

Հավելված  
ՀՀ կառավարության 2012 թ.  
ապրիլի 12-ի նիստի N 14  
արձանագրային որոշման



**ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱ  
/ՎԵՐԱՆԱՅՎԱԾ/**

## **Հայաստանի Հանրապետության զեկույց**

Հոդվածներ 1, 15, 18, 20, 24

Հաշվետու ժամանակահատված 2007-2010թթ.

## Հոդված 1. Աշխատանքի իրավունքը

Նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ Կողմերը պարտավորվում են.

1. որպես առաջնային նպատակներից ու խնդիրներից մեկն ընդունել զբաղվածության հնարավորինս բարձր ու կայուն մակարդակի իրագործումն ու պահպանումը,
2. արդյունավետորեն պաշտպանել ազատ կամքով ընտրված մասնագիտությամբ ապրուստի միջոցներ վաստակելու աշխատողի իրավունքը,
3. ստեղծել կամ պահպանել աշխատանքի տեղավորման անվճար ծառայություններ բոլոր աշխատողների համար,
4. տրամադրել կամ խթանել համապատասխան մասնագիտական ուղղորդումը, ուսուցումը և վերականգնումը:

### Հոդված 1§2-ի հավելված

Սույն դրույթը չպետք է մեկնաբանվի որպես պետական անվտանգության մասին հոդված կամ գործելակերպ արգելող կամ թույլատրող դրույթ:

## Հոդված 1§1

**1) Խնդրում ենք նկարագրել զբաղվածության ազգային քաղաքականությունը և ընդհանուր իրավական դաշտը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:**

Զբաղվածության բնագավառում պետական քաղաքականության նպատակը բնակչության լրիվ և արդյունավետ զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծումն է: Այն ուղղված է աշխատաշուկայի լարվածությունը մեղմելուն, աշխատանք փնտրողների մրցունակությունը բարձրացնելուն, գործող աշխատատեղերը պահպանելուն, գործատուների կողմից նոր աշխատատեղերի ստեղծմանը խթանելուն և դրանք որակյալ մասնագետներով համալրելուն:

2010թ. դեկտեմբերի 22-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել և 2011թ. հունվարի 15-ին ՀՀ Նախագահի կողմից ստորագրվել է «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը: Փոփոխության նպատակն էր խթանել զբաղվածության բնագավառում ակտիվ և արդյունավետ քաղաքականության իրականացումը,

զբաղվածության պասիվ ծրագրերին հատկացվող ֆինանսական միջոցների մասնակի փոխանցումը զբաղվածության բնագավառում իրականացվող ակտիվ ծրագրերին, ինչպես նաև փոփոխել զբաղվածության բնագավառում գործող որոշ ծրագրերի իրականացման պայմանները և ներդնել նոր ծրագրեր:

Ներկայացված փոփոխություններն ու լրացումները նպաստել են հստակեցնելու օրենքի որոշ դրույթներ, կարգավորել օրենքի կիրակումից հետո բացահայտված որոշ խնդիրներ և խթանել զբաղվածության ոլորտում ակտիվ ու արդյունավետ քաղաքականության իրականացմանը: Մասնավորապես՝

- հաշվի առնելով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 16-րդ հոդվածի պահանջները՝ հստակեցվել են զբաղվածություն համարվող գործունեության տեսակները,
- օրենքի փոփոխությամբ հնարավորինս կարգավորել է գյուղատնտեսական նշանակության հողի սեփականատեր հանդիսացող անձանց զբաղվածության հարցը: Նրանց հնարավորություն է տրվել ընդգրկվել զբաղվածության պետական ծառայության կողմից իրականացվող մասնագիտական ուսուցման ծրագրում և ուսուցման ողջ ընթացքում ստանալ կրթաթոշակ: Հստակեցվել է գործազուրկի հասկացությունը. գործազուրկի հասկացության սահմանման ժամանակ հաշվի է առնվել կենսաթոշակառու չհանդիսանալու հանգամանքը,
- հստակեցվել է բնակչության զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրի կառուցվածքը և ծրագրում ընդգրկվող միջոցառումների ցանկը,
- իրականացվել է աշխատանքի տոնավաճառների կազմակերպման գործընթացների օրենսդրական կարգավորում, որի նպատակը աշխատող գործատու կապն առավել տեսանելի և արդյունավետ դարձնելն է՝ աշխատանքի առաջարկի և պահանջարկի համադրման համատեքստում,
- լրացվել են (հոդված 20) աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերը և նրանց տրվող լրացուցիչ երաշխիքները, մասնավորապես՝ սոցիալական պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիքներից օգտվելու հնարավորություն է տրվել նարկոլոգիական ծառայությունում հաշվառված անձանց, որոնք դադարի (ռեմիսիայի) շրջանում են և թրաֆիքինգի զոհ դարձած անձանց,
- բարելավվել են աշխատաշուկայում անմրցունակ համարվող խմբերում ընդգրկվելու պայմանները, մասնավորապես՝

ա) ազատագրկման վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած անձանց հնարավորություն է տրվել վերադառնալուց հետո վեց ամսվա փոխարեն՝ մեկ տարվա ընթացքում զբաղվածության պետական ծառայություն դիմելու դեպքում ընդգրկվել վերոհիշյալ խմբերում,

բ) աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները և առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվին պատկանող անձինք, ինչպես նաև պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո՝ երեք տարվա ընթացքում, զբաղվածության պետական

ծառայությունում հաշվառված անձինք առնվազն վեց ամիս (նախկին մեկ տարվա փոխարեն) անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում կնդգրկվեն անմրցունակ խմբերում:

- հստակեցվել է մեկից ավելի անգամ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձանց գործազրկության նպաստ ստանալու հարցը: Նախատեսվում է, որ եթե անձը գործազրկության նպաստ է ստանում մեկից ավելի անգամ, ապա յուրաքանչյուր հաջորդ անգամ նրան գործազրկության նպաստ է նշանակվում զբաղվածության պետական ծառայության կողմից հաշվառումից հանվելուց հետո առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ձեռք բերելու դեպքում, ընդ որում գործազրկության նպաստի վճարման տևողությունը հաշվարկվում է զբաղվածության պետական ծառայության կողմից վերջին անգամ անձի հաշվառումից հանվելուց հետո ձեռք բերված ապահովագրական ստաժի չափին համապատասխան: Այս փոփոխության նպատակն աշխատանքի արժևորումն ու խթանումն է,
- աջակցելով գործատուի մոտ մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպմանը՝ հնարավորություն է տրվել մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկներին և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամներին ձեռք բերել իրենց մասնագիտական որակավորմանը համապատասխան աշխատանքային փորձ, աշխատաշուկայում դառնալ առավել մրցունակ և տեղավորվել հարմար աշխատանքի,
- գործատուի մոտ աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցման ծրագրի իրականացման միջոցով զբաղվածության պետական ծառայությունը աջակցում է նրանց աշխատանքի տեղավորման հնարավորությունների մեծացմանը և զբաղվածության ապահովմանը.

Հիմք ընդունելով գործազուրկի սահմանադրական իրավունքը («Սահմանադրություն, հոդված 37») օրենքով նախատեսվել է գործազրկության նպաստի վերահաշվարկի հնարավորություն՝ նպաստի ստացման նոր հիմքեր ի հայտ գալու հետ կապված: Մասնավորապես՝ աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամներին հնարավորություն է տրվել ընդգրկվելու այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ նյութական ծախսերի հատուցման ծրագրից:

Օրենքի փոփոխությամբ առաջարկվող զբաղվածության կարգավորման նոր ծրագրերը իրականացվում են 2011 թվականից սկսած:

Օրենքում կատարված փոփոխությունների արդյունքում անհրաժեշտություն է առաջացել «Կառավարության մի շարք որոշումներում կատարելու փոփոխություններ և լրացումներ: Այդ նպատակով 2011 թվականի մարտի 9-ին ընդունվել է «Վարչապետի N174-Ա որոշումը, որի համաձայն ընդունվել և գործողության մեջ են դրվել «Կառավարության 2011թ. հունիսի 10-ի «Գործազրկության նպաստի նշանակման

կամ վերահաշվարկի համար նոր հիմքերի ի հայտ գալու դեպքում գործազրկության նպաստի նշանակման կամ վերահաշվարկման կարգը հաստատելու և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության մի շարք որոշումներում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» N 818-Ն որոշումն ու ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի 2011թ. հունիսի 1-ի «Աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպման, գործատուի մոտ մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չգրառված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպման, գործատուի մոտ աշխատանք փնտրող չգրառված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցման կարգերը հաստատելու մասին» N 48-Ն հրամանը: Վերջիններով սահմանվել են հստակ մեխանիզմներ վերոհիշյալ կարգերի կիրական համար:

Օրենքի փոփոխությամբ աշխատաշուկայում անմրցունակ 7 խմբին ավելացավ ևս 2-ը՝ նարկոլոգիական ծառայությունում հաշվառված անձինք, ովքեր դադարի (ռեմիսիայի) շրջանում են և թրաֆիկինգի զոհ դարձած անձինք:

**2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրականացնելու իրականացմանը:**

Զբաղվածության պետական քաղաքականությունը մշակում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմինը՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և իրականացնում իր կառուցվածքում գործող զբաղվածության պետական ծառայության միջոցով:

Զբաղվածության պետական ծառայությունը բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորումն իրականացնում է՝ բնակչության զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերին համապատասխան:

Ստորև ներկայացվում է իրականացվող միջոցառումների և ծրագրերի արդյունքները՝ ըստ տարիների.

		2008-2010թթ. բնակչության զբաղվածության պետական ծրագրերի փաստացի ֆինանսավորումը, միջոցառման մեջ ընդգրկված անձանց թվաքանակը / ծախսված գումարը (մլն. դրամ )		
N	ՄԻՋՈՑԱՌՄԱՆ ՄԵՋ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՆՁԱՆՑ ԹՎԱՔԱՆԱԿԸ ԾՐԱԳՐԵՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԵՆԹԱԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ	2008	2009	2010
1.	Գործազրկության նպաստի վճարում	21043 /2752.5 մլն դրամ /	22886 /4551,9 (մլն. դրամ)	24546 /4707.1(մլն դրամ)
2.	Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	1316 /134.4 մլն դրամ /	1436 /179,3(մլն դրամ)	1513 /184.6(մլն դրամ)
3.	Այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ գործազուրկների նյութական ծախսերի հատուցում	7 /1.14մլն. դրամ/	10 /4.1մլն. դրամ/	19 /6.5մլն. դրամ/
4.	Երկարամյա ծառայության և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող աշխատանք փնտրող չզբաղված անձանց վերամասնագիտացում	9 /0.67մլն. դրամ/	3 /0.4մլն. դրամ/	8 /0.8մլն. դրամ/
6.	Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում	90 /9.3մլն. դրամ/	79 /10.03մլն. դրամ/	82 /9.8մլն. դրամ/
7.	Աշխատաշուկայի հետազոտման և կանխատեսման աշխատանքների	1 /5.0մլն. դրամ/	1 /5.0մլն. դրամ/	1 /5.0մլն. դրամ/

		2008-2010թթ. բնակչության զբաղվածության պետական ծրագրերի փաստացի ֆինանսավորումը, միջոցառման մեջ ընդգրկված անձանց թվաքանակը / ծախսված գումարը (մլն. դրամ )		
N	ՄԻՋՈՑԱՌՄԱՆ ՄԵՋ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՆՁԱՆՑ ԹՎԱՔԱՆԱԿԸ ԾՐԱԳՐԵՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԵՆԹԱԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ	2008	2009	2010
	կազմակերպում			
8.	Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի ընդունելու դեպքում աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին	167 /42.3մլն. դրամ/	229 /58.8մլն. դրամ/	194 /70.4մլն. դրամ/
9.	Թափուր աշխատատեղերի տոնավաճառի կազմակերպում	0	6 /4.2մլն. դրամ/	6 /4.2մլն. դրամ/
10.	Ֆինանսական աջակցություն գործազուրկներին ձեռնարկատիրական գործությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար	64 /0.5մլն. դրամ/	104 /0.75մլն. դրամ/	117 /0.83մլն. դրամ/
11.	Թաղման նպաստի վճարում	97 /4.3մլն. դրամ/	113 /6.4մլն. դրամ/	126 /6.8մլն. դրամ/
12.	Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպում	7006 /685.4մլն. դրամ/	4200 /540.6մլն. դրամ/	6254 /625.5մլն. դրամ/

Բացի պետական ծրագրերից իրականացվել են նաև միջազգային ծրագրեր.

13.	ՄԱԿ «Սնունդ և աշխատանքի դիմաց» հասարակական աշխատանքների կազմակերպում	1013	0	0
14.	ՄԱԿ մասնագիտական ուսուցման դասընթացներ	0	0	395

3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվերը, վիճակագրությունը (օրինակ՝ Եվրոստատի տվյալները) կամ համապատասխան այլ տեղեկատվությունը, մասնավորապես՝ ՀՆԱ-ի աճի տեմպերը, տնտեսության բոլոր ճյուղերում զբաղվածության միտումները, զբաղվածության մակարդակը (զբաղվածների թվի տոկոսային հարաբերակցությունը 15-64 տարեկան բնակչության թվի նկատմամբ), երիտասարդների շրջանում զբաղվածության մակարդակը, տնտեսական ակտիվության մակարդակը (ընդհանուր աշխատուժի հարաբերակցությունը 15 տարեկան և բարձր բնակչության թվի նկատմամբ), գործազրկության մակարդակը, երկարատև գործազրկության մակարդակը, երիտասարդների գործազրկության մակարդակը, զբաղվածության կարգավիճակը (զբաղված, ինքնազբաղված): Բոլոր տվյալները պետք է տրվեն ըստ սեռի բացվածքով: Բացի այդ, զբաղվածության քաղաքականության հետ կապված ծախսերը պետք է ներկայացվեն ՀՆԱ-ում մասնաբաժնի տեսքով, ներառյալ «ակտիվ» (աշխատատեղերի ստեղծում, ուսուցում և այլն) և «պասիվ» (ֆինանսական փոխհատուցում և այլն) միջոցառումների հետ կապված ծախսերի համապատասխան մասնաբաժինների տեսքով:

ՀՆԱ-ի աճի տեմպը, երիտասարդների զբաղվածության և տնտեսական ակտիվության մակարդակն ըստ տարիների.

%

	2008	2009	2010
ՀՆԱ-ի աճի տեմպը	106.9	85.9	102.1
Երիտասարդների (16-29 տարեկան) զբաղվածության մակարդակ*	31.4	29.8	31.6
Երիտասարդների (16-29 տարեկան)	44.5	44.9	46.6



տնտեսական ակտիվության մակարդակը*			
----------------------------------	--	--	--

\* Հաշվարկված է համապատասխան տարիքային խմբի բնակչության (աշխատանքային ռեսուրսների) թվաքանակի նկատմամբ:

2008-2010թթ. գործազրկության պաշտոնական մակարդակը այդ թվում երկարատև և երիտասարդ գործազուրկների թվաքանակը և տեսակարար կշիռների պատկերը հետևյալն է.

	2008	2009	2010
Աշխատանք փնտրողների թիվը	90244	99308	93230
Գործազուրկների թիվը	74900	81400	78804
Երկարատև գործազուրկների թիվը/ մեկ տարուց ավելի գործազուրկի կարգավիճակում գտնվողներ/	47739	45342	45327
Երկարատև գործազուրկների տեսակարար կշիռը գործազուրկների թվում/տոկոս/	63.7	55.7	57.5
16-30 տարեկան երիտասարդների թիվը գործազուրկների թվում	13484	15948	15083
16-30 տարեկան երիտասարդների տեսակարար կշիռը /տոկոս/	18.0	19.6	19.1
Գրանցված գործազրկության մակարդակը/միջին տարեկան/	6.3	7.0	7.0
տղամարդ	3.2	4.0	4.2
	9.3	9.8	9.8

կին			
-----	--	--	--

Համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամով պայմանավորված սկսած 2008թ.-ից Հայաստանի տնտեսության մեջ ևս արձանագրվեց անկում: Գործազրկության մակարդակը սկսեց աճել ( տե՛ս աղյուսակը).

2010թ. դեկտեմբերին գործազրկության մակարդակը հանրապետությունում կազմել է 7,0%, 2009թ. –ին՝ 7.0%, 2008թ. –ին՝ 6.3%:

### Գործազրկության մակարդակն ըստ տարիների /միջին տարեկան/

Տարեվերջի ն	Պաշտոնական գրանցված	ԱՎԾ-ի կողմից իրականացված տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի ամբողջացված հետազոտության տվյալների հաշվարկված ԱՄԿ-ի կողմից առաջարկվող մեթոդաբանության
2008	6.3	17.3
2009	7.0	19.7
2010	7,0	19.9

### Աշխատանքի տեղավորված գործազուրկների բաշխումն ըստ գործազրկության տևողության

տարեվերջին հազ. մարդ.

	2008	2009	2010
Աշխատանքի տեղավորվածներ ըստ գործազրկության տևողության			
< 3 ամիս	0,56	0.979	1.241
3 - 6 ամիս	0,792	0.983	1.265
6 - 12 ամիս	1,474	1.499	2.526
12 >	4.824	4.832	4.989
Ավարտված գործազրկության միջին	25.7	22.6	19.0

տևողությունը, ամիս			
--------------------	--	--	--

**Պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների բաշխումն ըստ սեռի**

*Միջին տարեկան*

	Գործազուրկներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	ընդամենը	տղամարդ	կին	ընդամենը	տղամարդ	կին
2008	74.9	18.8	56.1	90.5	82.1	93.7
2009	81.4	23.2	58.2	108.7	123.4	103.7
2010	83.3	24.9	58.4	102.3	107.3	100.3

**Պաշտոնապես գրանցված գործազուրկների թվաքանակն ըստ ՀՀ մարզերի**

*միջին տարեկան*

	Գործազուրկներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
<b>Ընդամենը</b>	74.9	81.4	83.3	90.5	108.7	102.3
<b>ք. Երևան</b>	18.0	22.7	28.1	102.3	126.1	123.8
<b>Արագածոտն</b>	1.3	1.4	1.4	86.7	107.7	100.0
<b>Արարատ</b>	3.0	3.3	3.5	107.1	110.0	106.1
<b>Արմավիր</b>	3.4	3.5	3.8	113.3	102.9	108.6
<b>Գեղարքունիք</b>	5.8	6.0	6.0	103.6	103.4	100.0
<b>Լոռի</b>	11.4	11.4	11.2	74.0	100.0	98.2
<b>Կոտայք</b>	6.4	7.6	7.8	120.8	118.8	102.6
<b>Շիրակ</b>	12.4	12.5	9.6	74.3	100.8	76.8
<b>Սյունիք</b>	7.5	6.9	5.9	81.5	92.0	85.5

	Գործազուրկներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
<b>Վայոց-ձոր</b>	1.1	1.1	1.1	91.7	100.0	100.0
<b>Տավուշ</b>	4.8	4.8	4.8	109.1	102.1	98.0

**Գործազուրկների բաշխումն ըստ սեռատարիքային խմբերի (ըստ տնային տնտեսությունների կենսամակարդակի (կենսապայմանների) ամբողջացված հետազոտության արդյունքների)**

հազ. մարդ

	Ընդամենը			այդ թվում՝ ըստ սեռի					
				տղամարդ			կին		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010
<b>Գործազուրկներ</b>	<i>231.6</i>	<i>265.9</i>	<i>278.2</i>	<i>108.5</i>	<i>133.3</i>	<i>132.5</i>	<i>123.1</i>	<i>132.6</i>	<i>145.7</i>
15-19	16.1	21.5	17.0	6.9	9.0	7.3	9.2	12.5	9.7
20-24	53.1	53.9	59.5	29.5	28.6	28.4	23.6	25.4	31.1
25-29	33.2	41.5	41.1	18.9	21.9	22.3	14.2	19.6	18.8
30-34	21.1	25.2	25.7	9.6	13.4	12.8	11.5	11.9	12.9
35-39	18.6	26.0	23.7	9.3	11.1	10.9	9.3	14.9	12.8
40-44	20.2	20.9	20.2	6.5	9.8	8.9	13.7	11.1	11.3
45-49	23.7	27.4	28.4	6.8	13.5	12.1	16.9	14.0	16.4
50-54	19.5	25.1	29.1	7.1	12.0	13.5	12.5	13.2	15.6
55-59	16.8	12.5	20.6	8.3	7.0	8.9	8.4	5.5	11.7
60-64	5.6	7.1	8.4	3.0	3.8	4.3	2.6	3.3	4.0
65>	3.7	4.7	4.4	2.6	3.4	3.0	1.1	1.4	1.4
<b>Միջին տարիքը</b>	<i>35.5</i>	<i>34.8</i>	<i>34.5</i>	<i>34.3</i>	<i>35.5</i>	<i>33.7</i>	<i>36.6</i>	<i>35.1</i>	<i>34.5</i>

## Զբաղվածների բաշխումն ըստ սեռի

Միջին տարեկան

	Զբաղվածներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	ընդամենը	տղամարդ	կին	ընդամենը	տղամարդ	կին
2008	1117.6	570.9	546.7	101.5	99.9	103.1
2009	1089.4	552.0	537.4	97.5	96.7	98.3
2010	1104.8	564.9	539.9	101.4	102.3	100.5

## Զբաղվածների բաշխումն ըստ ՀՀ մարզերի

Միջին տարեկան

	Զբաղվածներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
<b>Ընդամենը</b>	1117.6	1089.4	1104.8	101.5	97.5	101.4
ք. Երևան	338.0	316.1	319.2	104.9	96.4	101.0
Արագածոտն	65.8	64.8	65.5	104.3	98.5	101.1
Արարատ	118.0	116.3	116.1	101.0	98.6	99.8
Արմավիր	119.2	118.3	120.8	99.2	99.2	102.1
Գեղարքունիք	103.1	97.6	100.4	99.6	94.7	102.9
Լոռի	91.3	91.1	92.2	99.5	99.8	101.2
Կոտայք	76.2	75.8	76.6	99.9	99.5	101.1
Շիրակ	86.0	84.2	85.3	98.4	97.9	101.3
Սյունիք	53.3	49.5	51.6	104.7	92.9	104.2
Վայոց-ձոր	26.2	25.2	25.3	97.8	96.2	100.4

	<b>Ջբաղվածներ, հազ. մարդ</b>			աճի տեմպը, %		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Տավուշ	50.5	50.5	51.8	102.6	100.0	102.6

### Ջբաղվածների բաշխումն ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների

Միջին տարեկան

	Ընդամենը, հազ. մարդ			Ընդամենի նկատմամբ, %-ով		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
<b>Ջբաղվածներ, ընդամենը</b>	<i>1117.6</i>	<i>1089.4</i>	<i>1104.8</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Գյուղատնտեսություն, որսորդություն և անտառային տնտեսություն	493.0	496.2	500.7	44.1	45.6	45.3
Ձկնորսություն, ձկնաբուծություն	0.5	0.3	0.6	0.0	0.0	0.05
Հանքագործական արդյունաբերություն	8.3	7.3	7.6	0.7	0.7	0.7
Մշակող արդյունաբերություն	94.8	83.9	77.8	8.5	7.7	7.0
Էլեկտրաէներգիայի, գազի և ջրի արտադրություն և բաշխում	24.5	23.9	25.3	2.2	2.2	2.3
Շինարարություն	60.4	49.5	56.3	5.4	4.6	5.1
Առևտուր, ավտոմեքենաների, կենցաղային արտադրատեսակների և անձնական օգտագործման իրերի նորոգում	113.2	104.2	106.3	10.1	9.6	9.6
Հյուրանոցներ և ռեստորաններ	12.4	12.5	14.3	1.1	1.1	1.3
Տրանսպորտ և կապ	51.6	53.8	54.1	4.6	4.9	5.0

	Ընդամենը, հազ. մարդ			Ընդամենի նկատմամբ, %-ով		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Ֆինանսական գործունեություն	10.6	11.0	11.7	1.0	1.0	1.1
Անշարժ գույքի հետ կապված գործառնություններ, վարձակալում և սպառողների ծառայությունների մատուցում	26.7	26.6	27.0	2.4	2.4	2.4
Պետական կառավարում	39.7	40.4	43.9	3.6	3.7	4.0
Կրթություն	100.9	100.6	103.2	9.0	9.2	9.3
Առողջապահություն և սոցիալական ծառայությունների մատուցում	44.5	45.7	43.0	4.0	4.2	3.9
Կոմունալ, սոցիալական և անհատական ծառայությունների մատուցում	36.3	33.5	33.1	3.3	3.1	3.0

### Ջրաղվածների բաշխումն ըստ զբաղվածության կարգավիճակի և սեռի

	Ընդամենը	Վարձու աշխատող	Ոչ վարձու աշխատող	Այդ թվում՝		
				գործատու	ինքնազբաղված	այլ

*Ընդամենը*

%

2008	100	58.0	42.0	0.5	29.4	12.1
2009	100	56.8	43.2	0.5	25.2	17.4
2010	100	56.9	36.8	0.5	27.5	15.2

*Տղամարդ*

2008	100	63.1	36.9	0.7	28.9	7.3
2009	100	60.4	39.6	0.9	27.6	11.0

2010	100	61.3	37.7	0.8	27.5	9.4
------	-----	------	------	-----	------	-----

Կին

2008	100	51.9	48.1	0.1	30.0	17.9
2009	100	52.7	47.3	0.1	22.4	24.9
2010	100	50.3	49.7	0.1	27.5	22.0

**Ընդամենը զբաղվածության ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցների համամասնությունը ՀՆԱ-ի մեջ /մլն. դրամ**

	2008	2009	2010
ՀՆԱ	3568228.0	3141651.0	3501637.8
Ընդամենը զբաղվածության ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցներ	3566.2	5442.2	5691.2
Ընդամենը զբաղվածության ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցների համամասնությունը ՀՆԱ-ի մեջ	0.1	0.17	0.16
Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցներ	784.0	633.2	907.6
Ընդամենը զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցների համամասնությունը ՀՆԱ-ի մեջ	0.02	0.02	0.025

**Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից կապված Հոդված 1.1-ի հետ**

1. *Կոմիտեն խնդրում է տեղեկատվություն ներկայացնել հաշվետու ժամանակահատվածում օրենսդրության մեջ կատարված փոփոխությունների և պասիվ միջոցառումների մասին:*

Վերը նշված «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով գործազրկության նպաստի չափի սահմանումը վերապահվել է ՀՀ Կառավարությանը (մինչև



փոփոխություն կատարելը գործազրկության նպաստի չափը սահմանված էր օրենքով այն կազմում էր <<Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին>> ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի 60 %-ի չափով):

Հիմք ընդունելով գործազուրկի սահմանադրական իրավունքը (ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 37), օրենքով նախատեսվել է գործազրկության նպաստի վերահաշվարկի հնարավորություն՝ նպաստի ստացման նոր հիմքեր ի հայտ գալու հետ կապված:

2. *Կոմիտեն ըստ մեկ այլ աղբյուրի նշում է նաև, որ երկարաժամկետ գործազուրկների թիվը 2005թ.-ին հասել է 78%, մինչդեռ ԵՄ-15 միջինը կազմել է 42.1% 2006թ.ին: Կոմիտեն նշում է, որ այս ցուցանիշը շատ բարձր է և հարցնում է, թե ինչ միջոցառումներ են ձեռնարկվել Հայաստանում երկարաժամկետ գործազրկության խնդիրը կարգավորելու համար: Համաձայն զեկույցի հաշմանդամություն ունեցող զբաղված անձանց թիվը 2005թ. 1039-ից հասել է 1928-ի 2006թ.ին: Կոմիտեն տեղեկատվություն է խնդրում հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում գործազրկության վերաբերյալ:*

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց բաց աշխատաշուկայում ինտեգրվելու հնարավորությունները մեր երկրում խիստ սահմանափակ են:

Աշխատաշուկա մտնելու համար հաշմանդամները ստիպված են հավասար հիմունքներով մրցակցել աշխատանք փնտրող այլ անձանց հետ: Համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամով պայմանավորված՝ վերջին երկու տարիներին Հայաստանում ևս տնտեսությունը անկում ապրեց, աշխատաշուկայում արձանագրվեց գործազրկության աճ, որն իր հերթին կրկնակի դժվարացրեց հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատաշուկայում ինտեգրման խնդիրը:

Հաշմանդամների ընդհանուր 62%-ը աշխատանքային տարիքի են, որոնցից 21,4%ը կամ 22.700 զբաղված է (աղբյուր՝ ԱՎԾ կայք, Ձեկույց աշխատուժը և ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը Հայաստանում (ընտրանքային միանվագ հետազոտություն, 2009թ. հունիս):

Հաշմանդամություն ունեցող զբաղված անձանց մասնաբաժինը զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի մեջ կազմում է 1,8 %, իսկ զուտ աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվածներինը՝ 0,7 % :

Հաշմանդամություն ունեցող զբաղված անձանց բաշխվածությունը ըստ տնտեսության ոլորտների հետևյալ պատկերն է ներկայացնում.

Հաշմանդամություն ունեցող աշխատողներն ըստ տնտեսության ոլորտների

Employees with Disabilities by Spheres of Economy

	Հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների մարդ					համապատասխան ոլորտի աշխատողների թվաքանակի նկատմամբ, % share to the number of employees of the corresponding spheres, %				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
<i>Ընդամենը</i> <i>Total</i>	1039	1928	2136	2266	2385	0.3	0.6	0.6	0.7	0.7
<b>Գյուղատնտեսություն</b> <i>Agriculture</i>	-	10	30	15	23	-	0.4	0.8	0.4	0.6
<b>Արդյունաբերություն</b> <i>Industry</i>	513	542	628	582	591	0.7	0.8	0.9	0.9	1.0
<b>Շինարարություն</b> <i>Construction</i>	17	44	43	41	43	0.1	0.5	0.4	0.3	0.3
<b>Ծառայություններ</b> <i>Services</i>	509	1332	1435	1628	1728	0.2	0.5	0.5	0.6	0.7
<i>այդ թվում.</i> <i>including:</i>										
<b>Տրանսպորտ և կապ</b> <i>Transport and communication</i>	49	137	162	109	150	0.2	0.5	0.6	0.4	0.6
<b>Ֆինանսական գործունեություն</b> <i>Financial intermediation</i>	-	21	20	23	25	-	0.3	0.3	0.3	0.3
<b>Կրթություն</b> <i>Education</i>	84	381	335	451	380	0.1	0.4	0.3	0.5	0.4
<b>Առողջապահություն և սոցիալական ծառայությունների մատուցում</b> <i>Health and social work</i>	180	476	483	634	752	0.4	1.2	1.1	1.6	1.9
<b>Այլ</b> <i>Other</i>	196	317	435	411	421	0.2	0.4	0.5	0.4	0.5

Զբաղվածության պետական ծառայության կողմից գործատուների շրջանում իրականացված ընտրանքային հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ հաշմանդամների տեսակարար կշիռը հարցված կազմակերպություններում 2009թ.-ին կազմել է 1,6 %, 2010թ.-ին այս ցուցանիշը նվազել է՝ կազմելով 0,9%: Միանգամայն ակնհայտ է, որ համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամով պայմանավորված՝ աշխատանքը կորցնողների մեջ մեծ է եղել նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնաբաժինը:

2011թ. հունվարի 1-ի դրությամբ «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության տարածքային կենտրոններում աշխատանք փնտրողների թիվը կազմել է 93.2 հազար, որոնցից գործազուրկ են 78.8 հազարը կամ աշխատանք փնտրողների 84.6%-ը: Հաշվառված աշխատանք փնտրող հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը կազմում է 1170 (որից 664-ը կին) կամ աշխատանք փնտրողների 1,3 %-ը: Նրանցից առաջին խմբի հաշմանդամներ են 1,6 %-ը, 2-րդ խմբի՝ 34%-ը, 3-րդ խմբի՝ 64%-ը և 0,6 %-ը ունի հաշմանդամ երեխայի կարգավիճակ: Հաշվառված հաշմանդամ անձանց թվում 16-24 տարեկանները կազմում են 4,7 %-ը, 25-30 տարեկանները՝ 5,9 %-ը, 31-50 տարեկանները՝ 41,9%-ը և 50-ից բարձր տարիք ունեցողները՝ 47,5 %-ը: Աշխատանքային ստաժ ունի հաշվառվածների 63 %-ը:

Հաշվառված հաշմանդամների թիվն ըստ տարիների հետևյալն է.



Բերված վիճակագրական տվյալները փաստում են, որ զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված է աշխատանքային տարիքի չզբաղված հաշմանդամների ընդամենը 1,0%-ը: Վերջին տարիներին զբաղվածության կենտրոններում հաշվառված հաշմանդամների թվի նվազման պատճառը հետևյալն է. զբաղվածության պետական ծառայության տվյալների բազաների անկատարության պատճառով մինչև 2008թ.-ը հաշվառված հաշմանդամները տարիներ շարունակ մնացել են հաշվառման մեջ, նույնիսկ այն դեպքում, երբ օրենքով պահանջվող 6 ամսվա ընթացքում չեն դիմել

զբաղվածության կենտրոն: Սկսած 2008թ.-ից, բազաների կատարելագործմանը զուգընթաց, հաշվառման մեջ մնացին ակտիվ աշխատանք փնտրող անձինք, որոնք պարբերաբար ներկայանում են զբաղվածության կենտրոններ:

Ինչու քիչ թվով հաշմանդամներ են հաշվառվում զբաղվածության պետական ծառայությունում: Այս հարցի պատասխանը ստանալու և խոցելի խմբերի հիմնախնդիրները վեր հանելու նպատակով 2007թ. ՀԲ-ի աջակցությամբ իրականացված ՀՀ աշխատաշուկայի ուսումնասիրության արդյունքում վեր հանվեցին հետևյալ խնդիրները.

- իրազեկման պակաս, թե գործատուների, թե հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում,
- անբավարար սոցիալական երաշխիքներ,
- օրենսդրության մեջ խտրականության դրսևորում (ապահովագրական ստաժ ունեցող հաշմանդամները գործազուրկի կարգավիճակ և գործազրկության նպաստի ստացման իրավունք չունեն)
- ոչ մատչելի զբաղվածության կենտրոններ (51 կենտրոններից թեքահարթակ ունեն ընդամենը 10-ը),
- չհաղթահարված կարծրատիպեր, բարդույթներ,
- անհավասարակշիռ աշխատաշուկա (աշխատուժի առաջարկը մի քանի անգամ գերազանցում է պահանջարկը),
- զբաղվածության կենտրոններում ռեսուրսների և այս խմբի հետ աշխատելու համապատասխան գործիքների բացակայություն,
- դեպի աշխատանքը մոտիվացիայի պակաս:  
Հաշմանդամների աշխատաշուկայում ինտեգրման դժվարությունը ևս պայմանավորված է տարբեր սուբյեկտիվ և օբյեկտիվ գործոններով:

Դրանց թվում են.

- զբաղվածության աջակցմանն ուղղված անբավարար ծրագրեր և միջոցառումներ,
- հաշմանդամություն ունեցող անձի մասնագիտական հմտությունների և / կամ աշխատանքային փորձի պակասը,
- շենքային և տրանսպորտային միջոցները մատչելի չեն,
- աշխատատեղերը չեն հարմարեցվում ըստ հաշմանդամություն ունեցող անձի կարիքների
- գործատուները իրազեկված չեն հաշմանդամություն ունեցող աշխատող ունենալու պարագայում պետության կողմից տրամադրվող արտոնությունների վերաբերյալ,
- հասարակության կողմից տարբերակված վերաբերմունք ,
- գործատուները չեն ուզում աշխատանքի վերցնել հաշմանդամություն ունեցող անձի,
- հաշմանդամություն ունեցող անձի ցածր ինքնագնահատական. անձը հոգեբանորեն պատրաստ չէ աշխատելու,

- ընտանիքի անդամների չափից դուրս ուշադրություն, որը խոչընդոտում է անձի կայացմանը, նրա ինքնուրույն գործունեությանը,

- գործատուները չեն պահպանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար օրենսդրորեն սահմանված երաշխիքները (աշխատատեղ, հանգստի և այլն):

Եվ ամենակարևորը՝ գործատուների շրջանում առկա է համընդհանուր սոցիալական պատասխանատվության պակաս:

Թվարկվածը հաստատում են HDP բարեգործական հիմնադրամի կողմից 2009թ.ին Երևան քաղաքի գործատուների շրջանում կազմակերպված սոցիոլոգիական հարցման արդյունքները: Ուսումնասիրված 60 կազմակերպություններից միայն 22-ում (36.7%) կային հաշմանդամություն ունեցող աշխատողներ (*տես աղյուսակը*):

Կազմակերպություններում աշխատող 10082 անձից հաշմանդամություն ունեին 59-ը (0.6%): Հաշմանդամություն ունեցող աշխատողների ամենամեծ թիվը 9-ը, ունեին գործատուների ընդամենը 3,3%-ը, 16,7 %-ն ուներ ընդամենը 1 աշխատող:

**Աղյուսակ. Հաշմանդամ աշխատակիցների թիվը**

Հաշմանդամ աշխատակիցների թիվը	% աշխատողների թվից
1 հաշմանդամ աշխատակից	16.7
2 հաշմանդամ աշխատակից	6.7
3 հաշմանդամ աշխատակից	6.7
6 հաշմանդամ աշխատակից	1.7
7 հաշմանդամ աշխատակից	1.7
9 հաշմանդամ աշխատակից	3.3
Չունեն հաշմանդամ աշխատակից	63.3
Ընդամենը	100.0

Հարցված գործատուների միայն 5.0% են նշել, որ ունեն թափուր հաստիքներ, որոնք կարող են համալրել հաշմանդամ աշխատակիցներով:

Ըստ հետազոտության արդյունքների գործատուներին հատկապես անհանգստացնում է աշխատանքի արտադրողականության ընկնելու վտանգը, որը պայմանավորված է հիմնականում հաշմանդամների մոտ առողջական խնդիրների առկայությամբ (19.0%): Մյուսները հաշմանդամ աշխատակից ունենալու համար՝ որպես խոչընդոտ նշում են իրենց կազմակերպության գործունեության ոլորտի առանձնահատկությունները (սպասարկման ոլորտ, ֆիզիկական աշխատանք և այլն):

Նույն հետազոտության արդյունքները փաստում են, նաև որ աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց 20,3%-ը կազմակերպությունների ղեկավարներն են: Այս հանգամանքը փաստում է, որ առկա դժվարություններով հանդերձ, հաշմանդամություն ունեցող անձանց շրջանում փոքր թիվ չեն կազմում նախաձեռնող, ձեռներեց, դեպի աշխատանքը մոտիվացված անհատները:

3. *Կոմիտեն պահանջում է հաջորդ զեկույցում ներառել մեկնաբանություններ կանանց շրջանում ցածր զբաղվածության վերաբերյալ:*

Հաշվետու ժամանակաշրջանում զբաղվածների թվաքանակում կանանց թիվը գրեթե հավասար է տղամարդկանց թվին (տե՛ս աղյուսակը).

	2008	2009	2010
Զբաղվածներ՝ ըստ ԱՎԾ-ի	1117,6	1089,4	1104,8
այդ թվում կին	546,7	537,4	539.9
կանանց թիվը՝ արտահայտված %-ով	48,9	49,3	48.9

Զբաղվածության պետական ծառայության տվյալների համաձայն՝ կանանց աշխատանքի տեղավորման ցուցանիշները հաշվետու ժամանակաշրջանում տարեցտարի աճել է.

	2008	2009	2010
ԶՊԾԳ-ի միջոցով աշխատանքի տեղավորվածներ	8657	9394	11341
այդ թվում կին	5349	5722	6520
կանանց թիվը՝ արտահայտված %-ով	61,8	60,9	57,5

4. Կոմիտեն տեղեկատվություն է խնդրում ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված անձանց ընդհանուր թվի և ակտիվության ցուցանիշի մասին /այն ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված անձանց թվի տոկոսային հարաբերակցությունն է աշխատանք փնտրողների ընդհանուր թվի նկատմամբ/:

Զբաղվածության տարածքային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը 2010թ. Դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ կազմել է 93230 անձ, որից գործազուրկ է 78804-ը: Զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածների ցուցանիշը 2010թ. Կազմել է աշխատանք փնտրողների 38.6%-ը, աշխատանքի տեղավորվածների թիվը՝ 11315 անձ կամ աշխատանք փնտրողների թվի 12.1%-ը:

	ԶՊԾԳ-ում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը	Ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածների թիվը	Ակտիվության ցուցանիշը /ակտիվ ծրագրերում ընդգրկված անձանց թվի տոկոսային հարաբերակցությունը աշխատանք փնտրողների ընդհանուր թվի նկատմամբ/
2008	90244	8659	9,6
2009	93308	6061	6,5
2010	93230	8187	8,8

**Զբաղվածության կարգավորման 2008-2010թվականների պետական ծրագրերի կատարողականը**

	Նախատեսված		Իրականացված		Կատարողական	
	միջոցառման մեջ ընդգրկվող անձանց թիվ	Ֆինանսական միջոցներ /մլն. դրամ/	միջոցառման մեջ ընդգրկված անձանց թիվ	ծախսված ֆինանսական միջոցներ /մլն. դրամ/	Կատարողականը միջոցառման մեջ ընդգրկվածների /%-ով/	Կատարողականը ֆինանսական միջոցների /%-ով/
<b>2008</b>	<b>23389</b>	<b>3566.2*</b>	<b>29705</b>	<b>3752.9</b>	<b>127.0</b>	<b>105.2</b>
<b>2009</b>	<b>37551</b>	<b>5442.2</b>	<b>37551</b>	<b>5405.7</b>	<b>100</b>	<b>99.3</b>
<b>2010</b>	<b>31736</b>	<b>5691.2</b>	<b>36071</b>	<b>5681.99</b>	<b>113.66</b>	<b>99.8</b>

\* լրացուցիչ տրամադրվել է 142.5 մլն. դրամ

5. Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում ներկայացնել մանրամասներ զբաղվածության քաղաքականության համար անհրաժեշտ ընդհանուր ծախսերը որպես ՀՆԱ-ի տոկոս՝ նշելով թե ինչ համամասնությամբ են դրանք տրամադրվում ակտիվ և պասիվ ծրագրերին:

**Ընդամենը զբաղվածության ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցների համամասնությունը ՀՆԱ-ի մեջ /մլն. Դրամ**

	2008	2009	2010
<b>ՀՆԱ</b>	<b>3568228.0</b>	<b>3141651.0</b>	<b>3501637.8</b>
<b>Ընդամենը զբաղվածության ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցներ</b>	<b>3566.2</b>	<b>5442.2</b>	<b>5691.2</b>
<b>Ընդամենը զբաղվածության ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցների համամասնությունը ՀՆԱ-ի մեջ</b>	<b>0.1</b>	<b>0.17</b>	<b>0.16</b>
<b>Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցներ</b>	<b>784.0</b>	<b>633.2</b>	<b>907.6</b>



Ընդամենը զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի համար նախատեսված ֆինանսական միջոցների համամասնությունը ՀՆԱ-ի մեջ	0.02	0.02	0.025
--	------	------	-------

## Հոդված 1Տ2

1) **Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:** 2010 թվականի հուլիսի 15-ին ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը / այսուհետ՝ Օրենք/, որն ընդունվել է հաշվի առնելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) գործողության մեջ դնելուց հետո իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած առանձին խնդիրների կարգավորման անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև հիմք ընդունելով ՀՀ կառավարության 2008թ. հունիսի 26-ի N775-Ն որոշմամբ սահմանված գործարար միջավայրի բարելավմանն ուղղված միջոցառումների իրականացման 8-րդ կետի պահանջը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առաջարկվող փոփոխությունները և լրացումները նպատակ են հետապնդել նաև պարզեցնել ու հստակեցնել աշխատանքային հարաբերությունների ծագման, դրանց կարգավորման մեխանիզմները և դրանք համապատասխանեցնել ՀՀ Սահմանադրությամբ, միջազգային պայմանագրերով ԱՄԿ-ի կոնվեցիաներով և Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայով ամրագրված առանձին դրույթների պահանջներին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը գործողության մեջ դրվելուց հետո իրավակիրառական պրակտիկայում առաջ են եկել մի շարք խնդիրներ, որոնք կարելի է տարանջատել հետևյալ խմբերի՝

- Օրենսգրքում տեղ գտած որոշակի իրավական նորմերի ներքին հակասության, իրավական դրույթների ոչ սահուն շարադրման արդյունքում դրանց ոչ միանշանակ, տարաբնույթ ընկալման հետևանքով առաջացող խնդիրներ,

- որոշակի հարաբերությունների կարգավորված չլինելու և առանձին հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները ոչ հստակ լինելու հետևանքով առաջացող խնդիրներ:

Օրենքում ներառված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում տեղ գտած և դրա կիրարկումից հետո ծագած խնդիրների կանոնակարգման հետևյալ հիմնական մոտեցումներն ու լուծումները՝

1. քրեակատարողական հիմնարկներում պատիժը կրող քաղաքացիների մասնակցությամբ աշխատանքային այն հարաբերությունների կարգավորում, որոնք վերաբերում են աշխատաժամանակի և հանգստի ռեժիմին, աշխատանքի վարձատրությանը, աշխատողների անվտանգությանը և առողջությանը.

2. աշխատանքային բանավոր պայմանագրի ինստիտուտի ներդրում. Այս ինստիտուտի ներառումը նպատակ ունի հնարավորինս նվազեցնել աշխատանքի ընդունվելու ժամանակ տարվող փաստաթղթային ձեւակերպումները սահմանելով, որ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է բանավոր, եթե այն բովանդակում է միայն

աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նվազագույն պայմանները, բացառությամբ աշխատավարձի չափի, հակառակ դեպքում պայմանագիրը կնքվում է գրավոր: Աշխատանքային պայմանագիրը ցանկացած դեպքում կնքվում է գրավոր (նույնիսկ նվազագույն պայմանների ներառման դեպքում), եթե դա պահանջում է կողմերից մեկը:

3. Ժամանակավոր բնույթ կրող աշխատանքներում մինչև 16 տարեկան անձանց ներգրավելու պայմանների սահմանում հիմք ընդունելով ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով ամրագրված դրույթը. Օրենքում նաև սահմանվում են մինչև 16 տարեկան անձանց աշխատանքի ընդունվելու առանձնահատկությունները, մինչդեռ գործող աշխատանքային օրենսգրքը արգելում էր մինչև 14 տարեկան անձանց հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելը կամ նրանց աշխատանքի ներգրավելը: Սահմանելով մինչև 14 տարեկանների աշխատանքի ընդունվելու հնարավորություն Օրենքը միաժամանակ նշում է այն աշխատանքների սպառիչ ցանկը, որոնց կատարմանը վերջիններս կարող են ներգրավվել:

4. կազմակերպության վերակազմակերպման դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետին առնչվող հարաբերությունների համալիր կարգավորում.

5. Օրենսգրքի համապատասխան դրույթներում արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի համար տրվող հավելումների չափերի նվազեցում և հստակեցում, գիշերային աշխատանքի առավել իրատեսական սահմանման ներառում, մասնավորապես՝ 184-րդ հոդվածով նվազեցվել է արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի վարձատրության չափը գործող օրենսգրքով սահմանված ժամային դրույքաչափի մեկ ու կես անգամից ոչ պակասի փոխարեն սահմանելով առաջին դեպքում 50%, երկրորդ դեպքում 30% հավելում:

6. աշխատանքի նորմալ պայմաններից շեղումների առկայության դեպքում լրացուցիչ երաշխիքների սահմանում կոնկրետ աշխատանքների և մասնագիտությունների համար.

7. տվյալ տարվա ընթացքում արձակուրդի տրամադրման և վճարման, աշխատանքից ազատվելու դեպքում արձակուրդից չօգտվելու պարագայում դրամական փոխհատուցման, արձակուրդից հետ կանչելու դեպքում աշխատողին աշխատած օրերի համար և արձակուրդի չօգտագործած օրերի համար վճարման խնդիրների հետ կապված հարաբերությունների լիարժեք կարգավորում.

8. պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողների աշխատավարձերի վճարման հետ կապված հարաբերությունների կարգավորում.

9. միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման մեխանիզմների հստակեցում.

10. աշխատողների մասնագիտական ուսուցման պայմանների սահմանում:

Օրենքով նախատեսվում են նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման, արձակման նպաստի վճարման, նույն գործատուի մոտ այլ

աշխատանքի փոխադրվելու դեպքում վերջնահաշվարկի, փորձաշրջանի ընթացքում աշխատանքի վարձատրության կարգավորման նոր մեխանիզմներ: Մասնավորապես՝ Օրենքի 28-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ է ներկայացվում 95-րդ հոդվածը, որով օրենսգրքից հանվում է ժամկետային պայմանագրերի կնքման ժամկետների սահմանափակումը:

Օրենքի 45-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ է ներկայացվում գործող օրենսգրքի 120-րդ հոդվածը, որով գործատուին հնարավորություն է տրվում լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, եթե աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները կամ աշխատողի մասնագիտական ունակությունները կամ գործնական հատկանիշները չեն համապատասխանում զբաղեցրած պաշտոնի կամ կատարվող աշխատանքի համար օրենսդրությամբ և/կամ գործատուի ներքին իրավական ակտով սահմանված պահանջներին:

Օրենքի մեկ այլ հոդվածով ուժը կորցրած է ճանաչվում 117-րդ հոդվածը և 114-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ միայն գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը հղի կանանց հետ:

Օրենքի 53-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ է ներկայացվել գործող օրենսգրքի 129-րդ հոդվածը, որով հստակ սահմանվում են աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում վճարվող արձակման նպաստի չափերը կախված տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի անընդմեջ աշխատանքային ստաժից. որքան շատ է աշխատանքային ստաժը, այնքան մեծ է վճարվող գումարը:

Օրենքով ուժը կորցրած են ճանաչվել 100-րդ հոդվածի 3-րդ մասը, 101-րդ հոդվածի 3-րդ մասը և 177-րդ հոդվածը՝ նպատակ ունենալով ամենամյա արձակուրդ չհատկացնել և ամենամյա արձակուրդի դիմաց դրամական հատուցում չվճարել ամենամյա արձակուրդի իրավունքը ձեռք չբերած անձանց: Միաժամանակ, հիմք ընդունելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 72-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի «բ» ենթակետով սահմանված պահանջը, ուժը կորցրած ճանաչել «Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքը՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ դրանում ամրագրված որոշակի դրույթներ հակասում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված պահանջներին և որ Օրենքով ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում կատարվող փոփոխությունների և լրացումների արդյունքում կարգավորվում են «Աշխատանքի վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված հարաբերությունները:

## **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 1.2-ի հետ**

### **Աշխատանքում խտրականության բոլոր ձևերի վերացում**

*1. Կոմիտեն խնդրում է ներկայացնել տեղեկատվություն, թե ինչպես են կիրառվում աշխատանքի ուղղակի և անուղղակի խտրականության արգելքները:*

<<Աշխատանքի պետական տեսչության մասին>> ՀՀ օրենքի համաձայն /հոդված 10/ աշխատանքի պետական տեսչությունն ուսումնասիրում է սեռային հատկանիշով պայմանավորված աշխատանքի ընդունման խտրականության դեպքերը և միջոցներ ձեռնարկում աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ լիազորությունները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /հոդված 178/ տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ:

2. Համաձայն աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 3-ի կետ 2-ի՝ աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանապակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրային առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պարզի ու բարի համբավի պաշտպանության համար: Կոմիտեն խնդրում է ներկայացնել տեղեկատվություն վերոնշյալի կիրառման և մեկնաբանության վերաբերյալ:

Պրակտիկայում հոդվածի կիրառման դեպքեր չեն գրանցվել:

3. Վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքի Հոդված 41-ի համաձայն նախատեսված են նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկ և երկուհարյուրապատիկ տուգանքներ, եթե գործատուի կողմից աշխատանքային օրենսդրության խախտումները շարունակվում են հետագա 12 ամիսների ընթացքում: Կոմիտեն խնդրում է ներկայացնել տեղեկատվություն, արդյոք այս տուգանքները վճարվում են կառավարությանը, թե տուժած աշխատողներին: Եթե դրանք հանդես չեն գալիս որպես փոխհատուցում, ապա ինչ ձևով են փոխհատուցվում վնասները խտրականության բացահայտման դեպքում: Ինչպիսի իրավական պաշտպանության միջոցներ են հասանելի այն անձանց, ովքեր կարծում են, որ տուժել են խտրականությունից:

Նվազագույն աշխատավարձի չափը ՀՀ-ում սահմանված է 1000 դրամ/կամ միավոր, այն չի նույնականացվում ՀՀ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափին:

Համաձայն Վարչական իրավախախտումների մասին օրենսգրքի՝ աշխատանքային օրենսդրության խախտումների համար տուգանքները վճարվում են ՀՀ պետական բյուջե: Տուժած անձանց իրավունքները վերականգնվում են դատական կարգով:

4. *Խարտիայի դրույթներին համապատասխան խտրականության հիման վրա իրավախախտումների ապացուցման պարտականությունն ընկած չէ ամբողջովին հայցվորի վրա, այլ պետք է իրականացվի համապատասխան կարգավորմամբ: Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում նկարագրել խտրականության հիման վրա իրավախախտումների ապացուցման պարտականությունների կարգը:*

Խտրականության հիման վրա իրավախախտումների ապացուցման պարտականություններն իրականացնում է ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով /ընդունվել է 18.02.2004թ. ՀՕ-41-Ն/, ինչպես նաև իրականացնում են դատարանները:

5. *Կոմիտեն համարում է, որ համաձայն Վերանայված Խարտիայի Հոդված 1 կետ 2-ի խտրականության դեմ պայքարի միջոցառումների շարքին են դասվում.*

- *արհմիությունների կողմից միջամտության իրավունքի ճանաչումը աշխատանքում խտրականության դեպքերում, այդ թվում նաև անհատներին վերաբերող դեպքերում /Եզրակացություններ XVI-1, Իսլանդիա/: Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել արդյոք արհմիություններն ունեն նման իրավունք:*

Արհմիությունների նման իրավունքը սահմանված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 33-ով, համաձայն որի, աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողությունն իրականացնում են համապատասխան պետական մարմինները, իսկ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):

- *խմբերում առաջացնել հետաքրքրվածություն՝ ունենալու կանոնակարգ խտրականության արգելմամբ կոլեկտիվ գործողությունների ծավալման իրավունքի խախտման վերաբերյալ: Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել արդյոք նման կոլեկտիվ գործողությունները հնարավոր են:*

Այո, այն իրազեկվում է զանգվածային լրատվության միջոցներով, ինչպես նաև ամրագրվում են կոլեկտիվ պայմանագրերով և նրա մասն են կազմում :

- *ստեղծել մասնագիտացված անկախ մարմին, որը կխրախուսի հավասար վերաբերմունքը, մասնավորապես կորամատչի աջակցություն խտրականության ենթարկվածներին դատական հայց ներկայացնելու հարցում /Եզրակացություններ XVI-1, Իսլանդիա/: Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել արդյոք այդպիսի մարմին գոյություն ունի:*

## Մարդու իրավունքի պաշտպանի ինստիտուտ

Հանրապետությունում գործում է Մարդու իրավունքի պաշտպանի ինստիտուտը: Մարդու իրավունքի պաշտպանն ինքնուրույն և անկախ պաշտոնատար անձ է, որը Հայաստանի Հանրապետությունն Սահմանադրության և օրենքների, ինչպես նաև միջազգային իրավունքի հանրաճանաչ սկզբունքների և նորմերի համաձայն իրականացնում է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու դրանց պաշտոնատար անձանց կողմից մարդու խախտված իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանությունը:

## Աշխատանքի պետական տեսչություն

<<Աշխատանքի պետական տեսչության մասին>> ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 15-րդ կետի համաձայն աշխատանքի պետական տեսչությունն ուսումնասիրում է սեռային հատկանիշով պայմանավորված աշխատանքի ընդունման խտրականության դեպքերը և միջոցներ ձեռնարկում աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ:

## Հասարակական կազմակերպություններ

Հանրապետությունում գործում են նաև տարբերի խմբերի ընդգրկվածությամբ հասարակական կազմակերպություններ՝ մարդու իրավունքների պաշտպանության հարցերով:

## **Ստիպողական կամ հարկադիր աշխատանքի արգելում**

*1. Կարող է արդյոք ազատագրվածը պարտադրված լինել աշխատելու /անկախ իր կամքից/.*

*Ա. Մասնավոր ձեռնարկության համար*

*i. Ազատագրկման վայրում*

*ii. Ազատագրկման վայրից դուրս*

*Բ. Հասարակական/պետական ձեռնարկության համար*

*i. Ազատագրկման վայրում*

*ii. Ազատագրկման վայրից դուրս*

*Ինչ տիպի աշխատանք ազատագրվածը կարող է պարտադրված լինել կատարել: Ինչպիսի աշխատանքային պայմաններ գոյություն ունեն և ինչպես են դրանք սահմանված:*

«ՀՀ քրեակատարողական օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» 2006թ. հունիսի 1-ի ՀՕ-120-Ն օրենքով ուժը կորցրած է ճանաչվել ՀՀ քրեական օրենսգրքի 10-րդ գլուխը, որը վերաբերում էր ուղղիչ աշխատանքների կատարմանը:

Ներկայում ՀՀ քրեակատարողական օրենսգրքի 32-րդ հոդվածով կանոնակարգվում են հանրային աշխատանքները: ՀՀ քրեական օրենսգրքի 54-րդ հոդվածի համաձայն հանրային աշխատանքները դատարանի կողմից նշանակված, իրավասու մարմնի կողմից որոշված վայրում չվարձատրվող, դատապարտյալի կողմից հանրության համար օգտակար աշխատանքների կատարումն է:

Հանրային աշխատանքները կարող են նշանակվել ոչ մեծ կամ միջին ծանրության հանցագործություններ կատարած, առավելագույնը երկու տարի ժամկետով ազատազրկման դատապարտված անձանց նկատմամբ: Հանրային աշխատանքները նշանակվում են երկու հարյուր յոթանասունից երկու հազար երկու հարյուր ժամ ժամկետով: Հանրային աշխատանքները նշանակվում են որպես որոշակի ժամկետով ազատազրկմանն այլընտրանքային պատժատեսակ՝ ուժի մեջ մտած դատավճիռն ի կատար ածելու կարգադրությունը ստանալուց հետո՝ քսանօրյա ժամկետում՝ դատապարտյալի գրավոր դիմում ներկայացնելու, ինչպես նաև օրենսգրքի 51-րդ հոդվածի չորրորդ մասով նախատեսված դեպքերում:

#### Հոդված 51. Տուգանքը

Տուգանքը դրամական տուժանք է, որը նշանակվում է ոչ մեծ և միջին ծանրության հանցանքների համար ՀՀ քրեակատարողական օրենսգրքի Հատուկ մասով նախատեսված դեպքերում և ՀՀ քրեակատարողական օրենսգրքով նախատեսված սահմաններում՝ պատիժ նշանակելու պահին Հայաստանի Հանրապետությունում օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի (այսուհետ՝ նվազագույն աշխատավարձ) երեսնապատիկից երեքհազարապատիկի չափով:

Տուգանքի չափը դատարանը որոշում է՝ հաշվի առնելով կատարված հանցագործության ծանրությունը և դատապարտվողի գույքային դրությունը:

Եթե դատապարտվողն ի վիճակի չէ անհապաղ և ամբողջությամբ վճարելու նշանակված տուգանքը, ապա դատարանը նրա համար վճարման ժամկետ է սահմանում առավելագույնը մեկ տարի ժամկետով կամ թույլատրում է տուգանքը մաս առ մաս վճարել նույն ժամկետում: Այդ դեպքում սահմանվում է տուգանքի վճարման ժամանակացույց, և որոշվում է յուրաքանչյուր անգամ վճարման ենթակա գումարի չափը: Նշված արտոնությունը դատարանի որոշմամբ ուժը կորցնում է, եթե դատապարտյալը խախտում է տուգանքի վճարման ժամանակացույցով սահմանված պարտավորությունների կատարումը: Դատապարտյալի կողմից տուգանքի վճարման ժամանակացույցով սահմանված պարտավորությունների կատարումը խախտելու դեպքում տուգանքը կամ տուգանքի չվճարված մասը փոխարինվում է հանրային աշխատանքներով՝ սույն հոդվածի չորրորդ մասով սահմանված կարգով:

Տուգանքը վճարելու անհնարինության դեպքում դատարանը տուգանքը կամ տուգանքի չվճարված մասը փոխարինում է հանրային աշխատանքներով՝ հանրային աշխատանքների հինգ ժամը նվազագույն աշխատավարձի դիմաց: Եթե տուգանքը

կամ տուգանքի չվճարված մասը հանրային աշխատանքներով փոխարինելու համար կատարված հաշվարկի արդյունքում ստացվում է պակաս, քան երկու հարյուր յոթանասուն ժամը, ապա նշանակվում է երկու հարյուր յոթանասուն ժամ, իսկ եթե այն գերազանցում է երկու հազար երկու հարյուր ժամը, ապա նշանակվում է երկու հազար երկու հարյուր ժամ:)

Դատարանը դիմումը մերժում է, եթե չի պահպանվել այն ներկայացնելու սահմանված կարգը:

Հանրային աշխատանքները չեն նշանակվում առաջին կամ երկրորդ խմբի հաշմանդամ ճանաչված, դատավճիռ կայացնելու պահին տասնվեց տարին չլրացած, կենսաթոշակային տարիք ունեցող անձանց, հղի կանանց և ժամկետային զինվորական ծառայության մեջ գտնվող զինծառայողների նկատմամբ:

Հանրային աշխատանքները կատարելուց չարամտորեն խուսափելու դեպքում հանրային աշխատանքների չկրած մասը դատարանը փոխարինում է կալանքով կամ որոշակի ժամկետով ազատազրկմամբ՝ կալանքի կամ որոշակի ժամկետով ազատազրկման մեկ օրը հաշվարկելով հանրային աշխատանքների երեք ժամվա դիմաց:

«Հ քրեակատարողական օրենսգրքի 7-րդ գլխով կարգավորվում են հանրային աշխատանքների կատարումը, այն է.

«Հոդված 32. Հանրային աշխատանքներ կատարելը

1. Հանրային աշխատանքների կատարումը դատական ակտի հիման վրա ապահովում է ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանումը՝ իր որոշած վայրերում:

2. Հանրային աշխատանքների դատապարտված անձը (սույն գլխում այսուհետ՝ դատապարտյալ) պարտավոր է ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանում ներկայանալ դատարանի դատավճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ յոթ օրվա ընթացքում:

Դատապարտյալը հանրային աշխատանքների ներգրավվում է, և նշանակված պատիժը կատարվում է դատավճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ երկու տարվա ընթացքում: Հանրային աշխատանքների կատարման ընթացքում պատժի կատարումը կարող է մինչև մեկ տարի ժամկետով ընդհատվել ոչ ավելի, քան մեկ անգամ:

Հանրային աշխատանքների ներգրավման կարգը և ժամկետները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

3. Դատապարտյալի հաշվառումը, պատիժը կրելու կարգն ու պայմանները պահպանելու նկատմամբ հսկողությունն իրականացնում է, ինչպես նաև պատիժը կրելու կարգը և պայմանները նրան բացատրում է ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանումը:

4. Հանրային աշխատանքների կատարման ժամկետի սկիզբը հաշվարկվում է դատապարտյալի՝ հանրային աշխատանքների փաստացի ներգրավվելու պահից:

Հոդված 33. Հանրային աշխատանքներ կատարելու կարգը



1. Դատապարտյալը պարտավոր է դատավճռով սահմանված ողջ ժամանակահատվածի ընթացքում պահպանել այն մարմինների կամ կազմակերպությունների ներքին աշխատանքային կանոնները, որտեղ նա կատարում է հանրային աշխատանքները, բարեխիղճ վերաբերմունք դրսևորել աշխատանքին, աշխատել իր համար որոշված վայրերում, ինչպես նաև բնակության վայրը փոխելու դեպքում այդ մասին տեղյակ պահել ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանմանը:

2. Աշխատանքի հիմնական վայրում դատապարտյալին հերթական ամենամյա արձակուրդ տրամադրելը չի կասեցնում հանրային աշխատանքների ձևով պատժի կատարումը:

3. Դատապարտյալի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու կամ նրան առաջին կամ երկրորդ խմբի հաշմանդամ ճանաչելու, պատիժը կրելուն խոչընդոտող այլ ծանր հիվանդությամբ հիվանդանալու, ինչպես նաև հղիության դեպքում ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանումը միջնորդություն է ներկայացնում դատարան՝ պատժից ազատելու կամ պատժի կրումը հետաձգելու նպատակով:

4. Հանրային աշխատանքները կատարելիս ստացած վնասվածքների դիմաց փոխհատուցումը կատարվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

5. Դատապարտյալի՝ պարտադիր զինվորական կամ այլընտրանքային ծառայության զորակոչվելու դեպքում հանրային աշխատանքների ձևով պատժի կատարումը զինվորական կամ այլընտրանքային ծառայության ժամկետով կասեցվում է:

Դատապարտյալի՝ ազատությունից զրկելու հետ կապված պատիժ կրելու դեպքում Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքի 51-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նշանակված հանրային աշխատանքների ձևով պատժի կատարումը ազատությունից զրկելու հետ կապված պատժի կրման ժամկետով կասեցվում է:

**Հոդված 34. Վերահսկողությունը հանրային աշխատանքների կատարման նկատմամբ**

1. Դատապարտյալի համար որոշված աշխատանքների կատարումը վերահսկելու նպատակով ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանումը վարում է հանրային աշխատաժամերի հաշվառման քարտ, որը լրացնում, ստորագրում և կնքում է տվյալ աշխատանքները կազմակերպող մարմնի կամ կազմակերպության վարչակազմը:

2. Դատապարտյալը պարտավոր է ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանմանը տեղեկացնել հանրային աշխատանքները կատարելու մասին: Հանրային աշխատանքները կատարելու, դրանք ոչ պատշաճ կատարելու կամ դատապարտյալի կողմից պատիժը կրելուց խուսափելու մասին ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանմանը կարող է տեղեկացնել նաև տվյալ աշխատանքները կազմակերպող մարմնի կամ կազմակերպության վարչակազմը:

3. Հանրային աշխատաժամերի հաշվառման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

Հոդված 35. Դատապարտյալի պատասխանատվությունը

1. Պատիժը կրելու կարգն ու պայմանները խախտելու դեպքում ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանումը դատապարտյալին նախազգուշացնում է օրենքով սահմանված պատասխանատվության մասին:

2. Հանրային աշխատանքները կատարելուց չարամտորեն խուսափող դատապարտյալի վերաբերյալ ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանումը միջնորդություն է ներկայացնում դատարան՝ հանրային աշխատանքների չկրած մասը կալանքով կամ որոշակի ժամկետով ազատագրկմամբ փոխարինելու մասին՝ Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքով սահմանված ժամկետների սահմաններում:

3. Հանրային աշխատանքների ձևով պատիժը կրելուց չարամտորեն խուսափող է համարվում այն դատապարտյալը, ով՝

1) մեկ ամսվա ընթացքում կատարել է հանրային աշխատաժամերի հաշվառման քարտով նախատեսված աշխատանքների իննսուն տոկոսից պակաս հանրային աշխատանքներ՝ առանց հարգելի պատճառի.

2) հանրային աշխատանքների կատարման ժամանակ մեկ ամսվա ընթացքում երկուսից ավելի անգամ կոպտորեն խախտել է աշխատանքային կարգապահության կանոնները.

3) ծանուցվելու դեպքում երկու և ավելի անգամ անընդմեջ կամ օրենքով նախատեսված դեպքում չի ներկայացել ազատությունից զրկելու հետ չկապված պատիժների կատարման ստորաբաժանում:»:

2. Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում տեղեկատվություն ներկայացնել կես դրույքով աշխատանքի իրավական երաշխիքների մասին և թե ինչպես են դրանք կիրառվում:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /141-րդ հոդված/ ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ սահմանվում է՝

1) աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ.

2) աշխատողի պահանջով կապված նրա առողջական վիճակի հետ, բժշկական եզրակացության հիման վրա.

3) հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով.

4) հաշմանդամի պահանջով բժշկական եզրակացության հիման վրա.

5) ընտանիքի հիվանդ անդամի խնամքն իրականացնող աշխատողի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա, սակայն ոչ ավելի, քան վեց ամիս ժամանակով, և յուրաքանչյուր օրվա համար ոչ ավելի, քան օրվա համար սահմանված աշխատաժամանակի կեսը:

2. Կողմերի համաձայնությամբ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ կարող է սահմանվել շաբաթվա աշխատանքային օրերը կամ աշխատանքային օրը (հերթափոխը)

կրճատելու միջոցով կամ երկուսը միաժամանակ կիրառելով, եթե բժշկական եզրակացությամբ այլ բան նախատեսված չէ: Աշխատանքային օրվա ընթացքում ոչ լրիվ աշխատաժամանակը կարող է բաժանվել մասերի: Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-4-րդ կետերով սահմանված ոչ լրիվ աշխատաժամանակի տևողությունը և դրա հատկացման կարգը սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և կարող են ներառվել աշխատանքային պայմանագրում:

3. Ամենամյա արձակուրդի տևողությունը սահմանելու, աշխատանքային ստաժը հաշվարկելու, ավելի բարձր պաշտոնի նշանակելու, որակավորումը բարձրացնելու, ինչպես նաև աշխատողի աշխատանքային այլ իրավունքներ իրականացնելու ժամանակ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններում կատարված աշխատանքը հիմք չէ սահմանափակումներ կիրառելու համար:

*3. Կոմիտեն սահմանում է, որ արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով թույլ է տալիս աշխատանք փնտրողին սկզբնական շրջանում հրաժարվել առաջարկվող աշխատանքից եթե այն չի համապատասխանում իր որակավորմանը և աշխատանքային փորձին առանց գործազրկության նպաստը կորցնելու վրանգի: Կոմիտեն խնդրում է վերոհիշյալի վերաբերյալ տեղեկատվություն ներկայացնել հաջորդ զեկույցում:*

Համաձայն «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի Հոդված 8-ի անձի գործազուրկի կարգավիճակը դադարեցվում է, եթե նա երեք անգամ անընդմեջ հրաժարվել է հարմար աշխատանքի տեղավորման, մասնագիտական ուսուցման տարբեր առաջարկություններից, բացառությամբ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող գործազուրկ ծնողի: Իսկ համար աշխատանքի սահմանումը տրված է նույն օրենքի Հոդված 9-ում, համաձայն որի հարմար է համարվում այն աշխատանքը, որը համապատասխանում է անձի մասնագիտական կրթությանը և որակավորմանը՝ հաշվի առնելով առաջարկվող աշխատանքի վարձատրության չափը և աշխատավայրի տրանսպորտային մատչելիությունը:

*4. Կոմիտեն խնդրում է ներկայացնել տեղեկատվություն, որով հնարավոր կլինի սահմանել թե որքանով է մարդկանց ազատությունը և արժանապատվությունը պաշտպանված օրենսդրությամբ և անձնական կամ մասնավոր կյանք ներխուժելու դեմ դատական ինչպիսի պաշտպանություն է առկա, ինչը կարող է հանդես գալ որպես աշխատանքային հարաբերությունների արդյունք:*

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի /հոդված 30/ համաձայն՝

1. Հայցային վաղեմությունը իրավունքը խախտված անձի հայցով իրավունքի պաշտպանության ժամանակահատվածն է:

2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների համար հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը երեք տարի է, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված դեպքերի: Պահանջների որոշ տեսակների համար օրենքներով կարող են սահմանվել հայցային վաղեմության

ընդհանուր ժամկետի համեմատությամբ կրճատ կամ ավելի երկար՝ հատուկ ժամկետներ:

3. Հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաև աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով:

4. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական և քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքերի հայցային վաղեմության վերաբերյալ դրույթները կարող են կիրառվել աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ՝ աշխատանքային օրենսդրությամբ հայցային վաղեմության կիրառման վերաբերյալ դրույթների բացակայության դեպքում:

5. *Կոմիտեն խնդրում է Կառավարությանը պատասխանել՝ արդյոք գոյություն ունի ահաբեկչության դեմ պայքարին ուղղված օրենսդրություն և արդյոք այն չի խոչընդոտում անձանց որոշակի աշխատանք իրականացնելու համար:*

Հայաստանի Հանրապետությունում գործում է «Ահաբեկչության դեմ պայքարի մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետությունում ահաբեկչության դեմ պայքարի իրավական և կազմակերպական հիմքերը, կարգավորում է ահաբեկչության դեմ պայքարի իրականացման հետ կապված հարաբերությունները: ՀՀ քրեական օրենսգրքի ահաբեկչությանն առնչվող հոդվածները լիովին համապատասխանեցվել են միջազգային ստանդարտներին՝ ի կատարումն ՀՀ միջազգային պայմանագրերով ստանձնած պարտավորությունների:

### Հոդված 1Յ3

Խնդրում ենք տրամադրել ցուցանիշներ, որոնք հաշվարկվել են, ըստ անհարժեշտության, գործնականում զբաղվածության ծառայությունների գործունեության և կատարողականության վերաբերյալ, ներառյալ զբաղվածության ծառայությունների կողմից գրանցվող թափուր աշխատատեղերի թիվը, աշխատանքի տեղավորման մակարդակը (զբաղվածության ծառայությունների կողմից աշխատանքի տեղավորումների թվի տոկոսային հարաբերակցությունը գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվի նկատմամբ):

<<Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին>> ՀՀ օրենքը /հոդվածներ 12 և 15/ սահմանում է, որ բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորումն իրականացնում է լիազորված մարմին՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն ի դեմս նախարարության առանձնացված ստորաբաժանում հանդիսացող <<Զբաղվածության պետական ծառայություն>> գործակալության:

<<Զբաղվածության պետական ծառայություն>> գործակալության գործառույթների թվում է.

- աշխատանք փնտրող անձանց խորհրդատվության տրամադրումը,

- հաշվառումը, գործազուրկի կարգավիճակի տրամադրումը
- թափուր աշխատատեղերի վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը,
- աշխատանք փնտրողներին գործատուների մոտ ուղեգրումը,
- զբաղվածության կարգավորմանն ուղղված ակտիվ ծրագրերի իրականացումը, <<Զբաղվածության պետական ծառայություն>> գործակալությունը նշված աշխատանքներն իրականացնում է ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին՝ իր տարածքային 51 մարմինների միջոցով:

<<Զբաղվածության պետական ծառայություն>> գործակալություն դիմած քաղաքացիներին մատուցվող ծառայությունների դիմաց վճար կամ տուրք չի գանձվում:

Զբաղվածության տարածքային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը 2010թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ կազմել 93230 անձ, որից գործազուրկ է 78804-ը: Զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածների ցուցանիշը 2010թ. կազմել է աշխատանք փնտրողների 38.6%-ը, աշխատանքի տեղավորվածների թիվը՝ 11315 անձ կամ աշխատանք փնտրողների թվի 12.1%-ը:

### **Զբաղվածության կարգավորման 2008-2010թվականների պետական ծրագրերի կատարողականը**

	Նախատեսված		Իրականացված		Կատարողական	
	միջոցառման մեջ ընդգրկվող անձանց թիվ	Ֆինանսական միջոցներ /մլն. դրամ/	միջոցառման մեջ ընդգրկված անձանց թիվ	ծախսված ֆինանսական միջոցներ /մլն. դրամ/	Կատարողականը միջոցառման մեջ ընդգրկվածների /%-ով/	Կատարողականը ֆինանսական միջոցների /%-ով/
<b>2008</b>	<b>23389</b>	<b>3566.2*</b>	<b>29705</b>	<b>3752.9</b>	<b>127.0</b>	<b>105.2</b>
<b>2009</b>	<b>37551</b>	<b>5442.2</b>	<b>37551</b>	<b>5405.7</b>	<b>100</b>	<b>99.3</b>
<b>2010</b>	<b>31736</b>	<b>5691.2</b>	<b>36071</b>	<b>5681.99</b>	<b>113.66</b>	<b>99.8</b>

\* լրացուցիչ տրամադրվել է 142.5 մլն. դրամ

Թափուր աշխատատեղերի թիվն ըստ տարիների

**տարեվերջին**

Ազատ աշխատատեղեր՝	2008	2009	2010
ըստ զբաղվածության պետական ծառայության տվյալների	1400	1210	1404
ըստ վիճակագրական մոնիտորինգում ընդգրկված կազմակերպությունների տվյալների	1174	992	1429

Հանրապետության աշխատաշուկային հատուկ է խիստ անհավասարակշռվածությունը:

Մայրաքաղաքի աշխատաշուկայում առկա է քաղաքացիական ծառայողների, սպասարկման ոլորտի մասնագետների և մեծ թվով բանվորական մասնագետների պահանջարկ, իսկ մարզերում հիմնականում տարբեր մասնագիտացումներով բժիշկների և ուսուցիչների (մասնավորապես օտար լեզուների) չլրացվող պահանջարկ: Վերջին երկու տարիներին որոշ մարզերում առկա է նաև սպասարկման ոլորտի և բանվորական մասնագետների պահանջարկ:

**Ամսական միջին թվով թափուր աշխատատեղերի թիվն ըստ տարիների և աշխատանքի տեղավորումների թվի տոկոսային հարաբերակցությունը գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվի նկատմամբ**

	2008	2009	2010
Ընդամենը, այդ թվում	1400	1210	1404
Բանվորական մասնագիտությամբ	758	738	898
Ամսական միջին թվով աշխատանքի տեղավորվածներ	721	783	943
աշխատանքի տեղավորումների թվի տոկոսային հարաբերակցությունը գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվի նկատմամբ	51.5	64.7	67.2

**Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 1.3-ի հետ**

1. Կոմիտեն խնդրում է ներկայացնել տեղեկատվություն՝ արդյոք գոյություն ունի տեղեկատվություն զբաղվածության մասնավոր գործակալություններից:

Նման տեղեկատվությունը բացակայում է:

2. Կոմիտեն տեղեկատվություն է խնդրում այն մասին, թե միջինը որքան ժամանակ է պահանջվում անձի գրանցումից մինչև ակտիվ մասնակցային առաջարկ ստանալը՝ զբաղվածության պետական ծառայության միջոցով:

Ստորև բերված աղյուսակից ակնհայտ է, որ հաշվետու ժամանակաշրջանում տարեցտարի նվազել է գործազրկության միջին տևողությունը. 2008թ.-ին այն կազմել է 27,4 ամիս, 2010-ին 17,7 ամիս (տես աղյուսակը):

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՂԱՎՈՐՎԱԾ ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅԱՆ**

<i>տարեվերջին</i>	<i>հազ. մարդ</i>		
	2008	2009	2010
<b>Աշխատանքի տեղավորվածներ</b>	7.656	8.293	10.021
<i>ըստ գործազրկության տևողության</i>			
< 3 ամիս	0,56	0.979	1.241
3 - 6 ամիս	0,792	0.983	1.265
6 - 12 ամիս	1,474	1.499	2.526
12 >	4.824	4.832	4.989
<i>Ավարտված գործազրկության միջին տևողությունը, ամիս</i>	25.7	22.6	19.0

3. Կոմիտեն նաև տեղեկատվություն է խնդրում ներկայացնել այն մասին, թե աշխատաշուկայի պահանջների քանի տոկոսն են բավարարում Ջբաղվածության պետական ծառայությունները, այլ կերպ ասած քանի աշխատանքի տեղավորում է իրականացվել համեմատած աշխատաշուկայի ընդհանուր հավաքագրման հետ:

Տարվա կտրվածքով աշխատաշուկայի ընդհանուր հավաքագրման ցուցանիշների վերաբերյալ տեղեկատվություն չկա:

Ամսական միջին թվով թափուր աշխատատեղերի թիվն ըստ տարիների և աշխատանքի տեղավորումների թվի տոկոսային հարաբերակցությունը գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվի նկատմամբ

	2008	2009	2010
Ընդամենը, այդ թվում	1400	1210	1404
Բանվորական մասնագիտությամբ	758	738	898
Ամսական միջին թվով աշխատանքի տեղավորվածներ	721	783	943
<b>աշխատանքի տեղավորումների թվի տոկոսային հարաբերակցությունը գրանցված թափուր աշխատատեղերի թվի նկատմամբ</b>	<b>51.5</b>	<b>64.7</b>	<b>67.2</b>

4. Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել, արդյոք մասնավոր գործակալությունները գտնվում են նախարարության հսկողության տակ կամ արդյոք դրանք պետք է տարեկան հաշվետվություններ ներկայացնեն:

Աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների գործունեությունը չի լիցենզավորվում, հետևաբար այդ կազմակերպությունները նախարարություն հաշվետվություններ չեն ներկայացնում:

ՀՀ-ում զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների գործունեությունը կանոնակարգող օրենսդրական դաշտ բաց է: Ներկայումս ձեռնարկվում են քայլեր՝



օրենսդրական դաշտի կարգավորման և մասնավոր գործակալությունների աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով:

### Հոդված 1Յ4

Զբաղվածության պետական ծառայության կողմից տրամադրվող բոլոր ծառայությունները, այդ թվում աշխատանք փնտրողների գրանցումը, թափուր աշխատատեղերի մասին տեղեկությունների տրամադրումը, խորհրդատվությունը տրամադրվում են անվճար:

Աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվությունը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության հիմնական գործառույթներից մեկն է: Մասնագիտական ուղորդումն իրականացվում է զբաղվածության 51 տարածքային կենտրոններում՝ անհատական և խմբային եղանակով: Ինչպես մյուս բոլոր ծառայությունները, այս ծառայությունը ևս անվճար է: Հաշվետու ժամանակահատվածում խորհրդատվություն ստացած և մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկված անցած անձանց թիվն ըստ տարիների կազմում է.

Տարեթիվը	մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն ստացած անձանց թիվը	մասնագիտական ուսուցման ընդգրկված գործազուրկների թիվը	մեջ Ֆինանսական միջոցները /մլն ՀՀ դրամ/
2008	21647	1415	144.37
2009	19005	1518	189.73
2010	21599	1603	195.2

### **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 1.4-ի հետ**

1. Արդյոք աշխատաշուկայի տրամադրում է մասնագիտական ուղղվածություն և ուսուցում աշխատողներին և գործազուրկներին և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ուղղված մասնագիտական ուղղվածություն և ուսուցում,

Զբաղվածության պետական ծրագրերի շրջանակներում մասնագիտական կողմնորոշում և ուսուցում տրամադրվում է միայն աշխատանք փնտրող անձանց, այդ թվում հաշմանդամներին, բայց ոչ աշխատողներին:

*2. Ուսուցման ոլորտում հաշմանդամության հիմքով խտրականությունն արգելող օրենսդրության առկայություն:*

«Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն մշակել է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ, որը ՀՀ կառավարության հաստատմանը կներկայացվի 2011թ-ի նոյեմբեր ամսին: Նախագծի Հոդված 10-ը սահմանում է. «Արգելվում է ցանկացած խտրականություն՝ հիմնված հաշմանդամության հանգամանքի վրա: Պետությունը երաշխավորում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հավասար և արդյունավետ օրինական պաշտպանությունը խտրականության և խարանի դրսևորումներից»:

*3. Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել թե ինչպիսի ծախսերով է կատարվում մասնագիտական կողմնորոշում:*

Աշխատանք փնտրող անձանց, այդ թվում հաշմանդամների, մասնագիտական կողմնորոշումը՝ որպես առանձին ծրագիր, պետական բյուջեից չի ֆինանսավորվում, այն ի թիվս այլ գործառույթների համարվում է զբաղվածության պետական ծառայության հիմնական գործառույթներից մեկը: Ինչպես մյուս բոլոր ծառայությունները այս ծառայությունը ևս անվճար է: Մասնագիտական կողմնորոշման արդյունքում կազմակերպվում են մասնագիտական ուսուցման դասընթացներ:

Գործում է նաև Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնը, որը ծառայություններ է մատուցում միայն երիտասարդներին: Կենտրոնը գործում և ծառայություններ է մատուցում պետական բյուջեի միջոցներով:

*4. Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել, թե ինչպիսին է իրավիճակը կապված մասնավորապես հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական ուղղվածության հետ:*

«Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում» ծրագիրը ԶՊԾԳ-ի ամենահին ծրագրերից է (1995թ.-ից) և մասնագիտական վերականգնման կարևոր բաղադրիչներից մեկն է: Մասնագիտական ուսուցման նպատակն է ունկնդրին աջակցելը՝ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան նոր կարողություններ ու հմտություններ ձեռք բերելու միջոցով

հարմար աշխատանքի տեղավորման, ինչպես նաև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հարցերում: Մասնագիտական ուսուցման, աշխատանքային ունակությունների վերականգնման ծրագրերում ընգրկված անձանց յուրաքանչյուր ամսվա համար տրամադրվում է կրթաթոշակ նվազագույն աշխատավարձի 50%-ի չափով՝ 16250 ՀՀ դրամ:

2008-2010 թվականներին ծրագրի իրականացման ցուցանիշները տես ստորև բերված աղյուսակում.

<b>Տարեթիվը</b>	<b>Ընդգրկված հաշմանդամություն ունեցող անձինք</b>	<b>Աշխատանքի տեղավորվածներ</b>	<b>Ծախսված ֆինանսական միջոցները</b>
2008	90	14	14,8
2009	79	29	13,9
2010	81	20	13,9

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ծրագրի արդյունքում աշխատանքի տեղավորվում է գործազուրկների շուրջ 50 տոկոսը, իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձանց պարագայում այս ցուցանիշը տատանվում է 30-35 տոկոսի սահմաններում:

*5. Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել, թե քանի անձ է մասնակցել ուսուցմանը:*

Հաշվետու ժամանակահատվածում խորհրդատվություն ստացած և մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկված անցած անձանց թիվն ըստ տարիների կազմում է.

<b>Տարեթիվը</b>	<b>մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն</b>	<b>մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված</b>	<b>ծախսված ֆինանսական միջոցները /մլն ՀՀ</b>
-----------------	---	---	---

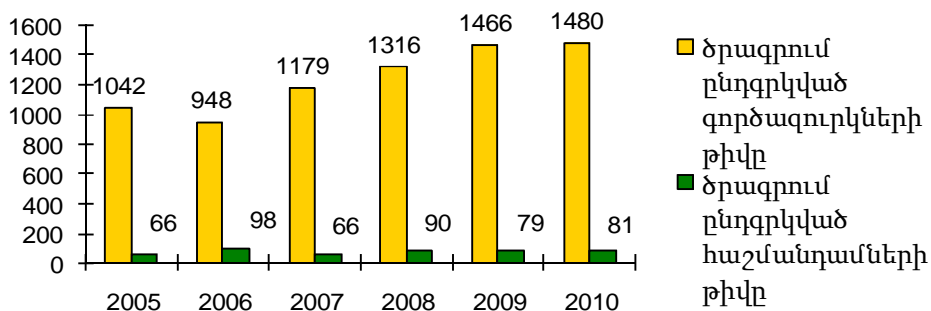
	<i>ստացած անձանց թիվը</i>	<i>գործազուրկների թիվը</i>	<i>դրամ/</i>
<b>2008</b>	<b>21647</b>	<b>1415</b>	<b>144.37</b>
<b>2009</b>	<b>19005</b>	<b>1518</b>	<b>189.73</b>
<b>2010</b>	<b>21599</b>	<b>1603</b>	<b>195.2</b>

6. Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել, երբ դասընթացները կազմակերպում են ընկերությունները, ապա ով է վճարում դասընթացների համար՝ ընկերությունները, թե ուսուցանվողները:

Մասնագիտական ուսուցման դասընթացները կազմակերպվում են զբաղվածության պետական ծառայության կողմից կամ ուսումնական հաստատությունների կամ ընկերությունների միջոցով: Երկու դեպքում էլ վճարումը (այդ թվում ուսուցանվողներին տրամադրվող կրթաթոշակը, կատարվում է զբաղվածության պետական ծրագրի շրջանակներում:

7. Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում ներկայացնել տեղեկատվություն այն մասին, թե ինչ միջոցներ են ձեռնարկվում հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշում, կրթություն և վերապատրաստում տրամադրելու համար աշխատաշուկայում ընդհանուր համակարգով: Խնդրվում է տեղեկացնել, թե քանի մարդ է օգտվում այս ծառայություններից:

Մասնագիտական ուսուցման ծրագրերում ընդգրկված գործազուրկների և հաշմանդամություն ունեցող անձանց ցուցանիշների համեմատականը ներկայացված է ստորև բերվող գծապատկերում:



## **Հոդված 15. Ինքնուրույնության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության հաշմանդամների իրավունքը**

Նպատակ հետապնդելով անկախ տարիքից, հաշմանդամության բնույթից ու ծագումից հաշմանդամների համար ապահովել անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ *Կողմերը պարտավորվում են.*

2. ապահովել ինքնուրույնության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ նպատակ հետապնդելով խթանելու աշխատելու նրանց հնարավորությունը բոլոր այն միջոցներով, որոնք ուղղված են սովորական աշխատանքային միջավայրում հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելու և աշխատանքային պայմանները հաշմանդամների կարիքներին համապատասխանեցնելու հարցում գործատուների խրախուսմանը, իսկ հաշմանդամության պատճառով սրա անհնարինության դեպքում կազմակերպել կամ ստեղծել հաշմանդամների համար աշխատատեղեր՝ ելնելով հաշմանդամության մակարդակից: Որոշակի դեպքերում նման միջոցառումների համար կարող են պահանջվել աշխատանքի տեղավորման և աջակցության մասնագիտացված ծառայություններ:
3. խթանել նրանց լիարժեք սոցիալական ինտեգրումն ու մասնակցությունը համայնքի կյանքին, այդ թվում միջոցառումների ձեռնարկման միջոցով, ներառյալ տեխնիկական սարքերի կիրառումը, որի նպատակն է հաղթահարել հաղորդակցման և փոխադրման հետ կապված դժվարությունները և ապահովել տրանսպորտի, բնակարանի, մշակութային և զվարճանքի իրադարձությունների հասանելիությունը հաշմանդամների համար:

### **Հոդված 15Տ2**

**1) Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:**

Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամության ոլորտը կարգավորվում է “Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին” ՀՀ օրենքով: Ոլորտի հիմնական խնդիրներն ու ուղղությունները սահմանված են ՀՀ Կառավարության 2005թ. նոյեմբերի 3-ի “Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության 2006-2015թթ. ռազմավարության մասին” արձանագրային որոշմամբ:

Հաշմանդամների զբաղվածության գործընթացն ապահովող դրույթները սահմանված են նաև “Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին” ՀՀ օրենքում:

Անձին հաշմանդամ ճանաչելու կարգը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2006թ. մարտի 2-ի “Բժշկասոցիալական փորձաքննության իրականացման կարգը հաստատելու մասին” թիվ 276-Ն որոշմամբ: Բժշկասոցիալական փորձաքննության ժամանակ օգտագործվող դասակարգիչները և հաշմանդամության խմբերի սահմանման չափանիշները սահմանված են ՀՀ կառավարության 2003թ. հունիսի 13-ի “Բժշկասոցիալական փորձաքննության ժամանակ օգտագործվող դասակարգիչները և հաշմանդամության խմբերի սահմանման չափանիշները հաստատելու մասին” թիվ 780-Ն որոշման մեջ:

2007թ. մարտի 30-ին Հայաստանի Հանրապետությունը ստորագրել է ՄԱԿ-ի 2006թ-ի դեկտեմբերի 13-ին ընդունած “Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին” հռչակագիրը և նրան կից արձանագրությունը: 2010թ. մայիսի 17-ին Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է նշված կոնվենցիան, որն ուժի մեջ է մտել 2010թ. հոկտեմբերի 22-ից:

Ներկայումս ՀՀ կառավարությունը մշակում է նոր՝ “Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին” ՀՀ օրենքի նախագիծ, որի նպատակն է գործող օրենսդրությունը համապատասխանեցնել Կոնվենցիայի պահանջներին:

Նոր օրենքի ընդունումը բխում է հաշմանդամության բժշկական մոդելից սոցիալական մոդելին անցման, հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանությունից սոցիալական ներառման և նրանց նկատմամբ ամեն տեսակ խտրականության բացառման քաղաքականության մշակման անհրաժեշտությունից: Օրենքի նախագծի հիմնական նպատակն է, հավասար և մատչելի պայմաններ ստեղծելով, բոլոր բնագավառներում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներառել հասարակություն՝ կրթության, առողջապահության, սոցիալական պաշտպանության, սպորտի, մշակույթի և այլ բնագավառներում:

Մշակվել է նաև աշխատունակության աստիճանի գնահատման հիման վրա հաշմանդամության սահմանման նոր մոդելին անցնելու հայեցակարգ՝ „Անձի պահպանված աշխատունակության աստիճանի որոշման հիման վրա հաշմանդամության սահմանման մոդելին անցնելու հայեցակարգ“: Նոր մոդելի հիմքում դրված են լինելու հաշմանդամություն ունեցող անձի պահպանված աշխատանքային կարողությունների գնահատումը և ըստ այդմ՝ վերականգնողական

գործընթացի կազմակերպումը, կենսաթոշակի նշանակումը, ինչպես նաև սոցիալական աջակցության այլ տեսակների որոշումը:

**2) Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:**

Հանրապետությունում իրականացվում են մի շարք պետական նպատակային ծրագրեր՝ ուղղված հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության ապահովմանը: Դրանք են՝

1. աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցումը, աշխատանքային ունակությունների վերականգնումը,
2. այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների նյութական ծախսերի հատուցումը,
3. ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկներին և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամներին տրամադրվող ֆինանսական աջակցությունը,
4. աշխատաշուկայում անընդունակ անձանց աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը գործատուին,
5. մասնագիտություն ունեցող, սակայն աշխատանքային փորձ չունեցող գործազուրկների և աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպումը գործատուի մոտ,
6. աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցումը գործատուի մոտ:

5-րդ և 6-րդ կետերով սահմանված ծրագրերը գործում են 2011թ-ից՝ “Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին” ՀՀ օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելուց հետո:

Զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերից բացի, հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության աջակցմանն ուղղված ծրագրեր է իրականացվում նաև տարբեր միջազգային կազմակերպությունների աջակցությամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատաշուկայում ինտեգրման հարցում ամենամեծ դերակատարումը ունեցել է Շվեդիայի Միջազգային Զարգացման Գործակալության ֆինանսավորմամբ Շվեդիայի Աշխատաշուկայի Ազգային վարչության կողմից իրականացվող “Աջակցություն Հայաստանի իշխանություններին բարելավելու

աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականությունը” ծրագիրը (1999-2009): Այս ծրագրի շրջանակներում բարելավվեց օրենսդրությունը, հաշմանդամություն ունեցող անձինք դիտարկվեցին որպես աշխատաշուկայում անմրցունակ խումբ, ներդրվեցին նոր գաղափարներ, ծրագրեր, հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ աշխատանքի ժամանակակից մեթոդներ (աջակցվող զբաղվածություն, ուղեկցման մեթոդ, հաղորդակցման հմտություններ և այլն): Սակայն այս ծրագրի ամենամեծ ներդրումը վերապատրաստումների արդյունքում ոլորտի մասնագետների մտածողության փոփոխությունն էր, որն իր դրական ազդեցությունն ունեցավ հաշմանդամություն ունեցող անձանց հետ աշխատառճում:

Սկսած 2008-թ.-ից զբաղվածության պետական ծառայությունը ակտիվորեն համագործակցում է հայաստանյան HDP բարեգործական հիմնադրամի հետ: Արդյունքում իրականացվել է երկու նախագիծ. առաջինը Նիդեռլանդների Արտաքին Գործերի Նախարարության (Matra KAP) ծրագրի ֆինանսավորմամբ “Աշխատանքի հավասար հնարավորություններ հաշմանդամ երիտասարդների համար” նախագիծն էր, որի շրջանակներում, ի թիվս այլ միջոցառումների, գործատուների շրջանում իրականացվեց սոցիոլոգիական հարցում “Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների” վերաբերյալ:

2010թ.-ից Նիդեռլանդների Արտաքին Գործերի Նախարարության Matra PP ծրագրի ֆինանսավորմամբ ՀԴԾԳ-ն HDP բարեգործական հիմնադրամը համատեղ իրականացնում են “Հայաստանի հաշմանդամություն ունեցող մարդիկ՝ որպես խոստումնալից աշխատուժ” ծրագիրը: Ծրագրի շրջանակներում ներդրվում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության աջակցման նոր գործիքներ, մոտեցումներ, ինչպիսիք են անձի աշխատունակության գնահատումը, աշխատատեղի վերլուծությունը և հարմարեցումը անձի կարիքներին: Ծրագիրը փորձարկվում է զբաղվածության 2 կենտրոնում. յուրաքանչյուր կենտրոնում աշխատանք է տարվում 120 հաշմանդամություն ունեցող անձի և գործատուների հետ, ակնկալվում է, որ ծրագրի ավարտին (2012թ. վերջ) յուրաքանչյուր կենտրոնից 20-ական անձ կապահովվի աշխատանքով:

Համանման խնդիրներ է դրված նաև ԱՄԿ-ի “Տնտեսական ճգնաժամից դեպի արժանապատիվ աշխատանք” ծրագրի շրջանակներում, որը 2011թ.-ից փորձարկվում է զբաղվածության 3 կենտրոնում: Այս տարվա ընթացքում վերապատրաստվել են փորձնական կենտրոնների մասնագետները: Յուրաքանչյուր կենտրոնում աշխատանքներ են տարվելու 4-ական հաշմանդամություն ունեցող անձի և մի շարք գործատուների հետ:

Նպատակ է դրված երկու ծրագրերի արդյունքում ձեռք բերված հաջողված փորձը ներդնել ամբողջ համակարգում:

Վերջին երկու ծրագրերում իրենց ակտիվ մասնակցությունն են բերում նաև սոցիալական գործընկերները՝ գործատուների միությունը և արհմիությունները:

2009թ.-ից զբաղվածության պետական ծառայությունը, ի թիվս 8 ուսումնական կազմակերպությունների, ընդգրկված է գերմանական Inwent կազմակերպության կողմից իրականացվող «Ինստիտուցիոնալ կառուցում և մարդկային ռեսուրսների զարգացում էլեկտրոնային ուսուցման (e-Learning) ոլորտում» ծրագրում: Ծրագրի շրջանակներում երկրում ստեղծվել է հեռահար ուսուցման ցանց, որի խնդիրներից մեկն է ստեղծել



հեռահար ուսուցման դասընթացներ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար:

Հատկապես շեշտադրվում են այնպիսի թեմաները, որոնցով հնարավոր է ապահովել ինքնագրավածություն, ինչպես օր. Վեբկայքերի ստեղծում կամ Տեքստերի ձևավորում: Ծրագրի աջակցությամբ զբաղվածության ծառայության մասնագետները ստեղծել են էլեկտրոնային ուսուցման դասընթաց՝ «Ինչպես փնտրել աշխատանք» թեմայով: Այն ազատ ինտերնետ ռեսուրս է և հասանելի է բոլոր օգտվողների, այդ թվում հաշմանդամների համար:

ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության սոցիալական պաշտպանության համակարգերի հզորացման ծրագրի աջակցությամբ 2009թ.-ից "Հայաստանի կույրերի միավորում" հ/կ-ի էջմիածնի ուսումնասիրտադրական կազմակերպությունում և Ճամբարակի "Աստղացույք" հասարակական կազմակերպությունում ստեղծվել են փորձնական սոցիալական ձեռնարկություններ: Էջմիածնի կազմակերպությունում աշխատում են 16 հաշմանդամ, որոնցից 8-ը վերապատրաստվել են ծրագրի շրջանակներում: Ճամբարակի ձեռնարկությունում աշխատում են 11 մարդ, որից 5-ը հաշմանդամ են: Ձեռնարկությունները ամբողջովին հարմարեցված են աշխատող հաշմանդամների համար:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածության գործընթացը խթանելու, համայնքի կյանքում նրանց ներգրավելու նպատակով, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և "Հյուման Դիզնիթի ընդ Փիս" բարեգործական հիմնադրամի միջև 02.07.2010թ. ստորագրվել է փոխըմբռնման հուշագիր՝ "Հաշմանդամություն ունեցող անձինք Հայաստանում որպես խոստումնալից աշխատուժ" համագործակցության ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է Կոտայքի մարզի Հրազդան քաղաքում և Երևանի Էրեբունի, Նուբարաշեն համայնքներում: Այն հիմնականում ուղղված է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային կարողությունների գնահատմանը, աշխատատեղերի հարմարեցմանը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպմանը, ինչպես նաև իրազեկման մակարդակի բարձրացմանը:

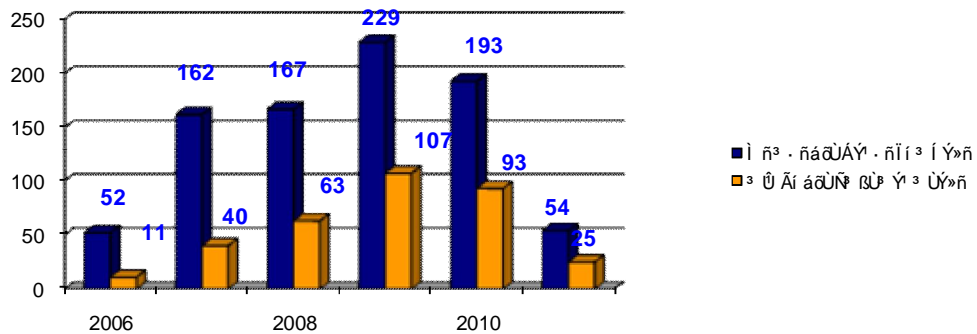
**3) Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ ցանկացած այլ համապատասխան տեղեկատվություն աշխատունակ տարիքի, ինչպես նաև սովորական և հաշմանդամների համար նախատեսված հատուկ աշխատանքներ կատարող հաշմանդամների թվի մասին (անհրաժեշտության դեպքում մոտավոր հաշվարկված): Խնդրում ենք նշել, թե արդյոք աշխատանքային օրենսդրության հիմնական դրույթները տարածվում են հաշմանդամների համար նախատեսված հատուկ աշխատանքներ կատարող հաշմանդամների վրա այն դեպքերում, երբ գործատուի հիմնական գործունեությունը արտադրությունն է:**

Սկսած 2006թ.-ից «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում սահմանվել են աշխատաշուկայում անմրցունակ յոթ խումբ (իսկ 2011թ.-ից ևս 2-ը), այդ թվում հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

Հաշմանդամների զբաղվածության ապահովմանն ուղղված բոլոր ծրագրերն իրականացվում են՝ հաշվի առնելով ՀՀ ԱՍՀՆ ԲՍՓԳ կողմից կազմված հաշմանդամի անհատական վերականգնողական ծրագիրը:

ԶՊԾԳ-ի կողմից հաշմանդամների զբաղվածության ուղղությամբ իրականացվող ծրագրերը հետևյալն են.

**Աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերին աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին.** - Ծրագիր ներդրվել է 2006թ-ին՝ շվեդական փորձի ուսումնասիրության արդյունքում: Անմրցունակ խմբերի ներկայացուցիչներին աշխատանքի ընդունելու համար գործատուն ստանում է աշխատավարձի փոխհատուցում՝ իր սահմանած աշխատավարձի 50%-ի չափով, բայց ոչ ավել, քան նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափն է: Հաշմանդամության առաջին և երկրորդ խումբ ունեցող անձանց համար փոխհատուցումը գործատուին տրվում 2 տարի, իսկ երրորդ խմբի հաշմանդամների համար՝ մեկ տարի ժամկետով:



Բերված գծապատկերից երևում է, որ ծրագրում ընդգրկված անձանց թվի մեջ հաշմանդամների տեսակարար կշիռը ունի աճի միտում. 2009 և 2010 թվականներին այն համապատասխանաբար կազմել է 47 և 48 %:

Ծրագրում ընդգրկված հաշմանդամություն ունեցող անձանց 12,4%-ը ծրագրի ավարտից հետո շարունակում է աշխատել նույն գործատուի մոտ:

**Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում – այս ծրագիրը ԶՊԾԳ-ի ամենահին ծրագրերից է (1995թ.-ից) և մասնագիտական վերականգնման կարևոր բաղադրիչներից մեկն է:** Մասնագիտական ուսուցման նպատակն է ունկնդրին աջակցել՝ աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան նոր կարողություններ ու հմտություններ ձեռք բերելու միջոցով հարմար աշխատանքի տեղավորման, ինչպես նաև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հարցերում: Մասնագիտական ուսուցման, աշխատանքային ունակությունների վերականգնման ծրագրերում ընգրկված անձանց յուրաքանչյուր ամսվա

համար տրամադրվում է կրթաթոշակ նվազագույն աշխատավարձի 50%-ի չափով 16250 ՀՀ դրամ:

Այս մասին մանրամասն վիճակագրություն ներկայացված է Հոդված 1.4-ի բացատրություններում:

**Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին ֆինանսական աջակցության տրամադրում.**- այս ծրագրի շրջանակներում 2009 և 2010 թվականներին համապատասխանաբար 4 և 8 հաշմանդամություն ունեցող անձ գրանցվել է որպես անհատ ձեռնարկատեր: Ծրագրում ընդգրկվածների ընդհանուր թվաքանակում այն համապատասխանաբար կազմում է 4 և 7 տոկոս:

Բացի վերը նշված ծրագրերից, հաշմանդամների ժամանակավոր զբաղվածության հարցը լուծելու և սոցիալական լարվածությունը մեղմելու նպատակով զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոնները նրանց ընդգրկում են նաև վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման ծրագրերում (ընդհանուր ընդգրկվածների` 2010 թվականին 6254, շուրջ 5 %-ը):

Ստորև բերված աղյուսակում ներկայացված է վերջին երեք տարիների ընթացքում զբաղվածության կարգավորման ծրագրերում ընդգրկված անձանց թիվը և ծախսված դրամական միջոցները` այդ թվում նաև ընդգրկված հաշմանդամների մասով:

Անվանումը	2008		2009		2010	
	անձանց թիվը	ծախսված ֆինանսական միջոցներ	անձանց թիվը	ծախսված ֆինանսական միջոցներ	անձանց թիվը	ծախսված ֆինանսական միջոցներ
Ընդամենը զբաղվածության ակտիվ ծրագրերում ընդգրկվածներ	8659	883710.14	6551	779097.9	8187	898317.4
Այդ թվում հաշմանդամներ	471	39884.5	391	48774	431	57220.6
Համեմատականը %	5.4%	4.5%	6.0%	6.3%	5.3%	6.4%

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում ամրագրված փոփոխությունների արդյունքում 2011 թվականից սկսած հաշմանդամները կընդգրկվեն զբաղվածության ապահովմանն ուղղված ևս 3 նոր ծրագրերում (այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամների նյութական ծախսերի հատուցում, աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպում գործատուի մոտ, հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցում գործատուի մոտ):

Նշված 3 ծրագրերից “Աշխատանք փնտրող չգրադված հաշմանդամների համար աշխատատեղերի հարմարեցում գործատուի մոտ” ծրագիրը ներդրվել է հաշվի առնելով հաշմանդամություն ունեցող անձի աշխատավայրում ունեցած դժվարությունները, որոնք հաճախ պատճառ են դառնում գործատուի կողմից նրան աշխատանքի չտեղավորման, նաև աշխատանքից ազատման: Ծրագրում ընդգրկված յուրաքանչյուր անձի աշխատատեղի հարմարեցման նպատակով կփոխհատուցվեն հարմարեցված աշխատանքային գործիքների և սարքավորումների ձեռքբերման, մոնտաժի և տեղադրմանն ուղղված գործատուի ծախսերը:

**Հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներգրվածությունը աշխատաշուկայում**

Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալներով՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց տոկոսը բնակչության թվի մեջ 2011 թվականի տվյալներով կազմում է 5,8 %:

Վերոնշյալ աղբյուրի համաձայն՝ 2010թ. տարեվերջին հանրապետությունում հաշվառված է շուրջ 185000 հաշմանդամություն ունեցող անձ, որից 14355 –ը ունի հաշմանդամության 1-ին, 96198-ը 2-րդ, 66482-ը 3-րդ խումբ, իսկ 8045- ը հաշմանդամ երեխայի կարգավիճակ:

**Հաշվառված հաշմանդամների թվաքանակի սեռատարիքային բաշխվածությունը,**

(մարդ)

	Ընդամենը	նրանցից՝ կանայք
<b>Հաշմանդամների թվաքանակը</b>	<b>185084</b>	<b>83944</b>
<b>նրանցից՝ անժամկետ</b>	<b>116824</b>	<b>49804</b>
մինչև 18 տարեկան	8044	2524
18-ից մինչև 40 տարեկան	27304	8404
նրանցից՝ անժամկետ	18204	4980
40-ից մինչև կենսաթոշակային տարիքի	92524	40574
նրանցից՝ անժամկետ	41944	14494
կենսաթոշակային տարիքի և բարձր	57204	32434
նրանցից՝ անժամկետ	56674	30324

Հաշմանդամություն ունեցող զբաղված անձանց մասնաբաժինը զբաղվածների ընդհանուր թվաքանակի մեջ կազմում է 1,8 %, իսկ զուտ աշխատանքային գործունեությամբ զբաղվածներինը՝ 0,7 % :

Հաշմանդամություն ունեցող զբաղված անձանց բաշխվածությունը ըստ տնտեսության ոլորտների հետևյալ պատկերն է ներկայացնում:

**Հաշմանդամություն ունեցող աշխատողներն ըստ տնտեսության ոլորտների**  
**Employees with Disabilities by Spheres of Economy**

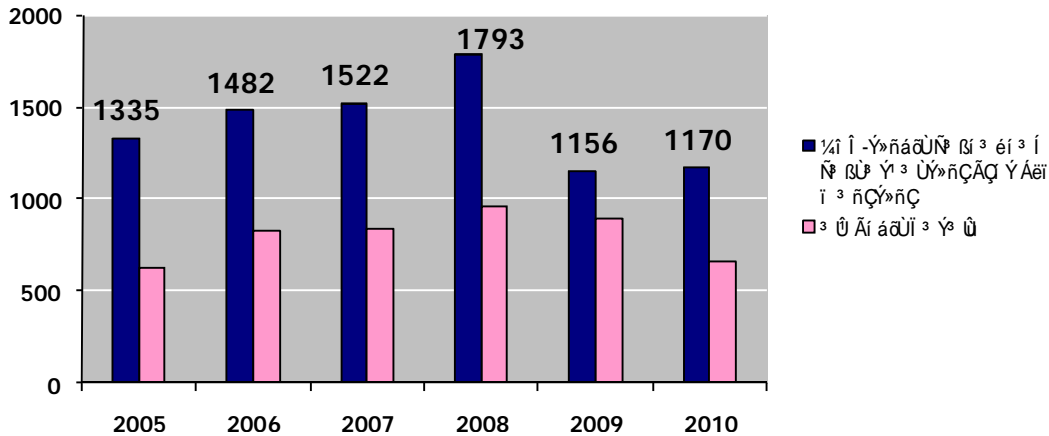
	Հաշմանդամություն ունեցող աշխատողներ մարդ <i>Employees with disabilities, persons</i>					<i>համապատասխան ոլորտի աշխատողների թվաքանակի նկատմամբ, % share to the number of employees of the corresponding spheres, %</i>				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
<i>Ընդամենը Total</i>	1039	1928	2136	2266	2385	0.3	0.6	0.6	0.7	0.7
<b>Գյուղատնտեսություն Agriculture</b>	-	10	30	15	23	-	0.4	0.8	0.4	0.6
<b>Արդյունաբերություն Industry</b>	513	542	628	582	591	0.7	0.8	0.9	0.9	1.0
<b>Շինարարություն Construction</b>	17	44	43	41	43	0.1	0.5	0.4	0.3	0.3
<b>Ծառայություններ Services</b>	509	1332	1435	1628	1728	0.2	0.5	0.5	0.6	0.7
<i>այդ թվում. including:</i>										
<b>Տրանսպորտ և կապ Transport and communication</b>	49	137	162	109	150	0.2	0.5	0.6	0.4	0.6
<b>Ֆինանսական գործունեություն Financial intermediation</b>	-	21	20	23	25	-	0.3	0.3	0.3	0.3
<b>Կրթություն Education</b>	84	381	335	451	380	0.1	0.4	0.3	0.5	0.4
<b>Առողջապահություն և սոցիալական ծառայությունների մատուցում Health and social work</b>	180	476	483	634	752	0.4	1.2	1.1	1.6	1.9
<b>Այլ Other</b>	196	317	435	411	421	0.2	0.4	0.5	0.4	0.5

Զբաղվածության պետական ծառայության կողմից գործատուների շրջանում իրականացված ընտրանքային հետազոտության արդյունքների համաձայն՝ հաշմանդամների տեսակարար կշիռը հարցված կազմակերպություններում 2009թ.-ին կազմել է 1,6 %, 2010թ.-ին այս ցուցանիշը նվազել է՝ կազմելով 0,9%: Միանգամայն ակնհայտ է, որ համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամով պայմանավորված՝ աշխատանքը կորցնողների մեջ մեծ է եղել նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնաբաժինը:

2011թ. հունվարի 1-ի դրությամբ «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության տարածքային կենտրոններում աշխատանք փնտրողների թիվը կազմել է 93.2 հազար, որոնցից գործազուրկ են 78.8 հազարը կամ աշխատանք փնտրողների 84.6%-ը: Հաշվառված աշխատանք փնտրող հաշմանդամություն ունեցող անձանց թիվը կազմում է 1170 (որից 664-ը կին) կամ աշխատանք փնտրողների 1,3 %-ը: Նրանցից առաջին խմբի հաշմանդամներ են 1,6 %-ը, 2-րդ խմբի՝ 34%-ը, 3-րդ խմբի՝ 64%-ը և 0,6 %-ը ունի հաշմանդամ երեխայի կարգավիճակ: Հաշվառված հաշմանդամ անձանց թվում 16-24 տարեկանները կազմում են 4,7 %-ը, 25-30 տարեկանները՝ 5,9 %-ը, 31-50

տարեկանները՝ 41,9%-ը և 50-ից բարձր տարիք ունեցողները՝ 47,5 %-ը: Աշխատանքային ստաժ ունի հաշվառվածների 63 %-ը:

Հաշվառված հաշմանդամների թիվն ըստ տարիների հետևյալն է.



**Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 15.2-ի հետ**

1. Կոմիտեն կցանկանար իմանալ արդյոք Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության աշխատունակության, հաշմանդամության և առողջության դասակարգիչ ICF 2001-ն ներառված է եղել կառավարության 2003թ. N780 որոշման մեջ, որով սահմանվում են այն դասակարգիչները, որոնք օգտագործվում են բժշկասոցիալական փորձաքննության ժամանակ հաշմանդամության կարգը որոշելիս:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից ընդունված N 780-Ն որոշման հիմքում ընկած է Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության (ԱՀԿ) և ՄԱԿ-ի կողմից պատրաստված, <Խանգարումների, կենսագործունեության սահմանափակման և սոցիալական անբավարարության Միջազգային նոմենկլատուրան> - MKH: Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամության սահմանման չափորոշիչներն են՝ հաշմանդամության, առողջության և առողջության խաթարման սահմանումը, կենսագործունեության հիմնական տեսակների և սահմանափակման աստիճանների դասակարգումը, օրգանիզմի ֆունկցիաների խանգարումների և նրանց արտահայտվածության աստիճանների դասակարգումը, կենսագործունեության սահմանափակման չափանիշների գնահատումը երեխաների մոտ, հաշմանդամության սահմանման չափանիշները և հաշմանդամի վերականգնումը:

Սակայն ինչպես նշվել է վերևում, արդեն իսկ մշակվել է աշխատունակության աստիճանի գնահատման հիման վրա հաշմանդամության սահմանման նոր մոդելին անցնելու հայեցակարգ:

2. Արդյոք աշխատանքի ոլորտում գոյություն ունի խտրականության դեմ որոշակի օրենսդրություն:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի ոլորտում խտրականության դեմ ուղղված առանձին օրենք կամ այլ իրավական ակտ չկա, սակայն դա կարգավորված է տարբեր իրավական ակտերի առանձին դրույթներով: Նման դրույթներ են սահմանված ՀՀ Սահմանադրության մեջ /հոդված 14.1/, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում /հոդված 3, կետ 3/, «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում /հոդված 11, կետ 2/: Այսպիսի սկզբունք է սահմանված նաև «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 10-րդ հոդվածում՝ «<Արգելվում է ցանկացած խտրականություն՝ հիմնված հաշմանդամության հանգամանքի վրա: Պետությունը երաշխավորում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հավասար և արդյունավետ օրինական պաշտպանությունը խտրականության և խարանի դրսևորումներից>»: Նախագիծը ՀՀ կառավարության հաստատմանը կներկայացվի 2011թ-ի նոյեմբեր ամսին:

3. Կոմիտեն խնդրում է պարզաբանումներ փյալ Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության մասին օրենքի Հոդված 17-ի վերաբերյալ, որով արգելվում է մերժել աշխատանքի ընդունել կամ աշխատանքից ազատել հաշմանդամ անձին, աջակցել վերջինիս այլ աշխատանքի տեղափոխելուն բացառությամբ այն դեպքերի երբ բժշկասոցիալական փորձաքննությունը եզրակացրել է, որ հաշմանդամի առողջական վիճակը խոչընդոտում է աշխատանքային պարտականությունների իրականացմանը կամ սպառնում է անձի առողջությանը և աշխատանքային անվտանգությանը: Կոմիտեն խնդրում է տեղեկացնել արդյոք այս օրենսդրությունը վերաբերում է միայն պետական սեկտորին:

«Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի Հոդված 17-ին առնչվող հարցադրման կապակցությամբ տեղեկացնում ենք, որ այն վերաբերում է ինչպես պետական, այնպես էլ մասնավոր համակարգերին: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող բոլոր նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կատարման բոլոր գործատուների (քաղաքացիներ կամ կազմակերպություններ) համար՝ անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից»: Միաժամանակ տեղեկացնում ենք, որ վերոնշյալ հոդվածը վերանայվել է և նոր օրենքի նախագծում այն արտացոլված չի, քանի որ նախատեսվում է անցնել հաշմանդամության սահմանման նոր մոդելի, երբ հաշմանդամության սահմանման հիմքում կդրվի անձի պահպանված աշխատունակությունը՝ արտահայտված

տոկոսներով: Դրանից ելնելով կորոշվի անձի աշխատանք կատարելու հնարավորությունը:

*4. Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում ներկայացնել թե ինչպես է Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական պաշտպանության մասին օրենքով սահմանված պատշաճ բնակատեղի ապահովելու պարտավորությունը կիրառվում գործնականում:*

Հաշմանդամներին բնակարաններով ապահովելու խնդիրը լիովին կարգավորված չէ: Այս հարցը որոշ չափով կարգավորվում է սոցիալական տների միջոցով: Սոցիալական տուն գործում է Գորիսում, 2008թ.-ից /24 բնակարան/, բնակվողների 50%-ը հաշմանդամներ են, Երևանի Քանաքեռ-Զեյթուն համայնքում 27 բնակարան /բնակվողների 40%-ը հաշմանդամներ են/: Նախատեսված է 2011թ. վերջում սոցիալական տուն ստեղծել նաև Մարալիկ քաղաքում 35 բնակարան: Կանխատեսվում է, որ բնակիչների 50%-ը կլինեն հաշմանդամներ:

*5. Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում ներկայացնել տեղեկատվություն Հաշմանդամների աշխատանքային վերականգնման կենտրոնի գործունեության արդյունքների վերաբերյալ:*

2010թ.-ից գործում է “Գյումրու հաշմանդամների մասնագիտական վերականգնման կենտրոն” ՊՈԱԿ-ը, որտեղ իրականացվում են աշխատանք փնտրող հաշմանդամների աշխատանքային վերականգնման, մասնագիտական վերապատրաստման և խորհրդատվության ծառայություններ:

Կենտրոնի գործունեության հիմնական նպատակներն են՝

ա) աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց մրցունակության բարձրացման և աշխատանքի շուկայի պահանջարկին համապատասխան մասնագիտության ընտրության նպատակով մասնագիտական կողմնորոշումը,

բ) աշխատաշուկայում հաշմանդամություն ունեցող անձանց ընդգրկվածության մակարդակի հետազոտությունների և վերլուծությունների իրականացումը,

գ) հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական հարմարմանը և աշխատանքի /մասնագիտական/ վերականգնմանն ուղղված միջոցառումների իրականացումը, հաշմանդամության հիմնախնդիրների վերաբերյալ գործատուներին և հասարակության իրազեկումը և այլն:

Կենտրոնն իրականացնում է մի շարք գործառույթներ՝

ա) գնահատում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային (մասնագիտական) ունակությունները,

բ) տրամադրում է տեղեկատվություն հաշմանդամություն ունեցող անձանց կրթության, ուսուցման, աշխատաշուկայի և մասնագիտական գործունեության տարբեր ոլորտների վերաբերյալ,



զ) տրամադրում է խորհրդատվություն հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման համար,

դ) տրամադրում է հոգեբանական օգնություն հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրենց աշխատանքային ունակությունների բացահայտման ուղղությամբ,

ե) յուրաքանչյուր հաշմանդամի համար կազմում է անհատական գործունեության պլան,

զ) կազմակերպում է ուսուցում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ ձևավորելով աշխատանքային (մասնագիտական) հմտություններ,

է) միջնորդում է հաշմանդամին աշխատանքի տեղավորելու գործում,

ը) մշակում և իրականացնում է ուսուցողական ծրագրեր գործատուների համար՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատավայրի և ուսուցման վայրի պայմանների հարմարեցման, ինչպես նաև հաշմանդամների սոցիալական վերականգնման և աշխատանքային առանձնահատկությունների վերաբերյալ,

թ) կազմակերպում է ուսուցողական դասընթացներ աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամների համար՝ աշխատանքային հմտությունների զարգացման ու կատարելագործման ուղղությամբ,

ժ) շարունակական աջակցություն է տրամադրում աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամներին աշխատատեղերում:

Կենտրոնն ամսական սպասարկում է 700-800 շահառուի, ովքեր այցելում են կենտրոն կամ նրանց ու ընտանիքի անդամներին մատուցվում են ծառայություններ տնային պայմաններում / սոցիալ-հոգեբանական օգնություն տունայցերի միջոցով/:

*6. Կոմիտեն կրկին նշում է, որ Հոդված 15-ի Կետ 2-ի հետ իրավիճակի համահունչ լինելը հաստատելու համար պետք է իմանա, թե քանի հաշմանդամ է օգտվում սովորական աշխատաշուկայում ինտեգրվելու համար ձեռնարկված միջոցառումներից, ինչպես նաև այն թվի մասին թե քանի հաշմանդամ անձ է պաշտպանված աշխատանքային պայմաններով աշխատանքից անցել սովորական աշխատաշուկա:*

Զբաղվածության պետական ծառայության միջոցով հաշվետու ժամանակահատվածում աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամների թիվը տես ստորև բերված աղյուսակում.

Տարեթիվը	Աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամների թիվը	Որից ծրագրերի արդյունքում
2008	125	70
2009	98	94
2010	110	96

7. Կոմիտեն կրկին հարցնում է արդյոք արհմիություններն ակտիվ մասնակցություն են ունենում պաշտպանված աշխատանքային պայմանների ստեղծմանը:

2009թ-ի ապրիլի 27-ին ստորագրվել է եռակողմ պայմանագիր՝ ՀՀ կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության կողմից: Կողմերը Պայմանագրում գերակա ուղղություններ են սահմանել.

- 1) Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանումը,
- 2) Աշխատանք, աշխատավարձ և բնակչության կենսամակարդակը,
- 3) Աշխատաշուկա և զբաղվածությունը:

Հանրապետական եռակողմ պայմանագրի պարտավորությունների կատարման ապահովման, հանրապետական մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարման, պայմանագրի կատարման ընթացքում ծագած խնդիրների քննարկման և կոմերիտ առաջարկներ ներկայացնելու նպատակով, կողմերը սոցիալական գործընկերության սկզբունքների համաձայն ձևավորել են եռակողմ հանձնաժողով, որում յուրաքանչյուր կողմից ընդգրկված են հավասար թվով անդամներ: Հանձնաժողովը նախագահում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը: Հանձնաժողովը հատկապես 2010-2011 թթ. ընթացքում գործել է կանոնավոր և արդյունավետ:

### **Հոդված 15§3**

#### **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 15.3-ի հետ**

#### **Տեխնիկական աջակցություն և հաղորդակցություն**

Կոմիտեն հարցնում է արդյոք հաշմանդամություն ունեցող անձինք ստանում են անվճար տեխնիկական միջոցներ, թե իրենք պետք է վճարեն արժեքի համար: Կոմիտեն նաև հարցնում է արդյոք հաշմանդամները ստանում են աջակցության անվճար ծառայություններ, օրինակ անհատական աջակցություն կամ տնային օգնություն երբ դրա անհրաժեշտությունը կա, թե անհրաժեշտ է որոշակի վճարում կատարել դրանցից օգտվելու համար: Կոմիտեն վերջապես հարց է տալիս արդյոք գոյություն ունեն մեխանիզմներ հաշմանդամություն ունեցող անհատների կողմից հաղորդակցության և շարժունակության արգելքները գնահատելու և սահմանելու համար տեխնիկական և աջակցության այն միջոցները, որոնք կարող են անհրաժեշտ լինել արգելքները հաղթահարելու համար: Կոմիտեն հարցնում է, թե ինչ

*միջոցառումներ են ձեռնարկվել ինֆորմացիոն և հեռահաղորդակցության նոր տեխնոլոգիաների մատչելիությանն աջակցելու համար:*

Պրոթեզաօրթոպեդիկ և վերականգնողական պարագաները տրամադրվում են ՀՀ կառավարության 2007թ. ապրիլի 12-ի թիվ 453-Ն որոշման հիման վրա: 2010թ. հուլիսի 15-ի N 888 -Ն որոշման համաձայն վերոնշյալ որոշման մեջ կատարվել են լրացումներ և փոփոխություններ, որով ավելի է հստակեցվել հաշմանդամներին պրոթեզաօրթոպեդիկ և վերականգնողական պարագաներ հատկացնելու կարգը: Համաձայն այս որոշումների, հաշմանդամները պրոթեզաօրթոպեդիկ և վերականգնողական պարագաները ստանում են անվճար, տրամադրված պարագաների վերանորոգումը ևս կատարվում է անվճար՝ ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին: Պարագաները հաշմանդամներին տրամադրվում են վերականգնողական անհատական ծրագրի հիման վրա /ՎԱԾ/, որը մշակվում է բժշկասոցիալական փորձաքննության հանձնաժողովների մասնագետների կողմից: ՎԱԾ-ում նշվում են վերականգնողական միջոցառումների տեսակները, ծավալները, հաշմանդամի համար աշխատանքային անհրաժեշտ պայմանները, վերականգնողական պարագաների տեսակները և այլն:

Իրականացվող պետական նպատակային ծրագրերի շրջանակներում հաշմանդամներին տրամադրվում են պրոթեզաօրթոպեդիկ պարագաներ, սայլակներ, լսողական սարքեր և այլ վերականգնողական պարագաներ: Պետությունը տարեցտարի ընդլայնում է հատկացվող պարագաների ցանկը, ուշադրություն է դարձնում որակի բարելավմանը:

2007թ.-ից սկսած երեխաների ու երիտասարդ հաշմանդամների համար ձեռք են բերվում ավելի որակյալ եվրոպական արտադրության լսողական սարքեր:

Իրականացվում են աչքի պրոթեզավորման /2008թ.-ի և ձայնաստեղծ սարքերով ապահովման ծրագրեր:

Տեսողության խնդիրներ ունեցող անձանց համար 2008 թվականից պետական բյուջեի միջոցների հաշվին իրականացվում է “Արև” համակարգով համակարգիչների տրամադրման ծրագիրը, որը հաշմանդամների համար նախատեսում է նշված համակարգով համակարգչային ուսուցում և համակարգչային տեխնիկայով ապահովում:

Իրականացվում է տեսողության խնդիրներ ունեցող հաշմանդամների համար հատուկ տառատեսակներով /Բրայլյան/ գրքերի տպագրության, տետրերի պատրաստման, “Խոսող գրքերի” ձայնագրության ծրագիր: Որպես պետության կողմից հասարակական կազմակերպությանը պատվիրակած ծրագիր, այս ծառայությունն իրականացվում է “Հայաստանի կույրերի միավորում” հ/կ-ի կողմից:

“Հայաստանի կույրերի միավորում” հ/կ-ին տրամադրվում է փոխհատուցում ավելացված արժեքի հարկի վճարման, ինչպես նաև մասնակի փոխհատուցում /81.5 %-ով/ պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարները կատարելու համար:

Կոմիտեի հարցադրմանը հաշմանդամին անհատական աջակցություն կամ տնային պայմաններում ծառայություններ անվճար ստանալու վերաբերյալ

տեղեկացնում ենք, որ հաշմանդամներին խնամքի և սոցիալական սպասարկման ծառայություններ են մատուցվում ինչպես շուրջօրյա խնամքի հաստատություններում, այնպես էլ տնային պայմաններում:

Հաշմանդամների սոցիալական սպասարկումը շուրջօրյա խնամքի հաստատություններում իրականացվում է պետական 4 տուն-ինտերնատներում /մատուցվող բոլոր ծառայությունները տրամադրվում են անվճար՝ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին/, ինչպես նաև մի շարք ոչ պետական տուն-ինտերնատներում: Ընդ որում, Վանաձորի և Սյունիքի մարզի Արծվանիկ գյուղի ոչ պետական տուն-ինտերնատներին տրամադրվում է պետական աջակցություն՝ աշխատողների աշխատավարձերի փոխհատուցման ձևով: Նշված տուն-ինտերնատներում սպասարկվող շուրջ 1090 անձանց 40%-ը կազմում են հաշմանդամները: Վարդենիսի նյարդահոգեբանական տուն-ինտերնատում խնամվում և ծառայություններ են ստանում հոգեկան խնդիրներ ունեցող հաշմանդամները: Տուն-ինտերնատներում տրամադրվում են հետևյալ ծառայությունները՝

1. կացարան
2. օրը 3-անգամյա սնունդ
3. հագուստ, անկողնային պարագաներ
4. բուժօգնություն և բուժսպասարկում, այդ թվում՝ պրոթեզա-օրթոպեդիկ վերականգնողական օգնության տրամադրման կազմակերպում
5. սոցիալ-հոգեբանական օգնություն
6. իրավաբանական խորհրդատվություն
7. ազատ ժամանցի կազմակերպում (մշակութային միջոցառումներ և այլն):

Հաշմանդամներին սոցիալական սպասարկում է ցուցաբերվում սոցիալ-վերականգնողական ցերեկային կենտրոններում: Այսպիսով՝ Վարդենիսի հոգեկան առողջության ցերեկային կենտրոնում /50 շահառու/ ծառայությունները մատուցվում են պետական բյուջեի միջոցների հաշվին:

Կարևորելով հաշմանդամներին սոցիալական ծառայություններ տրամադրող համայնքային ցերեկային կենտրոնների գործունեությունը՝ պետությունը 2007թ.-ից սկսած սոցիալական ծառայություններ է պատվիրակում ոչ պետական կազմակերպություններին: Մասնավորապես, պետական աջակցություն է ցուցաբերվում "Առաքելություն Հայաստան", "Հույսի կամուրջ" և "Փրկություն" հասարակական կազմակերպություններին /աշխատավարձերի փոխհատուցում պետական բյուջեից/:

"Փրկություն" հկ-ն Երևան քաղաքում սպասարկում է մտավոր խնդիրներ ունեցող 50 շահառուի: "Առաքելություն Հայաստան" հկ-ն հանրապետության 8 մարզերում ունի 27 ցերեկային կենտրոն, որտեղ սպասարկվում են 2000 մարդ, որի 30%-ը հաշմանդամներ են: "Հույսի կամուրջ" ՀԿ-ն հիմնել է համայնքային ծառայություն մատուցող երեխայի զարգացման 4 կենտրոն՝ Դիլիջան, Իջևան, Բերդ և Նոյեմբերյան քաղաքներում: Կենտրոնների մատուցած ծառայություններից օգտվում են 250 սոցիալիզացիայի խնդիրներ, հատուկ կարիքներ ունեցող և հաշմանդամ երեխաներ /հաշմանդամ երեխաները կազմում են ընդհանուր շահառուների 35%-ը/: Ծրագիրն ամբողջությամբ կառուցված է հաշմանդամության սոցիալական մոդելի

սկզբունքների վրա, որը ներառում է հաշմանդամ երեխաների և նրանց ընտանիքների ակտիվ մասնակցությունը:

Ցերեկային կենտրոններում հաշմանդամներին տրամադրվում է մեկանգամյա սնունդ, բուժօգնություն, սոցիալ-հոգեբանական օգնություն, իրավաբանական խորհրդատվություն, ձեռքի աշխատանքների, տարբեր արհեստների և արվեստների ուսուցում, ազատ ժամանցի կազմակերպում (մշակութային միջոցառումներ և այլն):

Միայնակ, առանց հարազատների ապրող հաշմանդամներին տնային պայմաններում սոցիալական սպասարկում է տրամադրում «Միայնակ տարեցների և հաշմանդամների տնային սոցիալական սպասարկման կենտրոնը»: Վերջինս գործում է պետական համակարգում և ամբողջովին ֆինանսավորվում ՀՀ պետական բյուջեից: Կենտրոնն սպասարկում է Երևան քաղաքի 1500 շահառուի: «Առաքելություն Հայաստան» հկ-ն նման ծառայություններ է մատուցում հանրապետության 8 մարզերում՝ 2200 սպասարկվող:

Տնային պայմաններում սպասարկվողների 30%-ը կազմում են հաշմանդամներ, ովքեր ստանում են հետևյալ ծառայությունները՝

- սոցիալ-հոգեբանական օգնություն
- կենցաղային սպասարկում
- իրավաբանական խորհրդատվություն
- բուժօգնություն
- մարդասիրական օգնության տուն տանելը

## **Շարժունակություն և տրանսպորտ**

*ՀՀ կառավարության 2006թ. Փետրվարի 16-ի N392-Ն որոշման նպատակներից մեկն է բարելավել երթևեկությունը հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար՝ հարմարեցնելով փողոցները, ստորգետնյա անցումները, ինչպես նաև տեղադրելով լուսային և ձայնային ազդանշանային համակարգեր: Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում ներկայանել տեղեկատվություն այս որոշման գործնականում կիրառման մասին: Համաձայն զեկույցի օդանավակայանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց օգնելու համար գոյություն ունեն հատուկ խմբեր: Կոմիտեն հարցնում է թե ինչ քայլեր են ձեռնարկվել տրանսպորտային այլ միջոցների /երկաթուղային, ցամաքային և ծովային/ մատչելիության ապահովման համար:*

Այս ոլորտում դեռևս անելիքներ շատ կան: Այնուամենայնիվ, որոշ փողոցներ, գետնանցումներ, շենքերի մուտքեր հարմարեցված են հաշմանդամի տեղաշարժման համար: Այս հարցի կարգավորման մեխանիզմները խթանելու նպատակով ԶԼՄ-ներով պարբերաբար լուսաբանվում է խնդրի կարևորությունը, մոնիտորինգի խմբեր են

կազմվում իրականացված աշխատանքները ստուգելու նպատակով, կազմակերպվել է «Մատչելի համայնք» մրցույթ հանրապետության քաղաքային համայնքների միջև: Իրականացվել են նաև այլ միջոցառումներ:

Հաշմանդամներին մատչելի տրանսպորտով ապահովելու ուղղությամբ կատարված աշխատանքները ևս ընդլայնելու կարիք ունեն: 2 ավտոբուսների վրա կատարվել են կառուցվածքային փոփոխություններ, որոնք հատկացվել են հաշմանդամների հիմնահարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպություններին: 2007-2008թթ. մայրաքաղաք ներկրված 36 տրոլեյբուսներից 2-ը, որոնք իրենց կառուցվածքով հարմարեցված են հաշմանդամների համար, գործում են Երևան քաղաքում: Առաջիկա տարիներին ներկրվելիք տրոլեյբուսների խմբաքանակներում ևս նախատեսվում է նմանատիպ տրոլեյբուսների ներկրումը: Տեղեկացնում ենք նաև, որ նոր օրենքի՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծում ներառված են դրույթներ, որոնք պետք է կարգավորեն տրանսպորտի և հաղորդակցության խնդիրները հաշմանդամության ոլորտում: Նախագծի 25-րդ հոդվածը սահմանում է՝ «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, ընդհանուր օգտագործման ավտոմոբիլային տրանսպորտով փոխադրումներ իրականացնող կազմակերպությունների ընտրության մրցույթի անցկացման կարգում, որպես պարտադիր պայման, պետք է ամրագրվի հաշմանդամների համար հարմարեցված տրանսպորտային միջոցների նվազագույն քանակը»: 11-րդ հոդվածը վերաբերում է հաշմանդամների համար սոցիալական ներառման նպատակով մատչելի միջավայրի ապահովմանը:

## **Մշակույթ և ժամանց**

Հաշմանդամներին հասարակություն ինտեգրելու նպատակով իրականացվում են նաև մշակութային և մարզական միջոցառումներ: Պետական աջացություն է ցուցաբերվում "Հայաստանի ազգային պարաօլիմպիկ կոմիտե" հասարակական կազմակերպությանը, "Հայաստանի կույրերի միավորում" հասարակական կազմակերպությանը, "Հայկական հատուկ օլիմպիականներ" հասարակական կազմակերպությանը, "Խուլերի հայկական սպորտային կոմիտե" հասարակական կազմակերպությանը, շուրջ 600 հաշմանդամի մասնակցությունը մարզական միջոցառումներին ապահովելու համար:

Երևանում և Վանաձորում "Երեխաների հատուկ ստեղծագործական կենտրոն" ՊՈԱԿ-ի միջոցով հաշմանդամ, ծնողազուրկ և սոցիալապես անապահով ընտանիքների երեխաների համար կազմակերպվում է գիշերօթիկ և հատուկ դպրոցներում գեղարվեստական կրթություն, հաշմանդամ երեխաների համար արվեստի և արհեստների անվճար ուսուցում:

Լոռու և Շիրակի մարզերում "Ընտանեկան գրադարանավար" ծրագրի շրջանակներում տեղաշարժման խնդիրներ ունեցող հաշմանդամների համար իրականացվում է գրադարանային սպասարկում տնային պայմաններում:

"Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների պաշտպանության և սոցիալական ներառման մասին" ՀՀ օրենքի նախագծի 26-րդ հոդվածը պարունակում է դրույթներ հաշմանդամների մասնակցությունը մշակութային և մարզական կյանքին ապահովելու վերաբերյալ:

### **Հոդված 18. Այլ Կողմերի տարածքում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունքը**

Նպատակ հետապնդելով ապահովել այլ Կողմի տարածքում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ *Կողմերը պարտավորվում են.*

1. կիրառել գործող կանոնակարգերը ազատականության ոգով,
2. պարզեցնել ֆորմալ ընթացակարգերը և նվազեցնել կամ վերացնել պետական տուրքերը կամ այլ վճարները, որոնք ենթակա են մուծման օտարերկրացի աշխատողների կամ նրանց գործատուների կողմից,
3. առանձին և համատեղ ազատականացնել օտարերկրացիների աշխատանքը կարգավորող ենթաօրենսդրական ակտերը և ճանաչում են.
4. այլ Կողմերի տարածքում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու նպատակով երկիրը թողնելու իրենց քաղաքացիների իրավունքը:

### **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 18.1-ի հետ**

*1. Զեկույցում նշվում է, որ աշխատանքի թույլտվության հարցը քննող պատասխանատու մարմինը նույնն է, ինչ որ կացության կարգավիճակներինը, բայց չի նշում, թե ով է այդ պատասխանատու մարմինը: Կոմիտեն կրկին անգամ կրկնում է իր հարցադրումը:*

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքի թույլտվություն տրամադրող լիազորված մարմինը ՀՀ Կառավարության կողմից դեռ չի ճանաչվել: Հետևաբար, օտարերկրացիները Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատում են առանց աշխատանքի թույլտվության:

2. Կոմիտեն խնդրում է Կառավարությանը՝ ներկայացնել վիճակագրություն ԵՄ անդամ պետությունների ներկայացուցիչների կողմից ՀՀ կացության կարգավիճակ կամ դրա երկարաձգում ստանալու դիմումների, ինչպես նաև վերջիններիս տրամադրման կամ մերժման վերաբերյալ:

ՀՀ ոստիկանության անձնագրային և վիզաների վարչությունում ԵՄ անդամ պետությունների ներկայացուցիչներին 01.01.2010 թ.-01.06.2011 թ. տրվել է 271 կացության ժամանակավոր կարգավիճակ և 58 կացության մշտական կարգավիճակ:

### **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 18.2-ի հետ**

1. Կոմիտեն ցանկանում է տեղեկանալ արդյոք օտարերկրացիները, որոնք այլևս Հայաստանում չեն գտնվում կարող են դիմել կացության կարգավիճակ ստանալու համար և կատարել անհրաժեշտ ձևակերպումներն իրենց երկրում: Միջինը որքան ժամանակ է պահանջվում կացության կարգավիճակ ստանալու համար անհրաժեշտ դիմումը համապատասխան մարմնին ներկայացնելու պահից սկսված մինչև կարգավիճակի տրամադրումը:

Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների համար սահմանվում են հետևյալ կացության կարգավիճակները՝

ա/ ժամանակավոր,

բ/ մշտական,

գ/ հատուկ:

Օտարերկրացուն Հայաստանի Հանրապետությունում ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակ տալու և կացության կարգավիճակը երկարաձգելու որոշումն ընդունում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանն առընթեր Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության անձնագրային և վիզաների վարչությունը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2008 թ.-ի փետրվարի 7-ի N 134-Ն որոշման N 1 հավելվածում նշված փաստաթղթերն ստանալուց հետո՝ 30-օրյա ժամկետում: Օտարերկրացուն Հայաստանի Հանրապետությունում ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակ տալու հարցն անձնագրային և վիզաների վարչությունը համաձայնեցնում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանն առընթեր ազգային անվտանգության ծառայության հետ՝ գրավոր կամ էլեկտրոնային եղանակով՝ ազգային անվտանգության ծառայություն ուղարկելով օտարերկրացու անձնագրի և դիմում-հարցաթերթիկի պատճենները: Ազգային անվտանգության ծառայությունն օտարերկրացուն կացության կարգավիճակ տալու կամ կացության կարգավիճակը երկարաձգելու հարցի վերաբերյալ 7-օրյա ժամկետում անձնագրային և վիզաների վարչություն է ներկայացնում իր համաձայնությունը կամ առկայության վերաբերյալ տեղեկատվություն: Անձնագրային և վիզաների վարչությունն



օտարերկրացուն կացության կարգավիճակ տալու որոշումն ընդունում է «Օտարերկրացիների մասին» (ընդունված 2006 թ.-ի դեկտեմբերի 25-ին) Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 15-րդ և 16-րդ հոդվածների 1-ին մասերով նախատեսված հիմքերի առկայության դեպքում, իսկ կացության կարգավիճակը երկարաձգելու որոշումը՝ «Օտարերկրացիների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 21-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա», «գ», և «դ» կետերով նախատեսված հիմքերի բացակայության դեպքում:

Հատուկ կացության կարգավիճակ տրվում է ծագումով հայ օտարերկրացիներին: Հատուկ կացության կարգավիճակ կարող է տրվել նաև Հայաստանի Հանրապետությունում տնտեսական կամ մշակութային գործունեություն ծավալող այլ օտարերկրացիների:

Հատուկ կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմումը Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմին, իսկ օտարերկրյա պետությունում՝ Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչություն կամ հյուպատոսական հիմնարկ: Հատուկ կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմումի քննարկման կարգը, ժամկետները, դիմումի հետ ներկայացվող փաստաթղթերի ցանկը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության Նախագահը:

*2. Կոմիտեն կցանկանար նաև տեղեկանալ, թե արդյոք կան որոշակի հանգամանքներ, երբ կացության կարգավիճակ ստանալու համար վճարումները կարող են կրճատվել կամ չգանձվել:*

Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրյա քաղաքացիներին կացության կարգավիճակի հետ կապված փաստաթղթեր տալու, ՀՀ մուտքի արտոնագիր ձևակերպելու հետ կապված ծառայությունների համար պետական տուրքի վճարումից ազատվում են.

ա/ ՀՀ Նախագահի, Ազգային ժողովի և կառավարության կողմից աշխատանքի հրավիրված օտարերկրյա մասնագետները և նրանց ընտանիքի անդամները,

բ/ ՀՀ մարդասիրական և տեխնիկական օգնություն ցույց տալու նպատակով ՀՀ ժամանող անձինք, ՀՀ-ին մարդասիրական և տեխնիկական օգնություն ցուցաբերելու նպատակով ժամանող անձինք,

գ/ ՀՀ քաղաքացու մերձավոր ազգականները /ամուսին, երեխա, հայր, մայր, քույր, եղբայր/,

դ/ ՀՀ հանրակրթական և մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող, աշխատող /մանկավարժ, դասախոս/ օտարերկրյա անձինք,

ե/ մինչև 18 տարեկան անձինք:

Հայաստանի Հանրապետությունում հանրակրթական և մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող

կամ որպես մանկավարժ, դասախոս աշխատող օտարերկրյա անձի ծնողներին, ամուսնուն, զավակին, քրոջը կամ եղբորը Հայաստանի Հնարապետությունում կացության ժամանակավոր կարգավիճակ և կացության քարտ տալու, կացության ժամանակավոր կարգավիճակի ժամկետը երկարաձգելու, ինչպես նաև հաշվառելու համար պետական տուրքը նվազեցվում է 60 տոկոսի չափով: Սույն մասով նախատեսված արտոնությունից օգտվելու համար պահանջվող Հայաստանի Հանրապետությունում սովորող կամ որպես մանկավարժ, դասախոս աշխատող օտարերկրյա անձանց ծնող, ամուսին, զավակ, քույր կամ եղբայր հանդիսանալու փաստը հավաստող փաստաթղթերի ցանկը սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ, որը ներկայիս դրությամբ գտնվում է շրջանառության մեջ:

### **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 18.3-ի հետ**

*1. Կոմիտեն կցանկանար տեղեկանալ արդյոք գոյություն ունեն աշխատանքներ, որոնք հասանելի չեն օտարերկրացիների համար:*

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 7-ի՝ քաղաքական, հայեցողական կամ քաղաքացիական պաշտոն զբաղեցնող անձանց, ինչպես նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի աշխատողների աշխատանքային (ծառայողական) հարաբերությունները կարգավորվում են սույն օրենսգրքով, եթե համապատասխան օրենքներով այլ բան նախատեսված չէ: Համաձայն վերոնշյալ ոլորտները կարգավորող ՀՀ օրենսդրության՝ նշյալ պաշտոնները կարող են զբաղեցվել միայն ՀՀ քաղաքացի հանդիսացող անձանց կողմից, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի, որտեղ ՀՀ քաղաքացի պետք է լինեն միայն խորհրդի անդամները, իսկ մյուս աշխատողների վրա այդ սահմանափակումը չի տարածվում:

### **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 18.4-ի հետ**

*1. Կոմիտեն նշում է, որ համաձայն նախորդ զեկույցի 16 տարին լրացած ՀՀ յուրաքանչյուր քաղաքացի պետք է ունենա ՀՀ անձնագիր: Կոմիտեն ցանկանում է տեղեկանալ, թե որ դեպքում անձնագիր ստանալու դիմումը կարող է մերժվել և խնդրում է նաև ներկայացնել տեղեկատվություն այս ոլորտում կատարված օրենսդրական բարեփոխումների վերաբերյալ:*

Ոստիկանության պետի 15.08. 2008 թ. «Անձնագրային գործողությունների կարգի պարզաբանումները հաստատելու մասին» թիվ 12-Ն հրամանի 14-րդ կետի համաձայն, անձնագիր տալու, փոխանակելու գործողությունը մերժվում է՝ եթե  
ա/ դիմումատուն չի ներկայացել օրենսդրությամբ նախատեսված փաստաթղթերը,  
բ/ դիմումատուն հաշվառված չէ բնակչության պետական ռեգիստրում,  
գ/ դիմումատուն գտնվում է հետախուզման մեջ:

**Հոդված 20. Հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը զբաղվածության և աշխատանքի հարցերում առանց սեռային որևէ խտրականության**

Նպատակ հետապնդելով ապահովել առանց սեռի հիման վրա խտրականության աշխատանքի ու մասնագիտության հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքի արդյունավետ իրականացումը՝ Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել նշված իրավունքը և ձեռնարկել համապատասխան քայլեր՝ ուղղված դրա իրականացման ապահովմանը և խթանմանը հետևյալ բնագավառներում.

- ա. աշխատանքի իրավունք, պաշտպանվածություն աշխատանքից ազատման դեպքում և մասնագիտական վերաինտեգրում,
- բ. մասնագիտական ուղղորդում, ուսուցում, վերապատրաստում և վերականգնում,
- գ. աշխատանքային հարաբերություններ և աշխատանքային պայմաններ, ներառյալ վարձատրությունը,
- դ. աշխատանքային զարգացում, այդ թվում պաշտոնի առաջխաղացում:

**Հոդված 20-ի հավելված**

1. Հասկացվում է, որ սոցիալական ապահովագրությանն առնչվող հարցերը, ինչպես նաև գործազրկության, ծերության, կերակրողին կորցնողի նպաստների վերաբերյալ դրույթները կարող են չներառվել սյույն հոդվածի գործողության շրջանակներում:
2. Կանանց պաշտպանությունը (հատկապես հղիության, ծննդաբերության և հետծննդյան շրջանի առումով) չպետք է համարվի որպես խտրականություն սույն հոդվածի իմաստով:
3. Սույն հոդվածը չպետք է խոչընդոտի de facto անհավասարությունների վերացմանն ուղղված կոնկրետ միջոցառումների նախաձեռնմանը:
4. Մասնագիտական գործունեությունները, որոնք, իրենց բնույթով կամ միջավայրով պայմանավորված, կարող են վստահվել միայն կոնկրետ սեռի ներկայացուցիչներին, կարող են չներառվել սույն հոդվածի կամ նրա որոշ դրույթների գործողության շրջանակներում:

## Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից՝ կապված Հոդված 20-ի հետ

### **Հավասար իրավունքներ**

1. Կոմիտեն հարցնում է արդյոք գոյություն ունի հստակ օրենսդրություն, որով սահմանվում է բոլորի համար աշխատանքին համարժեք աշխատավարձ:

ՀՀ սահմանադրության 32-րդ հոդվածի համաձայն յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի աշխատավարձի իրավունք:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով սահմանված են աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները, համաձայն որի աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից են.

- ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը.

- 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:

- յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի ապահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը).

- աշխատողների իրավունքերի և հնարավորությունների հավասարությունը.

- յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի համաձայն տղամարդկանց եւ կանանց միեւնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ:

2. Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում ներկայացնել մանրամասն տեղեկատվություն, թե ինչպես է խթանվում տղամարդկանց և կանաց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով, մասնավորապես վարձատրության առնչությամբ:

2009թ. ապրիլի 27-ին Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների

/արդյունաբերողների և գործարարների/ հանրապետական միության միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի II Աշխատանք, աշխատավարձ և բնակչության կենսամակարդակ, բաժնում կողմերի համար սահմանված է աշխատանքի և աշխատավարձի ոլորտում գենդերային հավասարության ապահովման աջակցության պարտավորություն:

Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի 2010թ. հուլիսի23-ի նիստում հաստատվել է Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կիրարկումն ապահովող գործողությունների ծրագիրը, որում նախատեսված է «Աշխատանքի շուկայում և զբաղվածության ոլորտում հավասար պայմանների, հավասար հնարավորությունների և տնտեսական ռեսուրսների հավասար մատչելիության ստեղծում կանանց և տղամարդկանց համար» միջոցառումը:

*3. Հոդված 20-ը երաշխավորում է հավասար վերաբերմունք սոցիալական ապահովության տեսանկյունից: Այն ենթադրում է սեռական հիմքով ցանկացած խտրականության բացակայություն, մասնավորապես որքանով որ այն առնչվում է համակարգի գործունեությանը, համակարգին հասանելիության պայմաններին, նպաստների հաշվարկմանը և նպաստների իրավունքի ժամկետներին: Կոմիտեն հարցնում է արդյոք գոյություն ունի սոցիալական ապահովության հարցերի հետ առնչվող հավասար վերաբերմունք:*

Սոցիալական ապահովության ոլորտում սեռային հիմքով որևէ խտրականություն չկա:

*4. Կոմիտեն հարցնում է արդյոք արհմիությունները կարող են դատարան դիմել այն աշխատողների անունից, ում կարծիքով իրենք գենդերային խտրականության զոհ են: Կոմիտեն հարցնում է նաև արդյոք պարտադիր է ենթադրվող զոհի հստակ համաձայնությունը: Կոմիտեն նշում է, որ բացի այդ պետական մարմինների դեմ ուղղված խտրականությանը վերաբերող բողոքները կարող են ներկայացվել նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանին:*

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի՝ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն կազմակերպությունում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերին հակասող կամ աշխատողների ներկայացուցչի իրավունքները խախտող գործատուի և նրա լիազորած անձանց որոշումները և գործողությունները բողոքարկելու դատական կարգով:

Համաձայն ՀՀ քաղաքացիական դատավարության մասին օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի՝ շահագրգիռ անձն իրավունք ունի ՀՀ քաղաքացիական դատավարության մասին օրենսգրքով սահմանված կարգով դիմել դատարան՝ Հայաստանի

Հանրապետության Սահմանադրությամբ, օրենքներով և այլ իրավական ակտերով սահմանված կամ պայմանագրով նախատեսված իր իրավունքների, ազատությունների և օրինական շահերի պաշտպանության համար: ՀՀ քաղաքացիական դատավարության մասին օրենսգրքով և այլ օրենքներով նախատեսված դեպքերում այլ անձանց իրավունքների, ազատությունների ու օրինական շահերի պաշտպանության համար իրավունք ունեն դատարան դիմել այդպիսի պաշտպանությամբ հանդես գալու իրավասություն ունեցող անձինք:

Միաժամանակ, համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները:

Համաձայն «Մարդու իրավունքների պաշտպանի մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ պաշտպանին կարող է դիմել ցանկացած ֆիզիկական անձ՝ անկախ ազգությունից, քաղաքացիությունից, բնակության վայրից, սեռից, ռասայից, տարիքից, քաղաքական և այլ հայացքներից ու գործունակությունից: Իսկ նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ ուրիշի իրավունքների պաշտպանության նպատակով մարդու իրավունքների պաշտպանին կարող են դիմել միայն այդ անձանց ներկայացուցիչները, ինչպես նաև մահացած անձանց ընտանիքների անդամներն ու ժառանգները:

*5. Եթե Աշխատանքի տեսչությունը իր պարտականությունների իրականացման ժամանակ հայտնաբերում է, որ աշխատանքային պայմանագրում առկա է սեռային խտրականություն, ապա պայմանագիրը համարվում է հակաօրինական: Կոմիտեն հարցնում է, թե ինչպիսին են դրա հետևանքները:*

Համաձայն «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 15-րդ մասի՝ ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունն ուսումնասիրում է սեռային հատկանիշով պայմանավորված աշխատանքի ընդունման խտրականության դեպքերը և միջոցներ ձեռնարկում աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ: ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչին իրավունք ունի համաձայն «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի.

- 7-րդ մասի՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի խախտումների վերացման, աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման նպատակով գործատուներին (նրանց ներկայացուցիչներին) ներկայացնելու պարտադիր քննարկման ենթակա միջնորդագրեր;
- 9-րդ մասի՝ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի բացահայտված խախտումները և թերությունները վերացնելու նպատակով պարտադիր

կատարման ենթակա գրավոր հանձնարարականներ տալու և հետևելու դրանց կատարմանը;

- 12-րդ մասի՝ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի խախտումների արձանագրման դեպքում միջնորդելու վարչական տույժեր նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձին, վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքին համապատասխան, վարչական տույժեր նշանակելու համար:

Համաձայն ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը (բացառությամբ ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքի 41.1, 41.2, 41.3, 96.1 հոդվածներով, 158 հոդվածի տասնյոթերորդ մասով, 169.5, 169.7, 169.8 հոդվածներով նախատեսված դեպքերի)՝ առաջացնում է նախազգուշացում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ: Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

*6. Կոմիտեն կցանկանար մանրամասն տեղեկություն ստանալ փոխհատուցումների մասին, մասնավորապես Հոդված 20-ը պարտավորեցնում է, որ ցանկացած ոք, ով տուժել է սեռական խտրականությունից պետք է ստանա համապատասխան փոխհատուցում.*

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է՝

- 1) իրավունքը ճանաչելով.
- 2) մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով.
- 3) իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով.
- 4) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով.
- 5) դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ գործատուի օրենքին հակասող իրավական ակտը չկիրառելով.
- 6) իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ.
- 7) պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով.
- 8) վնասի հատուցում ստանալով.
- 9) տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով.
- 10) իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով.
- 11) օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթ) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

*7. Ձեկույցում նշված չէ արդյոք գոյություն ունեն մասնագիտություններ բացարձակապես սեռերից մեկի համար:*

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներից է աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է, կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը:

**Կնոջ տեղը աշխատանքում և վերապատրաստման մեջ**

*1. Կոմիտեն կցանկանար տեղեկատվություն ստանալ աշխատաշուկայում կանանց և տղամարդկանց տարանջատման և վարձատրության տարբերությունների հնարավոր առկայության մասին:*

**Ձբաղված տղամարդիկ և կանայք ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների**  
(միջին տարեկան, 1000 մարդ)

	2006		2007		2008		2009	
	տղամարդ	կին	տղ	կին	տղ	կին	տղ	կին
Ձբաղվածներ, ընդամենը	593.1	499.4	571.4	530.1	570.9	546.7	552.0	537.4
Գյուղատնտեսություն, որսորդություն և անտառային տնտեսություն	274.2	230.1	248.6	258.1	224.5	268.5	228.8	267.5
Ձկնորսություն, ձկնաբուծություն	0.1	-	0.2	-	0.4	0.1	0.2	0.1



Հանքագործական արդյունաբերություն	6.3	1.3	7.2	1.4	6.9	1.4	6.1	1.2
Մշակող արդյունաբերություն	71.2	39.2	67.8	35.9	61.1	33.8	56.6	27.3
Էլեկտրաէներգիայի, գազի, ջրի արտադրություն և բաշխում	18.7	4.1	18.6	4.2	19.7	4.8	19.3	4.6
Շինարարություն	27.1	2.6	28.5	2.6	57.2	3.2	46.3	3.2
Առևտուր, ավտոմեքենաների, կենցաղային արտադրատեսակների և անձնական օգտագործման իրերի նորոգում	68.0	37.9	66.5	39.6	68.2	45.0	60.3	43.9
Հյուրանոցներ և ռեստորաններ	3.8	3.9	3.9	4.5	5.8	6.6	5.4	7.0
Տրանսպորտ և կապ	33.4	15.2	33.0	14.6	36.4	15.2	38.8	14.9
Ֆինանսական գործունեություն	3.1	3.5	4.0	4.8	4.5	6.1	4.8	6.2
Անշարժ գույքի հետ կապված գործառնություններ, վարձակալում և ծառայությունների մատուցում	13.9	9.5	16.1	10.2	15.6	11.2	15.8	10.8
Պետական կառավարում	19.5	15.4	20.8	17.1	21.5	18.2	22.1	18.3
Կրթություն	23.9	76.9	25.0	76.3	23.7	77.2	24.3	76.4
Առողջապահություն և սոցիալական ծառայությունների մատուցում	11.4	37.4	11.9	38.3	8.5	36.1	8.8	36.9
Կոմունալ, սոցիալական և անհատական ծառայությունների մատուցում	18.4	22.5	19.4	22.6	17.0	19.3	14.4	19.1

**Միջին ամսական անվանական աշխատավարձն ըստ սեռի**

(դրամ)

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Ընդամենը</b>	62293	74227	87406	96019
<b>տղամարդ</b>	81581	97257	116787	126765
<b>կին</b>	48319	57574	68010	77127
<b>Ընդամենի նկատմամբ, %</b>	100	100	100	100
<b>տղամարդ</b>	131.0	131.0	133.6	132.0

<b>Կին</b>	77.6	77.6	77.8	80.3
------------	------	------	------	------

### **Հավասար հնարավորությունների խթանման համար միջոցառումներ**

*1. Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում ներկայացնել բոլոր այն միջոցառումները, որոնք ձեռնարկվել են հավասար հնարավորությունները խթանելու համար, այդ թվում աշխատանքի հավասար վարձատրության ապահովման համար:*

Իրականացվել են «Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման եվ հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագիրը եվ Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց վիճակի բարելավման եվ հասարակության մեջ նրանց դերի բարձրացման 2004-2010թթ. ազգային ծրագրի միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» 08.04.2004թ.թիվ 645-Ն որոշմամբ հաստատված միջոցառումները:

ՀՀ Կառավարության 2010թ. փետրվարի 11-ի նիստում հավանության է արժանացել «Գենդերային քաղաքականության հայեցակարգը հաստատելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության N5 արձանագրային որոշումը:

ՀՀ Կառավարության 2011թ. մայիսի 20-ի նիստում հավանության է արժանացել «Գենդերային քաղաքականության 2011-2015 թվականների ռազմավարական ծրագիրը և գենդերային քաղաքականության 2011 թվականի միջոցառումների ծրագիրը հաստատելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության N19 արձանագրային որոշումը:

ՀՀ Կառավարության 2011թ. Հոկտեմբերի 17-ի նիստում հավանության է արժանացել «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը:

## Հոդված 24. Աշխատանքից ազատման դեպքում պաշտպանվածության իրավունքը

Նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքից ազատման դեպքում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքը՝

Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել.

ա. կարողությունների կամ պարտականությունների կատարման կամ ձեռնարկության, կազմակերպության կամ ծառայության գործառնական պահանջների առնչությամբ առանց հիմնավոր պատճառների աշխատանքից չազատվելու բոլոր աշխատողների իրավունքը,

բ. առանց հիմնավոր պատճառի աշխատանքից ազատված աշխատողների՝ համարժեք փոխհատուցում կամ այլ համապատասխան աջակցություն ստանալու իրավունքը:

Այս նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ապահովել այն, որ եթե աշխատողը գտնում է, որ ազատվել է աշխատանքից առանց հիմնավոր պատճառների, ապա նա իրավունք ունի իր բողոքը ներկայացնել անկողմնակալ մարմնին:

### Հոդված 24-ի հավելված

1. Հասկացվում է, որ սույն հոդվածի նպատակներով <<աշխատանքից ազատում>> և <<ազատված>> տերմինները նշանակում են աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցում գործատուի նախաձեռնությամբ:
2. Հասկացվում է, որ սույն հոդվածը տարածվում է բոլոր աշխատողների վրա, սակայն Կողմը կարող է իր պաշտպանությունից բացառել աշխատողների հետևյալ կատեգորիաներից մի քանիսին կամ բոլորին.
  - ա. աշխատանքային պայմանագրով սահմանված ժամկետով կամ հանձնարարականով աշխատող անձինք,
  - բ. փորձաշրջանում կամ հմտությունների ստուգման փուլում գտնվող աշխատողները, պայմանով, որ նշված փուլը սահմանվի նախապես կամ ունենա ողջամիտ տևողություն,
  - գ. կարճաժամկետ ոչ հիմնական աշխատողները:
3. Սույն հոդվածի իմաստով աշխատանքից ազատման հիմնավոր պատճառ չեն համարվում, մասնավորապես, հետևյալը.
  - ա. անդամակցությունը արհեստակցական միություններին կամ աշխատանքային ժամերից դուրս, կամ գործատուի համաձայնությամբ աշխատանքային ժամերին մասնակցությունը յունիոնիստական աշխատանքներին,
  - բ. որպես աշխատողների ներկայացուցիչ հանդես գալիս՝ որևէ պաշտոնին հավակնելը
  - գ. բողոքի ներկայացումը կամ օրենքների կամ կանոնակարգերի պահանջների խախտման մեղադրանքով գործատուի դեմ հարուցված դատական գործի վարույթում մասնակցությունը կամ իրավասու վարչական մարմիններին դիմելը
  - դ. ռասան, մաշկի գույնը, սեռը, ամուսնական վիճակը, ընտանեկան պարտականությունները, հղիությունը, կրոնական դավանանքը, քաղաքական կարծիքը, ազգությունը կամ սոցիալական ծագումը
  - ե. մայրության կամ ծնողական արձակուրդը

գ. հիվանդության կամ մարմնական վնասվածքի պատճառով աշխատանքից ժամանակավոր բացակայությունը:

4. Հասկացվում է, որ անհիմն պատճառներով աշխատանքից ազատման դեպքում փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան վճարի չափը սահմանվում է ազգային օրենքներով կամ ենթաօրենսդրական ակտերով, հավաքական համաձայնագրերով կամ ազգային պայմաններին համարժեք այլ միջոցներով:

1) **Խնդրում ենք տալ ընդհանուր իրավական դաշտի, այդ թվում դատարանների կամ դատական այլ մարմինների կայացրած որոշումների (հնարավորության դեպքում) նկարագրությունը: Խնդրում ենք նշել իրականացված որևէ բարեփոխումների բնույթը, պատճառները և շրջանակները:**

2) **Խնդրում ենք նշել միջոցառումները (վարչական մեխանիզմներ, ծրագրեր, գործողությունների պլաններ, նախագծեր և այլն)՝ ուղղված իրավական դաշտի իրականացմանը:**

3) **Խնդրում ենք տրամադրել համապատասխան թվեր, վիճակագրություն կամ ցանկացած այլ համապատասխան տեղեկատվություն:**

Իրավական դաշտի նկարագրությունը տրված է Հոդված 1-ում:

Ուսումնասիրելով 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ ՀՀ դատարաններում աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ քննված գործերով դատական ակտերը՝ ըստ առանձին հայցերի բնույթի արձանագրվել են հետևյալ ցուցանիշները.

### **Չվճարված աշխատավարձի պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 201 հայց, 2009թ.-ին՝ 58 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 71.1%), 2010թ.-ին՝ 58 հայց (նախորդ տարվա համեմատ մնացել է անփոփոխ), 2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ՝ 1 հայց:
- մերժվել է 2008թ.-ին՝ 9 հայց, 2009թ.-ին՝ 10 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 11.1%), 2010-ին՝ 10 հայց (նախորդ տարվա համեմատ մնացել է անփոփոխ), 2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ՝ 3 հայց:
- կարճվել է 2008թ.-ին՝ 39 հայց, 2009թ.-ին՝ 23 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 41.1%), 2010թ.-ին՝ 36 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 56.5%), 2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ՝ 6 հայց:
- Հայցադիմումը չի քննվել և վերադարձվել է հայցվորին՝ 2010թ.-ին 6 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ չվճարված աշխատավարձի պահանջով ներկայացվել է 460 հայց:

### **Վերջնահաշվարկ կատարելու պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 17 հայց, 2009թ.-ին՝ 14 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 17.6%), 2010թ.-ին՝ 16 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 14.3%):
- մերժվել է 2008թ.-ին՝ 2 հայց, 2009թ.-ին՝ 3 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 50%), 2010-ին՝ 1 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 66.7%):
- կարճվել է 2008թ.-ին՝ 3 հայց, 2009թ.-ին՝ 3 հայց (նախորդ տարվա համեմատ մնացել է անփոփոխ), 2010թ.-ին՝ 13 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 4.33 անգամ):
- Հայցադիմումը չի քննվել և վերադարձվել է հայցվորին՝ 2010թ.-ին 1 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ վերջնահաշվարկ կատարելու պահանջով ներկայացվել է 73 հայց:

**Չվճարված աշխատավարձի և չօգտագործված արձակուրդի դրամական հատուցման պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 5 հայց, 2009թ.-ին՝ 10 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2 անգամ), 2010թ.-ին՝ 9 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 10%):
- մերժվել է 2008թ.-ին՝ 1 հայց, 2009թ.-ին՝ 2 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2 անգամ), 2010թ.-ին՝ 2 հայց (նախորդ տարվա համեմատ մնացել է անփոփոխ):
- կարճվել է 2010թ.-ին՝ 7 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ չվճարված աշխատավարձի և չօգտագործված արձակուրդի դրամական հատուցման պահանջով ներկայացվել է 36 հայց:

**Չվճարված աշխատավարձի, հարկադիր պարապուրդի և չօգտագործված արձակուրդի դրամական հատուցման պահանջ՝**

- բավարարվել է 2009թ.-ին՝ 4 հայց, 2010թ.-ին՝ 2 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 2 անգամ), 2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ՝ 1 հայց:
- մերժվել է 2009թ.-ին՝ 2 հայց:
- կարճվել է 2009թ.-ին՝ 4 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ չվճարված աշխատավարձի, հարկադիր պարապուրդի և չօգտագործված արձակուրդի դրամական հատուցման պահանջով ներկայացվել է 13 հայց:

**Չվճարված աշխատավարձի և բանկային տոկոսագումարի բռնագանձման պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 9 հայց, 2009թ.-ին՝ 4 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 55.6%), 2010թ.-ին՝ 1 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 4 անգամ), 2011թ.-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ՝ 2 հայց:
- կարճվել է 2009թ.-ին՝ 5 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ.-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ չվճարված աշխատավարձի և բանկային տոկոսագումարի բռնագանձման պահանջով ներկայացվել է 21 հայց:

### **Հարկադիր պարապուրդի վարձատրության պահանջ՝**

- բավարարվել է 2009թ.-ին՝ 2 հայց, 2010-ին՝ 4 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2 անգամ):
- մերժվել է 2010թ.-ին՝ 2 հայց:
- Հայցադիմումը չի քննվել և վերադարձվել է հայցվորին՝ 2010թ.-ին 1 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ.-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ հարկադիր պարապուրդի վարձատրության պահանջով ներկայացվել է 10 հայց:

### **Աշխատած ժամանակահատվածը հաստատելու վերաբերյալ պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 3 հայց, 2009թ.-ին՝ 59 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 19.7 անգամ), 2010թ.-ին՝ 11 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 81.4%):
- մերժվել է 2008թ.-ին՝ 3 հայց, 2009թ.-ին՝ 1 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 66.7%), 2010-ին՝ 3 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 3 անգամ):
- կարճվել է 2009թ.-ին՝ 2 հայց, 2010թ.-ին՝ 1 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 2 անգամ):

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ.-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ աշխատած ժամանակահատվածը հաստատելու վերաբերյալ պահանջով ներկայացվել է 83 հայց:

### **Նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 5 հայց, 2009թ.-ին՝ 13 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2.6 անգամ), 2010-ին՝ 10 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 23.1%):
- մերժվել է 2008թ.-ին՝ 11 հայց, 2009թ.-ին՝ 15 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 36.4%), 2010թ.-ին՝ 14 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 6.67%):
- կարճվել է 2008թ.-ին՝ 2 հայց, 2009թ.-ին՝ 3 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 50%), 2010թ.-ին՝ 8 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2.7 անգամ):

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ նախկին աշխատանքում վերականգնելու պահանջով ներկայացվել է 83 հայց:

**Նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի վճարման պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 14 հայց, 2009թ.-ին՝ 11 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 21.4%), 2010-ին՝ 9 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 18.2%), 2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ՝ 2 հայց:
- մերժվել է 2008թ.-ին՝ 4 հայց, 2009թ.-ին՝ 8 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2 անգամ), 2010-ին՝ 6 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 25%), 2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ՝ 2 հայց:
- կարճվել է 2008թ.-ին՝ 8 հայց, 2009թ.-ին՝ 3 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 62.5%), 2010թ.-ին՝ 10 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 3.33 անգամ):

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ նախկին աշխատանքում վերականգնելու և հարկադիր պարապուրդի գումարի վճարման պահանջով ներկայացվել է 77 հայց:

**Վնասի հատուցման պահանջ (այդ թվում կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի չափի վերանայում, չվճարված գումարների բռնագանձում, մասնագիտական հիվանդությունից ստացված խեղման նպաստի և այլն)՝**

- բավարարվել է 2009թ.-ին՝ 30 հայց, 2010-ին՝ 2 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 15 անգամ):
- մերժվել է 2009թ.-ին՝ 1 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ վնասի հատուցման պահանջով (այդ թվում կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասի չափի վերանայում, չվճարված գումարների բռնագանձում, մասնագիտական հիվանդությունից ստացված խեղման նպաստի և այլն) ներկայացվել է 34 հայց:

**Տնօրենի գործողությունները ոչ իրավաչափ ճանաչելու, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը տրամադրելուն պարտավորեցնելու և գումարի բռնագանձման պահանջներ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 4 հայց, 2010-ին՝ 1 հայց:
- մերժվել է 2008թ.-ին՝ 2 հայց, 2009թ.-ին՝ 1 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 2 անգամ):
- կարճվել է 2008թ.-ին՝ 1 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ տնօրենի գործողությունները ոչ իրավաչափ ճանաչելու, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը տրամադրելուն պարտավորեցնելու և գումարի բռնագանձման պահանջներով ներկայացվել է 9 հայց:

**Աշխատանքային պայմանագիր կնքելուն պարտավորացնելու պահանջով բավարարվել է 2010թ.-ին 2 հայց:**

**Կարգապահական տույժի ենթարկելու վերաբերյալ հրամաններն անվավեր ճանաչելու վերաբերյալ պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 1 հայց, 2010-ին՝ 1 հայց:
- մերժվել է 2009թ.-ին՝ 1 հայց, 2010թ.-ին՝ 2 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2 անգամ):
- կարճվել է 2010թ.-ին՝ 2 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ կարգապահական տույժի ենթարկելու վերաբերյալ հրամաններն անվավեր ճանաչելու վերաբերյալ պահանջով ներկայացվել է 7 հայց:

**Աշխատանքային պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու պահանջ՝**

- բավարարվել է 2009թ.-ին՝ 1 հայց:
- մերժվել է 2009թ.-ին՝ 2 հայց, 2010թ.-ին՝ 1 հայց (նախորդ տարվա համեմատ նվազել է 2 անգամ):
- կարճվել է 2010թ.-ին՝ 2 հայց:

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ աշխատանքային պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու պահանջով ներկայացվել է 6 հայց:

**Աշխատանքային գրքույկի տրամադրման պահանջ՝**

- բավարարվել է 2008թ.-ին՝ 1 հայց, 2009թ.-ին՝ 2 հայց (նախորդ տարվա համեմատ աճել է 2 անգամ), 2010-ին՝ 2 հայց (նախորդ տարվա համեմատ մնացել է անփոփոխ):

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ աշխատանքային պայմանագիրն անորոշ ժամկետով կնքված համարելու պահանջով ներկայացվել է 5 հայց:



## **Գործադրույն անօրինական ճանաչելու պահանջով 2010 թ.-ին կարճվել է 1 հայց:**

Ընդհանուր առմամբ 2008թ.-2011թ-ի ապրիլի 21-ի դրությամբ ՀՀ դատարաններում աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ ներկայացվել է 920 հայց:

### **Հարցադրումներ Կոմիտեի կողմից կապված Հոդված 24-ի հետ**

*1. Կոմիտեն վկայակոչում է Աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 113-ով սահմանված աշխատանքից ազատելու համար հիմնավորված պատճառների վերաբերյալ իր գնահատականը: Կոմիտեն խնդրում է ներկայացնել լրացուցիչ տեղեկատվություն, թե ինչպես է Աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 113-ը մեկնաբանվում դատարանների կողմից և մասնավորապես խնդրում է ներկայացնել տեղեկատվություն տնտեսական պատճառների/հոդված 113, մաս 3/ և առողջական վիճակի /Հոդված 120/ վերաբերյալ որպես աշխատանքային պայմանագրի ավարտի հիմք:*

2010թ-ի հուլիսի 15-ի ՀՕ-117-Ն ՀՀ օրենքի համաձայն փոփոխվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 120-րդ հոդվածը, ըստ որի՝

1. Գործատուն իրավունք ունի սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության կամ առողջական վիճակի պատճառով աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:
2. Աշխատողի առողջական վիճակի վատթարացումը կարող է պատճառ դառնալ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար, եթե այն կրում է կայուն բնույթ և խոչընդոտում է շարունակելու աշխատանքը կամ բացառում է այն շարունակելու հնարավորությունը:
3. Աշխատողի մասնագիտական ունակությունների համապատասխանությունը զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին գնահատում է գործատուն, իսկ աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը որոշվում է բժշկասոցիալական փորձաքննական եզրակացությամբ:

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի՝ /խմբագրվել և փոփոխվել է 2010 թվականի հուլիսի 15-ին ՀՕ-117-Ն օրենքով/ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով և 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է գրավոր

ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ:

Կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրով կարող են սահմանվել սույն մասով նախատեսված ծանուցման ժամկետների համեմատ ավելի երկար ժամկետներ:

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի՝ /խմբագրվել է 2010 թվականի հուլիսի 15-ին ՀՕ-117-Ն օրենքով/ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի չափով, իսկ 113-րդ հոդվածի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով, ինչպես նաև 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով և 124-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն, հաշվի առնելով տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի անընդմեջ աշխատանքային ստաժը, աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ՝

1) մինչև մեկ տարի աշխատելու դեպքում՝ 10 աշխատանքային օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով.

2) մեկից մինչև հինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ 25 աշխատանքային օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով.

3) հինգից մինչև տասը տարի աշխատելու դեպքում՝ 30 աշխատանքային օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով.

4) տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ 35 աշխատանքային օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով.

5) տասնհինգ տարի և ավելի աշխատելու դեպքում՝ 44 աշխատանքային օրվա միջին օրական աշխատավարձի չափով:

2. Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի վճարում ավելի երկար ժամանակահատվածով:

*2. Կոմիտեն հարցնում է, արդյոք օրենքով սահմանվում է աշխատանքից ազատում, երբ անձը հասել է կենսաթոշակային տարիքի և արդյոք առկա են գործընթացներ կամ պայմաններ, որոնք պետք է իրականացնել երբ աշխատողը հասնում է կենսաթոշակային տարիքի կամ արդյոք այդ տարիքի հասած անձինք ինքնաբերաբար ազատվում են աշխատանքից:*

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի Հոդված 113-ի՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ:

3. Կոմիտեն նախկինում արդեն նշել էր, որ աշխատողը, ով գտնում է, որ իրեն անօրինանաբար ազատել են աշխատանքից կարող է դատարան դիմել և իրավունք ունի փոխհատուցում ստանալ: Ձեկույցում նշվում է, որ դատարանը կարող է աշխատանքի վերականգնել աշխատողին և Կոմիտեն խնդրում է հաջորդ զեկույցում հաստատել որ սա իրականում այդ դեպքն է: Կոմիտեն հարցնում է նաև արդյոք փոխհատուցումը, որը հատկացվում է աշխատողին անազնիվ ճանապարհով նրան աշխատանքից ազատելու դեպքում փոխհատուցման ամենաբարձր ձևն է:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածը փոփոխվել և լրացվել է /2010թվականի հուլիսի 15-ին ՀՕ-117-Ն/ ՀՀ օրենքով, որի համաձայն՝

1. Աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք, բացառությամբ սույն հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

2. Տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի ոչ պակաս, քան կրկնապատիկի, բայց ոչ ավելի, քան տասներկուապատիկի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը: Այս դեպքում դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված: