

Արև Ղազարյան

ՀԱՇՎԱԿԱՆԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՊԱՅՈՎՄԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐԸ

Զբաղվածություն, աշխատաշուկա, հաշմանդամություն ունեցող անձ, պետական կառավարման համակարգ, տեղական ինքնակառավարման մարմիններ, քվտա, սոցիալական վիճակ, տնտեսություն

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք շարունակում են մնալ հասարակության ամենախոցելի խումբը: Թեև մարդու իրավունքների ամրագրման միջազգային շրջանակը էականորեն փոխել է մարդկանց կենսագործունեությունը, սակայն դեռևս էական փոփոխությունների չի հանգեցրել աշխարհում շուրջ մեկ միլիարդ հաշմանդամություն ունեցող անձանց կյանքը¹: Անկախ երկրի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակից, միտումներից, մարդու իրավունքների պաշտպանության մակարդակից՝ չունենալով ինքնուրույն լինելու հնարավորություն, հաշմանդամություն ունեցող անձինք սոսկ ապավինում են մյուսների բարությանը և բարեգործությանը: Այս իմաստով նրանց իրավունքների պաշտպանության իրավա-կառուցակարգային լուծումները ունեն էական առանձնահատկություններ՝ պայմանավորված օբյեկտիվությամբ և սուբյեկտիվությամբ, ինչպես նաև բարդ սահմաններ, իրավափիլիսոփայական դրույթներ, և դրանով պայմանավորված՝ գործնական լուծումների հստակ ու միանշանակ կառուցակարգերի առկայության պահանջ:

ՀՀ պաշտոնական վիճակագրության համաձայն՝ 2013 թ. սկզբին երկրում հաշվառված է հաշմանդամություն ունեցող 186384 անձ, որոնցից 87419-ը կամ ընդհանուրի 46.9 տոկոսը կանայք են: Մինչև 18 տարեկան հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը 8078 է կամ ընդհանուրի 4.3 տոկոսը²:

Հաշմանդամությունը համատարած երևույթ է բոլոր երկրներում ու տարածաշրջաններում (3): Աշխարհում ավելի քան մեկ միլիարդ մարդ կամ բնակչության շուրջ 15 տոկոսը ունի հաշմանդամության որոշակի աստիճան: Համաձայն Առողջապահության միջազգային կազմակերպության նախորդ հաշվետվությունների, այս ցուցանիշը 1970-ականներին կազմել է ընդամենը 10 տոկոս, այսինքն խնդիրը վերջին շրջանում ավելի ցայտուն է դարձել³:

Հաշմանդամության վատթարագույն իրավիճակը կարելի է դիտարկել որպես «հաշմանդամություն – կրթության պակաս – գործազրկություն – աղքատություն» գործընթաց, որը մեր օրերում ցավալի իրողություն է և որից հաշմանդամություն

¹ World Report on Disability, World Health Organization, The World Bank, 2011, (էջ 216) 325 p.

² «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2013թ. հունվարին», ՀՀ ԱԿԾ, Երևան, 2013 թ:

³ Scott Rains, The Number of People with Disabilities Worldwide, March 16, 2010, Rollinggrains journal.

ունեցող անձինք երաշխավորված չեն, առավել ևս այն երկրներում, որտեղ նրանց իրավունքների պաշտպանության լիարժեք կառուցակարգեր դեռևս գոյություն չունեն: Աշխարհում հաշմանդամություն ունեցող անձանց 70 տոկոսից ավելին աղքատ են և շուրջ 80 տոկոսը՝ գործազուրկ¹:

Արդյունավետ քաղաքականության արդյունքում հաշմանդամություն ունեցող անձանց մարդկային ներուժը կարող է օգտագործվել ի նպաստ տնտեսության զարգացման, և այս նպատակով պետական կարգավորումը պետք է միտված լինի հաշմանդամություն ունեցող անձանց հասարակության մեջ ներգրավելու, նրանց զբաղվածությունը խթանելու, գործունե կառուցակարգերում ընդգրկելու գործին²:

Ինչպես նշված է Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 1-ին հոդվածում, «Բոլոր մարդիկ ծնվում են ազատ ու հավասար իրենց արժանապատվությամբ և իրավունքներով»³: Մարդու իրավունքները փոխկապակցված են և անքակտելի, ուստի հավասարություն չի կարող հաստատվել այն հասարակությունում, որտեղ խախտվում է որևէ մեկի անօտարելի իրավունքը՝ լինի դա քաղաքական կամ քաղաքացիական:

Չետևաբար, հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների հավասարակշռված և լիարժեք սահմանումը և ապահովումը անհրաժեշտ պայման է հասարակության մյուս անդամների իրավունքների արդյունավետ և համալիր իրացման համար: Ձուգահեռաբար, հաշմանդամություն ունեցող անձանց անօտարելի իրավունքների խախտումը կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ հասարակության մյուս անդամների իրավունքների ապահովման վրա:

Միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխան՝ հաշմանդամության հիմնախնդրի լուծումը դիտարկվում է երկու տեսանկյունից. որպես պետության կողմից սահմանված երաշխիքներ՝ սոցիալական նպաստի և աջակցության տեսքով, և ակտիվ միջոցառումներ՝ ուղղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուսուցմանը և աջակցությանը զբաղվածության ոլորտում: Այս առումով կարծում ենք, որ անհրաժեշտ է ստեղծել իրավական հիմքեր պետության կողմից առավելապես ոչ թե ակտիվ, այլ պասիվ քաղաքականության իրականացման համար: Խնդիրը այն է, որ զարգացած երկրներում և նաև Հայաստանի Հանրապետությունում պետության միջոցները երբեք լիարժեք չեն բավարարել հաշմանդամության հիմնախնդիրները լուծելու համար: Այս տեսանկյունից պետության պասիվ միջոցառումները ենթադրում են խթանման ինստիտուտի ներդրման իրավական հիմքեր, որոնք որոշակի հարկային արտոնությունների, հարկային արձակուրդների, պետության մասնավոր համագործակցության և այլ կառուցակարգերի միջոցով կստեղծեն

¹ , « », 2006 - http://aupam.narod.ru/pages/sozial/invalidnostj_i_bednostj/oglavlenie.html

² Տես «Սալամանկայի հռչակագիր և գործողությունների շրջանակ», Սալամանկա, Իսպանիա, 1994 թ., հունիսի 7-10: «Դակարի գործողությունների շրջանակ. Կրթություն բոլորի համար, մեր ընդհանուր պարտավորությունների կատարումը», ընդունվել է կրթության համաժողովի կողմից. Դակար, Սենեգալ, 2000թ., ապրիլի 26-28:

³ «Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր», Միացյալ ազգերի կազմակերպություն Գլխավոր ասամբլեայի երրորդ նստաշրջան, 1948թ. դեկտեմբերի 10 Փարիզ:

այնպիսի իրավիճակ, որ մասնավոր հատվածը՝ միջնորդավորված պետական վարչարարության լծակներով, ուղղակիորեն կազդի համշամանդամություն ունեցող անձանց համար նպաստավոր պայմանների ստեղծմանը: Հաշմանդամների խնդիրների լուծման այս միջնորդավորված եղանակով պետության ծախսերը կլինեն ավելի հաշվարկված և ժամանակի մեջ ներդաշնակ բաշխված:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար խոչընդոտ են կենսագործունեության միջավայրի մատչելիության, զբաղվածության ապահովման երաշխիքների բացակայությունը և սոցիալական աջակցության գործող ծրագրերի ոչ բավարար լինելը: Կենսագործունեության միջավայրի մատչելիությունը հիմնականում ենթադրում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսագործունեության սահմանափակումները հաղթահարելով և նրանց կարիքները հաշվի առնելով՝ բնակելի ու հասարակական շենքերի, փողոցների, բժշկական, արտադրական, ուսումնական, մշակութային, մարզական և այլ շինությունների նախագծումը, կառուցումը և վերակառուցումը, ինչպես նաև հասարակական տրանսպորտային միջոցների հարմարեցումը, տեղեկության ու հաղորդակցության միջոցների մատչելիությունը տեսողական ու լսողական խնդիրներ ունեցողների համար:

Գործադիր իշխանության և տեղական ինքնակառավարման մարմինները պետք է ապահովեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթական, մշակութային և մարզական կառույցների մատչելիությունը և դրանցից օգտվելու անհրաժեշտ պայմանները, մարզական հատուկ գույքի տրամադրումը:

Փորձը ցույց է տալիս, որ շինությունները սակավաշարժուն անձանց համար կարող են մատչելի լինել չնչին գումարներ ներդնելով, կամ ընդհանրապես ոչինչ չարժեքնան, եթե խնդիրը հաշվի առնվի կառույցի նախապատրաստական նախագծման փուլերում¹: Ընդհանրապես ձևավորվող քաղաքաշինական միջավայրը պետք է արտահայտի հասարակության սոցիալական բոլոր շերտերի հավասարության և արդարության սկզբունքը: Քաղաքներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց և բնակչության այլ սակավաշարժուն խմբերի համար անարգել կենսագործունեության միջավայր ստեղծելը պայմանավորված է քաղաքների բնակչության կազմում նրանց թվի շոշափելի աճով:

Բնակչության տարբեր խմբերի հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ շատ երկրներում ամեն 10 մարդուց մեկն ունի ֆիզիկական, մտավոր և այլ խնդիրներ: Բնակավայրերի բնակելի գոտիները և ճանապարհային ցանցը պետք է նախագծվի հաշմանդամություն ունեցող անձանց և բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար հետիոտն երթուղիով և կանգառներում ու հարթակներում՝ նրանց համար մատչելի մատույցներով:

Չնայած հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության բնագավառում այսօր Հայաստանի Հանրապետությունում համեմատաբար զարգացած իրավական դաշտի առկայությանը՝ պետությունը գործնականում դեռևս

¹ Տես Ա. Եսայան «Սոցիալական ուսմունք, սոցիալական աշխատանք», ուսումնական ձեռնարկ, Երևան 2009 թ.:

չի կարողանում լուծել և կարգավորել շատ խնդիրներ: Հաշմանդամություն ունեցող անձինք իրենց պահանջումներին համապատասխան սոցիալական աջակցություն և իրավական բավարար օգնություն չեն ստանում: Գլխավոր բացթողումն այն է, որ ֆինանսական միջոցների անբավարարության, հաճախ նաև պատասխանատու անձանց կողմից օրենսդրությամբ սահմանված դրույթները չպահպանելու պատճառով դրանք ամբողջությամբ չեն կիրառվում, որի հետևանքով չի ապահովվում հաշմանդամություն ունեցող անձանց լիարժեք և բազմակողմանի ներառումը ընտանիք և հասարակություն: Որպես պարտադիր պայման և պահանջ օրենսդրության կիրառման համար, անհրաժեշտ է ֆինանսական բավարար միջոցներ և երաշխիքներ: Վերջինիս բացակայության, ինչպես նաև ընթացակարգերի անկատարության պատճառով վերջին տարիներին ընդունված շատ օրենսդրական ակտեր չեն կիրառվում, կամ կիրառվում են մասամբ:

Պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների համար գործնական կարևոր խնդիրը պետք է դառնա օրենքներով, իրավական այլ ակտերով, քաղաքաշինական փաստաթղթերով սահմանված պահանջների իրականացումն ու դրա ապահովման ուղղությամբ վարչարարության ուժեղացումը: Քաղաքների վերակառուցման ժամանակ պետք է ստեղծել տրանսպորտային շարժումից ազատ հետիոտն գոտիներ (փողոցներ, հրապարակներ): Հետիոտն գոտու ստորգետնյա հատակագծային լուծման ժամանակ պետք է նախատեսվեն ամբարձիչներ, վերելակներ, շարժասանդուղքներ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց բարձրացման և իջեցման համար: Հասարակական տրանսպորտի կայանների կողքին անհրաժեշտ է նախատեսել ծածկած հարթակներ, նաև թիկնակով նստարաններ և ազատ տարածություն՝ սայլակների համար: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից օգտագործվող հետիոտն ուղիների և շենք-շինությունների ծածկույթը պետք է լինի կոշտ, ամուր, որ բացառվեն սայթաքումները:

Տրանսպորտի, կապի և տեղեկատվության միջոցները և սոցիալական ենթակառուցվածքների մյուս օբյեկտները պետք է հարմարեցվեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց պահանջումներին՝ ՀՀ կառավարության սահմանած կարգով, պայմաններով և ժամկետներում: Քաղաքի քաղաքաշինական և սոցիալ-տնտեսական զարգացման ծրագրում այս մասով անհրաժեշտ է նախատեսել՝

1. երկաթուղային, ավտոբուսային կայարանների և օդանավակայանների վերասարքավորման՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց մատչելի դարձնելու ժամկետներ,
2. հաշմանդամություն ունեցող անձանց փոխադրող (այդ թվում՝ հաշմանդամային սայլակներ) տրանսպորտային միջոցների հատուկ հարմարանքներ,
3. երթևեկության համար նախապես սահմանված գրաֆիկներով հատուկ երթուղիներ,
4. տրանսպորտային միջոցների կանգառներ:

Շատ կարևոր է, որ այդ աշխատանքները կատարվեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների

և հենց հաշմանդամություն ունեցող անձանց անմիջական մասնակցությամբ ու հսկողությամբ:

Օրենքներում պետք է գերիշխեն այնպիսի սկզբունքներ, ինչպիսիք են հավասար հնարավորությունների ապահովումը, սոցիալական արդարության պահպանումը, օգնության հասցեականությունը և այլն: Այս իմաստով պետք է հաշվի առնել, որ յուրաքանչյուր երկրի օրենսդրության հիմքում ընկած են միայն տվյալ երկրին բնորոշ հասարակական-քաղաքական, սոցիալ-տնտեսական, ժողովրդագրական, կրոնական, մշակութային և ազգային գործոններ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական վիճակի բարելավման, լիարժեք կենսագործունեության ապահովման տեսանկյունից անփոխարինելի է նրանց կրթությունն ու զբաղվածությունը: Այս բնագավառում, հիմք ունենալով սույն աշխատանքի վերլուծության արդյունքները, կարելի է առանձնացնել պետական կարգավորման հետևյալ հիմնական մարտահրավերները՝

1. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խիստ ցածր մակարդակը և ոչ բավարար միտումները, պահպանվող անցանկալի շեղումները,
2. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովմանն ուղղվող ծրագրերում շահառուների ներառման ոչ բավարար ներուժը, ֆինանսավորման անհամապատասխանությունը օբյեկտիվորեն ձևավորվող պահանջներին,
3. Ջբաղվածության պետական քաղաքականության նպատակադրման, պլանավորման և իրականացման շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ որպես աշխատաշուկայում անմրցունակ հիմնական խմբի զբաղվածության ապահովման հստակ տարանջատման և ընթացիկ ու հեռանկարային թիրախավորման բացակայությունը,
4. Ջբաղվածության պետական կարգավորման գործող ծրագրերի, ծառայությունների վերաիմաստավորման, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման նոր ծրագրերի և ծառայությունների հետևողական ներդրման, հետադարձ կապի ապահովման անհրաժեշտությունը,
5. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատանքային կարողությունների և մասնագիտական ունակությունների գնահատման, ինչպես նաև ողջ կյանքի ընթացքում մասնագիտական կողմնորոշման հնարավորությունների ապահովումը,
6. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության պետական կարգավորման ինստիտուցիոնալ ներուժի հզորացման, արդյունավետ նոր մոտեցումների և հնարավորությունների ապահովումը,
7. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության պետական ծրագրերի և ծառայությունների հասանելիության, տեղեկացվածության ու նպատակայնության հետևողական ապահովումը,
8. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության պետական կարգավորման իրավական և տեղեկատվական, այդ թվում՝ վիճակագրական, համալիր հիմքերի և գործունե կառուցակարգերի ամբողջական ապահովումը,

9. Որպես աշխատող՝ աշխատանքային տարիքի, աշխատունակ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային ներուժի՝ տնտեսության մեջ օգտագործման (տնտեսական ներառման) մակարդակի թիրախավորված բարձրացման ապահովումը,

10. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց արդյունավետ զբաղվածության և կենսագործունեության համար մատչելի պայմանների, հավասար հնարավորությունների ապահովումը գործատուների սոցիալական պատասխանատվության և սոցիալական գործընկերության հետագա զարգացման ու խորացման ճանապարհով:

Նշված մարտահրավերների ամբողջական և արդյունավետ լուծման նպատակով, կարծում ենք, որ ՀՀ զբաղվածության քաղաքականության հիմնական ենթանպատակներից պետք է լինի աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերի օբյեկտիվ առաջնահերթությունների սահմանումը և ինտեգրման արդյունավետ ապահովումը, որը պետք է դիտարկվի երկրում սոցիալական լարվածության թուլացման հիմնական պայմաններից մեկը:

Աշխատաշուկայում լրացուցիչ դժվարություններ ունեցող անձանց արդյունավետ զբաղվածության խթանման տեսանկյունից գործառնական նշանակություն ունի անմրցունակ խմբերի որոշման ճկուն կառուցակարգերի առկայությունը, ինչպես նաև նշված խմբերում ընդգրկված անձանց, հատկապես հաշմանդամություն ունեցող անձանց, ըստ առաջնահերթությունների կայուն զբաղվածության խթանման նոր մոտեցումների և ձևերի ներդրումը՝ նկատի ունենալով միջազգային հաջողված փորձն ու Հայաստանում դրա արդյունավետ ներդրման հնարավորությունները: Այս առումով կարևոր է նոր ծրագրերի և ծառայությունների փորձարկման հնարավորությունների նախատեսումը՝ պետական և համայնքային բյուջեներից, ինչպես նաև միջազգային դոնոր կազմակերպությունների միջոցներից:

Մյուս կողմից, աշխատանքի արժևորման և խթանման, ինչպես նաև պետական աջակցության հասցեականության և արդյունավետության վերաիմաստավորման անհրաժեշտություն ունեն աշխատաշուկայի պետական կարգավորման գործող ծրագրերն ու ծառայությունները:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կայուն զբաղվածության ապահովման արդյունավետության տեսանկյունից կարևոր նշանակություն ունի այդ անձանց աշխատանքային կարողությունների և մասնագիտական ունակությունների գնահատումը, ինչպես նաև մասնագիտական կողմնորոշման հնարավորությունների ապահովումը, որը պետք է ներառվի զբաղվածության պետական կարգավորման շրջանակներում:

Ծրագրերի բաշխման կառուցակարգերի հիմքում պետք է ընկած լինեն՝ շահառուների ներգրավման առաջնահերթությունները, առանձին տարածաշրջանների աշխատաշուկաների հիմնական բնութագրիչները, նաև սոցիալ-ժողովրդագրական իրավիճակի առանձնահատկությունները:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ոլորտում իրականացվող կազմավարական բարեփոխումների գերակայություններից պետք է դիտվի նաև ինստիտուցիոնալ հիմքերի համապատասխանեցումը:

Այս համատեքստում, նկատի ունենալով նաև միջազգային լավագույն փորձը, էապես կարևորվում են աշխատանքի տեղավորման պետական և մասնավոր կազմակերպությունների փոխշահավետ, փոխլրացնող և գործընկերային համագործակցությունը, պետական պատվերների ամբողջական և նպատակային համակարգի ներդրումը: Առանցքային կարևորություն են ստանում Հայաստանում քվոտայի ներդրման իրավական, գործառնական և ինստիտուցիոնալ հիմքերի ապահովման ամբողջական լուծումները:

Նկատի ունենալով սույն հետազոտության շրջանակներում վերլուծված միջազգային փորձի և Հայաստանում տեղայնացման գնահատման ամփոփ արդյունքները և այդ ուղղությամբ եզրահանգումներն ու հիմնավորումները, ինչպես նաև իրավիճակային միտումները (Հայաստանում ներկայումս կան 70000-ից ավելի չաշխատող հաշմանդամներ), միաժամանակ կարևորելով Հայաստանում սոցիալական ձեռնարկությունների գործարկումը՝ որպես քվոտայի լրացման նոր և առանցքային հնարավորություն, կարելի է փաստել, որ սոցիալական ձեռնարկությունների ներդրումն ունի հրատապ անհրաժեշտություն:

Այս իմաստով առաջին փուլում առաջարկում ենք ստեղծել պետության մասնակցությամբ սոցիալական ձեռնարկություններ՝ նախապես որոշված առանձին խմբերի հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության և աշխատաշուկայում հետագա արդյունավետ ինտեգրման նպատակով: Երկրորդ փուլում առաջարկում ենք նախատեսել հստակ կառուցակարգեր, որոնց գործադրման արդյունքում հնարավոր կլինի սոցիալական ձեռնարկությունների սեփականության բաժնեմասերը աստիճանաբար վաճառել մասնավոր ներդրողներին, այդ թվում՝ հաշմանդամ-կառավարիչներին, ինչպես նաև հետագա գործարկման ամբողջական պայմաններով փոխանցել համապատասխան ներուժ ունեցող ոչ պետական կազմակերպություններին:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խթանման արդյունավետ միջոցներից ՀՀ-ում կարելի է կիրառել հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունող գործատուների ֆինանսավորման գաղափարը: Այդ սկզբունքով կազմակերպությունները ստանում են կայուն պետական ֆինանսավորում՝ աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամություն ունեցող անձի աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով: Բացի այդ, տարածված է նաև պետության կողմից գործատուի մոտ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատելու համապատասխան պայմանների ստեղծման անհրաժեշտ ֆինանսների տրամադրում: Կարող է կիրառվել նաև հաշմանդամ աշխատողների ընթացիկ ծախսերի փոխհատուցման և հարկերի նվազեցման քաղաքականություն:

Աշխատանքային հարաբերություններում հաշմանդամության առաջացման պատճառների կանխարգելման և վերացման իրավական ապահովման տեսանկյունից կարևորում ենք նաև աշխատողների անվտանգության և առողջության

պահպանման հիմնական կանոնների և նորմերի հաստատումը ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ: Մասնավորապես նորմերի ու կանոնների մշակման և ընդունման համար անհրաժեշտ է ապահովել.

1. ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի դրույթների կատարումը. յուրաքանչյուր աշխատող ունի անվտանգության ու հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունք,
2. Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ և 3-րդ հոդվածների պահանջները¹,
3. ԱՄԿ «Արդյունաբերության և առևտրի մեջ աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի պահանջները,
4. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ գլխում սահմանված աշխատողների առողջության և անվտանգության վերաբերյալ պահանջները:

Հատկանշական է, որ թեև նորմատիվների ներդրումը գործատուներից կպահանջի աշխատանքի կազմակերպման կարգապահության բարձրացում և որոշակի լրացուցիչ պարտավորություններ, այնուամենայնիվ կազմակերպություններում միաժամանակ զգալիորեն կնվազեցնի արտադրական վնասվածքների և մասնագիտական հիվանդությունների թիվը, համապատասխան ռիսկերը (էկոլոգիական, աշխատանքի անվտանգ կազմակերպման, հոգեբանա-սոցիալական) և ի վերջո կնվազեն գործատուների կողմից վճարվող վնասի հատուցման գումարները:

Նորմերն ու կանոնները մշակելիս անհրաժեշտ է հիմք ընդունել եվրամիության կանոնակարգերը և հրահանգները՝ ապահովելով ԵՄ օրենսդրության հետ ներդաշնակեցման համար անհրաժեշտ և Հայաստանի տնտեսության համար ընդունելի կարգավորման գործիքների կիրառումը:

Ելնելով վերոգրյալից՝ աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման հիմնական կանոնների ընդունման հիմնական նպատակն է՝ ապահովել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի առողջության և անվտանգության վերաբերյալ պահանջների ամբողջական և արդյունավետ կիրառումը, որի արդյունքում սկսնակվում է արտադրությունում դժբախտ դեպքերի հատկապես մահվան ելքով, և մասնագիտական հիվանդությունների թվի հետևողական կրճատում ու կանխարգելում:

Նորմերն ու կանոնները պետք է ուղեցույց հանդիսանան բոլոր գործատուների և աշխատողների համար աշխատանքի անվտանգության և աշխատողների առողջության համար համապատասխան միջոցառումներ ձեռնարկելու և աշխատատեղերը կահավորելու հարցերում: Դրանք պարտադիր կկիրառվեն բոլոր իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց կողմից՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն:

Աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանության մասին միասնական նորմերն ու կանոնները ՀՀ կառավարության կողմից հաստատվելուց հետո անհրաժեշտ է նաև դրանց համապատասխանացնել կամ ուժը կորցրած ճանաչել

¹ «Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա» փաստաթուղթը ստեղծվել է և հաստատվել է Ստրասբուրգում, 1994թ-ին և Հայաստանում ուժի մեջ է մտել սկսած 01.03.2004-ից:

համապատասխան՝ թվով տաս իրավական ակտերը: Բացի այդ, շահագրգիռ այլ նախարարությունների և գերատեսչությունների կողմից ընդունված գերատեսչական համապատասխան նորմատիվ ակտերը նույնպես պետք է համապատասխանեցվեն ԶԶ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջներին:

Անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատատեղերի ապահովման ոլորտում պետության ռազմավարական խնդիրներից պետք է լինի աշխատատեղերում աշխատանքի պաշտպանության շարունակական բարելավումը՝ նորմերի և կանոնների ներդրմանն աջակցելու և արդյունավետ ու համակողմանի պետական վերահսկողություն իրականացնելու ճանապարհով: Վերահսկողություն իրականացնող պետական մարմինները պետք է զբաղվեն ոչ միայն խախտումների բացահայտմամբ, այլ նաև աշխատանքի պաշտպանության բնագավառում հանձնարարականներ տան, կանխարգելիչ աշխատանքներ կատարեն, շահագրգիռ կողմերին մասնագիտական անհատական և կոլեկտիվ խորհրդատվություններ տրամադրեն:

Աշխատանքի պաշտպանության ոլորտի ամբողջական կանոնակարգման նպատակով անհրաժեշտ է մշակել աշխատանքի պաշտպանության բնագավառի ազգային ծրագիր, որը պետք է ներառի հետևյալ հիմնական միջոցառումները.

1. աշխատանքի ոլորտի ռազմավարության մշակում,
2. աշխատողների աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման նորմերի և կանոնների մշակում,
3. կազմակերպություններում աշխատանքի անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման ծառայությունների ստեղծման աշխատանքներին աջակցության ցուցաբերում, այդ թվում այդ ծառայությունների աշխատողների համար մասնագիտական ուսուցման և խորհրդատվությունների պարբերաբար կազմակերպում,
4. աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ վերահսկողության սահմանման համալիր կառուցակարգերի մշակում և ներդրում,
5. աշխատողների աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման նորմերի և կանոնների կիրառման արդյունավետության բարձրացման նպատակով հանրապետության որոշ կազմակերպություններում փորձնական ծրագրերի իրականացում,
6. կազմակերպություններում աշխատանքի անվտանգության և առողջապահության համակարգերի ներդրման աշխատանքների կազմակերպման աջակցում,
7. աշխատավայրում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից ապահովագրության հայեցակարգի ընդունում և դրա հիման վրա անհրաժեշտ օրենսդրական դաշտի ապահովում,

«Գործատուի անվճարունակության (սնանկության դեպքում) աշխատողների սոցիալական պաշտպանության մասին» ԶԶ օրենքի ընդունում:

Մյուս կողմից, Հայաստանի Հանրապետությունում ներդրված չէ արտադրական դժբախտ պատահարներից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր ապահովագրական համակարգ և դեռևս կարգավորումից դուրս է մնում աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների արդյունքում այն անձանց կյանքին և առողջությանը պատճառված վնասի հատուցման խնդիրները, որոնց պատճառված վնասի համար պատասխանատու ճանաչված կազմակերպությունները լուծարվել են 2004 թ. օգոստոսի 11-ից հետո, վնասի հատուցումը չի շարունակվում:

Մինչև 11.08.2004 թ. կազմակերպության լուծարման և դրա իրավահաջորդի բացակայության դեպքում համապատասխան անձանց վնասի փոխհատուցումը շարունակվել է պետական բյուջեի հաշվին: Մասնավորապես, ՀՀ կառավարության 1992 թ. նոյեմբերի 15-ի թիվ 579 որոշմամբ հաստատված կանոնների 16-րդ կետը, որն ուժը կորցրած է ճանաչվել ՀՀ կառավարության 2004 թ. հուլիսի 22-ին ընդունված թիվ 1094-Ն որոշմամբ (ուժի մեջ է մտել 11.08. 2004 թ.), սահմանում էր կազմակերպության լուծարման կամ վերակառուցման հետևանքով գործունեության դադարեցման դեպքում վնասի փոխհատուցումը շարունակում է իրավահաջորդը, իսկ վերջինիս բացակայության դեպքում՝ սոցիալական ապահովության մարմինը՝ պետական բյուջեի հաշվին: Նույն կանոնների 14-րդ կետով սահմանված է, որ վնասի փոխհատուցումը կատարում է այն կազմակերպությունը, որը պատասխանատու է աշխատողին պատճառած խեղման, մասնագիտական հիվանդության և առողջության այլ վնասի համար:

Վարչարարություն իրականացնող սուբյեկտները՝ Հայաստանի Հանրապետության գործադիր իշխանության հանրապետական եւ տարածքային կառավարման, ինչպես նաեւ տեղական ինքնակառավարման մարմինները ևս պետք է բացահայտեն կեղծ սնանկության դեպքերը հնարավորինս արդյունավետ, որպեսզի կանխվի տարաբնույթ պարտավորություններից խուսափելու արատավոր պրակտիկան:

Վերը նշված օրենսդրական կարգավորման բացը լրացնելու նպատակով անհրաժեշտություն է առաջանում արտադրական դժբախտ պատահարներից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր ապահովագրման համակարգի ներդրում՝ նախապես սահմանված հայեցակարգային հիմքերին համահունչ:

Արև Ղազարյան, Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների ապահովման օրենսդրական լուծումները – Հոդվածի ուսումնասիրության առարկան հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալ-տնտեսական ու մասնավորապես աշխատանքային ներառման օրենսդրության իրավակիրառման սկզբունքների ու կառուցակարգերի լուծումների որոշարկումն է և Հայաստանի Հանրապետությունում այդ լուծումների ներդրման եղանակների պարզաբանումը: Հետազոտության նպատակը Հայաստանի Հանրապետությունում նշված անձանց իրավունքների իրացման համար համապարփակ և արդյունավետ երաշխիքների ապահովումն է: Աշխատանքում տրվել են նշված հիմնախնդրին վերաբերող կոնկրետ օրենսդրական լուծումներ:

Arev Ghazaryan, Legislative solutions to ensure the rights of people with disabilities –The main target of research in this paper is to find out practical solutions on juridical principles and mechanisms for socio-economic and especially labor integration of the people with disabilities in the Republic of Armenia.

The goal of the paper is defining the legal clarification and the efficient mechanisms for ensuring comprehensive legal guarantees. Legislative solutions of the mentioned problems are given.

Արև Դազարյան - ԵՊՀ իրավաբանական ֆակուլտետի ասպիրանտ

