

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԵՎ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐՈՒՄ ՀԱՇՄԱՆԴԱՍՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՉԱՆՑ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՆԵՐԱՌՄԱՆ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆ ՈՒ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

Արև ՂԱԶԱՐՅԱՆ

ԵՊՀ սահմանադրական իրավունքի
ամբիոնի ասպիրանտ

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ պետությունը երաշխավորում է մարդու աշխատանքի, հասարակությանը ներառման, սոցիալական ապահովության ու կրթության իրավունքը: ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն: Յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, ինչպես նաև անվտանգության ու հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունք:

Մինչև 16 տարեկան երեխաներին մշտական աշխատանքի ընդունելն արգելվում է: Նրանց ժամանակավոր աշխատանքի ընդունման կարգը և պայմանները սահմանվում են օրենքով: Հարկադիր աշխատանքն արգելվում է»: Իրականում սահմանադրական այս դրույթները լիարժեք կյանքի կոչելու իմաստով պետության առջև դեռևս առկա են մի շարք չլուծված իրավական, գործառնական և ինստիտուցիոնալ հիմնախնդիրներ:

Աշխատանքային իրավունքի առանձնահատուկ և արդի հիմնախնդիրներից է հաշմանդամություն ունեցող անձնաց համար աշխատանքի և զբաղվածության ուղորտում արդյունավետ երաշխիքների մատչելիությունը: Այստեղ, որպես իրավակարգավորման ենթակա հիմնական հարաբերություններ, կարելի է առանձնացնել՝ պետության կողմից համապատասխան կառուցակարգերի մատչելիությունը, հաշման-

դամություն ունեցող անձանց աշխատանքի և զբաղվածության ապահովման խթանիչ գործիքների և արտոնությունների համակարգի ստեղծումը և գործնական կիրառության ապահովումը, գործատուի կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի ընդունման օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ արգելքների նվազեցումը, մասնագիտական վերականգնման լիարժեքության և աշխատողի համար արժանապատիվ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների մատչելիությունը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի և զբաղվածության իրավունքի ապահովման խնդիրները քննարկվել են նաև օտարերկրյա գիտնականների կողմից, և նրանց կողմից կատարված վերլուծությունները և հետևությունները կարևոր նշանակություն ունեն մեր ազգային օրենսդրության կատարելագործման համար: Մասնավորապես, այս առումով, հատկանշական է, որ մալազիացի հետազոտողները զբաղվածության հավասար հնարավորությունների մատչելիության օրենսդրական լուծումները դիտարկում են երկու հենասայուների հիման վրա՝ հավասար հնարավորությունների և այդ մատակցված համապատասխան աջակցության և արտոնությունների համակարգերի իրավական հիմքերի ամբողջական ապահովում:

Յեյլի և Միչիգանի համալսարանների իրավագիտության դպրոցների գիտնականները հաշմանդամություն ունեցող անձնաց զբաղվածության աջակցության իրավական խնդիրներին վերաբերող հետազոտության մեջ մասնավորապես հանգել են այն եզրակացության, որ մշված ուղորտի օրենսդրությանը որպես կանոն հատուկ է ի-

ՄԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

րավական անհամաչափությունը, երբ օրենսդրությամբ սահմանված նորմերը ոչ միշտ են համապատասխանում այդ ոլորտի բարեփոխումների հիմնական նպատակներին, և օբյեկտիվ իրավիճակից ելնելով՝ պարբերաբար առաջանում է այդ նորմերի հստակեցման, համապատասխանեցման և գործնականում դրանց ամբողջական կիրառությունն ապահովելու օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը²: Մյուս կողմից, որոշ հետազոտողներ³ այն կարծիքին են, որ ԱՄՆ-ում «Հաշմանդամություն ունեցող աներիկացիների մասին» օրենքը⁴ համապարփակ կարգավորում է հաշմանդամություն ունեցող անձնաց աշխատանքային և հասարակական ինտեգրմանը վերաբերող հարաբերությունները, և այն գնահատվում է որպես միջազգային հաջողված փորձի լավագույն օրինակ:

Հայաստանի Հանրապետությունում նշված հարցերի տեսագործական համակողմանի ուսումնասիրությունները, վերլուծությունը և այդ հենքի վրա համարժեք լուծումների առաջադրումն արդիական են: Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խիստ ցածր մակարդակը և զարգացման ոչ բավարար միտումներն ունեն ինչպես օբյեկտիվ, այնպես էլ սյուբեկտիվ պատճառներ:

2012 թ. մարտ ամսին Համաշխարհային բանկի զեկույցում⁵ նշվում է, որ Հայաստանում պահպանվում են բարձր գործազրկությունը և աշխատուժի ցածր մասնակցությունը, առկա են աշխատաշուկայում ինտեգրվելու լրացուցիչ դժվարություններ ինչպես երիտասարդների շրջանում, այնպես էլ հատկապես հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:

Որոշ զեկույցներ և գիտական հետազոտություններ ի վերջո հանգում են այն հիմնավոր կարծիքին, որ հնարավորինս հավասար պայմաններ ստեղծելու համար միջավայրի մատչելիությունն ապահովելու և զուգընթաց կարևոր է նաև հաշմանդամությ-

յուն ունեցող անձանց սոցիալական, հոգեբանական, մասնագիտական վերականգնման լիարժեք կազմակերպումը, ինչը կնպաստի հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթության, աշխատանքի և զբաղվածության ապահովմանը, հասարակական գործընթացներին ակտիվ մասնակցությանը և ինտեգրմանը⁶:

Վերը բերվածն ուղղակիորեն վկայում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ու աշխատանքային իրավունքների ապահովման խնդիրները բարդ ու բազմաշերտ են, և դրանք պետք է ունենան համալիր իրավական կարգավորում՝ հիմնված ինչպես միջազգային իրավունքի նորմերի և սկզբունքների, այնպես էլ երկրի հասարակական հարաբերությունների զարգացման օրինաչափությունների և միտումների վրա:

2010 թ. Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան⁷, որի հիմնական նպատակն է սատարել, պաշտպանել և ապահովել հաշմանդամություն ունեցող բոլոր անձանց մարդկային իրավունքների և հիմնարար ազատությունների լիակատար և հավասար իրացումը, ինչպես նաև հարգալից վերաբերմունքը նրանց արժանապատվության նկատմամբ: Կոնվենցիայի վավերացումը ենթադրում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը պատրաստակամություն է հայտնում իրականացնելու օրենսդրական բարեփոխումներ, որոնք նորովի կլուծեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնախնդիրները և կնպաստեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց հասարակական ինտեգրմանը: Մասնավորապես, Կոնվենցիայի 27-րդ հոդվածում սահմանվում են հաշմանդամություն ունեցող և այլ անձնաց հավասար հիմունքներով աշխատանքային իրավունքի դրույթները: Կոնվենցիայի նշված հոդվածում առանձնակի կարևորվել են աշխատուժի հավաքագրման, աշխատանքի ընդունման, զբաղվածության շարունակականության, աշխատանքային առաջընթաց ապահովելու, անվտանգ ու առողջ աշխատանքի, հավա-

սար վարձատրության պայմանները: Այս շրջանակներում հատուկ ամրագրված են նաև հաշմանդամություն ունեցող անձնաց մասնագիտական ու շարունակական ուսուցման, մասնագիտական վերականգնման, ձեռնարկատիրությամբ զբաղվելու, պետական հատվածում աշխատելու դրույթները:

Մեր կողմից կատարված ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ՝ վերը նշված կոնվենցիայի վկայակոչված դրույթներում ներառված մի շարք հարցեր ենթարկված չեն անհրաժեշտ իրավական կարգավորման, ինչը նաև բխում է այդ կոնվենցիայի վավերացմամբ՝ Հայաստանի ստնձնած միջազգային պարտավորություններից:

Այս եզրահանգումն առավել հիմնավորելու նկատառումով Հայաստանի Հանրապետության գործող օրենսդրությունից ստորև բերված են խնդրո առարկա հարցերին վերաբերող կոնկրետ մանրամասներ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար նպաստավոր պայմանների ապահովման նպատակով «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի⁹ 20-րդ հոդվածի առաջին պարբերությունը սահմանում է. «Պետական իշխանության և կառավարման տեղական մարմինները հաշմանդամների ձեռնարկատիրական գործունեության (այդ թվում՝ տնային պայմաններում) կազմակերպման համար ստեղծում են անհրաժեշտ պայմաններ՝ այդ նպատակներով ոչ բնակելի տարածությունների արտահերթ տրամադրման, ինչպես նաև հուլիսի ձեռքբերման և արտադրանքի իրացման գործում օժանդակություն ցույց տալու միջոցով»: Իրավակիրառ տեսանկյունից, կարծում ենք, ոչ բնակելի տարածությունների արտահերթ տրամադրումը, հուլիսի ձեռքբերման և արտադրանքի իրացման գործում օժանդակությունը վկայակոչված օրենքում լրացուցիչ հստակեցման, իրականացման կոնկրետ մեխանիզմների սահ-

մանման օբյեկտիվ անհրաժեշտություն ունեն առնվազն հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝ նշված պետական աջակցության կոնկրետ ձևեր, եղանակներ, չափեր, ժամկետներ, հաճախականություն, շահառուների առաջնահերթությունների սահմանում: Մյուս կողմից, ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելուն ուղևած պետական աջակցությունը գործնական և արդյունավետ ապահովման տեսանկյունից, կարծում ենք, նպատակահարմար չէ այդ աջակցությունը սահմանափակել միայն վերը թվարկված երեք ուղղություններով, քանի որ այն օբյեկտիվորեն ենթադրում է նաև մի շարք այլ կարևոր և նպատակային անհրաժեշտ ուղղություններ՝ ֆինանսական միջնորդության շրջանակներում պետական երաշխիքների առաջնահերթ տրամադրում, փոխառության տոկոսադրույքի նվազեցման միջնորդություն, կազմակերպության գրանցման և պետական վերահսկողության դյուրին վարչարարության սկզբունքների սահմանում:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ձեռնարկատիրական գործունեության պետական աջակցության տրամադրման վերաբերյալ որոշ դրույթներ են սահմանված նաև «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի⁹ 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, ինչպես նաև 13-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով: Իրավական կարգավորման այս շրջանակներում ևս պետական աջակցությունը հանգում է ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամներին տրամադրվող ֆինանսական աջակցության, ինչը, ենթադրվող հիմնական նպատակի իրացման տեսանկյունից ոչ լիարժեքությամբ պայմանավորված, գործնականում ունենում է աննշան արդյունք և չի բավարարում ներուժային շահառուների օբյեկտիվ և իրական պահանջները:

ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված չեն գործատուների նկատմամբ իրենց աշխատողների թվաքանակի որոշակի տոկոսի

ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

չափով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի (քվոտա) պահանջ, պետական կազմակերպություններում աշխատանքի անցնելու որոշակի առաջնահերթություններ և արտոնյալ իրավունքներ: Այս հարաբերությունների իրավական կարգավորումը, նկատի ունենալով այդ ուղղությամբ առկա միջազգային լավագույն փորձը, լայն տարածում և արդյունավետ կիրառություն է գտել ինչպես տնտեսապես զարգացած, այնպես էլ զարգացող երկրներում:

Քննարկվող հարցերի շրջանակներում հատկանշական է նաև, որ «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքը¹⁰ և դրանից բխող՝ «Աջակցություն փոքր և միջին ձեռնարկատիրության սուբյեկտներին» 2013 թ. ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը¹¹, «Ազատ տնտեսական գոտիների մասին» ՀՀ օրենքը¹², «Ազատ տնտեսական գոտիների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշումը¹³, ինչպես նաև ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարության կողմից մշակված՝ Հայաստանի փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային ռազմավարությունը¹⁴ որևէ կերպ չեն անդրադառնում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ձեռնարկատիրական գործունեության պետական աջակցության հարաբերությունների կարգավորմանը և բնականաբար չեն ներառում համապատասխան մեխանիզմներ և լուծումներ:

Ամփոփելով կարելի է օբյեկտիվորեն եզրակացնել, որ Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման պետական աջակցության իրավական կարգավորման դաշտը թե-

րի է և ունի բազմակողմանի լրամշակման և համակարգային լուծումների անհրաժեշտություն: Մասնավորապես, հանգում ենք այն եզրակացության, որ փոքր և միջին ձեռնարկատիրական գործունեության պետական աջակցության շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ըստ յուրաքանչյուր ուղղության առաջնահերթությունների պետք է սահմանվեն կոնկրետ կառուցակարգեր, արտոնությունների հստակ համակարգ, որի շրջանակներում հավասար պայմաններում հաշմանդամություն ունեցող անձինք պետք է ունենան աջակցությունից օգտվելու նախապատվության իրավունք:

Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության պետական աջակցության քաղաքականությունը մշակվում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և իրականացնում իր կառուցվածքում գործող «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության (ԶՊԾԳ), ՀՀ բժշկասոցիալական փորձաքննության գործակալության (ԲՄՓԳ) և «Հաշմանդամների մասնագիտական կողմնորոշման և աշխատանքային վերականգնողական կենտրոն» ՊՈԱԿ-ի միջոցով: Հայաստանում գործում են նաև աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական և հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարցերով զբաղվող մի շարք ոչ պետական կազմակերպություններ:

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ անձին հաշմանդամ է ճանաչում ԲՄՓԳ-ն՝ դասակարգիչներին և հաշմանդամության խմբերի սահմանման չափանիշներին համապատասխան՝ ըստ բժշկասոցիալական փորձաքննության արդյունքների: Հաշմանդամ ճանաչված անձին տրվում է հաշմանդամության խումբ (1-ին, 2-րդ և 3-րդ), իսկ մինչև 18 տարեկան երեխաներին՝ հաշմանդամություն ունեցող երեխայի կարգավիճակ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց

զբաղվածության ապահովմանն ուղղված բոլոր ծրագրերն իրականացվում են՝ ըստ ԲՍՓԳ-ի կազմած հաշմանդամություն ունեցող անձի անհատական վերականգնողական ծրագրի: Մասնագիտական վերականգնումը ներառում է մասնագիտական կողմնորոշումը, մասնագիտական կրթությունը, մասնագիտական հարմարվողականությունը և աշխատանքի տեղավորման գործընթացը:

Աշխատաշուկայի պետական կարգավորումն ընդհանրապես իրականացվում է ամենամյա ծրագրերով, որոնց՝ պետական բյուջեից տարեկան ֆինանսավորման հիմքում դրվում են միջնաժամկետ ծախսային ծրագրերն ու դրանց գերակայությունները:

Բնակչության սոցիալական առանձին խմբեր, սոցիալական, կրթական, առողջական վիճակով պայմանավորված, ունեն աշխատանքի տեղավորման լրացուցիչ դժվարություններ, որտեղ անմասն չեն նաև հաշմանդամություն ունեցող անձինք: Նկատի ունենալով այդ հանգամանքը՝ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանվել են նաև աշխատաշուկայում անընդունակ 7 խմբեր, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք: Նշված օրենքում 2010 թ. դեկտեմբերին կատարված փոփոխություններով աշխատաշուկայում անընդունակ խմբերը լրացվել են ևս երկուսով, որի արդյունքում հաշմանդամություն ունեցող անձանց խումբը, օրենքի 20-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն, առաջին պարբերությամբ ցանկում պահպանվել է առաջին տեղը: Այս խմբերում ընդգրկված՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, բացի հիմնական ծրագրերից, նախատեսված են նաև հատուկ ծրագրեր:

Կարելի է փաստել, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության պետական կարգավորման ծրագրերում ընդգրկվածության ցուցանիշները խիստ մտահոգիչ են: Սակայն դրական է այն հանգամանքը, որ վերջին տարիներին հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղ-

վածության ապահովման նպատակով ներդրվել են նոր ակտիվ ծրագրեր: Մասնավորապես, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության աջակցման նպատակով 2010 թ. դեկտեմբերի 22-ին ընդունված «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի¹⁵ 6-րդ հոդվածով սահմանվել են բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորման հետևյալ յոթ հիմնական ծրագրերը, որոնցից չորսը նոր են.

1. աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցումը, աշխատանքային ունակությունների վերականգնումը,

2. այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների նյութական ծախսերի հատուցումը (հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ որպես նոր ծրագիր),

3. ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամներին տրամադրվող ֆինանսական աջակցությունը,

4. աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը գործատուից,

5. աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպումը, այդ թվում՝ աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների համար (հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ որպես նոր ծրագիր),

6. մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող ու աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպումը գործատուի մոտ (հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ որպես նոր ծրագիր),

7. աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցումը գործատուի մոտ (հաշ-

ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

մանդամություն ունեցող անձանց համար՝ որպես նոր ծրագիր):

Նշված ծրագրերը ներառված են նաև զբաղվածության կարգավորման 2013 թ. պետական ծրագրում, որը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2012 թ. սեպտեմբերի 27-ի նիստի N 39 արձանագրային որոշման N 1 հավելվածով:

Այս առումով հատկանշական է նաև, որ 2008 թ. վերջին քառորդից վրա հասած համաշխարհային ֆինանսատնտեսական ճգնաժամի պայմաններում պահպանվել են ծրագրերի գծով պետական բյուջեից ֆինանսավորման չափաբաժնեները, իսկ 2012-2014 թթ. միջնաժամկետ ծախսային ծրագրով նախատեսված է էական աճ զբաղվածության պետական կարգավորման բոլոր ծրագրերի գծով:

Մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքային ունակությունների վերականգնման ծրագիրը դիտվում է որպես զբաղվածության պետական կարգավորման առանցքային ծրագիր, որի նպատակը աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան նոր կարողություններ ու հմտություններ ձեռք բերելու միջոցով հարմար աշխատանքի տեղավորման, ինչպես նաև ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու հարցերում շահառուին աջակցելն է¹⁶:

ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված է, որ աշխատանքի տեղավորված յուրաքանչյուր ամերցունակ անձի համար գործատուին տրվում է փոխհատուցում՝ գործատուի կողմից սահմանված աշխատավարձի 50 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը: Փոխհատուցման ծրագրում ընդգրկված ամերցունակ 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատավարձերի փոխհատուցումը տրամադրվում է 2 տարի ժամկետով, իսկ ամերցունակ այլ անձանց՝ մեկ տարի ժամկետով¹⁷:

2011 թ. սկսած՝ հաշմանդամություն ու-

նեցող անձանց զբաղվածության ապահովման նպատակով իրականացվում է գործատուի մոտ աշխատանք փնտրող չգբաղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղերի հարմարեցում՝ յուրաքանչյուր հաշմանդամություն ունեցող անձի գծով առավելագույնը 200000 դրամի շրջանակներում¹⁸:

2011 թ. իրականացվում է նաև գործատուի մոտ աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպման ծրագիրը¹⁹, որի նպատակն է՝ աջակցել շահառուին²⁰, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձին, ձեռք բերել իր մասնագիտական որակավորմանը համապատասխան աշխատանքային փորձ, աշխատաշուկայում դառնալ առավել մրցունակ և տեղավորվել հարմար աշխատանքի: Պրակտիկայի ամբողջ ժամանակահատվածի ընթացքում շահառուին վճարվում են աշխատավարձ՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով, և պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարները: Պրակտիկան անցկանող անձին տրվում է վճար՝ նրա միջին ամսական աշխատավարձի 20%-ի չափով, բայց նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափից ոչ ավելի:

Աշխատաշուկայի տարածքային անհամասնությունները մեղմելու, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և գործազուրկների զբաղվածության ապահովման նպատակով իրականացվում է այլ վայր աշխատանքի գործուղման ծրագիրը, որը ենթադրում է շահառուին՝ իր բնակության վայրից դուրս աշխատանքի տեղավորում՝ որոշակի չափանիշների համաձայն: Այլ վայր աշխատանքի գործուղման համար շահառուին տրվում է տրանսպորտային ծախսերի փոխհատուցում, միանվագ դրամական աջակցություն՝ նվազագույն ամսական աշխատավարձի եռապատկի չափով, բնակարանային վարձի և կոմունալ ծախսերի փոխհատուցում՝ յուրաքանչյուր ամիս նվազագույն աշխատավարձի չափով, մեկ տարի ժամկետով²⁰:

Աշխատաշուկայի պետական կարգավորման շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող՝ աշխատանք փնտրող ան-

ծանց տրամադրվում է խորհրդատվություն, կազմակերպվում են աշխատանքային ակումբներ և տոնավաճառներ²¹:

2008-2012թթ. ընկած ժամանակահատվածում աշխատաշուկայի պետական կարգավորման բոլոր ծրագրերում ներգրավված հաշմանդամություն ունեցող անձանց միջին տարեկան թվաքանակը 154 է, որը խիստ նտահոգիչ ցուցանիշ է՝ նկատի ունենալով նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության վերը նկարագրված ընդհանրական միտումները²²:

Աշխատաշուկայի ամենամյա պետական կարգավորման ծրագրերի գնահատման ամբողջական համակարգ դեռևս ներդրված չէ, ինչն այդ ծրագրերը վերլուծելու առումով օբյեկտիվ դժվարություններ է հարուցում:

Փաստորեն, չնայած որոշակի բարելավման, պետական կարգավորման իրականացման նպատակայնության և համալիր արդյունավետության ապահովման տեսանկյունից կարևոր բնութագրական է արձանագրված այն փաստը, ըստ որի՝ վերլուծվող ժամանակահատվածում զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերով աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվաքանակի հանրագումարը դեռևս փոքր տեսակարար կշիռ ունի հաշվառված աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընդհանուր թվում:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության պետական կարգավորման առումով լրջագույն հիմնախնդիր կարելի է համարել այն, որ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ և 11-րդ հոդվածներում ընդհանրական սահմանված են աշխատաշուկայի պետական կարգավորման քաղաքականության հիմնական նպատակը և սկզբունքները, ըստ որի հնարավոր չէ հստակ որոշարկել այդ կարգավորման տեղն ու դերը ընդհանուր սոցիալական քաղաքականության համակարգում: Նշված օրենքով առանձին սահմանված են զբաղվածության պետական կարգավոր-

ման կոնկրետ ծրագրերը, որոնց շրջանակներում էլ կազմվում է աշխատաշուկայի պետական կարգավորման տարեկան ծրագիրը: Ըստ որում, սահմանափակվում է կարգավորման ճկուն և իրավիճակային միտումներից բխող պլանավորման հնարավորությունը՝ քաղաքականության թիրախավորման, թափանցիկության և արդյունքների համալիր գնահատման ապահովումը, ըստ առաջնահերթությունների պետական աջակցության և որպես դրա հիմնական արդյունք՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց կայուն զբաղվածության ապահովումը:

Հետևաբար, գործնականում էապես կրճատվում են նաև ոլորտին ուղղվող պետական միջոցների օգտագործման նպատակայնության և արդյունավետության հետևողական բարձրացման օբյեկտիվ հնարավորությունները: Խնդիրն առավելապես վերաբերում է գործող իրավական կարգավորման շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովմանը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ աշխատաշուկայում արդյունավետ ինտեգրման առումով կարգավորման հիմնախնդիրներ են նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար կենսագործունեության բոլոր ոլորտներում հավասար ու մատչելի պայմանների և հավասար հնարավորությունների ապահովումը, այդ անձանց իրավունքների իրացման, օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքներից օգտվելու, գերատեսչությունների կողմից մատչելիության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման վերաբերյալ իրազեկվածության ցածր մակարդակը, պաշտոնական վիճակագրության ոչ ամբողջականությունը, իսկ առանձին դեպքերում՝ բացակայությունը:

Դեռևս առանցքային խնդիրներ են մնում աշխատաշուկայի պետական կարգավորում իրականացնող մարմինների ինստիտուցիոնալ կարողությունների հզորացումը, փոխլրացնող և արդյունավետ համագործակցության ապահովումը, մատուցվող ծառայությունների արդյունավե-

ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

տության և հասանելիության բարձրացումը, սոցիալական գործընկերության ոչ բավարար մակարդակը, գործատուների շրջանում համընդհանուր սոցիալական պատասխանատվության պակասը:

Հայաստանում գործում են նաև աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպություններ, որոնց գործունեությունը գրեթե ամբողջությամբ դուրս է մնացել զբաղվածության պետական կարգավորման շրջանակներից: Միաժամանակ, բացակայում է արդյունավետ համագործակցությունը ԶՊԾԳ-ի հետ: Այս կազմակերպությունների և դրանց գործունեության վերաբերյալ չի իրականացվում պաշտոնական վիճակագրություն: Մյուս կողմից, այս կազմակերպությունների ներուժը նույնպես անտեսված է զբաղվածության պետական կարգավորման շրջանակներում: Նկարագրված

պայմաններում անհնար է դառնում նաև աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների հաճախորդների իրավունքների՝ միջազգային չափանիշներին համապատասխան պաշտպանության ապահովումը:

Հիմք ընդունելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության աջակցման գործող օրենսդրության վերլուծության շրջանակներում վեր հանված հիմնական խնդիրների ընդգրկվածությունը և համակարգային բնույթը, ինչպես նաև այդ խնդիրների լուծումներն ապահովող հիմնական մեխանիզմների օրենսդրորեն ամբողջական ամրագրման անհրաժեշտությունը՝ կարծում ենք՝ պետք է ընդունվեն զբաղվածության ոլորտը կարգավորող նոր օրենք և դրա կիրարկումն ապահովող համապատասխան ենթաօրենսդրական ակտեր, որոնց շրջանակներում կամրագրվեն մեր կողմից առաջարկվող կոնկրետ լուծումները՝ իրենց իրավական հիմքերով ու մեխանիզմներով:

¹ Տե՛ս Fumitaka Furuoka, Beatrice Lim, Khairul Hanim Pazim, Roslinah Mahmud, Employment Situation of Person with Disabilities: Case Studies of Us, Japan and Malaysia, Human Resource Economics, Program School of Business and Economics, Universiti Malaysia Sabah, Sabah, Malaysia, International Refereed Research Journal, Vol.– II, Issue –4, Oct. 2011.

² Տե՛ս Christine Jolls, J.J. Prescott Harvard Law School, Disaggregating Employment Protection: The Case Of Disability Discrimination, Yale Law School; National Bureau Of Economic Research (Nber), University Of Michigan Law School Harvard Public Law Working Paper No. 106, Harvard Law And Economics Discussion Paper No. 496, 2007.

³ Տե՛ս DeLeire, Thomas, "The Americans with Disabilities Act and the Employment of People with Disabilities," The Decline in Employment of People with Disabilities (David C. Stapleton and Richard V. Burkhauser, eds.), 2003. Acemoglu, Daron and Joshua D. Angrist. 2001. "Consequences of Employment Protection?"

The Case of the Americans with Disabilities Act," Journal of Political Economy, 109: 915–957.

⁴ Americans with Disabilities Act of 1990 - ADA - 42 U.S. Code Chapter 126.

⁵ «Արդյունավետ զբաղվածության խթանումը Հայաստանում» զեկույց, Յան Ռուտկովսկի, Համաշխարհային բանկ, Երևան, մարտ 2012թ:

⁶ «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավիճակը. մատչելիություն և զբաղվածություն» զեկույց, 2012թ., «Ամեն ինչ մեզ համար՝ մեզ հետ» ծրագիր, իրականացնողներ՝ «Լիարժեք կյանք» բարեգործական-հասարակական, «Փարոս», «Աստղացույք», «Լուսաստղ», «Թալին-Հույս» հասարակական կազմակերպություններ: Ծրագիրը ֆինանսավորում է Եվրոպական միությունը: «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությանը և մասնագիտական կրթությանը վերաբերող ՀՀ օրենսդրության վերլուծություն», «Ունիտն» հասարակական կազմակերպություն, 2012թ:

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հիմնախնդիրների վերլուծության զեկույց», 2011 թ. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության աջակցությամբ: Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման համար աշխատատեղերի նորմատիվի (քվոտայի) կիրառության և դրա հնարավոր հետևանքների վերլուծություն զեկույց, 2012 թ., ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, USAID-ի «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավումը զբաղվածության խթանման միջոցով» ծրագրի օժանդակությամբ:

⁷ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա, Հայաստանի Հանրապետությունում ուժի մեջ է մտել 2010 թ. հոկտեմբերի 22-ին:

⁸ «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀ Գերագույն խորհուրդ, 14 ապրիլի 1993 թ. Հ.Ն-0800-1:

⁹ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀ Ազգային ժողով, 25.11.2005 թ., ՀՕ-206-Ն:

¹⁰ «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենք, Երևան 28 դեկտեմբերի 2000 թ., ՀՕ-121-Ն:

¹¹ «Աջակցություն փոքր և միջին ձեռնարկատիրության սուբյեկտներին» 2013 թ. ծրագիրը և ծրագրի իրականացման միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում, N 55-Ն, 24 հունվարի 2013 թ.:

¹² «Ազատ տնտեսական գոտիների մասին» ՀՀ օրենք, Երևան, ՀՕ-193-Ն, 18 հունիսի 2011 թ.:

¹³ «Ազատ տնտեսական գոտիների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրառումն ապահովող միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում, N 828-Ա, 6 սեպտեմբերի 2011 թ.:

¹⁴ «Հայաստանի ՓՄՁ զարգացման ազգային ռազմավարությունը», Հայաստանի փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոնի կայքէջ -

<http://www.smednc.am/?laid=2&com=module&module=menu&id=265>

¹⁵ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք, ՀՀ Ազգային ժողով, 15.01.2011 թ., ՀՕ-23-Ն:

¹⁶ «Գործազուրկների, հաշմանդամների, գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր հանդիսացող՝ աշխատանք փնտրող անձանց և երկարամյա ծառայության, արտոնյալ պայմաններով և մասնակի կենսաթոշակ ստացող՝ աշխատանք փնտրող չզբաղված անձանց մասնագիտական որոշման կազմակերպման կարգը հաստատելու մասին», ՀՀ կառավարության որոշում, N 533-Ն, 30 մարտի 2006 թ.:

¹⁷ «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի փոխհատուցման կարգը, չափը և պայմանները հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում, N 996-Ն, 13 հուլիսի 2006 թ.:

¹⁸ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 01.062011 թ. N 48-Ն հրամանով հաստատված N 3 հավելված:

¹⁹ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 01.062011 թ. N 48-Ն հրամանով հաստատված N 2 հավելված:

²⁰ «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի փոխհատուցման կարգը, չափը և պայմանները հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշում, N 983-Ն, 24 հուլիսի 2006 թ.:

²¹ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 01.062011 թ. N 48-Ն հրամանով հաստատված N 1 հավելված:

²² «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում» ՀՀ ԱԿԾ, 2012 թ.: «2013 թ. զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագիր», որը հաստատվել է ՀՀ կառավարության 2012 թ. սեպտեմբերի 27-ի նիստի N 39 արձանագրային որոշման N 1 հավելվածով:

ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ**THE STATE AND ISSUES OF SOCIAL INCLUSION OF PEOPLE
WITH DISABILITIES IN THE LABOR AND EMPLOYMENT
AREAS IN THE REPUBLIC OF ARMENIA****Arev GHAZARYAN***Post Graduate Student**Yerevan State University**Department of Constitutional Law*

The goal of this paper is to find out solutions to improve employment rights of people with disabilities in the Republic of Armenia. Research tasks are mainly related with the unemployment reduction,

employment promotion, annual state programs, and other issues of the existing legal mechanisms related to the labor market integration of people with disabilities. The paper also offers comprehensive legal solutions of disabled people labor and employment rights.
