



«Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում գրադրվածության խթանման միջոցով» (LIFE) ծրագիր

Նկատառումներ «ՀՀ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ

Հանս Ռինդ, Միջազգային Salo Holding AG Hamburg-ի տնօրեն և «Ակտիվա» միջազգային հիմնադրամի փորձագետ, ԱՄՆ ՄԶԳ Ֆինանսավորմամբ իրականացվող՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց կենսամակարդակի բարելավում գրադրվածության խթանման միջոցով» (LIFE) ծրագրի շրջանակներում:

Ա. Ընդհանուր

«ՀՀ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ «Սոցիալական ներառման մասին օրենք» գերազանց հիմք և շրջանակ է տվյալ նպատակի համար: Այն ներառում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների լավ շարադրանք և համապատասխանում է Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիային ու Եվրոպական օրենսդրության վերաբերյալ Եվրոպական հաշմանդամության ռազմավարության (ԵՀՌ/EDS) 2010-2020թթ. մեջ տեղ գտած համապատասխան երաշխավորություններին:

Բ. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիա (CRPD) և ԵՀՌ/ EDS

CRPD-ն կենտրոնացված է մարդու իրավունքներին հիմնված մոտեցման վրա: EDS-ն ընդունում է այս մոտեցումը որպես հիմք՝ այս իրավունքները Եվրոպայում

կիրառելու, առանց պատվարների Եվրոպայում խոչընդոտները հաղթահարելու նպատակով՝ կենտրոնանալով հիմնական ծառայությունների և ապրանքների մատչելիությանը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց (ՀՈԻԱ-ների) լրիվ տնտեսական և սոցիալական մասնակցություն ձեռք բերելու նպատակով: Այս մասնակցությունն էական է, եթե ԵՄ-ի «Եվրոպա 2020» ռազմավարությունը հաջողության է հասնելու խելամիտ, կայուն և ներառող աճ ստեղծելու գործում: CRDP հանձնաժողովը սահմանել է գործողության ութ հիմնական ոլորտ՝ *Մատչելիություն, Մասնակցություն, Հավասարություն, Աշխատանք, Կրթություն և Վերապատրաստում, Սոցիալական պաշտպանություն, Առողջապահություն և Արտաքին գործողություն*:

Իմ կարծիքով CRPD-ն նաև ուշադրություն է դարձնում նաև այն դերին, որ ծառայություն մատուցողները (կառավարության գործակալություններ, ոչ կառավարական կազմակերպություններ (ՈԿԿ) և հաճախորդ կազմակերպություններ) պետք է ունենան, և թե ինչպես պետք է կառավարությունը նպաստի այդ դերի իրականացմանը: Օրինակ՝ CRPD-ի հոդվ. 4-ի կետ (i)՝ *«Խթանել այն մասնագետների և աշխատակազմի վերապատրաստումը, ովքեր աշխատում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ, սույն Կոնվենցիայով ճանաչված իրավունքների ոլորտում, որպեսզի նրանք այդ իրավունքներով երաշխավորված ավելի լավ օգնություն և ծառայություն մատուցեն»*:

- ✓ Սոցիալական ներառման մասին օրենքում մասնագետների և աշխատակազմի վերապատրաստման, որակավորման և բյուջետավորման խնդիրներին կարելի էր անդրադառնալ առավել մեծ շեշտադրմամբ: (տես հոդվածներ 5.1.9, 10 և 13):

CRPD-ի Հոդված 8-ը իրազեկության *մակարդակի* բարձրացման մասին է Բարձրացնել հասարակության, այդ թվում՝ ընտանիքում, հաշմանդամություն ունեցող անձանց հիմնախնդիրների վերաբերյալ իրազեկվածությունը և հարգանք սերմանել հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների և արժանապատվության նկատմամբ: ԵՄ-ն նույնպես անդրադառնում է այս կետին. Արտաքին գործողություն. *«ԵՄ գործողությունը կաջակցի և կհամալրի ներպետական նախաձեռնությունները՝ հաշմանդամության խնդիրներին ոչ անդամ պետությունների հետ երկխոսություններում անդրադառնալու նպատակով և հարկ եղած դեպքում կներառի հաշմանդամությունը և ՄԱԿ-ի կոնվենցիայի կատարումը օգնության արդյունավետության վերաբերյալ Accra հանձնառությունների շարքում»* տես հոդված՝ 5.1.14.

Պետություններից ակնկալվող միջոցներից մեկը ներառում է՝ հասարակության իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված արդյունավետ քարոզարշավների նախաձեռնում և իրականացում (CRPD Հոդվ. 8.2.a)

- ✓ Սոցիալական ներառման օրենքում հանրային իրազեկման նմանօրինակ արշավների պլանավորումը, իրականացումը և ֆինանսավորումը պետք է առավել բացահայտ նշվի: (հոդվ. 5.1.11.)

Գ. Ընդհանուր դիտարկումներ

- Սոցիալական ներառման մասին օրենքը ՀՌԻԱ-ների իրավունքների պաշտպանության և նրանց սոցիալական ներառման մասին է: Արդար նպատակ: Իրավունքները նաև Պարտականություններ են ենթադրում, սա սոցիալական պայմանագրի մի մասն է, ուստի և իրավունքի հիմնական հայեցակարգի մի մասը: Ուստի, ՀՌԻԱ-ն օրինակ, նկատի ունենալով նրա աշխատելու ունակության կամ կարողության սահմանափակումը, ունի աշխատելու պարտականություն՝ համաձայն իր մյուս կարողությունների, երբ համապատասխան աշխատանք է գտնվում:
- Մենք պետք է աշխատենք կայուն լուծումներ գտնելու ուղղությամբ: Հետևաբար Կառավարության/ՈԿԿ-ի միջամտությունները չեն ավարտվում որևէ գործատուի մոտ հաջող աշխատանքի տեղավորելով: Հովանավորվող աշխատանքը և ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցումը կարող են լինել խելամիտ ներդրումներ կառավարության կողմից՝ ՀՌԻԱ-ներին աշխատանքի մեջ պահելու կամ սոցիալապես ներառելու համար:
- Իրավունքներին հիմնված մոտեցումը հիմք է վերցնում այն հարացույցը, որ յուրաքանչյուր անհատ կարող է պաշտպանել իր սեփական իրավունքները: Նա կամ նրա ընտանիքը պետք է լիազորված լինեն այդ դերը խաղալու: Կառավարությունը պետք է նպաստի, որպեսզի նրանք ձեռք բերեն այնպիսի որակ, որ կարողանան պաշտպանել իրենց իրավունքները: Նկատի ունեցեք (և սա ցանկալի չէ), որ որոշ մասնագետներ կամ հաստատություններ կարող են յուրացնել ՀՌԻԱ-ների իրավունքների պաշտպանությունը (և այն դարձնել արդյունաբերություն և բարեկեցիկ կյանք իրենց համար):

Դ. Ընկալում (ներթողում)

- Բժշկական և սոցիալական փորձաքննության աշխատակիցները պետք է ՀՈՒԱ-ների նպաստների և արտոնությունների համակարգի պաշտպանները լինեն: Ամբողջական, անկախ, թափանցիկ, որակականորեն չափելի, արձանագրելի պրոֆեսիոնալիզմ է անհրաժեշտ երաշխավորելու, որ միայն իրական թիրախ խումբը կարող է ստանալ նախատեսված միջոցները: Դա նաև պետք է լինի բազմապրոֆեսիոնալ թիմային որոշում: Տես հոդվածներ 8.1.4. և 9.1.7-8: Շատ ԵՄ երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ այնպիսի համակարգը, որտեղ միայն մեկ բժիշկ է կայացնում արագ որոշում, կարող է երկրին արժենալ երկարաժամկետ ահռելի գումարներ, իսկ այնուհետև բյուջեի անխուսափելի կրճատումը ներգործում է այն ՀՈՒԱ-ների վրա, ովքեր իսկապես ունեն այդ օժանդակության կարիքը: Թեստեր և վերապատրաստման մեթոդներ ու արձանագրություններ են մատչելի ողջ Եվրոպայից և կարող են տրամադրվել:

Ե. Անհատական վերականգնման պլան

- Անհատական վերականգնման պլանը նույնպես պետք է արձանագրվի, ոչ միայն նույն վերը նշված պատճառով, այլև սոցիալական ներառման օրակարգի ակնկալվող ձեռքբերումները գնահատելու (ինչպես ենք մենք չափում հաջողությունը) և պարզելու, թե արդյոք աշխատանք կատարելու կարողության սահմանափակումը նույնն է, ինչ 2-3 տարի առաջ:
- Կա՞ արդյոք փորձաքննության որոշումների և անհատական վերականգնման պլանի բողոքարկման անկախ ընթացակարգ:

Զ. Վերաինտեգրում

- Մի այլ խումբ, որը պետք է նկատի առնել, ՀՈՒԱ-ներն են, ովքեր ձեռք են բերել հաշմանդամություն այլ պատճառով, քան տարիքը կամ առողջությունն են: Օրինակ պատահարները աշխատավայրում, երթևեկությունը, բանակը և այլն: Վերաինտեգրումն այդ դեպքում կարող է այլ դինամիկա և բյուջետային հոսքեր (տես հոդվ 6.2) պահանջել: Վաղ միջամտությունը (պատահարից հետո) կարող է հաջողակ

վերաինտեգրման բանալի ծառայել գործատուի համար: Որոշ երկրներում նման ընթացակարգերը նկարագրված են օրենքում՝ վաղ միջամտությունը հնարավոր դարձնելու նպատակով:

Է. Վերլուծություններ և գիտական հետազոտություններ

- Սոցիալական ներառման տարեկան ծրագրի համար սահմանեք նաև (հոդվ. 9.1.3) նախորդ տարիների ծրագրերից ստացված արձագանքների և արդյունքների վերլուծության ներառումը:
- Արդյո՞ք հաշմանդամություն ունեցող անձանց տվյալների բազայում (հոդվ. 9.1.10) նաև պարունակում է անհատական վերականգնման պլանը և անհատի ձեռնարկած գործողությունները, թե միայն վիճակագրություն, փոխհարաբերությունների, նպաստների, գործիքների, աշխատանքի, փոխադրամիջոցների և այլնի մասին տվյալներ: Եթե ոչ, ապա ո՞ր կազմակերպությունն է պահում անհատական վերականգնման պլանները և ու՞մ համար են դրանք մատչելի:

Ը. Մատչելիություն և ողջամիտ ճշգրտումներ

- ՀՈՒԱ-ների սոցիալական ներառման համար մատչելի միջավայր ապահովելու կառավարության պարտականության մասին. Կա համաշխարհային կազմակերպություն՝ GAATES, Մատչելի տեխնոլոգիաների և միջավայրերի գլոբալ դաշինք /the Global Alliance on Accessible Technologies and Environments, նախագահ՝ Ir Mukhtas Al Sibani (տնօրեն՝ Almodon), տես՝ www.gaates.org: Բացի այդ նաև ԵՄ-ն այս տարի աշխատում է ՀՈՒԱ-ների համար մատչելիության վերաբերյալ ռազմավարական հատուկ փաստաթղթի մշակման ուղղությամբ: Սոցիալական հիմնադրամները հատուկ մրցույթներ են հայտարարելու:

Թ. Գրանցված երիտասարդ ՀՈՒԱ-ների թվի աճ

- Ես կարծում եմ, որ ՀՈՒԱ-ների կրթության իրավունքը (հոդվ 13) պետք է անհատական վերականգնման պլանի մշակման բաղադրիչ տարր լինի: Նիդեռլանդներում 18 տարեկանից հաշմանդամության նպաստների

համակարգ մուտք գործող երիտասարդների թվի մեծ աճը (տարեկան 17.000 հոգի 16 միլիոն բնակչության պայմաններում) հասարակության (ճնշում երիտասարդների վրա, կրթություն, խնամք, աշխատանքի շուկա և սոցիալական ապահովության նպաստներ) և անհատի, նրա ծնողների կամ ընտանիքի և անմիջական շրջապատի մեջ առկա գործոնների պատճառով: Անշուշտ դպրոցներում արդեն կա ներառական (միասնական) կրթության պահանջի մեծ աճ: Բոլոր տեսակի «ժամանակակից» հիվանդությունները, ինչպես՝ դիալեքսիան, աուտիզմը և ADHD-ը (Ուշադրության դեֆիցիտով գերակտիվության խանգարում) առաջացնում են այս պահանջարկի մեծացումը: Ուստի անհրաժեշտ է խիստ մուտքագրման համակարգ, և այս հարցում կարևոր է մուտքագրման համակարգի ճիշտ տարբերակի ընտրությունը:

Ժ. Քվոտայի համակարգ

- Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովումը քվոտայի համակարգով հարաբերականորեն լավ է գործում Եվրոպայի որոշ անդամ պետություններում: Տարբեր համակարգեր են, կարող է օգտակար լինել հպանցիկ համեմատություն կատարել: Որոշ վաղ նկատառումներ՝
 - o Ի՞նչ համակարգ է նախատեսված բոլոր գործատուների կանոնավորությունը ստուգելու համար:
 - o Ի՞նչ կպատահի, եթե գործատուն արդեն ունի երկարաժամկետ իր մոտ աշխատող անձ, ով հաստատված հաշմանդամություն ունի: Այդ աշխատողը չի ճանաչվել որպես ՀՈՒԱ և չունի անհատական վերականգնման պլան: Գործատուն ասում է՝ ՀՈՒԱ-ն իմ քվոտայի մասն է, ինչպե՞ս է սա չափվում: Տես նաև հոդված 28:
 - o Ո՞վ է հավաքում տուգանքները, կա՞րող թափանցիկ գործընթաց: Ստացված տուգանքները պահուստային ֆոնդ են գնում, թե ծախվում են միևնույն տարվա ընթացքում: Եվ արդյոք դրանց ծախսումը թափանցիկ է և հետամուտ են լինում լավ կառավարմանը:
 - o Կարո՞ղ է արդյոք գործատուն տուգանքից խուսափելու համար աշխատանք տալ այլ գործատուի: Օրինակ պետության կողմից ճանաչված սոցիալական ձեռնարկության, որը աշխատանքի է

ընդունում մեծ թվով ՀՈՒԱ-ների (ինչպես Ֆրանսիայի կամ Լիտվայի համակարգը):

- o Փաստ է, որ աշխատանքի առավել հաջող տեղաբաշխումն այնտեղ է, որտեղ աշխատանքային հրահանգիչները (մարզիչները) սերտորեն աշխատում են գործատուների հետ, ովքեր աշխատատեղ ունեն և կարիք ունեն լավ պատրաստված անձի (ՀՈՒԱ կամ ոչ): Իրենց կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության և բազմազանության ծրագրերի պատճառով նրանք հավանաբար առավել նպատակադրված են աշխատանքը տալ ՀՈՒԱ-ի: Տուգանքից խուսափելը երկրորդային է: Սա նշանակում է, որ Սոցիալական ներառման օրենքում պետք է նախատեսված լինի գործատուների և աշխատանք փնտրողների և աշխատանքի հրահանգիչների հետ նրանց հարաբերությունների առավել ուժեղ դեր:

Ի. Հաստատություններ

- Հոդվածներ 15-18-ում նշված են մի շարք հաստատություններ ՀՈՒԱ-ների վերականգնման համար: Ժամանակակից միտումն է՝ հեռու հաստատություններից և ընդառաջ անհատական մարզմանն ու անհատական բյուջեներին (օրինակ անկախ գոյություն և այլն) թեթև օժանդակող թիմերի միջոցով, առանց թանկարժեք շենքերի և ընդգրկուն բյուրոկրատիայի: Միևնույն է, ես հավատում եմ նաև հաստատություններին, բարձր բազմապրոֆեսիոնալիզմով, բարձր որակի չափանիշներով՝ բնեռված կարճ, ինտենսիվ խնամքին և արտաքին ծառայություններ մատուցողների բազմազան ծառայությունների օգտագործմանը (օրինակ աշխատանքի փնտրման և աշխատանքը կատարելու համար վերապատրաստման ոլորտում), որոնք ակտիվ են բաց շուկայում նաև հաշմանդամություն չունեցողների համար: Սա սոցիալական ներառման լավագույն ճանապարհն է վերապատրաստման և բուժման ընթացքում: Մի՛ մոռացեք թիմային աշխատանքի անկախ գնահատումը հաստատությունների ներսում և դրանցից դուրս:

Լ. Ուղղորդման կազմակերպում

- Սոցիալական անձնական օգնության ծառայություններ, նպաստներ, անձնական բյուջեի պլան և այլն, ինչպես են դրանք կառավարվում, ո՞վ է

ապահովում: Պարզվում է կազմակերպումը դժվար է երկների մեծ մասում, կազմակերպված է ռեգիոնալ կազմակերպությունների կողմից: Այս ծառայությունների համար բյուջեները սովորություն ունեն արագ ընդլայնվելու:

- Անհատական վերականգնման պլանի վերագնահատումը, յուրաքանչյուր 3 տարին մեկ թարմացմամբ (հաշմանդամության որոշ տեսակների համար) անհրաժեշտ է: Այն նաև հանգեցնում է երկրորդ անկախ կարծիքի համար դիմելուն: Ինչպե՞ս հոգ տանել նրանց մասին, ովքեր դուրս են մնում, երբ որոշումը բացասական է (նրանք միևնույն է սոցիալական ներառման կարիք ունեն):

Խ. Ներդրում կամ կտրոններ

- Ինչպես՞ են ֆինանսավորվում, գնվում, պահեստավորվում, պահպանվում և ՀՈՒԱ ներին բաշխվում հաշմանդամների համար նախատեսված հատուկ աթոռները, օրթոպեդիկ նյութերը կամ այլ օժանդակ միջոցներն ու հարմարանքները: Շատ երկրներում մենաշնորհային և վերևից ներքև մոտեցումը առաջ է բերում ՀՈՒԱ-ների մեծ զայրույթը: Նրանք ցանկանում են ճանաչվել որպես մասնագետ և գործընկեր տրամադրման (և դրան հաջորդող) գործընթացներում: Այլ տարբերակներ են անձնական բյուջեները, կտրոնները և այլն:

Ծ. Ազգային (ներպետական) հանձնաժողով

- Հանձնաժողովին պետք է տրամադրվեն հաշմանդամությանը վերաբերող բոլոր նյութերը, հաշվետվությունները և հետազոտությունները անդամների բարձրագույն կարգի միջոցները ապահովելու համար,
- Հանձնաժողովին պետք է անդամակցեն.
 - համապատասխան պետական մարմինները
 - ՀՈՒԱ-ներին ծառայություն մատուցողներ ՈԿԿ-ները
 - Փորձագիտական աշխատանքային խմբերը
- Հանձնաժողովը պետք է պատասխանատու լինի երկրում տարվող բոլոր իրազեկության բարձրացման քարոզաշարավների համար:

Կ. Եզրահանգում

Սոցիալական ներառման մասին օրենքը մեծ քայլ է Հայաստանում ՀՈՒԱ-ների հիմնախնդիրների լուծման գործում: Այն կազմված է CRPD-ի և EDS-ի գրեթե բոլոր տարրերից: Անշուշտ ուշադրությունը պետք է բևեռվի այն անձանց վրա, ովքեր՝ հասարակության մեջ սոցիալապես ներառվելու իրենց ջանքերում իրոք կարիք ունեն օժանդակության: Լավ, թափանցիկ կանոնակարգերը, աշխատակազմի պրոֆեսիոնալությունը և կազմակերպված համակարգերը, որոնք պետք է ավելի բարելավվեն, անհրաժեշտ է, որպեսզի սահմանափակ միջոցներն իսկապես տրամադրվեն այն անձանց, ովքեր առավել շատ ունեն սոցիալական ներառման կարիքը:

Դոկտոր Հանս Ռինդ / Drs Hans Vrind

30-ը սեպտեմբերի, 2012թ.

Օգտագործված գրականություն

1. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիա և կամրնտիր արձանագրություն - (Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Optional Protocol)
2. Հաշմանդամությանն առնչվող մարտահրավերները Հայաստանում. Նկարագիր, Լիարժեք կյանք ՀԿ - (Disability Related Challenges in Armenia: Overview (Full Life NGO))
3. Նախարարների կոմիտեի Թիվ (2006)5 հանձնարարականը անդամ պետություններին՝ Հասարակությունում հաշմանդամություն ունեցող մարդկանց իրավունքները և լիիրավ մասնակցությունը խթանելու և 2006-2015 թթ. Եվրոպայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց կյանքի որակը բարելավելու մասին Եվրոպայի խորհրդի գործողությունների ծրագրի վերաբերյալ - (Recommendation Rec(2006)5 of the Committee of Ministers to member states on the Council of Europe Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society: improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006 -2015)
4. Եվրոպական սոցիալական խարտիա (վերանայված) Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտե, եզրահանգումներ 2009, Ֆրանսիա - European Social Charter (revised) European Committee of Social Rights, Conclusions 2009 (FRANCE)
5. Սոցիալական խարտիան մեկ հայացքից - The Social Charter at a glance (Council of Europe, www.coe.int/socialcharter)
6. Հաղորդում Եվրոպական խորհրդարանի հանձնաժողովից, Խորհրդից, Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական կոմիտեից և Ռեգիոնների կոմիտեից՝ Եվրոպական հաշմանդամության ռազմավարություն 2010-2020թթ. Նորացված հանձնառություն հանուն պատվարներից զերծ Եվրոպայի 15/11/2010 - Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: European Disability Strategy 2010 – 20120: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe 15/11/2010
7. Եվրոպական հանձնաժողովը տրամադրում է նոր ֆինանսավորում Հայաստանում դատաիրավական բարեփոխման և տնտեսական ինտեգրման նպատակով (մամուլի հաղորդագրություն, IP/12/918իս 28/08/2012թ.) - European Commission allocates new funding for juridical reform and economic integration in Armenia (press release, IP/12/918 date 28/08/2012)
8. Հաշմանդամությամբ մարդիկ Հայաստանում. Խոստումնալի աշխատուժ, HDP հիմնադրամ, 14/09/2012 - People with Disabilities in Armenia: The Promising Workforce, HDP Foundation, 14/092012

9. Ծառայություն մատուցողների դերը որպես մարդու իրավունքների իրականացնողների ճգնաժամերի ժամանակ, EASPD, 17/09/2012 - The service providers' role as human rights enablers in times of crises, EASPD, 17/09/2012
10. Հաղորդում Եվրոպական խորհրդարանի հանձնաժողովից, Խորհրդից, Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական կոմիտեից և Ռեգիոնների կոմիտեից՝ Սոցիալական պաշտպանության և սոցիալական ներառման վերաբերյալ համատեղ զեկույցի առաջարկ 2010թ., 05/02/2010 - Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Proposal for the Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2010, 05/02/2010
11. Հաղորդում Եվրոպական խորհրդարանի հանձնաժողովից, Խորհրդից, Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական կոմիտեից և Ռեգիոնների կոմիտեից՝ Դեպի աշխատանքով հարուստ վերականգնում 18/04/2012 - Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Towards a job-rich recovery 18/04/2012
12. Հաղորդում Եվրոպական խորհրդարանի հանձնաժողովից, Խորհրդից, Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական կոմիտեից և Ռեգիոնների կոմիտեից՝ Աշխատանքային շուկայից բացառված անձանց ակտիվ ներառման վերաբերյալ Հանձնաժողովի առաջարկի մասին - (2008) Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: on a Commission Recommendation on the active inclusion of people excluded from the labour market (2008)
13. Սոցիալական պաշտպանության և սոցիալական ներառման վերաբերյալ համատեղ զեկույցի նախագիծ 2010 Եվրոպական միության խորհուրդ - Draft Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2010 Council of the European Union 15/05/2010
14. Հաշմանդամությունը և խտրականության բացառման օրենքը Եվրոպական միությունում: Հաշմանդամության հիմքով խտրականության օրենքի վերլուծությունը զբաղվածության ոլորտում և դրանից դուրս: Խտրականության բացառման ոլորտում իրավական փորձագետների Եվրոպական ցանց, Լիզա Վադդինգթոն և Աննա Լոուսոն 06/2009 - Disability and non-discrimination law in the European Union. An analysis of disability discrimination law within and beyond the employment field. European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. Lisa Waddington and Anna Lawson 06/2009