



«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում
գրադվածության խթանման միջոցով» ծրագիր

ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ
ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆԸ
ՎԵՐԱԲԵՐՈՂ ՀՀ ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ



«Ունիտոն» հասարակական կազմակերպություն
2012թ.

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ներածություն

Գլուխ 1. ՀՀ Սահմանադրություն

Գլուխ 2. Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենք

- «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ
- Առաջարկություններ

Գլուխ 3. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք

- «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք
- «Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին ֆինանսական աջակցություն տրամադրելու կարգ»
- «Աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերին աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին» ծրագիր
- Առաջարկություններ

Գլուխ 4. Կրթության մասին ՀՀ օրենք

- «Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության մասին» ՀՀ օրենք
- Առաջարկություններ

Միջազգային փորձը

Ընդհանուր եզրակացություններ

Հավելված. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար նախատեսվող պարտադիր աշխատանքային քվոտաների կիրառման միջազգային փորձի համառոտ նկարագիր

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Վերջին տասնամյակների ընթացքում աշխարհում էական փոփոխություններ են տեղի ունեցել հաշմանդամություն ունեցող անձանց և նրանց հիմնախնդիրների հարցում, որոնց հիմքում դրված են պետությունների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների իրավահավասարության ընդունումը, նրանց ինտեգրումը հասարակական կյանքին: Գործընթացին մեծապես նպաստել է մի շարք նորմատիվ իրավական ակտերի ստեղծումը, որոնք բոլոր երկրներում պարտադիր են ազգային օրենսդրություն մշակելիս:

Մի շարք զարգացած երկրների օրենքների վերլուծությունը առավել մեծ հետաքրքրություն է ներկայացնում, քանի որ դրանք արտացոլում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերականգնման իրավական և կազմակերպչական փորձը տարբեր սոցիալ-տնտեսական պայմաններում՝ հիմնվելով ազգային հոգեկերտվածքի և այլ հանգամանքների վրա:

Որոշ երկրներում նորմատիվ իրավական ակտերում, այդ թվում և Սահմանադրություններում, տեղ է գտել այսպես կոչված դրական խտրականությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ, որի էությունը կայանում է նրանում, որ այս սոցիալական խումբը հասարակության մյուս անդամների համեմատ օգտվում է որոշակի արտոնություններից: Նման մոտեցումը օրենսդրական տեսակետից ամրապնդում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանությունը:

Հարկ է նշել, որ պետության կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավահավասարությունը ընդգծող և խտրականությունը արգելող նորմերի ընդունումը իրապես նպաստում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց ինտեգրմանը հասարակական կյանքին, ինչպես նաև փոխում է հասարակության վերաբերմունքը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հաշմանդամների նկատմամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հասարակություն ինտեգրելու ամենակարևոր գործոններից մեկը զբաղվածության խնդրի լուծումն է, որը նպաստում է ոչ միայն հաշմանդամություն ունեցող անձի ինքնուրույն կարիքները հոգալուն, այլև հասարակությանը պարտադրում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց դիտել որպես հասարակության լիարժեք անդամներ: Չնայած այն հանգամանքին, որ Հայաստանի Հանրապետությունում գործող օրենսդրությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի իրավունքի ապահովման համար սահմանում է երաշխիքներ և նորմեր, այդուամենայնիվ, ըստ պաշտոնական տվյալների,

հաշմանդամություն ունեցող անձանց գործազրկության ցուցանիշը դեռևս կրկնակի անգամ ավելի ցածր է մյուս խմբերի համեմատությամբ:

Ինչպես նշված է Մարդու Իրավունքների Համընդհանուր Հռչակագրի 1-ին հոդվածում՝ *«Բոլոր մարդիկ ծնվում են ազատ ու հավասար իրենց արժանապատվությամբ և իրավունքներով»:*

Մարդու իրավունքները փոխկապակցված են և անքակտելի, ուստի հավասարություն չի կարող հաստատվել այն հասարակություններում, որտեղ խախտվում է որևէ մեկի անօտարելի իրավունքը՝ լինի դա քաղաքական կամ քաղաքացիական: Հետևաբար իրավունքների սահմանումը օրենքով կարող է նպաստել մյուս օրենքների/իրավունքների պաշտպանությանը: Ջուզահեռաբար, իրավունքի խախտումը կարող է բացասական ազդեցություն ունենալ մյուս իրավունքների վրա:

2010 թվականին Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, որի 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: Այս կոնվենցիայի վավերացումը ենթադրում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը իր պատրաստակամությունն է հայտնում իրականացնել օրենսդրական բարեփոխումներ, որոնք նորովի կլուծեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնախնդիրները և կնպաստեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց ինտեգրվել հասարակություն:

Հայաստանի Հանրապետությունը մի շարք նորմատիվ իրավական ակտերի միջոցով անդրադարձել է հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնախնդիրներին, բայց գործնականում դրանց մի մասը կիրառելի չէ, ինչը պայմանավորված է մի դեպքում կիրառման մեթոդների, մյուս դեպքերում էլ՝ համապատասխան ռեսուրսների բացակայությամբ:

Ելնելով վերոնշյալից՝ «Մեյվ դը չիլդրեն ինթերնեշնլ»-ի հայաստանյան ներկայացուցչությունը ԱՄՆ Միջազգային Զարգացման Գործակալության (ԱՄՆ ՄԶԳ) կողմից ֆինանսավորվող «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում զբաղվածության խթանման միջոցով» (LIFE) ծրագրի շրջանակներում ձեռնամուխ է եղել հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթության և զբաղվածության հիմնախնդիրների տեսանկյունից ՀՀ ազգային օրենսդրության փորձաքննության իրականացմանը:

Փորձաքննության նպատակն է գնահատել Հայաստանի Հանրապետության ազգային օրենսդրությունը, վերջինիս համեմատությունը միջազգային օրենսդրությանը, իրավական նորմերին և չափանիշներին, ինչպես նաև պատրաստել առաջարկությունների փաթեթ անհրաժեշտ օրենսդրական փոփոխությունների վերաբերյալ:

Փորձաքննության են ենթարկվել հետևյալ իրավական ակտերը.

1. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն,
2. «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա,
3. «Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա»,
4. «Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք,
5. «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ,
6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք,
7. Կրթության մասին ՀՀ օրենք:

ՀՀ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՀ Սահմանադրությունը, որպես պետության հիմնական օրենք սահմանել է, որ՝ *«Մարդը, նրա արժանապատվությունը, հիմնական իրավունքները և ազատությունները բարձրագույն արժեքներ են»:*

Պետությունն ապահովում է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը՝ միջազգային իրավունքի սկզբունքներին ու նորմերին համապատասխան /3-րդ հոդված/:

Եվ հռչակելով բոլորի հավասարությունը օրենքի առջև, արգելել է *«...ցանկացած տեսակի խտրականություն՝ անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից» /14.1. հոդված/:*

Ինչպես Հայաստանի Հանրապետության, այնպես էլ այլ երկրների Սահմանադրություններում և միջազգային պայմանագրերում սույն դրույթի ընդգրկումն արդեն իսկ վկայում է այն մասին որ խտրականություն իրականում առկա է, և որ պետությունները միջոցներ են ձեռնարկում այն վերացնելու և արգելելու ուղղությամբ:

Մարդու անօտարելի իրավունքների շարքին են պատկանում կրթության և աշխատանքի իրավունքները, որոնք երաշխավորված են թե՛ միջազգային, թե՛ ներպետական նորմատիվ ակտերով: Այդ իրավունքների իրացումը հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար էական նշանակություն ունի:

ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ՝

Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն:

Սակայն աշխատանքի և աշխատանքի ընտրության ազատության իրավունքը դեռևս մնում է հրատապ խնդիրներից մեկը: Առավել ևս հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովման խնդիրը շարունակում է մնալ դժվար լուծելի հիմնախնդիրների շարքում, ինչը պայմանավորված է ոչ միայն աշխատատեղերի բացակայությամբ, այլև համապատասխան կրթության և մատչելի միջավայրի բացակայությամբ:

ՀՀ Սահմանադրության 39-րդ հոդվածի համաձայն՝ *Յուրաքանչյուր ոք ունի կրթության իրավունք:*

ՀՀ Սահմանադրությամբ պետությունը երաշխավորում է մարդու աշխատանքի ու կրթության իրավունքը և մարդու իրավունքների տեսանկյունից պարունակում է միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան նորմեր: Սակայն պետությունը դեռևս պետք է ձեռնամուխ լինի դրանց լիարժեք կյանքի կոչելու և արդյունավետ կիրառումն ապահովելու համար:

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔ

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը ընդունվել է դեռևս 1993թ-ի ապրիլի 14 –ին և տարիների ընթացքում ենթարկվել բազմաթիվ փոփոխությունների:

Այն սահմանում է Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության իրավական, տնտեսական ու կազմակերպական հիմունքները, մյուս քաղաքացիների հետ հավասար հնարավորություններ ապահովելու նպատակով հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների և ընդունակությունների իրականացման համար առավել բարենպաստ պայմանների և արտոնությունների տրամադրման պետական հիմնադրույթները: Նշված օրենքով սահմանված են նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթության և աշխատանքային իրավունքների երաշխիքները:

Համաձայն նշված օրենքի պետությունը երաշխիքներ է սահմանել հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքը իրացնելու համար:

Մասնավորապես՝ «Հաշմանդամների ստեղծագործական և արտադրական ընդունակությունների իրականացման նպատակով և վերականգնման անհատական ծրագրերին համապատասխան նրանք ապահովվում են աշխատանքի սովորական պայմաններ ունեցող ձեռնարկություններում, հիմնարկներում և կազմակերպություններում, հաշմանդամների աշխատանքը կիրառող մասնագիտացված (այդ թվում՝ ուսումնասրտադրական) ձեռնարկություններում, արտադրամասերում և տեղամասերում աշխատելու, ինչպես նաև ձեռնարկատիրական և օրենքով չարգելված այլ գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքով:

Չի թույլատրվում հաշմանդամության պատճառով հաշմանդամի հետ աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ պաշտոնի բարձրացման մերժումը, ադմինիստրացիայի նախաձեռնությամբ աշխատանքից հեռացումը կամ այլ աշխատանքի փոխադրումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ բժշկաաշխատանքային փորձաքննության մարմինների եզրակացությամբ նրա առողջական վիճակը խոչընդոտում է մասնագիտական պարտականությունների կատարմանը կամ սպառում է այլ անձանց առողջությանը և աշխատանքի անվտանգությանը:

Աղմինիստրացիային չի թույլատրվում աշխատանքից հեռացնել համապատասխան հիմնարկներում բժշկական, մասնագիտական և սոցիալական վերականգնում ստացող անձանց:

Նշված օրենքի համաձայն պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից հաշմանդամի աշխատանքային զբաղվածության երաշխիքներն ապահովվում են՝

ա) հաշմանդամների աշխատուժն օգտագործող կազմակերպությունների, հիմնարկների, ինչպես նաև հաշմանդամների հասարակական կազմակերպությունների նկատմամբ արտոնյալ ֆինանսատնտեսական քաղաքականության իրականացմամբ.

բ) կազմակերպություններում հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելու համար քվոտաների և հաշմանդամների համար՝ օրենսդրությամբ սահմանված միջոցառումների իրականացմամբ.

գ) հաշմանդամներին առավել համապատասխանող մասնագիտություններով աշխատանքային տեղերի վերապահմամբ.

դ) հաշմանդամների համար լրացուցիչ աշխատատեղերի ստեղծման խրախուսմամբ.

ե) հաշմանդամին աշխատանքի տեղավորելու դեպքում գործատուին հաշմանդամին վճարվող աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցմամբ:

Բոլոր կարգի գործատուների մոտ զբաղված հաշմանդամների համար վերականգնման անհատական ծրագրին համապատասխան ստեղծվում են աշխատանքի անհրաժեշտ պայմաններ:

Հաշմանդամի ներգրավումն արտաժամյա, ոչ աշխատանքային օրերի կամ գիշերային աշխատանքներում թույլատրվում է միայն նրանց համաձայնությամբ և պայմանով, եթե նման աշխատանքները բժշկական եզրակացությամբ նրանց արգելված չեն:

1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամների համար սահմանվում է աշխատաժամերի կրճատված տևողություն՝ շաբաթական 36 ժամից ոչ ավելի:

Հաշմանդամների պահանջով և վերականգնման անհատական ծրագրերին համապատասխան գործատուն պարտավոր է նրանց համար սահմանել ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ: Նման դեպքերում հաշմանդամների աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է՝ ելնելով փաստացի աշխատած աշխատաժամանակից կամ թողարկված արտադրանքի քանակից:

Աշխատանքի ընդունելիս հաշմանդամների համար փորձաշրջան չի սահմանվում: Աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման ժամանակ

աշխատանքի հավասար արտադրողականության և նույն որակավորման դեպքում հաշմանդամներն օգտվում են աշխատանքում մնալու առավելությունից»:

Սույն օրենքի համաձայն՝ «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 հույժի ձեռքբերման և արտադրանքի իրացման գործում օժանդակություն ցույց տալու միջոցով:

Աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվող հաշմանդամները Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով օգտվում են եկամուտների հարկման և այլ արտոնություններից»:

Ընդ որում, ուսումնասիրելով այդ երաշխիքները, հանգում ենք այն եզրակացության, որ պետության կողմից սահմանված երաշխիքներն ու նորմերը կյանքի կոչելու դեպքում իրավամբ արժեք են ներկայացնում, սակայն դրանց մի մասը չի կիրառվում կիրարկման մեխանիզմների և հարմարեցված աշխատատեղերի բացակայության պատճառով, իսկ մյուս մասը, որպես բլանկետային նորմ նախատեսված չէ այլ օրենսդրական ակտերով:

Քանի որ «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը այլևս արդիական չէ, թեև օրենքն ու զբաղվածության ոլորտը կարգավորող հոդվածները ենթարկվել են բազմաթիվ փոփոխությունների, այնուհանդերձ հաշմանդամությանն առնչվող որոշ հիմնախնդիրները չեն ստացել իրենց լուծումը, որոնքն էլ իրենց հերթին անհրաժեշտություն են առաջացրել նոր օրենքի մշակման համար:

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության եվ սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նոր նախագծի 14 հոդվածի համաձայն՝

1. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքները, երաշխիքները և զբաղվածության ապահովման հարաբերությունները կարգավորվում են աշխատանքային օրենսդրությամբ, զբաղվածության մասին օրենսդրությամբ, սույն օրենքով, ինչպես նաև այլ իրավական ակտերով:

2. Գործատուների համար սահմանվում են հաշմանդամություն ունեցող աշխատող անձանց քվոտաներ՝ Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության սահմանած կարգով:

3. Կազմակերպությունների համար սահմանվում է հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման համար աշխատատեղերի նորմատիվ՝ աշխատողների ընդհանուր թվի 5 տոկոսի չափով: Եթե կազմակերպությունն ունի տասից մինչև քսան աշխատող, ապա նորմատիվը սահմանվում է մեկ աշխատատեղի չափով:

4. Սույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված նորմատիվները չպահպանելն առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

5. Սույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված և պետական բյուջե վճարված տուգանքների գումարներն օգտագործվում են հաշմանդամների սոցիալական, աշխատանքային, մասնագիտական վերականգնման, ինչպես նաև հաշմանդամների աշխատանքի տեղավորման նպատակով:

6. Սույն հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված տուգանքների գումարները պետական բյուջե վճարման կարգն ու ժամկետները, ինչպես նաև այդ միջոցների կուտակման, հաշվառման և նպատակային օգտագործման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության Կառավարությունը:

Նույն օրենքի 17 հոդվածը կարգավորում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական վերականգնումը, համաձայն որի՝

1. Մասնագիտական վերականգնումն ուղղված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատունակության վերականգնմանը և զարգացմանը, ինչպես նաև աշխատելու հնարավորության մեծացմանը:

2. Մասնագիտական վերականգնումը ներառում է մասնագիտական կողմնորոշումը, մասնագիտական կրթությունը, մասնագիտական հարմարվողականությունը և աշխատանքի տեղավորման գործընթացը:

3. Առանձնացվում են մասնագիտական վերականգնմանն ուղղված հիմնական հետևյալ ծառայությունները՝ խորհրդատվության տրամադրում, մասնագիտական կողմնորոշում, մասնագիտական կարողությունների և հմտությունների գնահատում, վերականգնում, որակավորման բարձրացման, վերապատրաստման և վերաորակավորման միջոցով նոր կարողությունների ու հմտությունների զարգացում, ինչպես նաև աշխատանքի տեղավորում:

4. Մասնագիտական վերականգնմանն ուղղված ծառայությունների տրամադրման գործընթացը կազմակերպում է Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության լիազոր պետական մարմինը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված դրույթներից՝

1. ձևական բնույթ են կրում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար բոլոր գործատուների մոտ հարմարեցված աշխատատեղերի ստեղծման և ձեռնարկատիրական գործունեության համար հաշմանդամություն ունեցող անձանց արտահերթ ոչ բնակելի տարածքների տրամադրման դրույթները:
2. աշխատանքի ընդունելիս հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար փորձաշրջան չսահմանելը ոչ թե խթանում է, այլ խոչընդոտում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի իրավունքը իրացնել,
3. հարկային արտոնությունները չեն գործում, քանի որ նախատեսված չեն հարկային օրենսդրությամբ:

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության եվ սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նոր նախագծով թեև գործատուների համար սահմանված են հաշմանդամություն ունեցող աշխատող անձանց քվոտաներ և խախտման դեպքում տուգանքներ, սակայն դա բավարար չէ զբաղվածության խնդիրը լուծելու համար: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրները լուծելը առաջին հերթին պետության պարտավորվածությունն է, պետությունն է երաշխավորում իր բոլոր քաղաքացիների հավասարությունը և իրավունքների պաշտպանությունը, այդ թվում և աշխատանքի իրավունքի, քանի որ պետությունը վավերացնելով միջազգային պայմանագրերը, ստանձնել է որոշակի պարտավորություններ նաև միջազգային հանրության առջև խոցելի խմբերի նկատմամբ պոզիտիվ պարտականություններ կատարելու համար: Հետևաբար, գործատուին պարտադրելուց առաջ պետությունը պետք է իր զգալի ներդրումը ունենա, քանի որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հիմնախնդիրը ոչ թե մասնավոր շահ է, այլ պետական:

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության եվ սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքով անհրաժեշտ է սահմանել, որ՝

- հաշմանդամություն ունեցող անձանց պետք է դիտել, որպես աշխատուժ, որոնք ունեն անհատական մոտեցման կարիք իրենց ֆիզիկական և մտավոր ունակություններին համապատասխան,

- հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական ուսուցումն ու վերականգնումը իրականացնել շուկայում պահանջարկ ունեցող

մասնագիտություններին համապատասխան, հետագայում աշխատանքով ապահովման խնդիրը դյուրին դարձնելու համար,

- գործատուների համար քվոտաները սահմանելու հետ զուգահեռ անհրաժեշտ է սահմանել, որ պետությունը իր վրա է վերցնում աշխատատեղերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարմարեցնելու ծախսերը, որը ավելի կշահագրգռի գործատուներին հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընդունել աշխատանքի:

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՆԵՐԱՌՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱՆԿՑՈՒՆԻՑ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՍԽԵՄԱՏԻԿ ՊԱՏԿԵՐԸ

<p>Հարցի կարգավորումը ըստ միջազգային պայմանագրերի /ստանձնած պարտավորությունը/</p>	<p>«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա, Հոդված 4.</p> <p><i>3. Սույն Կոնվենցիայի կիրարկման համար օրենսդրություն և ռազմավարություններ մշակելիս ու իրականացնելիս, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց ն առնչվող հիմնահարցերի վերաբերյալ այլ որոշումներ կայացնելիս մասնակից պետությունները պետք է խորհրդակցեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող երեխաների հետ նրանց շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների միջոցով, և ակտիվորեն ներգրավեն նրանց այդ գործընթացներում:</i></p> <p><i>4. Սույն Կոնվենցիայի որևէ դրույթ չի ազդում այնպիսի դրույթների վրա, որոնք առավել նպաստավոր են հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների իրականացման համար, և որոնք ընդգրկված են որևէ մասնակից պետության օրենսդրության մեջ կամ տվյալ պետության համար գործող միջազգային իրավունքի նորմերում: Չպետք է սահմանափակվի կամ խախտվի մարդու որևէ իրավունք կամ հիմնարար ազատություն, ընդունված կամ գործող սույն Կոնվենցիայի մասնակից պետություններում՝ օրենսդրության, կոնվենցիաների, կանոնակարգերի կամ սովորույթների համաձայն, այն պատճառաբանությամբ, որ սույն Կոնվենցիան չի ճանաչում այդ իրավունքներն ու ազատությունները կամ ճանաչում է ավելի պակաս չափով:</i></p> <p>Տնտեսական, սոցիալական եվ մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր, Հոդված 9.</p> <p><i>Սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են սոցիալական ապահովության,</i></p>
--	--

	<p><i>ներառյալ սոցիալականապահովագրության յուրաքանչյուր մարդու իրավունքը:</i></p> <p>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա, Մաս 1</p> <p><i>Կողմերը ընդունում են, որպես իրենց քաղաքականության նպատակ, որը պետք է ձեռք բերվի բոլոր համապատասխան ազգային և միջազգային միջոցներով, այն պայմանները ձեռք բերելը, որոնք կնպաստեն հետևյալ իրավունքների և սկզբունքների արդյունավետ իրականացմանը՝</i></p> <p><i>13. համապատասխան միջոցներ չունեցող յուրաքանչյուր ոք սոցիալական և բժշկական օգնություն ստանալու իրավունք ունի,</i></p> <p><i>14. յուրաքանչյուր ոք սոցիալական բարեկեցության ծառայություններից օգտվելու իրավունք ունի,</i></p> <p><i>15. անաշխատունակ անձինք ունեն անկախ ապրելու, սոցիալական ինտեգրման և հասարակության կյանքին մասնակցելու իրավունք,</i></p> <p><i>30. յուրաքանչյուր ոք աղքատությունից և սոցիալական անարդարությունից պաշտպանվածության իրավունք ունի,</i></p>
<p>ՀՀ օրենսդրության համապատասխան հոդվածներ</p>	<p>«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության եվ սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ</p> <p>Հոդված 1. Սույն օրենքի կարգավորման առարկան ու նպատակները</p> <p><i>1. Սույն օրենքը կարգավորում է հաշմանդամության սահմանման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական, բժշկական և մասնագիտական վերականգնման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի միջավայրի ապահովման, նրանց կրթության, աշխատանքային գործունեության, առողջության պահպանման, ինչպես նաև հասարակական կյանքում բոլորի հետ հավասար մասնակցության համար անհրաժեշտ սոցիալական, իրավական և տնտեսական նվազագույն երաշխիքների հետ կապված իրավահարաբերությունները:</i></p> <p><i>2. Սույն օրենքի նպատակն է պաշտպանել հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքները և ապահովել նրանց արդյունավետ սոցիալական ներառումը:</i></p> <p>Հոդված 14. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքը և զբաղվածության ապահովումը</p> <p><i>2. Գործատուների համար սահմանվում են հաշմանդամություն ունեցող աշխատող անձանց քվոտաներ՝ Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության սահմանած կարգով:</i></p>

<p>Հիմնավորումներ և մեկնաբանություններ</p>	<p>Հայաստանի Հանրապետությունը, վավերացնելով «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, ինչպես նաև «Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան» ստանձնել է որոշակի պարտավորություններ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքները պաշտպանելու, նրանց հասարակություն ինտեգրելու և խտրականությունը բացառելու ուղղությամբ, որի իրականացման համար հանձն է առել ընդունել համապատասխան օրենսդրություն, վարչական և այլ միջոցներ, որոնք կապահովեն կոնվենցիայով սահմանված իրավունքների իրացումը: Այդ կապակցությամբ մշակվել է «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության եվ սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նոր նախագիծը և ՀՀ Կառավարությունը հավանություն է տվել «Անձի պահպանված աշխատունակության աստիճանի որոշման հիման վրա հաշմանդամության սահմանման մոդելին անցնելու» հայեցակարգին և իրականացման ժամանակացույցին: Ընդունված հայեցակարգը ավելի շատ ազատում է պետությանը պետական կենսաթոշակ վճարելու պարտավորությունից, այլ ոչ թե արդյունավետ միջոցներ նախատեսում հաշմանդամություն ունեցող անձի սոցիալական ներառման համար:</p> <p>Նշված հայեցակարգի 44 կետի համաձայն՝</p> <p><i>0-ից մինչև 25% աշխատունակության պահպանման դեպքում անձին կնշանակվի անաշխատունակության կենսաթոշակ, իսկ 30-ից մինչև 55% աշխատունակության պահպանման դեպքում՝ մասնակի աշխատունակության (սահմանափակ աշխատունակության) կենսաթոշակ: 60% պահպանված աշխատունակություն ունեցող անձին կտրվի եզրակացություն՝ աշխատանքի պայմանների և բնույթի կամ նոր աշխատանքով ապահովելու վերաբերյալ:</i></p>
<p>Առաջարկություններ</p>	<p>Դեռևս վաղ է անցնել անձի պահպանված աշխատունակության աստիճանի որոշման հիման վրա հաշմանդամության սահմանման մոդելին, քանի դեռ լուծված չէ հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հիմնախնդիրը:</p> <p>Ինչպես նաև գործատուների համար սահմանված քվոտաներից արդյունավետ օգտվելու համար անհրաժեշտ է ընդունել իրավական ակտեր, որոնցով նախատեսված կլինի հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղերի հարմարեցման մեխանիզմները և կարգը:</p>

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը «...կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ինչպես նաև աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

Աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է՝

- 1) *սահմանել ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները.*
- 2) *նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը.*
- 3) *պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:*

Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից են՝

- 1) *աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը.*
- 2) *աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.»*

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ընդգրկել է մի շարք դրույթներ, որոնցով արձանագրված է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարելի է ներգրավել արտաժամյա աշխատանքների մեջ, եթե բժշկական եզրակացությամբ այդ աշխատանքը արգելված չէ նրանց համար: Սահմանված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ շաբաթ բժիշկի եզրակացության հիման վրա, ինչպես նաև երաշխիքներ աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանելու հարցում մինչև մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքային

խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության կարգի որոշումը: Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց անվտանգությունը և առողջության պահպանումը երաշխավորվում են նաև այլ օրենքներով:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հիմնախնդիրները լուծելու նպատակով ընդունվել են նաև մի շարք օրենքներ և ծրագրեր, որոնցով նրանց համար ստեղծվել են լրացուցիչ երաշխիքներ:

Մասնավորապես՝

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետության բնակչության զբաղվածության իրավական հիմքերը, բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության ոլորտում պետական քաղաքականության սկզբունքները, աշխատանքի և զբաղվածության ազատ ընտրության և գործազուրկների սոցիալական պաշտպանության պետական երաշխիքները: Սահմանված են «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության լիազորությունները, որոնց թվին է պատկանում աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը և աշխատանքային ունակությունների վերականգնումը՝ Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության սահմանած կարգով, ինչպես նաև որպես աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբի Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության սահմանած կարգով աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի փոխհատուցման ծրագրերի իրականացումը:

Նույն օրենքի 20-րդ հոդվածով ամրագրվել է հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիքների իրավունքը, որպես աշխատանքի տեղավորման գործում դժվարություններ կրող և աշխատաշուկայում հավասար մրցակցության անընդունակ աշխատանք փնտրող չզբաղված անձանց:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց երաշխավորվում է նաև կրթաթոշակի վճարում մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքային ունակությունների վերականգնման դասընթացներում սովորելու ընթացքում:

Մինչդեռ, ինչպես ցույց է տալիս վիճակագրությունը, «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունում հաշվառված հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը փոքր է, որը պայմանավորված է տեղեկատվության պակասով, տեղաշարժման սահմանափակ հնարավորություններով անձանց համար

զբաղվածության ծառայությունների անմատչելիությամբ, ինչպես նաև իրականացվող ծրագրերի նկատմամբ անվստահությամբ:

ՀՀ Կառավարության կողմից ընդունված «Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին ֆինանսական աջակցություն տրամադրելու» կարգով կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոնների կողմից գործազուրկներին և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար անհատույց ֆինանսական աջակցություն տրամադրելու հետ կապված հարաբերությունները, ինչպես նաև խրախուսում է անձին սեփական գործ սկսելու և նոր աշխատատեղ ստեղծելու հարցում:

Մատնանշված կարգով ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար անձին անհատ ձեռնարկատեր կամ առևտրային կազմակերպություն գրանցելու համար տրվում են ֆինանսական միջոցներ՝

ա) Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված պետական տուրքի վճարման նպատակով անհատ ձեռնարկատեր գրանցվելու համար՝ բազային տուրքի եռապատիկի չափով, իսկ առևտրային կազմակերպություն գրանցվելու համար՝ բազային տուրքի 12-ապատիկի չափով.

բ) ֆիրմային անվանումը գրանցելու նպատակով պետական տուրքի վճարման համար՝ բազային տուրքի 6-ապատիկի չափով.

գ) կնիք ձեռք բերելու համար՝ կնիք պատրաստող պետական մասնագիտացված կազմակերպության կողմից սահմանված գների սանդղակի նվազագույն գնի չափով:

Սույն կարգի երկրորդ գլխով սահմանված է այն փաստաթղթերի ցանկը, որը անհրաժեշտ է ներկայացնել ֆինանսական աջակցություն ստանալու համար՝

Անձը ֆինանսական աջակցության ծրագրում ընդգրկվելու համար տարածքային կենտրոն է ներկայացնում գործարար ծրագիր՝ 2 օրինակից: Գործարար ծրագիրը պետք է ներառի՝

ա) ընդհանուր բաժին (այս բաժնում նշվում են գործարար ծրագրի նպատակը, խնդիրները և նոր ստեղծվող տնտեսվարող սուբյեկտի գործունեության կազմակերպական-իրավական ձևը).

բ) գործունեության տեսակը (այս բաժնում նշվում են արտադրվող ապրանքների անվանացանկը և (կամ) կատարվող աշխատանքների տեսակները և (կամ) մատուցվող ծառայությունների անվանումները)։

գ) ապրանքների, աշխատանքների և ծառայությունների իրացման շուկան (այս բաժնում նշվում են ապրանքների իրացման, աշխատանքների կատարման և ծառայությունների մատուցման տեղը, ծավալը)։

դ) տեղեկություններ մրցակիցների մասին (այս բաժնում նշվում է մրցակիցների մասին ընդհանուր տեղեկատվություն)։

ե) ռիսկերի կանխատեսումը (այս բաժնում նշվում են հնարավոր ռիսկերը և դրանց կանխարգելումը)։

զ) գործարար ծրագրի ֆինանսական նկարագիրը (այս բաժնում նշվում են գործարար ծրագրի իրականացման համարանհրաժեշտ ֆինանսական միջոցների չափը, ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու համար անհատ ձեռնարկատիրոջ կամ առևտրային կազմակերպության պետական գրանցման համար տրամադրվող գումարի չափը և սեփական ներդրումների չափը՝ կցելով այն հիմնավորող փաստաթղթերը)։

Վերլուծելով սույն կարգով նախատեսված անհրաժեշտ փաստաթղթերի ցանկը և մասնավորապես գործարար ծրագիր ներկայացնելու պահանջները՝ միանշանակ ակնհայտ է, որ, որոշակի խնդիրներ են առաջանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հատկապես։ Ենթադրվում է, որ գործարար ծրագիր ներկայացնելու համար անհրաժեշտ են համապատասխան գիտելիքներ որը և կարող է սահմանափակել հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցությունը սույն նախաձեռնություններում։

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրը մասամբ լուծելու նպատակով իրականացվում է ՀՀ Կառավարության 2006 թվականի հուլիսի 13-ի N 996-Ն որոշմամբ հաստատված «Աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերին աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին» ծրագիրը, որի շրջանակներում, որպես անմրցունակ խումբ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրները լուծելու և գործատուներին շահագրգռելու նպատակով, վերջիններս կարող են ստանալ աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում՝ իր սահմանած աշխատավարձի 50%-ի չափով, բայց ոչ ավել, քան նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է։ Սակայն այդ ծրագրի համաձայն հաշմանդամության առաջին և երկրորդ խումբ ունեցող անձանց համար փոխհատուցումը գործատուին տրվում 2 տարի, իսկ երրորդ խմբի հաշմանդամների համար՝ մեկ տարի ժամկետով։ Նշված ծրագիրը իրականացվում է միայն

տարածքային զբաղվածության կենտրոնների միջոցով, սակայն տեղերը սահմանափակ են:

Պետք է նշել, որ զբաղվածության խնդիրների լուծման հիմնական խոչընդոտ է հանդիսանում հարմարեցված աշխատեղերի, մատչելի միջավայրի և տրանսպորտի բացակայությունը: Այսինքն, միայն գործատուներին խրախուսելով հաշմանդամություն ունեցող անձին աշխատանքի ընդունելու և աշխատատեղերը հարմարեցնելու համար, զբաղվածության խնդիրը լիովին չի լուծվում, հաշմանդամություն ունեցող անձը պետք է հնարավորություն ունենա մատչելի տրանսպորտով ժամանակին հասնել աշխատավայր:

Որոշակի արդյունավետ քայլեր են ձեռնարկվում հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային կարողություններին համապատասխան սոցիալական ձեռնարկությունների ստեղծման ուղղությամբ, որոնց նպատակն է աջակցել հաշմանդամություն ունեցող անձանց ինքնուրույն լուծել իրենց սոցիալական խնդիրները, ինչպես նաև ներդնել նրանց ներուժը ի շահ հասարակության:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ևս սահմանել գործատուների համար սահմանված քվոտաները, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովելու երաշխիքները:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՈՒԹՅՈՒՆ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՍԽԵՄԱՏԻԿ ՊԱՏԿԵՐԸ

<p>Հարցի կարգավորումը ըստ միջազգային պայմանագրերի /ստանձնած պարտավորությունը/</p>	<p>«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա</p> <p>Հոդված 5 Հավասարություն և խտրականության բացառում</p> <p><i>1. Անդամ պետությունները գիտակցում են, որ բոլոր անհատները հավասար են օրենքի առաջ և ունեն օրենքով սահմանված օրինական պաշտպանության և հավասար հնարավորությունների իրավունք:</i></p> <p><i>2. Անդամ պետությունները պետք է արգելեն ցանկացած խտրականություն՝ հիմնված հաշմանդամության վրա և երաշխավորեն հաշմանդամություն ունեցող բոլոր անձանց հավասար և արդյունավետ օրինական պաշտպանությունը խտրականությունից:</i></p>
--	--

<p>ՀՀ օրենսդրության համապատասխան հոդվածներ</p>	<p>ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդված</p> <p><i>1. Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝</i></p> <p><i>1) աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը.</i></p> <p><i>2) ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը.</i></p> <p><i>3) աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.</i></p> <p><i>4) յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը).</i></p> <p><i>5) աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը.</i></p> <p><i>6) յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր.</i></p> <p><i>7) գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը).</i></p> <p><i>8) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը.</i></p> <p><i>9) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.</i></p> <p><i>10) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:</i></p> <p><i>2. Պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը՝ սույն օրենսգրքի և այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան:</i></p> <p><i>Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար:</i></p>
---	--

<p>Հիմնավորումներ և մեկնաբանություններ</p>	<p>ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված է կողմերի իրավահավասարությունը աշխատանքային հարաբերություններում, սակայն սահմանված չեն սկզբունքներ, որոնք արգելում են հաշմանդամությանն առնչվող խտրականությունը:</p>
<p>Առաջարկություններ</p>	<p>ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով ևս անհրաժեշտ է արգելել որևէ խտրականություն, անկախ սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից:</p>
<p> </p>	<p> </p>
<p>Հարցի կարգավորումը ըստ միջազգային պայմանագրերի /ստանձնած պարտավորությունը/</p>	<p>«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա</p> <p>Հոդված 27 Աշխատանք և զբաղվածություն</p> <p><i>Անդամ պետությունները ճանաչում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքը աշխատելու՝ մյուսների հետ հավասարազոր հիմունքներով:</i></p>
<p>ՀՀ օրենսդրության համապատասխան հոդվածներ</p>	<p>ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք</p> <p>Հոդված 114 Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը</p> <p><i>1. Աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝</i></p> <p><i>1) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված դեպքերի.</i></p> <p><i>2) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում.</i></p> <p><i>2.1) հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը.</i></p> <p><i>2.2) մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 5-րդ կետերով և 123-րդ հոդվածով</i></p>

	<p><i>նախատեսված դեպքերի.</i></p> <p><i>3) գործադրուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո և գործադրուլի ընթացքում, եթե աշխատողն այդ գործադրուլին մասնակցում է սույն օրենսգրքով սահմանված կարգով.</i></p> <p><i>4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված դեպքերի:</i></p> <p><i>2. Եթե աշխատողը սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամանակահատվածների ավարտից հետո չի ներկայանում աշխատանքի, ապա գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:</i></p> <p><i>3. Կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման) հետևանքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս չեն կիրառվում սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված սահմանափակումները:</i></p> <p><i>4. Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել`</i></p> <p><i>1) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը.</i></p> <p><i>2) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը.</i></p> <p><i>3) օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը.</i></p> <p><i>4) սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը.</i></p> <p><i>5) տարիքը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի:</i></p>
<p>Հիմնավորումներ և մեկնաբանություններ</p>	<p>Այս հոդվածով օրենսդիրը սահմանել է երաշխիքներ աշխատողներին գործատուի կամայականությունից զերծ պահելու նպատակով և նախատեսել է դեպքեր ու նշել այն խոցելի խմբերը, որոնց պատկանելությունը չի կարող աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ հանդիսանալ, որտեղ ընդգրկված չեն հաշմանդամություն ունեցող անձինք, որը գործատուին հնարավորություն է ընձեռում որոշ դեպքերում կամայականություն դրսևորել հենց այս խմբի նկատմամբ:</p>
<p>Առաջարկություններ</p>	<p>Անհրաժեշտ է վկայակոչված հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետում ավելացնել «հաշմանդամություն» բառը:</p>

ԳԼՈՒԽ 4

ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ ՀՀ ՕՐԵՆՔ

Յուրաքանչյուր անձի, այդ թվում նաև հաշմանդամություն ունեցողի զբաղվածության խնդրի լուծման համար կարևոր նախապայման է հանդիսանում նրա կրթությունը: Կրթություն ստանալու հարցում առավել հաճախ խոչընդոտների են հանդիպում հաշմանդամություն ունեցող անձինք, և այս առումով հատկապես խոցելի են ի ծնե կամ մանկուց հաշմանդամություն ունեցող անձինք: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթական մակարդակը և աշխատանք գտնելու հնարավորությունները կարող են պայմանավորված լինել հաշմանդամության ձեռքբերման պատճառից և տեսակից /հիվանդություն, տարիք, և այլն/:

Այս ոլորտը կարգավորվում է մի շարք օրենքներով, մասնավորապես՝ *Կրթության մասին ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածով* սահմանվում են կրթական իրավունքի պետական երաշխիքները, համաձայն որի՝

1. Հայաստանի Հանրապետությունն ապահովում է կրթության իրավունք՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային դրությունից կամ այլ հանգամանքներից: Մասնագիտական կրթության իրավունքի սահմանափակումները նախատեսվում են օրենքով:

2. Պետությունը կրթության իրավունքն ապահովում է կրթության համակարգի բնական գործառնությամբ և կրթություն ստանալու համար սոցիալ-տնտեսական պայմանների ստեղծմամբ:

6. Պետությունը անհրաժեշտ պայմաններ է ստեղծում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող քաղաքացիների զարգացման առանձնահատկություններին համապատասխան կրթություն ստանալու և սոցիալական հարմարվածությունն ապահովելու նպատակով:

«Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության մասին» ՀՀ օրենքով կարգավորում է «...կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց իրենց ընդունակություններին և կարողություններին համապատասխան կրթություն ստանալու իրավական, կազմակերպական և ֆինանսական հիմքերը, ինչպես նաև կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության կազմակերպման բնագավառում հարաբերությունների մասնակիցների իրավունքներն ու պարտականությունները»:

Մինչդեռ հաշմանդամություն ունեցող երեխաների համար կրթությունը շարունակում է մնալ անմատչելի:

Դա պայմանավորված է նրանով, որ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց համար կրթական անհատական ծրագրերի իրականացումը երաշխավորված չէ համապատասխան կադրերի պակասի և մատչելի դպրոցների սահմանափակ թվի պատճառով:

Հաշմանդամություն ունեցող որոշ երեխաներ չեն ստանում կրթություն տնային ուսուցման գործընթացի անվերահսկելիության և անարդյունավետության պատճառով, ինչպես նաև կրթության նկատմամբ հաշմանդամություն ունեցող երեխաների ծնողների մոտեցման պատճառով:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Անհրաժեշտ է իրական երաշխիքներ ստեղծել առանձնահատուկ կարիք ունեցող անձանց կրթությունը ապահովվելու համար՝ մասնավորապես տնային ուսուցման կարիք ունեցող երեխաների համար: Այդ առիթով, ըստ վարչական տարածքների անհրաժեշտ է կատարել հաշմանդամություն ունեցող երեխաների հաշվառում և նրանց թվին համապատասխան պատրաստել կադրեր՝ տնային ուսուցումը պատշաճ կազմակերպելու նպատակով:

«ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ԵՎ «ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏՈՒԿ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ԿԱՐԻՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՆՁԱՆՑ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ԻՐԱՑՄԱՆ ՏԵՍԱՆԿՅՈՒՆԻՑ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ՄԽԵՄԱՏԻԿ ՊԱՏԿԵՐԸ

<p>Հարցի կարգավորումը ըստ միջազգային պայմանագրերի /ստանձնած պարտավորությունը/</p>	<p>«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիա</p> <p>Հոդված 6 Հաշմանդամություն ունեցող կանայք</p> <p><i>1. Մասնակից պետությունները գիտակցում են, որ հաշմանդամություն ունեցող կանայք և աղջիկները ենթարկվում են խտրականության բազմաթիվ ձևերի, և այս նպատակով միջոցներ են ձեռնարկում՝ ապահովելու համար նրանց՝ մարդու բոլոր իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից լիակատար և հավասար օգտվելը:</i></p> <p><i>2. Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ բոլոր միջոցները, որպեսզի ապահովեն կանանց լիակատար զարգացումը, առաջխաղացումը և հնարավորությունների մեծացումը՝ նպատակ ունենալով երաշխավորել նրանց՝ սույն Կոնվենցիայում ամրագրված՝</i></p>
--	--

մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների իրականացումն ու դրանցից օգտվելը:

Հոդված 7 Հաշմանդամություն ունեցող երեխաները

1. Մասնակից պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ բոլոր միջոցները՝ ապահովելու համար հաշմանդամություն ունեցող երեխաների՝ մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից մյուս երեխաների հետ հավասար հիմունքներով օգտվելը:

Հոդված 24 Կրթությունը

1. Մասնակից պետությունները ճանաչում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթության իրավունքը: Այս իրավունքն առանց խտրականության և հավասար հնարավորություններով իրականացնելու համար մասնակից պետություններն ապահովում են կրթության բոլոր ոլորտները ներառող համակարգը բոլոր մակարդակներում, ինչպես նաև կրթություն ամբողջ կյանքի ընթացքում՝ ուղղված.

ա) մարդկային ներուժի և արժանապատվության ու ինքնագնահատման լիակատար զարգացմանը, ինչպես նաև մարդու իրավունքների, հիմնարար ազատությունների ու մարդկային բազմազանության նկատմամբ հարգանքի ամրապնդմանը.

բ) հաշմանդամություն ունեցող անձանց անհատականության, տաղանդի ու ստեղծագործական մտքի զարգացմանը, ինչպես նաև նրանց մտավոր ու ֆիզիկական կարողությունների զարգացմանը՝ օգտագործելով նրանց առավելագույն հնարավորությունները.

գ) հնարավորությունների ստեղծմանը, որի արդյունքում հաշմանդամություն ունեցող անձինք արդյունավետ կերպով մասնակցություն կունենան ազատ հասարակության կյանքում:

2. Մույն իրավունքն իրականացնելիս մասնակից պետություններն ապահովում են, որ.

ա) հաշմանդամություն ունեցող անձինք չմեկուսացվեն ընդհանուր կրթական համակարգից հաշմանդամության պատճառով, և որ հաշմանդամություն ունեցող երեխաները չզրկվեն անվճար ու պարտադիր՝ տարրական կամ միջնակարգ կրթություն ստանալու իրավունքից հաշմանդամության պատճառով.

բ) հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի լինի համակողմանի, որակյալ ու անվճար՝ տարրական ու միջնակարգ կրթությունը համայնքի այլ անդամների հետ հավասար հիմունքներով.

գ) տրամադրվեն անհատի պահանջներին անհրաժեշտ հնարավորություններ.

դ) ընդհանուր կրթական համակարգում հաշմանդամություն ունեցող անձինք ստանան անհրաժեշտ աջակցություն՝ իրենց արդյունավետ ուսուցումն ապահովելու նպատակով.

ե) ձեռնարկվեն անհատական աջակցությանն ուղղված արդյունավետ միջոցներ այնպիսի միջավայրերում, որոնք

	<p>ամբողջությամբ ներգրավելու նպատակն իրականացնելուն զուգահեռ նաև առավելագույնս կնպաստեն նրանց ուսումնական ու սոցիալական զարգացմանը:</p>
<p>ՀՀ օրենսդրության համապատասխան հոդվածներ</p>	<p>«Կրթության մասին» ՀՀ օրենք</p> <p>Հոդված 19. Հատուկ կրթությունը</p> <p>2. Պետությունը ստեղծում է հատուկ հաստատություններ (այդ թվում՝ երկարօրյա և գիշերօթիկ)՝ կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների կրթությունը կազմակերպելու նպատակով: Հատուկ հաստատությունների տիպերը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:</p> <p>3. Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների կրթությունը ծնողների ընտրությամբ կարող է իրականացվել ինչպես ընդհանուր հանրակրթական, այնպես էլ հատուկ հաստատություններում՝ հատուկ ծրագրերով:</p> <p>5. Վարքի շեղում ունեցող անչափահասների ուսուցումը և վերադաստիարակումն իրականացնում են հանրակրթական դպրոցները՝ հաշվի առնելով սովորողների հոգեբանական առանձնահատկությունները:</p> <p>«Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության մասին» ՀՀ օրենք</p> <p>Հոդված 5.</p> <p>Պետությունը անհրաժեշտ պայմաններ է ստեղծում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող քաղաքացիների զարգացման առանձնահատկություններին համապատասխան կրթություն ստանալու և սոցիալական հարմարվածությունը ապահովելու նպատակով:</p> <p>Հոդված 8</p> <p>1. Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթությունը կարող է իրականացվել՝</p> <p>ա) պետական և ոչ պետական հանրակրթական, մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում՝ ներառական կրթության և տնային ուսուցման ձևով.</p> <p>բ) հատուկ կրթական հաստատություններում՝ հատուկ կրթության և ուսուցման ձևով.</p> <p>գ) բուժական հաստատություններում (երկարատև ստացիոնար բուժման դեպքում)՝ տնային ուսուցման ձևով.</p> <p>դ) օրենքով սահմանված այլ ձևերով:</p>

	<p>Հոդված 10</p> <p><i>1. Առողջական վիճակի պատճառով ուսումնական հաստատություններ ժամանակաորայես կամ մշտապես հաճախել չկարողացող կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց համար կազմակերպվում է տնային ուսուցում՝ համաձայն կրթության պետական կառավարման մարմնի սահմանված կարգի:</i></p> <p>«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության եվ սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ</p> <p>Հոդված 13.</p> <p><i>Կրթության բնագավառում Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության լիազորված մարմինները հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ապահովում են համապատասխան տեխնոլոգիաների կիրառմամբ կրթության մատչելի ու հավասար պայմաններ, ներառական կրթության համակարգի ներդրման և զարգացման գործընթացներում:</i></p>
<p>Հիմնավորումներ և մեկնաբանություններ</p>	<p>Թեև որոշ դպրոցներ հարմարեցված են ներառական կրթություն իրականացնելու համար, այնուամենայն էլ դեռևս բազմաթիվ երեխաներ զրկված են տարրական կրթություն ստանալու հնարավորությունից: Հայաստանի գրեթե բոլոր բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում մատչելի չեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, ու թեև սահմանված են երաշխիքներ ու արտոնություններ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, սակայն մեծամասամբ դրանք գործում են միայն թեորիապես:</p>
<p>Առաջարկություններ</p>	<p>Անհրաժեշտ է իրական երաշխիքներ ստեղծել առանձնահատուկ կարիք ունեցող անձանց կրթությունն ապահովվելու համար, մասնավորապես տնային ուսուցման կարիք ունեցող երեխաների համար: Այդ առիթով, ըստ վարչական տարածքների անհրաժեշտ է կատարել հաշմանդամություն ունեցող երեխաների հաշվառում և նրանց թվին համապատասխան կադրեր վերապատրաստել տնային ուսուցումը պատշաճ կազմակերպելու նպատակով: Պատշաճ վերահսկողություն իրականացնել ԲՈՒՀ-երի շենքերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի դարձնելու ուղղությամբ:</p>

ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁ

Աշխատանքի միջազգային նորմերով հաշմանդամության հիմնախնդրի լուծմանը մոտենում են երկու տեսանկյունից՝ որպես պետության կողմից սահմանված երաշխիքներ սոցիալական նպաստի և աջակցության տեսքով և ակտիվ միջոցառումներ՝ ուղղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուսուցմանը և աջակցությանը զբաղվածության ոլորտում: Այդ կապակցությամբ Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպությունը, որպես երկու հիմնական մոդել կարևորել է քվոտավորման և հակախտրական օրենսդրության մոդելները: Սակայն հակախտրական օրենսդրությունը բնորոշ է միայն ԱՄՆ-ի, Ավստրալիայի և Կանադայի համար, քանի որ այդ երկրներում քաղաքական տեսանկյունից բավականին դժվար է օրինականացնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար քվոտաների համակարգը՝ առանց մյուս խոցելի խմբերի համար քվոտաներ սահմանելու, որոնք ևս դժվարությունների են հանդիպում աշխատանքի տեղավորման հարցում /կանանց, ինչպես նաև ազգային և ռասայական փոքրամասնությունների համար, որոնց իրավունքների պաշտպանությունը իրականացվում է մարդու իրավունքների վերաբերյալ այլ նորմերով/:

Օրենսդրության քվոտավորման մոդելը գերիշխում է եվրոպական զարգացած երկրներում: Այդ երկրների օրենսդրությունները տարբերվում են միմյանցից մի շարք դրույթներով. մասնավորապես՝ քվոտավորման իրավունքի դեպքում հաշվի է առնվում անձի հաշմանդամության տեսակը, գործատուների կողմից առաջադրվող աշխատանքի բնույթը և այլն:

Քվոտավորման վերաբերյալ դրույթներ են պարունակում նաև ոչ-զարգացած երկրների (օրինակ՝ Անգոլա, Ֆիլիպիններ, Տանզանիա) օրենքները: Փորձը ցույց է տալիս, որ քվոտավորումը էականորեն նպաստում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդրի լուծմանը: (տես՝ Հավելվածը)

Մինչդեռ այդ համակարգի իրականացման համար պահանջվում է հատուկ վարչական մարմնի լայնածավալ աշխատանք, և առավել կարևոր հանգամանք է հանդիսանում է կիրարկման մեխանիզմների ստեղծումը:

Միաժամանակ պետք է նշել, որ քվոտավորման համակարգը ունի նաև իր թերությունները, այն առումով, որ որոշ գործատուներ պարտադրված են լինում աշխատանքի ընդունել հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ տուգանքներից խուսափելու նպատակով, ինչը, վերջիններիս մոտ դժգոհություն է առաջացնում:

Ավելին, քվոտաների առկայությունը չի նպաստում հասարակական կարծիքի ձևավորմանն այն առումով, որ հաշմանդամություն ունեցող անձինք շարունակում են դիտարկվել որպես անհավասար հնարավորությունների տեր սուբյեկտներ:

Այդ իսկ պատճառով, Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպությունը առավել հեռանկարային է համարում հակախտրական օրենսդրությունը, որի արդյունքում հաշմանդամություն ունեցող անձինք կստանան իրական երաշխիքներ հասարակության լիիրավ անդամ համարվելու, ինչպես նաև այն կլիթանի գործատուներին սեփական նախաձեռնությամբ, այլ ոչ պարտադրմամբ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընդունել աշխատանքի: Այս համակարգը լիարժեք կիրառելու համար անհրաժեշտ է նաև փոփոխություններ իրականացնել դատական համակարգում, խտրականության վերաբերյալ դատական հայցերի քննության՝ արագացված կարգ կիրառելու համար:

Հաշմանդամների սոցիալական ներառման հիմնական խնդիրը պայմանավորված է կենսագործունեության տարբեր բնագավառներում անմատչելի միջավայրի առկայությամբ: Տրանսպորտային միջոցների և բնակարանային պայմանների անմատչելիությունը ևս արգելք է հանդիսանում աշխատանքի տեղավորման հարցում, քանի որ այս հիմնախնդրի լուծումից հետո միայն հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են արդյունավետ զբաղվել ինքնությունն աշխատանք փնտրելու գործով:

Այդ տեսանկյունից Կանադան առաջին պետությունն է, որը Սահմանադրությամբ ամրագրել է հաշմանդամություն ունեցող անձանց հավասարության մասին դրույթը և արգելել խտրականությունը այդ հիմքով: Այդ պետությունը ընդունել է բազմաթիվ օրենքներ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց պաշտպանության վերաբերյալ:

Կանադայում մեծ աշխատանք է տարվում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար իրական մատչելի պայմաններ ստեղծելու գործում. շինությունները և բոլոր տեսակի տրանսպորտային միջոցները հարմարեցված են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:

Կրթական համակարգը կարգավորող օրենսդրությամբ հաշմանդամություն ունեցող անձանց սովորելու մեծ հնարավորություններ են ընձեռվում միջնակարգ և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում: Բոլոր ուսումնական հաստատությունները, ինչպես նաև աշխատատեղերը հարմարեցված և մատչելի են հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար: Կանադայի գրեթե բոլոր ԲՈՒՀ-երում ուսանողների 1-2 տոկոսը հաշմանդամություն ունեցող անձինք են:

Գերմանիայի օրենսդրությամբ և սահմանված են քվոտաներ գործատուների համար, ինչպես նաև սահմանված են հատուկ արտոնություններ աշխատանքի ընդունվելիս: Գերմանիայի օրենսդրության հիմքում դրված է այն գաղափարը, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերականգնումը և զբաղվածության խնդրի լուծումը, տնտեսապես ավելի ձեռնտու է պետության համար, քան մշտապես նրանց կենսաթոշակ կամ նպաստ վճարելը: Այստեղ գործում է ծանր աստիճանի հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության Դաշնային ծրագիրը, որը նախատեսում է տարբեր արտոնություններ և խրախուսման միջոցներ այն գործատուների համար, ովքեր հաշմանդամություն ունեցող անձանց ապահովում են աշխատանքով: Օրենսդրությամբ ամրագրված են նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց խրախուսական միջոցները, որոնց տրամադրվում է ճանապարհածախսի հատուկ փոխհատուցում:

Դանիայի Սահմանադրությունը նախատեսում է, որ՝ «ցանկացած անձ, ով չի կարող ինքնուրույն հոգալ առօրյա կենսագործունեությունը, իրավունք ունի ստանալ պետության աջակցությունը»:

Դեռևս 1987 թ-ին ընդունվել է օրենք, որը կարգավորում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարմարեցված բնակարանի տրամադրման կարգը և նախատեսում է այլ շինությունների հարմարեցումը: Այս երկրում գործում է վերականգնողական կենտրոնների ցանց, ինչպես նաև մոտ 60 ուսումնական հաստատություններ, որտեղ սովորում են հաշմանդամություն ունեցող անձինք պետության միջոցներով:

Ավստրալիայի օրենսդրությամբ հատուկ ուշադրություն է դարձվում բարդ ֆունկցիոնալ խանգարում ունեցող հաշմանդամություն ունեցող անձանց: Միջոցներ են ձեռնարկվում նրանց առօրյա կյանք վերադարձնելու համար, անհրաժեշտության դեպքում հարմարեցվում են նրանց բնակարանները և տրամադրվում են տնայնագործությամբ զբաղվելու պարագաներ: Օրենսդրությամբ սահմանված է, որ բոլոր տեսակի տրանսպորտային միջոցներ արտադրելիս անհրաժեշտ է հաշվի առնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց պահանջմունքները և հարմարեցնել դրանք ըստ նրանց կարիքների: Այս դրույթը կրում է իմպերատիվ բնույթ և հարմարեցումը վերաբերվում է նաև մետրոպոլիտենին, երկաթգծի կայարաններին:

Ավստրիան հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության և վերականգնման վերաբերյալ բազմաթիվ օրենսդրական ակտեր է ընդունել:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդիրը լուծելու համար, գործում է քվոտաների համակարգը, խրախուսվում են հատուկ

արտադրամասերի և ձեռնարկությունների ստեղծումը: Ինչպես նաև ստեղծվել և գործում են մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոններ:

Ռուսաստանի Դաշնությունում նախատեսված են քվոտաներ գործատուների համար, և տուքանք՝ դրանք չկիրառելու դեպքում: Սակայն ՌԴ ևս ունի մատչելի միջավայրի, հատկապես շենքերի, շինությունների ու տրանսպորտի հետ կապված չլուծված խնդիրներ, որոնք դժվարեցնում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հիմնախնդրի լուծումը:

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հայաստանի Հանրապետությունը Եվրոխորհրդին անդամագրվելու պահին և դրանից հետո ևս ստորագրել է մի շարք եվրոպական կոնվենցիաներ, որոնք նպատակ ունեն մարդու իրավունքներին և հիմնարար ազատություններին առնչվող նորմերի համապատասխանեցումը միջազգային չափանիշներին:

2010 թվականի հոկտեմբերի 22-ից Հայաստանի Հանրապետությունում գործում է նաև «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՄԱԿ-ի կոնվենցիան, որին պետք է համապատասխանեցվի ՀՀ գործող օրենսդրությունը:

Պետությունը, պարտավորություն է ստանձնել պաշտպանել և ապահովել հաշմանդամություն ունեցող անձանց մարդկային իրավունքների և հիմնարար ազատությունների լիակատար և հավասար իրացումը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության խնդրի լուծման ավանդական մոտեցումները այլևս չեն կարող համարվել արդյունավետ, այդ իսկ պատճառով հիմնարար փոփոխությունների անհրաժեշտություն է առաջացել այդ խնդիրների լուծման հարցում: Ուսումնասիրելով միջազգային փորձը և համեմատելով Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը, պարզ է դառնում, որ գործող օրենսդրության հիմնական թերությունը՝ չլուծելով հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար միջավայրի մատչելիության հիմնախնդիրը /մատչելի աշխատատեղեր և տրանսպորտ/, պետությունը չի կարող երաշխավորել հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի իրավունքի իրացումը: Իսկ գործատուների համար սահմանելով հաշմանդամություն ունեցող աշխատող անձանց քվոտաների համակարգ, ըստ էության իր պարտավորության կատարումը փոխանցում է մասնավոր գործատուներին և անհամաչափ պարտավորություններ սահմանում նրանց համար:

Այդ խնդիրները բարդանում են նաև այն պարագայում, երբ զբաղվածության ծառայությունները հաճախ թափուր աշխատատեղ ունենալու դեպքում՝

գործատուներին չեն կարողանում առաջարկել համապատասխան մասնագիտացում ունեցող հաշմանդամություն ունեցող անձի թեքնածությունը:

Վերլուծության ենթարկելով Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության տեսանկյունից՝ կարելի է եզրակացնել, որ, ըստ էության, սահմանված նորմերով կարգավորվում է ուսումնասիրվող ոլորտը և որոշ քայլեր կատարվում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության հիմնախնդիրները կարգավորելու ուղղությամբ: Մինչդեռ հիմնական արգելքը կայանում է նրանում, որ պետությունը թեև սահմանել է աշխատանքային երաշխիքներ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, սակայն բացակայում են դրանց կիրառման իրական մեխանիզմները և բավարար ռեսուրսները: Ինչպես նաև համապատասխան միջոցներ չեն ձեռնարկվում և պատշաճ վերահսկողություն չի իրականացվում շենքերն ու շինությունները հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարմարեցնելու և նոր կառուցվող շինությունների նախագծային փաստաթղթերի՝ քաղաքաշինական նորմերին համապատասխանության ապահովման ուղղությամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար նախատեսվող
պարտադիր աշխատանքային քվոտաների կիրառման
միջազգային փորձի համառոտ նկարագիր

ստորև ներկայացրած տեղեկատվությունը ներկայացնում է հետըյալ
եվրոպական և ասիական երկրների փորձը.

Եվրոպա

- Իտալիա
- Ֆրանսիա
- Լեհաստան
- Գերմանիա
- Հունգարիա
- Ավստրիա
- Բուլղարիա
- Իռլանդիա
- Իսպանիա
- Ուկրաինա
- Սերբիա

Ասիա

- Ճապոնիա
- Չինաստան
- Թուրքիա
- Ղազախստան
- Մոնղոլիա
- Ֆիլիպիններ
- Իրան

Եվրոպա (ընդհանուր տեղեկություններ)

Երկրներ, որոնք կիրառում են քվոտային համակարգ ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր սեկտորներում – Ֆրանսիա, Գերմանիա, Հունաստան, Հունգարիա, Իտալիա, Լիտվա, Լյուքսեմբուրգ, Մալտա, Նիդերլանդներ և Լեհաստան:

Երկրներ, որոնք քվոտային սխառնը կիրառում են մասնակի (պետական, կամ մասնավոր սեկտորներում) – Բելգիա, Կիպրոս, Իռլանդիա, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Լատվիա, Շվեդիա և Միացյալ Թագավորություն:

Իտալիա

- Քվոտա – 7%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 50
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Իտալական օրենսդրության թիվ 426/69 օրենքը(1900) նախատեսում է աշխատանքային քվոտա պետական և մասնավոր սեկտորների համար: Հաշմանդամների աշխատանքային իրավունքների կանոնադրության վերջին փոփոխությունը (2000) սահմանում է 7% քվոտա 50-ից ավելի աշխատողներ ունեցող կազմակերպությունների համար, իսկ 50-ից պակաս գործատուներին պարտադրում առնվազն 1 հաշմանդամի աշխատանքի ընդունել:

Ֆրանսիա

- Քվոտա - 6%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 20
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Գործատուները կարող են քվոտան լրացնել նշված 3 եղանակներից որևէ մեկով.

- 1) Ուղղակիորեն՝ ընդունելով համապատասխան թվով հաշմանդամ աշխատողներ
- 2) Անուղղակիորեն՝ կնքելով աշխատանքային պայմանագրեր հաշմանդամահեն կազմակերպությունների հետ

3) Վճարելով որոշակի գումար Հաշմանդամների մասնագիտական ինտեգրման հիմնադրամին:

Ըստ պաշտոնական տվյալների քվոտայի շնորհիվ մասնավոր և պետական ընկերություններում աշխատող հաշմանդամների մասնաբաժինը 3.58%-ից ավելացել է մինչև 4.11%:

Լեհաստան

- Քվոտա - 6% մասնավոր և 2% պետական կազմակերպությունների համար
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 25
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Հաշմանդամների սոցիալական և մասնագիտական վերականգնման և Հաշմանդամների զբաղվածության օրենքը(1997թ.) քվոտաներ է սահմանում հետևյալ չափով՝ 6% 25 և ավելի աշխատող ունեղող մասնավոր կազմակերպությունների և 2% պետական կազմակերպությունների համար:

Աշխատավարձի 40%-ի չափով տուգանք է գանձվում յուրաքանչյուր չլրացված տեղի համար: Տուգանքն օգտագործվում է աշխատող հաշմանդամների աշխատավարձի որոշակի մասը գործատուներին վերադարձնելու համար:

6% -ից ավելի հաշմանդամ աշխատողներ ունեցող կազմակերպություններն ազատվում են հարկերից հաշմանդամ աշխատողների մասնաբաժնի չափով:

Գերմանիա

- Քվոտա - 5%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 20
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Համաձայն 2002 թ. Հավասար հնարավորությունների ակտին 20 կամ ավելի աշխատող ունեցող բոլոր կազմակերպությունները (պետական և մասնավոր) պարտավոր են աշխատատեղերի առնվազն 5%-ը տրամադրել հաշմանդամներին: Գործատուները պարտավոր չեն

աշխատատեղեր ստեղծել հատուկ հաշմանդամների համար կամ փոխարինել առկա աշխատողներին հաշմանդամներով:

Այն կազմակերպությունները, որոնք չեն համապատասխանում քվոտային, վճարում են ամսական տուգանք յուրաքանչյուր չլրացված տեղի համար:

Գործատուներին խրախուսելու նպատակով գործունեության առաջին 3 տարիներին հաշմանդամներին տրվող աշխատավարձի 80%-ը վերադարձվում է կազմակերպությանը: Ավելին, գործատուները լրացուցիչ դրամաշնորհներ են ստանում հաշմանդամների վերապատրաստման ծրագրերի իրականացման համար:

Հունգարիա

- Քվոտա – 5%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 20
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Պարտավորությունը չկատարելու դեպքում գործատուն ենթարկվում է տուգանքի յուրաքանչյուր չլրացված տեղի համար: Քվոտան գերազանցող գործատուների համար պետական բյուջեից հատկացումներ են արվում:

Ավստրիա

- Քվոտա – 4%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 25
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

25-ից ավելի աշխատողներ ունեցող ցանկացած պետական և մասնավոր կազմակերպություն պարտավոր է յուրաքանչյուր 25 աշխատատեղերից մեկը տրամադրել հաշմանդամ աշխատողի:

Պարտավորությունը չկատարելու դեպքում գործատուն ենթարկվում է տուգանքի յուրաքանչյուր չլրացված տեղի համար: Քվոտան գերազանցող գործատուները յուրաքանչյուր լրացուցիչ աշխատողի համար որոշակի բոնուս են ստանում:

Քվոտայի ընդունումից հետո Ավստրիայում աշխատող հաշմանդամների թիվը 2 տարում 38,234-ից աճել է մինչև 42,287:

Բուլդարիա

- Քվոտա – 3-10% (կախված գործունեության տեսակից)
- Աշխատողների նվազագույն քանակ - 50
- Գործատուներ – պետական և մասնավոր

Օրենքի համաձայն, 50-ից ավելի աշխատող ունեցող ցանկացած ձեռնարկություն պարտավոր է վարձել որոշակի թվով հաշմանդամ աշխատողների՝ 3-10% կախված գործունեության բնույթից: Նրանք, ովքեր հրաժարվում կամ անկարող են գտնվում ենթարկվել պահանջված ստանդարտներին վճարում են հարկեր, որոնց հասույթը տրամադրվում է հաշմանդամների հարցերով զբաղվող հիմնադրամին:

Իռլանդիա

- Քվոտա - 3%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – Չկա
- Գործատուներ – Պետական

1970-ական թվականներից պետական մարմինների աշխատակազմերի հաշմանդամ աշխատողների թիրախային չափաբաժինը եղել է 3%: 2005 թվականի ապրիլին այս թիրախը դրեց կանոնադրական հիմքի վրա՝ մոնիտորինգի և խրախուսելու պատասխանատվությունը դնելով Ազգային Հաշմանդամության Կազմակերպության վրա:

Իսպանիա

- Քվոտա – 2%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 50 (միայն մասնավոր սեկտորի համար)
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Հաշմանդամ անձանց սոցիալական ինտեգրման 1982թ. ակտը սահմանում է 2% քվոտա պետական բոլոր և մասնավոր կազմակերպություններից նրանց համար, որտեղ առնվազն 50 աշխատող կա:

Ուկրաինա

- Քվոտա – 25-ից ավել աշխատողներ ունենալու դեպքում 4%, մինչև 25 աշխատողների դեպքում՝ առնվազն 1 հաշմանդամություն ունեցող աշխատող:
- Գործատուներ - պետական և մասնավոր

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատուժի մեջ մտցնելու նախնական փորձեր արվեցին 2001 թվականին՝ Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին օրենքի (Թիվ 2006-III) փոփոխությամբ: Նոր օրենքը պահանջում է, որ յուրաքանչյուր գործատու ընդունի հաշմանդամ աշխատողների որոշակի տոկոս: 25 աշխատողից ավել կազմված աշխատուժի դեպքում աշխատողների առնվազն 4%-ը պետք է հաշմանդամներ լինեն: Փոքր ընկերությունները, որ 25-ից պակաս աշխատողներ ունեն պարտավոր են վերապահել ամենաքիչը 1 աշխատատեղ հաշմանդամություն ունեցող անձի համար:

Սույն օրենքի 20րդ հոդվածի համաձայն, այն գործատուները, որոնք չեն ենթարկվում տվյալ պահանջին, պարտավորվում են վճարել տուգանք Հաշմանդամների պաշտպանության Համա-Ուկրաինական հիմնադրամին: Տուգանքի չափը հավասար է ընկերության աշխատողների միջին տարեկան աշխատավարձին: Տուգանված գումարները, ըստ օրենքի, ուղղվում են Ուկրաինայի հաշմանդամ բնակչության՝ սոցիալական, արհեստագործական, սպորտային և մասնագիտական վերականգնողական ծրագրերին:

Սերբիա

- Քվոտա – 20-ից 50 աշխատողների դեպքում՝ 1 հաշմանդամ աշխատող
- ևս 1 հաշմանդամ աշխատող յուրաքանչյուր 50 աշխատողի համար
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 20
- Գործատուներ – պետական և մասնավոր

2010 թվականին Սերբիան ուժի մեջ մտցրեց աշխատանքային քվոտայի համակարգը, ըստ որի 20-ից 50 աշխատող ունեցող գործատուները պարտավոր են ընդունել առնվազն 1 հաշմանդամ աշխատող, իսկ 50-ից ավել աշխատող ունեցողները՝ 1 հաշմանդամ յուրաքանչյուր լրացուցիչ 50 աշխատողի համար:

Ընկերությունները, որոնց աշխատուժը չի համապատասխանում քվոտայով պահանջվող չափանիշներին վճարում են հարկեր, որոնք

այնուհետև օգտագործվում են հաշմանդամներին տրամադրվող ծառայությունների համար: Հարկից ազատված են միայն այն ընկերությունները, որոնք գտնվում են իրենց գործունեության առաջին երկու տարիներում կամ 25-ից պակաս աշխատողներ ունեն:

Քվոտայի ընդունումից հետո 3700 հաշմանդամներ աշխատանքի ընդունվեցին, մինչդեռ 2009-ին նրանց թիվն ընդամենը 600 էր: Այսինքն 1 տարվա մեջ արձանագրվեց 516% աճ:

Ասիա (ընդհանուր տեղեկություններ)

Ասիական երկրներից 16-ում է գործում քվոտային համակարգը – Բանգլադեշ, Չինաստան, Ճապոնիա, Հնդկաստան, Ինդոնեզիա, Ղազախստան, Լաոս, Մալազիա, Մոնղոլիա, Նեպալ, Պակիստան, Ֆիլիպիններ, Հարավային Կորեա, Թաիլանդ, Թուրքիա և Վիետնամ: Քվոտաները տատանվում են 1-ից մինչև 4%:

Ճապոնիա

Ճապոնական աշխատանքային քվոտայի համակարգը սահմանում է հետևյալ չափանիշները:

- Մասնավոր ձեռնարկություններ
 - ա) Շարքային մասնավոր ձեռնարկություններ 1.6%
 - բ) Հատուկ կորպորացիաներ 1.9%

- Ազգային և տարածաշրջանային պետական կազմակերպություններ
 - ա) Եկեղացական գործառնություններ 2.0%
 - բ) Ոչ եկեղեցական գործառնություններ 1.9%

- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 300

Այն կազմակերպությունները, որոնք դեռ չեն հասել անհրաժեշտ քվոտային պարտավոր են նախագծել հաշմանդամ աշխատողների ընդունման ծրագիր: Եթե գործատուն չի իրագործում ծրագիրը

հատկացված ժամանակի ընթացքում, այն ենթարկվում է տուգանքների: Հավաքված տուգանքների մի մասը տրամադրվում է հաշմանդամահեն կազմակերպություններին, մյուս մասն ուղղվում է գործատուներին խրախուսելու ծրագրին:

Չինաստան

Քվոտային քաղաքականության սկիզբը Չինաստանում դրվել է վաղ 1990ականներին: Հաշմանդամների պաշտպանության 1990թ. օրենքը սահմանում է, որ պետական մարմինները, հասարակական կազմակերպությունները, քաղաքային և գյուղական բոլոր ձեռնարկությունները պարտավոր են որոշակի թվով հաշմանդամ աշխատողներ ընդունել: Կոնկրետ մասնաբաժինը որոշվում է նահանգների կառավարությունների, ինքնավար մարզերի ղեկավարների և քաղաքապետարանների կողմից՝ հաշվի առնելով համապատասխան պայմանները:

Քվոտայի շնորհիվ աշխատող հաշմանդամների թիվը 162,000 –ից (1996թ.) հասավ 274,000-ի (2001թ.):

Թուրքիա

- Քվոտա - 3%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 50
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Ըստ օրենսգրքի 30րդ հոդվածի բոլոր պետական և մասնավոր ընկերությունները, որոնք ունեն 50-ից ավելի աշխատող պարտավոր են ունենալ նվազագույնը 3% հաշմանդամ աշխատողներ: Պետությունը կատարում է սոցիալական ապահովության բոլոր վճարումները քվոտայով սահմանված բոլոր աշխատողների համար:

Ղազախստան

- Քվոտա - 3%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 2կա
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Մոնոլիա

- Քվոտա - 3%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – 50
- Գործատուներ – Պետական և մասնավոր

Ֆիլիալներ

- Քվոտա - 5%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – Չկա
- Գործատուներ – Պետական

Իրան

- Քվոտա - 3%
- Աշխատողների նվազագույն քանակ – Չկա
- Գործատուներ – Պետական