გადაადგილება, კიბეებზე ასვლა ან ჩასვლა; 2) მხედველობა, სათვალის ტარების დროსაც კი; 3) საუბარი, კომუნიკაცია ან აზრების გაცვლა (და დავალებების დამოუკიდებლად შესრულების სირთულე, აშშ); 4) სმენა, სმენის აპარატის გამოყენების შემთხვევაშიც კი; 5) ჩაცმა, დაბანა ან ჰიგია; ან 6) კონცენტრაცია ან მართვითი რადიაციების სწავლა. კორეის შემთხვევაში, პირები, რომლებმაც განაცხადეს რაიმე მუდმივი ფიზიკური შეზღუდვის ან შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ: 1) მხედველობის, სმენის პრობლემები ან მეტყველების დაბრკოლება, 2) ფიზიკური აქტივობების სირთულეები, 3) სწავლის სირთულეები; 4) შენობაში აქტივობების სირთულეები; 5) გარეთ აქტივობების სირთულეები; 6) მუშაობის სირთულეები. განათლების დონეები განისაზღვრება განათლების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაციის (ISCED) მიხედვით. დაბალი გულისხმობს ზედა საშუალო საფეხურზე დაბალ, საშუალოდან ზედა საშუალო

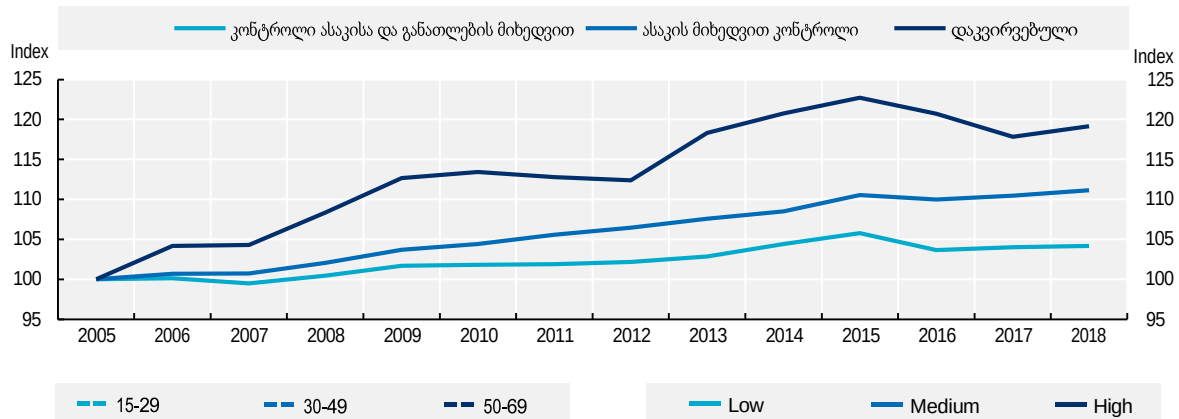
საფეხურამდე და მაღალ და უმაღლეს განათლებას. მონაცემები ეხება 2016 წელს (მექსიკა), 2017 წელს (კანადა), 2016-17 წელს (ჩილე) და 2016-18 წელს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, კორეა, გაერთიანებული სამეფო, აშშ) და 2018 წელს (ავსტრალია).

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკაზე (EU-SILC); შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა, დაბერებისა და მზრუნველთა კვლევა, ავსტრალია: შედეგების შეჯამება, 2018 (ცხრილი 3.1); კანადის კვლევა შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ (CSD, 2017), რომელიც მოწოდებულია დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის მიერ; ჩილეს Encuesta de Caracterizacion Socio-economica Nacional (CASEN, 2016-17); მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2016); კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევა (KLIPS, 2016-18) და ამერიკული საზოგადოების კვლევა (ACS, 2016-18).

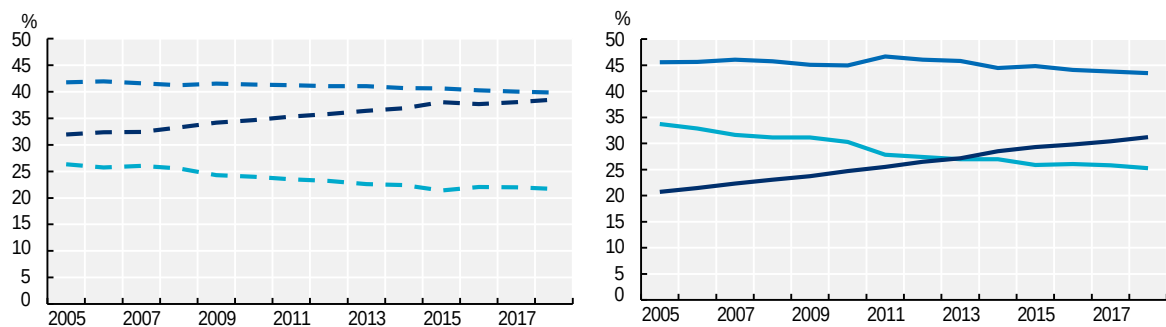
StatLink  <https://stat.link/gi92t1>

დიაგრამა 2.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გავრცელების ზრდის მიზეზებზე დაყრდნობა: ასაკისა და განათლების როლი

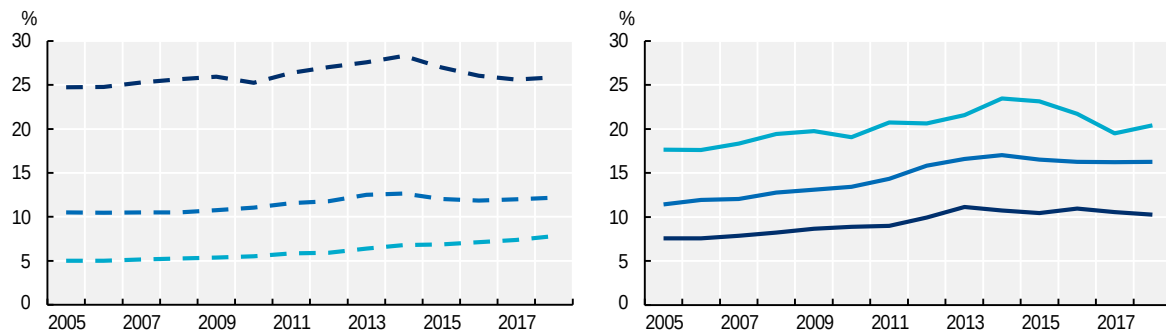
A. შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების ევოლუცია, 2005-2018 (საბაზო წელი = 2006)



B. მოსახლეობის წილი ასაკისა და განათლების მიხედვით



C. შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელება ასაკისა და განათლების მიხედვით



შენიშვნა: მონაცემები მოიცავს 15-69 წლის ასაკის პირებს და აჩვენებს 20 ევროპული ქვეყნის საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, საფრანგეთი, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი და შვედეთი. პანელი A: ასაკის მიხედვით კონტროლისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების გენერირება მოხდა ხუთწლიანი ასაკობრივი ჯგუფების გამოყენებით 2006 წელს და გამოყენებული იქნა მომდევნო წლებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობის სიმულირებისთვის, რომელიც იარსებებდა ასაკობრივი ჯგუფისა და ასაკობრივი პროპორციების იგივე გავრცელების შენარჩუნების შემთხვევაში. იგივე პროცესი გამოყენებული იქნა ასაკისა და განათლების კონტროლისთვის პანელში B და C. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განისაზღვრება, როგორც ადამიანები, რომლებიც 1) აცხადებენ, რომ განიცდიან რაიმე ქრონიკულ დაავადებას ან მდგომარეობას და 2) აქვთ ზომიერი ან მძიმე აქტიურობის შეზღუდვა ჯანმრთელობის პრობლემების გამო.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

2.2. განათლების გაუმჯობესება საკმარისი არ არის განათლების სხვაობის შესავსებად

2.2.1. საგანმანათლებლო მიღწევების უწყვეტი გაუმჯობესება

განათლების მაღალი დონე ზრდის დასაქმების ალბათობას, ასევე უნარების შენარჩუნებისა და გაუმჯობესების ალბათობას დასაქმების შენარჩუნებისა და წინსვლისთვის (OECD, 2021[1]). ამგვარად, იმედისმოცემია იმის დანახვა, რომ ყველა ქვეყანაში დაბალი განათლების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი 2005 წლიდან 2019 წლამდე დაახლოებით 48%-დან დაახლოებით 30%-მდე შემცირდა (დიაგრამა 2.3, პანელი A). დაბალი განათლების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა წილი იმავე პერიოდში დაახლოებით ერთი მესამედიდან ერთ მეხუთედამდე შემცირდა. შესაბამისად, მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების მხრივ არსებული სხვაობა ოდნავ შემცირდა, დაბალი განათლების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი დაახლოებით 10 პროცენტული პუნქტით მაღალი რჩება, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა შორის.

ამავდროულად, მონაცემები აჩვენებს დიდ განსხვავებას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის უმაღლესი განათლების მაღალი დონის მქონე მოსახლეობის წილის ზრდაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის საშუალო დონის განათლების მქონე პირთა წილი, რომელიც შეესაბამება დასრულებულ საშუალო განათლებას, საკმაოდ სტაბილური დარჩა (დიაგრამა 2.3, პანელი B). თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის დაბალი განათლების მქონე პირთა წილი ძირითადად საშუალო დონის განათლების ზრდაში აისახა; უმაღლესი განათლების მქონე პირთა წილის ზრდა გაცილებით ნელი იყო, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემთხვევაში. მიუხედავად იმისა, რომ პროფესიული განათლების მქონე მუშაკებზე დიდი მოთხოვნაა, ეს განვითარება შეიძლება მიუთითებდეს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შეიძლება უფრო მეტად დაზარალებულნი შრომის ბაზრებზე, რაც ხასიათდება სამუშაო ადგილების პოლარიზაციის მაღალი ხარისხით, ანუ საშუალო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ადგილების დაკარგვით.

მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ყველაზე ნაკლებად აქვთ განათლების უმაღლესი დონის მიღწევის ალბათობა, ექვს შერჩეულ ქვეყანაში მათი წილი დაახლოებით 20%-ია, რომელსაც აქვს უმაღლესი განათლება, რაც ოდნავ დაბალია ნორვეგიაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის დაახლოებით 40%-თან და კანადაში ოდნავ მაღალ წილთან შედარებით (დიაგრამა 2.3, პანელი C). საშუალო დონის განათლების მქონე პირთა წილი თითქმის იგივეა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის ექვსივე ქვეყანაში და ყველაზე მაღალია ავსტრიასა და შვეიცარიაში, 50%-ზე მეტი.

საერთო ჯამში, 2005-დან 2019 წლამდე განათლების დონე თანდათან გაუმჯობესდა როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის (პანდემიის გავლენის შესახებ მონაცემები ჯერ არ არის ხელმისაწვდომი). მიუხედავად ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ძირითადად განათლებისა და უნარების შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში რჩებიან. როგორც ჩანს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების გაუმჯობესება საკმარისად სწრაფი იყო იმისათვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობა დაახლოებით ამჟამინდელ მაღალ დონეზე შენარჩუნდეს.

2.2.2. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობები კვლავ სკოლის ნაადრევი მიტოვების რისკ-ფაქტორად რჩება

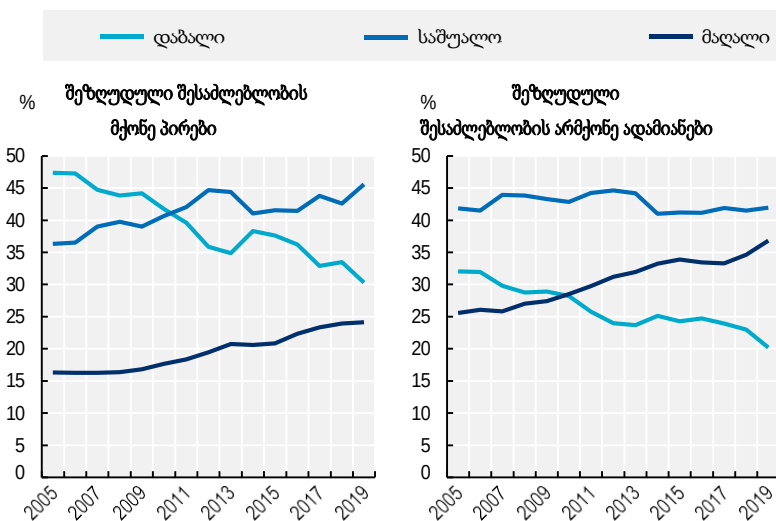
მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების დონე გაუმჯობესდა, დიაგრამა 2.4 გვიჩვენებს, თუ რატომ დარჩა და კვლავაც გამოწვევად რჩება განათლების სფეროში არსებული სხვაობის აღმოფხვრა. 15-29 წლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ხუთიდან ერთი ტოვებს სკოლას საშუალო განათლების მიღების გარეშე, რაც შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

აქ განმარტებულია, როგორც სკოლის ნაადრევი მიტოვების მაჩვენებელი, მაშინ როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდებს შორის ეს მაჩვენებელი მხოლოდ ათიდან ერთია (პანელი A). ამ განსხვავებების უფრო ღრმა შესწავლა მიუთითებს შეზღუდული შესაძლებლობის სიმძიმის მიხედვით დიდ ვარიაციაზე: საშუალო და მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 15% და 35%-ზე მეტი, შესაბამისად, ნაადრევად ტოვებს სკოლას ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში. მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების განსაკუთრებული არახელსაყრელი მდგომარეობა შეინიშნება ქვეყნების უმეტესობაში, ზოგიერთში კი - მათ შორის ლიეტუვაში, პორტუგალიასა და ესპანეთში - ეს წილი შეიძლება 60%-საც კი აღწევდეს. თუმცა, ზოგიერთ ქვეყანაში, როგორიცაა გაერთიანებული სამეფო და ამერიკის შეერთებული შტატები, სკოლის ნაადრევი მიტოვება იშვიათია ყველა ჯგუფისთვის.

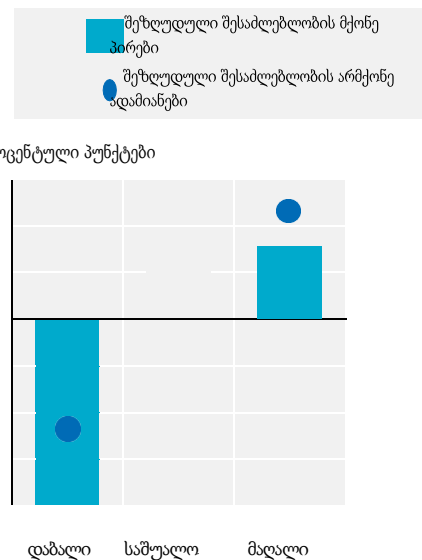
დიაგრამა 2.4 ასევე აჩვენებს, რომ შშმ პირებისთვის შრომის ბაზარზე გადასვლა რთულია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ყოველი მესამე და მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს შორის ყოველი მეორე მიეკუთვნება იმ ჯგუფს, რომელიც არ არის დასაქმებული, არ არის განათლებული და არ გადის ტრენინგებს, რაც ფართოდ ცნობილია, როგორც NEET-ები (პანელი B). ეს მაჩვენებელი შედარებადია 15-29 წლის ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდების ყოველი შვიდიდან ერთთან. აღსანიშნავია, რომ შრომის ბაზრის შესაძლებლობების ამ მაჩვენებლით, ზომიერი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები გაცილებით უარეს მდგომარეობაში არიან, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონეები (როგორც საშუალოდ, ასევე ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში).

დიაგრამა 2.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების დონე უმჯობესდება, მაგრამ არასაკმარისად

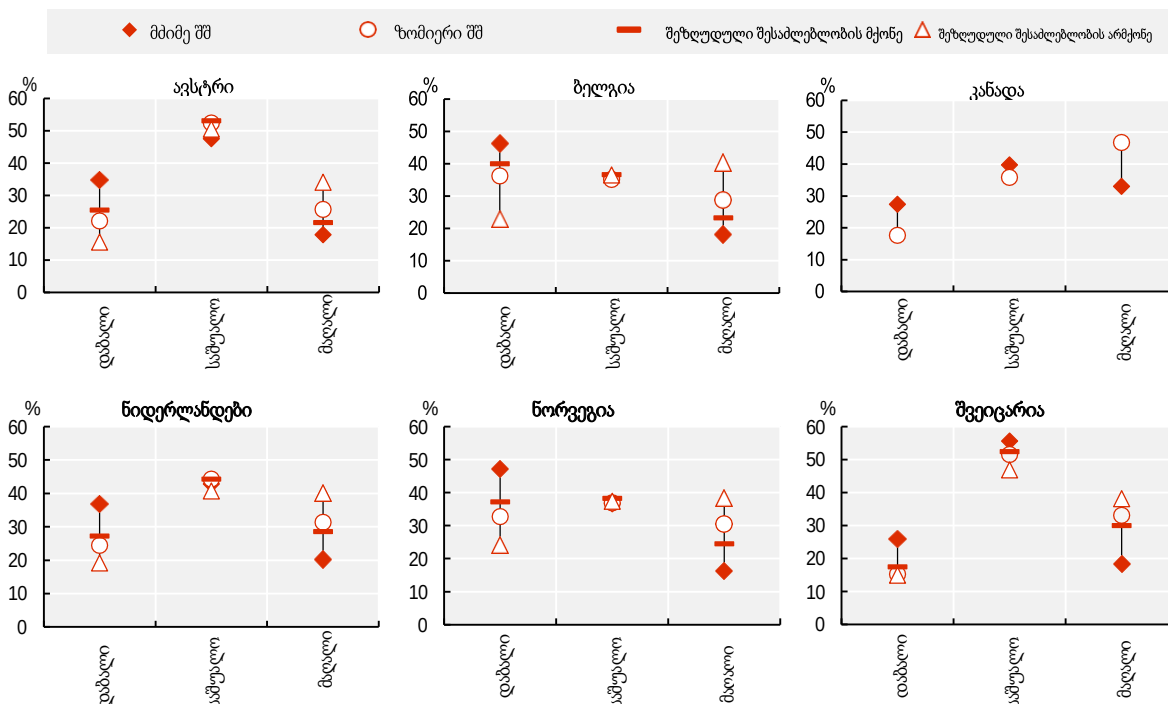
A. შრომისუნარიანი მოსახლეობის წილი განათლების დონისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით 2005-2019



B. წილის ცვლილება განათლების დონის მიხედვით, 2005 წლიდან 2019 წლამდე



C. შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის წილი მიღწეული უმაღლესი განათლების დონისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, საშუალოდ 2016-2019 წლებში



შენიშვნა: მონაცემები მოიცავს 15-69 წლის ასაკის პირებს. განათლების დონეები განისაზღვრება განათლების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაციის (ISCED) მიხედვით. დაბალი გულისხმობს ზედა საშუალო განათლებას, საშუალოდან ზედა საშუალო განათლებამდე და მაღალ და უმაღლეს განათლებას. პანელები A და B წარმოადგენს 26 ევროპული ქვეყნის შეწონილ საშუალოებს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, გაერთიანებული სამეფო. პანელი B: სხვაობა გამოითვლება 2018 წლიდან (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია) და 2016 წლიდან (გაერთიანებული სამეფო). პანელი C: მონაცემები ეხება ბელგიის 2016-18 წლების და კანადის 2017 წლის საშუალო მაჩვენებელს; გამონაკლისებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1.

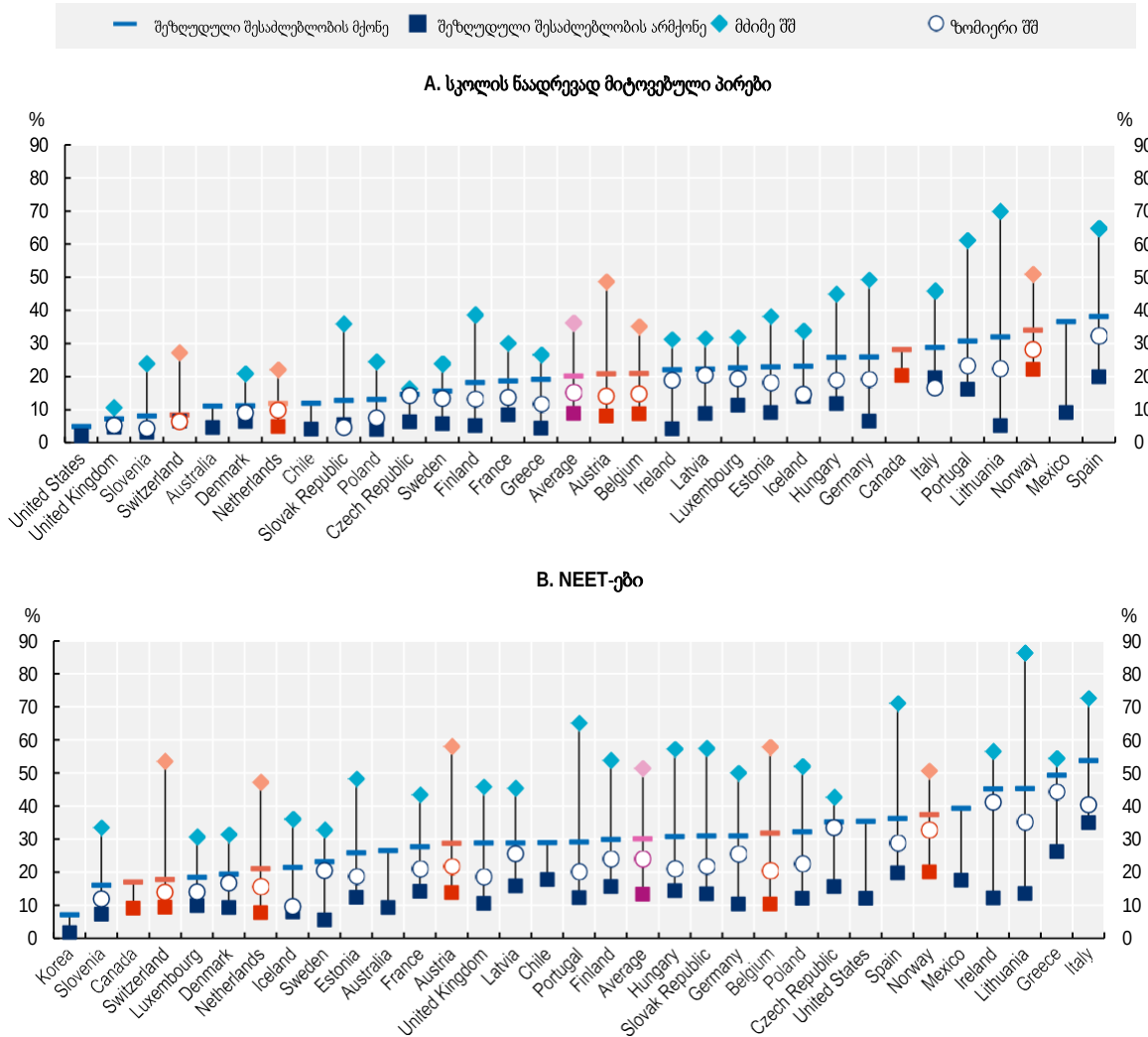
შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკის (EU-SILC 2005-19) მონაცემებზე და კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სააგენტოს მიერ მოწოდებულ მონაცემებზე, რომლებიც დაფუძნებულია კანადის შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ კვლევაზე (CSD, 2017).

StatLink  <https://stat.link/ug506i>

დიაგრამა 2.4. სკოლიდან სამსახურში გადასვლა უფრო რთულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის

სკოლის ადრე მიტოვების და NEET-ების (15-29 წლის) წილი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, საშუალოდ 2016-19 წლებში



შენიშვნა: კანადის მონაცემები ეხება 2017 წელს. 2019 წელს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო) და 2018 წელს (ესტონეთი) მონაცემები არ არის ხელმისაწვდომი. იისფერი მარკერები წარმოადგენს 32 ნაჩვენებ ქვეყნის შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. პანელი A: სკოლის ადრე მიტოვების მსურველები განისაზღვრება, როგორც 15-29 წლის ასაკის პირები, რომლებიც არ არიან დასაქმებულები და არ აქვთ საშუალო სკოლის დიპლომი. პანელი B: NEET-ები განისაზღვრება, როგორც 15-29 წლის ასაკის პირები, რომლებიც არ არიან დასაქმებულები ან არ არიან დასაქმებულები. სხვა მონაცემთა წყაროებზე დაფუძნებული NEET-ების მაჩვენებლები, როგორც ჩანს, მიუთითებს იმაზე, რომ დიაგრამაზე მოცემული მონაცემები ზედმეტად აფასებს NEET-ების დონეს ზოგიერთ ქვეყანაში, განსაკუთრებით ნორვეგიაში და იტალიაში. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შორის არსებულ სხვაობაზე, სავარაუდოდ, ნაკლებად მოქმედებს მონაცემთა წყაროს არჩევანი.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკაზე (EU-SILC, 2016-19). ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევა (HILDA, 2016-17 წლები), კანადის შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ კვლევა (CSD, 2017), რომელიც მოწოდებულია დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის მიერ, ჩილეს Encuesta de Caracterizacion Socio-economica Nacional (CASEN, 2017), მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2016), კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის (KLIP) და ამერიკული საზოგადოების კვლევის (ACS) მიერ.

StatLink <https://stat.link/m7fy0t>

2.3. შრომის ბაზრის შედეგები ბოლო 15 წლის განმავლობაში თითქმის არ შეცვლილა

2.3.1. ბოლო დროს შრომის მიწოდებაში მცირე გაუმჯობესება შეინიშნება

სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლები ზომავს მოსახლეობის შრომის მიწოდებას, ანუ მოსახლეობის იმ წილს, რომელსაც აქვს სამსახური ან ეძებს სამუშაოს. შრომის მიწოდება შეიცვალა გლობალური ფინანსური კრიზისის დროს და მის შემდეგ, ეკონომიკის სიძლიერის შესაბამისად, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის შრომის მიწოდების სხვაობა შეზღუდული ცვლილებებით. მხოლოდ COVID-19 კრიზისამდე ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში გაიზარდა შრომის მიწოდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის უფრო სწრაფად, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, მაგრამ მხოლოდ უმნიშვნელოდ და არა ყველა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში. თუმცა, შრომის ძალაში მონაწილეობის მხრივ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სხვაობის მცირე შემცირებამ ბევრ შემთხვევაში გამოიწვია უმუშევრობის სხვაობის ზრდა, რაც ასახავს შრომის ბაზარზე წვდომის სირთულეებს.

2.3.2. თუმცა, უმუშევრობის მაღალი დონე და დასაქმების თითქმის უცვლელი დონე

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებს შორის არსებული სხვაობა საშუალოდ უმნიშვნელოდ შეიცვალა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის არეალში და ასევე ქვეყნების უმრავლესობაში (დიაგრამა 2.5, პანელები A და B). 2008-09 წლების კრიზისმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებზე უფრო უარყოფითად იმოქმედა, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მაჩვენებლებზე, თუმცა COVID-19 კრიზისამდე ბოლო 3-4 წლის განმავლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებმა შეძლეს ოდნავ დაეწიათ ეს მაჩვენებელი, რის გამოც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობა საერთო ჯამში ძალიან მსგავს დონეს დაუბრუნდა. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 32 ქვეყანაში, რომელთათვისაც შედარებითი მონაცემები ხელმისაწვდომია, 2019 წელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 42% იყო დასაქმებული. ეს წილი საბერძნეთში, კორეაში, ესპანეთსა და ირლანდიაში 30%-ზე ნაკლებიდან კანადაში 54%-მდე და შვეიცარიაში 58%-მდე მერყეობს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობა, რომელიც იზომება 2016-19 წლებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის დასაქმების მაჩვენებლებს შორის სხვაობით, 32-ვე ქვეყანაში საშუალოდ 27 პროცენტული პუნქტი იყო, მერყეობდა დაახლოებით 15 პროცენტული პუნქტიდან მექსიკაში, ჩილესა და შვეიცარიაში 35 პროცენტულ პუნქტამდე ლიეტუვაში, შეერთებულ შტატებსა და ირლანდიაში. მხოლოდ რამდენიმე ქვეყანაში, მათ შორის ჩილეში, ჩეხეთში, დანიაში, ლიეტუვასა და გაერთიანებულ სამეფოში, შეინიშნება როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობის თვალსაჩინო გაუმჯობესება. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების დონის გაუმჯობესება, თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობის შემცირების გარეშე, ასევე დაფიქსირდა პოლონეთში, უნგრეთში, მექსიკაში, ესტონეთსა და ლატვიაში. მეორე მხრივ, ზოგიერთ ქვეყანაში, მათ შორის გერმანიაში, საბერძნეთში, ირლანდიაში, იტალიაში, სლოვაკეთის რესპუბლიკაში, ესპანეთსა და შვედეთში, ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში შესამჩნევად გაიზარდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობა.

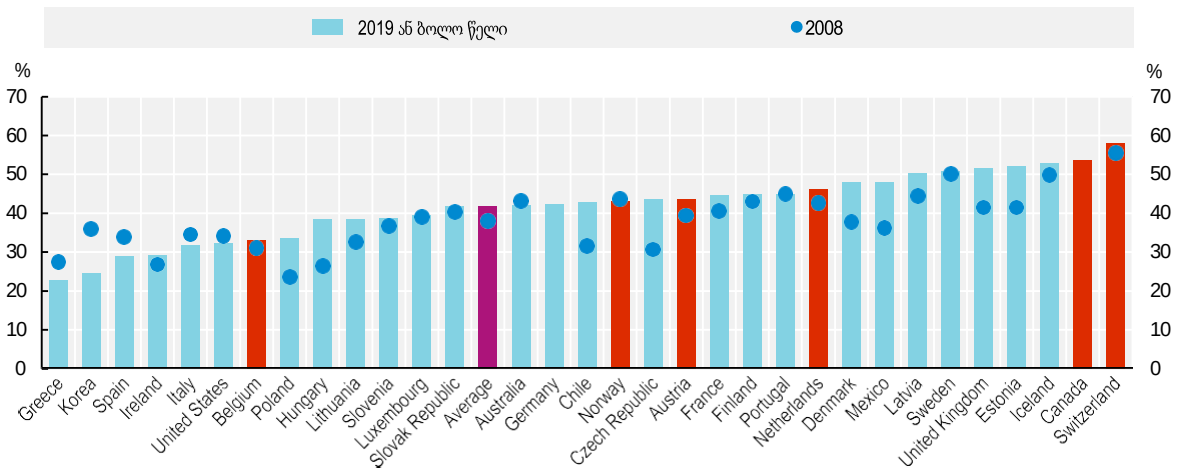
2019 წელს, იმავე ქვეყნებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 15% უმუშევრად ითვლებოდა, რაც საერთო ჯამში ათი წლის წინანდელი უმუშევრობის დონის იგივე მაჩვენებელია (დიაგრამა 2.6, პანელი A). თუმცა, 2008 წლიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის დონე ზოგიერთ ქვეყანაში მნიშვნელოვნად შემცირდა (ბელგია, ჩეხეთი, უნგრეთი, პოლონეთი) და გაიზარდა მრავალ სხვა ქვეყანაში (ნორვეგია, სლოვაკეთი, შვედეთი, პორტუგალია, ფინეთი, იტალია, საბერძნეთი, ესპანეთი). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის სხვაობა, რომელიც იზომება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა უმუშევრობის მაჩვენებლებს შორის სხვაობით, 2016-19 წლების პერიოდში იმავე ქვეყნებში საშუალოდ 8.6%-ს შეადგენდა, რაც ძალიან ჰგავს ხუთი წლით ადრე არსებულ დონეს (დიაგრამა 2.6, პანელი B). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის უფსკრული ყველაზე შესამჩნევად გაიზარდა ირლანდიასა და შვედეთში და ამჟამად ყველაზე მაღალია გერმანიაში. დღეს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევართა საშუალოდ ორჯერ მეტი ალბათობაა, რომ ისინი დარჩნენ უმუშევარი, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები, რაც უფრო მაღალი მაჩვენებელია, ვიდრე გლობალური ფინანსური კრიზისის დაწყებამდე და მის შემდეგ მალევე დაფიქსირებული მაჩვენებელი, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სამსახურის პოვნა კიდევ უფრო რთული გახდა.

ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა ჩეხეთის რესპუბლიკა, საფრანგეთი და შვეიცარია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლები გაიზარდა შრომის მიწოდების ზრდის გამო. ეს ყველა ქვეყნის შემთხვევაში არ მომხდარა. მაგალითად, გერმანიაში, ავსტრიაში, იტალიასა და შვედეთში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის არსებული სხვაობა გაიზარდა როგორც დასაქმების, ასევე უმუშევრობის მაჩვენებლების მხრივ. მხოლოდ ხუთ ქვეყანაში: კანადაში, ჩილეში, ისლანდიაში, ლიეტუვასა და ნიდერლანდებში შემცირდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისა და უმუშევრობის სხვაობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებთან შედარებით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სტატუსის მიხედვით დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლების ტენდენციების შესახებ დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ დანართის დიაგრამა 2.A.1 და დანართის დიაგრამა 2.A.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლების გაუმჯობესების არარსებობა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა დასაქმებაში არსებული უცვლელი უფსკრული იმედგაცრუებას იწვევს, თუ გავითვალისწინებთ ბოლო 15 წლის განმავლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების დონის გაუმჯობესებას. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ბევრ ქვეყანაში დაწყებული აუცილებელი პოლიტიკური ტრანსფორმაცია საკმარისად შორს არ წასულა.

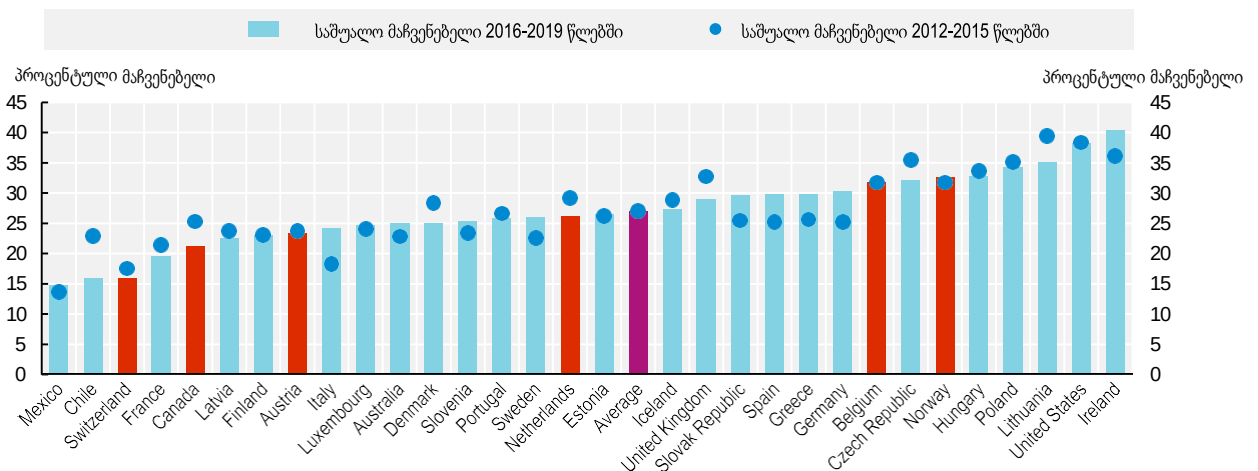
დიაგრამა 2.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების სხვაობები დიდი და ბოლო ათწლეულის განმავლობაში თითქმის არ შეცვლილა.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი და დასაქმების მაჩვენებელში არსებული სხვაობა, რომელიც გამოითვლება შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებს შორის პროცენტული სხვაობის სახით.

A. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი



B. შეზღუდული შესაძლებლობის გამო დასაქმების მაჩვენებლის სხვაობა

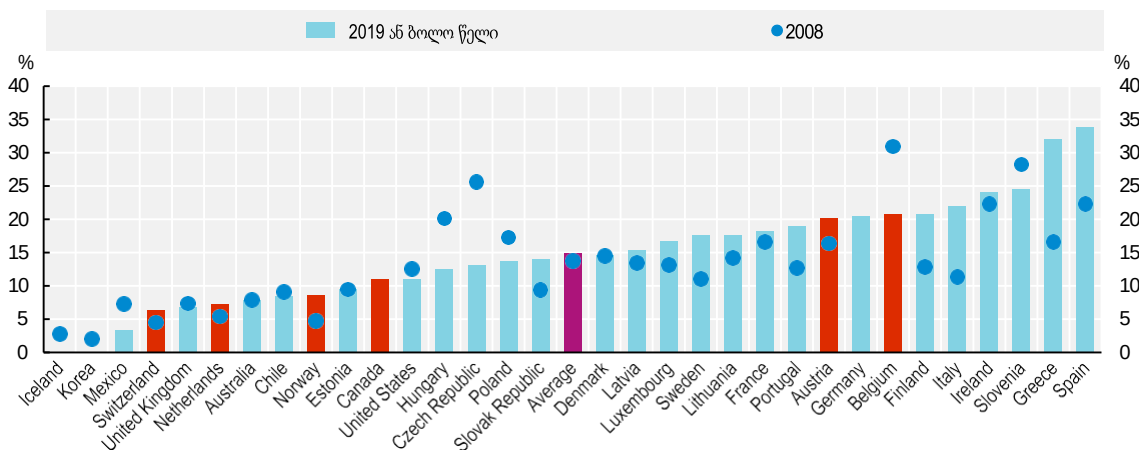


შენიშვნა: მონაცემები მოიცავს 15-69 წლის ასაკის პირებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1. გამონაკლისების პანელი A: 2019 წელი ეხება 2014 წელს (კორეა), 2016 წელს (მექსიკა), 2017 წელს (ავსტრალია, ჩილე) და 2018 წელს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო, აშშ). გამონაკლისების პანელი B: პერიოდები ეხება 2013-16 და 2017-19 წლებს კანადისთვის, 2016-18 წელს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო) და 2018 წელს მონაცემები არ არის (ესტონეთი). იისფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენებ 26 ქვეყნის (კორეის გარდა) შეუწონავ საშუალოს. ავსტრალიისთვის წარმოდგენილი მონაცემები ეფუძნება ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევას (HILDA). ავსტრალიის სტატისტიკის ბიუროს მიერ ჩატარებული შეზღუდული შესაძლებლობების, დაბერებისა და მზრუნველების კვლევის (SDAC) მონაცემების გამოყენებისას, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი 2018 წელს ოდნავ მაღალია და 48%-ს შეადგენს, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის გამო დასაქმებაში არსებული სხვაობა ასევე მაღალია და 32 პროცენტულ პუნქტს შეადგენს. წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკურ მონაცემებზე (EU-SILC, 2005-19); ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევაზე (HILDA, 2005-17); ჩილეს Encuesta de Caracterizacion Socioeconomica Nacional (CASEN, 2006-17); მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2010-16); კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევაზე (KLIPS, 2008-18) და ამერიკული საზოგადოების კვლევაზე (ACS, 2008-18). კანადის მონაცემები მოწოდებულია Employment and Social Development Canada-ს მიერ, კანადის შემოსავლების კვლევის, 2013-19 წლების საფუძველზე.

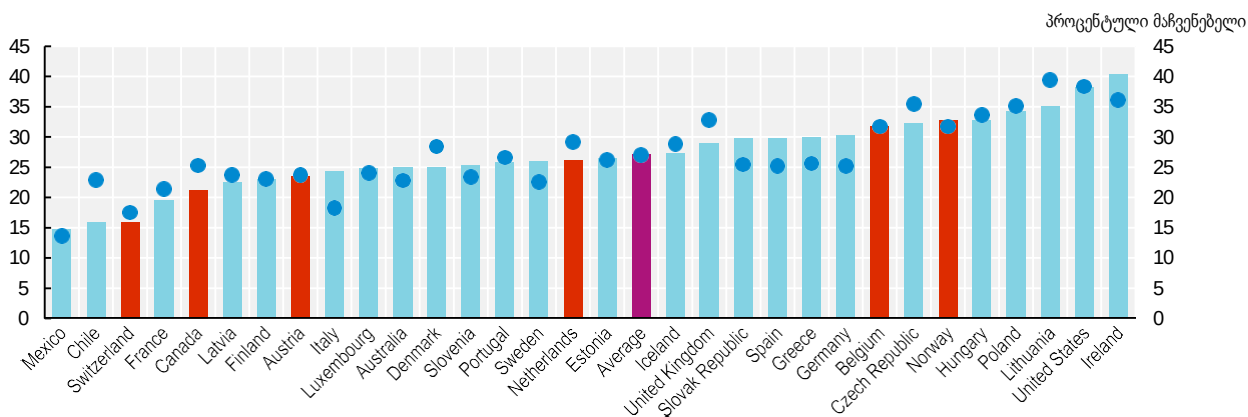
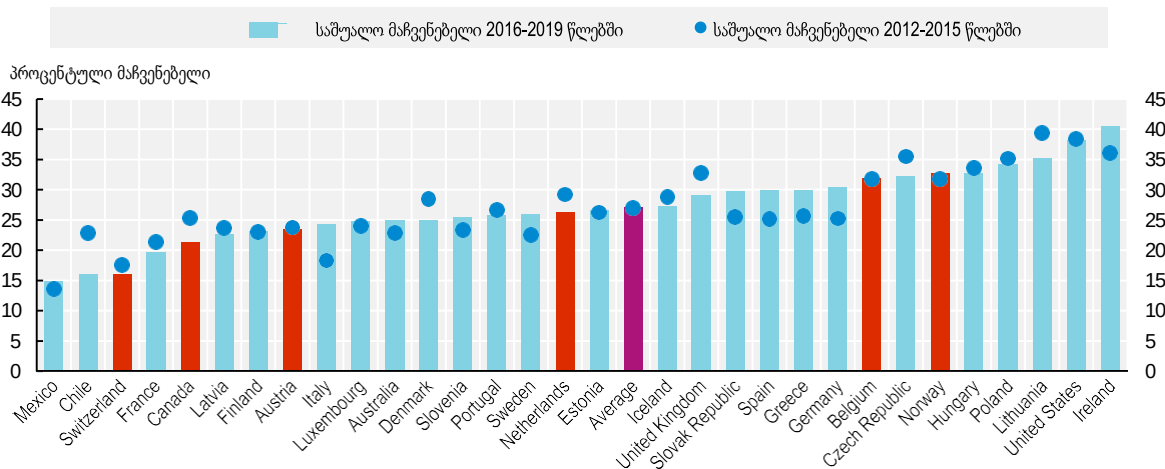
დიაგრამა 2.6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის სხვაობა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში ძალიან მაღალი რჩება.

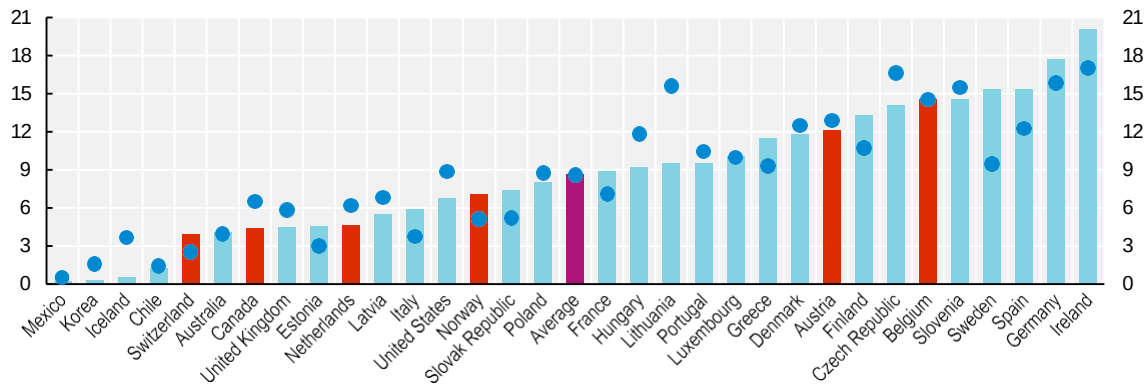
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის დონე და უმუშევრობის მაჩვენებელს შორის არსებული სხვაობა, რომელიც გამოითვლება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა უმუშევრობის მაჩვენებლებს შორის პროცენტული პუნქტის სხვაობით.

A. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის დონე



B. შეზღუდული შესაძლებლობის გამო უმუშევრობის მაჩვენებლის სხვაობა





შენიშვნა: მონაცემები მოიცავს 15-69 წლის ასაკის პირებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1. გამონაკლისების პანელი A: 2019 წელი ეხება 2014 წელს (კორეა), 2016 წელს (მექსიკა), 2017 წელს (ავსტრალია, ჩილე) და 2018 წელს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო, აშშ). გამონაკლისების პანელი B: პერიოდები ეხება 2013-16 და 2017-19 წლებს კანადისთვის, 2016-18 წელს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო) და 2018 წელს მონაცემები არ არის (ესტონეთი). იისფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენებ 26 ქვეყნის (კორეის გარდა) შეუწონავ საშუალოს. ავსტრალიისთვის წარმოდგენილი მონაცემები ეფუძნება ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევას (HILDA). ავსტრალიის სტატისტიკის ბიუროს მიერ ჩატარებული შეზღუდული შესაძლებლობების, დაბერებისა და მზრუნველების კვლევის (SDAC) მონაცემების გამოყენებისას, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის დონე 2018 წელს ოდნავ მაღალია და 10%-ს შეადგენს, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა უმუშევრობის სხვაობა ასევე მაღალია და 5.7 პროცენტულ პუნქტს შეადგენს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკურ მონაცემებზე (EU-SILC, 2005-19); ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევაზე (HILDA, 2005-17); ჩილეს Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2006-17); მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2010-16); კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევაზე (KLIPS, 2008-18) და ამერიკული საზოგადოების კვლევაზე (ACS, 2008-18). კანადის მონაცემები მოწოდებულია Employment and Social Development Canada-ს (Panel A) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (Panel B) გამოთვლებზე, რომლებიც დაფუძნებულია კანადის შემოსავლების კვლევაზე (CIS, 2013-19).

StatLink  <https://stat.link/z2yd7u>

2.3.3. შეზღუდული შესაძლებლობის სიმძიმის, სქესის, ასაკისა და განათლების დონის გავლენა

შეზღუდული შესაძლებლობის სიმძიმეს მნიშვნელოვანი უარყოფითი გავლენა აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე (დიაგრამა 2.7, პანელი A). როგორც ჩანს, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) იმ ქვეყნებში, რომელთა მონაცემებიც ხელმისაწვდომია 2019 წელს, მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით ოთხიდან ერთი დასაქმებული იყო, საშუალო სიმძიმის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთაგან კი - ორიდან ერთი. უარყოფითი გავლენა ვრცელდება უმუშევრობაზე, რადგან მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დაახლოებით 1.6-ჯერ უფრო ხშირად რჩებიან უმუშევრები, ვიდრე საშუალო სიმძიმის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მამაკაცების დასაქმების მხრივ არსებული სხვაობები, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე მამაკაცებთან შედარებით, ზოგადად უფრო დიდია, ვიდრე ქალებისთვის (პანელი B). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მამაკაცებში ასევე უფრო დიდი სხვაობა შეინიშნება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ადამიანებს შორის უმუშევრობის მაჩვენებლებში, ქალებთან შედარებით. თუმცა, შრომის ბაზარზე არსებულ შედეგებში გენდერული განსხვავებები დიდია როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთათვის და ქალების დასაქმების მაჩვენებელი, შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიუხედავად, ზოგადად უფრო დაბალია, ვიდრე მამაკაცებისთვის.

დასაქმების სხვაობა ასევე იზრდება ასაკთან ერთად (პანელი C). 30-49 წლის ასაკის პირები (პრობლემური პირები) დაახლოებით 1.3-ჯერ უფრო მეტად არიან დასაქმებულნი, ვიდრე იმავე ასაკობრივი ჯგუფის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. ეს სხვაობა ყველაზე დიდია მუშათა ყველაზე ხანდაზმული ჯგუფისთვის (50-69 წლის); ამ ასაკში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დაახლოებით 1.8-ჯერ უფრო მეტად აქვთ დასაქმების ალბათობა. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შესაძლოა ამ ასაკში დასაქმების შენარჩუნება უფრო გაუჭირდეთ. ამის საპირისპიროდ, ასაკს დიდი გავლენა არ აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის უმუშევრობის სხვაობაზე; ახალგაზრდებს (15-29 წლის) ორივე ჯგუფში, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, ყველაზე მაღალი უმუშევრობის მაჩვენებელი აქვთ.

შეზღუდული შესაძლებლობები ძლიერ ნეგატიურ გავლენას ახდენს ყველა ადამიანის დასაქმების მაჩვენებელზე, მათი განათლების დონის მიუხედავად, თუმცა ყველაზე ძლიერი გავლენა, როგორც ჩანს, საშუალო განათლების მქონე ადამიანებზეა; ამ ქვეყნების ჯგუფში, საშუალო განათლების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, როგორც ჩანს, ისევე ხშირად არიან დასაქმებულნი, როგორც დაბალი განათლების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (პანელი D). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმუშევრობის სხვაობა მსგავსია დაბალი და საშუალო განათლების მქონე ადამიანებისთვის, საშუალოდ დაახლოებით 10 პროცენტული პუნქტი, და ოდნავ დაბალია, საშუალოდ დაახლოებით 5 პროცენტული პუნქტი, მაღალი განათლების მქონე ადამიანებისთვის. ეს დასკვნა ასევე შეიძლება მიუთითებდეს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა განათლებისა და უნარების დონის გაუმჯობესება მნიშვნელოვანი ელემენტია ნებისმიერი სტრატეგიისა, რომელიც მიმართულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებასა და უმუშევრობას შორის არსებული სხვაობის აღმოსაფხვრელად.

2.3.4. შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების გავლენა შრომის ბაზრის შედეგებზე

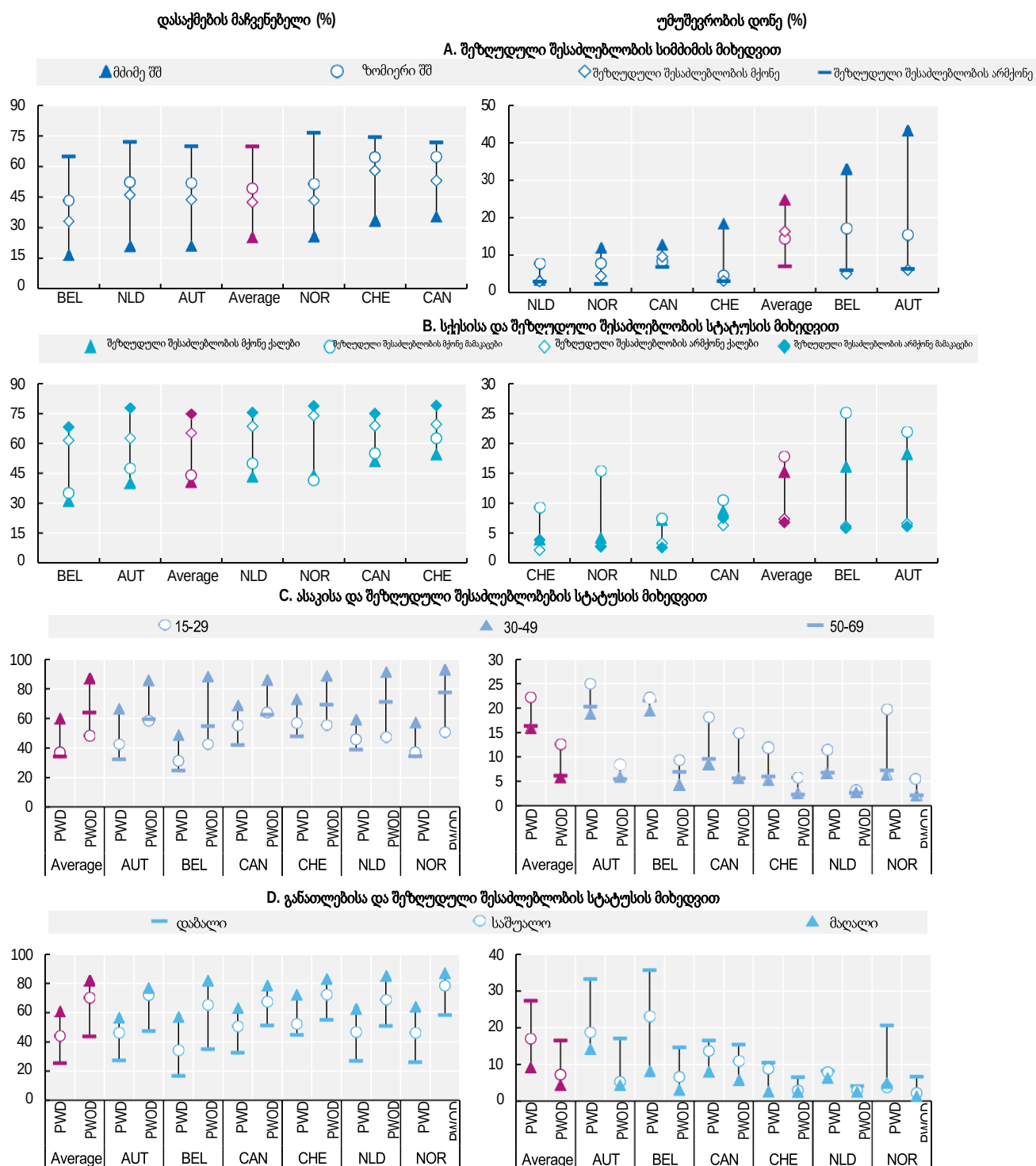
მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ბაზრის შედეგების შედარებითი ანალიზიდან მიღებული გზავნილები ნათელია, ქვეყნების მიხედვით არსებული განსხვავებები გარკვეული სიფრთხილით უნდა იქნას განმარტებული. შეზღუდული შესაძლებლობის გაზომვა არასტაბილურია და დაკავშირებულია კულტურულ ფაქტორებთან და თვითაღქმასთან, რაც აისახება დროთა განმავლობაში და ქვეყნებს შორის შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების დიდ განსხვავებებში შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

(დიაგრამა 2.1). დასაქმების მაჩვენებლებსა და სხვა სოციალურ და შრომის ბაზრის შედეგებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის არსებულ სხვაობებზე შესაძლოა გავლენა იქონიოს შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების ძირითადმა განსხვავებებმა, მაგალითად, თუ შეზღუდული შესაძლებლობის საშუალო სიმძიმე იცვლებოდა. არსებობს საფუძველი ვივარაუდოთ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, რომლებიც დაბალი შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელების მქონე ქვეყნებში იდენტიფიცირებენ თავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონედ, საშუალოდ, უფრო მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობები აქვთ. ანალოგიურად, ქვეყნებს შორის ან თუნდაც ქვეყნების შიგნით დროთა განმავლობაში არსებული განსხვავებების ინტერპრეტაცია შეიძლება შეფერხდეს, თუ ჯანმრთელობის მდგომარეობის, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის, ალკმის ალბათობა ასაკის ან განათლების დონის მიხედვით იცვლება ან დროთა განმავლობაში იცვლება.

გავრცელების ეფექტების კორექციის მარტივი გზა, დასაქმების სხვაობების ზომის შესაფასებლად და შესადარებლად, არის შეზღუდული შესაძლებლობების შედეგად მიღებული სხვაობის შეწონვა ქვეყნის შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელების მიხედვით. დასაქმების სხვაობის შემთხვევაში, ასეთი საზომი შეიძლება განიმარტოს დაახლოებით, როგორც მოსახლეობის წილი, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების გამო დასაქმებას მოკლებულია. დიაგრამა 2.8 ასახავს ამ სავარჯიშოს შედეგს. შეზღუდული შესაძლებლობების დასაქმების შეწონილი სხვაობები მერყეობს 2%-ზე ნაკლებიდან კორეაში, მექსიკასა და იტალიაში, ქვეყნებში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობების ძალიან დაბალი გავრცელებაა, საშუალოდ 4.5%-მდე 32 ქვეყანაში და ძალიან მსგავსი დონეები 5.1-6.2%-ია ქვეყნების ნახევარში. ისეთ ქვეყნებში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საშუალოზე დაბალი გავრცელებაა, როგორიცაა ნორვეგია, შვედეთი და ამერიკის შეერთებული შტატები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხრივ საშუალოზე დაბალი სხვაობა, როგორც ჩანს, შეინიშნება.

დიაგრამა 2.7. დასაქმებისა და უმუშევრობის დონეები სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლების მიხედვით განსხვავდება

დასაქმებისა და უმუშევრობის მაჩვენებლები შეზღუდული შესაძლებლობის სიმძიმის, სქესის, ასაკისა და განათლების დონის მიხედვით, 2019 წელი



შენიშვნა: PWD: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; POWD: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები. იისფერი მარკერები წარმოადგენს ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) 26 წევრი ქვეყნისა და კანადის შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. მონაცემები ეხება 2017 წელს (კანადა, პანელები A და B) და 2018 წელს (ბელგია).

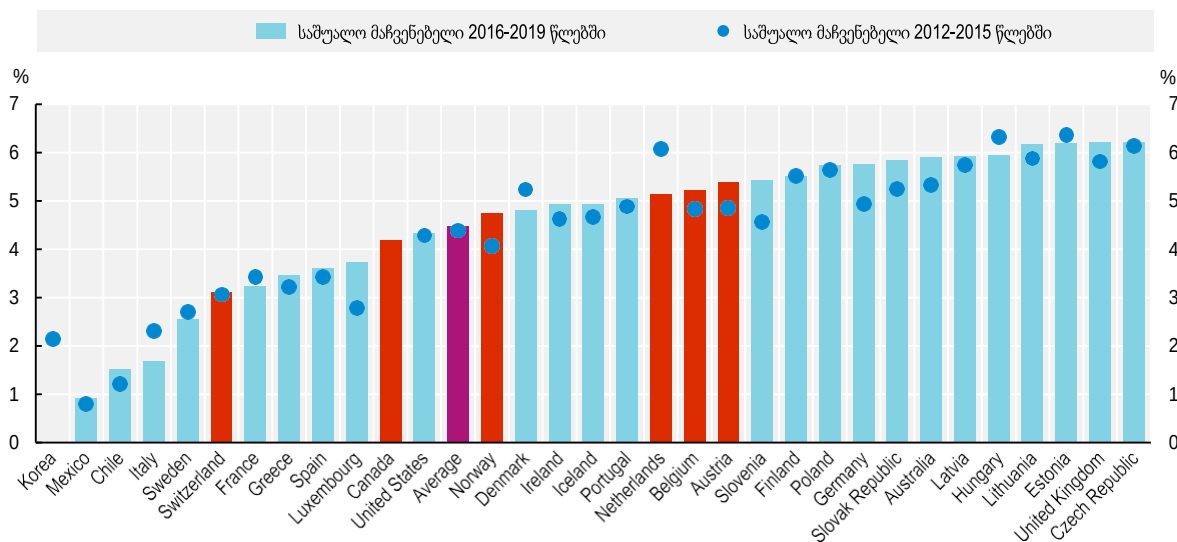
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე, 2019. მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ, რომელიც დაფუძნებულია კანადის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე კვლევაზე, 2017 (პანელები A და B); კანადის შემოსავლების კვლევაზე, 2019 (C და D).

StatLink  <https://stat.link/3p08r2>

დიაგრამა 2.8. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების გავრცელების აღრიცხვა ამცირებს ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაში არსებულ განსხვავებებს, თუმცა ასევე ბუნდოვანს ხდის შეზღუდული შესაძლებლობის გავლენას დასაქმების შედეგებზე

შეზღუდული შესაძლებლობის გამო დასაქმების გარეშე დარჩენილი მოსახლეობა, რომელიც იზომება დასაქმების სხვაობის (შშ პირებსა და შშ არმქონე პირებს შორის დასაქმების მაჩვენებლის პროცენტული პუნქტის სხვაობა) გამრავლებული ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გავრცელებაზე.



PWD: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; PWOD: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანები.

შენიშვნა: მონაცემები მოიცავს 15-69 წლის ასაკის პირებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1. გამონაკლისები: პერიოდები ეხება 2013-16 და 2017-19 წლებს კანადისთვის, 2016-18 წლებს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო) და 2018 წელს მონაცემები არ არის (ესტონეთი). კანადის მონაცემები შეწონილია 2017 წლიდან შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების მიხედვით. იისფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენებ 26 ქვეყნის (კორეის გარდა) შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკურ მონაცემებზე (EU-SILC, 2005-19); ავსტრალიაში შინამეურნეობების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევაზე (HILDA, 2005-17); ჩილეს Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2006-17); მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2010-16); კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევაზე (KLIPS, 2008-18) და ამერიკული საზოგადოების კვლევაზე (ACS, 2008-18). კანადის მონაცემები მოწოდებულია Employment and Social Development Canada-ს მიერ, დასაქმების მონაცემების შესახებ კანადის შემოსავლების კვლევის 2013-19 წლების და შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ კანადის კვლევის (CSD, 2017) საფუძველზე შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელების შესახებ.

StatLink  <https://stat.link/if296u>

თუმცა, ქვეყნების შიგნით ტენდენციების ინტერპრეტაცია რთულია. მაგალითად, ნორვეგიაში 2016-19 წლებში შეწონილი სხვაობა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის საშუალო მაჩვენებელს უახლოვდება, მაგრამ ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში საკმაოდ გაიზარდა, ხოლო დაუწონელი სხვაობა, რომელიც ნაჩვენებია დიაგრამა 2.5-ში, მიუთითებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაღალ, მაგრამ უცვლელ სხვაობაზე. ამრიგად, როგორც დონეები, ასევე ტენდენციები დამოკიდებულია გაზომვაზე. გავრცელების მაჩვენებლის შემცირების მიზეზის არცოდნა - ამ მაგალითში, ნორვეგიაში - ზღუდავს შეწონილი სხვაობის ინტერპრეტაციას. შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელების გაზომვის არასტაბილურობა გავლენას ახდენს ქვეყნების შედარებაზე, მაგრამ თანაბრად აქტუალურია ქვეყნის შიგნით სხვადასხვა კვლევებში. ავსტრალია კარგი მაგალითია. ავსტრალია ხშირად იყენებს SDAC-ის

კვლევას, რომელიც სპეციალიზებული კვლევაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, რათა წარმოადგინოს მტკიცებულებები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გავრცელებისა და მდგომარეობის შესახებ. კვლევა იყენებს შეზღუდული შესაძლებლობის მკაცრ განმარტებას და, შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შედარებით დაბალ წილს განსაზღვრავს - შრომისუნარიანი მოსახლეობის დაახლოებით 14.5%-ს, HILDA-ს კვლევის მიხედვით, რომელიც იყენებს იგივე განმარტებას, რაც EU-SILC-ში გამოყენებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კვლევაში და, შესაბამისად, უკეთეს შედარებადობას გვთავაზობს სხვა ქვეყნებთან. გარდა ამისა, SDAC (HILDA-სგან განსხვავებით) მნიშვნელოვნად გადაჭარბებულად აფასებს დასაქმებაში მონაწილეობას; SDAC შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელს 48%-ს აფასებს, HILDA-ს მიხედვით, 42%-თან შედარებით. SDAC-ის მიხედვით, დასაქმების სხვაობა გაცილებით დიდია (32 პროცენტული პუნქტი, HILDA-ს 25 პროცენტულ პუნქტთან შედარებით). არ არსებობს სწორი ან არასწორი: ორივე შედეგი ვალიდურია და არცერთი არ არის აუცილებლად უკეთესი, ვიდრე მეორე. შეწონილი ინდიკატორის გამოყენება ამცირებს ორ კვლევას შორის დასაქმების სხვაობას (დაახლოებით 5% SDAC-ით და 6% HILDA-თი), რითაც ამცირებს კვლევის არჩევანის გავლენას, თუმცა SDAC-ის დაბალი გავრცელების მაჩვენებელი, როგორც ჩანს, შედეგში დომინირებს.

2.3.5. დასაქმების მახასიათებლებსა და სამუშაოს ხარისხში შედარებით მცირე შეუსაბამობები

დასაქმების შემდეგ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირებს შორის არსებული არახელსაყრელი პირობები, ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირებს შორის არსებული განსხვავებები, როგორც ჩანს, გაცილებით მცირეა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები დიდად არ განსხვავდებიან სამუშაოს უმეტესი მახასიათებლების მიხედვით. მაგალითად, თვითდასაქმებულთა ან დროებითი კონტრაქტით მომუშავე პირთა წილი თითქმის არ განსხვავდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის. ეს ადასტურებს შრომის ბაზრის ზოგად მონაცემებს, რომლის მიხედვითაც, დასაქმების დაცვის კანონმდებლობის გავლენის გამო, ქვეყნების განსხვავებები ინდივიდუალურ განსხვავებებზე მეტია. ამგვარად, დროებითი დასაქმების გამოყენება დამწყები სამუშაო ადგილებისთვის ძალიან გავრცელებულია ზოგიერთ ქვეყანაში და ზოგში საერთოდ არ არის გავრცელებული, თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან განსაკუთრებული კავშირი არ არსებობს.

თუმცა, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნების უმეტესობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები გაცილებით მეტად არიან მიდრეკილნი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობისკენ. მიზეზები მოიცავს სხვადასხვა პრობლემას, მათ შორის სრულ განაკვეთზე დასაქმების სირთულეებს და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების უპირატესობას. მოქნილი შრომის ბაზარი, რომელიც ხელს უწყობს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას, დაეხმარება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შრომის ბაზარზე წვდომაში. შედარებითი მონაცემებით, 32 ქვეყანაში, საშუალოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხუთიდან ერთი ნახევარ განაკვეთზე მუშაობს, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა შორის კი - ათიდან ერთი. ნორვეგიასა და შვედეთში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს სამჯერ უფრო მეტად აქვთ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების ალბათობა, მაშინ როდესაც ბევრ ქვეყანაში, სადაც ნახევარ განაკვეთზე დასაქმების წილი მაღალია, ეს თანაფარდობა უფრო დაბალია დიდი სხვაობის მიუხედავად (მაგ., გაერთიანებულ სამეფოში ეს წილი შესაბამისად 21%-ს და 32%-ს შეადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთათვის). ამის საპირისპიროდ, რამდენიმე ქვეყანაში, როგორიცაა სლოვაკეთის რესპუბლიკა და პორტუგალია, ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთა წილში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის სხვაობა მცირეა.

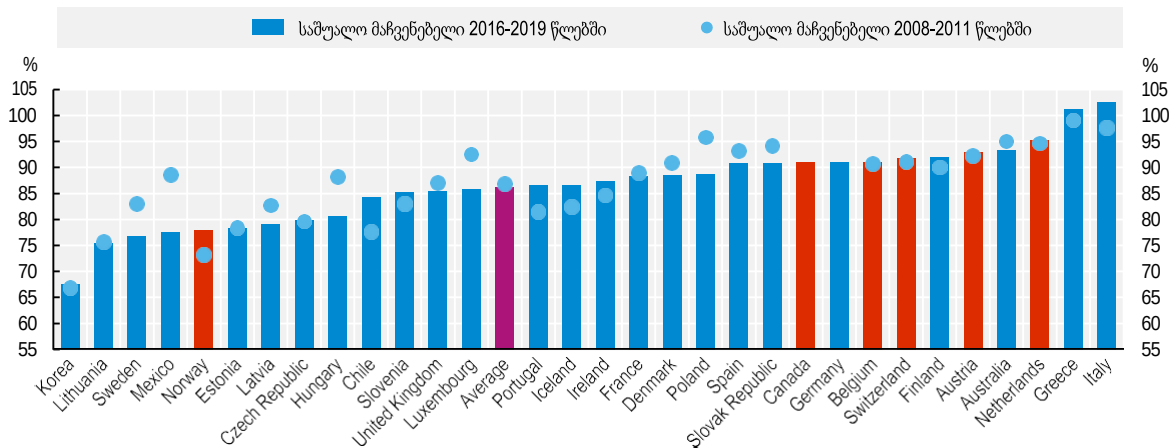
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საშუალო ხელფასი შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა საშუალო ხელფასის დაახლოებით 85-87%-ს შეადგენს. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ზოგიერთ ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელფასის ჯარიმა (ჯერ კიდევ) ძალიან მაღალია: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელფასი კორეაში შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა ხელფასის მხოლოდ 65%-ს გამოიმუშავებს, ხოლო მექსიკაში, ბალტიისპირეთის ქვეყნებში, ასევე შვედეთსა და ნორვეგიაში - დაახლოებით 75-79%-ს (დიაგრამა 2.9, პანელი A). შკალის მეორე ბოლოში, ავსტრიაში, ავსტრალიასა და ნიდერლანდებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელფასის 90%-ს ან მეტს გამოიმუშავებენ, ხოლო საბერძნეთსა და იტალიაში, როგორც ჩანს, საერთოდ არ არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელფასის ჯარიმა. თუმცა, ბოლო ორ ქვეყანაში ამას თან ახლავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის დასაქმების განსაკუთრებით დაბალი მაჩვენებელი; შესაბამისად, შერჩევის ეფექტები, როგორც ჩანს, საფრთხის ქვეშაა. რვა წლით ადრე არსებულ მაჩვენებელთან შედარებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ანაზღაურების ოდენობა გაიზარდა ქვეყნების ერთ მესამედში (მაგ. მექსიკა, უნგრეთი, პოლონეთი, შვედეთი, ლუქსემბურგი) და შემცირდა კიდევ ერთ მესამედში (მაგ. ჩილე, ნორვეგია, პორტუგალია, იტალია), თუმცა საშუალოდ სტაბილური დარჩა. ამ განსხვავებული ტენდენციების მიზეზების ინტერპრეტაცია ასეთი აგრეგირებული მონაცემების საფუძველზე შეუძლებელია.

მეორე მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის კვირის სამუშაო გრაფიკის მხრივ ძალიან მცირე განსხვავებებია (დიაგრამა 2.9, პანელი B). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კვირობით უფრო ხშირად მუშაობენ, რაც 4 პროცენტული პუნქტით განსხვავდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის. დაახლოებით ოთხიდან ერთი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ცვლაში მუშაობს, ხშირად უფრო დაბალი საგანმანათლებლო მიღწევის მქონე სამუშაოებზე, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებში. თუმცა, საერთო ჯამში, დასაქმების შემდეგ, სამუშაო გრაფიკი მსგავსია მუშაკთა ორივე ჯგუფისთვის. შაბათობით მომუშავე, ღამით მომუშავე ან ძალიან დიდი ხნის განმავლობაში (დღეში 10 ან მეტი საათი) მომუშავე მუშაკთა წილი მსგავსია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის.

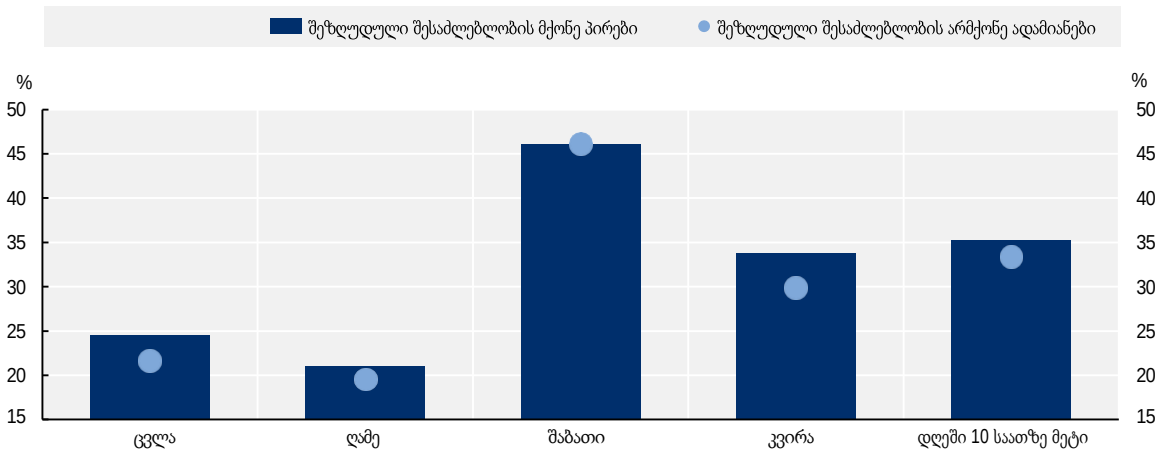
დიაგრამა 2.9. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ხელფასები უფრო დაბალია, მაგრამ სამუშაო საათების გრაფიკი მსგავსია

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სრული განაკვეთის საშუალო წლიური ხელფასი შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან შედარებით, საშუალო 2016-19 და 2008-11 წლებში, და 15-69 წლის ასაკის დასაქმებულთა წილი, რომლებიც არასოციალურ საათებს მუშაობენ შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2015 წელი

A. შეზღუდული შესაძლებლობის გამო სრული განაკვეთით დასაქმებულთა საშუალო წლიური ხელფასის თანაფარდობა



B. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე თანამშრომლების წილი, რომლებიც არასოციალურ საათებში მუშაობენ, 2015 წელი



შენიშვნა: პანელი A: მონაცემები ეხება დასაქმებულთა წლიურ ხელფასს, დასაქმებულთა ნაღდ ან თითქმის ნაღდ შემოსავალს და თვითდასაქმებულ პირთა ნაღდი ფულით მიღებულ მოგებას ან ზარალს (ევროპის ქვეყნები); ძირითადი შრომითი შემოსავალი ნაღდი ფულით (ჩილე); ფინანსური წლის მთლიანი ხელფასი და ხელფასი (ავსტრალია); საშუალო საათობრივი ხელფასი თვითდასაქმებულებისა და კანადის შეიარაღებული ძალების გამოკლებით (კანადა); გადასახადების შემდგომი წლიური შემოსავლის ჯამური ღირებულება (კორეა); ძირითადი ხელფასი ძირითად სამუშაოში, საკომისიოები, ძირითად სამუშაოში დამატებითი საათების ანაზღაურება, წამახალისებელი ანაზღაურება, ბონუსი, შვებულების ანაზღაურება და მეორე სამუშაოში ნაღდი ფულით მიღებული შემოსავალი (მექსიკა) და ხელფასის ჯამური შემოსავალი (აშშ). 2016-19 წლების პერიოდი ეხება 2012-15 წლებს (კორეა). ისფერო ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ ქვეყნების საშუალო შეუწონებლ მარცხენარს, კანადისა და გერმანიის გარდა, რომლებსაც არ აქვთ მონაცემები ადრინდელი პერიოდისთვის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1; პანელი B: მონაცემები წარმოადგენს 21 ევროპული ქვეყნის საშუალო შეუწონებლ მარცხენარს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, გერმანია, ფინეთი, საფრანგეთი, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო). ცვლა: ცვლაში მუშაობა. დამე, შაბათი, კვირა. დღეში 10 საათზე მეტი ნიშნავს ჩვეულებრივ მუშაობას თვეში ერთხელ მაინც.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის

ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკურ მონაცემებზე (EU-SILC, 2008-19). გამონაკლისები: 2016-18 (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო). ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევა (HILDA, 2008-17); კანადის შემოსავლების კვლევა (CIS, 2016-19), მოწოდებული დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის მიერ; ჩილეს Encuesta de Caracterizacion Socioeconomica Nacional (CASEN, 2010-17); მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2016); კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევა (KLIPS, 2008-18) და ამერიკის შეერთებული შტატების მიმდინარე მოსახლეობის კვლევა (CPS, 2008-18). პანელი B: ევროპის სამუშაო პირობების კვლევა (EWCS).

StatLink  <https://stat.link/0h32kl>

2.3.6. თუმცა, შრომის ბაზრის დინამიკა განსხვავებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის

მეორე მხრივ, ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებისთვის ხელმისაწვდომი მონაცემები აჩვენებს, რომ შრომის ბაზრის დინამიკა მნიშვნელოვნად განსხვავდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის (დიაგრამა 2.10):

- დასაქმების შემდეგ, წლის განმავლობაში სამსახურიდან სამუშაოზე ცვლილების ალბათობა მსგავსია (პანელი A).
- მშობიარობის შეწყვეტა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებში გაცილებით ხშირია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებში (პანელი B).
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის შრომის ბაზარზე მოხვედრა გაცილებით რთულია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის (პანელი C).

შრომის მობილობის მხრივ ქვეყნების მიხედვით არსებული განსხვავებები დიდია, რაც ასახავს ქვეყნებს შორის არსებულ განსხვავებებს შრომის ბაზრის დინამიკის თვალსაზრისით; მაგალითად, როგორც სამსახურიდან სამუშაოზე გადასვლა, ასევე დასაქმების მაჩვენებლები შეიძლება ხუთჯერ მაღალი იყოს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ზოგიერთ ქვეყანაში, ვიდრე სხვებში. თუმცა, ამ დინამიკაში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შორის არსებული სხვაობები საკმაოდ მსგავსი და სისტემატურია სხვადასხვა ქვეყანაში. შრომის ბაზრიდან გასვლის ალბათობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, ზოგადად, ორჯერ მეტია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის, ამავდროულად, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე უმუშევარ პირებს შრომის ბაზარზე მოხვედრის ან ხელახლა შესვლის ალბათობა ნახევართაც კი არ აქვთ, ვიდრე უმუშევარ შეზღუდული შესაძლებლობების არმქონე პირებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა არახელსაყრელი მდგომარეობა დასაქმების მაჩვენებლებში განსაკუთრებით მაღალია ცენტრალური ევროპის ბევრ ქვეყანაში, მათ შორის სლოვენიასა და ავსტრიაში, ასევე ირლანდიასა და გაერთიანებულ სამეფოში.

ამ დასკვნების დემოგრაფიული მახასიათებლების მიხედვით შემდგომი დაყოფა (ამ შემთხვევაში, ნიმუშის ზომის გამო, ყველა ქვეყნისთვის ერთად აღებული) კიდევ უფრო მეტ ნათელს ჰფენს შრომის ბაზრის ამ დინამიკას (დიაგრამა 2.11):

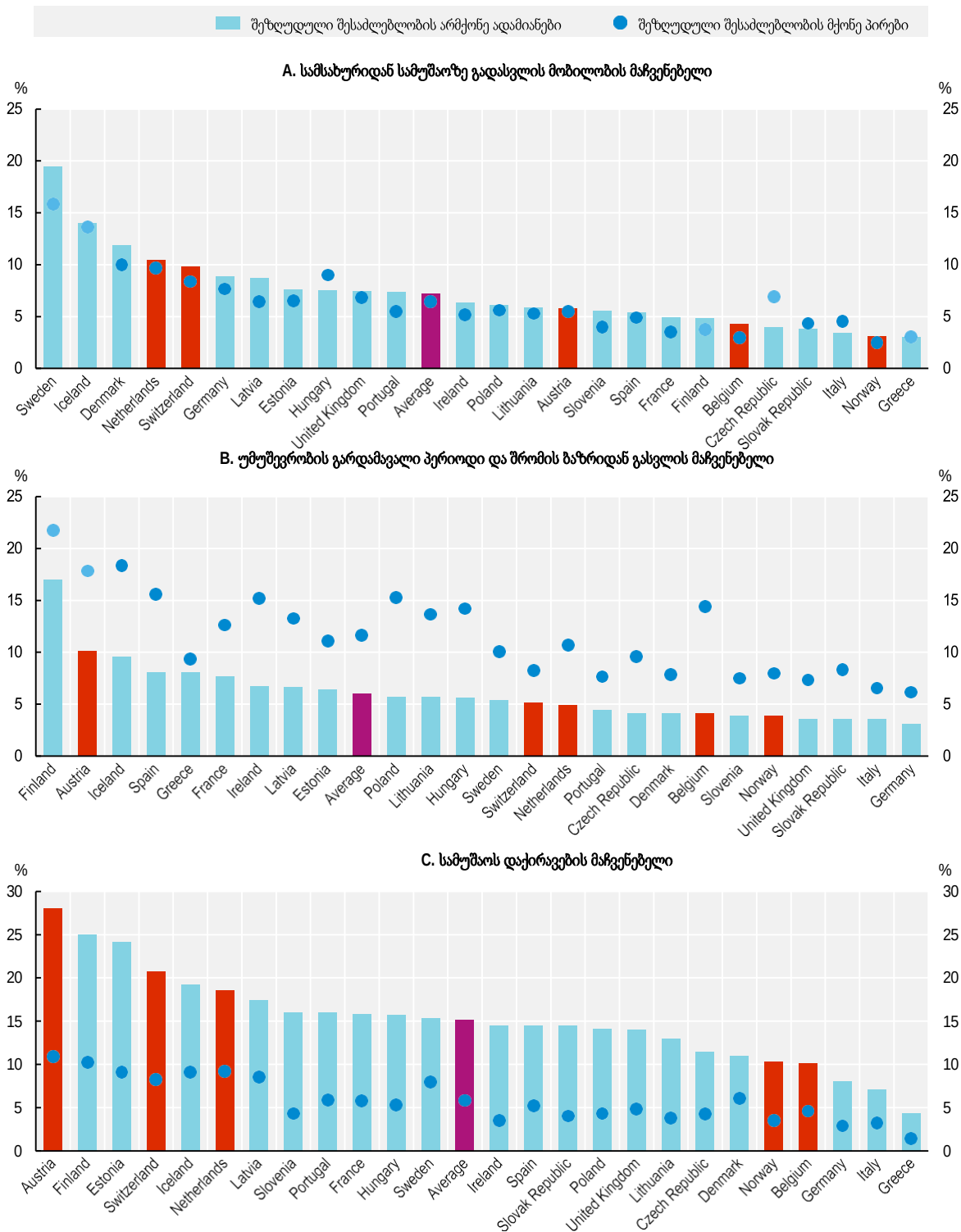
- დასაქმებულთათვის სამსახურიდან სამუშაოზე მობილურობის გარდამავალ პერიოდში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს შორის განსხვავებები მცირეა ნებისმიერი ასაკის, სქესისა და განათლების კატეგორიის მიხედვით (პანელი A).
- უმუშევრობა გაცილებით ხშირია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ყველა დემოგრაფიულ ჯგუფში, თუმცა მათ შორის მაღალი განათლების მქონე პირებს აქვთ ყველაზე დაბალი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა არახელსაყრელი მდგომარეობა (პანელი B). ახალგაზრდები და დაბალი განათლების მქონე პირები, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, ზოგადად, უფრო ხშირად იღებენ შეტყობინებას, ვიდრე სხვები.
- შრომის ბაზრიდან გასვლის მაჩვენებელი, ანუ დასაქმებიდან არააქტიურობაში გადასვლის მაჩვენებელი, მნიშვნელოვნად მაღალია ახალგაზრდა და ხანდაზმული მუშაკებისთვის, მათი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიუხედავად. შრომის ბაზრიდან გასვლის ალბათობა გაცილებით მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ყველა სოციალურ-დემოგრაფიულ ჯგუფში, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ ბევრი მუშაკი სამუდამოდ

ტოვებს შრომის ბაზარს ჯანმრთელობის პრობლემების ან შეზღუდული შესაძლებლობის გამო (პანელი C).

- ხანდაზმული მუშაკების დაქირავების მაჩვენებლები მკვეთრად მცირდება, რაც ასევე ეხება შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთათვის (IPO) დაქირავების მაჩვენებლებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაქირავების მაჩვენებლებში არსებული სხვაობა შედარებით მცირეა როგორც ახალგაზრდა მუშაკებისთვის (15-29 წლის), ასევე ხანდაზმული მუშაკებისთვის (50-69 წლის), საშუალოდ მხოლოდ 2.5 პროცენტული პუნქტით (პანელი D). თუმცა, ეს სხვაობა ძალიან დიდია ყველაზე აქტიური ასაკის მუშაკებისთვის (30-49 წლის): ამ ასაკობრივ ჯგუფში, წლიური დაქირავების მაჩვენებელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის მხოლოდ 10%-ია, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის 25%-ზე მეტი. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაქირავების მაჩვენებლებში არსებული სხვაობა იზრდება განათლების დონის მატებასთან ერთად და საშუალოდ, მამაკაცებში 1.5-ჯერ მეტია, ვიდრე ქალებში.

დიაგრამა 2.10. სამუშაოზე შესვლისა და სამსახურიდან გასვლის მაჩვენებლები გაცილებით ნაკლებად ხელსაყრელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.

შრომის ბაზარზე ცვლილებები შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით წლიდან წლამდე, საშუალოდ 2016-19 წლებში

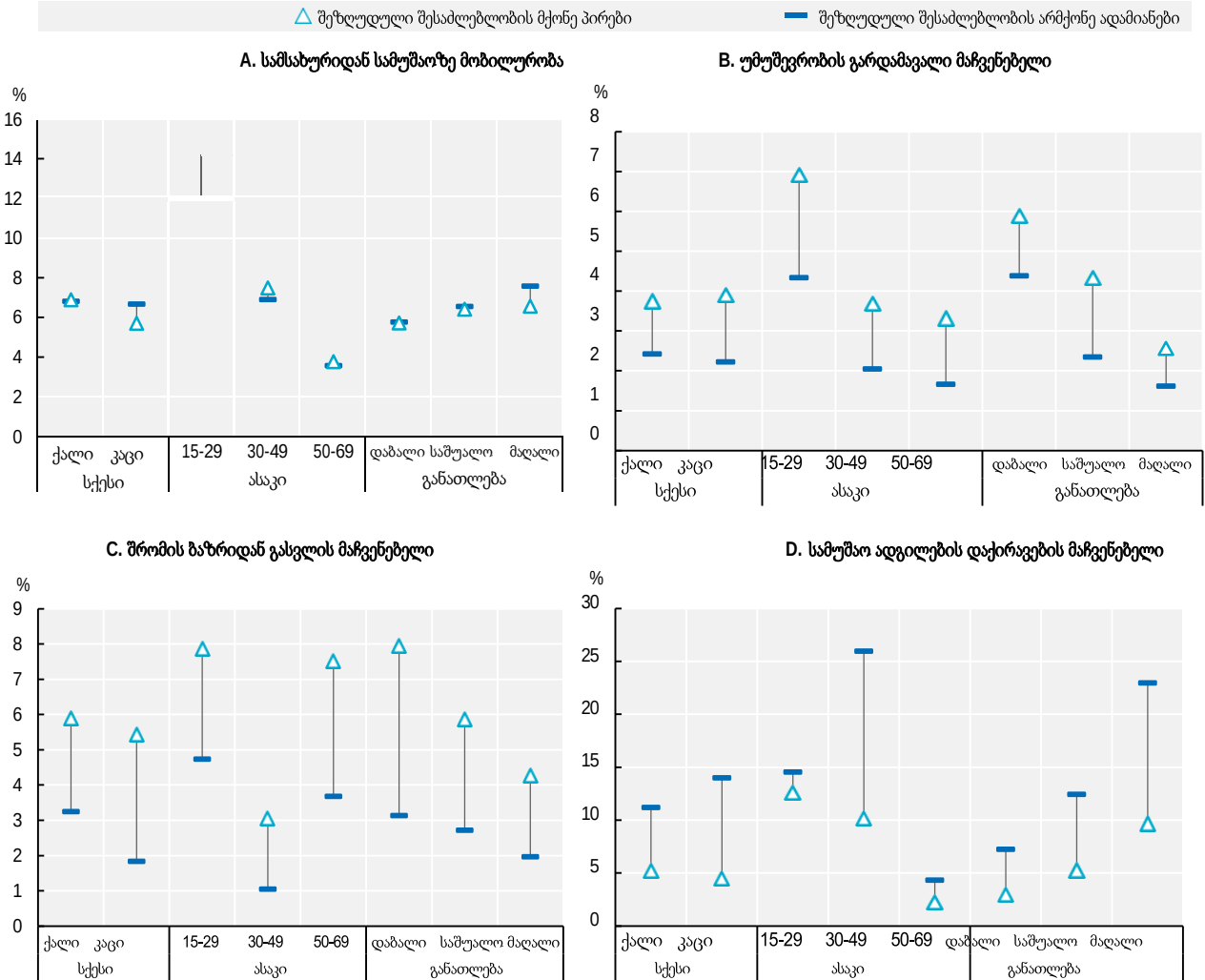


შენიშვნა: ქვეყნების შეზღუდული შესაძლებლობების განმარტებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1. ისფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენები 25 ქვეყნის შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/2913vq>

დიაგრამა 2.11. დასაქმებისა და უმუშევრობის გარდამავალი პერიოდის მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ასაკისა და განათლების მიხედვით.

შრომის ბაზარზე ცვლილებები შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსისა და დემოგრაფიული მახასიათებლების მიხედვით, ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 26 წევრი ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელი, საშუალო მაჩვენებელი 2016-19 წლებში



შენიშვნა: მონაცემები აჩვენებს დიაგრამა 2.10-ზე ნაჩვენებ 26 ქვეყნის შეუწონებლ საშუალო მაჩვენებელს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები განისაზღვრება, როგორც პირები, რომლებიც 1) აცხადებენ, რომ აწუხებთ რაიმე ქრონიკული დაავადება ან მდგომარეობა და 2) ჯანმრთელობის პრობლემების გამო აქვთ საშუალოდან მიმდებარე აქტივობის შეზღუდვა. განათლების დონეები განისაზღვრება განათლების საერთაშორისო სტანდარტული კლასიფიკაციის (ISCED) მიხედვით, სადაც დაბალი გულისხმობს ზედა საშუალო განათლებას, საშუალოდან ზედა საშუალო განათლებას და მაღალ და უმაღლეს განათლებას. შრომის ბაზარზე გადასვლა გულისხმობს პირებს, რომლებიც კვლევის ჩატარებამდე ერთი წლით ადრე ერთი დასაქმების სტატუსიდან მეორეზე გადავიდნენ. პანელი A: სამსახურიდან სამსახურში გადასვლის მაჩვენებელი წარმოადგენს იმ პირთა წილს, რომლებიც კვლევის დროს და წინა წელს დასაქმებულები იყვნენ, მაგრამ სამსახური შეიცვალეს, დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. პანელი B: უმუშევრობის გარდამავალი მაჩვენებელი წარმოადგენს იმ პირთა წილს, რომლებიც კვლევის დროს უმუშევრები იყვნენ, მაგრამ წინა წელს დასაქმებულები იყვნენ, დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. პანელი C: შრომის ბაზრიდან გასვლის მაჩვენებელი წარმოადგენს იმ პირთა წილს, რომლებიც კვლევის დროს არააქტიურები იყვნენ, მაგრამ წინა წელს დასაქმებულები იყვნენ, დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაში. პანელი D: სამუშაოზე დასაქმების მაჩვენებელი წარმოადგენს იმ პირთა წილს, რომლებიც კვლევის დროს დასაქმებულები იყვნენ, მაგრამ წინა წელს არ ჰქონდათ სამსახური, დაუსაქმებულთა საერთო რაოდენობაში.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC, 2016-19).

2.4. შეღავათები ძალიან მნიშვნელოვან როლს თამაშობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემოსავლებში

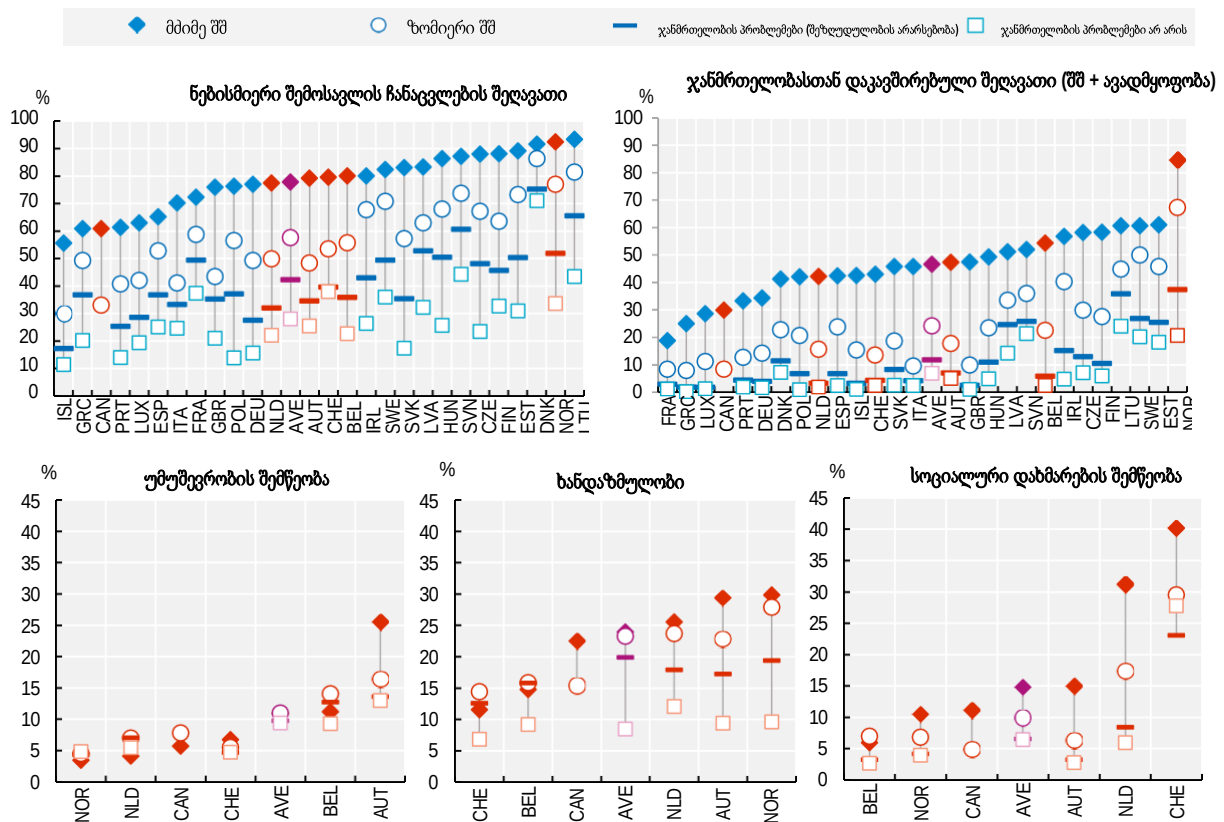
2.4.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები იღებენ ყველა სახის შემოსავლის შემცველ შეღავათებს

სოციალური დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის მნიშვნელოვანი ელემენტია, რადგან ის ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობისა და სიღარიბის კავშირის გაწყვეტას, განსაკუთრებით მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რომლებსაც არ შეუძლიათ მუშაობა. საშუალოდ, სხვადასხვა ქვეყანაში მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 80% იღებს მინიმუმ ერთ შემოსავლის შემცველ შეღავათს (დიაგრამა 2.12). ეს წილი მნიშვნელოვნად დაბალია ზომიერი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის (დაახლოებით 60%), არაინვალიდური ჯანმრთელობის პრობლემებით (42%) და ჯანმრთელობის პრობლემების არმქონე პირებისთვის (30%). მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნებს შორის განსხვავებები დიდია, ეს დასკვნა მიუთითებს, რომ სოციალური შეღავათები ზოგადად კარგად არის მიმართული მათზე, ვისაც ის ყველაზე მეტად სჭირდება.

ყველა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში (OECD) ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული შეღავათების მიმღები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რიცხვი გაცილებით ნაკლებია სხვა შრომისუნარიანი ასაკის შეღავათების მიმღებთა რაოდენობაზე. ეს იმიტომ ხდება, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და განსაკუთრებით მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, უფრო ხშირად იღებენ ასაკობრივ პენსიებს (ნაადრევი პენსიის გავლით) და სოციალურ დახმარებას, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები. ასაკობრივ პენსიაზე გასული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდი რაოდენობა ნაწილობრივ ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის ასაკობრივ მახასიათებლებს. ამის ნაცვლად, სოციალური დახმარების დიდი რაოდენობა მიუთითებს, რომ მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა არ იყვნენ დაფარული სოციალური დაზღვევით, რაც სოციალურ დახმარებას დიდ უსაფრთხოების ბადის როლს ანიჭებს.

დიაგრამა 2.12. ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობები ძირითადი, მაგრამ არა ერთადერთი მიღებული შეღავათებია.

შემოსავლის შემცველი შეღავათების მიმღები პირების (15-69 წლის) წილი შეღავათის ტიპისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, საშუალოდ 2016-19 წლებში



შენიშვნა: კანადის მონაცემები ეხება 2017 წელს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1. ისფერი მარკერები (AVE) წარმოადგენს ზედა პანელზე ნაჩვენები ქვეყნების შეუწონელ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: კანადის შეზღუდული შესაძლებლობების კვლევა (CSD, 2017), მოწოდებული დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის მიერ და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოვლენები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC, 2016-19).

2.4.2. სარგებლის ტიპის განაწილება განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, ასევე ასაკის მიხედვით

დიაგრამა 2.13 უფრო დეტალურად ასახავს სოციალური დახმარებისა და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული შეღავათების განაწილებას ქვეყნების მიხედვით. საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული შეღავათები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ მიღებული შეღავათების თითქმის ნახევარს შეადგენს, თუმცა, ქვეყნების მიხედვით დიდი ვარიაციით ხასიათდება: საფრანგეთში ყველა შეღავათის 19%-დან ნორვეგიაში 89%-მდე მერყეობს. სოციალური დახმარება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ მიღებული შეღავათების დაახლოებით 15%-ს შეადგენს, რაც ოდნავ მეტი წილია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა შემთხვევაში. კვლავ, ქვეყნების მიხედვით დიდი ვარიაციაა: შვეიცარიაში სოციალური დახმარება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ მიღებული შეღავათების 40%-ს შეადგენს (60% შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის), მაშინ როდესაც ეს წილი 5%-ზე ნაკლებია ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა გერმანია და იტალია. ასევე, ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით შეღავათების შემადგენლობაში მნიშვნელოვანი ვარიაციაა. სოციალური დახმარება ახალგაზრდების მიერ მიღებული შეღავათების უფრო მაღალ წილს შეადგენს ხანდაზმულ ასაკობრივ ჯგუფებთან შედარებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სტატუსის მიუხედავად. ეს შეესაბამება სოციალური დაზღვევიდან ახალგაზრდა ასაკობრივი ჯგუფების გამორიცხვას შეზღუდული დასაქმების ისტორიისა და შენატანების გადახდის გამო. ზოგიერთ ქვეყანაში, როგორიცაა შვეიცარია და ნაკლებად ნიდერლანდები, სოციალური დახმარება კრიტიკულად მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემოსავლის წყაროდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საშუალო ქვეყნისგან განსხვავებით, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაზღვევა კვლავ სოციალური მხარდაჭერის ძირითად წყაროს წარმოადგენს. ეს ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგის მცდელობას, რაც ეფექტურად ამცირებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის ნებისმიერ შემადგენლობით განსხვავებებს მიღებული შეღავათების ტიპთან დაკავშირებით.

2.4.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმეტესობა, რომლებიც არ მუშაობენ, სოციალურ დახმარებას იღებს

სოციალური დაცვის პროგრამების დაფარვა საუკეთესოდ ფასდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ დასაქმებული, განსაკუთრებით კი ყველაზე დაუცველი პირების მიერ მიღებული შეღავათების დაკვირვებისას. დიაგრამა 2.14 გვიჩვენებს შეღავათების დაფარვის ორ ალტერნატიულ შეფასებას:

- ადამიანები, რომლებიც არ მუშაობენ და იღებენ რაიმე სახის შემოსავლის დახმარებას (ფართო დაფარვა).
- ადამიანები, რომლებიც არ მუშაობენ და იღებენ ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას (ვიწრო დაფარვა).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმეტესობა, რომლებიც არ მუშაობენ, დახმარებას იღებს შემოსავლის ჩანაცვლების სულ მცირე ერთი ტიპის შეღავათით: საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 82% იღებს ნებისმიერ შეღავათს (პანელი A). მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი კიდევ უფრო მაღალია, 87%, და ქვეყნების უმეტესობაში საშუალო და მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის სხვაობა დაახლოებით 5-10 პროცენტული პუნქტია; მხოლოდ იტალიასა და ისლანდიაში ეს სხვაობა გაცილებით დიდია. შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე და დაუსაქმებელ პირებს შორის, დაახლოებით ყოველი მეორე იღებს შემოსავლის დახმარებას.

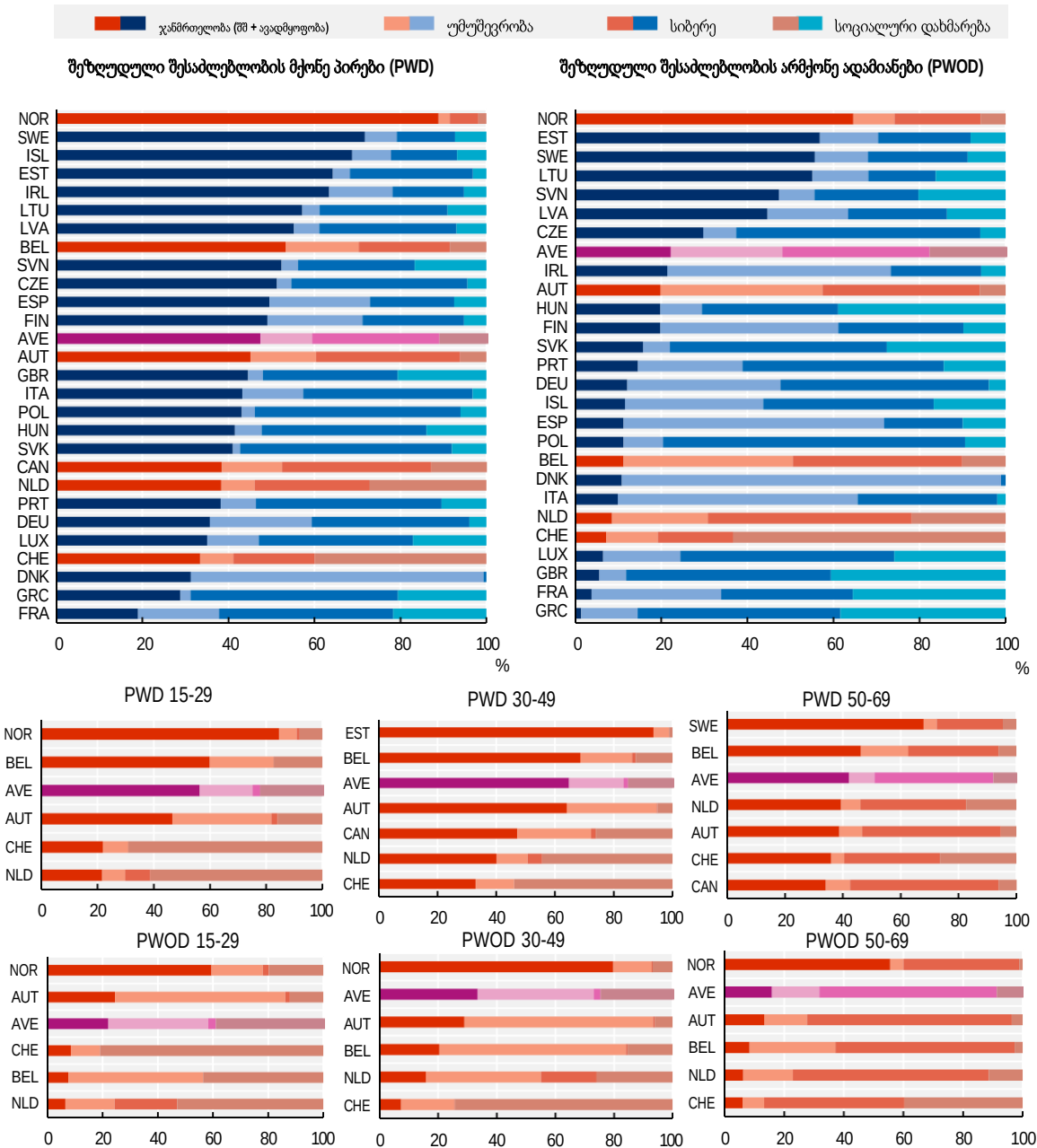
ქვეყნებს შორის განსხვავება გაცილებით დიდი ჩანს, როდესაც უფრო ვიწროდ განსაზღვრულ ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ შეღავათებს, კერძოდ, ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებს განვიხილავთ. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა ქვეყანაში, მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყოველი მეორე არასამუშაო პირი და ზომიერი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყოველი მეოთხე იღებს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ შეღავათს (პანელი B). ქვეყნებს შორის განსხვავება მერყეობს საფრანგეთში მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხოლოდ 20%-დან ნორვეგიაში ზომიერი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თითქმის 70%-მდე - რაც კვლავ

ასახავს, თუ როგორ განსხვავდება სხვადასხვა სამუშაო ასაკის შეღავათების როლი ქვეყნების მიხედვით. ასეთი შეღავათების მიმღები არასამუშაო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი ზოგადად 10%-ზე ნაკლებია, მაგრამ ირლანდიასა და ლუქსემბურგში 20%-ს შეადგენს და ნორვეგიაში 35%-ს აღწევს.

კვლევის ექვსი ქვეყნის დამატებითი დაშლილი მონაცემები მიუთითებს, რომ შეღავათების დაფარვა ძალიან მაღალია ხანდაზმული მუშაკებისთვის და კვლავ საკმაოდ მაღალია საუკეთესო ასაკის მუშაკებისთვის (პანელი C). პირიქით, ამ ქვეყნების უმეტესობა უფრო ფრთხილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეღავათების მინიჭებისას, რომელთა შეღავათების დაფარვის მაჩვენებელი, როგორც წესი, დაახლოებით 50%-ია. მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შეზღუდული შესაძლებლობის შეღავათების ვიწრო დაფარვა ასაკთან ერთად ნაკლებად იცვლება.

დიაგრამა 2.13. შეღავათების ტიპებს შორის განაწილება დამოკიდებულია შეღავათების სისტემის დიზაინსა და ფუნქციონირებაზე.

ბენეფიციარების განაწილება ოთხი ძირითადი ტიპის შეღავათებს შორის ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, საშუალოდ 2016-19 წლებში



შენიშვნა: იისფერი ზოლები (AVE) წარმოადგენს ზედა პანელზე ნაჩვენები ქვეყნების შეუწონებლ საშუალო მაჩვენებლებს. კანადის მონაცემები ეხება 2017 წელს და არ არის ხელმისაწვდომი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის (PWD). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1. შეღავათების გადაფარვის გამო - პირი ერთდროულად იღებს შეზღუდული შესაძლებლობების და უმუშევრობის შემწეობას - შეიქმნა შეღავათების იერარქია. თუ პირი იღებს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ რაიმე შეღავათს (შპ ან ავადმყოფობა), ის კლასიფიცირდება, როგორც ჯანმრთელობის შეღავათების ბენეფიციარი. თუ პირი იღებს უმუშევრობის შემწეობას და ჯანმრთელობის გარდა სხვა შემოსავლის შემცველ შეღავათს, ის კლასიფიცირდება, როგორც უმუშევრობის შემწეობის ბენეფიციარი. თუ პირი ხანდაზმულობის შეღავათების მიღების პარალელურად იღებს სოციალურ დახმარებას, ის კლასიფიცირდება, როგორც სოციალური დახმარების ბენეფიციარი. კანადის შემთხვევაში, მეთოდოლოგიური მიზეზების გამო, ბოლო ორი კატეგორიის შეღავათების იერარქია შეიცვალა: სოციალური დახმარება ბოლო ადგილზე, ხოლო ხანდაზმულობის შეღავათები ბოლოსწინა. მონაცემები არ არის ხელმისაწვდომი 2019 წელს (ბელგია, ირლანდია, ისლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო) და 2018 წელს

(ესტონეთი). 30-49 წლის ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები კანადაში 15-49 წლის ასაკობრივ ჯგუფს გულისხმობენ.

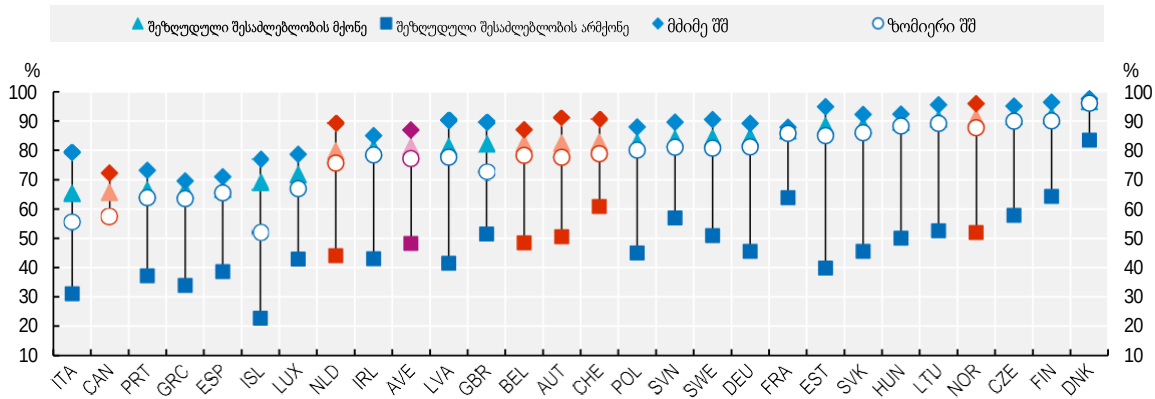
წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ, შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ კანადის კვლევის (CSD, 2017) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლების საფუძველზე, ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკის (EU-SILC, 2016-19) მიხედვით.

StatLink  <https://stat.link/ad94h1>

დიაგრამა 2.14. მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანების უმეტესობა, რომლებიც ვერ მუშაობენ, შეღავათებს იღებენ

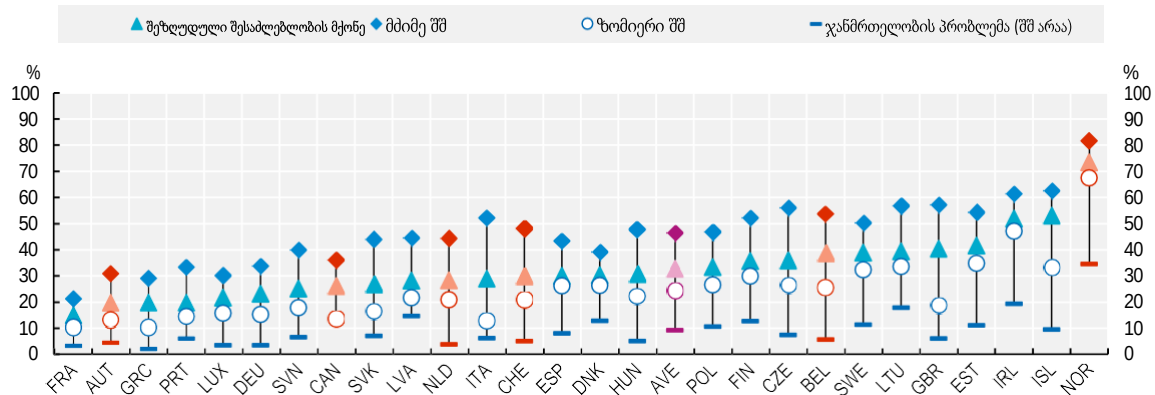
ჯანმრთელობის მდგომარეობისა და შერჩეული ქვეყნებისთვის ასაკის მიხედვით, საშუალოდ 2016-19 წლებში, იმ პირთა წილი, რომლებიც არ მუშაობენ და იღებენ შეღავათებს (დაფარვის ორი ალტერნატიული შეფასება)

A. ჯანმრთელობის მდგომარეობის მიხედვით, შემოსავლის ჩანაცვლების შემწეობის მიმღები არასამუშაო პირების წილი



B. ჯანმრთელობის მდგომარეობის მიხედვით, იმ პირთა წილი, რომლებიც არ მუშაობენ და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას იღებენ

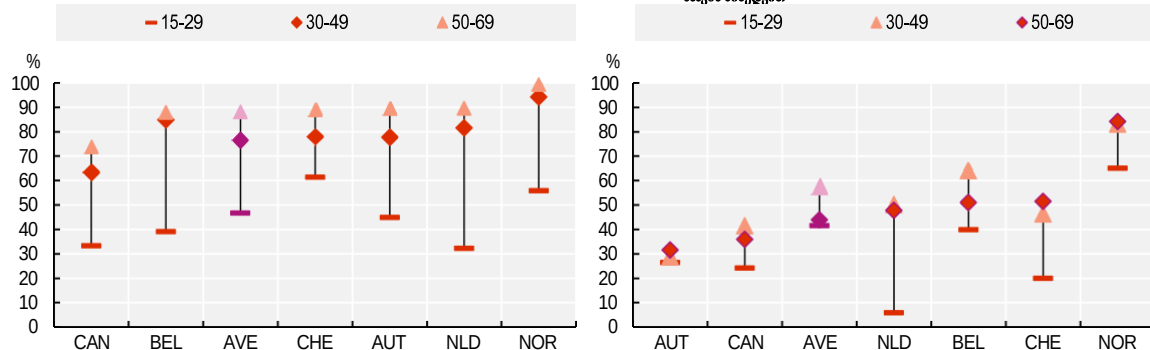
C.



C. შეღავათების დაფარვა შეზღუდული შესაძლებლობების სტატუსისა და ასაკის მიხედვით

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი, რომლებიც არ მუშაობენ და იღებენ რაიმე სახის შემოსავლის შემცველ დახმარებას ასაკის მიხედვით

მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი, რომლებიც არ მუშაობენ და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას იღებენ, ასაკის მიხედვით



შენიშვნა: შემოსავლის შემცველი ნებისმიერი შეღავათი მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობების, ავადმყოფობის, უმუშევრობის, საპენსიო და სოციალური დახმარების შეღავათებს. კანადის შემთხვევაში, შემოსავლის შემცველი ნებისმიერი შეღავათი მოიცავს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ ან უმუშევრობის, საპენსიო ან სოციალური დახმარების შეღავათებს და ეხება 2017 წელს. ისფერო მარკერები (AVE) წარმოადგენს ნაჩვენები 26 ქვეყნის შეუწონავ საშუალოს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქვეყნების განმარტებებისთვის იხილეთ დიაგრამა 2.1. მონაცემები არ არის ხელმისაწვდომი 2019 წელს (ბელგია, ირლანდია, ისლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო) და 2018 წელს (ესტონეთი).

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ, 2017 წლის შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ კანადის კვლევისა და ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკის (EU-SILC, 2016-19)

შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/kgv5eb>

• 2.5 უთანასწორობა და სიღარიბე კვლავ მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის

საბოლოო ჯამში, ეფექტური დასაქმებისა და სოციალური პოლიტიკის მიზანია მოსახლეობის ჯგუფებს შორის თანასწორობისა და ღირსეული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფა მათთვის, ვისაც არ შეუძლია მუშაობა ან შეზღუდულია საარსებო წყაროს შოვნის უნარით. ოჯახებზე დაფუძნებული, ოჯახის ზომის მიხედვით კორექტირებული შემოსავლის დონის, შემოსავლის განაწილებისა და სიღარიბის რისკების საზომები საუკეთესოდ ასახავს ქვეყნების პოლიტიკის წარმატებას ამ მიზნის მიღწევაში.

• შემოსავლის დონე განსხვავდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან და მათ გარეშე ოჯახებში

დიაგრამა 2.15 გვიჩვენებს, რომ საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა ქვეყანაში ოჯახები, რომლებშიც არიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ცხოვრობენ იმ ოჯახების შემოსავლის 84%-ით, რომლებშიც არ იმყოფებიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (პანელი A). ეს განსხვავება, ერთი მხრივ, ასახავს შეზღუდულ შესაძლებლობასთან ხშირად დაკავშირებულ მაღალ ხარჯებს, როგორიცაა სამედიცინო ხარჯები, და მეორე მხრივ, მათ მიერ მიღებული დაბალი შემოსავლის დონეს. მიღებული შედეგები, როგორც ჩანს, არასაკმარისი ჩანს დასაქმების დაბალი მაჩვენებლის კომპენსაციისთვის. მონაცემები ასევე აჩვენებს, რომ ბოლო რვა წლის განმავლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ოჯახებს შორის სხვაობა ოდნავ გაიზარდა. თუმცა, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებს შორის განსხვავებები დიდია. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის რიგ ქვეყნებში, მათ შორის ავსტრიასა და შვეიცარიას, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ოჯახების შემოსავლებს შორის სხვაობა 10%-ზე ნაკლებია. მეორე მხრივ, ირლანდიაში, ლიეტუვაში, მექსიკასა და კორეაში სხვაობა 25%-ზე მეტია, ხოლო შეერთებულ შტატებში 35%-ს აღწევს. შემოსავლების სხვაობის ყველაზე დიდი ზრდა მექსიკასა და შვედეთში დაფიქსირდა, ხოლო ჩილეში ეს სხვაობა ყველაზე მეტად შემცირდა.

• სარგებლის ტიპის განაწილება განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, ასევე ასაკის მიხედვით

დიაგრამა 2.15 (პანელი B) გვიჩვენებს, თუ როგორ განსხვავდება შემოსავლის წყაროები - შემწეობიდან მიღებული შემოსავალი, სამუშაოდან მიღებული შემოსავალი და სხვა შემოსავლები - შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის, ასევე სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლების მიხედვით (ქვეყნის სპეციფიკური დეტალებისთვის იხილეთ დანართი, დიაგრამა 2.A.4). შემწეობები შეადგენს მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ოჯახების შემოსავლის დაახლოებით 50%-ს და, შესაბამისად, აღემატება სამუშაოდან მიღებულ შემოსავალს. ეს წილი კიდევ უფრო მაღალია მათ შორის, ვისაც დაბალი განათლება აქვს ან 50 წელზე მეტი ასაკისაა. საერთო ჯამში, ზომიერი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვისაც კი, შემწეობა შემოსავლის ორჯერ უფრო დიდ წილს წარმოადგენს, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა არმქონე ოჯახებში. შემოსავლის წყაროების განაწილებაში გენდერული განსხვავებები უმნიშვნელოა, მაგრამ ასაკობრივი სხვაობა დიდია: რაც უფრო ასაკოვანია, მით უფრო მნიშვნელოვანი ხდება შემწეობის შემოსავალი - ხოლო 50-69 წლის ასაკის პირებისთვის, ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე, მაგრამ შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთათვისაც კი, შემწეობის შემოსავალი ცენტრალურ ადგილს იკავებს.

• შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის სხვაობა დიდია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმრავლესობაში

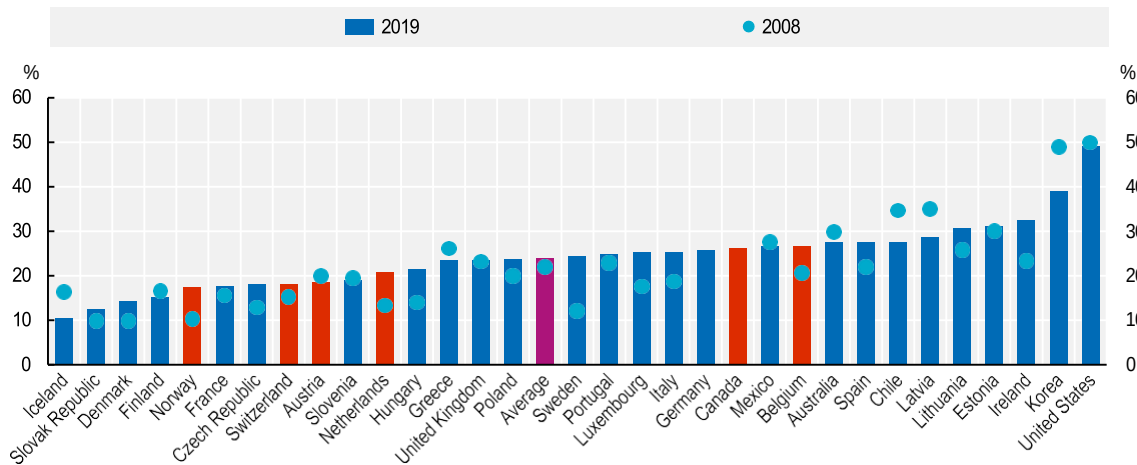
ყველა ინფორმაციის შეჯამებით, შეზღუდული შესაძლებლობები კვლავ სიღარიბის გამომწვევ მთავარ ფაქტორად რჩება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნების უმეტესობაში. ყოვლისმომცველი შედეგათების სისტემებისა და მაღალი დაფარვის მაჩვენებლების მიუხედავად, დასაქმებაში ჩართულობის დაბალი დონე გულისხმობს, რომ საშუალოდ, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების დიდ ჯგუფში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ოთხიდან ერთი ცხოვრობს ოჯახში, რომლის შემოსავალი საშუალო მაჩვენებლის 60%-ზე დაბალია (დიაგრამა 2.16, პანელი A). ეს წილი ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ოდნავ გაიზარდა. შემოსავლით ღარიბ ოჯახებში მცხოვრები პირების წილის სხვაობა ქვეყნებში დიდია და მერყეობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 10-15%-დან ისლანდიაში, სლოვაკეთის რესპუბლიკასა და დანიაში, 33-50%-მდე ირლანდიაში, კორეასა და შვერთებულ შტატებში.

დიაგრამა 2.16 (პანელი B) ადარებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის სხვაობებს ქვეყნებს შორის და დროთა განმავლობაში. სიღარიბის სხვაობა საშუალოდ 10 პროცენტულ პუნქტზე ოდნავ ნაკლებია და ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ოდნავ გაიზარდა. ეს ზრდა გამოწვეულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ფარდობითი შემოსავლის მდგომარეობის გაუარესებით ქვეყნების ორ მესამედში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის სხვაობის ყველაზე დიდი ზრდა დროთა განმავლობაში დაფიქსირდა იმ ქვეყნებში, სადაც უკვე დიდი საწყისი სხვაობები იყო (ლიეტუვა, ირლანდია), ხოლო სხვა ევროპულ ქვეყნებში (ჩეხეთი, უნგრეთი, შვედეთი) დაბალი დონიდან სწრაფი ზრდა დაფიქსირდა. შეერთებული შტატები კვლავ რჩება ყველაზე დიდი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის სხვაობის მქონე ქვეყნად (27%), შემდეგ მოდის კორეა (22%). ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის რამდენიმე ქვეყანაში 2016-19 წლებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის სხვაობა 5%-ზე ნაკლებია. დანართში 2.A.3 დიაგრამაზე ნაჩვენებია ქვეყნების სპეციფიკური ტენდენციები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის სხვაობის დროთა განმავლობაში გაუარესება, უმეტეს შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის რისკების გაუარესების შედეგია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის რისკის უცვლელობასთან ერთად.

დიაგრამა 2.16. მაღალი სოციალური დაფარვის მიუხედავად, სიღარიბის მაჩვენებლები და სხვაობები კვლავ მიუღებლად მაღალია.

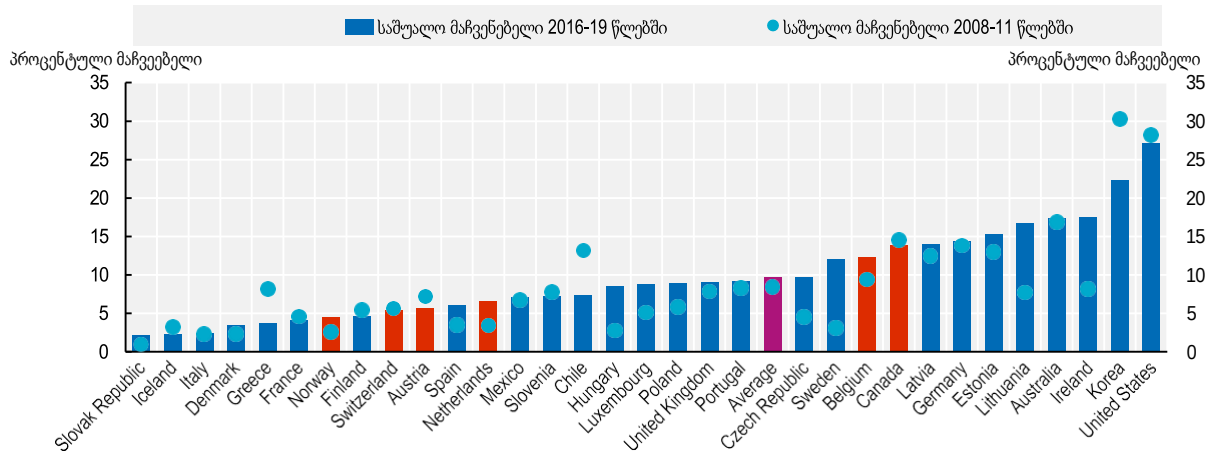
მოსახლეობის წილი, რომელიც ცხოვრობს ღარიბ ოჯახში და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ადამიანებს შორის დაბალი შემოსავლის რისკის სხვაობა, საშუალო მაჩვენებელი 2016-19 და 2008-11 წლებში

A. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის მაჩვენებელი



B. შემოსავლის დაბალი მაჩვენებლის მქონე ოჯახში ცხოვრების რისკის სხვაობა

(პროცენტული სხვაობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის მაჩვენებელსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა სიღარიბის მაჩვენებელს შორის)



PWD: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, PWOD: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანები.

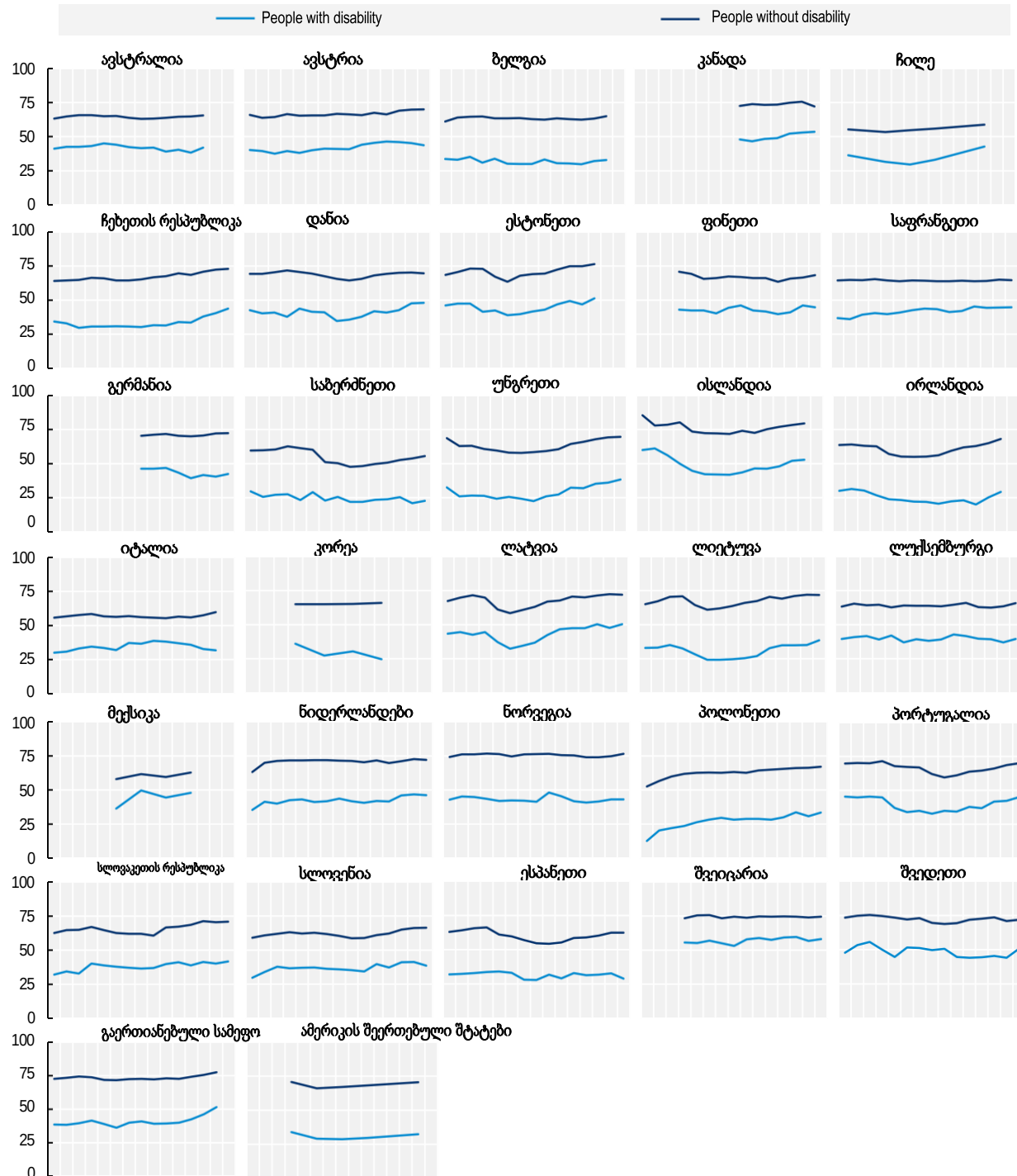
შენიშვნა: A პანელში მოცემული მონაცემები აჩვენებს ფარდობით შემოსავლიან სიღარიბეს, ანუ იმ ადამიანების წილს, რომლებიც ცხოვრობენ ოჯახში, რომლის შემოსავალი საშუალო შემოსავლის 60%-ზე ნაკლებია. ოჯახის შემადგენლობისთვის შემოსავალი გამოითვლება ოჯახის ზომის კვადრატულ ფესვზე გაყოფით. B პანელში მოცემული მონაცემები აჩვენებს პროცენტულ სხვაობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან და მათ გარეშე ოჯახებს შორის, რომლებიც დაბალი შემოსავლის მქონე ოჯახში ცხოვრების რისკის ქვეშ არიან. 2008-11 წლების მონაცემები ეხება: 2013-16 (კანადა); 2012-15 (გერმანია) და 2010 (მექსიკა). 2016-19 წლების მონაცემები ეხება 2016-17 (ავსტრალია); 2017-19 (კანადა); 2017 (ჩილე); 2016-18 (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო, ამერიკის შეერთებული შტატები); 2016-17, 2019 (ესტონეთი); 2018-19 (კორეა); 2016 (მექსიკა). იისფერი ზოლები წარმოადგენს თითოეულ პანელში ნაჩვენებ ქვეყნების საშუალო შეუწონებლ მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკაზე (EU-SILC, 2008-19). ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევა (HILDA, 2008-17); კანადის შემოსავლების კვლევა (CIS, 2013-19), რომელიც მოწოდებულია დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის მიერ; ჩილეს კვლევა: Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2016-17); მექსიკის კვლევა Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2016); კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევა (KLIPS, 2008-18) და ამერიკის შეერთებული შტატების მიმდინარე მოსახლეობის კვლევა (CPS, 2008-18).

StatLink  <https://stat.link/cuxiwi>

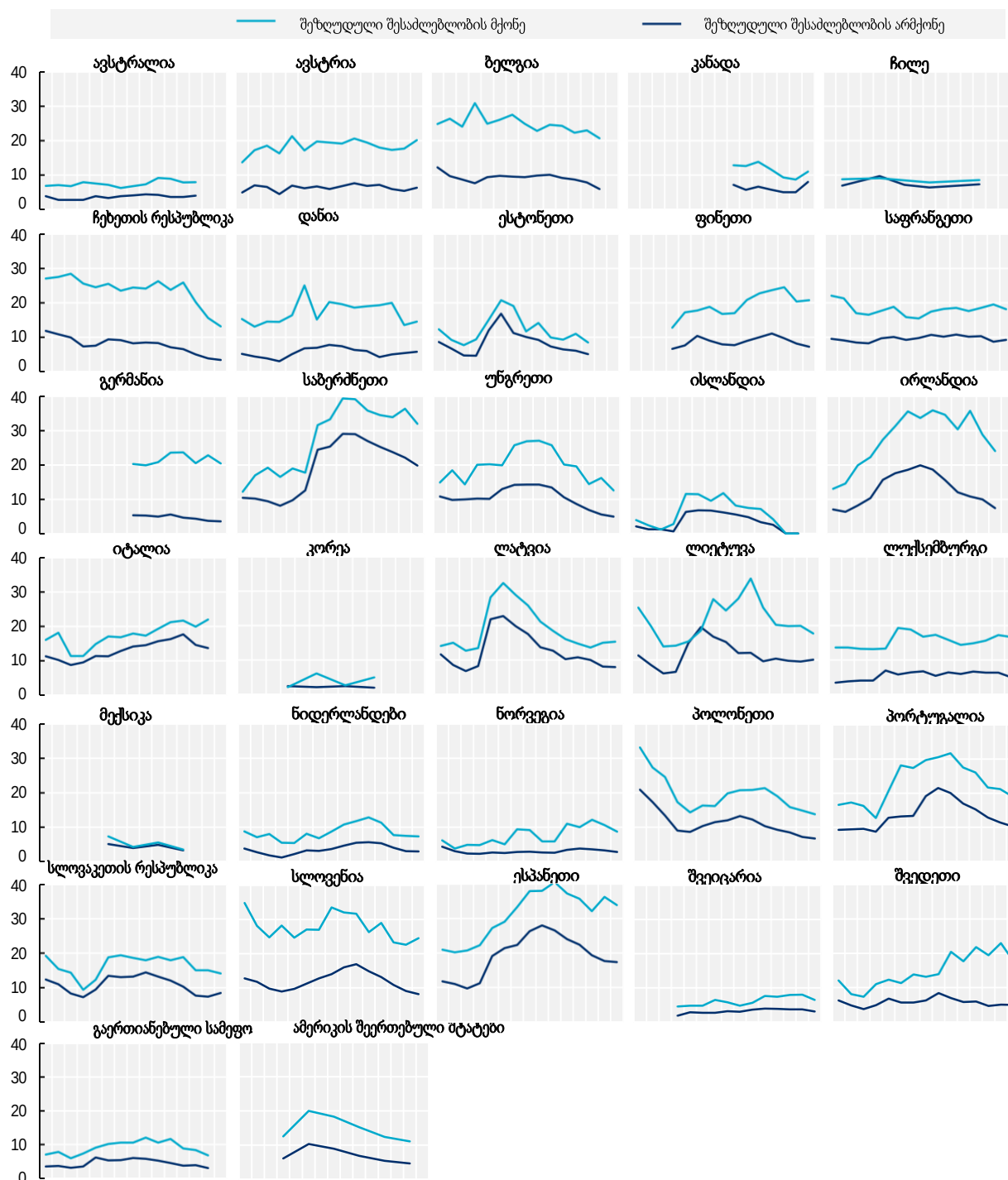
დანართი 2.A. დამატებითი დიაგრამები

დანართი დიაგრამა 2.A.1. დასაქმების მაჩვენებელი ქვეყნებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2005-19 წწ. (პროცენტი)



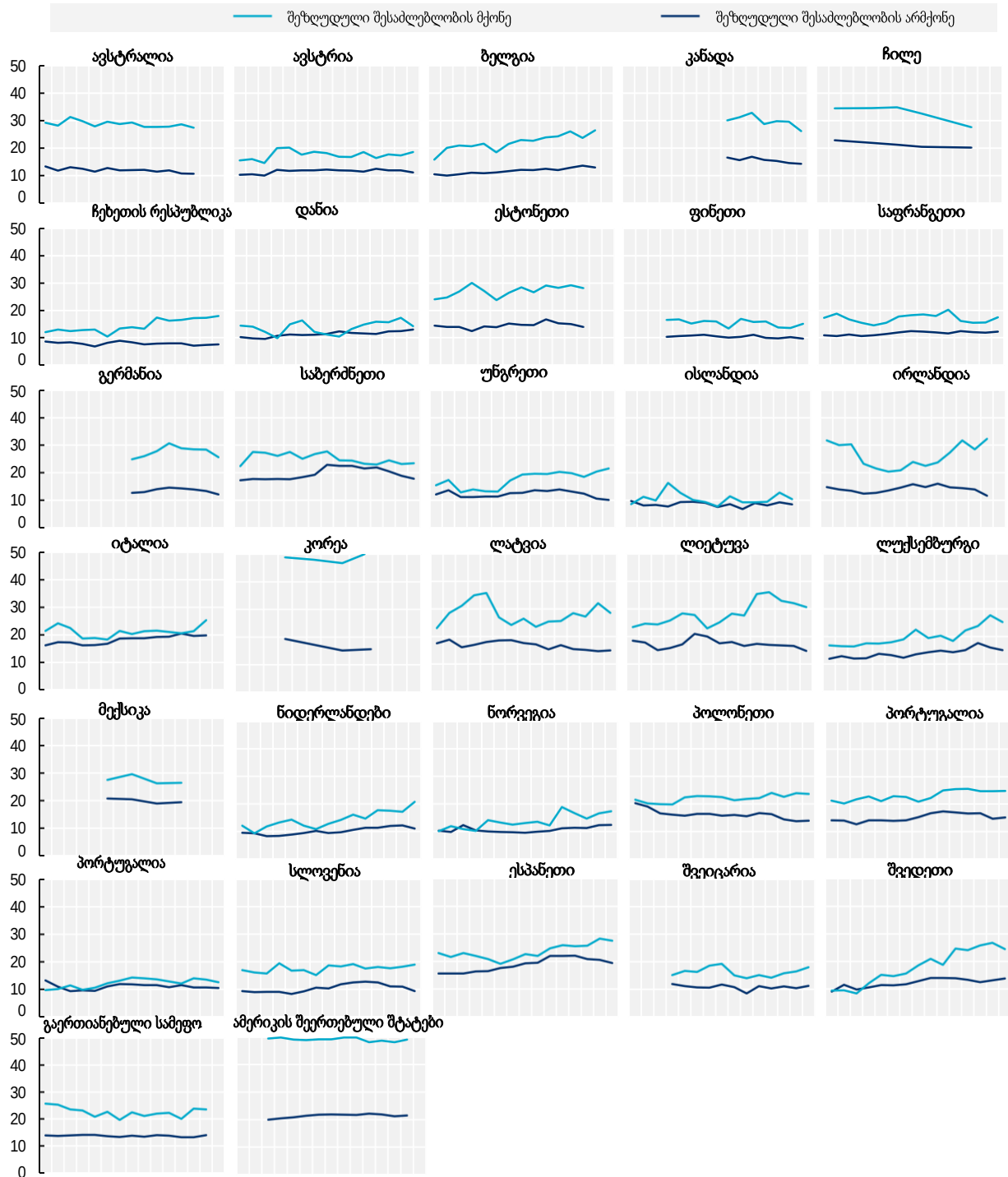
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკურ მონაცემებზე (EU-SILC, 2005-19). ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევა (HILDA, 2005-17), კანადის შემოსავლების კვლევა (CIS, 2013-19), მოწოდებული დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის კვლევის, ჩილეს Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional-ის (CASEN, 2006-17), მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares-ის (ENIGH, 2010-16), კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევაზე (KLIPS, 2008-18) და ამერიკული საზოგადოების კვლევაზე (ACS, 2008-18).

დანართი დიაგრამა 2.A.2. უმუშევრობის დონე ქვეყნებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით 2005-19 წლებში (პროცენტი)



წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკურ მონაცემებზე (EU-SILC, 2005-19). ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევა (HILDA, 2005-17), კანადის შემოსავლების კვლევა (CIS, 2013-19), რომელიც მოწოდებულია დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის მიერ, ჩილეს Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2006-17), მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH, 2010-16), კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევა (KLIPS, 2008-18) და ამერიკული საზოგადოების კვლევა (ACS, 2008-18).

დანართი დიაგრამა 2.A.3. სიღარიბის მაჩვენებელი ქვეყნებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2005-19 წწ. (პროცენტი)

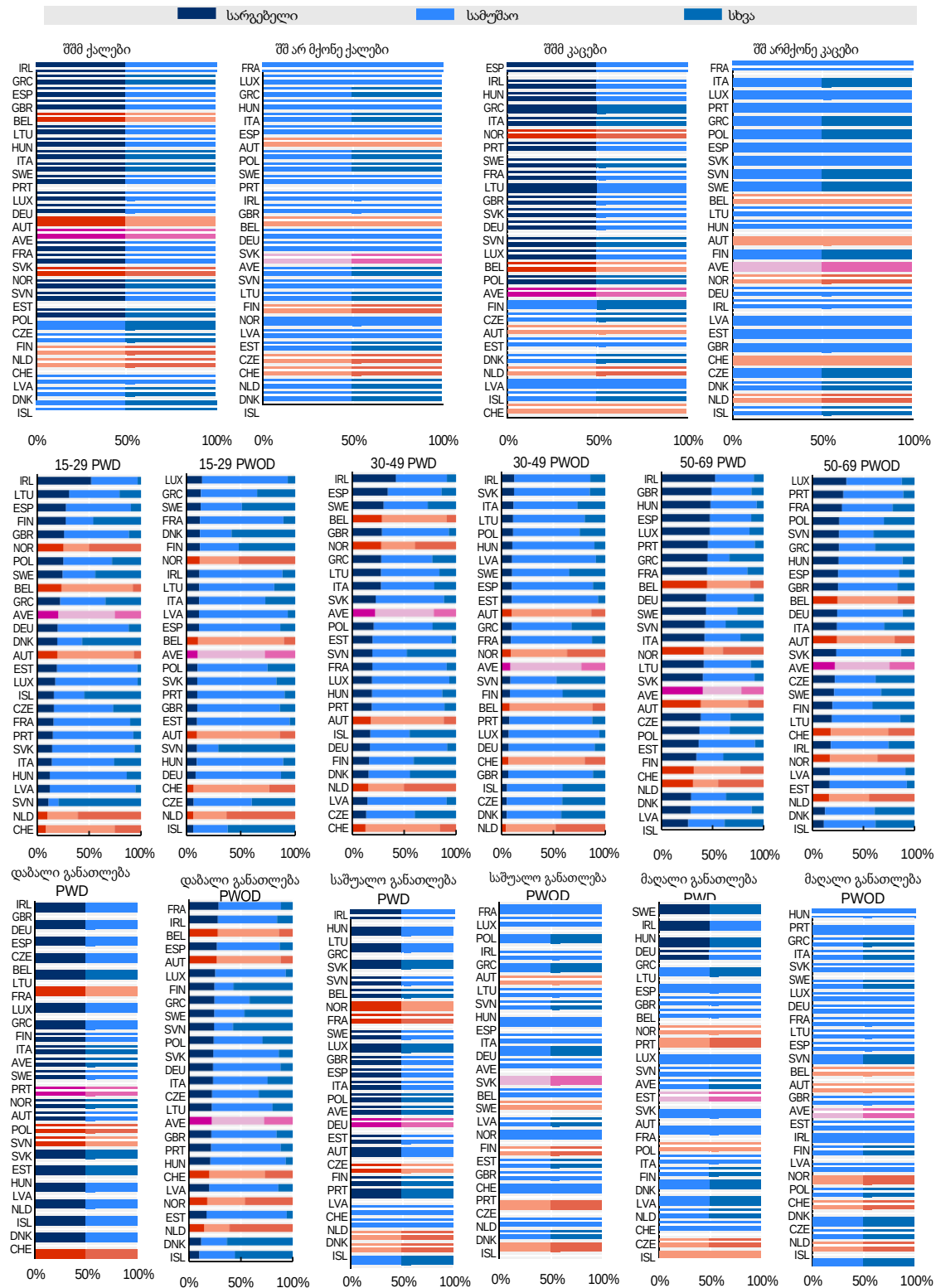


შენიშვნა: სიღარიბის ზღვარი ოჯახის საშუალო ეკვივალენტური შემოსავლის 60%-ია. კანადისთვის, გადასახადების შემდგომი ეკონომიკური ოჯახის შემოსავლის მიხედვით, რომელიც ოჯახის ზომის მიხედვით კორექტირებული ოჯახის საშუალო შემოსავლის 60%-ზე ნაკლებია.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკურ მონაცემებზე (2005-19). ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევა (2005-17), კანადის შემოსავლების კვლევა (2013-19), მოწოდებული დასაქმებისა და სოციალური განვითარების კანადის მიერ, ჩილეს Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (2006-17), მექსიკის Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (2010-16), კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევა (2008-18) და აშშ-ის მიმდინარე მოსახლეობის კვლევა (2007-18).

StatLink  <https://stat.link/6kif7e>

დანართი დიაგრამა 2.A.4. შემოსავლის წყაროების განაწილება სხვადასხვა მახასიათებლების მიხედვით, 2016-19 წწ.



შენიშვნა: „სხვა“ ძირითადად კაპიტალურ და პირად ტრანსფერებს ეხება. AVE (ვარდისფერი სვეტები) ნაჩვენებია ქვეყნების დაუწინავე საშუალო მაჩვენებლებით. მონაცემები 2016-19 წლების პერიოდის წლიურ საშუალო მაჩვენებელს წარმოადგენს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC, 2016-19), მონაცემები არ არის ხელმისაწვდომი 2019 წელს ბელგიის, ირლანდიის, ისლანდიის, იტალიისა და გაერთიანებული სამეფოს, ხოლო 2018 წელს ესტონეთის შემთხვევაში.

StatLink  <https://stat.link/5hjqp0>

3 ყველა ახალგაზრდის მხარდაჭერა განათლებლასა და დასაქმებაში

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები, რომელთაგან ბევრს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები აქვს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა ადამიანის სულ უფრო დიდ და დაუცველ წილს წარმოადგენენ. მათ სჭირდებათ ადეკვატური სოციალური დაცვა წარმატებისთვის, მაგრამ ამავე დროს, ისინი ძალიან დაუცველები არიან სოციალური შეღავათებით გამოწვეული სამუშაოს შემაფერხებელი ფაქტორებისგან. ეს თავი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მთავრობებს სთავაზობს პოლიტიკურ რეკომენდაციებს, რათა მათ მხარი დაუჭირონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა ახალგაზრდას ახალგაზრდობის ასაკში და შრომის ბაზარზე გადასვლის პროცესში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიური გზით.

მოკლედ

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს უჭირთ განათლების დასრულება, უმაღლეს განათლებაში და საბოლოოდ შრომის ბაზარზე გადასვლა. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებმა უნდა დაუჭირონ მხარი მათ განათლების მეინსტრიმინგით, ახალგაზრდების სოციალური დაცვით და სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის მხარდაჭერით.

- ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევები ბოლო ათწლეულის განმავლობაში გაიზარდა, რაც განპირობებულია ქრონიკული ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების უფრო მაღალი შემთხვევებით. COVID-19 პანდემიამ და მისმა გავლენამ ახალგაზრდების ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე შესაძლოა გაამწვავოს ეს უკვე არსებული ტენდენცია. ეს განსაკუთრებით შემთხვევითია, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ხშირად ძალიან დაუცველები არიან და ხშირად აწყდებიან მრავალრიცხოვან არახელსაყრელ პირობებს, რაც მათ ზრდას ზღუდავს (ნაწილი 3.1).
- მთავრობებმა უნდა უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შემოსავლის უსაფრთხოება, რაც მათი ზრდისა და წინსვლის აუცილებელი პირობაა. ქვეყნები ამ მიზნის მისაღწევად სამ მიდგომას იყენებენ, ზოგჯერ კომბინაციაში: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ბავშვის შემწეობა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შეღავათების პროგრამები და სოციალური დახმარების პროგრამები (ნაწილი 3.2).
- შემოსავლის უსაფრთხოების უზრუნველყოფა მნიშვნელოვანია, მაგრამ არანაკლებ კრიტიკულია დაცვის უზრუნველყოფასა და თვითკმარობის სტიმულებს შორის სწორი ბალანსის პოვნა. შესაბამისი დასაქმების მხარდაჭერისა და წახალისების შემთხვევაში, შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამების შემუშავება შესაძლებელია შეღავათების მიღების უარყოფითი ეფექტების შესამცირებლად (ნაწილი 3.2).
- შრომის ბაზარზე წარმატებული გადასვლა ინკლუზიური განათლებით იწყება. ინკლუზიური განათლება ნორმად იქცა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ბევრ ქვეყანაში დაწყებითი სკოლის ასაკისთვის, თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბევრი ახალგაზრდისთვის საშუალო სკოლაში გადასვლა, მათ შორის, შეგირდობასა და პროფესიულ სასწავლებლებში, და შესაბამისად, უმაღლეს სასწავლებელშიც რთულია. ეს არის შემდეგი ნაბიჯი, რომელიც ბევრი ქვეყნისთვის უნდა გადაიდგას (ნაწილი 3.3).
- ქვეყნები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის განათლების დასრულებას და შრომის ბაზარზე გადასვლას ზოგადი პროგრამების მეშვეობით უჭერენ მხარს. მიუხედავად ამისა, საჭიროა, რომ ძირითადად პროგრამებმა უფრო მეტი ყურადღება გაამახვილონ ჯანმრთელობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების გამო სკოლაში სწავლისა და დასაქმების ბარიერების იდენტიფიცირებაზე (ნაწილი 3.3).
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერა გულისხმობს ადეკვატური უსაფრთხოების ბადის უზრუნველყოფას და სკოლიდან შრომის ბაზარზე მათი გადასვლის მხარდაჭერას. ეს თავი გვთავაზობს პოლიტიკის რეკომენდაციების ერთობლიობას მთავრობებისთვის, რათა რეფორმირება მოახდინონ და გადახედონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერის მეთოდებს, რომლებიც ორგანიზებულია ოთხი სახელმძღვანელო პრინციპის გარშემო: (i) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგი (ii) ინკლუზიური განათლების სისტემებზე გადასვლის დასრულება; (iii) განათლების დასრულებისა და შრომის ბაზარზე გადასვლის მხარდაჭერა; და (iv) სკოლასა და სამსახურს შორის მხარდაჭერისა და სოციალური დაცვის დაკავშირება (ნაწილი 3.4).

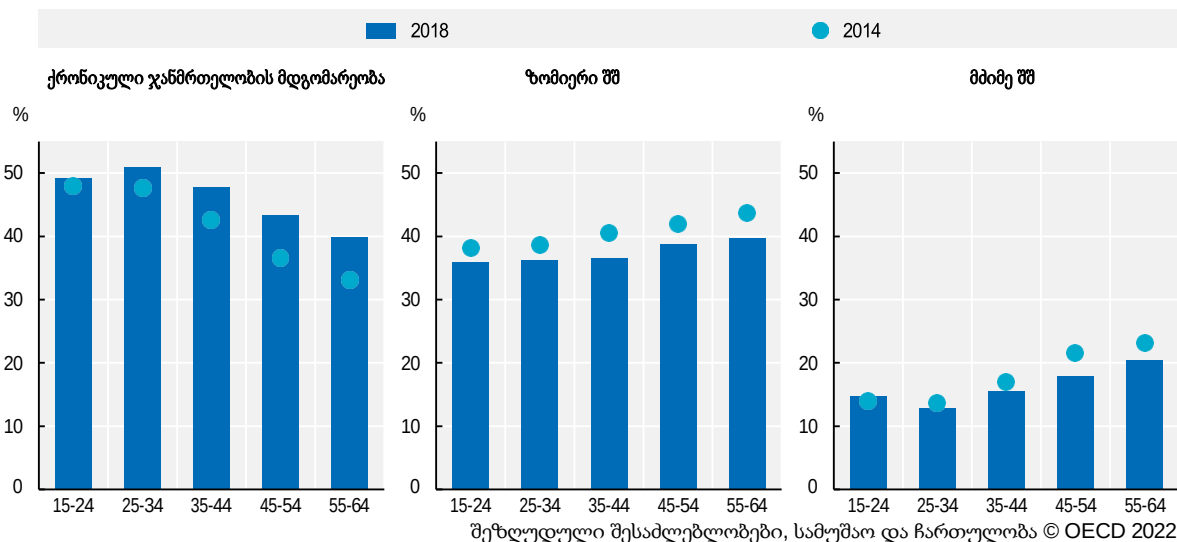
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები და ახალგაზრდები (შშ) წარმოადგენენ განსაკუთრებულ რისკ-ჯგუფს, რომელთაგან ბევრი მრავალი არახელსაყრელი მდგომარეობის წინაშე დგას. ეს არახელსაყრელი პირობები ხშირად იწვევს განათლების სისტემის ნაადრევად მიტოვებას და შრომის ბაზარზე გადასვლის სირთულეებს. ეს თავი სიღრმისეულად განიხილავს ამ საკითხებს და მათ გადასაჭრელად არსებულ მასთან დაკავშირებულ პოლიტიკას. თავი იწყება შშმ ახალგაზრდა პირთა ვინაობის გააზრებით და პროგნოზირებს, რომ თუ მთავრობები სრულყოფილად არ ჩაერევიან, შშმ ახალგაზრდა პირები, დიდი ალბათობით, სულ უფრო და უფრო დაუცველები იქნებიან. თავი განიხილავს და აფასებს ანგარიშში განხილულ ექვს ქვეყანაში არსებულ შშმ ახალგაზრდა პირების სოციალური დაცვის სისტემას და მასთან დაკავშირებული დასაქმების შემაფერხებელი ფაქტორების გავლენას, ასევე სკოლიდან სამსახურში გადასვლის მხარდასაჭერად არსებულ პროგრამებსა და პოლიტიკას და შშმ ახალგაზრდა პირების საზოგადოებასა და შრომის ბაზარზე წარმატების მისაღწევად ხელშეწყობის ხელშეწყობას. ასკვნის, რომ ეს პოლიტიკა ერთმანეთთან მჭიდროდ უნდა თანამშრომლობდეს.

3.1. ვინ არიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები?

ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელება ბოლო ათწლეულის განმავლობაში თითქმის 50%-ით გაიზარდა. მე-2 თავში ნაჩვენებია, რომ ძალიან ახალგაზრდებში (15-24 წლის) შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელება უფროსი ასაკობრივი ჯგუფების (25-34 და 35+ წლის) მონაცემებს შეესაბამებოდა. ახალგაზრდა ასაკობრივ ჯგუფებში ეს მნიშვნელოვანი ზრდა მკვეთრად ეწინააღმდეგება ხანდაზმულ ადამიანებში შეზღუდული შესაძლებლობების სტაბილურ შემთხვევებს. უფრო მეტიც, როდესაც შეზღუდული შესაძლებლობები ახალგაზრდებში ვლინდება, ის სულ უფრო ხშირად მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობების სახით ვლინდება (დიაგრამა 3.1). ეს გასაოცარია, რადგან სხვა ასაკობრივ ჯგუფებში ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ქრონიკული ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებში მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობების წილის შემცირება შეინიშნებოდა. ადეკვატური პოლიტიკური რეაგირების ჩამოსაყალიბებლად მნიშვნელოვანია იმის გაგება, თუ რატომ იზრდება შეზღუდული შესაძლებლობის შემთხვევები განსაკუთრებით ამ ჯგუფში, ჯანმრთელობის გაუმჯობესებისა და მედიკამენტებზე ხელმისაწვდომობის კონტექსტში. შეზღუდული შესაძლებლობები და ჯანმრთელობა კვლავ დაკავშირებულია დასაქმების შემცირებასთან, სოციალური დახმარების მაღალ დამოკიდებულებასთან, სიღარიბის ზრდასთან და დაბალ კეთილდღეობასთან. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს ახალგაზრდა ასაკიდან გამომდინარე ორმაგი არახელსაყრელი მდგომარეობა აქვთ, რაც გამოიხატება შრომის ბაზრიდან გარიცხვის რისკით სამუშაო ცხოვრების დასაწყისიდანვე. ეს პირველი ნაწილი სიღრმისეულად განიხილავს ამ ჯგუფის მახასიათებლებს.

დიაგრამა 3.1. ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ახალგაზრდებში, როგორც ჩანს, მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევები იზრდება.

ჯანმრთელობის მდგომარეობის სიმძიმე ასაკის მიხედვით: არა-ინვალიდურ, საშუალო და მძიმე მდგომარეობასთან ერთად, 2014 და 2018 წლები



შენიშვნა: ჯანმრთელობის მდგომარეობის სიმძიმე ქრონიკული ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს შორის. სამივე პანელის ჯამი თითოეულ ასაკობრივ ჯგუფში 100%-ს შეადგენს. მძიმე (საშუალო) შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები იდენტიფიცირებულნი არიან, როგორც ისინი, ვინც განაცხადა (1) რაიმე ქრონიკული დაავადების ან მდგომარეობის შესახებ და (2) ჯანმრთელობის პრობლემების გამო აქტივობის მძიმე (საშუალო) შეზღუდვით. ქრონიკული ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირები არიან ისინი, ვინც განაცხადა (1) რაიმე ქრონიკული დაავადების ან მდგომარეობის შესახებ (2) ჯანმრთელობის პრობლემების გამო აქტივობის შეზღუდვის გარეშე. ეს უკანასკნელი ჯგუფი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებად არ ითვლება. მონაცემები წარმოადგენს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 20 ქვეყნის საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, საფრანგეთი, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი და შვედეთი. წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

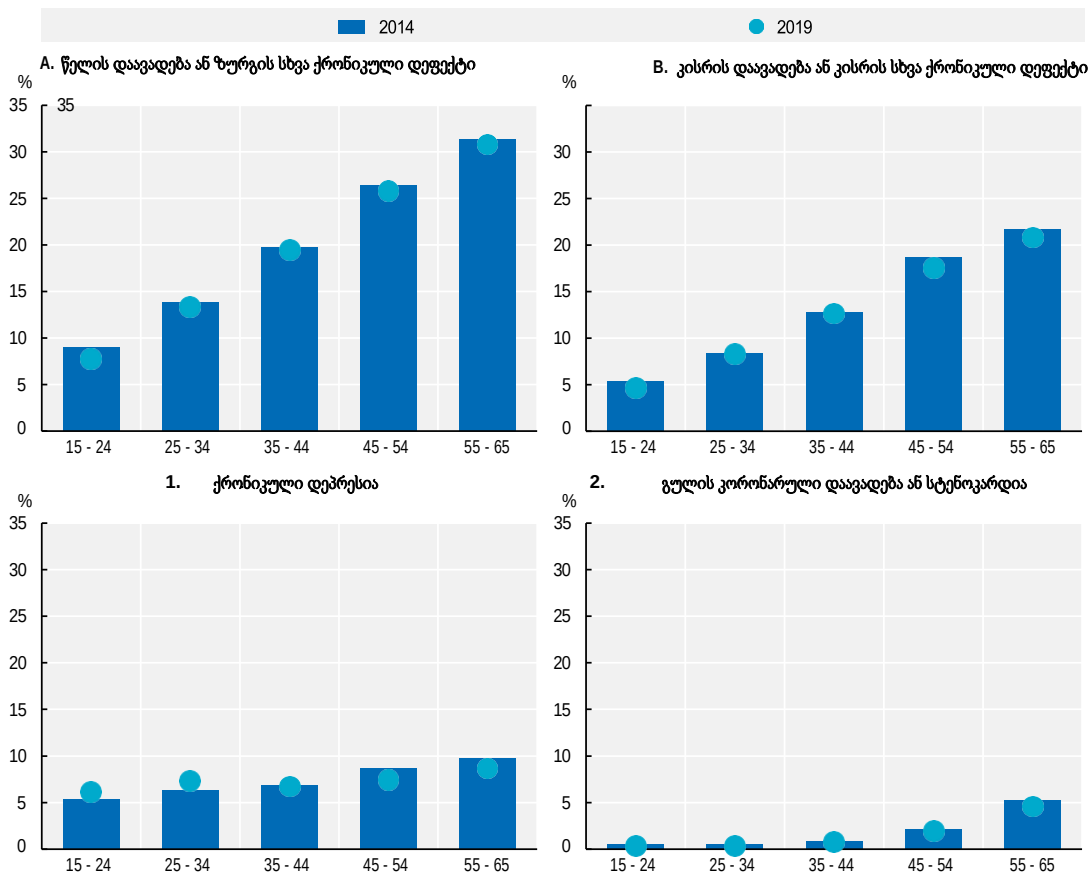
StatLink  <https://stat.link/soic0q>

3.1.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ხშირად განიცდიან ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევებს

ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევების ზრდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მაღალი მაჩვენებელია. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო წლებში ყველა ასაკობრივ ჯგუფში ქრონიკული დაავადებების უმეტესობა უცვლელი დარჩა ან თუნდაც შემცირდა, ახალგაზრდებში ქრონიკული დეპრესია გაიზარდა. დიაგრამა 3.2 ასახავს ასაკობრივ ჯგუფებს შორის ქრონიკული დაავადებების შერჩევის კონტრასტულ ტენდენციებს. ძვალ-კუნთოვანი სისტემის ქრონიკული პრობლემები, როგორცაა ზურგის და კისრის ტკივილი, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში ყველა ასაკობრივ ჯგუფში უცვლელი დარჩა. კორონარული ქრონიკული ჯანმრთელობის პრობლემები, ისევე როგორც სხვა ფიზიკური ჯანმრთელობის პრობლემები, შემცირდა 55 წელს გადაცილებულ ადამიანებში, ჯანდაცვის გაუმჯობესებული მკურნალობისა და სამედიცინო ინოვაციების შედეგად, თუმცა ახალგაზრდა ასაკში დაბალი და სტაბილური დარჩა. სამაგიეროდ, ქრონიკული დეპრესია მნიშვნელოვნად გაიზარდა ახალგაზრდებში, განსაკუთრებით 25 წლამდე ასაკის ადამიანებში, სადაც ქრონიკული დეპრესიის შემთხვევები ერთი მეხუთედით გაიზარდა. ეს ტენდენცია დააჩქარა COVID-19 პანდემიამ, რადგან ფსიქიკური ჯანმრთელობა მნიშვნელოვნად გაუარესდა 2020-21 წლებში (OECD, 2021[1]). ქრონიკული დეპრესია, განსაკუთრებით მისი უფრო მძიმე ფორმები, სერიოზული და ხშირად ძლიერ დამაუბლურებელი ჯანმრთელობის მდგომარეობაა. მართლაც, დეპრესიული აშლილობები ფსიქიკური ჯანმრთელობის ყველა დარღვევას შორის ყველაზე სწრაფად მზარდი კვალიფიკაციის მქონე შეზღუდული შესაძლებლობებია, რასაც მოწმობს დიდი ბრიტანეთის შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია (Viola and Moncrieff, 2016[2]), ნორვეგიის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა (Knudsen et al., 2012[3]) და მრავალქვეყნიანი მეტაანალიზი (Ervasti et al., 2017[4]).

დიაგრამა 3.2. ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევების ზრდას იწვევს

ევროპის ქვეყნებში გარკვეული ქრონიკული ჯანმრთელობის პრობლემების შემთხვევები ასაკის მიხედვით, დაახლოებით 2014 და 2019 წლებში



შენიშვნა: მონაცემები წარმოადგენს 25 ევროპული ქვეყნის: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვენია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, ესპანეთი, შვედეთი და თურქეთი, საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ჯანმრთელობის

კვლევის (EHIS) მე-2 და მე-3 ტაბლებზე https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_EHIS_CD1E_custom_1683907/default/table?lang=en.

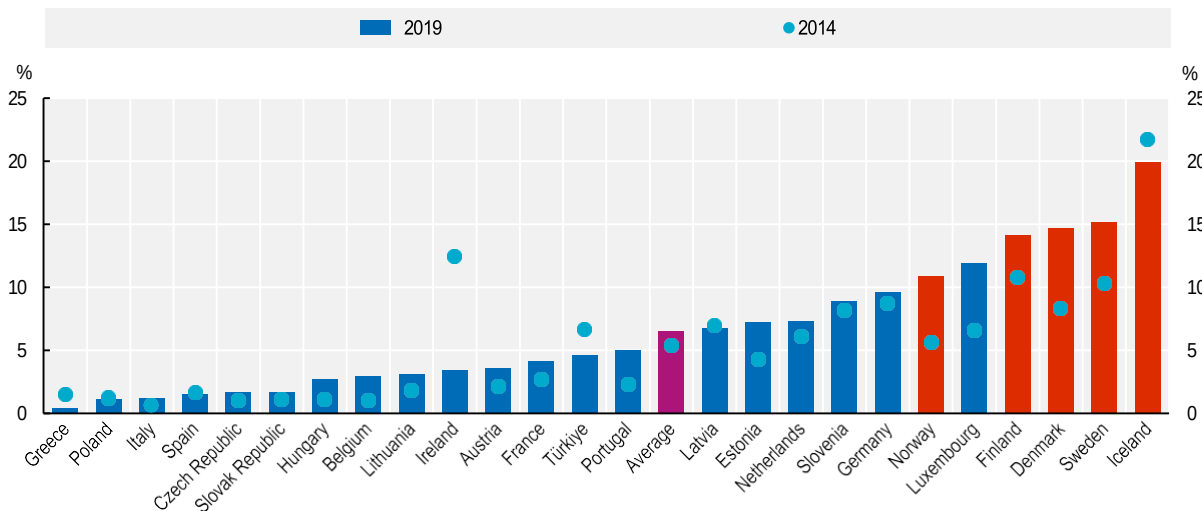
StatLink  <https://stat.link/ca1z6f>

მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნების უმეტესობაში 15-19 წლის ახალგაზრდებში ქრონიკული დეპრესიის შემთხვევების ზრდის ტენდენცია შეინიშნება, სკანდინავიურმა ქვეყნებმა სხვა ქვეყნებს გაუსწრეს. დანიაში, ნორვეგიასა და შვედეთში 2014-დან 2019 წლამდე ახალგაზრდებში დეპრესიის შემთხვევები ხუთ პროცენტულ პუნქტზე მეტით გაიზარდა (დიაგრამა 3.3). სხვა ქვეყნების უმეტესობაში უფრო მცირე ზრდა დაფიქსირდა, ხოლო რამდენიმე ქვეყანაში - შემცირება. ამ ქვეყნებს შორის არსებულ განსხვავებებზე შესაძლოა რამდენიმე ფაქტორმა იმოქმედოს:

- ინტერვიუს კითხვების აღქმის, ფსიქიკური ჯანმრთელობის შესახებ ცნობიერების ამაღლებისა და დეპრესიული სიმპტომების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების სურვილის განსხვავებები ართულებს ქვეყნებს შორის შედარებას, მაშინაც კი, თუ გამოიყენება ერთი და იგივე საზომი ინსტრუმენტი. ბოლოდროინდელი კვლევები აჩვენებს, რომ ამ ფაქტორების გათვალისწინებამ შესაძლოა აღმოფხვრას ქვეყნების შორის არსებული განსხვავებების დიდი ნაწილი (სკორზა და სხვ., 2018^[5]).
- ფსიქიკური ჯანმრთელობის სერვისების ხელმისაწვდომობა და ხარისხი განსხვავებას ქმნის. გაზომვის სხვაობების გათვალისწინებით, ქვეყნების მიხედვით განსხვავებები შესაძლოა განპირობებული იყოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის, კერძოდ, დეპრესიის პრევენციისა და მხარდაჭერის პოლიტიკის ეფექტურობით. ფსიქიკური ჯანმრთელობის სისტემების შეფასების ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ბოლოდროინდელი პუბლიკაცია ავლენს მნიშვნელოვან ვარიაციას ქვეყნების მიხედვით ფსიქიკური ჯანმრთელობის სერვისებისა და პოლიტიკის ხელმისაწვდომობასა და ხარისხში, ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაუკმაყოფილებელ საჭიროებებსა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრევენციისა და ფსიქიკური კეთილდღეობის მხარდაჭერის პოლიტიკაში (OECD, 2021^[6]).
- გარკვეული გარემო ფაქტორების ზემოქმედება მნიშვნელოვანია, როგორიცაა სტრესორები ან ტრავმული მოვლენები, პოლიტიკური რეპრესიები, სწრაფი კულტურული ცვლილებები ან სოციალურ-ეკონომიკური დეპრეკაცია (ვაისმანი და სხვ., 1996^[7]).

დიაგრამა 3.3. ახალგაზრდებში დეპრესიის შემთხვევები იზრდება ქვეყნების უმრავლესობაში

ქრონიკული დეპრესიის შემთხვევები ქვეყნების მიხედვით ახალგაზრდებში (15-24 წლის), დაახლოებით 2014 და 2019 წლებში



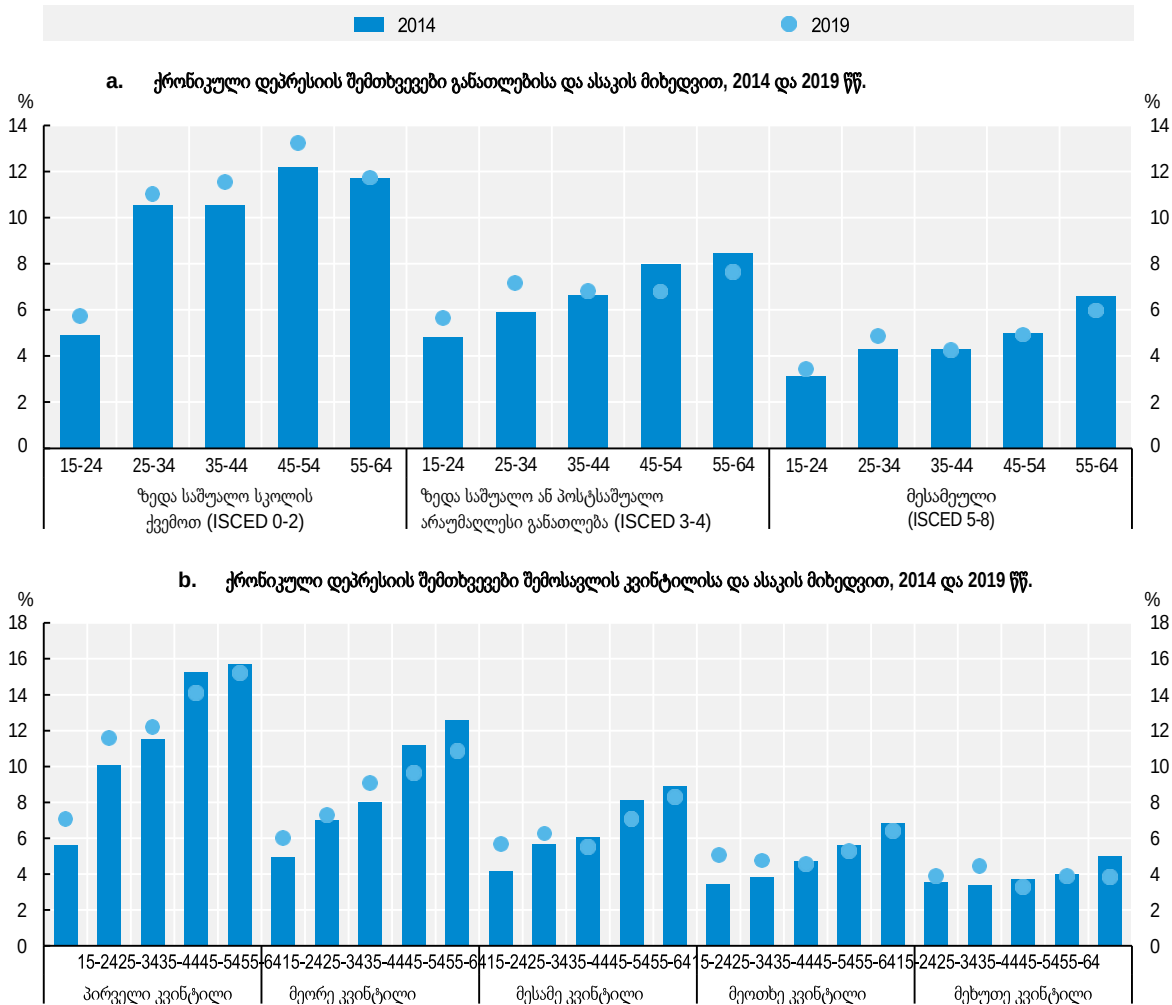
შენიშვნა: იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ 24 ქვეყნის დაუწონავ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ჯანმრთელობის გამოკითხვაზე (EHIS), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/HLTH_EHIS_CD1E_custom_1683907/default/table?lang=en.

StatLink  <https://stat.link/knb9d0>

ახალგაზრდებში ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუარესება ყველა განათლებისა და შემოსავლის ჯგუფში გრძელდება. დიაგრამა 3.4 აჩვენებს, რომ ქრონიკული დეპრესიის შემთხვევების ზრდა დაკავშირებულია განათლების დონესთან (პანელი A), მაგრამ ასევე აქვს ასაკობრივი კომპონენტი. ახალგაზრდებში, ბოლო წლებში, ქრონიკული დეპრესიის შემთხვევების ზრდა შეინიშნება განათლების მიღწევის მიუხედავად, თუმცა უფრო მეტად დაბალი საგანმანათლებლო დონის მქონე პირებში. სხვა ჯგუფებს შორის, ქრონიკული დეპრესიის წილი გაიზარდა დაბალი განათლების მქონე პირებში, მაგრამ სტაბილური დარჩა და შემცირდა კიდევ საშუალო და უმაღლესი განათლების მქონე პირებში. მსგავსი ნიმუშები შეინიშნება ქრონიკული დეპრესიის შემთხვევების ასაკისა და შემოსავლის კვინტილის მიხედვით დაკვირვებისას (პანელი B): შემოსავალი გავლენას ახდენს ფსიქიკური ჯანმრთელობის შემთხვევებზე, მაგრამ ასაკობრივი კომპონენტი უფრო ძლიერი ჩანს.

დიაგრამა 3.4. ახალგაზრდების ფსიქიკური ჯანმრთელობა გაუარესდა ყველა განათლებისა და შემოსავლის ჯგუფში.



შენიშვნა: მონაცემები წარმოადგენს 25 ევროპული ქვეყნის: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვენია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, ესპანეთი, შვედეთი და თურქეთი, საშუალო შეწონილ მატყვენელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ჯანმრთელობის კვლევის (EHIS) მე-2 და მე-3 ტალღებზე, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_ehis_cd1i/default/table?lang=en.

StatLink  <https://stat.link/iger0l>

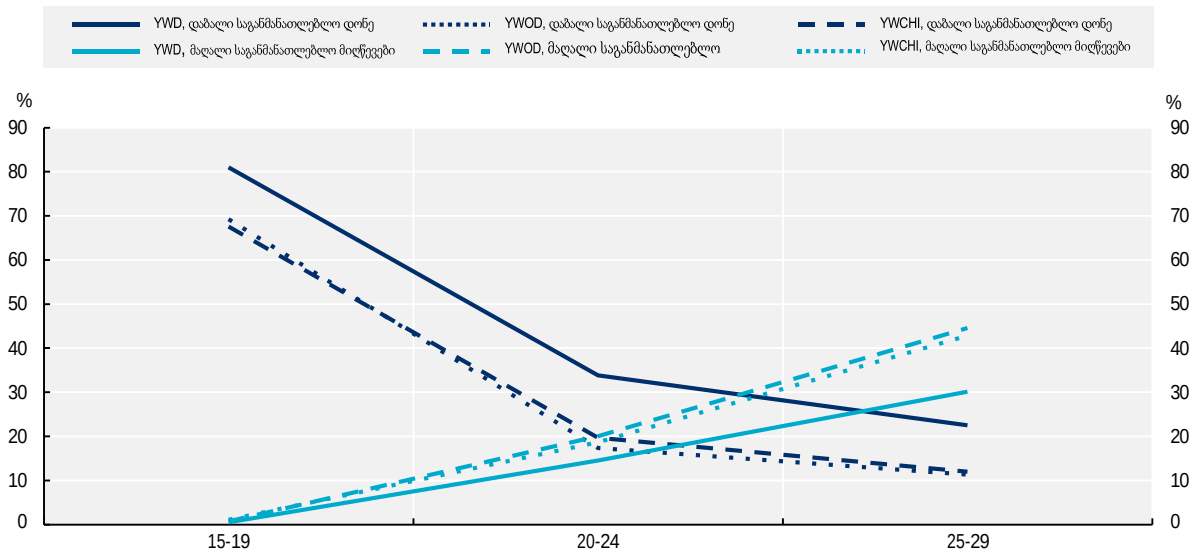
3.1.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის საგანმანათლებლო სხვაობა ადრეულ ასაკში იწყება

მე-2 თავში ნაჩვენებია, რომ 15-29 წლის ასაკის ხუთიდან ერთი შშმ ახალგაზრდა პირი ადრე ტოვებს სკოლას, ხოლო სამიდან ერთი არ სწავლობს და არ მუშაობს (NEET). შშმ ახალგაზრდა პირთა NEET-ის დიდი წილი და სკოლის ადრეული მიტოვების მაღალი მაჩვენებელი შშმ ახალგაზრდა პირთა და შშმ არმქონე ახალგაზრდა პირთა შორის მნიშვნელოვან საგანმანათლებლო სხვაობას იწვევს. დიაგრამა 3.5 აჩვენებს, რომ ეს სხვაობა ადრე იწყება და დროთა განმავლობაში არ ქრება. 15-19 წლის ასაკში შშმ ახალგაზრდა პირთა და შშმ არმქონე ახალგაზრდა პირთა შორის უკვე არსებობს მნიშვნელოვანი საგანმანათლებლო სხვაობა: შშმ ახალგაზრდა პირთა 80%-ს დაბალი საგანმანათლებლო დონე აქვს, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ან ქრონიკული ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე მათი

თანატოლების 70%-თან შედარებით. ამ ახალგაზრდა ასაკიდან მოყოლებული, განათლების მიღწევის ტენდენციები პარალელური რჩება და 25-29 წლის ასაკში იგივე საგანმანათლებლო სხვაობაა, რაც ათი წლით ადრე, 15-19 წლის ასაკში იყო. ეს არის მთავარი გზავნილი პოლიტიკის შემქმნელებისთვის, რომ საგანმანათლებლო სხვაობის აღმოფხვრის მცდელობები ადრეულ ასაკში, დაწყებითი და საშუალო სკოლის პერიოდში უნდა განხორციელდეს. ამ თავის ბოლო ნაწილი აღწერს ზოგიერთ პოლიტიკურ მიდგომას, რომელიც მიზნად ისახავს ახალგაზრდა თაობის ბავშვებისთვის ინკლუზიური განათლების უზრუნველყოფას, რაც საგანმანათლებლო სხვაობის აღმოფხვრის გასაღებია.

დიაგრამა 3.5. საგანმანათლებლო სხვაობა ადრეული ასაკიდან იწყება, რაც ადრეული ჩარევის აუცილებლობას ამტკიცებს.

ახალგაზრდების წილი შეზღუდული შესაძლებლობის/ჯანმრთელობის სტატუსისა და განათლების დონის მიხედვით, 2019



YWD: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები, YWOD: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდები, YWCHI: ქრონიკული ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ახალგაზრდები.

შენიშვნა: განათლების დონე კლასიფიცირებულია ISCED 2011-ის მიხედვით: დაბალი განათლების დონე განისაზღვრება, როგორც დაწყებითი, დაწყებით და საშუალოზე დაბალი განათლების მქონე პირები, ხოლო მაღალი განათლების დონე განისაზღვრება, როგორც უმაღლესი განათლების მქონე პირები. მონაცემები წარმოადგენს 25 ევროპული ქვეყნის შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვენია, სლოვაკეთი, ესპანეთი, შვედეთი და თურქეთი.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ჯანმრთელობის გამოკითხვის (EHIS) მე-2 და მე-3 ტალღებზე.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_ehis_cd1i/default/table?lang=en.

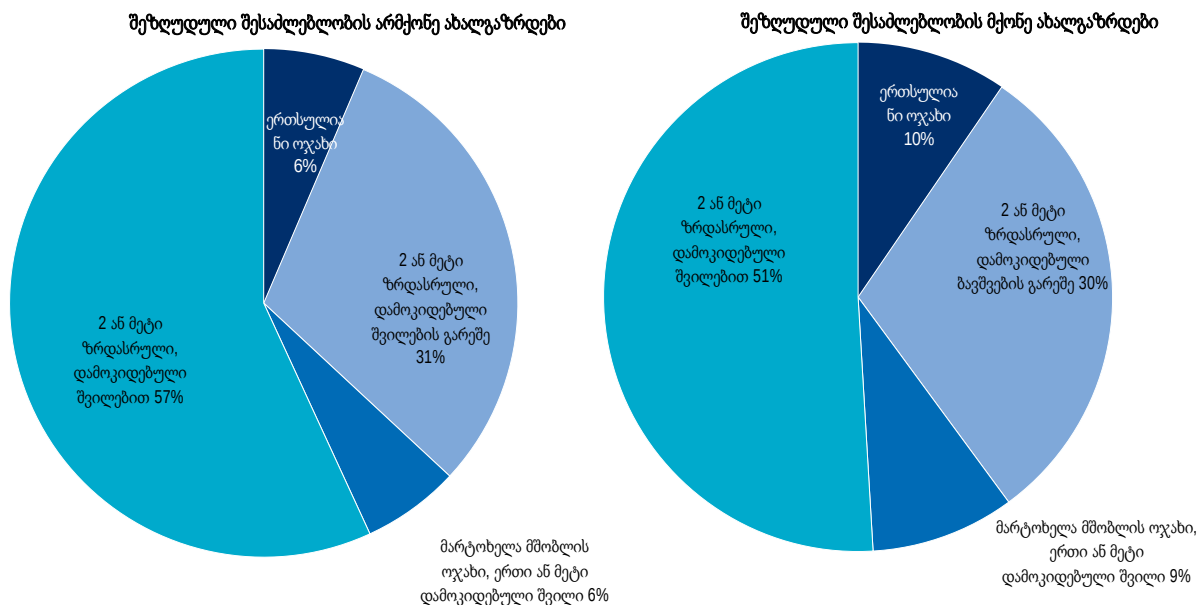
StatLink <https://stat.link/mw3sqh>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო ხშირად ცხოვრობენ მარტოხელა მშობლისგან დაცულ და ღარიბ ოჯახებში.

YWD განკუთვნილი პირები უფრო ხშირად ცხოვრობენ ერთსულიან ან მარტოხელა მშობლისგან შემდგარ ოჯახებში. იმ ოჯახების შემადგენლობა, რომლებშიც YWD განკუთვნილი პირები ცხოვრობენ, რამდენიმე მიზეზის გამოა მნიშვნელოვანი. პირველ რიგში, ოჯახები ხშირად წარმოადგენენ ახალგაზრდა თაობის მხარდაჭერის პირველ ხაზს, რომლებიც ფინანსურ მხარდაჭერასა და მხრუნველობას სთავაზობენ. მრავალსულიან ოჯახებში, სადაც რამდენიმე ზრდასრული ადამიანი ცხოვრობს, ახალგაზრდა თაობის პირებს, სავარაუდოდ, უფრო ძლიერი ოჯახური მხარდაჭერა ექნებათ. მეორეც, ოჯახის შემადგენლობამ შეიძლება განსაზღვროს YWD განკუთვნილი პირების გარკვეული შეღავათების მიღების უფლება. ოჯახის შემოსავლის გათვალისწინებით, გაიცემა საარსებო შემწეობა, რაც გულისხმობს, რომ მშობლებთან ან სხვა ზრდასრულებთან ერთად მცხოვრები YWD შესაძლოა ნაკლებად იყვნენ უფლებამოსილნი მინიმალური შემოსავლის შემწეობის მიღებაზე. ეს აქტუალურია, როგორც ეს შემდეგ ნაწილშია განხილული, რადგან მინიმალური შემოსავლის პროგრამები YWD-სთვის ფინანსური მხარდაჭერის ძირითად წყაროს წარმოადგენს. დიაგრამა 3.6 აჩვენებს, რომ YWD უფრო ხშირად ცხოვრობენ ერთოჯახიან ოჯახებში (10%, YWD 6%-თან შედარებით) და ერთმშობლიან ოჯახებში (9% 6%-თან შედარებით).

დიაგრამა 3.6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო ხშირად ცხოვრობენ მარტოხელა ან მარტოხელა მშობლისგან შემდგარ ოჯახებში.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ახალგაზრდების ოჯახის შემადგენლობა, საშუალო მაჩვენებელი 2016-19 წლებში



შენიშვნა: 18 წლამდე ასაკის ყველა პირი ითვლება დამოკიდებულ ბავშვად, ასევე 18-24 წლის ეკონომიკურად არააქტიური პირები, რომლებიც ცხოვრობენ მშობელთან ერთ-ერთთან მინც. მონაცემები მოიცავს 25 ევროპულ ქვეყანას: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია და გაერთიანებული სამეფო.

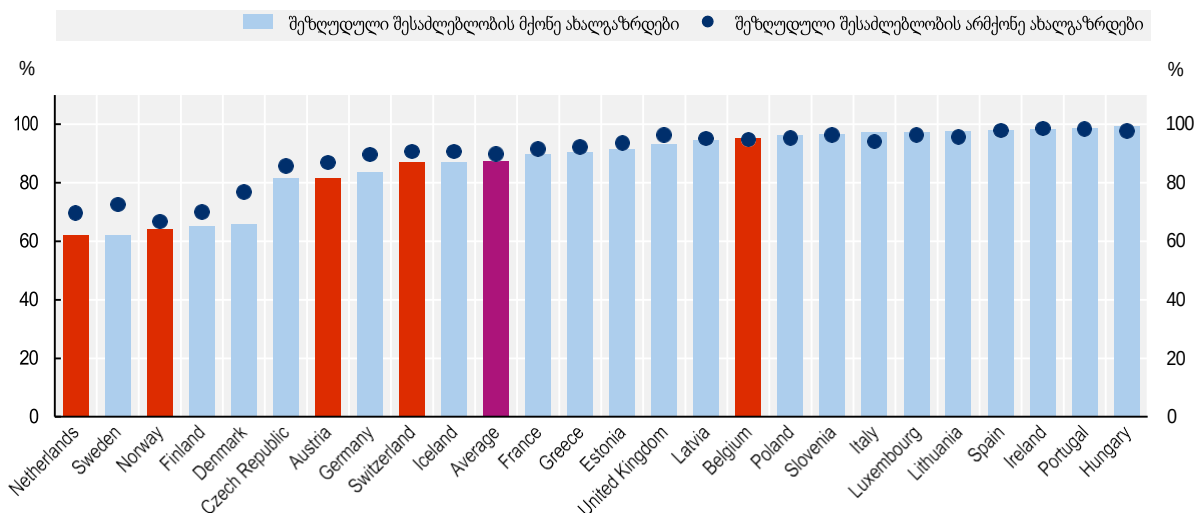
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/a48uj2>

იმ ქვეყნებში, სადაც ოჯახის ადრეულ ასაკში დატოვება გავრცელებულია, ახალგაზრდა და ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენლები მშობლებთან შედარებით ნაკლებად ხშირად ცხოვრობენ. სხვადასხვა ქვეყანაში, დიაგრამა 3.7 აჩვენებს, რომ ახალგაზრდა და ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენლები მშობლებთან შედარებით ნაკლებად ხშირად ცხოვრობენ, რაც ადასტურებს დიაგრამა 3.6-ში წარმოდგენილ აგრეგირებულ შეხედულებას. ახალგაზრდა და ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენლებს შორის განსხვავება ყველაზე დიდია იმ ქვეყნებში, სადაც ახალგაზრდები უფრო ხშირად ტოვებენ ოჯახურ ბირთვს ადრეულ ასაკში, მაგალითად, ნიდერლანდებსა და სკანდინავიურ ქვეყნებში. შესაძლებელია, რომ მშობლების სახლიდან წასვლის დრო ასახავდეს იმ ფაქტს, რომ ახალგაზრდა და ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენლებს ამ ქვეყნებში შეუძლიათ მიაღწიონ ფინანსური დამოუკიდებლობის უფრო მაღალ დონეს ან ჰქონდეთ მეტი შესაძლებლობა შესაბამისი საცხოვრებლის მოსაძებნად. ეს ასპექტები განხილულია ამ თავის შემდეგ ნაწილში.

დიაგრამა 3.7. იმ ქვეყნებში, სადაც ოჯახის ადრეულ ასაკში დატოვება გავრცელებულია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები მშობლებთან ნაკლებად ცხოვრობენ.

მშობლებთან ერთად მცხოვრები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ახალგაზრდების წილი, საშუალოდ 2016-19 წლებში



შენიშვნა: იისფერი ზოლი წარმოადგენს 25 ნაჩვენებ ევროპული ქვეყნის შეუწონელ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/vsb8fl>

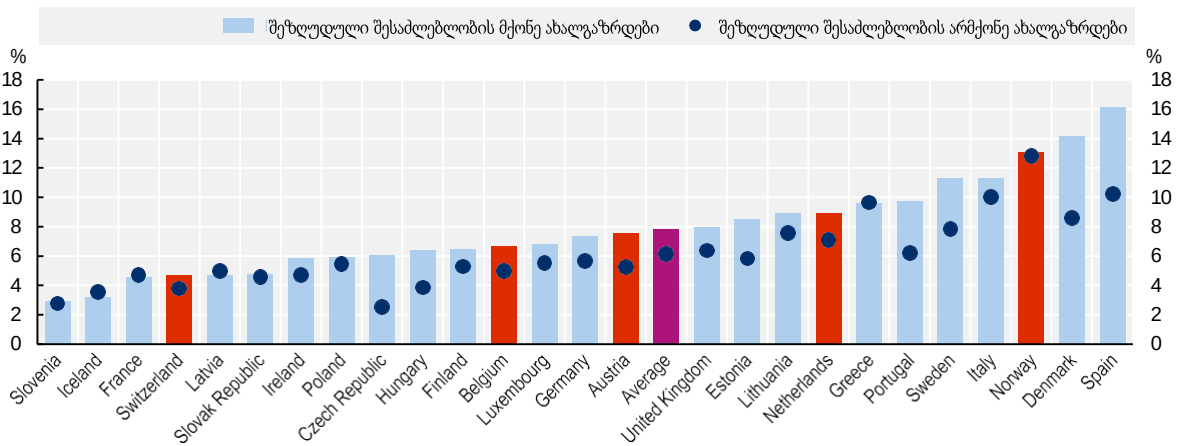
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები (YWD) უფრო ღარიბ ოჯახებში ცხოვრობენ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდები. დიაგრამა 3.8-ის პირველი პანელი ასახავს სიღარიბის უფსკრულის მედიანურ მაჩვენებელს YWD-ის მქონე და არმქონე ოჯახებს შორის. ქვეყნების უმეტესობაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო ღარიბ ოჯახებში ცხოვრობენ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდები. სიღარიბის უფსკრულის სხვაობა განსაკუთრებით დიდია ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა ჩეხეთი და უნგრეთი, ასევე დანიაში, სადაც სიღარიბის უფსკრული 64%-ით მეტია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მქონე ოჯახებში. ეს შეიძლება გასაკვირი ჩანდეს, მაგრამ დაკავშირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ოჯახების შემადგენლობასთან. ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა დანია, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდის ოჯახს ადრეულ ასაკში ტოვებენ, სიღარიბის დონეებში დიდი განსხვავებებია იმისდა მიხედვით, ცხოვრობენ თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები მშობლებთან ერთად (დიაგრამა 3.8, პანელი B). იმ ფაქტთან ერთად, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო დიდი წილი ოჯახებს ტოვებს, ეს ხსნის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის უფსკრულის დიდ განსხვავებებს დანიის მსგავს ქვეყნებში.

დიაგრამა 3.8 (პანელი B) ასევე აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის სიღარიბე კონცენტრირებულია მათ შორის, ვინც აღარ ცხოვრობს მშობლებთან ერთად. თუმცა, თუ ამ მაჩვენებელს შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდებისთვის გავიმეორებთ, მსგავსი დიაგრამა გამოჩნდება, თუმცა სიღარიბის უფრო დაბალ დონეზე. ახალგაზრდების ეს მაღალი სიღარიბის მაჩვენებლები, სავარაუდოდ, ყველა ქვეყნისთვის ნომინალურად არ იქნება აღქმული, რაც ქვეყნებს შორის შედარებას ართულებს. ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში, სახლებიდან გადასული ახალგაზრდები ხშირად სტუდენტური სესხებით აფინანსებენ საარსებო წყაროს, რაც სიღარიბის ამ საზომებში არ არის გათვალისწინებული. სტუდენტური სესხებით მცხოვრები ახალგაზრდები ხშირად

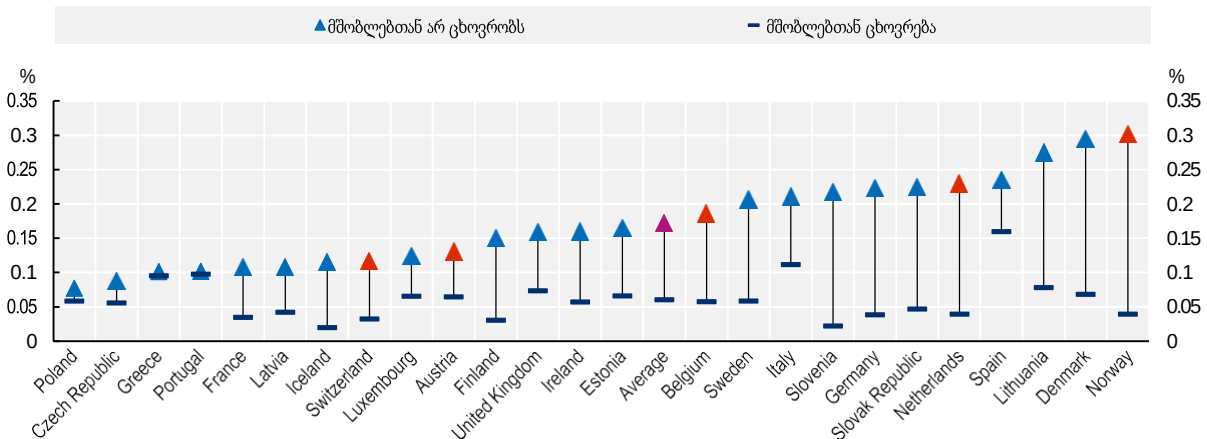
კლასიფიცირდებიან, როგორც ღარიბები, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი ფულადი ღარიბები არ არიან (OECD, 2018[8]). ზოგიერთ სხვა ქვეყანაში ახალგაზრდების სიღარიბე, სავარაუდოდ, უფრო მჭიდრო კავშირშია ფულადი ღარიბობასთან, რაც შესაბამის გავლენას ახდენს მოხმარების არჩევანსა და პროდუქტიულ ინვესტიციებზე, მათ შორის ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციებზე.

დიაგრამა 3.8. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ქვეყნების უმეტესობაში ღარიბ ოჯახებში ცხოვრობენ.

A. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ახალგაზრდებში სიღარიბის ფარდობითი მედიანა, საშუალო 2016-2019 წლებში



B. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებში სიღარიბის ფარდობითი მედიანა უფსკრული ოჯახების შემადგენლობის მიხედვით, საშუალოდ 2016-2019 წლებში



შენიშვნა: სიღარიბის საშუალო უფსკრული გამოითვლება, როგორც სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი ადამიანების საშუალო ეკვივალენტურ განკარგვად შემოსავალს (ეროვნული საშუალო ეკვივალენტური განკარგვადი შემოსავლის 50%) და სიღარიბის ზღვარს შორის სხვაობა, რომელიც გამოიხატება სიღარიბის ზღვარის პროცენტულად. იისფერი ზოლი და მარკერები წარმოადგენს თითოეულ პანელში ნაჩვენებ ევროპულ ქვეყნების შეუწონავ საშუალო მაჩვენებლებს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/rjpaqv>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის არახელსაყრელი პირობების თაობაზე შორის გადაცემა ფართოდ არის გავრცელებული.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო ხშირად ექვემდებარებიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულებთან დაკავშირებულ არახელსაყრელ პირობებს. მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო ხშირად ცხოვრობენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულებთან ერთად (დროის 24%), ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდები (დროის 19%) (ცხრილი 3.1). გასაკვირი არ არის, რომ ეს განსხვავებები აისახება ოჯახში ზრდასრულ წევრებს შორის შეღავათების მიღების მაჩვენებელზე: ისინი უფრო ხშირად ცხოვრობენ ზრდასრულებთან ერთად, რომლებიც იღებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათებს ან ზოგადად სოციალურ დახმარებას. ეს განსხვავებები არ აისახება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებთან მცხოვრები ზრდასრულების დასაქმების განსხვავებულ მაჩვენებლებზე, არამედ უმოქმედობის ოდნავ მაღალ დონეზე.

ცხრილი 3.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები, როგორც წესი, შეზღუდული შესაძლებლობით დაკავშირებული არახელსაყრელი პირობების წინაშე დგანან.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ახალგაზრდების (15-29 წლის) ოჯახში მცხოვრები ზრდასრულები, საშუალო მაჩვენებელი 2016-19 წლებში

	შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდები (YWOD) (%)	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები (YWD) (%)	განსხვავება (YWOD-YWD)
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრული	19.41	26.71	-7.30***
ზრდასრული, რომელიც იღებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას	5.86	7.75	-1.89***
ზრდასრული, რომელიც იღებს ნებისმიერ სოციალურ მხარდაჭერას	24.44	29.18	-4.73***
ზრდასრულთა დასაქმების მაჩვენებელი	65.77	65.73	0.04
ზრდასრულთა უმოქმედობის მაჩვენებელი	12.13	12.99	-0.85***

შენიშვნა: მნიშვნელობის ვარსკვლავები შეესაბამება შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შორის თანაბარი საშუალოების t-ტესტის მნიშვნელოვნებას. *** p-მნიშვნელობა < 0.01. დაკვირვებები YWOD-სთვის 475 641 და YWD-სთვის 60 971. მონაცემები წარმოადგენს 25 ევროპულ ქვეყანას: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია და გაერთიანებული სამეფო.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/tizcld>

არახელსაყრელი მდგომარეობის თაობათაშორისი გადაცემა ძალიან მნიშვნელოვანია YWD-სთვის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულ ადამიანებს უფრო მეტი ალბათობა აქვთ ახალგაზრდობაში არახელსაყრელ პირობებში ყოფნის, ვიდრე სხვა ზრდასრულ ადამიანებს. მაგალითად, ცხრილი 3.2 აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს გაცილებით მაღალი ალბათობა აქვთ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდებს, რომ მოზარდობის ასაკში ჰყავდეთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მშობელი, ისევე როგორც ამჟამინდელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შემთხვევაში. ამან რამდენიმე მიზეზი შეიძლება ახსნას, მათ შორის ის ფაქტი, რომ ზოგიერთი შეზღუდული შესაძლებლობები შეიძლება გენეტიკურად გადამდები იყოს. სხვა ახსნა მოიცავს იმ ფაქტს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მშობლის ყოლა ასახავს არახელსაყრელი მდგომარეობის თაობათაშორის გადაცემას, რაც მჭიდრო კავშირშია შეზღუდული შესაძლებლობის ქონასთან, როგორცაა სიღარიბე და მაღალი სოციალურ-ეკონომიკური სტატუსი. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ასევე უფრო მაღალი ალბათობა აქვთ, რომ ახალგაზრდობაში ცუდ ან ძალიან ცუდ ფინანსურ მდგომარეობაში მყოფ ოჯახებში ეცხოვრათ (ცხრილი 3.2). კიდევ ერთი პოტენციური ახსნაა შრომის ბაზრის შედეგების (ბლექი და სხვ., 2010[9]) და ოჯახის კეთილდღეობის კულტურის (დალი, კოსტოლი და მოგსტადი, 2014[10]) თაობათაშორისი მდგრადობა.

არახელსაყრელი პირობების გადაცემის არხების გააზრება უმნიშვნელოვანესია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდამჭერი პოლიტიკის შემუშავებისა და გადაცემის ამ ციკლის გაწყვეტისთვის. პირველი პოლიტიკის სფეროა სოციალური დაცვა, რომელიც უმნიშვნელოვანესია ახალგაზრდა თაობის იმ თაობის მხარდაჭერისთვის, რომლებიც, როგორც წესი, უფრო ღარიბი ეკონომიკური ფენის წარმომადგენლები არიან. ამავდროულად, სოციალური დაცვის მიღება ახალგაზრდა ასაკში ან ისეთ ოჯახში ცხოვრება, რომელიც შემოსავლის მთავარ წყაროდ სოციალურ დაცვას ეყრდნობა, შესაძლოა ზრდასრულ ასაკში სოციალურ მხარდაჭერაზე ზედმეტად დაყრდნობას იწვევდეს. ამიტომ, სოციალური დაცვის დაფარვასა და სტიმულებს შორის სწორი ბალანსის მიღწევა უაღრესად მნიშვნელოვანია. მეორე პოლიტიკის სფეროა განათლება და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე გადსვლის მხარდაჭერა. განათლების სხვაობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ადრეულ ასაკში იწყება, ამიტომ უმნიშვნელოვანესია ინკლუზიურ განათლებაზე ფოკუსირება ადრეული ასაკიდანვე. ALMP-ები და ახალგაზრდული გარანტიის პოლიტიკის ხელმისაწვდომობის მეინსტრიმინგი შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდებისთვის - რათა ისინი აქტიურად იყვნენ ჩართული გარდამავალი პერიოდის ამ ძალიან კრიტიკულ წლებში - უმნიშვნელოვანესია ამ ასაკში შეღავათების მიღების პოტენციური ხაფანგების თავიდან ასაცილებლად. თავის დარჩენილი ნაწილი ფოკუსირებულია ამ ორ პოლიტიკურ სფეროზე, სოციალურ დაცვასა და განათლებაზე და შრომის ბაზარზე გადასვლაზე და მთავრდება YWD-სთვის მხარდაჭერის მიზნით პოლიტიკური რეკომენდაციების ნაკრებით.

შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

ცხრილი 3.2. არახელსაყრელი პირობების თაობაზე შორის გადაცემა უფრო მძიმედ აისახება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებზე

რესპონდენტების მშობლების და ფინანსური მდგომარეობა 14 წლის ასაკში, 2019 წელი

	შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანები (PWOD) (%)	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (PWD) (%)	განსხვავება (PWOD-PWD)
მშობელი მუდმივად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და/ან შრომისუნარო	1.41	2.27	-0.86***
მამა მუდმივად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და/ან შრომისუნარო	0.87	1.44	-0.57***
დედა მუდმივად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და/ან შრომისუნარო	0.67	1.02	-0.35***
ცუდი ან ძალიან ცუდი ფინანსური მდგომარეობის მქონე ოჯახში ცხოვრება	8.98	16.61	-7.63***
საშუალო ფინანსური მდგომარეობის მქონე ოჯახში ცხოვრება	54.31	55.02	-0.71**
კარგი ან ძალიან კარგი ფინანსური მდგომარეობის მქონე ოჯახში ცხოვრება	36.70	28.36	8.34***

შენიშვნა: რესპონდენტის მშობლისა და ფინანსური მდგომარეობა 14 წლის ასაკში. რესპონდენტების ასაკი 2019 წელს 15-დან 59 წლამდე იყო. მნიშვნელობის ვარსკვლავები შეესაბამება „PWOD“-სა და „PWD“-ს შორის თანაბარი საშუალოების t-ტესტის მნიშვნელოვნებას. *** p-მნიშვნელობა < 0.01, ** p-მნიშვნელობა < 0.05. დაკვირვებები PWOD-სთვის 130 706 და PWD-სთვის 24 943. მონაცემები წარმოადგენს 25 ევროპულ ქვეყანას: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია და გაერთიანებული სამეფო.

წყარო: OECD-ის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC), 019 Ad-Hoc მოდული: „არახელსაყრელი პირობების თაობათაშორის გადაცემა, ოჯახის შემადგენლობა და შემოსავლის ევოლუცია“.

StatLink  <https://stat.link/e9w504>

3.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისა და ახალგაზრდების სოციალური დაცვა

ეს ნაწილი აფასებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის პოლიტიკას, ფოკუსირებით ახალგაზრდობაში შეღავათების მიღების გრძელვადიან შედეგებზე. ახალგაზრდობაში შეღავათების მიღების გავლენა ზრდასრულ ასაკში ისეთ შედეგებზე, როგორიცაა განათლების მიღება, დასაქმება ან შემოსავალი, ბოლომდე ნათელი არ არის:

- ერთი მხრივ, სოციალური დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების აყვავების აუცილებელი პირობაა. როგორც პირველ თავში იყო განხილული, სოციალური დაცვა ხელს უშლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე წევრის მქონე ოჯახების 54%-ს სიღარიბეში ჩავარდნას. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის: სიღარიბემ შეიძლება ხელი შეუშალოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდამჭერ პროდუქტიულ ინვესტიციებს, მაგალითად, მათი განათლების შედეგების გაუმჯობესებას (Hoyne, Schanzenbach and Almond, 2016^[11]) და შრომის ბაზარზე გადასვლის გამარტივებას. თუ შეღავათები კარგად არის შემუშავებული, მათ ასევე შეუძლიათ უზრუნველყონ სწორი დახმარება განათლებიდან დასაქმებაზე შეუფერხებელი გადასვლის უზრუნველსაყოფად, შეღავათების მიღების განათლების ან კარიერული განვითარების პროგრამებში მონაწილეობასთან,

კონსულტაციასთან და მომსახურების მიწოდებასთან დაკავშირებით.

- მეორე მხრივ, ადრეული ასაკიდან შეღავათების მიღება სტიგმას იწვევს და უარყოფითი სტიმულების გაგრძელების რისკს ქმნის, რამაც შეიძლება საზიანო იყოს დასაქმებასა და ზრდასრულ ასაკში გადასვლისთვის. შეღავათების მიღებას შეუძლია ხელი შეუწყოს კეთილდღეობის კულტურის ჩამოყალიბებას, თვითკმარობის შეფერხებით (Deshpande, 2016^[12]) და სოციალური პროგრამების გაგების გაუმჯობესებით (Dahl, Kostøl and Mogstad, 2014^[10]). და ბოლოს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების მიღების პირობებმა ზოგჯერ შეიძლება პირდაპირი დემონსტრირება მოახდინოს მუშაობისა და სწავლის მიმართ.

3.2.1. შემოსავლის მხარდაჭერის სისტემა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდა პირთა ჯგუფის სოციალური დაცვის უზრუნველყოფა რთულია, ქვეყნები უფრო ხშირად უზრუნველყოფენ მათ ან როგორც მეურვეობაში მყოფ ბავშვებს, ან როგორც ზრდასრულ ადამიანებს. ბევრ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს თანდაყოლილი შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს, ხშირად მძიმე და სრულად შეზღუდული შესაძლებლობების გამომწვევი. სხვებს აქვთ ნაკლებად მძიმე თანდაყოლილი შეზღუდული შესაძლებლობები ან შედარებით გვიან ასაკში შეძენილი შეზღუდული შესაძლებლობები, რაც მათ საშუალებას აძლევს განაგრძონ განათლება (ადაპტაციებით ან მის გარეშე) და გადავიდნენ შრომის ბაზარზე. ეს სირთულე ასევე წარმოიქმნება შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამების უფრო ზოგადი შემუშავებისას, თუმცა ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდის დაცვა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მათი სოციალური გარიყულობის თავიდან ასაცილებლად ძალიან ადრეული ასაკიდან. მთავრობების უმეტესობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისა შემწეობას სამი ძირითადი პროგრამიდან ერთი ან რამდენიმეს მეშვეობით ფარავს: ბავშვის შემწეობა, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამები და მინიმალური შემოსავლის პროგრამები. ბავშვის შემწეობა განკუთვნილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ოჯახებისთვის და ზოგჯერ ფინანსურ მხარდაჭერას ბავშვობისა და ახალგაზრდობის შემდგომ პერიოდშიც სთავაზობს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის პროგრამები, როგორც წესი, ფარავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მათი კანონიერი სრულწლოვანებიდან და მათ ზრდასრულ ადამიანებად მიიჩნევენ. იმ ქვეყნებში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის პროგრამებს მკაცრი შენატანების მოთხოვნები აქვს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ხშირად შეიძლება დაეყრდნონ უკიდურესი შემოსავლის დახმარებას, ისევე როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულები. მიუხედავად იმისა, რომ გონივრულია, ბავშვისა და ზრდასრულის საჭიროებებს შორის ეს განსხვავება შეიძლება ვერ აკმაყოფილებდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების საჭიროებებს, რომლებიც კერძოდ: ფინანსური მხარდაჭერის საჭიროება სკოლიდან შრომის ბაზარზე გადასვლის დროს. ეს განყოფილება ორგანიზებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ამ სამი მიდგომის გარშემო, აფასებს მათ პოტენციურ შეზღუდვებს შრომის ბაზარზე გადასვლის მხარდაჭერის კუთხით და მათ კარგ პრაქტიკას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ბავშვის შემწეობის შეღავათები

ბევრი ქვეყანა ადრეულ ასაკში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამატებითი ხარჯების დაფარვას ბავშვის შემწეობის მეშვეობით სთავაზობს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ოჯახები დახმარებას იღებენ სპეციალურად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი ბავშვის შემწეობის შეღავათებით. აქ მოცემულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შემწეობის რამდენიმე განმეორებადი მახასიათებელი:

- შემოსავლის შემოწმება. ზოგადი ბავშვის შემწეობის მსგავსად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი შემწეობები, უმეტეს შემთხვევაში, შემოსავლის შემოწმებას ექვემდებარება. მათ ხშირად აქვთ უფრო შეღავათიანი შემოსავლის შემოწმება, რაც ირიბად საშუალებას იძლევა აღირიცხოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვის მოვლის უფრო მაღალი ხარჯები, ან საერთოდ უარი თქვას შემოსავლის შემოწმებაზე. მაგალითად, კანადაში, ბავშვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვის შემწეობას აქვს უფრო შეღავათიანი შემოსავლის შემოწმება, ვიდრე კანადის ბავშვის შემწეობას და შეუძლია შეავსოს ეს უკანასკნელი შეზღუდული შესაძლებლობის შემთხვევაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის, ისევე როგორც ნებისმიერი სხვა შეღავათის შემთხვევაში, მშობლებისთვის მუშაობაზე დაფუძნებულ შეღავათებს აწესებს იმპლიციტურ საგადასახადო განაკვეთს. სწორედ ამიტომ, ზოგიერთმა ქვეყანამ, მაგალითად ესპანეთმა ან შვედეთმა, გამოყო ეს შეღავათები ოჯახის შემოსავლიდან, რათა დაფაროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებზე ზრუნვის დამატებითი ხარჯები სამუშაოს შემაფერხებელი ფაქტორების გარეშე. როდესაც ეს შეღავათები არ ექვემდებარება შემოსავლის შემოწმებას, ანაზღაურება ხშირად უფრო დაბალია პროგრამის მდგრადობის უზრუნველსაყოფად.
- ბავშვის ასაკის მიხედვით შეღავათების შეზღუდვა. ბავშვის შემწეობის ზოგადი პროგრამების უმეტესობა ოჯახებს ეხმარება მანამ, სანამ ბავშვები არ მიაღწევენ კანონიერ ასაკს (ან არ დაასრულებენ სავალდებულო განათლებას). ქვეყნების უმეტესობაში ეს ეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვის სპეციალურ შემწეობებსაც. თუმცა, ავსტრიაში, იტალიასა და ესპანეთში ეს შეღავათები გაიცემა ბავშვის ასაკის მიუხედავად, იმ პირობით, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ადრეულ ასაკში დადგა. მაქსიმალური ასაკის პირობის გაუქმება შესაძლოა გამართლებული იყოს, რადგან ოჯახებს შესაძლოა მოუწიოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებზე ზრუნვა კანონიერი ასაკის შემდეგაც კი. თუმცა, ამ პროგრამებმა შესაძლოა თვითკმარობის შეზღუდვა გამოიწვიოს, განსაკუთრებით მაშინ, თუ შეღავათები ოჯახის შემოსავლის დიდ წილს შეადგენს.
- დამატებითი შეღავათები და მომსახურება. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შემწეობები ხშირად დაკავშირებულია დამატებით შეღავათებთან, როგორიცაა განათლების შემწეობა (ესტონეთი, იტალია და პორტუგალია), ტრანსპორტირება (დანია და ლატვია) ან სამედიცინო დაფარვა (შვედეთში შტატები). ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად, აშშ-ში, სადაც ჯანმრთელობის დაზღვევაა დაფარული, ბავშვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობაზე დამატებითი შეღავათები პროგრამებს უფრო ღირებულს ხდის, ვიდრე მათ ფულად ღირებულებას (დემპანდე, გროსი და სუ, 2021^[13]).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამები

ქვეყნების უმეტესობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდა პირთა შემწეობის პროგრამებში კანონიერი ასაკიდან ფარავს, თუმცა ქვეყნებს შორის გარკვეული ვარიაციებია. დიაგრამა 3.9 (პანელი A) აჯამებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღების მინიმალურ ასაკს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში. ქვეყნების დიდი უმრავლესობა არ ფარავს 18 წლამდე ასაკის ახალგაზრდებს, ზოგი კი მათ 16 წლიდან ფარავს. იაპონიაში მინიმალური ასაკობრივი ზღვარი 20 წელია. არსებობს რამდენიმე ქვეყანა, რომელსაც აქვს სპეციალური პროგრამები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდა პირთა დასაფარად. ავსტრალიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს უფლება აქვთ მიიღონ ახალგაზრდული შეზღუდული შესაძლებლობების დანამატი, რომელიც წარმოადგენს მათი

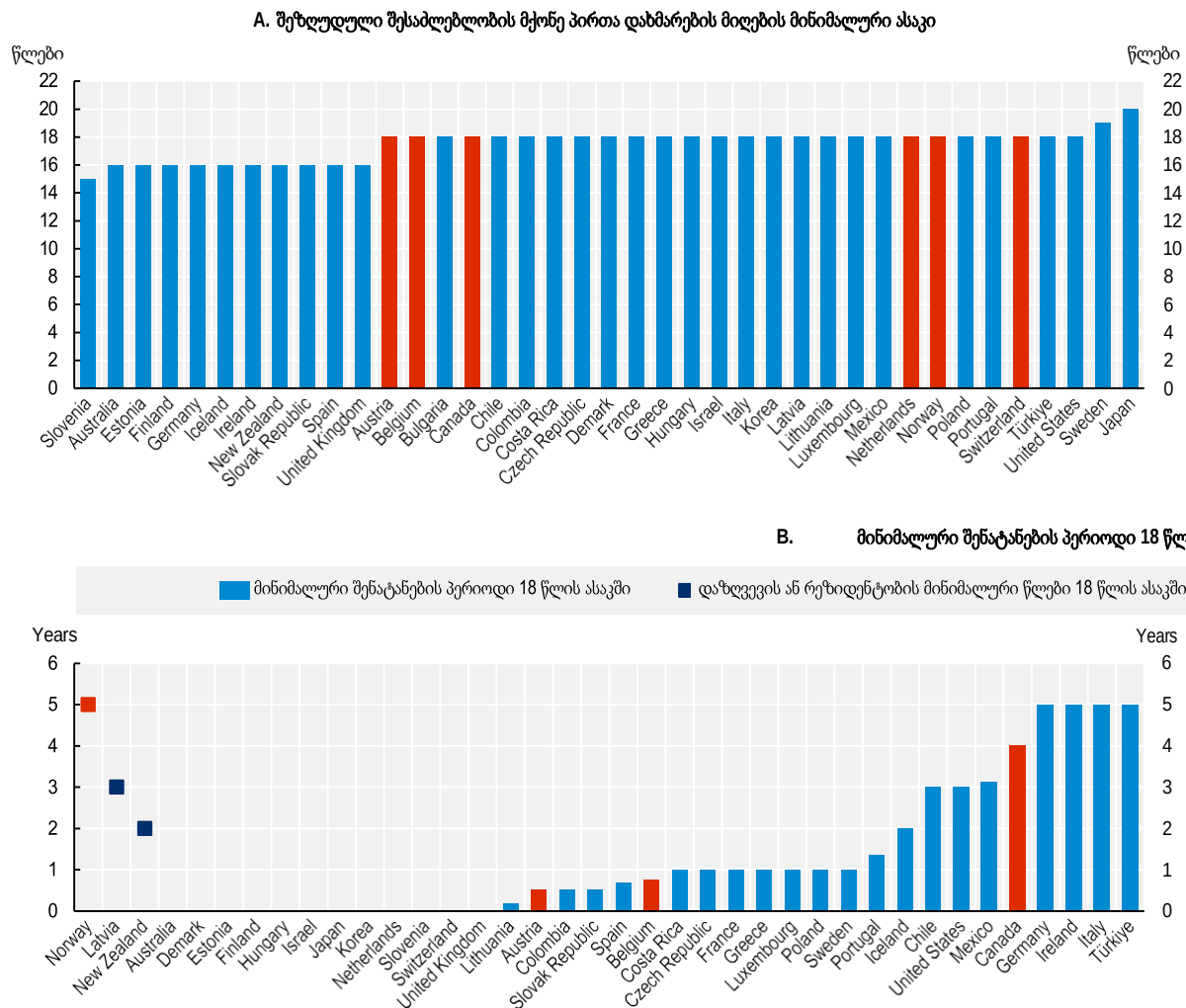
შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის ან ახალგაზრდული შემწეობის დამატებით გადახდას. ამ გადახდის მიზანია ახალგაზრდა (21 წლამდე) და 21 წელზე უფროსი ასაკის პირებს შორის შეზღუდული შემოსავლის ისტორიის გამო შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემწეობაში არსებული სხვაობის შევსება. ჩეხეთის რესპუბლიკაში, 18 წლამდე ასაკის პირებს, რომლებსაც აქვთ მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობები (შეზღუდული შესაძლებლობების 70% ან მეტი ხარისხი), შეუძლიათ მიიღონ „ახალგაზრდობის შმმ პირების“ შემწეობა, რომელიც ითვალისწინებს ფიქსირებულ გადახდას და არ აქვს რაიმე კრიტერიუმი. ნიდერლანდებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც დაიბადნენ ან ბავშვობაში ან ახალგაზრდობაში განუვითარდათ შეზღუდული შესაძლებლობები, დაფარული არიან Wajong-ით, სრულიად გამოყოფილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამით, რომელიც გარანტიას იძლევა შეღავათების მინიმალურ ოდენობაზე და აქვს საკუთარი ფინანსური სტიმულები სამუშაოს წასახალისებლად. პროგრამა დეტალურად არის აღწერილი ჩარჩო 3.1-ში.

შენატანების მოთხოვნები ხშირად უფრო რბილია ახალგაზრდა მომჩივნებისთვის, მაგრამ ფაქტობრივად გამორიცხავს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამების მნიშვნელოვან წილს (დიაგრამა 3.9, პანელი B). ქვეყნები შეიძლება დაიყოს ოთხ კატეგორიად იმის მიხედვით, თუ როგორ უწყობს ხელს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დაფარვას: (1) შენატანების პერიოდის მოთხოვნების არარსებობა; (2) შენატანების შემსუბუქებული მოთხოვნები; (3) შენატანების მკაცრი მოთხოვნები, ახალგაზრდებისთვის გამონაკლისებით; და (4) შენატანების მკაცრი მოთხოვნები, გამონაკლისების გარეშე. ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა ავსტრალია, დანია, ნიდერლანდები ან შვეიცარია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების მისაღებად შენატანების მინიმალური პერიოდი არ არის სავალდებულო. ნორვეგია მოითხოვს ეროვნული დაზღვევის სქემაში ხუთწლიან წევრობას, რაც შესაძლებელია ხუთი წლის განმავლობაში რეზიდენტობის შემთხვევაში, ფაქტობრივი შენატანების გარეშე. სხვა ქვეყნებს აქვთ შენატანების მიღების გარკვეული პირობები, რომლებიც დაკავშირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის, მაგრამ საკმარისად რბილია მათი უფლების დასაკმაყოფილებლად. ეს არის ბელგიის, საფრანგეთისა და ლუქსემბურგის შემთხვევა, სადაც შენატანების მოთხოვნები დაბალია (9 თვე ბელგიისთვის და 12 თვე საფრანგეთისა და ლუქსემბურგისთვის). ქვეყნების დიდ ნაწილს საკმაოდ მკაცრი შენატანების მოთხოვნები აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მისაღებად, თუმცა ეს მოთხოვნები, როგორც წესი, ახალგაზრდა განმცხადებლებისთვის უფრო შემსუბუქებულია. ავსტრიაში, 27 წლამდე ასაკის პირთათვის შენატანების პერიოდი 5 წლიდან 6 თვემდე მცირდება. სლოვენიაში 21 წლამდე ასაკის პირებს არ აქვთ შენატანების მოთხოვნები, ხოლო 30 წლამდე ასაკის პირებს 21 წლის დაბადების დღიდან მეოთხედი დროის განმავლობაში დასაქმებული უნდა ჰქონდეთ. და ბოლოს, ისეთი ქვეყნები, როგორიცაა ჩილე (3 წელი), კანადა (4 წელი), ირლანდია (5 წელი), იტალია (5 წელი) და მექსიკა (4-5 წელი), ეფექტურად ართულებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამებით დაფარვას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითადი შეღავათებიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების გამორიცხვა ზრდის ბავშვის შემწეობაზე დამოკიდებულებას, რაც პოტენციურად აფერხებს თვითკმარობას. მე-4 თავი აჩვენებს, რომ ბოლო ათწლეულების განმავლობაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის პროგრამები რეფორმირებული იქნა უფრო აქტიური ელემენტების, როგორიცაა პროფესიული რეაბილიტაცია ან ფინანსური წახალისება, ჩართვის მიზნით. რეფორმების ეს ტენდენციები ამცირებს შეღავათების მიღებისგან დასაქმების შემაფერხებელ ფაქტორებს, რაც ზრდის შემწეობის მიმღებთა ვალდებულებებს და აძლევს მათ ღია შრომის ბაზარზე სამსახურის პოვნის მეტ შესაძლებლობას. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის პროგრამებით დაფარული შეზღუდული

შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების პროგრამები შესაძლოა წარმატებული იყოს, თუ ისინი სოციალური დაცვის უზრუნველყოფის საშუალებას იძლევა და ამავდროულად, მათ გააქტიურებაზე დიდ ყურადღებას აქცევენ. ამის ნაცვლად, ბავშვის დახმარების პროგრამები ან ბავშვის შემწეობა იშვიათად არის დაკავშირებული გააქტიურების ელემენტებთან, რადგან ისინი შექმნილია ბავშვებზე ზრუნვის ხარჯების დასაფარად. მათ შეიძლება შექმნან დამატებითი დემოტივაცია ოჯახებისთვის, რათა გაზარდონ შრომითი შემოსავლები (საარსებო წყაროების ტესტირების გამო), ან ხელი შეუწყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების თვითგამარობას (იმის გამო, რომ დახმარების მიღების უფლება ოჯახთან არის დაკავშირებული).

დიაგრამა 3.9. ქვეყნების უმეტესობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს კანონიერი ასაკიდანვე მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებში და ხშირად უფრო შემსუბუქებული შენატანების მოთხოვნების წინაშე დგანან.



შენიშვნა: პანელი B: მექსიკისთვის დრო 150 და 250 კვირაა, რაც დამოკიდებულია შრომისუნარობის მაჩვენებელზე; პორტუგალიისთვის სრული შრომისუნარობა წლიური გაზომვისთვის 3*120 დღე /22/12 დღეა, ხოლო სლოვაკეთის რესპუბლიკისთვის ეს ერთ წელზე ნაკლებია, თუმცა ძალიან ბევრი ფაქტორია ზუსტი რომ იყოს.

წყარო: MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები, SSA, <https://www.ecoi.net/en/file/local/2027238/costa-rica.pdf>, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>, <https://www.angloinfo.com/how-to/south-korea/healthcare/people-with-disabilities>.

StatLink  <https://stat.link/8awgl1>

ჩარჩო 3.1. ნიდერლანდების შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი დახმარების პროგრამა: ვაჯონგი

ნიდერლანდები უნიკალურია იმით, რომ მას აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სპეციალურად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი შეღავათების პროგრამა. ვაჯონგის შეღავათები ვრცელდება იმ პირებზე, რომელთა შეზღუდული შესაძლებლობები 30 წლამდე ასაკში დაიწყო. ამ პოლიტიკის დადებით და უარყოფით მხარეებზე ნიდერლანდებში დიდი ხანია კამათობენ, რის შედეგადაც ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მრავალი ყოვლისმომცველი რეფორმა განხორციელდა, რომელთაგან ბოლო მნიშვნელოვანი 2015 წელს მოხდა, რასაც 2021 წელს უფრო მცირე რეფორმა მოჰყვა. ეს ჩარჩო განმარტავს პროგრამის (Wajong 2015), დასაქმების ფრაგმენტს ნარჩენი შრომისუნარიანობის მქონე პირთათვის (Participatiewet), ასევე ვაჯონგის 2015 წლის რეფორმას და მის გავლენას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებზე.

ნარჩენი შრომისუნარიანობის არმქონე ახალგაზრდები: ვაჯონგი

2015 წლიდან ვაჯონგის შეღავათები ითვალისწინებს მინიმალურ შეღავათს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის, რომელსაც არ აქვს ნარჩენი შრომისუნარიანობა (ერთ საათში უწყვეტ მუშაობაზე ფოკუსირება და დღეში მინიმუმ ორი საათის განმავლობაში მუშაობა). ვაჯონგის პროგრამა მოიცავს იმ ადამიანებს, რომლებიც ქმედუნაროები ხდებიან ახალგაზრდა ასაკში (18 წლის ასაკამდე) ან სწავლის პერიოდში (სკოლაში ან უნივერსიტეტში) და 30 წლამდე. ვაჯონგის პროგრამა ფინანსდება გადასახადებით. შეღავათების გადახდა შეესაბამება ახალგაზრდებისთვის კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასის 75%-ს, რომელიც გაიცემა კანონიერ საპენსიო ასაკამდე, შეზღუდული ხელახალი შეფასებით. ვაჯონგის შეღავათის მიღებისას მუშაობა დაშვებულია და შეღავათები ანაზღაურდება 75 ცენტით ყოველ გამომუშავებულ ევროზე. ვაჯონგის შემწეობის მიმღებთა დაახლოებით 2% (2015 წლის შემდეგ) მუშაობს.

ნარჩენი შრომისუნარიანობის მქონე ახალგაზრდები: Participatiewet

2015 წლიდან, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები, რომლებსაც აქვთ ნარჩენი შრომისუნარიანობა, სოციალური დახმარების პროგრამით, Participatiewet-ით, ფარავენ. სოციალურ დახმარებას მუნიციპალიტეტები მართავენ და შემოსავლის დახმარების გარდა, აქცენტი კეთდება სამუშაოზე ორიენტირებულ რეინტეგრაციის მიდგომებზე. მომჩივნების ვალდებულებები მკაცრია, მათ შორის სავალდებულო რეგისტრაცია საჯარო დასაქმების სამსახურებში და სამუშაოს ძიების ვალდებულება. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებმა შეიძლება მიიღოს დამატებითი მხარდაჭერა, როგორცაა ხელფასის სუბსიდიები და თავშესაფარი, სამუშაო კოუჩინგი, სამუშაო ადგილზე ტრენინგი და სოციალური აქტივაცია. Participatiewet ასევე მოიცავს რისკის გარეშე პოლიტიკას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დამსაქმებლებისთვის, რაც მოიცავს ხელფასის ანაზღაურებას შრომისუნარობის შემთხვევაში.

სოციალური დახმარება მინიმალურ შემოსავალს ითვალისწინებს, რომელიც საშუალოდ ვაჯონგის შემწეობაზე დაბალია. სოციალური დახმარების შრომით შემოსავალთან შერწყმა შესაძლებელია, შემოსავლის უგულბელობით და შეღავათების პროპორციული შემცირებით შემოსავლის ზღვარს მიღმა, რაც ბენეფიციარების მუშაობაზე დიდ საგადასახადო ტვირთს ქმნის.

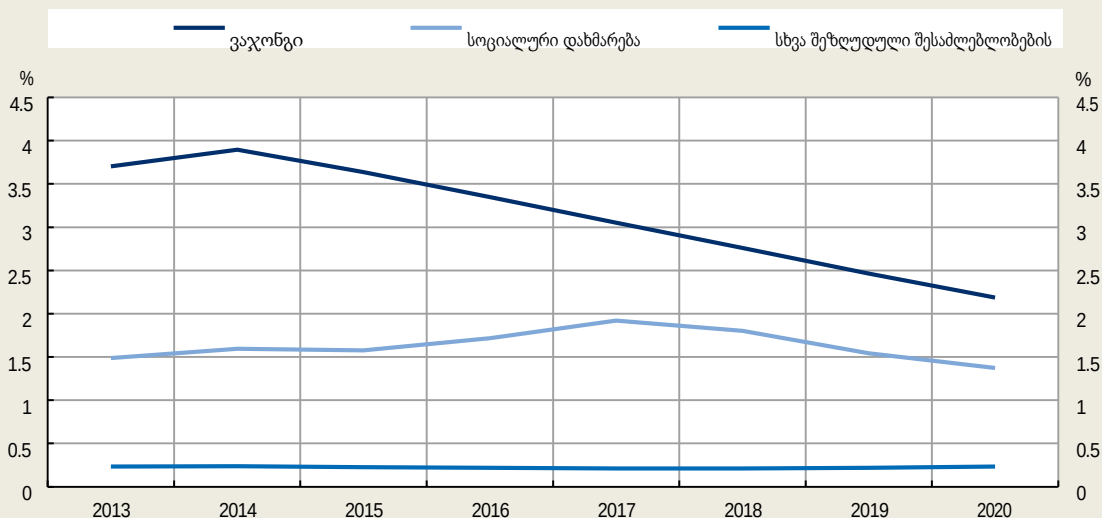
რეფორმები

2015 წლამდე ვაჯონგის პროგრამის მონაწილეთა რაოდენობა და მასშტაბები იზრდებოდა და თითოეული ჯგუფის თითქმის 4%-ს აღწევდა. ეს ნაწილობრივ პროგრამის ზედმეტად გულუხვი და ლმობიერი მახასიათებლებით იყო განპირობებული. ზოგადად, 2015 წლამდე ვაჯონგის პროგრამა შეღავათებს აძლევდა ახალგაზრდებს, რომელთა შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხი მინიმუმ 25%-ს შეადგენდა, როგორც 18 წლის ასაკამდე, ასევე სწავლის პერიოდში. ვაჯონგის პროგრამის მიმღებთათვის ხელახალი შეფასებები და სამუშაო წახალისება შეზღუდული იყო, რადგან მათ პროგრამაში დარჩენა ძალიან ადრეული ასაკიდან საპენსიო ასაკის მიღწევამდე შეეძლოთ. 2015 წლის რეფორმის მიზანი იყო პროგრამის ზრდის შეჩერება ვაჯონგის უფლების გაუქმებით იმ ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც სრულად არ იყვნენ ქმედუნაროები. ამავდროულად, სოციალური დახმარების რეფორმაც განხორციელდა, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ძლიერი სამუშაო წახალისება ყოფილიყო გათვალისწინებული.

დიაგრამა 3.10 აჩვენებს, რომ რეფორმა ეფექტური იყო ახალგაზრდებში სოციალურ მხარდაჭერაზე დამოკიდებულების შემცირების თვალსაზრისით, ვაჯონგის მიღების მაჩვენებლის 3.9%-დან 2.2%-მდე შემცირებით. ამ რეფორმის პოტენციური რისკი იყო ის, რომ ვაჯონგის გამკაცრება უბრალოდ გამოიწვევდა ვაჯონგიდან სოციალურ დახმარებაზე გადანაწილებას. დიაგრამა 3.10 აჩვენებს სოციალური დახმარების მიღების მაჩვენებლის უმნიშვნელო ზრდას რეფორმის დაწყებიდან პირველ წლებში, რასაც მოჰყვა ამ ზრდის შეცვლა, რაც აჩვენებს შეზღუდულ გავლენას სოციალურ დახმარებაზე. სხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების მიღება რეფორმის განმავლობაში უცვლელი დარჩა.

დიაგრამა 3.10. ვაჯონგის სისტემის 2015 წლის რეფორმამ სწრაფად მზარდი პროგრამა შეაფერხა.

სოციალურ დახმარებასა და ვაჯონგის შეღავათებს მიმღები ახალგაზრდა ჰოლანდიელების წილი



შენიშვნა: ვაჯონგისა და სხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიმღებებში შედიან 18-29 წლის ასაკის ეს მიმღებები, ხოლო სოციალური დახმარების მიმღებებში - 18-27 წლის ასაკის მიმღებები. შემოსავლების განაკვეთები გამოითვლება შესაბამისი მოსახლეობის ჯგუფის გამოყენებით.

წყარო: ნიდერლანდების სტატისტიკის (CBS) ღია მონაცემები, <https://www.cbs.nl/en-gb/onz-diensten/open-data>.

StatLink  <https://stat.link/68iwqf>

რეფორმა ნაკლებად ეფექტური იყო YWD-ში მდგრადი დასაქმებისა და კეთილდღეობის ხელშეწყობის თვალსაზრისით. მიუხედავად იმისა, რომ ვაჯონგის ახალი სისტემის შეფასებები ძალიან ეფექტურია სოციალურ მხარდაჭერაზე დამოკიდებულების შემცირების თვალსაზრისით, ის რამდენიმე ძირითად დასკვნამდე მიგვიყვანს, რაც შეიძლება ახალგაზრდებზე ზედმეტად ძლიერ ზეწოლას ასახავდეს:

- YWD-ები უფრო ხშირად არიან დასაქმებულები, მაგრამ ხშირად იძულებულნი არიან, სამუშაო ადგილი შეიცვალონ. კოკი და სხვები (2019^[14]) ადგენენ, რომ YWD-ებს, რომლებიც რეფორმამდე ვაჯონგის დაზღვევის ფარგლებში სარგებლობდნენ, დასაქმების უფრო მაღალი მაჩვენებელი აქვთ, ვიდრე რეფორმამდე. მიუხედავად ამისა, პროგრამა მაინც ვერ უზრუნველყოფს YWD-ებისთვის სამუშაო უსაფრთხოების უზრუნველყოფას, რომლებიც სამუშაო ადგილს ძალიან მაღალი სიჩქარით იცვლიან, გაცილებით მეტად, ვიდრე YWD-ები.
- YWD-ის შემოსავლის მდგომარეობა გაუარესდა. ვან ეხტელტი და სხვები (2019^[15]) ასკვნიან, რომ დასაქმებაში მონაწილეობის ზრდა, ხშირად დაბალანაზღაურებად და ნახევარ განაკვეთზე სამუშაოებში, და სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებულება არ იყო საკმარისი ვაჯონგიდან შემოსავლის დაკარგვის კომპენსაციისთვის. YWD-ის მიერ აღმოჩენილი დაბალი ხარისხის სამუშაო ადგილებთან ერთად, ეს იმაზე მიუთითებს, რომ რეფორმა შესაძლოა წმინდა შემოსავლის ეფექტზე მოქმედებდა: ბევრი ახალგაზრდა, რომელიც ვაჯონგის მხარდაჭერიდან მოკვეთილია, იძულებულია არასტაბილური სამუშაო ადგილები იშვოს შემოსავლის დაკარგვის კომპენსაციისთვის.
- როგორც მე-4 თავშია განხილული, შემოსავლის ეფექტები არ არის დამახინჯებული და, შესაბამისად, მათი აღმოფხვრა სულაც არ იწვევს დიდ საზოგადოებრივ სარგებელს. პირიქით, ამან შეიძლება აიძულოს ზოგიერთი ახალგაზრდა თაობის წარმომადგენელი, შეასრულოს ისეთი სამუშაოები, რამაც შეიძლება გააუარესოს მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობა (გარსია-გომესი და გიელენი, 2018^[16]). YWD შემოსავლის გაუარესებული მდგომარეობა უკვე აჩვენებს გარკვეულ უარყოფით შედეგებს მათ დამოუკიდებელი საცხოვრებლის შეძენის შესაძლებლობაზე (კოკი და სხვ., 2019^[14]).
- ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირებს ნაკლებად შეუძლიათ სრულად ისარგებლონ რეფორმირებული ვაჯონგის პროგრამის სარგებლით. მიუხედავად იმისა, რომ ახალი სისტემა YWD-ს საშუალებას აძლევს, იზოვონ დასაქმება, მათ შორის ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირები ყველაზე ხშირად უმუშევრები რჩებიან და მათი შემოსავლის მდგომარეობა გაცილებით გაუარესებულია (ვან ეხტელტი და სხვ., 2019^[15]).

გაკვეთილები სხვა ქვეყნებისთვის

ნიდერლანდების სოციალური დაცვის სისტემა YWD-სთვის და მისი რეფორმები სხვა ქვეყნებისთვის გასათვალისწინებელ კრიტიკულ ელემენტებთან დაკავშირებით გარკვეულ გაკვეთილებს იძლევა.

- **დახმარების ზომების ხარჯთაღრიცხვის ანალიზი უმნიშვნელოვანესია.** ნიდერლანდების რეფორმამ პრიორიტეტი მიანიჭა ძვირადღირებული ზომების გამოყენებას, როგორცაა სამუშაო კოუჩინგი, ხელფასის სუბსიდირება და დაცული დასაქმება. მიუხედავად იმისა, რომ ამან გაზარდა დასაქმების მოთხოვნა, ისინი დაკავშირებული იყო სხვა პრობლემებთან, რაც გამოწვეული იყო მათთვის საჭირო რესურსების რაოდენობით. პირველ რიგში, მუნიციპალიტეტების ბიუჯეტის გათვალისწინებით, ნაკლებ ადამიანს შეეძლო დახმარების მიღება, ვიდრე რეფორმამდელი სისტემის პირობებში, სადაც მხარდაჭერა და ზომები უფრო ფართოდ იყო განსაზღვრული. მეორეც, რესურსების შეზღუდვასთან მჭიდრო კავშირში, მუნიციპალიტეტები ფოკუსირებული იყვნენ მაღალი დასაქმების პოტენციალის მქონე ადამიანების მხარდაჭერაზე, რადგან ამ ღონისძიებების ანაზღაურება უფრო მაღალი იქნებოდა. ხელფასის სუბსიდირების გამოყენების სტიმული მუნიციპალიტეტებისთვის ძალიან ნათელია: მაღალი ხელფასის პოტენციალის მქონე ადამიანების მხარდაჭერით, ღონისძიება თითოეული ადამიანისთვის უფრო იაფი ხდება. შედეგად, მძიმე (ხშირად ფსიქიკური) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა არანაირი მხარდაჭერა არ მიიღეს.
- **მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტების შესაძლებლობების შეფასება** ასეთი პროგრამის განხორციელებისთვის და მათთვის სწორი ინსტრუმენტებისა და სტიმულების მიწოდება. „Participatiewet“-ის განხორციელებისას წამოჭრილი ერთ-ერთი გამოწვევა ის არის, რომ მუნიციპალიტეტებს აქვთ რესურსებისა და პერსონალის ძალიან განსხვავებული დონეები, რამაც გამოიწვია პოლიტიკის არათანაბარი განხორციელება მთელი ქვეყნის მასშტაბით. პოლიტიკის წარმატებისთვის მნიშვნელოვანია მუნიციპალიტეტების ადრეული შესაძლებლობების შეფასება, სტიმულების ჰარმონიზაცია და რესურსებისა და შესაძლებლობების ნებისმიერი ხარვეზის აღმოფხვრა.
- **კარიერულ შესაძლებლობებზე ფოკუსირება** მნიშვნელოვანია სამუშაოს შენარჩუნებისა და შრომის ბაზარზე წინსვლის უზრუნველსაყოფად. დასაქმების მნიშვნელოვანი სხვაობის გარდა, PWD ხშირად აწყდებიან კარიერული წინსვლისა და შრომის ბაზარზე წარმატების შესაძლებლობების დაბალ დონეს. ნიდერლანდების გამოცდილება აჩვენებს, რომ YWD-სთვის სამუშაო კოუჩინგისა და დახმარების პროგრამების ფოკუსირება კარიერის აშენებაზე და არა მხოლოდ სამსახურის პოვნაზე, უფრო მდგრადი დასაქმების სწორი მიდგომაა.
- **სოციალური დახმარების სისტემის გამარტივება** სოციალური დახმარების სისტემის ნიდერლანდებში განხორციელებული რეფორმის ერთ-ერთი დადებითი მხარეა. ერთიანი პროგრამა, რომელიც მოიცავს შრომისუნარიან ყველა ახალგაზრდას, წყვეტს სოციალური დაცვის სისტემებში ხშირად არსებულ ფრაგმენტაციის პრობლემას. რადგან ეს არის ძირითადი პროგრამა, რომელიც მოიცავს არასაკმარისი შენატანების მქონე ზრდასრულებს, ასეთი რეფორმა ეფექტურად უწყობს ხელს YWD-ის მხარდაჭერის ძირითად ინტეგრირებას, რაც ამ ანგარიშის რეკომენდაციების ცენტრშია.
- **სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგის კონტექსტში ყველაზე დაუცველი ჯგუფების მიზანმიმართული შერჩევა** ძალიან მნიშვნელოვანია: მხარდაჭერა უნდა განხორციელდეს მეინსტრიმული პროგრამების მეშვეობით, მაგრამ ინდივიდუალურად უნდა იყოს მორგებული თითოეული ადამიანის საჭიროებებზე. ნიდერლანდებში YWD-სთვის მეინსტრიმული მხარდაჭერის განხორციელებისას აღმოჩნდა, რომ მნიშვნელოვანი იყო ყველაზე დაუცველი ჯგუფების წარმომადგენელი ახალგაზრდების მონიშვნა, რათა უზრუნველყოფილიყო, რომ ისინი ყველაზე ადეკვატური მხარდაჭერით (სამუშაო შეთანხმების პროგრამა) იყვნენ მიზანმიმართულნი.

მინიმალური შემოსავლის პროგრამები

სოციალური დაზღვევის პროგრამებიდან გამორიცხვა YWD მნიშვნელოვან ნაწილს სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებულს ხდის. ისევე, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულების შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობების არარსებობა სოციალური დაცვის ერთადერთ წყაროდ ბოლო ინსტანციის გადახდებს აკისრებს. დაბალი შემოსავლის მქონე YWD-ს შესაძლოა ჰქონდეთ უკანასკნელი ინსტანციის სოციალური დახმარების მიღების უფლება, რომელიც დაფუძნებულია საჭიროებებზე. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულებისგან განსხვავებით, YWD-ის წევრები ხშირად შეიძლება ცხოვრობდნენ თავიანთ კანონიერ რეპეტიტორებთან, რაც სოციალური დახმარების მიღების უფლებას ართულებს, რადგან ისინი ხშირად დამოკიდებულია ოჯახის შემოსავალზე. ზოგიერთი ქვეყანა აადვილებს YWD-სთვის მინიმალური შემოსავლის პროგრამებში მონაწილეობის მიღების პროცესს, მაგალითად, ოჯახში YWD-ს შემოსავლის გამორიცხვით, ასევე, ზოგადად, ოჯახში YWD-ს ან „PWD-ს“ შეღავათების გამორიცხვით.

სოციალური დახმარების პროგრამებს ხშირად აქვთ ქცევითი მოთხოვნები, რომლებიც ახალგაზრდების აქტიურად ჩართვის საშუალებას იძლევა, თუმცა YWD-ს, როგორც წესი, გათავისუფლება ხდება. ქვეყნების უმეტესობა მოითხოვს, რომ შრომისუნარიანი ასაკის მიმღებები ან ჩაერთონ განათლებაში, ან აქტიურად ჩაერთონ სამუშაოს ძიებაში, მაგალითად, სავალდებულო გახადონ საჯარო დასაქმების სამსახურებში (PES) რეგისტრაცია, დააკავშირონ შემწეობის მიღება შესაფერისი სამუშაო შეთავაზებების მიღებასთან და, ზოგიერთ ქვეყანაში, შეიმუშაონ ინდივიდუალური დასაქმებისა და ინკლუზიის გეგმები. ევროპის ქვეყნებს შორის, ბელგია და ნორვეგია ფოკუსირებულია ახალგაზრდების აქტიურად ჩართვაზე სოციალურ დახმარებაში. ბელგიაში, 25 წლამდე ასაკის სოციალური დახმარების მიმღებთათვის სავალდებულოა ინდივიდუალური სოციალური ინტეგრაციის გეგმებში (*projet individualisé d'intégration sociale*, PIIS) მონაწილეობა. ნორვეგიაში 30 წლამდე ასაკის სოციალური დახმარების მიმღებები მუნიციპალიტეტების მიერ გადიან ინდივიდუალურ შეფასებას და უნდა დაიცვან შეღავათების მიღების უფლების მინიჭების აქტივაციის პირობა: ისინი უნდა შეხვდნენ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მუშაკებს, მიმართონ შესაბამის სამუშაო ადგილებს და მონაწილეობა მიიღონ ტრენინგებში, განათლებასა და სამუშაოზე ორიენტირებულ კურსებში. ქვეყნების უმეტესობა ათავისუფლებს ყველა PWD-ს სამუშაოს ძიების მოთხოვნებისგან სოციალური დახმარების მიღებისას. მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს ფინანსურად შეზღუდული YWD-ის დასაქმების მოთხოვნებით გადატვირთვის რისკი, ამ მოთხოვნების საერთოდ გაუქმება ასევე დაკარგული შესაძლებლობაა შრომის ბაზარზე და, ზოგადად, საზოგადოებაში YWD-ის ჩართვის ხელშეწყობისა და მასთან თანამშრომლობისთვის.

3.2.2. შეღავათების მიღება და დაფარვა

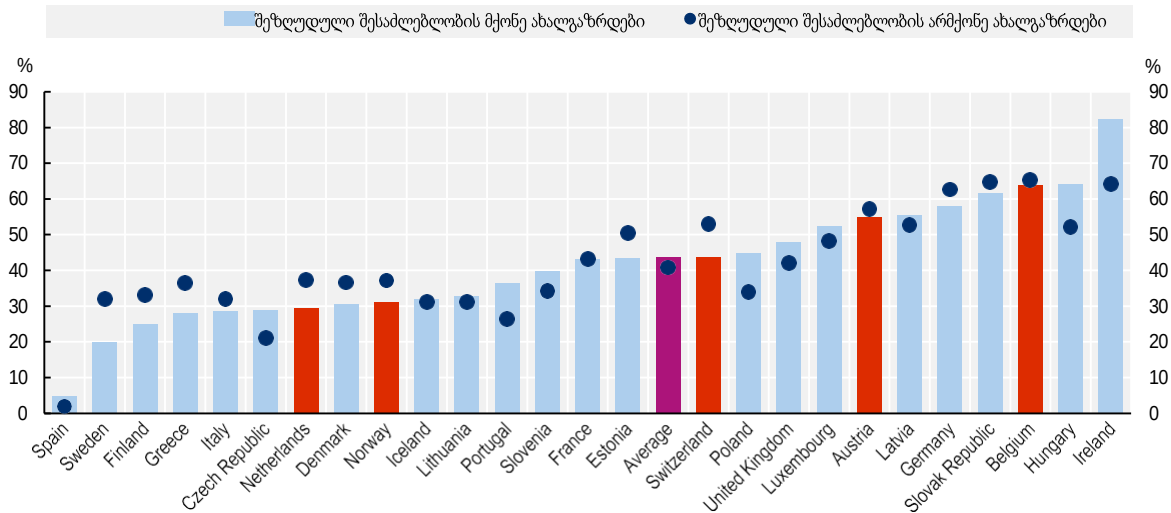
შემოსავლის მხარდაჭერის მიღების წესები და პროგრამის მახასიათებლები განსაზღვრავს, თუ რა ფარგლებში შეუძლია YWD-ს შემოსავლის დახმარება. ეს ნაწილი განიხილავს, თუ რა შეღავათებს იღებს YWD და ამ შეღავათების მიზნობრიობასა და დაფარვას.

შეღავათების მიღების მაჩვენებლები

YWD-ის მქონე ოჯახები უფრო ხშირად იღებენ ოჯახურ შემწეობებს, ვიდრე YWD-ის არმქონე ოჯახები, თუმცა განსხვავებები უმნიშვნელოა და განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით. შეიძლება ველოდოთ, რომ YWD-ის მქონე ოჯახები უფრო მეტად იქნებიან დამოკიდებულნი ბავშვის შემწეობაზე, რომელიც, როგორც წინა ნაწილშია ნაჩვენები, YWD-სთვის უფრო გულუხვია. ამავდროულად, ამ შეღავათების მიღება დამოკიდებულია ოჯახის შემადგენლობაზე: იმისათვის, რომ YWD-მ მიიღოს ბავშვის შემწეობა, მათ უნდა იცხოვრონ თავიანთ კანონიერ მეურვეებთან ერთად. პირველმა ნაწილმა აჩვენა, რომ ეს აუცილებლად ასე არ არის, რადგან YWD-ები უფრო ხშირად ცხოვრობენ ერთწევრიან ოჯახებში, ვიდრე YWOD. გარდა ამისა, YWD-ს, როგორც წესი, უფრო ხშირად ჰყავთ შვილები (დასკვნა, რომელიც შესაძლოა თავისთავად გასაკვირი იყოს), რამაც შეიძლება მათ შვილებისთვის ოჯახური შემწეობის მიღების უფლება მისცეს. ეს იქნება გაზომვის შეცდომა, რამაც შეიძლება აღწერილობითი დასკვნები დამახინჯოს, რადგან მოსახლეობის კვლევის მონაცემებით შეუძლებელია შეღავათების უფლების ასეთ დეტალურ დონეზე იდენტიფიცირება ან გარჩევა. მონაცემები, როგორც ჩანს, ადასტურებს, რომ ყველა ეს ფაქტორი შეიძლება ერთდროულად იყოს სასწორზე. საშუალოდ, ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის იმ ქვეყნებში, რომელთა შესახებაც მონაცემები ხელმისაწვდომია, ოჯახების დაახლოებით 40% იღებს ოჯახურ და ბავშვთა შემწეობას, შედარებით ახალშობილ ბავშვთა ასაკის მქონე ოჯახების 45%-თან (დიაგრამა 3.11). ამ მასშტაბის განსხვავებები შეინიშნება ქვეყნების უმეტესობაში, სავარაუდოდ იმიტომ, რომ საქმე ეხება რამდენიმე ფაქტორს, რომლებიც ერთმანეთს ეწინააღმდეგება. თუმცა, ზოგიერთი ქვეყანა, მაგალითად ირლანდია, განსაკუთრებით გამოირჩევა ოჯახში ახალგაზრდების შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით ბავშვის შემწეობის მიღების მაჩვენებელში მნიშვნელოვანი განსხვავებებით. ეს, ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის მზარდ შემოდიწვასთან ერთად, ირლანდიელი ახალგაზრდების სოციალურ მხარდაჭერაზე მაღალი დამოკიდებულების სურათს ქმნის (OECD, 2021^[17]).

დიაგრამა 3.11. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მქონე ოჯახები ოჯახურ შემწეობას ოდნავ უფრო ხშირად იღებენ

ოჯახის ან ბავშვის შემწეობის მიმღები ოჯახების წილი, საშუალოდ 2016-19 წლებში



შენიშვნა: იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ 26 ევროპული ქვეყნის საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/24gw93>

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში YWD-ის დაახლოებით 40% იღებს სოციალურ დახმარებას. თუმცა, არსებობს მნიშვნელოვანი ვარიაცია: ლუქსემბურგსა და პორტუგალიაში, ახალგაზრდა ოჯახების დაახლოებით 20% იღებს სოციალურ დახმარებას, ხოლო ლიეტუვაში - 70%-ზე მეტი (დიაგრამა 3.12). ასევე დიდი ვარიაციაა მიღებული დახმარების შემადგენლობაში. ქვეყნების უმეტესობაში, ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული შეღავათები წარმოადგენს YWD-ის შემოსავლის მხარდაჭერის უდიდეს წყაროს. ნორვეგია ქვეყნებს შორის გამოირჩევა ჯანდაცვასთან დაკავშირებული შეღავათების ფართოდ მიღებით, სოციალური დახმარებისა და უმუშევრობის შემწეობის შედარებით მცირე წილის შედარებით. მაგალითად, ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში საპირისპიროა სიმართლე: ჯანდაცვასთან დაკავშირებული შეღავათები სოციალური დახმარების მცირე წილს შეადგენს, მიღებული შეღავათების მხოლოდ დაახლოებით 20%-ს.

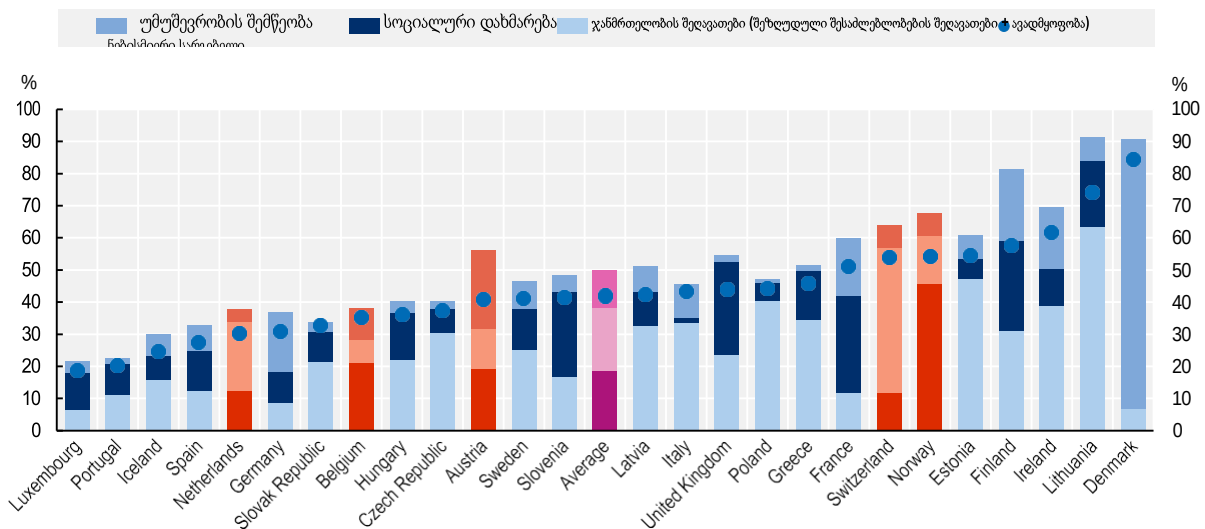
პროგრამის მახასიათებლები აისახება სხვადასხვა ქვეყანაში სოციალური შეღავათების გამოყენების შემადგენლობის განსხვავებებში, სადაც ადრეული ჩარევის ზომები გადამწყვეტია შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის გამოყენების შემცირებისთვის:

- ნორვეგიას, ახალგაზრდებში ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული შეღავათების (ძირითადად შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების) გამოყენების მაღალი მაჩვენებლით, აქვს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ფართო სისტემა, შეღავათიანი მოთხოვნები და შეღავათების გამოყენების მაღალი მგრძნობელობა ეკონომიკური ციკლის მიმართ (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[9]). გარდა ამისა, რეაბილიტაციის ძალისხმევა დაკავშირებულია შეღავათების მიღებასთან (გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის, AAP-ის მეშვეობით), რაც იწვევს ახალგაზრდებში მიღების მაჩვენებლების შედარებას ზრდასრულებში დაფიქსირებულ მაჩვენებლებთან.

- შვეიცარიაში, ამის ნაცვლად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაზღვევის ორგანო დიდ ყურადღებას აქცევს ადრეული ჩარევის ღონისძიებების დაფინანსებას ახალგაზრდებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების მინიჭებამდე. YWD-ს პროფილირება შესაძლებელია მათი 13 წლის ბოლოს და მათზე საფუძვლიანი მონიტორინგი ხორციელდება ადრეული ჩარევის ღონისძიებების მეშვეობით, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მათი განათლების მიღება. 25 წლამდე ასაკის ახალგაზრდებისთვის, რომლებსაც აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებად გახდომის რისკი, რეინტეგრაციის ღონისძიებების ერთობლიობა მიზნად ისახავს მათთვის პროფესიული მომზადების, კარიერული ხელმძღვანელობისა და კარიერული მომზადების უზრუნველყოფას (AHV-IV, 2022^[18]). ამ ზომებს შეუძლია ახსნას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების დაბალი მაჩვენებლის ორი მექანიზმი. პირველი, ისინი შეიძლება ეფექტური იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამაზე გადასვლის რისკის ქვეშ მყოფი ახალგაზრდების თვითკმარობის ხელშეწყობისთვის, რითაც მცირდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების საჭიროება. მეორე, ისინი ართულებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მოთხოვნას, რადგან არსებობს მრავალი შუალედური ეტაპის გადასადგმელი. სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებული YWD-ის დიდი წილი გაურკვეველს ხდის, ხელს უწყობს თუ არა შვეიცარიული მიდგომა თვითკმარობის ხელშეწყობას (და ამით ამცირებს სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებულებას) თუ უბრალოდ ართულებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მოთხოვნას. ზრდასრულ ასაკში სოციალურ მხარდაჭერაზე მათი დამოკიდებულების გასაგებად, საჭირო იქნება YWD-ის ამ კოჰორტების გრძივი ანალიზი.
- ნიდერლანდებში, ახალგაზრდების შრომისუნარიანობაზე დამოკიდებული სისტემის დუალიზმი მიმდებარეობს დაბალ მაჩვენებელს იწვევს. დიაგრამა 3.12 აჩვენებს, რომ ნიდერლანდებში YWD-ს სოციალურ დახმარებაზე საკმაოდ დაბალი დამოკიდებულება აქვს (დაახლოებით 30%), მათი უმეტესობა კი სოციალურ დახმარებაზე დამოკიდებული. ეს ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი სპეციალური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების პროგრამის (Wajong) 2015 წლის რეფორმის შედეგია, როგორც ეს ახსნილია ჩარჩო 3.1-ში, რომელმაც ამ პროგრამით სარგებლობის უფლება მხოლოდ სრული ქმედუნარიანობის მქონე პირებს შეუზღუდა. ამან გამოიწვია პროგრამის მასშტაბის მნიშვნელოვანი შემცირება და სოციალური დახმარების მიღების უმნიშვნელო ზრდა. თუმცა, დაბალი მიმდებლობის მაჩვენებელი სულაც არ ასახავს YWD-ს უფრო მეტ ფინანსურ დამოუკიდებლობას სოციალური მხარდაჭერის გარეშე, არამედ, ბოლოდროინდელი კვლევის თანახმად, შემოსავლის მდგომარეობისა და პოტენციურად კეთილდღეობის გაუარესებას (ვან ეხტელტი და სხვ., 2019^[15]).

დიაგრამა 3.12. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დაახლოებით 40% იღებს სოციალურ მხარდაჭერას მთავრობებისგან.

15-29 წლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი, რომლებიც იღებენ სოციალურ დახმარებას, საშუალოდ 2016-19 წლებში



შენიშვნა: იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ 26 ევროპული ქვეყნის საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს.

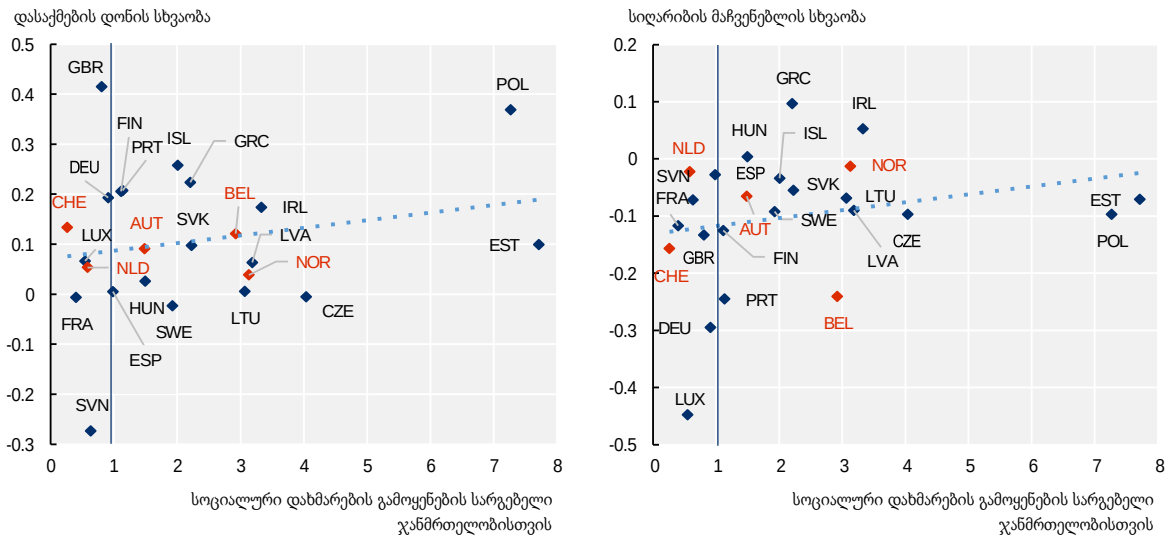
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

შეზღუდული შესაძლებლობები, საშუალო და ჩართულობა © OECD 2022

ჰოლანდიური მაგალითი უფრო ზოგად კითხვას ბადებს იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა მოხდეს YWD-ის მხარდაჭერა: სასურველია YWD-ის დაფარვა ზოგადი პროგრამებით (მაგალითად, სოციალური დახმარების შეღავათები) თუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებით? აშკარაა YWD-ის მხარდაჭერის ზოგადი მხარდაჭერის ტენდენცია. ის განათლებისა და აქტივაციის პოლიტიკაში წარმატების გასაღებად დამკვიდრდა (იხილეთ ამ თავის 3.3 ნაწილი). სოციალური დაცვის ზოგადი მხარდაჭერის ინტეგრირებაც სწორი გზაა, თუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზოგიერთი პირი, როგორც ეს ჰოლანდიურ მაგალითშია, უნდა განაგრძოს არაზოგადი შეღავათების პროგრამებით დაფარვა? ამ კითხვაზე პასუხის გასაცემად შეგვიძლია განვიხილოთ ორი ძირითადი შედეგი: დასაქმების მაჩვენებლები და სიღარიბის მაჩვენებლები. დიაგრამა 3.13 აჩვენებს დადებით კორელაციას YWD-ის უფრო ფართო დაფარვას სოციალური დახმარების ძირითადი სქემების მეშვეობით და სოციალური დახმარების მიმღებთა დასაქმებაში მონაწილეობას შორის. ამის ნაცვლად, სიღარიბეზე უარყოფითი გავლენა: YWD-ის შემთხვევები სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ უფრო ხშირად გვხვდება იმ ქვეყნებში, რომლებიც ძირითადად სოციალურ დახმარებაზე არიან დამოკიდებულნი. ეს დაკვირვებები მჭიდრო კავშირშია YWD-ის ნიდერლანდების სისტემის შეფასებებთან, სადაც სოციალური დაცვა ბევრისთვის ძირითადი სქემების მიხედვით იყო ინტეგრირებული: დასაქმება შეიძლება გაუმჯობესდეს, მაგრამ შემოსავალი (და სიღარიბე) აშკარად გაუარესდება.

დიაგრამა 3.13. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგი შესაძლოა გააუმჯობესოს მათი შრომის ბაზარზე შედეგები, თუმცა ასევე საფრთხეს უქმნის მათ შემოსავალს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისა და სიღარიბის უფსკრული ქვეყნების მიხედვით, ჯანმრთელობის დაზღვევისა და სოციალური დახმარების გამოყენების თანაფარდობის მიხედვით, საშუალოდ 2016-19 წლებში



შენიშვნა: დასაქმების დონის სხვაობა გამოითვლება, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების დონის სხვაობა იმ პირებს შორის, რომლებიც იღებენ სოციალურ დახმარებას, იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც იღებენ რაიმე სახის სოციალურ დახმარებას (უმუშევრობის დაზღვევა, სოციალური დახმარება ან ჯანმრთელობის დაზღვევა). ამრიგად, დადებითი მნიშვნელობები მიუთითებს დასაქმების უფრო მაღალ მაჩვენებელზე იმ პირებში, რომლებიც არ იღებენ სოციალურ დახმარებას. სიღარიბის დონის სხვაობა გამოითვლება ანალოგიურად: დადებითი მნიშვნელობები მიუთითებს სიღარიბის უფრო მაღალ მაჩვენებელზე იმ პირებში, რომლებიც არ იღებენ სოციალურ დახმარებას. ჯანმრთელობის შედეგებისა და სოციალური დახმარების გამოყენების თანაფარდობა მეინსტრიმინგის საზომია, რაც ექვივალენტურია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობისა და სოციალური დახმარების მიღების თანაფარდობისა. 1-ზე ნაკლები მაჩვენებელი მიუთითებს სოციალური დახმარების უფრო ფართო გამოყენებაზე, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის. იტალიაში ჯანმრთელობის შედეგებისა და სოციალური დახმარების გამოყენების თანაფარდობა 21-ია, რაც გამონაკლისს წარმოადგენს. შედეგების წარდგენისთვის ქვეყანა ამოღებულია.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/qg6sit>

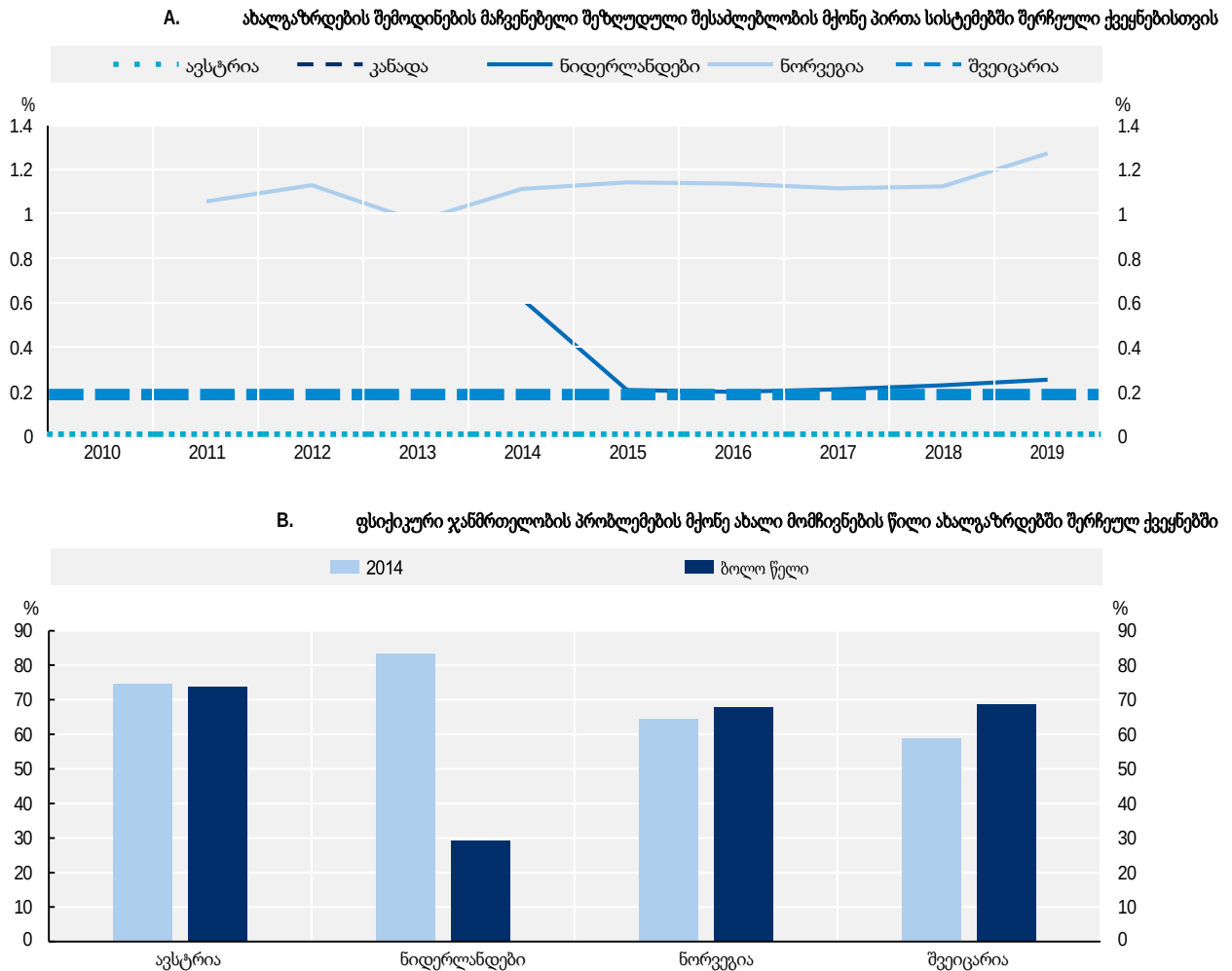
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პროგრამები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის შერჩეულ ქვეყნებში

ეს განყოფილება ფოკუსირებულია იმ ქვეყნების ერთობლიობაზე, რომელთა შესახებაც ხელმისაწვდომია ადმინისტრაციული მონაცემები, რომლებიც საშუალებას იძლევა დავაკვირდეთ პროგრამაში შესვლა-გამოსვლას, გამოვყოთ კონკრეტული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პროგრამების მიერ დაფიქსირებული ტენდენციები და შევისწავლოთ მომჩივნების შესაბამისი მახასიათებლები, როგორიცაა შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპი და ხარისხი.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში ახალგაზრდების შემოღობვა გაიზარდა იმ ქვეყნებში, სადაც ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სულ უფრო დიდ წილს შეადგენს. დიაგრამა 3.14 ასახავს ნორვეგიასა და, უფრო მცირე მასშტაბით, შვეიცარიაში ახალგაზრდების შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებში შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

შემოდინების მაჩვენებლის ზრდას. როგორც ჩანს, ეს ზრდა დაკავშირებულია ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების გამო ახალგაზრდებში შემოდინების მზარდ წილთან (პანელი B). ნიდერლანდები საპირისპირო მიმართულებით ძლიერ არგუმენტს წარმოადგენს: 2015 წლის რეფორმის მეშვეობით, მთავრობამ მნიშვნელოვნად შეამცირა პროგრამაში შემოდინება, მათ შორის ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ახალი მომთხოვნების წილის მნიშვნელოვნად შემცირება. ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ბევრ ახალგაზრდას ახალი სისტემის ფარგლებში აღარ ჰქონდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღების უფლება, რადგან ეს მოითხოვდა სრულ შშ-ს, რომლის გაუმჯობესება სამედიცინო მკურნალობით შეუძლებელია, რაც ხშირად არ აკმაყოფილებს ფსიქოლოგიური შეზღუდვის მქონე პირებს. ამგვარად, ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები მჭიდრო კავშირშია ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების მზარდ ტენდენციებთან. ეს კრიტიკულ საკითხს წამოჭრის, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ ახალგაზრდებში ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების გავრცელება COVID-19 პანდემიამ დააჩქარა: აუცილებელია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამები მზად იყოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ახალგაზრდების პროგრამებზე განაცხადების მზარდი რაოდენობის მისაღებად.

დიაგრამა 3.14. ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში შემოღების ზრდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებისკენ გადასვლასთან ერთად მიმდინარეობს.



წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმის, ნიდერლანდების დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტოს (UWV), ნორვეგიის შრომისა და სოციალური უზრუნველყოფის ადმინისტრაციის (NAV) და შვეიცარიის სოციალური უზრუნველყოფის ფედერალური ოფისის მიერ მოწოდებულ მონაცემებზე.

StatLink  <https://stat.link/h1psnv>

ახალგაზრდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ბენეფიციარები სხვა ასაკობრივი ჯგუფებისგან რამდენიმე ასპექტით განსხვავდებიან. დიაგრამა 3.15 ასახავს თითოეულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამაში 15-29 წლის ასაკის პირთა წილს. გამოიკვეთება რამდენიმე ძირითადი გზავნილი:

- YWD უფრო ხშირად არიან გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების მომთხოვნები. მე-3.3 ნაწილი უფრო დეტალურად აფასებს ასეთ პროგრამებს, სადაც ნაჩვენებია მათი მომთხოვნების უფრო მაღალი დასაქმების მაჩვენებლები პროფესიული რეაბილიტაციისა და ფინანსური წახალისების უზრუნველყოფის გზით. შესაბამისად, ახალგაზრდა თაობის პირების ჭარბი წარმომადგენლობა გარდამავალ (უფრო მუდმივ და არა მუდმივ) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში

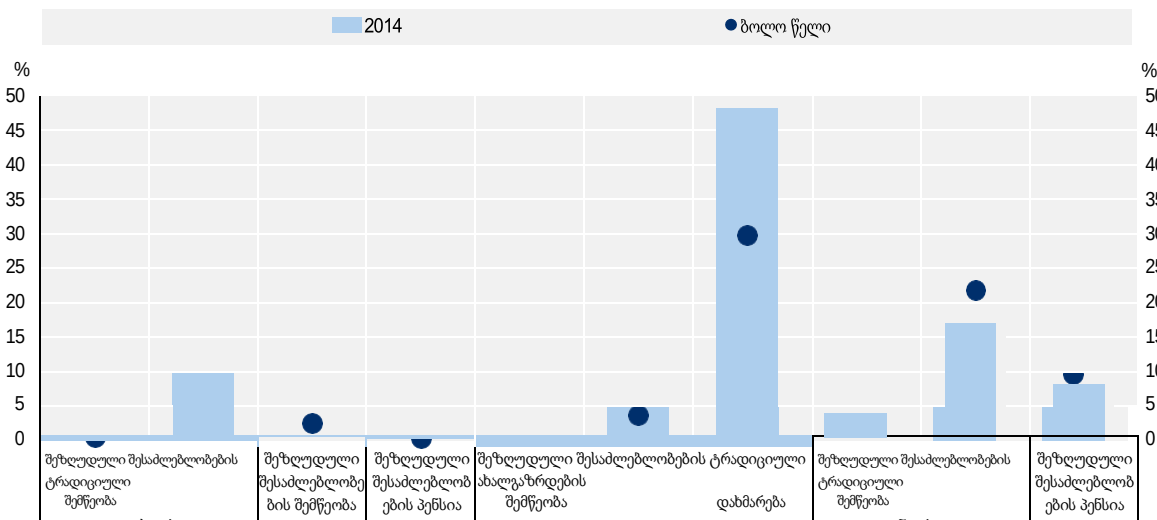
პოტენციურად დადებითია მათი თვითკმარობისთვის.

- ახალგაზრდების წილი, რომლებიც იღებენ თითქმის მუდმივ შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიას, დაბალია. ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა ავსტრია და კანადა, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიას მკაცრი მოთხოვნები აქვს, ახალგაზრდა მიმღებთა წილი უკიდურესად დაბალია. ავსტრიაში, YWD-მ შესაძლოა გარდამავალი შეღავათები მიიღოს. კანადაში, YWD-მ შესაძლოა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკიდან გამორიყული დარჩეს და ბავშვის შემწეობაზე ან პროვინციულ სოციალური დახმარების პროგრამებზე იყოს დამოკიდებული.

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შემწეობის მიმღები პირების მაჩვენებელი საგანგაშოდ მაღალია: გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 22% 30 წლამდე ასაკისაა, რაც ბოლო წლების განმავლობაში ერთი მეოთხედით გაიზარდა. ეს ასახავს მნიშვნელოვან გადაჭარბებულ წარმომადგენლობას იმის გათვალისწინებით, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ყველა შშმ-ს დაახლოებით 10%-ს შეადგენს (იხილეთ მე-2 თავი). თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებში გარდამავალი შეღავათების მოთხოვნების ბოლოდროინდელი ზრდის დიდი ნაწილი კომპენსირდება გრძელვადიანი ავადმყოფობის შემთხვევების მოთხოვნების შემცირებით (Kann and Grønlien, 2021[19]). ეს იმის შედეგია, რომ გარდამავალი პროგრამა უფრო გულუხვია, ვიდრე ავადმყოფობის პროგრამა, განსაკუთრებით დაბალი შემოსავლის მქონე ადამიანებისთვის. ეს შეიძლება დადებითი იყოს შრომის ბაზარზე ჩართულობისთვის, რადგან გარდამავალ პროგრამას უფრო მეტი აქტიური კომპონენტი აქვს, ვიდრე ავადმყოფობის პროგრამას. თუმცა, ხშირია გარდამავალი შეღავათებიდან კვაზი-მუდმივ შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათებზე გადასვლა, რომლებიც შრომის ბაზარზე დაბრუნებას არ ახდენს. ჩარჩო 3.2 უფრო დეტალურად იკვლევს ნორვეგიის შემთხვევას.
- ჰოლანდიური ვაჯონგის შეღავათების 2015 წლის რეფორმამ, რომელმაც შეზღუდა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების უფლება ნარჩენი შრომისუნარიანობის გარეშე, ეფექტური აღმოჩნდა ახალი მოთხოვნების რაოდენობის შემცირების თვალსაზრისით. შესაბამისად, ვაჯონგის ყველა მიმღებს შორის ახალგაზრდა მიმღებთა წილი ძალიან სწრაფად შემცირდა.

დიაგრამა 3.15. ახალგაზრდა ბენეფიციარები ხშირად გამორიცხულნი რჩებიან ნახევრად მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიებიდან.

ახალგაზრდა მიმღებთა (15-29 წლის) წილი პროგრამის ტიპის მიხედვით შერჩეული ქვეყნებისთვის, 2014 და ბოლო წელი



შენიშვნა: გარდამავალი პროგრამები გულისხმობს პროგრამებს, რომლებიც წინ უძღვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიღებას და მეორე, აწესებს ფინანსურ სტიმულს, რომ იმუშაოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიღების პარალელურად. ავსტრიაში ეს არის Rehabilitationsgeld და Umschulungsgeld, ნიდერლანდებში WGA, ნორვეგიაში AAP, ნიდერლანდებში ახალგაზრდების დახმარების პროგრამა ეხება Wajong-ს. კანადის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამა კვებეკს არ მოიცავს.

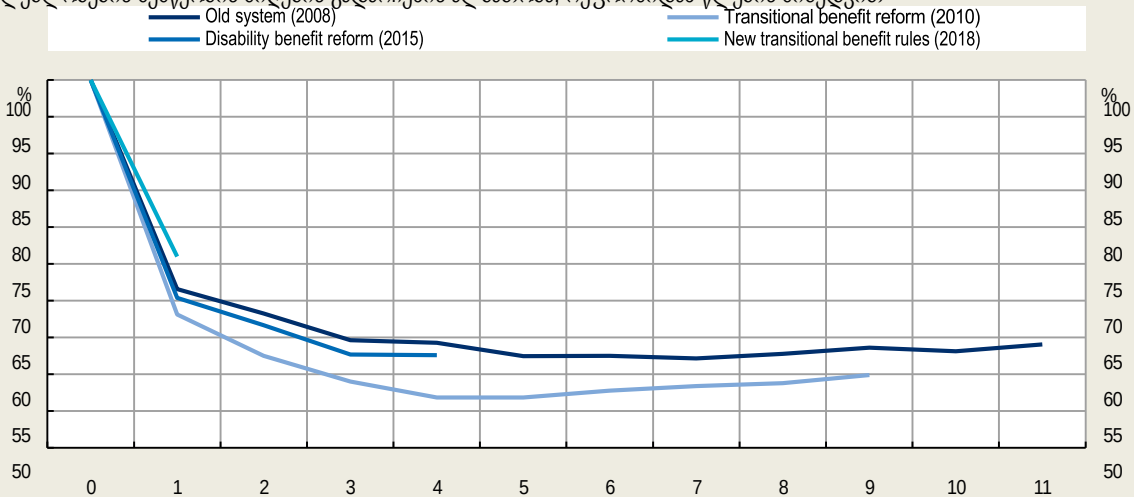
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ავსტრიის სოციალური საკითხების, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმის, ნიდერლანდების დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტოს (UWV), ნორვეგიის შრომისა და კეთილდღეობის ადმინისტრაციის (NAV) და შვეიცარიის სოციალური უზრუნველყოფის ფედერალური ოფისის მიერ მოწოდებულ მონაცემებზე. მონაცემები ამოღებულია ბელგიის ეროვნული ინსტიტუტიდან (Institut d'assurance maladie-invalidité de Belgique, <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/Pages/default.aspx>).

ჩარჩო 3.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვა ნორვეგიაში

ნორვეგიაში ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღების მნიშვნელოვანი ზრდა შეინიშნება, რაც, როგორც ჩანს, ბოლო ათწლეულების განმავლობაში სისტემაში განხორციელებული რამდენიმე რეფორმის მიუხედავად იზრდება - რეფორმები, რომლებიც, როგორც ჩანს, ეფექტური აღმოჩნდა ზრდასრულთა შორის შემწეობის მოთხოვნების ზომის შემცირებისა (იხილეთ მე-4 თავი) და მათი დასაქმების შესაძლებლობების გაზრდის თვალსაზრისით. რაც მთავარია, ამ რეფორმებს, როგორც ჩანს, არანაირი გავლენა არ მოუხდენია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან გადინების საკითხზე, რაც თავის მხრივ გულისხმობს ახალგაზრდებში დასაქმებაზე გადასვლის ზრდას. დიაგრამა 3.16 ასახავს ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის (გარდამავალი და მუდმივი პროგრამების კომბინირებული) მიღების გადარჩენის ალბათობას რეფორმის სხვადასხვა პერიოდში. 2008 წლის რეფორმამდე შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაში ერთი წლის შემდეგ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების ალბათობა 72% იყო. გადარჩენის ალბათობა მნიშვნელოვნად შემცირდა 2010 წელს გარდამავალი შემწეობის შემოღებით, რამაც გაზარდა გადინების მაჩვენებელი გარდამავალი შემწეობის მაქსიმალური ვადის შეზღუდვით. შემდგომში 2015 და 2018 წლების რეფორმებმა შეზღუდული შესაძლებლობებისგან გათავისუფლების მაჩვენებელი არ გაზარდა; პირიქით: 2018 წელს ახალგაზრდა მომჩივნებისთვის ერთწლიანი გადარჩენის მაჩვენებელი ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ოდესმე არსებულზე მაღალია.

დიაგრამა 3.16. ნორვეგიაში ჩატარებული რეფორმები ეფექტური არ აღმოჩნდა ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობიდან გადინების გაზრდის თვალსაზრისით

ნორვეგიაში რეფორმის დროს ახალგაზრდა (15-29 წლის) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების გადარჩენის ალბათობა, რეფორმიდან წლების მიხედვით



შენიშვნა: გადარჩენის ალბათობა ზომავს შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაში დარჩენის ალბათობას (მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას/პენსიას და გარდამავალ შემწეობას, ასევე პროფესიული რეაბილიტაციის შემწეობას). თითოეული ხაზი წარმოადგენს გადარჩენის ალბათობას სისტემის რეფორმასთან შედარებით სხვადასხვა დროს: 2010 წელი ეხება პროფესიული რეაბილიტაციის შემწეობის შეწყვეტას და გარდამავალი შემწეობის (AAP) შემოღებას, 2015 წელი ეხება შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიიდან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე (uføretrygd) გადასვლას, ხოლო 2018 წელი ეხება AAP-ის სამ წლამდე შეზღუდვას.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია SSB ნორვეგიის მონაცემებზე სამუშაო ძალის გადასვლების შესახებ <https://www.ssb.no/en/statbank/table/12427>.

StatLink  <https://stat.link/hwgupb>

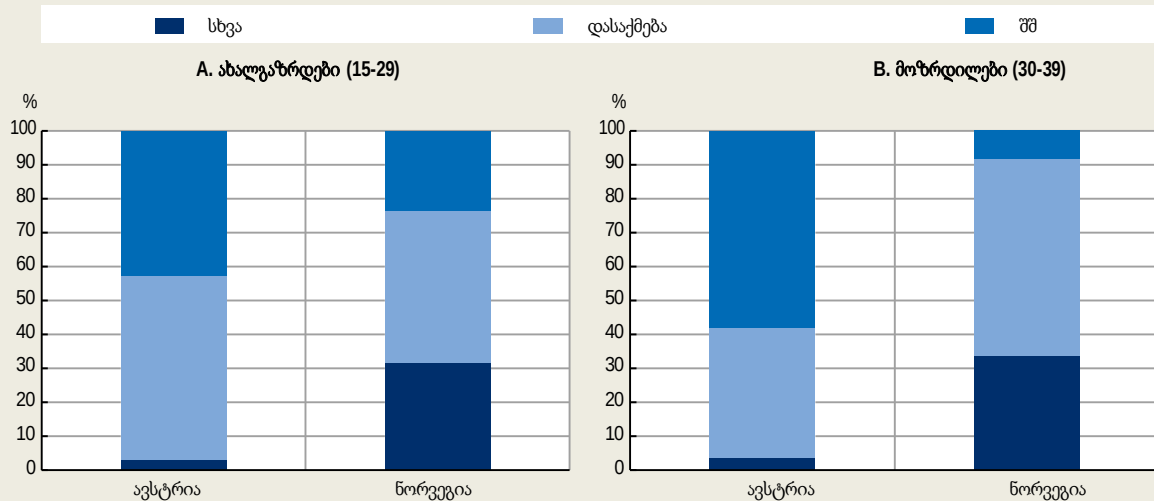
პროფესიული რეაბილიტაცია ნორვეგიაში YWD-ის წარმომადგენლებს შორის დასაქმებაზე გადასვლის შემთხვევებს უფრო ნაკლებად იწვევს, ვიდრე სხვა ქვეყნებში, რომლებსაც მსგავსი პოლიტიკური გარემო აქვთ, მაგალითად, ავსტრიაში. ავსტრიისა და ნორვეგიის შედარება რიგ განსხვავებებს ავლენს. პირველ რიგში, პროფესიული რეაბილიტაციის ეფექტურობა YWD-ის წარმომადგენლებს შორის დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით ავსტრიაში უფრო მაღალია, ვიდრე ნორვეგიაში (54% 45%-ის წინააღმდეგ). მეორე, ავსტრიაში პროფესიული რეაბილიტაციის ეფექტურობა ასაკთან ერთად მცირდება, ხოლო ნორვეგიაში

იზრდება (დიაგრამა 3.17).

მესამე, სხვაგან (ჩვეულებრივი განათლების ჩათვლით) გადასვლის წილი ნორვეგიაში გაცილებით დიდია, ვიდრე ავსტრიაში: ამგვარად, პროფესიული რეაბილიტაცია შეიძლება იყოს პლატფორმა ნორვეგიაში შემდგომი განათლების მისაღებად, მაგრამ ასევე პლატფორმა ავსტრიაში სამუშაოდ გადასასვლელად. ეს შესაძლოა ავსტრიაში პროფესიული რეაბილიტაციის მიდგომის ფოკუსირების შედეგი იყოს, სადაც სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებს დიდი როლი აკისრიათ შშმ პირების მხარდაჭერაში, რაც უფრო მეტად შეეფერება YWD-თან სამსახურში გადასვლის პროცესში მხარდაჭერას. ეს ასევე შეიძლება მიუთითებდეს, რომ ნორვეგიის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამით დაფარულ YWD-თან დასაქმების უფრო დაბალი მოლოდინები აქვთ. თუმცა, რადგან გარდამავალ პროგრამებში მონაწილეობის მისაღებად შეზღუდული შესაძლებლობის მინიმალური ხარისხი ავსტრიაში გაცილებით მაღალია, ვიდრე ნორვეგიაში, ეს ასე არ უნდა იყოს.

დიაგრამა 3.17. პროფესიული რეაბილიტაცია ნორვეგიაში ახალგაზრდებში დასაქმებაზე გადასვლას უფრო ნაკლებს იწვევს, ვიდრე ავსტრიაში.

ავსტრიასა (2020) და ნორვეგიაში (2019) პროფესიული რეაბილიტაციის შემდეგ გასვლის შემადგენლობა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



შენიშვნები: ნორვეგიაში „სხვა“-ს დიდი წილი ძირითადად განპირობებულია პროფესიული რეაბილიტაციის შემდეგ არააქტიურობაში გადასვლის დიდი რაოდენობით, რაც ავსტრიაში, როგორც ჩანს, შეზღუდული შესაძლებლობების საპენსიო სისტემაში აისახება. არსებული მონაცემებით, შეუძლებელია ამ არააქტიურობის წილის გათვალისწინებით გამოვიტანოთ განათლებაში მყოფთა წილი, ან არის თუ არა ეს არააქტიურობის პერიოდი დროებითი და შეიწვევა თუ არა ნორვეგიაში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემა. თუმცა, ნორვეგიაში გარდამავალი და მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან გასვლის მონაცემები მიუთითებს, რომ სისტემიდან გამოსული ახალგაზრდების ოთხიდან ერთი ჩვეულებრივ განათლებაზე გადადის, <https://www.ssb.no/statbank/table/12427/>. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ ჩვეულებრივი განათლების წილი სხვა კატეგორიაში უმნიშვნელო არ არის.

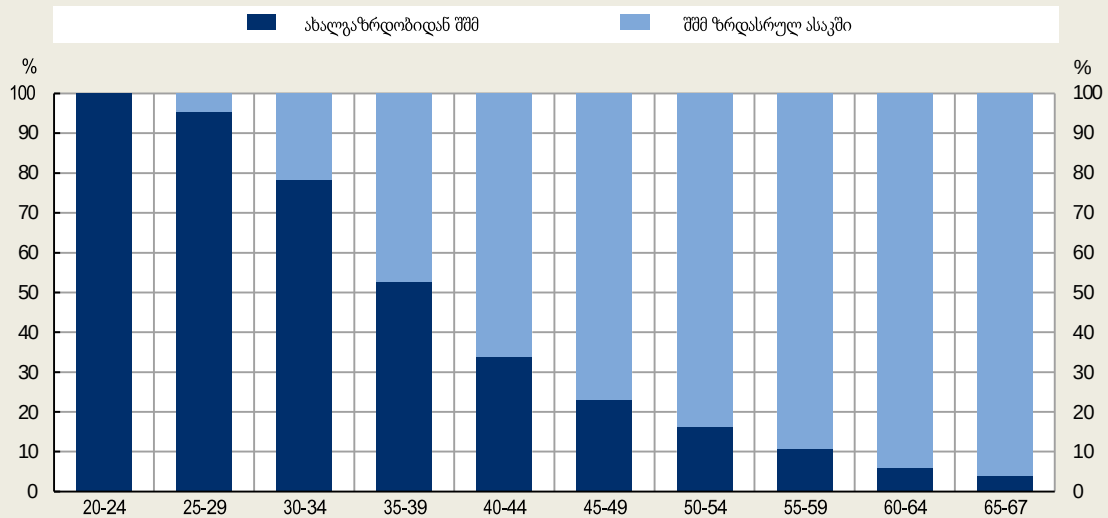
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროსა და ნორვეგიის შრომისა და სოციალური დაცვის ადმინისტრაციის (NAV) მიერ მოწოდებულ მონაცემებზე.

StatLink  <https://stat.link/75yij3>

ნორვეგიისთვის ახალგაზრდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მზარდი რაოდენობის პრობლემის წარმატებით ვერ გადაჭრის შედეგები კვლავაც აქტუალურია. დიაგრამა 3.18 აჩვენებს, რომ ახალგაზრდა თაობის დახმარების მიმღებთა დიდი წილი ხანდაზმულ ასაკში მყოფთა შორისაა. 35-40 წლის ასაკობრივ ჯგუფში 50%-ზე მეტმა პროგრამაში ახალგაზრდობაში მიიღო მონაწილეობა. ეს წილი ასაკთან ერთად მცირდება, თუმცა 50-55 წლის ასაკის მომთხოვნების მნიშვნელოვანი 18% პროგრამაში ახალგაზრდობაში ჩაერთო. ეს აჩვენებს, რომ პრობლემის ახალგაზრდობაში არ მოგვარებას ისეთი მხარდაჭერის უზრუნველყოფით, რომელიც მათ საშუალებას მისცემს იყვნენ თვითკმარი და ნაკლებად იყვნენ დამოკიდებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობებზე, გრძელვადიანი შედეგები მოჰყვება.

დიაგრამა 3.18. ნორვეგიაში, ხანდაზმულ ასაკში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდი წილი სწორედ მათ შორისაა, ვისაც ადრეულ ასაკში დაეწყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სტატუსის მინიჭება.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობის დაწყების მიხედვით ნორვეგიაში, 2019 წელი



შენიშვნა: ახალგაზრდობიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კატეგორია მოიცავს იმ ადამიანებს, რომლებიც 20-26 წლის ასაკში ხდებიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ბენეფიციარები.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ახალგაზრდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ეროვნული ღირებულების მონაცემებზე დაყრდნობით, <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/tabeller/mottakere-av-uforetrygd-med-beregnet-ytelse-som-ung-ufor-etter-kjonn-og-alder-pr.31.12.2011-2020-antall>.

StatLink 2 <https://stat.link/r83d6n>

მიზნობრივი შერჩევა და შეღავათების დაფარვა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის შეღავათები საშუალოდ ნორვეგიაში უფრო მეტად არის დაფარული, ვიდრე ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა ქვეყნებში. დიაგრამა 3.19 აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის 50%-ზე მეტი ნორვეგიაში სოციალურ დახმარებას იღებს, ამ ქვეყნებში კი საშუალოდ ეს მაჩვენებელი 40%-ია. ეს გულისხმობს ნორვეგიის სოციალური დაცვის სისტემის უკეთეს მიზნობრივად განსაზღვრას, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდებისთვის შეღავათების მიღების მაჩვენებლები ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელს შეესაბამება: ნორვეგიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს თითქმის სამჯერ უფრო მეტი შანსი აქვს დახმარების მიღების, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდებს, მაშინ როცა საშუალოდ, სხვადასხვა ქვეყანაში მათი დახმარების მიღების ალბათობა დაახლოებით ორჯერ მეტია. ნორვეგიის ახალგაზრდებისთვის შეღავათების სისტემის ეფექტური მიზნობრივი გამოყენება არა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[6]) შემთხვევაშიც ვრცელდება (NEETs - განათლებაში, დასაქმებაში ან ტრენინგში არმყოფი) ადამიანებზე. როგორც ჩანს, ბელგიის შეღავათების სისტემა ასევე უკეთ არის მიმართული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებზე, ვიდრე სხვაგან (ისინი 3.5-ჯერ უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი სოციალური დახმარების მიღებისკენ, ვიდრე მათი თანატოლები, რომლებსაც არ აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობები), მაგრამ საერთო ჯამში, შეღავათების მიღების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად დაბალია ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საშუალო მაჩვენებელზე. ავსტრია საშუალო მაჩვენებლის მსგავსი მაჩვენებლებით ხასიათდება, მაშინ როცა ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში სოციალური დაცვა ნაკლებად არის მიმართული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებზე. ეს შვეიცარიული სისტემის კეთილშობილების მიუხედავად ხდება, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დიდი წილი სოციალურ მხარდაჭერას იღებს.

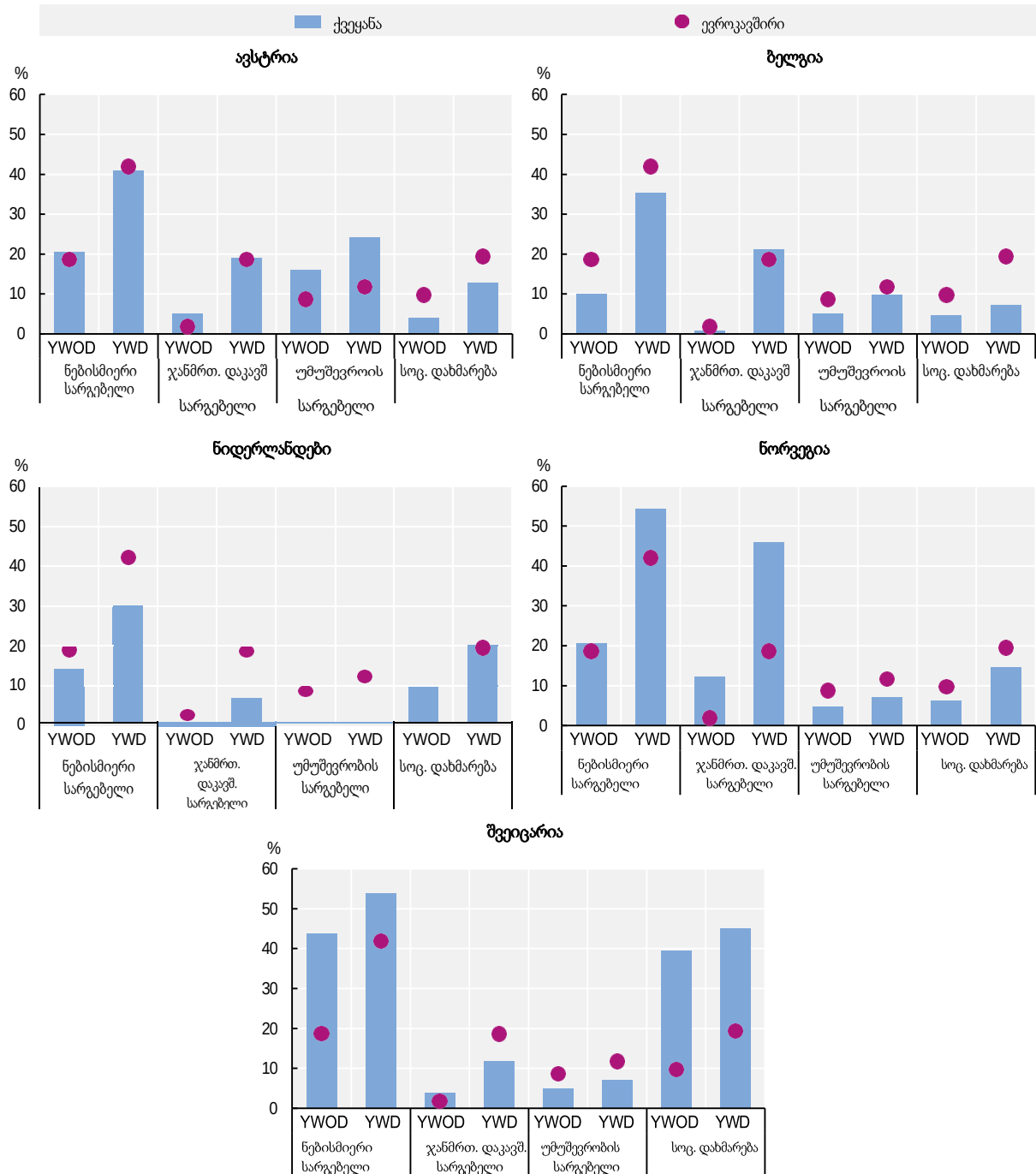
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების უკეთ მიზნობრივი შერჩევა დამოკიდებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის განკუთვნილ გულუხვი და ხელმისაწვდომ შემწეობებზე. იმ ქვეყნებში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების კარგი დაფარვაა, ბევრი მათგანი იღებს ჯანმრთელობასთან დაკავშირებულ შემწეობებს, ძირითადად შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებს. გასაკვირი არ არის, რომ ეს შეღავათები, როგორც ჩანს, კარგად არის მიმართული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებზე. სხვა

შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

შემთხვევაში, ახალგაზრდები, როგორც ჩანს, უფრო ხშირად ეყრდნობიან სოციალურ დახმარებას, რომელიც, როგორც წესი, ნაკლებად არის მიმართული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებზე. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში (OECD) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ორჯერ უფრო ხშირად იღებენ სოციალურ დახმარებას, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები. ქვეყნების შერჩეულ ნიმუშში, როგორც ჩანს, ქვეყნების უმეტესობა მსგავს ტენდენციას ავლენს, ბელგიისა და შვეიცარიის გარდა, სადაც YWD-სა და YWOD-ს სოციალური დახმარების მიღების მსგავსი წილი აქვთ.

დიაგრამა 3.19. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ნორვეგიაში საშუალოდ უფრო მეტად სარგებლობენ შეღავათებით, ვიდრე მთელ ევროპაში.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ახალგაზრდების (15-29 წლის) წილი, რომლებიც იღებენ სოციალურ დახმარებას, შეღავათების ტიპის მიხედვით შერჩეული ქვეყნებისთვის, საშუალოდ 2016-19 წლებში



YWOD: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები, YWD: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდები. შენიშვნა: ევროკავშირი წარმოადგენს შეწონილ საშუალოს. წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink <https://stat.link/st13mb>

3.2.3. როგორ მოქმედებს ახალგაზრდა ასაკში შეღავათების მიღება შემდგომ შედეგებზე ცხოვრების შემდგომ პერიოდში?

ახალგაზრდა ასაკში შეღავათების მიღებამ შესაძლოა ზრდასრულ ასაკში შემოსავალზე რამდენიმე არხი გავლენა მოახდინოს: საყოფაცხოვრებო რესურსები, შეღავათების მიღების არასათანადო სტიმულები და ზრდასრულ ასაკში შეღავათების მიღება (დემპანდე, 2020^[20]).

- ადრეულ ასაკში შეღავათების მიღება ზრდის ღარიბ ოჯახებში ოჯახის რესურსებს, რაც დადებითად მოქმედებს ზრდასრულთა შემოსავალზე. შეღავათების მიღება ზრდის ოჯახის შემოსავალს და/ან დროს, რომელსაც მშობლები შვილთან ატარებენ, რაც საბოლოო ჯამში ხელს უწყობს ბავშვების ადამიანური კაპიტალის განვითარებას. ამრიგად, ადრეულ ასაკში შეღავათების მიღებას შეიძლება დადებითი გავლენა ჰქონდეს ბავშვის ზრდასრულთა შემოსავალზე.
- ბავშვის ან ახალგაზრდის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან შეღავათის მიღების უფლებამოსილების დაკავშირებამ შესაძლოა შექმნას არასასურველი სტიმულები გადახდის მიღების უფლების მისაღებად, რაც ნეგატიურ გავლენას მოახდენს ზრდასრულთა შემოსავალზე. ბავშვის ან ახალგაზრდის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონედ წარმოჩენის სტიმულების შექმნით, შეღავათის მიღებამ შეიძლება შეაფერხოს განათლების მიღწევა და ადამიანური კაპიტალის განვითარება, რაც საბოლოოდ შეამცირებს ბავშვის შემოსავალს ზრდასრულ ასაკში.
- ბავშვობაში შეღავათების მიღებამ შესაძლოა გაზარდოს ზრდასრულ ასაკში შეღავათების მიღების ალბათობა, რაც ამცირებს ზრდასრულ ასაკში შემოსავალს შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტების მეშვეობით. ეს ჰიპოთეზა მსგავსია ამ თავის პირველ ნაწილში განხილული სოციალური ოჯახებისა და შეღავათების ხაფანგების შესახებ ჰიპოთეზისა. სოციალური პროგრამების შესახებ მეტი ინფორმაციის მიღებით და შეღავათების მიღების სტაბილურ შემოსავლის წყაროსთან დაკავშირებით, ახალგაზრდობაში შეღავათების მიღებით პირები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი სოციალური მხარდაჭერისკენ ზრდასრულ ასაკში.

აშშ-ის ბავშვებისთვის განკუთვნილი დამატებითი სოციალური შემოსავლის (SSI) პროგრამის მონაცემები მიუთითებს შემოსავლის დიდ დანაკარგზე მთელი ცხოვრების განმავლობაში და უარყოფით გავლენას ახდენს ზრდასრულთა შემოსავალზე, ნაწილობრივ ზრდასრულ ასაკში შეღავათების მიღების ზრდის გამო. ბავშვობაში სოციალური სოციალური შემოსავლის მიღების გრძელვადიანი შედეგების შეფასებები ზრდასრულ ასაკში შრომის ბაზრის შედეგებზე უარყოფით გავლენას ახდენს. დემპანდე (2016^[12]) აღმოაჩენს, რომ მათ, ვისი შეღავათიც 18 წლის ასაკში შეწყდა, შეუძლიათ თავიანთი შემოსავლის გაზრდა SSI-დან მიღებული შემოსავლის დანაკარგის ერთი მესამედით. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთს შეუძლია სრული განაკვეთით, სტაბილური სამსახურის პოვნა, ახალგაზრდების უმეტესობა, რომლებსაც ვადაზე ადრე შეუწყდათ SSI-ის შეღავათები, სიცოცხლის ციკლის განმავლობაში შემოსავლის მნიშვნელოვან შემცირებას და შემოსავლის ცვალებადობის ზრდას აწყდებიან. ლევერი (2019^[21]) ახალგაზრდობაში SSI-ის მიღებიდან გრძელვადიან შემოსავლებზე უფრო ძლიერ ნეგატიურ გავლენას და ზრდასრულ ასაკში შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების მოთხოვნის გაზრდილ ალბათობას ავლენს, რითაც ადასტურებს კეთილდღეობის ოჯახის ჰიპოთეზას. ორივე ნაშრომის პასუხების მასშტაბის განსხვავებები შესაძლოა განსხვავებული ეკონომეტრიული მიდგომებიდან იყოს გამომდინარე. მიუხედავად იმისა, რომ დემპანდე (2016^[12]) აფასებს დახმარების შეწყვეტის ეფექტს 18 წლის ასაკის მიღწევის შემდეგ, ლევერი (2019^[21]) აფასებს უფრო შეღავათიანი პირობების გამოყენების ეფექტს, განსაკუთრებით ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების მქონე პირთათვის.

საჭიროა მეტი კვლევა, რათა განვასხვავოთ ოჯახის რესურსები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ბავშვობაში შეღავათების მიღების უარყოფითი ეფექტები. კვლევამ დაადგინა, რომ ახალგაზრდებში სიღარიბის შემსუბუქებისკენ მიმართული სამთავრობო პროგრამები აუმჯობესებს ჯანმრთელობას და შრომის ბაზრის შედეგებს ზრდასრულ ასაკში, პროდუქტიული ადამიანური კაპიტალისა და ჯანმრთელობის ინვესტიციების განხორციელების გზით (ჰოინსი, შანზენბახი და ალმონი, 2016^[11]; ბრაუნი, კოვალსკი და ლური, 2020^[22]). ნაკლებად სავარაუდოა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისთვის საყოფაცხოვრებო რესურსების არხი გამორთული იყოს: წინასწარი კვლევა აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების და-ძმებს, რომლებიც ცხოვრობდნენ ოჯახებში, სადაც დამატებითი სოციალური შემოსავლის დახმარება გაუქმდა, უფრო დაბალი ზრდასრული ადამიანის შემოსავალი აქვთ, რაც პირდაპირ კავშირშია საყოფაცხოვრებო რესურსების არხთან (დემპანდე, 2020^[20]). თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდებისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონედ მინიჭებასთან დაკავშირებული სტიგმის გამო, შესაძლოა, უფრო ძლიერი იყოს. სკოლის ასაკის ახალგაზრდებისთვის, ამან შეიძლება გამოიწვიოს სკოლაში დაბალი მოსწრება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იარლიყით გამოწვეული სტიგმის გამო, რაც საბოლოოდ იწვევს განათლების დაბალ დონეს (შიფერერი, 2013^[23]). შრომის ბაზარზე გადასვლის პროცესში მყოფი ახალგაზრდებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იარლიყის ქონა დამატებით არახელსაყრელს ქმნის დასაქმების პოვნასთან დაკავშირებით (ლევერი, 2019^[21]). ეს კიდევ ერთხელ მიუთითებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების შემოსავლის მხარდაჭერის პროგრამების, ასევე სკოლებისა და კარიერული მხარდაჭერის სერვისების მეინსტრიმინგისთვის ინტეგრირების დადებით მხარეებზე, როგორც ეს შემდეგ ნაწილშია განხილული.

შესაბამისი მხარდაჭერითა და წახალისებით, შემოსავლის დახმარების პროგრამების შემუშავება შესაძლებელია შეღავათების მიღების უარყოფითი ეფექტების შესამცირებლად. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების ოჯახებზე ორიენტირებული შემოსავლის დახმარების პროგრამები ხშირად ვერ ახერხებს მათ შრომის ბაზარზე გადასვლაში მხარდაჭერას. პროგრამები ან შეზღუდული წახალისებითა და მხარდაჭერით არის შემუშავებული განათლების მიღების ან შრომის ბაზარზე გადასვლისთვის, ან ასეთ მხარდაჭერაზე წვდომის ბარიერები დიდია. მაგალითად, აშშ-ის სოციალური უზრუნველყოფის ადმინისტრაცია ახალგაზრდა დამატებითი სოციალური შემოსავლის მომთხოვნებისთვის უზრუნველყოფს პროფესიული რეაბილიტაციის მომსახურებას, სამუშაო კოუჩინგს, აკადემიურ ინკლუზიას, უმაღლესი განათლების მხარდაჭერას, კარიერულ და ტექნიკურ განათლებას, რაც, დადასტურებულად, მომთხოვნთა დასაქმების ხელშეწყობას უწყობს ხელს. თუმცა, ამ პროგრამების შესახებ ინფორმაციის დიდი სხვაობა არსებობს და დამატებითი სოციალური შემოსავლის მომთხოვნთა მხოლოდ მცირე ნაწილი იღებს მონაწილეობას სწავლასა და სამსახურში გადასვლის მხარდაჭერაში (Summit Consulting, LLC, 2020^[24]).

3.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დახმარება სკოლიდან დასაქმებაზე გადასვლაში

ეს ნაწილი ფოკუსირებულია იმაზე, თუ როგორ შეუძლიათ მთავრობებს საუკეთესოდ მხარი დაუჭირონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების სკოლიდან სამსახურში გადასვლის პროცესში. რადგან YWD-სა და YWOD-ს შორის განათლების სხვაობა ძალიან ადრეულ ეტაპზე ჩნდება, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერი პოლიტიკაც ადრეულ ეტაპზე უნდა დაიწყოს. ეს განყოფილება განიხილავს ინკლუზიური განათლებისა და შრომის ბაზარზე მხარდაჭერილი გადასვლის მნიშვნელობას და განიხილავს უმოქმედობის თავიდან აცილების, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდებთან დაკავშირების, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდებისთვის PES ექსპერტიზის ეფექტურად გამოყენებისა და დამსაქმებლების ჩართვის გზებს. განყოფილება მთავრდება იმით, თუ როგორ შეიძლება პოლიტიკისა და მომსახურების ეფექტურად შერწყმა შემოსავლის დახმარების პროგრამებთან სიღარიბის შესამსუბუქებლად და ამავდროულად ახალგაზრდობაში შეღავათების მიღების გრძელვადიანი უარყოფითი ეფექტების შეზღუდვის მიზნით.

3.3.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების განათლება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლება სპეციალურიდან ინკლუზიურზე გადავიდა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის საუკეთესო შესაძლო განათლებით უზრუნველყოფა, მათი ჩართვით და სხვების იგნორირების გარეშე, რთული ამოცანაა, რომლის განხორციელებაც ღირს. კარგად გამოყენებული, ინკლუზიური განათლება ყველასთვის სასარგებლოა, როგორც საკლასო ოთახებში, ასევე მის გარეთ. 2006 წელს გაეროს გენერალურმა ასამბლეამ მიიღო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (CRPD) და ამით მკვეთრად შეცვალა ის მიდგომა, რომელიც ქვეყნებმა უნდა გამოიყენონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საზოგადოებაში ჩართულობის მიმართ. CRPD რეკომენდაციას უწევს ინკლუზიური ან მეინსტრიმული განათლების გამოყენებას; ანუ პროცესს, რომლის დროსაც ყველაფერი კეთდება იმისათვის, რომ ყველა ბავშვი ერთსა და იმავე კლასებში იმყოფებოდეს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების სეგრეგაციის ნაცვლად. სპეციალური საჭიროებების მქონე ბავშვებისა და ინკლუზიური განათლების ევროპული სააგენტო (EASNE) ინკლუზიურ განათლებას აღწერს, როგორც ყველასთვის თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველყოფის გზას. ამ თავში ნახსენები პროგრამების უმეტესობა ასახავს ინკლუზიურობის ამ მიდგომას და, შესაბამისად, თანაბრად არის მიმართული როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებზე. კომპენსაციის მიზნით, ამ პროგრამებმა შეიძლება ადაპტირება გაუკეთონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გარკვეულ პირობებს, მაგალითად, შესაძლოა გაფართოვდეს პროგრამის ხანგრძლივობის ასაკობრივი ზღვარი ან გაიზარდოს პროგრამის ხანგრძლივობა.

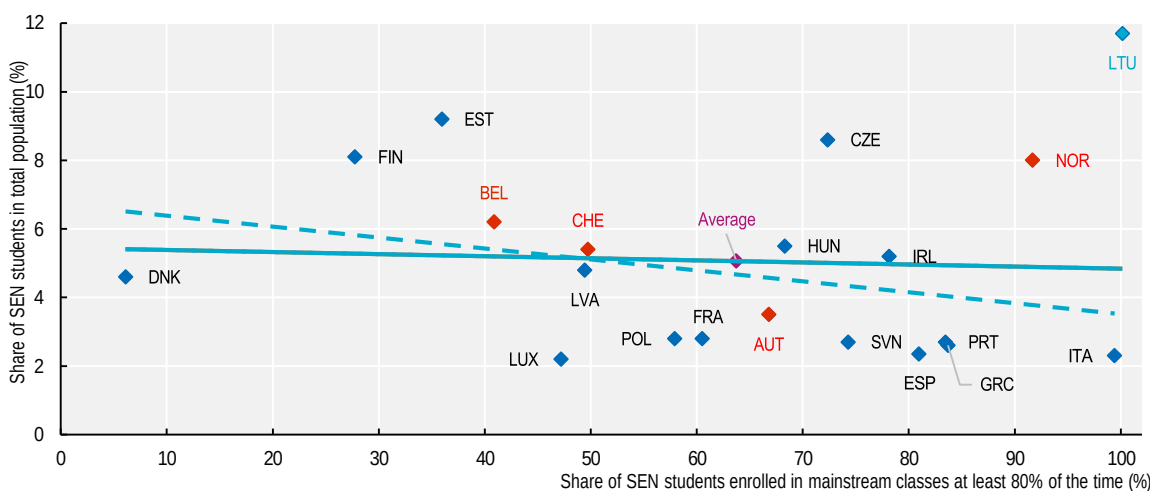
სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე ბავშვთა პროცენტული მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, რაც ასახავს პოლიტიკური მიდგომის დიდ განსხვავებებს. დიაგრამა 3.20 აჩვენებს, რომ ეს მაჩვენებელი იტალიაში, ლუქსემბურგსა და ესპანეთში 2%-დან ლიეტუვაში 12%-მდე მერყეობს, ხოლო ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ევროპის ქვეყნებში საშუალო მაჩვენებელი 5%-ია. თუმცა, ეს განსხვავებები არ უნდა იქნას განმარტებული, როგორც სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების შემთხვევების განსხვავებები. საბოლოო ჯამში, წილი ორი ფაქტორის შედეგია: სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების იდენტიფიცირებისთვის გამოყენებული შეფასებები და დაფინანსების შესაძლებლობა ან სურვილი, რადგან იდენტიფიცირებული საჭიროებები დაკავშირებულია უფრო მაღალ რესურსებთან. ბევრ ქვეყანაში დაფინანსება შეზღუდულია სტუდენტური პოპულაციის გარკვეული წილით, რაც შეესაბამება დაფიქსირებულ წილებს. ამრიგად, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე (SEN) სტუდენტების წილი უნდა განვიხილოთ, როგორც იმ ყურადღების მაჩვენებელი, რომელსაც მთავრობები განსაკუთრებული საგანმანათლებლო საჭიროებების საკითხს უთმობენ.

დიაგრამა 3.20 ასევე აჩვენებს დიდ ვარიაციას სპეციალური საჭიროების მქონე მოსწავლეთა ძირითად განათლებაში ჩარიცხულთა პროპორციაში: დანიაში 10%-ზე ნაკლებიდან იტალიასა და ლიეტუვაში 100%-მდე. დიაგრამა აჩვენებს უარყოფით კორელაციას იდენტიფიცირებული სპეციალური საჭიროების მქონე მოსწავლეთა რაოდენობასა და ძირითად განათლებაში ჩარიცხულთა წილს შორის. ბევრი სპეციალური საჭიროება არ არის ბინარული მდგომარეობა, არამედ სპექტრია და სპეციალური საჭიროების მქონედ აღიარების ზღვარი ძალიან სუბიექტურია. გარკვეულწილად, ყველა ბავშვს აქვს განსაკუთრებული საჭიროებები. ინკლუზიური განათლება მოითხოვს ინდივიდუალურ საგანმანათლებლო დაგეგმვას და თითოეული ბავშვის, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების საჭიროებების გააზრებას. ამრიგად, როდესაც ინკლუზიური განათლება განზოგადებულია და კარგად გამოიყენება, დიაგნოსტიკა აღარ არის საჭირო. მიუხედავად იმისა, რომ მნიშვნელოვანია ყველაზე მნიშვნელოვანი საჭიროებების მქონე ბავშვების იდენტიფიცირება და მათი სხვა მიზნებისთვის მონიშვნა, მაგალითად, შრომის ბაზარზე გადასვლის მხარდაჭერა, მას შემდეგ,

რაც ისინი საკმარისად დიდი ასაკის იქნებიან, იდენტიფიკაციის ზღვრის ძალიან დაბალმა დაწესებამ შესაძლოა უარყოფითი შედეგები გამოიწვიოს. გურალნიკმა და სხვებმა (2008^[25]) აღმოაჩინეს, რომ კლასში ოფიციალური სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა ძალიან ბევრმა რაოდენობამ შეიძლება გაზარდოს სტიგმა და ზიანი მიაყენოს სოციალურ ინტეგრაციას. ყოვლისმომცველი და ეფექტური მეინსტრიმინგისთვის აუცილებელი არ არის სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთათვის ეტიკეტირება.

დიაგრამა 3.20. ქვეყნები სხვადასხვა მიდგომას იყენებენ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების ძირითად კლასებში ჩართვის საკითხში.

სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა რაოდენობა, როგორც მთლიანი მოსახლეობის პროცენტული მაჩვენებელი, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა იმ პროპორციის მიხედვით, რომლებიც ჩარიცხულნი არიან ძირითად კლასებში დროის მინიმუმ 80%-ის განმავლობაში, 2018 წლის ან უახლესი მონაცემებით.



სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებები: სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებები.

წყვეტილი ხაზი: კორელაცია ლიეტუვას ჩათვლით. სწორი ხაზი: კორელაცია ლიეტუვას გამოკლებით.

შენიშვნა: მონაცემები ეხება 2016 წელს (საფრანგეთი, ირლანდია, პორტუგალია). დანიის, ნორვეგიის და შვეიცარიის მონაცემები არ მოიცავს ISCED 2-ზე მაღალ კლასებს. ბელგიის მონაცემები ეხება ფლანდრიას.

წყარო: სპეციალური საჭიროებების და ინკლუზიური განათლების სააგენტოს ევროპული სააგენტო, <https://www.european-agency.org/data/data-tables-background-information>.

StatLink  <https://stat.link/k3db8g>

მეინსტრიმინგის მომხრეები ვარაუდობენ, რომ ინკლუზიური განათლება ყველა ბავშვს თანატოლებთან ერთად ხარისხიან განათლებაზე თანაბარ წვდომას უზრუნველყოფს. იმედოვნებენ, რომ ადრეულ ასაკში ერთმანეთთან ურთიერთობა გააუმჯობესებს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების ურთიერთქმედებას საზოგადოების დანარჩენ ნაწილთან და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდების საზოგადოებაში ჩართულობას. ამავდროულად, უკეთესი განათლება გაამარტივებს შრომის ბაზარზე წვდომას. საერთო ჯამში, ინკლუზიური განათლების მიზანია, ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდებს, გახდეს მათი საზოგადოების აქტიური წევრები. ან, EASNIE-ს ციტირებით, „ყველა ასაკის მოსწავლეს ეძლევა მნიშვნელოვანი, მაღალი ხარისხის საგანმანათლებლო შესაძლებლობები ადგილობრივ საზოგადოებაში, მეგობრებთან და თანატოლებთან ერთად“.

ინკლუზიურ განათლებას ყველა მოსწავლისთვის სარგებელი მოაქვს (ლიტერატურის სიღრმისეული მიმოხილვისთვის იხილეთ (ბრუსინო, 2020^[26]). ინკლუზიური განათლების შეფასებას ართულებს ძირითადი საგანმანათლებლო დაწესებულებების სხვადასხვა ტიპოლოგია (რუისი და პეტუმა, 2009^[27]). მიუხედავად ამისა, აუცილებელია იმის უზრუნველყოფა, რომ ინკლუზიურ განათლებას დადებითი გავლენა ჰქონდეს აკადემიურ შედეგებსა და მოსწავლეთა კეთილდღეობაზე ყველა მოსწავლისთვის, როგორც სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე, ასევე არმქონე პირებისთვის. რამდენიმე ანგარიში აჩვენებს, რომ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეები უკეთეს შედეგებს აღწევენ ზოგადსაგანმანათლებლო

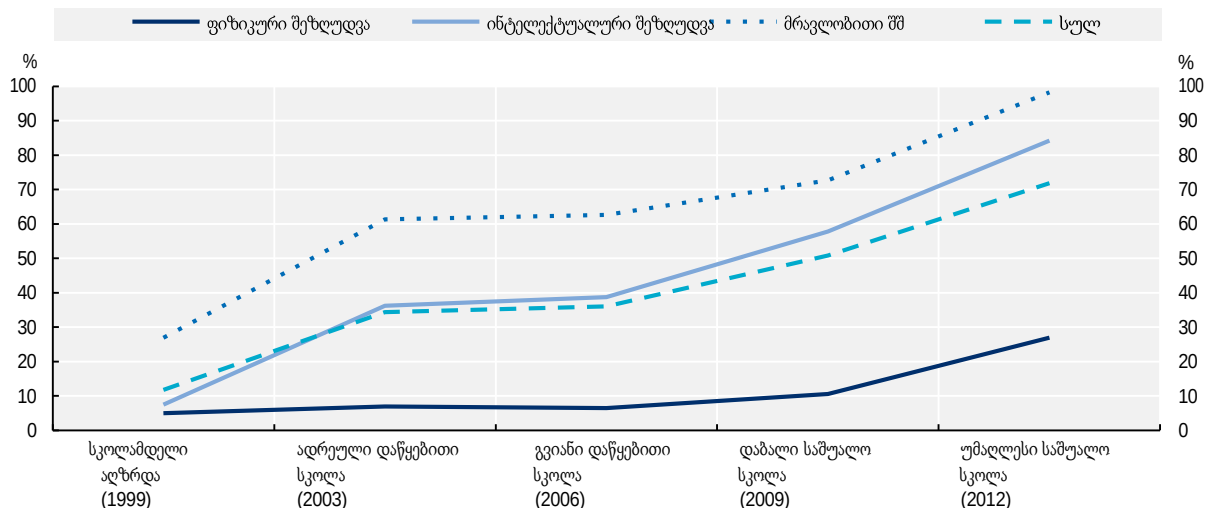
გარემოში, ვიდრე მათი თანატოლები სპეციალურ განათლებაში (ჰეპირი, პასკუჩი და პასკუჩი, 2016^[28]). ეს შედეგები განათლების ყველა დონეზეა (ჯასტისი და სხვ., 2014^[29]; მარკუსენი, 2004^[30]; მაიკლბუსტი, 2007^[31]). ინკლუზიური განათლების სარგებელი, როგორც ჩანს, გავლენას არ ახდენს იმავე კლასში სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების არმქონე მოსწავლეებზე, მტკიცებულებების უმეტესობა აჩვენებს ან ნეიტრალურ ეფექტს (კალამბუკა და სხვ., 2007^[32]), ან დადებით ეფექტს (ფლორიანი, ზლეჟ-ჰოკინსი და რაუსი, 2016^[33]; დემერიისი, ჩაილდსი და ჯორდანი, 2007^[34]). მეინსტრიმინგი მასწავლებლებს ავალდებულებს, მეტი ყურადღება მიაქციონ სასწავლო გეგმების შემუშავებას, რამაც შეიძლება ახსნას სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა ინკლუზიის სარგებელი (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2003^[35]).

ინკლუზიური განათლება აუმჯობესებს მოსწავლეთა სოციალურ უნარებსა და ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობას. კანადაში ჩატარებული კვლევის თანახმად, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეებმა, რომლებიც ჩვეულებრივ სკოლებში სწავლობდნენ, უკეთესი შედეგები აჩვენეს მეგობრობის, მარტოობის, დეპრესიის, თვითშეფასების და სოციალური უნარების კუთხით, ვიდრე მათმა თანატოლებმა სპეციალურ განათლებაში (ვინერი და ტარდივი, 2004^[36]). განვითარების შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეების შესახებ ლიტერატურა თანხვედრაშია პროსოციალური ქცევის გაუმჯობესების შედეგებთან (კადი და მირენა, 2002^[37]). მეინსტრიმინგს შეუძლია შეამციროს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე და არმქონე მოსწავლეებს შორის არსებული ცრურწმენები (NESSE, 2012^[38]). კესლერი და მაკნალი (2009^[39]) ასკვნიან, რომ სპეციალურ სკოლებში (ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებისგან გამოყოფილ) სპეციალური მხარდაჭერის გადაჭარბებულმა გამოყენებამ შეიძლება გაზარდოს სტიგმა და ზიანი მიაყენოს მომავალ გაუმჯობესებას; მაშინ როდესაც ინკლუზიურობისა და სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების არმქონე მოსწავლეების ეფექტი, როგორც ჩანს, ნეიტრალურია, თუ არა დადებითი (გურალნიკი და სხვ., 2008^[25]).

დამატებითი ძალისხმევა შეიძლება გაწეული იქნას იმისათვის, რომ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეები უფრო დიდხანს დარჩნენ ძირითად განათლებაში, განსაკუთრებით არაფიზიკური შეზღუდვის მქონე პირებისთვის. ვენდელბორგმა (2014^[40]) 1997-2012 წლებში ჩატარა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების ნორვეგიულ ოჯახებზე გრძელვადიანი კვლევა, რამაც ავტორს საშუალება მისცა, ძალიან ადრეული ასაკიდან დაკვირვებოდა ბავშვებს. დიაგრამა 3.21 აჩვენებს ამ კვლევის შედეგებს. ეს აჩვენებს, რომ მნიშვნელოვანი ძალისხმევა იხარჯება სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების სკოლამდელ განათლებაში ჩართვისთვის და, უფრო მცირე მასშტაბით, დაწყებით სკოლაში. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების წილი ზოგად განათლებაში მკვეთრად მცირდება საშუალო სკოლაში, განსაკუთრებით ინტელექტუალური შეზღუდვის მქონე ბავშვების შემთხვევაში, მაშინ როდესაც ფიზიკური შეზღუდვის მქონე მოსწავლეები, როგორც ჩანს, ზოგად განათლებაში მთელი მათი საგანმანათლებლო გზის განმავლობაში არიან ჩართულნი.

დიაგრამა 3.21. სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების ზოგად კლასებში ჩართვა ასაკთან ერთად მკვეთრად მცირდება.

ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მიხედვით ძირითად კლასებში არმყოფი მოსწავლეების პროპორცია, გრძივი მონაცემები, ნორვეგია, 1999-2012 წწ.



შენიშვნა: n=558 (1999), n=448 (2003), n=392 (2006), n=364 (2009), n=241 (2012).

წყარო: ვენდელბორგის გრძელი შესწავლა, C. (2014), "Fra barnehage til videregående skole – veien ut av jevnaldermiljøet [სკოლიდან უმაღლეს საშუალო სკოლამდე – თანატოლებისგან დაშორების გზა]", in J. Tøssebro and C. Wendelborg (eds.), *Oppvekst med funksjonshemming: Familie, livsløp og overgange*.

StatLink  <https://stat.link/vxqat3>

ინკლუზიური განათლება ანალოგიურად გამოიყენება ამ ანგარიშში განხილულ ექვს ქვეყანაში, პრიორიტეტული მნიშვნელობით ყველა ბავშვის ძირითად განათლებაში განთავსება. იმ შემთხვევაში, თუ ეს შეუძლებელია ბავშვის შეზღუდული შესაძლებლობების სიმძიმის გამო, მოქმედებაში სპეციალური სკოლები ერთვებიან. ქვეყნების მიხედვით სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების ნაწილობრივი ინკლუზიის მიდგომებში გარკვეული განსხვავებებია, რაც შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- ერთჯერადი ინტეგრაცია, სადაც მხოლოდ ერთი სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეა ჩარიცხული ძირითად კლასში და იღებს დამატებით რეპეტიტორობას. ეს მეთოდი გამოიყენება ექვსივე ქვეყანაში.
- ინტეგრაციის კლასები, სადაც რამდენიმე სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლე ირიცხება უფრო მცირე კლასში და იღებს დამატებით მხარდაჭერას, მაგალითად, სპეციალიზებული მასწავლებლის მუშაობა დაწყებითი კლასის მასწავლებელთან. ეს მეთოდი გამოიყენება ავსტრიაში, სადაც კლასს ერთად ხელმძღვანელობენ ორი მასწავლებელი, ერთი სპეციალიზებული და ერთი არასპეციალიზირებული.
- თანამშრომლობითი კლასები, რაც გულისხმობს მცირერიცხოვან კლასს მხოლოდ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეებით ზოგად სკოლაში, სადაც ისინი სხვა მოსწავლეებს უერთდებიან გარკვეული გაკვეთილების დროს და შესვენებების დროს. ეს მეთოდი გამოიყენება როგორც ავსტრიაში, ასევე ნორვეგიაში.

კანადას, ნიდერლანდებსა და შვეიცარიას არ აქვთ ეროვნული პოლიტიკა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების სკოლაში ჩართვაზე პასუხისმგებლობის აღების შესახებ: რადგან პოლიტიკა დეცენტრალიზებულია, ზოგიერთი ლოკაცია შეიძლება გამონაკლისი იყოს. ბელგიაში სკოლებს მოეთხოვებათ გონივრული ღონისძიებების გატარება, თუმცა, გონივრულის განმარტება ბუნდოვანია.

ინკლუზიის ყველა განსხვავებულ მიდგომას აქვს თავისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები. შესაბამისი მიდგომა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული მოსწავლეთა სპეციალური საჭიროებების ან შეზღუდული შესაძლებლობების ტიპზე და მათ ასაკზე. ადრეულ ასაკში სკოლა მკვეთრად უსვამს ხაზს სოციალური ურთიერთქმედების საჭიროებას. ამიტომ, ერთიანი ინტეგრაციისა და ინტეგრაციული კლასის ვარიანტებს უნდა მიენიჭოს პრიორიტეტი, რათა მაქსიმალურად გაიზარდოს ყველა თანატოლთან გატარებული დრო. ბავშვების ზრდასთან ერთად, გარკვეული კოგნიტური შეზღუდვები მნიშვნელოვან დაბრკოლებად იქცევა კლასის დანარჩენ ნაწილთან ტემპის შესანარჩუნებლად, ამ ეტაპზე ინტეგრაციისა და თანამშრომლობითი კლასები უფრო სასურველია, რათა არცერთი მოსწავლე არ აღმოჩნდეს მარტო და დაბნეული. თანამშრომლობითი კლასები რჩება ყველაზე ნაკლებად შესაძლებელ გამოსავლად და უნდა იქნას გამოყენებული ყველაზე მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევებში. მიუხედავად იმისა, რომ ინტეგრაციის კლასები ყველაზე მრავალმხრივ გადაწყვეტად გვეჩვენება, ის ასევე ყველაზე ძვირიც იქნება, რადგან მეტ მასწავლებელს მოითხოვს. გარდა ამისა, ინტეგრაციული კლასები არ არის ადაპტირებული ყველა ტიპის სპეციალური საჭიროების მქონე მოსწავლეზე; მოტორული შეზღუდვის მქონე მოსწავლეებს ყველას არ სჭირდებათ სპეციალიზებული მასწავლებელი და შესაძლოა, ერთ ინტეგრაციულ შეზღუდული შესაძლებლობის, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

გარემოში თანატოლებთან შედარებით უკეთესად გაართვან თავი, ამავდროულად, ნაკლებად სტიგმატიზირებულად იგრძნონ თავი. საერთო ჯამში, საგანმანათლებლო სისტემა დგას იმ გამოწვევის წინაშე, რომ იყვნენ საკმარისად მოქნილები, რათა მოერგონ ყველა ბავშვს და ყველა ტიპის საჭიროებას, მათ შორის, კოორდინაცია გაუწიონ სხვა ადგილობრივ სკოლებს რესურსების უკეთ განაწილების მიზნით. ჩარჩო 3.3 აღწერს კანადის პროვინციის, ნიუ-ბრანსუიკის, სამაგალითო შემთხვევას წარმატებული ინკლუზიური განათლების თვალსაზრისით.

ქვეყნები ასევე განსხვავდებიან სპეციალიზებული სკოლების სპეციალიზაციის ხარისხით. ბელგიაში სპეციალიზებული სკოლები იყოფა რვა კატეგორიად, როგორიცაა სკოლები ქცევითი დარღვევების მქონე ბავშვებისთვის და სხვადასხვა სკოლები ფიზიკური შეზღუდვის მქონე ბავშვებისთვის. ნიდერლანდები განასხვავებენ შეზღუდული შესაძლებლობების ოთხ კატეგორიას, როგორიცაა კომუნიკაციის დარღვევა ან ფსიქიკური დარღვევები. კვლავ, სპეციალიზაციის მაღალ ხარისხს აქვს თავისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები. ერთი მხრივ, რაც უფრო სპეციალიზებულია სკოლა, მით უფრო ადვილია სპეციალური საჭიროებების დაკმაყოფილება. მაგალითად, მეტყველების დარღვევის მქონე მოსწავლეებისთვის სპეციალიზებულ სკოლას შეუძლია მთლიანად ჟესტების ენაზე ასწავლოს, რაც მხედველობის დარღვევის მქონე მოსწავლეებთან შეუძლებელია. მეორე მხრივ, რაც უფრო მრავალფეროვანია სკოლა, მით უკეთესად შეუძლიათ მოსწავლეებს ისარგებლონ თანატოლთა სწავლებით და გაიუმჯობესონ სოციალური უნარები, რაც სავალდებულო სკოლის მნიშვნელოვანი მიზანია. მაგალითად, მეტყველების დარღვევის მქონე მოსწავლეები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი ტუჩების კითხვას უფრო მრავალფეროვან სკოლაში ისწავლონ, რაც მათთვის სასარგებლო იქნება ყოველდღიურ ცხოვრებაში.

ჩარჩო 3.3. ინკლუზიური განათლების მოდელი: ნიუ-ბრანსუიკის შემთხვევა, კანადა

პროვინციის ინკლუზიური განათლების ისტორია

ნიუ-ბრანსუიკის პროვინციამ 1986 წელს წარადგინა კანონპროექტი, რომლის მიხედვითაც ყველა სკოლა ვალდებული იყო სისტემაში ყველა ბავშვი ჩართოს მათი ჯანმრთელობისა და შესაძლებლობების მიუხედავად (კანონპროექტი 85); ეს იყო პირველი ნაბიჯი ნიუ-ბრანსუიკის ინკლუზიური სისტემისკენ. მომდევნო სამი წლის განმავლობაში სკოლებმა და მათმა თანამშრომლებმა ისწავლეს ადაპტაცია, რათა რეფორმა სრულად განხორციელებულიყო. 1989-დან 2012 წლამდე პროვინციულმა მთავრობამ დაიწყო მათი საგანმანათლებლო სისტემის ოთხი მიმდინარეობა. თითოეული ეს ანგარიში კრიტიკულად იქნა გაანალიზებული და გამოყენებული სისტემის გასაუმჯობესებლად.

დღეს, პროვინციაში ყველა ბავშვი, რომელიც სწავლობს, თანატოლებთან ერთად სწავლობს ჩვეულებრივ სკოლაში. უფრო შთამბეჭდავია ის, რომ თუ ნიუ-ბრანსუიკი PISA-ს რეიტინგში ერთად ჩაითვლებოდა, ის კითხვაში მე-7, მათემატიკაში მე-19 და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებებში მე-10 ადგილზე იქნებოდა. 2019-20 სასწავლო წელს მთელი პროვინციის მასშტაბით სკოლის მიტოვების მაჩვენებელი 0.8% იყო, რაც გაცილებით დაბალია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის YWOD-ის საშუალო მაჩვენებელზე, რომელიც 10%-ია და 2008 წლიდან მოყოლებული მუდმივად მცირდება. ნიუ-ბრანსუიკის ინკლუზიურობის მიდგომის წარმატების დამადასტურებელი მტკიცებულებები კეთილდღეობის გარკვეულ საზომსაც მოიცავს; ჯანდაცვის საბჭოს მოსწავლეთა კეთილდღეობის კვლევა სამ წელიწადში ერთხელ ტარდება, ბოლო კი 2018-19 წლებში. მიუხედავად იმისა, რომ მოსალოდნელია, რომ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეები თანატოლებთან შედარებით უფრო დაბალ ქულებს აჩვენებენ, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეების 86%-ს სკოლასთან კავშირის მაღალი დონე ჰქონდა, მთელი პროვინციის 92%-თან შედარებით, ხოლო 81%-ს პროსოციალური ქცევის მაღალი დონე ჰქონდა (პროვინციის 85%).

გასატანი გაკვეთილები

ნიუ-ბრანსუიკის წარმატება მისი განათლების სისტემის რამდენიმე ერთდროულ რეფორმას მიეწერება. პროვინციის სტრატეგიის შემდეგი ორი ძირითადი ასპექტი შეიძლება გამოყენებულ იქნას, როგორც კარგი მენისტრინგის პრაქტიკის მაგალითი.

- ზოგადი განათლება მრავალმხრივი თანამშრომლობით უნდა წარიმართოს. YWD-ის ძირითად სკოლებში ჩართვის შემდეგ, სპეციალიზებულმა პერსონალმა და კლასის მასწავლებლებმა პარალელურად დაიწყეს მუშაობა ერთსა და იმავე მოსწავლეებთან, მაგრამ არა სისტემატურად ერთად. სპეციალიზებული პერსონალი თავისი დროის ორ მესამედს კლასის მასწავლებლების მხარდაჭერას უთმობს, რათა მათ უკეთ იზრუნონ ყველა მოსწავლეზე და არა პირდაპირ დაეხმარონ ცალკეულ მოსწავლეებს. ასევე უნდა არსებობდეს თანამშრომლობა სხვადასხვა კლასის მასწავლებლებს შორის, მაგალითად, „მასწავლებლები მასწავლებლებს ეხმარებიან“ პროცესის ფარგლებში, რომლის დროსაც რამდენიმე მასწავლებელი განიხილავს ერთ-ერთი მათგანის მიერ შექმნილ პრობლემას, დისკუსიას ფასილიტატორი უძღვება. ეს თანამშრომლობა ასევე უნდა გავრცელდეს დაწესებულებებს შორის. სამოქმედო გეგმამ დაიწყო „ტრიადალური ინკლუზიური გუნდის“ პროექტი: სამი საშუალო სკოლისგან შემდგარი ჯგუფები, რომლებსაც მსგავსი დემოგრაფიული მონაცემები აქვთ, აგზავნიან დელეგაციას, რომელთაგან თითოეული დირექტორის ჩათვლით წარმოადგენს მათ მიერ წამოჭრილი პრობლემების გადაჭრის გზების გაზიარების საშუალებას. მთავრობა წელიწადში სულ მცირე სამ შეხვედრას აფინანსებს, მგზავრობის ხარჯების ჩათვლით, და აგზავნის ფასილიტატორს.
- ხშირი შეფასებები და ხელახალი შეფასება: მიზნის დასახვისა და კანონპროექტი 85-ის ამოქმედების შემდეგ, ნიუ-ბრანსუიკის მთავრობამ საგანმანათლებლო სისტემის ოთხი შეფასება დააწესა (1989, 1990, 2006 და 2012). თითოეული ეს შეფასება განსაკუთრებულ ყურადღებას აქცევდა გაუმჯობესების სფეროებს. მაგალითად, 2006 წლის ანგარიშის ყველაზე გავლენიან შედეგებს შორისაა „ინკლუზიური განათლების“ სამინისტროს განმარტება და განმარტება, რომ ინკლუზია არ ნიშნავს ყველა მოსწავლის ერთსა და იმავე საკლასო ოთახში ყოფნას და სხვა საკითხებს. 2012 წლის ანგარიშს უფრო მიკრო ფოკუსი ჰქონდა და პედაგოგიური მეთოდების გასაუმჯობესებლად სამწლიანი სამოქმედო გეგმის შექმნამდე მივიდა. მიუხედავად იმისა, რომ პროვინცია ინკლუზიური განათლების ლიდერია (გაერო, 2019^[41]), ის კვლავაც ცდილობს გაუმჯობესებას.
- წყარო: პორტერი და ტოუელი, 2017 ⁽⁴²⁾ „ინკლუზიური განათლების განვითარება: ტრანსფორმაციული ცვლილებების გასაღები საჯარო განათლების სისტემებში“, <https://inclusiveeducation.ca/wp-content/uploads/sites/3/2013/07/Porter-and-Towell-Advancing-IE-2017-Online-FINAL.pdf>; AuCoin, Porter and Baker-Korotkov, 2020 ⁽⁴³⁾, „New Brunswick's journey to inclusive education“, <https://doi.org/10.1007/s1125-020-09508-8>; New Brunswick Department of Education and Early Childhood Development ⁽⁴⁴⁾ „Dropout statistics: 2018–2019“ and ⁽⁴⁵⁾, „New Brunswick 2018–2019 student wellness survey—Grades 6–12“.

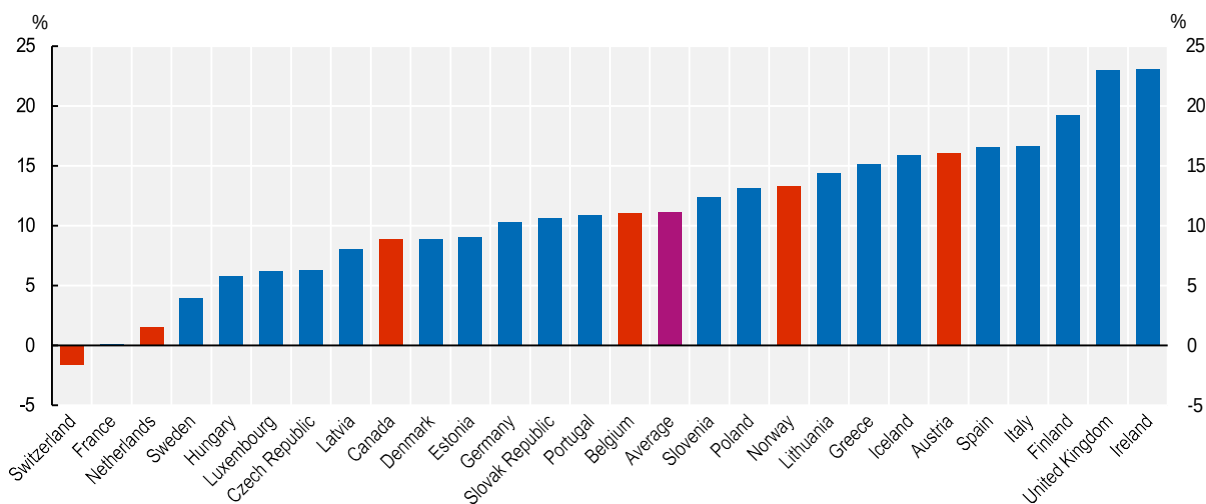
3.3.2. შრომის ბაზარზე შესვლა

სკოლიდან სამსახურში გადასვლა ახალგაზრდების უმეტესობისთვის რთულია, თუმცა ეს უფრო რთულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის, რომელთა უმეტესობას სავალდებულო სკოლის შემდეგ განათლების მიღება უჭირს, რაც მათ საგანმანათლებლო მიღწევებში სხვაობასთან დაკავშირებით ქმნის. როგორც ზემოთ არის ნაჩვენები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი სკოლის ნაადრევად მიტოვებისკენ და განათლების, დასაქმების ან ტრენინგის გარეშე დარჩენისკენ. მოსწავლეთა სკოლაში არსებული სირთულეები კიდევ უფრო მძიმდება მათი მდგომარეობით, რამაც შეიძლება დამატებითი ტვირთი შექმნას, მათ შორის ხშირი გაცდენები, სტრესი, მკურნალობა და მისი გვერდითი მოვლენები, ყურადღების დეფიციტი და შესაძლო ჰოსპიტალიზაცია ჯანმრთელობის მდგომარეობის სიმძიმიდან გამომდინარე. გარდა ამისა, ახალგაზრდებში გარკვეული ფსიქიკური აშლილობების დიაგნოსტიკა რთულია და რადგან ისინი ხელს უშლიან დახმარების ძიების დაწყებას, ეს დარღვევები ხშირად შეუმჩნეველი რჩება (ბრუსინო, 2020^[26]). სკოლის ნაადრევად მიტოვების შედეგები ყველასთვის სერიოზულია და დასაქმების, განათლებისა და ტრენინგის არარსებობამ შეიძლება გამოიწვიოს ფსიქოლოგიური დისტრესი, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები (სვეინსდოტირი და სხვ., 2018^[46]). თუმცა, აქაც, შეზღუდული შესაძლებლობები ამძაფრებს ამ შედეგებს, ზრდის შრომის ბაზარზე გაწევრიანების სირთულეს და, შესაბამისად, პოტენციურად ამძიმებს უკვე არსებულ პირობებს.

დიაგრამა 3.22 აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებში არსებული სხვაობა უკვე მნიშვნელოვანია ახალგაზრდებისთვის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის თითქმის ყველა ქვეყანაში. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების მაჩვენებელი საშუალოდ დაახლოებით 12 პროცენტული პუნქტით დაბალია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ახალგაზრდების. შედარებისთვის, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მონაცემებით, მთელი შრომისუნარიანი მოსახლეობის საშუალო დასაქმების სხვაობა დაახლოებით 27 პროცენტული პუნქტია (იხილეთ მე-2 თავი). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, მთავრობებმა თავიდანვე მაქსიმალურად უნდა აიცილონ თავიდან ახალგაზრდების მიერ სკოლის მიტოვება. პრევენცია მოითხოვს შესაბამისი მოქმედი პირების უკეთ მომზადებას, მხარდაჭერის ხელმისაწვდომობას და, რაც მთავარია, სხვადასხვა ინსტიტუტებს შორის უკეთეს კოორდინაციას. მიუხედავად იმისა, რომ მიზანი იდეალურად წარმატებული პრევენცია უნდა იყოს, სავარაუდოდ, მისი მიღწევა შეუძლებელია. ამგვარად, აუცილებელია სკოლის ადრეულ ეტაპზე მიტოვებული პირების მოზიდვის ზომების მიღება. და ბოლოს, მთავრობამ უნდა გაამარტივოს სკოლიდან შრომის ბაზარზე გადასვლა. ამ ნაწილში განხილულია, თუ როგორ ავიცილოთ თავიდან სკოლის ნაადრევი მიტოვება, როგორ მივმართოთ მათ, ვინც მაინც ტოვებს სკოლას და როგორ ეხმარებიან ავსტრია, ბელგია, კანადა, ნიდერლანდები, ნორვეგია და შვეიცარია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს სკოლიდან შრომის ბაზარზე გადასვლაში.

დიაგრამა 3.22. დასაქმების სხვაობა ახალგაზრდებისთვის ისედაც მნიშვნელოვანია ქვეყნების უმეტესობაში.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ახალგაზრდებს (15-29 წლის) შორის დასაქმების დონის სხვაობა



შენიშვნა: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებს შორის სხვაობა გამოითვლება, როგორც პროცენტული სხვაობა შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებს შორის. იისფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენებ ქვეყნების საშუალო შეუწონელ მაჩვენებელს.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ კანადის შემოსავლების კვლევის (CIS, 2019) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკის (EU-SILC, 2019) საფუძველზე მოპოვებული გამოთვლების საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/rz731c>

უმოქმედობის თავიდან აცილება

განათლება საუკეთესო მიდგომაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების უმუშევრობის ან არააქტიურობის თავიდან ასაცილებლად. საშუალო სკოლის კურსდამთავრებულები გაცილებით უკეთეს შედეგებს აჩვენებენ შრომის ბაზარზე (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[47]). ზრდასრულთა ყოვლისმომცველი სწავლების სისტემის არარსებობის შემთხვევაში, საშუალო სკოლის დიპლომი წარმოადგენს სამუშაო ადგილების უმეტესობაში საჭირო რიგი უნარების, მაგალითად, კითხვის უნარის, დასტურს. მიუხედავად იმისა, რომ ეს გარანტიას არ იძლევა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის სკოლიდან ან პროფესიული განათლებისა და მომზადების (VET) სისტემიდან მიტოვების თავიდან აცილება მათი აქტიურობის შენარჩუნების ყველაზე საიმედო გზაა. ძალისხმევაში ერთდროულად რამდენიმე მოთამაშე უნდა იყოს ჩართული.

მასწავლებლები მოსწავლის ცხოვრებაში მთავარი მოქმედი პირები არიან. განსაკუთრებით ადრეულ ეტაპზე, შესაძლოა, ისინი მშობლებზე მეტ დროს ატარებდნენ ბავშვებთან. მოსწავლის ცხოვრებაში მუდმივი და რეგულარული ყოფნის სახით, ისინი წარმოადგენენ მნიშვნელოვან ბერკეტს, რომლის გამოყენებაც მთავრობებს შეუძლიათ. მასწავლებლის მიერ მიმართული კრიტიკული ზომები შეიძლება მოიცავდეს შემდეგს:

- მასწავლებლების მომზადება უმნიშვნელოვანესია სპეციალური საჭიროებების მქონე მოსწავლეების მხარდასაჭერად მომზადებისთვის (ნერუ და გაჩაუ, 2021^[48]), განსაკუთრებით ზოგადსაგანმანათლებლო სკოლებში, სადაც შესაძლოა სპეციალიზებული პედაგოგი არ იყოს წარმოდგენილი. ეს არა მხოლოდ გააუმჯობესებდა სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა განათლების ხარისხს და გააუმჯობესებდა მათ ინკლუზიურობას, არამედ ხუშაიმის (2021^[49]) აზრით, უკეთ მომზადებული მასწავლებლები უფრო თავდაჯერებულები არიან და უკეთესი დამოკიდებულება აქვთ სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეთა სწავლების მიმართ.
- თანატოლთა სწავლების პლატფორმები მასწავლებლებისთვის, რათა მათ მხარი დაუჭიროონ კონკრეტული საჭიროების წინაშე პირველად და ამავედროულად, ხელი შეუწყონ ინოვაციური სწავლების მეთოდების დანერგვას.
- მექანიზმები მასწავლებლებისთვის, რათა მათ შეძლონ ჯანმრთელობის ან განათლების მიღების სხვა ბარიერების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება. მასწავლებლები ხშირად აკვირდებიან მოსწავლეთა პროგრესს მთელი წლის განმავლობაში, გარდა იმისა, რომ თითქმის ყოველდღე ხედავენ მათ. ამრიგად, მათ აქვთ უნიკალური შესაძლებლობა, შეამჩნიონ ქცევითი ცვლილებები, რომლებიც შეიძლება მიუთითებდეს ფსიქიკურ დაავადებებზე ან განათლების მიღების სხვა ნებისმიერ ბარიერზე.

პროფესიული და კარიერული კონსულტანტები ხელმისაწვდომი უნდა იყვნენ სკოლებში და მათ უნდა მიეწოდოთ ინფორმაცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ხელმისაწვდომი სწავლებისა და ტრენინგების შესახებ. მიცემული რჩევები უნდა ითვალისწინებდეს განახლებულ პროგნოზებს იმ პროფესიების შესახებ, რომლებზეც მოთხოვნა ყველაზე მაღალი იქნება. სტუდენტების ცნობიერების ამაღლება მათი შესაძლებლობების შესახებ და მათთვის შესაფერისი კარიერული გეგმების პოვნაში დახმარება მათ მიზანს და მის მისაღწევად საჭირო ნაბიჯებს მისცემს. კარიერული კონსულტაცია ეხმარება სტუდენტებს საკუთარი ინტერესებისა და ძლიერი მხარეების შესწავლაში და, თავის მხრივ, ამცირებს უნარების შეუსაბამობას იმ პროგრამებისკენ ორიენტირებით, რომლებიც მათთვის საინტერესოა და რომელთათვისაც ისინი კარგად არიან შესაფერისი. გარდა ამისა, ადგილობრივ დამსაქმებლებთან პარტნიორობა ხელს შეუწყობს სტაჟირების შემთავაზებელი

კომპანიების შეთავსებას სტაჟირების შემთავაზებელ სტუდენტებთან. კონსულტირება ასევე შეიძლება და უნდა მოხდეს თანატოლებისგან, როგორიცაა უფროსი ან ყოფილი სტუდენტები, რომლებსაც შეუძლიათ სხვების მენტორობაში დახმარება. ეს ყველაფერი შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს ყველა სტუდენტისთვის, განსაკუთრებით კი მათთვის, ვისაც ჯანმრთელობის პრობლემიდან ან შეზღუდული შესაძლებლობიდან გამომდინარე დამატებითი სირთულეები აქვს.

დამატებითი პროგრამები, რომლებიც სპეციალურად უნარების სხვაობების შევსებაზეა ორიენტირებული, ხელს შეუშლის მოსწავლეებს სწავლის გაგრძელებაში, რადგან ისინი ვერ ახერხებენ თანაკლასელებთან ტემპის შენარჩუნებას. საშუალო სკოლის ზედა საფეხურზე გადასვლა, რომელიც სავალდებულო არ არის, სკოლის მიტოვების უდიდეს რისკს შეიცავს და, შესაბამისად, ყველაზე მეტად ისარგებლებს გარდამავალი პროგრამებით, რომლებიც სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე მოსწავლეებს საჭიროების შემთხვევაში თანატოლებთან ტემპის ამაღლებაში დაეხმარება. დამატებითი რეპეტიტორობა და საზაფხულო სკოლები მოსწავლეებს დამატებით დროს მისცემდა, რათა შეესწავლათ სირთულეების მართვა და ამავდროულად, დაერწმუნებინათ, რომ მათი ძალისხმევა ღირებულია. შედეგად, ზოგიერთ მოსწავლეს სკოლის დასასრულებლად მეტი დრო დასჭირდება, ხოლო ფინანსური წახალისება და სოციალური დაცვის პროგრამები საკმარისად მოქნილი უნდა იყოს, რათა დამატებითი დრო გამოეყოთ.

მესამე მხარეებთან კოორდინაცია რისკის ქვეშ მყოფი მოსწავლეების თვალყურის დევნების საშუალებას იძლევა. ახალგაზრდების მომავალი სხვადასხვა აქტორს მოიცავს, რომელთაგან არცერთს არ გააჩნია ყველა საჭირო ინფორმაცია. სკოლის პერსონალს შეუძლია შეამჩნიოს ცვლილებები ქცევაში ან დაინახოს, ჩამორჩებიან თუ არა მოსწავლეები თანაკლასელებს, მაგრამ ჯანდაცვის სერვისებისგან განსხვავებით, მათ არ შეუძლიათ ჯანდაცვის საჭიროებების დაკმაყოფილება. თუ სკოლები უზრუნველყოფენ კარიერულ კონსულტაციას და მხარდაჭერას მოსწავლეთა ინტერესებისა და ძლიერი მხარეების შესწავლაში, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები საუკეთესოდ შეძლებენ მოსწავლეების პოტენციურ დამსაქმებლებთან დაკავშირებას. თუმცა, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებს ამის გაკეთება მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეუძლიათ, თუ მოსწავლეები თავიდანვე რეგისტრირებულნი არიან, რაც სკოლაში მარტივად შეიძლება გამოსწორდეს. ამ სამ აქტორს (სკოლები, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები და ჯანდაცვის სექტორი) შორის კოორდინაცია გააუმჯობესებდა თითოეული მათგანის ეფექტურობას. ბელგიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები უკვე მოქმედებს როგორც კოორდინატორი ჯანდაცვის სამსახურებს (OECD, 2020^[50]) და საცხოვრებელს შორის, ხოლო ნიდერლანდების რეგიონული რეგისტრაციისა და კოორდინაციის ცენტრი ასრულებს ამ როლს სკოლებს, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებსა და მუნიციპალიტეტებს შორის (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2017^[51]).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე NEET-ებთან დაკავშირება

საზოგადოებასთან ურთიერთობა ოთხ ეტაპს მოიცავს: იდენტიფიცირება, დაკავშირება და ჩართულობა, შესაბამისი მომსახურების მიწოდება, მონიტორინგი და კორექტირება (საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია, 2017^[51]). პრევენცია აუცილებელია, მაგრამ გარკვეული პირები კვლავაც ვერ შეძლებენ ამის გაკეთებას. მათთან დაკავშირება შესაძლოა მთავრობებისთვის გამოწვევად იქცეს. თუმცა, მთავრობებმა პირველი ნაბიჯი უნდა გადადგან; ჩართულობისგან თავისუფალი ახალგაზრდები ხშირად არ ენდობიან ისეთ სააგენტოებს, როგორიცაა სახელმწიფო დასაქმების სამსახური და არ ჰყოფნიან თავდაჯერებულობა, რომ დაიჯერონ, რომ პროაქტიული ქმედებები კონკრეტულ შედეგებს მოიტანს. როდესაც საქმე ეხება არაჩართულ ახალგაზრდებს, ამ ნაბიჯებიდან არცერთი არ არის მარტივი. თუმცა, ამ ოთხი ეტაპიდან თითოეულს აერთიანებს რამდენიმე დაინტერესებულ მხარეს შორის ფუნქციური კოორდინაციის საჭიროება.

NEET-ების იდენტიფიცირება პირველი ნაბიჯია. ეს განსაკუთრებით რთულია იმ ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც არ არიან რეგისტრირებულნი სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში. არსებობს რამდენიმე მიდგომა, რომელთაგან თითოეულის ერთდროულად გამოყენებაა შესაძლებელი.

- თვალყურის დევნება და მონაცემთა გაზიარება, როგორც წესი, ხორციელდება საჯარო დასაქმების სამსახურებსა და სკოლებს, მუნიციპალიტეტებს ან სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურებს შორის კომუნიკაციის გზით. მაგალითად, ჰოლანდიელ სტუდენტებს აქვთ პირადი საცნობარო ნომერი, რომლის გამოყენებაც საჯარო დასაქმების სამსახურს შეუძლია; ორივე სააგენტოს შორის ინფორმაციას კოორდინაციას უწევენ ზემოთ ხსენებული რეგისტრაციისა და კოორდინაციის ცენტრები. ვინაიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები, სავარაუდოდ, უფრო ხშირად მიიღებენ ჯანდაცვის მომსახურებას, საავადმყოფოები და ზოგადი პრაქტიკის ექიმები უნდა იყვნენ ჩართულნი კოორდინაციის ციკლში, როგორც ეს ბელგიაში ხდება. ფინეთმა მონაცემთა დაცვასთან დაკავშირებული საკითხები 2011 წელს „ახალგაზრდობის შესახებ“ კანონში შეტანილი ცვლილებებით მოაგვარა, რათა პოტენციური NEET-ების კონტექსტში შესაბამისი სააგენტოებს შორის მონაცემთა გაზიარების შესაძლებლობა მიეცათ. ავსტრია მოითხოვს, რომ მასწავლებლებმა, რომლებიც ექვობენ პოტენციურ განშორებაზე, მშობლებს ნებართვა სთხოვონ, სანამ ახალგაზრდული მწვრთნელებთან პრობლემებს განიხილავენ წინა ნაწილში ახსნილი ახალგაზრდული მწვრთნელობის პროგრამის ფარგლებში (საერთაშორისო შრომის ორგანიზაცია, 2017^[51]). კონფიდენციალურობის საკითხების ეს გადაწყვეტილებები შეიძლება გავრცელდეს ჯანდაცვის სერვისებზე, განსაკუთრებით მაშინ, თუ ეს მხოლოდ მანამ მოხდება, სანამ შრომის ბაზართან მანძილი საკმარისად არ შემცირდება.
- არამიზნობრივ ცნობიერების ამაღლების კამპანიებსაც აქვთ თავისი უპირატესობები და მათი განხორციელება მარტივია. შემდეგ ნაბიჯებზე ხაზგასმული მარტივი რეკლამა დაგეხმარებათ NEET-ების შესაბამისი მომსახურების მიმწოდებლებისკენ ორიენტირებაში. კამპანიები ხშირად ფართომასშტაბიანია და მოიცავს სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებისთვის განკუთვნილ სხვადასხვა მესიჯებს. როგორც მე-2 თავშია ახსნილი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ჰეტეროგენულ ჯგუფს წარმოადგენენ და ერთი მესიჯი ყველას ვერ მიაღწევს. კამპანიების წარმართვა ასევე შესაძლებელია სოციალურ მედიაში, როგორც ეს საფრანგეთში ხდება, თუმცა ეს მოითხოვს უფრო მორგებულ მესიჯს და ენის ადაპტაციას.
- ადგილობრივ თემებთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან პარტნიორობა ასევე შეიძლება ფასდაუდებელი დახმარების წყარო იყოს, განსაკუთრებით იმ ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც არ ენდობიან მთავრობას ან არ აქვთ გაუმჯობესების იმედი. ეს პარტნიორობა კიდევ უფრო სასარგებლოა შემდეგ ეტაპზე, ახალგაზრდებთან კონტაქტის დამყარებაში.

ახალგაზრდებთან დაკავშირება და მათთან ურთიერთობა ნდობას მოითხოვს. ზოგადად, ჩართულობისგან თავისუფალი ახალგაზრდები მიდრეკილნი არიან ძალადობისა და შეურაცხყოფის მოწმენი გახდნენ, რაც საერთო ნდობის პრობლემებს იწვევს. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ახალგაზრდები უფრო ხშირად ხდებიან ბულინგის მსხვერპლი და უჭირთ სოციალური ურთიერთობები და სხვა პროსოციალური ქცევები (შვაბი და სხვ., 2015^[52]), რაც მხოლოდ აუარესებს ნდობას. სისტემის ნაპრალებში ჩავარდნის შემდეგ, სახელმწიფო მოხელეებისა და მათი წარმომადგენლის მიმართ ნდობა შეიძლება პრობლემად იქცეს. ამიტომ, კონტაქტი უმჯობესია არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი თემების მეშვეობით დაიწყოს, რომლებიც უფრო ადვილად აღიქვამენ თანატოლებს. ბელგიაში, ბრიუსელსა და ფლანდრიაში, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის ოფისები ასოციაციებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს ეყრდნობიან ქუჩაში გასასვლელად და სპორტულ კლუბებში, კონცერტებზე და ა.შ. NEET-ების შესახვედრად. მათ

შეუძლიათ დამეგობრდნენ NEET-ის (არასრულწლოვნების, განათლების და სხვა განათლების მქონე პირთა) მაძიებლებთან, რათა მოიპოვონ მათი ნდობა, რის შემდეგაც მათ შეეძლებათ დაიწყონ საკმარისი თავდაჯერებულობის აღდგენა, რათა დაიჯერონ, რომ ძალისხმევა ნამდვილად გააუმჯობესებს სიტუაციას. როგორც არასამთავრობო ორგანიზაციებს, ასევე მუნიციპალიტეტებს ასევე შეუძლიათ ორგანიზება გაუწიონ თანატოლთა მხარდაჭერას, როგორიცაა პროექტი „Dreamteams“ ნიდერლანდებში, რომელიც მოიცავს ახალგაზრდებს, რომლებიც მისაბამ მაგალითებად მოქმედებენ კარიერული რჩევებისა და ტრენინგების მიღების პარალელურად. ეს როლური მოდელები ასევე წარმოადგენენ ახალგაზრდებს დაინტერესებულ მხარეებთან და დამსაქმებლებთან შეხვედრებზე (ევროკომისია, 2014^[53]).

როგორც კი ახალგაზრდები მზად იქნებიან შრომის ბაზარზე ხელახლა დასაბრუნებლად, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებმა შესაბამისი მომსახურება უნდა შესთავაზონ. პროგრამები ინდივიდუალურად უნდა იყოს მორგებული და შრომის ბაზარზე ფოკუსირებამდე დაუყოვნებლივ უნდა მოგვარდეს ახალგაზრდების წინაშე არსებული ბარიერები. ვინაიდან მრავალი ფაქტორის გათვალისწინებაა საჭირო, ჩართულია არა მხოლოდ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები, არამედ მრავალი სააგენტო. ერთიანი სარკმელი არის რეგისტრაციის ცენტრები, სადაც წარმოდგენილია ყველა შესაბამისი მომსახურების მიმწოდებელი, რაც საშუალებას იძლევა ერთდროულად ეწვიონ ყველა დაინტერესებულ მხარეს და ხელი შეუწყონ ახალგაზრდების ინიციატივებს და ამარტივებს კოორდინაციას. პროგრამების ინდივიდუალურად მორგების მიზნით, ბენეფიციარებს პროფილირების გავლა უწევთ: პიროვნების კონკრეტული საჭიროებების და ძლიერი მხარეების შეფასება და მათი სოციალურ-ეკონომიკური წარმომადგენლობის შესახებ ინფორმაციის შეგროვება. ინდივიდების საჭიროებები ხშირად მრავალ ფაქტორზეა დამოკიდებული და ეს განსაკუთრებით ეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს, რომლებსაც შეიძლება დასჭირდეთ სამედიცინო დახმარება, ასევე სოციალური და საკომუნიკაციო დახმარება. ამრიგად, მრავალმხრივი პარტნიორობა, საერთო ჯამში, უფრო წარმატებულია (ევროკომისია, 2016^[54]). ისინი საშუალებას იძლევა, გაუმკლავდეთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების რეინტეგრაციის ყველა ასპექტს, სხვა საკითხებთან ერთად, სამედიცინო, პროფესიული, ფსიქოლოგიური და სოციალური საჭიროებების დაკმაყოფილებას. შვედეთში UngKOMP-ის პროგრამა ამ მიდგომის კარგ მაგალითს წარმოადგენს; სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებსა და მუნიციპალიტეტებს შორის ეს პარტნიორობა განმცხადებლებს დასაქმებისა და განათლების მრჩეველებით, ფსიქოლოგებითა და სოციალური მუშაკებით უზრუნველყოფს. ამ პარტნიორობის წარმატების მაჩვენებელი 2015-2017 წლებში 63%-ს შეადგენდა და მასში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების 29% მონაწილეობდა, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრირებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების 18%-თან შედარებით (ევროკომისია, 2018^[55]). მრავალმხრივი პარტნიორობა აუცილებელია კომპლექსური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად და ინდივიდუალური ინტეგრაციის გზების შესამუშავებლად. თუმცა, ისინი ზრდიან სხვადასხვა მხარეს შორის არასწორი კომუნიკაციის რისკებს და ინფორმაციის ნაკადის სამართავად მათ ცენტრალური საქმის მენეჯერი უნდა ხელმძღვანელობდეს. არასწორად მართვის შემთხვევაში, კლიენტებს შეიძლება აღმოაჩნდეთ, რომ ისინი ავსებენ ერთი და იგივე შეფასების კითხვარებს თითოეული ჩართული ორგანიზაციისთვის და საბოლოოდ იმედგაცრუებულნი დარჩნენ. ბენეფიციარის მთელ საქმეზე პასუხისმგებელ დანიშნულ საქმის მენეჯერებს შეუძლიათ ზედამხედველობა გაუწიონ შეუფერხებელ კომუნიკაციასა და ინფორმაციის სანდო ნაკადს. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები კარგი მოთამაშეა ამ როლის შესასრულებლად, ახალგაზრდა კლიენტთან ჩართულობის შენარჩუნებით და დამატებითი მოთამაშეების ჩართვით, საჭიროების შემთხვევაში, ინდივიდუალური მომსახურების მიწოდებისთვის, ინფორმაციის ნაკადის მართვის პარალელურად.

განსაკუთრებული საჭიროებების მქონე ახალგაზრდების პროფილის უკეთ გასაგებად და შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

შესაბამისად, მომავალში მათი უკეთ დასახმარებლად მნიშვნელოვანია სერვისების მონიტორინგისა და კორექტირების გაგრძელება. თუმცა, მონიტორინგი ფრთხილად უნდა განხორციელდეს. ზოგიერთი ბენეფიციარი შეიძლება არ იყოს მზად შრომის ბაზარზე დასაბრუნებლად, გაწეული მხარდაჭერის ხარისხის მიუხედავად. შეფასებები არა მხოლოდ უნდა ითვალისწინებდეს, დაბრუნდა თუ არა პირი და დარჩა თუ არა შრომის ბაზარზე, არამედ იმასაც, თუ რამდენად გაუმჯობესდა ეს პროცესი. ინდივიდს შეუძლია პროგრესი განიცადოს შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის მიზნისკენ, თუმცა ჯერ არ არის მზად დაბრუნებისთვის. შედეგების მონიტორინგი არასაკმარისად შეაფასებს შეფასებული პროგრამების ეფექტს, რომლებიც ნაკლებად სასარგებლოდ და ბიუჯეტის ცვლილებების მიმართ უფრო დაუცველად ჩაითვლება.

სკოლიდან სამსახურში გადასვლის პროგრამები

სკოლიდან სამსახურში გადასვლის დროს, მთავრობები ხშირად ფასილიტატორის როლს ასრულებენ და ადგილობრივ ორგანიზაციებთან ან ადგილობრივ თვითმმართველობასთან თანამშრომლობენ. მუნიციპალიტეტები და ადგილობრივი საჯარო დასაქმების სამსახურები უკეთ არიან ინფორმირებულნი ახლომდებარე სამუშაო ადგილებისა და ტრენინგის შესაძლებლობების შესახებ, ადგილობრივ ასოციაციებს შეიძლება უკეთ ესმოდეთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის საჭირო მხარდაჭერის ტიპი, ხოლო სკოლებს უკეთ ესმით თითოეული ინდივიდის სპეციფიკა (Immervoll, 2010^[56]). მთავრობები ამ აქტორების ძალისხმევას რამდენიმე მეთოდით უწყობენ ხელს: დაფინანსებით, დამსაქმებლების მხარდაჭერით და სხვადასხვა სერვისებისა და აქტორების შესაბამისობაში მოყვანით.

დაფინანსების ხელშეწყობა. ეროვნულ მთავრობებს შეუძლიათ ადგილობრივ მთავრობებს მიანიჭონ ავტონომია და დაფინანსება უზრუნველყონ ადგილობრივი მესამე მხარის ორგანიზაციებისთვის.

- ავსტრიის სოციალური დაცვის სამინისტრო აფინანსებს NEBA-ს, მომსახურების მიმწოდებელს, რომელიც ექვს პროგრამას სთავაზობს მწვრთნელებთან, სკოლებთან და პოტენციურ დამსაქმებლებთან თანამშრომლობით. მათი პროგრამა „ახალგაზრდული კოუჩინგი“, მაგალითად, 15-24 წლის ახალგაზრდებზეა ორიენტირებული (15-19 წლის შეზღუდული შესაძლებლობის ან სპეციალური საჭიროებების არმქონე პირებისთვის) და სთავაზობს კარიერულ ხელმძღვანელობას და ეხმარება საჯარო დასაქმების სამსახურებში სტაჟირების მოძიებაში. მათი „განათლებისთვის შესაფერისი“ პროგრამა ასევე მიზნად ისახავს ახალგაზრდებს და ეხმარება მათ სამუშაოდ ვარგისიანობის გაზრდასა და პროფესიული მომზადების პოვნაში. 2020 წელს, ამ ორ პროგრამაში 54 000 მონაწილიდან შესაბამისად 30%-ს და 5 000 მონაწილიდან 67%-ს ჰქონდა მინიმუმ ერთი შეზღუდული შესაძლებლობები ან დარღვევა.
- კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების დეპარტამენტმა შექმნა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შესაძლებლობების ფონდი, რომელიც აფინანსებს ეროვნული ან რეგიონული მასშტაბის პროექტებს. ერთ-ერთი ასეთი პროექტი, „მზად ვარ, ნება მაქვს და შემოდის“ (RWA), წარმოადგენს ეროვნულ სტრატეგიას, რომელსაც კანადის საზოგადოებრივი ცხოვრების ასოციაცია და კანადის აუტიზმის სპექტრის აშლილობის ალიანსი ახორციელებენ და რომლის მიზანია ინტელექტუალური აშლილობის მქონე და აუტიზმის სპექტრის მქონე პირთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობის გაზრდა. RWA-მ მნიშვნელოვნად გააუმჯობესა თანამშრომლობა ეროვნულ და პროვინციულ/ტერიტორიულ პარტნიორებსა და მესამე მხარის სააგენტოებს შორის. მან ხელი შეუწყო მიმდებარე დასაქმებას პოტენციური დამსაქმებლების წახალისების გზით, რათა დაეკისრათ კონკრეტული დასაქმების ვალდებულებები და

მონაწილეებისთვის დასაქმების მხარდაჭერა გაეწიათ, როგორცაა სამუშაო კოუჩინგი ან მოკლევადიანი ტრენინგი (დასაქმება და სოციალური განვითარება კანადა, 2018^[57]). RWA-ს ძალისხმევის შედეგად 2014-დან 2019 წლამდე ინტელექტუალური შეზღუდვის მქონე 2400-ზე მეტი კანდიდატი დასაქმდა (RWA, 2019^[58]).

დამსაქმებლების მხარდაჭერით ხელშეწყობა. დამსაქმებლებმა შეიძლება არ დაიქირავონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები თანდაყოლილი შიშებისა და მავნე სტიგმის, ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მართვაში გამოცდილების ნაკლებობის გამო. დამსაქმებლების წახალისებისთვის გამოიყენება შემდეგი სამი მეთოდი: ხელფასის სუბსიდიების შეთავაზება, სტიგმასთან ბრძოლა ან სამუშაო ადგილზე ადაპტაციაში დახმარება.

- ხელფასების სუბსიდიები, რომლებიც ზოგჯერ ახალგაზრდებისთვისაა განკუთვნილი, ხორციელდება კანადაში, ნორვეგიასა და ნიდერლანდებში, რომელთა ვაჯონგის პროგრამა დეტალურად არის აღწერილი ზემოთ მოცემულ ჩარჩო 3.1-ში. კანადაში ახალგაზრდების დასაქმებისა და უნარების სტრატეგიისა (YESS) პროგრამა აფინანსებს პროგრამებს, რომლებიც მიზნად ისახავს ახალგაზრდების მიერ შრომის ბაზარზე წარმატებით გადასასვლელად საკმარისი უნარებისა და გამოცდილების მიღების უზრუნველყოფას. YESS-მა 50 000-ზე მეტი სამუშაო ადგილი შექმნა. YESS-ის მიერ დაფინანსებული ერთ-ერთი პროგრამაა „მომავლის ახალგაზრდობა“, 22-კვირიანი პროგრამა, რომელიც შექმნილია კანადის რეგიონალური დონისა და დასაქმების საბჭოს (CCRW) მიერ. „მომავლის ახალგაზრდობა“ რვა კვირის განმავლობაში უზრუნველყოფს ყოველდღიურ სამუშაო ტრენინგს და აფინანსებს მონაწილის ხელფასის 75%-ს 14 კვირის განმავლობაში პროფესიული გამოცდილების მისაღებად იმ სამსახურში, რომელზეც მათ შეუძლიათ განუსაზღვრელი ვადით მუშაობის გაგრძელება. საერთო ჯამში, 2018 წელს CCRW-მ 1500-ზე მეტ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდას დაეხმარა მნიშვნელოვანი დასაქმების ან განათლების პოვნაში (CCRW, 2019^[59]). ნორვეგიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახური ასევე უზრუნველყოფს დამსაქმებლების ფინანსურ მხარდაჭერას რამდენიმე ტიპის პროგრამის ფარგლებში, რომელთაგან ზაფხულის სამუშაოების გრანტი კონკრეტულად ახალგაზრდებზეა ორიენტირებული და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ხელფასის 75%-ს (50% სრული შრომისუნარიანობის მქონე მონაწილეებისთვის) ოთხი კვირის განმავლობაში სუბსიდირებას უწევს.
- ავსტრიასა და კანადაში საინფორმაციო კამპანიები ხელს უწყობს სტიგმის წინააღმდეგ ბრძოლას, რაც შეიძლება მნიშვნელოვანი ბარიერი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებისთვის. კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების დეპარტამენტი ეხმარება დამსაქმებლებს მის საჯარო ვებსაიტზე მითების დამსხვრევის შესახებ ინფორმაციისა და რჩევების მიწოდებით. ავსტრიის NEBA ქსელში შედის ოპერატიული სამსახური, რომელიც დაუკავშირდება კომპანიებს და აქტიურად უწყობს ხელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებას, ასევე სთავაზობს ფინანსურ და იურიდიულ კონსულტაციებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შესახებ.
- კანადასა და ნორვეგიაში შემოთავაზებულია დახმარება შესაფერისი სამუშაო ადგილის შექმნაში, დაქირავების პროცესში და სამუშაო ადგილზე ადაპტაციის სხვა სერვისებში. კანადის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თავდაჯერებული დამსაქმებლის პროგრამა, CCRW-თან პარტნიორობით, მენეჯერებისთვის ონლაინ სასწავლო პლატფორმის მეშვეობით ერთვება გადასვლების გამარტივების პროცესში. იმავე სულისკვეთებით, ნორვეგიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახური გრანტებს სთავაზობს მუშაკებს, რათა დაეხმარონ მეწირობას საჭირო სამუშაოს მაძიებლებს, გრანტებს სამუშაო ადგილის უფრო ინკლუზიური გახდომაში და ექსპერტულ დახმარებას დამსაქმებლების უკეთ შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

მხარდასაჭერად, რომელთა თანამშრომლები ხშირად ავადმყოფობის შევსებაში იმყოფებიან. ეს პროგრამები ფინანსურად უჭერენ მხარს დამსაქმებლებს და ამით ამცირებენ დამსაქმებლების რისკებსა და საწყის ინვესტიციებს სამუშაო ადგილის უფრო ინკლუზიური გახდომაში.

შესაბამისობის ხელშეწყობა კიდევ ერთი სერვისია, რომელსაც მთავრობები სთავაზობენ. ერთი მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებსა და პოტენციურ დამსაქმებლებს შორის მანძილის შემცირება, მეორე მხრივ, სათანადო მხარდაჭერა, შესაბამისი საჯარო დასაქმების სამსახურის ოფისი ან შესაბამისი საგანმანათლებლო და სასწავლო პროგრამები აუცილებელია წარმატებული გადასვლისთვის. ავსტრია სავალდებულო განათლების დასრულების შემდეგ ახალგაზრდებს გარანტიას აძლევს სტაჟირებას კომპანიათაშორის სტაჟირების გზით, რომელიც ახალგაზრდებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს, აკავშირებს დამსაქმებლებთან, ასევე ტრენერებთან და სოციალურ პედაგოგებთან. ეს სამწლიანი პროგრამა მონაწილეებს ასევე სთავაზობს ყოველთვიურ გრანტს 354 ევროს ოდენობით პირველი წლის განმავლობაში და 817 ევროს ოდენობით მეორე წლის განმავლობაში, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს შეუძლიათ დამატებითი წელი დასჭირდეთ პროგრამის დასასრულებლად. ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახური მსგავს პროგრამას სთავაზობს ახალგაზრდებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, პროფესიული განათლების მიღებაში „განათლება 18 წლამდე“ პროგრამის ფარგლებში. ბელგია ასევე INAMI-ის მეშვეობით შუამავლის როლს ასრულებს იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც რეინტეგრაციის პროგრამის დროს „შრომის უნარის შეზღუდვის“ სტატუსი აქვთ, როგორც ეს მე-4 თავშია აღნიშნული. კანადის სტუდენტური დასაქმების პროგრამა საგანმანათლებლო დაწესებულებებს დამსაქმებლებთან და სტუდენტებთან აკავშირებს, რათა კიდევ ერთხელ გაამარტივოს შრომის ბაზარზე გადასვლა.

პროფესიულ განათლებაზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა ასევე ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე გადასვლისთვის მომზადების ერთ-ერთი გზაა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც შრომის ბაზარზე კონკრეტული გამოწვევების წინაშე დგანან, პროფესიული მომზადება ან სამუშაოზე ორიენტირებული ჩარევები ზოგადად აუმჯობესებს დასაქმების პერსპექტივებს (ბეილი და სხვ., 2018^[60]). შვეიცარია გთავაზობთ ტრენინგებს, რომლებიც პროფესიული ფორმირების სერტიფიკატის (AFP) ან ფედერალური კვალიფიკაციის სერტიფიკატის (CFC) მისაღებად ხორციელდება. ფედერალური სერტიფიკატების გარდა, არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის პრაქტიკული ფორმირებები, რომლებიც ორგანიზებულია ასოციაციების მიერ და რომლებსაც შეუძლიათ მონაწილეების მომზადება პროფესიულ განათლებაში შესასვლელად. ავსტრიაში სავალდებულო სკოლის ბოლო წელი შეიძლება გაიარონ წინასწარ პროფესიულ სკოლაში, რომელსაც შეუძლია ახალგაზრდების მომზადება მოგვიანებით პროფესიული სწავლებისთვის.

3.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე წარმატების მიღწევაში დახმარება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები და ახალგაზრდები ხშირად აწყდებიან რამდენიმე არახელსაყრელ მდგომარეობას, რომელთაგან ბევრი ადრეულ ასაკში იწყება. მაგალითად, მათ უფრო მეტად ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მშობლები და ცხოვრობენ ღარიბ ოჯახებში. შრომის ბაზარზე წარმატების მისაღწევად მათი მხარდაჭერა და, ზოგადად, მათი სოციალური ინკლუზიის მხარდაჭერა, ძალიან მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ ისინი ადრეული ასაკიდან არ დაკარგოთ და არ შეწყვიტოთ მათი არახელსაყრელი მდგომარეობის გაგრძელება. როგორც ამ თავშია ნაჩვენები, მათი მხარდაჭერა მოიცავს სოციალური მხარდაჭერის გზით ადეკვატური უსაფრთხოების ბადის უზრუნველყოფას, რათა მათ შეძლონ პროდუქტიული ადამიანური კაპიტალის ინვესტიციების განხორციელება და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული დამატებითი ხარჯების დაფარვა. თუმცა, ადრეული ასაკიდან სოციალური დახმარების მიღება ასევე რისკავს კეთილდღეობის კულტურის განვითარებას და თვითკმარობის შეზღუდვას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერის მეორე მნიშვნელოვანი ელემენტია სკოლიდან შრომის ბაზარზე მათი გადასვლის მხარდაჭერა. ეს ნაწილი გვთავაზობს პოლიტიკის რეკომენდაციების ერთობლიობას მთავრობებისთვის, რათა რეფორმირება მოახდინონ და გადახედონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერის მეთოდებს, რომლებიც ორგანიზებულია ოთხი სახელმძღვანელო პრინციპის გარშემო:

1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგი
2. ინკლუზიური განათლების სისტემებზე გადასვლის დასრულება
3. განათლების დასრულებისა და შრომის ბაზარზე გადასვლის მხარდაჭერა
4. სკოლასა და სამსახურს შორის მხარდაჭერისა და სოციალური დაცვის დაკავშირება

1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგი

ახალგაზრდები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თუ არა, უნდა იყვნენ მხარდაჭერილი სოციალური დაცვის ძირითადი სისტემით, ძლიერი აქტივაციის კომპონენტით, როგორიცაა უმუშევრობის შემწეობა ან სოციალური დახმარება. ნიდერლანდების შემთხვევის მსგავსი კვლევები, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები და შრომისუნარიანობა დაფარულია სოციალური დახმარების ძირითადი პროგრამით, ასახავს ამ მიდგომის დადებით გავლენას

დასაქმებაზე, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობასთან შედარებით, რომელიც ნიდერლანდებში რამდენიმე წლის წინ გამოიყენებოდა. შვეიცარიაში, სადაც ძალისხმევა კონცენტრირებულია ახალგაზრდების მხარდაჭერაზე სოციალური დახმარებითა და დასაქმების მხარდაჭერით და არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასაქმების მაჩვენებელი მაღალია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგისთვის მთავრობებმა რამდენიმე ძირითადი მოსაზრება უნდა გაითვალისწინონ, რომელთაგან ორი უფრო დეტალურად განიხილება ქვემოთ: გაცემული შეღავათების ადეკვატურობის უზრუნველყოფა და საჭიროებების ინდივიდუალური მხარდაჭერის უზრუნველყოფა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იარაღის გაუქმების პარალელურად.

ბევრ ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდები ფაქტობრივად სოციალური დახმარებით, ანუ ძირითადი პროგრამით არიან დაზღვეულნი. ეს ინსტიტუციური ფაქტორის შედეგია (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს, ისევე როგორც ბევრ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, არ აქვთ საკმარისი შენატანების პერიოდი შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევისთვის) და არა შეზღუდული შესაძლებლობების პოლიტიკის ძირითად პროგრამაში ჩართვის განზრახული გადაწყვეტილების. ეს იწვევს ძირითად პროგრამაში ჩართვის არასრულ გადასვლას, როგორც ეს ამ ანგარიშშია განმარტებული: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სპეციალური პროგრამების გამოყენების თავიდან აცილება საკმარისი არ არის, მაგრამ საჭიროა ძირითადი პროგრამები ინკლუზიური და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ანგარიშვალდებული გავხადოთ. ამჟამად, სოციალური დაცვა ხშირად არ არის საკმარისად ინკლუზიური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, რაც იწვევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის დაბალ დაფარვას და ადეკვატურობის დაბალ დონეს. მონაცემები მართლაც მიუთითებს, რომ სიდარობის რისკი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის უფრო მაღალია იმ ქვეყნებში, სადაც სოციალური დახმარება უფრო ხშირად გამოიყენება, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარება. ჰოლანდიური გამოცდილება ამას ადასტურებს: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს, რომლებიც სოციალური დახმარებით სარგებლობენ, უფრო დაბალი შემოსავალი აქვთ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათებით დაფარულებს. ამრიგად, ქვეყნები სიფრთხილით უნდა მოეკიდონ სოციალური დაცვის ინკლუზიურობის უზრუნველყოფას, რათა უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ძირითადი პროგრამების ადეკვატურობა.

- ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გასათვალისწინებელი ფაქტორია ის, რომ სოციალური დახმარების მიღების უფლებამოსილება განისაზღვრება ოჯახის შემოსავლის დონეზე, რაც მას არასრულყოფილ შემცველად აქცევს სამუშაო ასაკის ერთჯერადი შეღავათისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ შეღავათების მიღების ოპტიმალური მიდგომის განხილვა ამ თავის ფარგლებს სცილდება, ეს მნიშვნელოვანი გასათვალისწინებელი საკითხებია, როდესაც სოციალური დახმარება ხდება ან არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ძირითადი სოციალური დაცვის პროგრამა.
- კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი ის არის, რომ შშმ ახალგაზრდებისთვის (და ზოგადად შშმ პირებისთვის) სიღარიბის ზღვარი შესაძლოა იყოს უფრო მაღალი, ვიდრე შშმ პირების გარეშე მოსახლეობისთვის — გამომდინარე იმ დამატებითი ხარჯებიდან, რომლებიც შეზღუდულ შესაძლებლობას თან ახლავს. აუცილებელია, რომ ზოგადი სოციალური დაცვის სისტემის მიერ უზრუნველყოფილ სარგებელთა პარალელურად არსებობდეს დამატებითი გადახდები ან კომპენსაციები, რომლებიც ამ დამატებით ხარჯებს დაფარავს — რაც შეესაბამება მაკდონალდთან, პრინცსა და იმერვოლის (2020^[61]) მიერ წარმოდგენილ წინადადებას.

საყოველთაო სოციალური დაცვის სისტემაში ინდივიდუალური მხარდაჭერის უზრუნველყოფა მთავარი ელემენტია ინკლუზიური მიდგომების განხორციელებისთვის: დახმარება უნდა გაიწიოს ზოგადი პროგრამების ფარგლებში, თუმცა მიზნობრივად – თითოეული ადამიანის საჭიროებებზე მორგებულად. სხვადასხვა ქვეყანამ შეიძლება სხვადასხვა სტრატეგია გამოიყენოს, რათა ეფექტიანად უზრუნველყოს საჭიროებების ინდივიდუალური მხარდაჭერა.

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის (და ზოგადად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე იარაღის მოშორება. ბევრ შემთხვევაში, გააქტიურება შეიძლება გამოეყოს შეზღუდული შესაძლებლობის ოფიციალური აღიარებისგან. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სერტიფიცირება ორ მთავარ პრობლემას იწვევს. პირველი, რადგან ქვეყნების უმეტესობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს სამუშაოს ძიების მოთხოვნებისგან ათავისუფლებს რეალური შრომისუნარიანობის შეფასების გარეშე, არსებობს სტიმული, მიიღონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა აღიარება, მასთან დაკავშირებული სტიგმით. მეორე საკითხი ის არის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის აღიარება ბევრ ქვეყანაში ჯერ კიდევ ვერ ითვალისწინებს ფუნქციურ ელემენტებს, რომლებიც ზომავს სამუშაოს და სამუშაოს ძიების უნარს. გერმანიის მიდგომა მოთხოვნების დაწესება მხოლოდ იმ ფარგლებში, რამდენადაც ისინი გონივრულია ჯანმრთელობის შეზღუდვების გათვალისწინებით, ჯანმრთელობისა და გარემო ფაქტორების შეფასების შესაბამისად. შეზღუდული შესაძლებლობები მუშაობის რეალურ შესაძლებლობასთან დაკავშირებით, ისინი მაშინვე დისკრიმინაციულად არ იქცევიან.
- დასაქმების ხელშემწყობი ჯანმრთელობის ბარიერების შეფასება და ფუნქციური შესაძლებლობების აღრიცხვა და კომპლექსური საჭიროებების მქონე შემთხვევების შეფასება. შეზღუდული შესაძლებლობის არდამოწმება არ ნიშნავს დასაქმების ხელშემწყობი ჯანმრთელობის ბარიერების არშეფასებას, პირიქით. ქვეყნებმა მეტი ძალისხმევა უნდა გამოიჩინონ დასაქმების ხელშემწყობი ჯანმრთელობის ბარიერების, ასევე სოციალური და სხვა ბარიერების ადრეულ ეტაპზე შესაფასებლად. ნიდერლანდებში ახალგაზრდებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის 2015 წლის რეფორმიდან ერთ-ერთი მთავარი გაკვეთილი დაუცველი ჯგუფების იდენტიფიცირებისთვის სასიგნალო მექანიზმების დამატების აუცილებლობაა (ვან ეხტელტი და სხვ., 2019^[15]). შედეგად, ამჟამად, შეზღუდული

შესაძლებლობის შეფასებამ შეიძლება გამოიწვიოს ორი დამატებითი სიგნალი, რომლებიც მუნიციპალიტეტებს დამატებით ინფორმაციას აწვდის იმის შესახებ, თუ როგორ დაეხმარონ ახალგაზრდებს ადეკვატური დასაქმების პოვნაში.

- ინდივიდუალური გზების შემუშავება, რომლებიც საჭიროებების შეფასებას პასუხობს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყველა ახალგაზრდას არ შეუძლია სამუშაო ბაზარზე გადასვლა და არც განათლებაში ან ტრენინგში მონაწილეობა. ძალიან სასარგებლო შეიძლება იყოს გარდამავალი გზები, რომლებიც საშუალებას იძლევა ფოკუსირება მოხდეს სოციალურ ინკლუზიაზე, მაგალითად, ძირითადი უნარების შემენაზე დახმარებით ან რუტინის შემუშავებით. იტალიაში გარანტირებული მინიმალური შემოსავლის მისაღებად საჭიროა ინდივიდუალური დასაქმების გეგმაში მონაწილეობის მიღება და, თუ ეს შეუძლებელია, ინდივიდუალური სოციალური ინკლუზიის გეგმაში მონაწილეობა. ერთ-ერთი მთავარი ელემენტია მიმღების საჭიროებების შეფასება და მულტიდისციპლინური გუნდების განლაგება უფრო რთული შემთხვევების საჭიროებების შესაფასებლად. სლოვენიაში, თითოეულ მუნიციპალიტეტში არსებული სოციალური მუშაობის ცენტრები ასევე უზრუნველყოფენ სოციალურ რეაბილიტაციას სოციალური დახმარების მიმღებთათვის, რომლებსაც შესაძლოა ჯანმრთელობის პრობლემები შეექმნათ.

2. ინკლუზიური განათლების სისტემებზე გადასვლის დასრულება

ქვეყნებმა მნიშვნელოვანი ძალისხმევა გაიღეს ინკლუზიური განათლების სისტემის მიმართულებით: პირველ რიგში, სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების იდენტიფიცირების გზით და მეორეც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ზოგად კლასებში ჩარიცხვით. უნდა გაგრძელდეს ძალისხმევა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების უფრო მეტი ჩართულობის მისაღწევად ძირითად კლასებში, არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების იარლიყებად მინიშნებით, არამედ ინკლუზიური განათლების პრინციპების დანერგვით, რომლებიც ეფუძნება ინდივიდუალურ საგანმანათლებლო დაგეგმვას და თითოეული ბავშვის საჭიროებების გაგებას. სოციალური დაცვის მსგავსად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს ასევე დაეხმარება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იარლიყის გაუქმება და მოსახლეობის სოციალურად დაუცველი ჯგუფებისთვის განათლების მიღების ბარიერების ზოგადად მოგვარება. არსებობს დამატებითი კარგი პრაქტიკა, რომლის გამოყენებაც ქვეყნებს შეუძლიათ განათლების ინკლუზიურობის კიდევ უფრო გასაძლიერებლად.

- ზოგადი განათლება მრავალმხრივი თანამშრომლობით უნდა წარიმართოს. მასწავლებლებს მეტი მხარდაჭერა სჭირდებათ, რათა შეძლონ დაუცველი ჯგუფების საჭიროებების გაგება და მათი დაკმაყოფილება. მაგალითად, კანადის პროვინცია ბრანსვიკში სპეციალიზებული პერსონალი თავისი დროის ორ მესამედს კლასის მასწავლებლების მხარდაჭერას უთმობს (დანარჩენ მესამედს კი მოსწავლეებთან ატარებენ), რათა მასწავლებლებმა უკეთ შეძლონ ყველა მოსწავლის საჭიროებების დაკმაყოფილება. ასევე უნდა მოხდეს თანამშრომლობა სხვადასხვა კლასის მასწავლებლებს შორის, მაგალითად, ექსპერტი ფასილიტატორის მიერ მოდერირებული დისკუსიების გზით. თანამშრომლობა უნდა გავრცელდეს დაწესებულებებს შორისაც. ბრანსვიკის პროვინციამ ასევე დაიწყო „ტრიალის ინკლუზიური გუნდის“ პროექტი: სამი საშუალო სკოლისგან შემდგარი ჯგუფები, რომლებსაც მსგავსი დემოგრაფიული მონაცემები აქვთ, აგზავნიან დელეგაციას, მათ შორის დირექტორს, რათა გაუზიარონ ერთმანეთს არსებული პრობლემების გადაჭრის გზები. მთავრობა წელიწადში სულ მცირე სამი შეხვედრას აფინანსებს, მგზავრობის ხარჯების ჩათვლით, და აგზავნის ფასილიტატორს.
- ხშირი (ხელახალი) შეფასება აუცილებელია უწყვეტი გაუმჯობესებისთვის. ინკლუზიური განათლების პოლიტიკას გარკვეული ცდა-შეცდომის მეთოდი სჭირდება და გაუმჯობესების

ერთადერთი გზა პოლიტიკის მონიტორინგი და გავლენის შეფასების ჩატარებაა. ინკლუზიური განათლების პოლიტიკას თან უნდა ახლდეს მთავრობის მიერ დაკისრებული გავლენის შეფასებები და მათი შედეგების საფუძველზე უწყვეტი გაუმჯობესების დაპირება.

ინკლუზიური სწავლება ბევრ ქვეყანაში დაწყებითი სკოლის ასაკში ნორმად იქცა, მაგრამ არა განათლების უფრო მაღალ დონეზე. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბევრი ახალგაზრდისთვის კვლავ რთულია გადასვლა საშუალო სკოლაში, მათ შორის პროფესიულ სასწავლებლებსა და სტაჟირებაზე, და შესაბამისად, უმაღლეს განათლებაში. ინკლუზიური განათლების სისტემებზე გადასვლის დასასრულებლად, ქვეყნებმა ძალისხმევა უნდა გაამახვილონ იმის უზრუნველყოფაზე, რომ საშუალო და უმაღლესი განათლებაც ინკლუზიური იყოს.

3. შრომის ბაზარზე გადასვლის მხარდაჭერა

განათლების, დასაქმების ან ტრენინგის გარეშე დარჩენილ პირებს შრომის ბაზარზე მუდმივად ცუდი შედეგების განცდისა და ხანგრძლივი უმუშევრობის ან არააქტიურობის მნიშვნელოვანი რისკი ემუქრებათ. მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მაღალი წილი მიუთითებს, რომ ეს ის სფეროა, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკა საკმარისად არ არის ჩართული. განათლების, დასაქმების ან ტრენინგის გარეშე მყოფი პირების იდენტიფიცირების, მათთან დაკავშირებისა და დახმარების ძირითად პროგრამებს უფრო მეტი ყურადღება უნდა მიექცეს მათი ჯანმრთელობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების გამოწვეულ ბარიერებზე. იგივე ეხება შრომის ბაზარზე გადასვლის ხელშეწყობ ძირითად პროგრამებსაც, რომლებიც, როგორც წესი, ყველაზე ეფექტურია, თუ მათში ჩართულნი არიან სკოლები, ადგილობრივი მოქმედი პირები და ინსტიტუტები, ასევე დამსაქმებლები.

სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები უნდა იყვნენ მთავარი მოთამაშე ყველა ახალგაზრდის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების, დასაქმებაზე გადასვლის მხარდაჭერის საქმეში. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები ახალგაზრდული გარანტიის პროგრამების მთავარი განმახორციელებლები არიან. მათი გამოცდილება მათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ამ მხარდაჭერის მეინსტრიმინგისთვის შესაფერის მოთამაშედ აქცევს. ავსტრიული მიდგომა, სადაც გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების ბენეფიციარები მონაწილეობენ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მომსახურებასა და ზომებში, აჩვენებს, რომ ეს მართლაც შეიძლება იყოს წარმატებული მიდგომა მათი დასაქმების ხელშეწყობის თვალსაზრისით. არსებობს რამდენიმე კარგი პრაქტიკა, რომლითაც სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერას უზრუნველყოფენ:

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის სწორი მხარდაჭერისა და მომსახურების შემუშავებისა და მათი ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის რისკის გარეშე გააქტიურების მიზნით, აუცილებელია საჯარო დასაქმების სამსახურების თანამშრომლების აღჭურვა დასაქმების ხელშეწყობი ჯანმრთელობის ბარიერების შესაფასებლად. ამის მიღწევა შესაძლებელია საჯარო დასაქმების სამსახურების თანამშრომლების გადამზადებით ან პროფესიული რეაბილიტაციის სპეციალისტებთან ან შრომის ექიმებთან თანამშრომლობით.
- დასაქმების კოუჩინგის უზრუნველყოფა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების შრომის ბაზარზე გადასვლაში მხარდაჭერის პირველი აუცილებელი ნაბიჯია, როგორც სამუშაოს მაძიებლისთვის შესაფერისი შესაძლებლობების მოსაძებნად, ასევე სამუშაოს შენარჩუნების მხარდასაჭერად. ნიდერლანდების გამოცდილება ადასტურებს დასაქმების კოუჩინგის, როგორც პირველი ღონისძიების, მნიშვნელობას.

- შესაძლებლობებზე ფოკუსირება მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე დასაქმებისა და წინსვლის უზრუნველსაყოფად. დასაქმების სხვაობის გარდა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ხშირად ნაკლები შესაძლებლობები აქვთ შრომის ბაზარზე წარმატების მისაღწევად. ნიდერლანდების გამოცდილება აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის სამუშაო კოუჩინგისა და სხვა დასაქმების მხარდაჭერის პროგრამების ფოკუსირება კარიერის აშენებაზე და არა მხოლოდ სამსახურის პოვნაზე, უფრო მდგრადი დასაქმების სწორი მიდგომაა.
- მუნიციპალიტეტების შესაძლებლობების შეფასება ასეთი პროგრამის განხორციელების კუთხით და მათთვის სწორი ინსტრუმენტებისა და სტიმულების მიწოდება. ნიდერლანდების რეფორმების განხორციელებისას წამოჭრილი ერთ-ერთი გამოწვევა ის არის, რომ მუნიციპალიტეტებს რესურსებისა და შესაძლებლობების ძალიან განსხვავებული დონეები აქვთ, რაც იწვევს რეფორმის ქვეყნის მასშტაბით განხორციელებას არათანაბარ დონეზე. მუნიციპალიტეტების შესაძლებლობების ადრეულ ეტაპზე შეფასება, სტიმულების ჰარმონიზაცია და ნებისმიერი სხვაობის აღმოფხვრა, პოლიტიკის განხორციელების მათი კომპეტენციების პატივისცემით, პოლიტიკის წარმატების გასაღებია.

4. სკოლასა და სამსახურს შორის მხარდაჭერისა და სოციალური დაცვის დაკავშირება

სოციალური დაცვა უნდა დაემატოს სკოლიდან სამუშაოზე გადასვლის ძლიერი მხარდაჭერითა და მომსახურებით. თავისთავად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების სოციალურმა დაცვამ შეიძლება გამოიწვიოს დასაქმების შემცირება ზრდასრულ ასაკში, რაც გამოიწვევს არასასურველ სტიმულებსა და კეთილდღეობის კულტურას. მეორე მხრივ, მხოლოდ სკოლიდან სამსახურში დახმარებისა და მომსახურების გაწევა საკმარისი არ არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბევრი ახალგაზრდისთვის, რადგან ისინი არ უზრუნველყოფენ უსაფრთხოების ბაძეს, რომელიც აუცილებელია ახალგაზრდებისთვის ადამიანურ კაპიტალში ინვესტიციების ჩადების უზრუნველსაყოფად. სოციალური დაცვისა და სკოლიდან სამსახურში დახმარებისა და მომსახურების გაერთიანება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების წარმატების ხელშეწყობის გასაღებია. არსებობს რამდენიმე პოლიტიკური მიდგომა, რომელთა გამოყენებაც ქვეყნებს შეუძლიათ ამ კავშირის უზრუნველსაყოფად:

- საჯარო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაციის სავალდებულო გახდომა ყველა იმ ახალგაზრდისთვის, ვინც არ არის განათლების მიმღები ან დასაქმებული, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის. ამავდროულად, საჯარო დასაქმების სამსახურებს უნდა ჰქონდეთ კომპეტენციები და ადეკვატური რესურსები, რომლებიც აუცილებელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების დასახმარებლად და საჭიროების შემთხვევაში, პროფესიული მომსახურების სამსახურებში მათი გადამისამართებისთვის.
- მხარდაჭერის გამჭოლი და მოქნილი გახდომა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებს საშუალება მიეცეთ, გადავიდნენ შრომის ბაზარზე შეღავათების მიღების პარალელურად და დაუბრუნდნენ შეღავათებს დასაქმებაში ინტეგრაციის წარუმატებლობის შემთხვევაში. ეს ასევე მოიცავს სტაჟირებაში გატარებული თვეებისა და წლების დაზღვევის შენატანის პერიოდებად ჩათვლას, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მონაწილეობის არანაირი შემაფერხებელი ფაქტორი. შეღავათების მიღების პირობითი განსაზღვრა ტრენინგში, სტაჟირებაში ან დასაქმებაში მონაწილეობაზე, ინდივიდის შესაძლებლობების შესაბამისად.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდებისთვის ტრენინგებსა და სკოლიდან

სამსახურში გადასვლის სხვა სახის მხარდაჭერაზე წვდომასთან დაკავშირებული ბარიერების შემცირება სისტემის უფრო ინკლუზიური და ხელმისაწვდომი გახდომის გზით. ყველა ახალგაზრდის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერა უნდა იყოს მიმართული ინდივიდუალურ საჭიროებებზე, რათა მოგვარდეს ადამიანების ინდივიდუალური ბარიერები. ეს შეიძლება მოიცავდეს ისეთი გამოსასწორებელი პროგრამების დანერგვას, რომლებიც საშუალებას მოგვცემს შევასრულოთ სასწავლო სხვაობები ძირითადი უნარების სწავლებით. ასევე შეიძლება მოიცავდეს უნივერსალური დიზაინის პრინციპებზე დაფუძნებულ სამშენებლო მომსახურებას (იხილეთ მე-5 თავი), რათა სხვადასხვა სახის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა შეძლონ მათი ეფექტურად გამოყენება.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების ბარიერებისა და საჭიროებების შეფასება უნდა მოხდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იარლიყის მიმაგრების გარეშე. ერთ-ერთი მიდგომაა სპეციალური საჭიროებების და მხარდაჭერის შეფასებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეფასების გამიჯვნა. სპეციალური საჭიროებები და მხარდაჭერა უნდა შეფასდეს ფუნქციური თვალსაზრისით, იმის გათვალისწინებით, თუ რა შეუძლია ადამიანს გააკეთოს და როგორ შეუძლია მხარდაჭერას გადალახოს სკოლაში და სამსახურში არსებული ბარიერები. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იარლიყის მიმაგრება არ არის მოთხოვნა, მაგრამ შესაძლოა დაბრკოლება იყოს.

მითითებები

- AHV-IV (2022), “Prestations de l'assurance-invalidité (AI) pour les enfants et les jeunes”, [18]
<http://www.admin.ch> (მიღწეული 2022 წლის 26 იანვარს).
- AuCoin, A., G. Porter and K. Baker-Korotkov (2020), “New Brunswick’s journey to inclusive [43]
 education”, *PROSPECTS*, Vol. 49/3-4, pp. 313-328, <https://doi.org/10.1007/s11125-020-09508-8>.
- Bailey, M. et al. (2018), “Social Connectedness: Measurement, Determinants, and Effects”, [60]
Journal of Economic Perspectives, Vol. 32/3, pp. 259-280,
<https://doi.org/10.1257/jep.32.3.259>.

- Black, S. et al. (2010), “Recent Developments in Intergenerational Mobility”, *National Bureau of Economic Research*, <https://doi.org/10.3386/W15889>. [9]
- Brown, D., A. Kowalski and I. Lurie (2020), “Long-Term Impacts of Childhood Medicaid Expansions on Outcomes in Adulthood”, *The Review of Economic Studies*, Vol. 87/2, pp. 792-821, <https://doi.org/10.1093/RESTUD/RDZ039>. [22]
- Brussino, O. (2020), “Mapping policy approaches and practices for the inclusion of students with special education needs”, *OECD Education Working Papers*, No. 227, OECD Publishing, Paris. [26]
- CCRW (2019), *CCRW-Annual-Report-2018-2019*, <https://www.ccrw.org/wp-content/uploads/2020/06/CCRW-Annual-Report-2018-2019.pdf> (მიღწეულია 2022 წლის 10 იანვარს). [59]
- Dahl, G., A. Kostøl and M. Mogstad (2014), “Family Welfare Cultures”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129/4, pp. 1711-1752, <https://doi.org/10.1093/QJE/QJU019>. [10]
- Demeris, H., R. Childs and A. Jordan (2007), “The Influence of Students with Special Needs Included in Grade-3 Classrooms on the Large-Scale Achievement Scores of Students without Special Needs”, *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, Vol. 30/3, p. 609, <https://doi.org/10.2307/20466655>. [34]
- Deshpande, M. (2020), “How Disability Benefits in Early Life Affect Long-Term Outcomes | NBER”, *NBER Retirement and Disability Research Center*, Vol. NB20-05, <https://www.nber.org/programs-projects/projects-and-centers/retirement-and-disability-research-center/center-papers/nb20-05> (მიღწეულია 2022 წლის 9 თებერვალს). [20]
- Deshpande, M. (2016), “Does Welfare Inhibit Success? The Long-Term Effects of Removing Low-Income Youth from the Disability Rolls”, *American Economic Review*, Vol. 106/11, pp. 3300-3330, <https://doi.org/10.1257/aer.20151129>. [12]
- Deshpande, M., T. Gross and Y. Su (2021), “Disability and Distress: The Effect of Disability Programs on Financial Outcomes”, *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 13/2, pp. 151-78, <https://doi.org/10.1257/APP.20190709>. [13]
- Employment and Social Development Canada (2018), *Evaluation of the Opportunities Fund for Persons with Disabilities, Phase I*, Employment and Social Development Canada. [57]
- Ervasti, J. et al. (2017), “Prognostic factors for return to work after depression-related work disability: A systematic review and meta-analysis”, *Journal of Psychiatric Research*, Vol. 95, pp. 28-36, <https://doi.org/10.1016/J.JPSYCHIRES.2017.07.024>. [4]
- European Commission (2018), “Activation measures for young people in vulnerable situations - Experience from the ground”, <https://doi.org/10.2767/014727>. [55]
- European Commission (2016), *The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on*, European Commission, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:73591c12-8afc-11e6-b955-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_2&format=PDF (მიღწეულია 2022 წლის 15 იანვარს). [54]
- European Commission (2014), *Learning Exchange on ‘Cooperation at Local Level in the Fight against Youth Unemployment’, Mutual Learning Programme*. [53]

- Florian, L., K. Black-Hawkins and M. Rouse (2016), *Achievement and Inclusion in Schools*, Routledge, Second edition. | New York, NY : Routledge, 2016. | Previous edition entered under: Black-Hawkins, Kristine, 1957-, <https://doi.org/10.4324/9781315750279>. [33]
- García-Gómez, P. and A. Gielen (2018), “Mortality effects of containing moral hazard: Evidence from disability insurance reform”, *Health economics*, Vol. 27/3, pp. 606-621, <https://doi.org/10.1002/HEC.3617>. [16]
- Guralnick, M. et al. (2008), “Continuity and Change From Full-Inclusion Early Childhood Programs Through the Early Elementary Period”, *Journal of Early Intervention*, Vol. 30/3, pp. 237-250, <https://doi.org/10.1177/1053815108317962>. [25]
- Hehir, T., S. Pascucci and C. Pascucci (2016), “Summary of the Evidence on Inclusive Education”, *Abt Associates*, https://alana.org.br/wp-content/uploads/2016/12/A_Summary_of_the_evidence_on_inclusive_education.pdf (accessed on 13 January 2022). [28]
- Hoynes, H., D. Schanzenbach and D. Almond (2016), “Long-Run Impacts of Childhood Access to the Safety Net”, *American Economic Review*, Vol. 106/4, pp. 903-934, <https://doi.org/10.1257/aer.20130375>. [11]
- Immervoll, H. (2010), “Minimum-Income Benefits in OECD Countries: Policy Design, Effectiveness and Challenges”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 100, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/218402763872>. [56]
- International Labour Organisation (2017), *Policy brief on outreach strategies for young NEETs*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_544350.pdf (მიღწეულია 2022 წლის 7 იანვარს). [51]
- Justice, L. et al. (2014), “Peer Effects in Early Childhood Education”, *Psychological Science*, ტომი 25/9, გვ. 1722-1729, <https://doi.org/10.1177/0956797614538978>. [29]
- Kalambouka, A. et al. (2007), “The impact of placing pupils with special educational needs in mainstream schools on the achievement of their peers”, *Educational Research*, ტომი 49/4, გვ. 365-382, <https://doi.org/10.1080/00131880701717222>. [32]
- Kann, I. and E. Grønlien (2021), *Midlertidige helserelaterte ytelser til unge – har vi misforstått utviklingen?*, Arbeid og velferd. [19]
- Katz, J. and P. Mirenda (2002), “Including Students With Developmental Disabilities In General Education Classrooms: Educational Benefits.”, *International journal of special education*, ტომი 17/2, გვ. 14-24. [37]
- Keslair, F. and S. McNally (2009), *Special Educational Needs in England*, London School of Economics. [39]
- Khusheim, S. (2021), “Students with Special Educational Needs: Explaining Their Social Integration and Self-Concept”, *Journal of Education and Learning*, ტომი 11/1, გვ. 54, <https://doi.org/10.5539/jel.v11n1p54>. [49]
- Knudsen, A. et al. (2012), “Lost Working Years Due to Mental Disorders: An Analysis of the Norwegian Disability Pension Registry”, *PLOS ONE*, ტომი 7/8, გვ. e42567, <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0042567>. [3]

- Kok, L. et al. (2019), *Jonggehandicapten onder de Participatiewet*, SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam, <http://www.seo.nl>. [14]
- Levere, M. (2019), "The Labor Market Consequences of Receiving Disability Benefits During Childhood", *Journal of Human Resources*, pp. 1118-9883R1, <https://doi.org/10.3368/jhr.56.3.1118-9883r1>. [21]
- MacDonald, D., C. Prinz and H. Immervoll (2020), "Can disability benefits promote (re)employment? : Considerations for effective disability benefit design", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 253, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/227e7990-en>. [61]
- Markussen, E. (2004), "Special education: does it help? A study of special education in Norwegian upper secondary schools", *European Journal of Special Needs Education*, ტომი 19/1, გვ. 33-48, <https://doi.org/10.1080/0885625032000167133>. [30]
- Myklebust, J. (2007), "Diverging paths in upper secondary education: competence attainment among students with special educational needs", *International Journal of Inclusive Education*, ტომი 11/2, გვ. 215-231, <https://doi.org/10.1080/13603110500375432>. [31]
- NESSE (2012), *Education and Disability/Special Needs: policies and practices in education, training and employment for students with disabilities and special educational needs in the EU*. [38]
- New Brunswick Department of Education and Early Childhood Development (2021), *Dropout statistics: 2018–2019*, New Brunswick Department of Education and Early Childhood Development, Fredericton, New Brunswick. [44]
- New Brunswick Health Council (2019), *New Brunswick 2018–2019 student wellness survey—Grades 6-12*, New Brunswick Health Council, Fredericton, New Brunswick, <https://nbhc.ca/sites/default/files/publications-attachments/SWS18-19%20-Results%20for%20Students%20with%20Spec.%20Needs.pdf> (მიღწეულია 2022 წლის 17 მარტს). [45]
- Njeru, M. and A. Gachau (2021), "Effect of Teachers' Behavior on Physically Challenged Students in Schools", *Social Science Journal for Advanced Research ISSN*, Vol. 1/3, pp. 26-30, <https://doi.org/10.54741/ssjar.1.3.4>. [48]
- OECD (2021), *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>. [6]
- OECD (2021), *Disability, Work and Inclusion in Ireland: Engaging and Supporting Employers*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/74b45baa-en>. [17]
- OECD (2021), "Preventing and activating NEETs in Slovenia: Assessment and recommendations", in *Investing in Youth: Slovenia*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1ea395ae-en>. [47]
- OECD (2021), "Supporting young people's mental health through the COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/84e143e5-en>. [1]
- OECD (2020), "Policy challenges in supporting youth: The hidden NEETs in Slovenia", OECD, Paris, <https://www.oecd.org/employment/youth/OECD-2020-Hidden-NEETs-Slovenia.pdf>. [50]

- OECD (2018), *Investing in Youth: Norway*, Investing in Youth, OECD Publishing, Paris, [8]
<https://doi.org/10.1787/9789264283671-en>.
- OECD (2003), *Education Policy Analysis 2003*, OECD Publishing, Paris, [35]
<https://doi.org/10.1787/epa-2003-en>.
- Porter, G. and D. Towell (2017), *Advancing inclusive education: Keys to transformational change in public education systems*, Inclusive Education Canada, <https://inclusiveeducation.ca/wp-content/uploads/sites/3/2013/07/Porter-and-Towell-Advancing-IE-2017-Online-FINAL.pdf> (accessed on 23 February 2022). [42]
- Ruijs, N. and T. Peetsma (2009), “Effects of inclusion on students with and without special educational needs reviewed”, *Educational Research Review*, ტომი 4/2, გვ. 67-79, [27]
<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2009.02.002>.
- RWA (2019), *RWA works: Building inclusive businesses across the country*. [58]
- Schwab, S. et al. (2015), “Linking self-rated social inclusion to social behaviour. An empirical study of students with and without special education needs in secondary schools”, *European Journal of Special Needs Education*, ტომი 30/1, გვ. 1-14, [52]
<https://doi.org/10.1080/08856257.2014.933550>.
- Scorza, P. et al. (2018), “The impact of measurement differences on cross-country depression prevalence estimates: A latent transition analysis”, [5]
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0198429>.
- Shifrer, D. (2013), “Stigma of a Label: Educational Expectations for High School Students Labeled with Learning Disabilities”, *Journal of Health and Social Behavior*, ტომი 54/4, გვ. 462- 480, <https://doi.org/10.1177/0022146513503346>. [23]
- Summit Consulting, LLC (2020), *SSI Youth Employment Evidence Final Report*, [24]
<http://www.summitllc.us>.
- Sveinsdottir, V. et al. (2018), “Young adults at risk of early work disability: Who are they? 11 Medical and Health Sciences 1117 Public Health and Health Services 17 Psychology and Cognitive Sciences 1701 Psychology”, *BMC Public Health*, ტომი 18/1, [46]
<https://doi.org/10.1186/s12889-018-6095-0>.
- United Nations (2019), *End of mission statement by the United Nations Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities on her visit to Canada*, [41]
<https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24481&LangID=E>
 (მიღწეულია 2022 წლის 24 თებერვალს).
- van Echtelt, P. et al. (2019), *Eindevaluatie van de Participatiewet*, <http://www.scp.nl>. [15]
- Viola, S. and J. Moncrieff (2016), “Claims for sickness and disability benefits owing to mental disorders in the UK: trends from 1995 to 2014”, *BJPsych Open*, ტომი 2/1, გვ. 18-24, [2]
<https://doi.org/10.1192/BJPO.BP.115.002246>.
- Weissman, M. et al. (1996), “Cross-National Epidemiology of Major Depression and Bipolar Disorder”, *JAMA*, ტომი 276/4, გვ. 293-299, [7]
<https://doi.org/10.1001/JAMA.1996.03540040037030>.

- Wendelborg, C. (2014), "Fra barnehage til videregående skole – veien ut av jevnaldermiljøet [from preschool to upper secondary school – the road away from peers]", in J. Tøssebro and C. Wendelborg (eds.), *Oppvekst med funksjonshemming: Familie, livsløp og overganger*. [40]
- Wiener, J. and C. Tardif (2004), "Social and Emotional Functioning of Children with Learning Disabilities: Does Special Education Placement Make a Difference?", *Learning Disabilities Research and Practice*, ტომი 19/1, გვ. 20-32, <https://doi.org/10.1111/j.1540-5826.2004.00086.x>. [36]

4 შრომასთან თავსებადი სოციალური დაცვის სისტემის შემუშავება ყველასთვის

შშმ პირებისთვის განკუთვნილ სოციალური დახმარების პროგრამებში ბევრ OECD-ის წევრ ქვეყანაში განხორციელდა რეფორმები. ცვლილებებმა ზოგიერთ შემთხვევაში შეაჩერა ან შეცვალა ამ დახმარებების მიმღებთა რაოდენობის ზრდის ტენდენცია, თუმცა შშმ პირების დასაქმების მაჩვენებლებზე მათი გავლენა კვლავ უმნიშვნელო დარჩა. პოლიტიკის ამ მიმართულებით ძირითადი აქცენტი გადატანილი უნდა იყოს ადრეულ ჩარევაზე — იმ ეტაპამდე, სანამ ადამიანი აღმოჩნდება იმ ვითარებაში, საიდანაც შრომის ბაზარზე დაბრუნება მდგრადად შეუძლებელია.

მოკლედ

სოციალური დაცვა მნიშვნელოვანია შშმ პირების მხარდაჭერისთვის, თუმცა მას შესაძლოა ახლდეს მოტივაციის შემცირება დასაქმებისა და თვითდასაქმებისკენ სწრაფვის თვალსაზრისით. OECD-ის წევრმა ქვეყნებმა უნდა მოახდინონ აქცენტის გადატანა ადრეულ ჩარევაზე — რაც გულისხმობს იმ ეტაპზე ჩართვას, როდესაც დასაქმებისთვის ჯანმრთელობის ბარიერები ხდება ხილული, იქნება ეს დასაქმებულებთან თუ უმუშევრებთან მიმართებით.

- **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებმა რეფორმები გაიარა.** ბევრი ქვეყანა ახორციელებდა და ამჟამადც ახორციელებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების რეფორმირებას, მათი გულუხვობისა და შესაბამისობის გამკაცრებით და/ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების გააქტიურების ელემენტების გაზრდით. ამ პოლიტიკურ ცვლილებებმა ბევრ ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პროგრამების მასშტაბის შემცირება გამოიწვია. თუმცა, როგორც ჩანს, ამ რეფორმებსა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დასაქმების მაღალ მაჩვენებლებს შორის შეზღუდული კორელაციაა (ნაწილი 4.1).
- **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის პოლიტიკური ძალისხმევა უნდა იყოს ორიენტირებული იმაზე, რომ თავიდან აიცილონ ადამიანები ისეთ ეტაპზე გადასვლა, საიდანაც სამსახურში მდგრადი დაბრუნება შეუძლებელი იქნება.** შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის პოლიტიკური ძალისხმევა უნდა იყოს ორიენტირებული იმაზე, რომ თავიდან აიცილონ ადამიანები ისეთ ეტაპზე გადასვლა, საიდანაც სამსახურში მდგრადი დაბრუნება შეუძლებელი იქნება.
- **შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობიდან გასვლა იშვიათია და როდესაც ეს ხდება, ხშირად სხვა სოციალური დაცვის პროგრამებზე გადასვლას იწვევს.** რეფორმები უნდა ითვალისწინებდეს სოციალური დაცვის პროგრამებზე გავლენას და უნდა განიხილებოდეს ქვეყნის სოციალური დაცვის სისტემის მთლიანობაში (ნაწილი 4.3).
- **სოციალური დაცვა აუცილებელია იმისათვის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები სიღარიბეში არ ჩავარდნენ.** შეღავათების ადეკვატურობის გათვალისწინებით, შეღავათების სისტემა მთლიანად უნდა განიხილებოდეს, რადგან ბევრი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი დამოკიდებულია სოციალური დახმარების მეშვეობით გაცემულ დანამატებზე ან, უფრო ხშირად, მთლიანად სოციალური დახმარების გადახდებზე (ნაწილი 4.4).
- **ქვეყნებმა უნდა განახორციელონ სოციალური დაცვის პროგრამების რეფორმირება, რათა მათში შედიოდეს ადრეული ჩარევა და ადეკვატური წახალისება, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიური გზით.** ეს თავი გვთავაზობს ექვს სახელმძღვანელო პრინციპს: (i) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემების არასაბოლოო მდგომარეობამდე მიყვანა; (ii) სავალდებულო ადრეული ჩარევის მიდგომების დანერგვა; (iii) ადეკვატური სამუშაო სტიმულების დანერგვა; (iv); სოციალური დაცვის რეფორმირებისადმი ჰოლისტური მიდგომის გამოყენება; (v) სოციალური დაცვის ფრაგმენტაციის წინააღმდეგ ბრძოლა; და (vi) სიღარიბის დაძლევა სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგის გზით (ნაწილი 4.5).

სოციალური დაცვა პოლიტიკის ძირითადი ინსტრუმენტია, რადგან ის ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობებისა და სიღარიბის კავშირის გაწყვეტას. ამავდროულად, სოციალური დაცვა ქმნის შრომისა და თვითკმარობის დემონსტრირებას, რითაც შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებს სიღარიბეში ახვევს. როგორც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ დაახლოებით 20 წლის წინ განხილულ იქნა, მნიშვნელოვანია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის დახმარების პროგრამები შემუშავდეს ადრეული ჩარევის, შესაძლებლობების მიხედვით მორგებული გააქტიურების, ადეკვატური სამუშაო სტიმულისა და დამსაქმებლებისა და საჯარო ხელისუფლების უფრო ძლიერი პასუხისმგებლობის გათვალისწინებით. თუმცა, რეალობა ისაა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების რეფორმირება რთულია, რადგან ის მიმართულია ადამიანების ფართო სპექტრზე, მათ შორის ისეთ ადამიანებზე, რომლებსაც ძალიან შეზღუდული ან საერთოდ არ აქვთ შრომისუნარიანობა; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობამ უნდა უზრუნველყოს უსაფრთხოების ბადაე შრომისუნარიანობის არმქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, ამავდროულად, ხელი უნდა შეუწყოს და მხარი დაუჭიროს დასაქმებას იმ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის, რომლებსაც შეუძლიათ მუშაობა. შეღავათების გააქტიურებასა და ადეკვატურობას შორის სწორი ბალანსის პოვნა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის შესახებ პოლიტიკური დებატების ცენტრშია და ამ თავში არის ასახული.

4.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემები

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ქვაკუთხედს წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის სისტემები. ქვეყნების უმეტესობაში ეს სისტემები სოციალური დაზღვევის სისტემის ნაწილია და უზრუნველყოფს სოციალურ დაზღვევას შეზღუდული შესაძლებლობის გამო შემოსავლის დაკარგვის რისკისგან. სისტემები ასევე დამოკიდებულია მათ შესაბამისობის კრიტერიუმებზე, როგორიცაა შენატანების მოთხოვნები. მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებს, რომლებიც მჭიდრო კავშირშია პენსიებთან, მკაცრი შენატანების მოთხოვნები აქვთ და, შესაბამისად, შესაძლოა გამორიცხონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შეზღუდული სამუშაო გამოცდილებით. ბევრი ქვეყანა ამაზე რეაგირებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაზღვევასთან ერთად, საჭიროებების მიხედვით შეფასებული შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების გაცემით. ეს ნაწილი ფოკუსირებულია შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემებზე, მათი გამოყენების ტენდენციების აღწერით და მათი (ნაწილის) ახსნით (1) სისტემის მახასიათებლების განხილვით, (2) შემოღინება და გადინება, მათ შორის მიღების მაჩვენებლების დონეები და ცვლილებები და (3) სისტემის რეფორმები, რომლებიც ძირითადად ახალი შეღავათების მოთხოვნების მეშვეობით ხორციელდება. განყოფილება მოიცავს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებს, რათა აღწეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებისა და რეფორმების მასშტაბები, თუმცა დეტალურად განიხილავს ექვსი ქვეყნის: ავსტრიის, ბელგიის, კანადის, ნიდერლანდების, ნორვეგიისა და შვეიცარიის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემების მახასიათებლებსა და შედეგებს. ეს ექვსი ქვეყანა სასარგებლოა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა სხვა ქვეყნისთვის გაკვეთილების მიწოდების თვალსაზრისით, რადგან მათ ყველას აქვთ განსხვავებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემები, საკუთარი თავისებურებებით, რომლებიც ხშირად გვხვდება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა ქვეყნებშიც.

4.1.1. ინსტიტუციური დეტალები და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შედეგები

ეს ქვეთავი ორ მთავარ მიზანს ემსახურება. პირველი, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის შემთხვევების დატვირთვის ტენდენციების აღწერითი სტატისტიკის მიწოდება. მეორე,

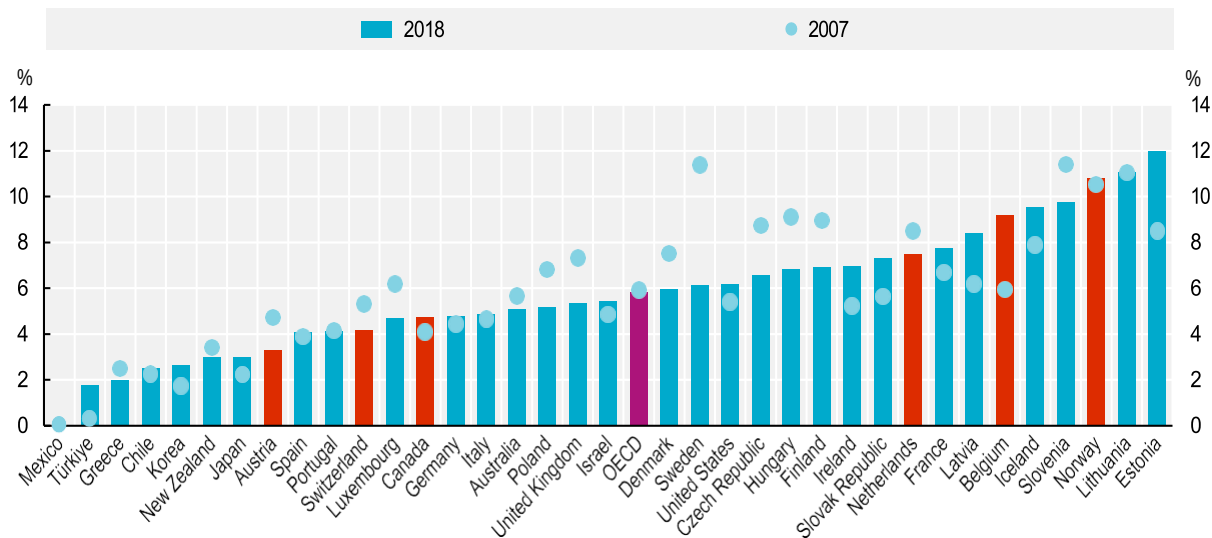
ადმინისტრაციული მონაცემების გამოყენებით ქვეყნების შერჩეული ჯგუფის ძირითადი შედეგების ტენდენციების გააზრება, როგორცაა ახალი მოთხოვნები, მიღების მაჩვენებლები და გადინება, და დაკვირვებული ტენდენციების ახსნა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის სისტემების მახასიათებლების გათვალისწინებით.

შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების ცვლილება

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში და ბოლო ათწლეულის განმავლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღების მაჩვენებლებში დიდი ვარიაციაა. დიაგრამა 4.1 აჩვენებს, რომ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, 20-64 წლის შრომისუნარიანი მოსახლეობის 5.9%-მა 2018 წელს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა მიიღო. ეს წილი ბოლო ათწლეულის განმავლობაში უცვლელი დარჩა. თუმცა, დიდი ვარიაციაა: 2018 წელს, განაწილების ყველაზე დაბალ ნიშნულზე, მექსიკაში მიღების მაჩვენებელი 0.5%-ზე დაბალი იყო. განაწილების სათავეში ესტონეთი, მოსახლეობის 12%-ით, რომელთაგან ბევრი დასაქმებული მოთხოვნის მქონე პირია ახალი შრომისუნარიანობის შემწეობის მეშვეობით. ცვლილება ასევე დიდი ვარიაციაა დროთა განმავლობაში. ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად ჩეხეთის რესპუბლიკაში, უნგრეთსა და შვედეთში, კლება 2 პროცენტულ პუნქტზე მეტით გაიზარდა. სხვა ქვეყნებში, მათ შორის აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში (ესტონეთი, ლატვია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა), ბელგიაში, ისლანდიასა და ირლანდიაში, დაფიქსირდა დახმარების მიღების მაჩვენებლის მნიშვნელოვანი ზრდა, 1.5 პროცენტულ პუნქტზე მეტით.

დიაგრამა 4.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიღება მაჩვენებლებში დიდი ვარიაცია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში და დროთა განმავლობაში

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიღების მაჩვენებელი 2007 და 2018 წლებში ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში



შენიშვნა: შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღება 20-64 წლის ასაკის მოსახლეობაზე. შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა მოიცავს შენატანებთან და არაშენატანებთან პროგრამებს, რომლებიც სპეციალურად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზეა ორიენტირებული. ის ასევე მოიცავს მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებს და დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებს. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია წარმოადგენს შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს, კოლუმბიისა და კოსტა რიკის გამოკლებით. 2007 წლის მონაცემები ეხება 2009 წელს (ჩილე), ხოლო 2018 წლის მონაცემები ეხება 2016 წელს (ესტონეთი, გერმანია, იტალია, აშშ). კანადის შემთხვევაში, მონაცემები მოიცავს ფედერალურ დაზღვევას, ასევე პროვინციულ დახმარების შემწეობებს.

წყარო: გამოთვლები დაფუძნებულია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის SOCR მონაცემთა ბაზაზე <https://www.oecd.org/social/social-benefit-recipients-database.htm> და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ისტორიული მოსახლეობის მონაცემთა ბაზაზე <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=88956>.

StatLink  <https://stat.link/w5omyq>

ამ ტენდენციების გასაგებად, აუცილებელია მონაცემების შემდგომი დაყოფა, რათა ვუპასუხოთ შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

შემდეგ კითხვებს: შეიცვალა თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამაში შემოდიან? თუ განსხვავებოდა გამავალი თანხები? უფრო ზოგადად, როგორ იმოქმედა სისტემაში განხორციელებულმა რეფორმებმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების ზომაზე? შემდეგი ნაწილები ფოკუსირებულია პროექტის ექვს დამფინანსებელ ქვეყანაზე, რათა შეფასდეს (1) სისტემის მახასიათებლების, (2) პროგრამის შემოდიანებისა და გადინების და (3) სისტემის რეფორმების ურთიერთქმედება.

პროგრამების შემოდიანება

ეს განყოფილება აანალიზებს ინფორმაციას ავსტრიაში, ბელგიაში, კანადაში, ნიდერლანდებში, ნორვეგიაში და შვეიცარიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითად პროგრამებში მიღების შესახებ: ეს აღწერითი სტატისტიკა საშუალებას გვაძლევს გავიგოთ პროგრამებში მიღების მაჩვენებლები და ის, თუ როგორ უკავშირდება ეს მათ მახასიათებლებს, ასევე შემოდიანების ტენდენციები და ის ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს ამ ტენდენციებზე.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამაში მიღებისა და შემოდიანების მაჩვენებლების შეფასებამდე, კარგია გავიხსენოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითადი პროგრამების მახასიათებლები. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითადი პროგრამა უმეტეს ქვეყნებში შენატანებითი პროგრამაა, რომლის მიზანია მუშაკების დაზღვევა შეზღუდული შესაძლებლობის გამო შრომისუნარობისგან. სხვადასხვა ქვეყანაში მას შეუძლია სხვადასხვა ფორმა მიიღოს. ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად ავსტრიაში, კანადასა და შვეიცარიაში, შეზღუდული შესაძლებლობების ძირითადი პროგრამა არის შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია, რომელსაც მრავალი მახასიათებელი აქვს ხანდაზმულობის საპენსიო სისტემისთვის. ბელგიაში, ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში შეზღუდული შესაძლებლობების ძირითადი პროგრამა არის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა, რომელიც დამოუკიდებელია ხანდაზმულობის საპენსიო პროგრამისგან. ცხრილი 4.1 აჯამებს თითოეული პროგრამის ძირითად მახასიათებლებს. აქედან გამომდინარეობს რამდენიმე ძირითადი დასკვნა:

ცხრილი 4.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამის ძირითადი მახასიათებლები განსხვავდება ექვს ქვეყანაში, რომლებიც ფოკუსირებულია კვლევაში.

ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამების მახასიათებლები, ქვეყნების მიხედვით

	ავსტრია	ბელგია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა	შრომისუნარო ბის პენსია (Berufsunfähigkeits- versicherung)	შეზღუდული შესაძლებლობების შეზღუდული (Indemnités d'incapacité de travail/ Invaliditeits-uitkering)	კანადის საპენსიო გეგმის შეზღუდული შესაძლებლობების (CPP-D) და Quebec Pension Plan Disability (QPP-D)	შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა (WIA): შემოსავლის უზრუნველყოფა სრულად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის (IVA) და ნაწილობრივ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სამსახურში დაბრუნების სქემა (WGA)	შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა (Ufretrygd) პროფესიული ტრავმა დაზღვევა (yrkesskade-forsikring)	პირველი სვეტი: შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევა (VG/Al) მეორე სვეტი: პროფესიული ტრავმა
ტიპი	პენსია	სარგებელი	პენსია	სარგებელი	პენსია	სარგებელი
პასუხისმგებელი ორგანიზაცია(ებ)	საპენსიო დაზღვევის ორგანო	ჯანმრთელობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ეროვნული ინსტიტუტი (INAMI)	დასაქმება და სოციალური განვითარება Canada (ESDC, for CPP-D)	თანამშრომელთა დაზღვევის სააგენტო (UWV)	შრომისა და სოციალური დაცვის ადმინისტრირება (NAV) Private insurance companies	პირველი სვეტი: შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ოფისები (კანტონური) მე-2 სვეტი: საპენსიო სქემები
Eligibility						
ასაკი	18-დან 65 წლამდე (ქალები: 65 წლის 2033 წლის მდგომარეობით)	16-დან 65 წლამდე	18-დან 65 წლამდე	18-დან 66 წლამდე (67 2024 წელს)	18-დან 67 წლამდე	18-დან 65 წლამდე (64 წელი ქალებისთვის)
შეზღუდული შესაძლებლობების გაანგარიშება	სამედიცინო	სამედიცინო	სამედიცინო	შეზღუდული შესაძლებლობების გამო შემოსავლის დაკარგვა	შეზღუდული შესაძლებლობების გამო შემოსავლის დაკარგვა	შეზღუდული შესაძლებლობების გამო შემოსავლის დაკარგვა

შეზღუდული შესაძლებლობების მინიმალური ხარისხი	სრული შშ ხშირად განიმარტება, როგორც 50%	66%	უუნარობა, რომელიც ხელს უშლის მნიშვნელოვან მომგებიან აქტივობას	IVA: 80% WGA: 35%	50% (40% გარდამავალი შეღავათის შემთხვევით, 30% სამუშაო დაზიანება)	40%
მინიმალური შენატანების პერიოდი	ბოლო 10 წლიდან 5 (გაზანგებოდივდა 50+ წლით)	ბოლო 12 თვიდან 9	ბოლო 6 წლიდან 4	არცერთი	ბოლო 5 წელი	3 წელი

კეთილშობილება

ჩანაცვლების ტარიფი ან საშუალო ყოველთვიური გადასახადი	შეზღუდული შესაძლებლობების დაწყების ასაკის კლებადი ფუნქცია	40%-დან 65%-მდე	701.73 ევრო	IVA: 75% WGA: 28%-დან 70%-მდე	66% დამატება პროფესიული დაზღვევით	პირველი სვეტი: 822 + 13/600*საბაზისო (უფრო მაღალი შემოსავლისთვის: 1 155 + 8/600*საბაზისო) მეორე სვეტი: 6.8%*დაგროვებული შენატანები
გაზრდილი კეთილშობილება	შენატანები დამოკიდებული ოჯახის წევრები	დამოკიდებული ოჯახის წევრები	წვლილი	WGA: შეზღუდული შესაძლებლობების მაჩვენებელი, დასაქმება მინიმუმ 50%-ით	შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხი: ახალგაზრდა ასაკი პროფესიული დაზღვევისთვის	შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხი
შეღავათების ბაზა	სრული სადაზღვევო კარიერა (მაქსიმალური ლიმიტი 5 670 ევრო თვეში)	ბოლო შემოსავლის ლიმიტი (55 784 ევრო/წელიწადში, გამოთვლისთვის გარდა)	ძირითადი გადახდის ოდენობა 510.85 კანადური დოლარი (388 ევრო) + შენატანები	IVA: ბოლო შემოსავალი WGA: ბოლო შემოსავალი ან მინიმალური ხელფასი	ბოლო შემოსავალი ან საშუალო შემოსავალი ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში საუკეთესო სამზე მეტი	ანაზღაურებადი დასაქმებიდან მიღებული გადაფასებული შემოსავალი, ბავშვის აღზრდისა და მოვლის პრემიები
მინიმალური და მაქსიმალური სარგებელი	არაა მინ არაა მაქს	მინ 36.88-62,08 ევრო დღეში, რამდენიმე ფაქტორზე დამოკიდებული მაქს არაა	მინ 510.85 კანადური დოლარი (388 ევრო) მაქს 1,413.66 კანადური დოლარი (1,074 ევრო)	მინ არაა მაქს 222.78 ევრო/დღე	მინ 242 590 ნორვეგიული კრონი (23 631 ევრო) მაქს 421 340 ნორვეგიული კრონი (41 043 ევრო)	პირველი სვეტი: მინ: 1,195 შევიცარიული ფრანკი (1,208 ევრო) მაქს: 2,390 შევიცარიული ფრანკი (2,415 ევრო) მე-2 სვეტი: არცერთი
შეღავათების მაქსიმალური ხანგრძლივობა	სიბერეში გადასვლა მამაკაცებისთვის 65 წლის ასაკში, ქალებისთვის 60 წლის ასაკში	65 წლის ასაკში სიბერეში გადასვლა	65 წლის ასაკში სიბერეში გადასვლა	არა	67 წლის ასაკში სიბერეში გადასვლა 1 წელი პროფესიული დაზღვევისთვის	65 წლის ასაკში (ქალებისთვის 64 წელი) სიბერეში გადასვლა

შენიშვნა: ცხრილში შეჯამებულია სტანდარტული მუშაკებისთვის განკუთვნილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამების ძირითადი მახასიათებლები. არასტანდარტული დასაქმების მქონე მუშაკებისა და თვითდასაქმებულთა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამები განხილულია მე-5 თავში. ავსტრიასა და ნიდერლანდებში მინიმალური (ან საბაზისო) პენსია უზრუნველყოფილია კომპენსაციის დანამატებით (1,030.49 ევრო/თვეში, თუ ავსტრიაში მარტოხელა ხართ და 1,145 ევრო/თვეში, თუ ნიდერლანდებში მარტოხელა ხართ). ცხრილში მოცემულია ბელგიის დასაქმებულებისა და უმუშევართა ძირითადი სისტემა; თვითდასაქმებულები სხვა სისტემით არიან დაკავებულნი. კანადისთვის გამოყენებული გაცვლითი კურსი შეესაბამება 2022 წლის 18 ივლისის მაჩვენებელს (1 კანადური დოლარი = 0.7591 ევრო).

წყარო: ქვეყნების პასუხები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კითხვარზე; MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები; ავსტრიის სოციალური შეღავათები, https://www.sozialleistungen.at/buch/pr342997_2968685/invaliditaets-oder-Berufsunfaehigkeitspension-fuer-ab-1964-Geborene; SSA; შევიცარიული AHV/IV, <https://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidite%C3%A9-AI/Rente-dinvalidite%C3%A9>; INAMI (ი); სერვისი კანადა, <https://www.canada.ca/en/services/benefits/disability.html>; ევროკომისია - დასაქმება, სოციალური საკითხები და ინკლუზია, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=4990>.

- შეზღუდული შესაძლებლობის შეფასება ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება სამედიცინო და ფუნქციური ასპექტების მნიშვნელობის მიხედვით შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის დასადგენად, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის გამო შემოსავლის დაკარგვის მნიშვნელობის მიხედვით. ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა ავსტრია და ბელგია, შეზღუდული შესაძლებლობების განმარტება ძირითადად სამედიცინო ხასიათისაა. ამის ნაცვლად, კანადაში, ნიდერლანდებში, ნორვეგიაში და შვეიცარიაში შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხის გაზომვის მთავარი ფაქტორი შეზღუდული შესაძლებლობების გამო დაკარგული შემოსავლის მოცულობაა.
- შეზღუდული შესაძლებლობის შეფასების მსგავსი მიდგომების მქონე ქვეყნებში, შეღავათების მიღების უფლების მისაღებად საჭირო შეზღუდული შესაძლებლობის მინიმალური ხარისხი საკმაოდ ერთგვაროვანია. მაგალითად, შვეიცარიასა და ნორვეგიაში შეღავათების მიღების უფლების მისაღებად საჭიროა შემოსავლის 40%-იანი შემცირება, ნიდერლანდებში კი ეს მაჩვენებელი 35%-ია. უფრო ზუსტად, ნიდერლანდების შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემა, რომელიც ნაწილობრივ და დროებით შეზღუდულ შესაძლებლობებს სრული და მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობებისგან ჰყოფს, IVA-ზე (სრული შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევაში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა) წვდომისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების 80%-ს და WGA-ზე (სამსახურში დაბრუნების სქემა, ნაწილობრივი/დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობები) წვდომისთვის 35%-ს მოითხოვს. ნორვეგიაში, როგორც წესი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მისაღებად შეზღუდული შესაძლებლობის მინიმალური ხარისხი 50%-ია, მაგრამ გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის პროგრამიდან (სამუშაო შეფასების შემწეობა, AAP, იხილეთ ნაწილი 4.3.1) მოსული განმცხადებლებისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მინიმალური ხარისხი 40%-ია. AAP-დან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამაზე გადასვლა პროგრამაში შემოდილების დიდ უმრავლესობას შეადგენს (73.6% 2021 წელს); ამრიგად, ფაქტობრივად, შეზღუდული შესაძლებლობების მინიმალური ხარისხი 40%-ია.
- დახმარების მისაღებად უფრო მკაცრი შენატანების მოთხოვნების გამო, შეზღუდული სამუშაო ისტორიის მქონე ჯგუფები შესაძლოა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითადი პროგრამისგან გამოეთიშონ. ნიდერლანდებისა და, ფაქტობრივად, ნორვეგიის გარდა, ყველა ქვეყანაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითადი პროგრამისთვის დახმარების საკმარისი პერიოდია. ეს მოთხოვნები უფრო მკაცრია კანადაში (ბოლო ექვსი წლიდან ოთხი წელი შენატანების, ან სამი წელი მათთვის, ვისაც 25 წლიანი შენატანები აქვს) და ავსტრიაში (ხუთი წელი 50 წლამდე ასაკის პირებისთვის), რადგან ეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამები მჭიდრო კავშირშია ხანდაზმულობის საპენსიო სისტემასთან. 50 წლის ასაკის მიღწევის შემდეგ, ავსტრიაში სავალდებულო შენატანების პერიოდი იზრდება ერთი თვით ყოველი დამატებითი თვისთვის, ხოლო შესაბამისი მოქმედების პერიოდი - ორი თვით. შესაბამისად, 60 წლის დასაქმებულს ბოლო 30 წლის განმავლობაში 15 წლიანი შენატანების განხორციელებით დასჭირდება, ბოლო ათი წლის განმავლობაში ხუთი წლის ნაცვლად. ავსტრია და კანადა ასევე ერთადერთი ქვეყნებია ამ ექვს ქვეყანას შორის, რომლებიც დაზღვევისთვის მინიმალური შენატანების დონეს მოითხოვენ, თუმცა ავსტრიაში ნებაყოფლობით არჩევა შესაძლებელია.
- შეღავათის ოდენობა შეიძლება იყოს ან კონკრეტული ჩანაცვლების განაკვეთი, ან ფუნქცია, რომელიც მჭიდრო კავშირშია ხანდაზმულობის პენსიებთან, რაც იწვევს მნიშვნელოვან განსხვავებებს გულუხვობაში. საერთო ჯამში, ფოკუსში მოცემული ექვსი ქვეყანა იყენებს სამ განსხვავებულ გაანგარიშების მეთოდს. ბელგია, ნიდერლანდები და ნორვეგია მომთხოვნებს სარგებლის ბაზის გარკვეულ პროცენტს, ანუ ჩანაცვლების განაკვეთს ანიჭებენ. ბელგიაში ეს მაჩვენებელი მომთხოვნის ოჯახის შემადგენლობის მიხედვით 40-60%-ს შორის მერყეობს, ხოლო ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში ეს მაჩვენებელი უფრო მაღალია (შესაბამისად, 75% შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

და 66%). მეორე მეთოდი, რომელიც გამოიყენება ავსტრიაში და კანადაში, გულისხმობს ფიქსირებული თანხის განსაზღვრას და მის გაზრდას შენატანების მიხედვით; მაგალითად, ავსტრიაში წლიური პენსია შეადგენს თითოეული დაზღვეული წლის გადაფასებული შენატანების 1.78%-ს (იმ შემთხვევაში, თუ შეზღუდული შესაძლებლობები 60 წლის ასაკამდე ხდება, ფინანსური სირთულეების თავიდან ასაცილებლად დამატებითი თვეები ერიცხებათ). და ბოლოს, შვეიცარიული მეთოდი გარკვეულწილად უფრო რთულია; პირველი სვეტი აერთიანებს როგორც ფიქსირებული თანხის, ასევე ჩანაცვლების განაკვეთის გამოთვლებს, ხოლო მეორე სვეტი ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობების დროს არსებულ აქტივებს და პენსიაზე გასვლის დროს არსებული აქტივების პროგნოზს. შვეიცარიის პირველი სვეტის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გადარიცხვის თანხა წარმოადგენს მინიმალური ასაკობრივი პენსიის, რომელიც ფიქსირებულია, და შეღავათის ბაზის ნაწილის ჯამს. როგორც ეს ფიქსირებული თანხა, ასევე მასზე დაფუძნებული შეღავათის პროცენტული მაჩვენებელი დამოკიდებულია იმაზე, შეღავათის ბაზა გარკვეულ ზღვარს აჭარბებს თუ ქვევით. მეორე სვეტი წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების დაწყების მომენტისთვის არსებული აქტივების (შენატანები და პროცენტები) ჯამის პროცენტს და საპენსიო ასაკამდე (მხოლოდ შენატანები) პროგნოზირებული აქტივების ჯამს. ერთად, ეს ორი სვეტი ქმნის შეღავათის ოდენობას. ამ თანხის პროცენტული მაჩვენებელი, რომელსაც მომჩივანი რეალურად მიიღებს, დამოკიდებულია იმაზე, თუ რამდენად იწვევს მისი შეზღუდული შესაძლებლობები ქმედუუნარობას და 2022 წლის იანვრიდან შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხის წრფივი ფუნქციაა.

- თავად შეღავათის ბაზა ქვეყნის მიხედვით განსხვავებულად გამოითვლება, რაც კვლავ გავლენას ახდენს სისტემის კეთილშობილობაზე. ბელგია და ნიდერლანდები იყენებენ მომჩივნის მიერ ბოლო შემოსავალს, ხოლო ნორვეგია იყენებს შრომისუუნარობის დადგომამდე წლების საშუალო მაჩვენებელს. ავსტრიაში პენსიის გაანგარიშება ეფუძნება მთლიან სადაზღვეო კარიერას, ხოლო ნორვეგიაში გამოიყენება ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში სამი საუკეთესო პენსიონერის საშუალო მაჩვენებელი. შვეიცარია იყენებს ანაზღაურებადი დასაქმებიდან ან ნებაყოფლობითი შენატანებიდან მიღებული საშუალო წლიური გადაფასებული შემოსავლის მაჩვენებელს, მათ შორის ბავშვის აღზრდისთვის გაწეულ ბონუსებს. კანადა იყენებს შენატანების პერიოდში (18 წლიდან შეღავათების მიღებამდე) ყველაზე კარგად დაზღვეული წლების საშუალო მაჩვენებელს და ითვალისწინებს ბავშვებზე ზრუნვისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების ადრე მიღების გამო სწავლის შეწყვეტის წლებს. შეღავათების ბაზას შეუძლია დიდი გავლენა მოახდინოს შეღავათების სიუხვეზე. რადგან შემოსავალი, როგორც წესი, ასაკთან ერთად იზრდება, როგორც ბოლო შემოსავლის, ასევე ბოლო რამდენიმე წლის საშუალო მაჩვენებლის გამოყენებით, ხანდაზმული მომთხოვნები უპირატესობას ანიჭებენ. ამრიგად, შეღავათების ბაზები უნდა შევადაროთ ერთი და იგივე ასაკის მომთხოვნებს. თეორიულად, ბოლო შემოსავლის საბაზისოდ გამოყენება უფრო დიდსულოვნად ჟღერს: რადგან შემოსავალი ასაკთან ერთად იზრდება, ბოლო შემოსავალი ყველაზე მაღალი უნდა იყოს. ეს ლოგიკა ზოგადად მართალია ხანდაზმულობის პენსიებისთვის: რაც უფრო ნაკლები წელია გათვალისწინებული საბაზისო პენსიაში, მით უფრო დიდია შედეგად მიღებული პენსია. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემთხვევაში, ჯანმრთელობის პრობლემები ხშირია შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღებამდე დიდი ხნით ადრე. შესაბამისად, ბოლო შემოსავალი, სავარაუდოდ, ყველაზე მაღალი აღარ იქნება; ამრიგად, კავშირი შემწეობის ბაზასა და კეთილშობილებას შორის ბუნდოვანია. თუმცა, როდესაც საშუალოდ გამოთვლის სისტემას ირჩევენ, ის, როგორც წესი, ავსტრიის მსგავსად შემოსავლის ხელახალ შეფასებას გულისხმობს. თუ ხელახალი შეფასება უსამართლოა, შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

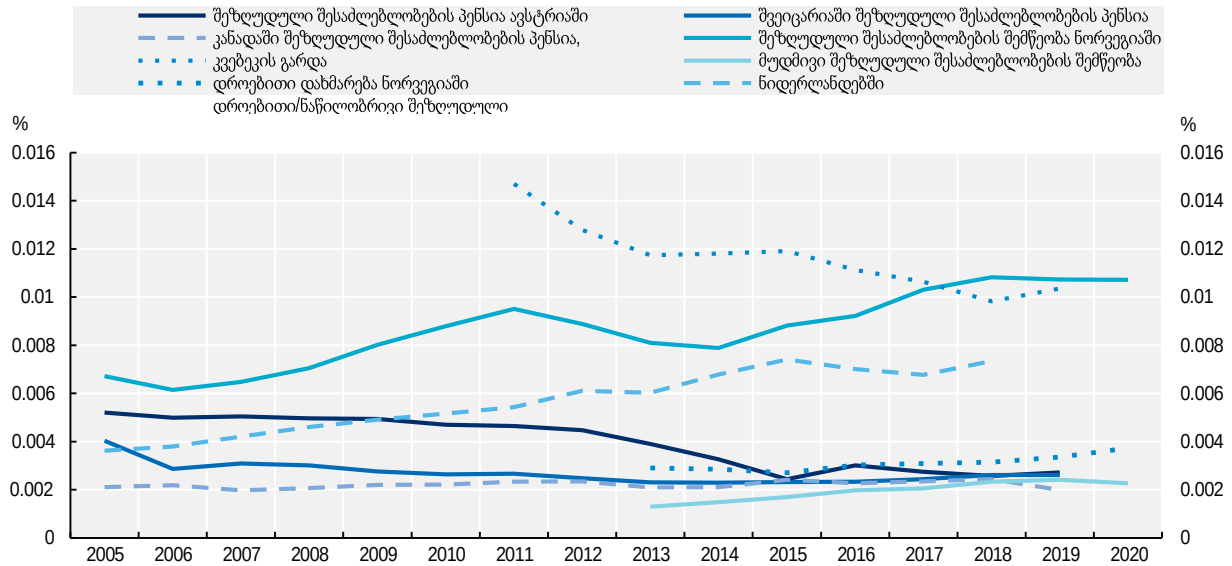
ძალიან ხანგრძლივი პერიოდის საშუალოდ გამოთვლა გაცილებით ნაკლებად გულუხვი ხდება, ვიდრე ერთი შეხედვით ჩანს. საერთო ჯამში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემთხვევაში, ყველაზე გულუხვი სისტემა, როგორც ჩანს, შედარებით მოკლე პერიოდში საუკეთესო წლების საშუალოდ გამოიყენება.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში შემოდიანების მაჩვენებლები შერჩეულ ქვეყნებში ძალიან განსხვავებული დონით ხასიათდება და მერყეობს კანადის საპენსიო გეგმაში (CPP-D) მომუშავე მოსახლეობის ყოველწლიურად 0.15%-დან ნორვეგიაში 1%-ზე მეტამდე (დიაგრამა 4.2). ქვეყანაში შემოდიანების მაღალი მაჩვენებელი მჭიდროდ შეესაბამება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების სისტემების მახასიათებლებს. საპენსიო სისტემის მსგავს სისტემებს, როგორიცაა ავსტრია, კანადა ან შვეიცარია, უფრო დაბალი შემოდიანების მაჩვენებლები აქვთ მკაცრი შენატანების მოთხოვნების გამო. ქვეყნებს, რომლებსაც აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის სისტემა, როგორიცაა ბელგია, უფრო მაღალი შემოდიანების მაჩვენებლები აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში. ნორვეგიასა და ნიდერლანდებში სისტემაში შემოდიანების დიდი ნაწილი დროებითი/ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების მეშვეობით ხორციელდება (73.6% 2021 წელს ნორვეგიაში და 50% 2020 წელს ნიდერლანდებში). ამ მსგავსებისა და ორივე ქვეყანაში დაბალი შენატანების მოთხოვნების მიუხედავად, ნიდერლანდების შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაში შემოდიანების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად დაბალია, ვიდრე ნორვეგიაში. ნიდერლანდების შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემას რამდენიმე თავისებურება აქვს, როგორიცაა ორწლიანი დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურებადი ავადმყოფობის პერიოდი და ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი სპეციალური შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამა (*ვაკონგი*, იხილეთ თავი 3), რაც ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ზოგად სისტემებში შემოდიანების შემცირებას.

დიაგრამა 4.2 ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითად პროგრამაში შემოდიანებას ექვსივე ქვეყანაში შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიმართ. ავსტრიაში, სადაც პროგრამაში მონაწილეობის მიღების საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელია, ბოლო 15 წლის განმავლობაში შემოდიანება ერთი მესამედით შემცირდა, 2005 წელს შრომისუნარიანი მოსახლეობის 0.42%-დან 2019 წელს 0.27%-მდე. როგორც უფრო დეტალურად არის ახსნილი ჩარჩო 4.1-ში, ეს დიდწილად განპირობებულია გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემოღებით, რომელმაც შთანთქა შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიაში შემოდიანების დიდი წილი. მსგავსი დინამიკა ხსნის ნორვეგიის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაში შემოდიანების ტემპის რყევებს: 2011 წელს, ახალი გარდამავალი შემწეობის (AAP) შემოღებით, რომელმაც ჩაანაცვლა სამი არსებული გარდამავალი პროგრამა (დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა, სამედიცინო რეაბილიტაციის შემწეობა და პროფესიული რეაბილიტაციის შემწეობა), დაწესდა გარდამავალი შემწეობის მაქსიმალური ხანგრძლივობა. მაქსიმალური ხანგრძლივობის მიღწევის შემდეგ (როგორც წესი, სამი წელი, ბევრისთვის ხუთ წლამდე გახანგრძლივებული), ბევრი მომჩივანი გადადის ძირითად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამაზე. ეს ხსნის პროგრამაში შემოდიანების მნიშვნელოვან ზრდას 2014 წლიდან მოყოლებული. ამავდროულად, გარდამავალი შეღავათების მიმზიდველობა შემცირდა, რამაც შემოდიანების შემცირება გამოიწვია. სისტემაში შემოდიანების საერთო მაჩვენებელი ნორვეგიაში 2011 წლიდან 2019 წლამდე შემცირდა (მოსახლეობის 2.42%-დან 2.11%-მდე).

დიაგრამა 4.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში შემოღინება, როგორც ჩანს, იზრდება მიღების უფრო შესუსტებული მაჩვენებლების გამო.

შრომისუნარიანი მოსახლეობის ძირითად შემწეობაზე შემოსვლის მაჩვენებელი, როგორც შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის წილი, 2005-20 წწ.



შენიშვნა: შემოღინების მაჩვენებელი გამოითვლება, როგორც ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის პროგრამაში შემოღინება 15-69 წლის ასაკის მოსახლეობაზე. ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის შემთხვევაში, შემოღინება ასევე მოიცავს გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის პროგრამებიდან მუდმივ შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობაზე გადასვლას.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმის, ნიდერლანდების დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტოს (UWV) და შვეიცარიის სოციალური უზრუნველყოფის ფედერალური ოფისის მიერ. მონაცემები ამოღებულია ინსტიტუტიდან Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) de Belgique statistiques d'indemnités, <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/Pages/default.aspx>; the UWV Monitor Arbeidsparticipatie, <https://www.uwv.nl/overuwv/images/uwv-monitor-arbeidsparticipatie-2017.pdf>, 2017 წლის ნიდერლანდებისა და ნორვეგიის შრომისა და სოციალური დაცვის ადმინისტრაციის (NAV) შეზღუდული შესაძლებლობის სტატისტიკა, https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd/arkiv-uforetrygd_kap.

StatLink  <https://stat.link/0id29e>

ბელგიაში შემოღინების მაჩვენებლები 2005-დან 2018 წლამდე გაორმაგდა და ბოლო წლებში შრომისუნარიანი მოსახლეობის 0.7%-ს მიაღწია. ეს, ძირითადად, სოციალური დაცვის პროგრამებზე ზემოქმედებით არის განპირობებული: ჩარჩო 4.1 აჩვენებს, რომ ბელგიაში 2012 წელს უმუშევრობის დაზღვევის რეფორმამ უმუშევრობის შემწეობიდან შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობაზე დიდი გავლენა გამოიწვია, რაც ნაწილობრივ ხსნის ამ უკანასკნელის ზრდის ტენდენციებს. კანადაში, ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში (მუდმივი) შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობებში შემოღინების საკმაოდ სტაბილური მაჩვენებლებია, თუმცა ნიდერლანდებში ეს მუდმივი შემოღინება ბოლო წლებში დროებით/ნაწილობრივ პროგრამაში შემოღინების მნიშვნელოვან ზრდას ნიღბავს. ნორვეგიაში შემოღინების მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია განხილულ ყველა ქვეყანას შორის, რაც ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში სტაბილური ზრდის შედეგია. ეს მიუხედავად სისტემაში განხორციელებული ზოგიერთი რეფორმის ხანმოკლე შემამცირებელი ეფექტებისა, როგორცაა 2011 წელს ახალი გარდამავალი პროგრამის დაწესება, რომელიც დიდ ყურადღებას ამახვილებდა პროფესიულ რეაბილიტაციაზე.

პროგრამაში მიღების მაჩვენებლის გარდა, შემოღინების მაჩვენებელზე მრავალი თანაფაქტორი შეიძლება გავლენას ახდენდეს. მიუხედავად იმისა, რომ მიღების მაჩვენებლებსა და შემოღინების მაჩვენებლებს შორის შედარება შეიძლება მარტივად მოგვევენოთ, ეს მხოლოდ ერთი მხარეა. შემოღინების ტენდენციებს შესაძლოა რიგი ფაქტორები განაპირობებდეს:

- **შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელება, ნაწილობრივ დემოგრაფიული ცვლილებებით გამოწვეული.** შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რიცხვი იზრდება მოსახლეობის დაბერების გამო, თუმცა ყველა ქვეყანაში ის ერთნაირად არ გაზრდილა: როგორც მე-2 თავშია ნაჩვენები, ავსტრიასა

და ბელგიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რიცხვი ბოლო ათწლეულების განმავლობაში სტაბილურად გაიზარდა, რამაც შესაძლოა ხელი შეუწყო ბელგიაში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების ზრდას.

- ეკონომიკური და შრომის ბაზრის პირობები.** ლიტერატურა აჩვენებს, რომ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ბევრ ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობაზე განაცხადების რაოდენობა კონტრციკლურია, იზრდება რეცესიის დროს და შესაბამისად, იწვევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობაზე მოთხოვნის ზრდას ავტორი და დუგანი, 2006^[2]; დუგანი და იმბერმანი, 2009^[3]; კონინგი და ლინდბუმი, 2015^[4]; მიულერი, როტშტეინი და ფონ ვახტერი, 2016^[5]; მაესტასი, მულენი და სტრენდი, 2021^[6]; ბენიტესი-სილვა, დისნეი და ხიმენეს-მარტინი, 2010^[7]). ერთ-ერთი პოტენციური მიზეზი ის არის, რომ ეკონომიკური და შრომის ბაზრის პირობების გაუარესება ცვლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების ფარდობით ღირებულებას, რაც გავლენას ახდენს მათ ეფექტურ „ჩანაცვლების მაჩვენებელზე“ (ანუ შრომის ბაზრის პოტენციურ შემოსავლებთან შედარებით შედგაუბრებზე) (ავტორი და დაგანი, 2003^[8]). ამ თავში განხილული ქვეყნები გლობალურმა ფინანსურმა კრიზისმა (GFC) ძალიან განსხვავებულად დააზარალა და მათი დასაქმების დონეები აღდგენის სხვადასხვა გზას გადიოდნენ. მაგალითად, ნიდერლანდებში გლობალური ფინანსური კრიზისის შემდეგ დასაქმების მაჩვენებელი უფრო სწრაფად და ძლიერად გაიზარდა, ვიდრე განხილულ სხვა ქვეყნებში, რამაც შეიძლება ახსნას შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების შეკავებული შემოდიდება. შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის „ჩანაცვლების მაჩვენებელი“ ასევე უნდა გაიზომოს შემოსავლის ჩანაცვლების სხვა პროგრამებთან შედარებით, როგორცაა უმუშევრობის შემწეობა და სოციალური დახმარება: რაც უფრო მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა სხვა სოციალური დაცვის პროგრამებთან შედარებით, მით უფრო სავარაუდოა, რომ მას ექნება კონტრციკლური ეფექტი (ბენიტესი-სილვა, დისნეი და ხიმენეს-მარტინი, 2010^[7]). კიდევ ერთი ფაქტორია შეზღუდული შესაძლებლობების შეფასების მიდგომა, რომელიც, ისევე როგორც შეერთებულ შტატებში, შეიძლება მოიცავდეს შრომის ბაზრის რეალურ შესაძლებლობებს (Maestas, Mullen and Strand, 2021^[6]), რაც ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების პროციკლურობას.
- მიღების მაჩვენებლების ცვლილებები.** მიღების მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით, რაც ბუნებრივია გავლენას ახდენს შემოდიდების მაჩვენებელზე. ცხრილი 4.2 აჩვენებს, რომ მიღების მაჩვენებელი მერყეობს ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის 43%-დან ნორვეგიის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის 90%-მდე. ეს მიღების მაჩვენებლები შეიძლება შემდგომში დაიყოს პირველი ინსტანციის მიღების მაჩვენებელსა და წარმატებული სააპელაციო საჩივრების მაჩვენებელს შორის. ექვსი ქვეყნის ეს ჯგუფი მიუთითებს გასაკვირ ნეგატიურ კორელაციაზე პირველი ინსტანციის მიღების მაჩვენებელსა და წარმატებული სააპელაციო საჩივრების მაჩვენებლებს შორის, რადგან თავდაპირველად უფრო მკაცრი პროგრამების შემთხვევაში მოსალოდნელი იყო წარმატებული სააპელაციო საჩივრების უფრო მაღალი მაჩვენებელი. ნორვეგიაში, სადაც პირველი ინსტანციის მიღების მაჩვენებელი ძალიან მაღალია, თითქმის ყოველი მესამე სააპელაციო საჩივრით სარგებლობს წარმატებით, ავსტრიაში კი ეს მაჩვენებელი მხოლოდ 7%-ია, სადაც საწყისი მიღების მაჩვენებელი დაბალია. მიღების მაჩვენებლებში განსხვავებები დაკავშირებულია შესაბამისობისა და კეთილშობილების პირობებთან: ქვეყნებს, სადაც უფრო მკაცრი მოთხოვნებია შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ, მიღების უფრო დაბალი მაჩვენებლები აქვთ. ავსტრია და კანადა, ორი ქვეყანა, რომლებსაც ყველაზე დაბალი მიღების მაჩვენებელი აქვთ, ასევე ერთადერთი ორი ქვეყანაა ცხრილში 4.2 წარმოდგენილ ოთხ ქვეყანას შორის, რომლებიც მოითხოვენ შენატანების მინიმალურ წლებს.
- შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემოდიდების შემადგენლობაში ცვლილებები და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების ზრდა.** ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების

მზარდი გავრცელება და ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობების უფრო დიდი ფარდობითი მნიშვნელობა, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების მიზეზისა, დოკუმენტირებულია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის წინა ანგარიშებში (OECD, 2010^[9]). თუმცა, ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობების მზარდი გავრცელების გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მზარდ მაჩვენებლებზე კვლავ აქტუალური საკითხია, განსაკუთრებით COVID-19-ის და მასთან დაკავშირებული ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობების გავრცელების მკვეთრი ზრდის კონტექსტში (OECD, 2021^[10]). დიაგრამა 4.3 ადასტურებს დადებით კორელაციას (R კვადრატი=0.36) ბოლო პერიოდში ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პროგრამის შემოძინებასა და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ახალი მომჩივნების წილს შორის. ფიგურა ასევე აჩვენებს მნიშვნელოვან ვარიაციას ქვეყნების მიხედვით ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების მქონე ახალი მომჩივნების წილის მხრივ: კანადაში ეს წილი 22-25%-ს შორის მერყეობს, ხოლო შვეიცარიაში 40%-ზე გაცილებით მეტია.

- **შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემის რეფორმები.** ბოლო ათწლეულების განმავლობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემები რეფორმირებული იყო ისე, რომ ეს გავლენას ახდენდა ძირითად პროგრამაში შემოძინების მაჩვენებელზე. ერთ-ერთი ასეთი რეფორმა ავსტრიაში 2014 წელს გარდამავალი შეღავათის შემოღებაა, რომელმაც დამატებითი ნაბიჯი დაამატა შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მინიჭებამდე იმ პირებისთვის, რომლებსაც აქვთ რეაბილიტაციის ან გადამზადების პოტენციალი, რაც განხილულია ჩარჩო 4.1-ში. ამ გარდამავალი პროგრამების დანერგვამ შეამცირა შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიებზე შემოძინება, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაში მიღებული აპლიკანტების დიდ ნაწილს გარდამავალი შეღავათები მიენიჭა. მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემაში შემოძინების მხრივ საერთო ცვლილება არ მომხდარა, მოხდა გარდამავალ გადახდებზე გადასვლა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების რეფორმების გავლენა პროგრამების მასშტაბზე უფრო დეტალურად არის განხილული 4.1.2 ნაწილში.
- **სოციალური დაცვის რეფორმები უფრო ზოგადად.** სოციალური დაცვის სისტემები ურთიერთდაკავშირებულია და ხშირია გადამდები შედეგები (მაგ., სხვა სოციალური დაცვის რეფორმებიდან გამომდინარე არაპირდაპირი ეფექტები, რომლებიც გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ათვისებაზე) ერთი პროგრამიდან მეორეზე (ლინდერი, 2016^[11]; ლოუსონი, 2015^[12]; ბორგანსი, გილენი და ლუტმერი, 2014^[13]; გარსია-მანდიკო და სხვ., 2020^[14]). ბელგიაში უმუშევრობის დაზღვევის სისტემის 2012 წლის რეფორმა კარგ მაგალითს იძლევა, რაც ილუსტრირებულია ჩარჩო 4.1-ში. რეფორმამ გამოიწვია უმუშევრობის ბენეფიციარების რაოდენობის მკვეთრი შემცირება 2014 წლიდან და, პარალელურად, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემთხვევების გაცილებით სწრაფი ზრდა. სოციალური დაცვის პროგრამებს შორის გადამდები ეფექტები უფრო დეტალურად განხილულია 4.3 ნაწილში.

ცხრილი 4.2. ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამაში მიღების მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით

პირველი მიღების მაჩვენებელი, აპელაციების მაჩვენებელი, საბოლოო მიღების მაჩვენებელი და აპლიკანტების შემოძინება, 2014-19 წწ.

	პირველი ინსტანციის მიღების მაჩვენებელი	წარმატებული სააპელაციო საჩივრების მაჩვენებელი	საბოლოო მიღების მაჩვენებელი
შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია ავსტრიაში	38%	7%	43%

შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია კანადაში, კვებეკის გარდა	46%	12%	52%
შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობები ნიდერლანდებში	-	-	67%
შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა ნორვეგიაში	85%	32%	90%

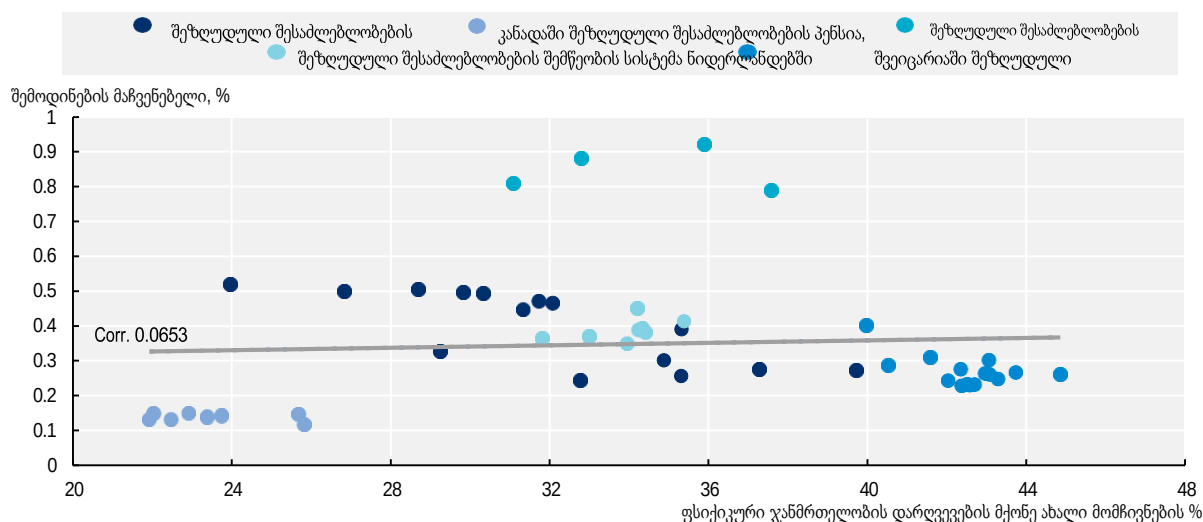
შენიშვნა: პირველი ინსტანციის მიღების მაჩვენებელი ზომავს იმ განმცხადებლების წილს, რომლებსაც შედავათები მიენიჭათ გასაჩივრების გარეშე. წარმატებული გასაჩივრების მაჩვენებელი მიუთითებს ყველა დადებითი შედეგის მქონე გასაჩივრების წილს. საბოლოო მიღების მაჩვენებელი ზომავს იმ განმცხადებლების წილს, რომლებსაც შედავათები მიენიჭათ გასაჩივრებით ან გასაჩივრების გარეშე. ყველა მაჩვენებელი საშუალოდ ხუთი წლის განმავლობაშია (2014-19).

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმისა და ნორვეგიის შრომისა და კეთილდღეობის ადმინისტრაციის (NAV) მიერ. ნიდერლანდების მონაცემები აღებულია UWV Jaarverslag 2020-დან, <https://jaarverslag.uwv.nl/uwv-in-cijfers/sociaalmedisch-beoordelen/uitkomsten-claimbeoordelingen-wia>.

StatLink  <https://stat.link/loitpg>

დიაგრამა 4.3. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის უფრო მაღალი შემოდიდება კორელაციაშია ფსიქიკური ჯანმრთელობის უფრო მაღალ წილთან.

შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ძირითად პროგრამაში შემოდიდება ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების მქონე პირთა შემოდიების წილის მიხედვით, ქვეყნების მიხედვით



შენიშვნა: დიაგრამაზე თითოეული წერტილი წარმოადგენს ქვეყნის წლიურ დაკვირვებას. ავსტრიისა და შვეიცარიის შემთხვევაში წლიური დაფარვა მერყეობს 2005-19 წლებში, ნორვეგიის შემთხვევაში კი მხოლოდ 2013-16 წლებში, კანადის შემთხვევაში 2011-19 წლებში და ნიდერლანდების შემთხვევაში 2013-20 წლებში.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმის, ნიდერლანდების დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტოს (UWV), ნორვეგიის შრომისა და სოციალური უზრუნველყოფის ადმინისტრაციის (NAV) და შვეიცარიის სოციალური უზრუნველყოფის ფედერალური ოფისის მიერ.

StatLink  <https://stat.link/rqt2xf>

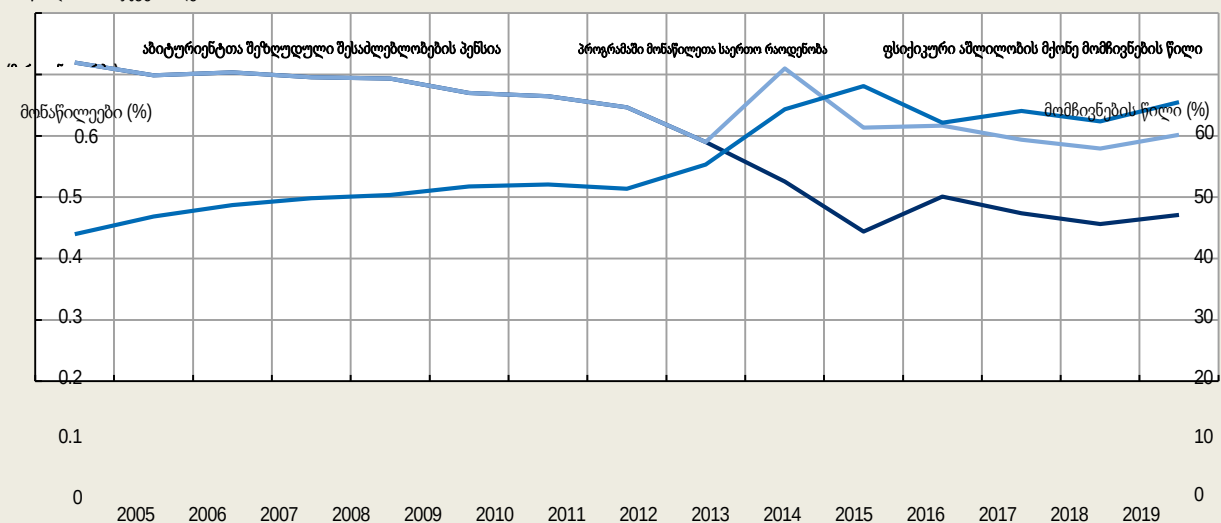
ჩარჩო 4.1. სოციალური დაცვის რეფორმების გვერდითი ეფექტები შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის შემოღებებზე

ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემაში შემოღებები: გარდამავალი პროგრამის დანერგვა

2014 წელს ავსტრიის მთავრობამ შემოიღო ორი ახალი გარდამავალი გადახდა იმ იმედით, რომ შეამცირებდა შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიების შემოღებებს, რომლებიც პენსიაზე გასვლის გზას წარმოადგენს. ახალი გადახდების მიზანია შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის პოტენციური განმცხადებლების გადამზადებისა და რეაბილიტაციის ხელშეწყობა, ან შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მინიჭებამდე მათი ყველა პოტენციალის ამოწურვა. რეფორმა თავდაპირველად 2014 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით 50 წელზე უმცროსი ასაკის პირებზე იყო ორიენტირებული და ითვალისწინებდა რეაბილიტაციის შემწეობას, რომელსაც ადმინისტრირებას უწევდა ჯანმრთელობის დაზღვევა (ავადმყოფობის გახანგრძლივებული შემწეობა) ან გადამზადების შემწეობას, რომელსაც ადმინისტრირებას უწევდა სახელმწიფო დასაქმების სამსახური (უმუშევრობის გაზრდილი შემწეობა). დიაგრამა 4.4 ასახავს ამ პოლიტიკის შემოღების გავლენას შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიებზე და ზოგადად შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაზე. გასაკვირი არ არის, რომ რეფორმა ეფექტური იყო შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიებზე დაფინანსების შემცირებაში, რადგან ბევრი განმცხადებელი გადამისამართდა გარდამავალ პროგრამებზე. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემაში შემოღებები, მთლიანობაში, პოლიტიკის მიუხედავად, ძირითადად უცვლელი დარჩა, თუმცა რეფორმის შემოღების წელს მცირედით გაიზარდა. რეფორმას ასევე თან ახლდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ახალი მომჩივნების წილის მნიშვნელოვანი ზრდა. ამ უკანასკნელის მიზეზი უცნობია, თუმცა ეს ტენდენცია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა მრავალ ქვეყანაშიც შეინიშნება და, სავარაუდოდ, დაკავშირებულია ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებისადმი სტიგმის დაბალ დონესთან და იმის უკეთ გააზრებასთან, რომ შრომისუნარიანობაზე ყველაზე მეტად ადამიანების ფსიქიკური ჯანმრთელობა და არა ფიზიკური ჯანმრთელობა ახდენს გავლენას, რადგან ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ბევრ განმცხადებელს თანმხლები დაავადებები აღენიშნება. რეფორმის რეაბილიტაციასა და გადამზადებაზე ორიენტირებამ შესაძლოა ირიბად გამოიწვიოს ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობებისადმი უფრო მეტი ყურადღება რეაბილიტაციისა და გადამზადების პროგრამებში. ასეთი ცვლილების გრძელვადიანი გავლენა ჯერ კიდევ გასარკვევია, რადგან წარსულში ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირები ყველაზე შორს იყვნენ შრომის ბაზრიდან და, სავარაუდოდ, ტოვებდნენ სამუშაო ძალას და პენსიაზე გასვლის ასაკის მიღწევამდე იღებდნენ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას.

დიაგრამა 4.4. ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემა: ორი გარდამავალი პროგრამის დანერგვა

შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიისა და მთელი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამის, მათ შორის გარდამავალი შეღავათების, შემოღებები, როგორც შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის წილი (მარცხენა ღერძი) და ფსიქიკური აშლილობის მქონე ახალი მომთხოვნების წილი (მარჯვენა ღერძი)



შენიშვნა: მარცხენა ღერძზე შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიისა და შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაში (პენსია და გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა) შემოღებების მაჩვენებელი და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დარღვევების მქონე სისტემაში ყველა მონაწილის წილი (მარჯვენა ღერძი).

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, შრომისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს მიერ.

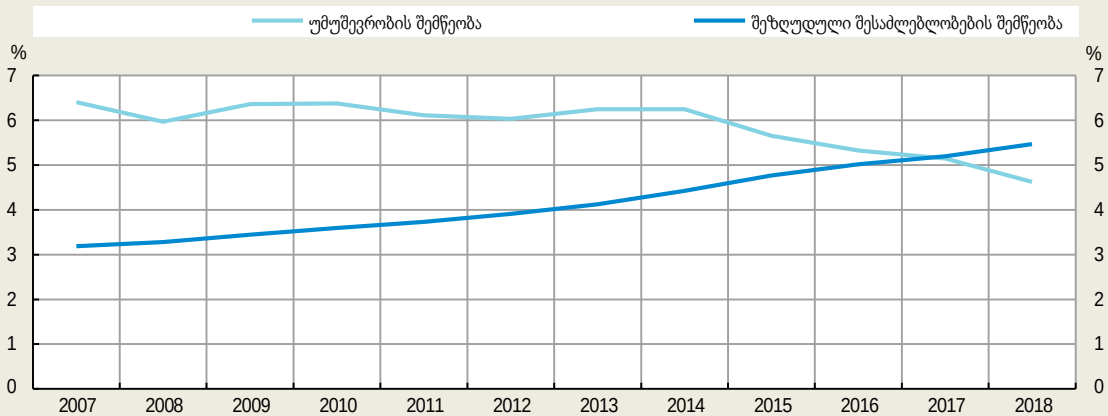
StatLink  <https://stat.link/ur73g8>

ბელგიის შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამაში შემოდიან: უმუშევრობის დაზღვევის რეფორმა

ბელგიაში უმუშევრობის შემწეობის რეფორმა 2012 წელს განხორციელდა. კერძოდ, გრძელვადიანი უმუშევრობის შემწეობის მიმღებთათვის მისი სიუხვე შემცირდა წინა შემოსავლებისგან დამოუკიდებლად გადახდების განხორციელებით. სისტემა გადავიდა სისტემაზე, რომელიც მიზნად ისახავდა შემოსავლის მინიმალური დონის უზრუნველყოფას გრძელვადიან პერსპექტივაში და არა შემოსავლის ვარიაციების შერბილებას (პიზენი და სალვატორი, 2020^[15]). დიაგრამა 4.5 ასახავს ამ რეფორმის გავლენას უმუშევრობის შემწეობის მიმღებთა რაოდენობაზე. რეფორმის შემდეგ ორწლიანი დაგვიანებით (ალბათ იმიტომ, რომ მან ყველაზე მეტად გრძელვადიანი დახმარების მიმღებთა გადახდებზე იმოქმედა), უმუშევრობის შემწეობის მიმღებთა რაოდენობამ მკვეთრად კლება დაიწყო, 2014 წელს მომუშავე მოსახლეობის 6%-ზე მეტიდან 2018 წელს 5%-ზე ნაკლებამდე. მონაცემები მიუთითებს, რომ იმავე პერიოდში სამუშაოს მაძიებელთა საერთო რაოდენობა ძირითადად სტაბილური დარჩა. სამაგიეროდ, 2014 წლიდან, როდესაც პროგრამის მასშტაბის ზრდის ტემპი გაიზარდა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ბენეფიციარების რაოდენობა გაიზარდა. სავარაუდოა, რომ გრძელვადიანი უმუშევრებისთვის უმუშევრობის სისტემის გამკაცრებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების შედარებითი სიუხვე გაიზარდა, რამაც უმუშევრობიდან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გავლენა მოახდინა.

დიაგრამა 4.5. ბელგიის შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამა: უმუშევრობის დაზღვევის რეფორმა

უმუშევრობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ბენეფიციარების წილი შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობასთან შედარებით ბელგიაში, 2007-18 წწ.



შენიშვნა: ბელგიაში უმუშევრობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დახმარების ბენეფიციარების წილი შრომისუნარიანი მოსახლეობასთან შედარებით.

წყარო: გამოთვლები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის SOCR მონაცემთა ბაზის საფუძველზე <https://www.oecd.org/social/social-benefit-recipients-database.htm>.

StatLink  <https://stat.link/ymzlhv>

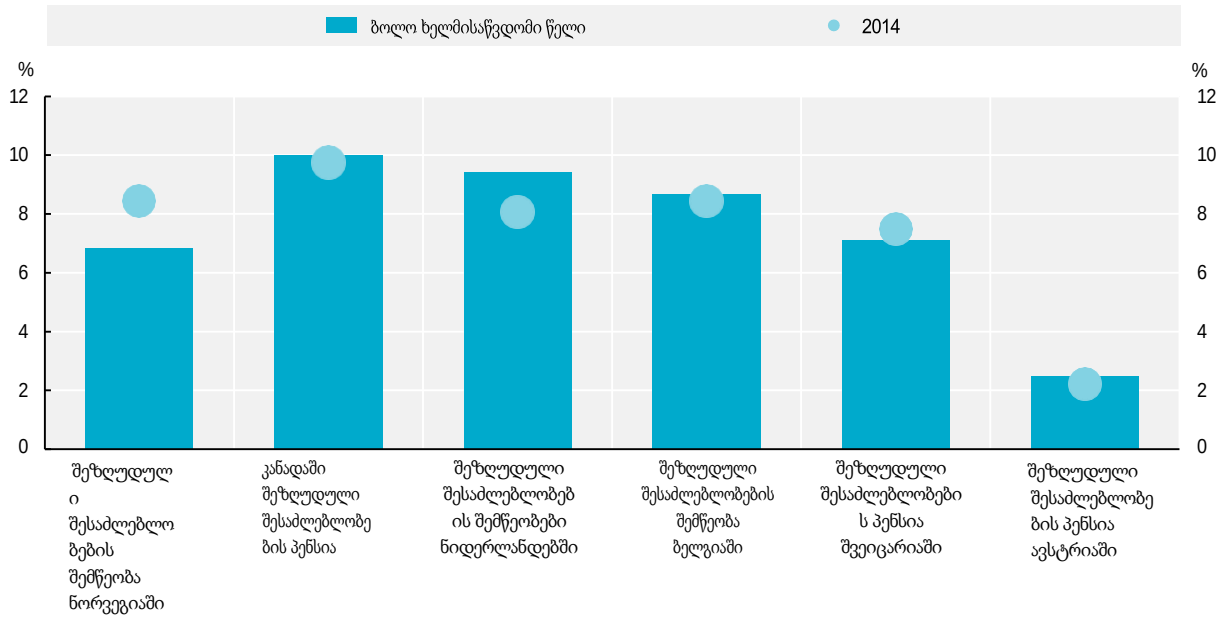
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან გადინებული თანხები

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან გადინება საკმაოდ დაბალია, დროთა განმავლობაში შეზღუდული ცვლილებებით. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის პროგრამებში შემოდიან რეფორმები, როგორც ჩანს, არ ასახავს პროგრამიდან გასვლის მაჩვენებლის ვარიაციაზე ქვეყნების უმეტესობაში (დიაგრამა 4.6). გასვლის მაჩვენებელი მოიცავს იმ პირებს, რომლებიც გარდაიცვალნენ, შევიდნენ შრომის ბაზარზე ან გადავიდნენ სხვა არააქტიურობის სტატუსზე (ბევრ შემთხვევაში, ასაკობრივი პენსია). ბელგიაში, კანადაში, ნიდერლანდებსა და შეიკარიაში პენსიაზე გასვლის წლიური მაჩვენებელი დაახლოებით 8-10%-ია. ავსტრიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პენსიებიდან გასვლის მაჩვენებელი გაცილებით დაბალია, 2%-ს შეადგენს, რაც განპირობებულია შრომისუნარიანობის შენარჩუნების მქონე პირებისთვის გარდამავალი გადასახადების შემოღებით. ნორვეგიაში გასვლის მაჩვენებელი ავსტრიასა და დანარჩენ ოთხ ქვეყანას შორისაა და, რაც მთავარია, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში ამ მაჩვენებლის მკვეთრი ვარდნა განიცადა. ნორვეგიაში ეს შემცირება განპირობებულია 62 წლის და უფროსი ასაკის მომჩივნებით. ხანდაზმული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის გასვლის შემცირების ნაწილი აიხსნება 2011 წელს ასაკობრივი საპენსიო რეფორმის შემდეგ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის, როგორც პენსიაზე გასვლის გზის, უფრო მეტად გამოყენებით, რამაც ადრეული პენსიაზე გასვლა ნაკლებად მიმზიდველი გახადა და შესაბამისად, უფრო მიმზიდველი გახადა შრომის ბაზრიდან გასვლა შეზღუდული შესაძლებლობების

შემწეობის მეშვეობით.

დიაგრამა 4.6. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან გადინება საკმაოდ დაბალია და დროთა განმავლობაში უცვლელია.

გადინება, როგორც ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამის მომთხოვნების წილი მოცემულ წელს, 2014 წელს და უახლესი ხელმისაწვდომი მონაცემები



შენიშვნა: უახლესი ხელმისაწვდომი მონაცემები: 2021 (ნორვეგია), 2020 (ნიდერლანდები, შვეიცარია), 2019 (ავსტრია, კანადა) და 2017 (ბელგია). ამ გაანგარიშებაში მხოლოდ მუდმივი პროგრამებია გათვალისწინებული: ეს ნიშნავს, რომ ნორვეგიისთვის გადინება ეხება შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობიდან გადინებას, ავსტრიისთვის - შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიიდან და ნიდერლანდებისთვის - მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობიდან (IVA). ნიდერლანდებიდან გადინების მაჩვენებელი შესაძლოა არასაკმარისად იყოს შეფასებული დიაგრამაზე წარმოდგენილ სხვა ქვეყნებთან შედარებით, რადგან ნაწილობრივი მომთხოვნები (რომელთა დასაქმების შესაძლებლობები პოტენციურად უფრო მაღალია) გამორიცხულნი არიან. გადინების მაჩვენებელი არის პროგრამიდან გასვლის წილი მოცემულ წელს პროგრამის მომთხოვნების რაოდენობასთან იმავე წელს. გადინების მაჩვენებლის, როგორც ორი წლის განმავლობაში გასვლების, გამოთვლა იმავე ორი წლის განმავლობაში მომჩივნებზე გასვლის მაჩვენებელზე, მსგავს შედეგებს იძლევა.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმის, ნიდერლანდების დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტოს (UWV) და შვეიცარიის სოციალური უზრუნველყოფის ფედერალური ოფისის (Bundesamt für Sozialversicherungen) მიერ. მონაცემები ამოღებულია Crossroads Bank of Social Security (BCSS) Mobilité Socio-Economique à court terme-დან, <https://www.bcss.fgov.be/samikt/homePage.xhtml>, ბელგიისა და ნორვეგიის შრომისა და სოციალური დაცვის ადმინისტრაციის (NAV) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სტატისტიკისთვის, https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd/arkiv-uforetrygd_kap.

StatLink  <https://stat.link/tqru7c>

4.1.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების რეფორმები

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემის რეფორმებმა ზომიერი გავლენა მოახდინა შემწეობის დასაქმებაზე. ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებმა მუდმივად განახორციელეს შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების რეფორმირება ორი მიმართულებით: პროგრამის კომპენსაციის შემცირებით და გააქტიურების გაზრდით (OECD, 2010^[9]).

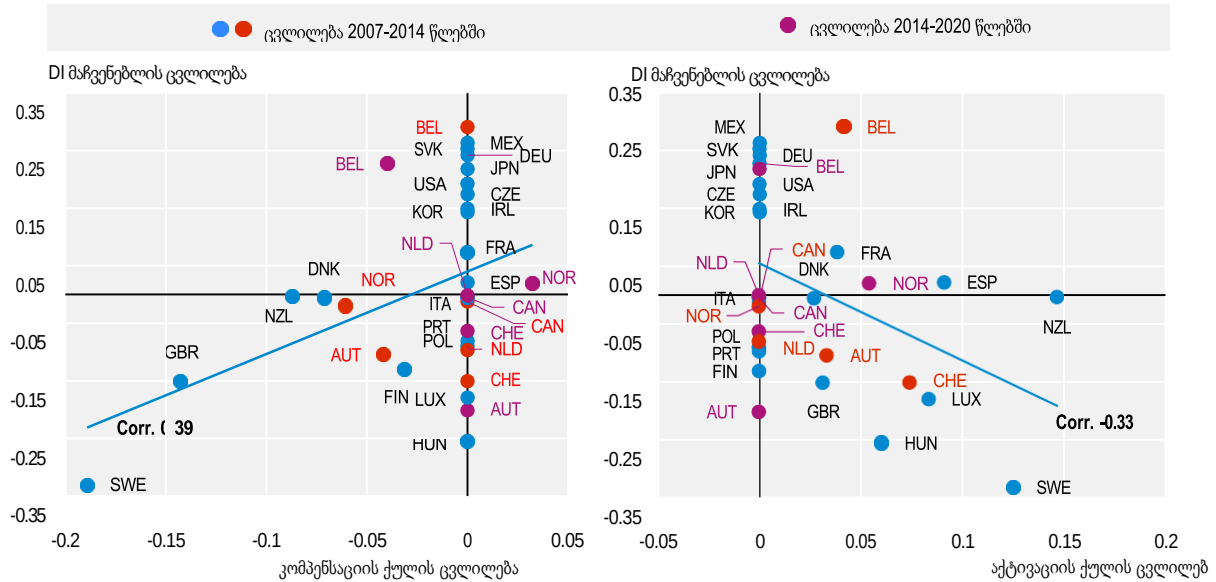
- ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ ათ წელზე მეტი ხნის წინ გამოქვეყნებული კომპენსაციის პოლიტიკის ქულები უფრო დაბალია ნაკლებად გულუხვი შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემებისთვის და უფრო მკაცრი კრიტერიუმების შემთხვევაში (OECD, 2003^[16]; OECD, 2010^[9]). ისინი ასევე მცირდება ნაკლებად გულუხვი და მკაცრად მონიტორინგის ქვეშ მყოფი ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამის შემთხვევაში, რაც ასახავს ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემებსა და პოლისებს შორის ურთიერთკავშირს. დიაგრამა 4.7-ის მარცხენა პანელი ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მაჩვენებლის ცვლილებებს კომპენსაციის ქულის ცვლილებებთან შედარებით 2007 წლიდან 2014 წლამდე (ადრინდელი ნაშრომებიდან გამომდინარე) და 2014 წლიდან 2020 წლამდე ექვსი ქვეყნისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ მხოლოდ რამდენიმე ქვეყანამ მოახდინა შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემების რეფორმირება კომპენსაციის ქულის შესამცირებლად, მორგებული ხაზი აჩვენებს დადებით კორელაციას კომპენსაციის ცვლილებასა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემთხვევების რაოდენობის ცვლილებას შორის (R კვადრატი 0.39).
- გააქტიურების პოლიტიკის ქულები უფრო მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებში, რომლებიც მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის დასაქმებისა და პროფესიული რეაბილიტაციის რიგ პროგრამებს და მუშაობის უფრო ძლიერ ფინანსურ სტიმულებს (OECD, 2003^[16]; OECD, 2010^[9]). დიაგრამა 4.7-ის მარჯვენა პანელი ასახავს კორელაციას შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევების რაოდენობის ცვლილებებსა და აქტივაციის ქულის ცვლილებებს შორის. ბევრმა ქვეყანამ რეფორმა ჩაატარა შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემების ისე, რომ გაიზარდა მათი აქტივაციის ქულა, უფრო ხშირად, ვიდრე სისტემის კომპენსაციის ქულაზე მოქმედი რეფორმები. აქტივაციის ქულების ცვლილებასა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევების რაოდენობის ცვლილებას შორის აშკარა უარყოფითი კორელაციაა (R კვადრატი -0.33).

ეს დასკვნები ემთხვევა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ გლობალურ ფინანსურ კრიზისამდე გამოქვეყნებულ მტკიცებულებებს: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემების საერთო კომპენსაციის მახასიათებლები დადებითად არის დაკავშირებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობასთან და, შესაბამისად, რეფორმები ამცირებს საქმეთა დატვირთვას. ამის ნაცვლად, გააქტიურების კომპონენტები, როგორც ჩანს, დიდწილად არ არის დაკავშირებული ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების საქმეთა დატვირთვის ცვლილებებთან. ინტეგრაციის პოლიტიკის რეფორმების უმნიშვნელო ფეექტის ერთ-ერთი ახსნა ის არის, რომ ასეთ რეფორმებს

შესაძლოა უფრო მეტი დრო დასჭირდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საქმეებზე გავლენის გამოსავლენად (OECD, 2009^[17]).

დიაგრამა 4.7. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რეფორმებს ზომიერი გავლენა ჰქონდა დაკვირვებულ შედეგაზე მისი მხარეების მიმართ.

შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის (DI) მიღების მაჩვენებლის ცვლილება კომპენსაციის (მარცხნივ) და აქტივაციის (მარჯვნივ) ქულის ცვლილებასთან მიმართებაში



შენიშვნა: ნახაზებში თითოეული წერტილი წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობების შექმნების მიღების მაჩვენებლის ცვლილებას ბოლო წლებში (ვერტიკალური ღერძი) კომპენსაციის აქტივაციის ქულის ცვლილებასთან ერთად (ჰორიზონტალური ღერძი, მარცხენა/მარჯვენა დიაგრამა). რაც უფრო დაბალია კომპენსაციის ქულის ცვლილება, მით უფრო ნაკლებად გულუხვი და ხელმისაწვდომი ხდება შექმნების სისტემა (მარცხენა დიაგრამა). რაც უფრო მაღალია აქტივაციის ქულის ცვლილება, მით უფრო განვითარებულია პოლიტიკის რეზილენტობის დედა სასაქმის პოზიცია (მარჯვენა დიაგრამა). კომპენსაციის აქტივაციის ქულების ცვლილებასა და DI-ის მიღების მაჩვენებლის ცვლილებას შორის კორელაცია. მონაცემებზე მორგებულია წრფივი ხაზი.

წყარო: კომპენსაციის და აქტივაციის ქულების ცვლილება 2007-14 წლებში აგებულია შიპაძის, რ. და თ. ლუინის (2018[18]) აკადემიკოსების და შეზღუდული შესაძლებლობის პოლიტიკა: რეფორმის გზები ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებიდან 1990-დან 2014 წლამდე, <http://dx.doi.org/10.1111/JSW.12295>-ის მიხედვით, რომელიც ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის (2018[19]) სტანდარტის შესაბამისაა. აკადემიკოსების, შეზღუდული შესაძლებლობების და საშუალო: ბარიერების გადალახვა: ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნების დასკვნების სინოზები, <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>, მეთოდოლოგია. 2014 წლიდან 2020 წლამდე გახანგრძლივდა შერჩეული ქვეყნებისთვის ზემოაღნიშნული წყაროს მიხედვით. შემოსავლის მიღების მაჩვენებლის პრიორიტეტი OECD SOCR მონაცემებიდან, <https://www.oecd.org/social/social-benefit-recipients-database.htm>.

StatLink 2 <https://stat.link/vn1riy>

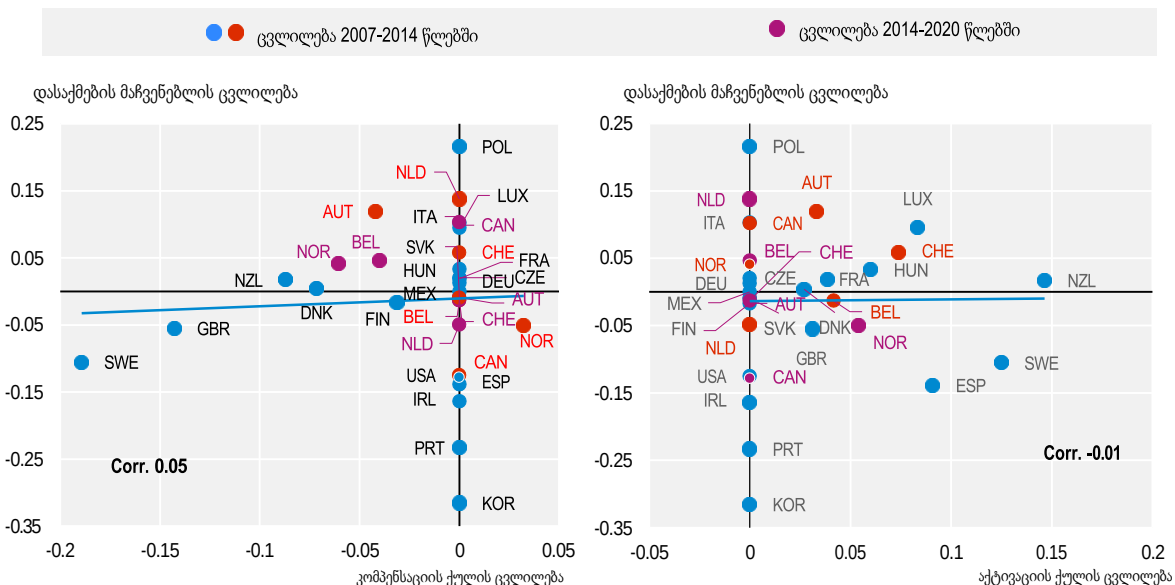
4.1.3. რეფორმები და მათი გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე

ეკონომიკური თეორია ვარაუდობს, რომ შედეგათების მიღება შემოსავლისა და ჩანაცვლების ეფექტების მეშვეობით მუშაობის დემოტივაციას ქმნის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობამ, ან ზოგადად ნებისმიერმა სოციალური დახმავების შემწეობამ, შეიძლება გამოიწვიოს როგორც შემოსავლის, ასევე ჩანაცვლების ეფექტები, რაც მის მიმღებებს აიძულებს, იმუშაონ თავიანთ შრომისუნარიანობაზე დაბალ დონეზე. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობა შეფასებული შეზღუდული შესაძლებლობის შემთხვევაში შემოსავლის მნიშვნელოვან მუდმივ ზრდას უზრუნველყოფს, რამაც შესაძლოა შრომის მიწოდება მხოლოდ შემოსავლის ეფექტის მეშვეობით შეამციროს (მაგ., შემწეობის მიღებიდან მიღებული შემოსავლის ზრდა და შესაძლებად, მიხმარების შესაწარმოებლად მუშაობის ნაკლები საჭიროება). თეორიული თვალსაზრისით, შემოსავლის ეფექტები არ არის დამახინჯებული, რაც ნიშნავს, რომ ისინი არ ქმნიან ეფექტურობის დანაკარგებს. შემოსავლის ეფექტის მასშტაბი დამოკიდებულია პროგრამის კეთილშობილებასა და სიმკაცრეზე, ასევე მიმღებთათვის ხელმისაწვდომ სხვა ვარიანტებზე. ჩანაცვლების ეფექტები, პირიქით, დამახინჯებულია და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამების დიზაინდიდან გამომდინარეობს. შედეგათების გრაფიკი ქმნის საგადასახადო დაბრკოლებებსა და დაბრკოლებებს, რის გამოც, გარკვეული შემოსავლის ზღვრულ ნიშნულზე მეტი შემოსავლის მიღების შემთხვევაში, ბენეფიციარებმა შეიძლება დაკარგონ შედეგათების უფლების სრული ან ნაწილობრივი ნაწილი. ზოგიერთი ბენეფიციარი შეიძლება მუშაობდეს თავის შესაძლებლობებზე ნაკლები შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის დაკარგვის თავიდან ასაცილებლად, რაც არაეფექტურია და ქმნის სოციალური ხაფანგებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმდებარეობისთვის.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემის რეფორმებით გამოწვეული კომპენსაციისა და აქტივაციის ქულების ცვლილებები არ არის კორელაციაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილებებთან. დიაგრამა 4.8 იმეორებს წინა დიაგრამა 4.7-ს, რომელიც აჩვენებს კორელაციას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილებებსა და კომპენსაციისა და აქტივაციის ქულების ცვლილებებს შორის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემთხვევებისგან განსვავებით, რომელიც მაქსიმალურად კავშირშია რეფორმებით გამოწვეულ ცვლილებებთან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კომპენსაციის და გააქტიურების ქულებში, მონაცემები არ აჩვენებს რაიმე მნიშვნელოვან კავშირს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებთან.

დიაგრამა 4.8. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა რეფორმები არ არის კორელირებული დასაქმების მაღალ მაჩვენებლებთან.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილება კომპენსაციის (მარცხნივ) და აქტივაციის (მარჯვნივ) ქულის ცვლილებასთან შედარებით



შენიშვნა: ნახაზებში თითოეული წერტილი წარმოადგენს დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილებას ბოლო წლებში (ვერტიკალური ღერძი) კომპენსაციის/აქტივაციის ქულის ცვლილებასთან ერთად (ჰორიზონტალური ღერძი, მარცხენა/მარჯვენა დიაგრამა). რაც უფრო დაბალია კომპენსაციის ქულის ცვლილება, მით უფრო ნაკლებად გულუხვი და ხელმისაწვდომი ხდება შედეგების სისტემა (მარცხენა დიაგრამა). რაც უფრო მაღალია აქტივაციის ქულის ცვლილება, მით უფრო განვითარებულია პოლიტიკის რეაბილიტაციისა და დასაქმების პოზიცია (მარჯვენა დიაგრამა). კომპენსაციის/აქტივაციის ქულების ცვლილებასა და დასაქმების მაჩვენებლის ცვლილებას შორის კორელაცია. მონაცემებზე მორგებულია წრფივი ხაზი.

წყარო: კომპენსაციისა და აქტივაციის ქულების ცვლილება 2007-14 წლებში აგებულია ბოჰაიმის, რ. და თ. ლეონის (2018[18]) მეთოდოლოგიის გამოყენებით, „ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პოლიტიკა: რეფორმების გზები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში 1990-დან 2014 წლამდე“, <http://dx.doi.org/10.1111/IJSW.12295>, რომელიც მიჰყვება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (2010[9]) დოკუმენტს. ავადმყოფობა, შეზღუდული შესაძლებლობები და სამუშაო: ბარიერების გადალახვა: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში მიღებული მონაცემების სინთეზი, <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>. ზემოაღნიშნული წყაროს მიხედვით შერჩეული ქვეყნებისთვის 2014 წლიდან 2020 წლამდე გახანგრძლივება. დასაქმების მაჩვენებელი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლებიდან, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის ქვეყნების შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების შესახებ ევროკავშირის სტატისტიკის მონაცემებზე (EU-SILC, 2005-19); ავსტრალიაში ოჯახების, შემოსავლებისა და შრომის დინამიკის კვლევაზე (HILDA, 2005-17); ჩილეს Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2006-17); მექსიკის „Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares“ (ENIGH, 2010-16); კორეის შრომისა და შემოსავლების პანელის კვლევა (KLIPS, 2008-18) და ამერიკული საზოგადოების კვლევა (ACS, 2008-18). კანადის მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ, კანადის შემოსავლების კვლევის საფუძველზე, 2013-19 წწ.

StatLink  <https://stat.link/yk9wt0>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემის რეფორმებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელს შორის კავშირის არარსებობა ასევე ნაჩვენებია ცხრილში 4.3. ეს ცხრილი ასახავს 25 ქვეყნის პანელზე ჩატარებული რეგრესიის შედეგად მიღებულ შეფასებებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლის ლოგარითმულ მაჩვენებელს, კომპენსაციის ქულის ლოგარითმულ მაჩვენებელსა და აქტივაციის ქულის ლოგარითმულ მაჩვენებელს შორის 2005-18 წლებში. ცხრილი 4.3-ის სვეტებში (1) და (2) წარმოდგენილი სპეციფიკაციები მოიცავს წლის ფიქსირებულ ეფექტებს, ასევე ქვეყანა-წლის ასაკობრივი დამოკიდებულების კოეფიციენტს (დემოგრაფიული ცვლილების საზომი) და ქვეყნის-წლის მშპ-ს ერთ სულ მოსახლეზე. სვეტი (2) ასევე მოიცავს ქვეყნის ფიქსირებულ ეფექტებს. არცერთ სპეციფიკაციაში არ ჩანს აქტივაციის ან კომპენსაციის ქულების მნიშვნელოვანი გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელზე.

ცხრილი 4.3. მაღალი აქტივაციისა და კომპენსაციის ქულები არაა კორელაციაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მაღალ დასაქმებასთან.

	(1)	(2)
კომპენსაციის ქულა (წურნალი)	0.091 (0.204)	-0.038 (0.234)
აქტივაციის ქულა (წურნალი)	0.177 (0.136)	0.132 (0.175)
დემოგრაფიული ცვლილება	X	X
მთლიანი შიდა პროდუქტი ერთ სულ მოსახლეზე	X	X
ქვეყნის ფიქსირებული ეფექტები		X
ქვეყნები	25	25
დაკვირვებები	239	239

შენიშვნა: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 25 ქვეყნისგან შემდგარი პანელისთვის, რომელიც მოიცავს 2007-2020 წლების პერიოდს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ლოგარითმული მაჩვენებლის ჩვეულებრივი უმცირესი კვადრატების რეგრესიიდან წერტილოვანი შეფასებები კომპენსაციისა და აქტივაციის ლოგარითმულ ქულაზე. ყველა სპეციფიკაცია მოიცავს წლის ფიქსირებულ ეფექტებს. სპეციფიკაცია (2) მოიცავს დემოგრაფიული ცვლილების საზომს (ასაკობრივი დამოკიდებულების კოეფიციენტი: 65 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის პროცენტული მაჩვენებელი მთლიან მოსახლეობასთან შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

შედარებით), სპეციფიკაცია (3) დამატებით მოიცავს ერთ სულ მოსახლეზე მთლიანი შიდა პროდუქტის (PPP) მაჩვენებელს, სპეციფიკაცია (4) დამატებით მოიცავს ქვეყნის ფიქსირებულ ეფექტებს, რომლებიც ურთიერთქმედებენ ასაკობრივი დამოკიდებულების კოეფიციენტთან და ერთ სულ მოსახლეზე მთლიანი შიდა პროდუქტთან. სტანდარტული შეცდომები დაჯგუფებულია ქვეყნის დონეზე.

წყარო: კომპენსაციის და აქტივაციის ქულების ცვლილება 2007-14 წლებში აგებულია ბოჰაიმის, რ. და თ. ლეონის (2018[18]) „ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პოლიტიკა: რეფორმების გზები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში 1990-დან 2014 წლამდე“, <http://dx.doi.org/10.1111/IJSW.12295> მეთოდოლოგიის მიხედვით, რომელიც ეფუძნება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (2010[9]) მეთოდოლოგიას, „ავადმყოფობა, შეზღუდული შესაძლებლობები და სამუშაო: ბარიერების გადალახვა: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების დასკვნების სინთეზი“, <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>. გახანგრძლივება 2014 წლიდან 2020 წლამდე შერჩეული ქვეყნებისთვის ზემოაღნიშნული წყაროს მიხედვით.

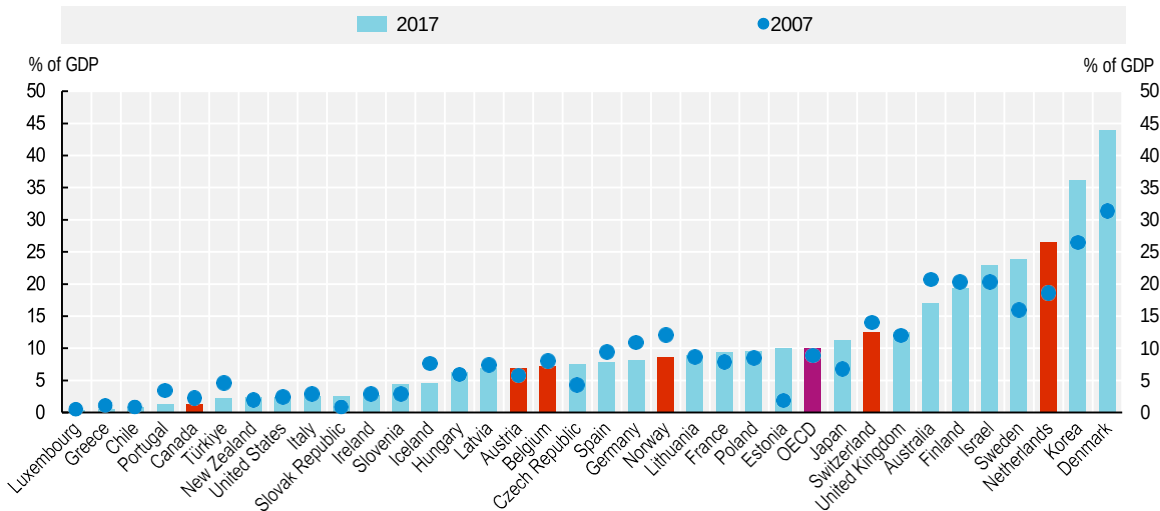
StatLink  <https://stat.link/l8j7ku>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამის კომპონენტებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებს შორის მნიშვნელოვანი კორელაციის არარსებობა, როგორც ჩანს, ეწინააღმდეგება მიკრო დონის ემპირიულ ლიტერატურაში არსებულ მნიშვნელოვან ინფორმაციას, რომელიც ავლენს შეღავათების მიღებიდან შემოსავალზე ძლიერ გავლენას, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების მიღების უფლების გამკაცრება და სიუხვე იწვევს დასაქმების ზრდას (ავტორი და დუგანი, 2007[19]; დუპერტი და იუგსტერი, 2019[20]; გელბერი, მური და სტრენდი, 2017[21]; მარი და ვალ კასტელო, 2012[22]). ანალოგიურად, მიკრო დონის ემპირიული ლიტერატურა, როგორც წესი, ძლიერ დასაქმების ეფექტებს ავლენს უფრო მეტი აქტივაციისგან, მაგალითად, სამუშაოდ ფინანსური სტიმულების შემოღებით (კამპოლიეტი და რიდელი, 2012[23]; დოიჩერტი და ეუგსტერი, 2019[20]; კოსტოლი და მოგსტადი, 2014[24]; რუპი და სტაუბლი, 2019[25]). რატომ არ არის ეს მიკრო დონის დასაქმების ეფექტები თვალსაჩინო მაკრო დონეზე?

- პირველი არგუმენტი ის არის, რომ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდულ შესაძლებლობებზე დანახარჯების მთლიან რაოდენობაში აქტიური ხარჯები (რეაბილიტაცია და დასაქმებასთან დაკავშირებული ზომები) კვლავ დაბალია (9% 2007 წელს, 10% 2017 წელს). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების აქტიური კომპონენტების გაზრდის მიზნით ჩატარებული მრავალი რეფორმის მიუხედავად, კომპენსაციასა და გააქტიურებას შორის ბალანსი თითქმის არ შეცვლილა. თუ ოდესმე უფრო მნიშვნელოვნად გაიზრდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში უფრო მეტი გააქტიურების ხელშეწყობაზე დახარჯული რესურსები, შეიძლება ველოდოდ უფრო მჭიდრო კორელაციას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემების გააქტიურების კომპონენტსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებას შორის.
- მეორე ასპექტი ის არის, რომ მიკროეკონომიკური ემპირიული კვლევა უმეტეს შემთხვევაში ფოკუსირებულია რეფორმების მოკლევადიან დასაქმებაზე რეაგირებაზე, რომლებიც მიზნად ისახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღებისა და მათი გულუხვობის გამკაცრებას. დასაქმების მდგრადი და მაღალი დონის ხელშეწყობის მიზნით, რაც აისახება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების საერთო მაღალ დონეზე, დასაქმებაზე ეფექტებს თან უნდა ახლდეს სამუშაო ადგილების ხარისხის ზრდა და სამუშაო ადგილების შენარჩუნება. დასაქმების მახასიათებლების გაუმჯობესება შესაძლებელია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში გააქტიურების ელემენტებით (მაგ., პროფესიული რეაბილიტაცია, დასაქმების მხარდაჭერა, კონსულტაცია, იხილეთ მაგალითად (თომასი და მორგანი, 2021[26])), ან მოთხოვნის მხარესთან დაკავშირებული ჩარევებით (მაგალითად, სამუშაო ადგილზე გონივრული ადაპტაციის მხარდაჭერით (ევროკომისია, 2020[27])).
- და ბოლოს, რეფორმების უმეტესობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებში ცვლილებებზე იყო ორიენტირებული და, შესაბამისად, შესაძლოა, ძალიან გვიან დაიწყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ჭეშმარიტი ხელშეწყობისთვის. ადრეული ჩარევა მნიშვნელოვანია შრომის ბაზრის შეღავათების მიღებისგან განცალკევების თავიდან ასაცილებლად (გარსია-მანდიკო და სხვ., 2020[14]; მური, 2015[28]). თუმცა, ბევრისთვის, როდესაც ისინი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე განაცხადის შეტანის ეტაპს მიაღწევენ, შრომის ბაზრიდან გასვლის გადაწყვეტილება მიღებულია, რადგან ისინი ხშირად წლების განმავლობაში ახერხებენ ავადმყოფობისა და სოციალური დახმარების სისტემაში გზის გავლას. ადრეული ჩარევა უნდა მოხდეს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გასვლის მიღებამდე, დასაქმების, უმუშევრობის ან ავადმყოფობის დაზღვევის პერიოდში, რათა თავიდან იქნას აცილებული სამუშაო ძალის დატოვება.

დიაგრამა 4.9. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შეზღუდულ შესაძლებლობებზე აქტიური ხარჯები თითქმის არ გაიზარდა.

შეზღუდულ შესაძლებლობებზე გაწეული აქტიური სახელმწიფო ხარჯები, როგორც შეზღუდულ შესაძლებლობებზე გაწეული სახელმწიფო ხარჯების წილი, 2007 და 2017 წლები



შენიშვნა: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია წარმოადგენს ნაჩვენებ ქვეყნების შეუწონელ საშუალო მაჩვენებელს. შრომისუნარობის შემწეობები მოიცავს: შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიებს, პროფესიული ტრავმის პენსიებს, ავადმყოფობის შემწეობებს, რეაბილიტაციის მომსახურებას, შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებულ სხვა ფულად და ნატურით გაცემულ შემწეობებს და სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის (PES) მიერ შემოთავაზებულ ყველა შეზღუდულ შესაძლებლობებთან დაკავშირებულ პროგრამას.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მონაცემთა ბაზა სოციალური ხარჯების შესახებ (SOCX), <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=4549> და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მონაცემთა ბაზა შრომის ბაზრის პროგრამების შესახებ (LMP), <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=8540>.

StatLink  <https://stat.link/1wgzq0>

4.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების გაუმჯობესების პროექტები

რაც უფრო დიდხანს არიან ადამიანები დამოკიდებული შედეგებზე მუშაობის გარეშე, მით უფრო უქვეითდება მათი უნარები და იზრდება მანძილი მათსა და შრომის ბაზრის შორის, რაც მათთვის სულ უფრო ართულებს შრომის ბაზარზე დაბრუნების შესაძლებლობას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის მიზნით, პოლიტიკის შემმუშავებლებმა უნდა შეიმუშაონ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემები და, ზოგადად, სოციალური დაცვის პოლიტიკა, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაოზე ჯანმრთელობის ბარიერების ადრეულ ეტაპზე გამოვლენას და სწრაფ ჩარევას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემების შემუშავების მრავალი ვარიანტი არსებობს, რომლებიც ამ ნაწილში ზოგადად სამ ტიპად იყოფა. პირველი, პოლიტიკის ისეთი დიზაინი, რომელიც ხელს უწყობს ადრეულ ჩარევას და ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შენარჩუნებას. ასეთი პოლიტიკა ეფუძნება დასაქმების ბარიერების ადრეულ იდენტიფიცირებას, დიდ როლს ანიჭებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიღებამდე არსებულ ეტაპებს - კერძოდ, ავადმყოფობის და უმუშევრობის დაზღვევას და შესაბამისად, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებს - და მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების (გარდამავალი შედეგების) მიღებამდე შუალედური ეტაპების შექმნას. მეორე, პოლიტიკა, რომელიც შშმ პირებს მოტივაციას აძლევს იმუშაონ შედეგების მიღების პარალელურად, როგორცაა ფინანსური წახალისების შემოღება. და ბოლოს, პოლიტიკა, რომელიც ზღუდავს შედეგების მიღებიდან მიღებულ შემოსავლის ეფექტს, ამ პროგრამების სიუხვის შემცირებით ან მათში მონაწილეობის მიღების პირობების გამკაცრებით.

4.2.1. ადრეული ჩარევა: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების უნარის შენარჩუნება

ეს განყოფილება განიხილავს ექვსი ქვეყნის მიერ გამოყენებულ მიდგომებს და მათ ეფექტურობას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შესანარჩუნებლად ადრეული ჩარევის ხელშეწყობის კუთხით. ქვეყნების მიერ გამოყენებულ მიდგომებს შორის ერთ-ერთი მთავარი განსხვავება ჩარევის დროა: ერთი მიდგომა გულისხმობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების გაუმჯობესებაზე ფოკუსირებას შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მოთხოვნამდე (ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების სისტემებისა და სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების ძლიერი ზედამხედველობის როლით), ხოლო მეორე მიდგომაა მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მოთხოვნის გადადება (გარდამავალი და პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამების გამოყენებით).

შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის მართვა, ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შემდეგ სამსახურში სწრაფი დაბრუნების ხელშეწყობა

ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება ბევრი მუშაკისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის სტანდარტული გზაა და ფოკუსირებული ქვეყნების უმეტესობაში ადრეული ჩარევა ავადმყოფობის ეტაპზე ხდება. სტანდარტული გზა ილუსტრაციულად (და მნიშვნელოვანი გამარტივებებით) წარმოდგენილია თითოეული ქვეყნისთვის ვადების სახით ნახაზ 4.10-ზე, სადაც განხილულია ოთხი ძირითადი ეტაპის დრო და ურთიერთქმედება ავადმყოფობის მომენტიდან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მინიჭებამდე: დამსაქმებლის მიერ ხელფასის მიღების გაგრძელება; ავადმყოფობის დაზღვევა; რეაბილიტაცია; და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევა.

- დამსაქმებლების მიერ ხელფასის გადახდის გაგრძელება (ავადმყოფობის ანაზღაურება), რაც ხდება მუშაკის ავადმყოფობიდან მაქსიმუმ ორი დღის შემდეგ. ეს პერიოდი მნიშვნელოვნად განსხვავდება კვლევის საგანი ქვეყნების მიხედვით, ნორვეგიაში 16 დღიდან ნიდერლანდებში ორ წლამდე. გადახდის პერიოდი ასევე შეიძლება არ იყოს ფიქსირებული. ავსტრიაში ხელფასის 100%-იანი გადახდის ვადის მიხედვით, თანამშრომლის დასაქმების ხანგრძლივობის მიხედვით, 6-დან 12 კვირამდე მერყეობს, რასაც მოჰყვება ოთხი კვირა ხელფასის 50%-იანი ოდენობით, ხოლო შვეიცარიაში დამსაქმებლებმა (ან დამსაქმებლების რეგისტრირებულთა შემთხვევაში, დამატებითი ყოველდღიური ავადმყოფობის შემწეობის დაზღვევამ) ხელფასის გადახდა მინიმუმ სამი კვირის განმავლობაში და ზოგიერთ კანტონში 40-6 კვირამდე უნდა გააგრძელონ, კვლავ დასაქმების ხანგრძლივობის მიხედვით. კანადა ამ ქვეყნების ჯგუფში ერთადერთი გამოწვევისაა, რადგან დამსაქმებლების მიერ ხელფასის გადახდის გაგრძელება ყველა პროვინციაში სავალდებულო არ არის (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა ქვეყნებიც თანაბრად მრავალფეროვანია და ზოგიერთ მათგანს საერთოდ არ აქვს ასეთი გადახდის პერიოდი).
- ავადმყოფობის შემწეობა ხშირად იწყება სავალდებულო ხელფასის გადახდის პერიოდის შემდეგ და გაიცემა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე განაცხადის შეტანამდე. ეს არის შემთხვევა ბელგიაში, კანადასა და ნორვეგიაში, სადაც შემწეობა გაიცემა ერთი წლის განმავლობაში ბელგიასა და ნორვეგიაში, ხოლო კანადაში 15 კვირის განმავლობაში (დროებით გახანგრძლივდა 25 კვირამდე 2022 წლის განმავლობაში). ნიდერლანდებში ხელფასის მიღების გაგრძელება და ავადმყოფობის დაზღვევა ორი პარალელური პროგრამაა ძალიან მსგავსი მახასიათებლებით, ეს უკანასკნელი ექსკლუზიურად გაიცემა სამუშაოს მაძიებლებისთვის ან დამსაქმებლის გარეშე დასაქმებულებისთვის. ავადმყოფობის

დაზღვევის შედავათები (ანუ ხელფასის მიღების გაგრძელება) გაიცემა ავადმყოფობის დაწყებიდან ორი წლის განმავლობაში. ავსტრიაში ავადმყოფობის შემწეობა იწყება ავადმყოფობის სამი დღის შემდეგ, რათა შეავსოს ხელფასის გაგრძელება მთლიანი შემოსავლის 100%-მდე და შეიძლება გაგრძელდეს წელიწადნახევრამდე. შვეიცარიაში ყოველდღიური (ავადმყოფობის) შემწეობის დაზღვევა კერძო და არჩევითია, ამიტომ მაქსიმალური ხანგრძლივობა დამოკიდებულია კონკრეტულ სადაზღვევო ხელშეკრულებაზე, მაგრამ სავალდებულო მინიმალური ხანგრძლივობაა 720 დღე 900-დან და ის ცვლის დამსაქმებლის მიერ ხელფასის გაგრძელებას, თუ სადაზღვევო გადასახადი უტოლდება წინა ხელფასს. შვეიცარიის კერძო სადაზღვევო კომპანიები, როგორც წესი, ანაზღაურებენ ხელფასის 80%-ს უფრო ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში და თავდაპირველად 100%-მდე. ზოგიერთი დამსაქმებელი (ძირითადად მსხვილი საწარმოები) ირჩევს არ დააზღვიონ და გააგრძელონ ხელფასის გადახდა. ავსტრიაში ხელფასის გაგრძელებასა და ავადმყოფობის შემწეობას შორის გადაფარვა ართულებს შემწეობის უფლების გაანგარიშებას: ავადმყოფობის დაზღვევა შეადგენს დასაქმებულის მთლიანი შემოსავლის 50%-ს (60%-ს 43 დღის შემდეგ), ხოლო დამსაქმებლის მიერ გადახდებთან ერთად 100%-მდე.

- ავადმყოფობის პერიოდში ადრეული ჩარევა გავრცელებულია ქვეყნების უმრავლესობაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე დაბრუნების მიზნით, თუმცა მნიშვნელოვნად განსხვავდება ხასიათითა და ვადებით. მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნების უმეტესობა ცდილობს ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირთა შეფასებას და გააქტიურებას, ზოგიერთმა დამატებით დაწერა გარდამავალი პროგრამები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გააქტიურების მიზნით, სანამ მათ თითქმის მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა მიენიჭებათ. კანადა არ ითვალისწინებს სავალდებულო ადრეული იდენტიფიკაციისა და ჩარევის ზომებს: პროფესიული რეაბილიტაცია ხელმისაწვდომია მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მოთხოვნის მქონე პირებისთვის. ნებაყოფლობითი შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევით დაზღვეულ პირებს შეუძლიათ მიიღონ პროფესიული რეაბილიტაცია გრძელვადიანი შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევით, თუმცა, ეს ხდება ხანმოკლე ავადმყოფობის ფაზის დასრულების შემდეგ. ქვეყნები, რომლებიც ავადმყოფობის ფაზაში პოტენციური შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მაძიებლებს იდენტიფიცირებენ, უფრო სწრაფად მოქმედებენ და მეტი შანსი აქვთ, წარმატებით დაუბრუნდნენ სამსახურს ავადმყოფი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკები.
- გარდამავალი პროგრამები არსებობს ავსტრიაში, ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში. ამ პროგრამებს უფრო ფართო მიზნები აქვთ, ვიდრე დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამები, რადგან ისინი რთავენ განმცხადებლებს პროფესიულ რეაბილიტაციაში (ავსტრია, ნორვეგია) ან უზრუნველყოფენ მუშაობის ძლიერ სტიმულს (ნიდერლანდები).
- ბოლო ნაბიჯი არის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გადასვლა, რომელიც ბევრ ქვეყანაში პენსიაზე გასვლამდე ბოლო ნაბიჯია (ავსტრია, ნიდერლანდები, ნორვეგია) ან თავისთავად (ნახევრად) საპენსიო პროგრამაა. ბელგიასა და კანადაში, სადაც გარდამავალი პროგრამები არ არსებობს, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების პარალელურად, რეაბილიტაციის პროგრამებით სარგებლობა მაინც შესაძლებელია. ყველა ქვეყანაში, მომთხოვნებს შეუძლიათ იმუშაონ კონკრეტული პირობებით: ავსტრიაში, ბელგიაში, ნორვეგიაში, ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში მომთხოვნებს შეუძლიათ ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა და ნაწილობრივი პენსიის მიღება, ხოლო კანადაში მუშაობა დაშვებულია მხოლოდ გარკვეული ზღვრების დაცვით.

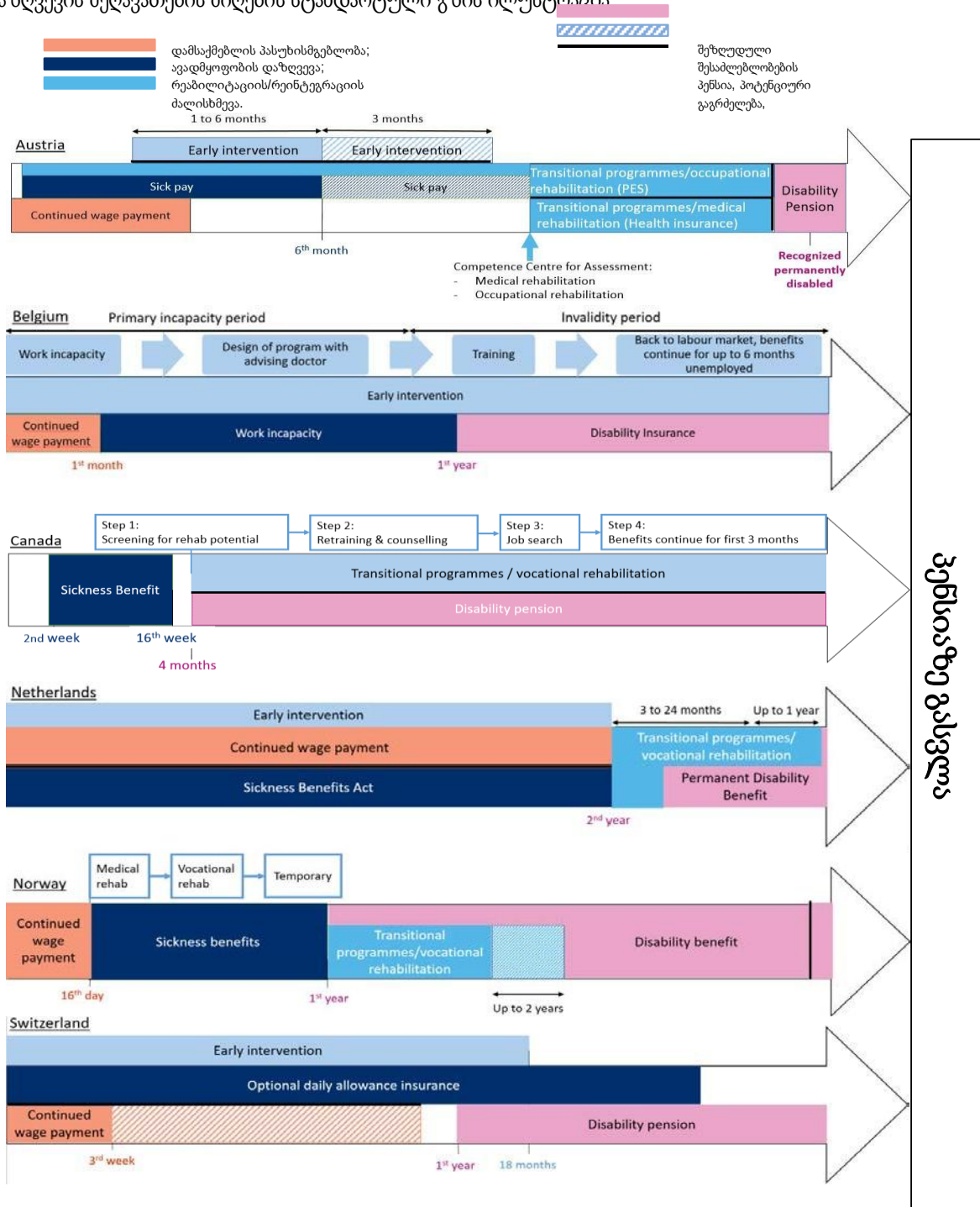
ავადმყოფობის შემწეობიდან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გადასვლა ხშირია. მაგალითად, ნორვეგიაში ავადმყოფობის შემწეობის მომთხოვნების დაახლოებით 6% ამოწურავს თავის უფლებას და მათგან ორ მესამედზე მეტი გადადის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე (ან AAP-ის მეშვეობით, ან უშუალოდ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე). ეს დაახლოებით 44 000 ადამიანია ყოველწლიურად (NAV, 2015^[29]). ამრიგად, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემაზე გადასვლამდე ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირთა რეაბილიტაციაზე ფოკუსირება სტრატეგიაა, რომელსაც აქვს პოტენციალი: რაც უფრო დიდხანს არიან ადამიანები დამოკიდებული შემწეობაზე მუშაობის გარეშე, მით უფრო უქვეითდება მათი უნარები და იზრდება მანძილი მათსა და შრომის ბაზარს შორის, რაც სულ უფრო ართულებს სამსახურში დაბრუნებას. ადრეული მოქმედება უმნიშვნელოვანესია ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირთა სამსახურში სწრაფი დაბრუნების უზრუნველსაყოფად. ადრეული მოქმედების რამდენიმე მიდგომა არსებობს:

- სამსახურში დაბრუნების (RTW) ეფექტური სტრატეგიები. ასეთი სტრატეგიები უზრუნველყოფს პოტენციური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ადრეულ იდენტიფიცირებას და მათთვის რეაბილიტაციისა და აქტივაციის სტრატეგიების გამოყენებას. ამ პოლიტიკას შეუძლია, მაგალითად, მიიღოს რეგულარული შეხვედრები სოციალური მუშაკებთან და თანამშრომლებთან, რეაბილიტაცია სამედიცინო კომპონენტებით (კურსები საკუთარი სიტუაციის მართვის შესახებ, ფსიქოლოგიური კონსულტაციები, კვების კონსულტაცია და ვარჯიში, მათ შორის ზურგის ვარჯიშები და სხვა ფიზიკური ვარჯიშები) ან ტრადიციული გააქტიურება (პროფესიული ხელმძღვანელობის რჩევები და კურსები, რომლებიც მიზნად ისახავს უნარების გაუმჯობესებას, სტაჟირებასთან და სამუშაო ადგილზე ტრენინგთან ერთად).
- მკაცრი მონიტორინგი და სკრინინგი. ეს მიდგომები მიზნად ისახავს ავადმყოფთა სიაში მყოფი პირების უფრო მჭიდრო მონიტორინგს, მათი რეგულარული ხელახალი შეფასებით და მონიტორინგის პროცესში დამსაქმებლების ჩართვით.
- ავადმყოფობის სქემისთვის ლიმიტების დაწესება. ყველაზე პირდაპირი შეზღუდვა ავადმყოფობის შემწეობის გადახდის მკაცრი მაქსიმალური ხანგრძლივობაა, რაც უმეტეს ქვეყნებში მოქმედებს (სლოვენია და შვედეთი მნიშვნელოვანი გამონაკლისებია, დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ ჩარჩო 4.2).
- სამსახურში ეტაპობრივი დაბრუნება. ეს გულისხმობს ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას და ნაწილობრივ ხელფასთან ერთად სამსახურიდან თავისუფალი საათებისთვის ავადმყოფობის ანაზღაურების მიღებას. ზოგიერთი ქვეყანა ავადმყოფობის ამგვარ ნაწილობრივ ანაზღაურებას პირველივე დღიდან უშვებს, ზოგი კი (ავსტრიისა და ფინეთის ჩათვლით) მხოლოდ ავადმყოფობის პერიოდის გვიან ეტაპზე.

შემდეგი ქვეთავები აფასებს ექვს ქვეყანაში ადრეული ჩარევის ძალისხმევას, ფოკუსირებით მათი მიდგომებისა და სტრატეგიების მახასიათებლებზე, ასევე მათ ეფექტურობაზე ავადმყოფობის სიაში მყოფი პირების სამსახურში დაბრუნებისა და საბოლოო ჯამში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა (განგრძობადი) დასაქმების ხელშეწყობის კუთხით.

დიაგრამა 4.10. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის სტანდარტული გზა ექვს ქვეყანაში განსხვავებულია

ავადმყოფობის დაზღვევის გზით (ავადმყოფობის დაზღვევის გზით) მუშაკებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის შეღავათების მიღების სტანდარტული გზის ილუსტრაცია



შენიშვნა: პროგრამების დასახელებისთვის იხილეთ დანართი, ცხრილი 4.A.1. კანადისთვის, ციფრი წარმოადგენს ფედერალურ შეღავათებს კვებების გარეთ.

წყარო: ქვეყნების პასუხები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კითხვარზე; MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები; ავსტრიის სოციალური შეღავათები, https://www.sozialleistungen.at/buch/pr342997_2968685/Invaliditaets-oder-Berufsunfaehigkeitspension-fuer-ab-1964-Geborene; SSA; შვეიცარიის AHV/IV, <https://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidite%C3%A9-AI/Rente-dinvalidite%C3%A9>; INAMI; კანადის სერვისები,

<https://www.canada.ca/en/services/benefits/disability.html>; ევროკომისიის დასაქმება, სოციალური საქმეები და ინკლუზია, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPagId=4990>.

სამსახურში დაბრუნების სტრატეგიები

სამსახურში დაბრუნების მიდგომები ბევრ ქვეყანაში ავადმყოფობის შვებულების პირველივე დღიდან იწყება, მაგრამ სხვა ქვეყნებში ეს გრძელვადიანი ავადმყოფობის შვებულების განსაზღვრას უკავშირდება. სამსახურში დაბრუნების ზომების დაწყების დროის ეს განსხვავებები ადრეული ჩარევის მთავარ საკითხს ასახავს: როგორ და როდის უნდა განისაზღვროს სწორი ჯგუფი, რომელიც ისარგებლებს სამსახურში დაბრუნების ზომებით. ყველა ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირს არ სჭირდება ან არ ისარგებლებს სამსახურში დაბრუნების ზომებით, ამიტომ მნიშვნელოვანია სწორი ჯგუფის იდენტიფიცირება, ვინც ამას გააკეთებს. ზოგიერთი ქვეყანა, მაგალითად ავსტრია, სამსახურში დაბრუნებას ავადმყოფობის შვებულების მინიმალურ ხანგრძლივობას უკავშირებს (იხილეთ ცხრილი 4.4). თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, სამსახურში დაბრუნების საჭიროება შეიძლება აშკარა იყოს ავადმყოფობის შვებულების დაწყებიდანვე. ამგვარად, სხვა ქვეყნები სამსახურში დაბრუნების დაწყების საშუალებას აძლევენ ავადმყოფობის შვებულების პირველივე დღიდან. კანადას არ აქვს ფედერალურად ორგანიზებული სამსახურში დაბრუნების სტრატეგია შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მიღებამდე, მაგრამ სამსახურში დაბრუნების მხარდაჭერა შესაძლებელია კერძო დაზღვევით (გრძელვადიანი შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევა მოიცავს რეაბილიტაციის დებულებებს, მაგრამ ეს ამოქმედდება არა უადრეს შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის დებულებებისა) და პროვინციული მხარდაჭერით. ვინაიდან კანადაში ავადმყოფობის ანაზღაურება და ავადმყოფობის შემწეობა სხვა ქვეყნებთან შედარებით უფრო ხანმოკლეა და შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაზე გადასვლა შესაძლოა უფრო ადრე მოხდეს, ავადმყოფობის შემწეობასთან დაკავშირებული სამსახურში დაბრუნების სტრატეგიის არარსებობა ჩარევას ისე არ აფერხებს, როგორც ეს სხვა ქვეყნებში მოხდებოდა. შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მიღებასთან დაკავშირებული სამსახურში დაბრუნების სტრატეგიები ქვემოთ არის განხილული.

სამსახურში დაბრუნების ზოგიერთი სტრატეგია დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების სავალდებულო აქტიურ როლს ეფუძნება, რომლის მთავარი მიზანია ავადმყოფობის სიის მქონე მუშაკების წინა სამუშაოზე დაბრუნება. ცხრილი 4.4 აჯამებს ექვსი ქვეყნის სამსახურში დაბრუნების სხვადასხვა მიდგომებს. ზოგიერთმა ქვეყანამ შეიმუშავა ზომები, რომლებიც მიზნად ისახავს ავადმყოფობის სიის მქონე მუშაკების მათ წინა სამუშაოზე დაბრუნებას (ავსტრია, ნორვეგია), სხვები არ არიან მიმართული კონკრეტულ დამსაქმებელზე (ბელგია, შვეიცარია), ზოგი კი ჯერ წინა სამუშაოზეა ორიენტირებული, სანამ უფრო ფართო შრომის ბაზარზე გავრცელდება (ნიდერლანდები):

- ნორვეგიაში დამსაქმებელი ვალდებულია, დაუკავშირდეს დასაქმებულს: პირველი ოთხი კვირის განმავლობაში დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა უნდა განიხილონ, შეუძლია თუ არა სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებას სიტუაციის გამოსწორება ან შუამავლობა და შეადგინონ გეგმა დასაქმებულის სამსახურში დაბრუნებისთვის; შემდგომი შეხვედრები სავალდებულოა ავადმყოფობის პირველი წლის განმავლობაში.
- ნიდერლანდებში, "მუშაკთა დაცვის გაუმჯობესების შესახებ" კანონის (Gatekeeper Improvement Act) მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ორი წლის განმავლობაში გადაუხადოს თანამშრომელს მისი ხელფასის მინიმუმ 70%. ამასთან, უმეტესწილად კოლექტიური შრომითი შეთანხმებები ითვალისწინებს ხელფასის სრულად ანაზღაურებას პირველი წლის განმავლობაში. გარდა ამისა, მეექვსე კვირაში ექიმის შეფასების შემდეგ, დამსაქმებელმა შეფასების ანგარიში უნდა გამოიყენოს სამსახურში დაბრუნების დეტალური გეგმის შესამუშავებლად, რომლის წარდგენაც მერვე კვირაშია საჭირო. დამსაქმებელმა და დასაქმებულმა ერთად უნდა იმუშაონ ანგარიშზე, სადაც დეტალურად იქნება აღწერილი

რეინტეგრაციისკენ მიმართული მათი ძალისხმევა როგორც პირველი, ასევე მეორე წლის ბოლოს. სამსახურში დაბრუნების ხელშეწყობის მიზნით, დამსაქმებლებს შეუძლიათ ანაზღაურება გადაუხადონ მომჩივანებს იმ დროსაც კი, როდესაც ისინი სხვა კომპანიაში მუშაობენ, რომელიც ხელფასის ხარჯებს გაიზიარებს. თუ დამსაქმებლის ძალისხმევა არასაკმარისად ჩაითვლება, ისინი მომჩივანს მესამე წლის ავადმყოფობის ანაზღაურებას გადაუხდიან.

- როგორც ნორვეგიაში, ასევე ნიდერლანდებში, თანამშრომლების ავადმყოფობის ანაზღაურება დამოკიდებულია მათ ჩართულობაზე და მათი მხრიდან ძალისხმევის ნაკლებობამ შეიძლება გამოიწვიოს მათი გადახდების შეჩერება, შემცირება ან შეწყვეტა. თუმცა, ფაქტობრივად, ნორვეგიაში გადახდების შეჩერება უკიდურესად ხშირია.

Fit2work-ის პროვაიდერების მიერ შემოთავაზებული ავსტრიული სამსახურში დაბრუნების პროგრამა ორმაგია. Fit2work გთავაზობთ როგორც კონსულტაციებს იმის შესახებ, თუ როგორ შეინარჩუნოთ სამუშაო უნარი, ასევე ნახევარ განაკვეთზე რეინტეგრაციას. მიდგომა უნიკალურია იმდენად, რამდენადაც ის არ არის სავალდებულო და არც დამსაქმებლებისთვის და არც დასაქმებულებისთვის არის სავალდებულო ჯარიმების სახით. ფაქტობრივად, ავსტრია ეტაპობრივ ავადმყოფობის დაზღვევას (დამატებითი დეტალებისთვის იხილეთ ქვემოთ) ავსებს დამსაქმებლებთან და სოციალური მუშაკებთან რეგულარული შეხვედრებით, ნებაყოფლობით საფუძველზე. ზოგიერთ ქვეყანაში სამსახურში დაბრუნება არ შემოიფარგლება მხოლოდ წინა დამსაქმებლით და, შესაბამისად, ფოკუსირებულია ახალი უნარების შეძენაზე ან არსებული უნარების განახლებაზე. ბელგიასა და შვეიცარიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხებში ორგანო გთავაზობთ განათლებას და ტრენინგებს (პროფესიული რეაბილიტაცია, ვირტუალური რეაბილიტაცია), მაგრამ ეს არ ნიშნავს წინა დამსაქმებლის ჩართვას. შვეიცარიაში დასაქმებულები ვალდებული არიან აქტიურად მიიღონ მონაწილეობა რეინტეგრაციის პროცესებში, რათა შემცირდეს ავადმყოფობის შვებულების ხანგრძლივობა. ამის გაკეთების ერთ-ერთი გზაა შეზღუდული შესაძლებლობების რისკის ადრეული გამოვლენის პროგრამა, რომლის მეშვეობითაც განმეორებით ან ხანგრძლივ ავადმყოფობის შვებულებაში მყოფ მუშაკებს შეუძლიათ მიმართონ შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ოფისს ადრეული რეგისტრაციისთვის. გათვალისწინებული ღონისძიებები მოიცავს ტრენინგს და პროფესიულ რეაბილიტაციას. ბელგიის ეროვნული ავადმყოფობის დაზღვევა თანამშრომლობს გარე აქტორებთან, რომლებიც სპეციალიზირებულნი არიან რეინტეგრაციასა და დასაქმებაში. გარდა ამისა, როგორც ბელგია, ასევე შვეიცარია ხაზს უსვამენ პარტნიორ დამსაქმებლებთან სტაჟირების შესაძლებლობებს. ნიდერლანდებში, ავადმყოფობის სიის მქონე პირები, რომლებსაც არ ჰყავთ დამსაქმებელი, ასევე ექვემდებარებიან ამ მიდგომას („ვანგენტერები“). თუმცა, როგორც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ ნიდერლანდებისთვის ჩატარებული წინა კვლევებიდან ჩანს, ფაქტობრივი ვანგენტერები რეინტეგრაციის მხარდაჭერაში გაცილებით ნაკლებად მონაწილეობენ, ვიდრე დასაქმებული ავადმყოფობის სიის მქონე პირები და, შესაბამისად, ძალიან ცოტა ადამიანი აგრძელებს მუშაობას ხანგრძლივი ავადმყოფობის შვებულების შემდეგ (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2014[30]).

ბოლო მთავარი ელემენტია სამსახურში დაბრუნების პროგრამაში მონაწილეობის მოთხოვნა. ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში მონაწილეობა სავალდებულოა ყველა ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირისთვის, ხოლო შვეიცარიაში ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირებს აქვთ სტიმული, დარეგისტრირდნენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ოფისში რეინტეგრაციისთვის, იმის გათვალისწინებით, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის მოლოდინის პერიოდი ექვსი თვეა. რეგისტრაციის შემდეგ კი, შვეიცარიელი ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირებისთვის ღონისძიებებში მონაწილეობა სავალდებულოა (ლეონი, 2020[31]).

ცხრილი 4.4. ქვეყნებმა ავადმყოფობის პროგრამების ფარგლებში დანერგეს სამსახურში ადრეული დაბრუნების დებულებები

ავადმყოფობის პერიოდთან დაკავშირებული სამსახურში დაბრუნების ზომების მახასიათებლები

	ავსტრია	ბელგია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
ზომები ან მხარდაჭერა სამსახურში ადრეული დაბრუნების ხელშესაწყობად	ნახევარ განაკვეთზე რეინტეგრაცია (WIETZ)	პროფესიული რეინტეგრაცია	ფედერალურ დონეზე არცერთი	რეინტეგრაცია	ავადმყოფობის შემწეობის მომთხოვნების შემდგომი ქმედებები	ადრეული ჩარევის ზომები
პასუხისმგებელი ორგანიზაცია	ავსტრიის ჯანმრთელობის დაზღვევის ფონდი (ÖGK)	ინამი, მუტუალიტი	N/A	UWV	NAV	IV
სამსახურში დაბრუნების მხარდაჭერის დრო და ხანგრძლივობა	ავადმყოფობის შევსების მინიმუმ ექვსი კვირის შემდეგ ცხრა თვემდე	დაავადების დაწყებისთანავე — დროის შეზღუდვის გარეშე	N/A	დაავადების დაწყებისთანავე — ვადით ორ წლამდე	დაავადების დაწყებიდან დაუყოვნებლივ - ერთ წლამდე	ხანგრძლივი ავადმყოფობის გამოცხადებისას
სავალდებულო ზომები ან მხარდაჭერა სამსახურში ადრეული დაბრუნების ხელშესაწყობად	ნებაყოფლობითი	ნებაყოფლობითი	N/A	სავალდებულო	სავალდებულო	სავალდებულო
სამსახურში დაბრუნება შეზღუდულია ერთი და იგივე დამსაქმებლის მიერ	დიახ	არა	N/A	კი (თუ არ ხარო უმუშევრები)	დიახ	არა
სასჯელები იმ პირებისთვის, რომლებიც არ უჭერენ მხარს სამსახურში დაბრუნებას	არა	არა	N/A	დიახ	დიახ	დიახ
საჯარიმო სანქციები დამსაქმებლებისთვის, რომლებიც არ უჭერენ მხარს სამსახურში დაბრუნებას	არა	არა	N/A	დიახ	დიახ	არა
დამსაქმებლებისთვის ფინანსური წახალისება	არა	არა	N/A	არა	არა	დიახ
სამსახურში დაბრუნების ზომების დიზაინი	• სამსახურში დაბრუნების გეგმა	• სამსახურში დაბრუნების გეგმა • VR	N/A	• სამსახურში დაბრუნების გეგმა • VR	• სამსახურში დაბრუნების გეგმა	• სამსახურში დაბრუნების გეგმა • VR
შეიძლება თუ არა ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შევსების შერწყმა სამსახურიდან მიღებულ შემოსავალთან?	დიახ, პროპორციული უკუკავშირი	დიახ, კლოუბეკი, პროპორციულზე ნაკლები	დიახ, პროპორციული უკუკავშირი	დიახ, კლოუბეკი პროპორციულზე ნაკლებია	დიახ, კლოუბეკი, პროპორციული	დიახ

წყარო: ქვეყნების პასუხები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კითხვარზე; MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები; ავსტრიის სოციალური შეღავათები, https://www.sozialleistungen.at/buch/pr342997_2968685/Invaliditaets-oder-Berufsunfaehigkeitspension-fuer-ab-1964-Geborene;

SSA; შვეიცარიის AHV/IV, <https://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidit%C3%A9-AI/Rente-dinvalidit%C3%A9>; INAMI; კანადის სერვისები, <https://www.canada.ca/en/services/benefits/disability.html>; ევროკომისიის დასაქმება, სოციალური საქმეები და ინკლუზია, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=4990>.

ადრეული ჩარევის სამსახურში დაბრუნების პროგრამების ეფექტურობის შესახებ მტკიცებულებები დამაჯერებელი არ არის. გაურკვეველია, ეფექტურია თუ არა რეაბილიტაციის სერვისების სახით ადრეული ჩარევა. რამდენიმე ქვეყანაში ჩატარებულმა საპილოტე პოლიტიკამ ვერ შეძლო ავადმყოფი პირების დასაქმების ხელშეწყობა და მათი შეზღუდული შესაძლებლობებისკენ გადასვლის თავიდან აცილება. ერთ-ერთი მაგალითია სამუშაო ადგილის შენარჩუნებისა და რეაბილიტაციის პილოტური პროგრამა (JRRP), რომელსაც გაერთიანებული სამეფოს შრომისა და პენსიების დეპარტამენტი ორი წლის განმავლობაში ახორციელებდა და რომელიც მოიცავდა ჯანდაცვის, შრომისა და სამუშაო ადგილის ჩარევებს, რათა ექვსიდან ოცდაექვს კვირამდე ვადით ავადმყოფობის გამო შევსებულბაში მყოფი ადამიანების სამსახურში დაბრუნება გამარტივებულიყო. პოლიტიკა არ იყო ეფექტური ადამიანების სამსახურში დაბრუნების თვალსაზრისით, განსაკუთრებით ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პირებისთვის (ფარელი და სხვ., 2006^[32]). კიდევ ერთი მაგალითია შვედეთში ექვსი კვირის განმავლობაში განხორციელებული პილოტური პროექტი, სადაც ორიდან ხუთ კვირამდე ვადით ავადმყოფობის სიაში მყოფი პირები რეგულარულად ხვდებიან სოციალური მუშაკებს და მათ დამსაქმებელს. ამ პოლიტიკამ თავდაპირველად შეამცირა ავადმყოფობის გამო არყოფნის შედეგად მიღებული შემოსავლების გადინება (დაბლოკვის ეფექტი) და შემდგომ პერიოდებში გამოიწვია შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების ზრდა (ენგსტრომი, ჰაგლუნდი და იოჰანსონი, 2017^[33]). ეს დასკვნები დადასტურდა დანიაში ჩატარებული 18-კვირიანი სამსახურში დაბრუნების პილოტური პროგრამით, რომელიც ითვალისწინებდა ცხრადან თორმეტ კვირამდე ვადით ავადმყოფობის შევსებულბაში მყოფი პირების პროფესიულ რეაბილიტაციას და გააქტიურებას (რეჰვალდი, როშოლმი და რულანდი, 2018^[34]). ეს ასევე დასტურდება ვოგელის და სხვების (2017^[35]) მეტაანალიზით, მაშინ როდესაც ევერჰარდტი და დე იონგი (2011^[36]) ნიდერლანდებში დიდი ხნის განმავლობაში (ცხრა თვე) ავადმყოფი თანამშრომლებისთვის ძლიერ დადებით გავლენას ავლენენ წელიწადნახევრიანი პროგრამის შემდეგ სამსახურში დაბრუნების ალბათობის თვალსაზრისით. ეს პილოტური პროექტები თითქმის ყველა გარემოში განსხვავდება, დაწყებული გაწევრიანებამდე ავადმყოფობის შევსებულების ხანგრძლივობიდან და დამთავრებული ინტერვენციის ბუნებით. წარმატების განმარტებაც კი განსხვავებულია, მაგალითად, ჰოლანდიური ექსპერიმენტი არ განასხვავებს ნახევარ და სრულ განაკვეთზე სამუშაოზე დაბრუნებას, მაშინ როდესაც დანიურ ექსპერიმენტში სამსახურში თანდათანობითი (ან ნაწილობრივი) დაბრუნების დადებითი შედეგებია, მაგრამ სრულ განაკვეთზე დაბრუნების უარყოფითი ან უმნიშვნელო შედეგებია მოხსენებული. ასეთი მნიშვნელოვანი განსხვავებები ხელს გვიშლის დარწმუნებით დასკვნების გამოტანაში.

ეკონომიკურ თეორიას შეუძლია დაეხმაროს პოლიტიკის შემქმნელებს სამუშაოზე დაბრუნების პოლიტიკის წარუმატებლობებიდან გაკვეთილების გამოტანაში. ენგსტრომი, ჰაგლუნდი და იოჰანსონი (2017^[33]) განმარტავენ, რომ ავადმყოფობის სიაში მყოფი პირებისთვის სამუშაოზე დაბრუნების პოლიტიკა შეიძლება წარუმატებელი აღმოჩნდეს, თუ ისინი ხელს შეუშლიან მათი რეალური ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამჟღავნებას, თუ მათ დაბალი სურვილი აქვთ მუშაობის. ამან შესაძლოა გამოიწვიოს გარკვეული ჯგუფებისთვის, რომლებსაც დაბალი სურვილი აქვთ

მუშაობის (ან შეზღუდული შესაძლებლობები შრომის ბაზარზე), მაგალითად, უმუშევრებისთვის, შეზღუდვის ეფექტი. ამის გათვალისწინებით, პოლიტიკის შემქმნელებმა უნდა შეიმუშაონ სამსახურში დაბრუნების პოლიტიკა, რომელიც ხელს შეუშლის ამ ქცევით რეაქციებს შემდეგი გზით:

- მიმდინარე დამსაქმებელთან დაბრუნებაზე ფოკუსირება და წინა დამსაქმებელთან დაბრუნებისთანავე მთელ შრომის ბაზარზე გაფართოება არაპრაქტიკულია. სამსახურში დაბრუნების პროგრამების უმეტესობა ძირითადად წინა დამსაქმებელთან დაბრუნებაზეა ორიენტირებული, რაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის შესაბამისობის დადგენაზეა დაფუძნებული, რაც ხშირად ახალი შესაბამისობის პოვნაზე უფრო ადვილია. თუმცა, გარკვეული პერიოდის შემდეგ, შესაძლოა გაირკვეს, რომ დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის შესაბამისობა არ მუშაობს. ამ მომენტიდან რეაბილიტაციის მცდელობები უფრო ფართოდ უნდა იყოს ორიენტირებული შრომის ბაზარზე. ასეთი პოლიტიკის ერთ-ერთი მაგალითია შვედური რეაბილიტაციის ჯაჭვი ავადმყოფობის სიის მქონე მუშაკებისთვის, რომელიც თავდაპირველად ფოკუსირებულია წინა სამსახურში დაბრუნებაზე, შემდეგ აფართოებს ფოკუსს იმავე კომპანიაში სხვა სამუშაოზე და ბოლოს უფრო ფართოდ იკვლევს შრომის ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებს (დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ ჩარჩო 4.2).
- ასეთი პოლიტიკის ერთ-ერთი მაგალითია შვედური რეაბილიტაციის ჯაჭვი ავადმყოფობის სიის მქონე მუშაკებისთვის, რომელიც თავდაპირველად ფოკუსირებულია წინა სამსახურში დაბრუნებაზე, შემდეგ აფართოებს ფოკუსს იმავე კომპანიაში სხვა სამუშაოზე და ბოლოს უფრო ფართოდ იკვლევს შრომის ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებს (დამატებითი ინფორმაციისთვის იხილეთ ჩარჩო 4.2). თავის მხრივ, ეტაპობრივი (ან ნაწილობრივი) ავადმყოფობის შვებულება ეფექტური ღონისძიებაა დასაქმების ხელშეწყობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამებზე გადასვლის შეზღუდვის მიზნით.
- სამსახურში დაბრუნებისა და ახალი დასაქმების მოძიების საკუთარი ინიციატივების წახალისება. ზედმეტად სტანდარტიზებული სამსახურში დაბრუნების პროგრამების ერთ-ერთი რისკი ის არის, რომ მათ შეიძლება ხელი შეუშალოს დამსაქმებლებისა და თანამშრომლების საკუთარ ინიციატივებს სამსახურში დაბრუნების ხელშეწყობის მიმართულებით, თუ ისინი გადატვირთულნი არიან სამსახურში დაბრუნების პოლიტიკის სავალდებულო ნაბიჯებით. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ წახალისდეს საკუთარი ინიციატივები ახალი სამუშაო ადგილების მოსაძებნად, რადგან ხშირად წინა დასაქმების ურთიერთობა შეიძლება არამდგრადი იყოს.
- უსაფრთხოების უზრუნველყოფა იმ პირებისთვის, რომლებიც ცდილობენ სამსახურში დაბრუნებას. სისტემები ისე უნდა იყოს შემუშავებული, რომ უზრუნველყოს სამსახურში დაბრუნების სწორი სტიმული (მაგ., მხოლოდ შეღავათი არ უნდა იყოს უფრო მაღალი, ვიდრე ნაწილობრივი შეღავათი და ნაწილობრივი ხელფასი ერთად), მაგრამ უზრუნველყოს უსაფრთხოება, თუ სამსახურში დაბრუნება ვერ მოხერხდება. ერთ-ერთი მიდგომაა, მაგალითად, დასაქმებულის სადაზღვევო უფლებების შენარჩუნება სამსახურში დაბრუნების მცდელობისას, რათა მათ შეძლონ დახმარების მიღებაზე დაბრუნება იმ შემთხვევაში, თუ ეს მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო სიცოცხლისუნარიანი არ იქნება.

ჩარჩო 4.2. ქვეყნები, რომლებსაც არ აქვთ ავადმყოფობის დაზღვევის სქემის მაქსიმალური ხანგრძლივობა

მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნების უმეტესობას ავადმყოფობის დაზღვევის გადახდებისთვის დადგენილი მაქსიმალური ხანგრძლივობა აქვს, რამდენიმე ქვეყანა, მათ შორის სლოვენია და შვედეთი, ასეთი გადახდების შეუზღუდავ ხანგრძლივობას იძლევა. გადახდების ხანგრძლივობის შეუზღუდავად გამოყენების გამო, ავადმყოფობის დაზღვევა ფაქტობრივად სოციალური დაზღვევის პროგრამად იქცევა (გარკვეული ტიპის) შეზღუდული შესაძლებლობების რისკისგან. ამან შეიძლება უარყოფითი შედეგები გამოიწვიოს, თუ ავადმყოფობის დაზღვევა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა კარგად არ არის შეხამებული. ავადმყოფობის დაზღვევის გადახდები უფრო გულუხვია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის გადახდები და შესაძლოა არ მოიცავდეს იმავე ტიპის სამსახურში დაბრუნების ზომებს, რადგან ისინი შექმნილია მოკლევადიანი რისკის დასაფარად და სამედიცინო გამოჯანმრთელების უზრუნველსაყოფად. როგორც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ სლოვენიაში ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პოლიტიკის შესახებ გამოქვეყნებულ ანგარიშშია ნაჩვენები, ეს მახასიათებლები, გადახდების შეუზღუდავ ხანგრძლივობასთან ერთად, იწვევს: (1) ხანგრძლივი ავადმყოფობის პრობლემას, (2) დაგვიანებულ ჩარევას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სამსახურში დაბრუნების მხარდაჭერის საკითხში და (3) დისფუნქციურ ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის სისტემას (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2022^[37]).

შვედეთის ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამას ამჟამად მაქსიმალური ხანგრძლივობა არ აქვს, რადგან ის ბოლო ათწლეულის განმავლობაში რეფორმირდებოდა, ნაწილობრივ პოლიტიკური მიზეზების გამო, მაქსიმალური ხანგრძლივობის შემოღებით და ხელახლა გაუქმებით. სამაგიეროდ, შვედეთის ავადმყოფობის დაზღვევა ეყრდნობა სამსახურში დაბრუნების მნიშვნელოვან ძალისხმევას, რაც ე.წ. რეაბილიტაციის ჯაჭვის გასწვრივ შრომისუნარიანობის ხშირ შეფასებაზე დამოკიდებულია:

- პირველი 90 დღის განმავლობაში, მომჩივნის ქმედუნარიანობა ფასდება მათი რეგულარული სამუშაოს ან დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული სხვა დროებითი სამუშაოს მიხედვით;
- 90-180 დღის განმავლობაში, მომჩივნის შრომისუნარიანობის შემცირება ასევე ფასდება სხვა სამუშაოსთან მიმართებაში, რომლის შეთავაზებაც დამსაქმებელს შეუძლია სამუშაოს შეცვლის შემდეგ;
- 180 დღის შემდეგ, დასაქმებულს ავადმყოფობის შემთხვევაში ფულადი დახმარების მიღების უფლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში აქვს, თუ მას არ შეუძლია შრომის ბაზარზე ჩვეულებრივ არსებული ნებისმიერი სამუშაოს შესრულება.

ამ ძალიან მოქნილ მიდგომას პოტენციურად შეუძლია ხელი შეუწყოს ავადმყოფობის სიის რეგისტრირებული პირების სამსახურში დაბრუნებას, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ავადმყოფობის დაზღვევის მოთხოვნის მქონე იმ პირების მხარდაჭერაში, რომლებსაც არ შეუძლიათ წინა დამსაქმებელთან დაბრუნება, დასაქმებული თუ უმუშევრები იქნებიან ისინი. თუმცა, ფაქტობრივად, რეაბილიტაციის ჯაჭვი მკაცრად არ არის დანერგილი, რაც ბევრისთვის ხანგრძლივი ავადმყოფობის შემწეობის მოთხოვნებს და სამსახურის შეზღუდულ შეცვლას იწვევს.

ავადმყოფთა სიაში მყოფი პირების უფრო მკაცრი მონიტორინგი და სკრინინგი

ქვეყნების უმეტესობა აკონტროლებს ავადმყოფობის სიაში მყოფ პირებს, თუმცა ამის კონკრეტული მიდგომა არ არსებობს. ავად გახდომის შემთხვევაში, როგორც წესი, ავადმყოფობის პერიოდის დაწყებისთანავე აუცილებელია ავადმყოფობის ცნობის მიღება. გამონაკლისია ნორვეგია, სადაც დასაქმებულებს შეუძლიათ გამოიყენონ თვითდამოწმება ავადმყოფობის პირველი 16 დღის განმავლობაში (ხელფასის მიღების პერიოდში). ავადმყოფობის ცნობები მოწმდება და შეიძლება გაუქმდეს ავადმყოფობის სამსახურის მიერ ყველა ქვეყანაში, შვეიცარიის გარდა, სადაც ავადმყოფობის დაზღვევას კერძო სექტორი უზრუნველყოფს. თუმცა, ეს მონიტორინგი ქვეყნების უმეტესობაში თითოეული შემთხვევის ინდივიდუალურად განხორციელდება. ავსტრია დაზღვევის ექიმების მიერ შემთხვევით მინიჭებულ დამოწმებას იყენებს არყოფნის პირველივე კვირიდან, ხოლო ნორვეგიაში ორ კვირაზე მეტი ხნის განმავლობაში ყველა ავადმყოფობის მოწმობა სისტემატურად მოწმდება. დამსაქმებლებს შეუძლიათ დამატებითი დამოწმების მოთხოვნა ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში, ხოლო უფრო მცირე მასშტაბით ავსტრიაში და ნორვეგიაში.

არსებობს მტკიცებულება, რომ ავადმყოფობის ანაზღაურების მომთხოვნების მონიტორინგისა და სკრინინგის გაძლიერებას დადებითი გავლენა აქვს სამსახურში დაბრუნებაზე. დე იონგი და ვან დერ კლაუ (2011^[38]) აფასებენ ნიდერლანდებში „კარიბჭის დამცავზე“ კანონის შესაბამისად ავადმყოფობის სიაში მყოფი მუშაკების სკრინინგის გაზრდას და ადგენენ უფრო მკაცრი სკრინინგის პირდაპირ გავლენას ავადმყოფობის არყოფნის პერიოდში სამუშაოს განახლებაზე და პოტენციური შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის განმცხადებლების თვითშემოწმებაზე. შვედეთში, ჰარტმანი, ჰესელიუსი და იოჰანსონი (2013^[39]) აჩვენებენ, რომ ექიმის ცნობის მოთხოვნის გადადება ზრდის ავადმყოფობის გამო არყოფნის ხანგრძლივობას, რაც იწვევს ავადმყოფობის დაზღვევის სისტემისთვის სახელმწიფო ხარჯების ზრდას. ასევე შვედეთში, ჰაგლუნდი (2013^[40]) აფასებს მკაცრი მონიტორინგის დადებით ეფექტებს ავადმყოფობის დაზღვევიდან გასვლის მაჩვენებლის ზრდაზე.

სამსახურში ეტაპობრივი დაბრუნება

ექვსივე ქვეყანაში ავადმყოფობის ანაზღაურებას შეუძლია სამუშაოდან მიღებული შემოსავლის დამატება, თუმცა განსხვავებული სტიმულებით. ავსტრიაში, კანადასა და ნორვეგიაში ავადმყოფობის ანაზღაურება შრომითი შემოსავლის პროპორციულად მცირდება, მაშინ როცა ბელგიელ და ჰოლანდიელ მუშაკთა შემწეობა შემოსავლის ზრდასთან ერთად პროპორციულად ნაკლებად მცირდება.

არსებობს ზომები, რომლებიც ხელს უწყობს მომჩივნების სამსახურში დაბრუნებას. ავსტრია თანამშრომლებს საშუალებას აძლევს დაბრუნდნენ და იმუშაონ სრული განაკვეთის 50%-დან 75%-მდე, პროპორციული ანაზღაურების მიღების პარალელურად ავადმყოფობის ანაზღაურების გაგრძელებისას. ნიდერლანდები და ნორვეგია ასევე იყენებენ ანაზღაურების სისტემას შემოსავლის დაკარგვის კომპენსაციისთვის. თუმცა, ისინი ასევე ახორციელებენ ზომებს დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების დასახმარებლად. ნიდერლანდები ანაზღაურებს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს ადაპტაციის საფასურს, როგორცაა სამუშაო ადგილზე ცვლილებები (მაგ., ლიფტის ან ადაპტირებული სკამის დამონტაჟება) და უმუშევრობის ოფისი ასევე უზრუნველყოფს მათ ექსპერტიზით, რათა დაეხმაროს მათ წარმატებული რეინტეგრაციის გეგმის შემუშავებაში. ნორვეგია ექიმებისგან ნახევარ განაკვეთზე მუშაობის რეკომენდაციას მოითხოვს, თუ ეს შეუძლებელია მომჩივნის სამედიცინო მდგომარეობის გათვალისწინებით. ჰედმარკის ოლქში ჩატარებულმა სასამართლო პროცესმა დანერგა სადისკუსიო სემინარები, რომლის დროსაც პასუხისმგებელი სოციალური მუშაკი მომჩივნის საქმეს წარუდგენდა რეგიონალური NAV ოფისის (ნორვეგიის საჯარო დასაქმების სამსახური) კონსულტანტ ექიმებსა და ფსიქოლოგებს. კომპეტენტური ზედამხედველების ხელმძღვანელობით ჩატარებული ეს სემინარები უზრუნველყოფს ადეკვატურ შემდგომ რეაგირებას. დამატებით ინფორმაციასთან ერთად, ამ მოდელმა ავადმყოფობის გამო არყოფნის 8%-ით შემცირება გამოიწვია. დადებითი შედეგების საფუძველზე, ჰედმარკის მოდელი კიდევ სამ საგრაფოში გამოიცადა. ჰედმარკის მოდელის სხვა ოლქებში დანერგვას ძირითადად გავლენა ჰქონდა ადგილობრივი ოფისების სოციალური უზრუნველყოფის მუშაკებზე, საქმიანობის მოთხოვნების უფრო თანაბარი მოპყრობისა და სისტემატური ადრეული დაკვირვების გზით, თუმცა მომჩივნის სამსახურში გადასვლის მხრივ მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება არ მომხდარა (PROBA, 2017^[41]).

ქვეყნები მნიშვნელოვნად განსხვავდებიან ავადმყოფობის ანაზღაურების ნაწილობრივი გამოყენების მხრივ, თუმცა პროგრამის დასრულების შემდეგ სამსახურში დაბრუნების მაჩვენებელი დიდია. ნიდერლანდებში ავადმყოფობის ანაზღაურების მიმღებთა 62% დასაქმებულია შეღავათების მიღების პარალელურად, მაშინ როდესაც ეს წილი ნორვეგიაში მხოლოდ 21%-ია. არსებობს რამდენიმე ასპექტი, რომელიც გასათვალისწინებელია როგორც ქვეყნებს შორის ნაწილობრივი ავადმყოფობის ანაზღაურების გამოყენების, ასევე მისი ეფექტურობის შედარებისას. ნიდერლანდებში ყველა, ვინც

ავადმყოფობის ანაზღაურებას იღებს, მაინც იღებს ხელფასს დამსაქმებლისგან, რაც აადვილებს ეტაპობრივ ავადმყოფობის ანაზღაურებასა და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობაზე მოლაპარაკებას. ჰოლანდიელ დამსაქმებლებს აქვთ ძლიერი სტიმული, დათანხმდნენ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებას, რადგან ისინი პასუხისმგებელნი არიან ავადმყოფობის ანაზღაურების დაფინანსებაზე. თუმცა, ავადმყოფობის ნაწილობრივი ანაზღაურების შემდეგ სამსახურში დაბრუნების მაჩვენებელი ყველა ქვეყანაში მაღალია: ავსტრიაში, ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში მონაწილეთა თითქმის 90% პროგრამის დასრულების შემდეგ სამსახურში ბრუნდება.

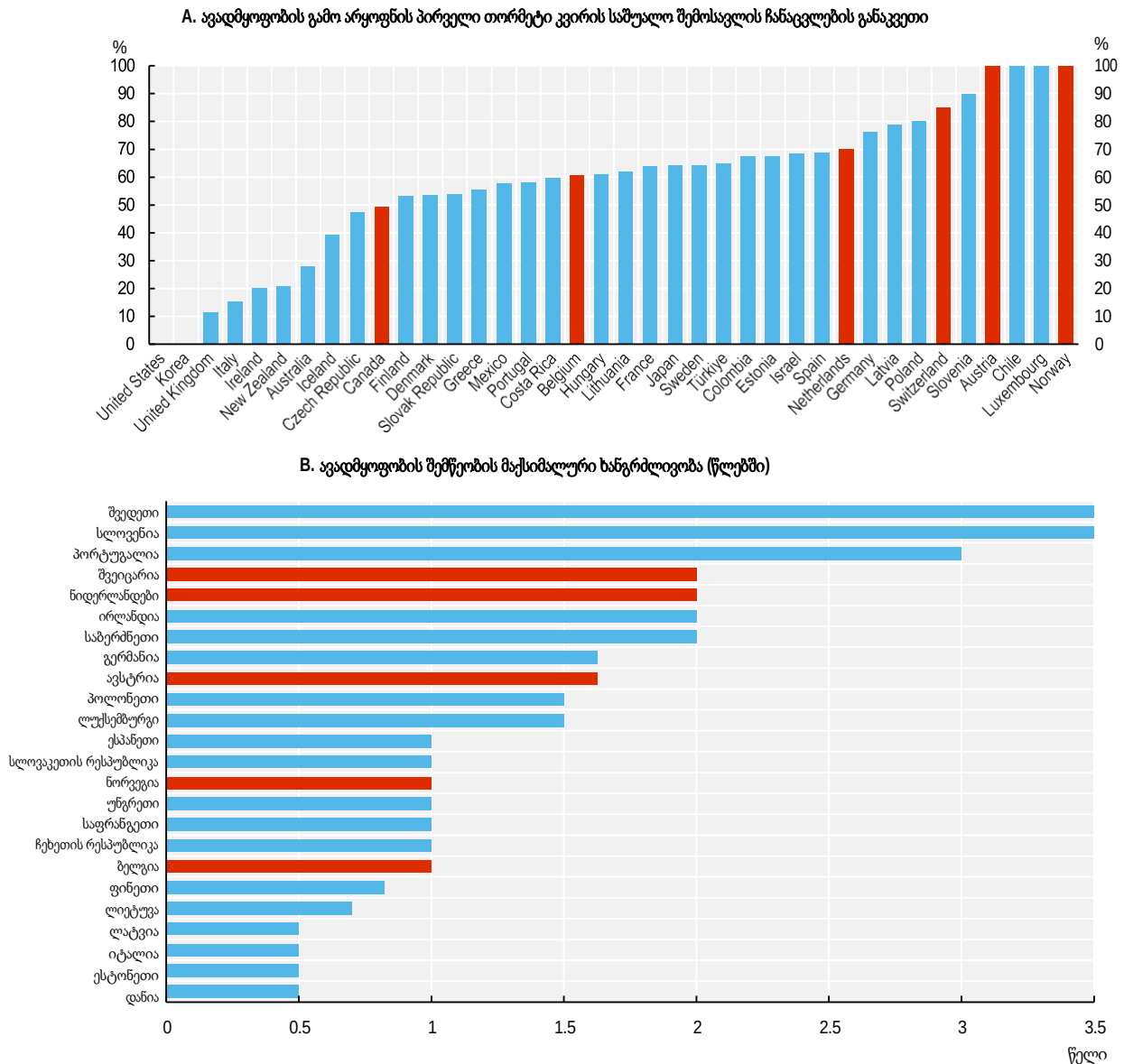
ნაწილობრივი ავადმყოფობის ანაზღაურების ეფექტურობის შეფასება მოითხოვს ფორმალურ გავლენის შეფასებას. ვინაიდან ნაწილობრივ ავადმყოფობის ანაზღაურებაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია, ამ პროგრამებში არჩევანი ხდება, რომლის მეშვეობითაც ისინი რეაბილიტაციას უკეთებენ იმ მომჩივნებს, რომლებსაც უფრო მაღალი სურვილი აქვთ სამსახურში დაბრუნების. მონაწილეები ასევე შეიძლება განსხვავდებოდნენ არმონაწილეებისგან ძირითადი მახასიათებლებით: ისინი შეიძლება უფრო ხშირად იყვნენ დასაქმებულები ან შეიძლება ჰქონდეთ უფრო მაღალი სტიმული სამსახურში დაბრუნებისთვის. მკაცრი შეფასებები შესაბამისი კონტრაქტებით (ანუ, თუ ისინი არ მონაწილეობდნენ ნაწილობრივ ავადმყოფობის ანაზღაურებაში) იშვიათია. მენეჯს-ეჩავესმა, ბაიჯუმ და ბერგმა (2018^[42]) ჩაატარეს სკანდინავიის ქვეყნებში სამსახურში დაბრუნების შეფასებების მეტაანალიზი და აღმოაჩინეს მხოლოდ ზომიერი გავლენა სამსახურში დაბრუნების ალბათობაზე. კულსმა და კონინგმა (2019^[43]) ნიდერლანდებში სამსახურში დაბრუნების ეტაპობრივი სისტემის მნიშვნელოვანი მოკლევადიანი ეფექტები აღმოაჩინეს სამსახურში დაბრუნების ალბათობაზე, თუმცა ეფექტები გრძელვადიან პერსპექტივაში ქრება, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ პროგრამა რეაბილიტაციას უკეთებს იმ მომჩივნებს, რომლებიც შესაძლოა ნებისმიერ შემთხვევაში დაბრუნებულიყვნენ სამსახურში. მათი ნაშრომი საშუალებას იძლევა, კიდევ უფრო დაადასტუროს ადრეული ჩარევის მნიშვნელობა სამსახურში თანდათანობითი დაბრუნებისას: სამსახურში თანდათანობითი დაბრუნების ადრეული დაწყება რეაბილიტაციის უფრო მაღალი ალბათობის განმსაზღვრელი ყველაზე მნიშვნელოვანი ფაქტორია. მარკუსენი, მიკლეტუნი და როედი (2012^[44]) ასკვნიან, რომ ნორვეგიაში თანდათანობითი ავადმყოფობის შვებულება ავადმყოფობის ანაზღაურების ხარჯების შემცირებისა და შრომის ბაზრიდან გარიყულობის წინააღმდეგ ბრძოლის პერსპექტიული სტრატეგიაა.

ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამების სიუხვე

ზედმეტად დიდსულოვანი ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამები შესაძლოა საფრთხეს უქმნიდეს პროგრამის „კარიბჭის“ როლს. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ბევრ ქვეყანაში ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამების ჩანაცვლების მაჩვენებელი წინა შემოსავლის 80%-ზე მეტია (იხილეთ დიაგრამა 4.11, პანელი A). უფრო მნიშვნელოვანია ის, რომ ასეთი მაღალი ჩანაცვლების განაკვეთები ბევრ ქვეყანაში ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში და ზოგჯერ განუსაზღვრელი ვადითაც გაიცემა (იხილეთ დიაგრამა 4.11, პანელი B). განუსაზღვრელი ვადით გადახდილი მაღალი ჩანაცვლების განაკვეთები გრძელვადიანი მოთხოვნების ზრდის მიზეზია (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2022^[37]). ეს ხელს არ უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამის კარგ კონტროლს, რადგან სამსახურში დაბრუნება ნაკლებად სავარაუდოა ხუთიდან ექვს თვემდე ავადმყოფობის გამო არყოფნის შემდეგ (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2015^[45]). ისეთ ქვეყნებს, როგორიცაა ნორვეგია, სადაც ავადმყოფობის გამო არყოფნის მაღალი მაჩვენებელი ნაწილობრივ განპირობებულია მაღალი ჩანაცვლების მაჩვენებლით (100%), რომელიც ანაზღაურდება დიდი ხნის განმავლობაში (ერთი წელი), შეიძლება სურდეთ განიხილონ ჩანაცვლების ოდენობის კომპენსაციის ეტაპობრივი შემცირება ავადმყოფობის რამდენიმე თვის შემდეგ (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[46]). ასევე, შესაძლოა, განიხილოს დამსაქმებლისთვის ხელფასის გადახდის ვადის გაგრძელება, რათა გამოსწორდეს ძირითადი დაინტერესებული მხარეების სტიმული. ამ მხრივ, ნიდერლანდური სისტემა უკიდურეს ვერსიას წარმოადგენს, შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

რომელიც დამსაქმებლის მიერ ავადმყოფობის შევებულების ანაზღაურებას ორ წლამდე ვადით ითვალისწინებს. ჰოლანდიურმა რეფორმებმა ეფექტურად შეუწყო ხელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სფეროში შემოდინების შემცირებას (კონინგი და ლინდებოუმი, 2015^[4]), ავადმყოფობის შევებულების დროს როგორც დამსაქმებლების, ასევე დასაქმებულების ქცევის შეცვლით, თუმცა, ამან გამოიწვია შემფოთება დამსაქმებლების მიერ გაწეული ხარჯებისა და ფინანსური რისკების შესახებ და მოითხოვა ავადმყოფობის სისტემაში სტიმულების ოპტიმალური დიზაინის შესახებ შემდგომი კვლევის ჩატარება.

დიაგრამა 4.11. ავადმყოფობის დაზღვევის პროგრამები გულუხვია, ხშირად ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში



შენიშვნა: პანელი A: საავადმყოფო ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შევებულების ჩანაცვლების ტარიფები. ციფრები მოიცავს ავადმყოფობის დაზღვევის შეღავათებს და დამსაქმებლის მიერ ავადმყოფობის ანაზღაურებას, შესაბამის შემთხვევაში. პანელი B: გერმანიისა და საფრანგეთისთვის, შეღავათების მაქსიმალური ხანგრძლივობა გამოითვლება სამი წლის განმავლობაში. სლოვენიისა და შვედეთისთვის, შეღავათების მაქსიმალური ხანგრძლივობა არ არსებობს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2022^[37]), შეზღუდული შესაძლებლობები, დასაქმება და ინკლუზია სლოვენიის ავადმყოფი მუშაკებისთვის ადრეული ჩარევისკენ, <https://doi.org/10.1787/50e655b3-en> (დიაგრამა 2.1 და 2.2).

StatLink  <https://stat.link/wb6e0n>

ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების შესაბამისობაში მოყვანა

ავადმყოფობის შემწეობის მეშვეობით შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის დაფარვის ერთ-ერთი წარმატების ფაქტორი ორ პროგრამას შორის თავსებადობის ხარისხია. მაგალითად, თუ ორივე პროგრამას ერთი და იგივე ორგანიზაცია მართავს, ინფორმაციის გადაცემა და მონაცემთა გაზიარება გაცილებით ავტომატური ხდება, რაც საშუალებას იძლევა ავადმყოფობის შემწეობის მიმღებ პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების მათი ტრაექტორიების სათანადო თვალყურის დევნებისა და გაგების. ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა ავსტრია და შვეიცარია, სადაც ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევებს სხვადასხვა ინსტიტუტი მართავს, შესაბამისი შეფასებების ჰარმონიზაციაც უფრო რთულია. ეს მნიშვნელოვანია, განსაკუთრებით მაშინ, თუ ავადმყოფობის ანაზღაურების დროს რეაბილიტაციის მიზანია. თუმცა, ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების ერთობლივი მართვა ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შეფასების ჰარმონიზაციის საკმარისი პირობა არ არის. ცხრილი 4.5 აჩვენებს, რომ ბელგიაში, მიუხედავად იმისა, რომ ერთი და იგივე ორგანიზაცია მართავს, ავადმყოფობის შეფასება ეფუძნება წმინდა სამედიცინო განმარტებას, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობების შეფასება მოიცავს შრომისუნარიანობის ელემენტებს. შვეიცარიაში, ავადმყოფობის შვებულების პროგრამა (დამსაქმებლების ან კერძო სადაზღვევო კომპანიების პასუხისმგებლობის ქვეშ) და შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამა (შეზღუდული შესაძლებლობების საკითხებში ორგანოს პასუხისმგებლობის ქვეშ) თავსებადია შეზღუდული შესაძლებლობების რისკის ადრეული გამოვლენის პროგრამის მეშვეობით, რომელიც პოტენციური შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის მოთხოვნის მქონე პირებისთვის ადრეული ჩარევის ზომებს ითვალისწინებს.

ცხრილი 4.5. ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების შესაბამისობა ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება

შესწავლილ ექვს ქვეყანაში ავადმყოფობის ანაზღაურების პროგრამების ძირითადი მახასიათებლები

	ავსტრია	ბელგია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
ძირითადი ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების პროგრამა	ავადმყოფობის შემწეობა (Krankengeld)	შრომისუნარობა (<i>Incapacité de travail/ Arbeidsongeschiktheid</i>)	დასაქმების დაზღვევის (EI) ავადმყოფობის შემწეობა	• ხელფასის გადახდის გაგრძელება (<i>Loondoorbetaling</i>) • ავადმყოფობის შემწეობა (<i>Ziektewet</i>)	ავადმყოფობის შემწეობა (<i>Sykepenger</i>)	ხელფასის გადახდის გაგრძელება
ორგანიზაციის მართვა	ავსტრიის ჯანმრთელობის დაზღვევის ფონდი (ÖGK)	ჯანმრთელობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ეროვნული ინსტიტუტი (INAMI)	კანადის დასაქმების დაზღვევის კომისია	• დამსაქმებლები • თანამშრომელთა დაზღვევის სააგენტო (UWV)	ნორვეგიის შრომისა და სოციალური დაცვის ადმინისტრაცია (NAV)	დამსაქმებლები და კერძო სადაზღვევო კომპანიები
იგივე ორგანიზაცია, რაც შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა	არა	დიახ	არა	დიახ (UWV)	დიახ	არა
ავადმყოფობის შეფასება მხოლოდ სამედიცინოა?	არა	არა	დიახ	არა	არა	დიახ

წყარო: ქვეყნების პასუხები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კითხვარზე; MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები; INAMI; კანადის სერვისები, <https://www.canada.ca/en/services/benefits/disability.html>.

სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების როლი

დახმარების მიმღებთა მნიშვნელოვანი ნაწილი არ შედის შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებში ავადმყოფობის დაზღვევის სტანდარტული გზით. ცხრილი 4.6 აჩვენებს, რომ ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაში შემოსული თანხების 45% უმუშევრობის სისტემიდან მოდის, ხოლო ნორვეგიაში - 20%. ნიდერლანდებში, 23% რეგისტრირებულია როგორც უმუშევრები, თუმცა ფაქტობრივად იღებენ ავადმყოფობის დაზღვევის შეღავათებს. ბელგიაში, სადაც ყურადღება გამახვილებულია ავადმყოფობის დაზღვევის შედეგად შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების მიღების გზის უნიფიცირებაზე, შემთხვევათა 9% უმუშევრობის სისტემას ეხება. ბელგიის შემთხვევა შესაფერისი მაგალითია იმისა, თუ რამდენად რთულია შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევაზე წვდომის გამარტივება ეფექტური მიზნობრივი და ადრეული ჩარევებისთვის.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც არ მიჰყვებიან სტანდარტულ გზას, როგორც წესი, ვერ შეძლებენ სტანდარტული ადრეული ჩარევის ზომებით სარგებლობას, რაც სხვა ინსტიტუტებს უფრო დიდ როლს ანიჭებს. სამუშაოს მაძიებლებს ევალებათ დარეგისტრირდნენ საჯარო დასაქმების სამსახურებში ყველა განხილულ ქვეყანაში. ამგვარად, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები კარგ პოზიციაშია, რათა გამოავლინოს და დაეხმაროს დასაქმების ხელშემწყობი ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე სამუშაოს მაძიებლებს, რომლებმაც შესაძლოა მიიღონ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა, თუ ისინი სწრაფად არ გააქტიურდებიან. ზოგიერთ ქვეყანაში (ავსტრია, კანადა, ნიდერლანდები, ნორვეგია), სოციალური დახმარების მიმღებებს ასევე მოეთხოვებათ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაცია, რაც მათ კვლავ მნიშვნელოვან როლს ანიჭებს (პოტენციური) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იდენტიფიცირებაში. ბევრ ქვეყანაში (ავსტრია, ბელგია, ნორვეგია, შვეიცარია) სოციალური დახმარების მიმღებები კონტაქტში არიან ადგილობრივ სოციალური დახმარების ოფისებთან და, შესაბამისად, მათი სოციალური მუშაკები ადრეულ ეტაპზე უკეთ ახდენენ მათ იდენტიფიცირებას.

ცხრილი 4.6. მომჩივნების მნიშვნელოვანი ნაწილი არ შედის შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებში ავადმყოფობის დაზღვევის სტანდარტული გზით.

უმუშევრობიდან (დახმარება ან რეგისტრირებული სამუშაოს მაძიებლები) შემოსული ყველა შემოსავლის პროცენტული მაჩვენებელი, უახლესი მონაცემები

	უმუშევრობიდან შემოდინების %
ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემა	45
ბელგიის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა*	9
ნიდერლანდების შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემა	23
ნორვეგიის შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემა	20

შენიშვნა: ნიდერლანდების 2020 წლის, ავსტრიისა და ნორვეგიის 2019 წლის და ბელგიის 2018 წლის მონაცემები. ავსტრია, ნიდერლანდები და ნორვეგია მოიცავს როგორც გარდამავალ პროგრამებში შემოდინებას, ასევე მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას, თუმცა ეს უკანასკნელი თავდაპირველად თითქმის არ არის აქტუალური. ბელგიის მონაცემები საშუალებას იძლევა დაგვიკვირდეთ მხოლოდ წინასწარი ეტაპიდან, რომელიც გამორიცხავს დასაქმებისა და ავადმყოფობის დაზღვევას, შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევაზე გადასვლას, ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის გამოკლებით (ანუ მუშაობა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღება). ეს გამორიცხავს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებში შემოსული თანხების დაახლოებით 1/3-ს და აქ წარმოდგენილი შედეგები ამ კონტექსტში უნდა იქნას განმარტებული.

წყარო: ავსტრია: ავსტრიის სოციალური საკითხების, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს (BMGSPK) ადმინისტრაციული მონაცემები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციისთვის. ბელგია: BCSS-ის მონაცემები სოციალურ-ეკონომიკური მობილურობის შესახებ, <https://www.bcss.fgov.be/samikt/homePage.xhtml>. ნიდერლანდები: UWV-ის ადმინისტრაციული მონაცემები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციისთვის. ნორვეგია: NAV-ის შეზღუდული შესაძლებლობების სტატისტიკა, https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/uforetrygd/arkiv-uforetrygd_kap.

StatLink  <https://stat.link/52ging>

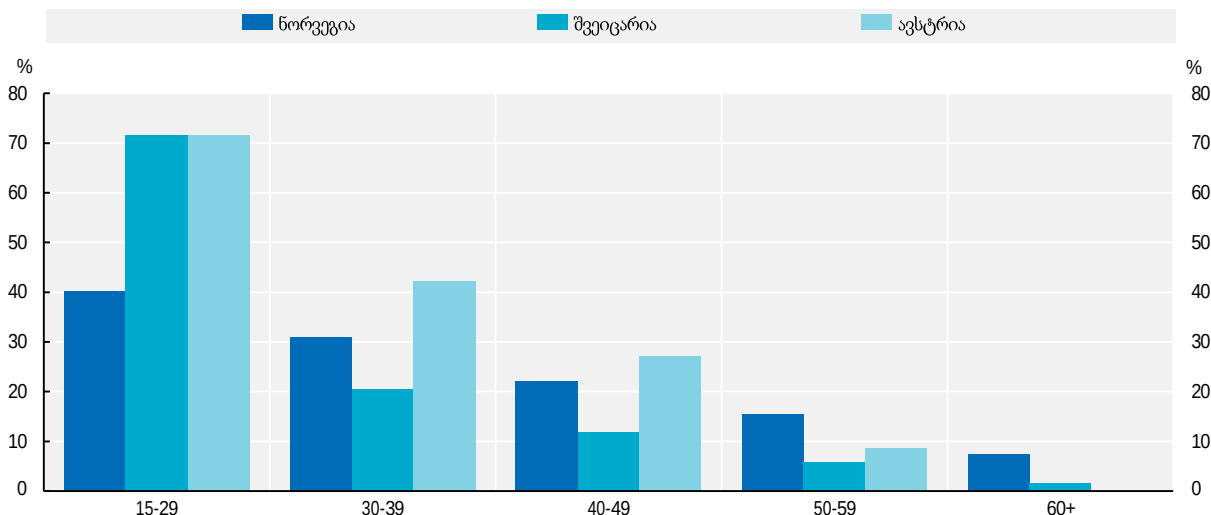
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მოთხოვნის მქონე პირთა პროფესიული რეაბილიტაცია

პროფესიულ რეაბილიტაციას (VR) შეიძლება მრავალი ფორმა ჰქონდეს. მაგალითად, შვეიცარიაში რეაბილიტაციის ზომებს შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ორგანო უზრუნველყოფს და მათი ხასიათი დამოკიდებულია იმაზე, თუ როდის წარადგენს მომჩივანი მოთხოვნას. ადრეული ჩარევის ზომები ფოკუსირებულია სამუშაო ადგილის რეორგანიზაციაზე, სამუშაო კოუჩინგსა და საჭიროების შემთხვევაში, მომჩივნის დამსაქმებელთან სხვა პოზიციაზე საცდელი სამუშაოს შესახებ განხილვებზე. ადრეული ჩარევის ზომები ასევე შეიძლება მოიცავდეს განათლებას და ტრენინგს, თემის არჩევის უფრო მეტი თავისუფლებით, ვიდრე მოგვიანებით არის დაშვებული. თუ ადრეული ჩარევა წარუმატებელი აღმოჩნდება, განმცხადებლები გადადიან პროფესიულ ზომებზე, რათა მოამზადონ ისინი სხვა სამუშაოსთვის, განმცხადებლის წინა სამუშაოსთვის პრიორიტეტის მინიჭების ნაცვლად. პროფესიული რეაბილიტაციის ეს ზომები შეიძლება მოიცავდეს დასაქმებას, რეკლასიფიკაციას, კარიერულ კონსულტაციას ან სამეწარმეო პროექტებში ინვესტირებას, თუ პროექტი და განმცხადებელი აკმაყოფილებენ კრიტერიუმებს. ნორვეგიაში პროფესიული რეაბილიტაცია მოიცავს სამუშაოზე მოხვედრის ყველა ღონისძიებას (ტილტაკი), რომელიც სხვადასხვა ფორმით ხორციელდება, როგორცაა სამუშაოზე ორიენტირებული რეაბილიტაცია, სამუშაო საცდელი პერიოდები, სუბსიდიები, კონსულტაცია, ტრენინგი ან სამუშაო ადგილზე ადაპტაცია. კანადაში, კანადის საპენსიო გეგმის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს სამსახურში დაბრუნებაში მხარდაჭერა შეუძლიათ პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამის მეშვეობით, რომელიც მოიცავს ინდივიდუალურ რეაბილიტაციის გეგმას, პროფესიამდელ ტრენინგს, სამთვლიან საცდელ პერიოდს და სამუშაო შესაძლებლობების ხელახალ შეფასებას. შრომისუნარიანობის წარმატებით შეფასების შემდეგ, კანადელ განმცხადებლებს შეუძლიათ დაბრუნდნენ სამსახურში ორწლიანი ავტომატური აღდგენით და შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიაზე ხუთწლიანი დაჩქარებული წესით განაცხადის შეტანით.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმღებთა მნიშვნელოვანი წილი, ძირითადად ახალგაზრდები, პროფესიულ რეაბილიტაციაში მონაწილეობს. დიაგრამა 4.12 აჩვენებს, რომ ახალგაზრდა მიმღებთა ძალიან დიდი წილი პროფესიულ რეაბილიტაციაში მონაწილეობს: ავსტრიასა და შვეიცარიაში 30 წლამდე ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 70% პროფესიულ რეაბილიტაციაში მონაწილეობს, ნორვეგიაში კი - 40%. სამივე ქვეყანაში პროფესიულ რეაბილიტაციაში ჩართულობა ასაკთან ერთად მკვეთრად მცირდება. კლება ყველაზე მკვეთრია შვეიცარიაში: 50-59 წლის ასაკის მომჩივნების 5%-ზე ნაკლები მონაწილეობს პროფესიულ რეაბილიტაციაში. პროფესიული რეაბილიტაციის პოლიტიკა შესაძლოა ძირითადად ახალგაზრდა მომჩივნებში იქნას გამოყენებული, რადგან მათი რეაბილიტაციის პოტენციალი უფრო მაღალი ჩანს და/ან პროფესიული რეაბილიტაციის ეკონომიკური სარგებელი უფრო დიდი ჩანს. ნორვეგიის პროგრამაში, სადაც პროფესიული რეაბილიტაცია გაიცემა გარდამავალი პროგრამის კონტექსტში, რომლის ხანგრძლივობა სამიდან ოთხ წლამდეა, ასაკის მიხედვით პროფესიული რეაბილიტაციის გამოყენებაში დაფიქსირებული განსხვავებები გაცილებით მცირეა, ვიდრე სხვა ორ ქვეყანაში.

დიაგრამა 4.12. ახალგაზრდა მომჩივნების მნიშვნელოვანი ნაწილი პროფესიულ რეაბილიტაციას გადის

პროფესიული რეაბილიტაციის (VR) მონაწილეთა წილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმღებ პირებთან მიმართებაში ასაკის მიხედვით, 2019 წელი



შენიშვნა: ნორვეგიისთვის პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამაში მონაწილეობა იზომება მხოლოდ გარდამავალი პროგრამის კონტექსტში (სამსახურში მოხვედრის ღონისძიებები, Tiltak) და შესაბამისად, მნიშვნელოვანი ზომავს სამუშაო შეფასების შემწეობის მოთხოვნილ პირებს. შვეიცარიისთვის ეს მაჩვენებელი მოიცავს შეთავაზებული რამდენიმე ინტერვენციის (ტრენინგი, სამუშაოზე ინტეგრირების ღონისძიებები, სამუშაო კონსულტაცია, სამუშაო საცდელი პერიოდი და ა.შ.) ჯამს.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროსა და ნორვეგიის შრომისა და კეთილდღეობის ადმინისტრაციის (NAV) მიერ და ამოღებულია შვეიცარიის ფედერალური სტატისტიკის სამსახურის https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1305010000_061/px-x-1305010000_061/px-x-1305010000_061.px-დან.

StatLink  <https://stat.link/4x17h0>

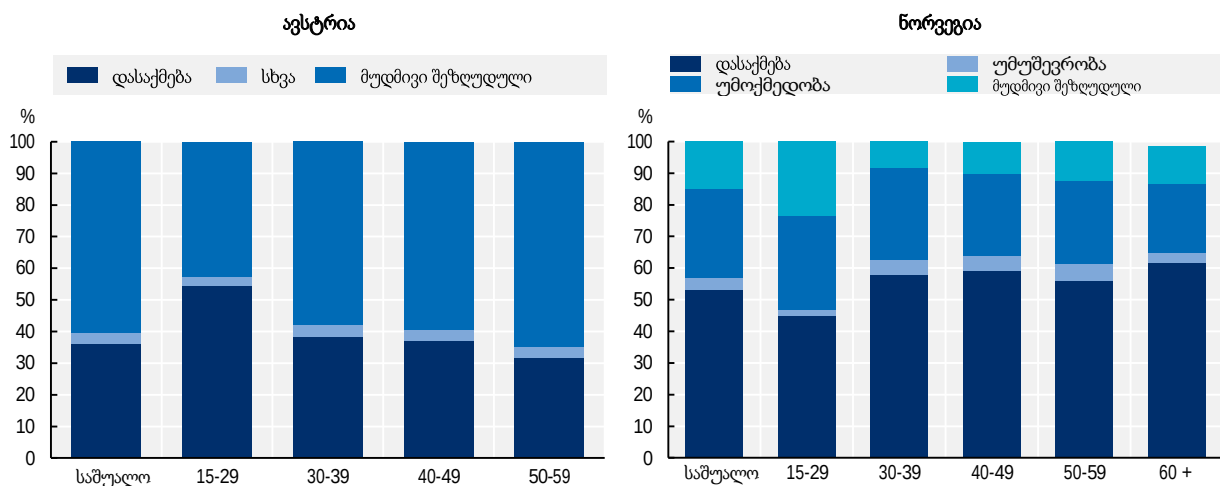
თუმცა, პროფესიული რეაბილიტაციის ეფექტურობა სამსახურში დაბრუნების ხელშეწყობის თვალსაზრისით საკმაოდ მსგავსია ასაკობრივ ჯგუფებში. ახალგაზრდა მომჩივნებს შორის პროფესიული რეაბილიტაციის მონაწილეთა გაცილებით მაღალი კონცენტრაციის მიუხედავად, პროფესიული რეაბილიტაცია ახალგაზრდა მომჩივნებისთვის უკეთეს შედეგებს არ აჩვენებს. დიაგრამა 4.13 გვიჩვენებს, რომ ავსტრიაში, სადაც ასაკობრივი გრადიენტი ძალიან ძლიერია, ახალგაზრდა მომთხოვნებს პროფესიული რეაბილიტაციის შემდეგ დასაქმების უფრო მაღალი მაჩვენებელი აქვთ და მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გადასვლის უფრო დაბალი მაჩვენებელი. ნორვეგიაში, სადაც გრადიენტი ნაკლებად გამოხატულია, ახალგაზრდა მომთხოვნებს დასაქმებაზე გადასვლის შედარებით დაბალი მაჩვენებელი აქვთ, ვიდრე უფროსი ასაკობრივი ჯგუფების წარმომადგენლებს. ისინი ასევე უფრო ხშირად განიცდიან მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გადასვლას. არ არის ნათელი, მხოლოდ ასაკია თუ არა ამ შედეგების განმსაზღვრელი: შესაძლოა, მოხდეს შერჩევა, რომლის მიხედვითაც უფროსი (ან საერთოდ ყველა) ასაკობრივი ჯგუფიდან შეირჩევიან მხოლოდ რეაბილიტაციის მაღალი პოტენციალის მქონე მომჩივნები.

ავსტრიის 2014 წლის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობისა და პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამის რეფორმამ დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამა ორი სქემიდან ერთ-ერთით ჩაანაცვლა: სამედიცინო რეაბილიტაცია, რათა მომჩივნები მოამზადონ სამუშაოსთვის ან ტრენინგისთვის და ხელახალი ტრენინგი, რათა მომჩივნები მოამზადონ შრომის ბაზრისთვის,

მაშინაც კი, თუ ეს მათ საწყის პროფესიაში არ არის. პროფესიული რეაბილიტაციის ორ ახალ პროგრამას ვადები არ აქვს, თუმცა ყოველწლიური ხელახალი შეფასებები ხორციელდება იმის უზრუნველსაყოფად, რომ რეინტეგრაცია კვლავ მიზანშეწონილია. პროფესიული რეაბილიტაციის ამ რეფორმის მიზანი იყო ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ადამიანების შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის გაუმჯობესება. ჰალერი, სტაუბლი და ცვაიმიულერი (2019^[47]) „ადრე და შემდეგ“ კოჰორტული შედარებით ასკვნა, რომ ამ რეფორმას შრომის ბაზარზე მცირე ან საერთოდ არანაირი გავლენა არ მოუხდენია: დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მომთხოვნების რაოდენობის შემცირება, სულ მცირე, ჯერჯერობით, მეტ-ნაკლებად შეესაბამება სამედიცინო რეაბილიტაციის ან გადაძაძების მომთხოვნების რაოდენობის ზრდას. განაცხადის შეტანიდან სამი წლის შემდეგ, შრომის ბაზარზე ორივე ჯგუფისთვის მსგავსი გავლენა იყო. ეს შედეგები კარგის მანიშნებელი არ არის ასეთი ტიპის რეფორმის გრძელვადიანი წარმატებისთვის.

დიაგრამა 4.13. პროფესიული რეაბილიტაცია ყველა ასაკობრივ ჯგუფში ერთნაირად უწყობს ხელს სამსახურში დაბრუნებას.

ავსტრიასა და ნორვეგიაში პროფესიული რეაბილიტაციის (VR) შედეგების შემადგენლობა VR-ის შემდეგ დანიშნულების ადგილის მიხედვით, 2019 წელი



შენიშვნა: ნორვეგიისთვის ვირტუალური რეალობის პროგრამაში მონაწილეობა იზომება მხოლოდ გარდამავალი პროგრამის კონტექსტში (სამსახურში მისასვლელად საჭირო ზომები, Tiltak). წყარო: ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტრო, ნორვეგიის შრომისა და კეთილდღეობის ადმინისტრაცია.

StatLink  <https://stat.link/wgak3c>

დამსაქმებლები, კერძოდ, მთავარი მოთამაშეა. 2014 წლამდე ნიდერლანდელ დამსაქმებლებს არანაირი ფინანსური ხარჯი არ ეკისრებოდათ, თუ კონტრაქტის ვადის ამოწურვის შემდეგ თანამშრომელი ან დროებითი თანამშრომელი ავად გახდებოდა. მოდერნიზაციის ავადმყოფობის შეღავათების შესახებ კანონმა ეს შეცვალა დამსაქმებლების შენატანების გაზრდით ამ მუშაკებისთვის, ეკონომიკური სექტორისა და კომპანიის ზომის მიხედვით. შენატანების განაკვეთები იმდენად მაღალია, რომ დამსაქმებლებისთვის თვითდაზღვევა უფრო მომგებიანია, რასაც დამსაქმებლების მიერ თვითდაზღვევის 72%-იანი ზრდაც აჩვენებს. ეს ახალი კანონი ფინანსურ ტვირთს დამსაქმებლებს აკისრებს და არა გადასახადის გადამხდელებს. ის ასევე დამსაქმებლებს სტიმულს აძლევს, თავიდანვე თავიდან აიცილონ თანამშრომლების ავადმყოფობა და დაეხმარონ მათ რაც შეიძლება სწრაფად გამოჯანმრთელებაში. რეფორმამ ასევე დააწესა სავალდებულო ხელახალი შეფასება ავადმყოფობის შემწეობის მიღებიდან ერთი წლის შემდეგ (ვან დეურსენი და შროიდერი, 2018^[48]). „ადრე და შემდეგ“ კოჰორტული შედარება აჩვენებს, რომ საერთო ჯამში, ამ ქმედებამ გამოიწვია სამსახურში უკეთესი რეინტეგრაცია (4 პროცენტული პუნქტით ზრდა), უფრო სწრაფი

გამოჯანმრთელება (3 პუნქტით ზრდა) და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე განაცხადის შეტანის უფრო დაბალი განზრახვა (14 პუნქტით შემცირება) (დუმჰსი, რიინსბურგი და ვან დეურსენი, 2018^[49]).

თუმცა, ყველა მონაწილე უნდა აგოს პასუხი. 2004 წელს ნორვეგია გადავიდა ეტაპობრივ სამუშაო სისტემაზე, რომელიც მოითხოვდა, რომ რვა კვირის შემდეგაც კი ავადმყოფობის შემწეობის მისაღებად მომთხოვნები პროფესიულად აქტიური (მომუშავე ან სტაჟირებაში მყოფი) ყოფილიყვნენ. მიუხედავად იმისა, რომ ამ ცვლილებამ მნიშვნელოვნად შეამცირა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მოთხოვნების რაოდენობა, ჰედმარკის პროვინციამ სხვა პროვინციებთან შედარებით გაცილებით სუსტი ეფექტი შენიშნა. 2013 წელს ჰედმარკის პროვინციაში ჩატარებულმა უფრო ფრთხილმა შეფასებამ აჩვენა, რომ წინა ღონისძიება ცუდად იყო განხორციელებული ყველა მხარის - დამსაქმებლების, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების და ექიმების - მხრიდან არასაკმარისი შემდგომი რეაგირების გამო. პროვინციის რეაქცია ორმაგი იყო. პირველ რიგში, მათ მომჩივნებსა და ექიმებს მიაწოდეს დამატებითი ინფორმაცია, მათ შორის ინფორმაცია შეღავათების შესაძლო შეჩერების შესახებ. მეორეც, მათ ჩაატარეს შემთხვევების განხილვის სემინარები, რათა საქმის მენეჯერებს განეხილათ შესაბამისი შემდგომი ქმედებები NAV ოფისის კონსულტანტ ექიმებთან და ფსიქოლოგებთან. ჰედმარკის მოდელმა ავადმყოფობის გამო არყოფნის 8%-ით შემცირება გამოიწვია (კანი, ლიმა და კრისტოფერსენი, 2014^[50]). ბელგიამ ასევე კიდევ უფრო მეტად ჩართო ექიმები რეაბილიტაციის პროცესში შრომისუუნარობის ცნობების ფორმატის შეცვლით, რის შედეგადაც ექიმებმა უნდა მიუთითონ ცნობის სავარაუდო ვადის გასვლის თარიღი. ქმედუუნარობის პერიოდის გასახანგრძლივებლად, მომჩივნებს ახლა ხელახლა შეფასებისა და სერტიფიკატის შესაძლო გაგრძელებისთვის ექიმთან ხელახლა მისვლა უწევთ. ამ მარტივმა ცვლილებამ ქმედუუნარობის საშუალო ხანგრძლივობა 7.6%-ით შეამცირა (ფონ რაუხი, 2019^[51]).

გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პროგრამები

ბოლო დროს, ქვეყნები ახორციელებენ თავიანთი სისტემების რეფორმირებას გარდამავალი შეღავათების დანერგვის მიზნით. როგორც ავსტრიაში, ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში ჩანს, მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების მინიჭებამდე აქცენტი რეაბილიტაციის ძალისხმევაზე კეთდებოდა. ავსტრიამ თავისი სისტემის რეფორმირება 2014 წელს მოახდინა და დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების სისტემა ორი გარდამავალი შეღავათით ჩაანაცვლა. შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მიღება მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება შესაძლებელი, თუ ეს გარდამავალი შეღავათები ვერ მოხერხდება. „რეაბილიტაციის პენსია“ ფოკუსირებულია სამედიცინო რეაბილიტაციასა და პირის სამუშაოდ მომზადებაზე, ხოლო „Umschulungsgeld“ (გადამზადების შემწეობა) ფოკუსირებულია მომჩივნის წინა ან ახლის პროფესიისთვის გადამზადებაზე. 2010 წელს ნორვეგიამ სამი შეღავათი (პროფესიული რეაბილიტაცია, სამედიცინო რეაბილიტაცია და დროით შეზღუდული შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა) გააერთიანა ერთში, სამუშაო შეფასების შემწეობაში (AAP). ამან რეაბილიტაციისთვის დახარჯული მაქსიმალური დრო ოთხი წელი განსაზღვრა, რომელიც მოგვიანებით, 2018 წელს, სამ წლამდე შემცირდა, ორივე შემთხვევაში კი გარკვეული სამართლებრივი დებულებების გათვალისწინებით, ორ წლამდე გახანგრძლივების პოტენციური შესაძლებლობით. ნორვეგიელ მომჩივნებს შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მიღება მხოლოდ AAP-ის გავლის შემდეგ შეუძლიათ, თუ ეს შეუსაბამოდ არ ჩაითვლება. ნიდერლანდების 2006 წლიდან შრომისუნარიანობის შესახებ კანონის (WIA) რეფორმა (შრომისა და შემოსავლის შესახებ კანონი შრომისუნარიანობის მიხედვით). შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე განაცხადის შეტანისას, მომჩივრებს ენიჭებათ ან IVA-ს (სრულიად უუნარო პირთა შემოსავლის უზრუნველყოფა) - მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა, ან WGA-ს (ნაწილობრივ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სამსახურში დაბრუნების სქემა) - ნაწილობრივი და დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა.

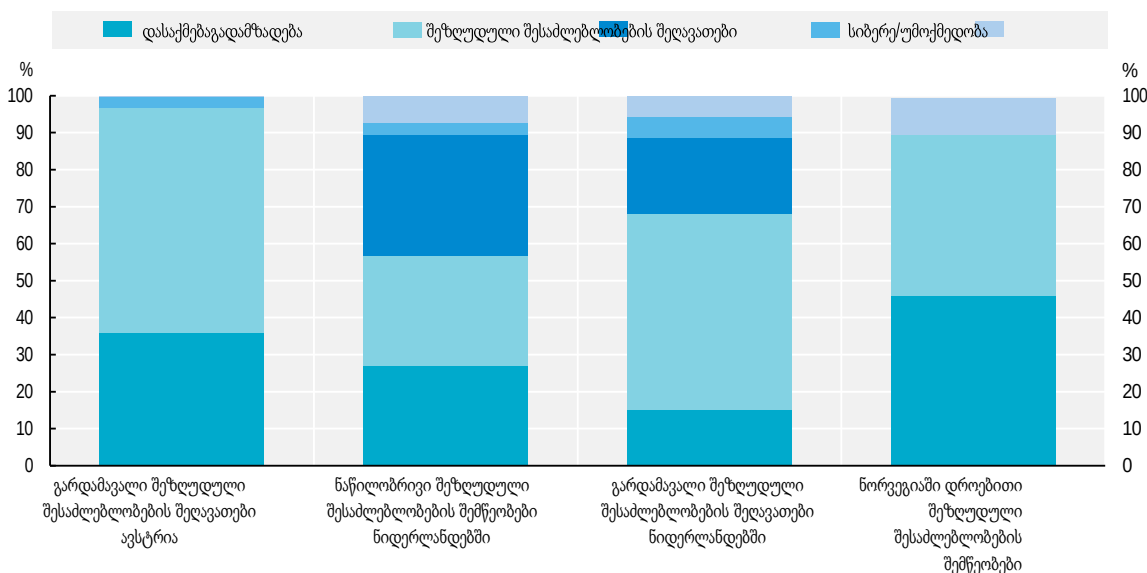
გარდამავალი შეღავათები ეფექტურია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შესანარჩუნებლად. დიაგრამა 4.14 აჩვენებს, რომ გარდამავალი შეღავათების მიმღებთა მნიშვნელოვანი ნაწილი გამოჯანმრთელდება, ბევრი მათგანი გამოჯანმრთელების/ხელახალი შემოწმების შემდეგ ტოვებს პროგრამას და აცხადებს დასაქმებაზე გადასვლის შესახებ. ეს მაჩვენებელი ყველაზე მაღალია ნორვეგიაში, სადაც მიმღებთა 50%-ზე მეტი გამოჯანმრთელდება, ავსტრიაში - 35% და ნიდერლანდებში - დაახლოებით 15-30% (სისტემის მიხედვით). თუმცა, ეს საკმაოდ დადებითი წილები სიფრთხილით უნდა იქნას განმარტებული: არსებობს მნიშვნელოვანი შერჩევის საკითხები, რის გამოც პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამებში მონაწილეები და გარდამავალი დახმარების მიმღებები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი სამუშაოზე გადასვლისკენ, ვიდრე მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებში ჩარიცხულები. სწორედ ამიტომ, მიზეზობრიობის შეფასებისას, ჰალერი, სტაუბლი და ცვაიმიულერი (2019^[47]) ავსტრიაში გარდამავალი პროგრამის დასაქმებაზე დადებით გავლენას ვერ ავლენენ. ეს არის ასპექტი, რომელიც გასათვალისწინებელია ამ თავში წარმოდგენილი შედეგების ინტერპრეტაციისას: საშუალო შედეგების დათვალიერებით მიზეზობრიობის დადგენა შეუძლებელია და შერჩევას და გამომწვევ ფაქტორებს შეიძლება მნიშვნელოვანი როლი ჰქონდეთ. ამრიგად, ამ თავის მიზანია, შეძლებისდაგვარად, აღწერითი სტატისტიკა ლიტერატურიდან აღებული ემპირიული მტკიცებულებებით შეავსოს.

თუმცა, დიაგრამა 4.14 ასევე აჩვენებს, რომ გარდამავალი შეღავათებიდან მუდმივ შეღავათებზე, მათ შორის ხანდაზმულობის პენსიებზე, გადასვლა დიდია, ხშირად მნიშვნელოვნად აღემატება დასაქმებაზე გადასვლას. ავსტრიაში დროებითი პროგრამის მომთხოვნების დაახლოებით 60%

საბოლოოდ შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიას იღებს. ეს წილი უფრო მცირეა ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში, თუმცა სხვაობა მცირდება ხანდაზმულთა დახმარების პროგრამებზე გადასვლის გათვალისწინებით. გარდამავალი პროგრამების ბენეფიციარები ავსტრიაში (ჯერ კიდევ) ახალგაზრდები არიან, სადაც ხანდაზმულობის ასაკში გადასვლა ამ პერიოდში შეუძლებელი იყო (რადგან რეფორმა თანდათანობით დაინერგა და თავდაპირველად მხოლოდ 50 წლამდე ასაკის ადამიანებს ეხებოდა), მაშინ როდესაც ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში გარდამავალი პროგრამებიდან გამავალი თანხების დიდი ნაწილი ხანდაზმულობის პენსიებზე მიდის. ეს ფიგურა ხაზს უსვამს ერთ-ერთ მთავარ სირთულეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშემწყობი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემის შექმნისას: ეს მოითხოვს შეზღუდული შესაძლებლობის დინამიკისა და სოციალური დაცვის პროგრამებს შორის ურთიერთქმედების გაგებას.

დიაგრამა 4.14. გარდამავალი შეღავათები ეფექტურია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შესანარჩუნებლად.

გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან გადინების შემადგენლობა, უახლესი ხელმისაწვდომი მონაცემები



შენიშვნა: გამოჯანმრთელება/ხელახალი შემოწმება შესაძლოა ძირითადად დასაქმებასთან იყოს დაკავშირებული ქვეყნების უმეტესობაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის კონტროლისა და ბალანსის მექანიზმების შეზღუდული არსებობის გათვალისწინებით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათები ავსტრიაში შეზღუდული შესაძლებლობის პენსიას, ნიდერლანდებში მუდმივ შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობას და ნორვეგიაში მუდმივ შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობას მოიცავს. ავსტრიისთვის ხანდაზმულობა არ არის შესაბამისი კატეგორია, რადგან გარდამავალ შეზღუდული შესაძლებლობის პროგრამაში ჩართვა მხოლოდ 50 წლამდე ასაკის პირებს შეუძლიათ.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმისა და შვეიცარიის სოციალური უზრუნველყოფის ფედერალური ოფისის მიერ. მონაცემები ამოღებულია ბელგიის ეროვნული ინსტიტუტიდან (Institut d'assurance maladie-invalidité de Belgique, <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/Pages/default.aspx>); UWV Labor Participation Monitor 2017 <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-monitor-arbeidsparticipatie-2017.pdf> ნიდერლანდებისთვის და ნორვეგიის შრომისა და კეთილდღეობის ადმინისტრაციისთვის <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/aap-nedsatt-arbeidsevne-og-uforetrygd-statistikk/tabeller/status-etter-avgang- fra-aap.avgang-2.kvartal.status-4.kvartal-20-201>.

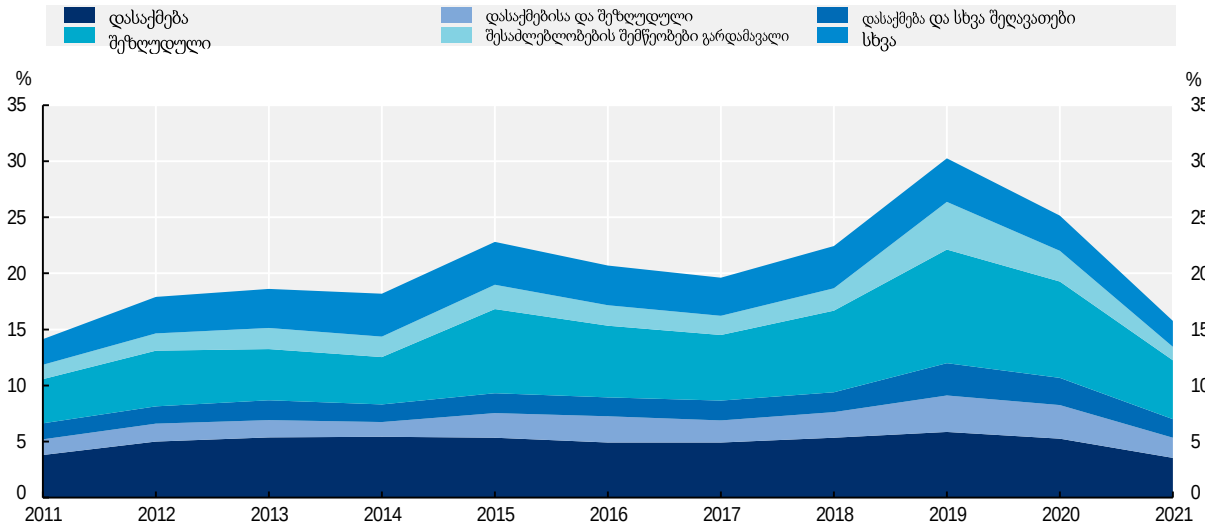
StatLink <https://stat.link/w50rc7>

გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის ხანგრძლივობის გამკაცრებას

შეზღუდული გავლენა აქვს სოციალურ ტრანსფერებზე დამოკიდებულების შემცირებაზე. შეიძლება ითქვას, რომ გარდამავალი შემწეობები ისეთი ეფექტური არ არის, როგორც შეიძლება იყოს, რადგან ისინი ხშირად მოქნილია მათი დროებითი ასპექტით. ავსტრიასა და ნიდერლანდებში გარდამავალი (შეზღუდული შესაძლებლობების) შეღავათების მაქსიმალური ხანგრძლივობა არ არის დადგენილი. სინამდვილეში, ნიდერლანდებში შემწეობის მიმღებთა უმეტესობა პროგრამაში 4-9 წლის განმავლობაში მონაწილეობს. ნორვეგიის გარდამავალი პროგრამის ხანგრძლივობა 2018 წელს გამკაცრდა: ოთხი წლიდან და პროგრამის განმეორებითი გაგრძელების შესაძლებლობიდან სამ წლამდე, მაქსიმუმ ორი დამატებითი წლით გახანგრძლივებით. დიაგრამა 4.15 გვიჩვენებს, რომ ამ გამკაცრებამ პროგრამიდან გადინება გაზარდა 2018 წლის 35%-დან 2019 წლის 45%-მდე. თუმცა, ამ გადინების უმეტესი ნაწილი შეიძლება აიხსნას შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე გადინების ზრდით და, ნაკლებად, გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამაზე დაბრუნებით. დასაქმებაზე გადასვლასთან დაკავშირებით ცვლილებები არ მომხდარა, თუმცა მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ ეს შედეგი შესაძლოა ნაწილობრივ გამოწვეული იყოს COVID-19-ით გამოწვეული შეზღუდვებით გამოწვეული სამსახურის პოვნის სირთულეებით. საჭიროა დამატებითი კვლევა იმის შესაფასებლად, აქვს თუ არა პროგრამის ხანგრძლივობის შემცირებას, მისი მახასიათებლების შეცვლის გარეშე, მნიშვნელოვანი და ხანგრძლივი გავლენა დასაქმებასა და ფისკალურ მდგომარეობაზე.

დიაგრამა 4.15. ნორვეგიაში გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ხანგრძლივობის გამკაცრებას შეზღუდული გავლენა ჰქონდა სოციალურ ტრანსფერებზე დამოკიდებულების შემცირებაზე.

ნორვეგიის გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის პროგრამიდან გადინება და დაშლა, 2011-20



შენიშვნა: პროგრამიდან გასული გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა (AAP) წილი AAP-ის მსურველთა საერთო რაოდენობასთან შედარებით მოცემულ წელს. წყარო: ნორვეგიის შრომისა და სოციალური დაცვის ადმინისტრაციის (NAV) მიერ გაზიარებული ადმინისტრაციული მონაცემები.

StatLink <https://stat.link/zpi7eh>

4.2.2. სამუშაოსა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების შერწყმა: ფინანსური სტიმულების როლი

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შრომითი შემოსავლისა და შეღავათების მიღების გაერთიანების ორი მიდგომა არსებობს (იხილეთ ცხრილი 4.7). ზოგიერთი ქვეყანა იყენებს უკუგების მიდგომას, რაც საშუალებას იძლევა, სამუშაო და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღება შევასოთ გარკვეულ ზღვარს ზემოთ შემოსავლის მქონე ბენეფიციარებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემცირებით. ეს არის ავსტრიის შემთხვევა, სადაც 2022 წელს შემოსავლის ზღვარი თვეში 485.85 ევროა (მინიმალური შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის ნახევარი), ხოლო კანადაში - წელიწადში 5,700 კანადური დოლარის (4,326 ევრო) ზღვარი (მინიმალური შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიასთან ახლოს). სხვა ქვეყნებში დაშვებულია შეზღუდული შესაძლებლობების ნაწილობრივი კატეგორიები, რაც ნიშნავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების თითოეულ კატეგორიას აქვს საკუთარი ზღვარი, რომელიც გამოითვლება შრომისუნარიანობის ნარჩენი რაოდენობის საფუძველზე. ეს არის შემთხვევა ნორვეგიასა და შვეიცარიაში, ასევე ნიდერლანდებში, სადაც ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობები მთლიანად ცალკე პროგრამაშია დაფარული. კანადაში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებ პირებს არ შეუძლიათ შემოსავლის ზღვარზე მეტი გამოიმუშაონ და პენსია შეინარჩუნონ. ზღუდვებზე მეტი შემოსავლის მქონე მომთხოვნმა სამსახურში დაბრუნების შესახებ დეპარტამენტს უნდა აცნობოს და მას შეიძლება შესთავაზონ დახმარება სამსახურის შესანარჩუნებლად. სამთვლიანი საცდელი პერიოდის შემდეგ, პენსიაზე გასვლის უფლება ხელახლა ფასდება და სამსახურში წარმატებით დაბრუნების შემთხვევაში, შეღავათის მიღება შეწყდება.

შემოსავლის ზღვრები ქმნის შრომით მიღებულ შემოსავლებზე იმპლიციტურ გადასახადს, რომელსაც ქვეყნები ასწორებენ სამუშაოდ ფინანსური სტიმულების შემოღებით. შემოსავლის ზღვრის გადაკვეთისას შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემცირებით, ეს პოლიტიკა ქმნის წყვეტას მთლიან შემოსავალში (შრომითი შემოსავალი და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა): მომჩივანს, რომლის შემოსავალი შემოსავლის ზღუდვებზე ოდნავ დაბალია, შეიძლება ჰქონდეს უფრო მაღალი საერთო შემოსავალი, ვიდრე მომჩივანს, რომლის შემოსავალი შემოსავლის ზღუდვებზე ოდნავ მეტია. ეს შეიძლება განვიხილოთ, როგორც შრომით შემოსავალზე იმპლიციტური გადასახადი, რაც ბენეფიციარებს სტიმულს აძლევს, რომ შემოსავალი შემოსავლის

ზღუდვებზე ოდნავ დაბალი შეინარჩუნონ. ამგვარად, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ზოგიერთი მიმღები შეიძლება საკუთარ შესაძლებლობებზე ნაკლებს მუშაობდეს, რათა თავიდან აიცილოს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობით მიღებული შემოსავლის დაკარგვა, რაც არაეფექტურია და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებებისთვის სოციალური უზრუნველყოფის ხაფანგებს ქმნის. ქვეყნებმა მიიღეს სხვადასხვა პოლიტიკა, რომლებიც ამ იმპლიციტურ გადასახადს ამსუბუქებს:

- შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების შემცირება შემოსავლის ზრდასთან შედარებით პროპორციულად ნაკლებად. ამ მიდგომას შეუძლია შეამსუბუქოს შემოსავლის წყვეტა, რომელიც ზღვარს ზემოთ მუშაობით არის გამოწვეული და საშუალებას აძლევს დასაქმებულ მომთხოვნებს მიიღონ უფრო მაღალი საერთო შემოსავალი, ვიდრე მხოლოდ შემწეობებით. სამუშაოდ მიღებული ეს ფინანსური სტიმულები შეიძლება წრფივი იყოს შრომითი შემოსავლის მიმართ, როგორც ეს ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაშია, სადაც შემოსავლის ზღვარს გადაჭარბებულ ყოველ ევროზე შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა 0.66-დან 0.70 ცენტამდე მცირდება. ისინი ასევე შეიძლება იყოს არაწრფივი, როგორც ეს ავსტრიაშია: ფინანსური წახალისებები ყველაზე მაღალია დაბალი შემოსავლის მქონე ჯგუფებისთვის და მცირდება შემოსავლის ზრდასთან ერთად (იხილეთ შენიშვნა ცხრილი 4.7). ეს მიდგომა უფრო პროგრესულია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების წრფივი შემცირება.
- საცდელი სამუშაო პერიოდები, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების უფლების გარანტირების პარალელურად. მუშაობისადმი არამოტივაციის შესამსუბუქებლად კიდევ ერთი მიდგომაა ბენეფიციარების მიერ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების წინა უფლების დაბრუნების შესაძლებლობის მინიჭების შესაძლებლობის მინიჭება იმ შემთხვევაში, თუ ისინი ვერ შეძლენ სამუშაო გრაფიკის შენარჩუნებას. ეს გარანტიას წარმოადგენს იმ ბენეფიციარებისთვის, რომლებსაც სურთ მუშაობა, მაგრამ არ არიან დარწმუნებულები, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში შეძლენ საკუთარი თავის გადარჩენას. ამ გარანტიების განხორციელების ვადა საცდელი პერიოდის ხანგრძლივობით განსხვავდება და კანადაში სამი თვიდან ნიდერლანდებში ხუთ წლამდე მერყეობს.

ცხრილი 4.7. შემოსავლის ზღვრები ქმნის შრომით შემოსავალზე იმპლიციტურ გადასახადს, რომელსაც ქვეყნები ასწორებენ სამუშაოდ ფინანსური სტიმულების შემოღებით.

პროგრამის მახასიათებლები სამუშაოსა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების კომბინაციის შესახებ

	ავსტრია	ბელგია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
ძირითადი პროგრამის ფარგლებში ნაწილობრივი შეღავათების დაფარვა	კი, კოლუმბეკი	კი, კოლუმბეკი	არა	დიახ, კოლუმბეკი და გამოყოფილი პროგრამა	დიახ, ნაწილობრივი კატეგორიები	დიახ, ნაწილობრივი კატეგორიები
შემოსავლის ზღვრები	5 830 ევრო წელიწადში	N/A	6 100 კანადური დოლარი წელიწადში (4 637 ევრო წელიწადში)	N/A	41 886 ნორვეგიული კრონი/წელიწადში (4 080 ევრო/წელიწადში)	N/A
შემოსავლის პროპორციულზე ნაკლები შემცირება	დიახ, არაწრფივი	არა, პროპორციული	N/A	დიახ, 70%	დიახ, 66%	დიახ, არაწრფივი
შეღავათების მიღების უფლების შენარჩუნება	არა	დიახ, 6 თვე	დიახ, 3 თვე	დიახ, 5 თვე	დიახ, 12 თვე	დიახ, 3-დან 5 წლამდე

შენიშვნა: ავსტრიის პოლიტიკა შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის გადახდას სხვადასხვაგვარად ამცირებს მთლიანი შემოსავლის (შრომითი შემოსავალი და შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია) მიხედვით: 1283.29 ევროდან 1925.01 ევრომდე მთლიანი შემოსავლისთვის გადახდა მცირდება 30%-ით; 1925.01 ევროდან 2566.57 ევრომდე მთლიანი შემოსავლისთვის გადახდა მცირდება 40%-ით; ხოლო 2566.57 ევროზე მეტი მთლიანი შემოსავლისთვის გადახდა მცირდება 50%-ით.

წყარო: ქვეყნების პასუხები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კითხვარზე; MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები; ავსტრიის სოციალური შეღავათები, https://www.sozialleistungen.at/buch/pr342997_2968685/Invaliditaets-oder-Berufsunfaehigkeitspension-fuer-ab-1964-Geborene; SSA; შვეიცარიის AHV/IV, <https://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidite%C3%A9-AI/Rente-dinvalidite%C3%A9>; INAMI; კანადის სერვისები, <https://www.canada.ca/en/services/benefits/disability.html>; ევროკომისიის

დასაქმება, სოციალური საქმეები და ინკლუზია, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPageId=4990>.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის ზუსტი შეფასება ქვეყნებს საშუალებას აძლევს, გადაანაწილონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის გადახდის სტრუქტურა. ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა ნიდერლანდები, ნორვეგია და შვეიცარია, შეზღუდული შესაძლებლობის შეფასების შედეგად განისაზღვრება შეზღუდული შესაძლებლობის კონკრეტული ხარისხი, 0%-დან 100%-მდე მერყეობს. შეზღუდული შესაძლებლობის კონკრეტული ხარისხი ძლიერი ინსტრუმენტია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ფინანსური წახალისების ინდივიდუალიზაციისთვის, მათი შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის მიხედვით. ამ კორექტირებელი ინდივიდუალიზაციის სხვადასხვა მიდგომა არსებობს:

- **ძირითადი შეღავათების დონეზე შეზღუდული შესაძლებლობის სხვადასხვა კატეგორიის დაზუსტება.** ნორვეგიაში სისტემა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების უფლებამოსილად მიიჩნევს იმ პირებს, რომელთა მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების მაჩვენებელი 50%-ზე მეტია. ეს ზღვრული მაჩვენებელი 30%-მდე მცირდება, თუ შეზღუდული შესაძლებლობები პროფესიული მიზეზით არის გამოწვეული და 40%-მდე, თუ პირებმა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე განაცხადის შეტანამდე მიიღეს შრომის შეფასების შემწეობა (AAP). შვეიცარიაში 2022 წლამდე, მომჩივნები სრული პენსიის წილს იღებდნენ მათი შრომისუუნარობის მაჩვენებლის მიხედვით: პენსიის მეოთხედისთვის მინიმალური შრომისუუნარობის 40% იყო საჭირო, პენსიის ნახევრისთვის - 50%, პენსიის სამი მეოთხედისთვის - 60% და სრული პენსია ენიჭებოდა ნებისმიერ პირს, რომლის შრომისუუნარობა 70%-ზე მეტი იყო. 2022 წლის იანვრიდან ამოქმედებული ახალი სისტემა შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის შესაბამისად, შეღავათების გადახდის წრფივ გრაფიკს გვთავაზობს, რომელიც შეღავათების უფლების მისაღებად შეზღუდული შესაძლებლობების მინიმუმ 40%-ს და სრული პენსიისთვის 70%-ს ინარჩუნებს, რითაც არბილებს შეღავათების გრაფიკში არსებულ სხვაობებს და ამცირებს მისგან გამოწვეულ ჩანაცვლების ეფექტს. 2006 წლამდე ნიდერლანდების შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემა (WAO-ს თანახმად) შეზღუდული შესაძლებლობების შვიდი კატეგორიის არსებობას იძლეოდა, რომელთაგან თითოეულს განსხვავებული ჩანაცვლების მაჩვენებელი და შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათებისა და შრომითი შემოსავლის გაერთიანების შესაძლებლობა ჰქონდა.
- **ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის გამოყოფილი პროგრამის შემუშავება.** ეს არის მიდგომა, რომელსაც ნიდერლანდები 2006 წლიდან ირჩევს: ნარჩენი შრომისუნარიანობის მქონე შემწეობის მიმღები პირები ამჟამად სპეციალურ პროგრამაში, WGA-ში, ერთვებიან. ეს პროგრამა გარდამავალია ნარჩენი შრომისუნარიანობის არმქონე მიმღებებისთვის და მუდმივია ნაწილობრივი შრომისუნარიანობის მქონე პირებისთვის. თუ შეზღუდული შესაძლებლობის შეფასება აჩვენებს, რომ მომჩივანს შეუძლია გამოიმუშაოს წინა ხელფასის მაქსიმუმ 65%, მომჩივანს უფლება აქვს მიიღოს WGA შეღავათების სამი ტიპიდან ერთ-ერთი: ხელფასთან დაკავშირებული, ხელფასის დანამატი და შემდგომი შეღავათები. WGA-ს თითოეული ტიპი უფრო გულუხვია, ვიდრე მეორე; მისი მიღების უფლებამოსილებაც უფრო მკაცრია. მომჩივნები, რომლებმაც ბოლო 36 კვირის განმავლობაში 26 დღე იმუშავეს, ხელფასთან დაკავშირებულ შეღავათებს იღებენ. მომჩივნები, რომლებიც არ არიან უფლებამოსილნი ან ამოწურეს ხელფასთან დაკავშირებული შეღავათები, მიიღებენ ან შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

ხელფასთან დაკავშირებულ დანამატს, ან დამატებით შეღავათებს. **ხელფასის დანამატის შეღავათები** შემოიფარგლება იმ მომჩივნებით, რომლებიც დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის მიერ შეფასებული დარჩენილი შემოსავლის მინიმუმ 50%-ს მუშაობენ. ხელფასთან დაკავშირებული შეღავათების მსგავსად, ხელფასის დანამატი დამოკიდებულია მომჩივნების წარსულ შემოსავალზე. სამაგიეროდ, ისინი, ვინც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მაჩვენებლის 50%-ზე ნაკლებს მუშაობენ, უფლებამოსილი არიან მიიღონ **შემდგომი შეღავათები**, რომლებიც დაკავშირებულია მინიმალურ შემოსავალთან; ეს წარმოადგენს ხელგაშლილობის მნიშვნელოვან შემცირებას ორ სხვა პროგრამასთან შედარებით. ამ საკმაოდ რთული სისტემის მიზანია მიმღებთათვის მუშაობის მკაფიო სტიმულის მიცემა. პირველი ტიპის შემთხვევაში, ისინი იღებენ შეღავათების ბაზის 100%-ს, თუ მუშაობენ, 75%-ის წინააღმდეგ, თუ არ მუშაობენ. მოგვიანებით, ისინი მუშაობენ იმის მინიმუმ ნახევარზე, რაც მათ შეუძლიათ, რაც განსხვავდება ბოლო შემოსავლის ან მინიმალური ხელფასის მიხედვით შეღავათის მიღებისგან: პოტენციურად მნიშვნელოვანი დანაკარგია, გარდა მინიმალური ხელფასის მქონე მომჩივნებისა.

შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის გადახდის სტრუქტურის შეცვლა, ნორვეგიისა და შვეიცარიის მსგავსად, შეზღუდული შესაძლებლობების კატეგორიების დაზუსტებით, ან ნიდერლანდების მსგავსად ცალკე პროგრამის შემუშავებით, არ არის მარტივი გამოსავალი. შეზღუდული შესაძლებლობების დამატებითი კატეგორიის შემოღება ნიშნავს, რომ მომჩივნების ჯგუფი შეიძლება აღმოჩნდეს გადახდის უფრო დაბალ ჯგუფში და ქმნის შემოსავლის ახალ ზღვარს. ამას თეორიულად ურთიერთგამომრიცხავი ეფექტები აქვს. ერთი მხრივ, შემოსავლის ეფექტი, სავარაუდოდ, გაზრდის შრომის მიწოდებას, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის დანაკარგი შემოსავლის ზრდით უნდა ანაზღაურდეს. თუმცა, ჩანაცვლების ეფექტი, სავარაუდოდ, შეამცირებს მუშაობის სტიმულს, რადგან შემოსავლის შემცირება შეზღუდული შესაძლებლობების ზრდაზე მიუთითებს და, შესაბამისად, შეიძლება გამოიწვიოს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სრული ოდენობის შენარჩუნება (Deuchert and Eugster, 2019^[20]). ეს არის ერთ-ერთი მიზეზი, რის გამოც 2022 წლიდან შვეიცარიის შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის ახალი მომთხოვნები წრფივი გადახდის გრაფიკის წინაშე დგანან, რაც შეამსუბუქებს შეზღუდული შესაძლებლობების სხვადასხვა კატეგორიის შემოსავლის ზღვრებს და მუშაობის უფრო ინდივიდუალურ სტიმულს შექმნის.

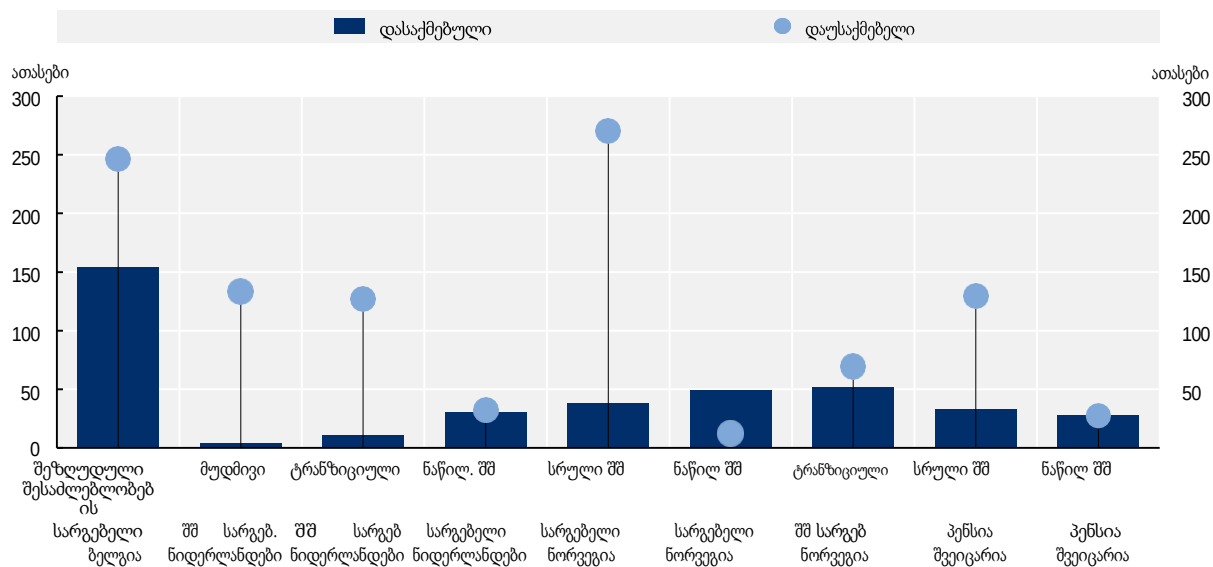
ნაწილობრივი პროგრამების მომთხოვნები უფრო ხშირად არიან დასაქმებულები, ნაწილობრივი პროგრამის დიზაინის მიუხედავად. დიაგრამა 4.16 აჩვენებს, რომ ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობა იმდენივეა, რამდენიც დაუსაქმებელი, მაშინ როცა ნორვეგიაში დასაქმებულთა რაოდენობა თითქმის სამჯერ აღემატება დაუსაქმებელთა რაოდენობას. შვეიცარიაში, გასაკვირი არ არის, რომ დასაქმებულთა და დაუსაქმებელთა თანაფარდობა იზრდება შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის შემცირებასთან ერთად (რაც დიაგრამაზე არ არის ასახული). ამ შედარებებიდან არ არსებობს მკაფიო დასკვნა იმის შესახებ, უმჯობესია თუ არა დასაქმებისთვის ცალკე პროგრამა ნაწილობრივი შეღავათებისთვის, როგორც ეს ნიდერლანდებშია, თუ მისი გაერთიანება ძირითად შეღავათებთან, როგორც ეს ნორვეგიასა და შვეიცარიაშია. ყველა ქვეყნის მონაცემები აჩვენებს, რომ ნაწილობრივი შეღავათების მქონე ადამიანების მნიშვნელოვანი ნაწილი არ მუშაობს და უბრალოდ სრულ შეღავათზე დაბალ გადახდაზე დამოკიდებული.

ფინანსური სტიმულები ეფექტურია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების გაზრდის თვალსაზრისით. არსებობს მნიშვნელოვანი ლიტერატურა, რომელიც ადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაზღვევის მქონე პირთა ფინანსური სტიმულების შემოღების შემოსავლისა და სამუშაო ადგილზე მონაწილეობის ეფექტებს. ავსტრიის, კანადის, ნორვეგიის და

შვეიცარიის სისტემების გავლენის შეფასებები აჩვენებს, რომ ფინანსური სტიმულების შემოღებამ შემოსავლისა და დასაქმების დიდი რეაგირება მოახდინა (კამპოლიეტი და რიდელი, 2012^[23]; დოიჩერტი და ეუგსტერი, 2019^[20]; კოსტოლი და მოგსტადი, 2014^[24]; რუჰი და სტაუბლი, 2019^[25]). ნიდერლანდების შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის სისტემაში ფინანსური წახალისების შემოსავლებზე გავლენა მოკრძალებულია (კონინგი და ვან სონსბეკი, 2017^[52]). ფინანსური წახალისების იმ მახასიათებლების დაშლით, რომლებიც გავლენას ახდენენ მუშაობისადმი მიდრეკილებაზე, კამპოლიეტი და რიდელი (2012^[23]) ასკვნიან, რომ შემოსავლის ზღვრის გაზრდა ეფექტურია, ხოლო საცდელი პერიოდები - არა.

დიაგრამა 4.16. გარდამავალ და ნაწილობრივ პროგრამებში მონაწილე პირები უფრო ხშირად არიან დასაქმებულები, თუმცა ეს საერთო ჯამში დასაქმების მაღალ მაჩვენებელს არ იწვევს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამით დასაქმებული და დაუსაქმებელი პირები, უახლესი მონაცემები ხელმისაწვდომია



შენიშვნა: დასაქმებული და დაუსაქმებელი მომთხოვნების რაოდენობა პროგრამების მიხედვით. ამ ორი ციფრის ჯამი იძლევა თითოეული პროგრამის მომთხოვნების საერთო რაოდენობას. ვარდისფერი ზოლები ეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძირითად პროგრამებს, მუქი იისფერი ზოლები - გარდამავალ პროგრამებს, ხოლო ღია იისფერი ზოლები - ნაწილობრივ პროგრამებს. ნიდერლანდებში, ნაწილობრივი და გარდამავალი პროგრამების (ორივე WGA) მომთხოვნები გამოყოფილია შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის მიხედვით: გარდამავალ პროგრამაში მონაწილეები სრულად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე არიან (და შესაბამისად, საუკეთესოდ შედარდებიან მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მომთხოვნებთან), ხოლო ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებებს აქვთ ნაწილობრივი შრომისუნარიანობა. ნორვეგიასა და შვეიცარიაში ნაწილობრივი შემწეობის/პენსიის მიმღებები არიან ის მომთხოვნები, რომლებიც იღებენ სრული პენსიის დადგენილ ნაწილს. ავსტრიის შესახებ მონაცემები არ არსებობს.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ნიდერლანდების დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტოს (UWV), ნორვეგიის შრომისა და სოციალური უზრუნველყოფის ადმინისტრაციის (NAV) და შვეიცარიის ფედერალური სოციალური უზრუნველყოფის ოფისის მიერ. მონაცემები ამოღებულია ბელგიის Crossroads Bank for Social Security-დან, <https://www.bcss.fgov.be/samigc/homePage.xhtml>.

StatLink  <https://stat.link/cl2h6e>

ფინანსურ წახალისებაზე რეაგირება პეტეროგენულია. ავსტრიაში ქალები, ახალგაზრდები და დაბალი შემწეობის მქონე პირები ყველაზე მეტად რეაგირებენ ფინანსურ წახალისებაზე შემოსავლის ზღვრისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის დაბრუნების სახით (რუპი და სტაუბლი, 2019^[25]). ნორვეგიაში, შემოსავლებზე ზემოქმედება, როგორც ჩანს, შრომის მოთხოვნის მხრიდან არის განპირობებული: ახალგაზრდა მამაკაცები, რომლებსაც აქვთ უმაღლესი განათლება ან შრომის ბაზარზე მეტი გამოცდილება და ცხოვრობენ დაბალი უმუშევრობის მქონე რაიონებში, ყველაზე მეტად რეაგირებენ (კოსტოლი და მოგსტადი, 2014^[24]). ნიდერლანდებში პასუხები ძირითადად ახალგაზრდა მომჩივნებში ვლინდება (კონინგი და ვან სონსბეკი, 2017^[52]).

ფინანსური წახალისება არ უწყობს ხელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, სრულად დატოვონ დახმარების სიები. ფინანსური წახალისების, განსაკუთრებით კი საცდელი პერიოდების, ერთ-ერთი პოტენციური სარგებელი ის არის, რომ საბოლოოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა სამუშაოს განახლება ფინანსური მხარდაჭერის გარეშე შეუძლიათ. მიუხედავად ამისა, რამდენიმე ქვეყნის გავლენის შეფასებები თანხმდება, რომ ეს არ ხდება (კამპოლიეტი და რიდელი, 2012^[23]; კონინგი და ვან სონსბეკი, 2017^[52]; ვეზერსი და ჰემეტერი, 2011^[53]). შედავათების გასვლასთან დაკავშირებული აღქმული გაურკვევლობა, როგორც ჩანს, ძალიან მაღალ ბარიერს ქმნის ასეთი პოლიტიკის წარმატებისთვის.

და ბოლოს, არსებობს რისკი, რომ ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობამ პროგრამა უფრო გულუხვი გახადოს, რაც პროგრამაში უფრო მეტ ჩარიცხვას გამოიწვევს. მაგალითად, რუპი და სტაუბლი (2019^[25]) ასკვნიან, რომ ავსტრიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ნაწილობრივი დასაქმების დაშვება პოტენციურად ზრდის პროგრამის ფისკალურ ხარჯებს. ფინანსური წახალისების შემოღებისას მნიშვნელოვანია ჩატარდეს ხარჯთაღრიცხვისა და სარგებლის ანალიზი, რომელიც ითვალისწინებს ფინანსური წახალისებიდან შრომის მიწოდებაზე დადებით რეაგირებას, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობის შესაძლო ზრდით გამოწვეულ დამატებით ფისკალურ ხარჯებს.

ფინანსური სტიმულების გამოყოფა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობებისგან შესაძლოა უკეთესი მიდგომა იყოს სამუშაო ადგილების გაზრდისთვის შემწეობების დატვირთვის გაზრდის გარეშე (პოინსი და მოფიტი, 1999^[54]). ასეთი არაპროგრამული ფინანსური სტიმულების ერთ-ერთი მაგალითია საგადასახადო კრედიტები, როგორიცაა კანადის შეზღუდული შესაძლებლობების საგადასახადო კრედიტი (DTC). შეზღუდული შესაძლებლობების გადასახადის კრედიტი არის დაუბრუნებელი საგადასახადო კრედიტი, რომელიც ეხმარება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ან მათ დამხმარე პირებს დაახლოებით 8,662 კანადური დოლარის (6,500 ევრო წელიწადში) ანაზღაურებით. საშემოსავლო გადასახადის ეს შემცირება არ არის შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

დამოკიდებული სამუშაო სტატუსზე ან შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მიღებაზე, არამედ საჭიროა მხოლოდ გრძელვადიანი შეზღუდული შესაძლებლობების დადასტურება. მიუხედავად იმისა, რომ პროგრამაზე წვდომასთან დაკავშირებით არსებობს მნიშვნელოვანი ბარიერები, მათ შორის მისი სირთულე (სოციალურ საკითხთა სენატის კომიტეტი, 2017^[55]), შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობისა და ფინანსური წახალისების გამიჯვნა შეიძლება კარგი მიდგომა იყოს. ეს არის მიდგომა, რომელსაც ბევრი ქვეყანა იყენებს, ამა თუ იმ გზით.

4.2.3. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის გამკაცრება

ზოგიერთმა ქვეყანამ მიმართა პოლიტიკას, რომელიც ამცირებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების სიუხვეს ან ამკაცრებს მათში მონაწილეობის მიღების კრიტერიუმებს. ასეთი შემზღუდავი რეფორმები პირდაპირ გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების მასშტაბზე, რადგან ზღუდავს პროგრამაში მონაწილეთა შემოღინებას (ამცირებს მათ მიმზიდველობას და ართულებს მათში მონაწილეობის მიღების კრიტერიუმების დაკმაყოფილებას). მათ ასევე შეუძლიათ პროგრამის მასშტაბის შემცირება პროგრამიდან თანხის გადინების გაზრდით, თუ ახალი წესები ასევე გავრცელდება ამჟამინდელ მომჩივნებზე (მაგ., გულისხმობს ამჟამინდელი მომჩივნების ხელახალ შეფასებას უფრო მკაცრი კრიტერიუმებით). პოლიტიკის შემქმნელები, რომლებიც ახორციელებენ ასეთ რეფორმებს, მიზნად ისახავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების ფინანსური ხარჯების შემცირებას.

- შემწეობების სიუხვის შემცირება. მხოლოდ რამდენიმე მაგალითი არსებობს იმისა, თუ როგორ შეამცირეს ქვეყნებმა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების სიუხვე, შესაძლოა ასეთი რეფორმების პოლიტიკური არასიცოცხლისუნარიანობის გამო. თუმცა, იმ ქვეყნებში, რომელთა შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემები დაკავშირებულია ხანდაზმულობის საპენსიო სისტემასთან, უფრო მეტად სავარაუდოა, რომ შემცირდება მათი შემწეობების სიუხვე, ზოგჯერ მნიშვნელოვანი შემცირება, მაშინაც კი, თუ ეს შემცირებები დამალულია ხანდაზმულობის საპენსიო რეფორმაში. ერთ-ერთი მაგალითია 2004 წელს ავსტრიაში განხორციელებული საპენსიო რეფორმა, რომელმაც შეამცირა პოტენციური შეღავათების დონე ხანდაზმულობის შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმეტესობისთვის. კიდევ ერთი მაგალითია სლოვენიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პენსიების ჩანაცვლების მაჩვენებლის სისტემატური შემცირება 2010 წლიდან 2017 წლამდე, 2001 წელს საპენსიო რეფორმის შესაბამისად, რომელმაც შეამცირა ასაკობრივი პენსიის ჩანაცვლების მაჩვენებელი.
- საპენსიო უზრუნველყოფის წესების გამკაცრება. ეს მიდგომა კიდევ ბევრმა ქვეყანამ აირჩია, განსაკუთრებით ხანდაზმულთა საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებულ შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემებში, სადაც პროგრამის შენატანების მოთხოვნები ხშირად გადაიხედება. სხვა ქვეყნებმა, როგორიცაა ნიდერლანდები 1993 და 2004 წლებში, გაამკაცრეს დახმარების მიღების წესები და ხელახლა შეაფასეს ამჟამინდელი განმცხადებლები ახალი, უფრო მკაცრი კრიტერიუმების მიხედვით. ხელახალი შეფასების ეს რეფორმები განსაკუთრებით ეფექტურია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემთხვევების შემცირების თვალსაზრისით პროგრამიდან გასვლის გაზრდის გზით (გარსია-მანდიკო და სხვ., 2020^[14]; მური, 2015^[28]).

გამკაცრებული რეფორმების საერთო ფისკალური ეფექტები ნათელი არ არის, გამოიწვევს თუ არა ეს გავლენას შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევიდან სხვა სოციალური დახმარების პროგრამებზე. მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის შემზღუდავი რეფორმების ხარჯები ნათელია, გაურკვეველია, აქვს თუ არა რეფორმებს, რომლებიც

ადამიანებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობებიდან გამორიცხავს მათი შრომის ბაზრისთვის მომზადების გარეშე, აშკარა ფისკალური ეფექტები, სოციალური დაცვის პროგრამებს შორის ძლიერი გავლენის გათვალისწინებით. შემდეგ ნაწილში უფრო დეტალურად განიხილება ეს ურთიერთქმედებები.

4.3. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის სხვა პროგრამებზე გავლენა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემებიდან გასვლა არც თუ ისე ხშირია და როდესაც ეს ხდება, ხშირად იწვევს სხვა სოციალური დაცვის პროგრამებზე გადასვლას. გარდამავალიდან მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებზე გადასვლა ხშირია და სხვა სოციალური დაცვის პროგრამებში რეფორმები გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებზე, რაც აისახა, მაგალითად, ბელგიაში უმუშევრობის დაზღვევის რეფორმაში. ეს ნაწილი უფრო დეტალურად განიხილავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების სხვა სოციალური დაზღვევისა და სოციალური კეთილდღეობის პროგრამებზე გავლენას და კერძოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა, უმუშევრობის, სიბერისა და სოციალური დახმარების შეღავათებს შორის ურთიერთქმედებას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის განკუთვნილი შემწეობები ყველა ქვეყანაში, სხვადასხვა ხარისხით, ადრეული პენსიაზე გასვლის გზას წარმოადგენს. ამის რამდენიმე მექანიზმი და ახსნის სხვადასხვა ღონისძიება არსებობს. პირველ რიგში, კანონიერი საპენსიო ასაკის ზრდა, ადრეული პენსიაზე გასვლის თანდათანობითი გაუქმება და ხანდაზმულთა პენსიების შემცირება ზრდის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების შედარებით სიუხვეს ინდივიდებისთვის. დაგანი, სინგლტონი და სონგი (2007^[56]) შეერთებულ შტატებში საპენსიო ასაკის გაზრდის ძლიერ გავლენას შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის განაცხადებზე ავლენენ. შტაუბლი და ცვაიმილერი (2013^[57]) ავსტრიაში მსგავსი რეფორმის უფრო მოკრძალებულ ეფექტებს ავლენენ, თუმცა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის გზით საპენსიო ეფექტი დაბალანაზღაურებად მუშაკებზეა კონცენტრირებული. ვაისი (2016^[58]) წარმოგვიდგენს მტკიცებულებებს 12 ქვეყნის შესახებ, რომლებიც ადასტურებენ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მთავარ როლს პენსიაზე გასვლის გზაზე. მეორეც, დამსაქმებლებს შეიძლება ჰქონდეთ სტიმული, რომ ხანდაზმული მუშაკები გაათავისუფლონ შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების მეშვეობით, ვადაზე ადრე პენსიაზე გასვლის ან უმუშევრობის შემწეობის ნაცვლად. ნიდერლანდებში, კონინგმა და ლინდებოომმა (2015^[4]) აღმოაჩინეს ძლიერი სტიმული დამსაქმებლებისთვის, რათა გაეთავისუფლებინათ ხანდაზმული თანამშრომლები შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მეშვეობით, რაც გამოწვეულია ხანდაზმული მუშაკებისთვის მაღალი ანაზღაურებით, რაც სამიდან ოთხ წლამდე წლიურ ხელფასს შეადგენს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებმა ზოგჯერ შეიძლება დამალონ გრძელვადიანი უმუშევრობა. ფართოდ არის დოკუმენტირებული, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების განაცხადების რაოდენობა კონტრციკულია: ისინი ეკონომიკური რეცესიის დროს იზრდება (ავტორი და დაგანი, 2006^[2]; დაგანი და იმბერმანი, 2009^[3]; კონინგი და ლინდებოომი, 2015^[4]; მიულერი, როტშტეინი და ფონ ვახტერი, 2016^[5]). რეცესიის დროს შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევაზე განაცხადების რაოდენობის ზრდა იწვევს შემოძინების ზრდას. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევაზე განაცხადებისა და შემოძინების კონტრციკული მოძრაობის ერთ-ერთი პოტენციური ახსნა ის არის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე მუშაკები, რომლებიც ცუდ დროს კარგ ეკონომიკურ პირობებში იმუშავებდნენ, შესაძლოა, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე განაცხადის შეტანას მიმართონ. როგორც მიულერი, როტშტეინი და ვახტერი (2016^[5]) განმარტავენ, ამისთვის რამდენიმე მექანიზმი არსებობს:

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სკრინინგი შეიძლება ითვალისწინებდეს ეკონომიკურ პირობებს. ზოგიერთ ქვეყანაში, შრომის ბაზრის პირობები, ანუ შესაფერისი სამუშაო ადგილების ფაქტობრივი ხელმისაწვდომობა, გათვალისწინებულია შეზღუდული

შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღების უფლების შეფასების (და სიუხვის დადგენის) დროს. ამ ქვეყნებში ან რეგიონებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღების უფლება ხშირად უფრო სუსტია ეკონომიკური ვარდნის დროს. მაგალითად, ნორვეგიაში შრომის ბაზრის პირობები გათვალისწინებულია თითოეულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად, განმცხადებლის ასაკის, შესაძლებლობების, განათლების, პროფესიული წარმომავლობისა და ადგილობრივ შრომის ბაზარზე არსებული შესაძლებლობების შედარების გზით. ნიდერლანდებში შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის შეფასება ეკონომიკაში ხელმისაწვდომ სამუშაო ადგილებს ითვალისწინებს.

- დამსაქმებლები შესაძლოა ნაკლებად იყვნენ მზად, დააკმაყოფილონ შშმ პირების მოთხოვნები, როდესაც შრომის ბაზარი სუსტია. რეცესიებმა ასევე შეიძლება დაარღვიოს შშმ პირებისთვის არსებული სამუშაო შესაბამისობები, რაც მათთვის საჭირო სამუშაოსა და სამუშაო ადგილზე პირობების მოძიებას გაართულებს.
- ხელფასების შემცირება ზრდის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების შედარებით გულუხვობას, რაც იწვევს იმ ფაქტს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე მუშაკები უპირატესობას ანიჭებენ შეღავათების მიღებას სამუშაოზე (ავტორი და დაგანი, 2003^[8]). როგორც კონინგი და ვან ვუურენი (2007^[59]; 2010^[60]) განმარტავენ, უმუშევრობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამებს შორის ჩანაცვლების გარეშე, საშუალო ხელფასები და სექტორული ზრდის დონე გავლენას უნდა ახდენდეს მხოლოდ უმუშევრობის დაზღვევის საჭიროების მქონე პირთა რაოდენობაზე და არა შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის საჭიროების მქონე პირთა რაოდენობაზე. თუმცა, ეს ცვლილება ასევე გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების შემოღებებზე: ავტორები ვარაუდობენ, რომ 1993 წლიდან 2002 წლამდე ნიდერლანდებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემოღების დაახლოებით ერთი მეოთხედი ფარული უმუშევრობიდან შედგებოდა.
- რეცესიის დროს სამუშაოს ძიების ხანგრძლივობა იზრდება და ამიტომ, უმუშევრობის შემწეობის უფლების ამოწურვის შემდეგ, სამუშაოს მაძიებლებმა შეიძლება მიმართონ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას. ამ შემთხვევაში, უმუშევრობის შემწეობის გახანგრძლივებამ შესაძლოა ზოგიერთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკს საშუალება მისცეს, იპოვონ სამსახური შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევაზე გადასვლამდე. თუმცა, ამ შედეგების შესახებ მტკიცებულებები დამაჯერებელი არ არის. მიულერი, როტშტეინი და ვახტერი (2016^[5]) ასკვნიან, რომ უმუშევრობის შემწეობის გახანგრძლივება გავლენას არ ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის შემწეობის მიღების ალბათობაზე. ავტორები ამერიკის შეერთებულ შტატებში ორ პოპულაციას (უმუშევრობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მაძიებლები) შორის მცირე გადაფარვას ამჩნევენ: შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის მიმღებთა მხოლოდ 28%-ს ჰქონდა რაიმე სახის სამუშაო ძალაზე მიმაგრება შემწეობის განაცხადის შეტანამდე ერთი წლით ადრე და, შესაბამისად, ექნებოდათ უმუშევრობის დაზღვევის მიღების უფლება. სამაგიეროდ, ლინდერი (2016^[11]) და ლოუსონი (2015^[12]) ადგენენ, რომ უმუშევრობის შემწეობის ზრდა იწვევს შეერთებულ შტატებში შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის შემცირებულ განაცხადებს, რაც პროგრამებს შორის ძლიერ ურთიერთქმედებაზე მიუთითებს.

- უმუშევრობა-შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შორის უარყოფითი გავლენის წინააღმდეგ ბრძოლა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებში ძლიერ გააქტიურების ელემენტებს მოითხოვს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემების მიერ გრძელვადიანი უმუშევრობის დამალვის ერთ-ერთი საფრთხე სწორედ ის არის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაზღვევიდან გასვლის მაჩვენებელი ძალიან დაბალია, ამიტომ პროგრამა ბევრისთვის პენსიაზე გასვლის ტოლფასია. ამგვარად, ამ კავშირის გაწყვეტის მიზნით, უმნიშვნელოვანესია უზრუნველყოფილი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გააქტიურება და შესაბამისად, მათი შრომისუნარიანობის ხელახალი შეფასება. ექვს ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამები ამ მიდგომებს იყენებს, ისევე როგორც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა მრავალ ქვეყანაში მიმდინარე რეფორმები, რომლებიც მიზნად ისახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებში გააქტიურების ელემენტების გაძლიერებას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებსა და სოციალურ დახმარებას შორის კავშირი განისაზღვრება ორივე პროგრამის მახასიათებლებით. ზოგიერთი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი გამორიცხულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამებიდან, თუ მათ არ აქვთ საკმარისი სოციალური უზრუნველყოფის შენატანები, რის გამოც ისინი შემოსავლის ერთადერთ წყაროდ სოციალურ დახმარებაზე არიან დამოკიდებული. სხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შეიძლება ჩართულნი იყვნენ შეზღუდული შესაძლებლობების სისტემაში (არაკონტრიბუციური შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების მეშვეობით), მაგრამ არ ფარავდნენ ავადმყოფობის ანაზღაურებით და, შესაბამისად, შესაძლოა, მათ მოუწიოთ სოციალურ დახმარებაზე დაყრდნობა შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების მინიჭებამდე პერიოდში. მაშინაც კი, როდესაც დახმარების მიღების უფლება უზრუნველყოფილია, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა შეიძლება ძალიან დაბალი იყოს და სოციალურმა დახმარებამ შეიძლება გადამწყვეტი როლი ითამაშოს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის დამატებაში. ნიდერლანდებთან დაკავშირებით არსებობს მტკიცებულება, რომელიც აჩვენებს, რომ სოციალურ დახმარებაზე გადასვლის კრიტერიუმების გამკაცრების გამო, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობიდან დაახლოებით ყოველი მესამე მომთხოვნი მოიხცნა (ბორგანსი, გილენი და ლუტმერი, 2014^[13]; გარსია-მანდიკო და სხვ., 2020^[14]). ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად კანადაში, პროვინციული სოციალური დახმარების სქემები არსებობს იმ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდი ნაწილის დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც არ აკმაყოფილებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პენსიის მკაცრ მოთხოვნებს (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2010^[61]). ეს კითხვებს ბადებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების ადეკვატურობასთან დაკავშირებით, როგორც მათი დაფარვის, ასევე გადახდების დონის თვალსაზრისით, რაც შემდეგ ნაწილში იქნება განხილული.

სოციალური უზრუნველყოფის კულტურა ასევე შეიძლება თაობათაშორისი იყოს, რაც იმას ნიშნავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შვილები შესაძლოა უფრო მეტად მოითხოვდნენ სოციალურ დაცვას. ბოლოდროინდელ კვლევაში დალი და სხვები (2021^[62]) აჩვენებენ, რომ იმ მშობლების შვილები, რომელთა შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა დაზღვევის მიღების უფლებამოსილება შეზღუდულია, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ თავად მიიღონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობა. ასევე, ზრდასრულ ასაკში ისინი უფრო მეტად ამთავრებენ სწავლას, უფრო დაბალია სერიოზული კრიმინალური დაპატიმრებებისა და პატიმრობის ალბათობა და ნაკლებად იღებენ ფსიქიკური ჯანმრთელობისთვის სასურველ მედიკამენტებს.

4.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ადეკვატურობა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ღირებულება დიდია და რეფორმები უნდა იყოს გათვითცნობიერებული, რომ მათი კეთილდღეობა საფრთხეში არ ჩააგდოს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის რეფორმირება რთულია, რადგან ის მიმართულია ადამიანების ფართო სპექტრზე, მათ შორის ისეთ ადამიანებზე, რომლებსაც ძალიან შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

შეზღუდული ან საერთოდ არ აქვთ შრომისუნარიანობა, და მათ უნდა შესთავაზონ დაფარვა და უსაფრთხოების ბაღე შრომისუნარიანი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, ამავდროულად, ხელი შეუწყონ შრომისუნარიანი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებას. ეს ნაწილი ფოკუსირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ადეკვატურობის შეფასებაზე, პირველ რიგში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის პროგრამების დაფარვის შეფასებით, რათა დადგინდეს, რომელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები არიან გამოტოვებულნი, და მეორეც, გადახდების დონის შეფასებით.

4.4.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების დაფარვა

ზოგიერთ ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემები გამორიცხავს არასაკმარისი შენატანების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. გამონაკლისს წარმოადგენს ნიდერლანდები, სადაც პროგრამაში მონაწილეობის მისაღებად მინიმალური შენატანების მოთხოვნები არ არსებობს, და ბელგია, სადაც მოქმედებს არაკონტრიბუციური (საარსებო წყაროებზე დაფუძნებული) შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამა. სხვა ქვეყნებში, როგორც ეს ცხრილში 4.8 ჩანს, არასაკმარისი შენატანების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეიძლება ჰქონდეთ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობიდან გარიცხვის რისკი. მოთხოვნის სიმკაცრე ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება, როგორც მინიმალური შენატანების პერიოდის, ასევე ზოგიერთ შემთხვევაში ამ მინიმალური შენატანების შემსუბუქების თვალსაზრისით. მაგალითად, ავსტრიაში მინიმალური სავალდებულო შენატანების პერიოდი ხუთი წელია, მაგრამ 27 წლამდე ასაკის განმცხადებლებისთვის შენატანების გადახდა მხოლოდ ექვსი თვის განმავლობაშია სავალდებულო. კანადა, რომელსაც ოთხწლიანი მინიმალური შენატანების პერიოდთან შედარებით ნაკლები გამონაკლისები აქვს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდ ნაწილს შენატანებითი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამა არ ფარავს, არამედ პროვინციული დახმარების პროგრამებით. შვეიცარიაში სამსვეტიანი სისტემა მოქმედებს, სადაც პირველი სვეტი მოიცავს ყველა მაცხოვრებელს, რომელსაც ფედერალური სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში სამი წლის განმავლობაში აქვს შენატანები შეტანილი. თუმცა, შვეიცარიაში შენატანების მოთხოვნები მხოლოდ ჩვეულებრივი შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიებისთვისაა განკუთვნილი; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, რომლებიც მინიმალურ შენატანებს ვერ აკმაყოფილებენ, მაინც აქვთ უფლება მიიღონ საგანგებო პენსია.

ცხრილი 4.8. შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევა, როგორც წესი, არ ითვალისწინებს ყველა იმ პირს, ვისაც არასაკმარისი შენატანების ჩანაწერი აქვს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემის მიერ გამოვლენილი ჯგუფები, 2021 წელი

	ავსტრია	ბელგია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
შეზღუდული სისტემის მიერ დაფარული ჯგუფები	• შემოსავლის მქონე პირები, რომლებიც ნაკლებს გამოიმუშავენ 485.85 ევრო/თვეში (Geringfügigkeitsgrenze) • არასაკმარისი შენატანების მქონე პირები	არცერთი	პირები, რომლებსაც არ აქვთ ან არასაკმარისი შენატანები აქვთ	არცერთი	არასაკმარისი შენატანების მქონე პირები	არასაკმარისი შენატანების მქონე პირები
შენატანები სავალდებულოა ყველა მაცხოვრებლისთვის	არა	არა	არა	არა	არა	დიახ
მინიმალური შენატანების პერიოდი	ბოლო 10 წლიდან 5 (გახანგრძლივდა 50+ წლით)	არცერთი	ბოლო 6 წლიდან 4 (3) (თუ შენატანები მინიმუმ 25 წელია)	არცერთი	ბოლო 5 წელი	3 წელი ჩვეულებრივი შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიისთვის
შესაფერისობის პირობების შემსუბუქება	ახალგაზრდა მომჩივნები ხანდაზმული მომჩივნები ბავშვზე ზრუნვა პროფესიული შეზღუდული შესაძლებლობები	არცერთი	ბავშვზე ზრუნვა	N/A	არცერთი	ახალგაზრდა მომჩივნები (ბავშვის) მოვლა

წყარო: ქვეყნების პასუხები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კითხვარზე; MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები; ავსტრიის სოციალური შეღავათები, https://www.sozialleistungen.at/buch/pr342997_2968685/Invaliditaets-oder-Berufsunfaehigkeitspension-fuer-ab-1964-Geborene; SSA; შვეიცარიის AHV/IV, <https://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidite%C3%A9-AI/Rente-dinvalidite%C3%A9>; INAMI; კანადის სერვისები, <https://www.canada.ca/en/services/benefits/disability.htm>; UVW, <https://www.uvw.nl/particulieren/ziek/index.aspx>.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები სოციალური დახმარების მიმღებთა მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენენ. ვინაიდან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებს, როგორც წესი, ნაკლებად მკაცრი მოთხოვნები აქვთ, ვიდრე ნებისმიერ სხვა სოციალური დაზღვევის პროგრამას, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარებისგან გარიყული ადამიანები უმეტეს შემთხვევაში უკიდურესი დახმარების პროგრამებს, როგორიცაა სოციალური დახმარება, ეყრდნობიან. ავსტრიაში, ბოლო ადმინისტრაციული მონაცემებით, სოციალური დახმარების მიმღებთა ათიდან ერთს შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს. ბელგიაში, სოციალური დახმარების მიმღებთა 20% იღებს შემოსავლის ტესტირების საფუძველზე დაფუძნებულ არაკონტრიბუციურ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას. მოსახლეობის კვლევების მონაცემები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილები ამაზე გაცილებით მაღალია (იხილეთ მე-2 თავი).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის სიღარიბის დონის სხვაობა მნიშვნელოვანია, რაც ძირითადად განპირობებულია მათ მიერ შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

მიღებული სოციალური დახმარების ტიპის შემადგენლობითი განსხვავებებით. ცხრილი 4.9 ასახავს სიღარიბის მაჩვენებელს ევროკავშირის ქვეყნებში სოციალური დახმარების ძირითადი წყაროების მიხედვით, საშუალოდ და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის. შესაძლებელია რამდენიმე დასკვნის გამოტანა. პირველ რიგში, სოციალური დახმარების მიმღებებს ორჯერ მეტი სიღარიბის მაჩვენებელი აწუხებთ, ვიდრე სოციალური დაზღვევის მიმღებებს. ეს გასაკვირი არ არის, რადგან ამ ორ ჯგუფს, სავარაუდოდ, ძალიან განსხვავებული კავშირი და ისტორია აქვთ შრომის ბაზართან. შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის სიღარიბის დონის სხვაობა მნიშვნელოვანია, თუმცა ის კეთილდღეობის დაზღვევის მიმღებთათვის უფრო მაღალი არ არის, ვიდრე სოციალური დაზღვევის მიმღებთათვის და ძირითადად განპირობებულია გადახდების სხვადასხვა ტიპის შემადგენლობით: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად იღებენ გადახდებს, რომელთა სიღარიბის რისკიც მაღალია. ამ დასკვნების შედეგები ბუნდოვანია, განსაკუთრებით იმიტომ, რომ ზოგიერთ ქვეყანაში სოციალური დახმარების პროგრამები, როგორც წესი, უფრო მაღალ მინიმალურ გადახდას ითვალისწინებენ, ვიდრე სოციალური დაზღვევის პროგრამები, რომლებსაც ხშირად ასეთი განსაზღვრული მინიმალური თანხა არ აქვთ. ეს შეესაბამება სოციალური დახმარების საბოლოო მიზანს, შემოსავლის საბაზისო დონის გარანტირებას, მაშინ როდესაც სოციალური დაზღვევა დაკავშირებულია ადამიანების დაცვასთან შეზღუდული შესაძლებლობებით გამოწვეული შემოსავლის დაკარგვისგან.

ცხრილი 4.9. გაურკვეველია, რა გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევისგან გარიცხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბეზე.

სიღარიბის მაჩვენებელი (საშუალო ხელფასის 60%) ძირითადი შემოსავლის წყაროს მიხედვით შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2019 წელი

შემოსავლის ძირითადი წყარო	შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანები	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები
სოციალური მხარდაჭერის ჯამი	0.24	0.33
სოციალური დახმარება/გარიყვა	0.51	0.53
საცხოვრებელი	0.41	0.44
ბავშვთა შეღავათები	0.17	0.23
სოციალური დაზღვევა	0.11	0.15
შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათები	0.19	0.20
ავადმყოფობის შეღავათები	0.10	0.11
უმუშევრობის შემწეობები	0.21	0.27
ხანდაზმულთა შეღავათები	0.07	0.10
გადარჩენილის შეღავათები	0.13	0.16

შენიშვნა: მონაცემები წარმოადგენს დიაგრამა 4.17-ზე ნაჩვენები ქვეყნების შუაწონულ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკა (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/eazl4j>

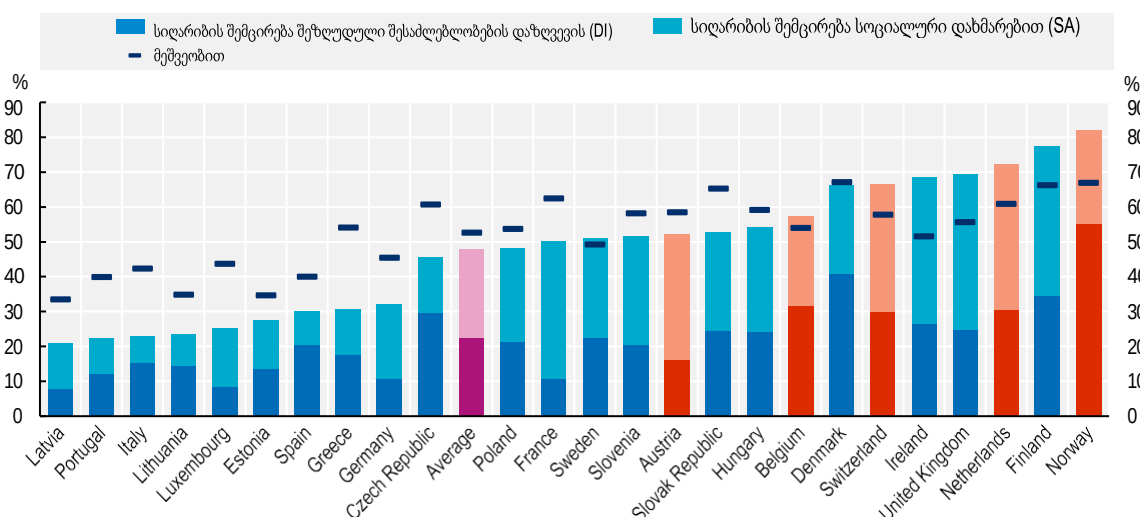
ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში სოციალური დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 54%-ს სიღარიბეში ჩავარდნისგან იცავს. დიაგრამა 4.17 ასახავს სიღარიბის შემცირების ეფექტს, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის, სოციალური დახმარებისა და სოციალური დაცვის მიღებას მთლიანობაში მოჰყვება. საშუალოდ, სხვადასხვა ქვეყანაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 23%-ს სიღარიბეში ჩავარდნისგან იცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობა, ხოლო დაახლოებით 26%-ს - სოციალური დახმარება. საერთო ჯამში, სოციალური დაცვა სიღარიბიდან გამოჰყავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით ერთი მეორე (54%).

შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობასა და სოციალურ დახმარებას განსხვავებული გავლენა აქვთ. სოციალური დაზღვევის შემწეობის მიღებამ ასევე შეიძლება თავიდან აიცილოს ექსტრემალური მოვლენები შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევაში: დეშანდე, გროსი და სუ (2021^[63]) აჩვენებენ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღება ამცირებს გაკოტრების, ქონების ჩამორთმევისა და სახლის გაყიდვის ალბათობას, რაც ასახავს ფინანსური გაჭირვების შემცირებას.

სოციალურ დახმარებას უფრო დიდი გავლენა აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის შემცირებაზე, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევას იმ ქვეყნებში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევას მკაცრი პირობები აქვს. ხმელთაშუა ზღვის ქვეყნებსა და სკანდინავიის ქვეყნების უმეტესობაში შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევას უფრო დიდი გავლენა აქვს სიღარიბის შემცირებაზე, ვიდრე სოციალურ დახმარებას. ზოგიერთ სხვა ქვეყანაში, მაგალითად, ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში, საპირისპიროა სიმართლე. ეს განსხვავებები ნაწილობრივ განპირობებულია იმით, რომ შშმ პირები ბევრ ქვეყანაში უფრო მეტად ეყრდნობიან სოციალურ დახმარებას, როგორც მთავარ შეღავათს, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების ძირითადი პროგრამები მხოლოდ იმ შშმ პირებს ფარავს, რომლებსაც მნიშვნელოვანი შენატანების პერიოდი აქვთ (მაგ., ავსტრია და კანადა). მაგალითად, ნიდერლანდებში სოციალური დახმარება მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ახალგაზრდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დაფინანსებაში, რომლებიც უკიდურესად დაუცველ ჯგუფს წარმოადგენენ. სხვა ქვეყნებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობა შეიძლება დაბალი იყოს და მისი შევსება საჭირო გახდეს შემოსავლის შემოწმების საფუძველზე. ამ ქვეყნებშიც, სიღარიბის შემცირების ეფექტი შეიძლება განპირობებული იყოს სოციალური დახმარებით.

დიაგრამა 4.17. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში სოციალური დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 54%-ს სიღარიბეში ჩაგარდნისგან იცავს.

დარიბი მოსახლეობის რაოდენობის ცვლილება სოციალურ ტრანსფერებამდე და მის შემდეგ, 2019 წელი



შენიშვნა: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის სიღარიბის მაჩვენებელი განისაზღვრება სიღარიბის ზღვარად საშუალო ეკვივალენტური შემოსავლის 60%-ის გამოყენებით. სიღარიბის ყველა შემცირება გამოითვლება, როგორც ფაქტობრივი სიღარიბის მაჩვენებელი მინუს პოპოტეტური სიღარიბის მაჩვენებელი, რომელიც გამომდინარეობს შემოსავლის ტრანსფერამდელი (DI, SA ან SP) წილის გამოყენებით. ტრანსფერამდელი შემოსავალი გამოითვლება რავალიონის (2008_[64]) „შეფარდებითი სიღარიბის ზღვრების კეთილდღეობის რაციონალის შესახებ“-ს მიხედვით, <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6466>. ეს მიდგომა ვარაუდობს, რომ სოციალური დაზღვევის არარსებობის შემთხვევაში, ინდივიდები თვითდაზღვევას განახორციელებენ (მეტი მუშაობა, ოჯახში ჩანაცვლება და ა.შ.), თუმცა მხოლოდ ნაწილობრივ, სოციალურ დაზღვევასთან შედარებით. სოციალური დახმარების შემთხვევაში, ის ორ ქვევით რეაქციას გულისხმობს:

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების (DI) წინა შემოსავალი იზომება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების შემწეობიდან ეკვივალენტური შემოსავლის 50%-ის გამოკლებით.
- სოციალური დახმარების (SA) წინა შემოსავალი იზომება სოციალური დახმარების (SA) ეკვივალენტური შემოსავლიდან ეკვივალენტური შემოსავლის 100%-ის გამოკლებით. სოციალური დახმარება მოიცავს ნაღდი ფულით დაფინანსებულ, საჭიროებების შემოწმების საფუძველზე დაფინანსებულ პროგრამებს (მაგ., სოციალური დახმარება, ალიმენტი, სოციალური გარიყულობის ნებისმიერი სხვა პროგრამა).
- სოციალური დაზღვევის პროგრამამდელი შემოსავალი იზომება სოციალური დაზღვევიდან მიღებული შემოსავლის 50%-ის და სოციალური დახმარების შემოსავლის 100%-ის გამოკლებით.

რადგან ზოგიერთი მომჩივანი იღებს როგორც სოციალურ დახმარებას, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევას, ხოლო სიღარიბის მაჩვენებელი სიღარიბის ბინარულ გაზომვას ეფუძნება, სოციალური დაცვით მიღებული მთლიანი შემცირება შეიძლება უფრო მცირე იყოს, ვიდრე სოციალური დახმარებითა და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევით მიღებული სიღარიბის შემცირების ჯამი.

იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ ქვეყნების საშუალო შეუწონელ მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

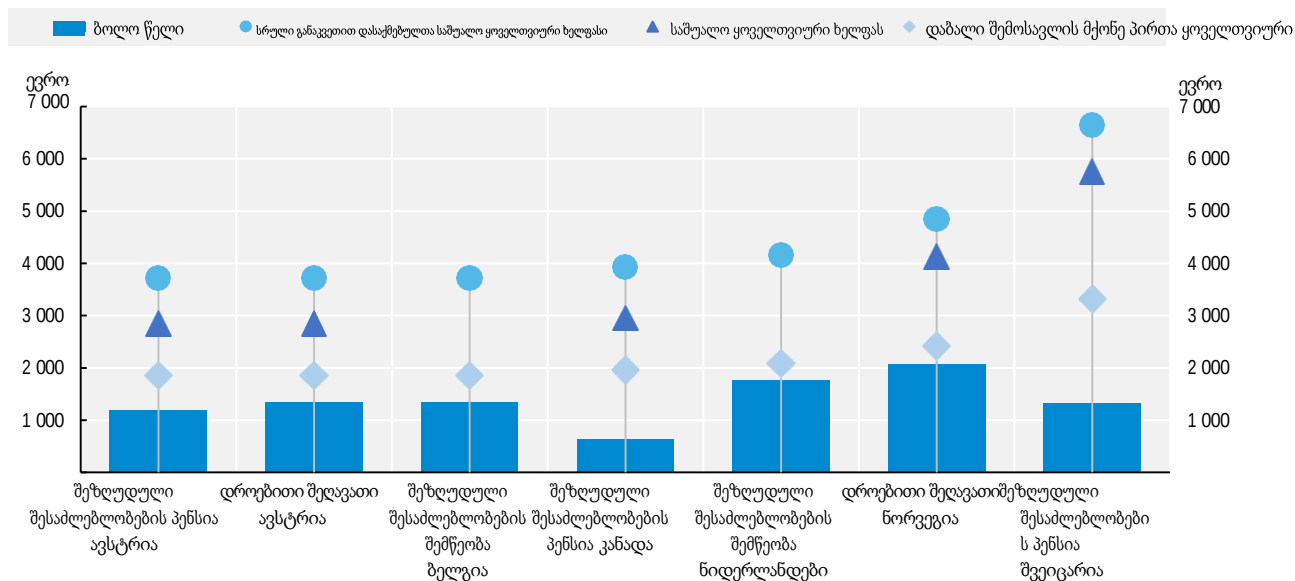
StatLink  <https://stat.link/wnuo9c>

გადახდების დონე

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის განკუთვნილი შემწეობა საშუალო ხელფასის მხოლოდ მცირე ნაწილს შეადგენს, რამაც შეიძლება ადეკვატურობის პრობლემები შექმნას, თუ შემწეობა დამოუკიდებლად გაიცემა. დიაგრამა 4.18 ასახავს საშუალო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობას ქვეყნების მიხედვით (გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების ჩათვლით), სრული განაკვეთით დასაქმებული პირების საშუალო ხელფასს და, სადაც ეს შესაძლებელია, ქვეყანაში საშუალო ხელფასს. ავსტრიაში, ბელგიასა და ნიდერლანდებში შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია სრული დატვირთვით დასაქმებულთა საშუალო წლიური ხელფასის დაახლოებით 30%-ს შეადგენს (ავსტრიაში საშუალო ხელფასის 42-დან 47%-მდე). ნორვეგიაში ის უფრო მაღალია (სრული დატვირთვით დასაქმებულთა სრული წლიური ხელფასის 40%, საშუალო ხელფასის 50%) და გაცილებით დაბალია კანადაში (სრული დატვირთვით დასაქმებულთა სრული წლიური ხელფასის 12%, საშუალო ხელფასის 22%). შვეიცარიაში პირველი საყრდენის შეღავათი სრული განაკვეთით დასაქმებულთა საშუალო ხელფასის დაახლოებით 18%-ს შეადგენს (საშუალო ხელფასის 23%), თუმცა ეს შედარება შეცდომაში შემყვანია, რადგან მეორე საყრდენის შეღავათი (ხელმისაწვდომია ყველა თანამშრომლისთვის, ვისაც საკმარისი შენატანები აქვს) შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას საშუალო ხელფასთან გაცილებით ახლოს უნდა დააყენებდეს. ამ მაჩვენებლების გათვალისწინებით, ცხადია, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა დაბალია. კითხვა ისმის, არასაკმარისია თუ არა ისინი და ამის დასადგენად, უმნიშვნელოვანესია, უკან დავიხიოთ და სოციალური დაცვა უფრო ყოვლისმომცველად განვიხილოთ. ქვეყნები, რომლებსაც აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამები, ანუ სოციალური დახმარება, რომლებიც ავსებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პენსიებსა და შეღავათებს, შესაძლოა არ შეექმნათ ადეკვატურობის პრობლემები, მაშინაც კი, თუ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შეღავათები ძალიან დაბალია. ამის ნაცვლად, ქვეყნები, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შეღავათები უფრო მაღალია, მაგრამ არ შეუძლიათ მათი დამატებითი სოციალური ტრანსფერებით შევსება, შესაძლოა უფრო დიდი ადეკვატურობის პრობლემების წინაშე აღმოჩნდნენ.

დიაგრამა 4.18. შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა საშუალო ხელფასის მხოლოდ მცირე ნაწილს შეადგენს

შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის საშუალო გადახდა და საშუალო ყოველთვიური ხელფასი, ევროებში, ბოლო ხელმისაწვდომი წლის განმავლობაში



შენიშვნა: მონაცემები ეხება 2017 წელს (ბელგია); 2018 წელს (ნორვეგია); 2019 წელს (ავსტრია, კანადა, შვეიცარია); და 2020 წელს (ნიდერლანდები (კომბინირებული შეღავათები)). სრული განაკვეთით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ხელფასის მონაცემები წარმოადგენს მთლიან ეკონომიკაში სრულ განაკვეთზე დასაქმებულ და სრული წლის ექვივალენტურ თანამშრომელზე საშუალო წლიურ ხელფასს, გაყოფილი 12-ზე. სრული განაკვეთით დასაქმებულ მეურვეობაში მყოფ დასაქმებულ ადამიანზე საშუალო წლიური ხელფასი მიიღება ეროვნულ ანგარიშებზე დაფუძნებული მთლიანი ხელფასის გაყოფით მთლიან ეკონომიკაში დასაქმებულთა საშუალო რაოდენობაზე, შემდეგ გამრავლებდა სრულ განაკვეთზე დასაქმებულზე საშუალო ჩვეულებრივი კვირის საათების თანაფარდობაზე ყველა თანამშრომლისთვის საშუალო ჩვეულებრივ კვირის საათებთან. ევროში კონვერტაცია ეფუძნება შესაბამისი წლის საშუალო გაცვლით კურსს. დაბალი შემოსავლის მქონე პირთა ხელფასი შეესაბამება სრული განაკვეთით დასაქმებული სრული წლის ხელფასის 50%-ს. წყარო: მონაცემები მოწოდებულია ავსტრიის სოციალური დაცვის, ჯანმრთელობის, მზრუნველობისა და მომხმარებელთა დაცვის ფედერალური სამინისტროს, კანადის საპენსიო გეგმის, ნიდერლანდების დასაქმებულთა დაზღვევის სააგენტოს (UWV), ნორვეგიის შრომისა და სოციალური უზრუნველყოფის ადმინისტრაციის (NAV) და შვეიცარიის სოციალური უზრუნველყოფის ფედერალური ოფისის მიერ. მონაცემები ამოღებულია ბელგიის შეზღუდული შესაძლებლობების ეროვნული ინსტიტუტიდან (INAMI), <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/Pages/default.aspx>. საშუალო ხელფასი აღებულია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის საშუალო წლიური ხელფასის მონაცემთა ნაკრებიდან, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=25148>, ხოლო საშუალო თვიური ხელფასი - ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მონაცემთა ბაზიდან შემოსავლების განაწილების შესახებ (გამოუქვეყნებელი).

StatLink  <https://stat.link/ep9yhn>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური შეღავათების საშუალო წლიურ სრულ განაკვეთზე გაცემულ საშუალო ხელფასთან შედარება შესაძლოა შეცდომაში შემყვანი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური შეღავათების რეალური შემოსავლის ჩანაცვლების მაჩვენებლის თვალსაზრისით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმრავლესობას წლიურ სრულ განაკვეთზე დასაქმებულთა საშუალო ხელფასზე გაცილებით ნაკლები შემოსავალი აქვს და საშუალო ხელფასზეც კი: მათ პოტენციურ შემოსავლებსა და მიღებულ შეღავათებს შორის სხვაობა გაცილებით მცირეა. დიაგრამა 4.18 ასევე ადარებს საშუალოდ მიღებულ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას დაბალი შემოსავლის მქონე პირთა საშუალო ხელფასთან (გამოითვლება საშუალო ხელფასის 50%-ად). ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა დაბალი შემოსავლის მქონე პირთა ხელფასის დაახლოებით 85%-ს შეადგენს. ბელგიასა და ავსტრიაში ჩანაცვლების მაჩვენებელი დაახლოებით 72%-ია (ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიისთვის 64%). ეს შეესაბამება მაკდონალდის, პრინცის და იმერვოლის (2020^[65]) მოსაზრებას, რომლებიც აცხადებენ, რომ დაბალი შემოსავლის მქონე პირებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ჩანაცვლების მაჩვენებელი მაღალია ქვეყნების უმეტესობაში, კერძოდ, ბელგიაში დაბალი შემოსავლის მქონე პირთა ხელფასის 70%-ს და ნიდერლანდებში 82%-ს შეადგენს. მაღალი ჩანაცვლების მაჩვენებელი და დროთა განმავლობაში მისი ზრდა დაბალანაზღაურებად ხელფასებზე ზეწოლის შედეგად, ხშირად გამოიყენება, როგორც ერთ-ერთი მთავარი მიზეზი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიების ზრდისა ბევრ ქვეყანაში, მაგალითად, შვედეთულ შტატებში (ავტორი და დუგანი, 2003^[66]).

განხილულ ყველა ქვეყანაში, დიაგრამა 4.18-ში წარმოდგენილ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის მინიმალური შემოსავლის უზრუნველყოფისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული ხარჯების დასაფარად, დამატებითი გადახდები ემატება. ცხრილი 4.10 აჯამებს არსებულ სხვადასხვა პოლიტიკას. ავსტრიისა და ნიდერლანდების გარდა, ყველა ქვეყანამ დააწესა მინიმალური გადახდა ძირითადი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარებისთვის. იმ ქვეყნებში, სადაც მინიმალური დახმარება არ არსებობს, მინიმალური დონე უზრუნველყოფილია კომპენსაციის დანამატებით, რომელიც ანაზღაურებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის უფლებასა და მინიმალურ შემოსავალს ან სიღარიბის დონეს შორის სხვაობას. კომპენსაციის გადახდა განსხვავდება საცხოვრებელი სიტუაციის მიხედვით და უმეტეს შემთხვევაში, შემოსავლის შემოწმებაზეა დამოკიდებული. ფაქტობრივად, ქვეყნები, რომლებიც

კომპენსაციის დანამატებს გვთავაზობენ, მინიმალური შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მსგავსი რისკების დაფარვას ახორციელებენ, რაც ხშირად საცხოვრებელი პირობების მიხედვით იცვლება. იმ ქვეყნებისთვის, რომლებიც მინიმალური შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას უზრუნველყოფენ, ეს მინიმუმი შესაძლოა მინიმალურ შემოსავალს ჩამოუვარდეს. ამგვარად, ქვეყნებმა შეიძლება დაუშვან სოციალური ტრანსფერები დაბალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების დასამატებლად. შვეიცარიაში, საჭიროებებზე დაფუძნებული კომპენსაციის დანამატი შეიძლება ავსებდეს პირველი სვეტის შემწეობებს. კანადასა და ნორვეგიაში მინიმალური შემოსავალი უზრუნველყოფილია სოციალური დახმარებით, რაც იმას ნიშნავს, რომ დაბალი შემწეობის მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბენეფიციარებს შეუძლიათ მოითხოვონ სოციალური დახმარება ან სხვა სოციალური პროგრამები. კანადაში, სოციალური დახმარების პროგრამები რეგიონულ დონეზე ხორციელდება და შეიძლება სხვადასხვა ფორმა მიიღოს, რაც გარკვეულწილად განხილულია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2010_[61]). ბელგიაში, არაკონტრიბუციური, შემოსავლის შემოწმების საფუძველზე გაცემული შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა შეიძლება ემსახუროდეს შემოსავლის მინიმალური დონის გარანტირების მიზანს. ავსტრიაში დანამატს მსგავსი ეფექტი აქვს და ასევე ეფუძნება შემოსავლის მოთხოვნებს და, შესაბამისად, უფრო ხშირად გაიცემა მარტო მცხოვრებ პირებზე. ქვეყნების უმეტესობა ასევე ფარავს შეზღუდული შესაძლებლობების დამატებით ხარჯებს ცალკეული პროგრამების მეშვეობით, მაგალითად, მოვლის ან პირადი დახმარების გადახდების სახით. გარდა ამისა, შემოსავლის ჩანაცვლების პროგრამების მეშვეობით მინიმალური შემოსავლის უზრუნველსაყოფად, ბელგია და ნორვეგია ფარავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებულ ტრანსპორტირებისა და სამედიცინო აღჭურვილობის ხარჯებს (ნაწილობრივ).

ცხრილი 4.10. ყველა ქვეყანა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის მინიმალური შემოსავლის გარანტიას იძლევა, თუმცა მიდგომები განსხვავებულია.

	ავსტრია	ბელგია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის	დიახ, კომპენსაციის დანამატის მეშვეობით	დიახ, არაკონტრიბუციური შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათების მეშვეობით (ARR)	დიახ, რეგიონული სოციალური პროგრამების მეშვეობით	დიახ, კომპენსაციის დანამატის მეშვეობით	დიახ, კეთილდღეობის გზით	დიახ, კომპენსაციის დანამატის მეშვეობით
გარანტირებული მინიმალური შემოსავალი	(Mindestsicherung)			(Toeslagenwet)	(økonomisk sosialhjelp)	(EL)
დამატებითი შეზღუდული შესაძლებლობების ხარჯების დაფარვა	დიახ, დახმარება (Pflegegeld)	დიახ, ხარჯები და დახმარება (AI)	დიახ, ხარჯები და დახმარება (რეგიონალური)	არა	დიახ, ხარჯები და დახმარება (Grunnstønad, Hjelpetønad)	დიახ, დახმარება (უწყებობისა და სახლში დახმარების შემწეობა)

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის პოლიტიკის კითხვარები, ავსტრიის მთავრობის ვებგვერდი, <https://www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/armut/3/2/Seite.1693914.html>; ბელგიის სოციალური უზრუნველყოფა, <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/handicap-invalidite/interventions-et-allocations/allocation-de-remplacement-de-revenus>; მაკკოლი და სხვ. (2017_[66]), კანადაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის მიმოხილვა; UVW, <https://www.uvw.nl/particulieren/overige-onderwerpen/toeslag-van-uwv/index.aspx>; სოციალური საკითხები და ინკლუზია - ნორვეგია, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPageId=4714>; სოციალური საკითხები და ინკლუზია - შვეიცარია, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1131&langId=en&intPageId=4830>.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მნიშვნელოვანი ნაწილი დამატებით შეღავათებს იღებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის დასამატებლად (ცხრილი 4.11). ეს განსაკუთრებით ეხება შვეიცარიას, სადაც პირველი საყრდენის შეღავათები საშუალო ხელფასთან შედარებით საკმაოდ დაბალია: თითქმის ყოველი მეორე მომთხოვნი იღებს დამატებით შეღავათს - შეღავათი, რომელიც საკმაოდ მაღალია, როგორც ქვემოთ არის ნაჩვენები და ამით მთლიანად ცვლის პროგრამის ადეკვატურობის შეფასებას. ავსტრიაში, დაახლოებით ოთხიდან ერთი მომთხოვნი იღებს დამატებით შეღავათებს შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიების დასამატებლად. ანალოგიურად, ონტარიოს კანადის პროვინციის მაგალითზე, შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიონერების დაახლოებით 40% იღებს პროვინციულ სოციალურ დახმარებას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ონტარიოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამის (ODSP) მეშვეობით. ODSP გთავაზობთ ძირითადი საჭიროებების და თავშესაფრის დაფარვას (ჯანდაცვის დაფარვასთან ერთად), რაც ერთსულიანი ოჯახისთვის თვეში შეიძლება 1 169 კანადურ დოლარამდე (888 ევრო) იყოს, რაც მნიშვნელოვნად აღემატება საშუალო გადახდილ შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიას. უფრო ზოგადად, კანადაში პროვინციული სოციალური დახმარების პროგრამები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ადეკვატური სოციალური დაცვის უზრუნველყოფაში. დამატებითი შეღავათების მიმღები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი უფრო დაბალია ნიდერლანდებსა და ბელგიაში. ცხრილი 4.11 ასევე აჩვენებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილს, რომლებიც იღებენ დამატებით შეღავათებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დამატებითი ხარჯების დასაფარად (მონაცემები ხელმისაწვდომია მხოლოდ ბელგიისა და შვეიცარიისთვის). ეს შეღავათები შვეიცარიაში პირადი დახმარების (Allocation pour impotents – უმწეობის შემწეობა) და სახლში ცხოვრების გასაგრძელებლად დახმარების (Contribution d'assistance) ან, უფრო ზოგადად, ბელგიის მსგავსად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული ნებისმიერი დამატებითი ხარჯის დასაფარად (Allocation d'intégration – ინტეგრაციის შემწეობა) სახით გამოიყოფა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 13% ბელგიაში დამატებით შეღავათებს იღებს, ხოლო შვეიცარიაში თითქმის 16% პირადი დახმარების შემწეობას იღებს.

ცხრილი 4.11. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მნიშვნელოვანი ნაწილი დამატებით შეღავათებს იღებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის დასამატებლად.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წილი, რომლებიც იყენებენ დამატებით შეღავათებსა და პროგრამებს, რომლებიც ფარავს მათი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხარჯებს, უახლესი ხელმისაწვდომი მონაცემები

	დამატებითი სარგებელი (%)	შეზღუდული შესაძლებლობების დაფარვის ხარჯები (%)
ავსტრია	24.9	
ბელგია	5.1	13.0
კანადა (ონტარიო)	39.9	
ნიდერლანდები	12.0	
შვეიცარია	48.1	15.8

შენიშვნა: დამატებითი შეღავათები ეხება ავსტრიაში Ausgleichszulage-ს, ბელგიაში ARR-ს, კანადაში ონტარიოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამას, ნიდერლანდებში Tegemoetkoming arbeidsongeschikten-ს (შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობა) და შვეიცარიაში Ergänzungsleistungen შემწეობას. შეზღუდული შესაძლებლობების დაფარვის ხარჯები ეხება ბელგიაში AI-ს და შვეიცარიაში უმწეობის შემწეობას.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია შვეიცარიის ფედერალური სოციალური დაზღვევის ოფისის მიერ. ავსტრიის სტატისტიკა, https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/pensionen/index.html, ავსტრიისთვის, Crossroads Bank for Social Security, <https://www.bcsc.fgov.be/samigc/error.xhtml>, ბელგიისთვის, CBS, <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/84121NED>, ნიდერლანდებისთვის და ონტარიოს ყოველთვიური სტატისტიკური

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემები ფრთხილად უნდა იყოს შემუშავებული, რათა არ შეიქმნას სამუშაოს დემონსტრირება. ორი მაგალითის, ნორვეგიისა და შვეიცარიის, გათვალისწინებით, ცხრილი 4.12 ადარებს შეზღუდული შესაძლებლობების საშუალო შემწეობებს შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხის (სრული და ნაწილობრივი) მიხედვით, სხვადასხვა კატეგორიის მიმღებთა საშუალო შრომით შემოსავალს და შედეგად მიღებულ საშუალო შემოსავალს. ორივე ქვეყანაში ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა სრული შემწეობის განსაზღვრულ ნაწილს შეადგენს და გადახდილი საშუალო შემწეობა ზუსტად ამ წილებს შეესაბამება. შრომითი შემოსავლები, როგორც მოსალოდნელი იყო, შეზღუდული შესაძლებლობის ხარისხის მიხედვით მცირდება, განსაკუთრებით ნორვეგიაში, სადაც სრული შემწეობის მიმღები პირები სამსახურიდან შემოსავალს ძლივს იღებენ. შემოსავლის ორი ელემენტი - შეღავათები პლუს შემოსავალი - იწვევს ნაწილობრივი და სრული შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მქონე პირებს შორის შემოსავლის საერთო სხვაობას დაახლოებით 28%-ს შვეიცარიაში და 25%-ს ნორვეგიაში.

დამატებითი შეღავათების გარეშე, შვეიცარიაში ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მქონე პირთა საშუალო შემოსავალი მსგავსია, მათი შეზღუდული შესაძლებლობების ხარისხის მიუხედავად, რამაც შეიძლება სამუშაოს დემონსტრირება გამოიწვიოს. დამატებითი შეღავათები, რომლებსაც განსხვავებული გავლენა აქვთ ორ ქვეყანაში: შვეიცარიაში ეს შეღავათები ყველაზე მეტად სრული პენსიის მქონე პირებს ეხმარება და ზრდის სხვაობას ნაწილობრივი შეღავათების კატეგორიებს შორის, რითაც აღდგება სამუშაო სტიმული. ნორვეგიაში, სამაგიეროდ, დამატებითი კეთილდღეობის წყაროები ნაკლებად ეხმარება სრული შეღავათების მქონე პირებს და უფრო მეტად ეხმარება ნაწილობრივი შეღავათების მქონე პირებს, რადგან იშვიათია, რომ სრული შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია საარსებო მინიმუმზე დაბლა დაეცეს; შედეგად, ძირითადად ნაწილობრივი ბენეფიციარები იღებენ სოციალურ დახმარებას. ორივე ქვეყანაში სრული შემწეობის მქონე პირებს საშუალოდ ნაკლები შემოსავალი აქვთ, ვიდრე ნაწილობრივი შემწეობის მქონე პირებს, სხვაობა კი ნორვეგიაში უფრო დიდია. როგორც ნებისმიერ ქვეყანაში, სავარაუდოა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის საშუალო მიმღები არ არის საშუალო შემოსავლის მქონე, არამედ დაბალი შემოსავლის მქონე, რაც გულისხმობს, რომ ფაქტობრივი ჩანაცვლების მაჩვენებლები უფრო მაღალია.

დასკვნის სახით, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის შერჩეულ ჯგუფში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობა შესაძლოა დაბალი იყოს, მაგრამ დანამატებთან და სოციალურ დახმარებასთან ერთად, ისინი კარგ შემოსავალს გვთავაზობენ, რა თქმა უნდა, დაბალი ხელფასის მქონე შემოსავლებთან შედარებით. დამატებითი პროგრამებით სარგებლობა საკმაოდ დიდია, რაც მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ბენეფიციარების უმეტესობა კარგად არის დაფარული. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ძირითად პროგრამებზე წვდომა შეზღუდულია, რადგან ისინი გამორიცხავენ შეზღუდული სამუშაო ისტორიის მქონე პირებს, რაც დიდ როლს ანიჭებს სოციალურ დახმარებას, როგორც სოციალური მხარდაჭერის ერთადერთ ან დამატებით წყაროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის. ეს იწვევს იმას, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დახმარება დიდ როლს ასრულებს სიდარების შემსუბუქებაში. მიუხედავად ამისა, სოციალური დაცვა არასაკმარისია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის სიდარების უფსკრულის შესამცირებლად.

ცხრილი 4.12. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემა გულდასმით უნდა იყოს შემუშავებული, რათა თავიდან იქნას აცილებული სამუშაოს დემონსტრირება.

შვეიცარიასა და ნორვეგიაში შეზღუდული შესაძლებლობების საშუალო ყოველთვიური გადასახადები (ევროებში), შრომითი შემოსავლები და შემოსავალი შეღავათის უფლების ტიპის მიხედვით, უახლესი მონაცემები

	ღირებულებები ევროში/თვეში	საშუალო შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა	საშუალო შრომითი შემოსავალი	შემოსავალი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობიდან და სამუშაოდან	შემოსავალი, მათ შორის სხვა სოციალური დახმარების გადახდები	მთლიანი შემოსავალი, როგორც საშუალო ხელფასის პროცენტული მაჩვენებელი
შვეიცარიის შეზღუდული შესაძლებლობების ს პენსია (2022 წლამდე სისტემა)	სრული პენსია	1 511	816	2 358	4 292	64
	სამი მეოთხედი პენსია	1 186	1 653	2 875	4 487	67
	ნახევარი პენსია	792	2 237	3 065	4 887	73
	მეოთხედი პენსია	395	2 611	3 023	5 022	75
ნორვეგიის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა	სრული სარგებელი	2 837	115	2 952	3 465	71
	51-99 ხარისხის შშ	1 977	1 515	3 492	4 236	87
	0-50 ხარისხის შშ	1 376	2 309	3 685	4 561	94

შენიშვნა: 2019 წელს ნორვეგიაში საშუალო ხელფასი თვეში 4 854 ევროს, ხოლო შვეიცარიაში 6 671 ევროს შეადგენდა. 2022 წლიდან შვეიცარიის სისტემა წრფივ გრაფიკს მიჰყვება, რითაც გაუქმებული პენსიების მეოთხედი, ნახევარი და სამი მეოთხედი.

წყარო: ადმინისტრაციული მონაცემები მოწოდებულია ეროვნული ხელისუფლების მიერ.

StatLink  <https://stat.link/ra07lj>

4.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვისკენ, რაც ხელს შეუწყობს მათ დასაქმებას

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის სისტემებმა ბოლო ათწლეულების განმავლობაში მნიშვნელოვანი ტრანსფორმაცია განიცადა, ძირითადად უფრო აქტიური და ნაკლებად გულუხვი სისტემებისკენ. მიუხედავად იმისა, რომ რეფორმები სწორი მიმართულებით წავიდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხარდასაჭერად, მათი დასაქმების მაჩვენებლები დაბალი რჩება, ხოლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების უფსკრული დიდია. ერთ-ერთი მიზეზი ის არის, რომ რეფორმამ ვერ შეძლო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ერთ-ერთი მთავარი კომპონენტის მოგვარება, რომელიც ამ თავში არის ხაზგასმული: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვა ჰოლისტიურად უნდა იქნას განხილული და რეფორმირებული. სოციალური დაცვა არ შემოიფარგლება მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათებით, არამედ მოიცავს სოციალური დაზღვევისა და მინიმალური შემოსავლის პროგრამების სრულ კომპლექტს. ადრეული ჩარევა ხშირად წარუმატებელია, რადგან ის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს გვიან აღწევს, სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში წლების განმავლობაში ნავიგაციისა და შრომის ბაზრისგან მოწყვეტის შემდეგ.

ეს ნაწილი გვთავაზობს პოლიტიკის რეკომენდაციების ერთობლიობას მთავრობებისთვის, რათა რეფორმირება გაუკეთონ და გადახედონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის საკითხებს, რომლებიც ორგანიზებულია ექვსი სახელმძღვანელო პრინციპის გარშემო:

1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების საბოლოო სტატუსის არქონა.
2. სავალდებულო ადრეული ჩარევის მიდგომების დანერგვა.
3. შრომის წახალისების დანერგვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და სხვა სოციალური დაცვის პროგრამებში.

4. სოციალური დაცვის ფრაგმენტაციის წინააღმდეგ ბრძოლა.
5. სოციალური დაცვის რეფორმირებისადმი ჰოლისტური მიდგომის გამოყენება.
6. სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლა სოციალური დაცვის ძირითადი მექანიზმების მეშვეობით.

1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პროგრამების საბოლოო სტატუსის მიცემა

შეზღუდული შესაძლებლობები დინამიურია ადამიანის სიცოცხლის განმავლობაში: მათ შეუძლიათ გაუარესება, გაუმჯობესება ან მერყეობა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეიძლება ჰქონდეთ კარგი ჯანმრთელობის პერიოდები, როდესაც მუშაობა შესაძლებელია, მიუხედავად იმისა, რომ ზოგჯერ აქვთ პერიოდები, როდესაც მუშაობა შეუძლებელია (მორისი და სხვ., 2019^[67]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებს მეტი მოქნილობა სჭირდებათ ასეთი რყევების ასახვისთვის. შესაბამისად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობაზე უფლება ბევრ შემთხვევაში მუდმივი არ უნდა იყოს.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემების მოქნილობის ხელშეწყობა შესაძლებელია სამუშაო საცდელი პერიოდების შემოღებით, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების უფლება შენარჩუნებულია ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში. როგორც ამ თავშია განხილული, განხილულ ექვს ქვეყანაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემებს აქვთ სამუშაო საცდელი პერიოდები, მაგრამ სადაზღვევო უფლებები შენარჩუნებულია მხოლოდ მოკლე ვადით, ყველაზე ხშირად ერთ წელზე ნაკლები ხნის განმავლობაში. გამონაკლისს წარმოადგენს ნიდერლანდები, სადაც დაზღვევის უფლებები გარანტირებულია ხუთი წლის განმავლობაში. შეზღუდული შესაძლებლობების რყევების გათვალისწინებით, რომლებსაც ზოგჯერ შეიძლება უფრო ხანგრძლივი პერიოდები ჰქონდეს, მიზანშეწონილი იქნება დაზღვევის უფლებების შენარჩუნება ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში.

უფრო მეტი მოქნილობა უნდა ემთხვეოდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების სისტემების, როგორც სამუშაო ძალისგან გასვლის ხელშეწყობის გზის, აღქმის ცვლილებას. ამის მიღწევის ერთ-ერთი გზაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ბენეფიციარების შემოწმებისა და ხელახალი შეფასების განხორციელება. როგორც ცხრილი 4.13 აჩვენებს, გაანალიზებული ექვსი ქვეყნის უმეტესობა ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის უფლების პერიოდულ ხელახალ შეფასებას, თუმცა ასეთი ხელახალი შეფასებების სიხშირე და მათი დაწყების მიდგომა განსხვავებულია. ზოგიერთ ქვეყანას, მაგალითად ავსტრიასა და ნორვეგიას, აქვს მკაცრი გარდამავალი შეღავათები, რომელთა მომთხოვნები ყოველწლიურად ხელახლა ფასდება, რადგან ეს შეღავათები მაქსიმალური ხანგრძლივობით გაიცემა. სხვა ქვეყნები, როგორიცაა კანადა, ნიდერლანდები და შვეიცარია, უფრო მოქნილები არიან და ეყრდნობიან ბენეფიციარების მიერ ჯანმრთელობის მდგომარეობის ან შრომისუნარიანობის ცვლილებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდებას. ეს ორი მიდგომა ძალიან განსხვავებულ სტიმულებს ეფუძნება და შესაძლოა, ხელახალი შეფასების პროცესები გამოიწვიოს, რომლებიც მეტ-ნაკლებად სავალდებულო იქნება.

ცხრილი 4.13. პროგრამების უმეტესობა ითვალისწინებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელახალ შეფასებას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიმდინარე უფლების პერიოდული ხელახალი შეფასება და მათი სიხშირე

	ავსტრია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
რეგულარულად ატარებს თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის მოთხოვნების ხელახალ შეფასებას?	შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია: არა გარდამავალი სარგებელი: დიახ	შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია: დიახ რეგიონალური შეღავათები: დიახ	მუდმივი შეღავათები: არა გარდამავალი შეღავათები: დიახ	მუდმივი შეღავათები: არა გარდამავალი შეღავათები: დიახ	შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია: დიახ
რამდენად ხშირად?	ყოველ წელს	ფიქსირებული ინტერვალი არ არის	ფიქსირებული ინტერვალი არ არის	ყოველ წელს	ფიქსირებული ინტერვალი არ არის
ვინ იწყებს ხელახალ შეფასებებს?	შეღავათების უფლებამოსილება	შეღავათების ორგანო ან ბენეფიციარი	შეღავათების ორგანო ან ბენეფიციარი	შეღავათების უფლებამოსილება	შეღავათების ორგანო ან ბენეფიციარი

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის პოლიტიკის კითხვარები.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხელახალი შეფასება, განსაკუთრებით სამუშაო საცდელი პერიოდისა და დაზღვევის უფლებების მოქნილობის კონტექსტში, პროგრამების შეზღუდული შესაძლებლობის დინამიკასთან შესაბამისობაში მოყვანის გასაღებია. გარსია-მანდიკო და სხვ. (2020^[14]) აჩვენებენ, რომ ნიდერლანდებში 2004-2009 წლებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემატური ხელახალი შეფასება, რომელიც მხოლოდ მომჩივნების ჯანმრთელობის მდგომარეობის გადახედვას ეფუძნება, ბენეფიციარების დიდი უმრავლესობისთვის დისკვალიფიკაციას და შეღავათების უფლების შემცირებას გამოიწვევს. ეს განსაკუთრებით თვალშისაცემი იქნებოდა იმ მომჩივნებისთვის, რომლებიც კლასიფიცირდებიან, როგორც სრული ქმედუნაროები: მათგან 35% დისკვალიფიცირებული იქნებოდა შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობისგან, ხოლო 45% მოხვდებოდა შეზღუდული შესაძლებლობების უფრო მსუბუქ კატეგორიაში. ამას რამდენიმე მიზეზი აქვს:

- პერიოდული ხელახალი შეფასებები ნიდერლანდებში ადრე სავალდებულო არ იყო, განსაკუთრებით სრული ქმედუნარო მოსარჩელებისთვის, იმ ვარაუდით, რომ მათ არ შეუძლიათ ანაზღაურების მიღება. სინამდვილეში, მოთხოვნის საშუალო ხანგრძლივობა სრული ქმედუნარობისთვის 1.5 წლით მეტი იყო ნაწილობრივ ქმედუნარობასთან შედარებით.
- სრული ქმედუნარობის მქონე განმცხადებლებს შორის ფსიქიკური აშლილობის მქონე პირთა წილი მნიშვნელოვნად მაღალი იყო, ვიდრე ნაწილობრივი ქმედუნარობის მქონე განმცხადებლებს შორის. ფსიქიკური აშლილობები ხშირად ცვალებადი, გაცილებით დინამიურია, პერიოდულად, როდესაც ჯანმრთელობის პრობლემები შეზღუდულ შესაძლებლობებს იწვევს.

ხელახალი შეფასების პოლიტიკა შესაძლოა აუცილებელი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უმეტესობისთვის, თუმცა უმნიშვნელოვანესია იმის აღიარება, რომ არსებობს გადაჭარბებული შეფასების რისკი. ხელახალი შეფასება შეიძლება იყოს სტრესული გამოცდილება, რომელსაც, სოციალური მხარდაჭერის დაკარგვის შიშთან ერთად, შეიძლება ჰქონდეს უარყოფითი გავლენა ადამიანების ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე (გარსია-გომესი და გიელენი, 2018^[68]). ადამიანები შესაძლოა ზედმეტად იყვნენ დაკავებულნი თავიანთი შეზღუდული შესაძლებლობების დემონსტრირებით, რაც მათ მუშაობის მცდელობისა და შრომის ბაზრისგან თავის შეკავებას უბიძგებს (Policy Lab და სხვ., 2020^[69]) - რითაც ხელს უწყობენ ქცევას, რომელიც აუცილებელია პირველადი განაცხადებისთვის შეღავათების მიღების უფლების შესაქმნელად.

უფლების ხელახალი შეფასება უნდა იყოს უფრო მეტ მოქნილობასთან შესაბამისობაში, რითაც გაერთიანდება სოციალური დახმარების შემცირებისა და აქტიურ შრომის ბაზრის პროგრამებში მონაწილეობის ხელშეწყობის შესაძლებლობა კეთილდღეობის პერიოდებში, ხოლო ჯანმრთელობის გაუარესების პერიოდებში დახმარების გარანტირებული დაბრუნების შესაძლებლობა.

2. სავალდებულო ადრეული ჩარევის მიდგომების დანერგვა

ადრეული ჩარევა კრიტიკულად მნიშვნელოვანია და უნდა განხორციელდეს უნარების გაუფასურებამდე, შრომის ბაზრიდან მოწყვეტამდე და ადამიანების აზროვნება უმოქმედობისკენ გადაინაცვლოს. დრო გადამწყვეტია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა აქტივაციისა და

პროფესიული რეაბილიტაციის წარმატების განსაზღვრისთვის. პოლიტიკის შემქმნელებმა და ქვეყნებმა იციან ამის შესახებ და მნიშვნელოვანი რესურსები და ძალისხმევა ჩადეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების პროგრამებში ადრეული ჩარევის ხელშეწყობაში. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მისასალმებელია, ეს საკმარისი არ არის, რადგან ის არ ითვალისწინებს იმ ფაქტს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას ითხოვენ, ხშირად აქვთ მყიფე და წყვეტილი დასაქმების გამოცდილება და შესაძლოა წლების განმავლობაში ახერხებდნენ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში ნავიგაციას. ამის რამდენიმე მიდგომა არსებობს, მათ შორის, სოციალური დაცვის პროგრამებზე უფრო მეტი აქცენტირება, რომლებიც წინ უსწრებს შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევას, განსაკუთრებით ავადმყოფობის დაზღვევას და უმუშევრობის დაზღვევას, და სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების როლის გაძლიერება.

- ავადმყოფობის დაზღვევის პერიოდში ადრეული ჩარევის ძალისხმევის სავალდებულო გახდომა. ავადმყოფობის დაზღვევა შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის მრავალი განმცხადებლისთვის საერთო გზაა და ბუნებრივი არჩევანია ადრეული ჩარევის ძალისხმევის ფოკუსირებისთვის. როგორც ამ ანგარიშშია განხილული, ბევრ ქვეყანაში დანერგილია ადრეული ჩარევის მექანიზმები ავადმყოფობის გამო არყოფნის დროს, როგორიცაა სამსახურში ეტაპობრივი დაბრუნება ან ნაწილობრივი ავადმყოფობის შვებულება, პროფესიული რეაბილიტაცია ან დამსაქმებელ-დასაქმებულის რეგულარული შეხვედრები, ზოგჯერ მკურნალი ექიმის მონაწილეობითაც. მიუხედავად იმისა, რომ ეს ზომები ეფექტურია, ისინი ხშირად სავალდებულო არ არის, რაც იწვევს შეზღუდულ გამოყენებას. ადრეული ჩარევის მიდგომები, კერძოდ, დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების საკმარისი ჩართულობა ავადმყოფობის დაზღვევის დროს სამსახურში დაბრუნების დაგეგმვაში, საჭიროებს მჭიდრო მონიტორინგს და აღსრულებას, რათა უზრუნველყოფილი იყოს სამსახურში დაბრუნების იმპულსის დაკარგვა.
- დამსაქმებლების წახალისების გაზრდა, რათა მხარი დაუჭირონ ავადმყოფობის შვებულების დროს დასაქმებული თანამშრომლების სამსახურში დაბრუნებას. ავადმყოფობის შვებულების დროს სამსახურში ეტაპობრივი დაბრუნება შეიძლება იყოს ეფექტური მიდგომა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შენარჩუნებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე მათი გადასვლის თავიდან ასაცილებლად. მიუხედავად იმისა, რომ სამსახურში ეტაპობრივი დაბრუნება მრავალ ქვეყანაში შესაძლებელია, დამსაქმებლების წახალისება ყოველთვის არ არის თანმიმდევრული. ნიდერლანდები საინტერესო მაგალითს გვთავაზობს, თუ როგორ უნდა გავაკეთოთ ეს, დამსაქმებლის მიერ ანაზღაურებადი ხანგრძლივი ავადმყოფობის პერიოდისა და გამოცდილების მიხედვით შეფასებული შენატანებითი შეზღუდული შესაძლებლობების ანაზღაურების სავალდებულო დაწესებით, რითაც ჯარიმდება დამსაქმებლები, რომლებმაც ვერ შეძლეს ავადმყოფობის სიის მქონე თანამშრომლების სამსახურში დაბრუნება. როგორც კვლევამ აღნიშნა (კონინგი, 2004^[70]), ამ მკაცრ პოლიტიკას შესაძლოა უარყოფითი გავლენა ჰქონდეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე. დამსაქმებლის წახალისებასა და დასაქმების შემაფერხებელ ფაქტორებს შორის სწორი ბალანსის პოვნა გამოწვევაა, რომელსაც პოლიტიკის შემქმნელებმა შრომის ბაზარი და სოციალური დაცვა პოლისტურად უნდა შეხედონ.
- სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების როლის მინიჭება დასაქმების ხელშეწყობი ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე სამუშაოს მაძიებლების მხარდაჭერაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებსაც არასაკმარისი შენატანების პერიოდი აქვთ ან უმუშევრები არიან, შესაძლოა ბევრ ქვეყანაში არ იყვნენ უფლებამოსილნი მიიღონ ავადმყოფობის დაზღვევის შეღავათები. მათ შეიძლება დაეყრდნონ უმუშევრობის შემწეობას

ან შესაძლოა სოციალურ დახმარებას, რაც ხშირად მოითხოვს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაციას. ეს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებს მნიშვნელოვან როლს ანიჭებს დასაქმების ხელშეშლელი ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე სამუშაოს მაძიებლების იდენტიფიცირებასა და მათთვის მიზნობრივი, ინდივიდუალური რეაბილიტაციის პროგრამებით მხარდაჭერაში რაც შეიძლება ადრე. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების ასეთი როლი დეტალურად არის აღწერილი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ სლოვენიის შესახებ ბოლოდროინდელ ანგარიშში, სადაც უმუშევარ მუშაკებს არ აქვთ ავადმყოფობის დაზღვევა და სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ მათი სამსახურში დაბრუნების მხარდაჭერაში (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2022^[37]).

ადრეული ჩარევის წარმატება დამოკიდებულია ჩარევისა და შეზღუდული შესაძლებლობის დადასტურების გამიჯვნაზე. შეზღუდული შესაძლებლობის შეფასება მოითხოვს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების ფორმალური/კანონიერი სტატუსის მინიჭების ფორმალურ განაცხადს, რაც ხანგრძლივი პროცედურაა და ძირითადად შეზღუდული შესაძლებლობის სამედიცინო ასპექტზეა ორიენტირებული. ადრეული ჩარევა შესაძლებელი უნდა იყოს ავადმყოფობის შემწეობის მაძიებლებსა და დასაქმების ჯანმრთელობის ბარიერის მქონე სამუშაოს მაძიებლებს შორის, სამსახურში დაბრუნების სპეციალური მხარდაჭერის საჭიროების იდენტიფიცირებისთანავე. ეს საჭიროება არ უნდა იყოს დაკავშირებული შეზღუდული შესაძლებლობის დადასტურებასთან და უნდა შეფასდეს პირის ფუნქციური შესაძლებლობების მიხედვით, რათა ხელი შეეწყოს სპეციალური მხარდაჭერის მიღებას და ამავდროულად აღმოიფხვრას მონაწილეებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა იარლიყის მიკუთვნება. ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირთა მხარდაჭერის საჭიროებების შეფასება შეიძლება იყოს ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ორგანოს ერთობლივი პასუხისმგებლობა, ან, შვეიცარიის მსგავსად, მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ორგანოს პასუხისმგებლობა, სადაც ადრეულ ჩარევას მართავს შეზღუდული შესაძლებლობების ორგანო ავადმყოფობის შემწეობის მქონე პირთა მიმართვის საფუძველზე.

3. შრომის წახალისების დანერგვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და სხვა სოციალური დაცვის პროგრამებში

სამუშაო სტიმულები ფრთხილად უნდა იყოს შემუშავებული, რათა ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმებას, თავიდან აიცილოს შრომის ბაზრიდან გასვლის დაგვიანება ან ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მოთხოვნა. თავში დეტალურად განიხილება შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის სისტემებში სამუშაო სტიმულები, გარდამავალი შეზღუდული შესაძლებლობების პროგრამების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სამუშაოდ ფინანსური სტიმულების ან გარანტირებული შეღავათების მიღების უფლების სახით, სამუშაო სტატუსის მიუხედავად. მაგალითად, ავსტრიამ და ნორვეგიამ შემოიღეს გარდამავალი პროგრამები, რომლებიც ძლიერი ფოკუსირებით პროფესიულ რეაბილიტაციასა და ტრენინგზეა, სადაც დიდი ყურადღება (ნაწილობრივ) დასაქმებაზეა გამახვილებული. გარდამავალი პროგრამები ეფექტურია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შესანარჩუნებლად, როდესაც ისინი პროფესიული რეაბილიტაციის ინტერვენციებთან არის შერწყმული; თუმცა, როგორც ჩანს, ადამიანები დიდი ხნის განმავლობაში რჩებიან ასეთ გარდამავალ პროგრამებში და ბევრი საბოლოოდ მუდმივ შეღავათებზე გადადის.

ბევრი ქვეყანა ასევე მნიშვნელოვნად იყენებს ნაწილობრივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებს, რათა უზრუნველყოს მოქნილობა და მეტი შესაძლებლობა სამუშაოსა და შემწეობის

მიღების შერწყმისთვის. ასეთი პროგრამები ნაწილობრივი ქმედუნარიანობის მქონე პირებს საშუალებას აძლევს იმუშაონ ნაწილობრივი შემწეობის მიღების პარალელურად, თუნდაც მუდმივად. თუმცა, ნაწილობრივმა შეღავათებმა შესაძლოა ზოგიერთი ადამიანისთვის სტიმული მისცეს, სრული განაკვეთიდან ნახევარ განაკვეთზე გადავიდნენ; შესაბამისად, შრომის ბაზარზე საერთო გავლენა ბუნდოვანია, რაზეც მიუთითებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის უფრო მაღალი საერთო დატვირთვა იმ ქვეყნებში, რომლებსაც აქვთ ასეთი ნაწილობრივი შეღავათები.

ფინანსური სტიმულების შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებისგან გამოყოფა შესაძლოა უკეთესი მიდგომა იყოს შრომის ბაზარზე მონაწილეობის გაზრდისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევების რაოდენობის გაზრდის გარეშე (ჰოინსი და მოფიტი, 1999^[54]). ასეთ ფინანსურ სტიმულებს შეიძლება ჰქონდეს საგადასახადო კრედიტების ფორმა, როგორც კანადაშია, შეზღუდული შესაძლებლობების ხარჯების გამოქვითვა, როგორც ავსტრიაშია, ან დაუბეგრავ და დასაბეგრ შემოსავალს შორის ზღვრის აწევა, როგორც ბელგიაშია.

4. სოციალური დაცვის ფრაგმენტაციის წინააღმდეგ ბრძოლა

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის გაცემული შემწეობები, როგორც წესი, დაბალია ქვეყანაში დასაქმებიდან მიღებულ შემოსავალთან შედარებით და, როგორც წესი, საშუალო ხელფასის დაახლოებით 30%-ს შეადგენს. თუმცა, ბევრი ადამიანი დამატებით გადახდებს მიიღებს. ეს გადახდები მოიცავს მაღალი შემოსავლის მქონე ჯგუფებისთვის დამატებებს, მაგალითად, რეგულირდება კოლექტიური ხელშეკრულებებით, რომლებიც შექმნილია წარსული ხელფასის უფრო მაღალი წილის ჩასანაცვლებლად, ან დაბალი შემოსავლის მქონე ჯგუფებისთვის დამატებებს, რომლებიც შექმნილია საკუთარი თავის გასატანად. ზოგიერთ ქვეყანაში, მაგალითად შვეიცარიაში, ამ შეღავათებით სარგებლობის მაჩვენებელი შეღავათების მიმღებთა 50%-ს აღწევს, თუმცა ბევრ სხვა ქვეყანაში ეს მაჩვენებელი დაბალია. დამატებითი დაფინანსების გარდა, ადამიანებს შეუძლიათ მიიღონ სხვა შეღავათებიც, რომლებიც სპეციალურად შექმნილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული ხარჯების დასაფარად, მათ შორის მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოვლის ხარჯები, რომლებსაც მუდმივი მოვლა სჭირდებათ, ასევე სხვა გადახდები, როგორიცაა მობილობის შემწეობა. გარდა ამისა, ქვეყნებს შეიძლება ჰქონდეთ ერთზე მეტი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის პროგრამა, რომელთა გაერთიანებაც შესაძლებელია, მაგალითად, ძირითადი შეღავათები და შენატანებზე დაფუძნებული გადახდები.

ბევრი ქვეყანა განასხვავებს დროებით და მუდმივ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებს, სრულ და ნაწილობრივ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებს, ან საშუალებებზე დაფუძნებულ და შენატანებზე დაფუძნებულ შემწეობებს და ხშირად ეს გადახდები სხვადასხვა შემწეობაა განსხვავებული უფლების მიღების კრიტერიუმებით. საერთო ჯამში, როგორც ჩანს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სისტემები ფრაგმენტულია, რამაც შეიძლება ადეკვატურობის პრობლემები გამოიწვიოს, როდესაც დამატებითი გადახდების აღება დაბალია. ფრაგმენტულ სისტემებში ნავიგაცია შეიძლება დიდი სირთულე იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, რის შედეგადაც მათ სხვადასხვა გადახდებისთვის სხვადასხვა შეფასების გავლა უწევთ და საჭირო მხარდაჭერას ვერ იღებენ. სისტემის გამარტივებას შეუძლია ხელი შეუწყოს შეღავათების ადეკვატურობის გაზრდას, რაც თავის მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სიღარიბის პრობლემის მოგვარებას შეუწყობს ხელს, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა სიღარიბესთან შედარებით კვლავ მაღალია.

5. სოციალური დაცვის რეფორმირებისადმი პოლისტური მიდგომის გამოყენება

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვა პოლისტურად უნდა იქნას

განხილული და რეფორმირებული. პირველ რიგში, სოციალური დაცვის პროგრამებს შორის არსებული გადამდები ეფექტების გამო. ამ თავში ნაჩვენებია, თუ როგორ აქვს ხანდაზმულობის პენსიების, უმუშევრობის შემწეობების ან სოციალური დახმარების რეფორმებს გაუთვალისწინებელი შედეგები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობების გამოყენებაზე და პირიქით. პოლიტიკის შემმუშავებლებმა პოლიტიკის რეფორმის განხილვისას უნდა გაითვალისწინონ სოციალური დაცვის ურთიერთდაკავშირებულობა. მეორეც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დახმარების დიდი როლის გამო. როგორც ამ ანგარიშშია ნაჩვენები, ბევრი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი არასაკმარისი სოციალური უზრუნველყოფის შენატანების გამო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შენატანების მიღების უფლებას არ იღებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მნიშვნელოვანი ნაწილი სოციალური დახმარებისა და შემოსავლის ძირითად წყაროდ რჩება. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობების რეფორმები, რომლებიც არ ითვალისწინებენ ამ შეღავათებით დაფარული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დიდ წილს, შეიძლება სისტემის უფრო დიდი უთანასწორობისა და არაადეკვატურობის წყარო გახდეს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ყოვლისმომცველი ხედვის ჩამოყალიბება მისი რომელიმე ელემენტის რეფორმირებამდე უმნიშვნელოვანესია.

6. სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლა სოციალური დაცვის ძირითადი მეთოდებით

როგორც ამ ანგარიშშია ნაჩვენები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სოციალური დაცვის ღირებულება დიდია: სოციალური დაცვა ხელს უშლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 50%-ზე მეტს სიღარიბეში ჩავარდნას ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში (შესადარებელი მონაცემები სხვა ქვეყნებისთვის ხელმისაწვდომი არ არის, მაგრამ, სავარაუდოდ, ძალიან მსგავსი იქნება). სოციალური დაცვის დიდი ღირებულება არ შემოიფარგლება მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობების ღირებულებით, პირიქით: ქვეყნების უმეტესობაში სოციალური დახმარება უფრო დიდ როლს ასრულებს, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემოსავლის სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ დაცემის თავიდან ასაცილებლად. ძირითადი პროგრამები, როგორიცაა სოციალური დახმარება და უმუშევრობის შემწეობა, მნიშვნელოვან როლს ასრულებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის უსაფრთხოების ბადის უზრუნველყოფაში. მთავრობებმა და ქვეყნებმა უნდა გააცნობიერონ ეს ფაქტი და შეიმუშაონ პოლიტიკა ისე, რომ უზრუნველყოფილი იყოს ძირითადი სოციალური დაცვის პროგრამებზე წვდომა.

სოციალური დაცვის მეინსტრიმინგი, სოციალური დაცვის ფრაგმენტაციის მოგვარებასთან ერთად, უფრო ფართო დებატებში ჯდება, თუ როგორ უნდა იყოს ოპტიმალურად დაპროექტებული სოციალური დაცვა. რა როლი უნდა ჰქონდეს სოციალურ დაზღვევას სოციალურ დახმარებასთან შედარებით? არასტანდარტული მუშაკების მზარდი რაოდენობა პრობლემას უქმნის ტრადიციულ შენატანებთან სოციალურ დაზღვევას, რადგან, ისევე როგორც ბევრი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის შემთხვევაში, ისინი არ ჯდება სოციალური დაზღვევის ჩარჩოებში (OECD, 2018^[71]). სოციალური დაცვის მომავლისთვის მზადყოფნის აუცილებლობამ დებატების ცენტრში დააბრუნა უნივერსალური საბაზისო შემოსავლის იდეა (ჯენტილინი და სხვ., 2020^[72]). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია დიდი ხანია უჭერს მხარს ერთიანი სამუშაო ასაკის შეღავათის იდეას ყველა დაუსაქმებელი პირისთვის, დამატებითი გადახდებით, რომლებიც დაფარავს შეზღუდული შესაძლებლობების დამატებით ხარჯებს, რომლებიც დამოუკიდებელია პირის დასაქმების სტატუსისგან (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2010^[9]). მიუხედავად იმისა, რომ არსებობს შეზღუდული ემპირიული მტკიცებულება იმის შესახებ, თუ როგორ შეიძლება გამოიყურებოდეს და განხორციელდეს ასეთი პროგრამა, ქვეყნებმა უნდა შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

აღიარონ, რომ სოციალური დახმარების მზარდი როლი სოციალური დაცვის პროგრამების უმეტესობას ისეთ მდგომარეობაში მოაქვს, რომელიც კონცეპტუალურად არც ისე შორს არის ერთიანი სამუშაო ასაკის გადახდისგან, მაგრამ მრავალი გაუთვალისწინებელი უთანასწორობითა და სიღარიბის ხაფანგით გამოირჩევა. რეალური ცვლილება მოითხოვს არსებული სისტემის შეწყვეტას და პოლიტიკის სხვაგვარად განხილვას.

მითითებები

- Autor, D. and M. Duggan (2007), “Distinguishing income from substitution effects in disability insurance”, *American Economic Review*, ტომი. 97/2, გვ. 119-124, <https://doi.org/10.1257/aer.97.2.119>. [19]
- Autor, D. and M. Duggan (2006), “The growth in the social security disability rolls: A fiscal crisis unfolding”, *Journal of Economic Perspectives*, ტომი. 20/3, გვ. 71-96, <https://doi.org/10.1257/JEP.20.3.71>. [2]
- Autor, D. and M. Duggan (2003), “The rise in the disability rolls and the decline in unemployment”, *Quarterly Journal of Economics*, ტომი. 118/1, გვ. 157-206, <https://doi.org/10.1162/00335530360535171>. [8]
- Benítez-Silva, H., R. Disney and S. Jiménez-Martín (2010), “Disability, capacity for work and the business cycle: an international perspective”, *Economic Policy*, ტომი. 25/63, გვ. 483-536, <https://doi.org/10.1111/J.1468-0327.2010.00247.X>. [7]
- Böheim, R. and T. Leoni (2018), “Sickness and disability policies: Reform paths in OECD countries between 1990 and 2014”, *International Journal of Social Welfare*, ტომი. 27/2, გვ. 168-185, <https://doi.org/10.1111/IJSW.12295>. [18]
- Borghans, L., A. Gielen and E. Luttmer (2014), “Social support substitution and the earnings rebound: evidence from a regression discontinuity in disability insurance reform”, *American Economic Journal: Economic Policy*, ტომი. 6/4, გვ. 34-70, <https://doi.org/10.1257/pol.6.4.34>. [13]
- Campolieti, M. and C. Riddell (2012), “Disability policy and the labor market: Evidence from a natural experiment in Canada, 1998–2006”, *Journal of Public Economics*, ტომი. 96/3-4, გვ. 306-316, <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2011.09.001>. [23]
- Dahl, G. et al. (2021), “Intergenerational Spillovers in Disability Insurance”, *American Economic Journal: Applied Economics*, ტომი. 13/2, გვ. 116-50, <https://doi.org/10.1257/APP.20190544>. [62]
- De Jong, P., M. Lindeboom and B. Van Der Klaauw (2011), “Screening disability insurance applications”, *Journal of the European Economic Association*, ტომი. 9(1), გვ. 106-129, <https://doi.org/10.1111/j.1542-4774.2010.01002.x>. [38]
- Deshpande, M., T. Gross and Y. Su (2021), “Disability and Distress: The Effect of Disability Programs on Financial Outcomes”, *American Economic Journal: Applied Economics*, ტომი. 13/2, გვ. 151-78, <https://doi.org/10.1257/APP.20190709>. [63]
- Deuchert, E. and B. Eugster (2019), “Income and substitution effects of a disability insurance reform”, *Journal of Public Economics*, ტომი. 170/170, გვ. 1-14, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2018.12.001> (accessed on 25 October 2021). [20]
- Duggan, M. and S. Imberman (2009), “Why Are the Disability Rolls Skyrocketing? The Contribution of Population Characteristics, Economic Conditions, and Program Generosity”, in Cutler, D. and D. Wise (eds.), *Health at Older Ages: The Causes and Consequences of Declining Disability among the Elderly*, University Chicago Press. [3]
- Duggan, M., P. Singleton and J. Song (2007), “Aching to retire? The rise in the full retirement age and its impact on the social security disability rolls”, *Journal of Public Economics*, ტომი. 91/7-8, გვ. 1327-1350, <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2006.12.007>. [56]

- Dumhs, L., P. Rijnsburg and C. van Deursen (2018), *Weg naar de WIA-3*, UWV. [49]
- Engström, P., P. Hägglund and P. Johansson (2017), “Early interventions and disability insurance: Experience from a field experiment”, *The Economic Journal*, ტომი. 127/600, გვ. 363-392, <https://doi.org/10.1111/ECOJ.12310>. [33]
- European Commission (2020), *How to put reasonable accommodation into practice – guide of promising practices*, Publications catalogue - Employment, Social Affairs & Inclusion -, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes> (წვდომა მოხდა 2022 წლის 22 ივნისს). [27]
- Everhardt, T. and P. de Jong (2011), “Return to work after long term sickness”, *De Economist* 2011 159:3, ტომი. 159/3, გვ. 361-380, <https://doi.org/10.1007/S10645-011-9169-2>. [36]
- Farrell, C. et al. (2006), “Experiences of the job retention and rehabilitation pilot”, *Department for Work and Pensions Research Report*, ტომი. 339, <http://eprints.whiterose.ac.uk/73220/>. [32]
- García-Gómez, P. and A. Gielen (2018), “Mortality effects of containing moral hazard: Evidence from disability insurance reform”, *Health economics*, ტომი. 27/3, გვ. 606-621, <https://doi.org/10.1002/HEC.3617>. [68]
- Garcia-Mandicó, S. et al. (2020), “Earnings responses to disability insurance stringency”, *Labour Economics*, ტომი. 66, გვ. 101880, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101880>. [14]
- Gelber, A., T. Moore and A. Strand (2017), “The effect of disability insurance payments on beneficiaries’ earnings”, *American Economic Journal: Economic Policy*, ტომი. 9/3, გვ. 229-261, <https://doi.org/10.1257/pol.20160014>. [21]
- Gentilini, U. et al. (2020), “Exploring Universal Basic Income”, *Exploring Universal Basic Income: A Guide to Navigating Concepts, Evidence, and Practices*, <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1458-7>. [72]
- Häggglund, P. (2013), “Do time limits in the sickness insurance system increase return to work?”, *Empirical Economics*, ტომი. 45/1, გვ. 567-582, <https://doi.org/10.1007/S00181-012-0618-9>. [40]
- Haller, A., S. Staubli and J. Zweimüller (2019), *Evaluation IP Neu*, Verlag des ÖGB GmbH, Wien. [47]
- Hartman, L., P. Hesselius and P. Johansson (2013), “Effects of eligibility screening in the sickness insurance: Evidence from a field experiment”, *Labour Economics*, ტომი. 20, გვ. 48-56, <https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2012.10.003>. [39]
- Hijzen, A. and A. Salvatori (2020), “Designing fair and work-oriented unemployment benefits: The case of Belgium”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 237, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ac17d171-en>. [15]
- Hoynes, H. and R. Moffitt (1999), “Tax rates and work incentives in the social security disability insurance program: Current law and alternative reforms”, *National Tax Journal*, ტომი. 52/4, გვ. 623-650, <https://doi.org/10.1086/NTJ41789422>. [54]
- INAMI (n.d.), *Institut national d’assurance maladie-invalidité*, <https://www.inami.fgov.be/fr/Pages/default.aspx>. [1]

- Kann, I., I. Lima and I. Kristoffersen (2014), *Håndheving av Aktivitetskravet i Hedmark Har Redusert Sykefravaeret*, NAV. [50]
- Koning, P. (2004), “Estimating the impact of experience rating on the inflow into disability insurance in the Netherlands”, *CPB Discussion Paper*, <http://www.cpb.nl> (accessed on 8 March 2022). [70]
- Koning, P. and M. Lindeboom (2015), “The rise and fall of disability insurance enrollment in the Netherlands”, *Journal of Economic Perspectives*, ტომი. 29/2, გვ. 151-172, <https://doi.org/10.1257/jep.29.2.151>. [4]
- Koning, P. and J. Van Sonsbeek (2017), “Making disability work? The effects of financial incentives on partially disabled workers | Elsevier Enhanced Reader”, *Labour Economics*, ტომი. 47, გვ. 202-215, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.008>. [52]
- Koning, P. and D. van Vuuren (2007), “Hidden unemployment in disability insurance”, *Labour*, ტომი 21/4-5, გვ. 611-636, <https://doi.org/10.1111/J.1467-9914.2007.00388.X>. [59]
- Koning, P. and D. Vuuren (2010), “Disability insurance and unemployment insurance as substitute pathways”, *Applied economics*, ტომი 42/5, გვ. 575-588, <https://doi.org/10.1080/00036840701704436>. [60]
- Kools, L. and P. Koning (2019), “Graded return-to-work as a stepping stone to full work resumption”, *Journal of Health Economics*, ტომი 65, <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2019.03.009>. [43]
- Kostøl, A. and M. Mogstad (2014), “How financial incentives induce disability insurance recipients to return to work”, *American Economic Review*, ტომი 104/2, გვ. 624-655, <https://doi.org/10.1257/aer.104.2.624>. [24]
- Lawson, N. (2015), “Social program substitution and optimal policy”, *Labour Economics*, ტომი 37, გვ. 13-27, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.08.005>. [12]
- Leoni, T. (2020), “Graded Work, the Activation of Sick-Listed Workers and Employer Participation in Continental Europe”, *Social Policy and Society*, <https://doi.org/10.1017/S1474746420000639>. [31]
- Lindner, S. (2016), “How do unemployment insurance benefits affect the decision to apply for social security disability insurance?”, *Journal of Human Resources*, ტომი 51/1, გვ. 62-94, <https://doi.org/10.3368/jhr.51.1.62>. [11]
- MacDonald, D., C. Prinz and H. Immervoll (2020), “Can disability benefits promote (re)employment? : Considerations for effective disability benefit design”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 253, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/227e7990-en>. [65]
- Maestas, N., K. Mullen and A. Strand (2021), “The effect of economic conditions on the disability insurance program: Evidence from the great recession”, *Journal of Public Economics*, ტომი 199, გვ. 104410, <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2021.104410>. [6]
- Marie, O. and J. Vall Castello (2012), “Measuring the (income) effect of disability insurance generosity on labour market participation”, *Journal of Public Economics*, ტომი 96/1-2, გვ. 198- 210, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2011.10.004>. [22]

- Markussen, S., A. Mykletun and K. Røed (2012), “The case for presenteeism — Evidence from Norway’s sickness insurance program”, *Journal of Public Economics*, ტომი 96/11-12, გვ. 959- 972, <https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2012.08.008>. [44]
- McColl, M. et al. (2017), *A Review of Disability Policy in Canada*, Canadian Disability Policy Alliance. [66]
- Meneses-Echavez, J., N. Baiju and R. Berg (2018), “Effects of partial sick leave versus fulltime sick leave on sickness absence and work participation”, *Oslo: Folkehelseinstituttet*. [42]
- Moore, T. (2015), “The employment effects of terminating disability benefits”, *Journal of Public Economics*, ტომი 124, გვ. 30-43, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2015.02.004>. [28]
- Morris, S. et al. (2019), “The Dynamics of Disability: Progressive, Recurrent or Fluctuating Limitations”, *Canadian Survey on Disability Reports*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2019002-eng.htm> (accessed on 8 March 2022). [67]
- Mueller, A., J. Rothstein and T. von Wachter (2016), “Unemployment insurance and disability insurance in the Great Recession”, *Journal of Labor Economics*, ტომი 34/S1, გვ. S445-S475, <https://doi.org/10.1086/683140>. [5]
- NAV (2015), *Sickness Benefit for One Year: What Happens Afterwards (Sykepenger i ett år: hva skjer etterpå?)*. [29]
- OECD (2022), *Disability, Work and Inclusion in Slovenia: Towards Early Intervention for Sick Workers*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/50e655b3-en>. [37]
- OECD (2021), “Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response”, *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0cca0b0b-en>. [10]
- OECD (2019), *OECD Economic Surveys: Norway 2019*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c217a266-en>. [46]
- OECD (2018), *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>. [71]
- OECD (2015), *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*, Mental Health and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264228283-en>. [45]
- OECD (2014), *Mental Health and Work: Netherlands*, Mental Health and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264223301-en>. [30]
- OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: Canada: Opportunities for Collaboration*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264090422-en>. [61]
- OECD (2010), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings across OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264088856-en>. [9]
- OECD (2009), “Pathways onto (and off) Disability Benefits: Assessing the Role of Policy and Individual Circumstances”, in *OECD Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-5-en. [17]

- OECD (2003), *Transforming Disability into Ability*, OECD, Paris, [16]
<https://www.oecd.org/els/emp/transformingdisabilityintoability.htm>.
- Policy Lab, R. et al. (2020), *Exploring the everyday lives of disabled people*, Disability Unit, UK [69]
 Cabinet Office.
- PROBA (2017), *Sluttevaluering av Hedmarksmodellen - NAVs håndtering av aktivitetskravet ved uke 8 i en sykmelding*. [41]
- Ravallion, M. (2008), "On the Welfarist Rationale for Relative Poverty Lines", *Policy Research Working Paper*, No. 4486, World Bank, Washington, DC, [64]
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6466>.
- Rehwald, K., M. Rosholm and B. Rouland (2018), "Labour market effects of activating sick-listed workers", *Labour Economics*, ტომი 53, გვ. 15-32, [34]
<https://doi.org/10.1016/J.LABECO.2018.04.003>.
- Ruh, P. and S. Staubli (2019), "Financial incentives and earnings of disability insurance recipients: Evidence from a notch design", *American Economic Journal: Economic Policy*, ტომი 11(2), გვ. 269-300, <https://doi.org/10.1257/pol.20160076>. [25]
- Senate Committee on Social Affairs, S. (2017), "Breaking down barriers: a critical analysis of the Disability Tax Credit and the Registered Disability Savings Plan", [55]
https://sencanada.ca/content/sen/committee/421/SOCI/Reports/2018-06-18_SS5_RDSP-DTC_FINAL_WEB_e.pdf.
- Staubli, S. and J. Zweimüller (2013), "Does raising the early retirement age increase employment of older workers?", *Journal of Public Economics*, ტომი. 108, გვ. 17-32, [57]
<https://doi.org/10.1016/J.JPUBECO.2013.09.003>.
- Thomas, F. and R. Morgan (2021), "Evidence-based job retention interventions for people with disabilities: A narrative literature review", *Journal of Vocational Rehabilitation*, ტომი 54/2, [26]
 გვ. 89-101, <https://doi.org/10.3233/JVR-201122>.
- van Deursen, C. and F. Schreuder (2018), *UWV Monitor BeZaVa SZW 2010-2015*, UWV, [48]
<http://www.uwv.nl/overuwv/kennis-cijfers-en-onderzoek/kennis-onderzoeken/uwv-monitor-ontwikkelingen-ziektewet-2010-2016.aspx>.
- Vogel, N. et al. (2017), "Return-to-work coordination programmes for improving return to work in workers on sick leave", *Cochrane Database of Systematic Reviews*, ტომი 2017/3, [35]
<https://doi.org/10.1002/14651858.CD011618.PUB2>.
- von Rauch, E. (2019), *Nouveau Certificat d'Incapacité de Travail*, <http://www.mloz.be>. [51]
- Weathers, R. and J. Hemmeter (2011), "The impact of changing financial work incentives on the earnings of Social Security Disability Insurance (SSDI) beneficiaries", *Journal of Policy Analysis and Management*, ტომი 30/4, გვ. 708-728, <https://doi.org/10.1002/PAM.20611>. [53]
- Wise, D. (2016), *Social Security Programs and Retirement Around the World: Disability Insurance Programs and Retirement* | NBER, University of Chicago Press. [58]

დანართი 4.A. დამატებითი ცხრილი

დანართი ცხრილი 4.A.1. პროგრამების სახელწოდებები ქვეყნების მიხედვით ეროვნულ ენებზე

	ავსტრია	ბელგია	კანადა	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
ავადმყოფობის შემწეობა / შრომისუნარიობა / ავადმყოფობის ანაზღაურება / ავადმყოფობის დაზღვევა	Krankengeld Versehtenrente	Indemnités d'incapacité de travail/ Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid	დასაქმების დაზღვევა	Ziektewet	Folketrygden	სურვილისამებრ დღიური შემწეობის დაზღვევა
ადრეული ჩარევის ლონსიძეობა	Wiederein- gliederungsgeld	Réinsertion socio- professionnelle/ Socioprofessionele re-integratie		Gatekeeper Improvement Act		Mesures d'ordre professionnel/ Massnahmen beruflicher Art Détection précoce/ Früherfassung Mesures de réinsertion/ Integrations- massnahmen
გარდამავალი პროგრამა / პროფესიული რეაბილიტაცია	Rehabilitationsgeld (DI) Umschulungsgeld (PBS)		პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამა CPPD/QPPD- სთვის	WGA	Arbeits- avklarings- penge (AAP)	
შეზღუდული შესაძლებლობების პენსია / შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა	Invaliditätsrente Berufsunfähigkeits- rente Erwerbsunfähigkeits- rente	Indemnités d'invalidité/ Invaliditeitsuitkering	CPPD/ QPPD	IVA	Uføretrygd	Assurance Invalidité/ Invaliden- versicherung

წყარო: ქვეყნების პასუხები ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის კითხვარზე; MISSOC-ის შედარებითი ცხრილები; ვენის შრომის პალატა, https://www.sozialleistungen.at/buch/341421-24.0_pr342997_2968685/invaliditaets-oder-Berufsunfaehigkeitspension-fuer-ab-1964-Geborene; შვეიცარიული AHV/IV, <https://www.ahv-iv.ch/fr/Assurances-sociales/Assurance-invalidite%C3%A9-AI/Rente-dinvalidite%C3%A9>; INAMI ⁽¹⁾, <https://www.inami.fgov.be/fr/Pages/default.aspx>; სერვისი კანადა, <https://www.canada.ca/en/services/benefits/disability.html>; ევროკომისია - დასაქმება, სოციალური საკითხები და ინკლუზია, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1122&langId=en&intPagelId=4990>.

5

ყველასთვის სამუშაო მომავლის დაპირების გამოყენება

სწრაფად ცვალებადი შრომის სამყარო პერსპექტიულ პოტენციალს გვთავაზობს, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სამუშაო უფრო ხელმისაწვდომი და ინკლუზიური გახდეს. შესაძლოა, სამუშაო ყველასთვის უფრო ჯანსაღი გახდეს. თუმცა, ეს დაპირებები მხოლოდ იმ შემთხვევაში ახდება, თუ ქვეყნები აუცილებელ პოლიტიკურ ქმედებებს განახორციელებენ. ეს თავი გვთავაზობს ხუთ პრინციპს, რომელიც მთავრობებს ამაში დაეხმარება.

მოკლედ

„შრომის მომავალი“ შშმ პირთა შრომის ბაზარზე არსებული მდგომარეობის მუდმივი გაუმჯობესების პოტენციალს გვთავაზობს, თუმცა ეს გარანტირებული არ არის. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებს ყველასთვის ჯანსაღი და ინკლუზიური შრომის მომავლისკენ სწრაფვა აკისრიათ.

- **შრომის სამყარო სწრაფი ტემპით იცვლება.** ტექნოლოგიური პროგრესი, ხელოვნური ინტელექტი (AI) და გლობალიზაცია ცვლის ჩვენი შრომის ბაზარს. გაჩნდა და გაფართოვდა სამუშაოს არასტანდარტული ფორმები, მათ შორის პლატფორმული მუშაობა, საკუთარი და დამოკიდებული თვითდასაქმება, ასევე მორიგე და ნულოვანი საათის კონტრაქტებით დასაქმებული თანამშრომლები. ჩვენი მუშაობის წესიც მუდმივად ვითარდება, განსაკუთრებით COVID-19 პანდემიის შედეგად დაჩქარებული დისტანციური მუშაობის მასშტაბური ზრდის გამო, რომელიც, სავარაუდოდ, დიდხანს გაგრძელდება.
- **სამუშაო სამყაროს ცვლილებებმა შესაძლოა გაზარდოს ან შეამციროს შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელება.** მიუხედავად იმისა, რომ ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა, ხელოვნურმა ინტელექტმა და გლობალიზაციამ შეამცირა სამუშაოს ფიზიკური დატვირთვა, ისინი ასევე ხელს უწყობენ შრომის ბაზრის უსაფრთხოების ზრდას, რაც გავლენას ახდენს ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. სამუშაოს არასტანდარტული ფორმები, ისევე როგორც თვითდასაქმება, შეიძლება ჯანმრთელობისთვის სასარგებლო იყოს მეტი ავტონომიისა და მოქნილობის გზით. თუმცა, შრომის ბაზარზე გაზრდილი დაუცველობა და ჯანდაცვის, სოციალური დაცვისა და დასაქმების მხარდაჭერის ხელმისაწვდომობის გაუარესებამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას მუშაკთა ჯანმრთელობას. დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მრავალი ადამიანისთვის ხელმისაწვდომი სამუშაო სივრცე და ხელი შეუწყოს სამუშაო და პირადი ცხოვრების უკეთეს ბალანსს, თუმცა შეიძლება გააუარესოს ჯანმრთელობა სამუშაო საათების გახანგრძლივებით და პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკების გაზრდით (ნაწილი 5.1).
- **ანალოგიურად, შრომის ცვალებადი სამყარო შეიძლება იყოს როგორც სიკეთე, ასევე უზედურება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.** ტექნოლოგიურ პროგრესს, ხელოვნურ ინტელექტს, გლობალიზაციას, მეტ მოქნილობასა და ავტონომიას, ასევე დისტანციურად მუშაობას - ამ ყველაფერს აქვს პოტენციალი, ჯანმრთელობის პრობლემების მოგვარების გზით სამუშაო უფრო ხელმისაწვდომი და ინკლუზიური გახადოს. ამავდროულად, არასწორად მართვის შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა შესაძლოა შრომის ბაზარზე არსებული არახელსაყრელი მდგომარეობა კიდევ უფრო გაამწვავონ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ავტომატიზაციის გამო სამსახურის დაკარგვის რისკის ქვეშ ოდნავ უფრო მეტად არიან. არასტანდარტული ფორმებით დასაქმებულები და თვითდასაქმებულები სამუშაოს დაბალი ხარისხის წინაშე დგანან. დისტანციურად მუშაობა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის გარკვეულწილად ნაკლებად მისაღები ვარიანტია. გარდა ამისა, შრომის ცვალებადი სამყაროს ჯანმრთელობაზე ნებისმიერი ნეგატიური ზეგავლენა უფრო საზიანო იქნება უკვე არსებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებისთვის (ნაწილები 5.2, 5.3 და 5.4).
- **დიდიწილად ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებს ეკისრებათ პასუხისმგებლობა, გამოიყენონ ჯანსაღი და ინკლუზიური სამუშაო მომავლის დაპირება ყველასთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.** ეს თავი ინკლუზიისკენ მიმართული ხუთი სახელმძღვანელო პრინციპის ერთობლიობას გვთავაზობს: (i) უნარებსა და ციფრულ ხელმისაწვდომობაში ინვესტირება; (ii) ინკლუზიური საჯარო დასაქმების სერვისების შექმნა; (iii) დამოკიდებული დასაქმების სამუშაო ხარისხის გაუმჯობესება მოქნილობის მეინსტრიმინგით; (iv) არასტანდარტული სამუშაო ფორმებისა და თვითდასაქმების სამუშაო ხარისხის გაუმჯობესება; (v) ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების განვითარებაში ინკლუზიისკენ მიმართული პროგრესი (ნაწილი 5.5).

5.1. შრომის ცვალებადი სამყაროს გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელებაზე

შრომის სამყარო სწრაფი ტემპით იცვლება. ტექნოლოგიური პროგრესი, ხელოვნური ინტელექტი (AI) და გლობალიზაცია ცვლის ჩვენი შრომის ბაზარს: ავტომატიზირებადი ამოცანები (რუტინული ამოცანები) კარგავენ მნიშვნელობას, ხოლო არარუტინული ამოცანები სულ უფრო მნიშვნელოვანი ხდება. გარდა ამისა, ახალმა ორგანიზაციულმა ბიზნეს მოდელებმა ხელი შეუწყო სამუშაოს არასტანდარტული ფორმების ზრდას. სამუშაოს ამ ფორმებს თვითდასაქმების გარკვეული მახასიათებლები აქვთ, მათ შორის პოტენციურად მეტი ავტონომია და მოქნილობა, მაგრამ ასევე შრომის ბაზრის მეტი დაუცველობა და ნაკლები წვდომა ჯანდაცვაზე, სოციალურ დაცვასა და დასაქმების მხარდაჭერაზე. COVID-19 პანდემიამ, როგორც ჩანს, მხოლოდ დააჩქარა ეს ტენდენციები. უფრო მეტიც, პანდემიამ გამოიწვია მასობრივი სოციალური ექსპერიმენტი სამუშაო პრაქტიკის შეცვლის კუთხით დისტანციური მუშაობის სახით, რომელიც, სავარაუდოდ, აქაც გაგრძელდება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[1]).

სამუშაო სამყაროს ცვლილებები გავლენას მოახდენს შეზღუდული შესაძლებლობების და მუშაკთა ჯანმრთელობაზე სამუშაო ადგილების რაოდენობასა და ხარისხზე ზემოქმედების გზით. სამუშაოს ხარისხი, როგორც ეს განსაზღვრულია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სამუშაო ხარისხის ჩარჩოში (ჩარჩო 5.1), გულისხმობს სამუშაოს იმ მახასიათებლებს, რომლებიც გავლენას ახდენს მუშაკთა კეთილდღეობაზე, მათ შორის შემოსავლის ხარისხზე, შრომის ბაზრის უსაფრთხოებასა და სამუშაო გარემოს ხარისხზე. ეს ნაწილი იძლევა ფართო მიმოხილვას თანამედროვე მტკიცებულებებისა, თუ როგორ შეიძლება გავლენა მოახდინოს ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა, ხელოვნურმა ინტელექტმა და გლობალიზაციამ (ნაწილი 5.1.1), სამუშაოს არასტანდარტულმა ფორმებმა და თვითდასაქმებამ (ნაწილი 5.1.2) და დისტანციურმა მუშაობამ (ნაწილი 5.1.3) მუშაკთა ჯანმრთელობაზე.

ჩარჩო 5.1. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სამუშაო ადგილების ხარისხის ჩარჩო

სამუშაოს ხარისხი გულისხმობს სამუშაოს იმ მახასიათებლებს, რომლებიც გავლენას ახდენს მუშაკის კეთილდღეობაზე. სამუშაოს ხარისხი თავისი არსით მრავალგანზომილებიანია. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სამუშაო ხარისხის ჩარჩო ფოკუსირებულია სამ ძირითად განზომილებაზე, რომლებიც, როგორც აღმოჩნდა, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია კეთილდღეობისთვის:

- **შემოსავლის ხარისხი.** ეს ეხება იმას, თუ რამდენად უწყობს ხელს დასაქმებულთა მიერ სამსახურში მიღებული შემოსავალი მათ კეთილდღეობას. შემოსავლის ხარისხი ითვალისწინებს როგორც შემოსავლის დონეს, ასევე მის განაწილებას სამუშაო ძალაში.
- **შრომის ბაზრის უსაფრთხოება.** ეს მოიცავს როგორც რისკს, ასევე სამსახურის დაკარგვის დასაქმებისა და ფინანსური შედეგების ოდენობას. ეს უკანასკნელი მოიცავს დაუსაქმებლობის მოსალოდნელ ხანგრძლივობას, ასევე დაფარვას და შემოსავლის ჩანაცვლების ოდენობას სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში.
- **სამუშაო გარემოს ხარისხი.** ეს დაკავშირებულია სამუშაოს ბუნებასა და ინტენსივობასთან, სამუშაოს ორგანიზებასა და სამუშაო ატმოსფეროსთან. სამუშაო გარემოს ხარისხი გადაწყვეტად არის დამოკიდებული იმაზე, აქვთ თუ არა მუშაკებს სამუშაო რესურსები სამუშაო მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად. სამუშაოს მნიშვნელოვან რესურსებს შორისაა გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლება, სწავლის შესაძლებლობები და კოლეგებთან კარგი ურთიერთობები. სამუშაო მოთხოვნები მოიცავს, მაგალითად, სამსახურში დროის შეზღუდვას და ფიზიკური ჯანმრთელობის რისკ-ფაქტორებს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2014^[2]), „რამდენად კარგია თქვენი სამსახური? სამუშაოს ხარისხის გაზომვა და შეფასება“, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en; სენტ-მარტენი, ინანი და პრინცი (2018^[3]), „სამუშაოს ხარისხი, ჯანმრთელობა და პროდუქტიულობა: მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ანალიზის ჩარჩო“, <https://doi.org/10.1787/10.1787/a8c84d91-en>.

5.1.1. ტექნოლოგიური ცვლილებების, ხელოვნური ინტელექტისა და გლობალიზაციის გავლენა ჯანმრთელობაზე

ტექნოლოგიური ცვლილებების, ხელოვნური ინტელექტისა და გლობალიზაციის გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელებაზე საკმაოდ რთულია. ჯანმრთელობისთვის ყველაზე დიდი რისკები, სავარაუდოდ, შრომის ბაზარზე გაზრდილი დაუცველობიდან მოდის.

ტექნოლოგიური ცვლილებები, ხელოვნური ინტელექტი და გლობალიზაცია, სავარაუდოდ, დიდ ნეგატიურ გავლენას არ მოახდენს სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე, რასაც ჯანმრთელობაზე უარყოფითი გავლენა ექნება. მუშაობა, როგორც წესი, ჯანმრთელობისთვის სასარგებლოა. სამსახურის დაკარგვის უარყოფითი გავლენა ჯანმრთელობაზე, როგორც წესი, უფრო დიდია დაუსაქმებლობის ხანგრძლივი პერიოდების დროს, რაც შეიძლება მოხდეს იმ შემთხვევაში, თუ სამუშაოს მომავალი შრომის ბაზრის სტრუქტურულ კორექტირებას გულისხმობს (კლასენი და დანი, 2012^[4]). თუმცა, არსებული მტკიცებულებები მიუთითებს, რომ ტექნოლოგიურ ცვლილებებს, ხელოვნურ ინტელექტს და გლობალიზაციას, სავარაუდოდ, დიდი უარყოფითი გავლენა არ ექნება სამუშაო ადგილების რაოდენობაზე, თუმცა გარკვეულ ინდუსტრიებსა და პროფესიებში შესაძლოა სამუშაო ადგილების წმინდა შემცირება იყოს. ბოლო ათწლეულის განმავლობაში სამუშაო ადგილების რაოდენობა ფაქტობრივად გაიზარდა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში თითქმის ყველა პროფესიაში. ავტომატიზაციის მაღალი რისკის მქონე პროფესიებში სამუშაო ადგილების ზრდაც კი დაფიქსირდა, თუმცა უფრო დაბალი, ვიდრე ავტომატიზაციის დაბალი რისკის მქონე პროფესიებში (ლეინი და სენტ-მარტენი, 2021^[5]; გეორგიევი და მილანესი, 2021^[6]). ასევე არ არსებობს მკაფიო კავშირი ხელოვნური ინტელექტის ზემოქმედებასა და დასაქმების ზრდას შორის. ხელოვნური ინტელექტი დაკავშირებულია დასაქმების ზრდასთან იმ სექტორებშიც კი, სადაც კომპიუტერის მაღალი გამოყენებაა (ჯორჯევი და ჰიი, 2021^[7]).

სტრუქტურულ და დროებით სამუშაო ადგილების დაკარგვას გაცილებით უარესი შედეგები მოჰყვება ჯანმრთელობისთვის, თუ ქვეყანა არ უზრუნველყოფს ჯანდაცვაზე, უმუშევრობის შემწეობაზე, შემცირებული შრომისუნარიანობის შემწეობაზე და საჯარო დასაქმების სერვისებზე უნივერსალურ წვდომას. უნივერსალური ჯანდაცვის დაფარვის გარეშე, უმუშევრობა არა მხოლოდ შემოსავლის შემცირებას ნიშნავს, არამედ ჯანდაცვაზე წვდომის დაკარგვასაც, თუ დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილი ჯანმრთელობის დაზღვევა სახელმწიფო დაფარვით არ ჩანაცვლდება. უნივერსალური ჯანდაცვის დაფარვა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, მათი ჯანდაცვის მაღალი საჭიროებისა და საშუალოდ დაბალი შემოსავლების გათვალისწინებით (ბენქსი, კუპერი და შექსპირი, 2021^[8]; კუპერი და ჰეიდტი, 2019^[9]). შეერთებული შტატების, უნივერსალური ჯანდაცვის დაფარვის არმქონე ქვეყნის კვლევები აჩვენებს, რომ ისინი, ვინც გლობალიზაციის გამო დაკარგეს სამსახური, ამცირებენ და აჭიანურებენ ჯანდაცვის მომსახურებას, რაც აუარესებს მათი ჯანმრთელობის მდგომარეობას (ლენგი, მაკმანუსი და შაური, 2019^[10]; ადა და ფავაზი, 2020^[11]). სამსახურის დაკარგვის ჯანმრთელობაზე უარყოფითი შედეგები ასევე უფრო დიდი იქნება, თუ პირებს არ ექნებათ წვდომა სამსახურის გარეშე დარჩენის შემწეობაზე, შრომისუნარიანობის შემცირებულ შემწეობაზე და სახელმწიფო დასაქმების სერვისებზე. სამსახურის გარეშე დარჩენის შემწეობა უზრუნველყოფს შემოსავლის ჩანაცვლებას და ამცირებს სიღარიბეში ჩავარდნის რისკს სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში. შემცირებული შრომისუნარიანობის შედეგები - ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა და მუშაკთა კომპენსაცია - განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ მუშაკთა სამუშაო ადგილების, შემოსავლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად, რომლებიც განიცდიან დროებით ავადმყოფობას, შეზღუდულ შესაძლებლობებს ან სამუშაოსთან დაკავშირებულ დაზიანებებს. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები ეხმარება ადამიანებს დასაქმებაში დაბრუნებასა და ეკონომიკის სეგმენტების შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

გაფართოებაში (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018[12]).

შესაძლოა, ტექნოლოგიური ცვლილებების, ხელოვნური ინტელექტისა და გლობალიზაციის ყველაზე დიდი ჯანმრთელობის რისკი შრომის ბაზარზე გაზრდილი დაუცველობიდან მომდინარეობს. ტექნოლოგიური ცვლილებები, ხელოვნური ინტელექტი და გლობალიზაცია ცვლის სამუშაო ამოცანებს და ზრდის სამუშაო ადგილების ბრუნვას. ექსპოზიციის ქვეშ მყოფმა მუშაკებმა ასევე შეიძლება განიცადონ ხელფასის დაბალი ზრდა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]; თევისენი და ვან ვლიტი, 2019^[14]; თევისენი, ვან ვლიტი და ვანგი, 2017^[15]). შრომის ბაზარზე არსებული დაუცველობა იწვევს სტრესს, ძილის დარღვევას, სამუშაოთი კმაყოფილების დაბალ დონეს და მომავლის მიმართ უფრო პირქუშ მოლოდინებს. ამან შეიძლება გამოიწვიოს ფსიქიკური და ფიზიკური ჯანმრთელობის პრობლემები, რაც უფრო ძლიერია იმ პირებისთვის, რომლებსაც უკვე აქვთ ჯანმრთელობის პრობლემები (ჰუმელსი, მუნკი და სიანგი, 2021^[16]; მაკია და ოსვალდი, 2021^[17]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2012^[18]; მაი და სხვ., 2019^[19]). გაერთიანებულ სამეფოში გლობალიზაციის უშუალო ზემოქმედების ქვეშ მყოფმა მუშაკებმა, ასევე მათმა პარტნიორებმა და შვილებმა, ბოლო რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში ფსიქიკური ჯანმრთელობის გაუარესება აღნიშნეს (კოლანტონე, კრინო და ოლიარი, 2019^[20]). გლობალიზაციამ შეერთებულ შტატებში რუტინულ სამუშაოებზე მომუშავე მრეწველობის მუშაკებზე უარყოფითი გავლენა მოახდინა ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე, რაც გამოიხატა ჰოსპიტალიზაციისა და სიკვდილიანობის მაჩვენებლის ზრდაში (Adda and Fawaz, 2020^[11]). შეერთებულ შტატებში ვაჭრობის ლიბერალიზაციამ ასევე გაზარდა სიკვდილიანობა და ნარკოტიკების დოზის გადაჭარბების შემთხვევები (ე.წ. „სასოწარკვეთის სიკვდილი“), ასევე გაიზარდა შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის გამოყენება (პირსი და შოტი, 2020^[21]). ბოლო ორი კვლევა, სავარაუდოდ, იმპორტის კონკურენციის მუშაკთა ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების ზედა ზღვრის შეფასებას წარმოადგენს. კვლევები ფოკუსირებულია შეერთებული შტატების ყველაზე დაუცველ მუშაკებსა და რეგიონებზე, რომლებიც არ გვთავაზობენ უნივერსალურ ჯანდაცვის დაფარვას და ნაკლებად გულუხვი სოციალური დაცვა, ვიდრე ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა ქვეყნების უმეტესობა.

საშუალო და დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები არაპროპორციულად ექვემდებარებიან სამუშაოს დაკარგვისა და შრომის ბაზარზე დაუცველობის უდიდეს რისკებს. ტექნოლოგიური ცვლილებები, ხელოვნური ინტელექტი და გლობალიზაცია იწვევს სამუშაო ადგილების პოლარიზაციის ნიმუშებს, საშუალო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ადგილების წილის შემცირებას, რაც ძირითადად კვალიფიკაციის ამაღლების, მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების წილის ზრდის შედეგია. სამუშაო ადგილების პოლარიზაციის მამოძრავებელი ფაქტორები მრავალფეროვანია. მათ შორისაა წარმოების სექტორის შემცირება, სადაც შედარებით ბევრი საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილია, და მრავალი საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო ადგილის უფრო რუტინული და ოფშორული ხასიათი (მაიკლსი, ნატრაჯი და ვან რინენი, 2014^[22]; თევისენი და ვან ვლიტი, 2019^[14]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2020^[23]; აჩემოლლუ და სხვ., 2021^[24]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]).

ტექნოლოგიური ცვლილებების, ხელოვნური ინტელექტისა და გლობალიზაციის გავლენა სამუშაო გარემოს ხარისხზე მრავალმხრივია.

პირველ რიგში, ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა და გლობალიზაციამ სამუშაო ნაკლებად ფიზიკური და საშიში გახადა, რაც პოტენციურად, მაგრამ ასევე რისკებს შეიცავს შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისთვის.

ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა და გლობალიზაციამ ფიზიკურად მომთხოვნი და სახიფათო სამუშაოსგან გრძელვადიანი გადახრები გამოიწვია. ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა, როგორც ეკონომიკური განვითარების მამოძრავებელმა ძალამ, შემადგენლობაში ცვლილებების შეტანა სოფლის მეურნეობიდან წარმოებაზე და უფრო ბოლო დროს მომსახურების სექტორზე განაპირობა. ამ გადასვლამ ხელი შეუწყო სამუშაოს გაცილებით ნაკლებად ფიზიკურ და საშიშ ხასიათს, რადგან მომსახურების სფეროში სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად დაბალია (ტომპა და სხვ., 2021^[25]; კაპლანი და შულჰოფერ-ვოლი, 2018^[26]). თუმცა, შესაძლოა, მომსახურების სექტორში ეკრანთან გატარებული დროის გამო გარკვეული ფიზიკური რისკები გაზრდილიყო. ეს მოიცავს ხანგრძლივ ჯდომას და კუნთოვანი სისტემის პრობლემების მაღალ რისკს (კოენენი და სხვ., 2019^[27]). ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა და გლობალიზაციამ შეიძლება კიდევ უფრო შეამციროს ფიზიკური რისკები სამუშაო პროცესში ფიზიკურად მომთხოვნი და საშიში ამოცანების ავტომატიზაციით ან ოფშორინგით გადატანით. სახიფათო სამუშაოები ამერიკულ საწარმოო ინდუსტრიაში უფრო ხშირად ოფშორულია, ვიდრე უსაფრთხო სამუშაოები, რამაც ხელი შეუწყო სამუშაო ადგილზე დაზიანებებისა და ავადობის მაჩვენებლების შემცირებას (ლაი, ლუ და ნგ, 2019^[28]).¹ პასუხისმგებლიანი ბიზნეს ქცევა მოითხოვს, რომ კომპანიებმა ამოცანები ნაკლებად სახიფათო გახადონ და არა სხვა ქვეყნებში გადაიტანონ, როგორც ეს რეკომენდებულია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მრავალეროვნული საწარმოებისთვის განკუთვნილ სახელმძღვანელო პრინციპებში.

ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა და გლობალიზაციამ შესაძლოა შეამციროს ფირმების მიერ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის დონე, თუმცა ისინი ასევე გვთავაზობენ აღსრულებისა და ეფექტურობის გაუმჯობესების პოტენციალს. შეერთებულ შტატებში წარმოების ინდუსტრიაში იმპორტის გაზრდილმა კონკურენციამ შეიძლება აიძულოს ფირმები, რესურსები პროდუქტიულობისთვის უსაფრთხოების ხარჯზე გამოეყენონ, რაც სამუშაო ადგილზე დაზიანებების მაჩვენებლის ზრდას გამოიწვევს (მაკმანუსი და შაური, 2016^[29]). მეორე მხრივ, ტექნოლოგიურ ცვლილებებსა და ხელოვნურ ინტელექტს შეუძლია ხელი შეუწყოს შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უფრო ეფექტურ სტანდარტებს და უკეთეს აღსრულებას (ლეინი და სენტ-მარტენი, 2021^[5]; EU-OSHA, 2018^[30]). მაგალითად, ნორვეგიის შრომის ინსპექციის ორგანომ (NLIA) შექმნა მანქანური სწავლების ალგორითმი, რათა იწინასწარმეტყველოს ნორვეგიულ ფირმებში შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნორმების შეუსრულებლობა. ეს ალგორითმი ხელს შეუწყობს შრომის ინსპექტირების უკეთესად მიზანმიმართულად განსაზღვრას (დალი, სობერგი და ესკოვი, 2017^[31]). შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების გაუმჯობესებული სტანდარტები მნიშვნელოვან წვლილს შეიტანს მუშაკთა ჯანმრთელობის გაუმჯობესებაში (ტომპა და სხვ., 2016^[32]; ლეინი, ტოფელი და ჯონსონი, 2012^[33]).

მეორეც, ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა და გლობალიზაციამ შესაძლოა გავლენა მოახდინოს შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელებაზე კოგნიტური სამუშაო მოთხოვნების გაზრდით, ასევე სამუშაო რესურსებისა და ამ მოთხოვნებთან გამკლავების გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლების გაზრდით. ჯანსაღი სამუშაო ადგილები ხასიათდება კარგად დაბალანსებული სამუშაო მოთხოვნებითა და რესურსებით (სენტ-მარტენი, ინანკი და პრინცი, 2018^[3]).

არსებობს მინიშნებები, რომ კოგნიტურ სამუშაოზე მოთხოვნები გაიზარდა, თუმცა მტკიცებულებები არადამაჯერებელია. ტექნოლოგიურმა ცვლილებებმა და გლობალიზაციამ გრძელვადიანი ტენდენცია გამოიწვია იმ სექტორებისა და პროფესიებისკენ, რომლებსაც უფრო მეტი კოგნიტური ამოცანები აქვთ (კაპლანი და შულჰოფერ-ვოლი, 2018^[26]). კოგნიტურ სამუშაოზე საშუალოდ მაღალი მოთხოვნები შესაძლოა ხსნიდეს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე მუშაკთა დაბალ ინტეგრაციას (ეთგო, 2012^[18]). მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი კვლევა აჩვენებს, რომ კომპიუტერის გამოყენებამ და რობოტიზაციამ ხელი შეუწყო სამუშაო ინტენსივობის ზრდას ევროპის ქვეყნებში (სამუშაოს მაღალი ტემპი, მკაცრი ვადები და დროის წნევა) (ანტონ პერესი, ფერნანდეს-მასიასი და ვინტერ-ებმერი, 2021^[34]), სხვები ამას არ ადასტურებენ (მენონი, სალვატორი და ზვაისენი, 2020^[35]).

ტექნოლოგიურ ცვლილებებსა და ხელოვნურ ინტელექტს შეუძლია ხელი შეუწყოს მუშაკებისთვის ხელმისაწვდომი სამუშაო რესურსებისა და გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლების გაფართოებას, რათა დააკმაყოფილონ გაზრდილი კოგნიტური სამუშაო მოთხოვნები. ტექნოლოგიურ ცვლილებებსა და ხელოვნურ ინტელექტს შეუძლია გაზარდოს გადაწყვეტილების მიღების თავისუფლება. კომპიუტერის გამოყენება მუშაკებს აძლევს მეტ კონტროლს მათი სამუშაოს თანმიმდევრობაზე, მეთოდსა და სიჩქარეზე (მენონი, სალვატორი და ზვაისენი, 2020^[35]). ბრიტანული მომსახურების კომპანიების თანამშრომლები აფასებენ, რომ ნაკლები განმეორებადი დავალებები აქვთ და შესაძლებლობა, მეტი პასუხისმგებლობა აიღონ მომხმარებლებთან ურთიერთობისას (ლეისიტი და უილკოკები, 2016^[36]). ტექნოლოგიურმა ინოვაციებმა შეიძლება შშმ პირებს საშუალება მისცეს უკეთ შეასრულონ სამუშაო და ბევრ მუშაკს მიანიჭოს მეტი მოქნილობა, ავტონომია და უკეთესი ბალანსი სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის (ნაწილი 5.2.2). ახალმა ტექნოლოგიებმა ასევე შეიძლება საშუალება მისცენ უფრო ფართოდ გამოიყენონ მაღალი ხარისხის სამუშაო პრაქტიკა, რომელიც, როგორც წესი, სამუშაოთი კმაყოფილების ზრდასთან ასოცირდება. თუმცა, გარკვეულ ტექნოლოგიურ ინოვაციებს ასევე შეუძლიათ შეამცირონ მუშაკთა ავტონომია მუშაკთა უფრო მჭიდრო მონიტორინგის ხელშეწყობის გზით.

5.1.2. შრომის არასტანდარტული ფორმებისა და თვითდასაქმების გავლენა ჯანმრთელობაზე

შრომის ცვალებადი სამყარო იწვევს არასტანდარტული ფორმების გაჩენას, რაც განსხვავდება მუდმივი, სრულ განაკვეთზე დამოკიდებული დასაქმებისგან და მოიცავს:²

- საკუთარი ანგარიშით თვითდასაქმება: თვითდასაქმებული მუშაკები, რომლებსაც არ ჰყავთ დასაქმებული პირები;
- პლატფორმაზე მუშაობა: მუშაკები, რომლებიც მომსახურებას ონლაინ პლატფორმების საშუალებით სთავაზობენ. პლატფორმის მუშაკებს ხშირად აქვთ დასაქმების სტატუსი, როგორც თვითდასაქმებულები;
- დამოკიდებული თვითდასაქმება: თვითდასაქმებული მუშაკები, რომლებიც ძირითადად მხოლოდ ერთ კლიენტზე არიან დამოკიდებულნი;
- მორიგე და ნულოვანი სამუშაო საათების კონტრაქტები: კონტრაქტები გარანტირებული და/ან არაპროგნოზირებადი სამუშაო საათების გარეშე.

ტექნოლოგიურმა ინოვაციებმა ხელი შეუწყო არასტანდარტული სამუშაო ფორმების ზრდას, ბიზნეს მოდელების შექმნით, სადაც მუშები მომსახურებას ონლაინ პლატფორმების საშუალებით სთავაზობენ და სამუშაო დროისა და სამუშაო ადგილის მოქნილობის საერთო მოთხოვნის სტიმულირებით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]).

არასტანდარტული სამუშაო ფორმები თვითდასაქმებულებთან ერთად რამდენიმე მნიშვნელოვან მახასიათებელს აერთიანებს. საკუთარი ანგარიშით და დამოკიდებული თვითდასაქმებულები თვითდასაქმებულთა ქვეკატეგორიას წარმოადგენენ. პლატფორმის მუშაკები ხშირად (სამართლიანად თუ არასწორად) თვითდასაქმებულებად კლასიფიცირდებიან. ყველას (გარკვეულწილად) აქვს პასუხისმგებლობა, ავტონომია და მოქნილობა საკუთარი სამუშაოს ორგანიზებასთან დაკავშირებით, დამსაქმებლის დაქვემდებარებაში მყოფი დამოკიდებული ანაზღაურებადი დასაქმებულებისგან განსხვავებით. ვინაიდან სამუშაო ადგილების რაოდენობის, ხარისხისა და თვითდასაქმების ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების შესახებ მეტი ლიტერატურა არსებობს, ეს ნაწილი აფართოებს პერსპექტივას და განიხილავს თვითდასაქმების, ასევე სამუშაოს არასტანდარტული ფორმების ჯანმრთელობაზე ზემოქმედებას.

საერთო ჯამში, არ არის ტრივიალური თვითდასაქმებისა და არასტანდარტული სამუშაო ფორმების ჯანმრთელობასა და შეზღუდული შესაძლებლობების გავრცელებაზე საერთო გავლენის შეფასება მრავალი მიზეზის გამო:³

- თვითდასაქმება და არასტანდარტული სამუშაო ფორმები ძალიან მრავალფეროვანია. თვითდასაქმება მოიცავს როგორც დასაქმებულებიანი მსხვილი ფირმების დირექტორებს ან პარტნიორებს, ასევე დასაქმებულ და დამოკიდებული თვითდასაქმებულებს, რომლებიც ძირითადად ერთ კლიენტზე არიან დამოკიდებულნი, ასევე მაღალ სპეციალიზებულებიდან არასტაბილურ ფრილანსერებამდე. პლატფორმული მუშაობა ასევე მნიშვნელოვნად განსხვავდება. ის შეიძლება დაიყოს ჯგუფურ სამუშაოდ, რომელიც შედგება ვირტუალურად შეკვეთილი და შესრულებული დავალებებისგან და მოთხოვნისამებრ სამუშაოდ, სადაც მყიდველი და მიმწოდებელი ფიზიკურად ახლოს არიან. პლატფორმული სამუშაოს ნაწილი სპეციალიზებულია, მაგრამ სამუშაოს უმეტესობა სტანდარტიზებული და რუტინული სამუშაოებისგან შედგება (ბასტაგლი და ჰანტი, 2020^[37]).
- შეზღუდული შესაძლებლობები შეიძლება იყოს როგორც თვითდასაქმებისა და არასტანდარტული სამუშაო ფორმებიდან გამოსვლის მიმზიდველი, ასევე უზიძგებელი ფაქტორი. ერთი მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შეიძლება „მიიზიდონ“ თვითდასაქმების ან არასტანდარტული სამუშაო ფორმებისკენ, მათი პოტენციურად მაღალი ავტონომიურობისა და მოქნილობის გამო. ასევე, შესაძლოა, ხდებოდეს შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანების (PWOD) თვითდასაქმების თვითშერჩევა, რაც განპირობებულია იმით, რომ მათ უფრო მაღალი შემოსავალი აქვთ საფეხურზე (მაგ., ახალგაზრდა ან უფრო მაღალი განათლების მქონე მუშაკები, ან ისინი, ვინც სტრესის მიმართ

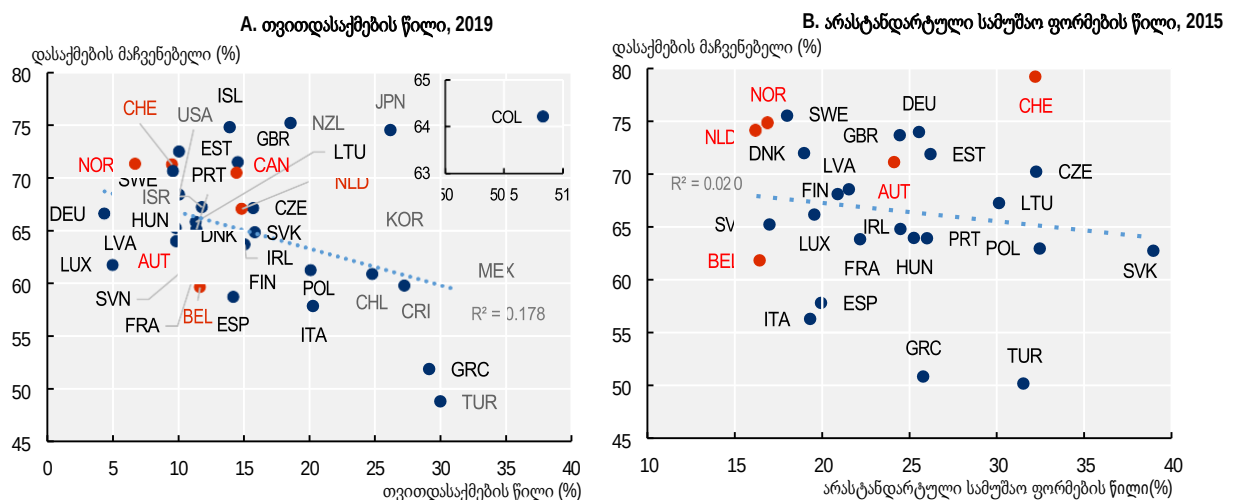
უფრო მდგრადია). მეორე მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შეიძლება „იმულებულნი იყვნენ“ თვითდასაქმდნენ ან ახალი ფორმით იმუშაონ, მაგალითად, დამოკიდებულ დასაქმებასთან შედარებით დასაქმების დაბალი ბარიერების ან არასტაბილური სამუშაო პირობების გამო (ნაწილი 5.4). ასეთი ბიძგისა და მიმზიდველი ფაქტორები ართულებს იმის შეფასებას, აქვს თუ არა თვითდასაქმებას ან არასტანდარტულ სამუშაო ფორმებს პირდაპირი გავლენა შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელებაზე (ბოგანი, ფერტიგი და ჯასტი, 2021^[38]; ლევინი და რუბინშტეინი, 2017^[39]).

- თვითდასაქმებისა და არასტანდარტული სამუშაო ფორმების სამართლებრივი განმარტებები, მათ შორის მათი დასაქმებისა და სოციალური დაცვის უფლებები, განსხვავდება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში. საკუთარი ანგარიშით დასაქმებული და დამოკიდებული თვითდასაქმებული მუშაკები ხშირად აღმოჩნდებიან „ნაცრისფერ ზონაში“ დამოკიდებულ დასაქმებასა და თვითდასაქმებას შორის. მათი უფლებები სხვადასხვა სახის დასაქმებასა და სოციალურ დაცვაზე ქვეყნების მიხედვით განსხვავდება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]). როგორც ადრე განვიხილეთ, შრომის ბაზრის დაუცველობა და სამსახურის დაკარგვა გაცილებით უარეს შედეგებს გამოიწვევს იმ მუშაკთა ჯანმრთელობისთვის, რომლებსაც არ აქვთ წვდომა სამსახურიდან გაუსვლელობის შეღავათებზე, შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათებსა და სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებზე.

თვითდასაქმებულთა ან სამუშაოს გარკვეული არასტანდარტული ფორმების მქონე მუშაკთა მაღალი წილი არ არის დაკავშირებული სამუშაო ადგილების რაოდენობის ზრდასთან. თვითდასაქმებულთა მაღალი წილი კორელაციაშია დასაქმების დაბალ მაჩვენებლებთან (დიაგრამა 5.1, პანელი A). მონაცემებში იდენტიფიცირებული არასტანდარტული ფორმებით დასაქმებული მუშაკების უფრო მაღალი წილი - არაპროგნოზირებადი საათებით მომუშავე თანამშრომლები, ან დამოკიდებული ან საკუთარი ანგარიშით დასაქმებული თვითდასაქმებულები - ასევე არ არის დაკავშირებული დასაქმების მაღალ მაჩვენებლებთან (დიაგრამა 5.1, პანელი B).⁴

დიაგრამა 5.1. თვითდასაქმებულთა ან არასტანდარტული სამუშაო ფორმების მქონე მუშაკთა მაღალი წილი არ არის დაკავშირებული დასაქმების მაღალ მაჩვენებლებთან.

დასაქმების მაჩვენებელსა და თვითდასაქმებას/არასტანდარტულ სამუშაოს შორის კორელაცია, 15-69 წლის მუშაკები



შენიშვნა: პანელი A: თვითდასაქმებულთა წილი. მონაცემები ეხება 2018 წელს (ავსტრალია, ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო). მონაცემები მოიცავს 15 წლის და უფროსი ასაკის პირებს (ავსტრალია, კოლუმბია, კოსტა-რიკა, იაპონია, კორეა, მექსიკა, ახალი ზელანდია, თურქეთი, აშშ). პანელი B: იმ მუშაკთა წილი, რომლებიც (1) მუშაობენ არაპროგნოზირებად საათებში (ანუ თანამშრომლები, რომლებიც განიცდიან რეგულარული სამუშაო დროის ორგანიზების ცვლილებებს, რომელთა შესახებაც მათ ეცნობათ მაქსიმუმ რამდენიმე კვირით ადრე), (2) არიან დამოკიდებული თვითდასაქმებულები (ანუ ძირითადად მხოლოდ ერთ კლიენტზე არიან დამოკიდებულნი) ან (3) არიან საკუთარი ანგარიშით დასაქმებულები (ანუ არ აქვთ თანამშრომლების დაქირავების ან გათავისუფლების უფლებამოსილება).

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის დასაქმების მონაცემთა ბაზაზე <https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> (პანელი A) და ევროპის სამუშაო პირობების კვლევაზე (EWCS) (პანელი B).

StatLink  <https://stat.link/seboki>

შრომის ბაზრის ქრონიკული დაუცველობა, უმუშევრობის შემთხვევაში შეღავათებზე ცუდი წვდომასთან და შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათებთან ერთად, ჯანმრთელობის სერიოზულ რისკს წარმოადგენს თვითდასაქმებული და არასტანდარტული სამუშაო ფორმების მქონე მრავალი ადამიანისთვის.

სამუშაო და შემოსავლის არასტაბილურობა მაღალია მრავალი თვითდასაქმებულისა და არასტანდარტული სამუშაოს მქონე პირისთვის. ბევრი თვითდასაქმებული ხუთი წლის განმავლობაში ტოვებს სამსახურს (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2017^[40]). პლატფორმებზე მუშაკთა ბრუნვაც მაღალია (ურზი ბრანკატი, პესოლე და ფერნანდეს მასიასი, 2020^[41]). შრომის ბაზარზე დაუცველობის მეორე წყარო სამუშაოს ხელმისაწვდომობის ცვალებადობაა, რაც შემოსავლის არაპროგნოზირებად დონეს იწვევს. მაგალითად, ცვალებადი და არაპროგნოზირებადი სამუშაო საათები სტრესს იწვევს ნულოვანი საათის კონტრაქტით დასაქმებულებში (ვუდი, ბურჩელი და კოუტსი, 2016^[42]). პლატფორმის თანამშრომლები, რომლებიც თვეში ერთხელ მაინც უზრუნველყოფენ პლატფორმის მომსახურებას, შედარებით ხშირად აცხადებენ, რომ განიცდიან სტრესს (ურზი ბრანკატი, პესოლე და ფერნანდეს მასიასი, 2020, გვ. 44-45^[41]).

თვითდასაქმებულებს და არასტანდარტული სამუშაო ფორმებით დასაქმებულ პირებს ხშირად შეზღუდული წვდომა აქვთ სამსახურის დაკარგვის შედეგად ჯანმრთელობისთვის მიყენებულ ნეგატიურ შეღავათებსა და დასაქმების მხარდაჭერაზე. ისინიც კი, ვისაც შეუძლია სამსახურის გარეშე დახმარების მიღება, როგორც წესი, მნიშვნელოვნად დაბალ შეღავათებს იღებენ. მათ ასევე ხშირად ნაკლები წვდომა აქვთ შრომის კანონმდებლობით დაცულ უფლებებზე, კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებებსა და სხვა შეღავათებზე, როგორიცაა ზრდასრულთა სწავლებაზე წვდომა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]). არასტანდარტული სამუშაო ფორმებით დასაქმებული გარკვეული მუშაკები, როგორიცაა პლატფორმის მუშაკები, შესაძლოა ასევე არ იყვნენ უფლებამოსილი მიიღონ მხარდაჭერა სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებიდან (PES). სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების ძირითადი მანდატი, როგორც წესი, უმუშევრობის პრობლემის მოგვარებაა, რაც იმას ნიშნავს, რომ ისინი პრიორიტეტს მიანიჭებენ უმუშევრობის შემწეობის მიმღებებს იმ პირებთან შედარებით, რომლებიც არასტანდარტული სამუშაოს ფორმებში მუშაობენ და სხვა დასაქმების შესაძლებლობებს ეძებენ. ზოგიერთ ქვეყანაში მხოლოდ უმუშევრობის შემწეობის მიმღებებს აქვთ წვდომა სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებზე, რაც გამორიცხავს არასტანდარტული ფორმების სამუშაოთი დაკავებულ ბევრ მუშაკს. გარდა ამისა, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები შესაძლოა ნაკლებად ეფექტური იყოს კონსულტაციის გაწევაში იმის შესახებ, მოეთხოვებათ თუ არა შემწეობის მიმღებებს პლატფორმული სამუშაოს მიღება და რა უნარებია საჭირო ამ ტიპის სამუშაოსთვის (ENPES, 2020^[43]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და

განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[44]).

ჯანმრთელობის თვალსაზრისით განსაკუთრებით შემაფოთებელია სხვადასხვა შემცირებული შრომისუნარიანობის შედგენილებაზე შეზღუდული წვდომა, როგორცაა ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შევსება, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა და მუშაკთა კომპენსაცია. ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შევსება, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა და მუშაკთა კომპენსაცია წარმოადგენს შემოსავლის ჩანაცვლების ძირითად წყაროს იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც განიცდიან დროებით ავადმყოფობას, შეზღუდულ შესაძლებლობებს ან სამუშაოსთან დაკავშირებულ დაზიანებებს. გარდა ამისა, თვითდასაქმებულ და არასტანდარტული სამუშაო ფორმებით დასაქმებულ პირებს გაცილებით ნაკლებად აქვთ ჯანმრთელობის დაზღვევა იმ ქვეყნებში, სადაც უნივერსალური ჯანდაცვის დაფარვა არ არსებობს (ბერკოვიცი და სხვ., 2021^[45]).

თვითდასაქმება და არასტანდარტული სამუშაო ფორმები სამუშაო გარემოს ხარისხის მნიშვნელოვნად ცვალებადობას იწვევს. მიუხედავად იმისა, რომ ზოგიერთი მათგანი მაღალი ხელფასითა და ავტონომიით სარგებლობს, ბევრი სხვა უფრო არასტაბილურ მდგომარეობაშია, მცირე ავტონომიით და ჯანმრთელობის მნიშვნელოვანი რისკებით.

თვითდასაქმებულთა და არასტანდარტული სამუშაო ფორმების მქონე მუშაკთა უმეტესობა დასაქმებულებზე ნაკლებს გამოიმუშავებს. დასაქმებულებთან ერთად დასაქმებულ თვითდასაქმებულებს, როგორც წესი, საშუალოდ მეტი შემოსავალი აქვთ დასაქმებულებთან შედარებით, მაშინ როცა დასაქმებულების გარეშე დასაქმებულები (თვითანგარიშზე დასაქმებულები) მნიშვნელოვნად ნაკლებს გამოიმუშავებენ, თუმცა ეს ნაწილობრივ შეიძლება გამოწვეული იყოს შემოსავლის არასაკმარისი დეკლარაციით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2017^[40]). ახალი მტკიცებულებები მიუთითებს, რომ პლატფორმებზე მომუშავე ბევრი ადამიანი ძალიან დაბალ ხელფასს იღებს, ხშირად ეროვნულ მინიმალურ ხელფასზე გაცილებით დაბალს, თუმცა ანაზღაურება მნიშვნელოვნად განსხვავდება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[12]). შესაძლოა, ყოველთვის არ იყოს საკმარისი პლატფორმებზე მომუშავე ადამიანის საარსებო წყაროს შოვნისთვის (Eurofound, 2020, გვ. 28-29^[46]). მორიგე და ნულოვანი საათების კონტრაქტით დასაქმებულები, როგორც წესი, მხოლოდ იმ საათებისთვის იღებენ ანაზღაურებას, რაც მათ იმუშავეს, ყოველგვარი დანამატის გარეშე (ბური, ჰიგერ-ჰერტერი და როსეტი, 2018^[47]). რეგრესიული ანალიზი აჩვენებს, რომ ევროპის ქვეყნებში არაპროგნოზირებადი საათებით მომუშავე დასაქმებულებს და დამოკიდებულ ან საკუთარი ანგარიშით დასაქმებულ თვითდასაქმებულებს უფრო დაბალი საათობრივი შემოსავალი აქვთ (დანართი 5.A).

თვითდასაქმებას და პლატფორმაზე მუშაობას შეუძლია ჯანმრთელობისთვის სასარგებლო თვისებების მოტანა მეტი ავტონომიისა და მოქნილობის გზით, თუმცა ეს გარანტირებული არ არის. სამუშაო დატვირთვასთან, ამოცანებთან, სამუშაო დროსა და სამუშაო ადგილზე ავტონომია მნიშვნელოვანი რესურსია სამუშაო მოთხოვნების დასაკმაყოფილებლად და, შესაბამისად, სამსახურში ფსიქოლოგიური კეთილდღეობის მნიშვნელოვანი ფაქტორია. გარდა ამისა, სამუშაოს შინაარსთან დაკავშირებით ავტონომია საშუალებას აძლევს ინდივიდებს, უკეთ განსაზღვრონ საკუთარი როლი, რაც ხელს შეუწყობს სტერეოტიპების დაძლევის და შეამცირებს დასაქმებისადმი დამოკიდებულებით გამოწვეულ ბარიერებს (მარტინი და ჰონიგი, 2019^[48]). სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილის მოქნილობა ეხმარება მუშაკებს, მოქნილად მოარგონ სამუშაო პირად პრეფერენციებსა და შეზღუდვებს, რათა მიაღწიონ სამუშაოსა და პირად ცხოვრებას შორის უკეთეს ბალანსს. თავის მხრივ, ეს ხელს უწყობს სამუშაოთი კმაყოფილებისა და მუშაკის კეთილდღეობის ზრდას (სენტ-მარტენი, ინანკი და პრინსი, 2018^[3]).

- თვითდასაქმებული მუშაკები დასაქმებულებთან შედარებით უფრო მაღალ ავტონომიას, სამუშაო დროსა და სამუშაო ადგილის მოქნილობას აცხადებენ. ეს ნაკლებად ეხება

დამოკიდებული ან საკუთარი ხარჯებით დასაქმებული თვითდასაქმებულ მუშაკებს, რომლებსაც ხშირად მცირე მოლაპარაკების ძალა აქვთ კლიენტებთან და/ან შუამავლებთან მიმართებაში (დანართი 5.A) (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2017^[40]).

- არაპროგნოზირებადი საათების მქონე თანამშრომლები ნაკლებ ავტონომიასა და მოქნილობას აღნიშნავენ (დანართი 5.A). ისინი დამსაქმებელზე დამოკიდებულნი არიან არა მხოლოდ სამუშაო დატვირთვის, ამოცანების, სამუშაო დროისა და სამუშაო ადგილის მიხედვით, არამედ იმითაც, თუ როდის შეუძლიათ მუშაობა (ბური, ჰეგერ-ჰერტერი და როსეტი, 2018^[47]). ავტონომიის ასეთ ნაკლებობას ჯანმრთელობაზე უარყოფითი გავლენა აქვს. სიეტლის 2017 წლის უსაფრთხო გრაფიკის შესახებ დადგენილებამ, რომელიც დამსაქმებლებს სამუშაო გრაფიკის შესახებ ორი კვირით ადრე შეტყობინების გაგზავნისგან ავალდებულებს, გააუმჯობესა სუბიექტური კეთილდღეობა, ძილის ხარისხი და ეკონომიკური უსაფრთხოება (პარკენტი, შნაიდერი და ირვინი, 2021^[49]).
- პლატფორმის მუშაკებს ავტონომიისა და მოქნილობის სხვადასხვა ხარისხი აქვთ. გამოკითხვის მონაცემები მიუთითებს, რომ პლატფორმის მუშაკებს, ზოგადად, შედარებით მარტივად შეუძლიათ გადაწყვიტონ, როდის და რამდენ ხანს იმუშაონ. ონლაინ კონცერტების განმახორციელებელი ჯგუფური მუშაკებიც ხშირად სარგებლობენ სამუშაო ადგილის მოქნილობით. თუმცა, მოთხოვნისამებრ მომუშავე პლატფორმების უმეტესობას, როგორცაა ტრანსპორტის გადაზიდვის ან საკვების მიტანის სერვისები, არ აქვთ ავტონომია ანაზღაურების ოდენობასთან დაკავშირებით და, როგორც წესი, სამუშაოს შესრულება მაშინვე უწყევთ. კრაუდ-მომუშავეთა უმეტესობას შეზღუდული აქვს ხელფასების განაკვეთზე მოლაპარაკების ძალა, რადგან სამუშაოები ხშირად სტანდარტიზებული და რუტინულია. ავტონომიასა და მოქნილობას კიდევ უფრო ამცირებს ონლაინ მონიტორინგისა და შეფასების სისტემები, რომლებიც ხელს უწყობენ იმის დადგენას, თუ ვის შესთავაზებენ პირველ რიგში სამუშაოს. ავტონომია და მოქნილობა ყველაზე დაბალია მათთვის, ვისთვისაც შემოსავლის ძირითადი წყარო პლატფორმაზე მუშაობაა (Schwellnus et al., 2019^[50]; SCP, 2021^[51]; EU-OSHA, 2017^[52]; etui, 2021^[53]; OECD, 2019^[13]).

თვითდასაქმება და შრომის მრავალი არასტანდარტული ფორმა უფრო დიდ რისკებს შეიცავს შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის თვალსაზრისით. შრომის მრავალი არასტანდარტული ფორმა პასუხისმგებლობას შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობისგან დამსაქმებლისგან ინდივიდუალურ მუშაკებზე გადასცემს (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[44]). თუმცა, ამ მუშაკებს ხშირად არ აქვთ სერტიფიცირება, უსაფრთხოების აღჭურვილობა და შესაბამისი რეგულაციების ცოდნა. მუშაკებს შორის მწვავე კონკურენციამ შეიძლება გამოიწვიოს ხარჯების შემცირება და ზედმეტი რისკების აღება. გარკვეული პლატფორმები, როგორცაა მგზავრობის გაზიარების აპლიკაციები, სუბსიდირებას უწყვენ მძღოლებს გზაზე დარჩენისთვის. ამავდროულად, შრომის ინსპექციები ხშირად არ არიან კარგად მომზადებულები სამუშაოს ამ არასტანდარტულ ფორმებთან სათანადოდ გასამკლავებლად. არასტანდარტული სამუშაო ფორმებით დასაქმებულ პირებთან დაკავშირება ხშირად უფრო რთულია, პასუხისმგებლობები და პასუხისმგებლობები ნაკლებად ნათელია და პროფკავშირების მხრიდან მხარდაჭერა მცირეა (უოლტერსი, 2017^[54]; EU-OSHA, 2021^[55]). არსებული მტკიცებულებები მართლაც მიუთითებს პლატფორმის მუშაკებისა და მათი კლიენტებისთვის პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკებზე. მგზავრობის გაზიარების დანერგვამ გამოიწვია ფატალური შემთხვევებისა და სიკვდილიანობის 3%-ით ზრდა, როგორც ავტომობილის მგზავრებისთვის, ასევე ფეხით მოსიარულეებისთვის. მგზავრობის ხარისხი, საცობებისა და გზის გამოყენების ზრდასთან ერთად, სავარაუდოდ, გარკვეულ როლს თამაშობს (ბარიოსი, ჰოჩბერგი და

იი, 2020^[56]). პლატფორმის თანამშრომლები, რომლებიც თვეში ერთხელ მაინც უზრუნველყოფენ პლატფორმის მომსახურებას, შედარებით ხშირად აცხადებენ, რომ მათი სამუშაო საფრთხეს უქმნის მათ უსაფრთხოებას და ჯანმრთელობას (ურზი ბრანკატი, პესოლე და ფერნანდეს მასიასი, 2020, გვ. 44-45^[41]).

თვითდასაქმებულები და გარკვეული პლატფორმის მუშაკები გაცილებით ხშირად მუშაობენ ძალიან დიდხანს და ღამით რეგულარულად, რამაც შეიძლება ძლიერი უარყოფითი გავლენა მოახდინოს შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელებაზე (ჩარჩო 5.2). სრული განაკვეთით დასაქმებულებით შემოფარგლული, ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში საშუალოდ დაახლოებით მესამედი ძალიან დიდხანს მუშაობს, რაც დაახლოებით ხუთჯერ მეტია დასაქმებულებთან შედარებით (დიაგრამა 5.2, პანელი A).

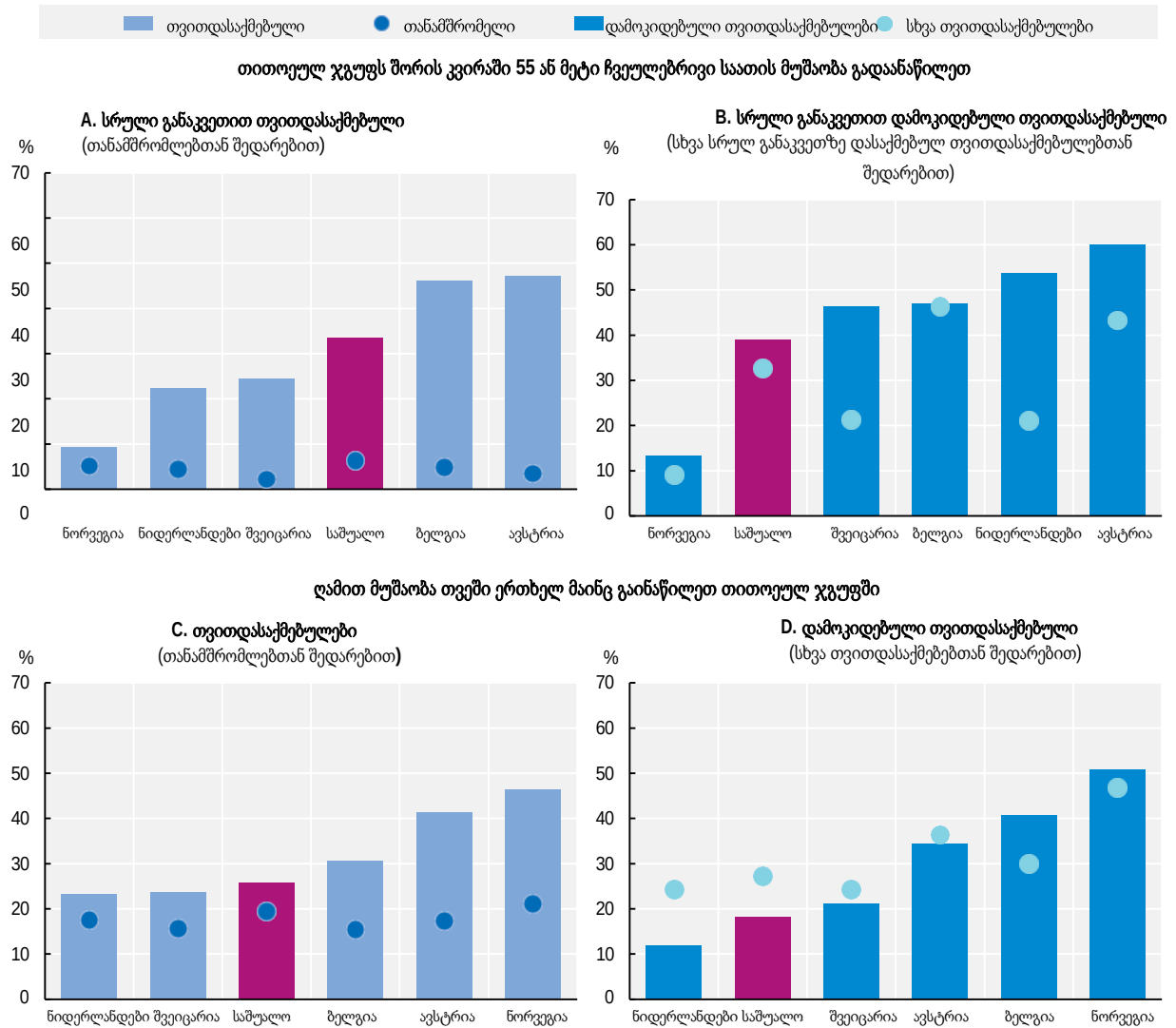
ჩარჩო 5.2. ძალიან დიდხანს მუშაობას და ღამით მუშაობას ჯანმრთელობაზე ძლიერი უარყოფითი გავლენა აქვს

მეტაანალიზები აჩვენებს, რომ ძალიან დიდხანს მუშაობას და ღამის განმავლობაში მუშაობას ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში ძლიერი უარყოფითი გავლენა აქვს ჯანმრთელობის რიგ ფაქტორებზე.

ძალიან ხანგრძლივი სამუშაო საათები და ღამის მუშაობა ზრდის სამუშაო უბედური შემთხვევების, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების და ჯანმრთელობისთვის ცუდი ქცევის გავრცელების ალბათობას, სტრესისა და დაღლილობის გაზრდით და ამავდროულად, აღდგენისთვის საჭირო დროის შემცირებით (ჰიზენი და თევსენი, 2020^[57]). სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევის რისკი იმ პირებში, რომლებიც დღეში რვა საათის ნაცვლად 12 საათს მუშაობენ და ღამის ცვლებში მუშაობენ, დღის ცვლებთან შედარებით დაახლოებით ორჯერ მაღალია (ვაგსტაფი და ლაი, 2011^[58]; ვონგი და სხვ., 2014^[59]). კვირაში 55 საათის ან მეტი მუშაობა 35-40 საათის ნაცვლად დაკავშირებულია ფიზიკური დასაქმებულებში ინსულტის ან დიაბეტის განვითარების 30%-ით გაზრდილ რისკთან (კივიმაკი და სხვ., 2015^[60]). ღამით მომუშავეებს გულ-სისხლძარღვთა დაავადებებისა და ფილტვის კიბოს სიკვდილიანობის 25%-ით მაღალი მაჩვენებელი აქვთ (გუ და სხვ., 2015^[61]). 55 საათი ან მეტი მუშაობა 50%-ით ზრდის დეპრესიის რისკს (ვირტანენი და სხვ., 2018^[62]). დღის ცვლაზე გადასვლა იწვევს გავრცელებული ფსიქიკური აშლილობების რისკის 25%-ით ზრდას (ბელტაგი და სხვ., 2018^[63]). გარდა ამისა, ძალიან ხანგრძლივი სამუშაო საათებისა და ღამის ცვლაში მუშაობის შედეგად გამოწვეულმა დაღლილობამ და სტრესმა ასევე შეიძლება გამოიწვიოს ნაკლებად ჯანსაღი ცხოვრების წესი, მათ შორის ფიზიკური აქტივობის შემცირება, სიმსუქნის უფრო მაღალი გავრცელება და მოწევისა და ალკოჰოლის ჭარბი მოხმარების უფრო მაღალი ალბათობა (კივიმაკი და სხვ., 2017^[64]; ვირტანენი და სხვ., 2015^[65]; რამინი და სხვ., 2015^[66]).

დიაგრამა 5.2. თვითდასაქმებული მუშაკები უფრო ხშირად მუშაობენ ძალიან დიდხანს ან ღამით

განაწილება დასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფში (15-69 წლის), რომლებიც მუშაობენ ხანგრძლივი საათებით ან ღამით, 2015 წელი



შენიშვნა: A და B პანელები შემოიფარგლება სრული განაკვეთით დასაქმებული პირებით (კვირაში 30 საათი ან მეტი სამუშაო). სამუშაო საათები განისაზღვრება, როგორც ჩვეულებრივი სამუშაო საათების ჯამი (ყველა სამუშაო საათების ჯამი). დამოკიდებული თვითდასაქმებულები: თვითდასაქმებულები, რომლებიც ძირითადად ერთ კლიენტზე არიან დამოკიდებულნი. იისფერი ზოლები წარმოადგენს 21 ევროპული ქვეყნის: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, გერმანია, ფინეთი, საფრანგეთი, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო, საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროპის შრომის პირობების კვლევაზე (EWCS), 2015.

StatLink  <https://stat.link/I0tudg>

სხვაობა კიდევ უფრო დიდია ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებულთა გათვალისწინებისას. სრული განაკვეთით დასაქმებული დამოკიდებული თვითდასაქმებულები კიდევ უფრო ხშირად მუშაობენ ძალიან დიდ საათებში (პანელი B). ავსტრიასა და ბელგიაში თვითდასაქმებულები, ასევე ნიდერლანდებში დამოკიდებული თვითდასაქმებულები განსაკუთრებით ხშირად მუშაობენ ძალიან დიდ საათებში. თვითდასაქმებულები ასევე უფრო ხშირად მუშაობენ ღამით, ვიდრე დასაქმებულები (პანელი C). დამოკიდებული თვითდასაქმებულები ღამით უფრო იშვიათად მუშაობენ, ვიდრე სხვა თვითდასაქმებულები (პანელი D).⁵ პლატფორმის მუშაკები შეიძლება უფრო ხშირად მუშაობდნენ ძალიან დიდხანს, თუმცა შესაძლოა ყოველთვის არ იყოს საკმარისი სამუშაო ადგილი ამისთვის. 2018 წლის COLLEEM II-ის კვლევის ფარგლებში, რომელიც მოიცავდა 38 000-ზე მეტ პლატფორმაზე მომუშავე პირს ევროკავშირის 16 წევრ ქვეყანაში, მათ შორის ნიდერლანდებში, გამოკითხული პლატფორმის თანამშრომლები საშუალოდ უფრო მეტხანს მუშაობდნენ (რაც იზომება რეგულარული და პლატფორმის მუშაობის საათების ჯამით) (Eurofound, 2020, გვ. 28-29^[46]). პლატფორმის თანამშრომლები კვირაში ორჯერ უფრო ხშირად მუშაობენ, ვიდრე სტანდარტული თანამშრომლები (ურზი ბრანკატი, პესოლე და ფერნანდეს მასიასი, 2020^[41]). მიუხედავად ამისა, ბელგიაში Deliveroo-ს მგზავრები 2016-2017 წლებში თვეში საშუალოდ მხოლოდ 23 საათს მუშაობდნენ, ძალიან ცოტა მათგანი კი ძალიან დიდხანს მუშაობდა (დრაჰოკუპილი და პიასნა, 2019^[67]). 2018 წლის COLLEEM II კვლევის ფარგლებში გამოკითხული პლატფორმის თანამშრომლები ასევე უფრო ხშირად იყვნენ ჩართულნი არასოციალურ სამუშაო საათებში. ორ მესამედზე მეტი ღამით პლატფორმების მეშვეობით მუშაობდა (ურზი ბრანკატი, პესოლე და ფერნანდეს მასიასი, 2020^[41]).

5.1.3. დისტანციური მუშაობის გავლენა ჯანმრთელობაზე

COVID-19 პანდემიამ დისტანციურად მუშაობაში მასობრივი სოციალური ექსპერიმენტი გამოიწვია. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში დისტანციურად მუშაობის მაჩვენებელი 2019 წლის 16%-დან 2020 წლის მარტში/აპრილში დასაქმებულთა 37%-მდე გაიზარდა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[41]).⁶ კომპანიებსა და მუშაკებს აუცილებლობის გამო, დღითი დღე უწევდათ დისტანციურად მუშაობაზე გადასვლა, რათა დაეცვათ მთავრობის მიერ დაწესებული შეკავების ზომები, როგორიცაა სოციალური დისტანცირება და სახლში დარჩენის პოლიტიკა. COVID-19 პანდემიის განმავლობაში, იმ მუშაკებმა, რომლებმაც დისტანციურად მუშაობა მოახერხეს, შრომის ბაზარზე მათი მდგომარეობის გაუარესება გაცილებით ნაკლებად განიცადეს (ბელანდი, ბროდერი და რაიტი, 2020^[68]).

დისტანციური მუშაობის პრაქტიკა, სავარაუდოდ, შენარჩუნდება, თუმცა არა იმ ხარისხით, როგორც COVID-19 პანდემიის დროს. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 22 ქვეყანაში დასაქმებულთა დაახლოებით ორმა მესამედმა განაცხადა, რომ სურდათ სახლიდან მუშაობის გაგრძელება თვეში რამდენჯერმე, COVID-19-ით გამოწვეული შეზღუდვების გარეშე კი, 2020 წლის ივნისსა და ივლისში და 2021 წლის თებერვალსა და მარტში (Eurofound, 2021^[69]). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 20 ქვეყნის ვაკანსიების მონაცემები მიუთითებს, რომ დისტანციური მუშაობა სამუდამოდ დარჩება, განსაკუთრებით იმ

ქვეყნებში, სადაც ციფრული მზადყოფნის მაღალი დონეა (ადრჯანი და სხვ., 2021^[70]). 30 000 ამერიკელ მუშაკზე ჩატარებული გამოკითხვის შედეგები მიუთითებს, რომ დისტანციური მუშაობის პრაქტიკა პანდემიამდელ პერიოდთან შედარებით ოთხჯერ უფრო გავრცელებული იქნება, ხოლო „ახალი ნორმა“ ეკონომიკაში დაახლოებით ყოველი ხუთი სრული სამუშაო დღის განმავლობაში სახლიდან მუშაობას უზრუნველყოფს (ბარერო, ბლუმი და დევისი, 2021^[71]).⁷ გაერთიანებული სამეფოსთვის მსგავსი კვლევით შეგროვებული მონაცემები ძალიან მსგავს ტენდენციებს აჩვენებს (ტანეია, მიზენი და ბლუმი, 2021^[72]), ასევე ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 20 ქვეყანაში ვაკანსიების შესახებ განცხადებების მონაცემებს. ახალ ნორმაში დისტანციური მუშაობის ასეთი მნიშვნელოვანი ზრდა რამდენიმე მიზეზის გამო შეიძლება განისაზღვროს. პირველ რიგში, პანდემიამ ექსპერიმენტების ხარჯებით, პესიმისტური მოლოდინებითა და სამუშაო ადგილის კულტურით გამოწვეული ინერცია გვერდზე გადადო. დისტანციური მუშაობის მოლოდინები საშუალოდ მოსალოდნელზე უკეთესი იყო (ოზიმეკი, 2020^[73]). მეორეც, კომპანიები და დასაქმებულები ახლა უკეთეს მდგომარეობაში არიან სახლიდან სამუშაოდ, რადგან მათ განახორციელეს საჭირო ინვესტიციები ფიზიკურ და ადამიანურ კაპიტალში. მესამე, დისტანციური მუშაობის სტიგმა მნიშვნელოვნად შემცირდა. ფიზიკური სიახლოვის შიში შესაძლოა დისტანციური მუშაობის პრაქტიკის ხელშეწყობასაც კი განაგრძობდეს. მეოთხე, დისტანციური მუშაობის მხარდამჭერი ტექნოლოგიური ინოვაციები მკვეთრად გაიზარდა. შეერთებულ შტატებში, ვიდეოკონფერენციების, დისტანციური მუშაობის, დისტანციური ინტერაქტიულობისა და სახლიდან მუშაობის მხარდამჭერი ტექნოლოგიების განვითარების ახალი პატენტის განაცხადების წილი 2020 წლის იანვრიდან სექტემბრამდე გაორმაგდა (ბლუმი, დევისი და ჟესტკოვა, 2021^[74]; ბარერო, ბლუმი და დევისი, 2021^[71]).

დისტანციური მუშაობა ახალ შესაძლებლობებს, ასევე გამოწვევებს ქმნის სამუშაოსა და შეზღუდული შესაძლებლობის გავრცელებას შორის ურთიერთობისთვის.

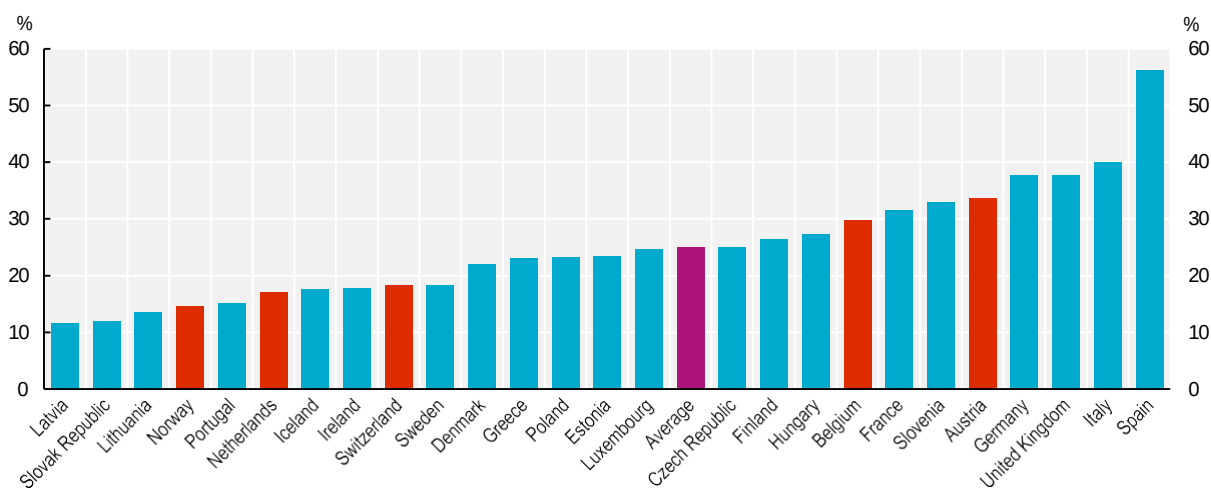
საწყისი მტკიცებულებები მიუთითებს, რომ დისტანციურ მუშაობას შეუძლია ჯანმრთელობისთვის უპირატესობების მოტანა და ინდივიდუალური შეზღუდვების გათვალისწინება, როდესაც ეს თანამშრომლის პირადი არჩევანია.⁸ პირველ რიგში, დისტანციური მუშაობა უზრუნველყოფს მეტ ავტონომიას სამუშაო დღის მოქნილად დაგეგმვისთვის და სამუშაო და პირადი ცხოვრების უკეთეს ბალანსს უზრუნველყოფს (მუნი და სხვ., 2014^[75]). ეს დისტანციურ მუშაობას მნიშვნელოვნად მოხერხებულს ხდის ინდივიდუალური შეზღუდვების, როგორცაა მცირეწლოვანი ბავშვების ყოლა, მზრუნველობის ვალდებულებები ან ჯანმრთელობის პრობლემები, სამუშაოზე ზემოქმედების შესამცირებლად. სამუშაო ადგილისა და სამუშაო დროის მოქნილობა ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა დასაქმების ბარიერების შემცირებას, ხელს უწყობს კომპანიის მუშაობას და ხარჯების ნულთან ახლოს დგომას. ის ფაქტი, რომ ბევრი თანამშრომელი უპირატესობას ანიჭებს დისტანციურად მუშაობას სისტემატურად, COVID-19-ით გამოწვეული შეზღუდვების გარეშეც კი, მიუთითებს იმაზე, რომ ასეთი ავტონომია და მოქნილობა ფართოდ არის დაფასებული. COVID-19-მდე ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ბელგიელი დისტანციურად მომუშავეების თითქმის ნახევარი სამუშაო აქტივობებს შორის მცირე დავალებებს ან საოჯახო საქმეებს ასრულებს და სამუშაო საათებს ოჯახის საჭიროებებს უთმობს (ვალრევი და დე ბი, 2005^[76]). მეორეც, დისტანციური მუშაობა ამცირებს პოტენციურად სტრესულ სამსახურში მგზავრობის დროს. მესამე, დისტანციური მუშაობა მუშაკებს საკუთარი სახლიდან მუშაობის სარგებელს აძლევს და მათ გარემოსა და პოტენციური სტრესორების კონტროლის საშუალებას აძლევს (შური, ამერი და კრუსე, 2020^[77]). ვინაიდან ჯანმრთელობისთვის პოტენციური უპირატესობები მოქნილობას უკავშირდება, ისინი, სავარაუდოდ, მხოლოდ მათში ვლინდება, ვინც ამ ფაქტორებს აფასებს და დისტანციურად მუშაობას ამჯობინებს.

თუმცა, დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება ჯანმრთელობისთვის რისკებიც შექმნას, განსაკუთრებით იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც სახლიდან მუშაობას არ ამჯობინებენ. პირველ რიგში, დისტანციურად მომუშავეები საშუალოდ უფრო მეტ საათს მუშაობენ. COVID-19 პანდემიამდე ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ დისტანციურად მომუშავეები ოფისებში მომუშავეებთან შედარებით უფრო მეტ საათს ატარებენ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში (Eurofound და ILO, 2017^[78]). მაგალითად, ბელგიელი დისტანციური მომუშავეები ამბობენ, რომ

კვირაში თითქმის ორი საათით მეტს მუშაობენ, ვიდრე მათი კოლეგები ოფისში (ვალრეივი და დე ბი, 2005^[76]). მეორეც, დისტანციური მომუშავეები უფრო ხშირად სადამოკითხავი და შაბათ-კვირას არასოციალურ სამუშაო საათებში მუშაობენ. მაგალითად, ნიდერლანდელ დისტანციურად მომუშავეთა 27% ხშირად სადამოს მუშაობს, ხოლო 43% ხანდახან (CBS და TNO, 2014^[79]). ღამით მუშაობა, რომელიც ყველაზე დამღლელი, არასოციალური სამუშაო საათებია, უჩვეულოდ რჩება (Eurofound და ILO, 2017^[78]). მესამე, დისტანციურმა მუშაობამ შეიძლება გაზარდოს სოციალური იზოლაცია, სამსახურსა და სახლს შორის საზღვრების ბუნდოვანი გაჩედი, მენეჯმენტთან მანძილი და სამუშაო ადგილიდან საერთო იზოლაცია, თუმცა მტკიცებულებები ჯერ კიდევ არასაკმარისია (ოაკმანი და სხვ., 2020^[80]; შური, ამერი და კრუსე, 2020^[77]). ამ ფაქტორებმა შეიძლება გააუარესოს ფსიქიკური ჯანმრთელობა, ძილის ხარისხი და პროდუქტიულობა.⁹ მეოთხე, სახლები, როგორც წესი, ნაკლებად არის აღჭურვილი სამუშაოდ, რაც იწვევს პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკებს. დამსაქმებლებს სჭირდებათ ინფორმაცია და ხელმძღვანელობა სამუშაო ადგილზე პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დანერგვის შესახებ (EU-OSHA, 2021^[81]). მხოლოდ ოთხიდან ერთი ევროპული ფირმა, რომლის თანამშრომლებიც რეგულარულად სახლიდან მუშაობენ, სამუშაო ადგილის რისკების შეფასებაში მოიცავს სახლიდან სამუშაო ადგილს (დიაგრამა 5.3). კვლავ, ჯანმრთელობის რისკები, სავარაუდოდ, გაცილებით დიდია იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც დისტანციურად მუშაობას არ ამჯობინებენ, რადგან ისინი შესაძლოა უფრო მეტად იყვნენ ასეთი რისკების წინაშე.

დიაგრამა 5.3. სამუშაო ადგილზე რისკების შეფასებები იშვიათად მოიცავს სახლში არსებულ სამუშაო ადგილებს.

ფირმები, რომელთა თანამშრომლები რეგულარულად მუშაობენ სახლიდან და რომლებიც სამუშაო ადგილის რისკის შეფასებებში სახლში არსებულ სამუშაო ადგილებსაც მოიცავს, 2019 წელი



შენიშვნა: ფირმები, რომელთა თანამშრომლები რეგულარულად მუშაობენ სახლიდან, სამუშაო ადგილის რისკის შეფასებებში სახლიდან სამუშაო ადგილებსაც მოიცავს. იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენები 26 ევროპული ქვეყნის საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს.

წყარო: სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ევროპული სააგენტო (EU-OSHA) (2021^[82]), დისტანციური მუშაობა COVID-19 პანდემიის დროს: რისკები და პრევენციის სტრატეგიები, <https://data.europa.eu/doi/10.2802/843915>.

StatLink  <https://stat.link/p3ch9a>

5.2. ტექნოლოგიური ცვლილებების, ხელოვნური ინტელექტისა და გლობალიზაციის დაპირებები და საფრთხეები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის

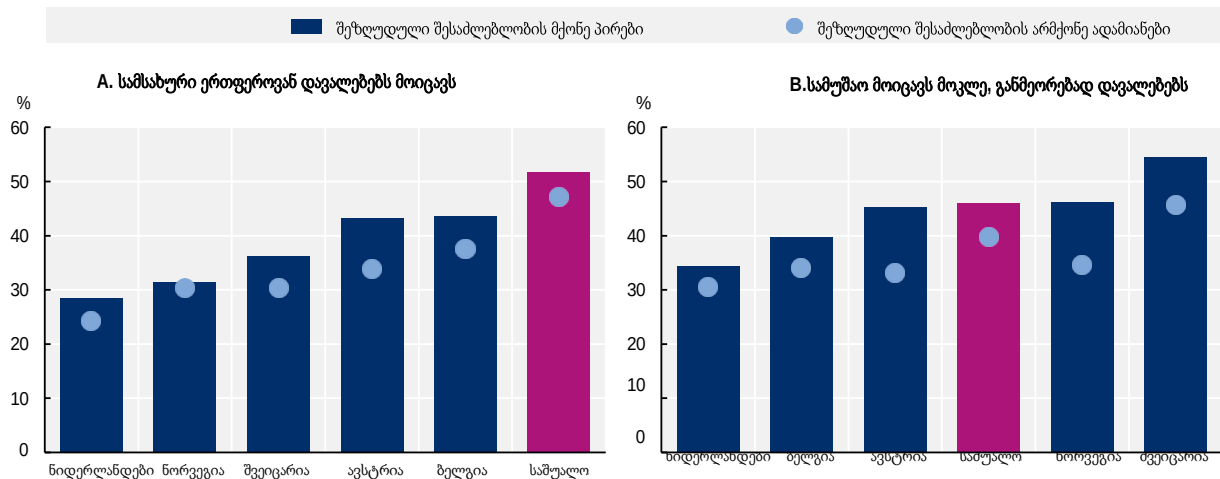
5.2.1. ავტომატიზაცია და პოლარიზაცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის უფრო დიდ სამუშაო რისკებს წარმოადგენს

ავტომატიზაცია და პოლარიზაცია შრომით ბაზარზე არსებულ უთანასწორობას კიდევ უფრო გაზრდის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირებს შორის.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები თავიანთ სამუშაოში უფრო ხშირად ასრულებენ ერთფეროვან და განმეორებად დავალებებს. მანქანებს შედარებითი უპირატესობა აქვთ ერთფეროვანი და განმეორებადი დავალებების შესრულებაში, რადგან მათი უფრო ადვილად კოდირება შესაძლებელია განმეორებად და სისტემატურ წესებად. სამაგიეროდ, აბსტრაქტული და ინტერპერსონალური დავალებები უფრო ბუნდოვანია და მოითხოვს კოგნიტურ ან მომსახურების უნარებს, რომელთა ავტომატიზაცია რთულია (ავტორი, 2019^[83]; გუსი, მენინგი და სოლომონსი, 2014^[84]; თევისენი, ვან ვლიეტი და უანგი, 2017^[15]; თევისენი და რუედა, 2019^[85]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულთა დაახლოებით ნახევარი მიუთითებს, რომ მათი სამუშაო, საშუალოდ, ერთფეროვანი და მოკლე, განმეორებადი დავალებებით ხასიათდება ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში (დიაგრამა 5.4). დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების სამუშაო უფრო ხშირად მოიცავს ერთფეროვან და მოკლე, განმეორებად დავალებებს, ვიდრე მათი შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე კოლეგების სამუშაო.¹⁰

დიაგრამა 5.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად ასრულებენ განმეორებად და რუტინულ დავალებებს სამსახურში

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულ პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის წილი (15-69 წლის), 2015



შენიშვნა: პანელი A: ძირითადი ანაზღაურებადი სამსახური, როგორც წესი, ერთფეროვან დავალებებს მოიცავს. პანელი B: სამსახური 10 წუთზე ნაკლები ხანგრძლივობის მოკლე, განმეორებად დავალებებს მოიცავს. იისფერი ზოლი 21 ევროპული ქვეყნის საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს წარმოადგენს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო.
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები 2015 წლის ევროპის შრომის პირობების კვლევის (EWCS) საფუძველზე.

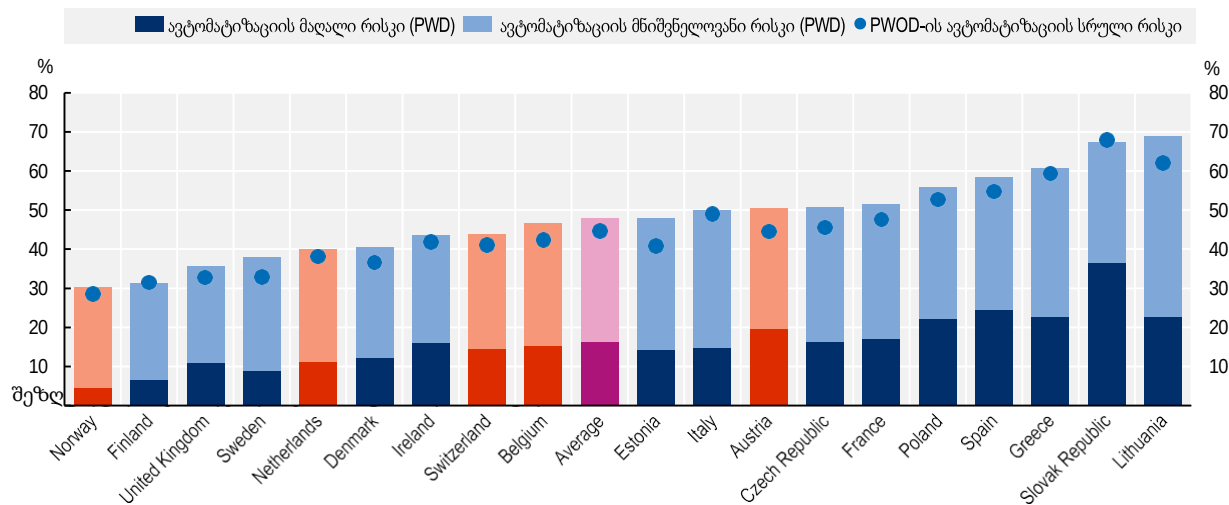
StatLink <https://stat.link/rm5ny4>

ავტომატიზაცია შშმ პირებისთვის მნიშვნელოვან სამუშაო რისკს წარმოადგენს ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა ქვეყანაში. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში დასაქმებული შშმ პირების სამუშაო ადგილების საშუალოდ 16% შესაძლოა გაქრეს ავტომატიზაციის გამო მომდევნო 15-20 წლის განმავლობაში, ხოლო კიდევ 32%, სავარაუდოდ, მნიშვნელოვნად შეიცვლება სამუშაოსთან დაკავშირებული ამოცანების ავტომატიზაციის შედეგად (დიაგრამა 5.5).¹¹ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ავტომატიზაციის შედეგად სამუშაო ადგილების გაქრობისა და მნიშვნელოვანი ცვლილებების საერთო რისკი უფრო მაღალია ავსტრიაში და მნიშვნელოვნად დაბალია ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში. თუმცა, მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს, რომ ეს გამოთვლები მხოლოდ პოტენციურ სამუშაო ადგილების შემცირებას ითვალისწინებს და არ ითვალისწინებს ტექნოლოგიების მიერ წარმოქმნილი სამუშაო ადგილების (შესაძლოა უფრო დიდ) რაოდენობას (გეორგიეფი და მილანესი, 2021^[6]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ავტომატიზაციის გამო სამსახურის დაკარგვის ან სამუშაოს რადიკალურად შეცვლის მომეტებული რისკი ემუქრებათ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს სამსახურის დაკარგვის ან სამუშაოს მნიშვნელოვნად შეცვლის 3 პროცენტული პუნქტით მეტი რისკი აქვთ (48% შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 45%-თან შედარებით) (დიაგრამა 5.5). ავტომატიზაციის მხრივ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შორის არსებული სხვაობა უფრო მაღალია ავსტრიაში და ბელგიაში, სამაგიეროდ, უფრო დაბალია და სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი არ არის ნორვეგიაში. საშუალოდ, უფრო მაღალი რისკი გამომდინარეობს იქიდან, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფრო ხშირად აქვთ სამსახური, რომელშიც დიდი რაოდენობით რუტინული, განმეორებადი და ერთფეროვანი ამოცანებია. ეს დაკავშირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლების საშუალო დაბალ დონესთან და ხანდაზმულ ასაკთან: ამ ფაქტორების გათვალისწინება ორი მესამედით ამცირებს ავტომატიზაციის შეზღუდული შესაძლებლობების სხვაობებს.¹² ეს აძლიერებს განათლებასა და უნარებში ინვესტირების მნიშვნელობას, რათა უზრუნველყოფილი იყოს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მზად იყვნენ სამუშაო მომავლისთვის.

დიაგრამა 5.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანები უფრო ხშირად მუშაობენ ავტომატიზაციის რისკის ქვეშ მყოფ სამუშაოებზე.

ავტომატიზაციის რისკის ქვეშ მყოფი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირების (15-69 წლის) მიერ დაკავებული სამუშაო ადგილების წილი, 2019 წელი



PWD: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები; PWOD: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები.

შენიშვნა: 2018 წელი (ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო). იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენები 19 ევროპული ქვეყნის დაუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. გერმანიისა და სლოვენის შესახებ საკმარისი დეტალური პროფესიული ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი. ავტომატიზაციის რისკების შესახებ ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი უნგრეთის, ისლანდიის, ლატვიის, ლუქსემბურგის, პორტუგალიისა და შვეიცარიის შესახებ. შვეიცარიის შემთხვევაში, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მასშტაბით ავტომატიზაციის რისკის საშუალო მაღალი და მნიშვნელოვანი ქულები გამოიყენება და გამოიყენება შვეიცარიის შრომის ბაზრის მონაცემებზე. ვარიაციის დაშლა აჩვენებს, რომ ნედლეუკასა და კვინტინის (2018^[86]) „ავტომატიზაცია, უნარების გამოყენება და ტრენინგი“, <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>-ის მიხედვით, ავტომატიზაციის რისკის საერთო ქულების (მაღალი და მნიშვნელოვანი რისკის ჯამი) ვარიაციის 92% მოდის ქვეყნების შიგნით პროფესიებს შორის ვარიაციაზე, ხოლო ვარიაციის დარჩენილი 8% მოდის ქვეყნებს შორის პროფესიების შიგნით ვარიაციაზე. ამგვარად, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის დონეზე ავტომატიზაციის საშუალო რისკი, სავარაუდოდ, შვეიცარიაში ავტომატიზაციის რისკის კარგი პროგნოზირების ფაქტორია. ავტომატიზაციის მაღალი რისკი: სამუშაოს ავტომატიზაციის ალბათობა მინიმუმ 70%-ია. ავტომატიზაციის მნიშვნელოვანი რისკი: სამუშაოს ავტომატიზაციის ალბათობა 50%-დან 70%-მდეა, რაც გულისხმობს, რომ დავალებების მნიშვნელოვანი ნაწილი, მაგრამ არა ყველა, შეიძლება ავტომატიზირებული იყოს. ავტომატიზაციის სრული რისკი: ავტომატიზაციის მაღალი და მნიშვნელოვანი რისკის ჯამი.

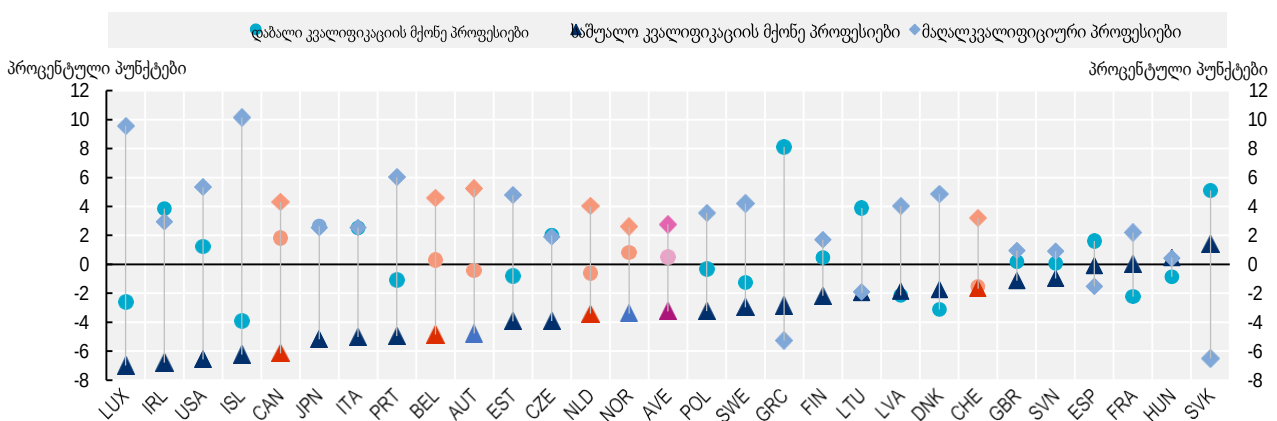
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/q8o9cu>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი სამუშაო ადგილების პოლარიზაციისა და კვალიფიკაციის ამაღლების ტენდენციებისკენ, რაც ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში სამუშაო ადგილებს ცვლის. სამუშაო ადგილების პოლარიზაცია გულისხმობს საშუალო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ადგილების წილის შემცირებას, დაბალი და მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების წილის ზრდასთან შედარებით. საშუალო კვალიფიკაციის მქონე სამუშაო ადგილების წილი 2011-დან 2019 წლამდე საშუალოდ 2.9 პროცენტული პუნქტით შემცირდა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის იმ ქვეყნებში, რომელთა მონაცემებიც ხელმისაწვდომია (დიაგრამა 5.6, პანელი A). ამ შემცირების უმეტესი ნაწილი კვალიფიკაციის ამაღლებით იყო განპირობებული: მაღალკვალიფიციური სამუშაო ადგილების წილი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში საშუალოდ 2.6 პროცენტული პუნქტით გაიზარდა.

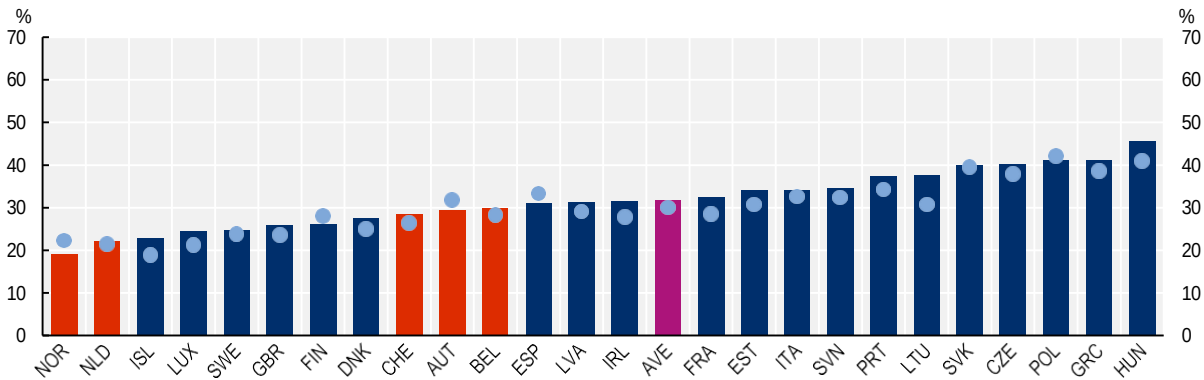
დიაგრამა 5.6. შრომის ბაზრის პოლარიზაცია უფრო დიდ რისკს წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებისთვის.

A. დასაქმების წილის ცვლილება პროფესიული კვალიფიკაციის დონის მიხედვით, 2011-2019 წწ.

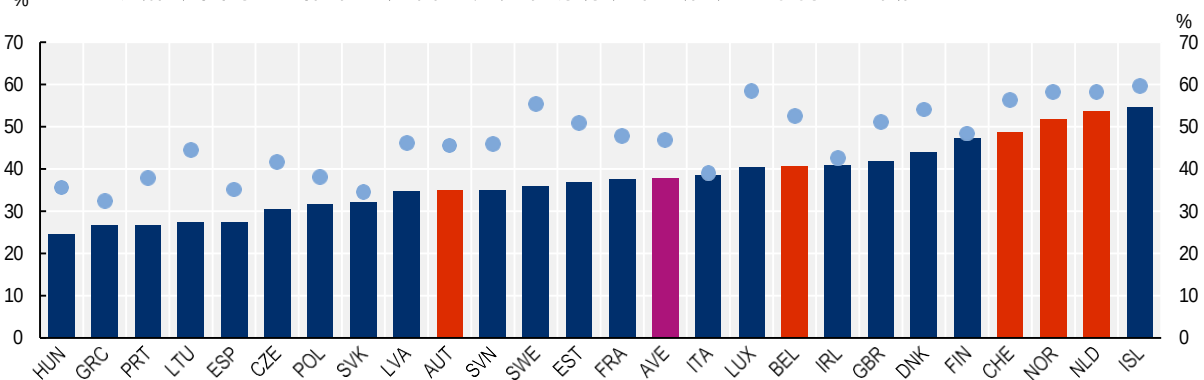


■ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ● შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ადამიანები

B. საშუალო კვალიფიკაციის მქონე პროფესიებში დასაქმების წილი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2019



C. მაღალკვალიფიკაციურ პროფესიებში დასაქმების წილი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2019



შენიშვნა: დასაქმებული პირები 15-69 წლის ასაკში. პროფესიები კლასიფიცირებულია ISCO-08 ჯგუფების მიხედვით შემდეგნაირად: მაღალკვალიფიკაციური: ჯგუფები 1 (კანონმდებლები, უფროსი თანამდებობის პირები და მენეჯერები); 2 (პროფესიონალები); და 3 (ტექნიკოსები და ასოცირებული სპეციალისტები); საშუალო კვალიფიკაციის ჯგუფები 4 (კლერკები); 6 (კვალიფიკაციის სოფლის მეურნეობის მუშაკები); 7 (ხელოსნები და მასთან დაკავშირებული ვაჭრობის მუშაკები); და 8 (ქარხნებისა და მანქანების ოპერატორები და ამწყობები); დაბალკვალიფიკაციური ჯგუფები 5 (მომსახურების მუშაკები და მალაჩებისა და ბაზრების გაყიდვების მუშაკები); და 9 (დაწყებითი პროფესიები). იისფერი ზოლები (AVE) წარმოადგენს თითოეულ პანელში ნაჩვენებ ქვეყნების შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. კანადის, იაპონიისა და შვედეთის შტატების მონაცემები A პანელში აჩვენებს 1995-დან 2015 წლამდე ცვლილებას.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკასა და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაზე (2017^[87]), ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის დასაქმების პერსპექტივები 2017, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en (დიაგრამა 3.A1.1) კანადის, იაპონიისა და ამერიკის შეერთებული შტატებისთვის.

StatLink  <https://stat.link/a1zl0e>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ოდნავ უფრო ხშირად აქვთ საშუალო კვალიფიკაციის სამუშაო და შესაბამისად, პოლარიზაციის გამო სამსახურის დაკარგვის უფრო მაღალი რისკი ემუქრებათ (დიაგრამა 5.6, პანელი B). გარდა ამისა, მათ მნიშვნელოვნად ნაკლებად აქვთ მაღალკვალიფიკაციური სამუშაო და შესაბამისად, კვალიფიკაციის ამაღლებით ნაკლები სარგებელი აქვთ (პანელი C).¹³ ავსტრიაში ჩატარებული ქვეყნის დონის კვლევა ასევე აჩვენებს, რომ ავტომატიზაცია და ოფშორული გადაყვანა გავლენას ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკებისთვის მნიშვნელოვან პროფესიებზე. მაგალითად, უსინათლო და მხედველობადაქვეითებული პირები ხშირად მუშაობენ ქოლ-ცენტრებში, რომლებიც გადაყვანილია იმ ადგილებში, სადაც მუშახელი უფრო იაფია. ანალოგიურად, ავსტრიაში ყრუ და სმენადაქვეითებული პირები უფრო ხშირად ასრულებენ ფიზიკურ სამუშაოს, რაც სულ უფრო ნაკლებად გავრცელებული ხდება (ავსტრიის სოციალმინისტრიუმი, 2019^[88]).

5.2.2. ტექნოლოგიასა და ხელოვნურ ინტელექტს შეუძლია დაეხმაროს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ადაპტირებას, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ისინი კარგად იქნება აღჭურვილი.

ტექნოლოგიურ მიღწევებსა და ხელოვნურ ინტელექტს აქვთ პოტენციალი, შექმნან უფრო ინკლუზიური და კეთილგანწყობილი გარემო. თუმცა, ისინი თავისთავად არ წარმოადგენენ შშმ პირთა შრომის ბაზარზე ჩართვის სწრაფ გამოსავალს. არასწორი მართვის შემთხვევაში, ტექნოლოგიურმა მიღწევებმა და ხელოვნურმა ინტელექტმა შესაძლოა არსებული უთანასწორობა კიდევ უფრო გაამწვავოს.

დამხმარე ტექნოლოგიები ნებისმიერ დარღვევას ან ფუნქციურ შეზღუდვას ნაკლებად შშმ ხდის უფრო ხელსაყრელი სოციალური და ფიზიკური გარემოს შექმნით.¹⁴ შეზღუდული შესაძლებლობები არის ატრიბუტი, რომელიც ინდივიდსა და გარემოს შორის ურთიერთქმედების შედეგია. ბიოლოგიური განსხვავება (დაქვეითება ან ფუნქციური შეზღუდვა) მხოლოდ მაშინ იქცევა შშმ პირად, თუ გარემო არ აძლევს ადამიანს საშუალებას, იფუნქციონიროს თავისი შესაძლებლობების შესაბამისად (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2003, გვ. 179^[99]). ამ პერსპექტივიდან გამომდინარე, დამხმარე ტექნოლოგია „შუამავალი“: მას შეუძლია ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიას გარემოს უფრო ხელსაყრელი გახდომით. სამუშაო ადგილისა და სამუშაო გარემოს მორგება შშმ პირებისთვის სამუშაოზე წვდომის, მისი დარჩენის, შესრულებისა და წინსვლის ერთ-ერთი მთავარი ხელშემწყობი ფაქტორია (დამატებითი ინფორმაცია 5.5 ნაწილშია განხილული).

ბევრმა მნიშვნელოვანმა ტექნოლოგიურმა ინოვაციამ უკვე დიდი გავლენა მოახდინა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა ყოველდღიურ ცხოვრებაზე. მნიშვნელოვანი ტექნოლოგიური ინოვაციები იმდენად ეფექტურია, რომ ისინი მოსახლეობის დიდ ნაწილს საშუალებას აძლევს შეასრულოს ისეთი ფუნქციები, რომლებიც სხვა შემთხვევაში რთული იქნებოდა. მაგალითები უამრავია. ლიფტები ყველასთვის დამხმარე ტექნოლოგიაა. სმარტფონები მნიშვნელოვნად ამარტივებს კომუნიკაციას და აპლიკაციებისა და დამხმარე ფუნქციების საშუალებით შეუძლია სხვადასხვა სახის შეზღუდვების დაძლევა. ინტერნეტი ინფორმაციის ძირითად წყაროს წარმოადგენს, ხელს უწყობს სოციალურ ჩართულობას და ხელს უწყობს ქსელური კავშირების დამყარებას, სამუშაოს ძიებას და განაცხადის შეტანას ფიზიკური სიახლოვის გარეშე.

არსებობს ბოლო დროს გამოყენებული დამხმარე (ხელოვნური ინტელექტით აღჭურვილი) ტექნოლოგიების მრავალი მაგალითი, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ეხმარება, უფრო ინკლუზიურ სამუშაო გარემოში საკუთარი უნარებისა და ნიჭის გამოყენებაში. უკვე ფართოდ ხელმისაწვდომ ტექნოლოგიებში ინტეგრირებული დამხმარე ინოვაციები, სავარაუდოდ, ყველაზე დიდ გავლენას მოახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე.

- მხედველობის ენის გარდაქმნის ხელსაწყოებს, როგორიცაა Microsoft-ის Seeing AI აპლიკაცია, შეუძლიათ ტექსტისა და ობიექტების ხმამაღლა აღწერა უსინათლო ან მხედველობადაქვეითებული ადამიანებისთვის.¹⁵ ეს უფასო აპლიკაცია ინტეგრირებული იქნება Microsoft-ის ისეთ პროდუქტებში, რომლებიც ხშირად გამოიყენება სამუშაო სივრცეში, როგორიცაა Word, Outlook და PowerPoint. Microsoft-ის მკვლევარების მიერ ჩატარებულმა შეფასებამ აჩვენა, რომ Seeing AI აპლიკაციის საფუძვლად დაყენებულმა ალგორითმმა მაღალი ქულები მიიღო სურათების წარწერების საორიენტაციო ტესტში (Hu et al., 2021^[99]).
- ტექსტის გამარტივების ინსტრუმენტები, როგორიცაა IBM-ის Content Clarifier, შეიძლება დაეხმაროს კოგნიტური შეზღუდვის მქონე ადამიანებს შინაარსის გაგებაში.¹⁶
- YouTube-ის ხელოვნური ინტელექტით აღჭურვილი ავტომატური სუბტიტრები ეხმარება ყრუ და სმენადაქვეითებულ ადამიანებს ჩაწერილი ან პირდაპირი ეთერის ვიდეოს ყურებაში.¹⁷
- ვირტუალური ან გაფართოებული რეალობის ტექნოლოგიას შეუძლია დაეხმაროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს წარმატებული გასაუბრებისთვის საჭირო სოციალური კომპეტენციის უნარების განვითარებაში. ამერიკულმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინტერესების ჯგუფმა, საზოგადოებრივი ცხოვრების ადმინისტრაციამ (ACL), გრანტი მიანიჭა კესლერის ფონდს, ამერიკულ რეაბილიტაციისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კვლევის ცენტრს, ვირტუალური რეალობის სამუშაო გასაუბრების პროგრამის შესამუშავებლად, რათა დაეხმაროს პირებს

სამუშაო ძალაში (ხელახლა) დაბრუნებაში ტვინის დაზიანების შემდეგ.

გარდა ამისა, ტექნოლოგიურ მიღწევებსა და ხელოვნურ ინტელექტს შეუძლია განათლება და ზრდასრულთა სწავლება უფრო ხელმისაწვდომი გახადოს (თავი 6). ტექნოლოგია ხელს უწყობს სწავლის ადგილისა და დროისგან უფრო დამოუკიდებლობას. ის ასევე ეხმარება ინდივიდებს შეცვალონ სწავლის სიჩქარე და სირთულის ხარისხი (ვერჰაგენი, 2021^[91]). მაგალითებია YouTube-ის საშუალებით განთავსებული სასწავლო ვიდეოები, Accenture-ის „წარმატების მიღწევის უნარების აკადემია“ მოკლე, სათამაშო სასწავლო მოდულებით, ან თუნდაც უნივერსიტეტების სრული ონლაინ შეთავაზებები, მაგალითად, ფლანდრიაში (ტინდემანსი და დეკოკერი, 2020^[92]).

ტექნოლოგიურ მიღწევებსა და ხელოვნურ ინტელექტს რეაბილიტაციის რევოლუციის პოტენციალი აქვს. პერსპექტიულ სფეროებს შორისაა ჰკვიანი გარემო, ინტელექტუალური მობილური და ტარებადი მოწყობილობები და რობოტიკის გამოყენება, რომელიც შექმნილია ადამიანების ფუნქციური შესაძლებლობების შესანარჩუნებლად ან გასაუმჯობესებლად (ლუქსტონი და რიკი, 2019^[93]). მანქანურ სწავლებას უკვე აქვს მრავალი გამოყენება ჯანდაცვასა და ჯანმრთელობის კვლევაში და იწყებს თავის გზის პოვნას რეაბილიტაციაში (ანდერსონი, 2019^[94]).

თუმცა, ტექნოლოგიური მიღწევები და ხელოვნური ინტელექტი სულაც არ აუმჯობესებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე ინტეგრაციას და შესაძლოა, არსებული უთანასწორობა კიდევ უფრო გააფართოვოს.

პირველ რიგში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ხშირად არ აქვთ წვდომა ციფრულ ტექნოლოგიებზე, რაც ტექნოლოგიური მიღწევებისა და ხელოვნური ინტელექტის გამოყენების წინაპირობაა. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, ყოველი შვიდიდან ერთი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს არ აქვს კომპიუტერი ოჯახში და ყოველი ექვსიდან ერთს არ აქვს წვდომა ინტერნეტზე პირადი მოხმარებისთვის საჭიროების შემთხვევაში (დიაგრამა 5.7, პანელები A და B). ეს მაჩვენებელი დაახლოებით სამჯერ მაღალია, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის. ნიდერლანდებში, ნორვეგიასა და შვეიცარიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ძირითადი ციფრული ინსტრუმენტების ხელმისაწვდომობა უკეთესად აქვთ. ხელმისაწვდომობა ხელმისაწვდომობის ნაკლებობის ერთ-ერთი მთავარი ფაქტორია. დაახლოებით 6% ამ ინსტრუმენტებზე წვდომის არქონის მთავარ მიზეზად ხელმისაწვდომობას ასახელებს - ისევ და ისევ, დაახლოებით სამჯერ უფრო ხშირად, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე მათი თანატოლები. ასაკი და განათლება სრულად ვერ ხსნის ციფრულ წვდომის სხვაობას.¹⁸ კიდევ ერთი ფაქტორი შეიძლება იყოს ის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეიძლება დასჭირდეთ სპეციალიზებული აღჭურვილობა ან პროგრამული უზრუნველყოფა.

მეორეც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფრო დაბალი ციფრული უნარები აქვთ ტექნოლოგიებისა და ხელოვნური ინტელექტის ეფექტურად გამოყენების თვალსაზრისით. ნაკლები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი იყენებს ინტერნეტს და ისინი, ვინც ონლაინ რეჟიმშია, ნაკლებად იყენებენ ონლაინ საჯარო, კერძო ან დასაქმების სერვისებს.

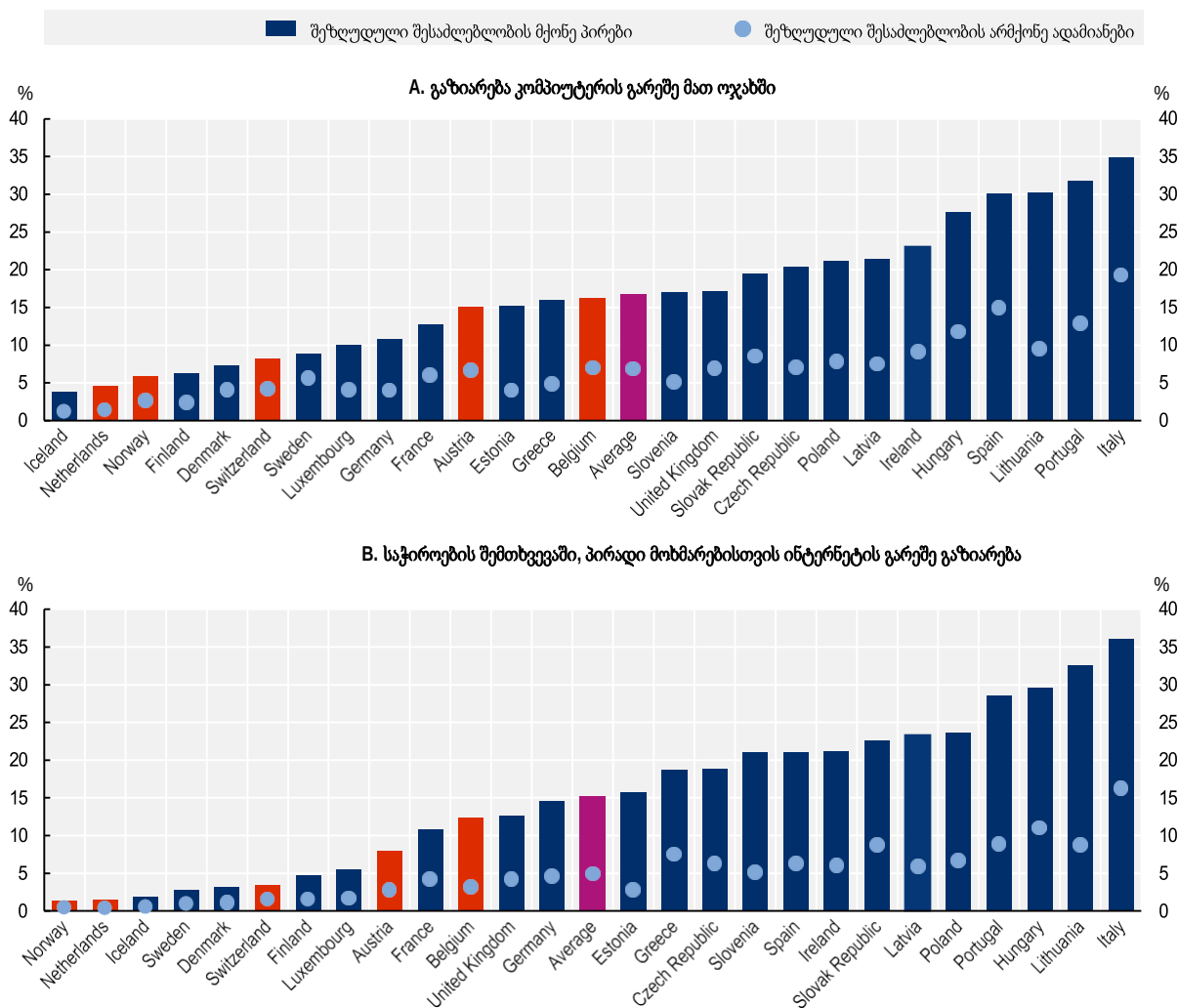
მესამე, ტექნოლოგიები და ხელოვნური ინტელექტი ხშირად არ არის შექმნილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სხეულებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ტექნოლოგიასთან ურთიერთქმედება უკიდურესად მრავალფეროვანია. მაგალითად, არ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ყველას შეუძლია გამოიყენოს მანქანა, ბრაუზერი ან ვებსაიტი. ტექნოლოგიური და ხელოვნური ინტელექტის ინოვაციები, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის მიუწვდომელია, მათ შრომის ბაზარზე კიდევ უფრო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს. მაგალითად, ონლაინ განაცხადის პროცესმა შესაძლოა გარკვეული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააგდოს. სამუშაოს განაცხადის ვებსაიტები ხშირად მიუწვდომელია მხედველობის დარღვევის მქონე პირებისთვის, რომლებიც ეკრანის წამკითხველებს იყენებენ. კოგნიტური შეზღუდვის მქონე ადამიანებს შეიძლება დამატებითი დრო დასჭირდეთ ციფრული აპლიკაციის პროცესების დროს, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს აპლიკაციის ინსტრუმენტის ვადის გასვლა (ტომპა, სამოში და ბუმერი, 2020^[95]).

მეოთხე, ხელოვნურმა ინტელექტმა შესაძლოა სტერეოტიპების რეპროდუცირებით კიდევ უფრო მარგინალიზაცია მოახდინოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ. ხელოვნური ინტელექტის შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

და მანქანური სწავლების ალგორითმების მუშაობა დიდწილად განისაზღვრება მისი სასწავლო მონაცემებით. თუ სასწავლო მონაცემები არ მოიცავს კონკრეტულ ქვეჯგუფებს, მაშინ ალგორითმი ზუსტად არ ასახავს მათ საჭიროებებს ან შეიძლება უნებლიედ გაამწვავოს არსებული სტერეოტიპები. ეს პრობლემა განსაკუთრებით აქტუალურია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გამოვლენის გზების ფართო მრავალფეროვნების და შეზღუდული შესაძლებლობის მაღალი მგრძნობელობისა და ყოველთვის არ გამჟღავნების გამო - სწორედ სტერეოტიპებზე დაფუძნებული დისკრიმინაციის პოტენციალის გამო (ტრევენი, 2018^[96]). მაგალითად, მხედველობა-ენად გარდაქმნის ინსტრუმენტმა შესაძლოა ცუდად ამოიცნოს მხედველობასთან დაკავშირებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა გამონათქვამები, თუ ისინი კარგად არ არიან წარმოდგენილნი ტრენინგის მონაცემებში. ვიდეო გასაუბრებებში კანდიდატის სახის გამომეტყველების გასაანალიზებლად ხელოვნურმა ინტელექტმა შესაძლოა არასწორად განმარტოს და ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე კანდიდატები უარყოფითად წარმოაჩინოს (უაითი, 2019^[97]; ჰატჩინსონი და სხვ., 2019^[98]). მეორე მხრივ, მანქანური სწავლება ასევე შეიძლება გამოყენებულ იქნას სტერეოტიპების გამოსავლენად, მაგალითად, ვაკანსიებში ასაკობრივი დისკრიმინაციის აღმოჩენი ალგორითმის გამოყენებით (ბერნი და სხვ., 2021^[99]).

დიაგრამა 5.7. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ხშირად არ აქვთ წვდომა ძირითად ციფრულ ინსტრუმენტებზე.

15-69 წლის პირები, 2019



შენიშვნა: მონაცემები ეხება 2018 წელს (ისლანდია, ირლანდია, იტალია) და 2016 წელს (გაერთიანებული სამეფო). იისფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენებ 26 ევროპული ქვეყნის შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC).

StatLink  <https://stat.link/ymlbcq>

5.3. დასაქმებისა და თვითდასაქმების არასტანდარტული ფორმები აუცილებლად არ აუმჯობესებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობას.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ჭარბად არიან წარმოდგენილნი სამუშაოს არასტანდარტულ ფორმებში. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაოს არასტანდარტულ ფორმებს, მათ შორის თვითდასაქმებას, შეუძლიათ მიმოხიდევი ავტონომიისა და მოქნილობის მოტანა, ისინი აუცილებლად არ აუმჯობესებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოზიციას შრომის ბაზარზე.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ოდნავ უფრო ხშირად არიან თვითდასაქმებულები, ვიდრე მათი თანატოლები, რომლებსაც შეზღუდული შესაძლებლობები არ აქვთ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაახლოებით 14% თვითდასაქმებულია (დიაგრამა 5.8, პანელი A). ეს მაჩვენებელი ნიდერლანდებში 18%-ს შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

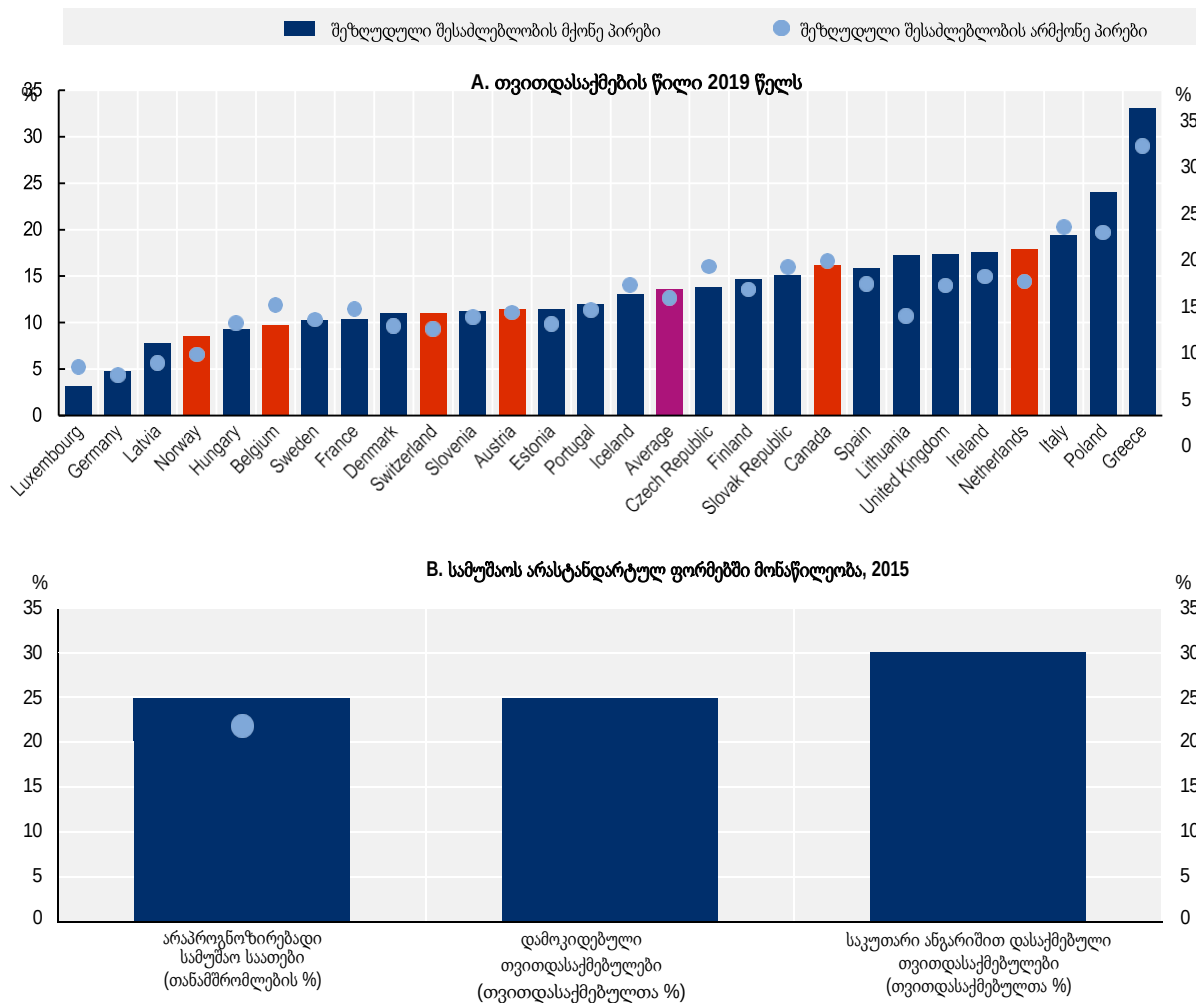
აღწევს, სადაც თვითდასაქმების ძლიერი სტიმულია დასაქმებულებთან შედარებით გაცილებით დაბალი საგადასახადო განაკვეთების გამო (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[100]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები საშუალოდ ოდნავ უფრო ხშირად არიან თვითდასაქმებულები, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში. ნიდერლანდებში ეს სხვაობა უფრო მაღალია - თითქმის 4 პროცენტული პუნქტი. განათლების ან ასაკის სხვაობის გათვალისწინებით, სხვაობა აღარ არის მნიშვნელოვანი.¹⁹

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (შშმ პირები) ჭარბად არიან წარმოდგენილნი ახალი სამუშაოს გარკვეულ არასტანდარტულ ფორმებში. დასაქმებულებს შორის, შშმ პირები უფრო ხშირად მუშაობენ არაპროგნოზირებად საათებში (ანუ თანამშრომლები, რომლებიც განიცდიან რეგულარული სამუშაო დროის ორგანიზების ცვლილებებს, რომელთა შესახებაც მათ ინფორმირებული აქვთ მაქსიმუმ რამდენიმე კვირით ადრე) (დიაგრამა 5.8, პანელი B). თვითდასაქმებულებს შორის, ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად არიან დამოკიდებული თვითდასაქმებულები (ანუ ძირითადად მხოლოდ ერთ კლიენტზე დამოკიდებულები) ან საკუთარი ანგარიშით დასაქმებულები (ანუ თანამშრომლების დაქირავების ან გათავისუფლების უფლებამოსილების გარეშე).²⁰

მცირე ინფორმაცია არსებობს იმის შესახებ, უფრო ხშირად არიან თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ჩართულნი პლატფორმებზე მუშაობაში. პლატფორმებზე მომუშავე პირების შესახებ მონაცემების შეგროვება და მით უმეტეს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პლატფორმებზე მომუშავე პირების იდენტიფიცირება საკმაოდ რთულია.²¹ ერთი მხრივ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა პლატფორმებზე არასაკმარისად იყვნენ წარმოდგენილნი, რადგან პლატფორმებზე მომუშავე პირები, როგორც წესი, ახალგაზრდები და უფრო მაღალი განათლების მქონეები არიან. ამ ჯგუფებს შეზღუდული შესაძლებლობების უფრო დაბალი მაჩვენებლები აქვთ (Eurofound, 2018^[101]; Austrian Sozialministerium, 2019^[88]). მეორე მხრივ, არსებობს გარკვეული მინიშნებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები ჭარბად არიან წარმოდგენილნი პლატფორმებზე, კერძოდ, ხალხმრავალი სამუშაო პლატფორმებზე, რომლებზეც სამუშაოები ვირტუალურად ხორციელდება და შეკვეთილია. ფართომასშტაბიან ევროპულ კვლევაში, რომელიც მოიცავდა როგორც მოთხოვნისამებრ, ასევე ხალხმრავალ სამუშაოებს (პესოლე და სხვ., 2018^[102]), პლატფორმაზე მომუშავე მუშაკთა დაახლოებით მეოთხედი, რომლებიც თვეში ერთხელ მაინც სთავაზობენ მომსახურებას, ამბობს, რომ პლატფორმაზე მუშაობის მოტივაცია ის იყო, რომ ეს „მათ საშუალებას აძლევს იმუშაონ ჯანმრთელობის პრობლემების ან შეზღუდული შესაძლებლობების მიუხედავად“.²² 2015 და 2017 წლებში 75 ქვეყანაში ჩატარებული კვლევის თანახმად, რომელთა უმეტესობა აშშ-დან და ინდოეთიდან იყო, კრავდ-მუშაკების დაახლოებით 19%-მა განაცხადა, რომ მათ აქვთ მიმდინარე ფიზიკური ან ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები ან დაავადებები, რომლებიც გრძელდება ან მოსალოდნელია, რომ გაგრძელდება მინიმუმ 12 თვის განმავლობაში. ამ პირთა ნახევარზე მეტმა განაცხადა, რომ მათი ჯანმრთელობის პრობლემები გავლენას ახდენს იმ ანაზღაურებად სამუშაოზე, რომლის შესრულებაც მათ შეუძლიათ. დაახლოებით მეხუთედი აცხადებს, რომ მათი ჯანმრთელობის პრობლემები ძლიერ გავლენას ახდენს მათ ყოველდღიური საქმიანობის შესრულების უნარზე, რადგან ჯგუფური მუშაობა მუშაობისა და შემოსავლის მიღების ალტერნატიულ გზას წარმოადგენს. დაახლოებით 8%-მა განაცხადა, რომ ჯგუფური მუშაობის ყველაზე მნიშვნელოვანი მოტივაცია ის არის, რომ მათ „მხოლოდ სახლიდან შეუძლიათ მუშაობა“. მათგან მეოთხედმა განაცხადა, რომ ეს მათი ჯანმრთელობის პრობლემებით იყო გამოწვეული (ბერგი და სხვ., 2018^[103]). შეერთებულ შტატებში Amazon Mechanical Turk-ის თანამშრომლებს შორის ჩატარებულმა მცირე გამოკითხვამ აჩვენა, რომ რესპონდენტთა დაახლოებით ნახევარი აკმაყოფილებდა სოციალური შფოთვის კლინიკურ კრიტერიუმებს (შაპირო, ჩენდლერი და მიულერი, 2013^[104]).

არასტანდარტული სამუშაო ფორმების მიერ შემოთავაზებული მოქნილობა და ავტონომია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის „მიმზიდველი“ ფაქტორებია. თვითდასაქმება და სამუშაოს გარკვეული არასტანდარტული ფორმები, პრინციპში, შეიძლება უფრო მეტ მოქნილობასა და ავტონომიას სთავაზობდეს სამუშაო დატვირთვისთან, ამოცანებთან, სამუშაო დროსა და სამუშაო ადგილზე მიმართებაში, ვიდრე დამოკიდებული დასაქმება, თუმცა ეს ყოველთვის ასე არ არის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა აფასებდნენ ასეთ მოქნილობას და ავტონომიას ჯანმრთელობის პრობლემების გადასაჭრელად. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ხშირად აცხადებენ, რომ მოქნილობა და ავტონომია თვითდასაქმების მთავარი მიზეზებია (ნორსტედტი და გერმუნდსონი, 2021^[105]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ამერიკელ კრავდ მუშაკებს შორის ჩატარებული სიდრმისეული ინტერვიუებისა და მცირე გამოკითხვის გაერთიანებით ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილის მოქნილობა მათი მთავარი მოტივაცია იყო პლატფორმაზე მომსახურების შეთავაზებისთვის (ჟიშკოვსკი და სხვ., 2015^[106]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა შეიძლება ასევე დააფასონ გადაწყვეტილების მიღების ძალა და ხმის უფლება მათი სამუშაოს ფორმირებისთვის, რასაც არასტანდარტული სამუშაო ფორმები გვთავაზობენ. ეს საშუალებას მისცემს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, თავად განსაზღვრონ თავიანთი როლი, რაც შეიძლება მნიშვნელოვანი იყოს საზოგადოებრივი სტერეოტიპების დასაძლევად.

დიაგრამა 5.8. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად თვითდასაქმებულები არიან და დასაქმების გარკვეულ არასტანდარტულ ფორმებში არიან ჩართულნი.



შენიშვნა: პანელი A: იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ 27 ქვეყნის დაუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. პანელი B: არაპროგნოზირებადი სამუშაო საათები: თანამშრომელი, რომლის სამუშაო დროის რეგულარული ორგანიზების ცვლილებებიც ხდება, რის შესახებაც მას მაქსიმუმ რამდენიმე კვირით ადრე ეცნობება. დამოკიდებული თვითდასაქმებული: ძირითადად მხოლოდ ერთ კლიენტზეა დამოკიდებული. თვითდასაქმებულები: თანამშრომლების დაქირავების ან გათავისუფლების უფლებამოსილების არმქონე პირები. მონაცემები წარმოადგენს 26 ევროპული ქვეყნის შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო. წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ, კანადის შემოსავლების 2019 წლის კვლევის საფუძველზე და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC) (პანელი A) და ევროპის სამუშაო პირობების კვლევაზე (EWCS) (პანელი B).

StatLink  <https://stat.link/qc8b6n>

მეორე მხრივ, დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის გამო, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა არასტანდარტული სამუშაოსკენ „აიძულოს“. თვითდასაქმებული მუშაკები სამსახურის მოსაძებნად არ არიან დამოკიდებულნი დამსაქმებელზე ან სამუშაოზე განაცხადის პროცესზე. როგორც წესი, ადამიანებს არ უწევთ შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება პლატფორმაზე მომსახურების შესთავაზებლად. ბევრ შემთხვევაში, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც სამუშაო დისტანციურად ხორციელდება, მომხმარებლისთვის შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ ცნობილი არ არის (SCP, 2021^[51]). დამსაქმებლის მხრიდან (პოტენციური) დისკრიმინაციის თავიდან აცილება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თვითდასაქმებულებს შორის განმეორებადი მოტივაცია (ნორსტედტი და გერმუნდსონი, 2021^[105]; ჯონსი და ლატრილი, 2011^[107]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსაც კი, რომლებიც ახერხებენ დამოკიდებული დასაქმების დაწყებას, შესაძლოა ნაკლები ავტონომია და მოქნილობა ჰქონდეთ. მაგალითად, ზომიერი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბელგიელი თანამშრომლიდან ყოველი მეოთხე და მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყოველი მესამე თანამშრომლის შემთხვევაში აღნიშნულია, რომ მათ სამსახურში არასაკმარისი ავტონომია აქვთ, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე ყოველი ექვსი თანამშრომლისგან განსხვავებით (ბურდოჰი, იანსენი და ვანდერჰაეგე, 2021^[108]).

გარდა ამისა, თვითდასაქმება და პლატფორმები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ბარიერებისგან თავისუფალი არ არის.

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები თვითდასაქმების მხრივ არახელსაყრელ მდგომარეობაში არიან ინფორმაციული, ფინანსური და დამოკიდებულებითი ბარიერების გამო. პირველ რიგში, წარმატებულ ბიზნესს სჭირდება ინფორმაცია, ანალიზი და ბიზნეს ორგანიზება მოთხოვნის მოსაძებნად და მოთხოვნის დამაკმაყოფილებელი კონცეფციის გენერირებისთვის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა არახელსაყრელ მდგომარეობაში აღმოჩნდნენ მცირე ქსელის, ციფრული ბარიერების, განათლების დაბალი დონისა და სამუშაოსთან დაკავშირებული უნარების გამო (თავი 6). მეორეც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფრო ხშირად არ აქვთ წარმატებული ბიზნესის დასაწყებად საჭირო ფინანსური რესურსები დაბალი შემოსავლისა და დანაზოგის გამო (თავი 4) (ვაზირი და სხვ., 2014^[109]). მესამე, თვითდასაქმებულმა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა შეიძლება კვლავ განიცადონ დისკრიმინაცია მომხმარებლებისა და სხვა მნიშვნელოვანი პარტნიორების, როგორცაა დამფინანსებლები, თანამშრომლები, მხრიდან. ბიზნესის წარმატებით დაწყება ასევე მოითხოვს საკუთარი შესაძლებლობებისადმი ნდობას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად აღნიშნავენ დაბალ თვითშეფასებას, მაგალითად, გამოცდილი დისკრიმინაციის ან განათლებაში ან წინა სამსახურში არსებული სირთულეების გამო (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2012^[18]). მეოთხე, თვითდასაქმებული პირები შესაძლოა უფრო მაღალი ხარჯების წინაშე აღმოჩნდნენ ჯანმრთელობის პრობლემების მოგვარებასთან დაკავშირებით.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შესაძლოა პლატფორმებზე კონკრეტული ბარიერები შეექმნათ. მიუხედავად იმისა, რომ პლატფორმებზე მუშაობას თვითდასაქმებასთან შედარებით გაცილებით დაბალი ინფორმაციული და ფინანსური საწყისი ხარჯები აქვს, ის, როგორც წესი, ნაკლებ მოქნილობასა და ავტონომიას გთავაზობს და შესაძლოა, შშმ პირებს იმავე დონით არ აძლევდეს.

მაგალითად, გარკვეული სამუშაო ადგილები, როგორცაა ტაქსის მძღოლების მანქანები, შესაძლოა მაინც არ იყოს ხელმისაწვდომი ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის. სამუშაო დროის მოქნილობა შეიძლება შეზღუდული იყოს გარკვეული მოთხოვნისამებრ სამუშაო აპლიკაციებისთვის, რომელთა მოთხოვნა მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული დროზე. შესაძლოა კვლავ არსებობდეს დამოკიდებულებითი ბარიერები რეპუტაციისა და რეიტინგის გამო, რამაც შეიძლება დისკრიმინაცია მოახდინოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ, მაგალითად, თუ პირს დავალების შესრულებას მეტი დრო სჭირდება. გარდა ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა პლატფორმებზე წვდომის დამატებითი დასაქმების ბარიერების წინაშე აღმოჩნდნენ. შესაძლოა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს არ ჰქონდეთ პლატფორმებზე წვდომის ციფრული ინსტრუმენტები და უნარები. გარდა ამისა, პლატფორმები შესაძლოა არ იყოს შექმნილი უნივერსალური დიზაინის გამოყენებით და შესაბამისად, უნებლიეთ ხელი შეუშალოს მათ მონაწილეობას. მაგალითად, კრაუდფორკის ვებსაიტები, როგორც წესი, არ აძლევს მონაწილეებს საშუალებას, გაფილტრონ კონცერტები ხელმისაწვდომობის მიხედვით (ჟიშკოვსკი და სხვ., 2015^[106]).

მიუხედავად იმისა, რომ რთულია დასკვნის გაკეთება, თუ რამდენად აიძულებენ ან იზიდავენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს არასტანდარტული სამუშაოს ფორმებში, არსებული მტკიცებულებები მიუთითებს, რომ არასტანდარტული სამუშაო ფორმები აუცილებლად არ აუმაჯობებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოზიციას შრომის ბაზარზე.²³

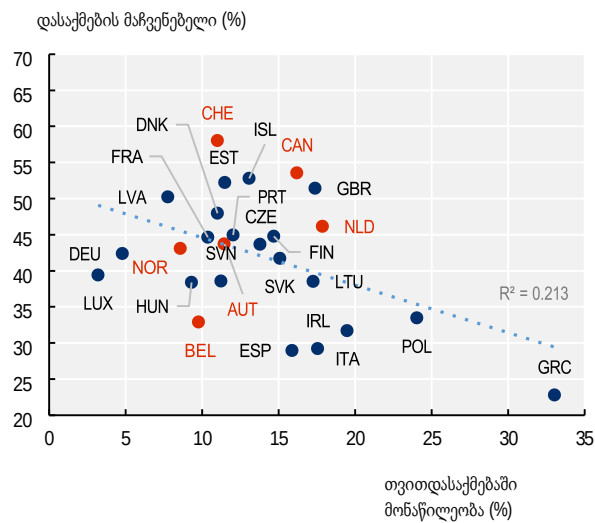
პირველ რიგში, თვითდასაქმება არ არის დაკავშირებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებში დასაქმების მაღალ მაჩვენებლებთან. თუ რამეა, არსებობს უარყოფითი კავშირი თვითდასაქმებულთა წილსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებს შორის (დიაგრამა 5.9, პანელი A).²⁴ მცირე ნიმუშის ზომის გამო, შეუძლებელია სამუშაოს სხვა არასტანდარტული ფორმების წილის ასეთი ანალიზის ჩატარება.

მეორეც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (შშმ პირები) უფრო იშვიათად ანიჭებენ უპირატესობას თვითდასაქმებას, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ მათ უფრო ხშირად აიძულებენ, ვიდრე ჩათვლით ამ ტიპის დასაქმებაში, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები. თვითდასაქმებული შშმ პირები უფრო იშვიათად აცხადებენ, რომ თვითდასაქმება მათი სასურველი არჩევანი იყო (დიაგრამა 5.9, პანელი B). სინამდვილეში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თვითდასაქმებულთა ან დამოკიდებული პირების მხოლოდ მესამედი ამჯობინებს თვითდასაქმებულად მუშაობას.²⁵

მესამე, არასტანდარტული სამუშაო ფორმებით დასაქმებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, როგორც ჩანს, დაბალი ხარისხის სამუშაო აწყდებიან. თვითდასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ასევე ნაკლებად არიან დირექტორები ან პარტნიორები და ნაკლებად ხშირად ჰყავთ რეალურად დასაქმებული პირები (დიაგრამა 5.9, პანელი B). დამატებითი ანალიზი აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, რომლებიც არაპროგნოზირებად საათებში მუშაობენ ან თვითდასაქმებულები არიან, უფრო დაბალი საათობრივი შემოსავალი აქვთ და უფრო ხშირად არასოციალურ საათებში მუშაობენ, თუმცა ისინი ასევე აღნიშნავენ სამუშაო ადგილის მეტ მოქნილობას (დანართი 5.A). არასაზოგადოებრივ საათებში რეგულარულ მუშაობას და დამით მუშაობას მნიშვნელოვანი უარყოფითი შედეგები მოაქვს ჯანმრთელობისთვის. არახელსაყრელი დასაქმებისა და სამუშაო პირობები, სავარაუდოდ, კიდევ უფრო საზიანო იქნება მათთვის, ვისაც უკვე აქვს შეზღუდული შესაძლებლობები.

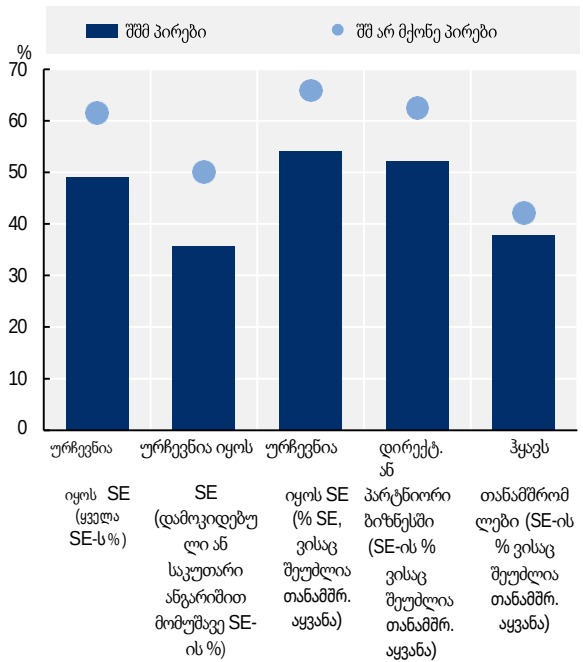
დიაგრამა 5.9. თვითდასაქმება და სხვა არასტანდარტული სამუშაო ფორმები, როგორც ჩანს, არ აუმჯობესებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოზიციას შრომის ბაზარზე.

A. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბუშაყები, 2019



SE: თვითდასაქმებული.

B. თვითდასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფებს შორის წილი, 2015



შენიშვნა: პანელი A: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებული პირების (15-69 წლის) წილი, რომლებიც თვითდასაქმებულები არიან. მონაცემები ეხება 2018 წელს (ბელგია, ისლანდია, ირლანდია, იტალია, გაერთიანებული სამეფო). პანელი B: მონაცემები აჩვენებს 26 ევროპული ქვეყნის საშუალო მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC) და კანადის შემოსავლების კვლევაზე (CIS, 2019), მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის (პანელი A) და ევროპის სამუშაო პირობების კვლევის (EWCS) (პანელი B) მიერ..

StatLink  <https://stat.link/mq9b8i>

5.4. დისტანციურად მუშაობა შეიძლება მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის

ტექნოლოგიების მსგავსად, დისტანციური მუშაობის გავრცელებული პრაქტიკა შეიძლება იყოს მნიშვნელოვანი ბიძგი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ზოგიერთი ბარიერის მოსახსნელად, თუმცა ეს არ წარმოადგენს შრომის ბაზარზე ინტეგრაციისთვის საშუალებას. დისტანციური მუშაობა უნდა იყოს დასაქმებულის ავტონომიური არჩევანი და არა დამსაქმებლის მიერ იძულებითი, რათა იყოს დამსაქმებლის მიერ ადაპტირებადი.

დისტანციური მუშაობის უპირატესობები განსაკუთრებით იმედისმომცემია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. პირველ რიგში, ის ფაქტი, რომ დისტანციური მუშაობა უზრუნველყოფს მეტ ავტონომიას სამუშაო დღისა და სამუშაო და პირადი ცხოვრების ბალანსის მოქნილად ორგანიზებისთვის, საშუალებას აძლევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფრო მარტივად დაგეგმონ სამედიცინო ვიზიტები, შესვენებები ან რეაბილიტაციის ვარჯიშები. მეორეც, მეზავრობის დროისა და ხარჯების შემცირება განსაკუთრებით სასარგებლოა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რომლებსაც შესაძლოა მეზავრობა გაუჭირდეთ, ძვირი ან სტრესული იყოს. მესამე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეუძლიათ ისარგებლონ საკუთარი სახლიდან მუშაობით, სადაც მათ მეტი კონტროლი ექნებათ გარემოსა და პოტენციურ სტრესორებზე და სადაც ისინი სახლში ახლოს იქნებიან სამედიცინო აღჭურვილობასთან და თერაპიულ საშუალებებთან (შური, ამერი და კრუსე, 2020^[77]).

დისტანციური მუშაობის უფრო ფართოდ გავრცელებული პრაქტიკა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის სასარგებლო ხელშემწყობი ფაქტორია. ძირითადად, ხელმისაწვდომობა ამცირებს სტიგმას, რომელიც საცხოვრებლის მოთხოვნასთან ან მიღებასთანაა დაკავშირებული. დისტანციური მუშაობის ნებართვა ისეთ გარემოში, სადაც სახლიდან მუშაობა იშვიათია, შეიძლება პრივილეგიურულ მოპყრობადაც კი აღიქმებოდეს (ტომპა და სხვ., 2015^[110]). გარდა ამისა, დისტანციური მუშაობის მეინსტრიმული პრინციპი გამოირჩევა შეზღუდული შესაძლებლობის გამყვანების აუცილებლობას დისტანციური მუშაობის დასაბუთების მიზნით. კერძოდ, შეუმჩნეველი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, როგორცაა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები, შეიძლება არ სურდეთ ან გაუჭირდეთ შეზღუდული შესაძლებლობის გამყვანება და არ უნდა აიძულონ ისინი ამის გაკეთება საცხოვრებელი პირობების მისაღებად.

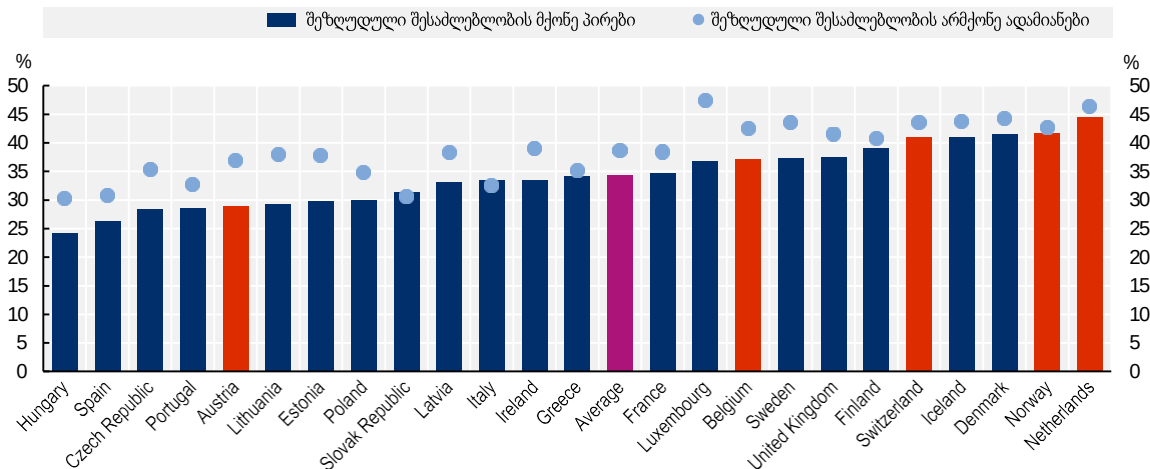
თუმცა, დისტანციური მუშაობის მეინსტრიმული ფორმატი აუცილებლად არ უწყობს ხელს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე ინტეგრაციას. პირველ რიგში, დისტანციური მუშაობის უარყოფითი მხარეები შესაძლოა უფრო მძიმედ აისახოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე. დისტანციური მუშაობის ნებისმიერი უარყოფითი გავლენა ჯანმრთელობაზე, სავარაუდოდ, უფრო მძიმე იქნება მათთვის, ვისაც უკვე აქვს შეზღუდული შესაძლებლობები. გარდა ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა ნაკლებად ეფექტურები იყვნენ სამსახურში, თუ მათი ოფისის მაგიდა აღჭურვილია შესაბამისი პირობებით, მაგრამ მათი სახლის მაგიდა - არა. დისტანციური მუშაობის დაწყება შესაძლოა ხარჯების შემცირების სტრატეგიაც კი იყოს, რათა თავიდან აიცილონ შესაბამისი ვალდებულებები. დისტანციურმა მუშაობამ შესაძლოა კარიერული რისკებიც გამოიწვიოს. დისტანციური მენეჯერები და დამსაქმებლები შესაძლოა ნაკლებად ეფექტურად ითვალისწინებდნენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პერსონალის მიერ დისტანციურად მომუშავე პირების მოთხოვნებს. უფრო ფართო გაგებით, დამსაქმებლისთვის „მხედველობის

მიღმა, ყურადღების მიღმა“ ყოფნა შესაძლოა უფრო დიდ კარიერულ რისკს წარმოადგენდეს იმ ჯგუფებისთვის, რომლებიც ისედაც არახელსაყრელ მდგომარეობაში არიან შრომის ბაზარზე, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[111]; ოუკმენი და სხვ., 2020^[80]; შური, ამერი და კრუსე, 2020^[77]).

მეორეც, დისტანციურად მუშაობა ამჟამად ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის არ არის შესაძლებელი. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ხშირად არ აქვთ ციფრული ტექნოლოგიების ხელმისაწვდომობა ან დისტანციურად წარმატებული მუშაობისთვის საჭირო ციფრული უნარები (თავი 6). გარდა ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ დაკავებული სამუშაოების მხოლოდ მესამედის შესრულება შესაძლებელი სახლიდან, რაც ნაკლებია შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე მათი კოლეგების მიერ დაკავებული სამუშაოების წილზე. დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობა დამოკიდებულია სამუშაოს პროფესიულ სტრუქტურაზე. მაგალითად, ისეთი პროფესიები, რომლებიც მოითხოვს მუშაკებისგან გარეთ ყოფნას (მაგ., საკვების მიტანა) ან სპეციალიზებული აღჭურვილობის გამოყენებას (მაგ., სატრანსპორტო საშუალება), შეუძლებელია სახლში შესრულდეს, მაგალითად, იმ პროფესიებისგან განსხვავებით, რომლებიც მხოლოდ ლეპტოპსა და ინტერნეტს მოითხოვს (მაგ., ბუღალტერი) (დინგელი და ნეიმანი, 2020^[112]). ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიერ დაკავებული სამუშაოების 34%-ის შესრულება სახლიდან მარტივად არის შესაძლებელი, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა მიერ დაკავებული სამუშაოების 39%-თან შედარებით (დიაგრამა 5.10). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ჭარბად არიან წარმოდგენილი დაბალკვალიფიციურ და დაბალანაზღაურებად პროფესიებში, რომლებიც არც ისე ადვილად სრულდება დისტანციურად (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2020^[113]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2020^[114]). თუმცა, ასაკობრივი და სავანანათლებლო განსხვავებების გათვალისწინებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ნაკლებად ხშირად აქვთ ისეთი სამსახური, სადაც დისტანციურად მუშაობა შესაძლებელია.²⁶

დიაგრამა 5.10. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლების მიერ დაკავებული სამუშაოების დაახლოებით მესამედი შეიძლება შესრულდეს დისტანციურად

დისტანციური მუშაობისთვის შესაფერისი სამუშაო ადგილების წილი (15-69 წლის ასაკის პირები), 2019 წელი



შენიშვნა: მონაცემები ეხება 2018 წელს (ისლანდია, ირლანდია, იტალია) და 2016 წელს (გაერთიანებული სამეფო). იისფერი ზოლი წარმოადგენს 24 ნაწევრები ევროპული ქვეყნის შეუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. დისტანციური მუშაობისთვის შესაფერისი სამუშაო ადგილების წილი ეფუძნება სხვადასხვა პროფესიის მიხედვით დაგროვილი ტიპებს და ამ პროფესიების წილს ეროვნულ შრომის ბაზარზე.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკაზე (EU-SILC); დინგელი და ნეიმანი (2020^[112]), „რამდენი სამუშაოს შესრულება შესაძლებელი სახლში?“, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2020^[113]), ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, რეგიონები და ქალაქები ერთი შეხედვით 2020, <https://dx.doi.org/10.1787/959d5ba0-en> და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2020^[114]), „დისტანციური მუშაობის შესაძლებლობა შეიძლება სხვადასხვაგვარად იმოქმედოს ლოკაუნის ხარვეზზე სხვადასხვა ადგილას“, <https://doi.org/10.1787/0e85740e-en>.

StatLink  <https://stat.link/qnww5d>

5.5. ყველასთვის ჯანსაღი და ინკლუზიური სამუშაო მომავლისკენ

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებს დიდწილად ევალებათ ყველა ადამიანისთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, ჯანსაღი და ინკლუზიური სამუშაო მომავლის დაპირების გამოყენება. გამოიყენებენ თუ არა ქვეყნები მაქსიმალურად ტექნოლოგიური პროგრესის, ხელოვნური ინტელექტის, გლობალიზაციისა და ახალი სამუშაო პრაქტიკის მიერ შემოთავაზებულ ძირითად შესაძლებლობებს, დიდწილად დამოკიდებული იქნება მათ მიერ მიღებულ პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებზე. ეს პოლიტიკური გადაწყვეტილებები კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. სწორი მართვის შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეუძლიათ მნიშვნელოვნად ისარგებლონ ამ შესაძლებლობებით. პირიქით, არასწორი მართვის შემთხვევაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა შეიძლება კიდევ უფრო გაამწვავონ შრომის ბაზარზე არსებული არახელსაყრელი მდგომარეობა.

ეს ნაწილი გთავაზობს სახელმძღვანელო პრინციპების ერთობლიობას, რათა ხელი შევუწყოთ ჯანსაღი და ინკლუზიური სამუშაო მომავლის შექმნას ყველასთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის:

1. ინვესტიცია ჩადეთ უნარებსა და ციფრულ წვდომაში
2. ინკლუზიური საჯარო დასაქმების სერვისების შექმნა
3. დამოკიდებული დასაქმების სამუშაო ხარისხის გაუმჯობესება მოქნილობის მეინსტრიმინგით
4. არასტანდარტული სამუშაო ფორმებისა და თვითდასაქმების სამუშაო ხარისხის გაუმჯობესება
5. ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების განვითარება ინკლუზიურობისკენ

ეს ნაწილი ასახავს ამ ხუთ სახელმძღვანელო პრინციპს ექვსი ქვეყნისა და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა ქვეყნების პერსპექტიული პრაქტიკის მაგალითების მოყვანით. ამ ნაწილის ფარგლებს სცილდება ექვსი ქვეყნის მიერ ყველა ჩართულ პოლიტიკურ სფეროში მიღწეული შედეგების ყოვლისმომცველი მიმოხილვა.

1. ინვესტიცია ჩადეთ უნარებსა და ციფრულ წვდომაში

პირველი სახელმძღვანელო პრინციპია დიდი ინვესტიციების ჩადება უნარებსა და ციფრულ ხელმისაწვდომობაში ყველასთვის, რათა ყველამ შეძლოს მაქსიმალურად ისარგებლოს სამუშაო სამყაროს ცვალებადი შესაძლებლობებით.

როგორც მე-9 თავში ვრცლად იქნება განხილული, ქვეყნებმა უნდა გააუმჯობესონ ზრდასრულთა სწავლების სისტემა, რათა ყველასთვის - მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვისაც - შესაფერისი უნარები იყოს. უნარებში ინვესტიციები პირველი საუკეთესო პოლიტიკაა მუშაკების მოსამზადებლად ცვალებადი სამუშაო სამყაროსთვის, რაც მათ ეკონომიკის მზარდ სეგმენტებში გადასვლის საშუალებას მისცემს. ზრდასრულთა სწავლების სისტემები ამჟამად ძალიან ხშირად ვერ ახერხებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას, მიუხედავად იმისა, რომ მათ უფრო ხშირად აქვთ დაბალი კვალიფიკაცია და მომავალი ცვლილებების გამო, მათ ემუქრებათ სამუშაოს რადიკალური შეცვლის ან სამსახურის დაკარგვის მაღალი რისკი. ციფრულ უნარებში ინვესტირება განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს, იმის გათვალისწინებით, რომ ისინი სწრაფად იზრდება საზოგადოებებსა და ეკონომიკებში.

ქვეყნებმა უნდა გააძლიერონ თავიანთი ქმედებები უნივერსალური ციფრული წვდომის უზრუნველსაყოფად. ამჟამად, ბევრ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს არ აქვს წვდომა კომპიუტერზე ან ინტერნეტზე. ქვეყნებმა რეალური ინვესტიციები უნდა განახორციელონ, რათა უახლოეს მომავალში უზრუნველყონ უსაფრთხო და ხელმისაწვდომ ინტერნეტზე უნივერსალური წვდომა. ქვეყნებს შეიძლება სურდეთ შთაგონების მიღება ნორვეგიისა და კანადისგან, რომლებიც მნიშვნელოვან თანხებს დებენ სწრაფი ინტერნეტის უნივერსალური წვდომის მისაღწევად. გარდა ამისა, შეღავათების დონის დადგენისას გათვალისწინებული უნდა იყოს ციფრული წვდომის ხარჯები (თავი 4). მაგალითად, ავსტრიამ ინტერნეტის ხარჯები ჩართო შეზღუდული შესაძლებლობების, სიბერისა და სოციალური დახმარების სისტემებში (ავსტრიის სოციალური სამინისტრო, 2012^[115]). და ბოლოს, ქვეყნებმა შეიძლება მოისურვონ მიზნობრივი ფინანსური ან ნატურით

დახმარების ექსპერიმენტი, რათა უზრუნველყონ ინტერნეტ კავშირები და ლეპტოპები იმ ჯგუფებისთვის, რომლებშიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ჭარბად არიან წარმოდგენილნი. მაგალითად, ასეთი პროგრამები არსებობს დისტანციური სწავლების ხელმისაწვდომობის ხელშესაწყობად. მაგალითად, გაერთიანებული სამეფოს „Connectivity Funding“ პროგრამა აფინანსებს ინტერნეტზე წვდომას 19 წლამდე ასაკის ბავშვებისა და ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც არახელსაყრელ მდგომარეობაში არიან და არ აქვთ დისტანციური სწავლების შესაძლებლობა. დაფინანსება ასევე ხელმისაწვდომია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე უფროსი ასაკის სტუდენტებისთვის.²⁷

2. ინკლუზიური საჯარო დასაქმების სერვისების შექმნა

მეორე სახელმძღვანელო პრინციპია იმის უზრუნველყოფა, რომ საჯარო დასაქმების სამსახურებმა (PES) უზრუნველყონ ყოვლისმომცველი და ინდივიდუალური მხარდაჭერა ყველასთვის შრომის ბაზარზე ინტეგრაციის ხელშესაწყობად.

ამჟამად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მცირე ნაწილი სარგებლობს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ შემოთავაზებული მომსახურებით. განცხადებული პოლიტიკური განზრახვების საწინააღმდეგოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის გრძელვადიანი უმუშევრობისა და შრომის ბაზრიდან გასვლის თავიდან ასაცილებლად ადრეული ჩარევა ძალიან ხშირად არ ხორციელდება. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები ცენტრალური სამთავრობო ორგანოა, რომელიც უმუშევრობასთან ბრძოლასა და მდგრადი დასაქმების ხელშეწყობას ისახავს მიზნად ისეთ სამყაროში, სადაც სამუშაო ადგილების დაკარგვა და სამუშაო ადგილებიდან გადასვლა სულ უფრო და უფრო ხშირი ხდება ინდივიდუალური სამუშაო ცხოვრების განმავლობაში. დასაქმების სერვისების დადებით გავლენას შრომის ბაზარზე (რე)ინტეგრაციაზე, მათ შორის, აქ განხილულ ექვსი ქვეყნის შემთხვევაში (დუბიერი, ვან ლანდგემი და სტრუვენი, 2019^[116]; ბრაუნი და კოეტლი, 2015^[117]); თავი 6, მტკიცებულებების ფართო ბაზა აჩვენებს. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია COVID-19 პანდემიის დროს და მის შემდეგაც, როდესაც სამსახურის დაკარგვისა და ეკონომიკური რესტრუქტურის რისკი კიდევ უფრო იზრდება, განსაკუთრებით მათთვის, ვისაც კრიზისის დაწყებამდე შრომის ბაზარზე უფრო ცუდი შედეგები ჰქონდა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[11]).

უნდა მოიხსნას ნებისმიერი ბარიერი, რომელიც ხელს უშლის დროებითი ან მუდმივი შრომისუნარიანობის შემცირებით მიღებული შეღავათების მქონე პირებს საჯარო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაციაში. ზოგიერთი ქვეყანა მოითხოვს, რომ პირებმა საჯარო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაციისთვის ჰქონდეთ დარჩენილი შრომისუნარიანობის დამადასტურებელი საბუთი. მაგალითად, ეს ასეა ავსტრიაში (შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობისა და ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების ბენეფიციარები), შვეიცარიაში (შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა, ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება და მუშაკთა კომპენსაცია) და ნიდერლანდებში (შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა).²⁸

სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებმა პროაქტიულად უნდა დაუკავშირდნენ ყველა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს, მათ შორის შემცირებული შრომისუნარიანობის შემწეობის მქონე პირებს. მაშინაც კი, თუ შემცირებული შრომისუნარიანობის შემწეობის მქონე პირებს შეუძლიათ დარეგისტრირება სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში, ისინი იშვიათად აკეთებენ ამას, როდესაც რეგისტრაცია არ არის წახალისებული. მაგალითად, ფლანდრიის (ბელგია) სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში ძალიან ცოტა ადამიანი რეგისტრირდება, რომლებიც იღებენ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას, შრომის კომპენსაციას ან სხვა რაიმე შეღავათს (მაგალითად, სოციალურ დახმარებას). ქვეყნებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ საზოგადოებასთან ურთიერთობის ხელშეწყობას შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათებისა და სხვა სახის დახმარების შესახებ ადმინისტრაციული ჩანაწერების მეშვეობით, როგორცაა კანონით განსაზღვრული შეზღუდული შესაძლებლობებისა და ხელფასის სუბსიდიების შესახებ ჩანაწერები (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[118]).

ქვეყნებმა შეიძლება განიხილონ შრომის აქტიური ბაზრის პოლიტიკაში მონაწილეობის სავალდებულო გახადონ შემცირებული შრომისუნარიანობის შემწეობის მქონე გარკვეული ჯგუფებისთვის, როგორცაა ახალგაზრდები, ასევე ის პირები, რომლებიც იღებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობას ან იძენენ შეზღუდულ შესაძლებლობებს და აქვთ მნიშვნელოვანი დარჩენილი შრომისუნარიანობა. ქვეყნებს ამის გაკეთება

შეუძლიათ სამუშაოს მაძიებლებისთვის ამჟამად არსებული ორმხრივი ვალდებულებების ჩარჩოს მიღებით, რომლის მიხედვითაც მთავრობები ვალდებული არიან უზრუნველყონ შედავათების მიმღებები ეფექტური დასაქმების მომსახურებით და, თავის მხრივ, ბენეფიციარები ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ მათი დასაქმების შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[12]). ნებაყოფლობითი მონაწილეობა იმედგაცრუების მომტან შედეგებს იძლევა. 2020 წელს ფლანდრიაში (ბელგია) დამატებითი კარიერული ორიენტაციისა და ზრდასრულთა სწავლების ინიციატივაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მხოლოდ დაახლოებით 3%-მა მიიღო მონაწილეობა (თავი 6). კონცეფციის სტრატეგიაში, ფლამანდური პარლამენტი, როგორც ჩანს, მზად არ არის, მონაწილეობა სავალდებულო გახადოს (ფლამანდური პარლამენტი, 2021^[119]). ნიდერლანდების მთავრობა გეგმავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, რომლებსაც შრომისუნარიანობა აქვთ დარჩენილი, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაცია სავალდებულო გახადოს. ახალი რეჟიმის ფარგლებში, ყველა ახალი რეგისტრირებული პირი საჯარო დასაქმების სამსახურებთან ერთად შეადგენს რეინტეგრაციის გეგმას, რომელიც ხუთი წლის განმავლობაში შემდგომი მხარდაჭერით იქნება უზრუნველყოფილი. ქვეყნებს შეუძლიათ შთაგონება მიიღონ რეაბილიტაციისა და მუშაკთა კომპენსაციის სქემებიდან, სადაც ტრენინგისა და რეინტეგრაციის ვალდებულებები, როგორც წესი, უფრო მკაცრია. ამ მხრივ საინტერესო შემთხვევაა ავსტრიაში 2014 წლის რეფორმა. რეფორმამ დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა გააუქმა და ის ან რეაბილიტაციის შემწეობით ჩაანაცვლა სამედიცინო ან პროფესიული რეაბილიტაციის საჭიროების მქონე პირებისთვის, ან გადამზადების შემწეობით იმ პირებისთვის, რომლებსაც აღარ შეუძლიათ იმ პროფესიის შესრულება, რისთვისაც გაიარეს ტრენინგი. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებს აკისრიათ შრომის ბაზრის ინტეგრაციის თვალყურის დევნება და ხელშეწყობა (ფუქსი და სხვ., 2018^[120]).

სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებმა უნდა უზრუნველყონ ინდივიდუალური მხარდაჭერა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კომპლექსური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, ისევე როგორც ბევრი სხვა პირი, რომლებიც შრომის ბაზარზე არახელსაყრელ მდგომარეობაში არიან, ხშირად აწყდებიან ძალიან სპეციფიკურ ან თუნდაც მრავალჯერად დაბრკოლებებს. ადეკვატური მხარდაჭერა მოითხოვს შრომის ბაზრის სხვადასხვა აქტიური პროგრამის ინდივიდუალურ კომბინაციას, როგორიცაა ზრდასრულთა სწავლება უნარების გასაუმჯობესებლად დასაქმების შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად, რასაც მოჰყვება სამუშაოს ძიების დახმარება და შესაძლოა დასაქმების სუბსიდიები. საჯარო დასაქმების სამსახურებს შეუძლიათ უკეთესად ინდივიდუალური მხარდაჭერის გაწევა, პირველ რიგში, კლიენტების პროფილირების გზით. მოწინავე სტატისტიკური მოდელირების გამოყენებით პერსპექტიული ინოვაციური პრაქტიკები მოდის ფლანდრიის (ბელგია) და ავსტრიის საჯარო დასაქმების სამსახურებიდან (ჩარჩო 5.3). მეორეც, ქვეყნებს შეუძლიათ გააძლიერონ ინდივიდუალური მხარდაჭერა დასაქმების, ჯანდაცვისა და განათლების სერვისებს შორის უკეთეს კოორდინაციაში ინვესტიციების ჩადებით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[118]). ნორვეგიული სამუშაოსთან გამკლავების ცენტრები, რომლებიც აერთიანებენ ფსიქიკური ჯანმრთელობისა და დასაქმების მხარდაჭერას, ასეთი კოორდინაციის პერსპექტიულ პრაქტიკას წარმოადგენს (ჩარჩო 5.3).

ჩარჩო 5.3. ავსტრიაში, ფლანდრიაში (ბელგია) და ნორვეგიაში საჯარო დასაქმების სამსახურების ჩართულობისა და ეფექტიანობის ხელშეწყობა

ფლანდრიაში (ბელგია) დასაქმების სახელმწიფო სამსახურები (VDAB) იყენებენ მანქანურ სწავლებას და ინფორმაციის მრავალ წყაროს, რათა იწინასწარმეტყველონ სამუშაოს მაძიებლის ექვს თვეზე მეტი ხნის განმავლობაში უმუშევრობის ალბათობა. ძირითადი მოდელი მოქნილია, რაც საშუალებას იძლევა, რომ ის რეგულარულად განახლდეს, რათა ცვალებად ეკონომიკურ გარემოებებში ზუსტი დარჩეს. მოდელი იყენებს დეტალურ ინფორმაციას სამუშაოს მაძიებელთა სოციალურ-ეკონომიკური მახასიათებლებისა და შრომის ბაზრის ისტორიის შესახებ, სოციალური მუშაკების მიერ შეგროვებულ ინფორმაციას და სამუშაოს მაძიებელთა აქტივობის შესახებ „დაწკაპუნების მონაცემებს“ საჯარო დასაქმების სამსახურის ვებსაიტზე. მოდელში სოციალურ-ეკონომიკურ მახასიათებლად გამოიყენება ის, აქვს თუ არა ადამიანს შეზღუდული შესაძლებლობები. 2019 წელს ჩატარებულმა შეფასებამ აჩვენა, რომ ფლამანდური საჯარო დასაქმების სამსახურის მოდელს მაღალი სიზუსტით შეუძლია იწინასწარმეტყველოს სამუშაოს მაძიებლის უმუშევრად დარჩენის ალბათობა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, საშუალოდ, გაცილებით მაღალი ალბათობა აქვთ, რომ ექვს თვეზე მეტი ხნით უმუშევრები დარჩნენ. შეფასებამ ასევე აჩვენა, რომ უმუშევრობის პირველი წლის განმავლობაში ყველა სამუშაოს მაძიებლის მოზიდვისთვის მეტის გაკეთებაა შესაძლებელი. სამუშაოს მაძიებელთა 14-24% არ მონაწილეობს არცერთ გააქტიურების ღონისძიებაში და არც 12 თვის განმავლობაში პოულობს დასაქმებას. განსაკუთრებით ხშირად არ მონაწილეობენ არანაირ გააქტიურების ღონისძიებაში და არ პოულობენ დასაქმებას ისინი, ვისაც უმუშევრობის პროგნოზირებული მაღალი ალბათობა აქვს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (დეზიერი, ვან ლანდგემი და სტრუენი, 2019^[116]).

ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების (AMAS) სტატისტიკური მოდელი ძალიან მაღალი სიზუსტით პროგნოზირებს უმუშევარი სამუშაოს მაძიებლების ხელახალი დასაქმების ალბათობას მოკლევადიან და გრძელვადიან პერსპექტივაში. მოკლევადიანი მოდელი აფასებს უმუშევრობის დაწყებიდან პირველი შვიდი თვის განმავლობაში მინიმუმ სამი თვის განმავლობაში არასუბსიდირებულ დასაქმებაზე გადასვლის ალბათობას. გრძელვადიანი მოდელი აფასებს 24 თვის განმავლობაში მინიმუმ ექვსი თვის განმავლობაში არასუბსიდირებულ დასაქმებაზე გადასვლის ალბათობას. შემდეგ კლიენტები ნაწილდებიან სამ სხვადასხვა კლიენტთა ჯგუფში, შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის დაბალი, საშუალო ან მაღალი ალბათობით. მოდელი იყენებს სამუშაოს მაძიებლების ცვლადების ფართო სპექტრს, მათ შორის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სტატუსს, რეგიონულ შრომის ბაზარზე არსებულ შესაძლებლობებს და შრომის ბაზრის დეტალურ ისტორიას წინა სამუშაო გამოცდილების, უმუშევრობისა და აქტიურ შრომის ბაზრის პროგრამებში მონაწილეობის შესახებ.

ნორვეგიაში, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში არსებობს „სამუშაო პირობებთან გამკლავების ცენტრები“ (Senter for Jobbmestring). ეს ცენტრები სპეციალიზირებულ დასაქმების მომსახურებას კოგნიტურ-ბიჰევიორულ თერაპიასთან ერთად სთავაზობენ მსუბუქი და საშუალო სიმძიმის ფსიქიკური შეზღუდვის მქონე პირებს, რომლებიც ჯერ კიდევ მუშაობენ, ავადმყოფობის შევსებაში არიან ან არააქტიურები არიან. დასაქმების კონსულტანტები ურთიერთობენ თერაპევტებთან და მათი კლიენტების დამსაქმებელთან. სერვისები შეიძლება მოიცავდეს 15-მდე სესიას და ამჟამად დაარსებულია ნორვეგიის 19 საგრაფოდან რვაში. რანდომიზებულმა კონტროლირებადმა კვლევამ აჩვენა, რომ 12 და 18 თვის შემდეგ ამ სერვისების მიმღები პირები უფრო ხშირად ინარჩუნებენ ან ზრდიან სამუშაო ძალაში მონაწილეობას და აღნიშნავენ დეპრესიისა და შფოთვის დაბალ მაჩვენებლებს და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებას, იმ საკონტროლო ჯგუფთან შედარებით, რომლებმაც მიიღეს ზოგადი მოვლა (მათი ზოგადი პრაქტიკოსის მხარდაჭერა და საჯარო დასაქმების სამსახურების მიერ პროფესიული რეაბილიტაციის ღონისძიებები) (რემე და სხვ., 2015^[121]). მონაწილეებმა ინტერვენციიდან 10-დან 46 თვემდე პერიოდში აღნიშნეს უფრო მაღალი შემოსავალი, უფრო მაღალი სამუშაო ჩართულობა და მეტი თვე შეღავათების მიღების გარეშე, თუმცა ინკლუზიის დროს გრძელვადიან შეღავათებზე გავლენა მხოლოდ ინდივიდებისთვის იყო მნიშვნელოვანი (ოვერლენდი, გრასდალი და რემე, 2018^[122]). ცენტრების მიერ გამოყენებული სწრაფი ფსიქიკური ჯანმრთელობის მოვლის თერაპიების სხვა შეფასებებიც აჩვენებს დადებით შედეგებს შრომის ბაზარზე და ჯანმრთელობაზე (კნაპსტადი და სხვ., 2020^[123]; მირტვეიტ სეტერი და სხვ., 2020^[124]).

წყარო: ოვერლენდი და სხვ. (2018^[122]), „გრძელვადიანი გავლენა შემოსავალსა და ავადმყოფობის შემწეობაზე სამუშაოზე ორიენტირებული კოგნიტურ-ბიპევიორული თერაპიისა და ინდივიდუალური სამუშაო მხარდაჭერის შემდეგ: პრაგმატული, მულტიცენტრული, რანდომიზებული კონტროლირებადი კვლევა“, <https://dx.doi.org/10.1136/oemed-2018-105137>; რემე და სხვ. (2015^[121]), „სამუშაოზე ორიენტირებული კოგნიტურ-ბიპევიორული თერაპია და ინდივიდუალური სამუშაო მხარდაჭერა საერთო ფსიქიკური აშლილობების დროს სამუშაოში მონაწილეობის გაზრდის მიზნით: „რანდომიზებული კონტროლირებადი მულტიცენტრული კვლევა“, <https://dx.doi.org/10.1136/oemed-2014-102700>; დეზიე, ვან ლანდეგემი და სტრუივენი (2019^[118]), „რას სთავაზობს პოლიტიკა ვის: გამოკითხვა ფლამანდიელ სამუშაოს მაძიებლებს შორის გააქტიურების მიწოდებისა და მოთხოვნის შესახებ“, <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/2018-hivaprofiling-rapport-eind-nl-fin.pdf>.

3. დამოკიდებული დასაქმების სამუშაო ხარისხის გაუმჯობესება მოქნილობის მეინსტრიმინგით

ყველასთვის ჯანსაღი და ინკლუზიური სამუშაო მომავლის ხელშეწყობის მესამე სახელმძღვანელო პრინციპია ისეთი ადაპტაციის პრაქტიკის გათვალისწინება, რომელიც აუმჯობესებს დამოკიდებული დასაქმების მოქნილობას და ავტონომიას. ასეთი გათვალისწინება დამოკიდებული დასაქმების მიმხიდეველს გახდის მუშაკებისთვის, რაც განსაკუთრებით მიმხიდეველი იქნება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. ბევრი მუშაკი, რომელიც თვითდასაქმებას და არასტანდარტულ სამუშაო ფორმებს მიმართავს, ამას იმიტომ აკეთებს, რომ დამოკიდებული დასაქმება საკმარის მოქნილობასა და ავტონომიას არ გვთავაზობს, მიუხედავად იმისა, რომ ის ზოგადად უკეთეს შემოსავლის ხარისხს, შრომის ბაზრის უსაფრთხოებას, მათ შორის დასაქმებაზე და სოციალურ დაცვაზე წვდომას და სამუშაო გარემოს ხარისხს სთავაზობს. დამსაქმებლებისთვისაც, დამოკიდებულ დასაქმებას მნიშვნელოვანი სარგებელი მოაქვს. ის ხელს უწყობს ნიჭიერი ადამიანების მოზიდვას, შენარჩუნებას და მათში ინვესტირებას მათ სამუშაო ძალასთან კავშირების დამყარებით და გადინების შემცირებით. მაღალი გადინება და გაურკვევლობა, დარჩება თუ არა სამუშაო ძალა, იწვევს მნიშვნელოვან დაქირავების, ტრენინგისა და პროდუქტიულობის ხარჯებს (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[113]).

სამუშაო ადგილზე ინდივიდუალური პრეფერენციებისა და შეზღუდვების გათვალისწინებით, სამუშაო ადგილზე ცვლილებების შეტანა მნიშვნელოვანია ყველა მუშაკისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირისთვის. მტკიცებულებების დიდი ბაზა მიუთითებს, რომ ადაპტაცია - სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი ცვლილება, როგორცაა სამუშაო დავალება, სამუშაო დრო ან სამუშაო გარემო, რათა ადამიანს შეეძლოს სამუშაოზე წვდომა, მისი შესრულება და წინსვლა - ხელს უწყობს დასაქმებისა და სამუშაო ბარიერების შემცირებას ყველა მუშაკისთვის და ხელს უწყობს ფორმის მუშაობას. საცხოვრებლის შესახებ ვრცელი ლიტერატურული მიმოხილვა გამოქვეყნებულია სხვაგან (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[125]).

დაბალფასიანი სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილის მოქნილობა ყველაზე მოთხოვნადი და ეფექტური ტიპის ადაპტაციაა, რაც დამსაქმებლებისთვის თითქმის ნულოვან ხარჯებს შეიცავს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე ამერიკელი და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბრიტანელი თანამშრომლების მიერ ინდივიდუალური პრეფერენციებისა და შეზღუდვების გათვალისწინებით ყველაზე ხშირად მოთხოვნილი კორექტირება არის მოქნილი და კორექტირებული სამუშაო საათები, სახლიდან მუშაობა და სამედიცინო შეხვედრებზე დასასწრებად დროდადრო დასვენება. დამსაქმებლებისა და მენეჯერების ცნობით, ასეთ ადაპტაციას თითქმის ნულოვანი ხარჯები აქვს (შური და სხვ., 2014^[126]; სუნდარი და სხვ., 2018^[127]; ბიზნეს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ფორუმი, 2020^[128]). მტკიცებულებები იმაზეც კი მიუთითებს, რომ დაბალი ღირებულების მოქნილი ადაპტაცია უფრო ეფექტურია, ვიდრე ძვირადღირებული ადაპტაციის ფორმები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების შედეგების გასაუმჯობესებლად (ანანდი და სევაკი, 2017^[129]; კუზნეცოვა და ბენტო, 2018^[130]; ნევალა და სხვ., 2015^[131]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის მოქნილობის მნიშვნელობა ფართოდ არის აღიარებული თეთრ დოკუმენტებში, მათ შორის ავსტრიასა და ფლანდრიაში (ბელგია) (ავსტრიის სოციალური სამინისტრო, 2019^[88]; ფლამანდური მრავალფეროვნების კომისია, 2021^[132]).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ისარგებლებენ სამუშაო ადგილისა და სამუშაო დროის შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა© OECD 2022

მოქნილობით. მოქნილობის მეინსტრიმინგი გამორიცხავს შეზღუდული შესაძლებლობების გამყდარების აუცილებლობას და, შესაბამისად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც აქვთ შეუმჩნეველი შეზღუდული შესაძლებლობები, როგორცაა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემები (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2015^[133]). გამყდარების აუცილებლობა ამჟამად საცხოვრებელი პირობების მიღების მნიშვნელოვან ბარიერს წარმოადგენს. 50 წელზე უფროსი ასაკის ახლად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკთა ნიმუშში, დამსაქმებლის მახასიათებლებთან შედარებით, თანამშრომლის მახასიათებლები, განსაკუთრებით კი თავდაჯერებულობასთან და ღია კომუნიკაციასთან კორელირებული პიროვნული თვისებების არსებობა საცხოვრებელი პირობების მიღების უფრო მნიშვნელოვან პროგნოზირებად ფაქტორებს წარმოადგენს (ჰილი, მესტასი და მალენი, 2016^[134]). გარდა ამისა, ფართოდ ხელმისაწვდომი სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილის მოქნილობა ამცირებს სტიგმას, რომელიც შეიძლება მოჰყვეს საცხოვრებლის მოთხოვნას ან მიღებას, რაც შეიძლება აღიქმებოდეს, როგორც პრივილეგიებული მოპყრობა (ტომპა და სხვ., 2015^[110]).

ქვეყნებმა ყველა თანამშრომელს უნდა მისცენ სამუშაო ადგილისა და სამუშაო დროის მოქნილობის მოთხოვნის კანონიერი უფლება. ეს უფლება არ უნდა იყოს დამოკიდებული თანამშრომლის შეზღუდული შესაძლებლობებისა და ავადმყოფობის შემთხვევების დაფარვის საჭიროებებზე და დამსაქმებელმა უარი უნდა თქვას მასზე მხოლოდ მკაცრი საფუძვლების საფუძველზე. მოქნილობის კანონიერი უფლება არსებობს ექვსივე ქვეყანაში, შვეიცარიის გარდა (ცხრილი 5.1).²⁹ თუმცა, მხოლოდ ნიდერლანდებში შეუძლიათ დასაქმებულებს მოითხოვონ მოქნილობა მათი მოტივაციის მიუხედავად, რაზეც დამსაქმებლებს შეუძლიათ უარი თქვან მხოლოდ მკაცრად განსაზღვრული ბიზნეს მიზეზების საფუძველზე (ჩარჩო 5.4). გაერთიანებულ სამეფოში მსგავსი რეჟიმი მოქმედებს (ჩარჩო 5.4). კანადელ დასაქმებულებსაც აქვთ კანონით გათვალისწინებული უფლება მათი საჭიროებების მიუხედავად, თუმცა დამსაქმებლებს შეუძლიათ უფრო ადვილად უარი თქვან მოთხოვნაზე. ავსტრიასა და ბელგიაში მოქნილი სამუშაო დროის კანონით გათვალისწინებული უფლება მხოლოდ მოვლის პასუხისმგებლობებსა და განათლებას მოიცავს. დამსაქმებლებს შეუძლიათ უარი თქვან ნებისმიერ მოთხოვნაზე შეზღუდული შესაძლებლობის საფუძველზე. ნორვეგიაში ჯანმრთელობა კანონით გათვალისწინებული უფლების მიღების მხოლოდ იმ შემთხვევაშია დასაბუთებული საფუძველი, თუ დასაქმებულს შეუძლია წარმოადგინოს სამედიცინო ცნობა ან თუ დასაქმებული 62 წლის ან უფროსი ასაკისაა. სამუშაო ადგილის მოქნილობის კანონით მინიჭებული უფლება ავსტრიაში, ნორვეგიაში და ძირითადად ბელგიაში კოლექტიური ხელშეკრულებებით არის გათვალისწინებული, შინაარსის შესახებ ინფორმაციის გარეშე. შვეიცარიას არანაირი კანონით გათვალისწინებული უფლება არ გააჩნია. სამუშაო ადგილისა და სამუშაო დროის მოქნილობა მთლიანად დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ინდივიდუალურ შეთანხმებაზეა დამოკიდებული და დამსაქმებლებს შეუძლიათ უარი თქვან მოქნილობის მოთხოვნაზე ნებისმიერი საფუძველით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[135]).

ცხრილი 5.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლებს ხშირად არ აქვთ კანონით გათვალისწინებული უფლებამოსილება მოქნილ სამუშაო გრაფიკსა და სამუშაო საათებზე.

კერძო სექტორის თანამშრომლებისთვის კანონით გათვალისწინებული უფლებები, მოითხოვონ მოქნილი სამუშაო ადგილი (ტელევიზიით მუშაობა) და სამუშაო დრო (სახელმწიფო სამუშაო საათების შემცირება), 2020 წელი

	მოქნილობის ტიპი	მოთხოვნის აღსასრულებელი უფლებამოსილება		რა პირობებშია ჯანმრთელობის პრობლემების შემთხვევაში	უარის თქმის საფუძველი ჯანმრთელობის პრობლემების შემთხვევაში
		სულ მცირე რამდენიმე მუშაკისთვის?	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკებისთვის?		
ავსტრია	სამუშაო ადგილი	კოლექტიურ ხელშეკრულებებში (დამატებითი ინფორმაცია არ არის)	N/A	N/A	N/A
	სამუშაო დრო	მზრუნველობის პასუხისმგებლობები, განათლება	არა		
ბელგია	სამუშაო ადგილი	დიახ, პერიოდული დისტანციური მუშაობისთვის. რეგულარული დისტანციური მუშაობა კოლექტიურ ხელშეკრულებებში (დამატებითი ინფორმაცია არ არის)	ხანდახან დისტანციური მუშაობა: პირადი ან გარემოებით გამოწვეული მიზეზები (რეგულარული დისტანციური მუშაობა: N/A)	პერიოდული დისტანციური მუშაობა: ყველა თანამშრომელი (რეგულარული დისტანციური მუშაობა: N/A)	პერიოდული დისტანციური მუშაობა: შეიძლება უარი თქვან ნებისმიერ საფუძველზე (რეგულარული დისტანციური მუშაობა: N/A)
	სამუშაო დრო	მზრუნველობის პასუხისმგებლობები, განათლება	არა		
კანადა	სამუშაო ადგილი	კი (მიზეზები არ არის განსაზღვრული)		ყველა თანამშრომელი, რომელსაც ექვსთვიანი ვადა აქვს	განსაზღვრული, მაგრამ არა ძალიან მკაცრი (დამატებითი ხარჯები, ხარისხის გაუარესება და ა.შ.)
	სამუშაო დრო				
ნიდერლანდები	სამუშაო ადგილი	კი (მიზეზები არ არის განსაზღვრული)		- ყველა თანამშრომელი, რომელსაც ექვსთვიანი სტაჟირება აქვს მინიმუმ 10 თანამშრომლიან ფირმებში - მოთხოვნა შემოთავაზებულ თარიღამდე ორი თვით ადრე	მკაცრად განსაზღვრული მიზეზები
	სამუშაო დრო				
ნორვეგია	სამუშაო ადგილი	კოლექტიურ ხელშეკრულებებში (დამატებითი ინფორმაცია არ არის)	N/A	N/A	N/A
	სამუშაო დრო	დიახ (ჯანმრთელობა, მოვლის პასუხისმგებლობა, განათლება)		სამედიცინო ცნობა აუცილებელია, თუ არ ხარტ 62 წლის ან მეტი ასაკის	მკაცრად განსაზღვრული მიზეზები
შვეიცარია	სამუშაო ადგილი	არა			
	სამუშაო დრო	არა			

უფლების მიღების სიმარტივე: ღია ლურჯი (კარგი სიმარტივე); მუქი ლურჯი (შეზღუდვებით); ყველაზე მუქი ლურჯი (უფლების არარსებობა).
 შენიშვნა: მოთხოვნის აღსასრულებელი უფლება ეფუძნება საკანონმდებლო წესებს, თუ სხვა რამ არ არის მითითებული. ასაკთან დაკავშირებული პენსიაზე გასვლასთან დაკავშირებული მიზეზები (მაგ. ნორვეგიასა და ავსტრიაში) გამოტოვებულია.
 წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის პოლიტიკის კითხვარი სამუშაო დროის რეგულირების შესახებ 2020; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2021[135]), „სამუშაო დრო და მისი რეგულირება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში: რამდენს ვმუშაობთ და როგორ?“, <https://doi.org/10.1787/c18a4378-en>; https://www.parlament.gv.at/PAKT/HG/XXVII/A/A_01301/index.shtml#tab-Uebersicht; <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/teletravail/teletravail>.
 შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

occasionnel; <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf>.

ქვეყნებმა უნდა დაარეგულირონ დისტანციური მუშაობა ჯანმრთელობისთვის სარგებლის მაქსიმიზაციისა და ჯანმრთელობის რისკების შემცირების მიზნით. დისტანციური მუშაობა სამუშაო ადგილის სამართლებრივი და პრაქტიკული გაგების ნაწილი უნდა გახდეს. მუშაკთა ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ დისტანციური მუშაობა დამსაქმებლებისა და თანამშრომლების მიერ ერთობლივად და შეთანხმებით მიღებული არჩევანი იყოს, გარდა პანდემიის პერიოდისა, როდესაც დისტანციური მუშაობა აუცილებლობას წარმოადგენს. ეს არ უნდა იქნას მიღებული, როგორც ხარჯების შემცირების სტრატეგია ან საბაზი სამუშაო ადგილზე ცვლილებების განხორციელების თავიდან ასაცილებლად, რაც გამოიწვევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთათვის გრძელვადიანი ფიზიკური და გარემოსდაცვითი დაგეგმვის შემცირებას. გარდა ამისა, ქვეყნებმა უნდა ჩადონ ინვესტიცია სახლში სამუშაო ადგილის მოცვის პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რეგულაციებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებაში (EU-OSHA, 2021, გვ. 13^[81]). ასეთი რეგულაციები და სახელმძღვანელო პრინციპები უნდა მოიცავდეს სამუშაო დროის თემას, იმის გათვალისწინებით, რომ სახლიდან მომუშავე პირები უფრო ხშირად უფრო მეტხანს და არასოციალურ საათებში მუშაობენ. ქვეყნებს შეუძლიათ შთაგონება მიიღონ ესპანეთის დისტანციური მუშაობის რეგულაციიდან (ჩარჩო 5.4), ასევე დიგიტალიზაციის შესახებ ჩარჩო შეთანხმებიდან, რომელიც განსაზღვრავს „დაკავშირებისა და კავშირის გათიშვის მეთოდებს“, რომელიც 2020 წლის ივნისში მიიღეს ევროპელმა სოციალურმა პარტნიორებმა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[135]; კრისკულო და სხვ., 2021^[136]).

ჩარჩო 5.4. ნიდერლანდებში, გაერთიანებულ სამეფოსა და ესპანეთში დამოკიდებული დასაქმების მოქნილობისა და ავტონომიის გასაუმჯობესებლად ძირითადი ადაპტაციის პრაქტიკები

ნიდერლანდებში დასაქმებულებს კანონით აქვთ უფლება მოითხოვონ სამუშაო საათების შემცირება და სამუშაო ადგილის მოქნილობა. ეს უფლება უპირობოა: ის არ საჭიროებს რაიმე მოტივაციას. გარდა ამისა, ყველა თანამშრომელს, რომელიც მუშაობს ფირმაში, რომელსაც ჰყავს მინიმუმ ათი თანამშრომელი და აქვს მინიმუმ ექვსი თვის სტაჟირება, აქვს ეს კანონიერი უფლება, მაგალითად, მათი ხელშეკრულების სტატუსის მიუხედავად. დამსაქმებლებს შეუძლიათ უარი თქვან მოთხოვნაზე მხოლოდ მკაცრად განსაზღვრული საქმიანი მიზეზების გამო.

გაერთიანებულ სამეფოში 2014 წელს ამოქმედდა „მოქნილი სამუშაო რეგულაციების შესახებ“ კანონი, რომელიც ყველა თანამშრომელს, რომელსაც მინიმუმ ექვსი თვის განმავლობაში უმუშავია (გარდა სააგენტო მუშაკებისა), ანიჭებს უფლებას მოითხოვოს მოქნილი სამუშაო გრაფიკი, მათ შორის დისტანციური მუშაობა. დამსაქმებლის უარის თქმის საფუძველი შემოიფარგლება მკაცრად განსაზღვრული საქმიანი მიზეზებით.

ესპანეთმა დისტანციური მუშაობის შესახებ რეგულაცია 2020 წლის სექტემბერში მიიღო (სამეფო დეკრეტი-კანონი 28/2020). რეგულაცია სამხრეთი სოციალური დიალოგის შედეგი იყო. რეგულაცია ითვალისწინებს, რომ დისტანციური მუშაობა მოითხოვს როგორც დასაქმებულების, ასევე დამსაქმებლების თანხმობას და დისტანციურ მუშაკებს ანიჭებს იმავე უფლებებს, რასაც კომპანიის ტერიტორიაზე ასრულებენ თავიანთ მოვალეობებს. რეგულაცია შეიცავს კონკრეტულ პუნქტებს სამუშაო დროის შესახებ. დასაქმებულებს უფლება აქვთ ისარგებლონ მოქნილი სამუშაო საათებით დისტანციური მუშაობის ხელშეკრულებით დადგენილი პირობებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების პუნქტების შესაბამისად. მოქნილი სამუშაო საათები შეიძლება მოიცავდეს სამუშაო საათებს, დასვენების დროს, ასევე შეთანხმებულ ხელმისაწვდომობის საათებს. კანონი ასევე ავალდებულებს მუშაკს და ფირმას, აწარმოონ სამუშაო დროის რეესტრი. კოლექტიური ხელშეკრულებებით შეიძლება დადგინდეს კონკრეტული პირობები, რომლებიც დაკავშირებულია გათიშვის უფლებასთან.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2021^[125]), შეზღუდული შესაძლებლობები, დასაქმება და ინკლუზია ირლანდიაში: დამსაქმებლების ჩართულობა და მხარდაჭერა, <https://doi.org/10.1787/74b45baa-en>; Eurofound (2021^[137]), სამუშაო დრო 2019–2020 წლებში, <https://doi.org/10.2806/275402>.

4. არასტანდარტული სამუშაო ფორმებისა და თვითდასაქმების ხარისხის გაუმჯობესება

მეოთხე სახელმძღვანელო პრინციპია არასტანდარტული ფორმების და თვითდასაქმების სამუშაო ხარისხის გაუმჯობესება, განსაკუთრებით ჯანდაცვაზე, სოციალურ დაცვასა და დასაქმების მხარდაჭერაზე ხელმისაწვდომობის გაფართოებით. ეს მნიშვნელოვანია ამ ტიპის დასაქმებაში ჩართული ყველა მუშაკისთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მრავალი მათგანისთვის, ჯანსაღი სამუშაო მომავლის ხელშეწყობისთვის.

დასაქმების ფორმებს შორის ფისკალური და მარეგულირებელი განსხვავებების შემცირება და ცრუ თვითდასაქმებასთან ბრძოლა მნიშვნელოვანია სამუშაოს ხარისხის გასაუმჯობესებლად. არასტანდარტული სამუშაო ფორმებით დასაქმებულებს, რომლებიც დამოკიდებულ დასაქმებასა და თვითდასაქმებას შორის „ნაცრისფერ ზონაში“ აღმოჩნდებიან, ხშირად არ შეუძლიათ ისარგებლონ დაცვითა და მხარდაჭერით, რომელიც შექმნილია მუდმივი კონტრაქტით დამოკიდებული სრულ განაკვეთზე დასაქმებისთვის, უნიკალური დამსაქმებლის გათვალისწინებით. „ნაცრისფერი ზონის“ მაქსიმალურად მცირე ზომის შენარჩუნება, მუშაკთა სწორი კლასიფიკაციის უზრუნველყოფა და არასწორი კლასიფიკაციის წინააღმდეგ ბრძოლა აუცილებელი ნაბიჯებია მუშაკთა სათანადოდ დასაცავად და იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ფირმები, რომლებიც იცავენ დამცავ რეგულაციებს, არ აღმოჩნდნენ არახელსაყრელ მდგომარეობაში (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[138]; 2019^[13]).

უნივერსალური ჯანდაცვის დაზღვევა, რომელიც არ არის დაკავშირებული დასაქმების სტატუსთან ან შეღავათებთან, წარმოადგენს ქვაკუთხედ პოლიტიკას, რომელიც მიზნად ისახავს დასაქმების დაკარგვის შედეგად გამოწვეული ჯანმრთელობის რისკების შემცირებას. უნივერსალური ჯანდაცვის დაზღვევის გარეშე, უმუშევრობა არა მხოლოდ შემოსავლის შემცირებას, არამედ ჯანმრთელობის დაზღვევის დაკარგვასაც ნიშნავს. უნივერსალური ჯანდაცვის დაზღვევა კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, ჯანდაცვის უფრო მაღალი საჭიროებისა და საშუალოდ დაბალი შემოსავლების გათვალისწინებით (თავი 4). ქვეყნებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაქციონ თვითდასაქმებულებისა და არასტანდარტული ფორმებით დასაქმებულების ჩართვას, რომლებსაც ნაკლებად აქვთ ჯანმრთელობის დაზღვევა იმ ქვეყნებში, სადაც უნივერსალური ჯანდაცვის დაფარვა არ არსებობს (ბერკოვიცი და სხვ., 2021^[45]). ჯანდაცვაზე წვდომის დაკავშირება შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათების უფლებასთან ასევე პრობლემურია როგორც თანასწორობის, ასევე სამუშაო წახალისების პერსპექტივიდან. ასეთი სისტემა გულისხმობს, რომ ადამიანები დასაქმების დაწყებისას ჯანდაცვაზე წვდომის დაკარგვის და უმუშევრობის რისკის ქვეშ დგანან. ასეთი დაკავშირებული სისტემები, მაგალითად, ირლანდიასა და შვედეთულ შტატებში არსებობს (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[125]). უნივერსალური ჯანდაცვის დაფარვის გაუმჯობესების შესახებ ქვეყნების სპეციფიკური რეკომენდაციები, მათ შორის ამ ანგარიშში განხილული ექვსი ქვეყნის შემთხვევისთვის, ამ ანგარიშის ფარგლებს სცილდება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[139]).

მთავრობებმა უნდა ჩადონ ინვესტიცია სამუშაოს გარეშე მყოფი პირების შეღავათებისა და დასაქმების მხარდაჭერის ფართო ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად, რათა შემცირდეს შრომის ბაზარზე დაუცველობის ჯანმრთელობის რისკები. სამუშაოს გარეშე მყოფი პირების შეღავათები ამცირებს უმუშევრობისა და შრომის ბაზარზე დაუცველობის გაზრდის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ზემოქმედებას, შემოსავლის ჩანაცვლების უზრუნველყოფით და უმუშევრობის შემთხვევაში სიღარიბეში ჩავარდნის რისკის შემცირებით. ეს შეღავათები კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფი პირებისთვის, როგორიცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მხოლოდ რამდენიმე ქვეყანა უზრუნველყოფს ყველა თვითდასაქმებულისთვის

უმუშევრობის შეღავათებზე ყოვლისმომცველ წვდომას, ისევე როგორც დასაქმებულებისთვის.³⁰ კანადა, ნიდერლანდები, ნორვეგია და შვეიცარია თვითდასაქმებულთა უმეტესობას გამორიცხავენ. ავსტრიაში თვითდასაქმებულებს ბიზნესის დაწყებისთანავე ექვსი თვე აქვთ იმის გადასაწყვეტად, აირჩევენ თუ არა ნებაყოფლობით უმუშევრობის დაზღვევას, რაც რვა წლის განმავლობაში სავალდებულო გადაწყვეტილებაა. 2015 წელს, ყველა უფლებამოსილი თვითდასაქმებულის მხოლოდ 0.3%-მა აირჩია ამ დაზღვევაზე უარის თქმა. ბელგიაში, თვითდასაქმებულებს, რომლებიც გაკოტრებულად არიან გამოცხადებულნი, კოლექტიურ ვალის მოგვარებაში იმყოფებიან ან იძულებულნი არიან შეწყვიტონ თავიანთი ბიზნესი საქმიანობა, ასევე ეკონომიკურ სირთულეებში მყოფ თვითდასაქმებულებს, რომლებიც წყვეტენ ყველა თვითდასაქმებულ საქმიანობას, შეიძლება (გარკვეულ პირობებში) ჰქონდეთ ყოველთვიური შემწეობისა და სოციალური შენატანებისგან გათავისუფლების უფლება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[138]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[139]). ამ მხრივ პერსპექტიული პრაქტიკაა დანიაში, რომელმაც 2018 წელს სტანდარტიზაცია მოახდინა და გაამარტივა უმუშევრობის შემწეობაზე წვდომა დასაქმების სხვადასხვა სახეობისთვის (ჩარჩო 5.5). თვითდასაქმებულ პირებს და არასტანდარტული ფორმებით დასაქმებულებს ასევე შეუძლიათ ისარგებლონ სახელმწიფო დასაქმების სერვისებზე უკეთესი წვდომით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[44]).

პოლიტიკის შემქმნელებმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიაქციონ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობასთან დაკავშირებული სხვაობების აღმოფხვრას, რაც წარმოადგენს ძირითად პოლიტიკას იმ მუშაკთა სამუშაო ადგილების, შემოსავლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად, რომლებიც განიცდიან ავადმყოფობას, შეზღუდულ შესაძლებლობებს და დაზიანებას (ცხრილი 5.2):

- თვითდასაქმებულებს შეზღუდული ან საერთოდ არ აქვთ ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულებაზე წვდომა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების ნახევარში. წვდომა და შენატანების გადახდა ნებაყოფლობითია ავსტრიაში, კანადასა და ნიდერლანდებში, ნაწილობრივი - ბელგიაში, ხოლო ნორვეგიაში როგორც ნაწილობრივი, ასევე ნებაყოფლობითი. ნიდერლანდებში ნებაყოფლობითი წვდომა დამატებით შეზღუდულია იმ თვითდასაქმებულებისთვის, რომლებსაც წინა სავალდებულო დაზღვევის მინიმუმ ერთი წლიანი სტაჟი აქვთ, ანუ მხოლოდ მათთვის, ვინც თვითდასაქმებამდე დამოკიდებული პირით იყო დასაქმებული. ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების მნიშვნელობისა და მასზე უფლებების დეტალური განხილვა სხვაგან არის მოცემული.
- ბელგიაში, ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში თვითდასაქმებულებს არ აქვთ იგივე უფლებები შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე, რაც დასაქმებულებს. შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა შემოსავლის ჩანაცვლების ძირითადი წყაროა იმ მუშაკებისთვის, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობების წინაშე დგანან (თავი 4). თვითდასაქმებულებს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში იგივე უფლებები აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობაზე, რაც დასაქმებულებს. თუმცა, ეს ასე არ არის, მაგალითად, ნიდერლანდებში, სადაც ჩარიცხვა ნებაყოფლობითია და ბელგიაში, სადაც თვითდასაქმებულებს მხოლოდ იმ შემთხვევაში აქვთ უფლება, თუ მათ არ შეუძლიათ რაიმე კარიერის გაგრძელება (და არა მხოლოდ წინა კარიერის, როგორც დასაქმებულებს). შვეიცარიაში პირველი საყრდენის შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა სავალდებულოა, ხოლო მეორე საყრდენის გადახდები ნებაყოფლობითია.

- თვითდასაქმებულ მუშაკებს სრული წდომა აქვთ შრომის ანაზღაურებაზე მხოლოდ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმცირესობაში. შრომის ანაზღაურება, რომელსაც ასევე უწოდებენ უბედური შემთხვევის დაზღვევას ისეთ ქვეყნებში, როგორიცაა შვეიცარია (SUVA), უზრუნველყოფს შემოსავლის ჩანაცვლებას იმ მუშაკებისთვის, რომლებსაც აქვთ (სრული ან ნაწილობრივი) შეზღუდული შესაძლებლობები სამუშაო ტრავმის ან პროფესიული დაავადების გამო. წდომა და შენატანების გადახდა ნებაყოფლობითია ავსტრიაში, კანადაში, ნორვეგიასა და შვეიცარიაში.³¹

თვითდასაქმებულებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათებზე ნებაყოფლობითი წდომის შეთავაზება ძალიან დაბალ დაფარვას იწვევს.³² მაგალითად, ნიდერლანდებში უფლებამოსილი თვითდასაქმებულების მხოლოდ 2%-მა და ავსტრიაში 8%-მა აირჩია ნებაყოფლობითი ავადმყოფობის დაზღვევის ნაწილი, რომელიც ავადმყოფობის შვებულების პირველ ექვს კვირას ფარავს (CBS, 2019^[140]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, გამოქვეყნდება მომავალში^[141]). ლიტერატურის ვრცელი ნაკადი აჩვენებს, რომ პირები საკმარისად მომავალზე ორიენტირებულები არ არიან, რათა დაზღვევის სწორი რაოდენობა შეიძინონ. ეს შეიძლება კიდევ უფრო უარესი იყოს გრძელვადიანი რისკების შემთხვევაში, რომლებსაც თან ახლავს მძიმე ფინანსური შედეგები, როგორიცაა ავადმყოფობა, შეზღუდული შესაძლებლობები და დაზიანება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[100]). უფრო მეტიც, ნებაყოფლობითი დაზღვევის სქემაში, მათ, ვისაც ყველაზე მაღალი რისკი აქვთ, ყველაზე დიდი სტიმული აქვთ გაწევრიანების. ეს არახელსაყრელი არჩევანი იწვევს პრემიების ზრდისა და დაფარვის შემცირების სპირალს, თუ რეგისტრაციის სურვილი ძალიან მაღალი არ არის ან მთავრობები არ გასცემენ სახელმწიფო სუბსიდიებს პრემიების შესამცირებლად. ავსტრიაში თვითდასაქმებულებს, რომლებიც ნებაყოფლობით მოკლევადიან ავადმყოფობის დაზღვევაში იყვნენ ჩართულნი, ავადმყოფობის გამო შვებულების საშუალო ხანგრძლივობა თითქმის ორჯერ მეტი ჰქონდათ სავალდებულო დაზღვევის მქონე დასაქმებულებთან შედარებით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[138]). კანადის თვითდასაქმებულთა შეღავათების პროგრამაში, რომელიც მოიცავს ავადმყოფობის შემწეობას, ბავშვზე ზრუნვის შემწეობას და ოჯახში ავადმყოფ პირთა ზრუნვის შემწეობას, ჩარიცხვის მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია დაბალი შემოსავლის მქონე და ბავშვიან პირებში. რეგისტრირებულები გაცილებით ხშირად ითხოვენ შემწეობას, ვიდრე სავალდებულოდ დაფარული დასაქმებულები. სახელმწიფო აფინანსებს დამსაქმებლის მხრიდან შენატანებს, რათა წაახალისოს ჩარიცხვა. ეს ძვირადღირებული წამოწყება აღმოჩნდა, რადგან შეფასებული პერიოდის განმავლობაში პრემიები შეღავათების მხოლოდ ერთ მესამედს ფარავს (დასაქმება და სოციალური განვითარება კანადაში, 2016^[142]).

ახალი არასტანდარტული სამუშაო ფორმების მქონე მუშაკებს კიდევ უფრო იშვიათად აქვთ წდომა შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათებზე. მაგალითად, ნიდერლანდებში ნულოვანი საათის კონტრაქტით დასაქმებულ მუშაკებს (ყველა დასაქმებულის დაახლოებით 7%) დამსაქმებლის მიერ გაცემული ავადმყოფობის ანაზღაურების უფლება მხოლოდ იმ საათებისთვის აქვთ, რომლებიც მათ დამსაქმებელმა დაუნიშნა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[138]; სპასოვა და სხვ., 2017^[143]). ჰოლანდიელი მორიგე მუშაკები ზოგჯერ აშკარად გამოირიცხულნი არიან ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების გახანგრძლივების კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებებიდან, მაგალითად, ბენზინგასამართი სადგურებისა და სამრეცხაოების სექტორში (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]). თვითდასაქმებული ჰიბრიდული ფორმების მქონე მუშაკები, როგორიცაა ფრილანსერები, დროებითი ან შემთხვევითი მუშაკები, განსაკუთრებით ხშირად გამოირიცხულნი არიან ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულებიდან (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]). მათ ასევე არ აქვთ ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება, შეზღუდული

შესაძლებლობების შემწეობა და მუშაკთა კომპენსაცია იმ ქვეყნებში, რომლებიც ასეთ შემწეობას ან შემწეობის დამატებას კოლექტიური ხელშეკრულებებით აწესებენ, მაგალითად, შვედეთში და ნაწილობრივ ნიდერლანდებში (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[138]). 2017 წლის კვლევის თანახმად, ევროკავშირის ქვეყნებსა და შეერთებულ შტატებში პლატფორმის მუშაკთა დაახლოებით ნახევარმა მიუთითა, რომ არ ჰქონდათ წვდომა ავადმყოფობის შემწეობაზე (Eurofound, 2020^[46]). ზოგიერთმა ქვეყანამ წამოიწყო ინიციატივა, რათა არასტანდარტული სამუშაო ფორმების მქონე მუშაკებს მიეცეთ მუშათა კომპენსაციის მიღების უფლება. კორეასა და ესპანეთში დამოკიდებული კონტრაქტორები უფლებამოსილნი არიან მიიღონ მუშათა კომპენსაცია. საფრანგეთში, 2016 წლის ელ ხომრის კანონი პლატფორმებს ავალდებულებს, ანაზღაურება გაუწიონ იმ მუშაკებს, რომლებიც პლატფორმაზე მუშაობით წელიწადში 5,100 ევროზე მეტს გამოიმუშავებენ და ნებაყოფლობით იწყებენ დაზღვევას (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[44]).

ცხრილი 5.2. თვითდასაქმებულებს ხშირად უფრო უარესი წვდომა აქვთ ავადმყოფობის შემწეობაზე, შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე და მუშაკთა კომპენსაციაზე.

მდგომარეობა 2021 წლის მდგომარეობით (COVID-19 პანდემიის განმავლობაში განხორციელებული დროებითი გაუმჯობესებების იგნორირების გარეშე)

	ავადმყოფობის შეღავათები	შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათები	მუშაკთა კომპენსაცია
ავსტრალია	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი	ნებაყოფლობითი
ავსტრია	ნებაყოფლობითი	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
ბელგია	ნაწილობრივი	ნაწილობრივი	არანაირი სქემა
კანადა	ნებაყოფლობითი	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
ჩილე	სტანდარტული	ნაწილობრივი	სტანდარტული
კოლუმბია	სტანდარტული	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
კოსტა რიკა	სტანდარტული	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
ჩეხეთი	ნებაყოფლობითი	სტანდარტული	წვდომა არ არის
დანია	ნაწილობრივი	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
ესტონეთი	ნაწილობრივი	სტანდარტული	წვდომა არ არის
ფინეთი	სტანდარტული	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
საფრანგეთი	სტანდარტული	სტანდარტული	წვდომა არ არის
გერმანია	ნებაყოფლობითი	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
საბერძნეთი	ნაწილობრივი	სტანდარტული	არანაირი სქემა
უნგრეთი	სტანდარტული	სტანდარტული	სტანდარტული
ისლანდია	სტანდარტული	სტანდარტული	სტანდარტული
ირლანდია	წვდომა არ არის	სტანდარტული	წვდომა არ არის
ისრაელი	წვდომა არ არის	სტანდარტული	სტანდარტული
იტალია	წვდომა არ არის	სტანდარტული	სტანდარტული
იაპონია	ნაწილობრივი	ნაწილობრივი	ნებაყოფლობითი
კორეა	არანაირი სქემა	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
ლატვია	სტანდარტული	სტანდარტული	წვდომა არ არის
ლიეტუვა	სტანდარტული	სტანდარტული	წვდომა არ არის
ლუქსემბურგი	სტანდარტული	სტანდარტული	სტანდარტული
მექსიკა	წვდომა არ არის	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
ნიდერლანდები	ნებაყოფლობითი	ნებაყოფლობითი	არანაირი სქემა
ახალი ზელანდია	სტანდარტული	სტანდარტული	სტანდარტული
ნორვეგია	ნაწილობრივი/ნებაყოფლობითი	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
პოლონეთი	ნებაყოფლობითი	სტანდარტული	სტანდარტული
პორტუგალია	სტანდარტული	სტანდარტული	სტანდარტული
სლოვაკეთის რესპუბლიკა	სტანდარტული	სტანდარტული	წვდომა არ არის
სლოვენია	სტანდარტული	სტანდარტული	არანაირი სქემა
ესპანეთი	სტანდარტული	ნაწილობრივი	ნებაყოფლობითი
შვედეთი	ნაწილობრივი	ნაწილობრივი	ნაწილობრივი
შვეიცარია	სტანდარტული	სტანდარტული	ნებაყოფლობითი
თურქეთი	სტანდარტული	ნაწილობრივი	სტანდარტული
დიდი ბრიტანეთი	ნაწილობრივი	სტანდარტული	წვდომა არ არის
ამერიკის შეერთებული შტატები	არანაირი სქემა	სტანდარტული	წვდომა არ არის

შეღავათებუ წვდომის სიმარტივე: ღია ლურჯი (ყველაზე ხელმისაწვდომი); მუქი ლურჯი (ნაწილობრივ ხელმისაწვდომი); ყვლაზე მუქი ლურჯი (ყველაზე ნაკლებად ხელმისაწვდომი). შენიშვნა: სქემა არ არსებობს: არ არსებობს კანონით გათვალისწინებული სქემა. წვდომა არ არის: კანონით გათვალისწინებული სქემა არსებობს მხოლოდ სრული განაკვეთით დასაქმებულებისთვის, მაგრამ თვითდასაქმებულები პირები გამოირიცხებიან. ნაწილობრივი: უფლებამოსილების პირობები, ლოდინის პერიოდი, შეღავათის დონე ან შეღავათის ხანგრძლივობა ნაკლებად ხელსაყრელია თვითდასაქმებულებისთვის დასაქმებულებთან შედარებით. ნებაყოფლობითი: თვითდასაქმებულებს შეუძლიათ აირჩიონ სრული განაკვეთით დასაქმებულთა კანონით გათვალისწინებული სქემა. მონაცემები ეხება 2021 წელს, გარდა კანადის, ჩილეს, კოსტა რიკისა და მექსიკის (2019), ასევე ისლანდიის, ისრაელის, იაპონიის, თურქეთისა და გაერთიანებული სამეფოს (2018).

შვეიცარიაში შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის პირველი საყრდენი სტანდარტულია თვითდასაქმებულები მუშაკებისთვის, ხოლო მეორე საყრდენი ნებაყოფლობითია თვითდასაქმებულებისთვის და სავალდებულოა რეგულარული მუშაკებისთვის.

წყარო: ევროკომისიის სოციალური დაცვის შესახებ ურთიერთინფორმაციის სისტემა (MISSOC), ამერიკის შეერთებული შტატების სოციალური უზრუნველყოფის ადმინისტრაციის სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამები მთელი მსოფლიოში (SSPTW), ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2020^[44]), „მანუალურებადი ავადმყოფობის

შეზღუდვა შემოსავლის, კანონმდებლობისა და სამუშაო ადგილების დასაცავად COVID-19 კრიზისის დროს", <https://doi.org/10.1787/a9e1a154-en>.

თვითდასაქმებულთათვის სოციალური დაცვის ხელმისაწვდომობის შეზღუდვის შესახებ ხშირად წამოყენებული არგუმენტები ნაკლებად დამაჯერებელია შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათების შემთხვევაში (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[13]).

- პირველი გავრცელებული არგუმენტი ის არის, რომ მეწარმეობა არის საქმიანობა, სადაც მფლობელები საკუთარ თავზე იღებენ ბიზნესის წარმატებლობის რისკებს. თუმცა, ავადმყოფობა, შეზღუდული შესაძლებლობები და დაზიანება დიდწილად ადამიანის კონტროლს სცილდება და შესაბამისად, არ უნდა იყოს ბიზნესის წარმატების განმსაზღვრელი ფაქტორი. არაეფექტურია, თუ ჯანსაღი ფირმები გაკოტრდებიან მფლობელის ავადმყოფობის, შეზღუდული შესაძლებლობების ან დაზიანების გამო. ეს ასევე არათანასწორია, რადგან ამ შემთხვევაში, არაპროპორციულად დაზარალებიან ის პირები, რომლებიც უფრო მეტად არიან მიდრეკილნი ჯანმრთელობის პრობლემებისკენ, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ან ხანდაზმული მუშაკები, და შესაძლოა თავიდანვე თავი შეიკავონ მეწარმეობისგან. სამედიცინო მიზეზები შეიძლება იყოს გაკოტრების ხშირი მიზეზი. მაგალითად, კანადაში პირადი გაკოტრების შემთხვევების დაახლოებით ორი მეხუთედი სამედიცინო ხასიათის იყო (ჰიმელშტეინი და სხვ., 2014^[145]).
- მეორე გავრცელებული არგუმენტი ის არის, რომ თვითდასაქმებულებისთვის დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შენატანების ეკვივალენტის გადახდის მოთხოვნა ზედმეტად დიდ ფინანსურ ტვირთს წარმოადგენს. თუმცა, გაცილებით უფრო ჯანსაღია შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათებისა და შენატანების გახანგრძლივება და საჭიროების შემთხვევაში, შემცირებული შრომისუნარიანობისგან დამოუკიდებლად სახელმწიფო ფინანსური მხარდაჭერის უზრუნველყოფა მეწარმეობის წახალისების მიზნით.
- მესამე გავრცელებული არგუმენტი ის არის, რომ თვითდასაქმებულთა სოციალური უზრუნველყოფის შენატანების გამოთვლა ძალიან რთულია ცვალებადი შემოსავლებისა და შენატანების ბაზის ოპტიმიზაციის გზით შენატანების თავიდან აცილების შესაძლებლობების გამო. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ბევრი ქვეყანა შენატანების შემოსავლის ბაზის გამოსათვლელად იყენებს დეკლარირებულ საგადასახადო შემოსავლებს, რაც მაღალი ხარისხის და ადვილად ხელმისაწვდომ მონაცემთა წყაროს წარმოადგენს, რომელიც საკმარისად კარგად ითვლება საგადასახადო მიზნებისთვის. ქვეყნები ზოგჯერ იყენებენ რამდენიმე წლის საშუალო შემოსავალს რყევებისა და შენატანების ბაზის ოპტიმიზაციის პოტენციალის შესამცირებლად. ქვეყნებს კვლავ შეუძლიათ ისწავლონ დანიის მაგალითიდან, სადაც დასაქმებულებს მხოლოდ შემოსავლის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება სჭირდებათ, შემოსავლის წყაროს მიუხედავად (თვითდასაქმება თუ დამოკიდებული დასაქმება) (ჩარჩო 5.5).
- მეოთხე გავრცელებული არგუმენტი ის არის, რომ დახმარების არასათანადოდ აღება (თაღლითობა) შეიძლება უფრო მნიშვნელოვანი საზრუნავი იყოს, რადგან არ არსებობს დამსაქმებელი, რომელიც დაადასტურებს ავადმყოფობას, შეზღუდულ შესაძლებლობებს ან დაზიანებას. არასათანადო სამსახურში გაცდენები არც ისე გავრცელებულია და შესაძლოა თვითდასაქმებულებში კიდევ უფრო ნაკლებად იყოს გავრცელებული. მაგალითად, თვითდასაქმებულები ნაკლებ ავადმყოფობის შვებულებას იღებენ ისეთ ქვეყნებშიც კი, სადაც ნებაყოფლობითი სისტემებია, როგორცაა გერმანია და ნიდერლანდები (ბაერტი, ვან დერ კლაუვი და ვან ლომველი, 2018^[146]; ლეჩმანი და შნაბელი, 2014^[147]). შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობისა და მუშაკთა კომპენსაციის გადაჭარბებული აღება კიდევ უფრო ნაკლებად სავარაუდოა სამედიცინო სერტიფიცირების უფრო მკაცრი მოთხოვნების გამო. უფრო ფართო გაგებით, ქვეყნებმა უნდა შეამცირონ გაუმართლებელი გაცდენები

სამედიცინო სერტიფიკატის მოთხოვნით და დარჩენილი სამუშაო შესაძლებლობების შესაბამისად სამსახურში დაბრუნების პროგრამებში მონაწილეობით (თავი 4).

უფრო ფართო გაგებით, შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათებზე უნივერსალური წვდომის სასარგებლოდ არგუმენტები ძლიერია. პირველ რიგში, ყველა მუშაკი, მათი შემოსავლის წყაროს მიუხედავად, იმსახურებს შემოსავლის, სამსახურისა და ჯანმრთელობის დაცვას ავადმყოფობის, შეზღუდული შესაძლებლობებისა და დაზიანების დროს. მეორეც, შემცირებული შრომისუნარიანობის პოლიტიკა იცავს სამუშაო ადგილებს, ეკონომიკასა და საზოგადოებებს ინდივიდუალური მუშაკის ჯანმრთელობის მიღმა. ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება საშუალებას აძლევს გადამდები დაავადებით (მაგალითად, გაციებით ან COVID-19-ით) დაავადებულ მუშაკებს, დარჩნენ სახლში, რითაც თავიდან აიცილებენ სხვების დაინფიცირებას სამსახურში ან სამსახურში მიმავალ გზაზე, როგორც თანმხლები ზიანი. ემპირიული შედეგები აჩვენებს, რომ ანაზღაურებად ავადმყოფობის შვებულებაზე წვდომა მნიშვნელოვნად ამცირებს გრიპის ტიპისა და COVID-19 ინფექციის მაჩვენებლებს, ამცირებს ავადმყოფობასთან დაკავშირებულ სრულ არყოფნას და ავადმყოფობასთან დაკავშირებულ ხარჯებს (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, გამოცემა^[141]). შემცირებული შრომისუნარიანობის პოლიტიკას ამ როლის შესრულება მხოლოდ მაშინ შეუძლია, როდესაც ის ფართოდ არის ხელმისაწვდომი. მესამე, დასაქმების სტატუსის მიხედვით ცალკეული რეჟიმები (ყალბი) თვითდასაქმებისა და სამუშაოს არასტანდარტული ფორმების მნიშვნელოვანი მამოძრავებელი ფაქტორია. მაგალითად, ნიდერლანდებში თვითდასაქმებისა და სამუშაოს გარკვეული არასტანდარტული ფორმების განსაკუთრებული ზრდა და დონე დიდწილად განპირობებულია დასაქმების სხვადასხვა ფორმებში გადასახადებისა და რეგულაციების განსხვავებებით, მათ შორის ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობებით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[100]).

ჩარჩო 5.5. დანიაში, კანადასა და გერმანიაში ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის მოცვა

დანიაში 2018 წელს განახორციელა რეფორმა, რათა გაეუმჯობესებინა უმუშევრობის შემწეობაზე ხელმისაწვდომობა თვითდასაქმებული და არასტანდარტული სამუშაო ფორმებით დასაქმებული პირებისთვის. რეფორმამდე თვითდასაქმებულ პირებს შემოსავლებისა და საგადასახადო დეკლარაციების შესახებ მნიშვნელოვანი რაოდენობის ჩანაწერების წარდგენა უწევდათ, ხოლო დასაქმებულებს მხოლოდ მინიმალური შემოსავლის ზღვრის დაკმაყოფილების დამტკიცება უწევდათ. გარდა ამისა, სადაზღვევო სისტემა მხოლოდ დამოკიდებული პირის ან თვითდასაქმებულის სტატუსით რეგისტრაციის საშუალებას იძლეოდა, რამაც დამოკიდებულ პირთან და თვითდასაქმებასთან ერთად მინიმალური შემოსავლის ზღვრის დაკმაყოფილება უფრო რთული გახადა იმ პირებისთვის, რომლებიც აერთიანებდნენ ოჯახურ ცხოვრებას. რეფორმა ჰარმონიზებს შეღავათების მიღების წესებს: უფლებამოსილების პრინციპი დაფუძნებულია მხოლოდ სამწლიან პერიოდში მინიმალური შემოსავლის ზღვარზე, შემოსავლის წყაროს მიუხედავად. ამან წვდომა უფრო პროგნოზირებადი უნდა გახადოს, რადგან დასაქმებულებს ადვილად შეეძლებათ გადაამოწმონ, მიაღწევენ თუ არა საგადასახადო დეკლარაციაში მითითებულ ზღვარს. რეფორმამ ასევე უნდა გააუმჯობესოს წვდომა მათთვის, ვინც სხვადასხვა წყაროდან შემოსავალს აერთიანებს, რადგან სამუშაოდან მიღებული ყველა შემოსავალი ერთად განიხილება. რეფორმა კიდევ უფრო ამარტივებს ადმინისტრაციულ პროცესს იმის დასამტკიცებლად, რომ ფირმა დაიხურა. გარდა ამისა, იგი შემოიღებს ექსთენიან „სამუშაოს ძიების“ პერიოდს, რომლის განმავლობაშიც დახმარების მიმღებებმა უნდა მოძებნონ დამოკიდებული დასაქმება და არ აქვთ უფლება დაიწყონ საკუთარი ბიზნესი, რათა თვითდასაქმებულებმა არ გააგრძელონ მუშაობა დახმარების მიღების პარალელურად (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2018^[138]).

კანადამ შემოიღო (ამჟამად შეწყვეტილია) სპეციალური COVID-19-ით გამოწვეული ავადმყოფობის შემწეობა, რომელიც მოიცავდა ყველა მუშაკს დასაქმების სტატუსის მიუხედავად და რომელიც უფრო დიდსულოვანია, ვიდრე თანამშრომლებისთვის არსებული ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების სისტემა. კანადაში საგანგებო შემწეობა მოიცავს კვირაში 500 კანადური დოლარის (380 ევრო) ფიქსირებულ გადახდას ექვს კვირამდე. შეღავათი ვრცელდება კანადის ყველა მაცხოვრებელზე, რომლებსაც არ შეუძლიათ სამუშაო კვირის მინიმუმ 50%-ის მუშაობა, რადგან COVID-19-ის გამო თვითიზოლაციაში მოუწევთ ყოფნა და 2019, 2020, 2021 წლებში ან იზოლაციამდე ბოლო 12 თვის განმავლობაში მათ მინიმუმ 5 000 კანადური დოლარი (3 800 ევრო) გამოიმუშავეს. შეღავათი არ განსხვავდება შემოსავლის წყაროს მიხედვით და შესაბამისად, მოიცავს თვითდასაქმებულ მუშაკებს, რომლებსაც ადრე მხოლოდ ნებაყოფლობითი წვდომა ჰქონდათ ავადმყოფობის შემწეობაზე, და დროებითი სამუშაო გრაფიკით მომუშავე პირებს. თუმცა, სპეციალური შეღავათი მხოლოდ COVID-19-ის სიმპტომებთან დაკავშირებით შემოსავლის კომპენსაციას ითვალისწინებს და შესაბამისად, არ იცავს სხვა ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე მუშაკებს (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2020^[144]).

ინტეგრირებული მეწარმეობის სქემა „enterability“ მიზნობრივ მხარდაჭერას უწევს მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს გერმანიაში ბიზნესის დასაწყებად. სქემა სამიზნე ჯგუფს მეწარმეობას ინკლუზიის პოტენციურ გზად სთავაზობს. მხარდაჭერა მოიცავს სემინარებს, ტრენინგებს და იდეების გაცვლას ბიზნესის შექმნისა და მართვის შესახებ სტარტაპამდელ და მის შემდგომ ფაზაში, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული გამოწვევების მართვას, როგორიცაა ჯანმრთელობის პრევენცია, საცხოვრებელი პირობები და ფინანსური შეზღუდვები. 2004-დან 2019 წლამდე პროექტმა მხარდაჭერა გაუწია დაახლოებით 1400 მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანს. სქემამ 2015 წელს მიენიჭა ევროპის საწარმოთა ხელშეწყობის ჯილდო „პასუხისმგებლიანი და ინკლუზიური მეწარმეობის“ კატეგორიაში.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2018^[138]), „სოციალური დაცვის მომავალი: რა მუშაობს არასტანდარტული სამუშაოებისთვის?“, <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>.

გარკვეულ ქვეყნებს შეუძლიათ გააფართოონ დაფარვის ზონა COVID-19 პანდემიის დროს ამოქმედებული დროებითი ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების მუდმივი გახდომით. პანდემიის განმავლობაში ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 17 ქვეყანამ გააუმჯობესა თვითდასაქმებული მუშაკებისთვის ავადმყოფობის შემწეობაზე წვდომა COVID-19 სიმპტომების ან სავალდებულო კარანტინის შემთხვევაში. ქვეყნებს შეუძლიათ აირჩიონ, შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

რომ ეს დროით შეზღუდული გახანგრძლივებები მუდმივი და ყველა ავადმყოფობისთვის გამოსაყენებელი გახადონ. მაგალითად, კანადამ დაწერა საგანგებო ავადმყოფობის შემწეობა, რომელიც მოიცავს ყველა მუშაკს დასაქმების სტატუსის მიუხედავად (ჩარჩო 5.5). ნორვეგიამ თვითდასაქმებული მუშაკებისთვის ავადმყოფობის შემწეობის მიღების ლოდინის პერიოდი 16-დან სამ დღემდე შეამცირა. თუმცა, ავსტრიამ და ნიდერლანდებმა ავადმყოფობის შემწეობა ნებაყოფლობითი დაზღვევის არმქონე თვითდასაქმებულ მუშაკებზე არ გაავრცელეს, სავალდებულო კარანტინის შემთხვევაშიც კი (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2020^[144]).

ქვეყნებმა შესაძლოა ინკლუზიური მეწარმეობის პროგრამებში ინვესტირების გზით თვითდასაქმებისა და არასტანდარტული სამუშაო ფორმების სამუშაო ხარისხის გაუმჯობესება მოისურვონ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თვითდასაქმებულთა დაახლოებით ნახევარი თვითდასაქმებას ამჯობინებს, მაგალითად, მეწარმეობის მოტივების გამო. საჯარო პოლიტიკას შეუძლია მეტი გააკეთოს იმ ბარიერების მოსაგვარებლად, რომელთა წინაშეც დგანან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (მომავალი) მეწარმეები. ეფექტური სქემები შეიძლება მოიცავდეს ტრენინგების, კოუჩინგისა და დაფინანსების მიზნობრივ პაკეტებს. ასეთი სქემის საინტერესო მაგალითი, რომელიც კონკრეტულად მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებებზეა ორიენტირებული, გერმანიიდან მოდის (ჩარჩო 5.5).

5. ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების განვითარება ინკლუზიურობისკენ

ყველასთვის ჯანსაღი და ინკლუზიური სამუშაო მომავლის მეხუთე და საბოლოო პრინციპის სახით, მთავრობებმა ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების განვითარება ინკლუზიურობისკენ უნდა მიმართონ.

მთავრობებმა უნდა უზრუნველყონ ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების მეინსტრიმში ჩართვა უნივერსალური დიზაინის მხარდაჭერით. უნივერსალური დიზაინის საფუძველზე აგებული ტექნოლოგიები თავიდანვე ისე ვითარდება, რომ (პრაქტიკულად) ყველას შეუძლია მასზე წვდომა, გაგება და მათგან სარგებლის მიღება, მათი საჭიროებების ან შესაძლებლობების მიუხედავად. უნივერსალური დიზაინი წარმოადგენს ძირითად პრინციპს, რომელიც ხელს უწყობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინტეგრაციას არა მხოლოდ ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სფეროში, არამედ, მაგალითად, განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლებაშიც. ქვეყნებს აქვთ ვალდებულებები და პასუხისმგებლობები, ხელი შეუწყონ უნივერსალურ დიზაინს, როგორც ეს გათვალისწინებულია, მაგალითად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციით (UN CRPD) და დისკრიმინაციისა და ხელმისაწვდომობის საწინააღმდეგო კანონმდებლობით.³³ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა ქვეყანა ასევე იღებს პასუხისმგებლობას, აქტიურად შეუწყოს ხელი უნივერსალურ დიზაინს და ხელოვნური ინტელექტის განვითარებაში ჩართულობას ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ხელოვნური ინტელექტის საბჭოს რეკომენდაციაზე ხელმოწერით.³⁴ უნივერსალური დიზაინის ვალდებულება ვრცელდება სხვადასხვა სამინისტროების, საჯარო ადმინისტრაციებისა და საჯარო სააგენტოების მიერ განხორციელებულ ერთობლივ აქტივობებზე. უნივერსალური დიზაინის წინსვლისადმი მთელი მთავრობის მიდგომის პერსპექტიული მაგალითი ნორვეგიიდან მოდის (ჩარჩო 5.6).

არსებობს მრავალი გზა, რომლითაც მთავრობებს შეუძლიათ ძირითადი ტექნოლოგიების უნივერსალური დიზაინის პოპულარიზაცია:

- საჯარო სექტორმა მაგალითით უნდა იხელმძღვანელოს და უნივერსალური დიზაინი ყველა თავის ციფრულ და ფიზიკურ ინფრასტრუქტურაში, პროდუქტებსა და მომსახურებაში დაწეროს. ნიდერლანდებმა 2018 წელს მიიღეს კანონი, რომელიც ყველა საჯარო სექტორის

დაწესებულებას ავალდებულებს, რომ მათი ციფრული და ფიზიკური არქიტექტურა ხელმისაწვდომი გახადონ. ინსტიტუტებმა 2020 წლიდან ყოველწლიურად უნდა წარადგინონ ანგარიში უნივერსალური დიზაინისა და ხელმისაწვდომობის შესახებ (ნიდერლანდების შინაგან საქმეთა და სამეფოს ურთიერთობების სამინისტრო, 2021^[148]). მთავრობებმა ასევე უნდა გაავრცელონ უნივერსალური დიზაინისა და ხელმისაწვდომობის მოთხოვნები ყველა სახელმწიფო შესყიდვის ტენდერში. ევროპის ხელმისაწვდომობის აქტი (EU-AA) ითვალისწინებს უნივერსალური დიზაინის სახელმწიფო შესყიდვებში ინტეგრირების ვალდებულებებს.

- უნივერსალური დიზაინი უნდა იყოს წინაპირობა ნებისმიერი ტექნოლოგიის განვითარებისთვის სახელმწიფო სახსრების გამოყოფისას. ბევრი ინოვაციური პროგრამა, მათ შორის ხელოვნური ინტელექტის სფეროში, მოიცავს სახელმწიფო დაფინანსებას, რაც იმას ნიშნავს, რომ მთავრობებს აქვთ პირდაპირი სიტყვა და პასუხისმგებლობა ინოვაციების ინკლუზიურობისკენ წარმართვაში (პაუნოვი, პლანეს-სატორა და რაველი, 2019^[149]).
- ფირმებს უნდა ჰქონდეთ წვდომა მკაფიო ინსტრუქციებზე, თუ როგორ განახორციელონ ხელმისაწვდომობა და უნივერსალური დიზაინი. ვებსაიტებისთვის იმედისმომცემი მაგალითია ნიდერლანდების დიზაინის სისტემა (NLDS). NLDS უზრუნველყოფს მკაფიო პრინციპებს, მზა პროგრამულ კოდებს და ვებსაიტის კომპონენტებს, რომლებიც აგებულია უნივერსალურ დიზაინზე. NLDS ხელს უწყობს ცოდნისა და გამოცდილების გაცვლას დეველოპერებს შორის და აქტიურად აერთიანებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხმებს. კიდევ ერთი მაგალითია ნორვეგიული Samveis-ის საგზაო რუკა ტექნოლოგიებისა და ინოვაციებისთვის. გაზამკვეთი კომპანიებსა და საჯარო დაწესებულებებს აწვდის ინსტრუმენტებსა და ხელმძღვანელობას უნივერსალური დიზაინის ინტეგრაციისთვის ინოვაციის მთელი ციკლის განმავლობაში, მათ შორის განხორციელებისა და შეფასების დროს (ნორვეგიის ბავშვთა სამინისტრო, 2016^[150]). შეფასებამ აჩვენა, რომ შვეიცარიის მთავრობის ციფრული ინფრასტრუქტურა, საერთო ჯამში, საკმაოდ ხელმისაწვდომია, თუმცა შეფასებაში არ არის ხაზგასმული უნივერსალური დიზაინის მნიშვნელობა ხელმისაწვდომობის თავიდანვე ინტეგრირებისთვის (დუნგა და ვაისენფელდი, 2018^[151]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ავსტრიის ეროვნული სამოქმედო გეგმის 2012-20 წლების შეფასების თანახმად, ავსტრიის მთავრობას შეუძლია მეტი გააკეთოს უნივერსალური დიზაინის სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შესამუშავებლად (ავსტრიის სოციალური სამინისტრო, 2020^[152]).
- ინოვაციებისა და კვლევისა და განვითარების მეინსტრიმული მიმართულების სამთავრობო სტრატეგიები უნდა შეიცავდეს ინკლუზიურობის კონკრეტულ მიზნებს. მაგალითად, საფრანგეთის, გერმანიისა და გაერთიანებული სამეფოს ხელოვნური ინტელექტის სტრატეგიები მოიცავს ინკლუზიურობის კონკრეტულ მიზნებს, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ხელოვნური ინტელექტის ნიჭიერი ჯგუფების მრავალფეროვანი აუდიტორია, განსაკუთრებით ქალებისა და უმცირესობების ჯგუფების მონაწილეობის წახალისებით და სოციალური ინკლუზიის ხელშეწყობის მიზნით ხელოვნური ინტელექტის აპლიკაციების გამოყენების ხელშეწყობით. გერმანიის ხელოვნური ინტელექტის სტრატეგია მხარს უჭერს ფართო საზოგადოებრივ დიალოგს ხელოვნური ინტელექტის საკითხებთან დაკავშირებით და უზრუნველყოფს დაფინანსებას ინოვაციური ხელოვნური ინტელექტის აპლიკაციების შესამუშავებლად, რომლებიც მხარს უჭერენ სოციალურ ინკლუზიასა და კულტურულ მონაწილეობას. ანალოგიურად, ხელოვნური ინტელექტის ფრანგული სტრატეგია მხარს უჭერს ხელოვნურ ინტელექტზე დაფუძნებულ სოციალურ ინოვაციებს (პაუნოვი, პლანეს-სატორა და რაველი, 2019^[149]). პან-კანადური ხელოვნური ინტელექტის სტრატეგია აფინანსებს ექსპერტთა გუნდებს, რათა შეისწავლონ ხელოვნური ინტელექტის ეკონომიკური,

ეთიკური და სოციალური შედეგები. კანადურმა კვლევითმა ორგანიზაციამ CIFAR-მა, რომელიც პასუხისმგებელია ამ სტრატეგიაზე, შეადგინა სამოქმედო გეგმა თანასწორობის, მრავალფეროვნებისა და ინკლუზიურობის ხელშეწყობის მიზნით, რომელიც მოიცავს გაზომვად მიზნებს განმცხადებლებისა და პერსონალის მრავალფეროვნების, მიუკერძოებლობისგან თავისუფალი დაქირავების, პერსონალის ჩართულობისა და პერსონალისთვის სავალდებულო ცნობიერების ამაღლების ტრენინგის შესახებ (CIFAR, 2020^[153]). ავსტრიის, ბელგიის, ჰოლანდიის და ნორვეგიის ხელოვნური ინტელექტის სტრატეგიები და შვეიცარიის ციფრული სტრატეგია სოციალურ ინკლუზიას მნიშვნელოვან პრინციპად ასახელებს, კონკრეტული მიზნების დასახვის გარეშე (ნორვეგიის ადგილობრივი თვითმმართველობისა და მოდერნიზაციის სამინისტრო, 2020^[154]; ავსტრიის რობოტიკისა და ხელოვნური ინტელექტის საბჭო, 2018^[155]; ნიდერლანდების ეკონომიკური საქმეთა და კლიმატის პოლიტიკის სამინისტრო, 2019^[156]; შვეიცარიის კონფედერაცია, 2020^[157]).

- ქვეყნებს შესაძლოა მოუწიოთ მარეგულირებელი ჩარჩოების კორექტირება, რათა თავიდან აიცილონ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა მიმართ მიკერძოება ძირითად ტექნოლოგიებში, განსაკუთრებით ხელოვნური ინტელექტის სფეროში. შესაძლოა საჭირო გახდეს დამატებითი ანგარიშვალდებულების მექანიზმები და ძლიერი შესრულების მეტრიკა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ახალი ტექნოლოგიები არ იყოს დისკრიმინაციული. მაგალითად, ასეთი მექანიზმები შეიძლება საჭირო გახდეს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ხელოვნური ინტელექტის ტრენინგის მონაცემები ზუსტად ასახავდეს პირთა მრავალფეროვნებას (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2020^[158]). პოლიტიკის შემქმნელებმა ასევე შეიძლება განიხილონ სამუშაოს განაცხადის ძირითადი ვებსაიტებისა და ონლაინ განაცხადის პროცესების დამატებითი რეგულირება, რამაც შეიძლება მხედველობის დარღვევის ან კოგნიტური შეზღუდვის მქონე ადამიანები არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააგდოს (ტომპა, სამოში და ბუშერი, 2020^[95]).
- ხელმისაწვდომობა და უნივერსალური დიზაინი ნებისმიერი საინჟინრო სასწავლო გეგმის ნაწილი უნდა იყოს. ამ გზით, მომავლის ინჟინრებს უფრო ინკლუზიური მომხმარებლის გამოცდილება ექნებათ მხედველობაში. ავსტრიაში ხელმისაწვდომობის შესახებ ლექციები არქიტექტურის, სამოქალაქო ინჟინერიის, ელექტროინჟინერიისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სტუდენტების სასწავლო გეგმის ნაწილია (ავსტრიის სოციალმინისტრიუმი, 2020^[152]).

მთავრობებს ასევე შეუძლიათ წახალისონ დამხმარე ტექნოლოგიების შემუშავება და დანერგვა, რომლებიც სპეციალურად შექმნილია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად. კვლავ, მთავრობებმა აიღეს ეს პასუხისმგებლობა გაეროს CRPD-ის რატიფიცირებით.³⁵

- მთავრობებს შეუძლიათ დამხმარე ტექნოლოგიების განვითარების დაფინანსების მართვა.³⁶ ინსტრუმენტები მოიცავს სახელმწიფო ხარჯებს, საგადასახადო შეღავათებს და გრანტებს კვლევისა და განვითარებისთვის (თვითმფრინავები - სატორა და პაუნოვი, 2017^[159]). გერმანიის ხელოვნური ინტელექტის სტრატეგია ითვალისწინებს დაფინანსებას ინოვაციური ხელოვნური ინტელექტის აპლიკაციების შესამუშავებლად, რომლებიც მხარს უჭერენ სოციალურ ინკლუზიასა და კულტურულ მონაწილეობას (გერმანიის ფედერალური მთავრობა, 2020^[160]). პერსპექტიული პრაქტიკაა კანადის ხელმისაწვდომი ტექნოლოგიების პროგრამა, რომელიც 2017 წელს შეიქმნა (ჩარჩო 5.6). ნორვეგიამ ასევე შექმნა დამხმარე ტექნოლოგიების დაფინანსების პროგრამა, რომლის ფარგლებშიც 2021 წლისთვის 21 მილიონი ნორვეგიული კრონი (დაახლოებით 2.05 მილიონი ევრო) იქნება გამოყოფილი.
- ასევე არსებობს კომპანიებში დამხმარე ტექნოლოგიების დანერგვის სტიმულირების შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

პოტენციალი. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობას აქვს გონივრული ადაპტაციის ვალდებულებები, რომლებიც მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლებისთვის დამხმარე ტექნოლოგიების დანერგვას. ყველა ჩართულ პარტნიორს, იქნება ეს დამსაქმებლები, ფიზიკური პირები თუ სამედიცინო პროფესიონალები და ინტერესთა ჯგუფები, უნდა ჰქონდეს წვდომა მკაფიო ინფორმაციაზე და ინსტრუქციებზე იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა იქნას გამოყენებული გონივრული ადაპტაცია და რა მხარდაჭერაა ხელმისაწვდომი. ამ მხრივ პერსპექტიული პრაქტიკაა შეერთებულ შტატებში არსებული სამუშაო ადაპტაციის ქსელი (ჩარჩო 5.6). კიდევ ერთია ნორვეგიული ვებსაიტი <https://www.kunnskapsbanken.net>, რომელიც აგროვებს ინფორმაციას დამხმარე ტექნოლოგიების შესახებ, მათ შორის სამსახურში გამოყენებისთვის. ბევრი ქვეყანა ფინანსურ მხარდაჭერას უწევს დამსაქმებლებს დამხმარე ტექნოლოგიების დანერგვისთვის კომპენსაციის გასაცემად. ქვეყნებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ ანაზღაურებადი ტექნოლოგიების სია განახლებული იყოს (კანადის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკონსულტაციო კომიტეტი, 2019^[161]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შესახებ ცნობიერების ამაღლების ტრენინგს ასევე შეუძლია ხელი შეუწყოს დამხმარე და პერსონალიზებული ტექნოლოგიების დანერგვას სამუშაო ადგილზე (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[125]).

უფრო ზოგადად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საზოგადოება უნდა იყოს ჩართული ტექნოლოგიების განვითარებასა და დანერგვასთან დაკავშირებულ დისკუსიაში. როგორც ეს სხვა პოლიტიკის სფეროებშია, ცხოვრებისეული გამოცდილების მქონე პირთა ხმის აქტიური ჩართვა ხელს უწყობს იმის უზრუნველყოფას, რომ ტექნოლოგიები შემუშავებული და დანერგილი იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანოებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით. ის ასევე მოქმედებს როგორც მექანიზმი იმის უზრუნველსაყოფად, რომ პოლიტიკა ფეხდაფეხ აჰყვებოდეს საზოგადოების მიერ გამოყენებულ ტექნოლოგიებს (კანადის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკონსულტაციო კომიტეტი, 2019^[161]). ავსტრიაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საზოგადოება აქტიურ როლს ასრულებს ტელეკომუნიკაციის ტექნოლოგიებისა და სერვისების დანერგვასა და რეგულირებაში (ავსტრიის სოციალური სამინისტრო, 2020^[152]). ნიდერლანდების მთავრობა აფინანსებს კონკრეტულ ექსპერტთა ჯგუფს, სახელწოდებით „მომხმარებელი ცენტრში“ (Gebruiker Centraal), რომლის წევრებიც ციფრული ხელმისაწვდომობის ექსპერტები არიან. ექსპერტთა ჯგუფს ჰყავს ხმოვანი საბჭოები, რომლებშიც შედიან პირები, რომლებსაც აქვთ ცხოვრებისეული გამოცდილება.

ჩარჩო 5.6. ნორვეგიაში, კანადასა და შვედეთში შტატებში ინოვაციებისა და ტექნოლოგიების სფეროში მიღწეული პროგრესის ინკლუზიურობისკენ მიმართვა

ნორვეგია იყო უნივერსალური დიზაინის ადრეული ადაპტერი, რომელიც მთელი მთავრობის მიდგომაში იყო ინტეგრირებული. 2009 წელს მან წარმოადგინა თავისი სამოქმედო გეგმა „ნორვეგია უნივერსალური დიზაინით 2025 წლისთვის“, კონკრეტული მიზნებით, რომელიც მოიცავს პოლიტიკის სხვადასხვა სფეროს, მათ შორის ტექნოლოგიას, ინოვაციას, ფიზიკურ ინფრასტრუქტურას, ფორმალურ განათლებას და ზრდასრულთა სწავლებას (ნორვეგიის ბავშვთა და თანასწორობის სამინისტრო, 2009^[162]). მან ცოტა ხნის წინ დაამტკიცა ახალი სამოქმედო გეგმა 2021-25 წლების მიზნებით (ნორვეგიის კულტურის დეპარტამენტი, 2021^[163]). შეფასებები მიუთითებს, რომ თავდაპირველი გეგმების უმეტესობა განხორციელდა, განსაკუთრებით პროგრესი შეინიშნება ფიზიკურ და ციფრულ ინფრასტრუქტურაში უნივერსალური დიზაინის ხელშეწყობის კუთხით. შეფასებები ასევე მიუთითებს საჯარო სექტორის სხვადასხვა ინსტიტუტისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა წარმომადგენლების მნიშვნელოვან მხარდაჭერაზე. მიუხედავად ამისა, არ არსებობს მიღებული ინდივიდუალური ზომების უფრო დეტალური შეფასებები (პრობა, 2019^[164]; ლუნდი და ბრინგა, 2016^[165]).

კანადამ 2017 წლის დეკემბერში დაიწყო ხელმისაწვდომი ტექნოლოგიების პროგრამა. ეს პროგრამა მოიცავს 22 მილიონი კანადური დოლარის (დაახლოებით 16.74 მილიონი ევრო) ოდენობის დაფინანსებას ინოვაციური პროექტებისთვის, რომლებიც ხუთი წლის განმავლობაში ასისტენტური და ადაპტური ციფრული მოწყობილობებისა და ტექნოლოგიების შემუშავებას ისახავს მიზნად. პროგრამა კანადის ინოვაციებისა და უნარების გეგმის ნაწილია, რომელიც საშუალო კლასისთვის კარგად ანაზღაურებადი სამუშაო ადგილების შექმნის მრავალწლიანი სტრატეგიაა. 2021 წლის დეკემბრის მონაცემებით, ხელმისაწვდომი ტექნოლოგიების პროგრამამ 28 პროექტი დააფინანსა. პროექტების მაგალითებია ელექტრონული ტაქტილური მოწყობილობები ბრაილის ტექსტით გრაფიკის საჩვენებლად, ინკლუზიური აუდიოწიგნების პლერები და ხმოვანი ასისტენტის ტექნოლოგიები, ასევე მანქანური სწავლების ჩატ ბოტის დიზაინი, რომელსაც შეუძლია შეაფასოს და უპასუხოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მომხმარებლების ციფრული ინფორმაციის საჭიროებებს.

ამერიკის შვედეთში შტატებში დასაქმების ადაპტაციის ქსელი წარმოადგენს სამუშაო ადგილის ადაპტაციის შესახებ ინფორმაციის, უფასო და კონფიდენციალური ტექნიკური დახმარების, სემინარებისა და ტრენინგების ყოვლისმომცველ რესურსს. ის დაფინანსებას აშშ-ის შრომის დეპარტამენტისგან იღებს. ქსელი ინფორმაციას აწვდის ყველა დაინტერესებულ მხარეს: დამსაქმებლებს, ფიზიკურ პირებს, ასევე სხვა აქტორებს, როგორიცაა სამედიცინო პროფესიონალები და პროფკავშირების წარმომადგენლები. მას აქვს დეტალური განყოფილებები დამხმარე ტექნოლოგიებისა და ადაპტაციის შესახებ, მათ შორის, თუ როგორ უნდა განხორციელდეს სამუშაო ადგილის ტექნოლოგიების უნივერსალური დიზაინი.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2021^[125]), შეზღუდული შესაძლებლობები, დასაქმება და ინკლუზია ირლანდიაში: დამსაქმებლების ჩართულობა და მხარდაჭერა, <https://doi.org/10.1787/74b45baa-en>; Eurofound (2021^[137]), სამუშაო დრო 2019–2020 წლებში, <https://doi.org/10.2806/275402>.

მითითებები

- Acemoglu, D. et al. (2021), “AI and Jobs: Evidence from Online Vacancies”, *NBER Working Papers*, No. 28257, <https://doi.org/10.3386/W28257>. [24]
- Adda, J. and Y. Fawaz (2020), “The Health Toll of Import Competition”, *The Economic Journal*, ტომი. 130/630, გვ. 1501-1540, <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa058>. [11]
- Adrian, P. et al. (2021), “Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data”, *OECD Productivity Working Papers*, No. 30, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/aed3816e-en>. [70]
- Anand, P. and P. Sevak (2017), “The role of workplace accommodations in the employment of people with disabilities”, *IZA Journal of Labor Policy*, ტომი. 6/1, გვ. 1-20, <https://doi.org/10.1186/s40173-017-0090-4>. [129]
- Anderson, D. (2019), “Artificial Intelligence and Applications in PM&R”, *American journal of physical medicine & rehabilitation*, ტომი. 98/11, გვ. e128-e129, <https://doi.org/10.1097/PHM.0000000000001171>. [94]
- Antón Pérez, J., E. Fernández-Macías and R. Winter-Ebmer (2021), “Does robotization affect job quality? Evidence from European regional labour markets”, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, Joint Research Centre (JRC)*, No. 2021/05, <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/www.econstor.eu> (წვდომა მოხდა 2021 წლის 4 ივნისს). [34]
- Austrian Council on Robotics and Artificial Intelligence (2018), *Shaping the Future of Austria with Robotics and Artificial Intelligence*. [152]
- Austrian Sozialministerium (2020), *Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020*. [88]
- Austrian Sozialministerium (2019), *The impact of digitalisation on labour market inclusion of people with disabilities*, Austrian Federal Ministry of Labour, Social Affairs, Health and Consumer Protection, <https://www.bma.gv.at/dam/jcr:2cda71df-c712-4792-a94d-989c545c8f67/Final%20Report%20-%20The%20impact%20of%20digitalisation%20on%20labour%20market%20inclusion%20of%20people%20with%20disabilities.pdf> (წვდომა მოხდა 2021 წლის 28 ივნისს). [115]
- Austrian Sozialministerium (2012), *National Action Plan on Disability 2012-2020*, <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/National-Action-Plan-on-Disability.html> (წვდომა 2021 წლის 30 ივნისს). [83]
- Autor, D. (2019), “Work of the Past, Work of the Future”, *AEA Papers and Proceedings*, ტომი. 109, გვ. 1-32, <https://doi.org/10.1257/pandp.20191110>. [146]
- Baert, S., B. van der Klaauw and G. van Lomwel (2018), “The effectiveness of medical and vocational interventions for reducing sick leave of self-employed workers”, *Health Economics*, ტომი. 27/2, გვ. e139-e152, <https://doi.org/10.1002/HEC.3578>. [8]
- Banks, L., H. Kuper and T. Shakespeare (2021), “Social health protection to improve access to health care for people with disabilities”, *Bulletin of the World Health Organization*, ტომი. 99/8, გვ. 543, <https://doi.org/10.2471/BLT.21.286685>.

- Barrero, J., N. Bloom and S. Davis (2021), "Why Working from Home Will Stick", *NBER Working Paper Series*, No. 28731, National Bureau of Economic Research, <https://doi.org/10.3386/w28731>. [71]
- Barrios, J., Y. Hochberg and H. Yi (2020), "The Cost of Convenience: Ridehailing and Traffic Fatalities", *NBER Working Papers*, No. 26783, <https://doi.org/10.3386/w26783>. [56]
- Bastagli, F. and A. Hunt (2020), "Social protection and the future of work: A gender analysis", No. 590, ODI, London. [37]
- Beland, L., A. Brodeur and T. Wright (2020), "COVID-19, Stay-At-Home Orders and Employment: Evidence from CPS Data", *IZA Discussion Paper Series*, No. 13282, <http://www.iza.org> (წვდომა მოხდა 2021 წლის 28 ივნისს). [68]
- Beltagy, M. et al. (2018), "Night work and risk of common mental disorders: analyzing observational data as a non-randomized pseudo trial.", *Scandinavian journal of work, environment & health*, ტომი. 44/5, გვ. 512-520, <https://doi.org/10.5271/sjweh.3733>. [63]
- Bencsik, P. and T. Chuluun (2019), "Comparative well-being of the self-employed and paid employees in the USA", *Small Business Economics* 2019 56:1, ტომი. 56/1, გვ. 355-384, <https://doi.org/10.1007/S11187-019-00221-1>. [174]
- Berg, J. et al. (2018), *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*, ILO, Geneva, http://wtf.tw/text/digital_labour_platforms_and_the_future_of_work.pdf (წვდომა მოხდა 2021 წლის 27 ივლისს). [103]
- Berkowitz, S. et al. (2021), "Health insurance coverage and self-employment", *Health Services Research*, Vol. 56/2, pp. 247-255, <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13598>. [45]
- Bloom, N., S. Davis and Y. Zhestkova (2021), "COVID-19 Shifted Patent Applications toward Technologies That Support Working from Home", *AEA Papers and Proceedings*, ტომი. 111, გვ. 263-266, <https://doi.org/10.1257/pandp.20211057>. [74]
- Bogan, V., A. Fertig and D. Just (2021), "Self-employment and mental health", *Review of Economics of the Household* 2021, გვ. 1-32, <https://doi.org/10.1007/S11150-021-09578-3>. [38]
- Bourdeaud'hui, R., F. Janssens and S. Vanderhaeghe (2021), *Arbeidshandicap en werkbaar werk bij werknemers: Analyse op de Vlaamse werkbaarheidsmonitor werknemers 2007-2019*, Stichting Innovatie & Arbeid, Brussels, https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf (წვდომა მოხდა 2022 წლის 27 იანვარს). [108]
- Brown, A. and J. Koettl (2015), "Active labor market programs - employment gain or fiscal drain?", *IZA Journal of Labor Economics*, ტომი. 4/1, გვ. 1-36, <https://doi.org/10.1186/s40172-015-0025-5>. [117]
- Burn, I. et al. (2021), "Machine Learning and Perceived Age Stereotypes in Job Ads: Evidence from an Experiment", No. 28328, NBER Working Paper, <http://www.nber.org/papers/w28328> (წვდომა მოხდა 2021 წლის 25 მაისს). [99]
- Burri, S., S. Heeger-Hertter and S. Rossetti (2018), "On-call work in the Netherlands: trends, impact and policy solutions", *Conditions of Work and Employment Series*, No. 103, ILO, Geneva, <http://www.ilo.org/publns>. (წვდომა 2021 წლის 2 სექტემბერს). [47]

- Business Disability Forum (2020), *The Great Big Workplace Adjustments Survey: Exploring the experience and outcomes of workplace adjustments in 2019-20*. [128]
- Canadian Disability Advisory Committee (2019), *Enabling access to disability tax measures*, Disability Advisory Committee, Ottawa. [161]
- CBS (2019), *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2019*, CBS, The Hague, <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2019/27/zelfstandigen-enquete-arbeid-2019> (წვდომა მოხდა 2020 წლის 13 მაისს). [140]
- CBS and TNO (2014), *Nationale enquête arbeidsomstandigheden*, <http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/netherlands-working-conditions-survey> (წვდომა მოხდა 2021 წლის 23 ივლისს). [79]
- CIFAR (2020), *Action Plan on Equity, Diversity & Inclusion*, <https://cifar.ca/wp-content/uploads/2021/03/CIFAR-EDI-Action-Plan-2020.pdf> (წვდომა მოხდა 2022 წლის 28 იანვარს). [4]
- Classen, T. and R. Dunn (2012), “The effect of job loss and unemployment duration on suicide risk in the United States: a new look using mass-layoffs and unemployment duration”, *Health Economics*, ტომი. 21/3, გვ. 338-350, <https://doi.org/10.1002/HEC.1719>. [27]
- Coenen, P. et al. (2019), “Associations of screen work with neck and upper extremity symptoms: A systematic review with meta-analysis”, *Occupational and Environmental Medicine*, ტომი. 76/7, გვ. 502-509, <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105553>. [20]
- Colantone, I., R. Crinò and L. Ogliari (2019), “Globalization and mental distress”, *Journal of International Economics*, Vol. 119, pp. 181-207, <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2019.04.008>. [136]
- Criscuolo, C. et al. (2021), “The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers”, *OECD Productivity Working Papers*, No. 31, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>. [31]
- Dahl, Ø., M. Sørberg and A. Eskov (2017), “Risk-based labour inspection by means of machine learning - SINTEF”, *9th International Conference on the Prevention of Accidents at Work*, <https://www.sintef.no/en/publications/publication/?pubid=1527239> (წვდომა მოხდა 2021 წლის 8 ივნისს). [116]
- Desiere, S., B. Van Landeghem and L. Struyven (2019), *Wat het beleid aanbiedt aan wie: een onderzoek bij Vlaamse werkzoekenden naar vraag en aanbod van activering*, HIVA-KU Leuven, Leuven, <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/2018-hiva-profiling-rapport-eind-nl-fin.pdf>. [112]
- Dingel, J. and B. Neiman (2020), “How many jobs can be done at home?”, *Journal of Public Economics*, ტომი. 189, გვ. 104235, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235>. [67]
- Drahokoupil, J. and A. Piasna (2019), “Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement”, *ETUI Working Paper*. [151]
- Dungga, A. and K. Weissenfeld (2018), *Plan d'action E-Accessibility 2015-2017 - Rapport d'évaluation*, <https://www.edi.admin.ch/dam/edi/fr/dokumente/gleichstellung/infomaterial/Evaluationsbericht%20Aktionsplan.pdf.download.pdf/Condons%C3%A9%20Plan%20d'action%20E-Accessibility%202015-2017.pdf> (accessed on 2 February 2022).

- Dutch Ministry of Economic Affairs and Climate Policy (2019), *Strategisch Actieplan voor Artificiële Intelligentie*, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/beleidsnotas/2019/10/08/strategisch-actieplan-voor-artificiele-intelligentie> (accessed on 2 February 2022). [156]
- Dutch Ministry of the Interior and Kingdom Relations (2021), *Kamerbrief over voortgang digitale inclusie 2021*, Dutch Ministry of the Interior and Kingdom Relations, The Hague, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/12/21/kamerbrief-over-voortgang-digitale-inclusie-2021> (accessed on 31 January 2022). [148]
- Employment and Social Development Canada (2016), *Evaluation of the Employment Insurance Special Benefits for Self-employed Workers*, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/2016-ei-special-benefits.html> (accessed on 20 January 2022). [142]
- ENPES (2020), *Contribution to the topic 'New forms of work – platform work' 2020*, European Network of Public Employment Services PES working group on new forms of work, Brussels, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4dad259d-383f-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-224654993> (accessed on 19 January 2022). [43]
- etui (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy*, <https://www.etui.org/publications/exposure-psychosocial-risk-factors-gig-economy> (accessed on 23 July 2021). [53]
- EU-OSHA (2021), *Digital platform work and occupational safety and health: a policy brief*, <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-policy-brief> (accessed on 19 October 2021). [55]
- EU-OSHA (2021), *Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies*, https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/TW_during_pandemic_risks_prevention.pdf (accessed on 29 June 2021). [81]
- EU-OSHA (2018), *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location*, <https://doi.org/10.2802/515834> (accessed on 4 June 2021). [30]
- EU-OSHA (2017), *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, <https://doi.org/10.2802/918187>. [52]
- Eurofound (2021), *Working during COVID-19*, Working during COVID-10, <https://www.eurofound.europa.eu/data/covid-19/working-teleworking> (accessed on 22 July 2021). [69]
- Eurofound (2021), *Working time in 2019–2020*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://doi.org/10.2806/275402>. [137]
- Eurofound (2020), “Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation”, *Challenges and Prospects in the EU Series*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/flagship-report/2020/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>. [46]
- Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work> (accessed on 28 June 2021). [101]

- Eurofound and ILO (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, <http://eurofound.link/ef1658> (accessed on 23 July 2021). [78]
- European Agency for Safety and Health at Work (2021), *Teleworking during the COVID-19 pandemic : risks and prevention strategies : literature review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://data.europa.eu/doi/10.2802/843915>. [82]
- Flemish Commission for Diversity (2021), *Strategisch Gelijkekansen-en Diversiteitsplan Vlaamse overheid 2021-2025*, <http://www.serv.be/diversiteit> (accessed on 17 January 2022). [132]
- Flemish Parlement (2021), *Conceptnota voor nieuwe regelgeving over de activering van langdurig zieken*, https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf (accessed on 16 July 2021). [119]
- Fuchs, M. et al. (2018), *Social and Employment Policies in Austria*, European Centre for Social Welfare Policy, Vienna, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU\(2018\)618991_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU(2018)618991_EN.pdf) (accessed on 17 May 2021). [120]
- Georgieff, A. and R. Hyee (2021), “Artificial intelligence and employment : New cross-country evidence”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 265, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c2c1d276-en>. [7]
- Georgieff, A. and A. Milanez (2021), “What happened to jobs at high risk of automation?”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 255, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/10bc97f4-en>. [6]
- German Federal Government (2020), *Artificial Intelligence Strategy of the German Federal Government*, https://www.ki-strategie-deutschland.de/files/downloads/Fortschreibung_KI-Strategie_engl.pdf (accessed on 2 February 2022). [160]
- Goos, M., A. Manning and A. Salomons (2014), “Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring”, *American Economic Review*, Vol. 104/8, pp. 2509-2526, <https://doi.org/10.1257/aer.104.8.2509>. [84]
- Gu, F. et al. (2015), “Total and cause-specific mortality of U.S. nurses working rotating night shifts.”, *American journal of preventive medicine*, Vol. 48/3, pp. 241-52, <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2014.10.018>. [61]
- Harknett, K., D. Schneider and V. Irwin (2021), “Improving health and economic security by reducing work schedule uncertainty”, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Vol. 118/42, p. e2107828118, <https://doi.org/10.1073/PNAS.2107828118>. [49]
- Hijzen, A. and S. Thewissen (2020), “The 2018-2021 working time reform in Korea: A preliminary assessment”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 248, <https://doi.org/10.1787/1815199X>. [57]
- Hill, M., N. Maestas and K. Mullen (2016), “Employer accommodation and labor supply of disabled workers”, *Labour Economics*, Vol. 41, pp. 291-303, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.05.013>. [134]

- Himmelstein, D. et al. (2014), "Health issues and health care expenses in canadian bankruptcies and insolvencies", *International Journal of Health Services*, Vol. 44/1, pp. 7-23, <https://doi.org/10.2190/HS.44.1.b>. [145]
- Hummels, D., J. Munch and C. Xiang (2021), *Work Demand, Work Effort, and Worker Health*, Mimeo, <https://krannert.purdue.edu/faculty/cxiang/cvwp/WorkHealth.pdf> (accessed on 7 June 2021). [16]
- Hutchinson, B. et al. (2019), "Unintended Machine Learning Biases as Social Barriers for Persons with Disabilities", *ACCESS Special Interest Group on Accessible Computing*, No. 125, <http://www.sigaccess.org/newsletter/2019-10/hutchinson.html> (accessed on 25 May 2021). [98]
- Hu, X. et al. (2021), "VIVO: Visual Vocabulary Pre-Training for Novel Object Captioning", *Association for the Advancement of Artificial Intelligence*, <https://arxiv.org/pdf/2009.13682.pdf> (accessed on 25 May 2021). [90]
- Jones, M. and P. Latreille (2011), "Disability and self-employment: evidence for the UK", <http://dx.doi.org/10.1080/00036846.2010.489816>, Vol. 43/27, pp. 4161-4178, <https://doi.org/10.1080/00036846.2010.489816>. [107]
- Kaplan, G. and S. Schulhofer-Wohl (2018), "The changing (Dis-)utility of work", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 32/3, pp. 239-258, <https://doi.org/10.1257/jep.32.3.239>. [26]
- Kivimäki, M. et al. (2015), "Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals", *The Lancet*, Vol. 386/10005, pp. 1739-1746, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1). [60]
- Kivimäki, M. et al. (2017), "Long working hours as a risk factor for atrial fibrillation: A multi-cohort study", *European Heart Journal*, Vol. 38/34, pp. 2621-2628, <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehx324>. [64]
- Knapstad, M. et al. (2020), "Prompt Mental Health Care (PMHC): Work participation and functional status at 12 months post-treatment", *BMC Health Services Research*, Vol. 20/1, pp. 1-13, <https://doi.org/10.1186/S12913-020-4932-1/FIGURES/3>. [123]
- Kuper, H. and P. Heydt (2019), *The Missing Billion: Access to health services for 1 billion people with disabilities*, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189996>. [9]
- Kuznetsova, Y. and J. Bento (2018), "Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: A case-study on employers' responses in Norway", *Social Inclusion*, Vol. 6/2, pp. 34-45, <https://doi.org/10.17645/si.v6i2.1332>. [130]
- Lacity, M. and L. Willcocks (2016), "A new approach to automating services", *MIT Sloan Management Review*, Vol. 58/1, <http://eprints.lse.ac.uk/68135/> (accessed on 8 June 2021). [36]
- Lai, T., Y. Lu and T. Ng (2019), *Import Competition and Workplace Safety of the U.S. Manufacturing Sector*, Mimeo. [28]
- Lane, M. and A. Saint-Martin (2021), "The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far?", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 256, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/7c895724-en>. [5]

- Lang, M., T. McManus and G. Schaur (2019), “The effects of import competition on health in the local economy”, *Health Economics*, Vol. 28/1, pp. 44-56, <https://doi.org/10.1002/hec.3826>. [10]
- Lechmann, D. and C. Schnabel (2014), “Absence from Work of the Self-Employed: A Comparison with Paid Employees”, *Kyklos*, Vol. 67/3, pp. 368-390, <https://doi.org/10.1111/KYKL.12059>. [147]
- Levine, D., M. Toffel and M. Johnson (2012), “Randomized government safety inspections reduce worker injuries with no detectable job loss”, *Science*, Vol. 336/6083, pp. 907-911, <https://doi.org/10.1126/science.1215191>. [33]
- Levine, R. and Y. Rubinstein (2017), “Smart and Illicit: Who Becomes an Entrepreneur and Do They Earn More?”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 132/2, pp. 963-1018, <https://doi.org/10.1093/QJE/QJW044>. [39]
- Li, L. and Y. Liang (2020), “Less Pain, More Gain? The Effect of Exports on Workplace Safety”, No. 20201202, CHEPS Working Papers, https://cheps.sdsu.edu/docs/Li_Liang_CHEPS_Working_Paper_Exports_Injury.pdf (accessed on 8 June 2021). [173]
- Lund, E. and O. Bringa (2016), “From Visions to Practical Policy: The Universal Design Journey in Norway. What Did We Learn? What Did We Gain? What Now?”, in Walsh, T. et al. (eds.), *Proceedings of the 3rd International Conference on Universal Design*, <https://doi.org/10.3233/978-1-61499-684-2-43>. [165]
- Luxton, D. and L. Riek (2019), “Artificial intelligence and robotics in rehabilitation.”, in *Handbook of rehabilitation psychology (3rd ed.)*, American Psychological Association, <https://doi.org/10.1037/0000129-031>. [93]
- Macchia, L. and A. Oswald (2021), “Physical pain, gender, and economic trends in 146 nations”, *Social Science & Medicine*, p. 114332, <https://doi.org/10.1016/J.SOCSCIMED.2021.114332>. [17]
- Mai, Q. et al. (2019), “Employment insecurity and sleep disturbance: Evidence from 31 European countries”, *Journal of Sleep Research*, Vol. 28/1, p. e12763, <https://doi.org/10.1111/JSR.12763>. [19]
- Martin, B. and B. Honig (2019), “Inclusive Management Research: Persons with Disabilities and Self-Employment Activity as an Exemplar”, *Journal of Business Ethics* 2019 166:3, Vol. 166/3, pp. 553-575, <https://doi.org/10.1007/S10551-019-04122-X>. [48]
- McManus, T. and G. Schaur (2016), “The effects of import competition on worker health”, *Journal of International Economics*, Vol. 102, pp. 160-172, <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2016.06.003>. [29]
- Menon, S., A. Salvatori and W. Zwysen (2020), “The Effect of Computer Use on Work Discretion and Work Intensity: Evidence from Europe”, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 58/4, pp. 1004-1038, <https://doi.org/10.1111/bjir.12504>. [35]
- Messenger, J. (2019), *Telework in the 21st Century*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, <https://doi.org/10.4337/9781789903751>. [172]
- Michaels, G., A. Natraj and J. Van Reenen (2014), “Has ICT polarized skill demand? Evidence from eleven countries over twenty-five years”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 96/1, pp. 60-77, https://doi.org/10.1162/REST_a_00366. [22]

- Moon, N. et al. (2014), "Telework rationale and implementation for people with disabilities: Considerations for employer policymaking", *Work*, Vol. 48/1, pp. 105-115, <https://doi.org/10.3233/WOR-131819>. [75]
- Myrtveit Sæther, S. et al. (2020), "Long-term outcomes of Prompt Mental Health Care: A randomized controlled trial", *Behaviour Research and Therapy*, Vol. 135, <https://doi.org/10.1016/J.BRAT.2020.103758>. [124]
- Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018), "Automation, skills use and training", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 202, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en>. [86]
- Nevala, N. et al. (2015), "Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators", *Journal of Occupational Rehabilitation*, Vol. 25/2, pp. 432-448, <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>. [131]
- Nikolova, M. (2019), "Switching to self-employment can be good for your health", *Journal of Business Venturing*, Vol. 34/4, pp. 664-691, <https://doi.org/10.1016/J.JBUSVENT.2018.09.001>. [171]
- Norstedt, M. and P. Germundsson (2021), "Motives for entrepreneurship and establishing one's own business among people with disabilities: Findings from a scoping review", *Disability & Society*, <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1919504>. [105]
- Norwegian Department of Culture (2021), *Sustainability and equal opportunities - a universally designed Norway (2021–2025) (ærekraft og like muligheter – et universelt utformet Norge (2021–2025))*, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/barekraft-og-like-muligheter-et-universelt-utformet-norge/id2867676/> (accessed on 14 September 2021). [163]
- Norwegian Ministry of Children and Equality (2009), *Norway universally designed by 2025: The Norwegian government's action plan for universal design and increased accessibility 2009-2013*, <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/nedsatt-funksjonsevne/norway-universally-designed-by-2025-web.pdf> (accessed on 13 July 2021). [162]
- Norwegian Ministry of Children, E. (2016), *The Government's Action Plan for Universal Design 2015–2019*. [150]
- Norwegian Ministry of Local Government and Modernisation (2020), *National Strategy for Artificial Intelligence*, <http://www.regjeringen.no/ki-strategi>. (accessed on 31 January 2022). [154]
- Oakman, J. et al. (2020), "A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?", *BMC Public Health*, Vol. 20/1, pp. 1-13, <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>. [80]
- OECD (2021), "Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/607662d9-en>. [118]
- OECD (2021), *Disability, Work and Inclusion in Ireland: Engaging and Supporting Employers*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/74b45baa-en>. [125]
- OECD (2021), *Health at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ae3016b9-en>. [139]

- OECD (2021), *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>. [1]
- OECD (2021), "Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0cca0b0b-en>. [111]
- OECD (2021), "The rise of domestic outsourcing and its implications for low-pay occupations", in *Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/937ad5bc-en>. [170]
- OECD (2021), "Working time and its regulation in OECD countries: How much do we work and how?", in *OECD Employment Outlook 2021*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c18a4378-en>. [135]
- OECD (2020), "Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0e85740e-en>. [114]
- OECD (2020), *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>. [23]
- OECD (2020), *OECD Regions and Cities at a Glance 2020*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/959d5ba0-en>. [113]
- OECD (2020), "Paid sick leave to protect income, health and jobs through the COVID-19 crisis", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a9e1a154-en>. [144]
- OECD (2020), *Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>. [158]
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>. [13]
- OECD (2019), *OECD Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work*, OECD, Paris. [100]
- OECD (2019), *Policy Responses to New Forms of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en> (accessed on 21 January 2022). [44]
- OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>. [12]
- OECD (2018), *The Future of Social Protection: What Works for Non-standard Workers?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>. [138]
- OECD (2017), "Is self-employment quality work?", in *The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship Is self-employment quality work?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264283602-12-en> (accessed on 30 July 2021). [40]
- OECD (2017), *OECD Employment Outlook 2017*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en. [87]

- OECD (2015), *Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work*, Mental Health and Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264228283-en>. [133]
- OECD (2014), “How good is your job? Measuring and assessing job quality”, in *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-en. [2]
- OECD (2012), *Sick on the Job?: Myths and Realities about Mental Health and Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264124523-en>. [18]
- OECD (2003), *Transforming Disability into Ability*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/els/emp/transformingdisabilityintoability.htm> (accessed on 28 June 2021). [89]
- OECD (forthcoming), *Disability, Work and Inclusion in Korea*, OECD Publishing, Paris. [141]
- Øverland, S., A. Grasdahl and S. Reme (2018), “Long-term effects on income and sickness benefits after work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job support: a pragmatic, multicentre, randomised controlled trial”, *Occupational & Environmental Medicine*, Vol. 75/10, pp. 703-708, <https://doi.org/10.1136/oemed-2018-105137>. [122]
- Ozimek, A. (2020), *The Future of Remote Work*, Elsevier BV, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3638597>. [73]
- Paunov, C., S. Planes-Satorra and G. Ravelli (2019), “Review of National Policy Initiatives in Support of Digital and AI-Driven Innovation”, *OECD Science, Technology and Innovation Policy Papers*, No. 79, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/15491174-en>. [149]
- Pesole, A. et al. (2018), *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey*, EC Joint Research Centre Science for Policy Report, Luxembourg, <http://doi:10.2760/742789> (accessed on 15 June 2021). [102]
- Pierce, J. and P. Schott (2020), “Trade Liberalization and Mortality: Evidence from US Counties”, *American Economic Review: Insights*, Vol. 2/1, pp. 47-64, <https://doi.org/10.1257/AERI.20180396>. [21]
- Planes-Satorra, S. and C. Paunovi (2017), “Inclusive innovation policies : Lessons from international case studies”, *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, No. 2017/02, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a09a3a5d-en>. [159]
- Proba (2019), *Kunnskapssammenstilling og evaluering av regjeringens handlingsplaner for universell utforming – Proba samfunnsanalyse*, <https://proba.no/rapport/kunnskapssammenstilling-og-evaluering-av-regjeringens-handlingsplaner-for-universell-utforming/> (accessed on 14 September 2021). [164]
- Ramin, C. et al. (2015), “Night shift work at specific age ranges and chronic disease risk factors”, *Occupational and Environmental Medicine*, ტომი. 72/2, გვ. 100-107, <https://doi.org/10.1136/OEMED-2014-102292>. [66]
- Reme, S. et al. (2015), “Work-focused cognitive-behavioural therapy and individual job support to increase work participation in common mental disorders: a randomised controlled multicentre trial”, *Occup Environ Med*, ტომი. 72, გვ. 745-752, <https://doi.org/10.1136/oemed-2014-102700>. [121]

- Rietveld, C., H. Kippersluis and A. Thurik (2015), “Self-Employment and Health: Barriers or Benefits?”, *Health Economics*, Vol. 24/10, pp. 1302-1313, <https://doi.org/10.1002/HEC.3087>. [169]
- Saint-Martin, A., H. Inanc and C. Prinz (2018), “Job Quality, Health and Productivity: An evidence-based framework for analysis”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 221, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a8c84d91-en>. [3]
- Schur, L., M. Ameri and D. Kruse (2020), “Telework After COVID: A “Silver Lining” for Workers with Disabilities?”, *Journal of occupational rehabilitation*, pp. 1-16, <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09936-5>. [77]
- Schur, L. et al. (2014), “Accommodating Employees With and Without Disabilities”, *Human Resource Management*, Vol. 53/4, pp. 593-621, <https://doi.org/10.1002/hrm.21607>. [126]
- Schwellnus, C. et al. (2019), “Gig economy platforms: Boon or bane?”, *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1550, <https://doi.org/10.1787/fdb0570b-en>. [50]
- SCP (2021), *Platformisering en de kwaliteit van werk*, SCP, The Hague, <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/01/15/platformisering-en-de-kwaliteit-van-werk> (accessed on 27 July 2021). [51]
- Shapiro, D., J. Chandler and P. Mueller (2013), “Using Mechanical Turk to Study Clinical Populations:”, <https://doi.org/10.1177/2167702612469015>, Vol. 1/2, pp. 213-220, <https://doi.org/10.1177/2167702612469015>. [104]
- Spasova, S. et al. (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe*, European Social Policy Network (ESPN), European Commission. [143]
- Sundar, V. et al. (2018), “Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities”, *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 48/1, pp. 93-109, <https://doi.org/10.3233/JVR-170918>. [127]
- Swiss Confederation (2020), *Digital Switzerland Strategy*, <https://www.digitaldialog.swiss/en/> (accessed on 2 February 2022). [157]
- Taneja, S., P. Mizen and N. Bloom (2021), “Working from home is revolutionising the UK labour market”, VOXeu, <https://voxeu.org/article/working-home-revolutionising-uk-labour-market> (accessed on 28 June 2021). [72]
- Thewissen, S. and D. Rueda (2019), “Automation and the Welfare State: Technological Change as a Determinant of Redistribution Preferences”, *Comparative Political Studies*, Vol. 52/2, pp. 171–208, <https://doi.org/10.1177/0010414017740600>. [85]
- Thewissen, S. and O. Van Vliet (2019), *Competing With the Dragon: Employment Effects of Chinese Trade Competition in 17 Sectors Across 18 OECD Countries*, Cambridge University Press, <https://doi.org/10.1017/psrm.2017.35>. [14]
- Thewissen, S., O. van Vliet and C. Wang (2017), “Taking the Sector Seriously: Data, Developments, and Drivers of Intrasectoral Earnings Inequality”, *Social Indicators Research*, <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1677-2>. [15]

- Tindemans, B. and V. Dekocker (2020), *The Learning Society*, [92]
https://www.oecd.org/skills/centre-for-skills/The_Learning_Society.pdf (accessed on 28 June 2021).
- Toivanen, S., C. Mellner and S. Vinberg (2015), “Self-employed persons in Sweden - mortality differentials by industrial sector and enterprise legal form: A five-year follow-up study”, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 58/1, pp. 21-32, [168]
<https://doi.org/10.1002/AJIM.22387>.
- Tomba, E. et al. (2015), *Evidence Synthesis of Workplace Accommodation Policies and Practices for Persons with Visible Disabilities Final Report*, Institute for Work & Health. [110]
- Tomba, E. et al. (2016), “A systematic literature review of the effectiveness of occupational health and safety regulatory enforcement”, *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 59/11, pp. 919-933, [32]
<https://doi.org/10.1002/ajim.22605>.
- Tomba, E. et al. (2021), “Economic burden of work injuries and diseases: a framework and application in five European Union countries”, *BMC Public Health*, Vol. 21/1, pp. 1-10, [25]
<https://doi.org/10.1186/s12889-020-10050-7>.
- Tomba, E., D. Samosh and N. Boucher (2020), *Skills Gaps, Underemployment, and Equity of Labour-Market Opportunities for Persons with Disabilities in Canada*, Skills Next, Ottawa, [95]
<https://fsc-ccf.ca/research/skills-gaps-underemployment-and-equity-of-labour-market-opportunities-for-persons-with-disabilities-in-canada/> (accessed on 27 January 2022).
- Trewin, S. (2018), *AI Fairness for People with Disabilities: Point of View*, IBM Accessibility Research. [96]
- Urzi Brancati, M., A. Pesole and E. Fernandez Macias (2020), *New evidence on platform workers in Europe*, EC Joint Research Centre Science for Policy Report, Luxembourg, [41]
<http://doi:10.2760/459278> (accessed on 15 June 2021).
- UWV (2020), *Scholing van UWV-klanten met een arbeidsbeperking*, UWV, [167]
<https://www.uwv.nl/overuwv/Images/scholing-van-uwv-klanten-met-een-arbeidsbeperking.pdf> (accessed on 10 February 2021).
- Vaziri, D. et al. (2014), *Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building*, OECD, Paris, [109]
<https://www.oecd.org/cfe/leed/Background-Paper-technology-people-disabilities.pdf> (accessed on 27 July 2021).
- Verhagen, A. (2021), “Opportunities and drawbacks of using artificial intelligence for training”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 266, OECD Publishing, Paris, [91]
<https://doi.org/10.1787/22729bd6-en>.
- Virtanen, M. et al. (2018), “Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data.”, *Scandinavian journal of work, environment & health*, Vol. 44/3, pp. 239-250, [62]
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3712>.
- Virtanen, M. et al. (2015), *Long working hours and alcohol use: Systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data*, BMJ Publishing Group, [65]
<https://doi.org/10.1136/bmj.g7772>.

- Wagstaff, A. and J. Lie (2011), "Shift and night work and long working hours - a systematic review of safety implications", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 37/3, pp. 173-185, <https://www.jstor.org/stable/pdf/41151541.pdf> (accessed on 16 October 2019). [58]
- Walrave, M. and M. De Bie (2005), *Teleworking @ home or closer to home: Attitudes towards and experiences with homeworking, mobile working, working in satellite offices and telecentres*, ESF Agentschap, Brussels. [76]
- Walters, D. (2017), *An Inspector Calls? Achieving regulatory compliance on OHS in times of change*, Tööinspektsioon, Tallinn. [54]
- White, J. (2019), "Fairness of AI for People with Disabilities: Problem Analysis and Interdisciplinary Collaboration", *ACCESS Special Interest Group on Accessible Computing*, No. 125, <http://www.sigaccess.org/newsletter/2019-10/white.html> (accessed on 25 May 2021). [97]
- Willeke, K. et al. (2021), "Occurrence of Mental Illness and Mental Health Risks among the Self-Employed: A Systematic Review", *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, Vol. 18, Page 8617, Vol. 18/16, p. 8617, <https://doi.org/10.3390/IJERPH18168617>. [166]
- Wong, I. et al. (2014), "For better or worse? Changing shift schedules and the risk of work injury among men and women on JSTOR", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, Vol. 40/6, https://www.jstor.org/stable/43188062?seq=1#metadata_info_tab_contents (accessed on 2 September 2021). [59]
- Wood, A., B. Burchell and A. Coutts (2016), "From zero joy to zero stress: making flexible scheduling work". [42]
- Zyskowski, K. et al. (2015), *Accessible crowdwork? Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities*, <https://doi.org/10.1145/2675133.2675158>. [106]

დანართი 5.A. არასტანდარტული სამუშაო ფორმების სამუშაოს ხარისხი

ევროპის ქვეყნებში დასაქმების ტიპების მიხედვით სამუშაოს ხარისხში მნიშვნელოვანი განსხვავებებია (დანართი ცხრილი 5.A.1):

- არაპროგნოზირებად საათებში მომუშავე თანამშრომლებს სამუშაოს უფრო დაბალი ხარისხი აქვთ, ვიდრე პროგნოზირებად საათებში მომუშავეებს. არაპროგნოზირებად საათებში მომუშავე თანამშრომლები შემოსავლის უფრო დაბალ ხარისხს, ავტონომიას, სამუშაო დროსა და სამუშაო ადგილის მოქნილობას ასახელებენ და უფრო ხშირად არასოციალურ საათებში მუშაობენ.
- თვითდასაქმებულები, დასაქმებულებთან შედარებით, მეტ ავტონომიას, სამუშაო დროსა და სამუშაო ადგილის მოქნილობას აცხადებენ, თუმცა ისინი ნაკლებად ხშირად მუშაობენ ნახევარ განაკვეთზე. თუმცა, ისინი გაცილებით ხშირად მუშაობენ არასოციალურ საათებში.
- თვითდასაქმებულთა ჯგუფში, დამოკიდებულ ან საკუთარი ანგარიშით დასაქმებულ თვითდასაქმებულებს გაცილებით დაბალი საათობრივი შემოსავალი აქვთ, ნაკლები ავტონომია, მათ შორის სამუშაო დროის კუთხით, თუმცა ისინი უფრო ხშირად ნახევარ განაკვეთზე ან სახლიდან მუშაობენ.

დანართი ცხრილი 5.A.1. ევროპის ქვეყნებში სამუშაოს ხარისხი მნიშვნელოვნად განსხვავდება დასაქმების ტიპების მიხედვით

2015 წელს დასაქმებულთა სხვადასხვა ჯგუფს შორის (15-69 წლის) სამუშაო ხარისხის განსხვავებები

	საათობრივი შემოსავალი	ავტონომია	სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილის მოქნილობა				არასოციალური საათები	
			სამუშაო დროის მოწყობა	სახლიდან მუშაობა	1-2 საათით შესვენება მარტივია	ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა	ძალიან გრძელი სამუშაო საათები	ღამით მუშაობა
არაპროგნოზირებადი საათებით მომუშავე თანამშრომლები (სხვა თანამშრომლებთან შედარებით)	-5%***	-12 პროცენტული პუნქტი**	-18 პროცენტული პუნქტი**	-3 პროცენტული პუნქტი**	-18 პროცენტული პუნქტი***	+1 პროცენტული პუნქტი**	+18 პროცენტული პუნქტი***	
თვითდასაქმებულები (დასაქმებულებთან შედარებით)		+18 პროცენტული პუნქტი***	+55 პროცენტული პუნქტი***	+26 პროცენტული პუნქტი***	+13 პროცენტული პუნქტი***	-3 პროცენტული პუნქტი***	+18 პროცენტული პუნქტი***	+10 პროცენტული პუნქტი***
დამოკიდებული ან საკუთარი ანგარიშით დასაქმებული თვითდასაქმებული (სხვა თვითდასაქმებულთან შედარებით)	-18%***	-5 პროცენტული პუნქტი**	-4 პროცენტული პუნქტი**	+5 პროცენტული პუნქტი**	-3 პროცენტული პუნქტი*	+14 პროცენტული პუნქტი***	-3 პროცენტული პუნქტი*	

სამუშაოს ხარისხის სხვაობა საცნობარო ჯგუფთან შედარებით (ფრჩხილებში): ღია ლურჯი (სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად უკეთესი სამუშაოს ხარისხი); ყვლაზე მუქი ლურჯი (სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად უარესი სამუშაოს ხარისხი).

შენიშვნა: შედეგები აჩვენებს მნიშვნელოვან განსხვავებებს სამუშაოს ხარისხის ინდიკატორებში, ფიქსირებული ეფექტების რეგრესიების გამოყენებით, რომლებიც აკონტროლებენ სქესს, ასაკს, განათლებას, სექტორს, პროფესიას, ფირმის ზომას, კონტრაქტის ტიპს და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას. საათობრივი შემოსავალი: წმინდა ყოველთვიური შემოსავალი საათში ძირითადი სამსახურიდან, ზედა და ქვედა კოდირებით (1% და 99%). ავტონომია: მუშაკს შეუძლია აირჩიოს ან შეცვალოს დავალებების თანმიმდევრობა, მუშაობის მეთოდები, ასევე მუშაობის სიჩქარე ან ტემპი. სამუშაო დროის მოწყობა: მუშაკს შეუძლია აირჩიოს რამდენიმე ფიქსირებული სამუშაო გრაფიკიდან, შეცვალოს სამუშაო საათები გარკვეულ ფარგლებში ან მთლიანად განსაზღვროს სამუშაო საათები. სახლიდან მუშაობა: პირი ძირითად სამსახურში თვეში სულ მცირე რამდენჯერმე მუშაობს საკუთარი სახლიდან. 1-2 საათიანი შევსებების აღება მარტივია: დასაქმებულს შეუძლია საკმაოდ ან ძალიან მარტივად აიღოს 1-2 საათი სამუშაო საათებში პირადი ან ოჯახური საკითხების მოსაგვარებლად. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა: ძირითად სამსახურში, როგორც წესი, კვირაში 30 საათზე ნაკლები მუშაობა. ძალიან ხანგრძლივი სამუშაო საათები: კვირაში 55 ან მეტი ჩვეულებრივი სამუშაო საათის მუშაობა. ღამით მუშაობა: ღამით მუშაობის გაზიარება თვეში სულ მცირე ერთხელ. მონაცემები აჩვენებს ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 26 ქვეყნის შეუწონელო საშუალო მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ევროპის სამუშაო პირობების კვლევის (EWCS) საფუძველზე..

დასაქმების თითოეული ტიპის ფარგლებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, როგორც წესი, უფრო ხშირად სახლიდან ან ნახევარ განაკვეთზე მუშაობენ, თუმცა სხვა განზომილებების უმეტესობაში სამუშაოს ხარისხზე უარესს აღნიშნავენ (დანართი ცხრილი 5.A.2).

დანართი ცხრილი 5.A.2. ევროპის ქვეყნებში დასაქმების თითოეული ტიპის სამუშაოს ხარისხი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით განსხვავდება.

დასაქმების ტიპის მიხედვით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე მუშაკებს შორის სამუშაოს ხარისხის განსხვავებები (15-69 წლის), 2015 წელი

	საათობრივი შემოსავალი	ავტონომია	სამუშაო დრო და სამუშაო ადგილის მოქნილობა				არასოციალური საათები	
			სამუშაო დროის მოწყობა	სახლიდან მუშაობა	1-2 საათით შესვენება მარტივია	ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა	ძალიან გრძელი სამუშაო საათები	დამით მუშაობა
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლები, რომლებიც არაპროგნოზირებად სამუშაო საათებში მუშაობენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან შედარებით (შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან შედარებით)				+4 პროცენტული პუნქტები**	-7 პროცენტული პუნქტები***			
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თვითდასაქმებულები (შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან შედარებით)	-17%***		+2 პროცენტული პუნქტები**	+13 პროცენტული პუნქტები***		+9 პროცენტული პუნქტები***	+6 პროცენტული პუნქტები* *	+8 პროცენტული პუნქტები**
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დამოკიდებული ან საკუთარი ხარჯებით დასაქმებული თვითდასაქმებული პირები (შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან შედარებით)	-18%***			+15 პროცენტული პუნქტები***		+9 პროცენტული პუნქტები**	+9 პროცენტული პუნქტები**	+10 პროცენტული პუნქტები

სამუშაოს ხარისხის სხვაობა საცნობარო ჯგუფთან შედარებით (ფრჩხილებში): ღია ლურჯი (სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად უკეთესი სამუშაოს ხარისხი); ყვლაზე მუქი ლურჯი (სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად უარესი სამუშაოს ხარისხი).

შენიშვნა: შედეგები აჩვენებს მნიშვნელოვან განსხვავებებს სამუშაოს ხარისხის ინდიკატორებში, ფიქსირებული ეფექტების რეგრესიების გამოყენებით, რომლებიც აკონტროლებენ სქესს, ასაკს, განათლებას, სექტორს, პროფესიას, ფირმის ზომას, კონტრაქტის ტიპს და ნახევარ განაკვეთზე მუშაობას. საათობრივი შემოსავალი: წმინდა ყოველთვიური შემოსავალი საათში ძირითადი სამსახურიდან, ზედა და ქვედა კოდირებით (1% და 99%). ავტონომია: დასაქმებულს შეუძლია აირჩიოს ან შეცვალოს დავალებების თანმიმდევრობა, მუშაობის მეთოდები, ასევე მუშაობის სიჩქარე ან ტემპი. სამუშაო დროის მოწყობა: დასაქმებულს შეუძლია აირჩიოს რამდენიმე ფიქსირებული სამუშაო გრაფიკიდან, შეცვალოს სამუშაო საათები გარკვეულ ფარგლებში ან მთლიანად განსაზღვროს სამუშაო საათები. სახლიდან მუშაობა: პირი მუშაობს თვეში სულ მცირე რამდენჯერმე საკუთარი სახლიდან ძირითად სამსახურში. 1-2 საათიანი შევსების აღება მარტივია: დასაქმებულს შეუძლია საკმაოდ ან ძალიან მარტივად აიღოს 1-2 საათი სამუშაო საათებში პირადი ან ოჯახური საკითხების მოსაგვარებლად. ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა: ძირითად სამსახურში, როგორც წესი, კვირაში 30 საათზე ნაკლები მუშაობა. ძალიან ხანგრძლივი სამუშაო საათები: კვირაში 55 ან მეტი ჩვეულებრივი სამუშაო საათის განმავლობაში მუშაობა. დამით მუშაობა: დამით მუშაობის გაზიარება თვეში ერთხელ მაინც. მონაცემები აჩვენებს ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 26 ქვეყნის შეუწონელ საშუალო მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ევროპის შრომის პირობების კვლევის (EWCS) საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/y2iax6>

შენიშვნები

¹ ლი და ლიანგი (2020^[173]) აჩვენებენ, რომ ამერიკულ საწარმოო ინდუსტრიაში ექსპორტის გაფართოებამ ხელი შეუწყო სამუშაო ადგილზე დაზიანებების მაჩვენებლის შემცირებას, შესაძლოა, მოწინავე აღჭურვილობაში ინვესტიციების გაზრდისა და უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რეგულაციების უკეთ დაცვის გზით.

² თავი არ განიხილავს შიდა აუტოსორსინგს, რაც გულისხმობს პრაქტიკას, რომლის მიხედვითაც მუშები კანონიერად არიან დასაქმებულნი ერთ ფირმაში, მაგრამ პრაქტიკაში მუშაობენ სხვა ფირმაში. მაგალითად, ბევრი დამლაგებელი, დაცვის თანამშრომელი და კაფეტერიის თანამშრომელი. შიდა აუტოსორსინგმა შეიძლება გამოიწვიოს უფრო სერიოზული პროფესიული დაზიანებები. შიდა აუტოსორსინგში დასაქმებული მუშები შეიძლება მუშაობდნენ ნაკლებად ნაცნობ გარემოში და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დაზიანებებთან დაკავშირებით ნაკლებად მკაფიოა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[170]).

³ შესაძლოა, ამან ახსნას (მცირე) აკადემიურ ლიტერატურაში თვითდასაქმების ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების შესახებ არსებული არასრული დასკვნები. კვლევები თვითდასაქმების სტატუსსა და სუბიექტურ კეთილდღეობას, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების გავრცელებას ან სიკვდილიანობას შორის განსხვავებულ კავშირს ავლენს (ბენჩიკი და ჩულუნი, 2019^[174]; ტოივანენი, მელნერი და ვინბერგი, 2015^[168]; ვილკე და სხვ., 2021^[166]). კვლევები, რომლებიც ძირითადად გრძივი მონაცემების გამოყენებით ცდილობდნენ მიზეზობრივი ეფექტის შეფასებას, ასევე არადამაჯერებელ დასკვნებს იძლევიან. შეერთებულ შტატებში ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ უფრო ჯანმრთელი ადამიანები თვითდასაქმებას ირჩევენ და რომ თვითდასაქმება თავისთავად შეიძლება უარყოფითად აისახოს ჯანმრთელობაზე (რიტველდი, კიპერსლუისი და ტურიკი, 2015^[169]). ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩატარებული კიდევ ერთი კვლევის თანახმად, ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე ადამიანები უფრო ხშირად თვითდასაქმებულები ხდებიან (ზოგანი, ფერტიგი და ჯასტი, 2021^[38]). გერმანიაში ჩატარებული კვლევის თანახმად, უმუშევრობიდან ან დამოკიდებული დასაქმებიდან თვითდასაქმებაზე გადასვლა, როგორც წესი, აუმჯობესებს ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობას (ნიკოლოვა, 2019^[171]).

⁴ მსგავსი შედეგები მიიღება სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლის და არა დასაქმების მაჩვენებლის განხილვისას. 2009-2019 წლებში თვითდასაქმების წილისა და დასაქმების მაჩვენებლების დროთა განმავლობაში ცვლილებებს შორის არსებითად არ არსებობს კორელაცია.

⁵ გამოთვლები ეფუძნება 2015 წლის EWCS-ს. თვითდასაქმებულები გაცილებით ხშირად მუშაობენ ძალიან დიდხანს, ვიდრე დასაქმებულები, ასევე სრული განაკვეთით დასაქმებულებით შემოფარგვლისას და ასაკისა და განათლების, ასევე პიროვნების (განათლება, ასაკი და სქესი), სამსახურის (პროფესია, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა) და ფირმის დონეზე (სექტორისა და ფირმის ზომა) ფაქტორების უფრო ფართო სპექტრის გათვალისწინებით. დამოკიდებული თვითდასაქმებულები სხვა თვითდასაქმებულებთან შედარებით ნაკლებად მუშაობენ ძალიან დიდხანს ან ღამით, თუმცა ეს სხვაობა მნიშვნელოვანია მხოლოდ ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებაში არსებული განსხვავებების გათვალისწინების გარეშე.

⁶ სტატისტიკა ეხება 2019 წელს სახლიდან ჩვეულებრივ ან ხანდახან მომუშავე დასაქმებულთა (15-64 წლის) წილს და დისტანციური მუშაობის მქონე დასაქმებულთა წილს, რომლებიც ჩვეულებრივ შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

დასაქმებულები იყვნენ 2020 წლის მარტში/აპრილში COVID-19 კრიზისის დაწყებამდე (OECD, 2021^[11]).

⁷ კვლევის თანახმად, დისტანციური მუშაობა დასაქმებულთა დაახლოებით ნახევრისთვის შესაძლებელია და ამ ნახევრისთვის ტიპიური გეგმა კვირაში ორ სამუშაო დღეს სახლიდან მუშაობას გულისხმობს. დისტანციური მუშაობის გავრცელებამ პიკს მიაღწია 2020 წლის მაისში, სრული დღეების დაახლოებით 60%-ით იმ მუშაკებში, რომლებსაც სახლიდან მუშაობის შესაძლებლობა ჰქონდათ (ბარერო, ბლუმი და დევისი, 2021^[71]).

⁸ COVID-19 პანდემიამდე დისტანციური მუშაობის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების შესახებ მხოლოდ რამდენიმე კვლევა ჩატარდა (ოაკმანი და სხვ., 2020^[80]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[111]). უფრო მეტიც, ამ კვლევებიდან მიღებული დასკვნები შესაძლოა სულაც არ იყოს განზოგადებული, რადგან დისტანციური მუშაობის პრაქტიკა საკმაოდ იშვიათი იყო და, სავარაუდოდ, ძირითადად, დისტანციური მუშაობის ძლიერი პრეფერენციების მქონე ჯგუფის მიერ ხორციელდებოდა. მეორე მხრივ, COVID-19 პანდემიის დროს დისტანციური მუშაობის ჯანმრთელობაზე ზემოქმედების გამოყოფა მარტივი არ არის. პანდემიამ გაზარდა ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებთან დაკავშირებული მრავალი რისკ-ფაქტორი (ფინანსური დაუცველობა, უმუშევრობა, შიში), მაშინ როდესაც დამცავი ფაქტორები (სოციალური კავშირი, დასაქმება და საგანმანათლებლო ჩართულობა, ფიზიკურ ვარჯიშზე წვდომა, ყოველდღიური რუტინა, ჯანდაცვის სერვისებზე წვდომა) მკვეთრად შემცირდა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[111]). მიუხედავად ამისა, არსებული მტკიცებულებები ნათლად მიუთითებს, რომ ჯანმრთელობაზე დადებითი გავლენა უფრო დიდია, ხოლო უარყოფითი - უფრო მცირე, თუ დისტანციურად მუშაობა დასაქმებულის პირადი არჩევანია.

⁹ ბუნდოვანი საზღვრები შეიძლება გავრცელდეს სამუშაო ადგილზე იმ პირებისთვის, რომლებსაც არ აქვთ სახლიდან სამუშაოდ გამოყოფილი სივრცე, ასევე სამუშაო დროსთან დაკავშირებით, თუ სამუშაო სადამოშოთ და შაბათ-კვირას გადაიტანება. ბავშვებზე ან ოჯახის სხვა წევრებზე ზრუნვის პასუხისმგებლობა ამძაფრებს ბუნდოვან ხაზებს პირად და სამუშაო ცხოვრებას შორის და შეიძლება გამოიწვიოს სამუშაო-ოჯახური კონფლიქტები (Messenger, 2019^[172]).

¹⁰ ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების გაერთიანებულ ნიმუშში დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ერთფეროვან და განმეორებად დავალებებს მნიშვნელოვნად უფრო ხშირად ასრულებენ, ვიდრე მათი შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე კოლეგები. ეს ასევე ეხება ასაკის, განათლების, ასევე პიროვნების (განათლება, ასაკი და სქესი), სამუშაოს (თვითდასაქმებული თუ არა, პროფესია, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა და კონტრაქტის ტიპი) და ფირმის დონის (სექტორისა და ფირმის ზომა) ფაქტორების უფრო ფართო სპექტრის გათვალისწინებას. არ არსებობს ნიშნები იმისა, რომ ტენდენციები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ხუთ ევროპულ ქვეყანაში.

¹¹ ეს გამოთვლები ეფუძნება ინდექსს, რომელიც რაოდენობრივად განსაზღვრავს, თუ რამდენად შესაძლებელია ქვეყნებში პროფესიებში ამოცანების ავტომატიზაცია (ნედელკოსკა და კვინტინი, 2018^[86]). შვეიცარიის ავტომატიზაციის რისკის შესახებ მონაცემები არ არის ხელმისაწვდომი, რადგან ქვეყანა არ მონაწილეობდა PIAAC-ში. ამის ნაცვლად, ამ ქვეყნისთვის გამოიყენება ავტომატიზაციის საშუალო რისკი თითოეული პროფესიის მიხედვით ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციაში. ვარიაციის დაშლა აჩვენებს, რომ ნედელკოსკასა და კვინტინის

(2018^[86]) მიხედვით ავტომატიზაციის საერთო რისკის ქულების (მაღალი და მნიშვნელოვანი რისკის ჯამი) ვარიაციის 92% ქვეყნების შიგნით პროფესიებს შორის ვარიაციით არის განპირობებული, ხოლო ვარიაციის დარჩენილი 8% მოდის ქვეყნებს შორის პროფესიების შიგნით ვარიაციით. ამრიგად, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის დონეზე ავტომატიზაციის საშუალო რისკი, სავარაუდოდ, შვეიცარიაში ავტომატიზაციის რისკის კარგი პროგნოზირების ფაქტორია.

¹² ასაკსა და განათლებაზე დამოკიდებული შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა შორის სხვაობა ნიდერლანდებსა და ნორვეგიაში მნიშვნელოვანი არ არის.

¹³ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები მნიშვნელოვნად ჭარბად არიან წარმოდგენილნი საშუალო კვალიფიკაციის პროფესიებში მხოლოდ ევროპის ქვეყნების გაერთიანებული ნიმუშის მიხედვით. ასაკისა და განათლების გათვალისწინებით, სხვაობა აღარ არის მნიშვნელოვანი. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მნიშვნელოვნად ნაკლებად არიან დაკავებულნი მაღალკვალიფიციურ პროფესიებში ევროპული ქვეყნების გაერთიანებულ ნიმუშში, ასევე ხუთი ევროპული ქვეყნის შემთხვევაში. ასაკისა და განათლების გათვალისწინებისას, სხვაობა დაახლოებით 50%-ით მცირდება და ნორვეგიასა და შვეიცარიაში აღარ არის მნიშვნელოვანი.

¹⁴ დამხმარე ტექნოლოგია არის ნებისმიერი აღჭურვილობა, მოწყობილობა ან პროგრამული უზრუნველყოფა, რომელიც ეხმარება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს სოციალურ და ფიზიკურ გარემოში ისეთი ფუნქციის შესრულებაში, რაც სხვა შემთხვევაში მისთვის რთული იქნებოდა.

¹⁵ იხილეთ <https://www.microsoft.com/en-us/ai/seeing-ai>.

¹⁶ იხილეთ <https://www.ibm.com/blogs/age-and-ability/2016/09/21/simplifying-content-for-people-with-cognitive-disabilities/>.

¹⁷ იხილეთ <https://ai.googleblog.com/2009/12/automatic-captioning-in-youtube.html>.

¹⁸ ასაკისა და განათლების გათვალისწინება ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში საშუალოდ დაახლოებით ერთი მესამედით, დაახლოებით 7 პროცენტული პუნქტით ამცირებს სხვაობას. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ციფრულ ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებული სხვაობა მნიშვნელოვანია ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებისა და ხუთი ევროპული ქვეყნის შემთხვევების გაერთიანებული ნიმუშისთვის, ასაკისა და განათლების კონტროლით და მის გარეშე, გარდა ნორვეგიის შემთხვევისა ინტერნეტზე წვდომისთვის ასაკისა და განათლების კონტროლისას. ქვეყნებისა და ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით დაყოფილი შემდგომი ანალიზი აჩვენებს, რომ ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ციფრული სხვაობა მნიშვნელოვნად მაღალია 55-69 წლის ასაკის პირებში (10-11 პროცენტული პუნქტი), 30-54 წლის ასაკის პირებთან (6 პროცენტული პუნქტი) და 15-29 წლის ასაკის პირებთან (3-4 პროცენტული პუნქტი) შედარებით. მცირე ნიმუშის ზომის გამო, ეს ანალიზი ვერ ჩატარდება ქვეყნის დონეზე.

¹⁹ გამოთვლები ეფუძნება EU-SILC 2019-ის მონაცემებს. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის თვითდასაქმების მაჩვენებელი ბოლო ათწლეულის განმავლობაში ევროპის ქვეყნებში საშუალოდ შემცირდა. კლება შედარებით დიდი იყო ნორვეგიაში, 14-დან 9%-მდე. სამაგიეროდ, ნიდერლანდებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკები უფრო ხშირად თვითდასაქმებულები ხდებოდნენ, 16-დან 18%-მდე. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შორის თვითდასაქმების მაჩვენებლებს შორის სხვაობა შემცირდა, რადგან შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე მუშაკთა თვითდასაქმების მაჩვენებელი დაახლოებით მუდმივი დარჩა. 2015 წლის EWCS-ის გამოყენებით ჩატარებული გამოთვლები ოდნავ უფრო დიდ განსხვავებებს აჩვენებს. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების გაერთიანებულ ნიმუშში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს 4 პროცენტული პუნქტით მეტი ალბათობა აქვთ, რომ თვითდასაქმებულები იყვნენ. სხვაობა დაახლოებით 2-3 პროცენტულ პუნქტამდე მცირდება ასაკისა და განათლების გათვალისწინებით, ასევე უფრო ფართო ფაქტორების გათვალისწინებით პირის (განათლება, ასაკი და სქესი), სამსახურის (პროფესია) და ფირმის დონეზე (სექტორი და ფირმის ზომა).

²⁰ გამოთვლები ეფუძნება 2015 წლის ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (EWCS) მონაცემებს. მცირე ნიმუშის ზომის გამო, შესაძლებელია მხოლოდ ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში გაერთიანებული ტენდენციების შესწავლა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულები გაცილებით ხშირად მუშაობენ არაპროგნოზირებად სამუშაო საათებში და თვითდასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები გაცილებით ხშირად არიან დამოკიდებული თვითდასაქმებულები, ასევე ასაკისა და განათლების, ასევე პროფესიის (განათლება, ასაკი და სქესი), სამუშაოს (პროფესია, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა) და ფირმის დონეზე (სექტორისა და ფირმის ზომა) ფაქტორების უფრო ფართო ნაკრების გათვალისწინებით. თვითდასაქმებული პირები გაცილებით ხშირად არიან თვითდასაქმებულები, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც გათვალისწინებულია, მუშაობს თუ არა პირი ნახევარ განაკვეთზე.

²¹ პლატფორმების ფართო სპექტრი არსებობს, ადმინისტრაციული მონაცემები თითქმის არ არსებობს, პლატფორმის თანამშრომლებს შეუძლიათ გამოიწერონ პლატფორმა, მაგრამ არ შესთავაზონ მომსახურება და პლატფორმის მუშაობას, როგორც წესი, მაღალი დინამიკა ახასიათებს. გარდა ამისა, პლატფორმები, როგორც წესი, არ ეკითხებიან თანამშრომლებს, აქვთ თუ არა შეზღუდული შესაძლებლობები (ავსტრიის სოციალური სამინისტრო, 2019^[88]).

²² მონაცემები მომდინარეობს 2017 წლის COLLEEM I კვლევიდან, რომელიც მოიცავს 30 000-ზე მეტ პლატფორმის თანამშრომელს სხვადასხვა მოთხოვნისამებრ და გიგ-ვორკ პლატფორმებიდან ევროკავშირის 14 წევრ ქვეყანაში, მათ შორის ნიდერლანდებში. თუმცა, ბევრმა გამოკითხულმა პლატფორმის თანამშრომელმა უპასუხა, რომ კვლევაში მითითებული მოტივაციების უმეტესობა მნიშვნელოვანი იყო მათ კონკრეტულ შემთხვევაში. მაგალითად, პლატფორმის მუშაკთა კიდევ უფრო დიდმა ნაწილმა განაცხადა, რომ მათ შემთხვევაში მნიშვნელოვანი იყო მოქნილობასთან, დამოუკიდებლობასთან, ასევე მიმზიდველ ანაზღაურებასთან და საინტერესო სამუშაოსთან დაკავშირებული მოტივაცია (პესოლე და სხვ., 2018^[102]).

²³ რთულია დასკვნის გაკეთება, არის თუ არა მოქნილობისა და ავტონომიის მიმზიდველი ფაქტორები თუ დისკრიმინაციის ბიძგი შშმ პირების თვითდასაქმების ან პლატფორმაზე მომუშავე

პირების ძირითადი მოტივაცია მრავალი მიზეზის გამო. პირველ რიგში, რამდენიმე კვლევა იკვლევს შშმ პირების თვითდასაქმების მოტივაციას და ხშირად არა შშმ არმქონე პირებთან შედარებით და მცირე ნიმუშის ზომით. პლატფორმებთან და სხვა ახალ სამუშაო ფორმებთან დაკავშირებული კვლევები კიდევ უფრო იშვიათია. მეორეც, ეს კვლევები მხოლოდ დასაქმებულებს იკვლევს და არა შრომის ბაზრის გარეთ მყოფებს, რომლებიც შესაძლოა დისკრიმინაციის გამო არ შესულან. მესამე, დისკრიმინაცია შეიძლება მრავალი ფორმით გამოვლინდეს, მაგალითად, ხელფასის სხვაობით, კარიერული პერსპექტივით ან დამსაქმებლების მიერ სამუშაო ადგილზე საჭირო ცვლილებების განხორციელების სურვილის არქონით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ასევე შეიძლება დისკრიმინაციის მსხვერპლნი იყვნენ ასაკის ან დაბალი განათლების გამო.

²⁴ მსგავსი შედეგები მიიღება სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მაჩვენებლის და არა დასაქმების მაჩვენებლის განხილვისას. არსებითად არ არსებობს კორელაცია 2009-2019 წლებში თვითდასაქმებულთა წილის ცვლილებებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებლებს შორის.

²⁵ გამოთვლები ეფუძნება 2015 წლის EWCS-ს. აბზაცში განხილული ყველა სხვაობა მნიშვნელოვანია ასაკისა და განათლების გათვალისწინებით და მის გარეშე, ან როდესაც გათვალისწინებულია ფაქტორების უფრო ფართო ნაკრები პირის (განათლება, ასაკი და სქესი), სამუშაოს (პროფესია) და ფირმის დონეზე (სექტორი და ფირმის ზომა), გარდა იმ სხვაობისა, რომელიც რეალურად დასაქმებულთა რაოდენობას უკავშირდება (მნიშვნელოვანია მხოლოდ კონტროლის გარეშე). მცირე ნიმუშის ზომა არ იძლევა ქვეყნების მიხედვით დაყოფის საშუალებას.

²⁶ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს გაცილებით ნაკლებად აქვთ ისეთი სამსახური, სადაც დისტანციურად მუშაობაა შესაძლებელი ევროპული ქვეყნების გაერთიანებული ნიმუშის მიხედვით, ასევე ხუთი ევროპული ქვეყნის შემთხვევაში. ასაკისა და განათლების გათვალისწინებით, სხვაობა დაახლოებით 50%-ით მცირდება და შვეიცარიაში აღარ არის მნიშვნელოვანი.

²⁷ იხილეთ <https://www.gov.uk/government/publications/get-help-with-technology-conditions-of-internet-access-and-device-grants/get-help-with-technology-programme-conditions-of-internet-access-grants>.

²⁸ ნიდერლანდებში მხოლოდ მათ, ვისაც შეუძლია მუშაობა, შეუძლიათ დარეგისტრირება საჯარო დასაქმების სამსახურებში. მიუხედავად იმისა, რომ WGA-ს (WGA 35-80, ასევე WGA 80-100), ვაჯონგის და ავადმყოფობის შემწეობის (Ziektewet) მიმღებებს შეუძლიათ რეგისტრაცია, IVA-ს მიმღებებს, რომლებსაც აქვთ (თითქმის) მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობები, არ შეუძლიათ პირდაპირ რეგისტრაცია, მაგრამ, როგორც წესი, ჯერ სხვა შემწეობაზე გადასვლა სჭირდებათ (UWV, 2020^[167]).

²⁹ ნახევარ განაკვეთზე ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების ან ეტაპობრივი სამუშაოს შემთხვევა, როდესაც ანაზღაურებად ავადმყოფობის შვებულებაში მყოფი და დარჩენილი შრომისუნარიანობის მქონე თანამშრომლები რეგულარულ მოვალებებს ხელშეკრულებით გათვალისწინებულზე ნაკლები საათებით ასრულებენ, რასაც ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების ნაწილობრივი მიღება ემატება, აქ არ არის განხილული (იხ. თავი 4). ეტაპობრივი სამუშაო არ აძლევს უფლებას იმ პირებს, რომლებსაც ჯანმრთელობის პრობლემები აქვთ, მაგრამ (ჯერ) არ იმყოფებიან ანაზღაურებად ავადმყოფობის შვებულებაში.

³⁰ ამის ერთ-ერთი მიზეზი ის არის, რომ არ არსებობს დამსაქმებელი, რომელიც დაადასტურებს რეალურ უმუშევრობას და განასხვავებს მას კლიენტებისგან გადახდებში არსებული სხვაობებისგან (OECD, 2018^[138]).

³¹ ბელგიასა და ნიდერლანდებს არ აქვთ ცალკეული მუშაკთა კომპენსაციის სქემა.

³² თვითდასაქმებულთა დასაფარად ზოგჯერ შემოთავაზებული კიდევ ერთი ვარიანტია ინდივიდუალური აქტივობის ანგარიშები, რომლებიც ბენეფიციარებს საშუალებას აძლევს, გამოიტანონ თავად შეტანილი თანხები. ასეთი ანგარიშები არსებობს, მაგალითად, პროფესიული მომზადებისთვის, მზრუნველობისთვის დროის გამოყოფისთვის ან ვადაზე ადრე პენსიაზე გასვლისთვის. თუმცა, ისინი არ წარმოადგენენ სავალდებულო დაზღვევის სისტემის კარგ შემცვლელს შემცირებული შრომისუნარიანობის შედავათების შემთხვევაში. ისინი აგროვებენ ინდივიდუალურ შენატანებს ინდივიდუალური გამოყენებისთვის და, შესაბამისად, არ ითვალისწინებენ რისკის გაზიარებას. შესაბამისად, ისინი ვერც კი დაიცავენ ძალიან მაღალშემოსავლიან პირებს კატასტროფული რისკებისგან, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობები, მძიმე დაზიანება ან ხანგრძლივი ავადმყოფობა.

³³ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის კონვენციის (UN CRPD) პირველი მუხლი რატიფიცირებულ ქვეყნებს ავალდებულებს, „[...] განახორციელონ ან ხელი შეუწყონ უნივერსალური დიზაინის მქონე საქონლის, მომსახურების, აღჭურვილობისა და ობიექტების კვლევასა და განვითარებას [...], რომლებიც უნდა მოითხოვდეს მინიმალურ შესაძლო ადაპტაციას და ყველაზე დაბალ დანახარჯებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სპეციფიკური საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად, მათი ხელმისაწვდომობისა და გამოყენების ხელშეწყობისა და უნივერსალური დიზაინის ხელშეწყობის მიზნით სტანდარტებისა და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებისას [...]“.

³⁴ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ხელოვნური ინტელექტის საბჭოს რეკომენდაციის 1-ლი მუხლი ითვალისწინებს, რომ „[...] დაინტერესებულმა მხარეებმა

პროაქტიულად უნდა ჩაერთონ სანდო ხელოვნური ინტელექტის პასუხისმგებლიან მართვაში, რათა მიაღწიონ სასარგებლო შედეგებს ადამიანებისა და პლანეტისთვის [...] [და] ხელი შეუწყონ ნაკლებად წარმოდგენილი მოსახლეობის ჩართულობას, შეამცირონ ეკონომიკური, სოციალური, გენდერული და სხვა უთანასწორობა, [...] რითაც ხელს შეუწყობენ ინკლუზიურ ზრდას, მდგრად განვითარებას და კეთილდღეობას“.

³⁵ გაეროს CRPD-ის მე-4 მუხლი მოითხოვს, რომ ქვეყნებმა „ჩაატარონ ან ხელი შეუწყონ ახალი ტექნოლოგიების, მათ შორის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის შესაფერისი საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების, მობილობის დამხმარე საშუალებების, მოწყობილობებისა და დამხმარე ტექნოლოგიების კვლევისა და განვითარებას, ასევე ხელშეწყობა, უპირატესობა მიანიჭონ ხელმისაწვდომ ფასად არსებულ ტექნოლოგიებს“.

³⁶ ქვეყნებმა ასევე შეიძლება განიხილონ ინვესტიციების განხორციელება ისეთ ტექნოლოგიებში, რომლებიც აუმჯობესებენ შრომის უსაფრთხოებას და ჯანმრთელობას, რათა თავიდან აიცილონ შეზღუდული შესაძლებლობები და ჯანმრთელობის პრობლემები.

6 ყველასთვის სწორი უნარების შეძენა

უწყვეტი უნარებში ინვესტიციები გადამწყვეტია დღევანდელ სწრაფად ცვალებად სამუშაო სამყაროში მონაწილეობისთვის. მიუხედავად ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებს ძალიან ხშირად არ აქვთ საჭირო წიგნიერება, არითმეტიკა და ციფრული უნარები. ძალიან ცოტა მონაწილეობს ზრდასრულთა სწავლებაში, რაც კიდევ უფრო ამძაფრებს არსებულ უთანასწორობას განათლებაში. ეს თავი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მთავრობებს სთავაზობს ქმედით რეკომენდაციებს, რათა მათი ზრდასრულთა სწავლების სისტემები ყველასთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, უკეთესი იყოს.

მოკლედ

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ძალიან ბევრ ადამიანს აქვს დაბალი კვალიფიკაცია და ძალიან ცოტა მონაწილეობს ზრდასრულთა სწავლებაში. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებმა ზრდასრულთა სწავლების სისტემები უფრო ინკლუზიური და ეფექტური უნდა გახადონ, რათა ყველასთვის შესაფერისი უნარები იყოს ხელმისაწვდომი.

- კვალიფიკაციის ამაღლებაში უწყვეტი ინვესტიციები სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია როგორც ინდივიდებისთვის, ასევე დამსაქმებლებისთვის. შესაბამისი უნარების მქონე პირები გაცილებით უკეთესად ახერხებენ მუშაობას ჩვენს მუდმივად ცვალებად შრომის ბაზრებზე. დამსაქმებლებს სჭირდებათ კვალიფიციური სამუშაო ძალა წარმოებისა და ინოვაციების განსახორციელებლად. მთავრობები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ყველასთვის უნარების ჩამოყალიბების ხელშეწყობაში ფორმალური განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლების სისტემის შემუშავებით (ნაწილი 6.1).
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ძალიან ბევრ ადამიანს აქვს დაბალი დონის წიგნიერება, არითმეტიკა და ციფრული უნარები. ეს შემაშფოთებელია, რადგან ასეთი საბაზისო უნარები ჩვენს სულ უფრო და უფრო ციფრულ საზოგადოებასა და ეკონომიკაში მონაწილეობის წინაპირობა ხდება (ნაწილი 6.2).
- მიუხედავად იმისა, რომ უნარებში ინვესტიციები კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, სინამდვილეში, ცოტა თუ პოულობს გზას ზრდასრულთა სწავლების სისტემაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაჩვენებელი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის თითქმის ყველა ქვეყანაში გაცილებით დაბალია შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე თანატოლებთან შედარებით. მაჩვენებლები განსაკუთრებით დაბალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დაუსაქმებელი პირების დიდი ჯგუფისთვის, რაც მათ შრომის ბაზრისგან კიდევ უფრო დიდ დისტანციაზე აყენებს. საჯარო დასაქმების სამსახურები (PES) უკვე მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ინკლუზიური, საჯაროდ დაფინანსებული, ზრდასრულთა ძირითადი სწავლების უზრუნველყოფაში, თუმცა შემცირებული შრომისუნარიანობის შეღავათების მქონე პირთა ძალიან მცირე რაოდენობა რეგისტრირდება და ირიცხება (ნაწილი 6.3).
- მონაწილეები ყოველთვის არ იღებენ ზრდასრულთათვის საჭირო სწავლებას. იმედისმომცემია, რომ საჯარო დასაქმების სამსახურებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულთა სწავლების პროგრამის მონაწილეები თითქმის ისევე ხშირად პოულობენ დასაქმების გზას, როგორც მათი თანატოლები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები. თუმცა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლები ნაკლებად პოზიტიურად არიან განწყობილნი ფორმალური ტრენინგის სარგებლიანობის მიმართ და უფრო ნაკლებ მხარდაჭერას გამოხატავენ უფროსისგან პიროვნული განვითარების კუთხით. გარდა ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლები უფრო ხშირად ისეთ სამსახურებში აღმოჩნდებიან, სადაც მათ არ შეუძლიათ თავიანთი უნარების ეფექტურად გამოყენება. ეს, სავარაუდოდ, კიდევ უფრო აფერხებს მათ კარიერულ განვითარებას და სწავლის მოტივაციას (ნაწილი 6.4).
- ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებმა, მათ შორის ავსტრიამ, ბელგიამ, კანადამ, ნიდერლანდებმა, ნორვეგიამ და შვეიცარიამ, უნდა გააუმჯობესონ ზრდასრულთა სწავლების სისტემა, რათა ყველასთვის - მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის - შესაფერისი უნარები იყოს მინიჭებული. ეს თავი ამისათვის ექვსი სახელმძღვანელო პრინციპის ერთობლიობას გვთავაზობს: (i) აქტიური მენისტრიმინგი ფართოდ ხელმისაწვდომ მოქნილობასთან ერთად; (ii) მკაფიო კარიერული ხელმძღვანელობა; (iii) პოტენციური მოსწავლეებისთვის პროაქტიული ინფორმირება; iv) ზრდასრულთა სწავლების უფრო რელევანტური გახდომა; (v) დამსაქმებლების შესაძლებლობების გაძლიერება და წახალისება, რომ მთელი სამუშაო ძალა მოამზადონ სამუშაო სამყაროს ცვალებადობისთვის; და (vi) დროისა და ფინანსური ბარიერების დაძლევა (ნაწილი 6.5).

6.1. უწყვეტი ინვესტიციები უნარებში გადამწყვეტია წარმოებისა და ინკლუზიურობისთვის

სამუშაოსთან დაკავშირებული უნარები აუცილებელია როგორც ინდივიდების, ასევე ფირმების შრომის ბაზარზე მუშაობისთვის. ადეკვატური უნარების ნაკრები ნიშნავს როგორც იმ დონის, ასევე იმ ტიპის უნარების ქონას, რომლებიც საჭიროა შრომის ბაზარზე მოთხოვნილი ამოცანების შესასრულებლად. სწრაფად გარდამქმნელ სამუშაო სამყაროში, ადეკვატური უნარების ქონა მოითხოვს უნარებში მუდმივ ინვესტიციებს (OECD, 2019^[1]; OECD, 2019^[2]; OECD, 2017^[3]).

შესაბამისი უნარების მქონე პირებს შრომის ბაზარზე უკეთესი პერსპექტივები აქვთ ცვალებად სამუშაო სამყაროში. კვალიფიციური პირები უფრო ხშირად არიან დასაქმებულები, იღებენ უფრო მაღალ ხელფასს, სარგებლობენ უკეთესი სამუშაო პირობებით და საშუალოდ, უფრო მეტ სამუშაო კმაყოფილებას ავლენენ. კვალიფიციურ პირებს ასევე აქვთ უკეთესი შანსი, წინ წავიდნენ კარიერაში და მაქსიმალურად გამოიყენონ სამუშაო სამყაროში ცვლილებები. მიუხედავად იმისა, რომ სამუშაო სამყაროში ცვლილებები ყველაზე მოქმედებს, დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირებს ყველაზე მეტად ემუქრებათ შრომის ბაზარზე პერსპექტივების გაუარესების რისკი (თავი 5). უფრო ფართო გაგებით, სწორი უნარების ქონა ხელს უწყობს სოციალურ და ეკონომიკურ ინკლუზიას (OECD/ILO, 2017^[4]; OECD, 2019^[1]; OECD, 2016^[5]).

დამსაქმებლებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ისეთი სამუშაო ძალის ყოლა, რომელიც აღჭურვილი იქნება დღევანდელი და მომავლის სამუშაოებისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებით. დამსაქმებლები სარგებლობენ კვალიფიციური სამუშაო მუშახელით გაზრდილი პროდუქტიულობის, თანამშრომლების შენარჩუნების მაღალი მაჩვენებლის, უფრო მეტად ჩართულ მუშაკთა და მენეჯმენტსა და თანამშრომლებს შორის გაუმჯობესებული ურთიერთობების გზით. გარდა ამისა, შესაბამისი უნარების მქონე თანამშრომლების ყოლა მნიშვნელოვანია ფირმის გადარჩენის, განვითარებისა და ინოვაციებისთვის. კვალიფიციური სამუშაო ძალა ხელს უწყობს ახალი ტექნოლოგიებისა და სამუშაო პრაქტიკის დანერგვას და კვალიფიციური მუშაკები უფრო მზად არიან სამუშაოს ხასიათის ცვლილებებთან ადაპტაციისთვის (OECD/ILO, 2017^[4]; OECD, 2016^[5]).

სამუშაოსთან დაკავშირებული უნარების ჩამოყალიბება, ანუ ისეთი უნარების შეძენა, რომლებიც სავარაუდოდ გავლენას ახდენს სამუშაო შესრულებასა და პროდუქტიულობაზე, ძირითადად ხდება ფორმალური განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლების სისტემებში. ეს ანგარიში განიხილავს მხოლოდ ზრდასრულთა სწავლებას, რაც ფართო გაგებით გაგებულია, როგორც ყველა სახის სწავლა კვალიფიკაციის ასამაღლებლად და ხელახალი კვალიფიკაციის ასამაღლებლად ყველა დონეზე იმ ზრდასრულების მიერ, რომლებმაც დაასრულეს ფორმალური განათლება. ზრდასრულთა სწავლებას ზოგჯერ მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლებას უწოდებენ. ზრდასრულთა სწავლება მოიცავს i) ზრდასრულთა ფორმალურ მომზადებასა და განათლებას, რაც ფორმალურ კვალიფიკაციას იძლევა; ii) ზრდასრულთა არაფორმალურ მომზადებასა და განათლებას, მათ შორის სტრუქტურირებულ სამუშაო ადგილზე მომზადებას, ღია და დისტანციურ განათლებას, კურსებსა და კერძო გაკვეთილებს, სემინარებსა და ვორკშოპებს; და iii) არაფორმალურ სწავლებას, მათ შორის არასტრუქტურირებულ სამუშაო ადგილზე სწავლას, სწავლას პრაქტიკით ან კოლეგებისგან სწავლას. ზრდასრულთა სწავლება არა მხოლოდ აუმჯობესებს უნარებს, არამედ დადებით გავლენას ახდენს ჯანმრთელობაზე (ჩარჩო 6.1). ანგარიშში მოცემული ანალიზი და რეკომენდაციები მოიცავს სწავლებას ყველა დონეზე; არა მხოლოდ საბაზისო უნარების მომზადებას. ეს თავი ფორმალურ განათლებას დეტალურად არ მოიცავს, რადგან განათლების მეინსტრიმინგის საჭიროება მოკლედ არის განხილული მე-3 თავში. მიუხედავად იმისა, რომ მყარი ფორმალური განათლება ამ ანგარიშის კომპეტენციას სცილდება, ის აუცილებელია სოციალური ინკლუზიისა და შრომის ბაზრის

ეფექტურობისთვის. კერძოდ, ფორმალური განათლება უნარების ჩამოყალიბების საფუძველს ქმნის და გავლენას ახდენს შემდგომში უნარებში ინვესტიციების ეფექტურობაზე (ჰეკმანი, ჰამფრისი და ვერამენდი, 2018^[6]; ჰეკმანი, 2006^[7]).¹

მთავრობებს მნიშვნელოვანი როლი აკისრიათ სამუშაოსთან დაკავშირებული უნარების ჩამოყალიბების ხელშეწყობაში, პირველ რიგში, ეფექტურობის არგუმენტების გამო. როგორც დამსაქმებლებმა, ასევე ფიზიკურმა პირებმა შესაძლოა არასაკმარისი ინვესტიცია ჩადონ ზრდასრულთა მომზადებასა და განათლებაში ინფორმაციის, შესაძლებლობებისა და წახალისების ნაკლებობის გამო. დამსაქმებლები და ფიზიკური პირები შესაძლოა კარგად არ იყვნენ ინფორმირებულნი ტრენინგის სარგებლის, ხელმისაწვდომობისა და ხარისხის, ასევე იმ უნარების შესახებ, რომლებშიც უნდა ჩადონ ინვესტიცია. დამსაქმებლებს, განსაკუთრებით მცირე და საშუალო საწარმოებს, შეიძლება ჰქონდეთ შეზღუდული შესაძლებლობები ტრენინგების დაგეგმვის, დაფინანსებისა და ჩატარების კუთხით. უფრო ზოგადად, დამსაქმებლებმა შეიძლება არასაკმარისი ინვესტიცია ჩადონ უნარებში, რადგან ემინიათ „ბრაკონიერობის“, ანუ სხვა დამსაქმებლებისთვის გაწვრთნილი მუშაკების დაკარგვის. ფიზიკური პირები შეიძლება არასაკმარისი ინვესტიციებით ჩადონ განათლებაში ტრენინგებში მონაწილეობის ბარიერების გამო. ასეთ ბარიერებს შეიძლება მოიცავდეს შეზღუდული შესაძლებლობები და ჯანმრთელობის პრობლემები, მაგალითად, დროის ნაკლებობა მზრუნველობის პასუხისმგებლობების გამო, ფინანსური რესურსები, სამუშაო ადგილზე სწავლის შესაძლებლობა და დამსაქმებლის მხარდაჭერა (SCP, 2021^[8]).

ჩარჩო 6.1. სწავლა ჯანსაღი ცხოვრებისთვის

ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობას შეიძლება დადებითი გავლენა ჰქონდეს ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. მონაწილეობა ზრდის სოციალურ ურთიერთქმედებებსა და კავშირს. ის ხელს უწყობს სტრუქტურირებული დროის რუტინის შექმნას, რამაც შეიძლება გააუმჯობესოს ფსიქიკური კეთილდღეობა (ბეილი და სხვ., 2018^[9]; ზეხმანი და პოლი, 2019^[10]). ზრდასრულთა სწავლების გზით ახალი უნარების შეძენა ხელს უწყობს თვითშეფასების ამაღლებას და ქმნის მიზნის განცდას (მანინენი და სხვ., 2014^[11]). მთელი ცხოვრების განმავლობაში სწავლის გაგრძელება ხელს უწყობს „კოგნიტურ კვალს“, რაც ხელს უწყობს დემენციის დაწყების გადადებას (როსორი და კნაპი, 2015^[12]). გააქტიურების საზომად, ზრდასრულთა სწავლებას ჯანმრთელობისთვის უკეთესი შედეგები მოაქვს, ვიდრე სანქციებს. შედეგთში უმუშევარი პირებისთვის ზრდასრულთა სწავლების კურსების შეფასებამ აჩვენა ფსიქიკური და გულ-სისხლძარღვთა ჯანმრთელობის გაუმჯობესება და ავადმყოფობის გამო არყოფნის შემცირება. სამაგიეროდ, სადამსჯელო სანქციებმა, რომლებიც შემოსავლის დროებით შემცირებას მოიცავდა, სტრესი გაზარდა (კალიენდო და სხვ., 2020^[13]).

ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობას ასევე შეუძლია ფიზიკური ჯანმრთელობის გაუმჯობესება, ზრდასრულთა ჯანმრთელობის შესახებ ინფორმირებული არჩევანის გაკეთების შესაძლებლობის მიცემით (ლი და პოდუტკავე, 2015^[14]; ბრუნელო და სხვ., 2016^[15]). მაგალითად, გრძელვადიანი კვლევები აჩვენებს, რომ ზრდასრულთა სწავლება დაკავშირებულია მოწევის შეწყვეტის, ვარჯიშის, საშვილოსნოს ყელის სკრინინგის ჩატარების, უკეთესი კვების, ნარკოტიკების მოხმარების შემცირების და გულის კორონარული დაავადების დაბალი რისკის მაღალ მაჩვენებლებთან, განსაკუთრებით მათთვის, ვისაც სკოლის დამთავრების შემდეგ ყველაზე დაბალი კვალიფიკაცია აქვს (შულერი, 2017^[16]; ვესტერგრენი და ჰედინი, 2010^[17]; ჩანდოლა და სხვ., 2011^[18]).

ზრდასრულთა სწავლების გზით უნარებში ინვესტიციებს შეუძლია დასაქმების გაუმჯობესების გზით დამატებითი დადებითი გავლენა მოახდინოს ფსიქიკურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე. ლიტერატურის დიდი ნაწილი აჩვენებს, რომ უმუშევრობას და სამუშაოზე დაუცველობას უარყოფითი გავლენა აქვს ფსიქიკურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე. პირიქით, დასაქმება ჯანმრთელობის გაუმჯობესებას იწვევს (ვოსემერი და სხვ., 2018^[19]; საიგან-რემი, კუენლე და ობერფიხტენერი, 2017^[20]; ფარე, ფასანი და მიულერი, 2018^[21]).

მეორეც, მთავრობებს შეუძლიათ თანასწორობის გათვალისწინებით, მხარი დაუჭირონ ინდივიდებს უნარების განვითარებაში. სწრაფად განვითარებად სამუშაო სამყაროში, ზრდასრულთა სწავლებაში ყველას ჩართულობის გაზრდა შრომის ბაზარზე მდგრადი მონაწილეობის გასაღებია. არასაკმარისი უნარების ქონამ შეიძლება გაამწვავოს შრომის ბაზარზე არსებული უთანასწორობა იმ ჯგუფებისთვის, რომლებიც ისედაც განიცდიან არახელსაყრელ მდგომარეობას შრომის ბაზარზე, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (PWD), საშუალო სკოლის დიპლომის არმქონე პირები და ხანგრძლივი უმუშევრები (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[2]). როგორც მე-5 თავშია ნაჩვენები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო მეტად არიან დაუცველნი ავტომატიზაციისა და პოლარიზაციის გამო სამსახურის დაკარგვის რისკის ქვეშ, რაც აძლიერებს მათ უნარებში ინვესტირების საჭიროებას.

მთავრობებს განკარგულებაში აქვთ მრავალი ინსტრუმენტი, რათა გააუმჯობესონ უნარების ჩამოყალიბება ყველასთვის ზრდასრულთა სწავლების უფრო ინკლუზიური გახდომით. ესენია, სხვა საკითხებთან ერთად:

- სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების უზრუნველყოფა. მთავრობებს შეუძლიათ პირდაპირ უზრუნველყონ ან დააფინანსონ ზრდასრულთა სწავლების პროგრამები, რათა ისინი ფართოდ ხელმისაწვდომი გახადონ თავიანთი მოსახლეობისთვის.

ბევრი ქვეყანა სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებულ ზრდასრულთა სწავლების პროგრამებს უზრუნველყოფს საჯარო დასაქმების სამსახურების (PES) მეშვეობით.

- სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული კარიერული დაგეგმვის სერვისები. ანალოგიურად, მთავრობებს შეუძლიათ პირდაპირ უზრუნველყონ ან დააფინანსონ კარიერული დაგეგმვის სერვისები. ასეთი სერვისები შეიძლება იყოს როგორც პირადად, ასევე ონლაინ, კარიერული დაგეგმვის პორტალის საშუალებით.
- ფინანსური წახალისება ფიზიკური პირებისა და ფირმებისთვის. ფინანსური წახალისება შეიძლება უფრო გულუხვი იყოს დაბალი მონაწილეობის მქონე მიზნობრივი ჯგუფებისთვის, როგორცაა დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები ან მცირე ფირმები.
- მუშაკებისთვის კანონით გათვალისწინებული სასწავლო შვებულების უფლება.
- ზრდასრულთა სწავლების შინაარსისა და უზრუნველყოფის სტანდარტები. მთავრობებმა განსაკუთრებული ყურადღება შეიძლება გაამახვილონ პროგრამებზე, რომლებიც მიზნად ისახავს ძირითადი უნარებისა და მაღალი მოთხოვნის მქონე უნარების გაუმჯობესებას, როგორცაა ციფრული უნარები. მთავრობებს ასევე შეუძლიათ ზრდასრულთა სწავლების პროგრამების ხარისხის კონტროლის განხორციელება, მათ შორის მასწავლებლის სასწავლო გეგმების მეშვეობით. გარდა ამისა, ქვეყნებს შეუძლიათ დაადგინონ სტანდარტები ზრდასრულთა სწავლების უზრუნველყოფისთვის, მაგალითად, მოქნილობის ხელშეწყობის მიზნით.
- ხელმისაწვდომობა და მხარდაჭერა. ქვეყნებს შეუძლიათ გააუმჯობესონ ზრდასრულთა სწავლების პროგრამების ხელმისაწვდომობა, მაგალითად, ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის, გონივრული ადაპტაციის მოთხოვნებისა და მორგებული დახმარების სისტემების მეშვეობით.
- ორმხრივი ვალდებულებები. მთავრობებს შეუძლიათ ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობა ან მასში მონაწილეობა სავალდებულო გახადონ პირთა და/ან დამსაქმებლების გარკვეული ჯგუფებისთვის.
- ინფორმაცია და ცნობიერების ამაღლება. მთავრობებს შეუძლიათ მიაწოდონ ინფორმაცია და ორგანიზება გაუწიონ ინდივიდებსა და ფირმებს, რათა ხელი შეუწყონ ინკლუზიური სწავლის კულტურას.

6.2. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დაბალი უნარები აქვთ

ბევრ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს წერა-კითხვისა და არითმეტიკული უნარების დაბალი დონე აქვს. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (PIAAC) მონაცემები აჩვენებს, რომ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ზრდასრულ ადამიანებს შორის დაახლოებით მეხუთედი მხოლოდ ძალიან საბაზისო წერა-კითხვის დავალებების შესრულებას ახერხებს, ხოლო მეოთხედი მხოლოდ ძალიან საბაზისო რიცხვითი დავალებების შესრულებას (დიაგრამა 6.1). ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (PIAAC) მონაცემებში განხილული ხუთი ქვეყნის შემთხვევა (შვეიცარია არ არის; ბელგიის მონაცემები მხოლოდ ფლანდრიას მოიცავს) მხოლოდ ოდნავ უკეთეს შედეგებს აჩვენებს. თუმცა, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ყოველი მეორე ადამიანი საშუალოდ დაბალი წერა-კითხვის ან არითმეტიკული უნარების მქონეა. ნორვეგიაში უკეთესი მაჩვენებლებია, სადაც დაახლოებით ყოველი მესამე ადამიანი მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონეა დაბალი კვალიფიკაციით. PIAAC-ის მონაცემები მოიცავს ინფორმაციას მხოლოდ მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე, მაგალითად, მათ შესახებ, ვინც ამბობს, რომ „მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა“ OECD 2022

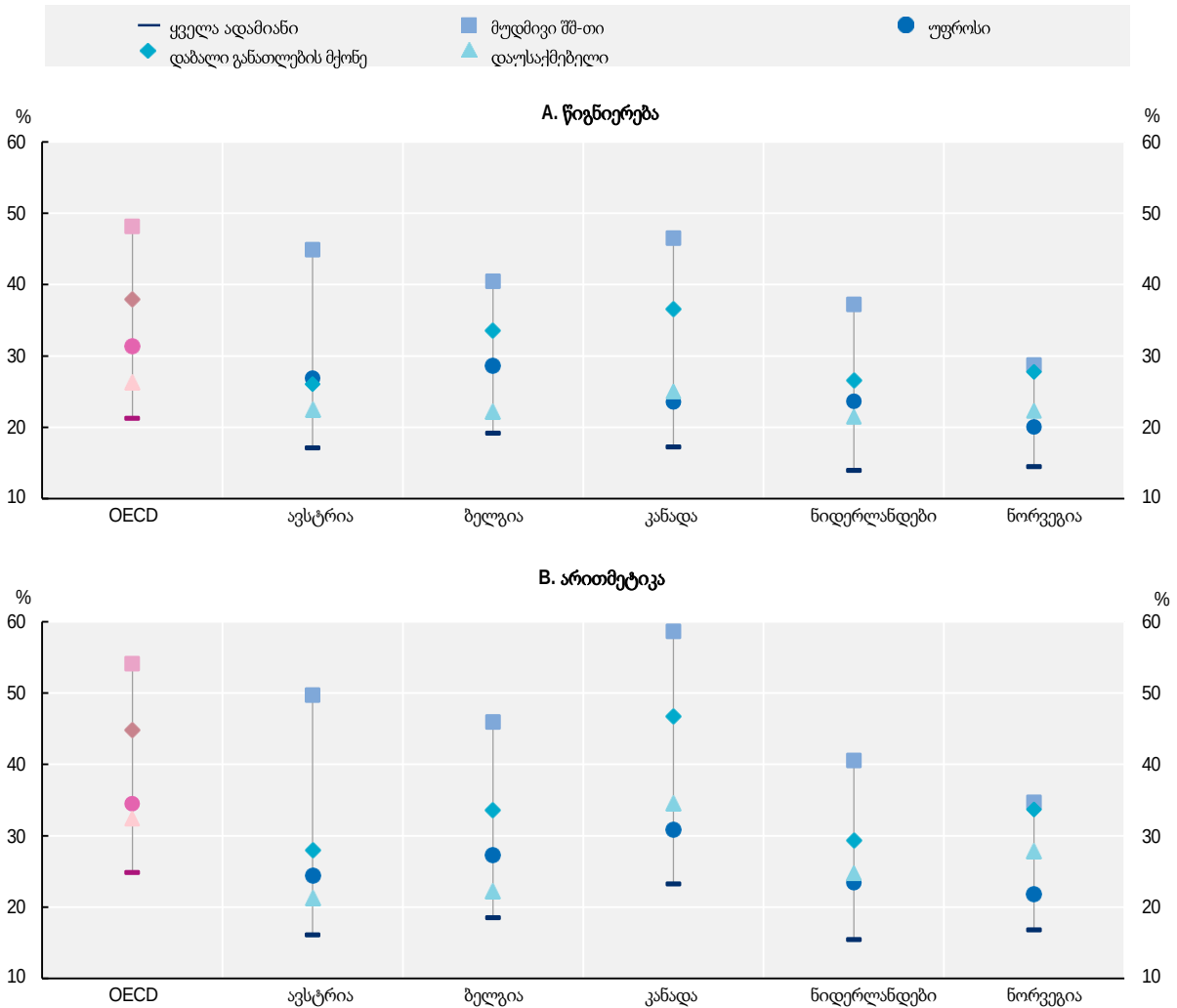
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი“ საუკეთესოდ აღწერს მათ ამჟამინდელ მდგომარეობას შრომის ბაზარზე. ეს ჯგუფი, სავარაუდოდ, განსაკუთრებით მოიცავს უფრო მძიმე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანებს, რომლებიც ყველაზე შორს არიან შრომის ბაზრიდან. ამიტომ, ეს შეიძლება ჩაითვალოს დაბალი კვალიფიკაციის მქონე შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა წილის ზედა ზღვრულ შეფასებად. ჯგუფები, რომლებშიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ჭარბად არიან წარმოდგენილნი - ხანდაზმული, დაბალი განათლების მქონე ან დაუსაქმებელი პირები - ასევე უფრო ხშირად აქვთ წიგნიერებისა და არითმეტიკული უნარების დაბალი დონე ხუთივე ქვეყნის შემთხვევაში. ეს დონეები შეიძლება განვიხილოთ, როგორც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (მუდმივი თუ არა) პირთა წილის ქვედა ზღვრის შეფასება, რომლებსაც აქვთ დაბალი წერა-კითხვის ან არითმეტიკული უნარები.²

ციფრული უნარები განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს, რადგან ციფრული კავშირები სულ უფრო და უფრო ხდება წინაპირობა ჩვენს ციფრულ საზოგადოებასა და ეკონომიკაში მონაწილეობისთვის:

- საბაზისო ციფრული უნარები მნიშვნელოვანია ყოველდღიურ ცხოვრებაში, მათ შორის კომუნიკაციისთვის, ინფორმაციაზე, სამთავრობო და ფინანსურ მომსახურებაზე წვდომისთვის, საცხოვრებლის მოსამეზობნად და ონლაინ შოპინგისთვის.
- საბაზისო ციფრული უნარები, როგორიცაა ელექტრონული ფოსტისა და ტექსტური რედაქტორის გამოყენება, პრაქტიკულად შეუცვლელია შრომის ბაზარზე. შეერთებული შტატების მონაცემები აჩვენებს, რომ სამუშაო ადგილზე კომპიუტერებთან მუშაობის შეზღუდული უნარების მქონე ხანდაზმული მუშაკები უფრო ადრე გადიან პენსიაზე, ემუქრებათ ხელფასის შემცირება და გადადიან ნაკლებად ინტენსიურ სამუშაოებზე, რომლებსაც უარესი კარიერული პერსპექტივები აქვთ (ჰუდომიეტი და უილისი, 2021^[22]).
- დასაქმება ამჟამად ძირითადად ონლაინ რეჟიმში ხორციელდება. უკვე 2013 წელს, შეერთებულ შტატებში ვაკანსიების დაახლოებით ორი მესამედი ონლაინ რეჟიმში იყო განთავსებული (კარნევილი, ჯაიასუნდერა და რეპნიკოვი, 2014^[23]). 2015 წლის კვლევამ აჩვენა, რომ ამერიკელი დასაქმების მამიებელთა ხუთიდან ოთხი იყენებდა ონლაინ რესურსებს ბოლო სამუშაოს ძიებისას და მესამედისთვის ეს ონლაინ რესურსები მათთვის ხელმისაწვდომი ყველაზე მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი იყო (სმიტი, 2015^[24]).
- ციფრული, აბსტრაქტული და არარუტინული უნარების მქონე პირები სარგებლობენ უკეთესი დასაქმების პერსპექტივებითა და სამუშაოს ხარისხით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2017^[25]; თევისენი და რუედა, 2019^[25]; თევისენი, ვან ვლიტი და ვანგი, 2017^[26]).
- ციფრული ტრანსფორმაცია ქმნის კარგად ანაზღაურებად დასაქმების შესაძლებლობებს, რომლებიც მოითხოვს ძლიერ ციფრულ ექსპერტიზას, როგორიცაა მონაცემთა მეცნიერები, ვებ დიზაინერები და ხელოვნური ინტელექტის სპეციალისტები.
- ზრდასრულთა სწავლებისა და კარიერული ორიენტაციის დიდი ნაწილი ონლაინ რეჟიმში ხორციელდება - ტენდენცია, რომელიც COVID-19 პანდემიის დროს დაჩქარდა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[27]) (იხილეთ ნაწილი 6.5).
- ციფრული უნარები დისტანციური მუშაობის წინაპირობაა (იხილეთ მე-5 თავი).

დიაგრამა 6.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებს უფრო ხშირად აქვთ დაბალი უნარები

16-65 წლის დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირთა წილი მოსახლეობის შერჩეულ ჯგუფებში, 2012 წელი



შენიშვნა: დაბალი კვალიფიკაციის განმარტებისთვის იხილეთ <https://www.oecd.org/skills/piaac/Key%20facts%20about%20the%20Survey%20of%20Adult%20Skills.pdf>. მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემთხვევაში, „მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი“ საუკეთესოდ აღწერს მათ შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობას. ხანდაზმული: 55-65 წლის. დაბალი განათლების მქონე: ზედა საშუალო განათლებაზე დაბალი. ბელგიის მონაცემები ეხება ფლანდრიას. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია არის დაუწინავე საშუალო და არ მოიცავს ქვეყნებს, რომლებიც არ მონაწილეობენ PIAAC-ში (კოლუმბია, კოსტა-რიკა, ისლანდია, ლატვია, ლუქსემბურგი, პორტუგალია, შვეიცარია) და ქვეყნებს, რომლებსაც დაკვირვების დაბალი რაოდენობა აქვთ (ავსტრალია, იაპონია, შვედეთი, თურქეთი). წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ზრდასრულთა უნარების კვლევის (PIAAC) საფუძველზე. <https://www.oecd.org/skills/piaac/>.

StatLink <https://stat.link/ktdljh>

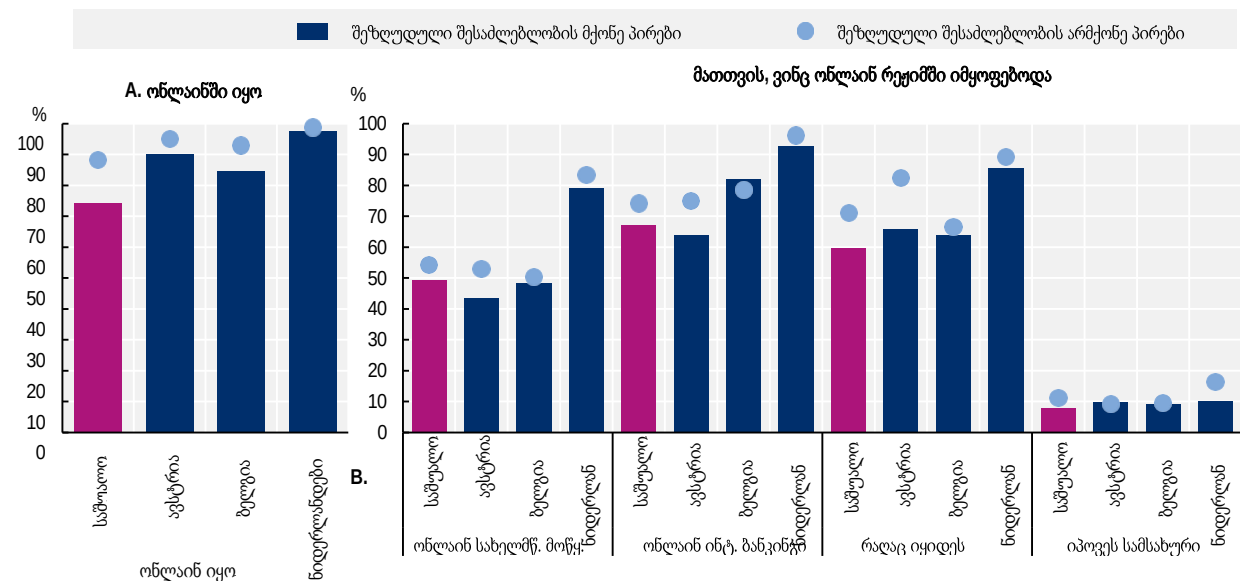
ციფრული უნარების მნიშვნელობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა COVID-19 პანდემიის განმავლობაში. ონლაინ შოპინგი აუცილებელი გახდა არასაჭირო მაღაზიების დახურვისა და კომენდანტის საათის გამოცხადების შემდეგ. სამთავრობო სერვისები, როგორცაა საჯარო დასაქმების სამსახურების მიერ შემოთავაზებული სერვისები, თითქმის მთლიანად ონლაინ რეჟიმში გადავიდა (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2020^[28]; ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021^[29]). დისტანციური მუშაობა მუშაობის გასაგრძელებლად

გავრცელებულ პრაქტიკად იქცა. დიდი ალბათობით, ეს ახალი ციფრული პრაქტიკა სამუდამოდ დარჩება.

მიუხედავად ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფრო დაბალი ციფრული უნარები აქვთ. ონლაინ სივრცეში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთაგან უფრო ნაკლებად ისარგებლა (დიაგრამა 6.2, პანელი A). ონლაინ სივრცეში მყოფ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთაგან უფრო ნაკლებმა გამოიყენა საჯარო ადმინისტრირების, საბანკო საქმიანობის, სავაჭრო სერვისების ონლაინ სერვისები ან იშვიათად სამსახური ონლაინ (პანელი B). უფრო მეტიც, როგორც მე-5 თავშია განხილული, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს უფრო ხშირად არ აქვთ წვდომა ძირითად ციფრულ ტექნოლოგიებზე, როგორიცაა კომპიუტერი და ინტერნეტი. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დეფიციტის სათავეა, მაშინაც კი, როდესაც ასაკობრივ და საგანმანათლებლო განსხვავებებს ვითვალისწინებთ. ასაკობრივ და საგანმანათლებლო განსხვავებებზე დამოკიდებულების გათვალისწინება ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ხუთივე ინდიკატორის სხვაობას დაახლოებით ნახევრით ამცირებს.³ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უნარების დეფიციტის მიზეზი შეიძლება მრავალმხრივი იყოს და, რა თქმა უნდა, შეიძლება იყოს ის, რომ ციფრული ტექნოლოგიები არ არის ინკლუზიური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, ან ის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ნაკლებად არიან მიდრეკილნი ამ უნარების შეძენისკენ სამუშაოს ან ზრდასრულთა სწავლების გზით. ეს ასევე შეიძლება იყოს შემოსავლის საკითხი.

დიაგრამა 6.2. ინტერნეტზე წვდომის მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ადამიანებსაც კი უფრო დაბალი ციფრული უნარები აქვთ.

18-69 წლის ასაკის პირთა წილი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2016



შენიშვნა: ყველა ინდიკატორი ეხება ბოლო 12 თვის განმავლობაში ქვეყანას. ონლაინ სამთავრობო დაწესებულებების გამოყენება გულისხმობს საჯარო ადმინისტრაციის ნებისმიერი ონლაინ ობიექტის გამოყენებას (საგადასახადო დეკლარაციები, შეღავათების მოთხოვნის განაცხადები, მართვის მოწმობა, პასპორტი და ა.შ.). იისფერი ზოლები წარმოადგენს 23 ევროპული ქვეყნის: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, გერმანია, უნგრეთი, ირლანდია, იტალია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, პოლონეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო, შეუწონელ საშუალოს. ნორვეგია და შვეიცარია არ არის გათვალისწინებული ამ მონაცემთა ნაკრებში. საბერძნეთი გამორიცხულია დაკვირვებების მცირე რაოდენობის გამო.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ევროპის ცხოვრების ხარისხის კვლევის (EQLS) საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/ejkui8>

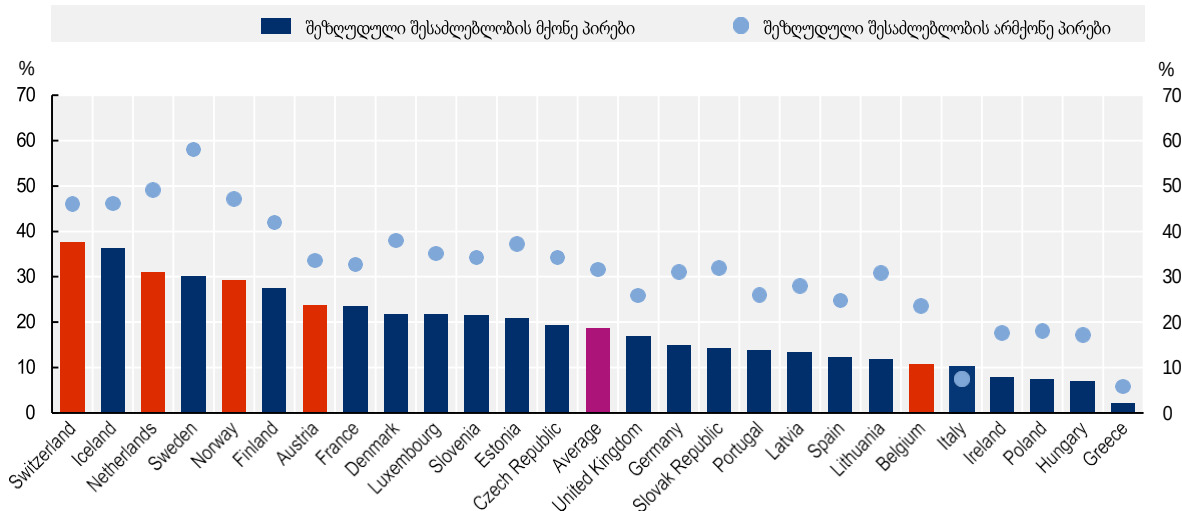
6.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ნაკლებად მონაწილეობენ ზრდასრულთა სწავლებაში

მიუხედავად იმისა, რომ ზრდასრულთა სწავლება კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია განათლებისა და უნარების დაბალი დონის კომპენსაციისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა განათლება იშვიათად მონაწილეობს ზრდასრულთა სწავლებაში. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, ყოველი ხუთი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირიდან ერთზე ნაკლებია ჩართული ზრდასრულთა სწავლებაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მონაწილეობის მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად განსხვავდება ქვეყნებს შორის, მაგალითად, შვეიცარიასა და ნიდერლანდებში დაახლოებით ყოველი მესამედიდან, ბელგიაში ყოველი ცხრადან ერთამდე და მნიშვნელოვნად დაბალი ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა ქვეყნებში, როგორიცაა საბერძნეთი (დიაგრამა 6.3).

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ზრდასრულთა სწავლებაში გაცილებით ნაკლებად მონაწილეობენ, ვიდრე შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები. მიუხედავად იმისა, რომ ზრდასრულთა სწავლებაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ხუთიდან ერთზე ნაკლები მონაწილეობდა, შესაბამისი მაჩვენებელი შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა სამიდან ერთი იყო. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების უმეტესობაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის 10-15 პროცენტული პუნქტის სხვაობა აწუხებთ. ეს სხვაობა უფრო დიდია ნორვეგიასა და ნიდერლანდებში (დაახლოებით 18 პროცენტული პუნქტი) და უფრო დაბალია შვეიცარიაში (8 პროცენტული პუნქტი).⁴ ამ შემთხვევაშიც, ასაკი და განათლება ზრდასრულთა სწავლაში მონაწილეობის შეზღუდვის მხოლოდ ნახევარია ახსნილი.⁵ ზრდასრულთა სწავლაში მონაწილეობის შეზღუდვის შეზღუდვის სხვაობა აშკარაა მრავალი წყაროდან მოპოვებულ მონაცემებში.⁶

დიაგრამა 6.3. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები გაცილებით ნაკლებად მონაწილეობენ ზრდასრულთა სწავლებაში

15-69 წლის ასაკის პირთა ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაჩვენებელი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2016 წელი



შენიშვნა: იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ 26 ევროპული ქვეყნის შეუწონელ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკის (EU-SILC) ad-hoc მოდულზე..

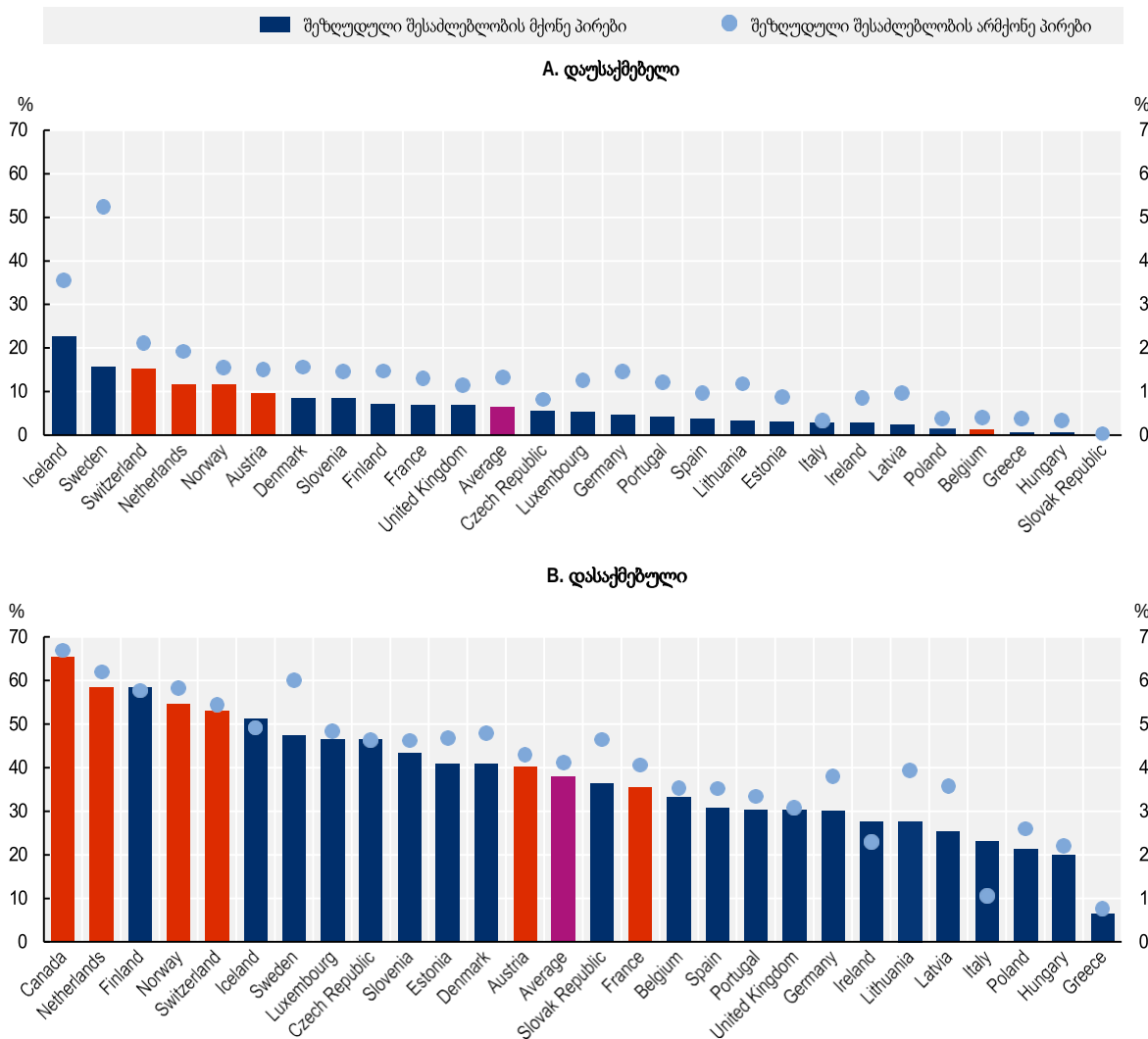
StatLink  <https://stat.link/zh13fv>

ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაჩვენებელი განსაკუთრებით დაბალია არასამუშაო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებში (დიაგრამა 6.4, პანელი A). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე არასამუშაო პირთა დაახლოებით 16-დან ერთი ზრდასრულთა სწავლებაშია ჩართული, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე არასამუშაო პირთა 8-დან ერთთან შედარებით. მაჩვენებლები ძალიან დაბალია ყველა ქვეყანაში, განსაკუთრებით ბელგიაში: შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე არასამუშაო პირთა მხოლოდ 1%-მა მიუთითა ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობაზე. ეს სხვაობა მხოლოდ ნაწილობრივ შეიძლება აიხსნას ასაკისა და განათლების სხვაობით.⁷

განათლების, უნარების და ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის დაბალი დონე შშმ პირთა სამუშაო ძალაში მონაწილეობის მთავარ დაბრკოლებას წარმოადგენს. შეერთებულ შტატებში დამსაქმებლებსა და შშმ პირებს შორის ჩატარებული გამოკითხვების შედეგები ადასტურებს განათლებისა და უნარების მნიშვნელობას დასაქმებისთვის. შეერთებულ შტატებში ადამიანური რესურსების მართვის თანამშრომლების მიერ ჩამოთვლილი სამი ყველაზე გავრცელებული ბარიერი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მხრივ უნარებს ან სამუშაო გამოცდილებას უკავშირდება: კვალიფიციური კანდიდატების ნაკლებობა (51%), შესაბამისი გამოცდილების ნაკლებობა (36%) და საჭირო უნარებისა და ტრენინგის ნაკლებობა (30%) (ერიქსონი და სხვ., 2014^[30]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ამერიკელი დასაქმების მაძიებლები დიდ წარმომადგენლობით ნიმუშში ყველაზე ხშირად ასახელებდნენ საკმარისი განათლების ან მომზადების არქონას, როგორც დასაქმების ბარიერს (41%). მხოლოდ 39%-მა შეძლო ამ ბარიერის გადალახვა (სუნდარი და სხვ., 2018^[31]).

დიაგრამა 6.4. ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის სხვაობა განსაკუთრებით მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დაუსაქმებელ პირებში.

ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაჩვენებელი 15-69 წლის ასაკის პირებში დასაქმებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2016 წელი



შენიშვნა: კანადის მონაცემები მოიცავს 15-64 წლის ასაკობრივ ჯგუფს. იისფერი ზოლი წარმოადგენს A პანელში ნაჩვენებ 26 ევროპული ქვეყნის საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს, B პანელში კი კანადა დამატებულია.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ ზოგადი სოციალური კვლევებიდან (GSS, 2016) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლებიდან, რომლებიც დაფუძნებულია ევროკავშირის შემოსავლებისა და ცხოვრების პირობების სტატისტიკის (EU-SILC) ad-hoc მოდულის მიხედვით.

StatLink <https://stat.link/fn26d7>

დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები გაცილებით ხშირად მონაწილეობენ ზრდასრულთა სწავლებაში და ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის უფრო მცირე სხვაობას აწყდებიან, ვიდრე დაუსაქმებელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (დიაგრამა 6.4, პანელი B). სინამდვილეში, დასაქმებულთათვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის სხვაობა აღარ არის მნიშვნელოვანი, თუ გავითვალისწინებთ განათლებისა და ასაკობრივი სხვაობის საშუალო მაჩვენებელს ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, ასევე ხუთი შეზღუდული შესაძლებლობის, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

ევროპული ქვეყნის შემთხვევას ცალ-ცალკე.⁸ დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაღალი მაჩვენებელი აძლიერებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომის ბაზარზე მოზიდვის მნიშვნელობას, რათა ხელი შეუწყოს შემდგომ ინვესტიციებს უნარებში სწრაფად ცვლელად სამუშაო სამყაროში.

სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების (PES) მიერ უზრუნველყოფილი სახელმწიფო დაფინანსებით სწავლება ზრდასრულთათვის უმნიშვნელოვანესია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის და ზოგადად ინკლუზიისთვის. ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების პროგრამებით მოსარგებლე პირთა დაახლოებით 15% ან უმუშევარია და ჯანმრთელობის პრობლემები აქვს, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მონაცემებით, ან აქვს კანონით განსაზღვრული შეზღუდული შესაძლებლობები (დიაგრამა 6.5, პანელი A). ფლანდრიაში (ბელგია) სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ ორგანიზებულ ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეთა დაახლოებით 22% ან უმუშევარია და ჯანმრთელობის პრობლემები აქვს, ან იღებს ავადმყოფობის, შეზღუდული შესაძლებლობების ან პროფესიული რეაბილიტაციის პროგრამას (დიაგრამა 6.5, პანელი B). სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების ზრდასრულთა სწავლების პროგრამები მნიშვნელოვანია უფრო ფართო ინკლუზიურობისთვის. ასევე, ავსტრიასა და ფლანდრიაში (ბელგია) ზრდასრულთა სწავლებაში ნაკლებად მონაწილეობენ უფროსი ასაკის და დაბალი განათლების მქონე პირები, რომლებიც, როგორც წესი, ნაკლებად მონაწილეობენ ზრდასრულთა სწავლებაში. ამ გამოთვლებისთვის გამოყენებული ეროვნული ადმინისტრაციული მონაცემები სასარგებლო ილუსტრაციებს იძლევა ქვეყნების შიგნით სხვადასხვა ჯგუფებს შორის, მაგრამ შესაძლოა სრულად შედარებადი არ იყოს სხვადასხვა ქვეყანაში (ჩარჩო 6.2).

შეზღუდული შესაძლებლობების (ანუ ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების) შემწეობის მიმღები ძალიან ცოტა პირი - ზოგადად 1%-ზე ნაკლები - სარგებლობს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ შემოთავაზებული ზრდასრულთა სწავლებით. ამის მთავარი მიზეზი ის არის, რომ ცოტა თუ რეგისტრირდება სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში. შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღები პირების რაოდენობის გაზრდა, რომლებიც სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში დარეგისტრირდებიან, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის ზრდასრულთა სწავლების მაჩვენებლების ხელშეწყობის აუცილებელი პირველი ნაბიჯია.

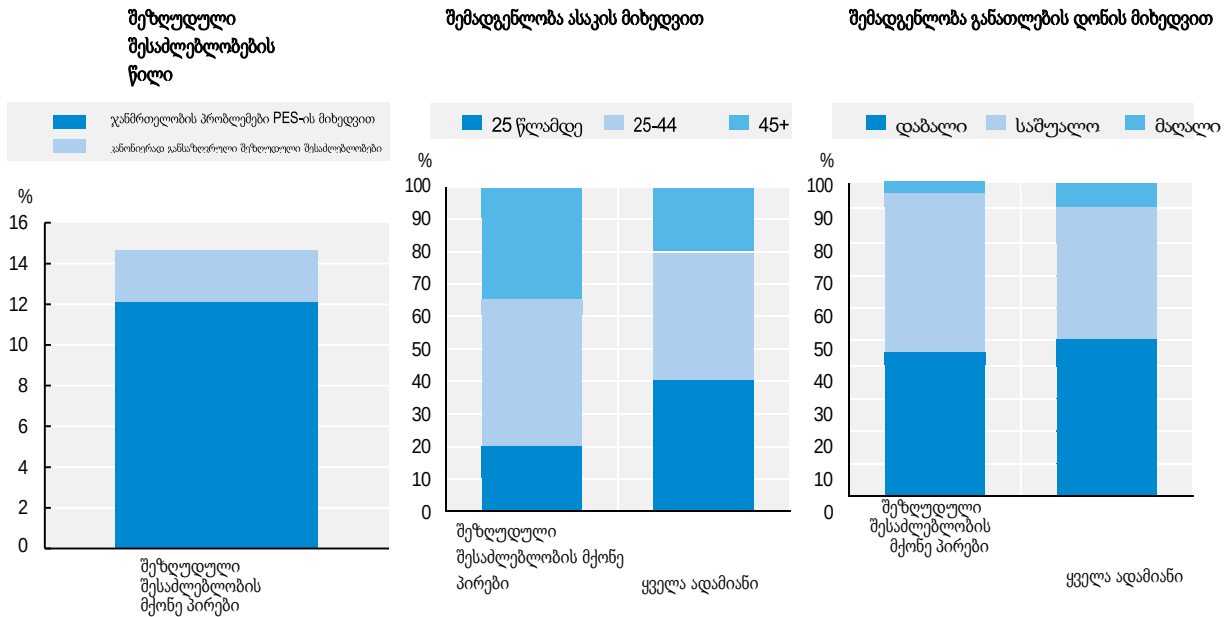
- **ავსტრიაში**, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების სტუდენტების დიდი უმრავლესობა უმუშევარია (მოწოდებულ მონაცემებში ეს მაჩვენებელი 85%-ზე მეტია). დაახლოებით 12% დასაქმებულია, ხოლო 2% სამუშაო ძალის მიღმაა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების მიმღები პირები სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების ზრდასრულთა სწავლებით სარგებლობენ, ძირითადად იმიტომ, რომ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის შეუძლებელია და მხოლოდ გარდამავალი შეღავათების მიმღებთათვისაა შესაძლებელი. სხვადასხვა რეგისტრირებულ ჯგუფებს შორის ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაჩვენებლები შედარებადია (დიაგრამა 6.6, პანელი A).
- **ფლანდრიაში (ბელგია)** 2019 წელს საჯარო დასაქმების სამსახურის თითქმის ყველა სტუდენტი უმუშევრად იყო წარმოდგენილი (მოწოდებულ მონაცემებში 94%). დარჩენილი 6% ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევაზე ან პროფესიულ რეაბილიტაციაზე იყო. ეს ნიშნავს, რომ ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ან პროფესიული რეაბილიტაციის მიმღებთა 1%-ზე ნაკლებმა ისარგებლა საჯარო დასაქმების სამსახურის მიერ მოწოდებული ზრდასრულთა სწავლებით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის ან შრომის ანაზღაურების მიმღები ძალიან ცოტა პირი სარგებლობს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის ზრდასრულთა სწავლებით.⁹ ის მცირერიცხოვანი პირები, რომლებიც ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების

დაზღვევაზე ან პროფესიულ რეაბილიტაციაზე არიან და რეგისტრირებულნი სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში, სინამდვილეში უფრო ხშირად ირიცხებიან ზრდასრულთა სწავლების პროგრამაში, ვიდრე უმუშევრობის შემწეობის მიმღებები (ჯანმრთელობის პრობლემებით ან მათ გარეშე) (დიაგრამა 6.6, პანელი B) - შესაძლოა, რეგისტრაციას ირჩევენ ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მისაღებად.

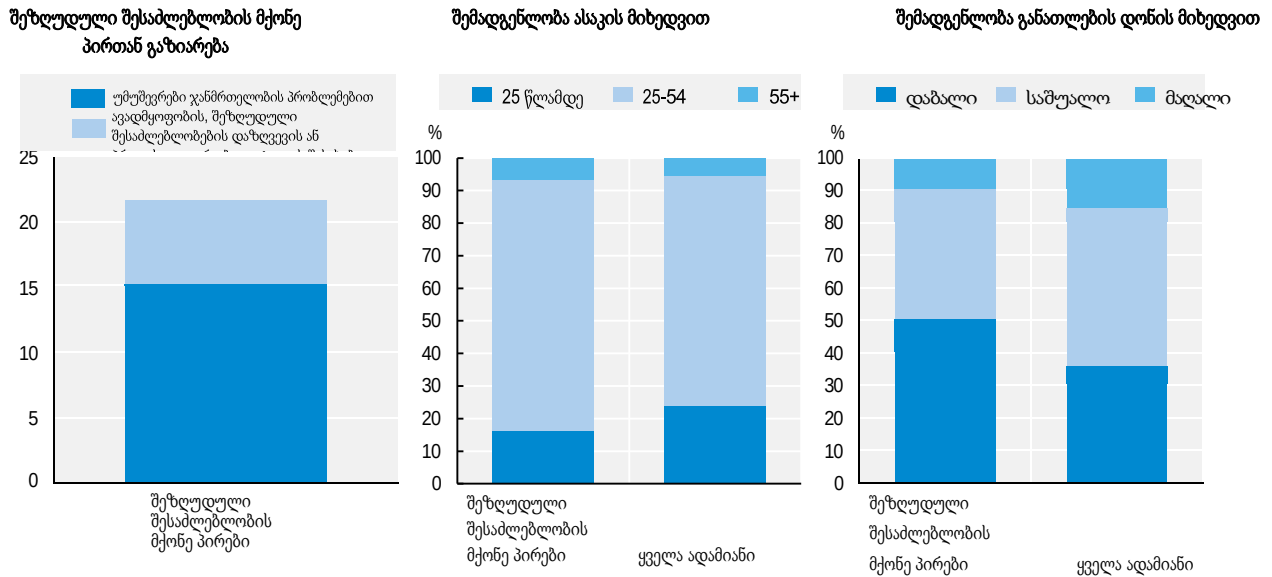
- **ნორვეგიაში**, მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის პროგრამებში მონაწილეთა უმეტესობა, რომლებიც შეიძლება განისაზღვროს, როგორც ზრდასრულთა სწავლება (იხილეთ განმარტება ნახაზი 6.6-ის შენიშვნაში), იღებს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას, ეს მაინც დაბალი წილია შემწეობის მიმღებთა მთლიანი მოსახლეობის პროცენტული მაჩვენებლის სახით. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში ზრდასრული სტუდენტების ყოველი მეორე იღებს რაიმე სახის შრომისუუნარობის შემწეობას (სამუშაო შეფასების შემწეობა ან მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა). დარჩენილი 50% ან უმუშევარია, ან სხვა შემწეობას იღებს, ან საერთოდ არ იღებს შემწეობას.¹⁰ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები ადმინისტრირებენ ყველა შემწეობას; შესაბამისად, რეგისტრაცია ასევე ავტომატურია შრომისუუნარობის შემწეობის მიმღებთათვის. მიუხედავად ამისა, ზრდასრულთა სწავლებაში რეალურად ცოტა თუ მონაწილეობს: შრომისუუნარობის შემწეობის მიმღებთა მხოლოდ 13% და მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებთა დაახლოებით 1% შემცირებული შრომისუუნარობით (დიაგრამა 6.6, პანელი C). სამუშაო შეფასების შემწეობის მიმღები რეგისტრირებული პირების წილი, რომლებიც ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობენ, უმუშევართა წილის შედარებადია.¹¹
- **ნიდერლანდებში**, 2012-დან 2018 წლამდე სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის ზრდასრულთა სწავლების კურსების 11% გაიარეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და ავადმყოფობის შემწეობის მიმღებებმა (UWV, 2020[32]).¹² ეს გულისხმობს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და ავადმყოფობის შემწეობის მიმღებთა დაახლოებით 1% ჩარიცხულია სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის ზრდასრულთა სწავლების კურსებზე.
- ასევე **ირლანდიაში** ძალიან ცოტა არააქტიური და დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი სარგებლობს საჯაროდ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების ძირითადი პროგრამით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არასაკმარისი დასაქმებული და არააქტიური ადამიანების 5%-ზე ნაკლები ირიცხება სახელმწიფო დაფინანსებით ზრდასრულთა სწავლებაში. პირიქით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე უმუშევარი ოთხიდან ერთი და ყველა უმუშევარიდან სამიდან ერთი ირიცხება (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2021[33]).

დიაგრამა 6.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ხშირად იყენებენ სახელმწიფო დაფინანსებით ზრდასრულთა სწავლებას ავსტრიაში და ბელგიაში.

A. ავსტრიის სახელმწიფო განათლების სამსახურის ზრდასრულთა სწავლების პროგრამების მონაწილეები, 2020



B. ფლამანდიური (ბელგიური) PES-ის ზრდასრულთა სწავლების პროგრამების მონაწილეები, 2019

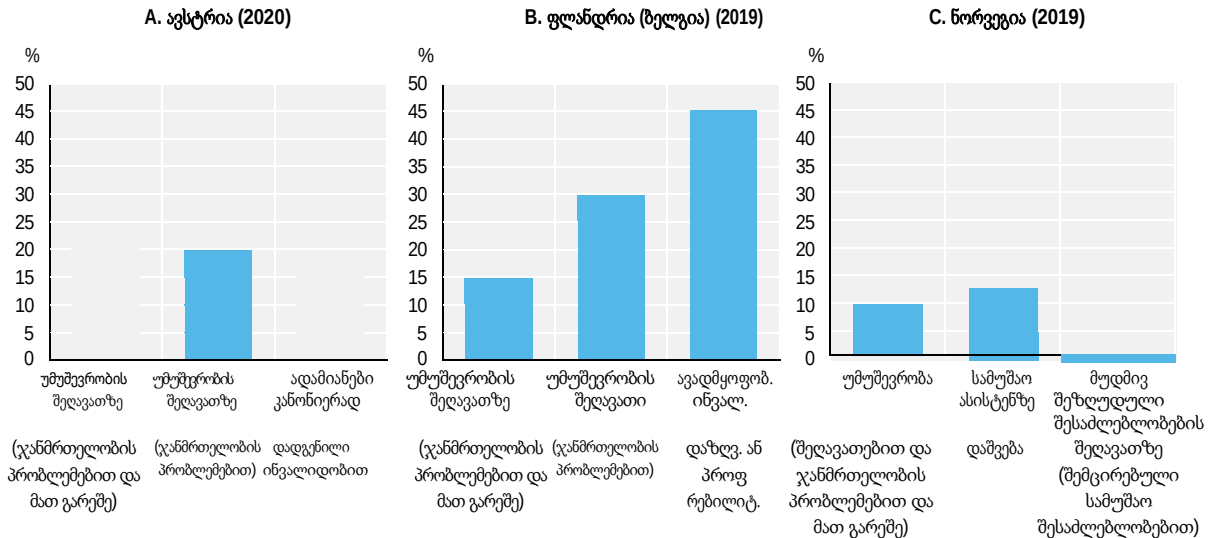


შენიშვნა: „განმრთელობის პრობლემების მქონე უმუშევრები“: პირები, რომლებიც იღებენ უმუშევრობის შემწეობას განმრთელობის პრობლემების მქონე და რომლებიც შეფასებულია სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მიერ. დაბალი განათლების მქონე პირები: დაწყებითი ან საშუალო განათლების დაბალი დონე („Pflichtschulausbildung“ ან „Kortgeschoold“, ISCED 0-2). საშუალო განათლების მქონე პირები: საშუალო და ზედა საშუალო განათლება („Lehrausbildung, Mittlere und Hoehere Ausbildung“ ან „Middengeshchoold“, ISCED 3-4). უმაღლესი განათლების მქონე პირები: უმაღლესი განათლება და უფრო მაღალი („Akademische Ausbildung“ ან „Hooggeschoold“, ISCED 5-8). განათლების დონეები შესაძლოა სრულად შედარებადი არ იყოს სხვადასხვა ქვეყანაში. პანელი A: მონაცემები მოიცავს კვალიფიკაციის პროგრამებს (ნაწილობრივ), რომლებიც დაფინანსებულია ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მიერ: სტაჟირების გარანტია (AG25), დასაქმების ფონდი და ტრენინგის ზომები (BM, AST) და ინდივიდუალური სუბსიდირებული კვალიფიკაციის სქემები (FKS, GSK, KK, QBN, QFB, SFK). მონაცემები არ მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ან მუშაკთა კომპენსაციის მიმღებ პირებს. პანელი B: მონაცემები მოიცავს ზრდასრულთა ყველა პირს, რომელიც იღებს ზრდასრულთა ონლაინ სწავლებას. პირები, რომლებიც ავადმყოფობის, შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევის ან პროფესიული რეაბილიტაციის მიმღებნი არიან: „შრომის შეღავათებზე“ (arbeidsongeschiktheidsuitkering), „შეზღუდული შესაძლებლობების შეღავათებზე“ (invalidity suitkering) და „სოციალურ-პროფესიული რეინტეგრაციის“ (socio-professionele re-integratie) მიმღებ პირებს, რომლებიც ყველა მოწოდებულია RIZIV-ის მიერ. მონაცემები არ მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის („IVT“), მუშათა კომპენსაციის („Arbeidsongevallen/beroepsziekten“) მიმღებ პირებს, დასაქმებულებს (გარდა ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევისა) ან სხვა შეღავათების მიმღებ პირებს. წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ავსტრიისა და ფლამანდიის (ბელგია) ხელისუფლების მიერ მოწოდებული ადმინისტრაციული ჩანაწერების საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/pk8h0t>

დიაგრამა 6.6. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაციის შემდეგ, ჯანმრთელობის პრობლემები ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობას ხელს არ უშლის.

ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილე სხვადასხვა ჯგუფების წილი, რომლებიც რეგისტრირებულნი არიან სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში



შენიშვნა: ავსტრიისა და ფლანდრიის (ბელგია) მონაცემების შესახებ ინფორმაციისთვის იხილეთ დიაგრამა 6.5. პანელები A და C: მონაცემები არ განასხვავებს უმუშევრობის შემწეობის მიმღებებსა და დასაქმებულებს, მაგრამ რეგისტრირებულებს, როგორც სამუშაოს მაძიებლებს. პანელი C: ზრდასრულთა სწავლება განისაზღვრება, როგორც აქტიური შრომის ბაზრის პოლიტიკა, რომელიც დაკავშირებულია განათლებასთან, ტრენინგთან, სამუშაო პრაქტიკასთან და სამუშაო ტრენინგთან („Opplæring“ და „Arbeidspraksis“).

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ავსტრიის, ფლანდური (ბელგია) და ნორვეგიის ხელისუფლების მიერ მოწოდებულ ადმინისტრაციულ ჩანაწერებზე.

StatLink  <https://stat.link/a1mo05>

ჩარჩო 6.2. ზრდასრულთა სწავლებისა და კარიერული ორიენტაციის შესახებ საჯარო დასაქმების სამსახურების მონაცემების შედარებადობა

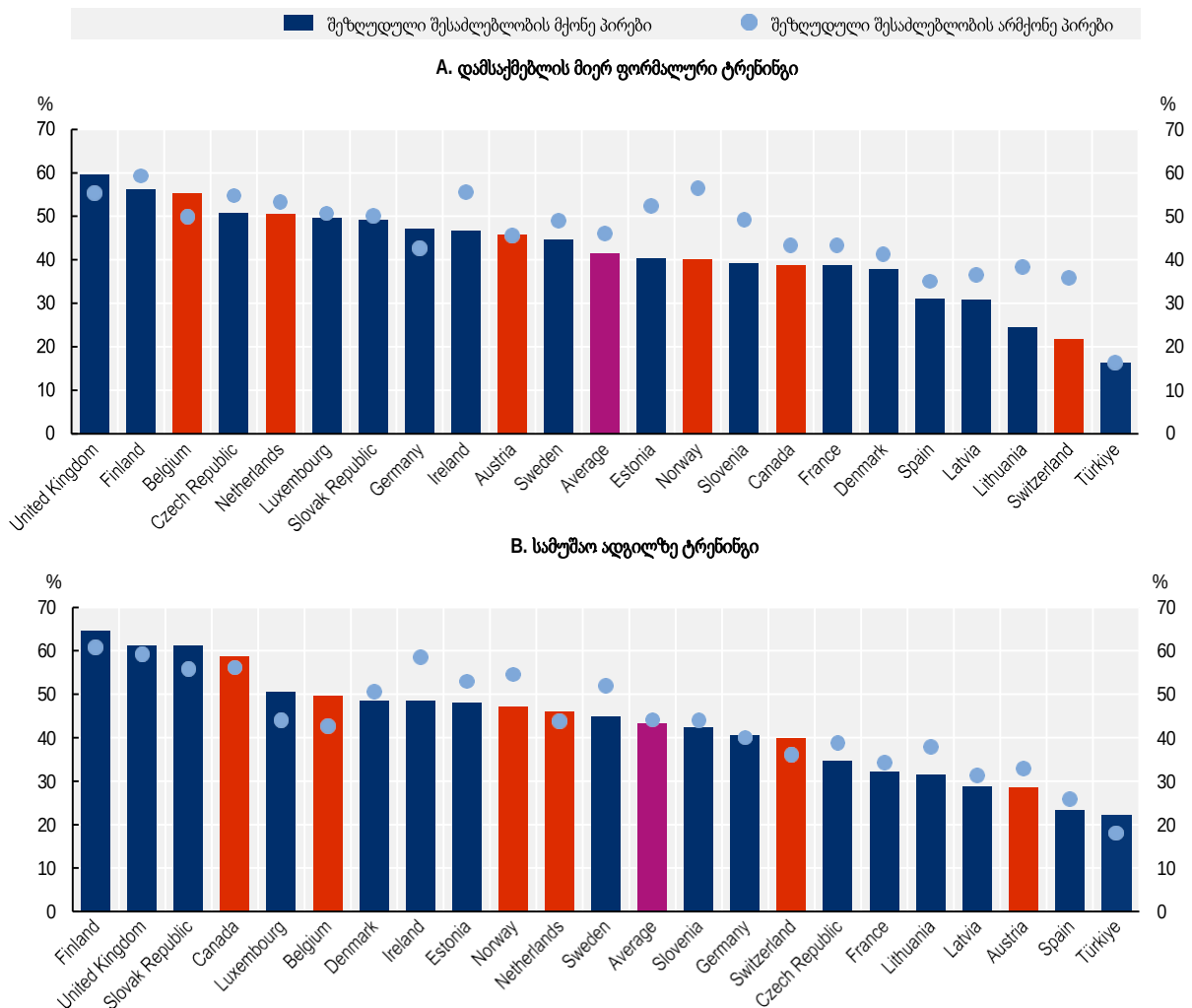
ეს თავი იყენებს ავსტრიის, ფლანდრიის (ბელგია) და ნორვეგიის მიერ მოწოდებულ ადმინისტრაციულ საჯარო დასაქმების სამსახურების მონაცემებს. ეს მონაცემები სასარგებლო ილუსტრაციებს იძლევა ქვეყნების შიგნით სხვადასხვა ჯგუფებს შორის, თუმცა შესაძლოა, ისინი სრულად შედარებადი არ იყოს სხვადასხვა ქვეყანაში რამდენიმე მიზეზის გამო:

- ავსტრიის მონაცემები 2020 წლით თარიღდება და, სავარაუდოდ, COVID-19 პანდემიამ მნიშვნელოვნად იმოქმედა მათზე, ხოლო ნორვეგიისა და ფლამანდიის (ბელგია) მონაცემები 2019 წლით თარიღდება. მაგალითად, ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის შემდეგ დასაქმების დაბალი მაჩვენებლები, სავარაუდოდ, ნაწილობრივ მაინც ასახავს დასაქმების სირთულეს COVID-19 პანდემიის განმავლობაში (დიაგრამა 6.9). ნორვეგიაში დასაქმებაზე შესაძლოა გავლენა იქონიოს COVID-19 პანდემიამაც, რადგან მონაცემები ზომავს დასაქმებას ზრდასრულთა სწავლების კურსის დასრულებიდან ექვსი თვის შემდეგ.
- სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრირებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობა შეიძლება განსხვავდებოდეს ქვეყნების მიხედვით, რაც დამოკიდებულია რეგისტრაციის ვალდებულებებზე, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების როლზე ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული შეღავათებისა და პროფესიული რეაბილიტაციის მართვაში, ასევე სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ გამოვლენილი ჯანმრთელობის პრობლემების განმარტებაზე.
- საჯარო დასაქმების სამსახურების მიერ ზრდასრულთა სწავლების განმარტება შეიძლება განსხვავდებოდეს ქვეყნების მიხედვით. მაგალითად, ავსტრიასა და ბელგიაში ზრდასრულთა სწავლების განმარტებაში შედიან ჩვეულებრივი განათლების მქონე სტუდენტები, მაგრამ არა ნორვეგიაში.
- სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების როლი ზრდასრულთა სწავლების სფეროში შეიძლება განსხვავდებოდეს ქვეყნების მიხედვით. სხვა ორგანიზაციებმაც შეიძლება უზრუნველყონ სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების ძირითადი კურსები (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[2]). სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების როლი პროფესიული რეაბილიტაციის უზრუნველყოფაში ასევე შეიძლება განსხვავდებოდეს.

დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (შშმ პირები) ნაკლებად მონაწილეობენ დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ ფორმალურ ტრენინგებში, თუმცა ისინი დაახლოებით ისევე ხშირად მონაწილეობენ სამუშაო ადგილზე ტრენინგებში, როგორც შშმ არმქონე პირები. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში და კანადაში, საშუალოდ, დასაქმებული შშმ პირებიდან დაახლოებით ორი მონაწილეობს დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ ან დაფინანსებულ ფორმალურ ტრენინგებში (დიაგრამა 6.7, პანელი A). ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში სამუშაო ადგილზე ტრენინგებში საშუალოდ მსგავსი მაჩვენებელია, კანადაში კი დაახლოებით სამი დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ხუთიდან (დიაგრამა 6.7, პანელი B). დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დამსაქმებლის მიერ ფორმალურ ტრენინგებში 5 პროცენტული პუნქტით ნაკლებად მონაწილეობენ. ეს სხვაობა უფრო დიდია ნორვეგიასა და შვეიცარიას. როგორც ჩანს, ეს სხვაობა ძირითადად გამოწვეულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე სუსტი პოზიციით. სხვაობა დაახლოებით 2 პროცენტულ პუნქტამდე მცირდება, როდესაც გავითვალისწინებთ დასაქმებულის (განათლება, ასაკი და სქესი), სამუშაოს (პროფესია, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა და კონტრაქტის ტიპი) და ფირმის მახასიათებლებს (სექტორი და ფირმის ზომა). ეს იმაზე მიუთითებს, რომ ზოგიერთი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი დაბალი კვალიფიკაციის ზაფანგში ხვდება, სადაც მათი სუსტი პოზიცია შრომის ბაზარზე და საწყისი კვალიფიკაციის დაბალი დონე ხელს უშლის მათ შემდგომ განვითარებაში განათლებისა და ტრენინგის გზით (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[34]).

დიაგრამა 6.7. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლები ნაკლებად მონაწილეობენ დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ ფორმალურ ტრენინგებში.

ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაჩვენებელი 15-69 წლის ასაკის თანამშრომლებს შორის, 2015 წელი

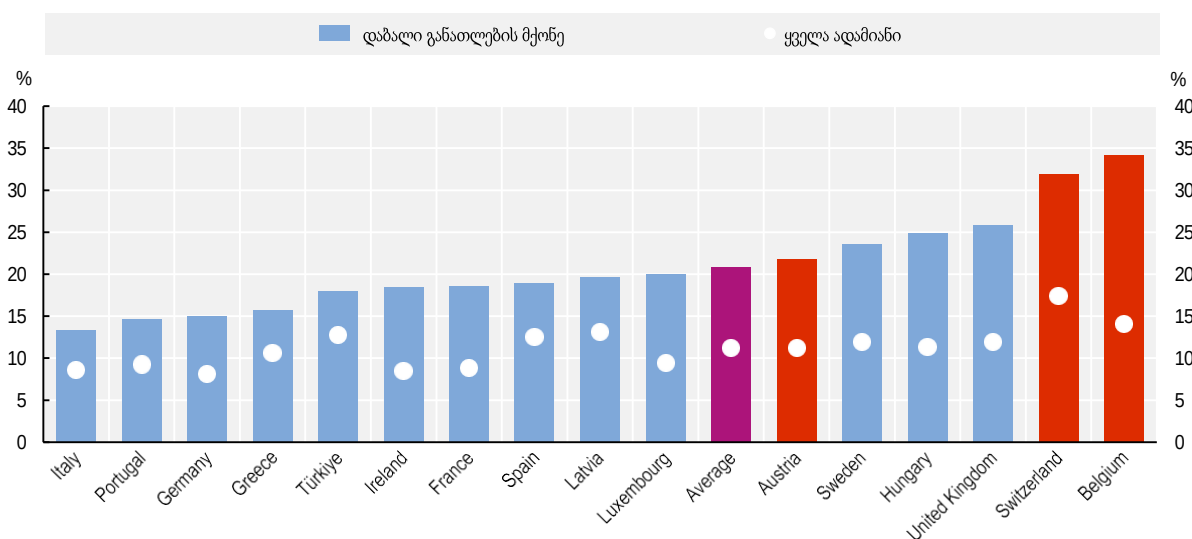


შენიშვნა: ისიფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენებ 22 ქვეყნის დაუწინავ საშუალო მაჩვენებელს. კანადის მონაცემები მოიცავს 15-64 წლის ასაკის დასაქმებულს 2016 წელს. წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ ზოგადი სოციალური კვლევის (GSS, 2016) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ ევროპის სამუშაო პირობების კვლევის (EWCS) გამოთვლების საფუძველზე.

მონაწილეობის დაბალი მაჩვენებელი მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები მონაწილეობის უფრო მაღალ ბარიერებს აწყდებიან. მართლაც, ბევრი დაბალი განათლების მქონე პირი, რომელსაც სურს ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობა, ჯანმრთელობას ან ასაკს ასახელებს, როგორც მონაწილეობის არქონის ბარიერს (დიაგრამა 6.8). ჯანმრთელობა ან ასაკი განსაკუთრებით ხშირად წარმოადგენს ბარიერს დაბალი განათლების მქონე პირებისთვის შვეიცარიასა და ბელგიაში.¹³

დიაგრამა 6.8. ჯანმრთელობა და ასაკი ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის ბარიერებს წარმოადგენს ბევრი დაბალი განათლების მქონე პირისთვის.

25-64 წლის ასაკის იმ პირთა წილი, რომელთაც სურთ განათლებაში ან ტრენინგში მონაწილეობა, მაგრამ არ მონაწილეობდნენ და ჯანმრთელობა და ასაკი, როგორც ბარიერი, 2016 წელს ასახელებენ



შენიშვნა: იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ 16 ევროპული ქვეყნის დაუწონავ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: ზრდასრულთა განათლების კვლევა, ევროსტატის მონაცემთა ნაკრები: განათლებასა და ტრენინგში მონაწილეობის მსურველი მოსახლეობა, მონაწილეობის არარსებობის მიზეზისა და განათლების დონის მიხედვით [TRNG_AES_178].

StatLink  <https://stat.link/c7vuty>

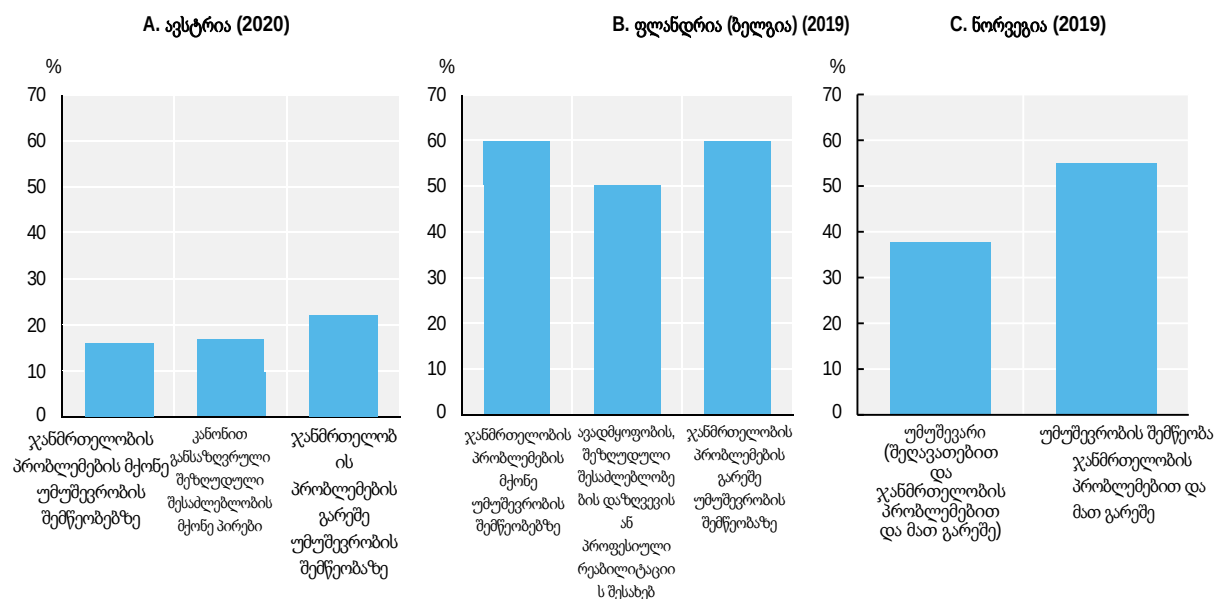
დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად აწყდებიან დამსაქმებლის მხარდაჭერის ნაკლებობას, როგორც ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის ბარიერს. სხვადასხვა მტკიცებულება მიუთითებს, რომ დამსაქმებლის მხარდაჭერის ნაკლებობა ხელს უწყობს დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ფორმალურ ტრენინგებში მონაწილეობის დაბალ მაჩვენებელს. პირველ რიგში, 2016 წლის EU-SILC მონაცემების ანალიზი აჩვენებს, რომ ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა 23% აცხადებს, რომ ზრდასრულთა სწავლებაში არ მონაწილეობის მთავარი მიზეზი ის იყო, რომ დამსაქმებელი არ უზრუნველყოფდა ამ დახმარებას, შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირთა 20%-თან შედარებით.¹⁴ მეორეც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დაახლოებით 25%-ით უფრო ხშირად აცხადებენ, რომ მათ დამსაქმებელს ტრენინგის თხოვნით მიმართეს, მაგრამ არ მიუღიათ იგი.¹⁵ მესამე, British Unionlearn პროგრამაში მონაწილე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მონაწილეები, რომლებიც უფრო დეტალურად განიხილება ქვემოთ (ჩარჩო 6.4), უფრო ხშირად ასახელებენ მენეჯერული მხარდაჭერის ნაკლებობას (22% 16%-ის წინააღმდეგ), მათ შორის სწავლისთვის თავისუფალი დროის ნაკლებობას (25% 17%-ის წინააღმდეგ), როგორც ზრდასრულთა სწავლების ძირითად ბარიერებს (სტიუარტი და სხვ., 2016[35]).¹⁶

6.4. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა ნაკლებად ხშირად იღებდნენ საჭირო ტრენინგს

მონაწილეობის მიღების შემთხვევაშიც კი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები შესაძლოა ყოველთვის არ იღებდნენ ზრდასრულთა სწავლებას, რაც მათ დასაქმების ან კარიერული წინსვლისთვის სჭირდებათ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც საჯარო დასაქმების სამსახურების მიერ განხორციელებულ ზრდასრულთა სწავლების პროგრამაში მონაწილეობენ, გაცილებით იშვიათად პოულობენ დასაქმების გზას, ვიდრე მათი თანატოლები, რომლებსაც შეზღუდული შესაძლებლობები არ აქვთ, თუმცა სხვაობა გამამხინველად მცირეა (დიაგრამა 6.9). ეს დასკვნა ხაზს უსვამს ზრდასრულთა სწავლების მნიშვნელობას ყველასთვის, ასევე იმის უკეთ გასაგებად, თუ რომელი საჯაროდ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების პროგრამებია ყველაზე ეფექტური შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რაც შემდგომი კვლევის პრიორიტეტს წარმოადგენს. დასაქმების შედეგებში არსებული სხვაობის ნაწილი, სავარაუდოდ, შემადგენლობითი განსხვავებებიდან მოდის, მათ შორის ასაკისა და განათლების კუთხით. ფლანდრიის (ბელგია) შესახებ უფრო დეტალური მონაცემები აჩვენებს, რომ დასაქმების მაჩვენებლები მსგავსია ახალგაზრდა და დაბალი განათლების მქონე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის (შშმ პირები) და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებისთვის. ამის ნაცვლად, მოწინავე ასაკის, საშუალო და უმაღლესი განათლების მქონე შშმ პირები ზრდასრულთა სწავლების შემდეგ უფრო იშვიათად იწყებენ დასაქმებას, ვიდრე მათი შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე კოლეგები. ასევე შეიძლება არსებობდეს განსხვავებები ზრდასრულთა სწავლების ტიპში, რომელსაც ადამიანები იღებენ დასაქმების სხვადასხვა მაჩვენებლით (იხილეთ ნაწილი 6.4). უფრო ზოგადად, მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყნების შიგნით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებს შორის სამუშაო ადგილზე შესვლის მაჩვენებლების შედარება სასარგებლოა, ქვეყნებს შორის შესვლის მაჩვენებლების შედარება შეიძლება დაბალი იყოს (ჩარჩო 6.2). მაგალითად, ავსტრიაში და ნაკლებად ნორვეგიაში დასაქმების დაბალი მაჩვენებლები, სავარაუდოდ, ნაწილობრივ მაინც ასახავს დასაქმების სირთულეს 2020 წელს COVID-19 პანდემიის დროს.¹⁷

დიაგრამა 6.9. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ოდნავ უფრო იშვიათად იწყებენ მუშაობას ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის შემდეგ.

სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში ზრდასრულთა სწავლების დასრულების შემდეგ დასაქმებაში შესვლის პროცენტული მაჩვენებელი



შენიშვნა: დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში ზრდასრულთა სწავლების დასრულებიდან სამი თვის (ავსტრია და ფლანდრია (ბელგია)) ან ექვსი თვის (ნორვეგია) შემდეგ, სამი ქვეყნის მონაცემების შესახებ ინფორმაციისთვის იხილეთ დიაგრამა 6.5 და დიაგრამა 6.6. პანელი A: მონაცემები მოიცავს მხოლოდ დასაქმების საფუძვლებსა და ტრენინგის ზომებს (BM, AST). პანელი C: მონაცემები მოიცავს შრომის ბაზრის ტრენინგსა და განათლებას („Opplæring“) და სამუშაო პრაქტიკასა და ტრენინგს („Arbeidspraksis“). დასაქმების მსურველი პირები შეიძლება კვლავ რეგისტრირებულნი იყვნენ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში, კვლავ მიიღონ მონაწილეობა ზრდასრულთა სწავლებაში და დასაქმდნენ შეღავათით (მაგალითად, ხელფასის სუბსიდირებით) ან მის გარეშე.

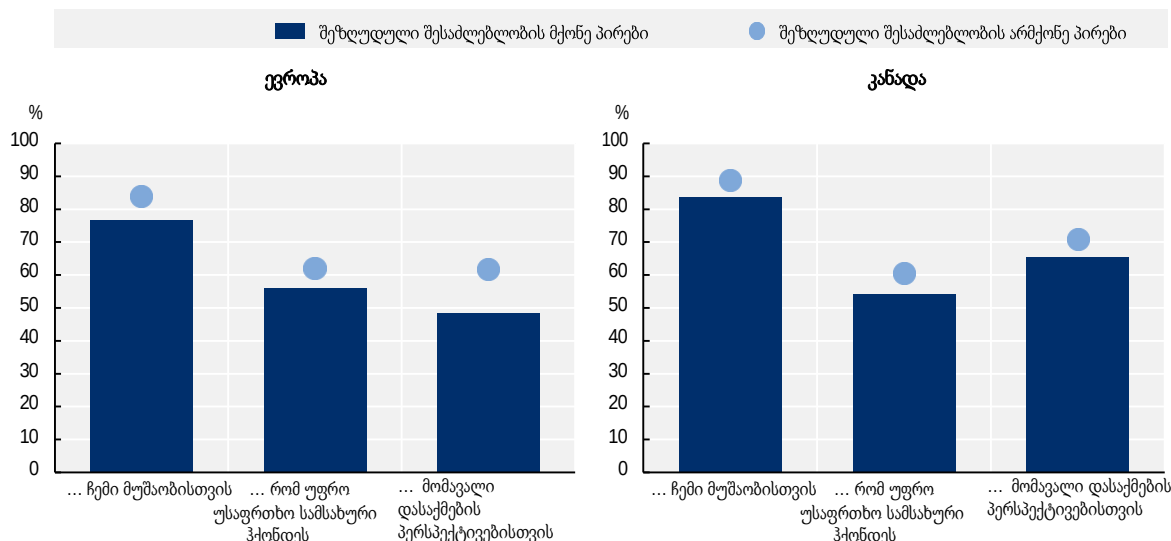
წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ავსტრიის, ფლანდრიის (ბელგია) და ნორვეგიის ხელისუფლების მიერ მოწოდებულ ადმინისტრაციულ ჩანაწერებზე..

StatLink  <https://stat.link/y2mx39>

დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები აღნიშნავენ, რომ ისინი იღებენ დაბალი ხარისხის ფორმალურ და სამუშაო ადგილზე ზრდასრულთა სწავლებას. ისინი ნაკლებად ოპტიმისტურად არიან განწყობილნი მიღებული ფორმალური ტრენინგის სარგებლიანობის მიმართ. ევროპის ქვეყნებში, ისევე როგორც კანადაში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ნაკლებად ხშირად აცხადებენ, რომ ტრენინგმა დაეხმარა მათ მუშაობის გაუმჯობესებაში, უფრო მდგრადი სამსახურის პოვნაში ან მომავალი დასაქმების პერსპექტივაში (დიაგრამა 6.10). ეს სხვაობა მნიშვნელოვანია, მაშინაც კი, თუ გავითვალისწინებთ მათ პოზიციას შრომის ბაზარზე.¹⁸

დიაგრამა 6.10. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლები ნაკლებად ოპტიმისტურად არიან განწყობილნი ზრდასრულთა სწავლის შედეგების მიმართ.

2015 წელს 15-69 წლის ასაკის თანამშრომლებისთვის ტრენინგმა ხელი შეუწყო...



შენიშვნა: გეროპა წარმოადგენს 21 ევროპული ქვეყნის შეუწონელ საშუალო მაჩვენებელს: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, გერმანია, ფინეთი, საფრანგეთი, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფო. კანადის მონაცემები მოიცავს 15-64 წლის ასაკის დასაქმებულებს 2016 წელს.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების ორგანიზაციის მიერ ზოგადი სოციალური კვლევის (GSS, 2016) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ ევროპის სამუშაო პირობების კვლევის (EWCS, 2015) საფუძველზე გამოთვლების საფუძველზე.

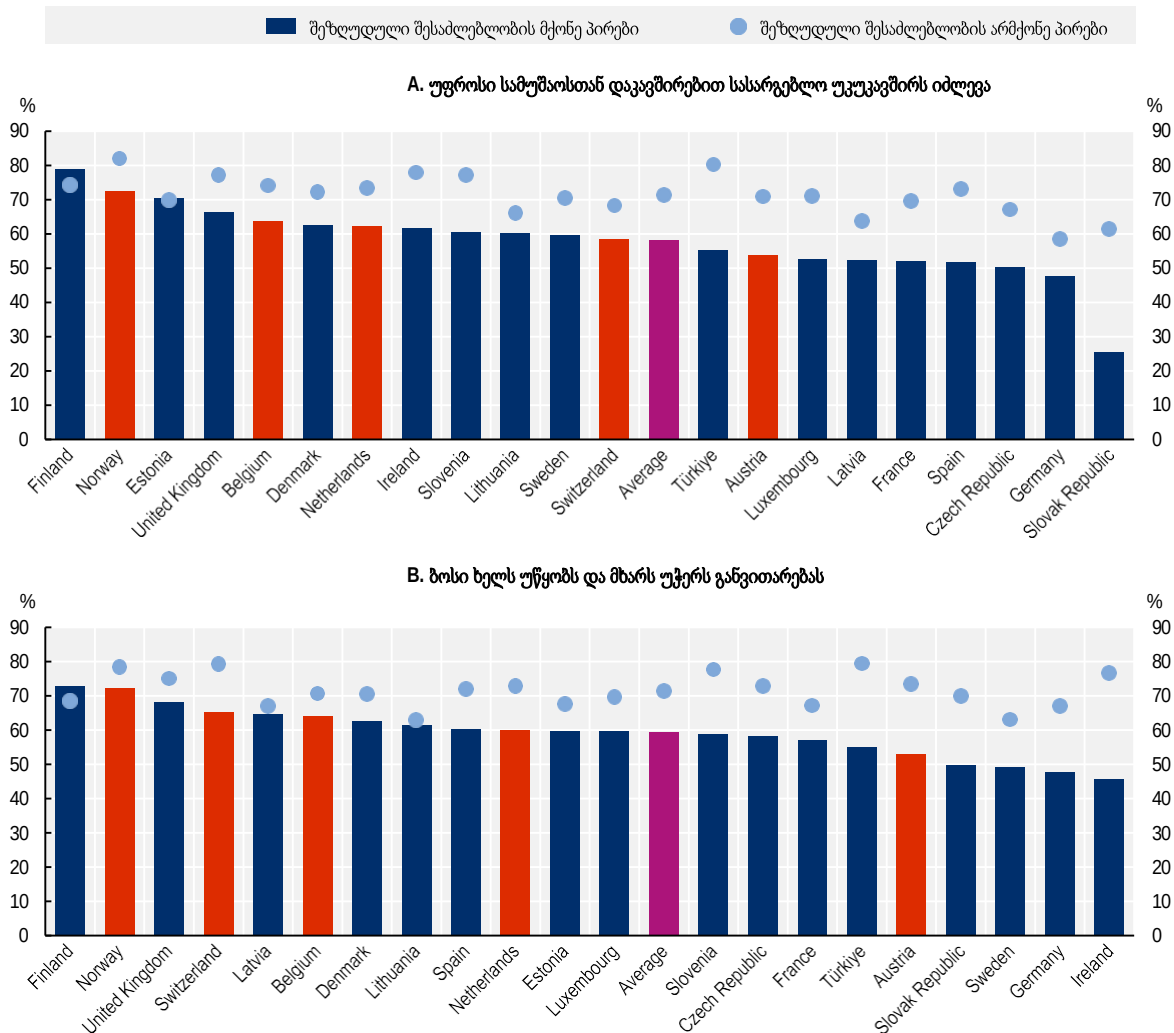
StatLink  <https://stat.link/oitqka>

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ასევე გამოთქვამენ შემფოთებას სამუშაო ადგილზე ტრენინგების ხარისხთან დაკავშირებით, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ მათ უფროსობა ნაკლებად უჭერს მხარს პიროვნულ განვითარებაში. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ნაკლებად აცხადებენ, რომ მათი უფროსი მათ სამუშაოზე სასარგებლო უკუკავშირს აძლევს (დიაგრამა 6.11, პანელი A) ან ხელს უწყობს ან მხარს უჭერს მათ განვითარებას (პანელი B). ეს სხვაობა დიდი და ზოგადად მნიშვნელოვანია, მაშინაც კი, თუ გავითვალისწინებთ მათ პოზიციას შრომის ბაზარზე.

გარდა ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად აცხადებენ, რომ მათი უნარები არ შეესაბამება სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო უნარებს.19 ამის მთავარი მიზეზი ის არის, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად აცხადებენ, რომ ისინი ზედმეტად კვალიფიციურები არიან თავიანთი სამუშაოსთვის (დიაგრამა 6.12). განსაკუთრებით ბევრი ავსტრიელი და შვეიცარიელი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი აცხადებს უნარების შეუსაბამობის შესახებ. უნარების შეუსაბამობას უარყოფითი შედეგები მოაქვს როგორც კომპანიებისთვის, ასევე მუშაკებისთვის. პირველ რიგში, უნარების შეუსაბამობა გულისხმობს, რომ მუშები ნაკლებად პროდუქტიულები არიან, რადგან ისინი სრულად არ იყენებენ თავიანთ უნარებს სამსახურში. მეორეც, უნარების მაღალი შეუსაბამობა ამცირებს ადამიანების სტიმულს, ინვესტიცია ჩადონ საკუთარ უნარებში და, შესაბამისად, უარყოფითად მოქმედებს ადამიანური კაპიტალის დაგროვებასა და კარიერულ განვითარებაზე. მესამე, უნარების შეუსაბამობა ამცირებს განაწილების ეფექტურობას, რადგან უფრო პროდუქტიულ ფირმებს უფრო ადვილად შეუძლიათ კვალიფიციური მუშახელის დაქირავება და ბაზრის წილების მოპოვება ნაკლებად პროდუქტიული ფირმების ხარჯზე (მაკგოუენი და ენდრიუსი, 2015^[36]).

დიაგრამა 6.11. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლები ნაკლებად ამბობენ, რომ მათი უფროსი ხელს უწყობს სწავლის განვითარებას

15-69 წლის ასაკის დასაქმებულთა წილი შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით, 2015



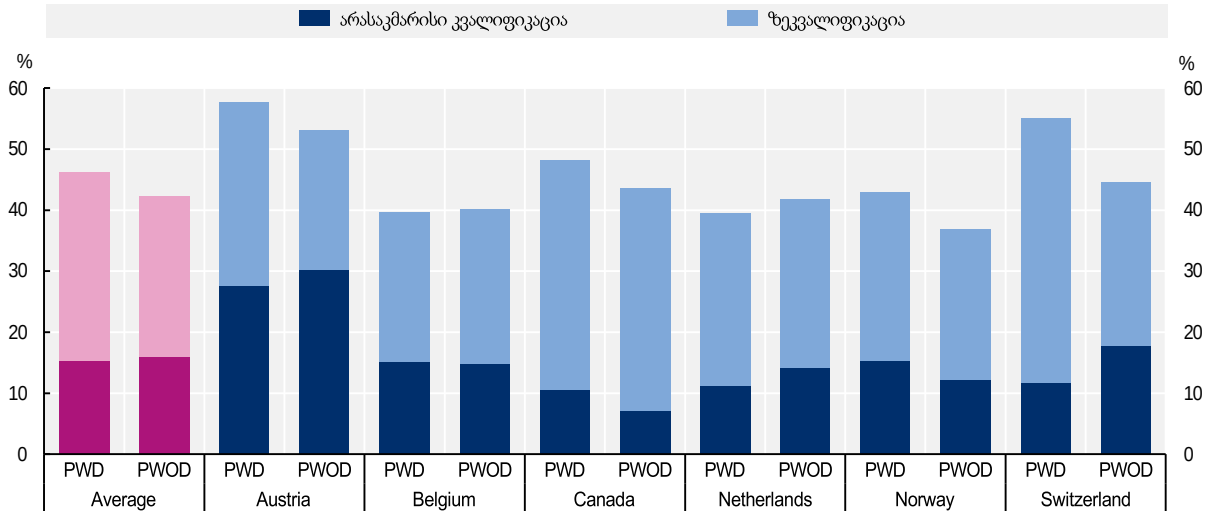
შენიშვნა: იისფერი ზოლები წარმოადგენს ნაჩვენებ 21 ევროპული ქვეყნის დაუწონავ საშუალო მაჩვენებელს. წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ევროპის სამუშაო პირობების კვლევის (EWCS, 2015) საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/1ckws2>

ის ფაქტი, რომ უნარების თვითშეფასების შეუსაბამობა უფრო ხშირია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებში, შემაშფოთებელია მათი შრომის ბაზარზე პოზიციისა და პერსპექტივებისთვის. ეს იმაზე მიუთითებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ვერ ახერხებენ უფრო რთულ სამუშაოებზე მოხვედრას, რომლებიც უკეთ შეესაბამება მათ უნარებს. ეს ასევე ნიშნავს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ნაკლებად წარმატებულები არიან მათ ამჟამინდელ სამუშაოებში, რაც, სავარაუდოდ, ხელს უშლის მათ კარიერულ განვითარებას. უფრო ზოგადად, ეს იმაზე მიუთითებს, რომ მხოლოდ განათლებისა და უნარების გაუმჯობესება საკმარისი არ არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე პოზიციის გასაუმჯობესებლად (თავი 2).

დიაგრამა 6.12. თვითშეფასების უნარების შეუსაბამობა უფრო მაღალია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლებში.

15-69 წლის ასაკის დასაქმებულთა წილი, რომლებიც აცხადებენ, რომ თავიანთ სამსახურში არასაკმარისად ან ზედმეტად კვალიფიციურები არიან, 2015 წელი



შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები; შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები: შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირები.

შენიშვნა: იისფერი ზოლები წარმოადგენს კანადისა და 21 ევროპული ქვეყნის: ავსტრია, ბელგია, ჩეხეთი, დანია, ესტონეთი, გერმანია, ფინეთი, საფრანგეთი, ირლანდია, ლატვია, ლიეტუვა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, სლოვაკეთი, სლოვენია, ესპანეთი, შვედეთი, შვეიცარია, თურქეთი და გაერთიანებული სამეფოს, შეუწონელ საშუალო მაჩვენებელს. არასაკმარისი კვალიფიკაცია: დამატებითი ტრენინგის საჭიროება მოვალეობების კარგად შესასრულებლად. ზედმეტად კვალიფიკაცია: უნარების ქონა უფრო მომთხოვნი მოვალეობების შესასრულებლად. კანადის მონაცემები მოიცავს 15-64 წლის ასაკის თანამშრომლებს 2016 წელს.

წყარო: მონაცემები მოწოდებულია კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახურის მიერ ზოგადი სოციალური კვლევის (GSS, 2016) და ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ ევროპის სამუშაო პირობების კვლევის (EWCS, 2015) საფუძველზე ჩატარებული გამოთვლების საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/vopfut>

6.5. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის სასარგებლო ზრდასრულთა სწავლებისკენ

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებმა, მათ შორის ავსტრიამ, ბელგიამ, კანადამ, ნიდერლანდებმა, ნორვეგიამ და შვეიცარიამ, უნდა გააუმჯობესონ ზრდასრულთა სწავლების სისტემა, რათა ყველასთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვისაც, შესაფერისი უნარები შეიქმნას. ყველასთვის შესაფერისი უნარების შექმნა მნიშვნელოვანია ადეკვატურად კვალიფიციური და მომავლისთვის მზად სამუშაო ძალის ყოლისა და უნივერსალური ინკლუზიის ხელშეწყობისთვის. ქვეყნები, რომლებმაც რატიფიცირება გაუკეთეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციას (CRPD) - მათ შორის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა ქვეყანას, გარდა შვედეთისა - კანონით ვალდებული არიან, ხელი შეუწყონ, დაიცვან და უზრუნველყონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სრული ჩართვა ზრდასრულთა სწავლებაში სხვებთან თანასწორ საფუძველზე.²⁰

ეს ნაწილი გვთავაზობს სახელმძღვანელო პრინციპების ერთობლიობას ზრდასრულთა სწავლების

ისეთი სისტემის შესაქმნელად, რომელიც ყველასთვის იქნება ხელმისაწვდომი, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვისაც, ზრდასრულთა სწავლების მთავარი პროვაიდერის (მაგ., სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები და სხვა) მიუხედავად:

1. ფართოდ ხელმისაწვდომი მოქნილობით აქტიური მეინსტრიმინგის მიდგომის გამოყენება
2. მკაფიო კარიერული ხელმძღვანელობის უზრუნველყოფა
3. პროაქტიულად დაუკავშირდით პოტენციურ მოსწავლეებს
4. ზრდასრულთა სწავლება დასაქმებისთვის შესაბამისი გახადეთ
5. დამსაქმებლების შესაძლებლობების გაძლიერება და მათ მიერ ინკლუზიური ტრენინგების წახალისება
6. დროისა და ფინანსური ბარიერების დაძლევა

ეს ნაწილი ასახავს ამ ექვს სახელმძღვანელო პრინციპს პერსპექტიული პრაქტიკის მაგალითების მოყვანით და ექვსი ქვეყნის შემთხვევაში გაუმჯობესების შესაძლებლობების იდენტიფიცირებით. ამ ნაწილის ფარგლებს სცილდება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ზრდასრულთა სწავლების მთელი სისტემის მუშაობის ყოვლისმომცველი მიმოხილვა, ექვსი ქვეყნის შემთხვევაში ამ სისტემების სიგანისა და სირთულის გათვალისწინებით (OECD, 2019[2]).²¹

1. ფართოდ ხელმისაწვდომი მოქნილობით აქტიური მეინსტრიმინგის მიდგომის გამოყენება

ფორმალური განათლება და საჯაროდ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლება უნდა ეფუძნებოდეს მეინსტრიმინგის ფილოსოფიას. დამატებითი საჭიროებების მქონე პირებმა რაც შეიძლება მეტი მონაწილეობა უნდა მიიღონ ერთ კლასში ან სკოლაში, როგორც დამატებითი საჭიროებების არმქონე პირებმა. მეინსტრიმინგი ეფექტური სტრატეგიაა იმისათვის, რომ საბაზისო სისტემა ყველასთვის შესაფერისი იყოს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ღია შრომის ბაზარზე. ის ასევე ხელს უწყობს სეგრეგაციისა და სტიგმატიზაციის თავიდან აცილებას. ეს ასევე მინიმუმამდე ამცირებს პირებისთვის დამატებითი საჭიროებების გამჟღავნების აუცილებლობას. და ბოლოს, შეერთებული შტატების შესახებ ახალი მტკიცებულებები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, რომლებიც მონაწილეობენ ძირითად საგანმანათლებლო პროგრამებში, აქვთ უკეთესი დასაქმების შედეგები. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტები, რომლებიც ჩარიცხულნი არიან ძირითად პროგრამებში, უფრო ხშირად იღებენ ანაზღაურებად დასაქმებას და სარგებლობენ უფრო მაღალი ხელფასებით (ციანი და სხვ., 2018^[37]; გრიგალი და სხვ., 2019^[38]).²²

პირველ რიგში, მეინსტრიმინგი თავიდანვე მოითხოვს ფორმალური განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლების სისტემას, რომელიც უნივერსალურ დიზაინზეა აგებული. ეს ნიშნავს, რომ სისტემა ისე უნდა იყოს შექმნილი, რომ (პრაქტიკულად) ყველას შეეძლოს მასზე წვდომა, მისი გაგება და მისით სარგებლობა, მათი საჭიროებების ან შესაძლებლობების მიუხედავად (სთორი, მიულერი და მეისი, 1998^[39]). ქვეყნებს შეუძლიათ ისარგებლონ არაკომერციული კვლევითი და განვითარების ორგანიზაცია CAST-ის მიერ შეგროვებული მდიდარი სახელმძღვანელო პრინციპებითა და მტკიცებულებებით უნივერსალურ დიზაინზე დაფუძნებული სასწავლო სისტემების, მასალებისა და პროგრამული უზრუნველყოფის შემუშავების შესახებ (www.cast.org). CAST ჩარჩოზე დაფუძნებული უფრო დეტალური სახელმძღვანელო პრინციპები შეიქმნა, მაგალითად, ონლაინ ზრდასრულთა სწავლებისთვის (როჯერს-შოუ, კარ-ჩელმანი და ჩოი, 2018^[40]). კანადამ 2019 წელს მიიღო „ხელმისაწვდომი კანადის აქტი“, რათა 2040 წლისთვის კანადა ბარიერებისგან თავისუფალი გახდეს, თუმცა აქტი მხოლოდ ფედერალურ იურისდიქციაზე ვრცელდება და განათლება ცალკეული პროვინციებისა და ტერიტორიების პასუხისმგებლობაა, რომელთაგან ზოგიერთს აქვს ხელმისაწვდომი განათლების სტანდარტები (DESD კანადა, 2021^[41]). არსებობს ფედერალური უნარების განვითარების არაერთი პროგრამა, რომელიც მიზნობრივად უჭერს მხარს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ზრდასრულთა სწავლებას, როგორიცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შესაძლებლობების ფონდი და პროვინციებისა და ტერიტორიებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის გამოყოფილი ფედერალური დაფინანსება (კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახური, 2018^[42]).²³ ნორვეგია ადრეული ადაპტატორი იყო, რომელმაც 2009 წელს წარადგინა თავისი სამოქმედო გეგმა „ნორვეგია უნივერსალური დიზაინით 2025 წლისთვის“, რომელიც მოიცავს ფორმალურ განათლებას და ზრდასრულთა სწავლებას (ნორვეგიის ბავშვთა და თანასწორობის სამინისტრო, 2009^[43]).²⁴ იმედისმომცემი პრაქტიკაა ირლანდიის შემთხვევა, რომელმაც მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა უნივერსალური დიზაინის გათვალისწინებით აგებული ფორმალური განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლების სისტემის შესაქმნელად (ჩარჩო 6.3).

მეორეც, ყველა ზრდასრულს, მათ შორის ყველა შეღავათის მიმღებს, უნდა ჰქონდეს წვდომა საჯაროდ დაფინანსებულ ზრდასრულთა სწავლებაზე, რადგან ყველა პოტენციური მოსწავლეა. ეს გულისხმობს, რომ ზრდასრულთა სწავლებაში ჩარიცხვამ არ უნდა იმოქმედოს შეღავათების მიღების უფლებაზე. ამჟამად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეღავათების მიმღები ძალიან ბევრი ადამიანი არ იღებს ზრდასრულთა სწავლებას (იხილეთ ნაწილი 6.3). სახელმწიფო დასაქმების

სამსახური ექვს ქვეყანაში საჯაროდ დაფინანსებული ზრდასრულთა ძირითადი სწავლების მთავარი მიმწოდებელია. მიუხედავად იმისა, რომ უმუშევრობის შემწეობის მიმღებ პირებს აქვთ ამ სერვისებზე წვდომა, ეს ყოველთვის არ ეხება სხვადასხვა ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებ პირებს ან დასაქმებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს (ცხრილი 6.1). ზოგიერთი ქვეყანა მოითხოვს, რომ პირებმა საჯარო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაციისთვის ჰქონდეთ დარჩენილი შრომისუნარიანობის დამადასტურებელი საბუთი. ეს ასეა ავსტრიაში (შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობისა და ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების ბენეფიციარები), შვეიცარიაში (შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა, ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულება და მუშაკთა კომპენსაცია) და ნიდერლანდებში (შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა).²⁵ შეზღუდვები კიდევ უფრო მკაცრია ავსტრიაში მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების პენსიის მქონე პირებისთვის, რომლებსაც რეგისტრაციისთვის სოციალური საკითხთა დეპარტამენტის რეკომენდაცია სჭირდებათ. რეგისტრაციის შემდეგ ისინი კარგავენ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიღების უფლებას. მათ შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ სოციალურ საკითხთა დეპარტამენტში, თუმცა ეს ორგანიზაცია მხოლოდ სეგმენტირებულ ზრდასრულთა სწავლებას და კარიერულ ხელმძღვანელობას სთავაზობს, როგორიცაა დაცული დასაქმება. შვეიცარია და ბრიტანეთის კოლუმბია (კანადა) უფრო ინტენსიურ სასწავლო ზომებსა და კონსულტაციებს ძირითადად უმუშევრობის შემწეობის მიმღებ პირებზე ამახვილებენ ყურადღებას.²⁶ ამასთან, ბრიტანეთის კოლუმბიას აქვს კარგად ჩამოყალიბებული ზრდასრულთა საბაზისო განათლების სისტემა, რომელიც უფასოა ყველა მოქალაქისთვის, რომელიც არ შედის საჯარო დასაქმების სამსახურებში და რომელსაც ძირითადად უმაღლესი სასწავლებლები და სასკოლო ოლქები ახორციელებენ (OECD, 2020^[44]).

ცხრილი 6.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიმღებებს არ შეუძლიათ წვდომა საჯაროდ დაფინანსებულ ზრდასრულთა სწავლებაზე.

საჯარო დასაქმების სამსახურების მიერ უზრუნველყოფილი ზრდასრულთა სწავლების ძირითად მეთოდებზე წვდომა საჯაროდ დაფინანსებულ დონეზე

	ავსტრია	ფლანდრია (ბელგია)	ბრიტანეთის კოლუმბია (კანადა)	ნიდერლანდები	ნორვეგია	შვეიცარია
შეზღუდული შესაძლებლობის შემწეობის მიმღებები						
ანაზღაურებადი ავადმყოფობის შვებულების მიმღებები						
მუშაკთა კომპენსაციის მიმღებები				(სარგებელი არ არსებობს)		
უმუშევრობის შემწეობის მიმღებები (დადგენილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები)						
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებული პირი, რომელიც არანაირ შეღავათს არ იღებს						

შენიშვნა: ღია ლურჯი: დახმარების მიმღებებს აქვთ წვდომა. მუქი ლურჯი: დახმარების მიმღებებს შეუძლიათ ჰქონდეთ წვდომა გარკვეული პირობებით ან შეზღუდული ტრენინგის შეთავაზებით. ყველაზე მუქი ლურჯი: დახმარების მიმღებებს (არსებითად) არ აქვთ წვდომა.
წყარო: 2021 წლის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიის კითხვარი.

მესამე, მეინსტრიმინგი მოითხოვს ზრდასრულთა სწავლების პროვაიდერებისა და მასწავლებლების აქტიურ ჩართულობას და ცნობიერების ამაღლებას. პროვაიდერებმა და მასწავლებლებმა ეს საკუთარ პასუხისმგებლობად უნდა მიიჩნიონ და შეძლონ საკლასო ოთახში რაც შეიძლება მეტი მოსწავლის სწავლება და დაეხმარონ დამატებითი ადაპტაციის საჭიროების მქონე მოსწავლეების იდენტიფიცირებაში. ამისათვის პროვაიდერებსა და მასწავლებლებს ესაჭიროებათ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეების იდენტიფიცირებისა და მხარდაჭერის შესახებ ავტორიტეტული და ხელმისაწვდომი სახელმძღვანელო პრინციპები. ეს სახელმძღვანელო პრინციპები უნდა სცილდებოდეს შესაბამისობის მოთხოვნებს და ხელს უწყობდეს საუკეთესო პრაქტიკას. გარდა ამისა, ინკლუზიური განათლება და შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ ცნობიერების ამაღლება მასწავლებლის სასწავლო გეგმის ნაწილი უნდა იყოს. კვლავ, ქვეყნებს შეუძლიათ ისარგებლონ CAST-ის სასწავლო გეგმის დიზაინისა და ეფექტური ინკლუზიური სწავლების კურსების შესახებ მდიდარი მასალით (www.cast.org). ავსტრიის ყველა მასწავლებლისთვის განკუთვნილი ტრენინგი მოიცავს სავალდებულო მოდულს ინკლუზიური განათლებისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შესახებ ცნობიერების ამაღლების შესახებ, 2013 წელს მასწავლებელთა მომზადების ახალი სახელმძღვანელო პრინციპების მიღების შემდეგ. მისი საჯარო დასაქმების სამსახურები ასევე მოითხოვენ, რომ მისი კონტრაქტით გაცემული სერვისები მოიცავდეს ინკლუზიური სწავლების მოდულებს. ასეთი მოდულები არსებობს, მაგრამ არ არის სავალდებულო ფლანდრიის (ბელგია), ნიდერლანდებისა და ნორვეგიის ზრდასრულთა სწავლების მასწავლებლებისთვის. (ANED, 2021^[45]).

მეოთხე, ზრდასრულთა სწავლების სისტემა უნდა იყოს პასუხისმგებელი ძირითად სისტემაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეების მხარდაჭერისთვის. ეს, პირველ რიგში, მოიცავს მკაფიო ბიუჯეტის გამოყოფას ძირითად სისტემაში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეების მხარდაჭერისთვის. გამოყოფილი ბიუჯეტი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ძირითად სისტემაში, რათა უზრუნველყოფილი იყოს ინვესტიციების საკმარისი ნაწილის მობილიზება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის. მთავრობებმა ასეთი ბიუჯეტის ხაზები უნდა გამოიყენონ, როგორც ინსტრუმენტი მეინსტრიმინგის ხელშეწყობისთვის, ძირითადი

დაწესებულებებისგან ბიუჯეტის გადარიცხვის მოთხოვნით, რეფერირების შემთხვევაში. მთავრობებმა ასევე უნდა დაადგინონ მკაფიო ინსტიტუციური მიზნები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრული მოსწავლეების ინკლუზიისთვის. არსებობს მცირე ინფორმაცია, იყენებენ თუ არა ექვსი ქვეყნის შემთხვევა ფინანსურ სტიმულებს და ინსტიტუციურ მიზნებს ინკლუზიის ხელშესაწყობად, თუმცა ეს სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ეფექტური მეინსტრიმინგისთვის. ავსტრიის შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ეროვნული სამოქმედო გეგმა 2012-20 წლებში ხაზს უსვამს, რომ უნივერსალური ხელმისაწვდომობა მნიშვნელოვანი პრინციპი უნდა იყოს ზრდასრულთა სწავლების (კერძო) პროვადერებისთვის სახელმწიფო დაფინანსების მინიჭებისას. სამოქმედო გეგმის შეფასებაში ნათქვამია, რომ მთავრობამ ეს მხოლოდ ნაწილობრივ შეასრულა, დამატებითი დეტალების გარეშე (ავსტრიის სოციალური სამინისტრო, 2020^[46]). უფრო ზოგადად, ქვეყნებმა უნდა აკონტროლონ ზრდასრულთა სწავლაში მონაწილეობა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზრის თანმიმდევრული შედეგები, რათა სისტემამ პასუხისმგებლობა დააკისროს ინკლუზიურობაზე. ავსტრიის, ფლამანდიის (ბელგია) და ნორვეგიის საჯარო დასაქმების სამსახურები ამ მხრივ იმედისმომცემ პრაქტიკას იყენებენ, რაც აშკარაა ამ ანგარიშში მათი მონაცემების ამსახველი ციფრებიდან.

მეხუთე, ზრდასრულთა სწავლების სისტემამ უნდა უზრუნველყოს ინდივიდუალური სწავლების გზების მორგება შინაარსისა და მიწოდების ფართოდ ხელმისაწვდომი მოქნილობის გზით. მეინსტრიმული ადაპტაცია ამცირებს მოსწავლეების მიერ საკუთარი პრეფერენციებისა და შეზღუდვების, მათ შორის ჯანმრთელობის პრობლემების, გამჟღავნების საჭიროებას. ბევრ მოსწავლეს, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, მიგრანტები და ხანდაზმული პირები, შეუძლია ისარგებლოს გამარტივებული ენის კურსის მასალებზე წვდომით. ასევე, ბევრი მოსწავლე, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები და ოჯახური ვალდებულებების მქონე პირები, ისარგებლებს ნახევარ განაკვეთზე ჩარიცხვისა და დისტანციური, შერეული და მოდულური კურსების შესაძლებლობით, რათა ჩამოაყალიბონ საკუთარი სასწავლო გზა საკუთარ დროსა და ადგილას (კისი და ვინდიში, 2018^[47]). დისტანციური სწავლება განსაკუთრებით სასარგებლო შეიძლება იყოს იმ მოსწავლეებისთვის, რომელთათვისაც ფიზიკურად ან გონებრივად უფრო რთულია სასწავლო დაწესებულებაში მითითებულ დროს მისვლა. განსაკუთრებით პერსპექტიულია შერეული კურსები, რომლებიც აერთიანებს პირისპირ და დისტანციურ სწავლებას, რადგან ისინი მაინც საშუალებას აძლევს მოსწავლეებს ისარგებლონ მასწავლებლებთან და თანაკლასელებთან პირდაპირი კონტაქტით, რათა გაიუმჯობესონ როგორც ტექნიკური ცოდნა, ასევე სოციალური უნარები (მაკგინტი, 2018^[48]). მოდულური სწავლება უზრუნველყოფს მოქნილობას, რადგან ინდივიდებს საშუალებას აძლევს, დროთა განმავლობაში იმუშაონ სრული კვალიფიკაციის მისაღწევად, საკუთარ სასწავლო პორტფოლიოში თანმიმდევრულად დამოუკიდებელი მოდულების დამატებით. ეს განსხვავდება ტრადიციული სასწავლო პროგრამებისგან, რომლებიც კვალიფიკაციის მისაღებად სრულ დასრულებას მოითხოვს (OECD, 2019^[34]).

საჯაროდ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების მოქნილობის ხარისხი განსხვავდება ქვეყნებისა და ზრდასრულთა სწავლების ტიპების მიხედვით. მაგალითად, ფლანდრიაში (ბელგია) ზრდასრულთა განათლების ცენტრები პერსპექტიულ პრაქტიკას წარმოადგენს, რადგან ზრდასრულთა სწავლებას თითქმის სრულად მოდულური ფორმატით უზრუნველყოფენ (ჩარჩო 6.3). ფლამანდიის საჯარო დასაქმების სამსახურების მიერ შემოთავაზებული კურსები თავისთავად ნაკლებად მოქნილია, თუმცა მოქნილი სწავლება ზოგადად მაინც შესაძლებელია კურსების გულუხვი შეთავაზების საშუალებით. თუმცა, უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები, კერძოდ, უნივერსიტეტები, მცირე მოქნილობას გვთავაზობენ, რაც შეიძლება ხსნიდეს, თუ რატომ ირიცხება მათ პროგრამებზე ზრდასრული ადამიანების მცირე რაოდენობა (OECD, 2019^[49]).

ჩარჩო 6.3. უნივერსალური დიზაინის პერსპექტიული პრაქტიკები ირლანდიაში, მოდულური სწავლება ბელგიაში და დანიაში და მოსწავლეთა პროფილირება დუბლინში

ირლანდიამ ხაზი გაუსვა თავის ამბიციას უნივერსალურ დიზაინზე დაფუძნებული ფორმალური განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლების სისტემის შექმნის შესახებ „პროექტ ირლანდია 2040“-ის ეროვნულ დაგეგმვის ჩარჩოში (ირლანდიის მთავრობა, 2018^[50]). ქვეყანამ ლიდერის პოზიცია დაიკავა უნივერსალურ დიზაინზე დაფუძნებული ზრდასრულთა სწავლების სისტემისკენ წინსვლის საკითხში, თუმცა ეს ჯერ არ მომხდარა. დამოუკიდებელმა არაკომერციულმა ორგანიზაციამ AHEAD, რომლის მიზანია ინკლუზიური განათლებისა და სასწავლო გარემოს შექმნა, გამოაქვეყნა ფორმალური განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლების უნივერსალური დიზაინის კონცეპტუალური ჩარჩო, რომელიც ირლანდიის სახელმწიფო სააგენტო SOLAS-ის დაკვეთით შეიქმნა, რომელიც პასუხისმგებელია საჯაროდ დაფინანსებული ზრდასრულთა სწავლების დაფინანსებაზე, დაგეგმვასა და კოორდინაციაზე. AHEAD-მა ცოტა ხნის წინ გამოაქვეყნა ზრდასრულთა სწავლების პროვაიდერებისთვის უნივერსალური დიზაინის დანერგვის კონკრეტული სახელმძღვანელო მითითებები, რომლებიც დაინტერესებულ მხარეებთან კონსულტაციით დაიწერა. ირლანდიის ეროვნული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ორგანოს (NDA) უნივერსალური დიზაინის სრულყოფილების ცენტრი აქტიურად იყო ჩართული ამ სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებაში. (OECD, 2021^[33]).

ფლანდრიაში (ბელგია) ზრდასრულთა განათლების ცენტრების მიერ შემოთავაზებული ზრდასრულთა სწავლება თითქმის მთლიანად მოდულურია. ცენტრები ფლანდრიაში ზრდასრულთა ფორმალური სწავლების ნახევარზე მეტს შეადგენს. ცენტრები წიგნიერების, მათემატიკური ცოდნის, ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიებისა და სოციალური უნარების კურსების ფართო სპექტრს სთავაზობენ. მოსწავლეები თითოეული მოდულის შემდეგ იღებენ ნაწილობრივ სერტიფიკატს, რაც მათ სრულ კვალიფიკაციამდე მიგვიყვანს (OECD, 2019, გვ. 72^[49]). სისტემა განსაკუთრებულ მხარდაჭერას უწევს დაბალი კვალიფიკაციის მქონე ზრდასრულებსა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. ეს ჯგუფები სარგებლობენ უფრო დაბალი გადასახადებით (0-დან 0.30 ევრომდე საათში 1.50 ევროს ნაცვლად) და უფლება აქვთ მიიღონ დამატებითი სასწავლო მხარდაჭერა და მორგებული სასწავლო მასალები (OECD, 2019^[49]).

დანიის ზრდასრულთა სწავლების სისტემა მოსწავლეებს მაღალ მოქნილობას სთავაზობს, რაც მათ საშუალებას აძლევს, საკუთარი საგანმანათლებლო და სასწავლო პროგრამა ინდივიდუალურ საჭიროებებზე დაყრდნობით მოარგონ (დეჟარდენი, 2017^[51]). მოსწავლეებს შეუძლიათ სხვადასხვა სასწავლო პროვაიდერის მოდულების გაერთიანება სხვადასხვა საგნებში. მაგალითად, პროფესიული კვალიფიკაციის მოპოვების მსურველ სტუდენტებს შეუძლიათ აირჩიონ შრომის ბაზრის სასწავლო ცენტრების (Arbejdsmarkedssuddannelse) პროფესიული მომზადების კურსების ფართო სპექტრიდან, ასევე ჩაირიცხოთ ზოგადი განათლების სისტემის მიერ შემოთავაზებულ კურსებზე. ზრდასრულებს ასევე შეუძლიათ მოდულების გავლა უნივერსიტეტებში. მაგალითად, დანიის ბაკალავრის პროგრამებს მოდულური სტრუქტურა აქვთ (OECD, 2019, გვ. 73^[49]).

დუბლინის ტექნოლოგიურმა უნივერსიტეტმა (ირლანდია) დანერგა ონლაინ ინსტრუმენტი, სახელწოდებით „გაკეთე პროფილირი“, რომელიც მოხალისეობრივ საფუძველზე ამოწმებს და ქმნის ყველა სტუდენტის პროფილს მათი სწავლის დაწყებისას. სერვისით მოსარგებლე სტუდენტები დაუყოვნებლივ იღებენ უკუკავშირს მათი სწავლის სტილის შესახებ და რამდენიმე რჩევას იმის შესახებ, თუ როგორ ისწავლონ საუკეთესოდ. შერჩეულ სტუდენტთა დაახლოებით 10%-ს შესაძლოა აღენიშნებოდეს სწავლის სირთულეები, რაც შეიძლება დამატებით მხარდაჭერას საჭიროებდეს. ეს სტუდენტები მოწვეულნი არიან ინსტიტუტის საგანმანათლებლო დახმარების სამსახურთან შეხვედრაზე. ამ მოწვევის მიღება მაღალია. პროფილერი ხელს უწყობს იმ პირთა იდენტიფიცირებას, რომლებსაც მეტი მხარდაჭერა სჭირდებათ სწავლის დაწყებისთანავე. გარდა ამისა, მასწავლებლებს შეუძლიათ წვდომა ჰქონდეთ სწავლის სტილის პროფილის ანგარიშებზე, რათა სწავლების მიდგომები კლასის ჯგუფის საჭიროებებზე მოარგონ. (ETBI, 2018^[52]; OECD, 2021^[33]).

ავსტრიაში, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის პროგრამის სახელმძღვანელო პრინციპები, როგორც წესი, არ იძლევა სადამოს, შაბათ-კვირის ან მოდულური ბლოკების საათებში სწავლების უზრუნველყოფის საშუალებას. მინიმალური ინტენსივობა კვირაში 16 საათია. არსებობს კონკრეტული პროგრამები, რომლებიც მეტ მოქნილობას გვთავაზობენ, მაგალითად, მოდულური სასწავლო პროგრამა „კომპეტენციით სისტემა“ სტაჟირების დონეზე იმ პირებისთვის, რომლებსაც უმუშევრობის პერიოდები აქვთ. სისტემა ასევე გვთავაზობს მეტ ონლაინ კურსს COVID-19 პანდემიის შემდეგ. ჰოლანდიური კერძო პროვაიდერები, როგორც წესი, ფართო მოქნილობას სთავაზობენ, თუმცა ეს არ ეხება უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებს, როგორიცაა უნივერსიტეტები (OECD, 2017^[53]). შვეიცარიის კანონმდებლობა ცალსახად აღიარებს, რომ ზრდასრულთა სწავლებაზე ხელმისაწვდომობის თანაბარი შესაძლებლობები გულისხმობს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ზრდასრულთა სწავლების შეთავაზებების ხანგრძლივობისა და ორგანიზების ადაპტაციას.²⁷ ზრდასრულთა სწავლების სისტემაში გავრცელებული მოქნილობის პერსპექტიული პრაქტიკა დანიიდან მოდის (ჩარჩო 6.3).

მეექვსე, სტუდენტებს საჭიროების შემთხვევაში უნდა ჰქონდეთ წვდომა უწყვეტ და პროაქტიულ მხარდაჭერაზე. სპეციალიზებული და კომპეტენტური წვდომის ოფიცრები პასუხისმგებელი უნდა იყვნენ უწყვეტ და ერთიან მხარდაჭერაზე კურსზე დასწრებისას, კურსის განმავლობაში და შემდგომში შემდგომი სწავლისა და მდგრადი დასაქმების მიმართულებით. იდეალურ შემთხვევაში, მხარდაჭერა პროაქტიული უნდა იყოს. რადგან ბევრმა სტუდენტმა შეიძლება არ გაამყდევოს შეზღუდვები, ქვეყნებმა შეიძლება განიხილონ სტანდარტიზებული პროცესის დანერგვა, რომელიც ყველა სტუდენტს შესვლის ეტაპზევე შეამოწმებს დამატებითი საჭიროებების დასადგენად. კანადაში, ნოვია შოტლანდიის სათემო კოლეჯის, 14 კამპუსის ქსელის, თითოეულ ზრდასრულ სტუდენტს ენიშნება ფაკულტეტის მრჩეველი, რომელიც პროგრამის განმავლობაში მხარდაჭერას უწევს მათ ინდივიდუალური კარიერული და აკადემიური მიზნების მისაღწევად. ფაკულტეტის მრჩეველს შეუძლია დაეხმაროს სტუდენტს სასწავლო მხარდაჭერის, აკადემიური ადაპტაციისა და რეპეტიტორობის პროგრამების მიღებაში. ნიდერლანდები საშუალო და უმაღლესი პროფესიული განათლების განმავლობაში გაფართოებული სასწავლო გზებისა და ინდივიდუალური ხელმძღვანელობის შესაძლებლობებს იძლევა. სკრინინგის პერსპექტიული მაგალითია დუბლინის ირლანდიის ტექნოლოგიური უნივერსიტეტი (ჩარჩო 6.3).

მეშვიდე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა აქტიური როლი უნდა შეასრულონ ზრდასრულთა სწავლების სისტემების შემუშავებაში. ჭეშმარიტად ინკლუზიური სისტემა მოითხოვს, რომ ყველა ხმა მოისმინონ. აქტიური ჩართულობა ხელს უწყობს იმის უზრუნველყოფას, რომ ზრდასრულთა სწავლების სისტემა შემუშავებული იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

ორგანოებისა და შესაძლებლობების გათვალისწინებით. ის კიდევ უფრო აძლიერებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, რაც გამოიხატება დევიზით „ჩვენს გარეშე არაფერია“. პირველი მაგალითი ფლანდრიიდან (ბელგია) მოდის, სადაც საჯარო დასაქმების სამსახურები იყენებენ ინკლუზიის სამიზნე ჯგუფების, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლების, ფოკუს ჯგუფებს. VDAB ასევე აქვეყნებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე თანამშრომლების წილს - 4% 2019 წელს (VDAB, 2021^[54]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ინტერესთა ჯგუფებსაც შეუძლიათ როლის შესრულება და შეუძლიათ უზრუნველყონ დაუსაქმებელი და დასაქმებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების პერსპექტივა. მაგალითად, ნორვეგიამ შესაბამისი დირექტორატების ფარგლებში, მათ შორის შრომის, განათლებისა და ტრენინგების, ასევე ჯანდაცვის დეპარტამენტებში, შექმნა მუდმივი საკონტაქტო ფორუმები და ფოკუს ჯგუფები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის. კანონით, თითოეულ მუნიციპალურ და საგრაფო ორგანოს მოეთხოვება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკონსულტაციო საბჭოს შექმნა (ნორვეგიის ბავშვთა და თანასწორობის სამინისტრო, 2018^[55]). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ასეთი ფოკუს ჯგუფები ასევე აქტიურად არიან ჩართულნი ნორვეგიაში საშუალო განათლების დასრულების მაჩვენებლების გაზრდის სტრატეგიის შექმნაში (ნორვეგიის განათლების სამინისტრო, 2021^[56]).

2. მკაფიო კარიერული ხელმძღვანელობის უზრუნველყოფა

კარიერული ხელმძღვანელობა ეხმარება ზრდასრულებს, დააფასონ სწავლის მნიშვნელობა და გააკეთონ კარგად ინფორმირებული არჩევანი საგანმანათლებლო, ზრდასრულთა სწავლებისა და პროფესიული სფეროების შესახებ მუდმივად ცვალებად სამუშაო სამყაროში. კარიერული ხელმძღვანელობის მომსახურებას მრავალი ორგანიზაცია უზრუნველყოფს, მათ შორის კერძო პროვაიდერები და საჯაროდ დაფინანსებული კარიერული სერვისები, როგორიცაა სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები (OECD, 2021^[57]).

შრომის ბაზარზე არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფ პირებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს, კარიერული დაგეგმვის სერვისებიდან ბევრი რამ აქვთ სასარგებლო. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად უმუშევრები, არააქტიურები ან დაბალი ხარისხის სამუშაოებზე მუშაობენ და უფრო მაღალი ტრენინგის საჭიროებები აქვთ. გარდა ამისა, მათ შეიძლება ნაკლებად იცოდნენ პერსპექტიული ტრენინგის გზების შესახებ და აირჩიონ საერთოდ არ მოსარგებლე ან ნაკლებად მომთხოვნი ტრენინგი, რადგან ისინი უფრო მეტად ერიდებიან რისკს ან არ არიან თავდაჯერებულები (კლაინი, იანელი და სმიტი, 2016^[58]).

მიუხედავად იმისა, რომ კარიერული დაგეგმვის სერვისები განსაკუთრებით სასარგებლო შეიძლება იყოს შრომის ბაზარზე არახელსაყრელი პირობების მქონე პირებისთვის, ისინი, როგორც წესი, მათ ნაკლებად ხშირად იყენებენ. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის 2020 წლის ზრდასრულთა კარიერული დაგეგმვის კვლევის მონაცემები ჩილეში, საფრანგეთში, გერმანიაში, იტალიაში, ახალ ზელანდიასა და აშშ-ში აჩვენებს, რომ უფროსი და დაბალი განათლების მქონე ზრდასრულები ზოგადად გაცილებით იშვიათად სარგებლობენ კარიერული დაგეგმვის სერვისებით.

შრომის ბაზარზე არახელსაყრელ მდგომარეობაში მყოფი პირებისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სახელმწიფო დაფინანსების მქონე დაწესებულებების მიერ მოწოდებული კარიერული ხელმძღვანელობა.²⁸ ავსტრიის ადმინისტრაციული ჩანაწერები აჩვენებს, რომ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ დაკვეთილი კარიერული ხელმძღვანელობით მოსარგებლე ადამიანების შედარებით დიდ ნაწილს აქვს შეზღუდული შესაძლებლობები, ხანდაზმული ადამიანები ან უფრო დაბალი განათლება (დიაგრამა 6.13). პირიქით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შესაძლოა ნაკლები წვდომა ჰქონდეთ შრომის ბაზარზე უკვე მყოფი პირებისთვის განკუთვნილ კარიერულ კონსულტაციაზე, როდესაც ამ ღონისძიებას სახელმწიფო დასაქმების სამსახურები სთავაზობენ. ფლამანდიური (ბელგიური) კარიერული კონსულტაციის ვაუჩერის პროგრამის მონაწილეებს, რომლებიც მინიმუმ შვიდი წლის სამუშაო გამოცდილების მქონე მუშაკებისთვის შვიდ საათამდე მაღალსუბსიდირებულ ინტენსიურ კარიერულ კონსულტაციას სთავაზობენ, როგორც წესი, არ აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობები, როგორც წესი, არიან პრემიუმ ასაკის და უმაღლესი განათლების მქონე პირები.²⁹ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მონაწილეები, რომლებიც ამ პროგრამით სარგებლობენ, უფრო მეტ კითხვას სვამენ რეაბილიტაციის სამუშაოებსა და სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით, მაშინ როცა შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე მონაწილეები უფრო მეტ კითხვას სვამენ კარიერულ წინსვლასა და ლიდერობასთან დაკავშირებით (VDAB, 2019^[59]).

ქვეყნებს შეუძლიათ გააუმჯობესონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის კარიერული დაგეგმარების შეთავაზება მრავალი გზით. ქვეყნებს უნდა ჰქონდეთ მაღალი ხარისხის ონლაინ კარიერული დაგეგმარების პორტალი, რომელიც უნივერსალური დიზაინის პრინციპებზე იქნება აგებული. ონლაინ პორტალები მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რომლებსაც შეიძლება უფრო მეტად აფასებდნენ დროისა და ადგილის მოქნილობას. ონლაინ

პორტალები კიდევ უფრო მნიშვნელოვანი გახდა COVID-19 პანდემიის დროს (OECD, 2021^[27]). მაღალი ხარისხის ონლაინ პორტალები აერთიანებს ინფორმაციას განათლებისა და ტრენინგ პროგრამების ხელმისაწვდომობის, ღირებულებისა და ხარისხის, შრომის ბაზრის შესახებ განახლებული ინფორმაციისა და ხელმისაწვდომი ფინანსური მხარდაჭერის შესახებ. ისინი ასევე ეხმარებიან ადამიანებს იმის გაგებაში, თუ რა უნარები აქვთ და უზრუნველყოფენ კარიერული კონსულტანტთან პირდაპირი კომუნიკაციის გზებს კითხვების დასმისა და ინფორმაციის ინტერპრეტაციის მიზნით. ფრაგმენტაციის თავიდან ასაცილებლად ეს ყველაფერი ერთ პორტალზე უნდა იყოს ცენტრალიზებული. პორტალი უნივერსალური დიზაინის პრინციპებზე უნდა იყოს აგებული, რათა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებმა მისი ეფექტურად გამოყენება შეძლონ. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ყველა ქვეყანას აქვს სივრცე, გააუმჯობესოს თავისი ონლაინ პორტალი და შეუძლია ისწავლოს გამოვლენილი პერსპექტიული პრაქტიკის გამოცდილებიდან (OECD, 2021^[57]). ნორვეგიამ 2020 წელს დაწერა ეროვნული ციფრული კარიერული ხელმძღვანელობის სერვისი, მათ შორის ელექტრონული ხელმძღვანელობის სერვისი როგორც საბოლოო მომხმარებლებისთვის, ასევე პრაქტიკოსებისთვის (www.karriereveiledning.no). სერვისი შექმნილია ხელმისაწვდომობის გათვალისწინებით. ის გთავაზობთ ადვილად ხელმისაწვდომ თვითდახმარების ონლაინ ინფორმაციას, ასევე ხელმძღვანელობას ადგილობრივი პირადი მომსახურებისთვის (ნორვეგიის განათლებისა და კვლევის სამინისტრო, 2016^[60]).

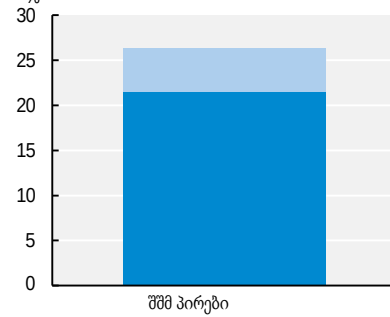
ქვეყნებმა უნდა შესთავაზონ მაღალი ხარისხის, ყველასთვის უფასო, პირისპირ კარიერული მომსახურების შეთავაზება. პირისპირ მომსახურება მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რათა მათ დასაქმების გზები განსაზღვრონ, თავდაჯერებულობა და მოტივაცია გაზარდონ, ასევე გააუმჯობესონ კარიერისა და ტრენინგის ძიების ეფექტურობა (სოლბერგი და სხვ., 2012^[61]). გარდა ამისა, პირისპირ მომსახურება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რადგან მათ უფრო ხშირად არ აქვთ ციფრული წვდომა და უნარები. ნორვეგიასა და ბელგიის ფლამანდიურ და გერმანულენოვან ნაწილებში ყველა პირს აქვს კარიერული დაგეგმარების კანონით მინიჭებული უფლება, რაც აიძულებს მთავრობებს შესთავაზონ უნივერსალური კარიერული დაგეგმარების მომსახურება. ავსტრიასა და ვალონიას (ბელგია) არ აქვთ ასეთი უნივერსალური იურიდიული უფლება, მაგრამ თავიანთ მომსახურებას თავისუფლად სთავაზობენ ყველა ზრდასრულ ადამიანს (OECD, 2017^[62]). სამაგიეროდ, შვეიცარიაში კარიერული კონსულტაციის ხელმისაწვდომობა კანტონების მიხედვით განსხვავდება. ის, როგორც წესი, უფასოა დაბალი კვალიფიკაციის და დაბალი შემოსავლის მქონე პირებისთვის. ავსტრია მაღალი ხარისხის კარიერული კონსულტაციის სერვისების პერსპექტიული მაგალითია.

დიაგრამა 6.13. სახელმწიფო დაფინანსებით გათვალისწინებული და ფართოდ ხელმისაწვდომი კარიერული ხელმძღვანელობა მნიშვნელოვანია შრომის ბაზარზე არახელსაყრელი პირობების წინაშე მყოფი პირებისთვის.

A. ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მიერ დაკვეთილი კარიერული კონსულტაციის მომხმარებლების წილი, 2020

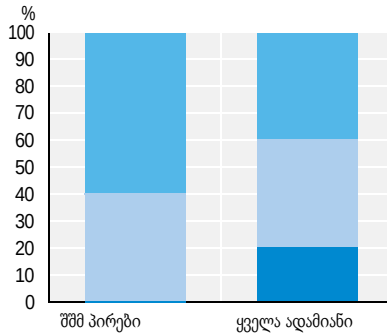
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან გაზიარება

■ კანონმდებლობის პრობლემები PES-ის მიხედვით
■ კანონიერად განსაზღვრული შეზღუდული შესაძლებლობები



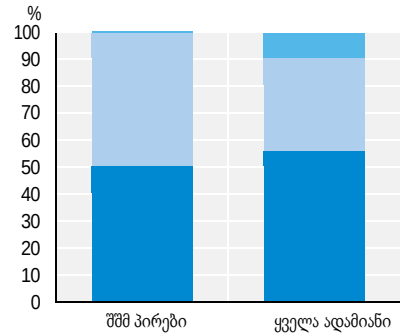
შემადგენლობა ასაკის მიხედვით

■ 25 წლამდე ■ 25-44 ■ 45+



შემადგენლობა განათლების დონის მიხედვით

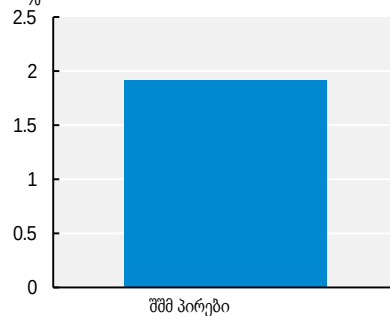
■ დაბალი ■ საშუალო ■ მაღალი



B. ფლამანდური საჯარო დასაქმების სამსახურების (ბელგია) მიერ 2019 წელს მიწოდებული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მუშაკებისთვის სუბსიდირებული ინტენსიური კარიერული ორიენტაციის ვაუჩერის პროგრამის მონაწილეთა წილი

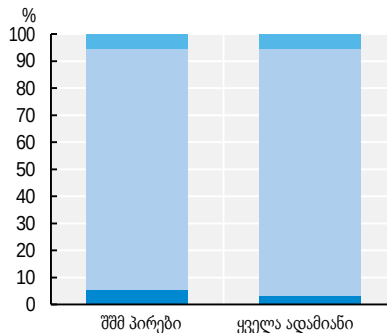
შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან გაზიარება

■ კანონმდებლობის პრობლემები PES-ის მიხედვით
■ კანონიერად განსაზღვრული შეზღუდული შესაძლებლობები



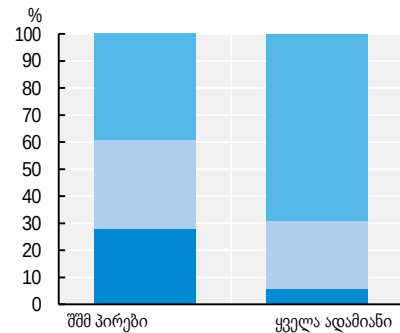
შემადგენლობა ასაკის მიხედვით

■ 25 წლამდე ■ 25-54 ■ 55+



შემადგენლობა განათლების დონის მიხედვით

■ დაბალი ■ საშუალო ■ მაღალი



შენიშვნა: პანელი A: მონაცემები მოიცავს ავსტრიის საჯარო დასაქმების სამსახურების (Beratungs- und Betreuungseinrichtung) მიერ დაკვეთილი საგანმანათლებლო დაწესებულებების მიერ მოწოდებულ კარიერულ ხელმძღვანელობას. მონაცემები მოიცავს საჯარო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრირებულ პირებს და არ მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ან მუშაკთა კომპენსაციის მიმღებ პირებს. დაბალი განათლების მქონე პირები: დაწყებითი ან საშუალო განათლების დაბალი დონე („Pflichtschulausbildung“, ISCED 0-2). საშუალო განათლების მქონე პირები: საშუალო და ზედა საშუალო განათლება („Lehrausbildung, Mittlere und Höhere Ausbildung“, ISCED 3-4). უმაღლესი განათლების მქონე პირები: უმაღლესი განათლება და უფრო მაღალი („Akademische Ausbildung“, ISCED 5-8). პანელი B: კარიერული დაგეგმვის ვაუჩერის („loopbaancheque“) მომხმარებლები. უფლებამოსილი პირები ძირითადად დასაქმებულები და თვითდასაქმებულები არიან მინიმუმ შეიძლება წლის სამუშაო გამოცდილებით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ იდენტიფიცირებული არიან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებად. დაბალი განათლების მქონე პირები: საშუალო განათლებაზე დაბალი. საშუალო განათლება: საშუალო განათლება. უმაღლესი განათლება: საშუალო განათლებაზე მაღალი. განათლების დონეები შესაძლოა ქვეყნებს შორის სრულად შედარებადი არ იყოს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ავსტრიისა და ფლამანდური ხელისუფლების მიერ მოწოდებული ადმინისტრაციული ჩანაწერების საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/a0f3gi>

კარიერული დაგეგმვა უნდა იყოს პერსონალიზებული, ზრდასრულთა სწავლებისა და დასაქმების ბარიერების მოგვარების გზით, რომელთა წინაშეც დგანან ადამიანები. სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების კარიერული დაგეგმვის სამსახურები, როგორც წესი, უფრო ინტენსიურ პერსონალიზებულ მომსახურებას სთავაზობენ იმ ჯგუფებისთვის, რომლებიც შრომის ბაზრიდან უფრო დიდ მანძილზე არიან (Desiere, Langenbucher and Struyven, 2019^[63]). ქვეყნებმა შეიძლება უფრო ფართო პერსონალიზებული მომსახურება შესთავაზონ კონკრეტულ ჯგუფებს, რომლებიც უფრო დიდი ბარიერების წინაშე დგანან. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის რამდენიმე ქვეყანას, მათ შორის კანადასა და ნორვეგიას, აქვს კარიერული ხელმძღვანელობის სერვისები სკოლის ადრეულ ეტაპზე მიტოვებული პირებისა და დამატებითი საგანმანათლებლო საჭიროებების მქონე სტუდენტებისთვის (ბრუსინო, 2020^[64]). ავსტრიის ონლაინ პორტალი (www.erwachsenenbildung.at) მოიცავს სპეციფიკურ მხარდაჭერას დაბალი განათლების მქონე მოსწავლეებისთვის, რათა დაძლიონ სწავლასთან დაბრუნების შიში და როგორ ისწავლონ ეფექტურად (OECD, 2021^[57]). გარდა ამისა, მისი მთავარი პროფესიული რეაბილიტაციის პროვაიდერი (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum) გთავაზობთ ინტეგრირებულ და პერსონალიზებულ კარიერულ კონსულტაციას, განსაკუთრებით შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რომელსაც უზრუნველყოფენ სერტიფიცირებული პროვაიდერები. 2019 წელს ამ მომსახურებით დაახლოებით 65 000-მა ადამიანმა ისარგებლა. კანადის საპენსიო გეგმა (CPP) უზრუნველყოფს კარიერულ კონსულტაციას და პროფესიულ რეაბილიტაციას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმღებ პირებისთვის, რომლებსაც აღუდგინეს შრომისუნარიანობა და სურთ სამსახურში დაბრუნება. ნიდერლანდები 45 წლის და უფროსი ასაკის მუშაკებს, ასაკობრივ ჯგუფში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობები უფრო გავრცელებულია, უფრო ინტენსიურ კარიერულ კონსულტაციას სთავაზობს. კონსულტაცია იძლევა ინფორმაციას მუშაკების ამჟამინდელი სამუშაოს, კომპეტენციებისა და მომავალი კარიერული პერსპექტივების, ასევე პენსიაზე გასვლამდე დასაქმების შენარჩუნებისა და პენსიაზე გასვლაზე გლუვი გადასვლის ხელშეწყობის შესახებ (OECD, 2021^[57]). შვეიცარიამ 2021 წელს 11 კანტონში, სახელწოდებით „ვიამია“, 40 წელს გადაცილებული პირებისთვის უფასო კარიერული შეფასება დაიწყო. 2022 წელს პოლიტიკა ამოქმედდა, რადგან შეფასებები დადებითი იყო. საინტერესო მაგალითია ფრანგული ერთიანი კარიერული კონსულტაციის ცენტრები (Conseil en Evaluation Professionnelle, ან CEPI), რომლებიც უფასო და პერსონალიზებულ კონსულტაციას სთავაზობენ ყველას, ვისაც კონსულტაციის მიღება სურს. მომხმარებლებს შეუძლიათ იპოვონ თავიანთი პროფესიული განვითარების მრჩეველი ხელმისაწვდომ ვებსაიტზე, რომელიც მომხმარებელს მიმართავს სპეციალიზებულ CEP ორგანიზაციაში, რომელიც მორგებულია მათ პირად სიტუაციაზე (მაგ. დასაქმების სტატუსი, ასაკი ან შეზღუდული შესაძლებლობები). პირველ ეტაპზე, კლიენტი მიიწვიეს ინდივიდუალურ გასაუბრებაზე უნარებისა და გამოცდილების პერსონალიზებული შეფასების მიზნით. შემდეგ, CEP შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

მრჩეველი და კლიენტი ერთად ავითარებენ პროფესიულ გეგმას, რომელიც მოიცავს ნებისმიერ რეკომენდებულ ტრენინგს. CEP მრჩეველი აგრძელებს კლიენტისთვის მხარდაჭერის გაწევას პროფესიული გეგმის შესრულებისას (OECD, 2021^[57]). პირველი შეფასებები მიუთითებს CEP მრჩეველების ჯანმრთელობის საკითხებზე ცოდნით უკეთ აღჭურვის მნიშვნელობაზე, რათა დაეხმარონ კლიენტების იდენტიფიცირებაში, რომლებსაც დამატებითი საცხოვრებელი სჭირდებათ (რუჟიე და ლეგრანდ-იუნგი, 2016^[65]).

3. პროაქტიულად დაუკავშირდით პოტენციურ მოსწავლეებს

არსებული ურთიერთობების გამოყენებით, იმ ჯგუფებთან პროაქტიული დაკავშირება, რომლებიც ნაკლებად მონაწილეობენ კარიერულ ორიენტაციასა და ზრდასრულთა სწავლებაში, ეხმარება მათ ზრდასრულთა სწავლებაში დაკავშირების კუთხით. ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიზეზი, რის გამოც შრომის ბაზარზე არახელსაყრელი მდგომარეობის წინაშე მყოფი მრავალი ჯგუფი ნაკლებად მონაწილეობს ტრენინგებში, არის ის, რომ მათ უფრო უჭირთ საკუთარი სასწავლო საჭიროებების ამოცნობა და ნაკლებად ითხოვენ ტრენინგის შესაძლებლობებს. 2016 წლის ზრდასრულთა განათლების კვლევის თანახმად, ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, დაბალი კვალიფიკაციის მქონე ზრდასრულთა მხოლოდ 12% ეძებდა სწავლის შესაძლებლობებს, მაღალი კვალიფიკაციის მქონე ზრდასრულთა 36%-თან შედარებით (OECD, 2019^[34]).

საჯარო ხელისუფლება პროაქტიულად უნდა დაუკავშირდეს პოტენციურ სტუდენტებს, რომლებიც ავადმყოფობისა და შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას იღებენ თავიანთი შეღავათების მიწოდების ქსელის გამოყენებით. როგორც ადრე იყო ნაჩვენები, შეღავათების მიმღებებს ყოველთვის არ შეუძლიათ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაცია და არც სახელმწიფო დაფინანსებით ზრდასრულთა სწავლებასა და კარიერულ ხელმძღვანელობაზე წვდომა (ცხრილი 6.1). დარეგისტრირების შემთხვევაშიც კი ისინი იშვიათად ირიცხებიან. ეს ნამდვილად ხელიდან გაშვებული შესაძლებლობაა, პირველ რიგში, რადგან დახმარების სისტემის მეშვეობით დახმარების მარტივად ორგანიზება შესაძლებელია და მეორეც, ამ თავში წარმოდგენილი მონაცემები ზრდასრულთა სწავლების დასრულების შემდეგ დასაქმებაში შესვლის ძალიან პერსპექტიულ მაჩვენებლებს აჩვენებს (დიაგრამა 6.9). მართლაც, დამატებითი მტკიცებულებები ადასტურებს იმ მოსაზრებას, რომ ზრდასრულთა სწავლება შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის ერთ-ერთი ყველაზე ეფექტური გზაა, განსაკუთრებით დაბალი განათლების მქონე სამუშაოს მაძიებლებსა და ხანგრძლივად უმუშევრებს შორის (კარდი, კლუვე და ვებერი, 2018^[66]; კრუპე და ლენგი, 2018^[67]). მაგალითად, ნიდერლანდების სახელმწიფო დასაქმების სამსახურმა ჩაატარა ექსპერიმენტი, რომლის დროსაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიმღებ პირებს მიმართეს ტრენინგის ხელშეწყობის მიზნით, როგორც მათი რეინტეგრაციის ნაწილი, რამაც იმედისმომცემი შედეგები გამოიღო (ჩარჩო 6.4). არსებობს პროაქტიული ინფორმირების რამდენიმე მაგალითი, თუმცა ის კვლავ გაფანტული და ნებაყოფლობითი რჩება. მაგალითად, ფლამანდური მთავრობამ ინიცირება გაუკეთა პოლიტიკას, რომელიც ითვალისწინებს დამატებითი დაფინანსების მიღებას შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის დამატებითი კარიერული ხელმძღვანელობისა და ზრდასრულთა სწავლებისთვის, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებთან და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაზღვევის ორგანიზაციებთან თანამშრომლობით. მონაწილეობა ნებაყოფლობითია და მოითხოვს ექიმის თანხმობას, რომ პირს აქვს დარჩენილი შრომისუნარიანობა (ფლამანდური პარლამენტი, 2021^[68]).

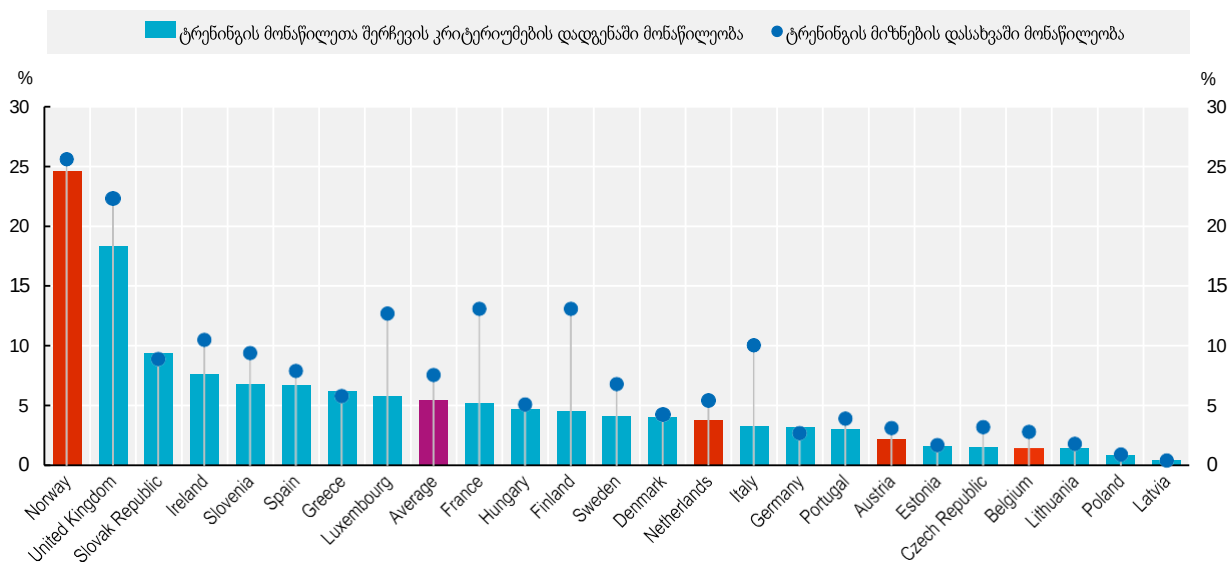
ქვეყნებმა შეიძლება განიხილონ კიდევ უფრო შორს წასვლა და კარიერული ხელმძღვანელობა და შესაძლოა ზრდასრულთა სწავლება სავალდებულო გახადონ შემცირებული შრომისუნარიანობის

შემწეობის მქონე გარკვეული ჯგუფებისთვის, როგორცაა ახალგაზრდები, ასევე ის პირები, რომლებიც იღებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობას ან იძენენ შეზღუდულ შესაძლებლობებს და აქვთ მნიშვნელოვანი დარჩენილი შრომისუნარიანობა. ქვეყნებმა შეიძლება მოისურვონ ორმხრივი ვალდებულებების ჩარჩოს მიღება, რომლის მიხედვითაც მთავრობები ვალდებული არიან უზრუნველყონ შედავათების მიმღებები ეფექტური კარიერული ხელმძღვანელობითა და ზრდასრულთა სწავლების სერვისებით, ხოლო ბენეფიციარები, თავის მხრივ, ვალდებული არიან მონაწილეობა მიიღონ შეთავაზებულ სერვისებში მათი დასაქმების შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად (OECD, 2018^[69]). ნებაყოფლობითი მონაწილეობა იმედგაცრუების მომგვრელი შედეგებით ხასიათდება. მაგალითად, 2020 წელს, 3 602 შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მიმღებმა მიიღო მონაწილეობა ფლამანდიურ ინიციატივაში დამატებითი კარიერული ორიენტაციისა და ზრდასრულთა სწავლების შესახებ; ეს იყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების მოსახლეობის დაახლოებით 3%.³⁰ კონცეფციის სტრატეგიაში, ფლამანდიის პარლამენტი, როგორც ჩანს, მზად არ არის, მონაწილეობა სავალდებულო გახადოს (ფლამანდიის პარლამენტი, 2021^[68]). ნიდერლანდების მთავრობა გეგმავს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის, რომლებსაც შრომისუნარიანობა აქვთ დარჩენილი, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში რეგისტრაცია სავალდებულო გახადოს. ახალი რეჟიმის ფარგლებში, ყველა ახალი რეგისტრირებული პირი სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებთან ერთად შეადგენს რეინტეგრაციის გეგმას, რომელიც ხუთი წლის განმავლობაში შემდგომი მხარდაჭერით იქნება უზრუნველყოფილი. ქვეყნებმა შეიძლება შთაგონება მიიღონ რეაბილიტაციისა და მუშაკთა კომპენსაციის სქემებიდან, სადაც ტრენინგისა და რეინტეგრაციის ვალდებულებები ზოგადად უფრო მკაცრია. ამ მხრივ საინტერესო შემთხვევაა ავსტრიაში 2014 წელს ჩატარებული რეფორმა. რეფორმამ გააუქმა დროებითი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობა და ის ჩაანაცვლა ან რეაბილიტაციის შემწეობით, იმ პირებისთვის, რომლებსაც ესაჭიროებათ სამედიცინო ან პროფესიული რეაბილიტაცია, ან გადამზადების შემწეობით იმ პირებისთვის, რომლებსაც აღარ შეუძლიათ იმ პროფესიის შესრულება, რისთვისაც გაიარეს ტრენინგი. მას შემდეგ სახელმწიფო დასაქმების სამსახური პასუხისმგებელია გადამზადების შემწეობის გადახდასა და ამ ადამიანებისთვის ტრენინგის შეთავაზებაზე, მათი შრომის ბაზარზე რეინტეგრაციის მიზნით (ფუქსი და სხვ., 2018^[70]).

დაბალი კვალიფიკაციის მქონე თანამშრომლების წახალისება ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მისაღებად შესაძლებელია სამუშაო ადგილზე ინფორმაციის მიწოდების გზით. სამუშაო ადგილი ერთ-ერთი მთავარი ადგილია, სადაც ადამიანები ადგენენ თავიანთ სასწავლო საჭიროებებს და მონაწილეობენ სასწავლო შესაძლებლობებში. პროფკავშირებსა და პერსონალის წარმომადგენლებს შეუძლიათ დამაკავშირებელი ფუნქციის შესრულება, რათა დაეხმარონ თანამშრომლებს დამსაქმებლებისთვის ტრენინგის საჭიროებების წარდგენაში. ტრენინგის მონაწილეთა შერჩევის კრიტერიუმების დადგენასა და ტრენინგის მიზნების დადგენაში პერსონალის წარმომადგენლების ჩართულობის ხარისხი მნიშვნელოვნად განსხვავდება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში. მიუხედავად იმისა, რომ ნორვეგიაში პერსონალის წარმომადგენლებს ხმის უფლება აქვთ ოთხიდან ერთ ფირმაში, რომელსაც მინიმუმ 10 თანამშრომელი ჰყავს, ეს შემთხვევა ნიდერლანდებში, ავსტრიასა და ბელგიაში ფირმების 5%-ზე ნაკლებშია (დიაგრამა 6.14).

დიაგრამა 6.14. პერსონალის წარმომადგენლები ხშირად არ არიან ჩართულნი ზრდასრულთა სწავლების ორგანიზებაში.

10 ან მეტი თანამშრომლის მქონე ფირმების წილი, სადაც პერსონალის წარმომადგენლები მონაწილეობენ ტრენინგის ორგანიზებაში, 2015 წელი



შენიშვნა: იისფერი ზოლი წარმოადგენს 24 ნაჩვენებ ევროპული ქვეყნის დაუწონავ საშუალო მაჩვენებელს.

წყარო: პროფესიული მომზადების უწყვეტი კვლევა (CVTS).

StatLink  <https://stat.link/a07kw9>

ბრიტანული TUC Unionlearn პროგრამა ამზადებს პროფკავშირების სასწავლო წარმომადგენლებს (ULR), რომლებიც ეხმარებიან მუშაკებს სასწავლო საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და მათ კომპანიაში სასწავლო შესაძლებლობების მოწყობაში. დამოუკიდებელი შეფასებები იმედისმომცემ შედეგებს აჩვენებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის (ჩარჩო 6.4). კანადის პროფკავშირების ტრენინგისა და ინოვაციების პროგრამა (UTIP) მხარს უჭერს პროფკავშირებზე დაფუძნებულ სტაჟირებას, ძირითადი ბარიერების წინაშე მყოფი ძირითადი ჯგუფებისთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, პროფესიული კარიერის ხელმისაწვდომობის მხარდაჭერაზე.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სექტორის ინტერესთა ჯგუფებს შეუძლიათ ხელი შეუწყონ ზრდასრულთა სწავლებასა და კარიერულ დაგეგმვაში პირთა ჩართულობის გზის გაკვალვას. ინტერესთა ჯგუფები იცნობენ თავიანთი ჯგუფების მრავალფეროვან საჭიროებებსა და გარემოებებს და აქვთ ქსელი. მაგალითად, ნიდერლანდების თვითკმარობის აკადემია (Academie voor Zelfstandigheid), რომელიც წარმოადგენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინტერესთა ჯგუფებს, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა და ჯანდაცვის სექტორსა და ზრდასრულთა სწავლების პროვადიდერებს შორის თანამშრომლობას, მხარდაჭერას უწევს დამატებითი საჭიროებების მქონე პირებს, რათა მონაწილეობა მიიღონ ზრდასრულთა სწავლებაში და იცხოვრონ დამოუკიდებლად. აკადემია ასევე აწვდის მითითებებს ზრდასრულთა სწავლების პროვადიდერებს, თუ როგორ დაეხმარონ დამატებითი საჭიროებების მქონე მოსწავლეებს (Artéducat, 2020^[71]). ფლამანდური ინტერესთა ჯგუფი Rentree უზრუნველყოფს კარიერულ კონსულტაციას ყოფილი კიბოთი დაავადებული პაციენტებისთვის, რომლებიც დაბრუნდნენ სამსახურში, ფლამანდური საჯარო დასაქმების სამსახურებთან (ფლამანდური პარლამენტი, 2021^[68]).

ბევრი ქვეყანა ასევე იყენებს ცნობიერების ამაღლების კამპანიებს პოტენციური მოსწავლეების მოსაზიდად, თუმცა არ არსებობს მტკიცებულება, რომ ასეთი კამპანიები წარმატებულია. გერმანული კამპანია „Nur Mut – Der nächste Schritt lohnt sich. Besser lesen und schreiben lernen“ მიზნად ისახავდა დაბალი წიგნიერების მქონე ზრდასრულების ჩართვას ტელევიზიისა და რადიოს რეკლამებისა და პოსტერების საშუალებით. შეფასებაში აღნიშნული იყო, რომ მან გაზარდა წიგნიერების მნიშვნელობის შესახებ ზოგადი ცნობიერება, თუმცა ეფექტური არ იყო თავად სამიზნე ჯგუფისთვის. პორტუგალიის ახალი შესაძლებლობების ინიციატივის კამპანიას მსგავსი პრობლემები შეექმნა (OECD, 2019^[34]). შვეიცარიამ 2017 წელს ორი კამპანია წამოიწყო წინარე ცოდნის აღიარებისა და საბაზისო უნარების გაუმჯობესების შესახებ, თუმცა ეს კამპანია არ შეფასებულა. ფლანდრიაში (ბელგია) ტარდება კამპანიები, რომლებიც ხელს უწყობს მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლას (Work Up Call) და ყველა ზრდასრული ადამიანისთვის საჯარო დასაქმების სამსახურების სერვისების გამოყენებას (En iedereen beweegt). ორივე კამპანია ორგანიზებულია სოციალურ პარტნიორებთან თანამშრომლობით. შეფასებები ზოგადად მიუთითებს, რომ კამპანიები დიდად წარმატებული არ არის ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მაჩვენებლის გაზრდის კუთხით (OECD, 2019^[34]). ნაკლებად სავარაუდოა, რომ ფართომასშტაბიანი კამპანიები უკეთ იმუშავებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ჩართულობისთვის, რადგან მათ შეიძლება დამატებითი სასწავლო ბარიერების წინაშე აღმოჩნდნენ და უფრო პერსონალიზებული მხარდაჭერა დასჭირდეთ.

ჩარჩო 6.4. ნიდერლანდებსა და გაერთიანებულ სამეფოში პოტენციური სტუდენტების მოზიდვა

ნიდერლანდებში, „სამსახურში შეზღუდვების გარეშე“ კვლევითი დღის წესრიგის მიზანია შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებთა სამსახურში დაბრუნების ეფექტური ტრენინგის შესახებ ცოდნის ბაზის გაფართოება. სახელმწიფო დასაქმების სამსახური შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებებს ტრენინგის 11%-ს სთავაზობს, თუმცა ეს მაინც შემწეობის მიმღები მოსახლეობის მხოლოდ 1%-ს მოიცავს. ზრდასრულთა სწავლებაში ჩარიცხვის ინიციატივა შეიძლება მოდიოდეს დახმარების მიმღები პირის, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის, დამსაქმებლის ან რეინტეგრაციაში ჩართული ორგანიზაციისგან. კლიენტები, რომლებმაც გაიარეს ტრენინგი, შედარებით დახმარების მიმღებ მოსახლეობასთან შედარებით, უფრო ხშირად მამაკაცები და უფრო ახალგაზრდა ასაკის იყვნენ. დაახლოებით ნახევარი დაბალი განათლების მქონე იყო. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმღებთათვის განკუთვნილი ტრენინგის შრომის ბაზარზე ეფექტი იმედისმომცემია. დაახლოებით 80%-მა დაასრულა ტრენინგი. ტრენინგის გავლის მსურველთა დაახლოებით 60%-მა იშოვა სამსახური - თითქმის ორჯერ მეტი, ვიდრე მათ, ვინც არ მიიღო ტრენინგი და 50%-ით მეტი, ვიდრე მათ, ვინც მხოლოდ რეინტეგრაციის პროცესი გაიარა. დაახლოებით ნახევარს ხუთი წლის შემდეგაც აქვს სამსახური (UWV, 2020^[32]; UWV, 2020^[72]).

გაერთიანებული სამეფოს პროფკავშირების ფედერაციის მიერ დაარსებული „Unionlearn“ მხარს უჭერს მუშაკებს კვალიფიკაციის მიღებაში მათი დასაქმების შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად. პროგრამა აქტიურად განიხილავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან დაკავშირებული სწავლის ბარიერების დაძლევის. მისი ერთ-ერთი მთავარი საქმიანობაა პროფკავშირის სასწავლო წარმომადგენლების (ULR) მომზადება, რომლებიც ეხმარებიან მუშაკებს სასწავლო საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და მათ კომპანიებში სასწავლო შესაძლებლობების მოწყობაში. 2006 წელს დაარსების დღიდან, Unionlearn-მა 40,000 ULR გადაამზადა. დამოუკიდებელი შეფასებების თანახმად, ის ყოველწლიურად დაახლოებით 250,000 მუშაკს სთავაზობს სასწავლო შესაძლებლობებს, მათ შორის შედარებით დიდ რაოდენობას არ გააჩნია ან დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშაკები ჰყავს. 2016 წელს პროფკავშირის სტუდენტების 14%-მა განაცხადა შეზღუდული შესაძლებლობის შესახებ, რაც შეესაბამება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე შრომისუნარიანი მოსახლეობის წილს. დამსაქმებლები აცხადებენ დადებით გავლენას პროდუქტიულობასა და თანამშრომლების ერთგულებაზე (სტიუარტი და სხვ., 2016^[35]).

4. ზრდასრულთა სწავლება დასაქმებისთვის შესაბამისი გახადეთ

მოტივაციის ნაკლებობა არის ძირითადი მიზეზი, რის გამოც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირები არ ერთვებიან ზრდასრულთა სწავლებაში ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში.³¹ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შეიძლება შეექმნათ დამატებითი მოტივაციური ბარიერები, როგორცაც თვითშეფასების ნაკლებობა და უნარების შეძენის უნარისადმი ნდობის ნაკლებობა (მაკგინტი, 2018^[48]). ამას ამძიმებს ის ფაქტი, რომ ბევრი მათგანი შრომის ბაზრიდან უფრო შორს არის.

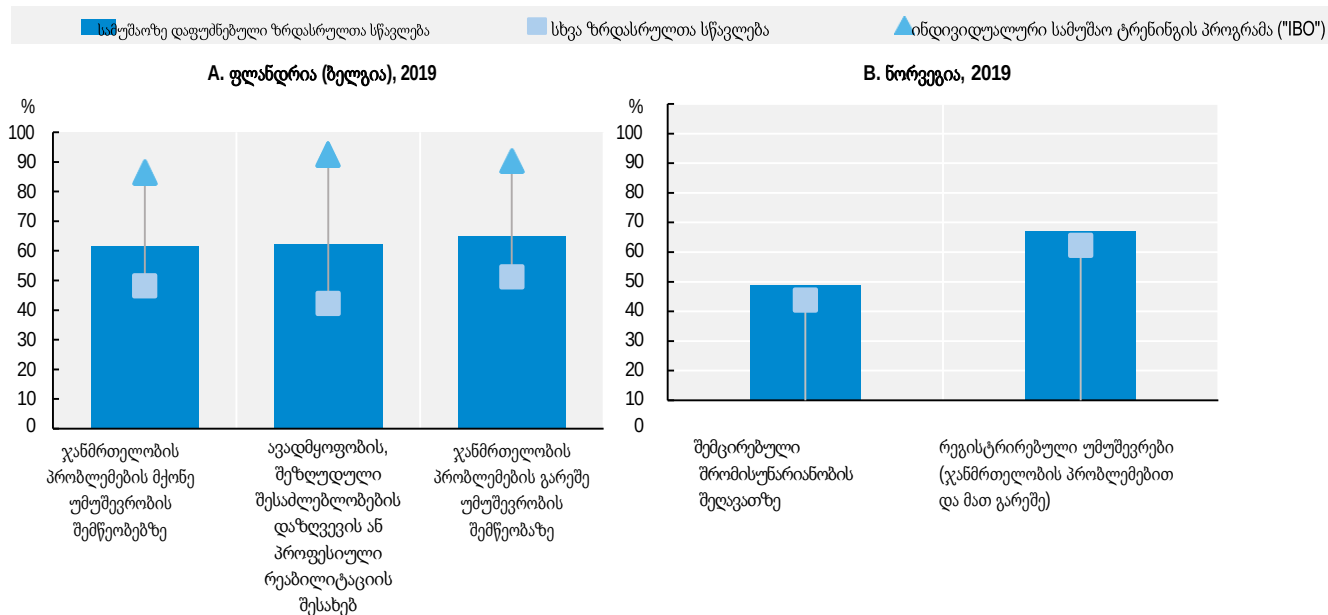
ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მოტივაციისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს ინვესტიციის უკეთეს შემოსავლის პერსპექტივებს. ეს ყოველთვის არ ეხება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. პირველ რიგში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმღებთათვის (ნაწილობრივი) სამსახურში გადასვლა ყოველთვის არ იწვევს შემოსავლის ზრდას შემწეობის მაღალი ჩანაცვლების მაჩვენებლების გამო. სამსახურში გადასვლას ასევე შეიძლება თან ახლდეს დამატებითი შეღავათების დაკარგვა, როგორცაა უფასო მგზავრობის აბონემენტები ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობასთან დაკავშირებული საცხოვრებლის დახმარება (თავი 4). მეორეც, სამსახურში გადასვლამ შეიძლება საშუალოდ შემოსავლის ზრდა გამოიწვიოს, თუმცა შესაძლოა ეს ასე არ იყოს. შესაძლოა რთული იყოს საკმარისი სამუშაო საათების ან საკმარისად მაღალი საათობრივი ანაზღაურების მქონე პოზიციის პოვნა. ასევე არსებობს შესაძლებლობა, რომ სამუშაო ძალიან რთული აღმოჩნდეს, მაგრამ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობაზე დაბრუნების შესაძლებლობა შეზღუდული ან ადმინისტრაციულად რთული იყოს (თავი 4). მესამე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, რომლებიც უკვე არიან შრომის ბაზარზე, შესაძლოა არ იყვნენ მიდრეკილნი, ინვესტიცია ჩადონ საკუთარ უნარებში, თუ ეს უკეთეს კარიერულ შესაძლებლობებზე ან მაღალ ხელფასზე არ იქცევა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებული პირისთვის შესაძლოა უფრო რთული იყოს იმავე დამსაქმებელთან ან ახალ დამსაქმებელთან უკეთესი სამსახურის შოვნა. ნიდერლანდებსა და ფლანდრიაში (ბელგია) დაბალი სამუშაო სტიმული ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის მნიშვნელოვან ბარიერად გვევლინება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიმღებთათვის (UWV, 2020^[72]; ფლამანდური პარლამენტი, 2021^[68]).

ძირითადი უნარების გასაუმჯობესებლად მაღალი ხარისხის სასწავლო შესაძლებლობების გულუხვი შეთავაზება ხელს უწყობს მოტივაციური ბარიერების შემცირებას. ძირითადი უნარების გაუმჯობესება კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რომლებიც ხშირად შედიან შრომის ბაზარზე საგანმანათლებლო თვალსაზრისით არახელსაყრელ პირობებში. მაგალითად, ირლანდიაში სახელმწიფო დაფინანსებით ზრდასრულთა სწავლების შესახებ ადმინისტრაციული მონაცემები აჩვენებს, რომ ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე მოსწავლეები უფრო ხშირად ირიცხებიან დაბალი დონის და ზოგად პროგრამებში, როგორცაა დასაქმების უნარების და ენის კურსები (OECD, 2021^[33]). ექვსი ქვეყნის შემთხვევაში, როგორც წესი, დამატებითი ყურადღება ეთმობა საბაზისო უნარების სწორად განვითარებას. ფლანდრისა (ბელგია) და ბრიტანეთის კოლუმბიაში (კანადა) ზრდასრულთა ყველა საბაზისო სწავლებისა და ენის კურსი უფასოა.³² ნორვეგიის ზრდასრულთა სწავლების სააგენტოს (Kompetanse Norge) აქვს კონკრეტული მანდატი მოსახლეობის საბაზისო უნარების გასაუმჯობესებლად. ამ მხრივ, მან შეიმუშავა სასწავლო მოდულები ზრდასრულებისთვის საბაზისო უნარების სწავლებისთვის, SkillsPlus-ის სამუშაო ადგილზე საბაზისო უნარების ტრენინგის პროგრამა (ჩარჩო 6.5) და ამჟამად ქვეყნის მასშტაბით რვა ზრდასრულთა განათლების ცენტრში პილოტირების პროექტებს ახორციელებს საბაზისო უნარების კურსების ეფექტურობის შესამოწმებლად. მიუხედავად იმისა, რომ შვეიცარიაში ზრდასრულთა სწავლება ძირითადად ცალკეული კანტონების პასუხისმგებლობაა, ფედერალურ სახელმწიფოს აქვს

კონკრეტული პასუხისმგებლობები და დაფინანსების მექანიზმები საბაზისო უნარების ხელშესაწყობად 2017 წლის ფედერალური ზრდასრულთა სწავლების შესახებ კანონის (Loi fédérale sur la formation continue) ამოქმედების გზით. ნიდერლანდებში ჩატარებული შეფასებები მიუთითებს, რომ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების პრაქტიკოსმა სპეციალისტებმა თავიანთ კლიენტებს საბაზისო უნარების კურსები უნდა შესთავაზონ. (არტედუკი, 2020^[71]; არტედუკი, 2020^[71])

გარდა ამისა, ზრდასრულთა სწავლება პრაქტიკული და პრობლემაზე ორიენტირებული უნდა იყოს. ამჟამად, ზრდასრულთა სწავლების დიდი ნაწილი კვლავ საკლასო გარემოში, სკოლის ტიპის სწავლების სტილებით ხორციელდება. ეს მიდგომა შეიძლება პრობლემური იყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, რადგან მათ შესაძლოა ფორმალური განათლების მიღებისას სირთულეები შეექმნათ და არ სურდეთ ასეთ გარემოში დაბრუნება (OECD, 2019^[34]). გარდა ამისა, საკლასო ტიპის სწავლება ნაკლებად ეფექტურია რბილი უნარების შესაძენად (მიუსეტი, 2018^[73]). ერთ-ერთი შესაძლებლობაა ზრდასრულთა სწავლების სამუშაო ადგილზე დანერგვის ხელშეწყობა უკვე დასაქმებული პირებისთვის, როგორცაა SkillsPlus პროგრამა ნორვეგიაში (ჩარჩო 6.5). კიდევ ერთი მიმართულებაა საჯარო დასაქმების სამსახურების მიერ ორგანიზებული სამუშაოზე დაფუძნებული ზრდასრულთა სწავლების ხელშეწყობა.³³ ფლამანდიის (ბელგია) და ნორვეგიის საჯარო დასაქმების სამსახურების (ბელგია) ინფორმაცია აჩვენებს, რომ ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე და არმქონე პირები, რომლებიც მონაწილეობენ სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლებაში, უფრო ხშირად პოულობენ გზას დასაქმებისკენ (დიაგრამა 6.15).

დიაგრამა 6.15. სამუშაოზე დაფუძნებული ზრდასრულთა სწავლების პროგრამების მონაწილეები უფრო ხშირად პოულობენ დასაქმებას



შენიშვნა: დასაქმების პროცენტული მაჩვენებელი სამი თვის განმავლობაში (ფლანდრია (ბელგია)) ან ექვსი თვის განმავლობაში (ნორვეგია) სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების ზრდასრულთა სწავლების დასრულებიდან. ორი ქვეყნის მონაცემების შესახებ ინფორმაციისთვის იხილეთ დიაგრამა 6.5 და დიაგრამა 6.6. პანელი A: სამუშაოზე დაფუძნებული ზრდასრულთა სწავლება მოიცავს „IBO“, „IBO+“, „ISS“, „BIS“, „Werkvervalsstage“, „Beroepsverkennde stage“ და „Activersstage“. „ინდივიდუალური სამუშაო ტრენინგის პროგრამა“ მოიცავს როგორც „IBO“, ასევე „IBO+“. ზრდასრულთა სხვა სწავლება მოიცავს „Beroepsgerichte opleiding“, „Oriënterende opleiding“ და „Niet-sectorgerichte competentieversterking“. პანელი B: სამუშაოზე დაფუძნებული ზრდასრულთა სწავლება მოიცავს: „Arbeidspraxis“. ზრდასრულთა სხვა სწავლება: „Oplæring“.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები, რომლებიც დაფუძნებულია ფლამანდიის (ბელგია) და ნორვეგიის ხელისუფლების მიერ მოწოდებულ ადმინისტრაციულ ჩანაწერებზე.

StatLink  <https://stat.link/sigq11>

ფლამანდიის საჯარო დასაქმების სამსახურების განსაკუთრებით პერსპექტიული მაგალითია ინდივიდუალური სამუშაო ტრენინგის პროგრამა („Individuele Beroepsopleiding“, IBO). ეს პროგრამა სამუშაოს მაძიებლებს სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლის შესაძლებლობებს სთავაზობს საჯარო დასაქმების სამსახურებისა და დამსაქმებლის მიერ ერთობლივად შემუშავებული სასწავლო გეგმის მეშვეობით. დამსაქმებლები იღებენ სუბსიდიას ხელფასისა და სოციალური უზრუნველყოფის ხარჯების დასაფარად, ასევე ფინანსურ მხარდაჭერას ტრენინგის საფასურის დასაფარად. დამსაქმებლები ვალდებული არიან გადაიხადონ „პროდუქტიულობის პრემია“ და ტრენინგის დასრულების შემდეგ, სტაჟიორს მუდმივი სამუშაო ხელშეკრულების შეთავაზება მოეთხოვებათ (OECD, 2019^[2]). სახელმწიფო დასაქმების სამსახური პროგრამის ალტერნატიულ ვერსიას (IBO+) სთავაზობს დამსაქმებლებს, რომლებიც შშმ პირებს ან ხანგრძლივად უმუშევრებს ასაქმებენ. ეს ვერსია გთავაზობთ უფრო ხანგრძლივ მაქსიმალურ ხანგრძლივობას (52 კვირის ნაცვლად 26 კვირისა), დამსაქმებლებს არ უწევთ პროდუქტიულობის პრემიის გადახდა და ტრენინგი სრულიად უფასოა.

ქვეყნებმა ასევე უნდა უზრუნველყონ, რომ სწავლის შესაძლებლობები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს შრომის ბაზრისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებით აღჭურვავენ. ციფრული უნარების ხელშეწყობა განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს. ციფრული უნარები სულ უფრო და უფრო მნიშვნელოვანი ხდება მუდმივად ცვალებად სამუშაო სამყაროში და წარმოადგენს წინაპირობას ონლაინ და დისტანციურ სწავლებაში მონაწილეობისთვის, ასევე სახლიდან მუშაობისთვის, რაც COVID-19-ის გამო დაჩქარდა (OECD, 2021^[27]). გარდა ამისა, როგორც ადრე აღვნიშნეთ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს საშუალოდ უფრო დაბალი ციფრული უნარები აქვთ (ნაწილი 6.2) და ნაკლებად აქვთ წვდომა ძირითად ციფრულ ინსტრუმენტებზე (თავი 5). ირლანდიაში სახელმწიფო დაფინანსებით ზრდასრულთა სწავლების შესახებ ადმინისტრაციული მონაცემები მიუთითებს, რომ ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე მოსწავლეთა მხოლოდ 4% და ყველა მოსწავლეთა 5% ჩაირიცხა ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების კურსებზე (OECD, 2021^[33]). ბევრ ქვეყანაში ციფრული უნარები ამჟამად საბაზისო უნარ-ჩვევად ითვლება, ისევე როგორც წერა-კითხვა და არითმეტიკა. მაგალითად, შვეიცარიის კონფედერაციამ 2017 წლის ფედერალური ზრდასრულთა სწავლების შესახებ კანონის (Loi fédérale sur la formation continue) ამოქმედებით, ძირითადი ციფრული უნარების ხელშეწყობა მთავარ მიზნად აქცია. ლუქსემბურგმა შეიმუშავა საბაზისო ციფრული უნარების პროგრამა (Internet-Führerschäin) ძალიან დაბალი წიგნიერების მქონე ზრდასრულებისთვის, რათა განავითარონ ცოდნა და უნარები ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებაში. გაერთიანებული სამეფოს ციფრული უნარების პარტნიორობის პროგრამა დაბალი კვალიფიკაციის მქონე ზრდასრულ ადამიანებს უფასო ციფრული უნარების პროგრამებზე წვდომას სთავაზობს, რომლებიც დამსაქმებლებთან და საქველმოქმედო ორგანიზაციებთან ერთად შემუშავდა (OECD, 2019^[2]). ასევე არსებობს შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთათვის განკუთვნილი კურსების მაგალითები. ესპანურმა ფონდმა ONCE-მ შეიმუშავა ციფრული უნარებისადმი ორიენტირებული მრავალი ინკლუზიური სასწავლო

პროგრამა (ჩარჩო 6.5) (ILO & ONCE, 2021^[74]). ინკლუზიურ საზოგადოებაში ტექნოლოგიებით გაძლიერებული სწავლების ევროპული ქსელი (Entelis+), რომელიც ევროკავშირის ქვეყნებისა და ამერიკის შეერთებული შტატების ათი პარტნიორის კონსორციუმისგან შედგება, მიზნად ისახავს ინოვაციური მეთოდებისა და პრაქტიკის შემუშავებას და დანერგვას ციფრულად გარიყული ჯგუფების ციფრული უნარებისა და კომპეტენციების გასაძლიერებლად. მათი ფაქტების ფურცლები და წარმატების ფაქტორები ინფორმაციულ-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლებისა და ტექნოლოგიების ათვისების ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესების შესახებ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებს დამატებით ინფორმაციას აწვდის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოქალაქეების ციფრულ უნარებში ინვესტირების მიზნით. მაგალითად, ის მოიცავს მითითებებს ვებ დეველოპერებისთვის ციფრული ხელმისაწვდომობის ტრენინგებზე ავსტრიაში, საბერძნეთში, პოლონეთში, სლოვენიაში და ესპანეთში (Entelis+, 2021^[75]).

დამსაქმებლებს მნიშვნელოვანი როლი აკისრიათ კვალიფიკაციის მოთხოვნებთან შესაბამისი სასწავლო შესაძლებლობების შექმნაში. დამსაქმებლებთან უკეთესი ჩართულობა ეფექტური გზაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირების მიერ მოხსენებული მაღალი კვალიფიკაციის შეუსაბამობის შესამცირებლად (იხილეთ დიაგრამა 6.12, 6.4 ნაწილი).

პირველ რიგში, დამსაქმებლებს შეუძლიათ აქტიურად ჩაერთონ ტრენინგში დასაქმების პროგრამების გამოყენებით. მაგალითად, ეს შეიძლება განხორციელდეს სამუშაოზე დაფუძნებული ზრდასრულთა სწავლების გამოყენებით, რომელიც ორგანიზებულია სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ, როგორც ეს ადრე იყო განხილული (დიაგრამა 6.15).

მეორეც, დამსაქმებლებს, პროფკავშირებთან ერთად, შეუძლიათ ხელი შეუწყონ ზრდასრულთა სწავლების ერთობლივი პრიორიტეტების დადგენას და ტრენინგის საჭიროებების წინასწარ განსაზღვრას. სოციალური პარტნიორები და მთავრობები ერთად იკრიბებიან უნარების ან სექტორული საბჭოების სახით, რათა მრავალ ქვეყანაში შეასრულონ ასეთი როლი. ექვსი ქვეყნის შემთხვევაში, მათი ჩართულობა მერყეობს ავსტრიაში და ნიდერლანდებში ზრდასრულთა სწავლების სისტემის ნაწილების მართვიდან დაწყებული, კვებეკში (კანადა) უფრო პასიური საკონსულტაციო როლით დამთავრებული (ცხრილი 6.2). 2020 წლის მდგომარეობით, ფლანდრიაში (ბელგია) მოქმედებს მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლების პლატფორმა (Platform levenslang leren), რომელიც რეკომენდებულია ფლამანდური მთავრობის მიერ. პლატფორმა შედგება სოციალური პარტნიორების, ძირითადი დაინტერესებული მხარეების (საჯარო და კერძო ზრდასრულთა სწავლების პროვაიდერები, მუნიციპალიტეტები, საჯარო დასაქმების სამსახურები) და სხვადასხვა ექსპერტებისგან (ზრდასრულთა სწავლების, განათლების, ტექნოლოგიური ინოვაციების საკითხებში) (ფლანდრიის მთავრობა, 2020^[76]). კანადამ 2019 წელს დაიწყო ფედერალური მთავრობის ინიციატივა „მომავლის უნარები“. ინიციატივის ფარგლებში შეიქმნა დასაქმების, სამუშაო ძალის განვითარებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ინკლუზიის მინისტრის საკონსულტაციო ორგანო (მომავლის უნარების საბჭო), რომელშიც შედიან საჯარო, კერძო, შრომის, განათლებისა და ტრენინგის პროვაიდერები, არაკომერციული ორგანიზაციები და ადგილობრივი ინტერესთა ჯგუფები, ასევე დამოუკიდებელი კვლევითი ინსტიტუტი (მომავლის უნარების ცენტრი). მომავლის უნარების საბჭოსა და ცენტრს განსაკუთრებული მანდატი აქვთ, დააკმაყოფილონ დაუცველი ჯგუფების, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების საჭიროებები (OECD, 2020^[44]). პერსპექტიული პრაქტიკა კორეიდან მოდის, სადაც სოციალური პარტნიორები ეხმარებიან ეროვნული სასწავლო სტანდარტების განსაზღვრასა და მათ საკუთარ ტრენინგებში ინტეგრირებაში (ჩარჩო 6.5).

ცხრილი 6.2. სოციალური პარტნიორების ჩართულობა ზრდასრულთა სწავლებაში ქვეყნების მიხედვით განსხვავებულია.

სოციალური პარტნიორები...	ქვეყანა
... სასწავლო სისტემის განსაზღვრა და მართვა	ავსტრია, ნიდერლანდები
... წვლილი შეიტანოს სასწავლო გეგმის შემუშავებაში	ბელგია, ალბერტა (კანადა), ბრიტანეთის კოლუმბია (კანადა), ნორვეგია, შვეიცარია
... კონსულტანტის როლი აქვთ	კვებეკი (კანადა)

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2019^[77]), „უნარების სწორად გამოყენება: ზრდასრულთა სწავლების ეფექტური გამოყენება სოციალურ პარტნიორობაში“, <https://www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf>.

ჩარჩო 6.5. ზრდასრულთა სწავლების აქტუალობის გაზრდა ნორვეგიაში, ესპანეთსა და კორეაში

ნორვეგიული პროგრამა SkillsPlus ფირმებს სასწავლო გრანტებს სთავაზობს სამუშაო ადგილზე საბაზისო უნარების ტრენინგის დანერგვის მიზნით. განაცხადის შეტანა ნებისმიერ ორგანიზაციას შეუძლია. ტრენინგი უნდა მოიცავდეს სამუშაო ადგილზე სწავლისა და საბაზისო უნარების ტრენინგის კომბინაციას, რათა გაძლიერდეს სწავლის მოტივაცია, იდეალურ შემთხვევაში კი ეს შეავსოს სხვა სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრენინგები. ტრენინგი უნდა შეესაბამებოდეს ზრდასრულთა ძირითადი უნარების (კითხვა, წერა, მათემატიკა, ციფრული კომპეტენცია და ზეპირი კომუნიკაცია) ნორვეგიის ეროვნულ სტანდარტებს. მთავრობა უზრუნველყოფს ტრენინგის ხარისხს და მხარს უჭერს კომპანიებს კომპეტენციის მიზნების, ძირითადი სამუშაო უნარების პროფესიულ პროფილების, ტესტებისა და სასწავლო მასალების მიწოდებით (OECD, 2019^[34]). გარდა ამისა, პროგრესის თვალყურის დევნების მიზნით, მან შექმნა საჯაროდ ხელმისაწვდომი მონაცემთა ბაზა, რომელიც მოიცავს მონაწილეთა შესახებ ინფორმაციას ასაკის, სქესისა და განათლების (და არა შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის) მიხედვით. 2006-19 წლებში პროგრამაში 100 000-ზე მეტი ზრდასრული ჩაირიცხა. მონაწილეთა დაახლოებით ნახევარს დაბალი განათლების დონე ჰქონდა. სამწუხაროდ, შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მიხედვით მონაცემები მიუწვდომელია.

ესპანურმა ფონდმა ONCE-მ შშმ პირთა ციფრული უნარების გასაუმჯობესებლად მრავალი სასწავლო პროგრამა შეიმუშავა. Por Talento Digital შშმ პირებსა და ორიენტირებული. პროგრამა Radia მიზნად ისახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალების ინკლუზიურობის ხელშეწყობას და შემუშავდა ესპანეთის უნივერსიტეტების სოციალური საბჭოების კონფერენციასთან და ესპანეთის დამსაქმებელთა ორგანიზაციების კონფედერაციის ფონდთან თანამშრომლობით. ორივე პროგრამის მიზანია მონაწილეებს ახალი ციფრული ტექნოლოგიების გაცნობა მეტოქრების მიერ მხარდაჭერილი ციფრული სასწავლო კურსის მეშვეობით და კომპანიაში სტაჟირების შესაძლებლობის მიცემით (ILO & ONCE, 2021^[74]).

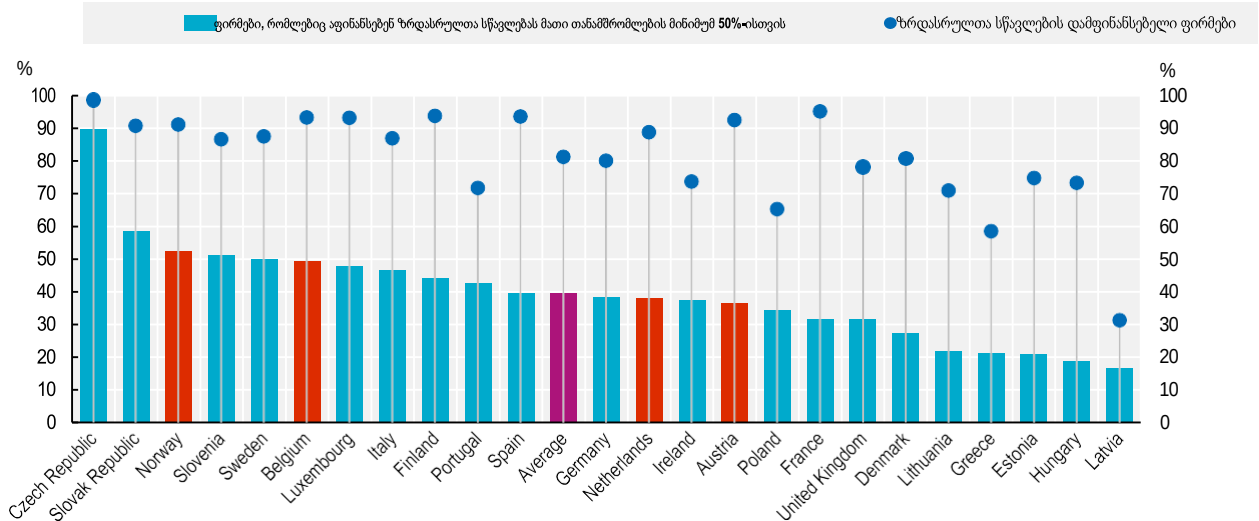
კორეაში სოციალური პარტნიორები აწვდიან ინფორმაციას კვალიფიკაციის ცვალებადი საჭიროებების შესახებ და ეხმარებიან ტრენინგის სტანდარტების დადგენაში. სამმხრივი ინდუსტრიული უნარების საბჭოები იყენებენ შრომის ბაზრის ინფორმაციას ეროვნული პროფესიული სტანდარტების შესამუშავებლად, რათა უზრუნველყონ, რომ ეს სტანდარტები ასახავდეს სამუშაო ადგილის საჭიროებებს. ეს სტანდარტები შემდეგ ქმნის პროფესიული განათლებისა და ზრდასრულთა სწავლების კვალიფიკაციის საფუძველს. დამსაქმებლებს შეუძლიათ იგივე სტანდარტები გამოიყენონ ადამიანური რესურსების მართვის სფეროში, მაგალითად, სამუშაო ადგილზე სწავლებისთვის. (OECD, 2019^[2]).

5. დამსაქმებლების შესაძლებლობების გაძლიერება და მათ მიერ ინკლუზიური ტრენინგების წახალისება

დამსაქმებლებს აქტიურად უნდა დაუჭირონ მხარი და წახალისონ ინკლუზიური ტრენინგების უზრუნველყოფაში. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებლები მნიშვნელოვან როლს ასრულებენ ზრდასრულთა სწავლების უზრუნველყოფაში, ცოტა ფირმა აკეთებს ამას თავისი თანამშრომლების დიდი ნაწილისთვის. როგორც ადრე აღვნიშნეთ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ნაკლებად მონაწილეობენ დამსაქმებლის მიერ მოწოდებულ ტრენინგებში და ნაკლებ მხარდაჭერას იღებენ დამსაქმებლის მიერ პიროვნული განვითარებისთვის. ევროპული ფირმების ხუთიდან ორზე ნაკლები, რომლებსაც სულ მცირე ათი თანამშრომელი ჰყავთ, სრულად ან ნაწილობრივ აფინანსებს ზრდასრულთა სწავლებას თანამშრომლების 50%-ისთვის (დიაგრამა 6.16). ბელგიისა და ნორვეგიის ფირმები გარკვეულწილად უფრო ინკლუზიურები არიან ტრენინგების ქცევაში. ინკლუზიურობა განსაკუთრებით საზრუნავია მცირე და საშუალო საწარმოებში (SMEs). გარდა ამისა, კომპანიებმა შეიძლება არ იცოდნენ, რა უნარებში ჩადონ ინვესტიცია ან როგორ შეიმუშაონ შესაბამისი ტრენინგის შეთავაზება.

დიაგრამა 6.16. კომპანიების ნახევარზე ნაკლები უზრუნველყოფს ზრდასრულთა სწავლებას თანამშრომლების მნიშვნელოვან ნაწილს.

იმ ფირმების წილი, რომლებსაც მინიმუმ ათი თანამშრომელი ჰყავთ და რომლებიც (სულ მცირე ნაწილობრივ) ზრდასრულთა სწავლებას აფინანსებენ, 2015 წელი



შენიშვნა: ზრდასრულთა სწავლება აქ განისაზღვრება, როგორც უწყვეტი პროფესიული მომზადება (CVT): სასწავლო ღონისძიებები ან აქტივობები, რომელთა ძირითადი მიზანია ახალი კომპეტენციების შეძენა ან არსებული კომპეტენციების განვითარება და გაუმჯობესება და რომლებიც, სულ მცირე, ნაწილობრივ მაინც უნდა დაფინანსდეს ფირმების მიერ მათ მიერ დასაქმებული პირებისთვის, რომლებსაც აქვთ სამუშაო კონტრაქტი ან რომლებიც პირდაპირ სარგებლობენ ფირმაში თავიანთი მუშაობით, როგორცაა ანაზღაურებადი ოჯახის წევრები და შემთხვევითი მუშაკები. ვარდისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ 22 ევროპული ქვეყნის შეუწონავ სამუშაო მაჩვენებელს.

წყარო: უწყვეტი პროფესიული მომზადების კვლევა (CVTS).

StatLink  <https://stat.link/iut9e3>

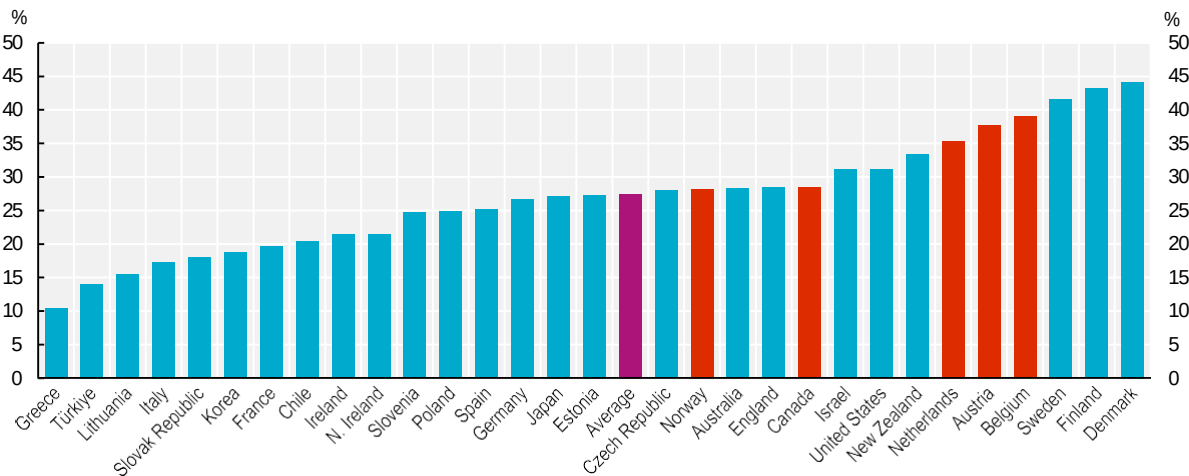
მთავრობებმა შეიძლება უზრუნველყონ ფირმებისთვის მიზნობრივი კოუჩინგი და ფინანსური წახალისება, რათა დაეხმარონ მათ ინკლუზიური ზრდასრულთა სწავლების უზრუნველყოფაში. ფლანდრიაში (ბელგია), მთავრობის მიერ დაფინანსებული ზრდასრულთა საბაზისო განათლების ცენტრები ფირმებში აგზავნიან ე.წ. „ელჩებს“, რათა შეაფასონ სამუშაოზე დაფუძნებული სწავლების შესაძლებლობები და კომპანიასთან განიხილონ ამ შესაძლებლობების უზრუნველყოფის სარგებელი. ელჩები განსაკუთრებით მიზნად ისახავენ დაბალი კვალიფიკაციის მქონე მუშაკებისთვის ზრდასრულთა სწავლების შესაძლებლობების გაუმჯობესებას. ქვეყნებს ასევე შეუძლიათ გაუმკლავდნენ შესაძლებლობების შეზღუდვებს კომპანიების წახალისებით, გაერთიანდნენ და გამოიყენონ მასშტაბის ეკონომია უკეთესი და უფრო ინკლუზიური ტრენინგების უზრუნველსაყოფად. ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახური ეხმარება ფირმებს ფირმების ქსელების (Impuls-Qualifizierungs-Verbund) შექმნაში, რათა უზრუნველყონ ეკონომიურად ეფექტური და სამუშაოსთვის შესაბამისი ტრენინგები. სახელმწიფო დასაქმების სამსახური აფინანსებს ამ ქსელების ოპერაციულ ხარჯებს, ტრენინგის გეგმების შემუშავებას და ეხმარება კომპანიაში ტრენინგისთვის დამატებითი ფინანსური დახმარების მიღებაში (OECD, 2019[2]). კიდევ ერთი პერსპექტიული პრაქტიკა ფინეთის საჯარო დასაქმების სამსახურებიდან მოდის, რომელიც თანადაფინანსებას უზრუნველყოფს დამსაქმებელთა ქსელების შესაქმნელად, რომლებიც მუშაკთა კონკრეტული ჯგუფებისთვის განკუთვნილ ტრენინგებს უზრუნველყოფენ (ჩარჩო 6.6).

უფრო ფართო გაგებით, მაღალი ხარისხის სამუშაო პრაქტიკის (HPWP) გავრცელებას კომპანიებში

შეუძლია ხელი შეუწყოს უნარების უკეთ გამოყენებას სამუშაოს ხარისხისა და პროდუქტიულობის გასაუმჯობესებლად. სამუშაო ადგილზე უნარების უკეთ გამოყენება ეხება იმას, თუ რამდენად ეფექტურად გამოიყენება უნარები სამუშაო ადგილზე სამუშაო ადგილისა და ინდივიდუალური შესრულების მაქსიმიზაციის მიზნით. ეს ასევე ეფექტური საშუალებაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კვალიფიკაციის მაღალი შეუსაბამობის წინააღმდეგ, რომელსაც ამჟამად განიცდიან (ნაწილი 6.4). დამსაქმებლების მიერ თანამშრომლების უნარების შეფასებისა და გამოყენების ხარისხი საკმაოდ მრავალფეროვანია. მაგალითად, HPWP-ები მოიცავს თანამშრომლების დაჯილდოების პროგრამებს, უფრო მოქნილ სამუშაო საათებს, მენტორობისა და ლიდერობის განვითარების კურსებს, ასევე კომპანიის კულტურას, რომელიც ხელს უწყობს ტრენინგსა და განვითარებას. ბელგიაში, ავსტრიაში და ნიდერლანდებში, დაახლოებით ყოველი მესამე სამუშაო ადგილი კვირაში ერთზე მეტჯერ იყენებს დამსაქმებლის მხარდაჭერის პროგრამებს (HPWP) (დიაგრამა 6.17). ეს მაჩვენებელი უფრო დაბალია ნორვეგიასა და კანადაში. ახალ ზელანდიაში დანერგილია დამსაქმებლის მხარდაჭერის ინოვაციური სისტემა HPWP-ების ხელშესაწყობად (ჩარჩო 6.6).

დიაგრამა 6.17. ბევრი ფირმა არ იყენებს მაღალი ხარისხის სამუშაო პრაქტიკას ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში.

მაღალი ხარისხის სამუშაო პრაქტიკის მქონე სამუშაოების წილი კვირაში ერთხელ მაინც, 2012-15 წწ.



შენიშვნა: მაღალი ხარისხის სამუშაო პრაქტიკის ინდექსი აერთიანებს სამუშაო მოქნილობის, სამუშაო ორგანიზაციისა და მენეჯმენტის პრაქტიკის ინდიკატორებს. ბელგიის მონაცემები ეხება ფლანდრიას. იისფერი ზოლი წარმოადგენს ნაჩვენებ ქვეყნების/რეგიონების საშუალო შეწონილ მაჩვენებელს.

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია (2016^[78]), უნარები მნიშვნელოვანია: ზრდასრულთა უნარების კვლევის შემდგომი შედეგები, <https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>.

StatLink  <https://stat.link/e4109t>

დამსაქმებლებს შორის ინკლუზიური სწავლების კულტურის მნიშვნელობისა და სარგებლის შესახებ ცნობიერების ამაღლება განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს. ავსტრიამ, ბელგიამ და ნიდერლანდებმა არაერთი კამპანია წამოიწყეს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ გაეროს კონვენციასთან (UN-CRPD) დაკავშირებული უფლებებისა და მოვალეობების გავრცელების მიზნით. ბევრი კამპანია მიმართულია როგორც დამსაქმებლების, ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების მიმართ. ნიდერლანდების ინკლუზიის კოალიცია, არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ქსელი, რომელიც დაფინანსებულია ჯანდაცვის, კეთილდღეობისა და სპორტის სამინისტროს მიერ, უზრუნველყოფს დახმარებას და ხელმძღვანელობას გაეროს ბავშვთა უფლებების კონვენციის პატივისცემის საკითხში. (ANED, 2021^[45]).

ქვეყნებმა ასევე უნდა აღასრულონ ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა, მათ შორის ზრდასრულთა სწავლების ყველა ფორმის მიმართ. გაეროს ბავშვთა უფლებების კონვენციის 27-ე მუხლი აშკარად აფართოებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას კარიერული წინსვლისა და ზრდასრულთა სწავლების სფეროში. მთავრობებმა უნდა აღასრულონ ეს ვალდებულებები, რათა უზრუნველყონ ფირმების მიერ მათი დაცვა. ბევრ ქვეყანას, მათ შორის, მაგალითად, ავსტრიას, ბელგიას, ნიდერლანდებს, ნორვეგიას, ასევე კანადის პროვინციულ მთავრობებს, ჰყავს ანტიდისკრიმინაციული ომბუდსმენი, რომლის მოვალეობის ნაწილია თანასწორობის ხელშეწყობა თანასწორობისა და ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობით დაცული ჯგუფებისთვის. ავსტრიას 2006 წლიდან ჰყავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ომბუდსმენი, რომელიც უზრუნველყოფს მხარდაჭერას და ინფორმაციას, აწარმოებს გამოძიებებსა და საქმეებს და აქტიურად თანამშრომლობს არასამთავრობო ორგანიზაციებთან.

ჩარჩო 6.6. დამსაქმებლების შესაძლებლობების გაძლიერება ფინეთსა და ახალ ზელანდიაში

ფინეთის ერთობლივი შესყიდვების ტრენინგი (Yhteishankintakoulutus) დამსაქმებლებს ეხმარება პოზიტიური სასწავლო კულტურის ჩამოყალიბებაში. პროგრამას სთავაზობს სახელმწიფო დასაქმების სამსახური, რომელიც უზრუნველყოფს საინფორმაციო მხარდაჭერას და ფარავს ტრენინგის ხარჯების 20%-დან 80%-მდე. (OECD, 2019^[77]). პროგრამა სამი განსხვავებული სერვისისგან შედგება, რომლებიც კომპანიის საჭიროებებზეა მორგებული: (i) დაუსაქმებელი პირების ტრენინგი, რომელთა დაქირავებაც შემდგომში მოხდება; (ii) არსებული პერსონალის გადამზადება ტექნოლოგიური და ოპერაციული ცვლილებების გათვალისწინებით; და (iii) ფინანსური და წარმოებასთან დაკავშირებული მიზეზების გამო სამსახურიდან გათავისუფლებული პერსონალის ტრენინგი. 2016 წელს პროგრამაში თითქმის 24 000 ადამიანი მონაწილეობდა. 2012 წლის შეფასებამ დამსაქმებლების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, პროგრამამ დადებითი გავლენა მოახდინა კომპეტენციის განვითარებაზე, სამუშაო ადგილის შენარჩუნებასა და პროდუქტიულობაზე.

ახალ ზელანდიაში შეიქმნა ორწლიანი პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაო ადგილზე უნარების გამოყენების გაუმჯობესებას პროდუქტიულობისა და მომგებიანობის გაზრდის მიზნით. მაღალი ხარისხის სამუშაო ინიციატივა (HPWI) მცირე და საშუალო საწარმოებისთვის ბიზნეს კოუჩინგს უზრუნველყოფს, რათა ხელი შეუწყოს სამუშაო პრაქტიკის გამარტივებას, თანამშრომლების ჩართულობისა და კმაყოფილების გაზრდას. სპეციალიზებული ბიზნესის გაუმჯობესების კონსულტანტები პასუხისმგებელი არიან კოუჩინგზე. პროგრამის ნახევარს მთავრობა აფინანსებს. განაცხადის შეტანა ნებისმიერ კერძო ფირმას შეუძლია. HPWI არის მთავრობის მიერ მოწოდებული ინოვაციებისა და უნარების გასაუმჯობესებლად შექმნილი სერვისების უფრო ფართო ნაკრების ნაწილი (OECD, 2016^[5]).

6. დროისა და ფინანსური ბარიერების დაძლევა

EU-SILC-ის 2016 წლის მონაცემების თანახმად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე თანამშრომლის დაახლოებით შვიდიდან ერთი აღნიშნავს, რომ დროის შეზღუდვა იყო ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში ზრდასრულთა სწავლებაში არ მონაწილეობის მთავარი მიზეზი. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის PIAAC-ის მონაცემების თანახმად, დროის შეზღუდვა, როგორც სამსახურთან დაკავშირებული (22%), ასევე ოჯახთან დაკავშირებული მიზეზებით (19%), დაბალკვალიფიციური ზრდასრულებისთვის ყველაზე გავრცელებულ ბარიერს წარმოადგენს. დაბალკვალიფიციურ მუშაკებს შეზღუდული მოლაპარაკების ძალა აქვთ, რომ სამუშაო საათებში დამსაქმებლისგან (ანაზღაურებადი) სასწავლო შევსება მოითხოვონ (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[34]). გარდა ამისა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს სასწავლო დაწესებულებებში მოხვედრასა და სწავლაში შეიძლება მეტი დრო დასჭირდეთ. გაერთიანებულ სამეფოში Unionlearn პროგრამის ფარგლებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოსწავლეები უფრო ხშირად ახსენებდნენ სამუშაოსთან დაკავშირებულ დროის დეფიციტს, როგორც სწავლის მთავარ ბარიერს (29% 19%-ის წინააღმდეგ) (ჩარჩო 6.4) (სტიუარტი და სხვ., 2016^[35]).

უფრო ზოგადად, ზრდასრულთა სწავლების სისტემებს უნდა ჰქონდეთ მოქნილი დებულება შესვლის ბარიერების შესამცირებლად (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, 2019^[2]). ბევრი ქვეყანა ზრდასრულთა სწავლების მოქნილი უზრუნველყოფის რამდენიმე ფორმას გთავაზობს, როგორიცაა ნახევარ განაკვეთზე, საღამოს და შაბათ-კვირის პროგრამები, დისტანციური სწავლება ან მოდულური ფორმატის პროგრამები, რაც ხელს უწყობს ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის პარალელურად მუშაობის ან ოჯახური ვალდებულებების შესრულების გამარტივებას.

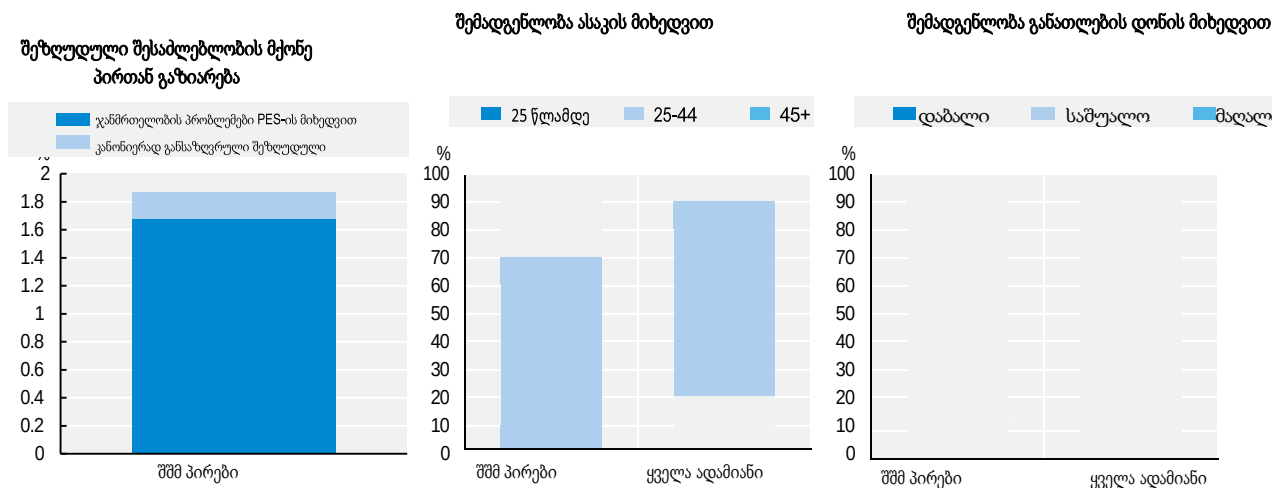
ყველა მუშაკისთვის, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის, განათლებისა და ტრენინგის მიზნით შვებულების აღების კანონიერი უფლების მინიჭებამ შეიძლება გაზარდოს ტრენინგში მონაწილეობა. ავსტრიაში, ბელგიასა და ნორვეგიაში სწავლის ან სტაჟირების მიზნით შვებულებაში წასვლის უფლება კანონით არის გათვალისწინებული. კანადაში, ნიდერლანდებსა და შვეიცარიაში ასეთი შვებულება ორგანიზებულია კოლექტიური ხელშეკრულებებით, რომლებიც ყველა მუშაკს არ მოიცავს. კოლექტიური მოლაპარაკების ხელშეკრულებები კანადაში მხოლოდ ოთხიდან ერთ მუშაკს, ხოლო შვეიცარიაში ორიდან ერთს მოიცავს.³⁴ მიუხედავად იმისა, რომ კოლექტიური მოლაპარაკებების დაფარვა ნიდერლანდებში უფრო მაღალია (78% 2017 წელს), სასწავლო შვებულების რეგულირებაში მნიშვნელოვანი განსხვავებები არსებობს სექტორებს შორის, ასევე ფირმის ზომის მიხედვით (OECD, 2021^[57]).

თანამშრომლებისა და დამსაქმებლებისთვის შვებულების აღების კომპენსაციამ შეიძლება კიდევ უფრო წახალისოს მონაწილეობა. ავსტრიაში სასწავლო შვებულება ხელმისაწვდომია ყველა თანამშრომლისთვის, მათ შორის ნახევარ განაკვეთზე დასაქმებული ადამიანებისთვის 2013 წლიდან. ის თანამშრომლებს აძლევს შესაძლებლობას, ისარგებლონ ერთ წლამდე შვებულებით, უმუშევრობის შემწეობის დონის ტოლი კომპენსაციით. ეს 2016 წელს ერთ მონაწილეზე დაახლოებით 12 000 ევროს ხარჯებთანაა დაკავშირებული (OECD, 2020^[79]). ბელგიაში დასაქმებულებს შეუძლიათ წელიწადში 32-დან 120 საათამდე დასვენება. მაქსიმალური სასწავლო შვებულება უფრო ხანგრძლივია იმ პროფესიებისთვის, სადაც შრომის ბაზარზე დეფიციტია (180 საათი). სასწავლო შვებულების დროს დასაქმებულები იღებენ სრულ ანაზღაურებას განსაზღვრული ოდენობის ფარგლებში, ხოლო დამსაქმებლებს შეუძლიათ მიიღონ კომპენსაცია სასწავლო შვებულების დროს გადახდილი ხელფასისთვის (OECD, 2019^[2]).

შესაძლოა, დამატებითი ძალისხმევა იყოს საჭირო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შორის სასწავლო შვებულების ხელშესაწყობად. ავსტრიაში უხვი სასწავლო შვებულების უფლების ადმინისტრაციული მონაცემები აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ძალიან მცირე ნაწილი სარგებლობს ამ სქემით (დიაგრამა 6.18). ეს განსხვავდება ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახურის მიერ ადმინისტრირებული ზრდასრულთა სწავლებისა და კარიერული ორიენტაციის პროგრამებისგან, სადაც მონაწილეთა შედარებით მაღალ წილს შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს (დიაგრამა 6.5 და დიაგრამა 6.13). შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სასწავლო შვებულებით მოსარგებლე პირთა დაბალი წილი უფრო ფართო ინკლუზიური პრობლემის ნაწილია: შედარებით ცოტა მომხმარებელია ხანდაზმული ან დაბალი განათლების მქონე. ეს იმეორებს წინა შეფასების შედეგებს, რომლის მიხედვითაც ხანდაზმული და დაბალი განათლების მქონე მუშაკები, ასევე მიგრანტები, ნაკლებად იღებენ მონაწილეობას სქემით (ბოკ-შაპელვანი, ფამირა-მიულბერგერი და ჰუმერი, 2017^[80]). დაბალი მოთხოვნილების ნაწილი შეიძლება აიხსნას იმით, რომ ნაკლები შშმ პირია დასაქმებული. სხვა მიზეზები შეიძლება იყოს დაბალი ინფორმირებულობა და შესაძლოა, დამსაქმებლების მიერ შვებულებაზე თანხმობის მოთხოვნა - თუმცა შეთანხმების გარკვეული ფორმა გამართლებულია ბიზნესის გაგრძელების მიზნით. შემდგომი კვლევა ხელს შეუწყობს სისტემის წარმატებას ყველასთვის.

დიაგრამა 6.18. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ავსტრიაში სასწავლო შევსებებს ნაკლებად იყენებენ

ავსტრიაში (ნახევარ განაკვეთზე) სასწავლო და საგანმანათლებლო შევსებებით მოსარგებლე პირების წილი, 2019 წელი



მენიშენა: მონაცემები მოიცავს ავსტრიაში ნახევარ და სრულ განაკვეთზე გაცემულ ტრენინგებსა და საგანმანათლებლო შევსებულებას (ნახევარ განაკვეთზე გაცემულ სასწავლო შემწეობისა და დამატებითი ტრენინგის შემწეობის მიმღებები). დაბალი განათლების მქონე პირები: დაწყებითი ან საშუალო განათლების დაბალი დონე („სავალდებულო სასკოლო განათლება“, ISCED 0-2). საშუალო განათლების მქონე პირები: საშუალო და ზედა საშუალო განათლება („შეგირდობა, შუალედური და უმაღლესი განათლება“, ISCED 3-4). უმაღლესი განათლების მქონე პირები: უმაღლესი განათლება და უფრო მაღალი („აკადემიური განათლება“, ISCED 5-8).

წყარო: ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის გამოთვლები ავსტრიის ხელისუფლების მიერ მოწოდებული ადმინისტრაციული ჩანაწერების საფუძველზე.

StatLink  <https://stat.link/jqc8p4>

ფინანსური ბარიერები შშმ პირებისთვის კიდევ ერთ დაბრკოლებას წარმოადგენს. EU-SILC-ის 2016 წლის მონაცემების თანახმად, შშმ პირთა დაახლოებით 14-დან ერთი, შშმ არმქონე პირთა 20-დან 1-თან შედარებით, აცხადებს, რომ ფინანსური შეზღუდვები ზრდასრულთა სწავლებაში არ მონაწილეობის მთავარი მიზეზია ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში. შეზღუდული შესაძლებლობები, საშუალოდ, უფრო ხშირად იწვევს კარიერულ შესვენებებს და ხელფასის შემცირებას, რაც შეიძლება უფრო მაღალ ხარჯებთან იყოს დაკავშირებული. გარდა ამისა, ტრენინგში ჩადებულ ინვესტიციებს შეიძლება უფრო დაბალი შემოსავალი მოჰყვეს დაბალანაზღაურებად პოზიციებზე მყოფი პირებისთვის, რომლებსაც წინსვლის შეზღუდული შესაძლებლობები აქვთ.

ფინანსური წახალისება, რომელიც ინდივიდებს უჭერს მხარს, ზრდასრულთა სწავლების სისტემებს უფრო ინკლუზიურს ხდის. ინდივიდებზე ორიენტირებული ფინანსური წახალისება, როგორცაა სესხები და ინდივიდუალური სუბსიდირების სქემები, ზოგადად უფრო ეფექტურია ნაკლებად წარმოდგენილ ჯგუფებში ზრდასრულთა სწავლების გასაზრდელად, ვიდრე ფირმებზე მიმართული ფინანსური სქემები. დამსაქმებლებს აქვთ ტენდენცია, მოამზადონ განათლებული მუშაკები, რომლებიც უფრო რთულ ამოცანებში არიან ჩართულნი (ბრუნელო და ვრუჟი, 2020^[81]). ფინანსური წახალისება შესაძლოა უფრო გულუხვი იყოს მიზნობრივი ჯგუფებისთვის. საფრანგეთს, კანადას და გაერთიანებულ სამეფოს აქვთ სქემები, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს დამატებით დაფინანსებას სთავაზობენ (ჩარჩო 6.7). ავსტრიის სახელმწიფო დასაქმების სამსახური უზრუნველყოფს კურსებისა და კურსებთან დაკავშირებული ხარჯების დაფარვის შემწეობას, რომლითაც სხვა ჯგუფებთან ერთად, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებსაც შეუძლიათ ისარგებლონ. ნორვეგია საგანმანათლებლო სესხების ფონდის მეშვეობით 45 წელზე უფროსი ასაკის პირებისთვის სასწავლო სესხებისთვის უფრო ხელსაყრელ პირობებს სთავაზობს. ფლანდრიაში (ბელგია) სხვადასხვა ჯგუფზე ორიენტირებული შედარებით დიდი რაოდენობით ფინანსური სტიმულებია შემოთავაზებული. თუმცა, დაბალი კვალიფიკაციის მქონე და ხანდაზმული პირების მხრიდან მათი გამოყენება შედარებით დაბალია, რაც გამოწვეულია სისტემის სირთულეებითა და უფლებამოსილების წესებით, რომლებიც ხშირად გამორიცხავს, მაგალითად, სამუშაოს მაძიებლებს და შრომის ბაზართან სუსტი კავშირის მქონე მუშაკებს (OECD, 2019^[49]). 2019 წლიდან კანადა თანამშრომლებს სთავაზობს კანადის ტრენინგის შეღავათს, რომელიც მოიცავს 5 000 კანადურ დოლარამდე (დაახლოებით 3 804 ევრო) ანაზღაურებად საგადასახადო კრედიტს სწავლისა და მასთან დაკავშირებული გადასახადების კომპენსაციისთვის, დამატებით შეღავათს ტრენინგის დროს დაკარგული შემოსავლის კომპენსაციისთვის და ფედერალურად რეგულირებადი მუშაკებისთვის შევსებულების უზრუნველყოფის შესაძლებლობას, რათა მათ სამსახურიდან გათავისუფლდნენ ტრენინგისთვის, ამავდროულად შეინარჩუნონ სამუშაო უსაფრთხოების გარანტია (OECD, 2020^[82]). მას ასევე აქვს ფინანსური მხარდაჭერა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის. კანადის სტუდენტური სესხების პროგრამა სესხის პატიებას სთავაზობს იმ მსესხებლებს, რომლებსაც აქვთ მძიმე მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობები. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების გამოქვითვა ითვალისწინებს საგადასახადო შეღავათებს განათლების მიზნებისთვის გაწეული შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარების ხარჯებისთვის, მათ შორის საცხოვრებელი, სწავლის საფასურით, რეპეტიტორებითა და ქესტების თარჯიმნებით. ნიდერლანდების მთავრობა 2022 წლის მარტში გეგმავს STAP-ბუჯეტის სახელით ცნობილი, ყოველწლიურად 1000 ევროს ოდენობის პერსონალური ტრენინგის ანგარიშის დანერგვას, რომელიც ყველა ზრდასრული ადამიანისთვის იქნება ხელმისაწვდომი. პირველ რიგში, ეს პერსონალური ტრენინგის ანგარიში უფრო გულუხვი არ იქნება ზრდასრულთა სწავლებაში ნაკლებად

წარმოდგენილთა ჯგუფებისთვის.

ჩარჩო 6.7. დროისა და ფინანსური ბარიერების დაძლევა საფრანგეთში, კანადასა და გაერთიანებულ სამეფოში

ფრანგული Compte Personnel de Formation არის პირადი ანგარიში, რომელიც პირებს ანიჭებს სასწავლო კრედიტებს წლის განმავლობაში დასაქმებაში გატარებული დროის მიხედვით. უფლებები გადადის დამსაქმებელზე შორის. დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირებისა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის ხელმისაწვდომია გაძლიერებული მხარდაჭერა, მათ შორის დამატებითი სასწავლო კრედიტები (48 საათი 24 საათის ნაცვლად) და დამატებითი დაფინანსება (800 ევრო წელიწადში) ტრენინგის შესაძენად. შეფასებები აჩვენებს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ჩარიცხვა სწრაფად გაიზარდა, დაბალი კვალიფიკაციის მქონე პირები ჯერ კიდევ იშვიათად სარგებლობენ პირადი ანგარიშით, რაც ხაზს უსვამს კარიერული და სასწავლო ხელმძღვანელობის თანმხლები პირების საჭიროებას (პერესი და ვურჩი, 2020^[83]).

ბრიტანეთის კოლუმბიაში (კანადა) ზრდასრულთა კვალიფიკაციის ამაღლების გრანტები ფარავს ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის არაპირდაპირ ხარჯებს. გრანტი ხელმისაწვდომია დაბალი შემოსავლის მქონე ზრდასრულებისთვის, რომლებიც სწავლობენ საჯარო პოსტსაშუალო განათლებას ან ზრდასრულთა სწავლებას. გრანტი ფარავს სწავლის საფასურს, ასევე არაპირდაპირ ხარჯებს, როგორიცაა დამატებითი საფასური, წიგნები, მარაგები, ტრანსპორტირება, არასუბსიდირებული ბავშვზე ზრუნვა (OECD, 2019^[34]). ამ ღონისძიების ეფექტურობა შეფასებული არ არის.

გაერთიანებულ სამეფოში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტების შემწეობაა დაწესებული. ეს სქემა ფარავს წელიწადში 23 258 ფუნტ სტერლინგამდე ხარჯებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბაკალავრიატის ან მაგისტრატურის სტუდენტებისთვის, რომლებიც სწავლობენ ნახევარ ან სრულ განაკვეთზე, მათ შორის დისტანციურ სწავლებაზე. არ არსებობს ასაკობრივი შეზღუდვა ან შემოსავლის ტესტი. ფინანსური დახმარება ხელმისაწვდომია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან დაკავშირებული სწავლის ყოველდღიური ხარჯებისთვის, მათ შორის სპეციალიზებული აღჭურვილობისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთან დაკავშირებული ყოველდღიური ხარჯებისთვის, მგზავრობის ხარჯებისთვის და არასამედიცინო დამხმარე პირის, მაგალითად, ქესტების ენის თარჯიმნის, დაქირავებისთვის. 2017/2018 წლებში გაერთიანებულ სამეფოში პირველი ხარისხის სრულ განაკვეთზე მყოფი სტუდენტების დაახლოებით 6-7%-მა მიიღო შემწეობა (IES, 2019^[84]). დახმარების მიმღებთა ნახევარზე მეტი დაეთანხმა, რომ დახმარების მეშვეობით მიღებული მხარდაჭერა აკმაყოფილებს მათ ყველა საჭიროებას, ხოლო ორმა მესამედმა განაცხადა, რომ მხარდაჭერა საშუალებას აძლევს მათ უფრო სრულად მიიღონ მონაწილეობა კურსში, ვიდრე სხვა შემთხვევაში შეძლებდნენ. მიუხედავად ამისა, შემწეობას შეზღუდული გავლენა ჰქონდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტების უმაღლეს სასწავლებლებში ჩაბარების გადაწყვეტილებაზე, ნაწილობრივ დახმარების სქემის შესახებ დაბალი ინფორმირებულობის გამო (ჯონსონი და სხვ., 2019^[85]).

მიმოთვლება

- ANED (2021), *DOTCOM - The Academic Network of European Disability experts (ANED)*, DOTCOM: The Disability Online Tool of the Commission, <https://www.disability-europe.net/dotcom> (accessed on 17 May 2021). [45]
- Artéduc (2020), *Succesfactoren voor post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing: Onderzoek en advies naar een succesvolle implementatie van post-initiële arbeidsmarktgerichte scholing vanuit UWV*, <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/succesfactoren-voor-post-initiele-arbeidsmarktgerichte-scholing.pdf> (accessed on 16 July 2021). [71]
- Austrian Sozialministerium (2020), *Evaluierung des Nationalen Aktionsplans Behinderung 2012–2020*. [46]
- Bailey, M. et al. (2018), “Social Connectedness: Measurement, Determinants, and Effects”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 32/3, pp. 259-280, <https://doi.org/10.1257/jep.32.3.259>. [9]
- Bock-Schappelwein, J., U. Famira-Mühlberger and U. Huemer (2017), *Instrumente der Existenzsicherung in Weiterbildungsphasen in Österreich*, WIFO Monatsbericht, Vienna, <https://www.stipendium.at/studienfoerderung/beihilfe-beruf/selbsterhalterinnen-stipendium/> (accessed on 19 May 2021). [80]
- Brunello, G. et al. (2016), “The Causal Effect of Education on Health: What is the Role of Health Behaviors?”, *Health Economics*, Vol. 25/3, pp. 314-336, <https://doi.org/10.1002/hec.3141>. [15]
- Brunello, G. and P. Wruuck (2020), “Employer provided training in Europe: Determinants and obstacles”, *EIB Working Paper*, No. 2020 / 03, European Investment Bank, <https://doi.org/10.2867/50660>. [81]
- Brussino, O. (2020), “Mapping policy approaches and practices for the inclusion of students with special education needs”, *OECD Education Working Papers*, No. 227, <https://doi.org/10.1787/600fbad5-en>. [64]
- Caliendo, M. et al. (2020), “Side Effects of Labor Market Policies”, *IZA Discussion Paper Series*, No. 13846, <http://www.iza.org> (accessed on 16 December 2020). [13]
- Card, D., J. Kluve and A. Weber (2018), “What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations”, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 16/3, pp. 894-931, <https://doi.org/10.1093/jea/jvx028>. [66]
- Carnevale, A., T. Jayasundera and D. Repnikov (2014), *Understanding Online Job Ads Data: A Technical Report*, Georgetown University. [23]
- CAST (2018), *Universal Design for Learning Guidelines version 2.2*, <https://udlguidelines.cast.org/> (accessed on 28 April 2021). [91]
- Chandola, T. et al. (2011), “Is adult education associated with reduced coronary heart disease risk?”, *International Journal of Epidemiology*, Vol. 40/6, pp. 1499-1509, <https://doi.org/10.1093/ije/dyr087>. [18]
- Cygan-Rehm, K., D. Kuehnle and M. Oberfichtner (2017), “Bounding the causal effect of unemployment on mental health: Nonparametric evidence from four countries”, *Health Economics (United Kingdom)*, Vol. 26/12, pp. 1844-1861, <https://doi.org/10.1002/hec.3510>. [20]

- DESD Canada (2021), *Canada Gazette, Part 1, Volume 155, Number 7: Accessible Canada Regulations*, <https://canadagazette.gc.ca/rp-pr/p1/2021/2021-02-13/html/reg2-eng.html> (accessed on 18 June 2021). [41]
- Desiere, S., K. Langenbucher and L. Struyven (2019), “Statistical profiling in public employment services: An international comparison”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 224, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b5e5f16e-en>. [63]
- Desjardins, R. (2017), *Political economy of adult learning systems*, Bloomsbury Academic, London. [51]
- Employment and Social Development Canada (2021), *Evaluation of the Opportunities Fund for Persons with Disabilities – Phase II*, <https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/corporate/reports/evaluations-opportunities-fund-persons-disabilities-phase2/OFPhaseIIFinalReport-EN.pdf> (accessed on 14 September 2021). [89]
- Employment and Social Development Canada (2018), *Evaluation of the Opportunities Fund for Persons with Disabilities – Phase I*, <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/evaluations/opportunities-fund-persons-disabilities.html> (accessed on 20 July 2021). [42]
- Entelis+ (2021), *Entelis+, Accessibility skills for a technology enhanced learning in an inclusive society*, <https://entelisplus.entelis.net/homepage/> (accessed on 18 May 2021). [75]
- Erickson, W. et al. (2014), “The Employment Environment: Employer Perspectives, Policies, and Practices Regarding the Employment of Persons With Disabilities”, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, Vol. 57/4, pp. 195-208, <https://doi.org/10.1177/0034355213509841>. [30]
- ETBI (2018), *Meeting the Needs of Learners with Disabilities*, Education and Training Boards Ireland (ETBI), Naas, https://www.etbi.ie/wp-content/uploads/2018/08/Meeting_Needs_Learners_with_Special_Needs_FET-2.docx (accessed on 1 March 2021). [52]
- Farré, L., F. Fasani and H. Mueller (2018), “Feeling useless: the effect of unemployment on mental health in the Great Recession”, *IZA Journal of Labor Economics*, Vol. 7/1, pp. 1-34, <https://doi.org/10.1186/s40172-018-0068-5>. [21]
- Flemish Parlement (2021), *Conceptnota voor nieuwe regelgeving over de activering van langdurig zieken*, https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/STIA_20210224_Arbeidshandicap_WKN_RAP.pdf (accessed on 16 July 2021). [68]
- Fuchs, M. et al. (2018), *Social and Employment Policies in Austria*, European Centre for Social Welfare Policy, Vienna, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU\(2018\)618991_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/618991/IPOL_STU(2018)618991_EN.pdf) (accessed on 17 May 2021). [70]
- Government Flanders (2020), *De lerende samenleving Conceptnota voor de Vlaamse Regering*, <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/38649> (accessed on 16 June 2021). [76]
- Government of Ireland (2018), *Project Ireland 2040 – National Planning Framework*, <http://npf.ie/wp-content/uploads/Project-Ireland-2040-NPF.pdf> (accessed on 5 May 2021). [50]

- Grigal, M. et al. (2019), “Experiences That Predict Employment for Students With Intellectual and Developmental Disabilities in Federally Funded Higher Education Programs”, *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, Vol. 42/1, pp. 17-28, <https://doi.org/10.1177/2165143418813358>. [38]
- Heckman, J. (2006), “Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children.”, *Science (New York, N.Y.)*, Vol. 312/5782, pp. 1900-2, <https://doi.org/10.1126/science.1128898>. [7]
- Heckman, J., J. Humphries and G. Veramendi (2018), “Returns to Education: The Causal Effects of Education on Earnings, Health, and Smoking”, *Journal of Political Economy*, Vol. 126/S1, pp. S197-S246, <https://doi.org/10.1086/698760>. [6]
- Hudomiet, P. and R. Willis (2021), “Computerization, Obsolescence, and the Length of Working Life”, *NBER Working Paper*, No. 28701, <https://doi.org/10.3386/W28701>. [22]
- IES (2019), *Review of Support for Disabled Students in Higher Education in England*, Institute for Employment Studies, Brighton. [84]
- ILO & ONCE (2021), *An inclusive digital economy for people with disabilities*, ILO Publishing, Geneva, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_770150/lang-en/index.htm (accessed on 26 February 2021). [74]
- Johnson, C. et al. (2019), *Evaluation of disabled students’ allowances*, Government Social Research, London. [85]
- Kis, V. and H. Windisch (2018), “Making skills transparent: Recognising vocational skills acquired through workbased learning”, *OECD Education Working Papers*, No. 180, <https://doi.org/10.1787/5830c400-en>. [47]
- Klein, M., C. Iannelli and E. Smyth (2016), “School subject choices and social class differences in entry to higher education – Comparing Scotland and Ireland”, in Blossfeld, H. et al. (eds.), *Models of Secondary Education and Social Inequality*, Edward Elgar Publishing, <https://doi.org/10.4337/9781785367267.00025>. [58]
- Kruppe, T. and J. Lang (2018), “Labour market effects of retraining for the unemployed: the role of occupations”, *Applied Economics*, Vol. 50/14, pp. 1578-1600, <https://doi.org/10.1080/00036846.2017.1368992>. [67]
- Li, J. and N. Powdthavee (2015), “Does more education lead to better health habits? Evidence from the school reforms in Australia”, *Social Science and Medicine*, Vol. 127, pp. 83-91, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.07.021>. [14]
- Manninen, J. et al. (2014), *Benefits of Lifelong Learning in Europe: Main Results of the BeLL-Project Research Report*, <http://www.bell-project.eu> (accessed on 28 May 2021). [11]
- McGinty, J. (2018), “Tips for Creating Inclusive and Accessible Instruction for Adult Learners: An Overview of Accessibility and Universal Design Methods for Adult Education Practitioners”, *PAACE Journal of Lifelong Learning*, Vol. 27, pp. 1-20, https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=mcginty+Tips+for+Creating+Inclusive+and+Accessible+Instruction+for+Adult+Learners%3A+An+Overview+of+Accessibility+and+Universal+Design+Methods+for+Adult+Education+Practitioners.&btnG= (accessed on 10 February 2021). [48]

- McGowan, M. and D. Andrews (2015), "Skill Mismatch and Public Policy in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Paper Series*, No. 1210, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5js1pzw9lnwk-en>. [36]
- Musset, P. (2018), "Improving work-based learning in schools", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 233, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/918caba5-en>. [73]
- North Carolina State University Press (ed.) (1998), *The Universal Design File: Designing for People of All Ages and Abilities*, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED460554.pdf> (accessed on 11 February 2021). [39]
- Norwegian Department of Culture (2021), *Sustainability and equal opportunities - a universally designed Norway (2021–2025) (ærekraft og like muligheter – et universelt utformet Norge (2021–2025))*, <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/barekraft-og-like-muligheter-et-universelt-utformet-norge/id2867676/> (accessed on 14 September 2021). [88]
- Norwegian Ministry of Children and Equality (2018), *A Society For All: The government's strategy for the equality of persons with disabilities for the period 2020–2030*. [55]
- Norwegian Ministry of Children and Equality (2009), *Norway universally designed by 2025: The Norwegian government's action plan for universal design and increased accessibility 2009–2013*, <https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/bld/nedsatt-funksjonsevne/norway-universally-designed-by-2025-web.pdf> (accessed on 13 July 2021). [43]
- Norwegian Ministry of Education (2021), *Completion reform - with open doors to the world and the future (Fullføringsreformen – med åpne dører til verden og fremtiden)*, <https://www.regjeringen.no/contentassets/581b5c91e6cf418aa9dcc84010180697/no/pdfs/stm202020210021000dddpdfs.pdf> (accessed on 14 September 2021). [56]
- Norwegian Ministry of Education and Research (2016), *Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn*, https://www.regjeringen.no/contentassets/05a79a5ed91e40e1a80e6f8028b21e3e/no/pdfs/no_u201620160007000dddpdfs.pdf (accessed on 16 July 2021). [60]
- OECD (2021), "Adult Learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing?", *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/56a96569-en>. [29]
- OECD (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>. [57]
- OECD (2021), *Disability, Work and Inclusion in Ireland: Engaging and Supporting Employers*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/74b45baa-en>. [33]
- OECD (2021), *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>. [27]
- OECD (2021), "Teaching and learning in VET: Providing effective practical training in school-based settings", *OECD Policy Responses to COVID-19*, <https://doi.org/10.1787/64f5f843-en>. [90]
- OECD (2020), *Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cf5d9c21-en>. [79]

- OECD (2020), *Preparing for the Future of Work in Canada*, OECD Reviews on Local Job Creation, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/05c1b185-en>. [44]
- OECD (2020), “Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers”, *OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19)*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c986ff92-en>. [28]
- OECD (2020), *Workforce Innovation to Foster Positive Learning Environments in Canada*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a92cf94d-en>. [82]
- OECD (2019), *Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning*, OECD, Paris, <http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf> (accessed on 26 January 2021). [34]
- OECD (2019), *Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311756-en>. [2]
- OECD (2019), *Getting Skills Right: Making Adult Learning Work in Social Partnership*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/employment/emp/adult-learning-work-in-social-partnership-2019.pdf> (accessed on 26 January 2021). [77]
- OECD (2019), *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>. [1]
- OECD (2019), *OECD Skills Strategy Flanders: Assessment and Recommendations*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264309791-en>. [49]
- OECD (2018), *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>. [69]
- OECD (2017), *Financial Incentives for Steering Education and Training*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264272415-en>. [62]
- OECD (2017), *Getting Skills Right: Skills for Jobs Indicators*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264277878-en>. [3]
- OECD (2017), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264287655-en>. [53]
- OECD (2016), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264258051-en>. [78]
- OECD (2016), “Skills use at work: Why does it matter and what influences it?”, in *OECD Employment Outlook 2016*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-6-en. [5]
- OECD/ILO (2017), *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, OECD, Paris, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_618785.pdf (accessed on 27 January 2021). [4]
- OFS Switzerland (2018), *Données actuelles de la statistique de la formation continue*, Office fédéral de la statistique, Bern, https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/it/dokumente/2019/07/wb-statistik.pdf.download.pdf/dialog_weiterbildungsstatistik_f.pdf (accessed on 24 June 2021). [87]

- Papay, C. et al. (2018), “Predictors of inclusive course enrollments in higher education by students with intellectual and developmental disabilities”, *Intellectual and Developmental Disabilities*, Vol. 56/6, pp. 458-470, <https://doi.org/10.1352/1934-9556-56.6.458>. [86]
- Perez, C. and A. Vourc'h (2020), “Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 245, <https://doi.org/10.1787/301041f1-en> (accessed on 15 February 2021). [83]
- Qian, X. et al. (2018), “Predictors associated with paid employment status of community and technical college students with intellectual disability”, *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, Vol. 123/4, pp. 329-343, <https://doi.org/10.1352/1944-7558-123.4.329>. [37]
- Rogers-Shaw, C., D. Carr-Chellman and J. Choi (2018), “Universal Design for Learning: Guidelines for Accessible Online Instruction”, *Adult Learning*, Vol. 29/1, pp. 20-31, <https://doi.org/10.1177/1045159517735530>. [40]
- Rossor, M. and M. Knapp (2015), “Can we model a cognitive footprint of interventions and policies to help to meet the global challenge of dementia?”, *The Lancet*, Vol. 386/9997, pp. 1008-1010, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60248-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60248-3). [12]
- Rougier, I. and B. LeGrand-Jung (2016), *Évaluation des Cap emploi et de l'accompagnement vers l'emploi des travailleurs handicapés chômeurs de longue durée*, Inspection générale des affaires sociales, Paris, <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-124R.pdf> (accessed on 24 March 2021). [65]
- Schuller, T. (2017), *What are the wider benefits of learning across the life course?*, Foresight, UK Government Office for Science. [16]
- SCP (2021), *De werkende duizendpoot: Hulpbronnen en barrières voor werkenden die zorgen en leren*, <https://www.scp.nl/onderwerpen/veranderende-arbeidsmarkt/documenten/publicaties/2021/04/22/de-werkende-duizendpoot> (accessed on 13 July 2021). [8]
- Smith, A. (2015), *Searching for work in the digital era*, Pew Research Center, <http://www.pewinternet.org/2015/11/19/searching-for-work-in-the-digital-era> (accessed on 21 April 2021). [24]
- Solberg, V. et al. (2012), “Quality Learning Experiences, Self-Determination, and Academic Success”, *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, Vol. 35/2, pp. 85-96, <https://doi.org/10.1177/2165143412439887>. [61]
- Stuart, M. et al. (2016), *Evaluation of the Union Learning Fund Rounds 15-16 and Support Role of Unionlearn*, University of Exeter, Exeter. [35]
- Sundar, V. et al. (2018), “Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities”, *Journal of Vocational Rehabilitation*, Vol. 48/1, pp. 93-109, <https://doi.org/10.3233/JVR-170918>. [31]
- Thewissen, S. and D. Rueda (2019), “Automation and the Welfare State: Technological Change as a Determinant of Redistribution Preferences”, *Comparative Political Studies*, Vol. 52/2, pp. 171–208, <https://doi.org/10.1177/0010414017740600>. [25]

- Thewissen, S., O. van Vliet and C. Wang (2017), “Taking the Sector Seriously: Data, Developments, and Drivers of Intrasectoral Earnings Inequality”, *Social Indicators Research*, <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1677-2>. [26]
- UWV (2020), *Extra scholingsmogelijkheden voor WGA’ers*, UWV, <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/extra-scholingsmogelijkheden-voor-wga-ers.pdf> (accessed on 10 February 2021). [72]
- UWV (2020), *Scholing van UWV-klanten met een arbeidsbeperking*, UWV, <https://www.uwv.nl/overuwv/Images/scholing-van-uwv-klanten-met-een-arbeidsbeperking.pdf> (accessed on 10 February 2021). [32]
- VDAB (2021), *Jaarverslag VDAB 2020*, <https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Jaarverslag-2020.pdf> (accessed on 15 July 2021). [54]
- VDAB (2019), *Jaarverslag 2019*, VDAB, Brussels, https://www.vdab.be/sites/web/files/in-de-kijker/VDAB_Jaarverslag_2019.pdf (accessed on 28 September 2021). [59]
- Voßemer, J. et al. (2018), “The Effects of Unemployment and Insecure Jobs on Well-Being and Health: The Moderating Role of Labor Market Policies”, *Social Indicators Research*, Vol. 138/3, pp. 1229-1257, <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1697-y>. [19]
- Westergren, A. and G. Hedin (2010), “Do study circles and a nutritional care policy improve nutritional care in a short- and long-term perspective in special accommodations?”, *Food and Nutrition Research*, Vol. 54, <https://doi.org/10.3402/fnr.v54i0.5402>. [17]
- Zechmann, A. and K. Paul (2019), “Why do individuals suffer during unemployment? Analyzing the role of deprived psychological needs in a six-wave longitudinal study”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 24/6, pp. 641-661, <https://doi.org/10.1037/ocp0000154>. [10]

შენიშვნები

¹ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის სხვა ნაშრომები იკვლევს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ფორმალურ განათლებას ან დამატებითი საგანმანათლებლო საჭიროებებს (ბრუსინო, 2020^[64]).

² მაღლობას ვუხდით ელიშ კელის (ESRI) და ანელორე ვერჰაგენს (OECD ELS/SAE) მონაცემებისა და კოდირების მოწოდებისთვის. აქ არ არის წარმოდგენილი სხვა გამოთვლები, რომლებიც მიუთითებს, რომ ხანდაზმულ, დაბალი განათლების მქონე და დაუსაქმებელ პირებს დაახლოებით ისეთივე ხშირად აქვთ დაბალი წერა-კითხვისა და არითმეტიკული უნარები, როგორც მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს.

³ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა ციფრული უნარების სხვაობა მნიშვნელოვანია ხუთი ინდიკატორისთვის ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების გაერთიანებული ნიმუშისთვის, ასაკისა და განათლების კონტროლის გარეშე და მის გარეშე. ონლაინ სამსახურის პოვნის შემთხვევაში, ეს ეხება არასამუშაო პირთა ნიმუშით შეზღუდვას. ნიმუშის მცირე ზომა არ იძლევა სხვადასხვა ქვეყანაში ცალკეული ტესტების ჩატარების საშუალებას. ალტერნატივის სახით, ქვეყნების განსხვავებები შემოწმდება ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების გაერთიანებული ნიმუშის გამოყენებით, ქვეყნების დუამიურ მაჩვენებლებთან ურთიერთქმედების დამატებით. ეს ანალიზი აჩვენებს, რომ ბელგიასა და ნიდერლანდებში საბანკო დაწესებულებების გამოყენებისა და ონლაინ შოპინგის ტენდენციები სტატისტიკურად განსხვავებულია, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ციფრული უნარების სხვაობა აღარ არის მნიშვნელოვანი. კანადა, ნორვეგია და შვეიცარია EQLS მონაცემთა ნაკრებში არ არიან შეტანილი.

⁴ შვეიცარიაში ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის შედარებით მცირე სხვაობა ასევე აშკარაა 2016 წლის ეროვნული მონაცემებიდან. ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის სხვაობა ყველაზე დიდია ხანდაზმულ პირებში (OFS შვეიცარია, 2018^[87]).

⁵ ხანდაზმულ პირებს შესაძლოა ნაკლები სტიმული ჰქონდეთ ტრენინგებში მონაწილეობის მისაღებად, ინვესტიციის მოკლე ანაზღაურების პერიოდის გათვალისწინებით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ზრდასრულთა სწავლების კუთხით არსებული სხვაობა მნიშვნელოვანია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებისა და ევროპის ხუთი ქვეყნისთვის, ასაკისა და განათლების კორექტირებით და მის გარეშე.

⁶ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულთა სწავლების სხვაობა აშკარაა EQLS-ში, EWCS-სა და EU-SILC მონაცემთა ბაზაში. შედარებები ხელმისაწვდომია მოთხოვნის შემთხვევაში.

⁷ არასამუშაო პირებისთვის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ზრდასრულთა სწავლის სხვაობა მნიშვნელოვანია ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებისა და ხუთი ევროპული ქვეყნის შემთხვევებისთვის ასაკისა და განათლების კონტროლის გარეშე. ასაკისა და განათლების კონტროლისას, სხვაობა კვლავ მნიშვნელოვანია როგორც გაერთიანებული ნიმუშისთვის, ასევე ბელგიისა და ნიდერლანდებისთვის.

⁸ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის სხვაობა დასაქმებულ პირთათვის მნიშვნელოვანია მხოლოდ ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნების გაერთიანებული ნიმუშისთვის ასაკისა და განათლების კონტროლის გარეშე. ის მნიშვნელოვანი არ არის ხუთი ევროპული ქვეყნის შემთხვევისთვის ასაკისა და განათლების კონტროლის გარეშე და მის გარეშე. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობის სხვაობა აღარ არის მნიშვნელოვანი საშუალოდ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში და ხუთი ქვეყნის შემთხვევისთვის, როდესაც გავითვალისწინებთ დასაქმებულთა უფრო ფართო ჯგუფს (განათლება, ასაკი და სქესი), სამუშაოს (პროფესია, ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, კონტრაქტის ტიპი) და ფირმის მახასიათებლების (სექტორი და ფირმის ზომა).

⁹ ფლამანდიის (ბელგიის) საჯარო დასაქმების სამსახურების მონაცემებში არ შედიან პირები, რომლებიც იღებენ შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობას, მუშათა კომპენსაციას, დასაქმებულებს (გარდა ავადმყოფობის ან შეზღუდული შესაძლებლობების დაზღვევისა ან პროფესიული რეაბილიტაციისა) ან სხვა შეღავათების (მაგალითად, სოციალური დახმარების) მიმღებ პირებს. ფლამანდიური საჯარო დასაქმების სამსახურებმა პირად კომუნიკაციაში დაადასტურეს, რომ ეს იმიტომ ხდება, რომ ამ ჯგუფებიდან ძალიან ცოტა რეგისტრირდება საჯარო დასაქმების სამსახურებში და არა ის, რომ ბევრი რეგისტრირდება, მაგრამ არ იღებს ზრდასრულთა სწავლებას.

¹⁰ ნორვეგიის საჯარო დასაქმების სამსახურის სისტემაში არ ხდება განსხვავება შემცირებული შრომისუნარიანობის მქონე და არმქონე უმუშევრებს შორის, როგორც ეს ავსტრიული და ფლამანდიური (ბელგია) მონაცემების შემთხვევაშია. დაახლოებით ოთხი ზრდასრული სტუდენტიდან ერთმა აღნიშნა შემცირებული შრომისუნარიანობა უმუშევრობის დაზღვევის, სამუშაოს შეფასების შემწეობის ან მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის გარდა სხვა შემწეობებზე ან საერთოდ არ იღებს შემწეობას.

¹¹ მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის მიმღებთა მხოლოდ დაახლოებით 1% სარგებლობს სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების ზრდასრულთა სწავლებით. ეს მაჩვენებელი კიდევ უფრო დაბალი იქნება მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობების შემწეობის ყველა მიმღების წილის მიხედვით, რეგისტრირებული შემცირებული შრომისუნარიანობით ან მის გარეშე (0.1%).

¹² 2018 წელს, სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მიერ ტრენინგში მონაწილე შეზღუდული შესაძლებლობებისა და ავადმყოფობის შემწეობის მონაწილეთა დაახლოებით 45%-მა მიიღო ვაჯონგი, დაახლოებით 30%-მა - WGA-ში და დაახლოებით 25%-მა - Ziektewet-ში. ეს თითოეული შეღავათისთვის შეღავათების მიმღები მოსახლეობის დაახლოებით 1%-ს შეადგენს. (UWV, 2020^[32]).

¹³ მონაცემები არ იძლევა ჯანმრთელობისა და ასაკობრივი ბარიერების ერთმანეთისგან განსხვავების საშუალებას.

¹⁴ დამატებითი ანალიზი ხელმისაწვდომია მოთხოვნის შემთხვევაში.

¹⁵ გამოთვლები ეფუძნება 2015 წლის შრომის თავისუფლების კვლევას (EWCS). დასაქმებულთა თორმეტი პროცენტი მიუთითებს, რომ მათ დამსაქმებელს ტრენინგი სთხოვეს, მაგრამ არ მიუღიათ. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემთხვევაში ეს რიცხვი დაახლოებით მეოთხედით მეტია, თუნდაც მათი შრომის ბაზარზე პოზიციის გათვალისწინებით. მცირე ნიმუშის ზომა ქვეყნების მიხედვით დაყოფის საშუალებას არ იძლევა. არ არსებობს არანაირი მითითება იმისა, რომ ეს ტენდენცია განსხვავებულია ავსტრიაში, ბელგიაში, შვეიცარიაში და ნორვეგიაში. ტენდენცია მნიშვნელოვნად განსხვავებულია ნიდერლანდებში, სადაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულები უფრო ხშირად არ მიუთითებენ იმაზე, რომ დამსაქმებელს ტრენინგი სთხოვეს მისი

მიღების გარეშე, შრომის ბაზარზე მათი პოზიციის გათვალისწინებით.

¹⁶ მეორე მხრივ, British Unionlearn-ის მონაწილეები უფრო ხშირად აცხადებენ, რომ მათ დამსაქმებელს მიმართეს (50% 35%-ის წინააღმდეგ) და კურსის დასრულების შემდეგ რეალურად გაიარეს დამატებითი ტრენინგი (61% 50%-ის წინააღმდეგ) (სტიუარტი და სხვ., 2016^[35]).

¹⁷ ნორვეგიის მონაცემებზე შესაძლოა გავლენა იქონიოს COVID-19 პანდემიამაც, რადგან მონაცემები ზომავს დასაქმებაში შესვლას ზრდასრულთა სწავლების კურსის დასრულებიდან ექვსი თვის შემდეგ. 2020 წლის შუა პერიოდში, COVID-19 პანდემიის პერიოდშიც კი, დასაქმებაში შესვლა შესაძლოა განსაკუთრებით რთული ყოფილიყო იმ პირებისთვის, რომლებიც 2019 წლის ბოლოს ზრდასრულთა სწავლებაში მონაწილეობდნენ.

¹⁸ ბელგიასა და ნიდერლანდებში დასაქმებულები ნაკლებად პოზიტიურად არიან განწყობილნი იმის შესახებ, თუ რამდენად დაეხმარა ტრენინგი მათ უფრო მდგრადი სამსახურის პოვნაში (შესაბამისად, 52% და 41%) და მომავალი დასაქმების პერსპექტივებთან დაკავშირებით (დაახლოებით 43%). დაკვირვებების მცირე რაოდენობა არ იძლევა შშმ პირებისთვის ტრენინგის შედეგების ქვეყნების მიხედვით დაყოფის საშუალებას. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში გაერთიანებული ტრენინგის შედეგებში არსებული სხვაობა მნიშვნელოვანია თითოეული ინდიკატორის 1%-იან დონეზე (1) კონტროლის გარეშე, (2) ასაკისა და განათლების კონტროლისას და (3) კონტროლის უფრო ფართო სპექტრის კონტროლისას (იხილეთ სქოლიო 6.10-ში). საკონტროლო ცვლადების დამატებისას, ეს სხვაობა უმნიშვნელოდ მცირდება (მაქსიმუმ 20% მომავალი დასაქმების პერსპექტივების შემთხვევაში). შვეიცარიაში უფრო მდგრადი სამსახურის ქონისთვის ტრენინგის შედეგებში არსებული სხვაობა მნიშვნელოვნად აღემატება ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის საშუალო მაჩვენებელს. ნორვეგიის სამივე შედეგის მიხედვით ტრენინგის შედეგებში არსებული სხვაობა მნიშვნელოვნად მცირეა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის საშუალო მაჩვენებელზე.

¹⁹ აქ გამოყენებული ინდიკატორი არის უნარების შეუსაბამობის თვითშეფასება: ფიქრობენ თუ არა ინდივიდები, რომ ისინი არასაკმარისად კვალიფიციურები არიან (საჭიროებენ დამატებით ტრენინგს სამუშაო მოვალეობების კარგად შესასრულებლად) თუ ზედმეტად კვალიფიციურები (მათ აქვთ უნარები უფრო მომთხოვნი მოვალეობების შესასრულებლად). ეს თვითშეფასების ინდიკატორი საშუალებას იძლევა განვსხვავოთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირები. კონცეფცია განსხვავდება „ობიექტური“ უნარების შეუსაბამობის ინდიკატორისგან, რომელიც ზოგადად მოხსენიებულია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ანგარიშებში, რომლისთვისაც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე და არმქონე პირებს შორის დაყოფა შეუძლებელია. „ობიექტური“ უნარების შეუსაბამობის ინდიკატორი განსაზღვრავს შეუსაბამობებს მუშაკთა განათლების დონისა და მათი სამუშაოსთვის საჭირო მოდალური განათლების დონის მიხედვით (OECD, 2017^[3]). სტატისტიკური ანალიზი აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები (შშმ პირები) მნიშვნელოვნად უფრო ხშირად აფიქსირებენ უნარების შეუსაბამობას. ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში კვალიფიკაციათა შეუსაბამობის სხვაობა მნიშვნელოვანია 1%-იან დონეზე (1) კონტროლის გარეშე, (2) ასაკისა და განათლების კონტროლისას და (3) კონტროლის უფრო ფართო სპექტრის კონტროლისას, კოეფიციენტში მცირე სხვაობით (დაახლოებით +5 პროცენტული პუნქტი). ეს იმიტომ ხდება, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად აღნიშნავენ, რომ თავიანთი სამუშაოსთვის ზედმეტად კვალიფიციურები არიან (მნიშვნელოვანია 1%-იან დონეზე (1) კონტროლის გარეშე, (2) ასაკისა და განათლების კონტროლისას და (3) კონტროლის უფრო ფართო შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა © OECD 2022

სპექტრის კონტროლისას, კოეფიციენტში მცირე სხვაობით: დაახლოებით +4 პროცენტული პუნქტი). დაკვირვებების მცირე რაოდენობა არ იძლევა შშმ პირთა ტრენინგის შედეგების ქვეყნების მიხედვით დაყოფის საშუალებას. უნარების შეუსაბამობის სხვაობა ბელგიაში გაცილებით ნაკლებია. განათლების მიხედვით შემდგომი დაყოფა აჩვენებს, რომ უნარების შეუსაბამობის უფსკრული მნიშვნელოვანია როგორც დაბალი განათლების მქონე თანამშრომლებში (დაახლოებით +9 პროცენტული პუნქტი), ასევე მაღალი განათლების მქონე თანამშრომლებში (დაახლოებით +6 პროცენტული პუნქტი). ორივე ჯგუფში ეს იმიტომ ხდება, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები უფრო ხშირად ზედმეტად კვალიფიციურები არიან.

²⁰ მაგალითად, გაეროს CRPD-ის 24-5 მუხლებში ნათქვამია: „მონაწილე სახელმწიფოები უზრუნველყოფენ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ წვდომა ზოგად უმაღლეს განათლებაზე, პროფესიულ მომზადებაზე, ზრდასრულთა განათლებასა და მთელი ცხოვრების მანძილზე სწავლაზე დისკრიმინაციის გარეშე და სხვებთან თანასწორ საფუძველზე. ამ მიზნით, მონაწილე სახელმწიფოები უზრუნველყოფენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის გონივრული ადაპტაციის უზრუნველყოფას.“

²¹ გარდა ამისა, ზრდასრულთა სწავლება ხშირად რეგიონული მთავრობების პასუხისმგებლობაა. ამ ანგარიშის მიზანი არ არის ყველა რეგიონის ყოვლისმომცველი მიმოხილვა, არამედ აჩვენებს ინფორმაციას სხვა ქვეყნებისთვის ხელმისაწვდომობისა და სარგებლიანობის მიხედვით.

²² შემდგომი კვლევა აჩვენებს, რომ პროგრამის ფაქტორები (ძირითად პროგრამებზე წვდომა, ფინანსური დახმარების შესაძლებლობები) და არა სტუდენტის ფაქტორები (ასაკი, განათლება, შეზღუდული შესაძლებლობის ტიპი) ხსნის ინტელექტუალური და განვითარების შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტების ძირითად პროგრამებში ჩარიცხვას. ეს კვლევა ასევე აჩვენებს, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტები, რომლებიც სპეციალიზებულ კურსებს გადიან, ხშირად რჩებიან სპეციალიზებულ კურსზე და ვერ პოულობენ გზას ძირითად სისტემაში (პაპაი და სხვ., 2018^[86]).

²³ კანადას აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებზე ორიენტირებული ფედერალური უნარების განვითარების არაერთი პროგრამა. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შესაძლებლობების ფონდი (წელიწადში 40 მილიონი აშშ დოლარი) მხარს უჭერს პროგრამებისა და მომსახურების ფართო სპექტრს, მათ შორის სამუშაოს ძიების მხარდაჭერას, დასაქმებამდელი მომსახურების მიღებას, ხელფასის სუბსიდიებს, სამუშაო დასაქმებას და დამსაქმებლის ცნობიერების ამაღლების ინიციატივებს, რათა დამსაქმებლები წახალისონ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების დასაქმებაში. შეფასებამ იმედისმომცემი შედეგები აჩვენა - მონაწილეთა საშუალო წლიური შემოსავალი 38%-ით გაიზარდა მსგავსი მახასიათებლების მქონე არამონაწილეებთან შედარებით. საერთო ჯამში, პროგრამაში ინვესტირებულმა 1 აშშ დოლარმა 10 წლის განმავლობაში 1.7 აშშ დოლარის შემოსავალი მოიტანა (კანადის დასაქმებისა და სოციალური განვითარების სამსახური, 2021^[89]). კანადის მთავრობამ 2020 წლის შემოდგომის ეკონომიკურ ანგარიშგებაში გამოაცხადა შესაძლებლობების ფონდის 65 მილიონი აშშ დოლარით გაზრდის შესახებ. ამ დაფინანსების ნაწილი დაეხმარება უკვე დასაქმებულ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს კარიერული წინსვლისთვის. კანადის სტუდენტური გრანტი მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე სტუდენტებისთვის 4000 აშშ დოლარამდე ფინანსურ დახმარებას ითვალისწინებს, რომელიც დამოკიდებულია საჭიროებებზე. მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მსესხებლებისთვის დაფარვის დახმარების გეგმა სტუდენტურ ვალს აუქმებს. გარდა ამისა, ფედერალური მთავრობა პროვინციებსა და რეგიონებს დაფინანსებას (წელიწადში დაახლოებით 3 მილიარდი აშშ დოლარი)

უზრუნველყოფს შრომის ბაზრის განვითარების შეთანხმებებისა და სამუშაო ძალის განვითარების შეთანხმებების მეშვეობით, რათა ინვესტიციები ჩადონ უნარებისა და დასაქმების მხარდაჭერაში, რათა დაეხმარონ კანადელებს, მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს. სამუშაო ძალის განვითარების შეთანხმებები მოიცავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის განკუთვნილ დაფინანსებას.

²⁴ ნორვეგიამ ცოტა ხნის წინ დაამტკიცა 2021-25 წლების ახალი სამოქმედო გეგმა, რომელიც მოიცავს უნივერსალური დიზაინის ზომებს განათლების სისტემისა და სამუშაო ადგილისთვის (მაგ. ციფრული და ფიზიკური სასწავლო გარემოსა და სამუშაო ადგილის ხელმისაწვდომობა, თარჯიმნის მომსახურება) (ნორვეგიის კულტურის დეპარტამენტი, 2021^[88]).

²⁵ ნიდერლანდებში, მხოლოდ შრომისუნარიანობის მქონე პირებს შეუძლიათ დარეგისტრირება საჯარო დასაქმების სამსახურებში. მიუხედავად იმისა, რომ WGA-ს (WGA 35-80, ასევე WGA 80-100), ვაჯონგის და ავადმყოფობის შემწეობის (Ziektewet) მიმღებებს შეუძლიათ რეგისტრაცია, IVA-ს მიმღებებს, რომლებსაც აქვთ (თითქმის) მუდმივი შეზღუდული შესაძლებლობები, არ შეუძლიათ პირდაპირ რეგისტრაცია, მაგრამ, როგორც წესი, ჯერ სხვა შემწეობაზე გადასვლა უწევთ (UWV, 2020^[32]).

²⁶ შვეიცარიული შეზღუდული შესაძლებლობებისა და უბედური შემთხვევების დაზღვევის (IV და UV) პროგრამები ასევე უზრუნველყოფენ ტრენინგებსა და კარიერულ ხელმძღვანელობას მათი შემწეობის მიმღებებისთვის, ძირითადად კონტრაქტით გათვალისწინებული მომსახურების მეშვეობით. დასაქმებულ პირებს შეუძლიათ დარეგისტრირდნენ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურებში. თუმცა, მათ მხოლოდ კონსულტაციისა და დასაქმების სერვისებზე წვდომა შეუძლიათ, რადგან უფრო ინტენსიური ტრენინგის ღონისძიებები ფოკუსირებულია სამუშაოს ძიებასა და დასაქმებაზე. ბრიტანეთის კოლუმბიაში (კანადა), საჯარო დასაქმების სამსახურების („WorkBC დასაქმების სამსახურები“) მიერ ზრდასრულთა სწავლება ძირითადად მიმართულია უმუშევარ ან არასტაბილურად დასაქმებულ პირებზე, რომლებმაც გარკვეული მცდელობა გააკეთეს სამუშაო ძალაში შესვლის. მიუხედავად იმისა, რომ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებს შეუძლიათ პროგრამებზე წვდომა, მათ შეიძლება არ ჰქონდეთ წვდომა უფრო ინტენსიურ სასწავლო ზომებზე.

²⁷ ეს გათვალისწინებულია 2017 წლის ფედერალური ზრდასრულთა სწავლების შესახებ კანონის საპარლამენტო განხილვებში; იხილეთ შეტყობინება ფედერალური ზრდასრულთა სწავლების შესახებ კანონის შესახებ.

²⁸ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (SCGA) 2020 წლის ზრდასრულთა კარიერული კონსულტაციის კვლევის (SCGA) თანახმად, მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო დასაქმების სამსახურები ყველაზე ხშირად გამოყენებული კარიერული კონსულტაციის მიმწოდებელია (მომხმარებელთა 24%), ბევრი მათგანი სხვა კარიერული კონსულტაციის სერვისის მიმწოდებლებსაც იყენებს (OECD, 2021^[57]).

²⁹ კარიერული დაგეგმვის ვაუჩერის პროგრამის გამოყენების უფლება ასევე აქვთ მუშაკთა ზოგიერთ ჯგუფს, მათ შორის, ანაზღაურებად ავადმყოფობის შვებულებაში მყოფ პირებს, რომლებსაც ჯერ კიდევ აქვთ დამსაქმებელთან ხელშეკრულება. ამ დაყოფის მიხედვით მონაცემები ხელმისაწვდომი არ არის.

³⁰ 2018 წელს (4,007) და 2019 წელს (4,601) ოდნავ მეტი ადამიანი მონაწილეობდა (ფლამანდიის პარლამენტი, 2021^[68]). ფედერალური სოციალური უზრუნველყოფის სამსახურის მონაცემებით, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღების უფლება 206,259 ადამიანს აქვს, რომელთაგან 51% ფლანდრიაში ცხოვრობს.

³¹ ევროპის ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში, საშუალოდ, ტრენინგებში არ მონაწილე ზრდასრულთა დაახლოებით სამი მეოთხედი არ იყო დაინტერესებული მონაწილეობით, ხოლო 2016 წლის ზრდასრულთა განათლების კვლევის თანახმად, დაბალი განათლების მქონე ზრდასრულებში ეს მაჩვენებელი ოდნავ უფრო მაღალია.

³² ფლანდრიაში ზრდასრულთა სწავლების უფრო მოწინავე კურსები კურსის საათში 1.50 ევრო ღირს.

³³ უფრო ფართო გაგებით, სკოლებსა და სასწავლო დაწესებულებებში სწავლა შეიძლება უფრო პრაქტიკული გახდეს. ეს კიდევ უფრო მნიშვნელოვანია COVID-19 პანდემიის დროს, როდესაც ნაკლები ფირმა უზრუნველყოფს სამუშაოზე დაფუძნებულ სწავლების შესაძლებლობებს. მთავრობებს შეუძლიათ უზრუნველყონ ხელმძღვანელობა და სასწავლო რესურსები სასწავლო გეგმების ადაპტაციის მხარდასაჭერად, მასწავლებლების გადასამზადებლად პრაქტიკული სასწავლო უნარ-ჩვევებით აღჭურვისთვის და სოციალური პარტნიორების ჩართულობის ხელშეწყობის მიზნით სკოლაზე დაფუძნებული პროგრამების რედიზაინსა და განხორციელებაში. ისეთი ქვეყნები, როგორიცაა დანია და ნორვეგია, უკვე უზრუნველყოფენ ალტერნატიულ სკოლაზე დაფუძნებულ პროფესიულ მომზადებასა და განათლებას (OECD, 2021^[90]).

³⁴ მონაცემები აღებულია OECD/AIAS ICTWSS მონაცემთა ბაზიდან.

შეზღუდული შესაძლებლობები, სამუშაო და ჩართულობა

მეინსტრიმინგი ყველა პოლიტიკასა და პრაქტიკაში

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ქვეყნებში შრომისუნარიანი ზრდასრული მოსახლეობის შვიდიდან ერთი თავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონედ მიიჩნევს, რაც ასევე მნიშვნელოვანია და ახალგაზრდებშიც იზრდება (8% 2019 წელს). მათი უმეტესობა გამორიცხულია მნიშვნელოვანი სამუშაოსგან და დაბალი დონის შემოსავალი და სოციალური ჩართულობა აქვს. ეს ანგარიში ასახავს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შრომის ბაზარზე არსებულ მდგომარეობას, რომლებიც შეზღუდული შესაძლებლობის არმქონე პირებთან შედარებით კვლავ განიცდიან დიდ დასაქმების, უმუშევრობისა და სიღარიბის კუთხით არსებულ სხვაობას. ანგარიში ასკვნის, რომ დაახლოებით ოცი წლის წინ დასახული მიზანი, რომელიც შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკას პროაქტიულ და დასაქმებაზე ორიენტირებულს გახდიდა, არ მიღწეულა. კერძოდ, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა პოლიტიკის ძირითად სფეროებს აქამდე ძალიან მცირე ყურადღება ექცევა, როგორცაა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ახალგაზრდების მხარდაჭერის პოლიტიკა, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უნარების გაუმჯობესება და ჯანმრთელობის პრობლემის ან შეზღუდული შესაძლებლობის ადრეულ ეტაპზე ჩარევა. ანგარიში მოუწოდებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა საკითხების მკაცრ ინტეგრირებას ყველა შესაბამის პოლიტიკასა და პრაქტიკაში, როგორც შრომის ბაზარზე უკეთესი ინკლუზიის დაკარგული რგოლის.



PRINT ISBN 978-92-64-59659-7
PDF ISBN 978-92-64-94147-2

