



Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ոլորտի շահերի պաշտպանության առաջարկություններ

ՇԻՐԱԿ

2025թ.

Սույն վերլուծությունը մշակվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի, «Տնտեսական զարգացման և հետազոտությունների կենտրոն» ՀԿ-ի և «Ազոբա Սենթրլ Յուրոփ» ՀԿ-ի (Չեխիա) հետ համագործակցաբար գործարկվող «Բյուջեներ քաղաքացիների համար» ծրագրով տրամադրված ենթադրամաշնորհի շրջանակներում «Լուսափայլ» կրթամշակութային հասարակական կազմակերպության կողմից իրականացվող «Հավասար պայմաններ աշխատավայրում և աշխատաշուկայում» ծրագրի շրջանակներում: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Լուսափայլ» կրթամշակութային հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

Ծրագրի ղեկավար՝ Արևիկ Մկրտչյան

Փորձագետ՝ Տաթևիկ Թոխյան

Բովանդակություն

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ.....	4
1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	5
1. 1. Ծրագրի համատեքստ.....	5
1. 2. Մեթոդաբանություն	5
1. 2. 1. Տեղեկատվության աղբյուրներ	6
1. 2. 2. Վերլուծական մեթոդներ.....	6
1. 3. Մասնակցային գործընթաց	7
2. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	8
2.1. Օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ խնդիրներ	8
2.2. Զբաղվածության և ինքնազբաղվածության խնդիրներ	10
2.3. Խտրականություն և վերահսկողություն.....	13
2.4. Մատչելիության խնդիրներ.....	14
2.4.1. Ֆիզիկական միջավայր	14
2. 5. Ամփոփում.....	16
3. ԱՌԿԱ ԲՅՈՒՋԵՏԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԵՐ ԵՒ ԴՐԱՆՑ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐ	22
4. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏԻ ՇԱՀԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	24
4. 1. Օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ	25
4. 2. Մատչելիություն. ֆիզիկական միջավայր և տրանսպորտ	26
4. 3. Տեղեկատվության և հաղորդակցության մատչելիություն.....	26
4. 4. Զբաղվածության ակտիվ քաղաքականություններ և ծրագրեր	27
4. 5. Խտրականության կանխարգելում, բողոքարկում և իրավական օգնություն.....	27
4. 6. Կրթություն և հմտությունների զարգացում	28
4. 7. Սոցիալական պաշտպանություն՝ «աշխատել արժե» խթանիչ սկզբունքով.....	28
4. 8. Մոնիթորինգ, պատասխանատվություն, մասնակցային կառավարում.....	29
4. 9. Լրացուցիչ առաջարկություններ	30

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԵԽ	Եվրոպայի Խորհուրդ
ԵՄ	Եվրոպական Միություն
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ՄՌԿ	Մարդկային ռեսուրսների կառավարում
ՏԻՄ	Տեղական ինքնակառավարման մարմիններ
ՔՀԿ	Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություն

1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1. 1. Ծրագրի համատեքստ

«Լուսափայլ» կրթամշակութային հասարակական կազմակերպությունը ներկայացված խնդիրների վերլուծության հիման վրա կազմել է աշխատանքի ոլորտի իրավիճակի բարեփոխման վերաբերյալ առաջարկությունների փաթեթ, որն ուղղված է աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց խտրականության վերացմանը, ինքնազբաղվածության բարձրացմանը, ձեռնարկատիրական գործունեության խթանմանն ու աշխատավայրերում և աշխատաշուկայում հավասար պայմանների ստեղծմանը:

Սույն վերլուծությունը մշակվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի, «Տնտեսական զարգացման և հետազոտությունների կենտրոն» ՀԿ-ի և «Ագորա Սենթրլ Յուրոփ» ՀԿ-ի (Չեխիա) հետ համագործակցաբար գործարկվող «Բյուջեներ քաղաքացիների համար» ծրագրով տրամադրված ենթադրամաշնորհի շրջանակներում «Լուսափայլ» կրթամշակութային հասարակական կազմակերպության կողմից իրականացվող «Հավասար պայմաններ աշխատավայրում և աշխատաշուկայում» ծրագրի շրջանակներում: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Լուսափայլ» կրթամշակութային հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

1. 2. Մեթոդաբանություն

Խնդիրների նույնականացման և վերլուծության մեթոդաբանություն

Հավաքագրված տեղեկությունների վերլուծության արդյունքում խնդիրները նույնականացվել են ուսումնասիրված փաստաթղթերում արձանագրված խնդիրների հետ: Մասնավորապես, խնդիրները դուրս են բերվել ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի տարեկան հաղորդումներից և «Ունիսոն» հասարակական կազմակերպության «Խտրականության դրսևորումները հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ» զեկույցից:

Վերլուծության արդյունքում համակարգային խնդիրներն համադրվել են ըստ ազդեցության մակարդակի՝ օրենսդրական, քաղաքական, ծառայությունների մատուցման և մոնիտորինգի:

Ներկայացված խնդիրների հիման վրա կազմվել է իրավիճակի բարեփոխման վերաբերյալ առաջարկությունների փաթեթ, որն ուղղված է աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց խտրականության վերացմանը, ինքնազբաղվածության բարձրացմանը, ձեռնարկատիրական գործունեության

խթանմանն ու աշխատավայրերում և աշխատաշուկայում հավասար պայմանների ստեղծմանը:

Առաջարկությունները կազմելիս կիրառվել է հետևյալ մեթոդաբանությունը՝

1. 2. 1. Տեղեկատվության աղբյուրներ

10Էլեկտրոնային կայքերի դիտարկում.

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն՝ www.mlsa.am

ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին՝ www.hlib.am

ՀՀ վիճակագրական կոմիտե՝ www.armstat.am

1. 2. 2. Վերլուծական մեթոդներ

2. Փաստաթղթերի ուսումնասիրություն և վերլուծություն .

- «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա,
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտեի թիվ 8 ընդհանուր մեկնաբանություն,
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտեի թիվ 5 ընդհանուր մեկնաբանություն,
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների հարցերով ՄԱԿ-ի կոմիտեի Հայաստանի երկրորդ և երրորդ պարբերական զեկույցների հետ կապված հիմնախնդիրների ցանկ,
- «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիր,
- «Աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին» հռչակագիր,
- Աշխատանքի համաշխարհային կազմակերպության (ILO) կոնվենցիաներ և հռչակագրեր,
- Սոցիալական արդարության մասին հռչակագիրը՝ հանուն արդար գլոբալիզացիայի,
- Եվրոպական Սոցիալական խարտիա

- «Կույրերի, տեսողությունից հաշմանդամություն ունեցող կամ ընթերցողության ֆունկցիայի այլ դժվարություններ ունեցող անձանց համար հրատարակված ստեղծագործությունների մատչելիությունը դյուրացնելու մասին» Մարաքեշի պայմանագիր
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք,
- «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք և հարակից օրենսդրություն,
- Ենթաօրենսդրական ակտեր՝ ՀՀ կառավարության 2023 թվականի հունիսի 8-ի «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման 2023-2027 թվականների համալիր ծրագիրը և ծրագրի իրականացումն ապահովող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» թիվ 943-Լ որոշում, ՀՀ կառավարության 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի «Անձնական օգնականի ծառայություն տրամադրելու կարգը և պայմանները հաստատելու մասին» թիվ 1264-Ն որոշում, ՀՀ կառավարության 2022 թվականի օգոստոսի 11-ի «Խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը սահմանելու մասին» թիվ 1265-Ն որոշում
- «Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն, «Խտրականության դրսևորումները հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ» զեկույց,
- ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի տարեկան հաղորդումներ:

Ծրագրի շրջանակում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն և ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին հասցեագրված տեղեկատվության հարցումների պատասխաններ (*Հավելված 1, Հավելված 2*)

3ՃԾրագրի շրջանակում պատրաստված և հրապարակված լրագրողական հոդվածների վերլուծություն:

1. 3. Մասնակցային գործընթաց

ՀՈԻԱ աշխատանքի ոլորտի շահերի պաշտպանությանն ուղղված առաջարկությունները մշակելիս՝ ապահովվել է վերջիններիս և նրանց հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությունը:

Հարցումներն անցկացվել են Շիրակի մարզում 2025 թվականի օգոստոս-հոկտեմբեր ամիսներին անանուն՝ նախապես մշակված հացաթերթիկների միջոցով ((Հարցաթերթիկի նմուշ 1), (Հարցաթերթիկի նմուշ 2)):

Հարցմանը մասնակցել են Շիրակի մարզի ՀՈՒԱ հիմնախնդիրներով զբաղվող հինգ հասարակական կազմակերպությունների (նրանցից մեկը՝ հիմնադրամ) ներկայացուցիչներ և Շիրակի մարզի ընդհանուր թվով 60 հաշմանդամություն ունեցող անձ: Աշխատանքային իրավունքին առնչվող խնդիրների բարձրաձայնման ցանկություն ունեցող ՀՈՒԱ անձանց թիվն ավելին է եղել, հետեւաբար, ծրագրով նախատեսված 50 հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը գերազանցել 10-ով: Արդյունքներն ամփոփել և վերլուծվել են *Հավելված 3*-ում:

Ներկայացված արդյունքներն ու առաջարկությունները քննարկվել են ՀՈՒԱ և նրանց հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ:

2. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների ապահովման տեսանկյունից ՀՀ-ում առկա են մի շարք համակարգային խնդիրներ, դրանք, մասնավորապես, վերաբերում են հաշմանդամության հիմքով խտրականության արգելքի պահպանման նկատմամբ վերահսկողության ապահովմանը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության, ինքնազբաղվածության, ձեռնարկատիրության խթանմանը և այլն:

2.1. Օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ խնդիրներ

Աշխատանքային իրավունքների իրացումը ոչ միայն հաշմանդամություն ունեցող անձի եկամտի, ապրուստի կայունությունն ապահովելու, այլև նրա անկախ ապրելու և համայնքում ներգրավվելու իրավունքի իրացումը խթանող գործուն երաշխիքներից է:

Աշխատանքային իրավունքներն ամրագրված են միջազգային մի շարք փաստաթղթերում և ներպետական իրավական ակտերում՝ մասնավորապես.

1. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիայում¹,
2. «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրում²,
3. Եվրոպական Սոցիալական խարտիայում³,

¹ Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 2010 թվականին <https://www.arlis.am/hy/acts/64762>

² Հայաստանի Հանրապետության համար ուժի մեջ է մտել 1993 թվականին <https://www.arlis.am/hy/acts/18501>

4. «Աշխատանքի հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին» հռչակագրում(1998թ.),
5. «Սոցիալական արդարության մասին հռչակագիրը՝ հանուն արդար գլոբալիզացիայի» (2008թ.) փաստաթղթում,
6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում⁴,
7. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքում⁵,
8. ենթաօրենսդրական իրավական ակտերում և այլն:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց արդյունավետ զբաղվածության և արժանապատիվ աշխատանքի ապահովումը որպես առաջնահերթություն է նախանշվել նաև ՀՀ կառավարության 2023 թվականի հունիսի 8-ի «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման 2023-2027 թվականների համալիր ծրագիրը և ծրագրի իրականացումն ապահովող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» թիվ 943-Լ որոշմամբ⁶:

Չնայած իրավական հիմքերի առկայությանը, գործնականում իրականությունը Հայաստանում ցույց է տալիս համակարգային խնդիրների առկայություն՝ խտրականությունից մինչև մատչելիության բացեր:

Տարիներ շարունակ չեն իրականացվում արդյունավետ և թիրախային ծրագրեր, որոնք կարող են իրական հնարավորություն ստեղծել հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ աշխատելու կամ զբաղվելու ձեռնարկատիրական գործունեությամբ: Հաշմանդամության հիմքով խտրականության արգելքի պահպանման նկատմամբ վերահսկողական կառուցակարգերը կատարելագործված չեն: ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կարողությունները լիարժեք չեն ապահովում ոլորտի պետական հսկողությունը, հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեպքերի բացահայտումը և բացառումը: Նշվածը հավաստվում է նաև ՀՀ աշխատանքի եւ սոցիալական հարցերի նախարարության պատասխանով (*Հավելված 1*), ըստ որի՝ նախարարությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ աշխատանքային խտրականության դրսևորման դեպքերի վերաբերյալ բողոքներ չեն ստացվել (հաշվետու ժամանակահատված հարցման մեջ նշված չէ, դիտարկվել են 2020-2025թթ):

³ Հայաստանը վավերացրել է վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան 2004 թվականին և ընդունել է 98 կետերից 67-ը՝ տեղեկատվական թերթիկ, ներկայացումներ և Եվրոպական սոցիալական պաշտպանության հանձնաժողովի եզրակացություններ Հայաստանի վերաբերյալ,

⁴ <https://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը

⁵ <https://www.arlis.am/hy/acts/152960> «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք⁵

⁶ <https://www.arlis.am/hy/acts/178901> ՀՀ կառավարության 2023 թվականի հունիսի 8-ի «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման 2023-2027 թվականների համալիր ծրագիրը և ծրագրի իրականացումն ապահովող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» թիվ 943-Լ որոշում

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ խտրականության տարբեր դրսևորումների նկատմամբ բացառման սկզբունքը թե հանրային, թե պետական մակարդակում չի պահպանվում⁷:

Դեռևս ընդունված չէ «Իրավահավասարության ապահովման մասին» օրենք, որը կապահովեր հաշմանդամություն ունեցող անձանց կյանքի բոլոր ոլորտներում լիարժեք գործունակությունը:

2.2. Ջրադվածության և ինքնազբաղվածության խնդիրներ

Ըստ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պատասխանի՝ 2024 թվականի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ Միասնական սոցիալական ծառայության միջոցով աշխատանքի է տեղավորվել 13329 անձ, որից 136-ն են հաշմանդամություն ունեցող անձ: 2025 թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ Միասնական սոցիալական ծառայության միջոցով աշխատանքի է տեղավորվել 5504 անձ, որից 45-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձ է⁸: (Հավելված 1)

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության, ինքնազբաղվածության, ձեռնարկատիրության խթանման ուղղությամբ թիրախային ծրագրեր առկա չեն և բավարար չափով աշխատանքներ չեն իրականացվել:

Ըստ նախարարության տրամադրած տեղեկատվության՝ 2024-2025 թթ.-ին իրականացվել են զբաղվածության ապահովման ծրագրերը, որտեղ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որպես աշխատաշուկայում անմրցունակ, ընդգրկվել են առաջնահերթության կարգով: (Հավելված 1) Մինչդեռ դրանց ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ դրանք արդյունավետ, հասցեական և թիրախային չեն եղել, քանի որ, օրինակ, «Ադրբեջանի կողմից 2016 և 2020, 2022 թվականներին սանձազերծված ռազմական գործողություններին մասնակցած, ինչպես նաև 2020 թվականից հետո ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից զորացրված գործազուրկ անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում և զբաղվածության ապահովում» ծրագրի շրջանակներում 2024 թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ծրագրում ընդգրկվել է 321 շահառու, որից 133-ը՝ մասնագիտական ուսուցման, 20-ը՝ պրակտիկայի և 168-ը՝ միանվագ փոխհատուցման բաղադրիչներում, որոնցից 12-ն են հանդիսանում հաշմանդամություն ունեցող: 2025 թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ նույն ծրագրում ընդգրկվել է 108 շահառու, որից 54-ը՝ մասնագիտական ուսուցման, 7-ը՝ պրակտիկայի և 47-ը՝ միանվագ փոխհատուցման բաղադրիչներում: Ծրագրում ընդգրկվածներից ընդամենը 1-ն է հանդիսանում հաշմանդամություն ունեցող:

«Անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողների ծնողներին մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի կազմակերպման համար պետական աջակցության տրամադրում» միջոցառման շրջանակներում 2024 թ. դեկտեմբերի

⁷<https://rm.coe.int/unison-discrimination-survey-report/1680a25dfe>,

«Ունիսոն»

հասարակական

կազմակերպություն, «Խտրականության դրսևորումները հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ» զեկույց

⁸<https://budgets.am/>, «Աշխատանքի տեղավորված անձանցից միայն 0,81 տոկոսն է եղել հաշմանդամություն ունեցող», 2025թ

31-ի դրությամբ միջոցառման մեջ ընդգրկվել է 134 շահառու, 143 երեխայի խնամքի հարցում աջակցություն տրամադրելու համար, ընդգրկվածներից 3-ը հանդիսանում է հաշմանդամություն ունեցող անձ: Միջոցառման մեջ 2025 թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ ընդգրկվել է 21 շահառու՝ 21 երեխայի խնամքի հարցում աջակցություն տրամադրելու համար, որոնցից 1-ն է հանդիսանում հաշմանդամություն ունեցող անձ:

«Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում» ծրագրի շրջանակներում 2024 թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ծրագրում ընդգրկվել է 1289 շահառու, որից 183-ը հանդիսանում է հաշմանդամություն ունեցող անձ: 2025 թ.-ին ծրագիրը չի իրականացվել:

«2023 թվականին Լեռնային Ղարաբաղից բռնի տեղահանված անձանց համար կարճաժամկետ ուսուցման դասընթացի կազմակերպում և աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար աջակցության տրամադրում» ծրագրի շրջանակներում Միասնական սոցիալական ծառայության տարածքային կենտրոնների կողմից 2024 թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ծրագրում ընդգրկվել է 1800 շահառու, որից 27-ը՝ մասնագիտական ուսուցման, 1746-ը՝ աշխատանքային փորձի ձեռքբերման, իսկ 27-ը՝ մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքային փորձի ձեռքբերման բաղադրիչի շրջանակներում, որոնցից 7-ն են հանդիսանում հաշմանդամություն ունեցող անձ:

2025 թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ իրականացվել է 590 ծրագիր, որից 68-ը՝ մասնագիտական ուսուցման, 458-ը՝ աշխատանքային փորձի ձեռքբերման, իսկ 64-ը՝ մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքային փորձի ձեռքբերման բաղադրիչի շրջանակներում: Ընդգրկվածներից 2-ն են հանդիսանում հաշմանդամություն ունեցող անձ: (Հավելված 1)

2025թ.-ին հաստատվել են հետևյալ ծրագրերը՝

- «Անապահովության գնահատման համակարգով անապահով ճանաչված ընտանիքի աշխատունակ անձանց համար կարճաժամկետ ուսուցման դասընթացի կազմակերպման, աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար աջակցության տրամադրման և զբաղվածության ապահովման» ծրագիրը,
- «Անապահովության գնահատման համակարգով անապահով ճանաչված ընտանիքների աշխատունակ անձանց վարձատրվող հասարակական աշխատանքի դիմաց աջակցության տրամադրման» ծրագիրը: (Հավելված 1)

Խնդիրներ կան նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց խնամքով զբաղվող անձանց համար զբաղվածության խթանման ոլորտում: 2024 թվականի ընթացքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմում ստացված բողոքների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ անձնական օգնականի ծառայություններ չեն տրամադրվել բազմաթիվ հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ովքեր ունեցել են դրա անհրաժեշտությունը, սակայն չեն աշխատել

կամ չեն սովորել, ինչը օրենսդրությամբ սահմանված պարտադիր պահանջ է նշված ծառայությունից օգտվելու համար⁹: Խիստ մտահոգիչ է նաև այն, որ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության տրամադրած տեղեկատվության համաձայն՝ 2024 թվականի դրությամբ ծառայությունների անհատական ծրագրով 270 անձի ցուցվել է անձնական օգնականի ծառայություն, սակայն 100 շահառուի հետ է կնքվել անձնական օգնականի ծառայության տրամադրման պայմանագիր: Հարկ է փաստել, նաև, որ անձնական օգնականի ծառայության ներդնումը չի կարող փոխարինել հաշմանդամություն ունեցող անձանց խնամքով զբաղվող անձանց համար զբաղվածության խթանման միջոցառումներին, մասնավորապես այն պայմաններում, երբ անձնական օգնականի ծառայության տրամադրումը սահմանափակված է որոշակի պայմաններով:

Կատարելագործված չեն հաշմանդամության հիմքով խտրականության արգելքի պահպանման նկատմամբ վերահսկողության կառուցակարգերը, չեն իրականացվել ոլորտային պատասխանատու մարմնի կարողությունների զարգացմանը, հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեպքերի բացահայտման հստակ գործիքակազմերի մշակմանն ու ներդրմանն ուղղված աշխատանքներ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության ՄԱԿ-ի կոմիտեն իր 8-րդ մեկնաբանություննում ընդգծել է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը առանձնացված զբաղվածություն է, ինչպես, օրինակ, մասնագիտացված ձեռնարկություններում աշխատանքը, որը ներառում է տարբեր տեսակի պրակտիկա և փորձ, որոնք բնութագրվում են հետևյալ տարրերից առնվազն մի քանիսով.

ա) Հաշմանդամություն ունեցող անձինք անջատված են հասարակությունից և զրկված են բաց, ներառական և մատչելի աշխատանքից:

բ) Աշխատանքը կառուցված է որոշակի մասնագիտությունների շուրջ, որոնք ենթադրվում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են կատարել:

գ) Շեշտը դրվում է հաշմանդամության բժշկական և վերականգնողական մոտեցումների վրա:

դ) Բացակայում են բաց աշխատաշուկա անցումը խրախուսելու արդյունավետ միջոցներ:

⁹ <https://ombuds.am/images/files/4d1335361f1f7e9fbcc1cfc10679701e.pdf> «Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» 2024 թվականի տարեկան հաղորդում

ե) Հաշմանդամություն ունեցող անձինք չեն ստանում հավասար վարձատրություն հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի համար:

զ) Հաշմանդամություն ունեցող անձինք չեն վարձատրվում իրենց աշխատանքի համար մյուսների հետ հավասար հիմունքներով:

է) Հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որպես կանոն, չունեն օրինական հաստատված աշխատանքային պայմանագրեր և, հետևաբար, չեն ընդգրկված սոցիալական ապահովագրության ծրագրերում¹⁰:

2.3. Խտրականություն և վերահսկողություն

Խտրականության դրսևորման ամենաառաջնային գործոն են աշխատանք գտնելու դժվարություններն ու գործատուների ոչ բարեկիրթ, խտրական վերաբերմունքը նրանց նկատմամբ:

Սահմանված չէ հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը պետական կառույցներում՝ խթանող քվոտային համակարգ:

Ինչպես հրապարակված է «Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն, «Խտրականության դրսևորումները հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ» զեկույցում, օրենքները և պետական քաղաքականությունը չեն ապահովում մատչելի միջավայր հաշմանդամություն ունեցող անձանց լիիրավ կյանքի և գործունեության ապահովման համար:

«Տնտեսական և սոցիալական խտրականությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց զգալիորեն ավելի քիչ հնարավորություններ են ընձեռում աշխատանքի և տնտեսական ակտիվության բարձրացման համար:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք աշխատաշուկայում հանդիպում են չարաշահման և շահագործման դեպքերի, որոնց հիմնական պատճառը հասարակության մեջ գոյություն ունեցող ընդգծված խտրականությունն է:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք հաշմանդամության հիմքով խտրականությունից զատ հանդիպում են այլ հիմքով խտրական վերաբերմունքի, դիցուք՝ սեռով, տարիքով և սոցիալական կարգավիճակով պայմանավորված:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք հանդիպում են խտրականության՝ արտահայտված ոչ միայն հասարակության մեջ բացասական վերաբերմունքով, բացառմամբ, տարբերակմամբ, այլև արդյունավետ պետական քաղաքականու-

¹⁰ <https://digitallibrary.un.org/record/3995378?v=pdf> Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտեի թիվ 8 ընդհանուր մեկնաբանություն

թյան և օրենսդրության բացակայությամբ, որի պատճառով չեն իրացվում նրանց իրավունքներն առողջապահության, կրթության, մշակույթի և այլ ոլորտներում»¹¹:

Այսպիսով ամփոփելով հետևյալը՝ կարելի է արձանագրել, որ չկան արդյունավետ մեխանիզմներ հաշմանդամության հիմքով խտրականության դեպքերի բացահայտման և պատժման համար, տեսչական մարմինը դեռևս չունի բավարար ռեսուրսներ վերահսկողության իրականացման համար, իսկ բողոքների բացակայությունը չի նշանակում խախտումների բացակայություն. մարդիկ պարզապես չեն դիմում վստահության պակասի և իրավագիտակցության ցածր մակարդակի պատճառով: Միննույն ժամանակ, թիրախային ծրագրերը հիմնականում չեն եղել հասցեական և արդյունավետ: Զբաղվածության ապահովման պետական ծրագրերում հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը մնում է չնչին:

Բացի այս, Հայաստանում բացակայում է պատշաճ պետական վիճակագրություն, որը ցույց կտար, թե որ ոլորտներում են առավել ներգրավված հաշմանդամություն ունեցող անձինք և որքանով են նրանց յուրահատուկ կարիքները ներկայացված այս կամ այն պետական ծրագրերում:

2.4. Մատչելիության խնդիրներ

Անմատչելի միջավայրի պատճառով հենաշարժական խնդիր ունեցող անձինք հրաժարվում են աշխատել աշխատավայրի ֆիզիկական անհարմարության, նաև հարմարեցված փոխադրամիջոցի բացակայության պատճառով¹²:

2.4.1. Ֆիզիկական միջավայր

Շարունակում են արդիական մնալ բնակելի, հասարակական, արտադրական և այլ գործառնական նշանակություն ունեցող շենքերի և շինությունների, այդ թվում՝ նոր կառուցված և վերակառուցված շենքերի և շինությունների, տրանսպորտային միջոցների, կանգառների և այլնի մատչելիության ապահովման հետ կապված խնդիրները:

Խիստ մտահոգիչ է այն, որ շարունակվում են արձանագրվել նոր կառուցված և վերակառուցված շենքերի և շինությունների մատչելիության նորմերի պահպանման հետ կապված խնդիրներ:

Արդիական է նաև տրանսպորտի անմատչելիության խնդիրը: Տրանսպորտային ծառայությունների մատչելիության և համընդհանուր դիզայնի սկզբունքների

¹¹ <https://rm.coe.int/unison-discrimination-survey-report/1680a25dfe>, «Ունիսոն» հասարակական կազմակերպություն, «Խտրականության դրսևորումները հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ» զեկույց

¹² <https://budgets.am/> «Անմատչելի միջավայրի պատճառով հենաշարժական խնդիր ունեցող անձինք հրաժարվում են աշխատել», 2025թ.

իրականացման ապահովման ուղղությամբ ձեռնարկված միջոցառումները բավարար չեն:

Պետական գնումների գործընթացում էլ առկա են ոչ ներառական ընթացակարգեր: Օրինակ, միջմարզային, ներմարզային և բազմաբնակավայր համայնքների բնակավայրերի միջև կանոնավոր երթուղիների մրցույթին ներկայացվող պահանջները հնարավորություն են տալիս կազմակերպություններին մրցույթին մասնակցել ընդամենը երթուղիներում ընդհանուր քանակի առնվազն 10 տոկոսի չափով մատչելի կամ հարմարեցված ավտոբուսների ապահովմամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի համարվող ավտոբուսների պարագայում ևս առկա են մատչելիության երաշխավորման հետ կապված խնդիրներ, մասնավորապես, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի համարվող ավտոբուսը գործնականում մատչելի չէ, օրինակ, տեսողության հետ կապված խնդիրներ ունեցող անձի համար, սայլակների համար նախատեսված հատվածը չափազանց փոքր է՝ երաշխավորելու ավտոբուսի մատչելիությունը սայլակով տեղաշարժվող անձի համար:

Ստացվում է, որ աշխատանքային իրավունքների իրացման տեսանկյունից աշխատավայր հասնելը գերխնդիր է: Հեռավար աշխատանքի համար խոչընդոտում են տեխնիկական միջոցների բացակայությունը, ինչպես նաև համապատասխան որակավորումը:

Համապատասխանաբար, միջավայրային արգելքների վերացմանն ուղղված գործողությունները կարող են նվազագույնի հասցնել դժվարությունները, որոնց անձը կարող է հանդիպել աշխատելիս:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայով և «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքով՝ Հայաստանը ստանձնել է մի շարք պարտավորություններ, որոնք վերաբերում են շենքերի, շինությունների համընդհանուր դիզայնի, հանրային տրանսպորտի մատչելիության ապահովմանը, անձնական օգնականի ինստիտուտի ներդրմանը, խելամիտ հարմարեցումներին, ներառական կրթությանը, ինչպես նաև ապաինստիտուցիոնալացմանը, զբաղվածության ապահովմանը:

Պետությունը հանձն է առնում ապահովելու մի շարք միջոցառումներ: Որպես օրինակ կարելի է նշել, մասնավորապես, 2023 թվականի փետրվարի 23-ին ՀՀ կառավարության հաստատած «Զբաղվածության խթանման միջոցառումը», որով պետությունը փորձ է անում աջակցել բոլոր այն գործատուներին, որոնք աշխատանքի կընդունեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց: Այն գործատուները, որոնք առնվազն մեկ տարով աշխատանքի կընդունեն 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձանց, 12 ամիս շարունակ կստանան

փոխհատուցում: Փոխհատուցումը կազմելու է աշխատողի աշխատավարձի եկամտային հարկի 100 տոկոսի չափով, բայց ամեն ամսվա համար չի կարող ավելի լինել, քան 50 հազար դրամը: Բացի այդ, ընկերությունները մեկ անգամ կարող են 500 հազար դրամ աջակցություն ստանալ աշխատողի համար խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու համար:

2.5. Անփոփում

Այսպիսով՝ աշխատաշուկայում և աշխատավայրում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար դեռևս մնում են հետևյալ խնդիրները.

- **Ֆիզիկական միջավայրի մատչելիության ապահովման հետ կապված համակարգային խնդիրներ, մասնավորապես բնակելի, հասարակական, արտադրական և այլ գործառնական նշանակություն ունեցող շենքերի և շինությունների, այդ թվում՝ նոր կառուցված և վերակառուցված շենքերի և շինությունների, տրանսպորտային միջոցների, կանգառների և այլնի մատչելիության ապահովման հետ կապված խնդիրները:**

Շենքերի և շինությունների կառուցման և վերակառուցման գործընթացներում մատչելիության սկզբունքը չապահովելու գործելակերպը կրում է շարունակական բնույթ, մատչելիության նորմերի խախտումներ պարունակող նախագծերի առնչությամբ տրվում են թույլտվություններ, վերահսկողություն իրականացնող իրավասու մարմնի կողմից անվավեր ճանաչելու գործուն մեխանիզմները բացակայում են, քաղաքաշինական գործունեության մեջ ներգրավված սուբյեկտները մատչելիության նորմերի վերաբերյալ ոչ բավարար մասնագիտական գիտելիքներ ունեն, մարդկային ռեսուրսները բավարար չեն¹³: Բազմաթիվ են նոր շենքերն ու շինությունները, որոնք նախագծվել են ոչ ամբողջությամբ մատչելի հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ չհամապատասխանելով համընդհանուր դիզայնի սկզբունքներին:

Ըստ կոնվենցիայի մեկնաբանության՝ մասնակից պետությունները պետք է համապատասխան միջոցներ ձեռնարկեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց առջև ծառացող մատչելիության հիմնահարցերի վերաբերյալ շահագրգիռ կողմերի համար ուսուցողական դասընթացներ կազմակերպելու ուղղությամբ, որը ներառում է նաև քաղաքաշինական գործունեության իրականացման մեջ ներգրավված բոլոր սուբյեկտների վերապատրաստումները: Ուսումնական հաստատությունների կրթական ծրագրերում բավարար չափով ներդրված չեն մատչելիության ապահովման նպատակով կիրառելի չափանիշների և համընդհանուր դիզայնի պահանջների ապահովմանը վերաբերող առարկայական ծրագրեր ու մասնագետների վերապատրաստման ուղղությամբ չեն իրականացվում շարունակական աշխատանքներ: Նշված առաջարկը

¹³ <https://ombuds.am/images/files/4d1335361f1f7e9fbcc1cfc10679701e.pdf> «Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին» 2024 թվականի տարեկան հաղորդում

պայմանավորված է նաև նրանով, որ շատ հաճախ, պետական իրավասու մարմինների աշխատակիցները մատչելիության ապահովումը դիտարկում են բացառապես թեքահարթակների կառուցման տրամաբանությամբ: Խիստ կարևոր է նաև կառուցված հասարակական, արտադրական նշանակության շենքերի ու շինությունների փուլային կարգով վերակառուցմանն ուղղված գործուն և անհետաձգելի միջոցների ձեռնարկումը՝ ապահովելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելիության նորմերը: «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման 2023-2027 թվականների համալիր ծրագիրը և ծրագրի իրականացումն ապահովող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» թիվ 943-Լ որոշմամբ՝ որպես «Հասարակական, արտադրական նշանակության շենք-շինությունների մատչելիության ապահովում» միջոցառման արդյունք, նշված է միայն հասարակական, արտադրական նշանակության շենք-շինությունների մատչելիության ապահովման ծրագիր-ժամանակացույցի վերաբերյալ իրավական ակտի մշակումը: Կարևոր է պետության կողմից այնպիսի միջոցառումների մշակումն ու իրականացումը, որոնց համատեքստում որպես վերջնարդյունք հստակ կնախանշվի կառուցված հասարակական, արտադրական նշանակության շենքերի ու շինությունների վերակառուցումը՝ նշելով ֆինանսական աղբյուրներն ու անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցները, իրականացվելիք աշխատանքների մշտադիտարկման ընթացակարգերը: Կարևոր է, որ այդ միջոցառումները հստակ ժամանակացույց պարունակեն բնակելի, հասարակական, արտադրական և այլ գործառնական նշանակություն ունեցող բոլոր շենքերի և շինությունների, այդ թվում՝ նախարարություններին, միասնական սոցիալական ծառայության տարածքային կենտրոններին, մարզպետների աշխատակազմերին, համայնքապետարաններին հատկացված շենքերի, սպորտային, մշակութային և ժամանցային բոլոր վայրերի, քրեակատարողական հիմնարկների, դատարանների, Հայաստանի ամբողջ տարածքում կանգառների, ստորգետնյա և վերգետնյա անցումների, մայրերի և ճանապարհների, ավտոկայանատեղերի և այլնի մատչելիության ուղղությամբ իրականացվող անհետաձգելի աշխատանքների վերաբերյալ: Ֆիզիկական միջավայրի մատչելիությունը պետք է ապահովվի և՛ քաղաքներում, և՛ գյուղական համայնքներում: Ֆիզիկական մատչելիության կարևոր բաղադրիչ է նաև փոխադրամիջոցների մատչելիության ապահովումը: Օրենսդրությունը պետք է պարունակի մատչելիության պահանջներ պետական գնումների ընթացակարգերում: Անընդունելի է պետական միջոցների օգտագործումը անհավասարություն ստեղծելու կամ ամրապնդելու համար, որն անխուսափելիորեն առաջացնում է աշխատանքային իրավունքների իրացման անհնարինություն:

- **Տեղեկատվության և հաղորդակցության, ներառյալ տեղեկատվական ու հաղորդակցության տեխնոլոգիաների և համակարգերի մատչելիության ապահովման հետ կապված համակարգային խնդիրներ**

Ներդրված չեն գործուն կառուցակարգեր ապահովելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար թվային ծառայությունների, այդ թվում՝ կայքերի մատչելիությունն ու արդիականությունը: Առկա չեն կառուցակարգեր հասարակական տրանսպորտից օգտվելու ընթացքում մատչելի տեղեկատվություն, այդ թվում՝ կանգառների վերաբերյալ ինքնուրույն տեղեկատվություն ստանալու համար: Փոխադրամիջոցների վարորդները չունեն հմտություններ՝ ուղղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ հաղորդակցվելու, փոխադրամիջոցների հնարավորությունները օգտագործելու հմտությունների կատարելագործմանը:

Ներդրված չեն բավարար միջոցներ աշխատանք փնտրողների համար թվային հարթակների մատչելիությունն ապահովելու նպատակով, ներառյալ հաշմանդամություն ունեցող կանանց, հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների և մտավոր և (կամ) հոգեառցիալական հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Օրինակ, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական կայքը մատչելի է տեսողության խնդիրներով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, իսկ հանդամություն ունեցող անձանց դիմումների ընդունման հստակ ընթացակարգեր սահմանված չեն, դիմումներն ընդունվում են ընդհանուր սկզբունքով: (Հավելված 1, Հավելված 2)

2024 թվականից ներդրվել է հաշմանդամություն ունեցող անձանց անձնական օգնականի ծառայությունը: Ծրագիրը կոչված է օժանդակելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց խնամողներին աշխատանքի ապահովման ուղղությամբ, հաշվի առնելով այն, որ մի կողմից անձնական օգնականները կարող են լինել հենց հաշմանդամություն ունեցող անձանց խնամողները, մյուս կողմից անձնական օգնական ծառայություն ստանալու դեպքում հաշմանդամություն ունեցող անձին խնամող ընտանիքի անդամը կարող է այլ աշխատանք գտնել:

Միավորված ազգերի կազմակերպության հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտեն համարում է անձնական օգնությունը որպես հիմնարար՝ ապահովելու համար, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարողանան օգտվել անկախ ապրելու և համայնքում ընդգրկվելու իրենց իրավունքից: Կոմիտեն ընդգծում է անհատականացված, շահառուների կողմից վերահսկվող և համարժեքորեն ֆինանսավորվող անձնական օգնության ծառայությունների անհրաժեշտությունը, որոնք հասանելի են բոլոր հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ անկախ աշխարհագրական դիրքից կամ հաշմանդամության տեսակից¹⁴:

Ուսումնասիրությունները վկայում են, որ ծառայության շուրջ լուրջ մտահոգությունների ալիք է բարձրացել՝ պայմանավորված ծառայության

¹⁴ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2FC%2FGC%2F5&Lang=en Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտեի թիվ 5 ընդհանուր մեկնաբանություն

կարիքն իրապես ունեցող անձանց ծառայության շահառուների շրջանակից դուրս մնալուն: Պաշտոնական վիճակագրական տվյալները վկայում են, որ ծառայության դիմած անձանց քանակը շատ քիչ է, իսկ կարիքը ունեցողների քանակը առավել շատ: Միևնույն ժամանակ, իրական կարիքն ունեցողները չեն բավարարում աշխատելու և կրթություն ստանալու պահանջը, և դուրս են մնում ծառայությունից¹⁵:

Հատուկ դիտարկումները, որոնք ներառում են Հայաստանում սահմանված ծառայությանը, ենթադրում են.

Սահմանափակ ծածկույթ. Կոմիտեն նկատել է նաև, որ որոշ երկրներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց միայն որոշ խմբեր (օրինակ՝ ֆիզիկական հաշմանդամություն ունեցողները) ունեն անձնական օգնականների հասանելիություն, մինչդեռ մյուսները (օրինակ՝ մտավոր կամ հոգեւորական հաշմանդամություն ունեցող անձինք) բացառված են:

Շահառուների կողմից վերահսկվող ծառայություններ.

Միավորված ազգերի կազմակերպության հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների կոմիտեն ընդգծում է, որ անձնական աջակցության ծառայությունները պետք է վերահսկվեն և ղեկավարվեն օգտվողների կողմից, ինչը նշանակում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք պետք է ազատություն ունենան ընտրելու, վերապատրաստելու և ղեկավարելու իրենց անձնական օգնականներին:

Համապատասխան աջակցություն. Կոմիտեն նշում է, որ անձնական օգնությունը պետք է հասանելի լինի բավարար որակով և քանակով՝ բավարարելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց անհատական կարիքները՝ հնարավորություն տալով նրանց ապրել հնարավորինս անկախ:

Ֆինանսավորման կայունություն. Կառավարությանը կոչ է արվում ստեղծել երկարաժամկետ, կայուն ֆինանսավորման մեխանիզմներ՝ երաշխավորելու, որ անձնական աջակցության ծառայությունները հասանելի լինեն բոլոր հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ովքեր ունեն դրանց կարիքը:

Անհատականացված ծառայություններ և անհատական ընտրություն. Կոմիտեն ընդգծում է հաշմանդամություն ունեցող անձի անհատական կարիքներին և նախասիրություններին համապատասխան անհատական աջակցության կարևորությունը: Դիտարկումները ներառում են.

Անհատականացում. Անձնական օգնությունը պետք է նախագծված լինի յուրաքանչյուր անձի եզակի կարիքները բավարարելու համար, այլ ոչ թե

¹⁵ <https://budgets.am/> «Անմատչելի միջավայրի պատճառով հենաշարժական խնդիր ունեցող անձինք իրաժարվում են աշխատել», 2025թ.

առաջարկի «բոլորին հարմար» մոտեցում: Ծառայությունները պետք է լինեն ճկուն և հարմարեցվեն ժամանակի ընթացքում փոփոխվող կարիքներին:

Ընտրություն և վերահսկողություն. Կոմիտեն բազմիցս նշել է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք պետք է իրավունք ունենան ընտրելու իրենց անձնական օգնականներին և չսահմանափակվեն պետության կամ կազմակերպությունների կողմից տրված ծառայություններից օգտվելով: Սա ապահովում է ավելի մեծ ինքնավարություն և վերահսկողություն մարդու կյանքի վրա:

Կոմիտեն ընդգծել է նաև անձնական օգնականների պատշաճ վերապատրաստման և աջակցության անհրաժեշտությունը՝ բարձրորակ ծառայություններ ապահովելու համար: Դիտարկումները ներառում են.

Մասնագիտական զարգացում. Անձնական օգնականները պետք է ստանան համապատասխան վերապատրաստում, ներառյալ հաշմանդամության իրավունքների, հաղորդակցման և այլ համապատասխան հմտությունների իմացությունը: Կոմիտեն ընդգծում է, որ վերապատրաստումը պետք է լինի շարունակական և արտացոլի ծառայություններից օգտվողների փոփոխվող կարիքները:

Արժանապատվության և իրավունքների հարգում. Անձնական օգնականները պետք է վերապատրաստվեն՝ հարգելու հաշմանդամություն ունեցող անձանց արժանապատվությունը, գաղտնիությունը և ինքնավարությունը: Սա ներառում է զգայուն լինելը անհատի անձնական ընտրությունների և ապրելակերպի նկատմամբ, ում նրանք օգնում են:

Կոմիտեն ընդգծում է նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներգրավվածությունը քաղաքականության մշակման գործում, մասնավորապես անձնական աջակցության ծրագրերի նախագծման, իրականացման և մոնիտորինգի մեջ: Դիտարկումները ներառում են.

Մասնակցություն որոշումների կայացմանը. հաշմանդամություն ունեցող անձինք իրենց ներկայացուցչական կազմակերպությունների միջոցով պետք է խորհրդակցեն և ակտիվորեն ներգրավվեն անձնական օգնության հետ կապված քաղաքականության և ծրագրերի մշակման մեջ:

Ծառայությունների համատեղ ձևավորում. Կոմիտեն առաջարկում է, որ անձնական օգնականի ծառայությունները նախագծվեն հենց շահառուների հետ՝ ապահովելու համար, որ ծառայությունները բավարարեն իրենց հատուկ կարիքները և խթանեն ինքնավարությունը:

Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 245-րդ հոդվածի՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի մատչելիության ապահովումը

(աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը) երաշխավորվում է օրենքներով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կիրառվող «խելամիտ հարմարեցում» եզրույթը «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքով սահմանվում է որպես անհրաժեշտ և համապատասխան փոփոխությունների և հարմարեցումների (շտկումների) կատարում, որոնք չեն առաջացնում անհամաչափ կամ անհարկի բեռ և ուղղված են հաշմանդամություն ունեցող անձի՝ մարդու իրավունքներից և հիմնական ազատություններից մյուսների հետ հավասար հիմունքներով օգտվելուն: Միաժամանակ, օրենքն ամրագրում է, որ խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը նույնպես կարող է հաշմանդամության հիմքով խտրականություն համարվել: Օրենքով սահմանվում է, որ խելամիտ հարմարեցումը տրամադրվում է դիմումի հիման վրա, գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի հետ երկխոսության միջոցով, պայմանագրով հստակեցված ձևով և ժամկետներում, մերժման դեպքում պիտի ներկայացվի օբյեկտիվ հիմնավորում գրավոր կարգով: Մերժումը չի համարվի խտրականություն, եթե հիմնավորված լինի, որ խելամիտ հարմարեցման բանակցվող ձևը իրագործելի չէ և չի համապատասխանում նպատակին, անհամաչափ է կամ առաջացնում է անհարկի բեռ. խելամիտ հարմարեցումներ ապահովվելու կարգը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:¹⁶

Անձը կարող է պահանջել խելամիտ հարմարեցումներ թե աշխատանքի ընդունվելիս, թե աշխատանքի ընթացքում: Խելամիտ հարմարեցումներ ապահովվելու կարգը ոչ միայն սահմանում է ժամկետները և դիմելու կարգը, այլև նախատեսում է գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի կողմից խելամիտ հարմարեցումների տրամադրման վերաբերյալ բանակցություններին մասնակցությունը՝ որպես պարտականություն:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական վերաինտեգրման և զբաղվածության մասին կան նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներ: Դրանք կարևոր հիմք են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի իրավունքի իրականացման համար: Հիմնական դրույթներն ու մեկնաբանություններն վերաբերում են հավասար հնարավորություններին, մասնագիտական վերաինտեգրմանը, արժանապատիվ աշխատանք ունենալուն, քանի որ նպատակը ոչ միայն զբաղվածությունն է, այլև այնպիսի աշխատանք, որն ապահովում է արժանապատիվ պայմաններ, հավասար վարձատրություն և խտրականությունից պաշտպանություն: Պետք է ստեղծվեն ծառայություններ՝ ուղղված աշխատանքի որոնմանը, հմտությունների զարգացմանը և աշխատանքային միջավայրի հարմարեցմանը:

¹⁶ Խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը սահմանելու մասին ՀՀ կառավարության որոշում <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=167278>

Չնայած Հայաստանն ունի ամբողջական իրավական բազա, հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների իրացման մակարդակը մնում է ցածր: Անհրաժեշտ են համակարգային բարեփոխումներ՝ ուղղված մատչելի միջավայրի ձևավորմանը, խտրականության կանխարգելմանը, վերահսկողության ամրապնդմանը և արդյունավետ, ներառական զբաղվածության քաղաքականության իրականացմանը:

3. ԱՌԿԱԲՅՈՒՋԵՏԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԵՐ ԵՒ ԴՐԱՆՑ ՄԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐ

Սույն առաջարկությունների համար անհրաժեշտ ֆինանսական ռեսուրսների մանրամասն հաշվարկը պահանջում է լրացուցիչ բյուջետային վերլուծություն, սակայն առաջնային գնահատականով դրանց մեծ մասը, կարծում ենք, կարող են իրականացվել առկա բյուջետային ծրագրերի վերակազմակերպման և օպտիմալացման միջոցով:

- ՀՀ պետական բյուջե 2024¹⁷
- ՀՀ պետական բյուջե 2025¹⁸
- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության բյուջե¹⁹
- «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման 2023-2027թթ. ծրագիր» և դրա ֆինանսավորման աղբյուրները²⁰

ՀՀ աշխատանքի եւ սոցիալական հարցերի նախարարության տրամադրած տեղեկության համաձայն՝ (Հավելված 1) 2024-2025 թթ.-ին իրականացվել են զբաղվածության ապահովման հետևյալ ծրագրերը, որտեղ հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որպես աշխատաշուկայում անմրցունակ, ընդգրկվել են առաջնահերթության կարգով:

- «Ադրբեջանի կողմից 2016 եւ 2020, 2022 թվականներին սանձազերծված ռազմական գործողություններին մասնակցած, ինչպես նաեւ 2020 թվականից հետո ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից զորացրված գործազուրկ անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում եւ զբաղվածության ապահովում» ծրագիրը²¹, որի շրջանակում 2024 թ-ի

¹⁷ https://minfin.am/hy/page/petakan_byuje_2024 ՀՀ պետական բյուջե 2024

¹⁸ https://www.minfin.am/hy/page/petakan_byuje_2025 ՀՀ պետական բյուջե 2025

¹⁹ <https://www.mlsa.am/budget> ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության բյուջե

²⁰ <https://www.arlis.am/hy/acts/178901> «Հաշմանդամություն ու նեցող անձանց սոցիալական ներառման 2023-2027թթ. ծրագիր» և դրա ֆինանսավորման աղբյուրները

²¹ <https://www.arlis.am/hy/acts/179261> ՀՀ կառավարության 2022 թվականի հուլիսի 21-ի N1179 Լ որոշում

դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ծրագրում ընդգրկվել է 321 շահառու, որից 12-ն է (3.73 տոկոս) հանդիսանում հանշմանդամություն ունեցող անձ: Նույն ծրագրում 2025 թվականի հուլիսի մեկի դրությամբ ընդգրկվել է 108 շահառու, որից մեկն է (0.92 տոկոս) հանդիսանում հաշմանդամություն ունեցող անձ:

- «Անհայտ բացակայող կամ մահացած ճանաչված զինծառայողների ծնողներին մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի կազմակերպման համար պետական աջակցության տրամադրում» միջոցառում ²², որի շրջանակում 2024թ.-ի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ միջոցառման մեջ ընդգրկվել է 134 շահառու, որից 3-ն (2.23 տոկոս) է հանդիսանում է հաշմանդամություն ունեցող անձ: Նույն ծրագրում 2025 թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ ընդգրկվել է 21 շահառու՝ 21 երեխայի խնամքի հարցում աջակցություն տրամադրելու համար: Ընդգրկվածներից 1-ն (4.76 տոկոս) է հանդիսանում է հաշմանդամություն ունեցող անձ:
- «Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում» ծրագիրը ²³, որի շրջանակներում 2024թ.-ի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ծրագրում ընդգրկվել է 1289 շահառու, որից 183-ը (14.19 տոկոս) հանդիսանում է հաշմանդամություն ունեցող անձ: 2025 թ.-ին ծրագիրը չի իրականացվել:
- «2023 թվականին Լեռնային Ղարաբաղից բռնի տեղահանված անձանց համար կարճաժամկետ ուսուցման դասընթացի կազմակերպում եւ աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար աջակցության տրամադրում» ծրագիրը²⁴, որի շրջանակներում Միասնական սոցիալական ծառայության տարածքային կենտրոնների կողմից 2024 թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ծրագրում ընդգրկվել է 1800 շահառու, որից 7-ը (0.38 տոկոս) հանդիսանում է հաշմանդամություն ունեցող անձ:

2025 թ.-ին հաստատվել են հետևյալ ծրագրերը.

- «Անապահովության գնահատման համակարգով անապահով ճանաչված ընտանիքի աշխատունակ անձանց համար կարճաժամկետ ուսուցման դասընթացի կազմակերպման, աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար աջակցության տրամադրման եւ զբաղվածության ապահովման» ծրագիրը,
- «Անապահովության գնահատման համակարգով անապահով ճանաչված ընտանիքների աշխատունակ անձանց վարձատրվող հասարակական աշխատանքի դիմաց աջակցության տրամադրման» ծրագիրը,
- Միաժամանակ, 2024 թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ Միասնական

²² <https://old.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=179261> ՀՀ կառավարության 2022 թվականի հուլիսի 21-ի N1179 Լ որոշում

²³ <https://www.arlis.am/hy/acts/132303> ՀՀ կառավարության 17 ապրիլի 2014 թվականի N 534-Ն որոշում

²⁴ <https://www.arlis.am/hy/acts/194225> ՀՀ կառավարության 11 հունվարի 2024 թվականի N 57-Լ որոշում

սոցիալական ծառայության միջոցով աշխատանքի է տեղավորվել 13 հազար 329 անձ, որից 136- ը՝ (1.02 տոկոս) հաշմանդամություն ունեցող անձ է:

- 2025 թ. հուլիսի 1-ի դրությամբ Միասնական սոցիալական ծառայության միջոցով աշխատանքի է տեղավորվել 5 հազար 504 անձ, որից 45-ը՝ (0.81 տոկոս) հաշմանդամություն ունեցող անձ է:

Այսպիսով, ուսումնասիրության արդյունքում պարզվում է, որ թվարկված ծրագրերում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընդգրկվածության ցուցանիշը ցածր է, ինչը վկայում է ծրագրերի ցածր թիրախայնության մասին:

Թվարկված խնդիրների լուծումը պահանջում է համապատասխան բյուջետային հատկացումներ: ՀՀ 2025թ. պետական բյուջեում սոցիալական պաշտպանության ոլորտին հատկացված միջոցները²⁵ և ՀՀ կառավարության 943-Լ որոշմամբ²⁶ հաստատված ծրագրի ֆինանսավորման աղբյուրները կարող են հանդիսանալ առաջարկությունների իրագործման հիմք:

4. ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏԻ ՇԱՀԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ներկայացված և վերլուծված խնդիրների հիման վրա կազմվել է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ոլորտի շահերի պաշտպանության առաջարկություններ, որոնք ստորև ներկայացված են՝ ըստ ենթաբաժինների:

Արժանապատիվ աշխատանքը բոլոր հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար պետք է հիմնված լինի «խելամիտ հարմարեցում», «համընդհանուր դիզայն» և «խտրականության բացառում» սկզբունքների վրա, պետական և մասնավոր ոլորտներում հավասար հնարավորություններով, և այնպես, որ զբաղվածությունը խթանի համայնքային ներառումն ու ինքնուրույն կյանքը, ոչ թե հակառակը:

Առանձնացված զբաղվածությունը խթանող կամ աջակցող արտոնյալ քաղաքականությունը Կոնվենցիային համապատասխան դրական գործողություններ կամ միջոցառումներ չեն: Կոնվենցիային համապատասխանությունն ապահովելու համար դրական միջոցառումները, ի թիվս այլոց, ներառում են՝

ա) ապահովել, որ գործատուները չսահմանափակեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց որոշակի մասնագիտություններով, պահուստային (ռեժերվային) աշխատանքներով կամ որոշակի հաստատություններում:

²⁵ https://www.minfin.am/hy/page/petakan_byuje_2025t ՀՀ 2025թ. պետական բյուջեում սոցիալական պաշտպանության ոլորտին հատկացված միջոցներ

²⁶ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/GV24-4F67-F23F-A671/943.2.pdf ՀՀ կառավարության 943-Լ որոշում

բ) ապահովել, որ գործատուները չսահմանափակեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց առաջխաղացման և կարիերայի առաջխաղացման հնարավորություններին հասանելիությունը:

գ) միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու համար, որ այդ միջոցառումների շրջանակներում խթանվող աշխատանքը չլինի «կեղծ» զբաղվածություն, երբ հաշմանդամություն ունեցող անձինք վարձվում են գործատուների կողմից, բայց չեն կատարում աշխատանքը կամ չունեն իրական զբաղվածություն մյուսների հետ հավասար հիմունքներով:

դ) հաշմանդամության, սեռային և տարիքային ասպեկտների ներառումը բոլոր աշխատավայրերում:

4. 1. Օրենսդրական և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ

- Ընդունել «Իրավահավասարության ապահովման մասին» համապարփակ օրենք՝ հստակեցնելով ուղղակի/անուղղակի խտրականությունը, բազմակի, հատվող խտրականությունը (սեռ, տարիք, կարգավիճակ) և խելամիտ հարմարեցման մերժումը որպես խտրականություն:
- Ներդնել քվոտաների համակարգ, որը կխթանի և կապահովի զբաղվածությունը ինչպես պետական հատվածում, այնպես էլ մասնավոր: Քվոտաները անհրաժեշտ է ներդնել փուլային տարբերակով, տարեցտարի բարձրացնելով շեմը և պաշտոնների տեսակային հաշվառում իրականացնել:
- Իրականացնել Տեսչական մարմնի լիազորությունների ուժեղացում՝ ստեղծելով ինստիտուցիոնալ հիմքեր, թեմատիկ վերահսկողություն, սուղանքներ, պարտադրումներ, մեթոդական ուղեցույցներ գործատուների համար, հաշմանդամության թեման ակտիվ ներառել ռազմավարական և գործառնական փաստաթղթերում, հստակեցնել ստուգման լիազորությունները՝ ներառելով հետևյալ պարտավորությունների վերահսկողությունը՝ հաշմանդամության հիման վրա խտրականության դեմ պայքար, համապատասխան հարմարեցումների ապահովում, աշխատավայրերի մատչելիություն: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների ստուգումները ներառել ընդհանուր ստուգումների մեջ, այլ ոչ թե դրանք դիտարկել որպես առանձին գործունեություն:
- Հանրային գնումների օրենսդրություն՝ մատչելիության/համընդհանուր դիզայնի պարտադիր պահանջներով և «ոչ մատչելի» լուծումների բացառումով:
- Տվյալների կառավարում և վիճակագրություն, որը կներկայացնի համաձայնության վրա հիմնված որոշակի տվյալներ, տարեկան հրապարակումներ ըստ ոլորտների/մարզերի/պաշտոնների:

Ռեսուրսային պահանջ

Վերահսկողության մեխանիզմների ընդլայնում, տեսչական մարմնի կարողությունների ամրապնդում

4. 2. Մատչելիություն. ֆիզիկական միջավայր և տրանսպորտ

- Ստանդարտների իմպերատիվ պահանջ՝ գործող և նոր շենքերի համար՝ վերակառուցման պարտադիր ժամանակացույցով (նախարարություններ, ՏԻՄ, դատարաններ, ՔԿՀ, մշակութային/սպորտային օբյեկտներ, կանգառներ, անցումներ, մայթեր, կայանատեղիներ): Մատչելիության սահմանված պահանջներից զատ պետք է սահմանվեն դրանց իրագործման հստակ ժամանակացույցը և ռեսուրսները:
- Առույիտ, շինարարության թույլտվությունների անվավեր ճանաչելու գործիքակազմով, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի միջավայրի պահանջներին և շինարարական կանոններին չհամապատասխանելու պատասխանատվության վերանայում Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքում:
- Մատչելի հասարակական տրանսպորտի ապահովում, որը ներառում է մրցույթների պահանջների վերանայում՝ 100% մատչելի փուլային թիրախներով, վարորդների/անձնակազմի պարտադիր վերապատրաստում, մատչելի տաքսի կամ սոցիալական տաքսի ծառայությունների ներդնում, մատչելիության հստակ ցուցիչների ամրագրում:
- Համընդհանուր դիզայնի կրթություն՝ պարտադիր բուհական մոդուլներ ճարտարապետների, շինարարների, ՏԻՄ տեխնիկական անձնակազմի համար:
- Սահմանել չափելի նպատակներ և ցուցանիշներ, ինչպիսիք են՝ մատչելիության համար ստուգված աշխատավայրերի քանակը կամ հայտնաբերված խտրականության դեպքերի քանակը:

Ռեսուրսային պահանջ

Փուլային ներդրում, վերահսկողական մեխանիզմների վերանայում ու ընդլայնում, հանրային գնումների պայմանագրերի վերանայում

4. 3. Տեղեկատվության և հաղորդակցության մատչելիություն

- Թվային մատչելիության ազգային ստանդարտներ՝ բոլոր պետական կայքերի/հավելվածների համար, անկախ թեստավորում:
- Ապահովել տեսչական համակարգի մատչելիությունը, ներառյալ տեսչական մարմնի գրասենյակների ֆիզիկական հասանելիությունը և կայքերի, բողոքարկման մեխանիզմների և հաղորդակցման գործիքների թվային հասանելիությունը:
- Մատչելի հասարակական տրանսպորտի տեղեկատվության ապահովում՝ կանգառների ձայնային/տեսողական հայտարարումներ և իրական ժամանակի հասանելի տվյալներ մատչելի ձևաչափերով թե քաղաքային, թե գյուղական բնակավայրերում:
- Մարաքեշի պայմանագրի կիրարկում՝ պետական գրադարաններում/շտեմարան ներում բրայլ, առույիտգրքեր և այլն:
- Պաշտոնական փաստաթղթերի մատչելիություն՝ պարզ լեզու, էկրանի ընթերցիչների համատեղելիություն, ենթագրեր/ժեստերի լեզու:

Ռեսուրսային պահանջ

Փուլային ներդրում, թվայնացման համակարգերի վերանայում

4. 4. Ձրադավաժության ակտիվ քաղաքականություններ և ծրագրեր

- Աջակցվող զբաղվածության ծրագրեր (Supported Employment), որը ենթադրում է մենթորների, job coach-երի հետ համատեղ աշխատանք, ինչպես նաև աշխատավայրի հարմարեցման փոքր դրամաշնորհներ:
- Ակտիվ միջամտություններ, մասնավորապես մասնագիտական կողմնո՞ր բոշում, մրցունակ հմտություններ, այդ թվում փափուկ (թվային, օտար լեզուների), պրակտիկաներ պետական/մասնավոր սեկտորում:
- Ինքնազբաղվածություն և ձեռնարկատիրություն՝ դրամաշնորհներ, միկրովարկեր, մենթորություն, հարկային արտոնություններ առաջին 2-3 տարում:
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հեռավար աշխատանք ապահովելու համար անհրաժեշտ է ապահովում տեխնիկական միջոցների համաֆինանսավորում, ինտերնետի սուբսիդիա, գործատուների իրավական /տեխնիկական ուղեցույցներ:
- Խնամք իրականացնողների համար՝ ճկուն աշխատանք, հավելյալ արձակուրդներ:
- Գործատուների համար հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունման խթանների ապահովում, մասնավորապես՝ սոցիալական վճարների/Եկամտահարկի ժամանակավոր համաֆինանսավորում, «աշխատատեղի հարմարեցման վաուչեր»:
- Տեղական մակարդակում փոքր բիզնեսների եւ սոցիալական ձեռնարկությունների խթանում եւ զարգացում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներգրավելով որպես ձեռներեցներ և աշխատակիցներ:
- «Ներառական գործատու» ճանաչման ծրագրերի միջոցով, աշխատակազմի հաշմանդամություն չունեցող անձանց ներառական վերապատրաստման ծրագրերով և այլն:
- Քվոտա մասնավոր հատվածում՝ ոլորտային/չափային շեմերով և «փոխարինող համապատասխանությամբ» առանց շուկայից դուրս մղելու ազդեցության:

Ռեսուրսային պահանջ

Առկա բյուջետային ծրագրերի վերակողմնորոշում և թիրախայնացում

4. 5. Խտրականության կանխարգելում, բողոքարկում և իրավական օգնություն

- Անկախ բողոքարկման ուղիներ՝ արագ արձագանքման մեխանիզմ ՄՌԿ (HR) գործընթացներում:
- Անվճար իրավական աջակցություն հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային վեճերում, ռազմավարական դատավարությունների աջակցում:

- Ուղեցույցներ, որոնք թույլ կտան գնահատել խելամիտ հարմարեցման չափելիությունը:
- Գործատուի կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձի հետ ակտիվ շփում՝ խոչընդոտները վերացնելու կամ հաղթահարելու համար, ներառյալ աշխատողի համար նախընտրելի լուծումը:
- Գործատուն կիրառում է աշխատողի նախընտրած լուծումը, եթե այն չի ենթադրում անհարկի բեռ, որի դեպքում գործատուն կիրառում է մեկ այլ նույնականացված լուծում, որը չի սահմանում անհարկի բեռ, կամ կիրառում է նախընտրած լուծումը հնարավորինս՝ առանց անհարկի բեռ սահմանելու:
- Իրազեկման արշավներ, որոնք կապահովեն հակախտրականության, ներառական մշակույթի ամրապնդումը, գործընկերների վարքագծի կանոնների ներդրում:
-

Ռեսուրսային պահանջ

Իրազեկող դասընթացների կազմակերպում, հանրային արշավների ապահովում և ուղեցույցների տարածում

4. 6. Կրթություն և հմտությունների զարգացում

- Մասնագիտական ուսուցում՝ մատչելիություն և հատուկ աջակցություններ (ընթերցիչներ, ժեստերի լեզու, հարմարեցված սարքավորում):
- Բուհ-գործատու համագործակցություն՝ արտադրական պրակտիկա, ներառական աշխատանքի տոնավաճառների կազմակերպում:
- Հանրային ծառայողների, դատավորների, աշխատանքի տեսուչների, հաշտարարների, HR-ների պարտադիր վերապատրաստում՝ խտրականության հայտնաբերման գործիքակազմով, ուսումնական ծրագրերում շարունակական ներառել հաշմանդամության վերաբերյալ իրազեկվածության և մարդու իրավունքների վերաբերյալ վերապատրաստումներ:
- Մշակել ներքին ընթացակարգեր՝ տեսչական ստուգումների ընթացքում ողջամիտ հարմարություններ ապահովելու համար (օրինակ՝ ժեստերի լեզվի թարգմանություն, մատչելի հաղորդակցման ձևաչափեր):

Ռեսուրսային պահանջ

Թվայնացման համակարգերի վերանայում, ակա բյուջետային ծրագրերի վերակողմնորոշում և թիրախայնացում

4. 7. Սոցիալական պաշտպանություն՝ «աշխատել արժե» խթանիչ սկզբունքով

- Աշխատանքի արժանապատիվ վարձատրություն-նպաստներ փոխադրեցություն՝ աշխատելու դեպքում նպաստների փուլային նվազում, ոչ թե կտրուկ դադարեցում:
- Կենցաղային օգնության լրացուցիչ ծառայություններ (անձնական օգնականի ծառայություն միջազգային կանոններին համապատասխան, քաղաքականություն այնպես, որ խնամքը չխոչընդոտի աշխատանքին):

4. 8. Մոնիթորինգ, պատասխանատվություն, մասնակցային կառավարում

- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարցերով զբաղվող ազգային հանձնաժողովի, մարզային և քաղաքային հանձնաժողովների աշխատանքներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ իրենց ներկայացնող կազմակերպությունների միջոցով սերտորեն խորհրդակցելու և ակտիվ ներգրավելու պաշտոնական մեխանիզմների ներդրում:
- Հանրային հաշվետվություն՝ կիսամյակային բաց տվյալներ՝ քվոտա, հարմարեցումներ, բողոքների վիճակ, շենքերի մոնիթորինգային արդյունքներ: Խրախուսել նաև պետական և մասնավոր գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության մակարդակի և պայմանների վերաբերյալ հաշվետվությունների ներկայացումը, ներառյալ տեղեկատվություն հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների շրջանում կարիերայի առաջխաղացման վերաբերյալ ձեռնարկված միջոցառումների և ձեռք բերված արդյունքների մասին:
- Օրինաստեղծ գործընթացներում համընդհանուր դիզայնի և մատչելիության չափանիշներին համապատասխան հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ սերտ խորհրդակցության ու ակտիվ ներգրավվածության ապահովման միջոցառումներ, ներառյալ պետական պաշտոնական կայքերի միջոցով:
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց շարժունակության համար աջակցող միջոցների ու սարքերի և այլ աջակցող տեխնոլոգիաների հասանելիության բարձրացում (ներառյալ գյուղական վայրերում), որոնք նրանց տալիս են ինքնաբավ և անկախ շարժունակության կարողություն:
- Աշխատանք փնտրողների համար թվային հարթակների մատչելիության ապահովում, ներառյալ հաշմանդամություն ունեցող կանանց, հաշմանդամություն ունեցող երիտասարդների և մտավոր և (կամ) հոգեւորական հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:
- Բազմաշահագրգիռ կողմերի գործընկերությունների ամրապնդում, պետական և մասնավոր հատվածի աշխատատեղերի հայտարարությունները համակարգված կերպով հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող կազմակերպություններին ուղարկելով, և աջակցելով հիմնական զբաղվածության գործակալությունների կարողությունների ամրապնդմանը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աջակցելու համար՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող կազմակերպությունների հետ գործընկերության միջոցով:
- Ստուգումների տվյալները բաժանել խախտման տեսակի, այդ թվում՝ հաշմանդամության հետ կապված դեպքերի:
- Տեսչության տեղեկատվական համակարգում ներառական զբաղվածության ցուցանիշների առաջընթացի հետևում:
- Տեսչության հանրային հաշվետվություններում հրապարակել տարեկան ամփոփագրեր կամ բաժիններ՝ ընդգծելով հաշմանդամության

իրավունքներին վերաբերող գործողություններն ու եզրակացությունները:՝
Օգտագործել հավաքագրված տվյալները՝ կրկնվող մարտահրավերները,
տարածաշրջանային անհավասարությունները և վերապատրաստման
կարիքները բացահայտելու համար:

Ռեսուրսային պահանջ

Հաշվետվողականության բարձրացում, շահագրգիռ կողմերի հետ
խորհրդակցելու և ակտիվ ներգրավելու պաշտոնական մեխանիզմների ներդրում

4. 9. Լրացուցիչ առաջարկություններ

**ՀՈԻԱ աշխատանքի ոլորտում առկա խնդիրների լուծման նպատակով
առաջարկվում են նաև հետևյալ բարելավման միջոցառումները՝**

- Ցույց տալ ծախսերի սոցիալ-վերադարձի սկզբունքը վերլուծության
միջոցով, որ ներդրված մեկ դրամը բերում է ավելի մեծ տնտեսական ու
սոցիալական օգուտ (աշխատատեղեր, հարկային մուտքեր, սոցիալական
նպաստների նվազում):
- Դիմել միջազգային դրամաշնորհների, ԵՄ, ԵԽ, ՄԱԿ, Համաշխարհային
բանկի ծրագրերին՝ փորձական ծրագրեր մարզերում կամ որոշակի
ոլորտներում և ենթակառուցվածքների ֆինանսավորման համար:
- Հարմարեցումների դիմելու համար պարզ ընթացակարգերի ապահովում
առցանց եղանակ, մեկ պատուհանի մեխանիզմ:
- Աշխատավայրում բռնության և ոտնձգության կանխարգելման ու
պաշտպանության մեխանիզմների ներդրում:
- Կանխարգելման միջոցառումների իրականացում, մասնավորապես՝
գործատուների կողմից պարբերաբար աշխատավայրումբռնության
ռիսկերի գնահատում, ներառյալ հաշմանդամություն ունեցող
աշխատողների համար հատուկ ռիսկերը:
- Աշխատավայրում վարքագծի ներառական կանոնագիրք՝ ներքին
կանոնագիրք, որը ներառում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց
նկատմամբ հատուկ պաշտպանություն, որը մատչելի կլինի բոլորի
համար:
- Իրազեկման և ուսուցման ծրագրեր՝ աշխատակիցների և ղեկավարների
համար բռնության ճանաչում, ներառական հաղորդակցություն,
հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ աշխատելու հմտություններ:

- Տեխնիկական գրադարանի ներդնում, որը հնարավորություն կտա շինարարական ընկերությունների համար հասանելի օրինակելի նախագծեր և ուղեցույցներ, այդ թվում խելամիտ հարմարեցումների:
- Հանրային արշավների իրականացում («Zero Tolerance» մոդելով): Հաշմանդամություն ունեցող կանանց, երիտասարդներին հզորացնելու և բռնությունը ճանաչելու և դրա մասին ազդարարելու հարցում նրանց իրազեկվածությունը բարձրացնելու համար, այդ թվում՝ ձեռնարկված միջոցառումների վերաբերյալ մատչելի տեղեկատվության ապահովում, վերապատրաստման ծրագրերի և հավասարը հավասարին աջակցության ցանցերի միջոցով, ներառյալ հեշտ ընթերցվող տեղեկատվությունը և մատչելի ձևաչափերի օգտագործումը:
- Բողոքարկման և աջակցության մեխանիզմների ապահովում, որը ենթադրում է մատչելի բողոքարկման համակարգեր՝ թեժ գծեր, առցանց հարթակներ, վստահելի անձանց ինստիտուտ, անվտանգ միջավայր բողոք ներկայացնելու համար՝ առանց «վրեժխնդրության» վտանգի, վիկտիմիզացիայի բացառում:
- Հոգեբանական, իրավական աջակցություն և վերականգնողական ծառայություններ բռնության զոհ դարձած աշխատողների համար:
- Սոցիալական գործընկերություն, որն ենթադրում է արհմիությունների ներգրավում քաղաքականության մշակման և կիրառման մեջ:
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների ռեալ մասնակցություն մոնիթորինգի և իրազեկման ծրագրերին:
- Եռակողմ համագործակցություն՝ պետություն, գործատուներ, աշխատողների ներկայացուցիչներ:
- Մշակույթի ձևավորում, որը ենթադրում է գրոյական հանդուրժողականություն բռնության նկատմամբ, ներառական միջավայրի խթանում, հաջողված փորձերի տարածում և մրցանակների սահմանում:
- Դերակատարների և դերերի ծավալների հստակ սահմանում, մասնավորապես
- Կառավարություն՝ օրենսդրական փոփոխություններ, ազգային ռազմավարություն:
- Տեսչական մարմին՝ վերահսկողություն և սանկցիաների կիրառում:
- Գործատուներ՝ ներքին քաղաքականությունների մշակում:
- Արհմիություններ՝ աշխատողների շահերի պաշտպանություն:
- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խթանումը

պահանջում է արհմիությունների և այլ ներկայացուցչական միավորումների արդյունավետ մասնակցությունը, որոնք պաշտպանում և խթանում են հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների իրավունքները՝ առաջնահերթություններ սահմանելու, որոշումներ կայացնելու, ռազմավարություններ պլանավորելու, իրականացնելու և գնահատելու գործում:

- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց պաշտպանության հասարակական կազմակերպություններ՝ մոնիթորինգ և իրազեկում:
- Մեդիա և ԲՀԿ-ներ՝ հանրային իրազեկման արշավներ:

Սրա հետ մեկտեղ անհրաժեշտ է խթանել հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության հասարակական կազմակերպությունների, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի և այլ համապատասխան կառույցների միջև միջգերատեսչական համագործակցությունը:

Սույն առաջարկությունների համար անհրաժեշտ ֆինանսական ռեսուրսների մանրամասն հաշվարկը պահանջում է լրացուցիչ բյուջետային վերլուծություն, սակայն առաջնային գնահատականով դրանց մեծ մասը կարող են իրականացվել առկա բյուջետային ծրագրերի վերակազմակերպման և օպտիմալացման միջոցով: