



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՄԱՐ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻԿ
ԱՇԽԱՏԱՆԸ
ՀԻՄԱ

DECENT
WORK
NOW

Հաշմանդամություն ունեցող
աշխատողների համար
խելամիտ հարմարեցումներ





Չնայած հաշմանդամությունը ծագում է առողջական խնդիրներից, այն դրսևորվում է շրջակա միջավայրի, նաև հասարակության վերաբերմունքի հետ փոխհարաբերության արդյունքում, երբ **խոչընդոտվում է մյուսների հետ հավասար հիմունքներով հասարակական կյանքին լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցությունը:**

Օրինակ սովորելիս չլսող կամ չտեսնող ուսանողները հնարավոր է չկարողանան կամ դժվարանան յուրացնել ուսումնական նյութը կամ մասնակցել քննություններին առանց աջակցող տեխնոլոգիաների, չնայած իրենց ճանաչողական և վերլուծական ունակությունները կարող են նույնը լինել, ինչ մյուս սովորողներինը: Հաստոցի՝ անվասայլակ օգտագործող օպերատորը գուցե չկարողանա իրականացնել աշխատանքը, եթե հաստոցը նախատեսված է կանգնած աշխատելու համար: Մինչդեռ իր հմտությունները և փորձը կարող են թույլ տալ իրեն լինել առաջատար մասնագետ իր կարիքներին հարմարեցված պայմաններում:

Համապատասխանաբար, **միջավայրային արգելքների վերացմանն ուղղված գործողությունները կարող են նվազագույնի հասցնել դժվարությունները, որոնց անձը կարող է հանդիպել աշխատելիս:**

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին ՄԱԿ-ի կոնվենցիայով և «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքով՝ Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է մի շարք պարտավորություններ, որոնք վերաբերում են շենքերի, շինությունների համընդհանուր դիզայնի, հանրային տրանսպորտի **մատչելիության ապահովմանը, ներառական կրթությանը, ապահիստիտուցիոնալացմանը, զբաղվածության ապահովմանը, անձնական օգնականի ինստիտուտի ներդրմանը և խելամիտ հարմարեցումներին:** Պետությունը

հանձն է առնում ապահովելու ընդհանուր մատչելիությունից մինչև կոնկրետ անձի իրավունքների ապահովման համար խելամիտ հարմարեցումների տրամադրումը: Այս հանձնառությունը կյանքի կոչելու նպատակով պետությունը ներդրել է խրախուսանքի և պատասխանատվության համակարգ:

Մասնավորապես 2023 թ. փետրվարի 23-ին ՀՀ կառավարությունը հաստատել է

«Զբաղվածության խթանման միջոցառումը»,

որով աջակցում է բոլոր այն գործատուներին, որոնք աշխատանքի կընդունեն

հաշմանդամություն ունեցող անձանց: Այն

գործատուները, որոնք առավազն մեկ տարով աշխատանքի կընդունեն 1-ին և 2-րդ խմբի¹

հաշմանդամություն ունեցող անձանց, **12 ամիս շարունակ կստանան փոխհատուցում:**

Փոխհատուցումը կկազմի աշխատողի

աշխատավարձի եկամտային հարկի 100 տոկոսի չափով, բայց ամեն ամսվա համար չի կարող

ավելի լինել, քան 50 հազար դրամը:

Բացի այդ, **ընկերությունները մեկ անգամ կարող է 500 հազար դրամ աջակցություն ստանալ**

աշխատողի համար խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու համար:

Հայաստանի Հանրապետության

Աշխատանքային օրենսգրքի 245-րդ հոդվածի

համաձայն՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց

համար աշխատատեղի մատչելիության

ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ

հարմարեցումներ տրամադրելը)

երաշխավորվում է օրենքներով:

Հայաստանի Հանրապետության

Աշխատանքային օրենսգրքում կիրառվող

«խելամիտ հարմարեցում» եզրույթը

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց

իրավունքների մասին օրենքով սահմանվում է

որպես անհրաժեշտ և համապատասխան

փոփոխությունների և հարմարեցումների

(շտկումների) կատարում, որոնք չեն

¹ Կամ ֆունկցիոնալության խորը կամ ծանր աստիճանի սահմանափակում ունեցող

առաջացնում անհամաչափ կամ անհարկի բեռ և ուղղված են հաշմանդամություն ունեցող անձի՝ մարդու իրավունքներից և հիմնական ազատություններից մյուսների հետ հավասար հիմունքներով օգտվելուն:² Միաժամանակ, օրենքն ամրագրում է, որ խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը նույնպես կարող է **հաշմանդամության հիմքով խտրականություն** համարվել:³ Օրենքի հոդված 20-ով ամրագրվում է, որ խելամիտ հարմարեցումը տրամադրվում է դիմումի հիման վրա, գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի հետ երկխոսության միջոցով, պայմանագրով հստակեցված ձևով և ժամկետներում, **մերժման դեպքում պիտի ներկայացվի օբյեկտիվ հիմնավորում գրավոր կարգով**: Մերժումը չի համարվի խտրականություն, եթե հիմնավորված լինի, որ խելամիտ հարմարեցման բանակցվող ձևը իրագործելի չէ, չի համապատասխանում նպատակին, անհամաչափ է կամ առաջացնում է անհարկի բեռ, իսկ խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը սահմանում է Կառավարությունը:⁴ Անձը կարող է պահանջել խելամիտ հարմարեցումներ թե՛ աշխատանքի ընդունվելիս, թե՛ աշխատանքի ընթացքում:

Խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը ոչ միայն սահմանում է ժամկետները և դիմելու կարգը, այլև նախատեսում է գործատուի կամ ուսումնական հաստատության ղեկավարի կողմից խելամիտ հարմարեցումների տրամադրման վերաբերյալ բանակցություններին մասնակցությունը՝ **որպես պարտականություն**: Բանակցություններից, ինտերակտիվ երկխոսությունցի հրաժարվելու կամ խելամիտ հարմարեցումների տրամադրումը չհիմնավորված մերժելու դեպքում, եթե դա ստեղծում է աշխատանքը կորցնելու վտանգ, աշխատողի և գործատուի միջև ծագում է աշխատանքային վեճ: Սա թույլ է տալիս թե՛

² Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին օրենք, Հոդված 3, մաս 1, կետ 11

³ Նույն օրենքը, Հոդված 3, մաս 1, կետ 14

⁴ Խելամիտ հարմարեցումներ ապահովելու կարգը սահմանելու մասին ՀՀ կառավարության որոշում <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=167278>

աշխատողին, թե՛ գործատուին պաշտպանել սեփական իրավունքները աշխատանքային իրավունքի շրջանակներում և տեղավորում է **խնդիրը Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունների տիրույթում**: Խելամիտ հարմարեցում տրամադրելու վերաբերյալ պայմանագրի չկատարումը կարող է հիմք հանդիսանալ ԱԱՏՄ-ի կողմից վարույթ սկսելու համար, միայն, եթե կա բողոք աշխատողի կողմից:⁵

Խելամիտ հարմարեցումների օրենսդրական պահանջը ամրագրվել էր ԱՄՆ-ում Հաշմանդամություն ունեցող ամերիկացիների մասին ակտում 1990թ., իսկ 2006 թվին ՄԱԿ-ը ընդունել է Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիան, որը **Հայաստանի հանրապետությունը ստորագրել է 2010 թվականին**:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների չընկալվածության պատճառով թե՛ գործատուները, թե՛ մյուս աշխատակիցները կարող են վատ վերաբերվել խելամիտ հարմարեցումների գաղափարին: Հաճախ այն ընկալվում է որպես ավելորդ, ոչ անհրաժեշտ շռայլություն կամ արտոնյալ վերաբերմունք, որն անարդար է մյուսների հանդեպ: Նման իրավիճակում խելամիտ հարմարեցումների պահանջը և հարմարեցումներից օգտվող աշխատողը կարող են հանդիպել ոտնձգությունների և վատ վերաբերմունքի: Սա բարդ երկընտրանքի առջև է դնում հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ պահանջել օրենքով երաշխավորված խելամիտ հարմարեցումը և գուցե առերեսվել գործատուի և կոլեգաների կողմից վատ վերաբերմունքի կամ լռել, չկարողանալ լիարժեք կատարել աշխատանքը և կանգնել աշխատանքը կորցնելու վտանգի առջև:

Չնայած խելամիտ հարմարեցումը միջազգային մակարդակում արդեն երկար ժամանակ է համարվում է աշխատանքային օրենսդրության

⁵ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքները չեն խախտվում, <https://disabilityinfo.am/19584/>

անբաժանելի մաս և նորմա, որը պիտի հասանելի լինի բոլորին, տեղական մակարդակում այն հաճախ մնում է չընկալված: Հիմնականում սա վերաբերում է պայմանական 2-րդ և 3-րդ աշխարհի երկրներին, որոնցում աշխատուժի վարձատրությունը մնում է ցածր մակարդակի վրա, ինչով թույլ է տալիս համեմատաբար բարձր այժմեական շահույթ ապահովել գործատուի համար՝ չնպաստելով հասարակության և սեփական ձեռնարկատիրության կայուն զարգացմանը:

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հետ համագործակությամբ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքներով և ներառական զարգացման ջատագովմամբ զբաղվող

կազմակերպությունները մշակել են կարճ ուղեցույց, թե ինչպիսի խելամիտ

հարմարեցումներ կարող են կիրառվել, օրինակ, անդամահատում ունեցող անձանց համար:

Հարցեր, որոնք պետք է գործատուները դիտարկեն

- Ի՞նչ դժվարություններ ունի աշխատողը:
- Ինչպե՞ս են այդ դժվարությունները ազդում աշխատողի և նրա կատարողականի վրա:
- Հատկապես ի՞նչ աշխատանքներն են խնդրահարույց նրա դժվարությունների պատճառով:
- Խելամիտ ի՞նչ հարմարեցումները կարող են նվազեցնել կամ վերացնել այդ խնդիրները: Արդյո՞ք կիրառվո՞ւմ են բոլոր ռեսուրսները հնարավոր հարմարեցումների համար:
- Եղե՞լ է խորհրդակցություն աշխատողի հետ հնարավոր հարմարեցումների վերաբերյալ:
- Երբ հարմարեցումներն արդեն արվել են, կարո՞ղ է օգտակար լինել աշխատողի հետ հանդիպումը՝ գնահատելու արդյունավետությունը և հավելյալ հարմարեցումների կարիքը:
- Մյուս աշխատողները ունե՞ն իրաազեկման կամ վերապատրաստման կարիք:

Խելամիտ հարմարեցման օրինակներ են.

- Իրեր բարձրացնելու, իրերին հասնելու, իրերը հրելու և քաշելու տեխնոլոգիաների կիրառում կամ իրերի դասավորում այնպես, որ դրանց համար պահանջվի նվազագույն ֆիզիկական ջանք
- Աշխատանքի վերակազմակերպման միջոցով որոշակի պարտականությունների վերաբաշխում աշխատողների միջև
- Պարբերական հանգստի դադարների հնարավորություն՝ տեղից վեր կենալու և շարժվելու համար
- Ընդմիջման փոփոխված գրաֆիկ՝ անհրաժեշտության դեպքում ոտքերի համար ձգման վարժություններ անելու համար
- Հիշեցնող ծրագրերի օգտագործում՝ տեղից վեր կենալու և շարժվելու համար
- Շարժական (և՛ կանգնած, և՛ նստած աշխատելու համար) աշխատասեղանի առկայություն
- Էրգոնոմիկ, կարգավորվող գրասենյակային աթոռ
- Սանհանգույցում կամ միջանցքներում հավելյալ բռնակների տեղադրում
- Տեղից աշխատելու հնարավորություն, որի դեպքում աշխատողը կարող է պառկել, շարժվել ազատորեն:

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:



ԵՐՈՊԱՆԱԿԱՅԻՆ ԵՎ ԱՐՄԵՆԻԱԿԱՆ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

DECENT
WORK
NOW

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔ
ՀԻՄՆ

Ո՞ւմ դիմել, երբ խախտվել են ձեր աշխատանքային իրավունքները

Առողջապահության և աշխատանքի
տեսչական մարմին՝

Թեժ գիծ՝ 81-07

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

www.employeeprotect.am/am/report

Յելսինկյան քաղաքացիական
ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ

Անվճար խորհրդատվություն՝ 077 342268

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

www.facebook.com/DecentWorkNow

www.arhmiutyun.am/contact

Մարդու իրավունքների պաշտպան

Թեժ գիծ՝ 116

Մարզային գրասենյակներ

www.ombuds.am/am/site/ApplyTeamAddress

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի
նախարարություն

Թեժ գիծ՝ 114

Էլեկտրոնային դիմելու հղում

www.e-request.am/hy

