

ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Վարչավա (Լեհաստանի Հանրապետություն)

գործուղման արդյունքների մասին

1. Անունը, ազգանունը, զբաղեցրած պաշտոնը.

Ռուզաննա Պեպանյան - ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության զբաղվածության բաժնի պետ,

Դիանա Գալոյան - Միասնական սոցիալական ծառայության զբաղվածության ապահովման և աշխատանքային ներուժի զարգացման վարչության պետ:

2. Գործուղման վայրը և ժամկետները.

Վարչավա (Լեհաստանի Հանրապետություն), 2025 թվականի նոյեմբերի 3-ից մինչև նոյեմբերի 6-ը

3. Հրավիրող կողմը.

Եվրոպական կրթական հիմնադրամը (The European Training Foundation) Լեհաստանի Ֆինանսների և տարածաշրջանային զարգացման նախարարության հետ համագործակցությամբ

4. Գործուղման նպատակը.

ԵՄ հարևան երկրների և Կենտրոնական Ասիայի զբաղվածության ոլորտի քաղաքականություն մշակող կառույցների, պետական զբաղվածության ծառայությունների, քաղաքացիական հասարակության և միջազգային կազմակերպությունների ներկայացուցիչների համար կազմակերպված՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության թեմայով ուսուցողական միջոցառմանը մասնակցելու նպատակով:

5. Քննարկված թեմաները.

Այցի ընթացքում քննարկվել են երեք հիմնական թեմաներ՝ Զբաղվածության ծառայությունների և աշխատատեղերի մատչելիություն, գործատուների

ներգրավվածություն և համապատասխան հարմարեցումների ապահովում, սոցիալական տնտեսության ներուժի օգտագործում:

6. Հանդիպումները, ելույթները, բարձրացված կամ քննարկված հարցերը.

«Մատչելիությունը գործողության մեջ զբաղվածության պետական ծառայություններում» թեմայով պանելային քննարկմանը, որը վարում էր Ֆինանսների և տարածաշրջանային զարգացման նախարարության Եվրոպական սոցիալական հիմնադրամի վարչության փոխտնօրենը և խոսնակներն էին «Ակտիվացում» հիմնադրամի փոխնախագահը, Հաշմանդամություն ունեցող անձանց լեհական ֆորումի ներկայացուցիչը, Սլովենիայի զբաղվածության ծառայության հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ աշխատանքի դեկավարը, քննարկվեցին հետևյալ հարցերը՝ ինչպես կարող են պետական մարմինները աջակցել մատչելիությանը, ինչպես են մատչելիությունը ժամանակակից զբաղվածության ծառայություններում, որոնք են ընդհանուր խոչընդոտներ և գործնական լուծումներ:

Երկրորդ պանելային քննարկմանը, որի խոսնակներն էին Էստոնիայի գործազրկության ապահովագրության հիմնադրամի, Վարշավայի զբաղվածության գրասենյակի ներկայացուցիչները, Ikea կազմակերպության երկրի հավասարության, բազմազանության և ներառման դեկավար, Թուրքիայի Աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության Աշխատանքի գլխավոր տնօրենի տեղակալը, քննարկում ծավալվեց ձեռնարկությունների ներգրավման խոչընդոտների հաղթահարման և խելացի հարմարեցումների իրականացման թեմաների շուրջ, տեղի ունեցավ փորձի փոխանակում:

ETF-ի ներկայացուցիչը ներկայացրեց նյութ այն մասին, թե որն է «հիմնավոր հարմարեցումը», այդ թվում՝ զբաղվածության և զբաղվածության պետական ծառայությունների գործունեության համատեքստերում: Ներկայացվեց ETF գործընկեր երկրների և ԵՄ անդամ պետությունների կոնվենցիոն պարտավորություններն ու լավագույն փորձը: Խոսվեց այն մասին, թե ինչպես կարող են զբաղվածության պետական ծառայությունները գնահատեն կարիքները, ապահովել հարմարեցումներ և համագործակցեն գործատուների հետ:

Միջոցառման երկրորդ օրվա ընթացքում այցելություններ կազմակերպվեցին 4 տեղական կազմակերպություններ, որոնք աջակցում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովմանը: Դրանք են՝ «Ավալոն» հիմնադրամ՝ Լեհաստանի ամենամեծ ՀԿ-ներից մեկը, որը 2006 թվականից ի վեր աջակցում է հաշմանդամություն ունեցող և քրոնիկ հիվանդություններով անձանց՝ տրամադրելով ուղղակի օգնություն, իրականացնելով վերականգնողական և ակտիվացման ծրագրեր, «Բաց դռներ» ասոցիացիա (Stowarzyszenie Otwarte Drzwi)՝ փորձառու կազմակերպություն, որը ֆինանսական աջակցություն է ցուցաբերում հաշմանդամություն ունեցող անձանց բազմաթիվ հաստատությունների և ծառայությունների լայն շրջանակի, Մազովյան սոցիալական քաղաքականության կենտրոն և Սոցիալ-տնտեսական նախաձեռնությունների հիմնադրամ՝ նրանք ներկայացնում են Լեհաստանում սոցիալական տնտեսության զարգացման էկոհամակարգը, «Մավլա» հիմնադրամ (Բիելանսկի սոցիալական ձեռնարկություն):

Այցերից հետո քննարկվեցին հարցեր այն մասին, թե որն է սոցիալական տնտեսության դերը հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար ներառական զբաղվածության խթանման գործում: Ներկայացվեց Իտալիայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար սոցիալական կոոպերատիվների դերը, Սոցիալական ձեռնարկությունների համար կայուն աջակցության ենթակառուցվածքների կառուցման հնարավորությունների Լեհական փորձը:

7. Հանդիպման կամ հավաքի ժամանակ ընդունված որոշումները, պայմանավորվածությունները, ստորագրված փաստաթղթերը.

Հանդիպումների ժամանակ որոշումներ չեն ընդունվել և փաստաթղթեր չեն ստորագրվել:

8. Առաջարկությունները, դրանց ընթացք տալու վերաբերյալ առաջարկները՝ եղանակը, ձևը, ժամկետները, պատասխանատուները, ակնկալվող արդյունքները.

Հաշվի առնելով ներկայացված երկրների փորձը՝ հարկ է փաստել, որ գրեթե բոլոր երկրներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառականության ապահովման և աշխատաշուկայում ինտեգրման հիմնական գործիքներն են աշխատանքի

տեղավորման քվոտավորման համակարգը, սուբվենցիոն ծրագրերը՝ աշխատավարձի փոխհատուցման, եկամտահարկի փոխհատուցման, աշխատատեղի հարմարեցման, մասնագիտական ուսուցման և վերապատրաստման կազմակերպման ծրագրերն ու միջոցառումները:

Մի շարք երկրներ ներդրել են խելամիտ հարմարեցումների ինստիտուտը, որին մոտ է ՀՀ-ում ներդրված համակարգը, սակայն՝ պետական ֆինանսական աջակցության գործիքների կիրառմամբ, ինչն էլ առաջարկվում է ներդնել Հայաստանում:

Միջազգային փորձում կիրառվում են թվային հարթակների մատչելիության ապահովման՝ պետական մակարդակով հաստատված ուղեցույցներ: Դրանց մշակումը և հաստատումը նաև Հայաստանում կարող է մեծացնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց կողմից հարթակների կիրառման, տարբեր թվային ծառայություններից օգտվելու հնարավորությունները:

Առաջարկվում է հաշվի առնելով հիմնական խնդիրները, որոնց բախվել են մի շարք երկրներ քվոտավորման համակարգի կիրառման ժամանակ՝ մշակել ցածր ռիսկայնությամբ արդյունավետ քվոտավորման համակարգ: Մասնավորապես, շատ երկրներում գործատուների կողմից դա ընկալվում է, ոչ թե որպես սոցիալական պատասխանատվության իրացում, այլ պատիժ, և վերջիններս գնում են տարբեր քայլերի այդ պատժից խուսափելու համար. բազմաթիվ գործատուներ ձևակերպում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց որպես աշխատող նվազագույն աշխատավարձով և ուղարկում տուն, ապահովելով քվոտայի կիրառման ձևական կողմը, ինչն էլ աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրացման ու մրցունակության բարձրացման հնարավորություն չի տալիս:

Սոցիալական տնտեսության զարգացումը միջազգային փորձում ևս համարվում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառականության ապահովման հիմնական միջոցներից մեկը: Մասնավորապես, որպես սոցիալական ձեռնարկատիրության մոդելներ են դիտարկվում այն կազմակերպությունները, որտեղ մեծ է հաշմանդամություն ունեցող անձանց, որպես աշխատուժի օգտագործումը: Մեկ այլ մոտեցմամբ, սոցիալական ձեռնարկություններն այն կազմակերպություններն են,

որոնց եկամուտն ուղղվում է որևէ սոցիալական խնդրի լուծմանը: Նշված կազմակերպությունների ճանաչումը թույլ է տալիս իրականացնել պետական աջակցության ծրագրեր, որոնք էլ նպաստում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատաշուկայում ինտեգրման մեծացմանը:

Ինչպես ցույց տվեց միջազգային փորձը՝ վերջին տարիների հիմնական ձեռքբերումներից է այն մոտեցման կիրառումը, որ քաղաքականությունների հիմքում դրվում է ոչ թե այն գաղափարը, թե ինչ աշխատանքներ կատարելու սահմանափակումներ ունեն հաշմանդամություն ունեցող անձինք, այլ այն, թե վերջիններս ինչ աշխատանքներ կատարելու հնարավորություն ունեն:

9. Ստորագրությունը, ամսաթիվը



Ռ. Պեպանյան



Դ. Գալոյան

12.11.2025 թ.