



AGORA
CENTRAL EUROPE

B4C Budgets
for
Citizens
Բյուջեներ բաղաբացիների համար



ՇԻՐԱԿԻ ՄԱՐԶՈՒՄ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԵՎ
ՆՐԱՆՑ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐՈՎ ԶԲԱՂՎՈՂ ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ
ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԱԾ ՀԱՐՑՈՒՄՆԵՐԻ ԱՐԳՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՇԻՐԱԿ

2025թ.

*Սույն վերլուծությունը մշակվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ,
«Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի, «Տնտեսական զարգացման և*

հետազոտությունների կենտրոն» ՀԿ-ի և «Ազորա 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. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	5
1.1. Ծրագրի համատեքստ.....	5
1. 2. Մեթոդաբանություն եւ ընտրանք	5
3. ՀՈՒԱ ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ	10
4. ՀՈՒԱ՝ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ԴԵՊՔԵՐԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔՄԱՆ ԵՒ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ՄԱՍԻՆ.....	12
5. ՏՈՆԱՎԱՃԱՌՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՊԵՏԱԿԱՆ ՁԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ, ԴՐԱՆՑ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԸՍՏ ՀՈՒԱ.....	13
6. ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿՆԵՐ ՀՈՒԱ-ԻՑ	14
7. ՀՈՒԱ ԿՈՂՄԻՑ ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՋԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ	15
7.1. Աջակցությունների բնույթ.....	15
7. 2. Առաջարկությունների տեսակները	16
8. ՊԵՏԱԿԱՆ/ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ՄԱՍԻՆ ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒ ՏՈՆԱՎԱՃԱՌԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԸՍՏ ՀՈՒԱ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐՈՎ ՁԲԱՂՎՈՂ ՀԿ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ.....	16
9. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԵՒ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ԱՌԱՋՆԱՅԻՆ ԼՈՒԾՈՒՄ ՊԱՀԱՆՁՈՂ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՒ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀՈՒԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐՈՎ ՁԱԲՂՎՈՂ ՀԿ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ.....	17
10. ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՀՈՒԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐՈՎ ՁԲԱՂՎՈՂ ՀԿ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻՑ	18
10. 1. Պետական եւ համայնքային աջակցության ծրագրերի բարելավում ..	18
10.2 Աշխատաշուկայում եւ աշխատավայրում առկա խնդիրների լուծման առաջարկություններ.....	19

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ՀԿ-հասարակական կազմակերպություն

ՀՈՒԱ-հաշմանդամություն ունեցող անձ/անձինք

ՀՈԻ--հաշմանդամություն ունեցող

ՄՄԾ-Միասնական սոցիալական ծառայություն

1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

1.1. Ծրագրի համատեքստ

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:

«Լուսափայլ» կրթամշակութային հասարակական կազմակերպությունը «Հավասար պայմաններ աշխատավայրում եւ աշխատաշուկայում» ծրագրի շրջանակներում անանուն հարցումներ է անցկացրել Շիրակի մարզի հաշմանդամություն ունեցող անձանց (ՀՈԻԱ) եւ նրանց հիմնախնդիրներով զբաղվող հինգ հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների շրջանում:

Շիրակի մարզում հաշմանդամություն ունեցող անձինք (ՀՈԻԱ) եւ (ՀՈԻԱ) հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներն ակտիվորեն մասնակցել են անանուն հարցումներին եւ անկաշկանդ ներկայացրել աշխատանքային իրավունքի խախտման դեպքերը, խոչընդոտներն ու դժվարությունները, միաժամանակ առաջարկել աշխատաշուկայում եւ աշխատավայրում առկա խնդիրների լուծման իրենց տարբերակներն ու տեսակետները:

Հարցումների արդյունքներն ամփոփվել եւ ընդգրկվել են ծրագրի շրջանակում կազմված առաջարկությունների փաթեթում, որն ուղղված է աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց խտրականության վերացմանը, ինքնազբաղվածության բարձրացմանը, ձեռնարկատիրական գործունեության խթանմանն ու աշխատավայրերում եւ աշխատաշուկայում հավասար պայմանների ստեղծմանը:

Ներկայացված արդյունքներն ու առաջարկությունները քննարկվել են ՀՈԻԱ հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ:

1. 2. Մեթոդաբանություն եւ ընտրանք

Հարցումներն անցկացվել են 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 է 10-ով:

Հարցմանը մասնակցել են ՀՈՒԱ հիմնախնդիրներով՝ զբաղվող հետեւյալ հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչները՝

- *«Ազաթ» հաշմանդամություն ունեցող կանանց իրավունքների պաշտպանության կենտրոն հասարակական կազմակերպություն*
- *«Կարիտաս-Արեգակ» բարեգործական հիմնադրամ*
- *Հայաստանի կույրերի միավորում հասարակական կազմակերպություն (Գյումրի)*
- *«Մարգամշակութային ներառական կենտրոն» ՀԿ*
- *«Փյունիկ» հասարակական կազմակերպության Գյումրու մասնաճյուղ*

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընտրանքը հիմնականում կատարվել է՝ հիմք ընդունելով նրանց աշխատանքային հարաբերություններում ենթադրյալ խտրականությունը, որեւէ ժամանակահատվածում աշխատանքային կարգավիճակ ունենալը:

Որպես կարելու առանձնահատկություններ՝ դիտարկվել են նաեւ հետեւյալ հանգամանքները՝

• սեռը՝

իգական, արական,

• տարիքը՝

(18–30, 31–45, 46–60, 60-ից բարձր),

• աշխատանքի բնույթը՝

պետական/համայնքային կառույցներ,

մասնավոր կառույցներ,

հասարակական կազմակերպություններ/սոցիալական ձեռնարկություններ,

• աշխատանքային կարգավիճակը

լիարժեք զբաղվածություն
 մասնակի զբաղվածություն
 ոչ ֆորմալ / անկանոն զբաղվածություն
 գործազուրկ, բայց աշխատանք որոնող:

• Շիրակի մարզի բոլոր 6 համայնքների ընդգրկվածությունը:

2. ՀԱՐՑՄԱՆ ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԸ

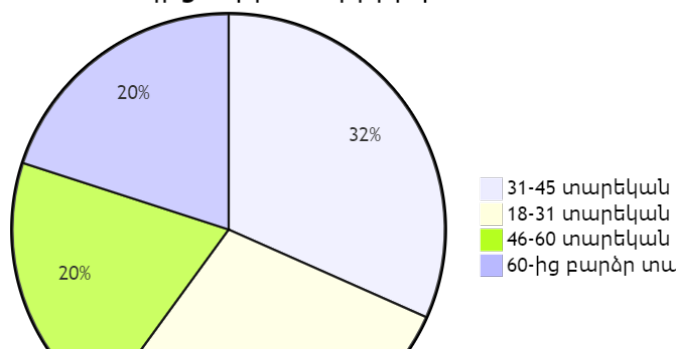
2.1. Ըստ տարիքի

Հարցումներին մասնակցել են ՀՈԻ տարատարիք անձինք՝ երիտասարդ, միջին եւ կենսաթոշակային: Հարցման մասնակիցների 28 տոկոսը եղել է 18-31 տարեկան, 32 տոկոսը՝ 31-45 տարեկան, 20 տոկոս՝ 46-60 տարեկան, 20 տոկոս՝ 60-ից բարձր տարիքի անձինք:

Աշխատանքային իրավունքի խախտման դեպքերի մասին առավել շատ բարձրաձայնել են երիտասարդները եւ միջին տարիքի ՀՈԻԱ անձինք, իսկ համապատասխան աշխատանքի բացակայության մասին՝ 60 եւ բարձր տարիքի հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

Գծապատկեր 1

Հարցման մասնակիցների տարիքի բաժանում



2. 2. Ըստ սեռի

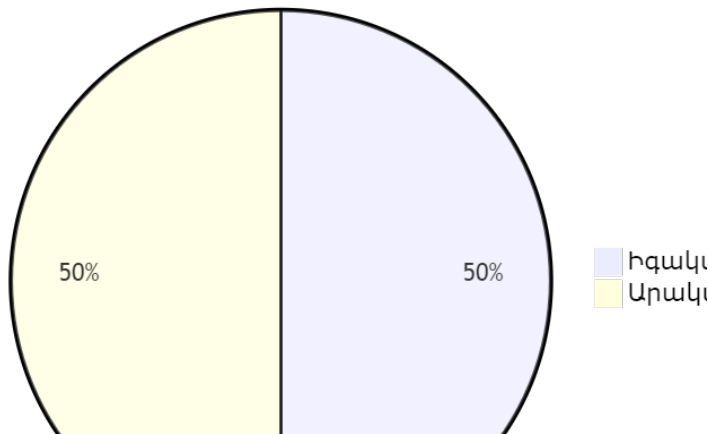
Հարցումներին հավասարապես են մասնակցել տղամարդիկ (50 տոկոս) եւ կանայք (50 տոկոս):

Հարցումների ընթացքում կանայք, ի տարբերություն տղամարդկանց, առավելապես շատ են նշել աշխատանքի ոլորտում հիմնական խնդիրներից մեկի՝ խտրականության մասին եւ անհրաժեշտ համարել խտրականության վերացումը:

Հաշմանդամություն ունեցող տղամարդիկ առաջնային են համարել կենսաթոշակների (հաշմանդամության հիմքով, հատկապես 1-ին եւ 2-րդ խմբերի համար) բարձրացումը եւ հարմարեցված աշխատատեղերի ստեղծումը:

Գծապատկեր 2

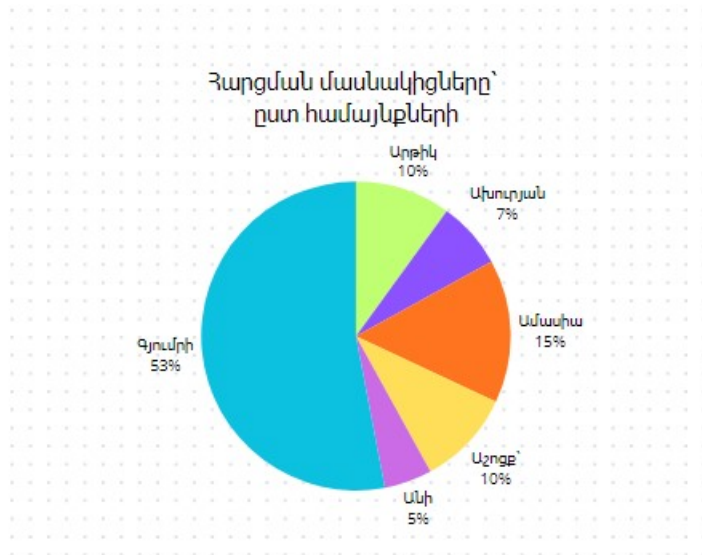
Հարցման մասնակիցները ըստ սեռի



2. 3. Ըստ համայնքների

Հարցումներն ընդգրկվել են Շիրակի մարզի բոլոր՝ 6 համայնքները: Հարցման մասնակիցների մեծ մասը՝ 53 տոկոսը Գյումրի համայնքի բնակիչներ են, որոնք աշխատանք գտնելն առավել կարեւոր են համարել, քան մյուս համայնքների ՀՈԻ անձինք: Վերջիններս ինքնազբաղվածությամբ ու գյուղատնտեսական աշխատանքներով են սահմանափակվում, բայցեւ մտահոգված են աշխատանքային ոլորտի բարելավման խնդիրներով:

Գծապատկեր 3



2. 4. Հստ հաշմանդամության տեսակի

Հարցման մասնակիցների 55 տոկոսը նշել է, որ ունի ֆիզիկական խնդիրներ (տեսողական, շարժական, հենաշարժական) եւ այդ պատճառով աշխատանքի ոլորտում հանդիպել է խոչընդոտների, անհարմար միջավայրի: Առավել խոցելի են ֆիզիկական խնդիրներ ունեցող 1-ին խմբի ՀՈԻ անձինք, որոնց համար տանից դուրս գալն արդեն դժվարություն է: Այս խմբի անձինք նշել են, որ հիմնականում բավարարվում են պետական կենսաթոշակով եւ իրենց աշխատելու հավանականությունը ցածր են գնահատում:

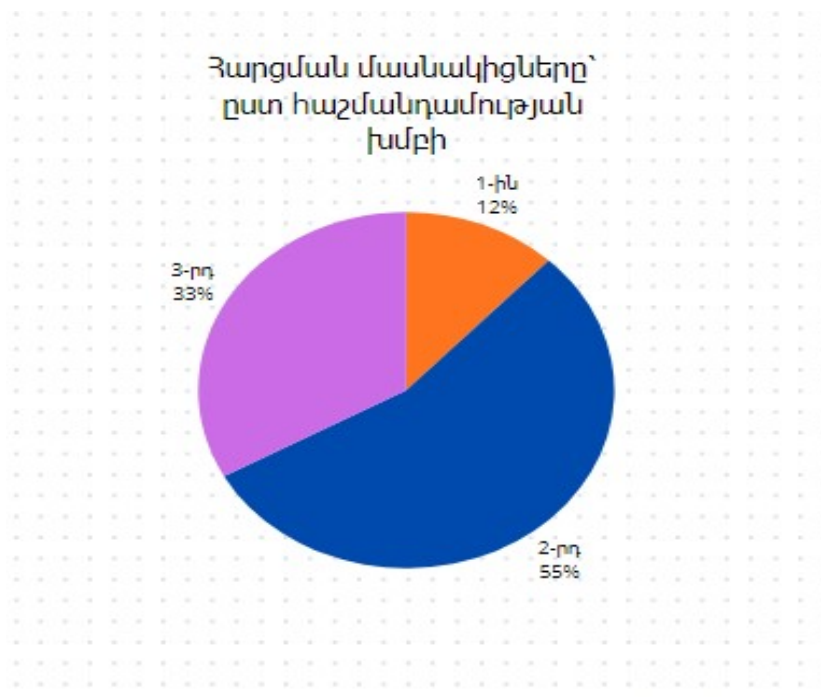
Գծապատկեր 4



2. 5. Ըստ հաշմանդամության խմբի

Հարցմանը մասնակցած ՀՈԻԱ մեծ մասը՝ 55 տոկոսը, նշել է, որ ունի 2-րդ խմբի հաշմանդամություն, 33 տոկոսը՝ 3-րդ, իսկ 12 տոկոսը՝ 1-ին խումբ: Հարցումների արդյունքները ցույց են տվել, որ 2-րդ եւ 3-րդ խմբի ՀՈԻԱ ավելի են շահագրգռված աշխատանքային ոլորտի բարելավման հարցերով, քան 1-ին խմբի անձինք:

Գծապատկեր 5



3. ՀՈԻԱ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐԸ

Աշխատանքի ընդունման եւ աշխատելու դժվարություններ հիմնականում ունենում են գյուղաբնակ եւ քաղաքաբնակ ֆիզիկական խնդիրներ (տեսողական, հենաշարժական) ունեցող 1-ին խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձինք, իսկ գյուղաբնակ (հոգեբանական, մտավոր/հոգեկան խնդիրներ ունեցող) 3-րդ խմբի անձինք նշել են, որ աշխատանքի ընդունման խնդիրներ չունեն, քանի որ ընդգրկված են ժամանակավոր (գյուղատնտեսական եւ բանվորական) աշխատանքներում: Հատկանշական է, որ այս

խմբի անձինք աշխատանքի ոլորտում կարելուրել են մասնագիտական կրթության, հոգեբանական եւ իրավաբանական անվճար խորհրդատվությունների անհրաժեշտությունը:

Տրանսպորտի բացակայության խնդրի մասին առավելապես բարձրաձայնել են գյուղաբնակ, իսկ անհարմարավետ տրանսպորտի մասին՝ քաղաքաբնակ ֆիզիկական խնդիրներ ունեցող անձինք: Ի տարբերություն Գյումրու, մյուս համայնքների (Անի, Ամասիա, Աշոցք, Ախուրյան, Արթիկ) հաշմանդամություն ունեցող անձինք առավելապես են կարելուրել մատչելի միջավայրի ստեղծումն ու ֆիզիկական միջավայրի հարմարավետության անհրաժեշտությունը:

Հարցման մասնակիցների 25 տոկոսը հայտնել է, որ հարցման ընթացքում գրանցված է որպես գործազուրկ, իսկ մեծամասնությունը՝ 75 տոկոսը, հարցին բացասական պատասխան է տվել:

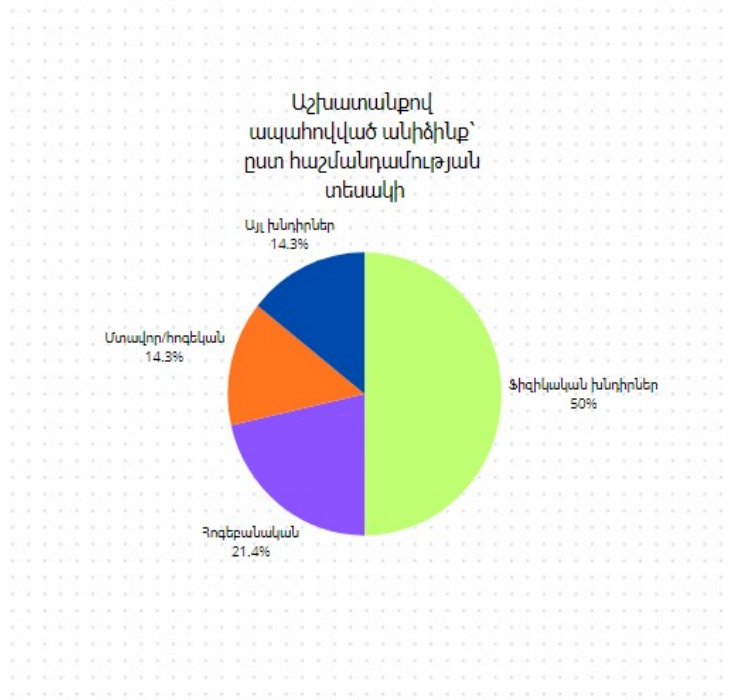
Հարցումների ընթացքում ՀՈՒԱ մեծամասնությունը (53 տոկոս) նշել է, որ աշխատանք չունի: Նրանք տարբեր պատճառներ են նշել, որոնք խանգարում են աշխատանք ունենալուն: Նրանցից 25 տոկոսը նշել է, որ խանգարող հանգամանք է որակավորման բացակայությունը, 22 տոկոսը՝ խտրականությունը, 19 տոկոսը՝ աշխատանքի բացակայությունը, 12 տոկոսը՝ մատչելիության բացակայությունը, 10 տոկոսը՝ տրանսպորտի խնդիրն ու խտրականությունը, 6 տոկոսը՝ տարիքի խնդիրը, 3 տոկոսը՝ որակավորման բացակայությունն ու խտրականությունը, մյուս 3 տոկոսը՝ երեխայի խնամքը:

Հարցումների արդյունքում պարզվել է, որ մասնակից ՀՈՒԱ 47 տոկոսն ունեցել է աշխատանք, 35 տոկոսը՝ ժամանակավոր, իսկ 12 տոկոսը՝ մշտական զբաղմունք: Հարցումների արդյունքում պարզվել է նաեւ, որ աշխատանքով (եւ ժամանակավոր, եւ մշտական) ապահովվածների 57 տոկոսը եղել են կանայք: Ժամանակավոր եւ մշտական աշխատանքով ապահովվածների 50 տոկոսը բնակվել է Գյումրիում:

Հատկանշական է, որ աշխատանքով ապահովված են եղել միայն 2-րդ խմբի (ապահովվածների 61 տոկոս) եւ 3-րդ խմբի (աշխատանքով ապահովվածների 39 տոկոս) հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

Հարցման ընթացքում 1-ին կարգի հաշմանդամություն ունեցող որեւէ անձ ոչ ժամանակավոր, ոչ մշտական աշխատանքով ապահովված չի եղել:

Գծապատկեր 6



Աշխատանքով ապահովվածների 50 տոկոսն ունեցել է ֆիզիկական խնդիրներ, 21.4 տոկոսը՝ հոգեբանական, 14.3 տոկոսը՝ մտավոր/հոգեկան, մյուս 14.3 տոկոսը՝ այլ խնդիրներ՝ առողջական, շաքարային դիաբետ եւ այլն:

Աշխատանքով ապահովված հաշմանդամություն ունեցող անձանց մեծամասնությունն հարցման ընթացքում աշխատել է սպասարկման ոլորտում (39 տոկոս) եւ գյուղատնտեսության բնագավառում (43 տոկոս), կատարել մատուցողի, լվացարարի, հավաքարարի, այգեգործի, բանվորի աշխատանքներ: Հատկանշական է, որ հոգեբանական, մտավոր/հոգեկան խնդիրներ ունեցող անձինք աշխատել են որպես բանվորներ:

18 տոկոսն ունեցել է այլ զբաղմունք՝ անհատ ձեռներեցի (3 տոկոս) դերձակի (3 տոկոս), օպերատորի (3 տոկոս), հոգեբանի (3 տոկոս), ծրագրերի մասնակցի (3) տոկոս:

4. ՀՈՒԱ՝ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԽԱՆՏՄԱՆ ԴԵՊԵՐԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔՄԱՆ ԵՒ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԻ ՄԱՍԻՆ

ՀՈՒԱ գերակշիռ մասը՝ 35 տոկոսը, հարցման ընթացքում նշել է, որ աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքում իրազեկված չէ, թե որ մարմինն է դիմելու: Ընդ որում, նման պատասխան տված մասնակիցների մեծ մասը՝ 60 տոկոսը, կանայք են, 40 տոկոսը՝ տղամարդիկ, 60 տոկոսը՝ Գյումրու, մյուսները՝ թվարկված 5 համայնքների բնակիչներ են: Հատկանշական է, որ նման պատասխան են տվել հաշմանդամության տարբեր խմբեր ունեցող անձինք՝ 2-րդ խումբ (65 տոկոս), 3-րդ խումբ (30 տոկոս), 1-ին խումբ (5 տոկոս):

22 տոկոսը հայտնել է, որ աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքում հարցը բարձրաձայնելու է ընտանիքի եւ հարազատների շրջանում: Հարցվածների 10 տոկոսը նշել է, որ նման դեպքերում ոչ մեկի օգնությանը չի դիմելու, քանի որ վստահություն չունեն ոչ մեկի նկատմամբ:

Հարցվածների 33 տոկոսը նշել է, որ աշխատանքային իրավունքների խախտումների դեպքում տարբեր կառույցների կողմեր՝ Էմիլի Արեգակ կենտրոն (11 տոկոս), ՀՀ աշխատանքի եւ սոցիալական հարցերի նախարարություն եւ թեժ գիծ (7 տոկոս), ղեկավարին (2 տոկոս), ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանին եւ հասարակական կազմակերպություններին (2 տոկոս) իրավասու մարմիններին (2 տոկոս) իրավաբաններին (2 տոկոս), աշխատանքի իրավունքների հարցերով զբաղվող գրասենյակի (2 տոկոս):

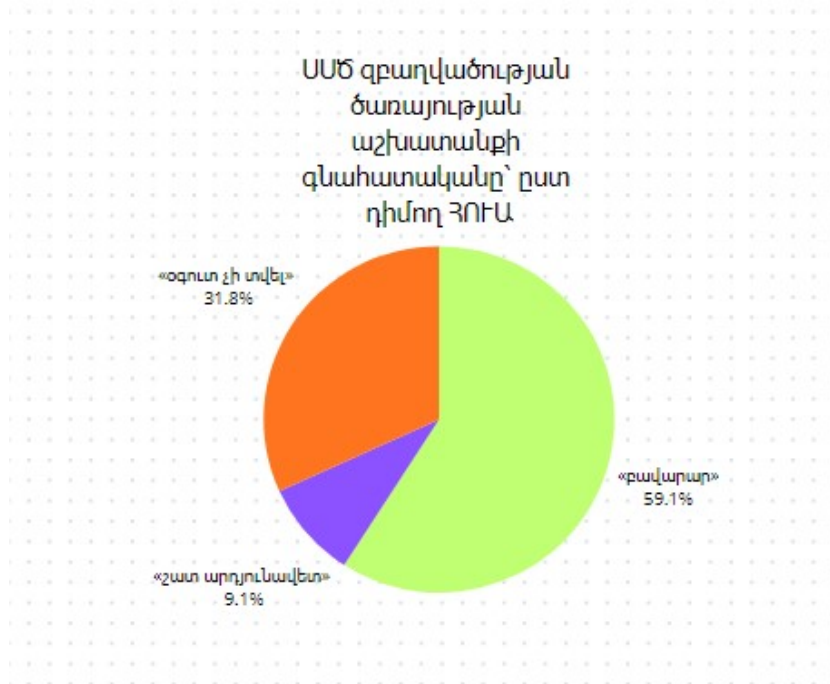
Հարցմանը մասնակցած ՀՈԻ անձանց միայն 8 տոկոսն է հաստատել, որ գործատուները բաց են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունման համար: 47 տոկոսը հարցին բացասական պատասխան է տվել, իսկ 45 տոկոսը դժվարացել է պատասխանել: Ընդ որում, գործատուների աշխատատեղը փակ գնահատողների 54 տոկոսը եղել են տղամարդիկ: Հարցման ընթացքում նաեւ պարզվել է, որ գործատուների աշխատանքը փակ բնութագրած ՀՈԻ անձանց 54 տոկոսն ունեցել է աշխատանք:

5. ՏՈՆԱՎԱՃԱՌՆԵՐԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՊԵՏԱԿԱՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԸ, ԴՐԱՆՑ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԸՍՏ ՀՈՒԱ

Հարցմանը մասնակցած ՀՈԻԱ գերակշիռ մասը՝ 63 տոկոսը, հայտնել է, որ չի օգտվել միասնական սոցիալական ծառայության (ՄՄԾ) զբաղվածության ծառայություններից:

Միասնական սոցիալական ծառայության զբաղվածության ծառայության աշխատանքը «բավարար» է գնահատել դիմածների 59.1 տոկոսը, «շատ արդյունավետ» է գնահատել դիմածների 9.1 տոկոսը, իսկ 31.8 տոկոսը պատասխանել է, որ թեպետ դիմել է, բայց «օգուտ չի տվել» ծառայությունն իրենց:

ՄՄԾ զբաղվածության ծառայության աշխատանքի գնահատականը՝ ըստ դիմող ՀՈԻԱ Գծապատկեր 7



Հարցումների արդյունքում պարզվել է, որ զբաղվածության ծառայությանը դիմած ՀՈՒԱ մեծ մասը եղել են կանայք՝ 68 տոկոս եւ հաշմանդամության 3-րդ խումբ ունեցող անձինք՝ 64 տոկոս: Զբաղվածության ծառայությանը դիմած անձանց 32 տոկոսն ունեցել է հաշմանդամության 2-րդ խումբ, իսկ 4 տոկոսը՝ հաշմանդամության 1-ին խումբ:

Զբաղվածության ծառայությունից փորձել են օգտվել հաշմանդամություն ունեցող տարատարիք անձինք՝ 18-30 տարեկան (23 տոկոս), 31-45 տարեկան (27 տոկոս), 46-60 տարեկան (23 տոկոս), 60-ից բարձր տարիքի անձինք (27 տոկոս):

Հարցմանը մասնակցած ՀՈՒԱ 57 տոկոսը նշել է, որ տեղյակ չէ ՀՈՒԱ զբաղվածությանը նպաստող որեւէ պետական կամ համայնքային ծրագրի մասին, իսկ մյուս՝ 43 տոկոսը դրական պատասխան է տվել եւ թվարկել այդ ծրագրերը՝ մասնագիտական վերապատրաստում, այգեգործություն, կրթություն, ինքնազբաղվածության խթանում եւ այլն:

Հատկանշական է, որ հարցման մասնակիցների 50 տոկոսը նշել է, որ աշխատանքի տոնավաճառի կամ մասնագիտացված ցուցահանդեսի չի մասնակցել, մյուս 50 տոկոսը դրական պատասխան է նշել: Աշխատանքի տոնավաճառի կամ մասնագիտացված ցուցահանդեսի մասնակիցների մեծ մասը՝ 57 տոկոսը, եղել է Գյումրի համայնքից: Տոնավաճառը կամ մասնագիտացված ցուցահանդեսը հետաքրքրել է հիմնականում ֆիզիկական խնդիրներ ունեցող անձանց (43 տոկոս):

6. ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ՏԱՐԲԵՐԱԿՆԵՐ ՀՈՒԱ-ԻՑ

6. 1. Պետական եւ համայնքային աջակցության ծրագրերի բարելավում

Հարցման մասնակիցների 58 տոկոսը դժվարացել է պատասխանել, թե ինչը կարող է բարելավել պետական եւ համայնքային աջակցության ծրագրերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:

23 տոկոսը կարծում է, որ պետական հոգածության, ուշադրության ու աշխատատեղերի ստեղծման միջոցով հնարավոր է այն բարելավել, 7 տոկոսը՝ ֆինանսական աջակցության, 7 տոկոսը՝ մատչելի միջավայրի, միաժամանակ խտրականության կանխարգելման, 3 տոկոսը՝ մասնագիտական վերապատրաստման, իսկ 2 տոկոսը՝ տնայնագործության կազմակերպման:

6. 2. Աշխատանքային ոլորտում իրավիճակի բարելավում

Հատկանշական է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց գերակշիռ մասը՝ 33 տոկոսը, կարծում է, որ աշխատանքային ոլորտում իրավիճակի բարելավման համար հարկավոր է միայն խտրականության կանխարգելում: Ընդ որում, նրանցից 55 տոկոսը՝ գերակշիռ մասը, եղել են կանայք եւ 2-րդ խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձինք (50 տոկոս): Նման պատասխան են տվել տարբեր տարիքի ՀՈԻ անձինք՝ 18-30 տարեկան (20 տոկոս), 31-45 (25 տոկոս), 46-60 (20 տոկոս), 60-ից բարձր (30 տոկոս):

18 տոկոսը, որպես բարելավում, միաժամանակ նշել է մատչելի միջավայրի ստեղծումը, վերապատրաստումը, խտրականության կանխարգելումը, գործատուներին տրվող արտոնությունները, հեռավար աշխատանքը, 15 տոկոսը կարելու հանգամանք է համարել մատչելի միջավայրի ստեղծումը, 13 տոկոսը՝ միաժամանակ մատչելի միջավայրի ստեղծումը, վերապատրաստումն ու գործատուներին տրվող արտոնությունները: 7 տոկոսի կարծիքով կարելու է միայն գործատուներին տրվող արտոնությունը: 8 տոկոսի կարծիքով՝ վերապատրաստումը, իսկ 5 տոկոսը դժվարացել է հարցին պատասխանել:

7. ՀՈԻԱ ԿՈՂՄԻՑ ԱԿՆԿԱԼՎՈՂ ԱՋԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՈՒ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

7.1. Աջակցությունների բնույթը

Հարցման ընթացքում հաշմանդամություն ունեցող անձինք պատասխանել են, թե ինչ աջակցություն կցանկանային ստանալ աշխատանք գտնելու եւ աշխատելու հարցում:

Գերակշիռ մասը՝ 33 տոկոսը, պետությունից ակնկալել է աջակցություն ֆինանսական տեսքով, 25 տոկոսը՝ մասնագիտական վերապատրաստում եւ փորձի փոխանակում, 12 տոկոսը՝ համապատասխան աշխատատեղերի ստեղծում՝ մատչելի միջավայրով, 12 տոկոսը՝ իրավական դաշտի բարելավում, անվճար խորհրդատվությունների տրամադրում եւ ուղղորդում, իսկ 18 տոկոսը հարցին դժվարացել է պատասխանել:

7. 2. Առաջարկությունների տեսակները

Հարցման ավարտին հաշմանդամություն ունեցող անձինք թվարկել են այն առաջարկությունները, որոնք կարող են նպաստել աշխատաշուկայում եւ աշխատավայրում առկա խնդիրների լուծման ուղղությամբ:

Առաջարկություններ հաշմանդամություն ունեցող անձանցից

Գերակշիռ մասը՝ 33 տոկոսը առաջարկել է ստեղծել աշխատատեղեր եւ ակնկալել է հոգածություն, ուշադրություն բոլոր մարմիններից, 25 տոկոսը՝ մատչելի միջավայրի ստեղծում, 18 տոկոսը՝ վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպում եւ անցկացում, 7 տոկոսը՝ խտրականության վերացում, 8 տոկոսը՝ տրանսպորտի խնդրի կարգավորում, 2 տոկոսը՝ հոգեկան կյանքի բարելավում, իսկ 7 տոկոսը դժվարացել է առաջարկություն ներկայացնել:

Ընդ որում, աշխատատեղերի ստեղծման, հոգածության անհրաժեշտություն առաջարկել եւ ֆինանսական աջակցություն ակնկալել են 60 տարեկան եւ 60 տարեկանից բարձր ֆիզիկական խնդիրներ ունեցող հաշմանդամություն ունեցող անձինք: Նրանց 50 տոկոսը հարցման ընթացքում ապահովված չի եղել աշխատանքով եւ միակ եկամուտը եղել է կենսաթոշակը:

8. ՊԵՏԱԿԱՆ/ՀԱՄԱՅՆՔԱՅԻՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ՄԱՍԻՆ ՏԵՂԵԿԱՑՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆՆ ՈՒ ՏՈՆԱՎԱՃԱՌԻ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ՝ ԸՍՏ ՀՈՒԱ ՀԻՄՆԱԽՆԴԻՐՆԵՐՈՎ ԶԲԱՂՎՈՂ ՀԿ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ

2025 թվականի օգոստոս-հոկտեմբեր ամիսներին աշխատանքային ոլորտի հիմնախնդիրների եւ դրանց լուծման առաջարկությունների մասին անանուն հարցման (*Հարցաթերթիկի նմուշ 2*) են մասնակցել նաեւ ՀՈՒԱ հիմնախնդիրներով եւ շահերի պաշտպանությամբ զբաղված Շիրակի մարզի 5 հասարակական կազմակերպությունների (որից մեկը՝ հաիմնադրամ) ներկայացուցիչներ: Նրանք նշել են, որ լավատեղյակ են եղել հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման պետական ծրագրերի մասին, սակայն դրանց իրագործումը ոչ միշտ են գնահատվել բավարար:

«Այդ ծրագրերը հաճախ սահմանափակ ծավալ ունեն եւ բավարար չեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրը համակարգային մակարդակով լուծելու համար: Անհրաժեշտ է, որ պետական եւ համայնքային մարմինները ոչ միայն շարունակեն, այլեւ ընդլայնեն նման ծրագրերը՝ ապահովելով հավասար պայմաններ աշխատանքի շուկայում»: (Մեջբերում «Ազաթ» հաշմանդամություն ունեցող կանանց իրավունքների պաշտպանության կենտրոն հասարակական կազմակերպության ներկայացուցիչ)

«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար իրականացվող պետական աջակցության ծրագրերում պետք է ապահովվի հավասար պայման, այնպես որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք իրենց լիարժեք զգան»:
(Մեջբերում՝ Մարզամշակութային ներառական կենտրոն» հասարակական կազմակերպության ներկայացուցիչ)

Հարցմանը մասնակցած 5 ՀԿ-ների ներկայացուցիչներն էլ հայտնել են, որ մասնակցել են աշխատանքի տոնավաճառի կամ մասնագիտացված ցուցահանդեսի եւ դրանք խրախուսելի են համարել հաջորդ տարիների համար:

9. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅՈՒՄ ԵՎ ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐՈՒՄ ԱՌԱՋՆԱՅԻՆ ԼՈՒԾՈՒՄ ՊԱՀԱՆՁՈՂ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՒ ԽՈԶԸՆԴՈՏՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀՈՒԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐՈՎ ԶԱԲՂՎՈՂ ՀԿ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻ

Շիրակի մարզում հաշմանդամություն ունեցող անձանց (ՀՈՒԱ) հիմնախնդիրներով զբաղվող հասարակական կազմակերպություններն աշխատավայրում եւ աշխատաշուկայում առաջնային են համարել մատչելության (ֆիզիկական միջավայրի եւ համապատասխան տրանսպորտի) ապահովումը:

«Եթե տրանսպորտի խնդիրը լուծվի, այն հարմարեցվի հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքներին եւ մատչելի միջավայր ստեղծվի, հաշմանդամություն ունեցող անձը տանից հասնի աշխատավայր, աշխատավայրն էլ մատչելի լինի, ապա աշխատանքային ոլորտում խնդիրների մեծ մասը լուծված կլինի: Մեծ թվով հաշմանդամություն ունեցող անձանց գիտեմ, որոնք շատ սիրով կաշխատեին, եթե տրանսպորտի եւ մատչելիության հարցերը լուծվեն»:

(Մեջբերում՝ «Փյունիկ» հասարակական կազմակերպության Գյումրու մասնաճյուղի ներկայացուցիչ)

Հարցմանը մասնակցած 5 հասարակական կազմակերպություններից 3-ը, բացի մատչելի միջավայրի ապահովման խնդրից, աշխատաշուկայում եւ աշխատավայրում առանձնացրել են կրթության ապահովման խնդիրը, մասնավորապես, մասնագիտական կրթության եւ վերապատրաստումների ընդլայնումը:

Հարցմանը մասնակցած 5 հասարակական կազմակերպությունների չորս ներկայացուցիչները աշխատաշուկայում եւ աշխատավայրում որպես խոչընդոտ համարել են նաեւ խտրական վերաբերմունքը:

Խտրական վերաբերմունքի բացառման եւ կրթության հասանելիության ապահովման նպատակով, օրինակ, «Ագաթ» հաշմանդամություն ունեցող կանանց իրավունքների պաշտպանության կենտրոն հասարակական կազմակերպությունն առաջարկում է.

«Մասնագիտական կրթության եւ վերապատրաստումների ընդլայնում. անհրաժեշտ է հաշմանդամություն ունեցող անձանց առաջարկել արդիական եւ պահանջված մասնագիտությունների ուսուցում, ներառյալ՝ տեղեկատվական տեժնոլոգիաներ, ձեռնարկատիրութրություն եւ ծառայությունների ոլորտ: Անհրաժեշտ է նաեւ անհտատականացված մոտեցում՝ ծրագրերը պետք է հաշվի առնեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց տարբեր խմբերի կարիքները (ֆիզիկական, լսողության, տեսողության, մտավոր կամ հոգեսոցիալական հաշմանդամություն) եւ ապահովեն տարբեր մոտեցումներ»: (Մեջբերում՝ «Ագաթ» հաշմանդամություն ունեցող կանանց իրավունքների պաշտպանության կենտրոն հասարակական կազմակերպության ներկայացուցիչ)

«Աշխատավայրում եւ աշխատաշուկայում ՀՈԻԱ հիմնական խոչընդոտները ոչ միայն մատչելիության բացակայությունն է եւ խտրական վերաբերմունքը, այլեւ՝ արտոնությունների բացակայությունը, ֆինանսական աջակցության եւ վերապատրաստված գործատուների բացակայությունը»: (Մեջբերում՝ «Կարիտաս-Արեգակ» բարեգործական հիմնադրամի ներկայացուցիչ)

10. ԻՐԱՎԻՃԱԿԻ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՀՈՒԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐՈՎ ԶԲԱՂՎՈՂ ՀԿ-ՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉՆԵՐԻՑ

10. 1. Պետական եւ համայնքային աջակցության ծրագրերի բարելավում

Հարցմանը մասնակցած 5 հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ պետական/համայնքային ծրագրերի բարելավման ուղղությամբ տարբեր առաջարկություններ են ներկայացրել:

«Կարիտաս Արեգակ» բարեգործական հիմնադրամի ներկայացուցիչն առաջնային է համարել ՀՈԻԱ հիմնախնդիրներով զբաղվող կառույցների ֆինանսական աջակցության տրամադրումը:

«Մարզամշակութային ներառական կենտրոն» ՀԿ-ի եւ Հայաստանի կույրերի միավորում հասարակական կամգակերպության ներկայացուցիչները (Գյումրի) առաջնային են համարել ՀՈԻԱ զբաղվածության հարցի լուծումն ու համապատասխան աշխատատեղերի ստեղծումը այնպես, որ ՀՈԻԱ հավասար պայմաններում աշխատանք ունենան:

Մատչելի միջավայրի ստեղծման եւ տրանսպորտի մատչելիության խնդրի լուծումը կարեւոր են համարել բոլոր ներկայացուցիչները, դրա խիստ առաջնահերթությունն ընդգծել է մասնավորապես «Հայաստանի կույրերի միավորում» հասարակական կամգակերպության ներկայացուցիչը (Գյումրի):

«Փյունիկ» հասարակական կազմակերպության Գյումրու մասնաճյուղի ներկայացուցչի համար առաջնային է դիտարկվել տարբեր կառույցների հետ համագործակցությունն ու իրազեկվածության մակարդակի բարձրացումը:

«Ագաթ» հաշմանդամություն ունեցող կանանց իրավունքների պաշտպանության կենտրոն հասարակական կազմակերպության ներկայացուցչի կարծիքով՝ պետական և համայնքային աջակցության ծրագրերը կարող են էականորեն բարելավվել, եթե կիրառվեն որոշ գործիքներ:

«Համակարգային մոտեցում կիրառվի. ծրագրերը չպետք է լինեն կարճաժամկետ կամ միայն ժամանակավոր զբաղվածություն ապահովող. անհրաժեշտ է երկարաժամկետ ռազմավարություն, որը կապահովի աշխատանքի շուկայում կայուն եւ արժանապատիվ աշխատանք: Մասնագիտական կրթության եւ վերապատրաստումների ընդլայնում» անհրաժեշտ է հաշմանդամություն ունեցող անձանց առաջարկել արդիական և պահանջված մասնագիտությունների ուսուցում, ներառյալ՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ, ձեռնարկատիրություն եւ ծառայությունների ոլորտ:

Գործատուների խրախուսում Պարկային արտոնություններ եւ ֆինանսական աջակցություն տրամադրել այն գործատուներին, որոնք ապահովում են ներառական աշխատավայրեր եւ զբաղեցնում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց:

Միջավայրի մատչելիություն Ճառանց ֆիզիկական եւ տեղեկատվական մատչելիության ապահովման հնարավոր չէ լիարժեք մասնակցություն անհրաժեշտ է, որ աշխատավայրերը, տրանսպորտը և հանրային տարածքները լինեն հասանելի: Անհատականացված մոտեցում ծրագրերը պետք է հաշվի առնեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց տարբեր խմբերի կարիքները (ֆիզիկական, լսողության, տեսողության, մտավոր կամ հոգեւորական հաշմանդամություն) եւ ապահովեն տարբեր հարմարեցումներ: Համայնքային մակարդակի ներգրավվածություն Մտեղական ինքնակառավարման մարմինները կարող են ստեղծել փոքր բիզնեսների կամ սոցիալական ձեռնարկատիրության խթանման ծրագրեր՝ ներգրավելով տեղում ապրող հաշմանդամություն ունեցող անձանց: Ընդհանուր առմամբ, անհրաժեշտ է, որ պետական եւ համայնքային ծրագրերը լինեն ներառական, երկարաժամկետ եւ կայուն, իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձինք դիտարկվեն ոչ թե որպես օգնության ստացողներ, այլ որպես աշխատաշուկայի ակտիվ մասնակիցներ»:

(Մեջբերում «Ագաթ» հաշմանդամություն ունեցող կանանց իրավունքների պաշտպանության կենտրոն հասարակական կազմակերպության ներկայացուցչի)

10.2. Աշխատաշուկայում եւ աշխատավայրում առկա խնդիրների լուծման առաջարկություններ

Հարցման մասնակից ՀԿ/հիմնադրամի հինգ ներկայացուցիչներն էլ առաջարկել են առկա խնդիրների լուծման համընդհանուր եւ համակարգային լուծման տարբերակներ՝ աշխատատեղերի ստեղծում ՀՈԻԱ համար, ֆիզիկական,

ստեղծելատվական մատչելիություն, խտրականության կանխարգելում, ներառական միջավայրի ստեղծում եւ պետական հոգածություն:

Ամփոփելով հարցման արդյունքները՝ կարելի է հետեւյալ կերպ առանձնացնել Շիրակի մարզի ՀՈՒԱ խնդիրներով զբաղվող հինգ ՀԿ/հիմնադրամի ներկայացուցիչների առաջակություններն աշխատաշուկայում եւ աշխատավայրում առկա խնդիրների լուծման համար՝

1. Օրենսդրական ու քաղաքական բարելավումներ
2. Գործատուների խրախուսում ու իրազեկում
3. ՀՈՒԱ համար մատչելի միջավայրի ստեղծում
4. ՀՈՒԱ համար մասնագիտական կրթության եւ վերապատրաստման դասընթացների ընդլայնում
5. Աշխատավայրում ներառական միջավայրի ձեւավորում
6. ՀՈՒԱ ընդգրկվածություն համայնքային ու սոցիալական ձեռնարկատիրությունում: