

**ՎԵՐԱՆԱՅՎԱԾ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱՅԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑԸ /ՀԱՇՎԵՏՈՒ
ԺԱՄԱՆԱԿԱՇՐՋԱՆ 2004-2006 ԹԹ./ ՀԱՍՏԱՏԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության 2007թ. նոյեմբերի 23-ի N1483-Ն որոշմամբ հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պարտավորություններին համապատասխան Հայաստանի Հանրապետության ազգային զեկույցների պատրաստման և հաստատման կարգ»-ի 12-րդ և 13-րդ կետերին համապատասխան Հայաստանի Հանրապետության Կառավարությունը **ողոշում է.**

1.Հավանություն տալ «Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության ազգային զեկույցին /հաշվետու ժամանակաշրջան 2004-2006թթ./՝ համաձայն հավելվածի:

2.Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարար Գ.Դանիելյանին՝ ապահովել Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության ազգային զեկույցի /հաշվետու ժամանակաշրջան 2004-2006թթ./ անգլերեն լեզվով պատրաստումը:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար՝

Արսեն Համբարձումյան

Հավելված
ՀՀ կառավարության 2008 թվականի
_____ -ի N _____ որոշման



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱ
/ԿԵՐԱՆԱՅՎԱԾ/

Հայաստանի Հանրապետության
գեկույց

*Հաշվետու ժամանակահատված
2004-2006*

Բ Ո Վ Ա Ն Դ Ա Կ Ու Թ Յ Ու Ն

<i>Հոդված 1 Աշխատանքի իրավունք</i>	<i>8</i>
<i>Հոդված 1 կետ 1.....</i>	<i>8</i>
<i>Հոդված 1 կետ 2.....</i>	<i>23</i>
<i>Հոդված 1 կետ 3.....</i>	<i>31</i>
<i>Հոդված 1 կետ 4.....</i>	<i>36</i>
<i>Հոդված 15 Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունք</i>	<i>48</i>
<i>Հոդված 15 կետ 2.....</i>	<i>48</i>
<i>Հոդված 15 կետ 3.....</i>	<i>55</i>
<i>Հոդված 18 Սյուս Կողմերի տարածքում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունքը.....</i>	<i>67</i>
<i>Հոդված 18 կետ 1.....</i>	<i>71</i>
<i>Հոդված 18 կետ 2.....</i>	<i>75</i>
<i>Հոդված 18 կետ 3.....</i>	<i>77</i>
<i>Հոդված 18 կետ 4.....</i>	<i>79</i>
<i>Հոդված 20 Առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը.....</i>	<i>82</i>
<i>Հոդված 24 Աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունք</i>	<i>96</i>

Ստրասբուրգ, 24-ը Հունվարի 2001թ.

Ձև
Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի
հաշվետվությունների ներկայացման

Ընդունված է Նախարարների Կոմիտեի կողմից 2001թ հունվարի 17-ին

Հաշվետվությունների ձև

(լրացնել անգլերեն կամ ֆրանսերեն)

Ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից, 2001-2004թթ. համար, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի C և Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 21-րդ հոդվածների պահանջների համաձայն 2004թ. վավերացված հոդվածների կիրարկման, ինչպես նաև այդ նպատակով ձեռնարկված միջոցառումների վերաբերյալ:

Այս զեկույցը վերաբերում է ընդունված դրույթների կիրարկմանը այն տարածքներում, որոնք համաձայն L հոդվածի եղել են հայտարարված Հայաստանի Հանրապետություն:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի C և Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 23-րդ հոդվածների տրամաբանության համաձայն սույն զեկույցի պատճենները փոխանցվել են Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիային, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությանը*:

** Խնդրվում է նշել թե արդյոք ստացվել են աշխատավորների և գործատուների ազգային կազմակերպությունների մեկնաբանությունները և արդյոք փոխանցվել են նյութերը այդ կազմակերպություններին: Բացի այդ, դուք պետք է ամբողջացնեք փաստաթուղթը՝ կցելով կատարված բոլոր մեկնաբանությունների մասին տեղեկանք, որում կընդգծեք Ձեր համար ընդունելի առաջարկությունները:*

Ձեկույցի հաշվետվությունը պետք է պարունակի Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի յուրաքանչյուր ընդունած դրույթի ուղղությամբ կատարվելիք քայլերի ապահովման մասին օգտակար տեղեկատվություն, մասնավորապես.

օրենքների կամ կարգադրությունների, կոլեկտիվ համաձայնագրերի կամ այլ դրույթների մասին, որոնք կնպաստեն տվյալ ձևին,
դատական որոշումների մասին, որոնք սկզբունքորեն կապված են այս դրույթների հետ,
փաստացի տեղեկատվություն, որը թույլ կտա գնահատելու այս դրույթների կիրարկման աստիճանը: Սա հատկապես վերաբերում է այս ձևում նշված հարցերին:

Կողմերի հաշվետվություններին պետք է կցվեն նաև այն հիմնական օրենքները և կարգադրությունները, որենց վրա են հիմնված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի ընդունած դրույթների կիրարկումը: Նշված տեքստերը կարող են ներկայացվել տվյալ երկրի պետական լեզվով և բացառիկ դեպքերի համար եվրախորհուրդը կարող է պահանջել տվյալ փատաթղթերի թարգմանությունները:

Կառավարությունների պատասխանները պետք է բաղկացած լինեն հետևյալ կետերից.

- ա) Հարցը վերաբերում է միայն իր երկրի բնակչությանը, թե նաև մյուս կողմերի քաղաքացիներին (տես Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի քաղվածքի 1,2 կետերը)
- բ) Դրանք վավերական են երկրի ողջ տարածքով մեկ՝ ներառյալ ոչ-քաղաքային բնակավայրերը /տես հոդված 34-ի պահանջները/:
- գ) Դրանք կիրարկվում են Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի դրույթներով ամրագրված սարդկանց խմբերի նկատմամբ:

Պետությունը, որն ունի Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներից բխող պարտավորություններ կարող է ներկայացնել նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն ներկայացված զեկույցների կրկնօրինակները, եթե վերջինս ունի նույնատիպ բովանդակություն և ընդգրկում է խարտիայի համապատասխան դրույթով ամրագրված նույն ժամականահատվածը:

Պահանջված տեղեկատվությունը, մասնավորապես՝ վիճակագրությունը, պետք է ներկայացվի հաշվետվությունում նշված ժամկետի համար, եթե այլ բան չի նախատեսված:

Եթե որևէ դրույթի վերաբերյալ պահանջվում է վիճակագրություն, սակայն չկան անհրաժեշտ ամբողջական վիճակագրական տվյալներ, ապա կառավարությունները, հիմնվելով համանման ուսումնասիրությունների, մասնագիտացված կամ ոչ մասնագիտացված հետազոտությունների, կամ այլ գիտական հիմնավոր մեթոդների վրա կարող են ներկայացնել տվյալներ կամ հաշվարկներ:

Չնարավորության դեպքում, հաշվետվությունը պետք է ուղարկվի էլեկտրոնային փոստի social.chater@coe.int հասցեով կամ մազնիսական կրիչով՝ հավաքված Word ծրագրով: Վերը նշվածի անհնարինության դեպքում, Կողմերը պարտավորվում են ներկայացնել իրենց հաշվետվությունները հինգ, իսկ քաղվածքները՝ երկու կրկնօրինակներով:

Կողմերը պարտավորվում են՝

--- Առաջին հաշվետվության դեպքում

պատասխանել այս ձևում նշված բոլոր հարցերին

--- Չետագա հաշվետվությունների դեպքում

թարմացնել առաջին հաշվետվության մեջ նշված տեղեկատվությունը

Քարտուղարությունը, ցանկության դեպքում, այս ձևի հետ միասին կարող է բաժանել նաև մեկ այլ աշխատանքային փաստաթուղթ՝ նշելով Միացյալ ազգերի կազմակերպության (UN), Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ILO), Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության (WHO), Եվրամիության և Եվրախորհրդի, ինչպես նաև վերահսկողություն իրականացնող այլ կազմակերպությունների տեղեկատվությունը, որոնք համապատասխանում են Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի տարբեր հոդվածներին

Հոդված 1 Աշխատանքի իրավունք

Հոդված 1 կետ 1

Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են.

ընդունել որպես իրենց հիմնական նպատակներից և պարտականություններից մեկը աշխատանքի հնարավորին չափ բարձր և կայուն աստիճանի նվաճումը և պահպանումը՝ նպատակ ունենալով լիակատար զբաղվածություն ձեռք բերելը.

ՀԱՐՑ Ա

Նշեք Ձեր կառավարության կողմից տարվող քաղաքականությունը՝ ուղղված լրիվ զբաղվածություն հասնելու և հաստատելու: Մանրամասնեք բարձր և կայուն զբաղվածության մակարդակի հասնելու նպատակով իրագործվող քայլերի և ծրագրերի մասին:

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը /հոդվածներ 10, 11, 12, 13 և 20/ սահմանում է, որ.

-Զբաղվածության պետական քաղաքականության նպատակը բնակչության լրիվ եւ արդյունավետ զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծումն է:

-Զբաղվածության պետական քաղաքականությունը մշակում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորված պետական կառավարման մարմինը (ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն) եւ այն իրականացնում՝ իր կառուցվածքում գործող ՀՀ զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության միջոցով:

Զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքներն են՝

- 1.աշխատանքի կամավորությունը եւ զբաղմունքի ազատ ընտրությունը.*
- 2.անձանց զբաղվածության ապահովումը՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, տարիքից, լեզվից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, զույքային կամ այլ դրությունից.*
- 3.անձանց զբաղվածության իրավունքի իրացման համար պայմանների ստեղծումը.*
- 4. աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան մասնագիտական ուսուցմանն ուղղված կողմնորոշումը.*
- 5.աշխատուժի ազատ տեղաշարժի (ներքին եւ արտաքին) ապահովումը.*
- 6. սոցիալական գործընկերությունը.*

7. գործազրկության դեպքում բնակչության սոցիալական պաշտպանությունը:

Բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն իրականացնում է աշխատուժի առաջարկի եւ պահանջարկի հաշվեկշռության եւ կառուցվածքային համապատասխանության կարգավորում՝ ֆինանսավարկային, ներդրումային, հարկային եւ ժողովրդագրական քաղաքականության միջոցով:

Բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորման նպատակով մշակվում են բնակչության զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրեր, որոնք ֆինանսավորվում են ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին և բաղկացած են զբաղվածության հանրապետական եւ տարածքային ծրագրերից:

Զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերը ներառում են՝

- 1) տարածքային եւ հանրապետական աշխատաշուկայի վերլուծությունը եւ կանխատեսումը.
- 2) նախատեսվող միջոցառումները, դրանց իրականացման ժամանակացույցը եւ անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցների չափը՝ ըստ մարզերի.
- 3) ծրագրերից ակնկալվող արդյունքները:

Բնակչության զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերն են՝

- գործազրկության նպաստի վճարումը.
- առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկ անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը.
- հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը և աշխատանքային ունակությունների վերականգնումը.
- տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքի լրանալուն մինչեւ մեկ տարի մնացած, 12 ամիս գործազրկության նպաստ ստանալու իրավունք և առնվազն երեսունհինգ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող անձանց սահմանված ժամկետից շուտ կենսաթոշակի անցնելու մասով առաջարկությունների ներկայացումը.
- այլ վայր աշխատանքի գործուղման կապակցությամբ գործազուրկների նյութական ծախսերի հատուցումը.
- երկարամյա ծառայության եւ արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող աշխատանք փնտրող չզբաղված անձանց վերամասնագիտացումը.
- աշխատաշուկայի հետազոտման եւ կանխատեսման աշխատանքների կազմակերպումը.
- գործազուրկի մահվան դեպքում թաղման նպաստի վճարումը:

ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին հրականագրվող զբաղվածության աջակցության պետական ծրագրերն են՝

-ապահովագրական ստաժ չունեցող կամ մինչև մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող գործազուրկ անձանց մասնագիտական ուսուցումը.

-ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով ձեռնարկության պետական գրանցման համար գործազուրկներիև տրամադրվող ֆինանսական աջակցությունը.

-աշխատաշուկայում անմրցունակ հետևյալ սոցիալական խմբերի համար աշխատանքի ընդունման դեպքում գործատուին տրամադրվող աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցումը.

ա/ հաշմանդամներ.

բ/ ազատագրկման վայրերից կամ բժշկական բնույթի հարկադրական միջոցներ կիրառող հիմնարկներից վերադարձած եւ վերադառնալուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, զբաղվածության պետական ծառայություն դիմած անձինք.

գ/ աշխատանքային տարիքի հասած առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաները եւ առանց ծնողական խնամքի մնացած երեխաների թվին պատկանող անձինք՝ առնվազն մեկ տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում.

դ/ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից զորացրվելուց հետո զբաղվածության պետական ծառայությունում հաշվառված անձինք՝ առնվազն մեկ տարի անընդմեջ գործազուրկի կարգավիճակում գտնվելու դեպքում.

ե/ երեք տարուց ավել գործազուրկի կարգավիճակում գտնվող անձինք.

զ/ փախստականներ.

-ապահովագրական ստաժ չունեցող կամ մինչև մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունեցող հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման և աշխատանքային ունակությունների վերականգնման կազմակերպումը, ինչպես նաև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար տրամադրվող ֆինանսական աջակցությունը.

-վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպումը:

Եթե հնարավոր է նշեք անցած հինգ տարիների զբաղվածության քաղաքականության ծախսերի ընդհանուր տեղեկացիան, ներառելով «ակտիվ» (աշխատատեղերի ստեղծում, ուսուցումներ և այլն) և «պասիվ» (ֆինանսական փոխհատուցում և այլն) միջոցառումների հարաբերական մասերը:

Աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվությունը ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության հիմնական գործառույթներից մեկն է: Մասնագիտական ուղորդումն հրականագրվում է զբաղվածության 51 տարածքային կենտրոններում՝

անհատական և խմբային եղանակով: Աշխատանք փնտրող շահառուների մեջ մասնագիտական ուղղորդման ծառայություն է տրամադրվում նաև կենտրոն դիմող հաշմանդամներին: Ինչպես մյուս բոլոր ծառայությունները այս ծառայությունը ևս անվճար է: Հաշվետու ժամանակահատվածում խորհրդատվություն ստացած և մասնագիտական ուսուցում անցած անձանց թիվն ըստ տարիների կազմում է.

տարեթիվը	մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն ստացած անձանց թիվը	մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված գործազուրկների թիվը	ծախսված ֆինանսական միջոցները /մլն ՀՀ դրամ/
2002թ.	5293	184	8.027
2003թ.	6451	479	26.3
2004	6641	408	27,7
2005	6503	1205	76,8
2006	7915	952	80,8
2007	10765	1183	110,8

Հ/Հ	ԾՐԱԳՐԵՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԵՆԹԱԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒ ՆԸ	ՄԻՋՈՑԱՌՄԱՆ ՄԵՋ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՆՉԱՆՑ ԹՎԱԶԱՆԱԿԸ / ԾԱԽՍՎԱԾ ԳՈՒՄԱՐԸ (մլն. դրամ)					
		2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	Գործազրկության նպաստի վճարում	9497 /268.19(մլն. դրամ)	9901 /223.78(մլն. դրամ)	7179 /204.4(մլն. դրամ)	5520 /411.028(մլն. դրամ)	12500 /835.2(մլն. դրամ)	15800 /1859.5(մլն. դրամ)
2	Դրամական օգնության վճարում	23930 /178.16(մլն. դրամ)	29298 /169.66(մլն. դրամ)	24319 /171.5(մլն. դրամ)	0	0	0
3	Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	184 /8.027 (մլն. դրամ)	479 /26.3(մլն. դրամ)	408 /27.7(մլն. դրամ)	1205/77.462 (մլն. դրամ)	948 /80.09(մլն. դրամ)	1179 /110.448(մլն. դրամ)
4	Գործազուրկների աշխատանքի գործուղում	0	0	0	0	1 /0.065(մլն. դրամ)	0
5	Գործատուների մոտ հաշմանդամների համար մասնագիտացված ձեռնարկությունների հիմնում հաշմանդամների մասնագիտական ուցուցման կազմակերպում	0	37 /3.51(մլն. դրամ)	48 /2.7(մլն. դրամ)	0		

Հ/Հ	ԾՐԱԳՐԵՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԵՆԹԱԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ	ՄԻՋՈՑԱՌՄԱՆ ՄԵՋ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՆՁԱՆՑ ԹՎԱԶԱՆԱԿԸ / ԾԱԽՍՎԱԾ ԳՈՒՄԱՐԸ (մլն. դրամ)					
		2002	2003	2004	2005	2006	2007
6	Երկարամյա ծառայության և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող աշխատանք փնտրող չզբաղված անձանց վերամասնագիտացում					4 /0.041(մլն. դրամ)	4 /0.3875(մլն. դրամ)
7	Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	0	0	0	66 /4.5(մլն. դրամ)	98 /7.832(մլն. դրամ)	66 /6.381173(մլն. դրամ)
8	Բնակչության բնագավառում գիտահետազոտական աշխատանքներ կատարելու նպատակով մրցույթի կազմակերպում և գիտահետազոտական աշխատանքների կատարում	0	0	0	5.484(մլն. դրամ)	2.484(մլն. դրամ)	0
9	Աշխատաշուկայում խոցելի խմբերին աշխատանքի ընդունելու դեպքում աշխատավարձի մասնակի				0	52 /0.069(մլն. դրամ)	161 /20.152424(մլն. դրամ)

		ՄԻՋՈՑԱՌՄԱՆ ՄԵՋ ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ ԱՆՁԱՆՑ ԹՎԱԶԱՆԱԿԸ / ԾԱԽՍՎԱԾ ԳՈՒՄԱՐԸ (մլն. դրամ)					
Հ/Հ	ԾՐԱԳՐԵՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԵՆԹԱԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	փոխհատուցում գործատուին						
10	Ֆինանսական աջակցություն գործազուրկներին ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով	0	0	0	0	8 /0.024(մլն. դրամ)	51 /0.4202(մլն. դրամ)
11	Թաղման նպաստ					35 /0.945(մլն. դրամ)	75 /2.682(մլն. դրամ)
12	«Նպաստներ աշխատանքի դիմաց» ծրագրով	11700 /404.4(մլն. դրամ)	8874 /455.24(մլն. դրամ)	10718 /486.41(մլն. դրամ)			
13	Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպում				7913 /576.569(մլ ն. դրամ)	10254 /656.716(մլ ն. դրամ)	9083 /692.0(մլն. դրամ)
14	ՍԱԿ-ի «Սնունդ աշխատանքի դիմաց» հասարակա կան աշխատանքներ	527	1343	629	1330	1300	1600

Հաշվի առնելով հարցի կարևորությունը՝ 2006թ. Երևանում Համաշխարհային բանկի ֆինանսավորմամբ միջազգային փորձի հիման վրա ստեղծվել է երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն /Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 14.12.2006թ. թիվ 1915-Ն որոշում/, որի նպատակը մայրաքաղաքի երիտասարդությանը մասնագիտական կողմնորոշման որակյալ ծառայության մատուցումն է:

Նշեք նաև ակտիվ քաղաքականության միջոցառումները, որոնք իրագործվել են աջակցելու այն խմբավորումների ներթափանցումը աշխատանքի, ովքեր ենթարկվել են անաշխատունակության (օր.՝ կանանց, երիտասարդների,¹ տարեց աշխատողների, երկարաժամկետ անաշխատունակների¹, հաշմանդամների, ներգաղթողների և/կամ էթնիկական փոքրամասնությունների): Հնարավորության դեպքում, վերը նշված գործընթացների և տեղեկատվության հիման վրա, նշեք շահառուների քանակը և ազդեցությունը աշխատանքի վրա:

իրականացված զբաղվածության ակտիվ ծրագրերն են.

«Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» ծրագիր
2007թ. ծրագրի շրջանակներում 50 մասնագիտությունների գծով կազմակերպվել է ուսուցում, որում ընդգրկվել է 1179 գործազուրկ, երկարամյա ծառայության կենսաթոշակ ստացող՝ աշխատանք փնտրող 4 անձ և 66 հաշմանդամ:

2007թ. ընթացքում աշխատանքի է տեղավորվել «Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» ծրագրի շրջանակներում 2006թ. ուսուցում անցած անձանց շուրջ 62 %-ը:

«Աշխատաշուկայում անմրգունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին» ծրագիր

2007թ. ծրագրում ընդգրկվել է 161 անձ, որոնցից 38-ը՝ հաշմանդամ: 2007թ. ընթացքում շարունակել են աշխատել 2006թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ ծրագրում ընդգրկված 52 անձանցից 44-ը:

«Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպում» ծրագիր

2007թ. ծրագիրն իրականացվել է 290 համայնքում: Ծրագրի իրականացման համար հատկացվել է 700 մլն դրամ, որից յուրաքանչյուր աշխատողի վճարվել է 1400 դրամ օրավարձ /2006թ. օրավարձը կազմել է 1200 դրամ/: Ընդհանուր առմամբ իրականացվել է 467 ծրագիր՝ 367585 մարդ/օր ծավալով: Ծրագրում ընդգրկված անձանց թիվը կազմել է 9083:

«Ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին պետական աջակցություն» ծրագիր

¹ 15-24 տարեկան

¹ Մեկ տարուց ավել անաշխատունակների, ովքեր ներկայումս աշխատանք են փնտրում

2007թ. ընթացքում ֆինանսական աջակցություն է տրամադրվել 51 գործազուրկի:

Ջրաղվածության ակտիվ ծրագրերի շրջանակներում համագործակցություն է իրականացվել նաև ՄԱԿ-ի Ջարգացման ծրագրի և ՄԱԿ-ի համաշխարհային պարենի ծրագրի հայաստանյան գրասենյակների հետ, որի շրջանակներում աշխատանք է տրամադրվել 1610 աշխատանք փնտրող անձի:

ԱՄՆ-ի ՄՁԳ-ի «Հայաստան-սոցիալական պաշտպանության համակարգերի հզորացման ծրագրի» հետ համագործակցությամբ 2007թ. երևանում առաքին անգամ կազմակերպվել է աշխատանքի տոնավաճառ /մասնակցել են 100 գործատու և աշխատանք փնտրող մոտ 5000 անձ/, որով հիմք է դրվել նմանօրինակ տոնավաճառների և խորհրդատվությունների համահանրապետական միջոցառումների անցկացմանը:

Ստորև բերվող աղյուսակով ներկայացվում են նաև տվյալներ՝ տարբեր ժամկետներով գործազրկության մեջ գտնվող և աշխատանքի տեղավորված անձանց թվի մասին:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՂԱՎՈՐՎԱԾ ԳՈՐԾԱԶՈՒԻԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅԱՆ

<i>տարեկերթին</i>	<i>հազ. մարդ</i>	2004	2005	2006
Աշխատանքի տեղավորվածներ		6.3	6.3	7.0
ըստ գործազրկության տևողության.				
< 3 ամիս		0.3	0.2	0.4
3 - 6 ամիս		0.4	0.4	0.5
6 - 12 ամիս		0.8	0.8	1.0
12 >		4.8	4.9	5.0
<i>Ավարտված գործազրկության միջին տևողությունը, ամիս</i>		15.2	15.4	14.6

ՀԱՐՑ Բ

Նշեք տնտեսության բոլոր ոլորտները ներառող զբաղվածության աճի միտումները²: Հնարավորության դեպքում, վերը նշվածի հետ մեկտեղ, նշեք գործունեության չափը³, զբաղվածության չափը⁴ և զբաղվածության տարաբաժանումը ըստ մարզերի, սեռի, տարիքի, զբաղվածության կարգավիճակի (գործառու, ինքնազբաղված), զբաղվածության տեսակի (լրիվ

² Մեջբերումը կատարվել է ըստ Աշխատանքային Վիճակագիրների 13-րդ Միջազգային խորհրդաժողովի կողմից ընդունած զբաղվածության հասկացությանը կան այլ տարբերակի (Ժնև, 1982)

³ Գործունեության չափը ներկայացնում է ընդհանուր աշխատուժի տոկոսը 15 և ավել տարիքի անձանց մոտ, ովքեր ապրում են մասնավոր բնակավայրերում: Գործառու և անաշխատունակ անձանց ընդհանուր գումարը դիտվում է որպես աշխատուժ:

⁴ Զբաղվածության չափը ներկայացնում է զբաղվածության տոկոսը 15-64 տարիքի անձանց մոտ, ովքեր ապրում են մասնավոր բնակավայրերում:

և կես դրույք, նշտական կամ որոշակի ժամանակահատվածով, ժամանակավոր) և ըստ գործունեության ձևերի:

Ստորև ներկայացվում են աղյուսակային տվյալներ ըստ զբաղվածների տնտեսական գործունեության տեսակների, սեռատարիքային և ՀՀ մարզային բաշխվածության վերաբերյալ:

ՋԲԱՂՎԱԾՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ

միջին տարեկան

	Ջբաղվածներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	ընդամենը	տղամարդ	կին	ընդամենը	տղամարդ	կին
2004	1081.7	584.2	497.5	97.7	100.4	94.6
2005	1097.8	597.1	500.7	101.5	102.2	100.6
2006	1092.4	593.0	499.4	99.5	99.3	99.7

ՋԲԱՂՎԱԾՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՀՀ ՄԱՐԶԵՐԻ

միջին տարեկան

	Ջբաղվածներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Ընդամենը	1081.7	1097.8	1092.4	97.7	101.5	99.5
ք. Երևան	292.0	300.0	301.5	94.7	102.7	100.5
Արագածոտն	64.8	64.4	63.9	98.8	99.4	99.2
Արարատ	108.4	116.2	115.9	95.8	107.2	99.7
Արմավիր	116.9	121.9	121.4	102.9	104.3	99.6
Գեղարքունիք	102.0	103.5	102.3	102.4	101.5	98.8
Լոռի	95.3	93.8	92.8	97.9	98.4	98.9
Կոտայք	85.0	80.0	78.4	92.4	94.1	98.0
Շիրակ	89.6	87.6	86.7	102.6	97.8	99.0
Սյունիք	49.7	51.4	50.7	97.8	103.4	98.6
Վայոց ձոր	26.8	27.7	27.0	98.2	103.4	97.5
Տավուշ	48.6	48.6	49.4	97.4	100.0	101.6

ԶԲԱՂՎԱԾՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿՆԵՐԻ

միջին տարեկան

	Ընդամենը, հազ. մարդ			ընդամենի նկատմամբ, %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
<i>Զբաղվածներ</i>	<i>1081.7</i>	<i>1097.8</i>	<i>1092.4</i>	<i>97.7</i>	<i>101.5</i>	<i>99.5</i>
Գյուղատնտեսություն, որսորդություն և անտառային տնտեսություն	507.0	507.5	504.3	99.6	100.1	99.4
Չկնորություն, ձկնաբուծություն	0.1	0.1	0.2	100.0	100.0	200.0
Հանքագործական արդյունաբերություն	6.9	7.0	7.6	84.1	101.4	108.6
Մշակող արդյունաբերություն	111.5	114.3	110.5	97.4	102.5	96.7
Էլեկտրաէներգիայի, գազի, ջրի արտադրություն և բաշխում	21.2	18.9	22.8	91.0	89.2	120.6
Շինարարություն	33.3	34.6	29.7	89.5	103.9	85.8
Առևտուր, ավտոմեքենաների, կենցաղային արտադրատեսակների և անձնական օգտագործման իրերի նորոգում	103.2	108.9	105.9	101.2	105.5	97.2
Հյուրանոցներ և ռեստորաններ	3.9	5.7	7.7	81.3	146.2	135.1
Տրանսպորտ և կապ	46.5	49.7	48.6	111.2	106.9	97.8
Ֆինանսական գործունեություն	5.6	6.1	6.6	112.0	108.9	108.2
Անշարժ գույքի հետ կապված գործառնություններ, վարձակալում և սպառողներին ծառայությունների մատուցում	18.3	19.1	23.3	94.3	104.4	122.0
Պետական կառավարում	29.1	28.2	34.9	105.1	96.9	123.8
Կրթություն	100.5	98.7	100.8	90.0	98.2	102.1
Առողջապահություն և սոցիալական ծառայությունների մատուցում	49.8	50.6	48.8	82.6	101.6	96.4
Կոմունալ, սոցիալական և անհատական ծառայությունների մատուցում	44.8	48.4	40.8	104.9	108.0	84.3

ԶԲԱՂՎԱԾՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ԵՎ ՍԵՌԻ

	Ընդամենը	Վարձու աշխատող	Ոչ վարձու աշխատող	<i>այդ թվում</i>			
				գործատու	ինքնագրավված	ընտանիքի առանց վարձատրության աշխատող անդամ	այլ
<i>Ընդամենը</i>				<i>%</i>			
2004	100	56.3	43.7	1.8	28.9	12.9	0.2
2005	100	63.7	36.3	0.6	29.9	5.5	0.3

2006	100	63.2	36.8	0.6	31.6	4.4	0.1
------	-----	------	------	-----	------	-----	-----

Տղամարդ

2004	100	52.5	47.5	3.0	37.2	7.2	0.1
2005	100	62.5	37.5	0.6	30.8	5.8	0.2
2006	100	61.2	38.8	1.0	34.3	3.4	0.1

Կին

2004	100	61.2	38.8	0.3	18.0	20.3	0.2
2005	100	65.5	34.5	0.6	28.4	5.1	0.3
2006	100	66.0	34.0	0.1	27.9	5.9	0.2

ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԱՏԱՐԻՔԱՅԻՆ ԽՄԲԵՐԻ¹

%

	<i>Ընդամենը</i>			<i>այդ թվում՝ ըստ սեռի</i>					
				<i>տղամարդ</i>			<i>կին</i>		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
<i>Գործազուրկներ</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
15-19	7.0	5.4	10.7	6.7	3.6	11.1	7.3	6.9	10.4
20-24	19.7	22.9	22.3	24.0	29.7	26.4	16.1	16.9	19.1
25-29	11.7	13.6	12.3	13.3	15.2	13.9	10.4	12.2	11.1
30-34	10.4	7.6	10.3	10.0	6.1	9.0	10.7	9.0	11.2
35-39	8.9	9.3	7.2	7.8	7.3	6.8	10.0	11.1	7.5
40-44	11.3	13.0	9.7	7.8	11.5	7.2	14.3	14.3	11.7
45-49	11.9	13.3	11.1	9.5	9.1	8.4	13.9	16.9	13.1
50-54	9.0	9.0	7.9	8.6	7.9	6.4	9.4	10.1	9.1
55-59	5.5	4.0	5.0	6.4	6.7	5.5	4.8	1.6	4.6
60-64	1.6	0.8	1.7	2.2	1.2	2.5	1.0	0.5	1.1
65>	2.9	1.1	1.8	3.7	1.8	2.9	2.0	0.5	1.0
<i>Միջին տարիքը</i>	<i>36.4</i>	<i>35.4</i>	<i>34.5</i>	<i>35.9</i>	<i>34.8</i>	<i>33.7</i>	<i>36.9</i>	<i>35.9</i>	<i>34.5</i>

ԶԲԱՂՎԱԾՆԵՐՆ ԸՍՏ ՈՒՆԵՑԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԲՆՈՒՅԹԻ¹

%

	<i>Զբաղվածներ, ընդամենը</i>	<i>մշտական</i>	<i>ժամանակավոր</i>	<i>սեզոնային</i>	<i>պատահական, միանգամյա</i>
2004	100	63.3	10.6	23.7	2.4
2005	100	83.2	9.7	5.8	1.3

¹ Տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով:

2006	100	75.6	8.2	11.8	4.3
------	-----	------	-----	------	-----

Նշեք նաև Ձեր երկրում գործազուրկների տոկոսը և անաշխատունակության աճի միտումները, ներառելով ընդհանուր աշխատուժից գործազուրկների չափաբաժինը, ինչպես նաև անաշխատունակների տարաբաժանումը ըստ մարզերի, կատեգորիաների, սեռի և տարիքի:

Ջրաղվածության տարածքային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը 2006թ. համեմատ աճել է 4,5%-ով, և 2007թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ կազմել 89367 անձ, որից գործազուրկ է 75050-ը: Ջրաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածների ցուցանիշը 2007թ. կազմել է աշխատանք փնտրողների 43,7%-ը, աշխատանքի տեղավորվածների թիվը՝ 8322 անձ կամ աշխատանք փնտրողների թվի 9,3%-ը, ինչը 2006թ. ցուցանիշը գերազանցում է 1,2%-ով: Աշխատանքի տեղավորվածների 21,8%-ը երիտասարդներ են, աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանցից աշխատանքի է տեղավորվել 300-ը: 2006թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ գործազրկության մակարդակը հանրապետությունում կազմել է 7,2%, իսկ 2007թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ 6,7%:

Ստորև ներկայացվում է գործազրկության վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներ:

ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ

միջին տարեկան

	Գործազուրկներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	ընդամենը	տղամարդ	կին	ընդամենը	տղամարդ	կին
2004	114.8	35.0	79.8	92.0	87.3	94.2
2005	98.0	29.0	69.0	85.4	82.9	86.5
2006	88.9	25.5	63.4	90.7	87.9	91.9

ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԹՎԱՔԱՆԱԿՆ ԸՍՏ ՀՀ ՍԱՐՁԵՐԻ

միջին տարեկան

	Գործազուրկներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006

	Գործազուրկներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Ընդամենը	114.8	98.0	88.9	92.0	85.4	90.7
ք. Երևան	28.0	24.5	20.1	86.7	87.5	82.0
Արագածոտն	1.4	1.3	1.3	93.3	92.9	100.0
Արարատ	3.9	3.3	2.9	84.8	84.6	87.9
Արմավիր	5.3	3.9	3.0	93.0	73.6	76.9
Գեղարքունիք	5.6	4.7	4.9	88.9	83.9	104.3
Լոռի	21.9	20.2	19.7	100.5	92.2	97.5
Կոտայք	5.4	5.0	4.7	83.1	92.6	94.0
Շիրակ	24.9	19.4	17.1	92.6	77.9	88.1
Սյունիք	13.3	10.9	9.8	95.7	82.0	89.9
Վայոց ձոր	1.7	1.4	1.3	100.0	82.4	92.9
Տավուշ	3.5	3.4	4.1	97.2	97.1	120.6

ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԱՏԱՐԻՔԱՅԻՆ ԽՄԲԵՐԻ

%

	Ընդամենը			այդ թվում՝ ըստ սեռի					
				տղամարդ			կին		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Գործազուրկներ	100	100	100	100	100	100	100	100	100
15-19	7.0	5.4	10.7	6.7	3.6	11.1	7.3	6.9	10.4
20-24	19.7	22.9	22.3	24.0	29.7	26.4	16.1	16.9	19.1
25-29	11.7	13.6	12.3	13.3	15.2	13.9	10.4	12.2	11.1
30-34	10.4	7.6	10.3	10.0	6.1	9.0	10.7	9.0	11.2
35-39	8.9	9.3	7.2	7.8	7.3	6.8	10.0	11.1	7.5
40-44	11.3	13.0	9.7	7.8	11.5	7.2	14.3	14.3	11.7
45-49	11.9	13.3	11.1	9.5	9.1	8.4	13.9	16.9	13.1
50-54	9.0	9.0	7.9	8.6	7.9	6.4	9.4	10.1	9.1
55-59	5.5	4.0	5.0	6.4	6.7	5.5	4.8	1.6	4.6
60-64	1.6	0.8	1.7	2.2	1.2	2.5	1.0	0.5	1.1
65>	2.9	1.1	1.8	3.7	1.8	2.9	2.0	0.5	1.0
Միջին տարիքը	36.4	35.4	34.5	35.9	34.8	33.7	36.9	35.9	34.5

ՀԱՐՑ Գ

Նշեք Ձեր երկրում ազատ աշխատատեղերի բնույթը և աճի միտումները:

Հանրապետության աշխատաշուկային հատուկ է խիստ անհավասարակշիռությունը:

Գործատուների կողմից յուրաքանչյուր ամսվա ընթացքում գործակալություններ կայացվող թափուր աշխատատեղերի միջին թիվը 2006թ. կազմել է շուրջ 1200: 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 գորգագործների, կարուձևի մասնագետների, շինարարության ոլորտի բանվորական մասնագետների պահանջարկ:

Առդիր ներկայացվում են տվյալներ Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայում առկա ազատ աշխատատեղերի թվի և աշխատուժի պահանջարկի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալներ.

ԱԶԱՏ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԻ ԹԶՎԸ

տարեվերջին

Ազատ աշխատատեղեր	2004	2005	2006
<i>ըստ Ջրադվածության պետական ծառայության տվյալների.</i>	622	1129	1167
<i>ըստ վիճակագրական մոնիտորինգում ընդգրկված կազմակերպությունների տվյալների</i>	1174	992	1429

Տեղեկատվություն Հայաստանի Հանրապետությունում առկա /ըստ մասնագիտությունների/ աշխատուժի պահանջարկի վերաբերյալ (10.01.07-ի դրությամբ)

h/h	Մասնագիտություններ	Ըստ ՁՏԿ-ների տվյալների		Ըստ ՁԼՄ-ներից և աղբյուրներից հավաքած տվյալների	Ընդամենը
		Երևան	Մարզեր		
1.	Ինժեներներ	2	-	-	2
2.	Ուսուցիչներ	6	24	1	31
3.	Բժիշկներ, դեղագործներ	4	148	-	152

4.	Հաշվապահներ, գործավարներ	1	4	2	7
5.	Սպասարկման ոլորտի մասնագետներ	202	17	8	227
6.	Բանվորական մասնագիտություններ	148	249	-	397
7.	Հսկիչներ, գործակալներ	19	-	-	19
8.	Կարողներ	19	40	-	59
9.	Վարորդներ	54	6	4	64
10.	Պահակներ, հավաքարարներ	98	18	1	117
11.	Այլ մասնագիտություններ	35	110	16	161
	ԸՆդամենը	588	616	32	1236

Հոդված 1 կետ 2

Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով
Կողմերը պարտավորվում են.

պաշտպանել արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի
իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ժանկազած աշխատանքով,

[Խարտիայի քաղվածքը պարտադրում է, որ այս դրույթը չպետք է մեկնաբանվի
որպես անվտանգության կամ փորձի արգելող կամ թույլատրող գործոն]

Բոլոր տեսակի խտրականության վերացումը զբաղվածության ոլորտում

ՀԱՐՑ Ա

Նշեք բոլոր տեսակի զբաղվածության խտրականության վերացումը ապահովելու նպատակով ձեռնարկած օրենսդրությանն վերաբերող տեղեկատվությունը կամ ձեռնարկած այն քայլերը, որոնք նպատակ ունեն վերացնել խտրականությունը հիմնված սեռի, սոցիալ կամ ազգային ծագման, քաղաքական կարծիքի, կրոնի, ռասայի, գույնի կամ տարիքի և արդյունավետ կերպով ապահովել հավասար հնարավորություններ ինչպես աշխատանք փնտրելու այնպես էլ մասնագիտություն ընտրելու բնագավառում¹:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրությունն անրագրում է/հողված 14.1/, որ «Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև: Խտրականությունը կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական - ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է»: Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրության հողված 32-ը սահմանում է, որ «Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն»:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հողված 3/, որ.

1. Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են`

1) աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ` աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության եւ գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը.

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

3) աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը` անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, անուսնական վիճակից եւ ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.

4) յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ` անվտանգության ապահովման եւ հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը).

5) աշխատողների իրավունքների եւ հնարավորությունների հավասարությունը.

¹ Այս ձևում «Խտրականություն» տերմինը պետք է ընկալվի այնպես ինչպես սահմանված է No 111 Միջազգային Աշխատանքային Կազմակերպությունների Կոնվենցիայի 3-րդ հոդված 1-ում (Խտրականություն, Ձբաղվածություն, Մասնագիտություններ):

6) յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին եւ ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր.

7) գործատուների եւ աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների եւ շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական եւ գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը).

8) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը.

9) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.

10) կոլեկտիվ եւ աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

2. Պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը՝ սույն օրենսգրքի եւ այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան: Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական եւ հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների եւ ազատությունների, պատվի եւ բարի համբավի պաշտպանության համար:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հեղված 114, մաս 4/, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝

1) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաեւ աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը.

2) երբեւէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը.

3) օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը.

4) սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, ամուսնական վիճակը եւ ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը.

5) տարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը:

Նշեք նաև զբաղվածության խտրականության դեպքում կիրառվելիք պատժամիջոցները և փոխհատուցումները:

ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը սահմանում է /Հոդված 41/, որ աշխատանքային օրենսդրության եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտումն առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի

նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով:

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 երկուհարյուրապատիկի չափով:

Վարչական իրավախախտումների մասին ՀՀ օրենսգրքում սահմանված պատասխանատվության միջոցները կրում են ընդհանուր բնույթ և վերաբերում են աշխատանքային օրենսդրության ցանկացած խախտմանը՝ ներառյալ խտրականությանը հիմնված սեռի, սոցիալ կամ ազգային ծագման, քաղաքական կարծիքի, կրոնի, ռասայի, գույնի կամ տարիքի վրա:

Ծանոթություն. 2007 թվականի դեկտեմբերի 6-ին ընդունվել է «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում փոփոխություններ եվ լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է /Հոդված 41/

աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը (բացառությամբ սույն 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 հիսունապատիկի չափով:

Հոդված 41.1. Աշխատողների ներկայացուցիչների՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված իրավունքների իրականացմանը խոչընդոտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսունապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:

Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:

Հոդված 41.2. Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում բոլոր կամ առանձին աշխատողներին իրենց աշխատատեղերը հաճախելուն խոչընդոտելը, աշխատողներին աշխատանք

տրամադրելուց հրաժարվելը, գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով:

ՀԱՐՑ Բ

Նշեք որևէ մեթոդ, որն ընդունվել է նպատակ ունենալով.

ա. Համագործակցել որևէ գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների ինչպես նաև այլ համապատասխան մարմինների հետ, ցանկանալով օժանդակել անխտրականության քաղաքականության ընդունումը և ապահովումը:

Հայաստանի Հանրապետությունում սոցիալական գործընկերությունն արձանագրված է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով /հոդված 39; 40/, Ջբաղվածության և գործազրկության դեպքերում սոցիալական պաշտպանության մասին, Գործատուների միության մասին, Արհեստակցական միությունների մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով:

բ. Ուսումնական ջանքերի միջոցով ապահովել վերը նշված քաղաքականության ընդունումը և պահպանումը:

«Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենք /հոդված 9, հոդված 10/. Աշխատանքի պետական տեսչության խնդիրներից է գործատուներին, արհեստակցական միություններին և աշխատողներին աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման առավել արդյունավետ միջոցների և մեթոդների կիրառման մասին տեղեկատվություն ստանալուն աջակցելը: Աշխատանքի պետական տեսչության լիազորություններից է գործատուների, դրանց միությունների, աշխատավորական կոլեկտիվների ներկայացուցիչների համար աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի կիրարկման ուղղությամբ սեմինարների կազմակերպումը:

Պարբերաբար կազմակերպվում են սեմինար-պարապմունքներ՝ սոցիալական գործընկերների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության զբաղվածության պետական ծառայությունն զործակալության, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության տարածքային մարմինների կողմից գործատուներին և աշխատողներին տրամադրվում է խարհրդատվություն:

ՀԱՐՑ Գ

Նշեք երաշխիքները ներառելով կիրառվող պատժամիջոցները և փոխհատուցումները, որոնց օգնությամբ կանխվում են խտրականությունները Աշխատողների կազմակերպությունների անդամների նկատմամբ աշխատանքի ընդունման, հետագա առաջընթացի և ազատման ժամանակ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հոդված 35/, որ «Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության. աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են արհեստակցական միությունները, իսկ աշխատողների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ գործատուները /գործատուների ներկայացուցիչները/»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հոդված 34/ «Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հասկողությունն ու վերահսկողությունը իրականացնում է աշխատանքի պետական տեսչությունը, իսկ նախատեսված դեպքերում՝ այլ պետական մարմիններ:

ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը սահմանում է /Հոդված 41/, որ աշխատանքային օրենսդրության եւ աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջների խախտումն առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով:

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 երկուհարյուրապատիկի չափով:

Ծանոթություն. 2007 թվականի դեկտեմբերի 6-ին ընդունվել է «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության օրենսգրքում փոփոխություններ եվ լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը, որը սահմանում է /Հոդված 41/՝

աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը

(բացառությամբ սույն 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:

Հոդված 41.1. Աշխատողների ներկայացուցիչների՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված իրավունքների իրականացմանը խոչընդոտելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:

Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար:

Հոդված 41.2. Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում բոլոր կամ առանձին աշխատողներին իրենց աշխատատեղերը հաճախելուն խոչընդոտելը, աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց հրաժարվելը, գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելը՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:

Նույն խախտումը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ կրկին անգամ, մեկ տարվա ընթացքում՝

առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հարյուրապատիկի չափով:

ՀԱՐՑ Դ

Նշեք արդյո՞ք թույլատրվում կամ հանդուրժվում է հարկադրական աշխատանքի որևէ ձև¹:

¹ Սույն ձևում հարկադիր կամ պարտադիր՝ աշխատանք տերմինը հարկավոր է հասկանալ այնպես ինչպես նշված է Միջազգային Աշխատանքային Կազմակերպության No 29 Կոնվենցիայի հոդված 2-ում (Հարկադրական աշխատանք):

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրությունն ամրագրում է /հոդված 32/, որ «Հարկադիր աշխատանքն արգելվում է»:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հոդված 3, կետ 2/, որ աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական եւ հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների եւ ազատությունների, պատվի եւ բարի համբավի պաշտպանության համար:

ՀԱՐՑ Ե

Եթե այո, ապա նկարագրեք այդպիսի աշխատանքի բնույթը և գործունեության շրջանակը ինչպես նաև չափը, որին հաշվարկային ժամանակահատվածում օգնություն է տրվել:

Ոչ

ՀԱՐՑ Զ

Նկարագրեք թե, ինչ տեսակի գործունեություններ են ձեռնարկվել, ապահովելու պարտադիր կամ հարկադրված աշխատանքի լրիվ վերացումը և նշեք այդ նախաձեռնությունները ամբողջությամբ իրականացվելու տարեթիվը:

ՀՀ Քրեակատարողական օրենսգիրքը սահմանում է /հոդված 133/, որ սույն օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելու պահից ուժը կորցրած են ճանաչվել -1971 թվականի հուլիսի 7-ի՝ Հայկական Սովետական Սոցիալիստական Հանրապետության Գերագույն սովետի ընդունած՝ Հայաստանի Հանրապետության ուղղիչ-աշխատանքային օրենսգիրքը, -"Հայկական ՍՍՀ ուղղիչ-աշխատանքային օրենսգիրքը հաստատելու մասին" Հայկական Սովետական Սոցիալիստական Հանրապետության օրենքը, -Հայկական Սովետական Սոցիալիստական Հանրապետության Գերագույն սովետի նախագահության 1985 թվականի հունվարի 30-ի հրամանագրով հաստատված՝ "Դատապարտյալների նկատմամբ ուղղիչ-աշխատանքային ներգործության միջոցների հետ չկապված քրեական պատիժները Հայաստանի Հանրապետությունում կատարելու կարգի եւ պայմանների կանոնադրությունը":

ՀՀ քրեակատարողական օրենսգիրքն ուժի մեջ է մտել 2005թ. հունվարի 28-ին:

ՀԱՐՑ Է

Տեղեկացրեք նաև ազատագրկման վայրերում կատարվող աշխատանքային պայմանների մասին:

ՀՀ Քրեակատարողական օրենսգիրքը սահմանում է /Գլուխ 16/, որ -Դատապարտյալը հնարավորության դեպքում ապահովվում է աշխատանքով կամ նրան իրավունք է վերապահվում ինքնուրույն իրեն ապահովելու աշխատանքով, որի կարգը եւ պայմանները սահմանվում են ուղղիչ հիմնարկների ներքին կանոնակարգով: Դատապարտյալին աշխատանքի ներգրավելիս ուղղիչ հիմնարկի վարչակազմը պարտավոր է հաշվի առնել նրա սեռը, տարիքը, աշխատունակությունը, առողջական վիճակը եւ հնարավորինս՝ մասնագիտությունը: Դատապարտյալի աշխատանքային գործունեությունը չպետք է խոչընդոտի ուղղիչ հիմնարկի առջեւ դրված խնդիրներն իրականացնելուն:

-Աշխատանքով ապահովելիս առաջնությունը տրվում է այն դատապարտյալին, ով ունի գույքային պարտավորություններ կամ գտնվում է նյութական ծանր վիճակում:

-Դատապարտյալի աշխատանքն ուղղիչ հիմնարկի համար եկամուտ ստանալու նպատակ չի հետապնդում:

-Դատապարտյալի աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

-Դատապարտյալին արգելված աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:

-Դատապարտյալը, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը համապատասխան, ունի աշխատանքի վարձատրության իրավունք:

-Դատապարտյալի աշխատանքի ամսական վարձատրությունը չի կարող պակաս լինել սահմանված նվազագույն աշխատավարձից:

-Ուղղիչ հիմնարկի պետի որոշմամբ դատապարտյալն իր համաձայնությամբ առանց վարձատրության կարող է ներգրավվել ուղղիչ հիմնարկի կամ դրան հարող տարածքների բարեկարգման աշխատանքներին:

-Դատապարտյալը չվարձատրվող աշխատանքների ներգրավվում է հերթականությամբ՝ ոչ հանգստյան ժամերին՝ օրական երկու ժամից ոչ ավելի ժամանակով:

-Առաջին կամ երկրորդ կարգի հաշմանդամ, հղի, կենսաթոշակային տարիքի հասած դատապարտյալին չվարձատրվող աշխատանքների ներգրավելն արգելվում է:

Յոթված 1 կետ 3

Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են.

ստեղծել կամ պահպանել աշխատանքի ազատ տեղավորման ծառայություններ բոլոր աշխատողների համար.

ՀԱՐՑ Ա

Նշեք, թե ինչպե՞ս է կազմակերպվում աշխատանքի տեղավորման անվճար ծառայությունների մատչելիությունը Ձեր երկրում, ներառելով անձանց տարիքը, սեռը և մասնագիտության բնույթը, ովքեր արդեն ապահովված են աշխատանքով ինչպես նաև այն անձանց՝ ովքեր ներկայումս աշխատանք են փնտրում:

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

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունը պարտավոր է՝

-աշխատանք փնտրող անձանց ուղեգրելու գործատուների մոտ՝ համապատասխան թափուր աշխատատեղերի առկայության դեպքում.

-իրականացնել աշխատուժի արտաքին եւ ներքին տեղաշարժի կարգավորմանն ուղղված ծրագրեր, օժանդակել աշխատանք փնտրող անձանց ընտրելու հարմար աշխատանք, իսկ գործատուներին ապահովել անհրաժեշտ մասնագիտություն եւ որակավորում ունեցող մասնագետներով.

-գանգվածային լրատվության միջոցներով պարբերաբար հրապարակել տեղեկատվություն՝ թափուր աշխատատեղերի մասին.

-իրականացնել աշխատանք փնտրող անձանց հաշվառումը:

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունը նշված աշխատանքներն իրականացնում է ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին՝ իր տարածքային 51 մարմինների միջոցով:

«Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունն դիմած քաղաքացիներին մատուցվող ծառայությունների դիմաց վճար կամ տուրք չի գանձվում:

Անհրաժեշտության դեպքում մատնանշեք ազատ աշխատատեղերի քանակը, աշխատանքի տեղավորման չափը և աշխատանքի տեղավորված անձի գործազրկության տևողությունը:

Զբաղվածության տարածքային կենտրոններում հաշվառված աշխատանք փնտրողների թիվը 2007թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ կազմել է 89367 անձ, որից գործազուրկ է 75050-ը: Զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածների ցուցանիշը 2007թ. կազմել է աշխատանք փնտրողների 43,7%-ը, աշխատանքի տեղավորվածների թիվը՝ 8322 անձ կամ աշխատանք փնտրողների թվի 9,3%-ը:

Ստորև ներկայացվում է ազատ աշխատատեղերի և աշխատանքի տեղավորված գործազուրկների մասին վիճակագրական տվյալներ:

ԱԶԱՏ ԱՇԽԱՏԱՏԵՂԵՐԻ ԹԻՎԸ

տարեվերջին

	2004	2005	2006
Ազատ աշխատատեղեր			
<i>ըստ Ջրաղվածության պետական ծառայության տվյալների.</i>	622	1129	1167
<i>ըստ վիճակագրական մոնիտորինգում ընդգրկված կազմակերպությունների տվյալների¹</i>	1174	992	1429

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՏԵՂԱՎՈՐՎԱԾ ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ԳՈՐԾԱԶՐԿՈՒԹՅԱՆ ՏԵՎՈՂՈՒԹՅԱՆ

տարեվերջին

հազ. մարդ

	2004	2005	2006
Աշխատանքի տեղավորվածներ	6.3	6.3	7.0
<i>ըստ գործազրկության տևողության.</i>			
< 3 ամիս	0.3	0.2	0.4
3 – 6 ամիս	0.4	0.4	0.5
6 - 12 ամիս	0.8	0.8	1.0
12 >	4.8	4.9	5.0
<i>Ավարտված գործազրկության տևողությունը, ամիս միջին</i>	15.2	15.4	14.6

ՀԱՐՑ Բ

Նկարագրեք Ձեր երկրում գործող հանրային զբաղվածության ծառայությունների կազմակերպությունները, ներառելով գործազուրկների համար ձեռնարկվող միջոցառումները և հարկ եղած դեպքում նշեք այն քայլերի մասին, որոնք նախաձեռնվել են վերանայելու զբաղվածության կենտրոնների աշխարհագրական տարաբաժանումը և միջոցների պահպանումը՝ տնտեսական գործունեության փոփոխության և բնակչության նախազգուշացման դեպքում:

ՀՀ զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալությունը նշված աշխատանքներն իրականացնում է ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին՝ աշխարհագրորեն հավասարապես տեղաբաշխված իր տարածքային 51 մարմինների միջոցով:

¹ Առանց մասնավոր հատվածի փոքր և գերփոքր կազմակերպությունների տվյալների:

ՀՀ զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալությունն հրականացնում է՝

-վերլուծական հետազոտություններ, կանխատեսում է աշխատուժի առաջարկն ու պահանջարկը, զանգվածային լրատվության միջոցներով հրապարակում է տեղեկություններ աշխատուժի շուկայի վիճակի մասին.

-աշխատաշուկայի վերլուծության եւ կանխատեսման արդյունքների հիման վրա ներկայացնում է նախնական (արհեստագործական), միջին եւ բարձրագույն մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում անվճար ուսուցանվող մասնագիտությունների վերաբերյալ առաջարկություններ.

-աշխատանք փնտրող անձանց ուղեգրում է գործատուների մոտ՝ համապատասխան թափուր աշխատատեղերի առկայության դեպքում.

-աշխատուժի արտաքին եւ ներքին տեղաշարժի կարգավորմանն ուղղված ծրագրեր, օժանդակում է աշխատանք փնտրող անձանց ընտրելու հարմար աշխատանք, իսկ գործատուներին ապահովում է անհրաժեշտ մասնագիտություն եւ որակավորում ունեցող մասնագետներով.

-զանգվածային լրատվության միջոցներով պարբերաբար հրապարակել տեղեկատվություն՝ թափուր աշխատատեղերի մասին.

-հրականացնում է աշխատանք փնտրող անձանց հաշվառումը:

ՀԱՐՑ Գ

Եթե Ձեր երկրում արդեն իսկ գոյություն ունեն հանրային և մասնավոր աշխատանքի տեղավորման անվճար ծառայություններ, ապա նկարագրեք այն քայլերը, որոնք նախաձեռնվել են կոորդինացնելու այդ ծառայությունները և սահմանելու մասնավոր զբաղվածության գործակալությունների ղեկավարումը կարգավորող պայմաններ:

Հայաստանի Հանրապետությունում գործում են նաև աշխատանքի տեղավորման միջնորդական ծառայություններ մատուցող մասնավոր կազմակերպություններ: Այդ գործունեությունը համաձայն ՀՀ օրենսդրության լիցենզավորման ենթակա չէ:

Համաձայն ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի իրավաբանական անձինք իրավունք ունեն իրականացնել օրենքով չարգելված ցանկացած տնտեսական գործունեություն: Այդ կազմակերպությունները հաշվառված են ՀՀ արդարադատության նախարարության իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրում, սակայն, որպես աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող մասնավոր ընկերություն, դրանք ենթակա չեն հատուկ հաշվառման:

ՀԱՐՑ Դ

Նշեք, թե ինչպե՞ս է ապահովվելու կազմակերպությունում գործատուների և աշխատողների ներկայացուցիչների մասնակցությունը, զբաղվածության ծառայությունների ղեկավարումը և դրանց հետագա զարգացումը:

«Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը /հոդվածներ 16/ սահմանում է, որ.

-բնակչության զբաղվածության հանրապետական եւ տարածքային ծրագրերի մշակման եւ իրականացման հարցերում համաձայնեցված որոշումներ կայացնելու նպատակով զբաղվածության պետական ծառայության նախաձեռնությամբ ձեւավորվում են հանրապետական եւ տարածքային համաձայնեցման կոմիտեներ,

-հանրապետական համաձայնեցման կոմիտեի կազմում հավասար թվաքանակով ընդգրկվում են աշխատողների շահերը ներկայացնող արհեստակցական միությունների, գործատուների միությունների, գործադիր իշխանության հանրապետական մարմինների, ինչպես նաեւ զբաղվածության պետական ծառայության ներկայացուցիչները,

-տարածքային համաձայնեցման կոմիտեի կազմում հավասար թվաքանակով ընդգրկվում են աշխատողների շահերը ներկայացնող արհեստակցական միությունների, հասարակական կազմակերպությունների, գործատուների միությունների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, ինչպես նաեւ զբաղվածության պետական ծառայության ներկայացուցիչները,

-տարածքային համաձայնեցման կոմիտեները քննարկում են բնակչության զբաղվածության տարածքային ծրագրերի նախագծերը եւ դրանց վերաբերյալ համապատասխան եզրակացություն են ներկայացնում զբաղվածության պետական ծառայություն,

-հանրապետական համաձայնեցման կոմիտեն քննարկում է բնակչության զբաղվածության հանրապետական ծրագրի նախագիծը եւ դրա վերաբերյալ համապատասխան եզրակացություն է ներկայացնում բնակչության զբաղվածության պետական կարգավորումն իրականացնող լիազորված մարմին,

-հանրապետական եւ տարածքային համաձայնեցման կոմիտեների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն զբաղվածության պետական ծառայությունից ստանալու տեղեկատվություն՝ զբաղվածության կարգավորման ամենամյա պետական ծրագրերի իրականացման մասին:

Հանրապետական եւ տարածքային համաձայնեցման կոմիտեների գործունեության կազմակերպման կարգը եւ լիազորություններն իրենց իրավասության շրջանակներում սահմանվում են նրանցում ներկայացված կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ:

ՅԱՐՑ Ե

Նշեք նաև, թե ինչպիսի՞ օրենսդրական և վարչական երաշխիքներ են սահմանված ապահովելու վերը նշված ծառայությունների մատչելիությունը:

Վերը նշված ծառայությունների մատչելիությունը հաստատող օրենսդրական և վարչական երաշխիքներն են.

-ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք,

-ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը,
-Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքը,
-ՀՀ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրքը:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության տարածքային մարմինների ծառայություններից կարող են օգտվել ինչպես Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետության տարածքում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիները, փախստականները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք:
Գործակալության տարածքային մարմինների կողմից մատուցվող ծառայություններն անվճար են:

Հոդված 1 կետ 4

Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են.

օժանդակել կամ ապահովել համապատասխան մասնագիտական ուղղվածություն, ուսուցում և վերականգնում:

Մանրամասն տեղեկացրեք, թե յուրաքանչյուր անձի ազատորեն ընտրված մասնագիտությամբ վաստակելու հնարավորություն տալու նպատակով ինչ քայլեր են ձեռնարկվել ապահովելու կամ օժանդակելու:

- ա/ մասնագիտական կողմնորոշում¹,
- բ/ մասնագիտական պատրաստում²,
- գ/ մասնագիտական վերապատրաստում³:

Հայաստանում մարդկանց կրթության իրավունքն ամրագրված է Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ (հոդված 39), համաձայն որի հիմնական ընդհանուր կրթությունը պարտադիր է, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի: Միջնակարգ կրթությունը պետական ուսումնական հաստատություններում անվճար է: Յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի մրցութային հիմունքներով անվճար պետական բարձրագույն և այլ

¹ Եթե Ձեր երկիրը ընդունել է 9-րդ հոդվածը, ապա այլևս անհրաժեշտություն չկա նկարագրելու մասնագիտական կողմնորոշման ծառայությունները

² Եթե Ձեր երկիրը ընդունել է 10-րդ հոդվածը, ապա այլևս անհրաժեշտություն չկա նկարագրելու մասնագիտական պատրաստման ծառայությունները

³ Եթե Ձեր երկիրը ընդունել է 15-րդ հոդվածը, ապա կարիք չկա այլևս նկարագրելու վերապատրաստման ծառայությունները ֆիզիկական կամ հոգեկան արգելք ունեցող անձանց վերականգնումը

մասնագիտական կրթության հաստատություններում կրթություն ստանալու իրավունք:

Կրթության ոլորտը կարգավորվում է «Կրթության մասին» /ընդունվել է 14.04.1999թ./ Հայաստանի Հանրապետության օրենքով և այլ օրենսդրական ակտերով: Աշխատանք փնտրող քաղաքացիների, այդ թվում՝ գործազուրկների և հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպումը կարգավորվում է «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» /ընդունվել է 24.10.2005թ./ (հոդված 19, 20) և «Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց կրթության մասին» /ընդունվել է 25.05.2005թ./ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով ՀՀ կառավարության 25 հունիսի 1997թվականի N 222 որոշմամբ հաստատված՝ «Հաշմանդամների առանձին մասնագիտացված ձեռնարկություններ հիմնելու, նրանց մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպելու կարգ»-ով, ըստ որոնց «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունն ի թիվս այլ գործառույթների աշխատաշուկայի վերլուծության և կանխատեսման արդյունքների հիման վրա ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության միջոցով առաջարկություններ է ներկայացնում ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն՝ նախնական (արհեստագործական), միջին և բարձրագույն մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում անվճար ուսուցանվող մասնագիտությունների վերաբերյալ:

ՀՀ-ում կրթական համակարգն իրականացվում է հետևյալ ծրագրերով.

ա) նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) կրթություն:

Այս ծրագիրն իրականացվում է 26 արհեստագործական ուսումնարաններում, մեկ հիմնադրամում և 12 քոլեջներում: Համակարգում ներկայումս ընդգրկված է շուրջ 2700 սովորող,

բ) միջին մասնագիտական կրթություն:

Այս ծրագիրն իրականացվում է 84 պետական և 28 ոչ պետական միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատություններում, որտեղ համապատասխանաբար սովորում են 27837 և 2981 ուսանողներ, գ) բարձրագույն և հետբուհական մասնագիտական կրթություն:

Հայաստանում գործում են 22 պետական բուհեր՝ 11 մասնաճյուղերով և 67 ոչ պետական բուհեր: Պետական բուհերում սովորում են 73716 և ոչ պետական բուհերում՝ 24049 ուսանող: Հանրապետության 11 բուհերում գործում է մագիստրատուրա, որտեղ անվճար հիմունքներով սովորում է 788 մագիստրանտ: Հեռակա ուսուցման համակարգում սովորում է շուրջ 7000 ուսանող: Հանրապետության 11 բուհերում գործում են ասպիրանտուրա և դոկտորանտուրա: Ասպիրանտուրայում սովորում է 1528 մարդ, որից անվճար՝ 1309 մարդ: Դոկտորանտուրայում սովորում է 34 մարդ, որից անվճար՝ 32:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է / հոդված 49/, որ ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով կարող են սահմանվել աշխատողների՝ մասնագիտություն ձեռք բերելու, որակավորումը բարձարացնելու և վերաորակավորվելու պայմանները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հոդված 164/, որ առանց աշխատանքից կտրվելու սովորող աշխատողների ամենամյա արձակուրդը իրենց ցանկությամբ տրամադրվում է քննությունների, ստուգարքների, դիպլոմային աշխատանքների նախապատրաստման, լաբորատոր աշխատանքների կատարման ժամկետներին համապատասխան:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է ուսումնական արձակուրդը որպես նպատակային արձակուրդ / հոդված 171/ և ուսումնական արձակուրդի տևողությունը /հոդված 174/ «1. Միջնակարգ մասնագիտական և բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու նպատակով քննություններին նախապատրաստվելու համար աշխատողներին յուրաքանչյուր քննության համար տրամադրվում է եռօրյա արձակուրդ: 2. Հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողներին ուսումնական հաստատության միջնորդությամբ տրամադրվում է ուսումնական արձակուրդ»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հոդված 200/, որ հանրակրթական, միջնակարգ-մասնագիտական կամ բարձրագույն ուսումնական հաստատությունում սովորող աշխատողին ուսումնական արձակուրդի համար վճարում է գործատուն՝ յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողի միջին օրական աշխատավարձից ոչ պակաս չափով, եթե գործատուն աշխատողին գործուղել է սովորելու: Ընդունելության քննություններ հանձնող կամ անձնական նախաձեռնությամբ սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդի վճարման հարցը կարող է կարգավորվել կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ:

Հավասար հնարավորություն ապահովված է արդյոք բոլոր հետաքրքրված անձան, հաշմանդամների և Խարտիայի Կողմ-պետությունների այն քաղաքացիների համար ովքեր օրինական կերպով բնակվում կամ կանոնավոր կերպով աշխատում են Ձեր երկրի տարածքում:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիները և քաղաքացիություն չունեցող անձինք իրավունք ունեն ընտրություն կատարելու զբաղված և չզբաղված լինելու միջև, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի («Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենք (հոդված 3):

Ձբաղվածության պետական ծրագրերով իրականացվում է աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն, մասնագիտական ուսուցում, այդ թվում արհեստագործական և նախնական ուսուցման ծրագրերով, իսկ հաշմանդամների համար կազմակերպվում են նաև աշխատանքային ունակությունների վերականգնման ծրագրեր: Մասնագիտական պատրաստման ծրագրերում կարող են ընդգրկվել նաև երկարամյա ծառայության և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող աշխատանք փնտրող չզբաղված անձինք:

Սոցիալական իրավունքի եվրոպական հանձնաժողովի «Եզրակացություններ 2007թ. Հայաստան» փաստաթղթով վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին հոդվածի 4-րդ պարբերության կապակցությամբ կատարված լրացուցիչ հարցապնդումների առիթով տեղեկացնում ենք, որ.

1.37 կառավարության 2006թ. դեկտեմբերի 14-ի 1915-Ն որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում ստեղծվել է "Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն" պետական ոչ առևտրային կազմակերպություն, որի գործունեության հիմնական առարկան և նպատակներն են՝

ա) աշխատաշուկայում երիտասարդների նրբունակության բարձրացման և շուկայի պահանջարկին համապատասխան մասնագիտության ընտրության նպատակով մասնագիտական կողմնորոշման իրականացումը.

բ) 14-16 տարեկան անձանց ուսման ուղղությունների և մասնագիտությունների ընտրության վերաբերյալ խորհրդատվության տրամադրումը.

գ) երիտասարդի կարողությունների, ունակությունների ու հակումների բացահայտումը և որոշումը.

դ) երիտասարդներին կրթության, ուսուցման և աշխատանքի շուկայի ու մասնագիտական գործունեության տարբեր ոլորտների մասին տեղեկատվության տրամադրումը.

ե) աշխատանք փնտրող անձանց (այդ թվում՝ գործազուրկների) մասնագիտական ուսուցման, վերապատրաստման, որակավորման բարձրացման և վերաորակավորման դասընթացներին մասնակցելու ուղղորդումը.

զ) երիտասարդների՝ աշխատանքային կյանք մուտք գործելու համար անհրաժեշտ կարողությունների ձևավորմանն աջակցելը.

է) աշխատաշուկայի առկա վիճակի և հեռանկարային զարգացումների հետազոտությունների և վերլուծությունների իրականացումը.

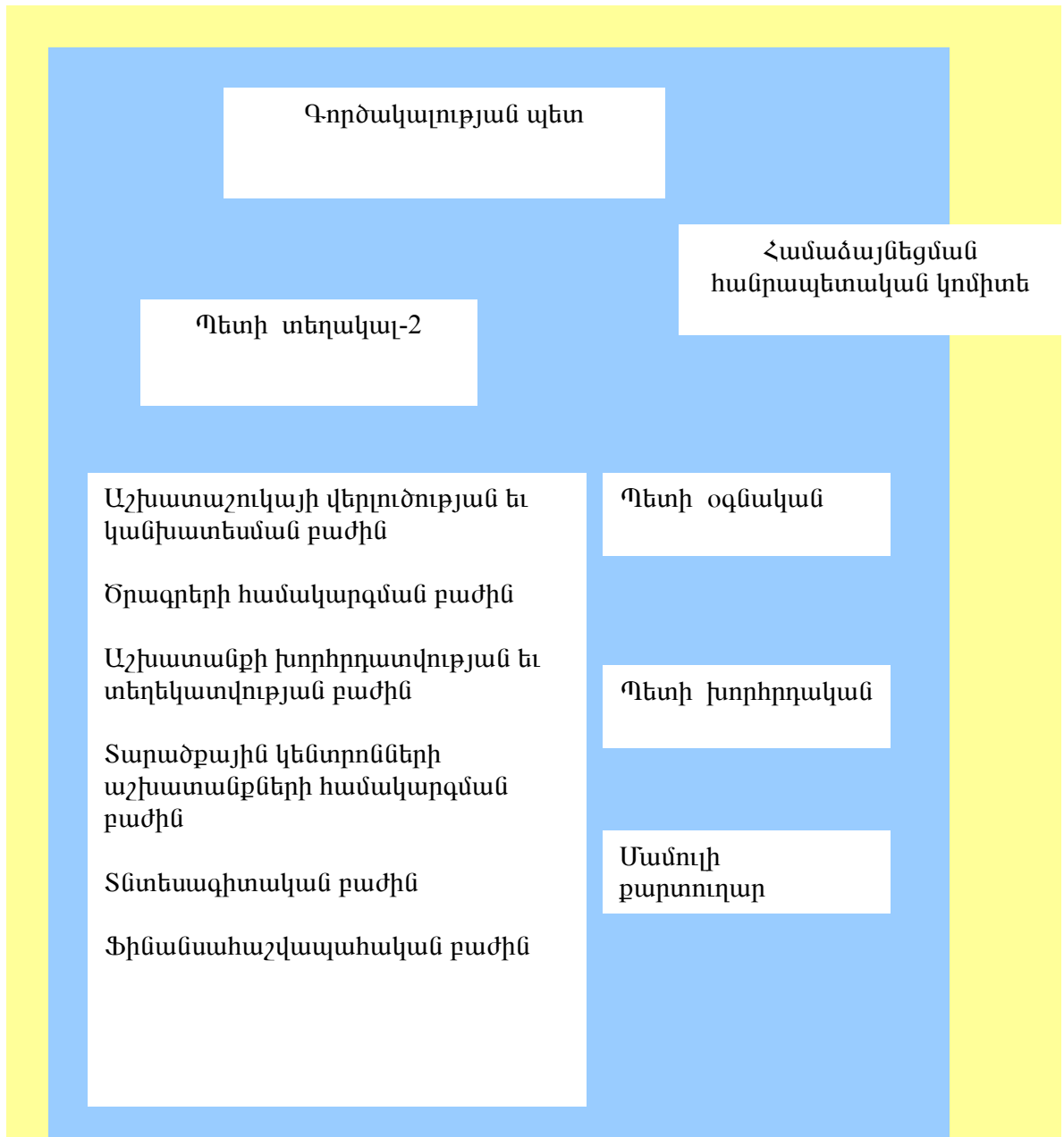
ը) երիտասարդներին՝ աշխատանքի ընդունվելու, աշխատանքից ազատվելու, գործատու-աշխատող իրավահարաբերությունների վերաբերյալ իրավաբանական խորհրդատվության անվճար տրամադրումը:

"Երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն" պետական ոչ առևտրային կազմակերպության բնականոն գործունեությունն ապահովելու նպատակով հատկացվել է համապատասխան տարածք, կատարվում են տարածքի շինվերանորոգման աշխատանքներ, ձևավորվել և ուսուցանվել է կենտրոնի աշխատակազմը: Կենտրոնն արդեն սկսել է իրականացնել երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն՝ հանրակրթական դպրոցների բարձր դասարաններում: Կենտրոնի գործունեության մասին առավել մանրամասն տեղեկատվություն կներկայացվի Հայաստանի Հանրապետության հաջորդ ազգային զեկույցում:

2.37 աշխատաշուկայում մասնագիտական ուղորդման գործառույթներ են իրականացնում ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունը՝ իր 51 տարածքային կենտրոններով, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոն պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունը: Վերոհիշյալ կազմակերպությունների կողմից մատուցվող ծառայություններն անբողջությամբ անվճար են:

Հայաստանի Հանրապետությունում մասնագիտական կողմնորոշմանն ուղղված ծառայություններ կարող են մատուցել նաև մասնավոր առևտրային ընկերությունները:

- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության բաղվածության պետական ծառայություն գործակալությունն ունի հետևյալ կառուցվածքը.



ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Ջբաղվածության պետական ծառայություն գործակալությունն ունի 405 աշխատակից:

- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության երիտասարդների մասնագիտական կողմնորոշման կենտրոնն պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունն ունի աշխատանքային խորհրդատվության և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների մասնագիտացված խմբեր, ադմինիստրատիվ և տնտեսական աշխատողներ: Ընդհանուր առմամբ կենտրոնն ունի 9 աշխատող:

-Աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող մասնավոր առևտրային ընկերություններն ինքնուրույն են որոշում իրենց վարչակազմակերպական կառուցվածքը և աշխատողների թիվը:

3.33 պետական բյուջեով մասնագիտական ուղղորդման համար նախատեսված ֆինանսական միջոցները տարանջատված չեն: Դրանք տարանջատվում են ըստ իրականացվող ծրագրերի տեսակների

2002-2007թթ. ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ԶԲԱԴՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ՓԱՍՏԱՑԻ ՖԻՆԱՆՍԱՎՈՐՈՒՄԸ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

		ՄԻՋՈՑԱՆՄԱՆ ՄԵՋ		ԸՆԴԳԻԿՎԱԾ		ԱՆՁԱՆՑ	ԹՎԱՔԱՆԱԿԸ
		/ԾԱԽՍՎԱԾ ԳՈՒՄԱՐԸ (մլն. դրամ)					
Հ/Հ	ԾՐԱԳՐԵՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԵՆԹԱԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	Գործազրկության նպաստի վճարում	9497 /268.19(մլն. դրամ)	9901 /223.78(մլն. դրամ)	7179 /204.4(մլն. դրամ)	5520 /411.028(մլն. դրամ)	12500 /835.2(մլն. դրամ)	15800 /1859.5(մլն. դրամ)

2	Գրամական վճարում	23930 /178.16(մլն. դրամ)	29298 /169.66(մլն. դրամ)	24319 /171.5(մլն. դրամ)	0	0	0
3	Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	184 /8.027(մլն. դրամ)	479 /26.3(մլն. դրամ)	408 /27.7(մլն. դրամ)	1205/77.462(մլն. դրամ)	948 /80.09(մլն. դրամ)	1179 /110.448(մլն. դրամ)
4	Գործազուրկներին այլ վայր աշխատանքի գործուղում	0	0	0	0	1 /0.065(մլն. դրամ)	0
5	Գործատուների մոտ հաշմանդամների համար մասնագիտացված ձեռնարկությունների հիմնում և հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	0	37 /3.51(մլն. դրամ)	48 /2.7(մլն. դրամ)	0		
6	Երկարամյա ծառայության և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող աշխատանք փնտրող չգրադված անձանց վերամասնագիտացում					4 /0.041(մլն. դրամ)	4 /0.3875(մլն. դրամ)
7	Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	0	0	0	66 /4.5(մլն. դրամ)	98 /7.832(մլն. դրամ)	66 /6.381173(մլն. դրամ)
8	Բնակչության բնագավառում գիտահետազոտական աշխատանքներ կատարելու նպատակով մրցույթի կազմակերպում և գիտահետազոտական աշխատանքների կատարում	0	0	0	5.484(մլն. դրամ)	2.484(մլն. դրամ)	0
9	Աշխատաշուկայում խոցելի խմբերին աշխատանքի ընդունելու դեպքում աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին				0	52 /0.069(մլն. դրամ)	161 /20.152424(մլն. դրամ)
10	Ֆինանսական աջակցություն գործազուրկներին ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու և աշխատատեղեր ստեղծելու նպատակով	0	0	0	0	8 /0.024(մլն. դրամ)	51 /0.4202(մլն. դրամ)
11	Թաղման նպաստ					35 /0.945(մլն. դրամ)	75 /2.682(մլն. դրամ)
12	«Նպաստներ աշխատանքի դիմաց» ծրագրով	11700 /404.4(մլն. դրամ)	8874 /455.24(մլն. դրամ)	10718 /486.41(մլն. դրամ)			
13	Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպում				7913 /576.569(մլն. դրամ)	10254 /656.716(մլն. դրամ)	9083 /692.0(մլն. դրամ)

					դրամ)	դրամ)	
14	ՍԱԿ-ի «Սնունդ աշխատանքի դիմաց» հասարակական աշխատանքներ	527	1343	629	1330	1300	1600

4. Հայաստանի Հանրապետությունում չափահասների կրթության ազգային քաղաքականության ներդրման նպատակով 2005թ. դեկտեմբերի 29-ին ՀՀ կառավարությունը հաստատել է «Մեծահասակների կրթության հայեցակարգը և ռազմավարությունը»:

Համաձայն փաստաթղթի մեծահասակների կրթություն է համարվում հանրակրթության տարիքն անցած անձանց՝ հանրակրթական հիմնական եւ լրացուցիչ, ինչպես նաեւ մասնագիտական լրացուցիչ կրթական ծրագրերով իրականացվող կրթությունը, որը քաղաքացիների կրթության կազմակերպման համար անհրաժեշտ կրթական ծրագրերի, ուսուցման մեթոդների, տեխնիկական միջոցների, կենսագործունեության միջավայրի, ինչպես նաեւ մանկավարժական, սոցիալական ծառայությունների միջոցով ընթացող կրթական գործընթաց է:

Լրացուցիչ կրթության գլխավոր խնդիրը մասնագիտական կրթության յուրաքանչյուր աստիճանում անհատի շարունակական մասնագիտական որակավորման զարգացումն է: Այն պետք է իրականացվի միջնակարգ, մասնագիտական եւ լրացուցիչ կրթության ուսումնական հաստատություններում, ինչպես նաեւ անհատական մանկավարժական գործունեության միջոցով:

Կրթության շարունակականությունը դիտվում է որպես գործընթաց, որը տալիս է անընդհատ կրթություն ու անհատի զարգացում եւ բաժանված է փուլերի, որոնցից յուրաքանչյուրը հիմքեր է նախապատրաստում ավելի բարձր փուլին անցնելու համար:

"Հայաստանի Հանրապետության նախնական (արհեստագործական) եւ միջին մասնագիտական կրթության եւ ուսուցման ռազմավարությունը" մեծահասակների կրթությունը սահմանում է՝ "գործընթաց, որն իրականացվում է կրթական եւ ոչ կրթական հաստատությունների միջոցով, որի ընթացքում օգտագործվում է որոշակի կրթական եւ արտադրական ուսուցման ծրագրեր եւ նպատակ ունի հիմնարար կրթության արդյունքում ձեռք բերած գիտելիքները եւ հմտությունները վերարտադրել, արդիականացնել, զարգացնել ու արդյունավետ օգտագործել՝ կախված տվյալ ժամանակաշրջանի պահանջարկներից եւ պայմաններից":

Կարելի է մեծահասակների կրթությունը որպես "շարունակական եւ

երբեք չդադարող ուսումնական գործընթաց, որը բերում է մարդկային ռեսուրսների նորացման եւ ողջ կյանքի ընթացքում ուսուցման բովանդակության ադապտացիայի" աշխատաշուկայի պահանջներին համապատասխան, այսինքն՝ դիտվում է որպես մեծահասակների վերապատրաստմանը ծառայող գործընթաց:

Մեծահասակների կրթություն (լրացուցիչ կրթություն) տրամադրող հաստատությունները շուկային ուղղված պետական և մասնավոր կազմակերպություններ են: Նրանք առաջարկում են հիմնականում կարճաժամկետ ուսուցողական/վերապատրաստման ծրագրեր առանց որևէ տարիքային սահմանափակման՝ էլնելով շուկայական պահանջարկից:

Պետական կազմակերպություններից մեծահասակների կրթության ծրագրեր իրականացնում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալությունը, որը շեշտը դնում է գործազուրկների կամ աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ունակությունների, ինչպես նաև մասնագիտական վերաորակավորման կամ փոքր բիզնեսի համար անհրաժեշտ հմտությունների զարգացման վրա:

Մեծահասակների կրթության ծրագրերն ուղղված են յուրաքանչյուր ցանկացողի՝ առանց տարիքային, ռասայական, ազգային, գենդերային եւ այլ սահմանափակման, ընդլայնում են լրացուցիչ կրթություն ստանալու՝ ՀՀ բոլոր տարիքի քաղաքացիների հնարավորությունները, ստեղծում են հավելյալ ուսումնական նյութեր մեծահասակների կրթության համար, ձեւավորում են նոր, զանգվածային զբաղվածության ոլորտ Հայաստանի տնտեսության մեջ, բարձրացնում են կրթության արդյունավետությունը շուկայական հարաբերությունների եւ կապերի համակարգում, լրացուցիչ կրթություն իրականացնելու համար խթանում են համագործակցությունն առաջատար միջազգային կենտրոնների հետ:

Մի շարք բուհեր առանձին մասնագիտությունների գծով ունեն նաեւ հեռակա դասավանդման համակարգ: Որոշ բուհեր լրացուցիչ կրթություն են տալիս Հունանիտար Մասնագիտությունների ֆակուլտետների (ՀԱՖ) միջոցով, որտեղ հիմնական մասնագիտությանը զուգահեռ երկու տարի սովորելով ուսանողը կարող է ստանալ երկրորդ դիպլոմը մեկ այլ մասնագիտության գծով:

Բացի այդ, քաղաքացիական ծառայության մասին օրենսդրությամբ նախատեսված են պետական ծառայողների երեք տարին մեկ պարտադիր վերապատրաստումներ:

Մեծահասակների կրթության ծրագրեր իրականացնում են նաեւ ՀՀ պետական կառավարման մարմինները՝ այդ նպատակով ստեղծված կազմակերպությունների միջոցով: Ինչպես օրինակ ՀՀ կրթության եւ գիտության նախարարության կրթության ազգային ինստիտուտը պարբերաբար իրականացնում է ուսուցիչների մասնագիտական վերապատրաստման դասընթացներ: Իրականացվում են առողջապահության

եւ սոցիալական ոլորտի աշխատողների վերապատրաստումներ: ՀՀ ֆինանսների եւ էկոնոմիկայի նախարարության ուսումնական կենտրոնն իրականացնում է պետական ֆինանսների կառավարմանը նպատակաուղղված ուսուցում եւ վերապատրաստում: ՀՀ կառավարությանն առընթեր ոստիկանության "Մշակույթի պալատը", ՀՀ պաշտպանության նախարարության "Սպայի տունը" իրականացնում են մեծահասակների կրթության և վերաորակավորման տարաբնույթ ծրագրեր: Հայաստանում մեծահասակների կրթության ծրագրեր իրականացնում են նաեւ միջազգային կազմակերպությունների հայաստանյան գրասենյակները: "Մեծահասակների ուսուցումը եւ կրթությունն ողջ կյանքի ընթացքում" հիմնադրամի հիմնական առաքելությունը վերապատրաստման ծառայությունների շուկայի ուսումնասիրությունն է:

Այս ռազմավարության հիմնախնդիրն է կազմակերպել կրթության ոլորտից դուրս մնացած մեծահասակ քաղաքացիների կրթությունը, երկրորդ մասնագիտություն ստանալը, տվյալ մասնագիտությամբ աշխատելու հնարավորություն չունեցողների վերաորակավորումը, գրանցված գործազուրկների մասնագիտական կրթության կազմակերպումը, առողջական վիճակի պատճառով իր մասնագիտությամբ աշխատելու հնարավորություն չունեցող քաղաքացիների մասնագիտական կրթության կազմակերպումը: Մեծահասակների կրթության նպատակն է քաղաքացիներին իրենց ընդունակություններին եւ առողջությանը համապատասխան նոր մասնագիտությամբ եւ աշխատանքով ապահովելը, հասարակական պայմաններին նրանց հարմարվողականությանն օժանդակելը:

Մեծահասակների կրթությունը ներառում է.

- ա) գործազուրկների մասնագիտական ուսուցում.
- բ) վերապատրաստումը.
- գ) վերաորակավորումը:

Մեծահասակների կրթությունն իրականացվում է անկախ հասակից, կրթության նախկին մակարդակից, որակավորման աստիճանից եւ լեզվի իմացության աստիճանից:

Կրթական ծրագրերով ուսումնառությունն ավարտած եւ անփոփոխ ատեստավորում անցած մեծահասակներին կարող է տրվել համապատասխան որակավորում եւ ավարտական փաստաթուղթ:

5.33 աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Ջբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության կողմից գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման դասընթացներ են կազմակերպվել շուրջ 50 մասնագիտությունների գծով՝ 35 տարբեր կազմակերպությունների միջոցով, որոնցից 8-ը պետական ուսումնական հաստատություններ են: Մասնագիտական ուսուցումը կազմակերպվում է բացառապես պետական բյուջեի միջոցների հաշվին, ուսուցանվողներին տրվում է պետական կրթաթոշակ գործազրկության նպաստի 120%-ի չափով:

տարեթիվը	մասնագիտական կողմնորոշման խորհրդատվություն ստացած անձանց թիվը	մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված գործազուրկների թիվը	ծախսված ֆինանսական միջոցները /մլն ՀՀ դրամ/
2004	6641	408	27,7
2005	6503	1205	76,8
2006	7915	952	80,8
2007	10765	1183	110,8

6. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության կողմից կազմակերպվող աշխատանք փնտրողների, այդ թվում հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման ծավալները և ուսուցանվող մասնագիտությունների թիվը տարեց տարի աճում են: Ուսուցումն իրականացվում է զբաղվածության պետական ծրագրերի շրջանակներում՝ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին: Ելնելով հաշմանդամների աշխատաշուկայում ունեցած դժվարություններից և նրանց հասարակությանը ինտեգրելու անհրաժեշտությունից 2006թ. հունվարի 1-ից ուժի մեջ մտած «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում հաշմանդամներն ամրագրվեցի որպես աշխատաշուկայում անմրցունակ խումբ և որպես այդպիսիք նրանց համար սահմանվեցին լրացուցիչ երաշխիքներ: Զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրի շրջանակներում հաշմանդամների համար իրականացվում են հետևյալ ծրագրերը.

Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում.

Հաշվետու ժամանակաշրջանում զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոնների կողմից հաշմանդամների համար ուսուցում է կազմակերպվել հետևյալ մասնագիտությունների զծով՝ խոհարար, կոշկագործ, կարող-դերձակ, փականագործ, ասեղնագործություն, կահույքագործություն, վարսահարդար, համակարգչային գործավարություն, դեկավարի օգնական-ռեֆերենտ, համակարգչային դիզայն, համակարգչային տեխնիկայի վերանորոգում մասնագիտությունների զծով և քաղաքացիական ծառայություն թեմայով:

տարեթիվը	մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված հաշմանդամների թիվը	աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամների թիվը	ծախսված ֆինանսական միջոցները /մլն ՀՀ դրամ/
2004	48	37	2,7

2005	66	32	4,5
2006	98	25	7,5

Աշխատաշուկայում աննորոգունակ խմբերին աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին.

Ծրագիրը գործում է 2006թ. դեկտեմբերից: Մինչև 2007թ. վերջը ծրագրի շրջանակներում աշխատանքի է տեղավորվել 51 հաշմանդամ, որոնցից 11-ը 2006թ., իսկ 40-ը 2007թ.:

Հաշմանդամների համար նախատեսված է նաև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար ֆինանսական աջակցության տրամադրում:

Բացի վերը նշված ծրագրերից, հաշմանդամների ժամանակավոր զբաղվածության հարցը կարգավորելու նպատակով զբաղվածության կենտրոնները նրանց ընդգրկում են նաև վարձատրվող «հասարակական աշխատանքների կազմակերպում» ծրագրերում: ՄԱԿ-ի համաշխարհային պարենի ծրագրի շրջանակներում կազմակերպվող «Սնունդ ուսուցման դիմաց» ծրագրում:

Հաշվի առնելով աշխատաշուկայում հաշմանդամների ունեցած խնդիրները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Ջբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության նախաձեռնությամբ և Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ 2008թ. նախատեսվում է Գյումրի քաղաքում ստեղծել հաշմանդամների աշխատանքային վերականգնման կենտրոն: Այս կենտրոնի խնդիրն է իրականացնել հաշմանդամների մասնագիտական ուղղորդում, աշխատանքի վերականգնում՝ նրանց աշխատուժի սովորական շուկայում ինտեգրելու նպատակով: Ստերև ներկայացնում ենք աշխատաշուկայում հաշմանդամների զբաղվածության վիճակագրական տվյալները:

ՋԲԱԴՎԱԾ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԹՎԱՔԱՆԱԿՆ ԸՍՏ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ՈՒՈՐՏՆԵՐԻ⁵

	Զբաղված հաշմանդամներ, մարդ			համապատասխան ճյուղի աշխատողների նկատմամբ, %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Ընդամենը	1082	1039	1928	0.3	0.3	0.6
Գյուղատնտեսություն, որսորդություն և անտառային տնտեսություն, ձկնորսություն և ձկնաբուծություն	-	-	10	-	-	0.4
Արդյունաբերություն	594	513	542	0.9	0.7	0.8

⁵ Տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով

Շինարարություն	30	17	44	0.2	0.1	0.5
Ծառայություններ	458	509	1332	0.2	0.2	0.5
<i>այդ թվում.</i>						
Տրանսպորտ և կապ	29	49	137	0.1	0.2	0.5
Ֆինանսական գործունեություն	-	-	21	-	-	0.3
Կրթություն	88	84	381	0.1	0.1	0.4
Առողջապահություն և սոցիալական ծառայությունների մատուցում	141	180	476	0.4	0.4	1.2
Այլ	200	196	317	0.3	0.2	0.4

Հոդված 15 Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունք

Հոդված 15 կետ 2

«Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և հասարակական կյանքում մասնակցության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով, անկախ տարիքից, նրանց հաշմանդամության առաջացման պատճառներից և բնույթից, Կողմերը պարտավորվում են, մասնավորապես նպաստել նրանց աշխատանքի տեղավորմանը բոլոր միջոցներով, որոնք ուղղված կլինեն խրախուսելու գործատուներին վարձելու և աշխատեցնելու, հաշմանդամներին աշխատանքային սովորական միջավայրում և հարմարեցնելու աշխատանքային պայմանները հաշմանդամների կարիքներին կամ, եթե դա հնարավոր չէ հաշմանդամության պատճառով. ապա, հաշմանդամության մակարդակի համաձայն՝ մշակել կամ ստեղծել պաշտպանված աշխատանքային պայմաններ: Առանձնահատուկ դեպքերում նման միջոցառումների համար կարելի է դիմել մասնագիտացված կամ օժանդակող ծառայությունների օգնությանը»

ՀԱՐՑ Ա

Նկարագրեք այն միջոցառումները, որոնք իրականացվում են սովորական աշխատավայրերում հաշմանդամների աշխատանքի հասանելիությունը բարձրացնելու ուղղությամբ, հաշմանդամներին աշխատանքի ընդունելու նպատակով գործատուների շահագրգռման միջոցառումները և աշխատանքային պայմանների հարմարեցման գործատուների պարտավորությունները:
 Խնդրում ենք տրամադրել տեղեկատվություն հաշմանդամների աշխատանքային պարտավորությունների մասին:

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածը նվիրված է ձեռնարկությունների, հիմնարկների և կազմակերպությունների մասնակցությանը հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանությանը, իսկ 20-րդ հոդվածը՝ հաշմանդամների աշխատանքային գործունեությանը: Մասնավորապես նշված օրենքի 5-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ՀՀ տարածքում գործող ձեռնարկությունները, հիմնարկներն ու կազմակերպությունները, որոնք մասնակցում են հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության պետական քաղաքականության իրականացմանը /հաշմանդամներին ցույց տրվող սոցիալական օգնության միջոցառումների ֆինանսավորում, հաշմանդամների համար նախատեսված տեխնիկական և այլ միջոցների արտադրություն, ծառայությունների տրամադրում, հաշմանդամներին սպասարկող սոցիալական ենթակառուցվածքի օբյեկտների շինարարություն և սպասարկում, գերազանցապես հաշմանդամների աշխատանքն օգտագործող արտադրությունների կազմակերպում և այլն./, ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով օգտվում են հարկման և այլ արտոնություններից:

Նույն օրենքի 20-րդ հոդվածը սահմանում է, որ պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինները հաշմանդամների ձեռնարկատիրական գործունեության կազմակերպման համար ստեղծում են անհրաժեշտ պայմաններ, մասնավորապես, ոչ բնակելի տարածությունների արտահերթ տրամադրում, հունքի ձեռքբերման և արտադրանքի իրացման գործում օժանդակության ցուցաբերում:

Հաշմանդամների զբաղվածության գործընթացն ապահովող դրույթներ են սահմանված նաև «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում: Օրենքի 15-րդ հոդվածում սահմանված է, որ «ՀՀ զբաղվածության ծառայություն» գործակալությունը պարտավոր է հաշմանդամներին տրամադրել ֆինանսական աջակցություն ձեռնարկատիրական գործունեության պետական գրանցման համար: Հոդված 19-ում նշվում է, որ աշխատանք փնտրող չզբաղված հաշմանդամ անձիք իրավունք ունեն անվճար մասնագիտական ուսուցման, աշխատանքային ունակությունների վերականգնման և աշխատանքի տեղավորման, ինչպես նաև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով ֆինանսական աջակցության պետական միջոցներից: Օրենքի 20-րդ հոդվածը սահմանում է, որ հաշմանդամների զբաղվածությունն ապահովելու նպատակով «ՀՀ զբաղվածության ծառայություն» գործակալությունը հանրապետական և տարածքային համաձայնեցման կոմիտեների հետ համատեղ մշակում և իրականացնում է մասնագիտական ուսուցման /հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում և վերապատրաստում կարող են իրականացնել նաև մասնագիտական ուսումնական հաստատությունները/, ինչպես նաև աշխատանքի տեղավորման աջակցության նպատակով աշխատավարձի փոխհատուցման ծրագրեր (ծրագրերը ֆինանսավորվում են պետական միջոցների հաշվին):

Նշեք այն միջոցառումները, որոնք նախաձեռնվում են հաշմանդամների աշխատանքի պաշտպանությունն ապահովելու նպատակով (աշխատավայրում դժբախտ պատահարի կամ մասնագիտական հիվանդության հետևանքով հաշմանդամ դարձած անձանց մասնագիտական վերապատրաստման պարտավորությունը, աշխատողներին հաշմանդության պատճառով աշխատանքից հեռացնելու արգելքը, աշխատանքային պայմանները հարմարեցնելու գործատուների պարտավորությունը, ինքնուրույն գործունեություն սկսելու նպատակով հաշմանդամներին աջակցության ցուցաբերումը և այլն):

«Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդվածը մասնավորապես սահմանում է, որ անթույլատրելի են հաշմանդամության պատճառով հաշմանդամի հետ աշխատանքային պայմանագրի կնքման կամ պաշտոնի բարձրացման մերժումը, աղմինիստրացիայի նախաձեռնությամբ աշխատանքից հեռացումը կամ այլ աշխատանքի փոխադրումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ բժշկասոցիալական փորձաքննության մարմինների եզրակացությամբ նրա առողջական վիճակը խոչնդոտում է մասնագիտական պարտականությունների կատարմանը կամ սպառնում է այլ անձանց առողջությանը և աշխատանքի անվտանգությանը:

Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների ոլորտի քաղաքականությունը նպատակաուղղված է հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանությանը բոլոր բնագավառներում (իրավական, տնտեսական և այլն) հաշմանդամներին հանրապետության մյուս քաղաքացիների հետ համահավասար հնարավորություններ ապահովելուն: Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամի կարգավիճակ սահմանվում է բժշկասոցիալական փորձաքննության արդյունքում: Բժշկասոցիալական փորձաքննությունն իրականացնում է բժշկասոցիալական փորձաքննության ոլորտում իրավասու պետական մարմինը (ներկայումս այդ մարմինը Բժշկասոցիալական փորձաքննության (ԲՄՓ) գործակալությունն է իր 25 տարածքային հանձնաժողովներով):

Հաշմանդամության սահմանման հիմքում ընկած է առողջության խաթարման հետևանքով առաջացած անձի կենսագործունեության սահմանափակումը: Չնայած հաշմանդամություն սահմանելիս չի որոշվում աշխատունակության սահմանափակման աստիճանը, սակայն բժշկասոցիալական փորձաքննության հանձնաժողովները, յուրաքանչյուր հաշմանդամի համար, տալիս են եզրակացություն նրա աշխատելու կամ չաշխատելու կամ որոշակի պայմաններում աշխատելու վերաբերյալ:

Բժշկասոցիալական փորձաքննության ոլորտում իրավասու պետական մարմինները, օրենսդրությամբ սահմանված կարգով, որոշում են անձի կենսագործունեության սահմանափակման բնույթն ու աստիճանը, վերականգնողական ներուժը, անձին ծանաչում են հաշմանդամ, սահմանում են հաշմանդամության խումբը, հաշմանդամ երեխայի կարգավիճակը, որոշում են հաշմանդամության պատճառական կապը, ժամկետը և վաղեմությունը, անձի մասնագիտական աշխատունակության կորստի աստիճանը և այլն: Բժշկասոցիալական փորձաքննության ոլորտում իրավասու պետական

մարմինը հաշմանդամ ճանաչված անձին սահմանում է հաշմանդամության 1-ին, 2-րդ և 3-րդ խումբ, իսկ մինչև 18 տարեկան երեխաներին՝ «հաշմանդամ երեխայի» կարգավիճակ: Հաշմանդամությունը սահմանվում է 1 կամ 2 տարի ժամկետով կամ անժամկետ: Բժշկասոցիալական փորձաքննության ոլորտում իրավասու պետական մարմինների լիազորությունները սահմանված են «Հայաստանի Հանրապետությունում 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: Այս իրավական ակտերի ընդունումից հետո փոխվել է մոտեցումը «հաշմանդամ» հասկացությանը: Եթե մինչ այդ այն դիտվում էր որպես արատ կամ անլիարժեքություն, ապա այս փաստաթղթերում այն սահմանվեց որպես առողջության խաթարման հետևանքով առաջացած կենսագործունեության սահմանափակում, որի դեպքում անձը ունի սոցիալական պաշտպանության անհրաժեշտություն: Այլ կերպ ասած՝ հաշմանդամը «բժշկական» մոդելից դիտվում է որպես «սոցիալական» մոդել: Կատարված մյուս փոփոխությունն այն է, որ «հաշմանդամ երեխայի» կարգավիճակը սահմանվում է մինչև 18 տարեկան (նախկին 16 տարեկանի փոխարեն):

«Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում սահմանված են նաև հաշմանդամների աշխատանքային պայմանները: Վերականգնման անհատական ծրագրին համապատասխան, գործատուն պարտավոր է հաշմանդամների համար ստեղծել աշխատանքի անհրաժեշտ պայմաններ: Հաշմանդամների աշխատանքային պայմանները սահմանված են «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով /հոդված 19/:

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

Կոլեկտիվ կամ անհատական աշխատանքային պայմանագրով սահմանվող պայմանները, այդ թվում աշխատանքի վարձատրությունը, աշխատանքային և հանգստի ժամանակի ռեժիմը, տարեկան և լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունը չեն կարող վատթարացնել հաշմանդամի վիճակը կամ սահմանափակել նրա իրավունքները այլ աշխատողների համեմատությամբ:

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

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

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

Աշխատանքի ընդունելիս հաշմանդամների համար փորձաշրջան չի սահմանվում :

Աշխատողների թվի կամ հաստիքների կրճատման ժամանակ աշխատանքի հավասար արտադրողականության և նույն որակավորման դեպքում հաշմանդամներն օգտվում են աշխատանքում մնալու առավելությունից» :

Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածը նվիրված է հաշմանդամների աշխատանքային գործունեությանը: Հոդվածը սահմանում է, որ պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինները հաշմանդամներին ձեռնարկատիրական գործունեության կազմակերպման համար ստեղծում են անհրաժեշտ պայմաններ` մասնավորապես ոչ բնակելի տարածությունների արտահերթ տրամադրում, հումքի ձեռքբերման և արտադրանքի իրացման գործում օժանդակության ցուցաբերում:

Ստորև ներկայացվում են վիճակագրական տվյալներ հաշմանդամության վերաբերյալ 2001-2006թթ. համար:

Հաշվետու ժամանակաշրջան	Առաջին անգամ հաշմանդամ ծանաչվածներ		Հաշմանդամության խմբեր			Աշխատունակ տարիք	Վերաքննվածներից հաշմանդամ ծանաչվածներ
	ընդամենը	կանայք	1-ին խումբ	2-րդ խումբ	3-րդ խումբ		
2001թ.	13225	4777	1551	8158	3516	9197	42650
2002թ.	12662	5065	1502	7380	3780	9141	44063
2003թ.	14346	6021	1315	7554	4045	9903	47179
2004թ.	13969	6242	1271	7635	3833	9648	44157
2005թ.	15898	7118	1396	8775	4481	10887	38769

2006թ.	17496	8225	1488	9009	5687	12103	40841
--------	-------	------	------	------	------	-------	-------

2006թ. հունվարի 1-ի դրությամբ հանրապետությունում հաշվառված է 141382 հաշմանդամ, որից 7987-ը մինչև 18 տարեկան հաշմանդամ երեխաներն են: Հաշմանդամների ընդհանուր թվի 40%-ը կազմում են հաշմանդամ կանայք, աշխատունակ տարիքի /16-63տարեկան/ հաշմանդամները` 56% :

ՀԱՐՑ Բ

Ներկայացրեք հաշվարկային ժամանակահատվածի ընթացքում վարձատրվող աշխատանք գտած հաշմանդամների թիվը (կամ մոտավոր տվյալներ) (մասնագիտացված և ոչ մասնագիտացված, ինչպես նաև մասնավոր և պետական սեկտորում):

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «ՀՀ զբաղվածության ծառայություն» գործակալության միջոցով կազմակերպվում է հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում, վերապատրաստում և աշխատանքի տեղավորում:

Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում.

Հաշվետու ժամանակաշրջանում «ՀՀ զբաղվածության ծառայություն» գործակալության զբաղվածության մարզային և տարածքային կենտրոնների կողմից հաշմանդամների համար ուսուցում է կազմակերպվել հետևյալ մասնագիտությունների գծով` խոհարար, կոշկագործ, կարող-դերձակ, փականագործ, ասեղնագործություն, կահույքագործություն, վարսահարդար, համակարգչային գործավարություն, ղեկավարի օգնական-ռեֆերենտ, համակարգչային դիզայն, համակարգչային տեխնիկայի վերանորոգում մասնագիտությունների գծով և քաղաքացիական ծառայություն թեմայով:

տարեթիվը	մասնագիտական ուսուցման ընդգրկված հաշմանդամների թիվը	աշխատանքի տեղավորված հաշմանդամների թիվը	ծախսված ֆինանսական միջոցները /նլն ՀՀ դրամ/
2002թ.	-	32	-
2003թ.	56	34	3,51
2004	48	37	2,7
2005	66	32	4,5
2006	98	25	7,5

Աշխատաշուկայում անմրգունակ խմբերին աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին.

Ծրագիրը գործում է 2006թ. դեկտեմբերից: Մինչև 2007թ. վերջը ծրագրի շրջանակներում աշխատանքի է տեղավորվել 51 հաշմանդամ, որոնցից 11-ը 2006թ., իսկ 40-ը 2007թ.:

Հաշմանդամների համար նախատեսված է նաև ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար ֆինանսական աջակցության տրամադրում:

Բացի վերը նշված ծրագրերից, հաշմանդամների ժամանակավոր զբաղվածության հարցը կարգավորելու նպատակով զբաղվածության կենտրոնները նրանց ընդգրկում են նաև վարձատրվող «հասարակական աշխատանքների կազմակերպում» ծրագրերում: ՄԱԿ-ի համաշխարհային պարենի ծրագրի շրջանակներում կազմակերպվող «Սնունդ ուսուցման դիմաց» ծրագրում:

Հաշվի առնելով աշխատաշուկայում հաշմանդամների ունեցած խնդիրները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության Զբաղվածության պետական ծառայություն գործակալության նախաձեռնությամբ և Համաշխարհային բանկի աջակցությամբ 2008թ. նախատեսվում է Գյումրի քաղաքում ստեղծել հաշմանդամների աշխատանքային վերականգնման կենտրոն: Այս կենտրոնի խնդիրն է իրականացնել հաշմանդամների մասնագիտական ուղղորդում, աշխատանքի վերականգնում՝ նրանց աշխատուժի սովորական շուկայում ինտեգրելու նպատակով:

Ստերև ներկայացնում ենք աշխատաշուկայում հաշմանդամների զբաղվածության վիճակագրական տվյալները:

ԶԲԱԴՎԱԾ ՀԱՇՄԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԹՎԱՔԱՆԱԿՆ ԸՍՏ ՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՆԵՐԻՑ⁶

	Զբաղված հաշմանդամներ, մարդ			համապատասխան ճյուղի աշխատողների նկատմամբ, %		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Ընդամենը	1082	1039	1928	0.3	0.3	0.6
Գյուղատնտեսություն, որսորդություն և անտառային տնտեսություն, ձկնորսություն և ձկնաբուծություն	-	-	10	-	-	0.4
Արդյունաբերություն	594	513	542	0.9	0.7	0.8
Շինարարություն	30	17	44	0.2	0.1	0.5
Ծառայություններ	458	509	1332	0.2	0.2	0.5
<i>այդ թվում.</i>						
Տրանսպորտ և կապ	29	49	137	0.1	0.2	0.5
Ֆինանսական գործունեություն	-	-	21	-	-	0.3

⁶ Տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով

Կրթություն	88	84	381	0.1	0.1	0.4
Առողջապահություն և սոցիալական ծառայությունների մատուցում	141	180	476	0.4	0.4	1.2
Այլ	200	196	317	0.3	0.2	0.4

Մասնագիտական ուսուցման և մասնագիտական կողմնորոշման հարցերի առնչությամբ ծրագրեր են ներկայացնում նաև հաշմանդամների հիմնահարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունները: Այդ ծրագրերն իրականացվում են պետական քաղաքականության ներքո, հաշվի առնելով հաշմանդամների առաջարկությունները և դիտողությունները:

ՀԱՐՑ Գ

Ներկայացնել տեղեկատվություն աշխատանքի հատուկ պայմաններ ունեցող մասնագիտացված հաստատություններում գոյություն ունեցող աշխատանքների վերաբերյալ (տեսակը, պահանջվող ունակությունը, այդտեղ աշխատող հաշմանդամների վարձատրության չափը): Խնդրվում է տալ բացատրություններ աշխատանքի հատուկ պայմաններ ունեցող մասնագիտացված հաստատություններից բաց հաստատություններ տեղափոխությունների հնարավորությունների մասին:

Աշխատանքի հատուկ պայմաններ ունեցող մասնագիտացված հաստատությունները գործում են հասարակական կազմակերպությունների կազմում՝ Հայաստանի կուլրերի միավորում, Հայաստանի խուլերի միավորում: Այդ հաստատություններում կատարվում է տարբեր տեսակի դետալների ամբողջացում, ստվարաթղթե տուփերի, արագակարերի, փայտյա ամրակների պատրաստում: Աշխատատեղերը հարմարեցված են հաշմանդամին, անվտանգության պայմանները լիովին ապահովված են: Աշխատանքի ընդունվող հաշմանդամի հետ, երեք ամսվա ընթացքում, տեղում տարվում են նախապատրաստական աշխատանքներ: Մասնագիտացված հաստատություններում աշխատող անձանց աշխատավարձի ձևավորման հաշվարկն իրականացվում է ընդհանուր հիմունքներով՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված պահանջներին համապատասխան:

Հոդված 15 կետ 3

«Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և հասարակական կյանքում մասնակցության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով, անկախ տարիքից, նրանց հաշմանդամության առաջացման պատճառներից և բնույթից, Կողմերը պարտավորվում են, մասնավորապես՝

3.ապահովել նրանց լրիվ սոցիալական ինտեգրումը և համայնքի կյանքում մասնակցությունը այնպիսի միջոցներով, ներառյալ տեխնիկական

օգնությունը, որոնք նպատակաուղղված են հաղթահարելու հաղորդակցության և շարժունակության արգելքները և հնարավորություն տալու մատչելի դարձնել տրանսպորտը, բնակատեղին, մշակութային միջոցառումներին մասնակցությունը և ազատ ժամանցը»

ՀԱՐՑ Ա

Նշեք թե ինչպես է ազգային քաղաքականությունն օժանդակում հաշմանդամների անկախության, ինտեգրման և սոցիալական կյանքի մասնակցության հարցերին: Անհրաժեշտ է նույնպես նշել հաշմանդամ երեխաներին տրվող արտոնությունների մասին:

Հաշմանդամների համար արտոնություններ են սահմանված «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքով: 2005թ. «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքում կատարված փոփոխություններ և լրացումների, ինչպես նաև կրթության մասին ՀՀ օրենքներով պետական բարձրագույն և միջնակարգ մասնագիտական հաստատություններում կանոնակարգում են հաշմանդամների և հաշմանդամ երեխանի կրթության հարցերը: «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք նպատակ ունի կանոնակարգել և հստակեցնել հաշմանդամների վերականգնման գործընթացը, ապահովել մատչելիության պայմաններ:

ՀՀ կառավարության 2003թ. դեկտեմբերի 24-ին ընդունված «Պրոթեզաօրթոպեդիկ պարագաների, վերականգնման կամ այլ տեխնիկական միջոցների տրամադրման կարգը հաստատելու մասին» թիվ 1780-Ն որոշման համաձայն հաշմանդամներն իրավունք ունեն անվճար ստանալու պրոթեզաօրթոպեդիկ պարագաներ և վերականգնման կամ այլ տեխնիկական միջոցներ՝ սահմանված քանակով և ժամկետներով: ՀՀ կառավարության 1780-Ն որոշումը ուժը կորցրել է 2007թ. ապրիլի 14-ին՝ ՀՀ կառավարության 453-Ն որոշմամբ, որով հաստատվել է հաշմանդամների պրոթեզաօրթոպեդիկ պարագաներ, վերականգնման տեխնիկական կամ այլ միջոցներ տրամադրելու մասին նոր կարգը:

Համաձայն «Հայաստանի Հանրապետության հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին», «Բնակչության բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» ՀՀ օրենքների, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2004թ. մարտի 4-ի «Պետության կողմից երաշխավորված անվճար բժշկական օգնության և սպասարկման մասին» թիվ 318 որոշման, ինչպես նաև այլ իրավական ակտերով հաշմանդամներն ունեն.

- 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամներն էլեկտրատրանսպորտից անվճար օգտվելու իրավունք,
- բոլոր հաշմանդամներն անվճար բուժսպասարկում ստանալու իրավունք,
- 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամներն անվճար, իսկ 3-րդ խմբի հաշմանդամները՝ 50% զեղչով դեղորայք ձեռք բերելու իրավունք:

Հայրենական մեծ պատերազմի հաշմանդամները, զինծառայության ընթացքում հաշմանդամ դարձած զինծառայողները 2004թ. հունվարի 1-ից ստանում են ամենամսյա դրամական օգնություն՝ որոշ ծառայություններից (էլեկտրաէներգիայի, տրանսպորտի, գազի, ջրամատակարարման, ջրահեռացման և ջերմամատակարարման վարձեր) օգտվելու և վճարումներ կատարելու համար:

Պետական կենսաթոշակների մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն /Յոթվածներ 21; 25/ .

Հաշմանդամության կենսաթոշակ նշանակվում է բժշկասոցիալական փորձաքննություն իրականացնող իրավասու պետական մարմնի կողմից հաշմանդամ ծանաչված անձին՝

- 1) աշխատանքային խեղման կամ մասնագիտական հիվանդության հետեւանքով՝ անկախ ապահովագրական ստաժից.
- 2) ընդհանուր հիվանդության, մանկուց հիվանդության, բնական, տեխնածին եւ այլ աղետների հետեւանքով, եթե հաշմանդամություն սահմանելու ժամանակ անձն ունեցել է հետեւյալ ապահովագրական ստաժը.

Տարիքային խումբը	Ապահովագրական ստաժը
մինչեւ 23	2 տարի
23 - 26	3 տարի
26 - 30	4 տարի
30 եւ ավելի	5 տարի

Կենսաթոշակը սահմանվում է հաշմանդամության ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Հաշմանդամության հիմնական կենսաթոշակի չափը կազմում է՝

- 1) առաջին խմբի համար՝ հիմնական կենսաթոշակի 140 տոկոսը.
- 2) երկրորդ խմբի համար՝ հիմնական կենսաթոշակի 120 տոկոսը.
- 3) երրորդ խմբի համար՝ հիմնական կենսաթոշակի 100 տոկոսը:

ՀՀ օրենսդրությամբ հիմնական կենսաթոշակի չափը 2008թ. հունվարի 1-ի դրությամբ սահմանվել է 6800 ՀՀ դրամ:

Բացի այդ, «Ընտանիքների անապահովության գնահատման և ընտանիքների անապահովության գնահատման համակարգի տեղեկատվական բազայում ամրագրված անհատական տվյալների պաշտպանության, փոփոխությունների կատարման և Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ու սոցիալական ծառայությունների տարածքային գործակալությունների միջև անհատական տվյալների փոխանակման կարգերը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 29.12.2005թ. N 2317 որոշմամբ հաշմանդամությունը հաշվի է առնվում Ընտանիքի անապահովությունը գնահատելիս և ընտանիքի աղքատության նպաստի իրավունակությունը

հաստատելիս: Այս դեպքում հաշմանդամությունը դիտարկվում է որպես սոցիալական խոցելիության գործոն:

ՀՀ կառավարության 2005 թվականի նոյեմբերի 3-ի թիվ 44 արձանագրությունով հաստատվել է «Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության 2006-2015 թվականների ռազմավարություն» ծրագիրը: Ռազմավարության նպատակը հաշմանդամների ինտեգրումն է հասարակություն՝ ապահովելով հաշմանդամների լիարժեք մասնակցությունը հասարակական կյանքին: Ռազմավարությունը ներառում է առողջապահական, բժշկական, սոցիալական ու հոգեբանական վերականգնման, հանրային կրթության, մատչելիության ապահովման, տրանսպորտի, հաղորդակցության, կրթության, զբաղվածության, մարդկային ռեսուրսների զարգացման, սոցիալական պաշտպանության եւ այլ բնագավառներ: Ռազմավարությունն արտացոլում է հաշմանդամների մեջ առավել ուշադրություն պահանջող խմբերի նկատմամբ հատուկ մոտեցում (հաշմանդամ երեխաներ, հաշմանդամ կանայք, բազմահաշմանդամություն ունեցող անձինք եւ այլն):

Ռազմավարության հիմնական ուղղություններն են՝

-հաշմանդամների համար հասարակական կյանքում բոլոր ուղղություններով մատչելիության, հավասար իրավունքների եւ հնարավորությունների ապահովում,

-հաշմանդամ երեխաների կրթության ապահովում եւ հաշմանդամների զբաղվածության խթանում,

-հաշմանդամների հիմնահարցերի լուծմանն ուղղված պետական եւ ոչ պետական մարմինների միջև սոցիալական գործընկերության սկզբունքների կիրառման ապահովում,

-հաշմանդամության եւ հաշմանդամների հիմնահարցերի վերաբերյալ հանրային կրթության եւ իրազեկության ապահովում:

Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2006թ. հոկտեմբերի 10-ի թիվ 747-Ն որոշմամբ ստեղծվել է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետին կից՝ հաշմանդամների հարցերով զբաղվող խորհուրդ: Խորհրդի կազմում ներկայացված են պետական կառավարման մարմինները, հաշմանդամների հիմնահարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունները և մասնագիտացված միավորումները:

Խորհրդի նպատակներն են.

-Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների հասարակություն ինտեգրմանն ուղղությամբ իրականացվող պետական քաղաքականության արդյունավետության բարձրացում,

-հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում հաշմանդամների համար հավասար (մատչելի) պայմանների ապահովում,

-հաշմանդամների իրավունքների իրացման եւ շահերի պաշտպանության ապահովում,

- հասարակության մեջ հաշմանդամների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի բացառմանն ու կանխարգելմանն ուղղված համապատասխան միջոցառումների իրականացում,

- հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության ոլորտում գործող օրենսդրության կատարելագործում և համապատասխանեցում՝ ընդունված միջազգային փաստաթղթերի դրույթներին,

- հաշմանդամության կանխարգելմանն ու հաշմանդամների վերականգնողական ծրագրերի եւ այլ միջոցառումների մշակում,

- հաշմանդամության ոլորտում պետական մարմինների եւ հասարակական կազմակերպությունների համագործակցության ապահովում:

ՀՀ Վարչապետի 25.02.2008թ. թիվ 98-Ն որոշմամբ վերը նշված խորհուրդը վերակազմակերպվել է Հաշմանդամություն ունեցող անձանց հարցերով զբաղվող ազգային հանձնաժողովի:

Հաշմանդամների սոցիալական ինտեգրմանն ուղղված Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից վարվող քաղաքականությունն իր մեջ ներառում է նաև կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող քաղաքացիների զարգացումը: Այն նպատակ է հետապնդում իրացնելու հաշմանդամների կրթություն ստանալու իրավունքը՝ սոցիալական հարմարվածության պայմաններում: Կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների կրթությունը կազմակերպելու նպատակով գործում է 54 պետական հատուկ հանրակրթական հաստատություններ, որոնցից 41-ը նախատեսված են մտավոր և ֆիզիկական զարգացման խնդիրներ ունեցող երեխաների համար, 5-ը առանց ծնողական խնամքի մնացած և սոցիալապես անապահով ընտանջքների համար, 8-ը օժտված և արտակարգ ունակություններ ցուցաբերած երեխաների ուսուցմանն աջակցելու համար: Գիշերօթիկ դպրոցներում ընդգրկված են 10585 սովորողներ, որոնց 52%-ը գիշերում է հաստատություններում: Վերջին տարիներին աշխատանքներ են տարվում այդ հաստատությունները բեռնաթափելու ուղղությամբ, որոնցից մեկն էլ «ներառական կրթության» ծրագրի իրականացումն է: Ծրագրի նպատակն է մտավոր և/կամ ֆիզիկական զարգացման խնդիրներ ունեցող երեխաների սահմանադրությամբ երաշխավորված կրթությունը կազմակերպել երեխայի բնակությանն ամենամոտ գտնվող հանրակրթական դպրոցում՝ երեխային չկտրելով ընտանիքից: Կրթության մատչելիության և հավասար հնարավորությունների ապահովման նպատակով հաստատվել է կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող անձանց տնային ուսուցման իրավունք վերապահող հիվանդությունների ցանկը:

Կյանքի դժվարին պայմաններում հայտնված երեխաներ /այդ թվում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների/ կենսագործունեության, բնականոն զարգացման համար անհրաժեշտ նյութական ու հոգեկան պահանջումները հայտնաբերման և դրանց իրացման ապահովման նպատակով ՀՀ կրթության և գիտության, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի և ՀՀ առողջապահության

նախարարների համատեղ հրամանով 2007թ. դեկտեմբերի 4-ին հաստատվել է «Կյանքի դժվարին իրավիճակում գտնվող երեխաների, այդ թվում կրթության առանձնահատուկ պայմանների կարիք ունեցող երեխաների սոցիալական պայմանների կարիք ունեցող երեխաների սոցիալական կարիքների գնահատման» կարգը, որը կարգավորում է.

-կյանքի դժվարին իրավիճակում գտնվող երեխաների կենսագործունեության, բնականոն զարգացման համար անհրաժեշտ նյութական ու հոգեկան պահանջները շրջանակը,

- երեխայի սոցիալական, կրթական, հոգեբանական եւ առողջության հետ կապված խնդիրների հայտնաբերման ընթացակարգը՝ ուղղված երեխայի սոցիալ-հոգեբանական անհատական ծրագրի ապահովմանը:

Կարգը սահմանում է, որ կյանքի դժվարին պայմաններում հայտնված երեխաների կարիքները գնահատվում են Հայաստանի Հանրապետության մարզպետարանների (Երեւանի քաղաքապետարանի) երեխաների իրավունքների պաշտպանության բաժինների եւ երեխաների խնամք եւ պաշտպանություն իրականացնող հաստատությունների բազմամասնագիտական խմբի (սոցիալական աշխատող, մանկավարժ, բժիշկ, հոգեբան եւ իրավաբան) կողմից: Դրա հիման վրա կազմվում է նրանց սոցիալական կարիքների գնահատման թերթիկ և սոցիալ-հոգեբանական միջոցառումների անհատական ծրագիր:

ՀՀ կառավարության 2005 թ. օգոստոսի 18-ի N 1345-Ն որոշմամբ սահմանվել է ֆիզիկական արատներ ունեցող կամ հաշմանդամ երեխաների համար ֆիզիկական կուլտուրայի եւ սպորտի առանձին ուսումնամարզական պարապմունքների կազմակերպման կարգը, որը նպատակ է հետապնդում նրանց համար ապահովել բազմակողմանի զարգացման, առողջ կենսակերպի, ֆիզիկական կուլտուրայով եւ սպորտով զբաղվելու հարմարեցված հատուկ պայմաններ:

«Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 14-րդ հոդվածի համաձայն հաշմանդամների միջնակարգ, միջնակարգ-մասնագիտական եւ բարձրագույն կրթությունն իրականացվում է ընդհանուր տիպի, իսկ անհրաժեշտության դեպքում՝ հատուկ ուսումնական հաստատություններում:

Ընդունելության քննությունները դրական գնահատականներով հանձնած հաշմանդամները այլ հավասար պայմանների դեպքում օգտվում են պետական եւ հավատարմագրված ոչ պետական բարձրագույն կամ միջնակարգ-մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ ընդունվելու առաջնահերթ իրավունքից:

Ընդունելության քննությունները դրական գնահատականներով հանձնած 1-ին եւ 2-րդ խմբերի հաշմանդամները եւ հաշմանդամ երեխայի կարգավիճակ ունեցող անձինք ընդունվում են պետական բարձրագույն կամ միջնակարգ-մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների անվճար համակարգ՝ վճարովի համակարգի համար առնվազն անցումային միավորներ հավաքելու դեպքում:

Պետական բարձրագույն եւ միջին մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների վճարովի համակարգում սովորող անձինք ուսումնառության ընթացքում հաշմանդամ երեխայի կամ 1-ին եւ 2-րդ խմբի հաշմանդամի կարգավիճակ ստանալու դեպքում տեղափոխվում են տվյալ ուսումնական հաստատության անվճար համակարգ:

Պետական բարձրագույն կամ միջնակարգ-մասնագիտական ուսումնական հաստատություններ ընդունված 1-ին եւ 2-րդ խմբի հաշմանդամների եւ հաշմանդամ երեխայի կարգավիճակ ունեցող անձանց ուսուցման ծախսերը կատարվում են պետական բյուջեի միջոցների հաշվին: Նրանց թվից ցերեկային ուսուցման հաշմանդամներին, հերթական քննությունները եւ ստուգարքները դրական գնահատականներով հանձնելու դեպքում, վճարվում է կրթաթոշակ՝ անկախ ստացվող նպաստից կամ թոշակից:

ՀԱՐՑ Բ

Նկարագրեք.

ա/ հաղարդակցման և շարժունակության խոչընդոտները հաղթահարելու նպատակով իրականացվող միջոցառումները,

Չհաղորդակցման և շարժունակության խոչընդոտները հաղթահարելու նպատակով հաշմանդամներին հատկացվում են պրոթեզաօրթոպեդիկ պարագաներ և այլ տեխնիկական միջոցներ:

Ցուցաբերված ծառայության տեսակը	2001թ. /հատ/	2002թ. /հատ/	2003թ. /հատ/	2004թ. /հատ/	2005թ. /հատ/	2006թ. /հատ/
Պրոթեզաօրթոպեդիկ պարագաներ	7.136	3.882	9.400	14.000	-	-
Սայլակներ	-	500	543	826	385	338
Լսողական սարքեր	500	451	400	1131	585	346

Ծանոթություն. պրոթեզաօրթոպեդիկ պարագաները և վերականգնման կամ այլ տեխնիկական միջոցները, վերականգնման անհատական ծրագրին համապատասխան, հատկացվում են դրանց կարիքն ունեցող հաշմանդամներին: Հաշմանդամների պրոթեզավորումը, օրթեզավորումը և վերականգնողական պարագաներով ապահովումն իրականացվում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում գործող երկու պրոթեզաօրթոպեդիկ ձեռնարկությունների միջոցով՝ պետական բյուջեի միջոցների հաշվին: Սկսած 2004թ. այդ պարագաների կարիքն ունեցող անձիք դրանք ստանում են անմիջապես դիմելու պահին:

Որոշ հեռուստաընկերություններ լրատվական հեռուստահաղորդումները հեռարձակում են սուրդոթարգմանությամբ: «Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածը սահմանում է, որ տեսողության խանգարումներ ունեցող անձանց համար երաշխավորվում է Բրայլի համակարգով կատարվող ուսուցման ապահովումը, լսողական միջոցների և խոշոր տառատեսակների մատչելիությունը, ներառյալ ուշ տարիքում տեսողությունը կորցրած անձանց Բրայլի համակարգով լրացուցիչ ուսուցումը: Պետական կառավարման և տեղական ինքնակառավարման մարմինների հիմնած հեռուստառադիոընկերությունները, օրենքով սահմանված էթերաժամանակով, ապահովում են մանկական և լրատվական հեռուստահաղորդումների սուրդոթարգմանությամբ հեռարձակումը: «Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության 2006-2015 թվականների ռազմավարություն» փաստաթղթով նախատեսվում է լրատվական, մանկական և ուսումնական հաղորդումների սուրդոթարգմանություն բոլոր հեռուստաընկերությունների կողմից, «Խոսող գրքերի» ձայնագրություն, Բրայլի տառատեսակներով գրքերի, տետրերի, թերթերի և անսագրերի տպագրություն: Բացի այդ, տեսողությունից հաշմանդամների անվտանգ և ինքնուրույն տեղաշարժը հնարավոր դարձնելու համար, նախատեսվում է ձայնային ազդանշանների և ռելիեֆային ուղեցուցիչների տեղադրում մարզկենտրոնների և երևանի կենտրոնական փողոցներում:

Որպես իրավիճակի փոփոխություն նշում ենք, որ Հայաստանի օդանավականներում արդեն ներդրվել է հաշմանդամներին և տարեց անձանց ընդունող և ծանապարհող սոցիալական աշխատողների ինստիտուտը:

բ/ տրանսպորտային միջոցներին, բնակության, մշակութային և ժամանցի վայրերին հաշմանդամների հասանելիության ապահովման նպատակով ձեռնարկված միջոցառումները:

Հայաստանի Հանրապետության տարածքում նոր կառուցվող /անկախ սեփականության ձևից/ բազմաբնակարան բնակելի շենքերի քաղաքաշինական փաստաթղթերի մշակման, համաձայնեցման և հաստատման, ինչպես նաև դրանց շինարարության գործընթացն իրականացնելիս պարտադիր հաշվի են առնվում հաշմանդամների և բնակչության սակավաշարժ խմբերի բնականոն կենսագործունեությունն ապահովող միջոցառումները:

Նշված գործունեությունը կարգավորվում է հանրապետության տարածքում գործող իրավական ակտերով և նորմատիվ-տեխնիկական փաստաթղթերով, մասնավորապես՝

1. ՀՀ կառավարության 2002 թվականի օգոստոսի 29-ի «Ճարտարապետահատակագծային առաջադրանք տալու կարգը հաստատելու մասին» N1473-Ն որոշում /Հավելված N2 «Նախագծային պահանջներ»/:

2. ՀՀ կառավարության 1998 թվականի դեկտեմբերի 21-ի «Բնակելի, հասարակական, արտադրական շենքերի ու շինությունների նախագծերի մշակման, փորձաքննության, համաձայնեցման, հաստատման և փոփոխման կարգը սահմանելու մասին» N812 որոշում /2և N1 «Նախագծային առաջադրանք»/:

3. ՀՀ կառավարության 2006 թվականի փետրվարի 16-ի «Հաշմանդամների և բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար սոցիալական, տրանսպորտային և ինժեներական ենթակառուցվածքների մատչելիության ապահովման կարգը սահմանելու մասին» N392-Ն որոշում:

4. ՎՍՆ 62-91 «Հաշմանդամների ու ազգաբնակչության սակավաշարժուն խմբերի պահանջներին համաձայն կենսագործունեության միջավայրի նախագծում» գերատեսչական շինարարական նորմեր:

5. ՀՀՇՆ IV-11.07.01-2006 «Շենքերի և շինությունների մատչելիությունը բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար» շինարարական նորմեր:

Մասնավորապես, ՀՀ կառավարության 2006թ. փետրվարի 16-ի N392-Ն որոշումը կանոնակարգում է քաղաքաշինության բնագավառի համապատասխան ծրագրերի շրջանակներում ներդրումային գործընթացն ապահովող կառուցապատողների եւ քաղաքաշինության գործունեության այլ սուբյեկտների փոխհարաբերությունները՝ հաշմանդամների եւ բնակչության տեղաշարժման սահմանափակումներով (սակավաշարժուն) խմբերի կենսագործունեության, մասնավորապես՝ տեղաշարժման համար մատչելի միջավայր ապահովելու տեսանկյունից և Հայաստանի Հանրապետության տարածքում հաշմանդամների սոցիալական, տրանսպորտային եւ ինժեներական ենթակառուցվածքի օբյեկտների հասանելիության ապահովմանը ներկայացվող հիմնական պահանջները, համաձայն որոնց.

-Հայաստանի Հանրապետության բնակավայրերում կառուցապատման, սոցիալական ենթակառուցվածքի օբյեկտների նախագծման, դրանց շինարարության եւ վերակառուցման գործընթացն հաշվի են առնվում հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար կենսագործունեության, մասնավորապես՝ տեղաշարժման համար մատչելի միջավայրի ապահովմանն ուղղված Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրական եւ քաղաքաշինական բնագավառի նորմատիվ-իրավական ակտերով սահմանված պահանջները,

-գոյություն ունեցող կառուցապատված տարածքների վերակառուցման, շենքերի եւ շինությունների, ինչպես նաեւ պատմության ու մշակույթի հուշարձանների վերականգնողական աշխատանքներն իրականացնելիս, հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի կենսագործունեության ապահովմանն ուղղված պահանջներն ամբողջ ծավալով իրականացնելու անհնարիմության դեպքում ամրագրվում են կոնկրետ իրավիճակին համապատասխան՝

հաշմանդամների պահանջներին հնարավորինս հարմարեցնան պայմաններ,
-նոր կառուցվող եւ վերակառուցվող սոցիալական, տրանսպորտային եւ
ինժեներական ենթակառուցվածքի օբյեկտների
ճարտարապետահատակագծային առաջադրանքով նախատեսված
հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի
պաշտպանությանն ուղղված միջոցառումները պետք է համապատասխանեն
նշված խմբերի կենսագործունեության ապահովման
նորմատիվատեխնիկական փաստաթղթերի պահանջներին,

-բնակելի հասարակական, արտադրական շենքերի եւ շինությունների
նախագծային փաստաթղթերի փորձաքննությունն իրականացվում է հաշվի
առնելով ճարտարապետահատակագծային առաջադրանքով սահմանված
հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի
կենսագործունեության համար անհրաժեշտ պայմաններն ապահովող
միջոցառումների իրականացումը,

-ավարտված շինարարության շահագործման ընդունումը
փաստագրվում է հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի
կենսագործունեության ապահովմանն ուղղված միջոցառումների
իրականացման դեպքում, եթե ճարտարապետահատակագծային
առաջադրանքով եւ սահմանված կարգով համաձայնեցված ու
հաստատված նախագծային փաստաթղթերով նախատեսված է այդպիսի
պայման,

- փողոցի երթեւեկելի եւ հետիոտն գոտիները, ստորգետնյա եւ
վերգետնյա անցումները, շենքերին ու շինություններին հարող տարածքները,
հասարակական հանգստի վայրերը, սպորտային եւ մանկական
խաղահրապարակները պետք է կահավորված լինեն անհրաժեշտ
թեքահարթակներով եւ հատուկ հարմարանքներով, ինչպես նաեւ
լուսային, ծայնային եւ այլ նախագուշացման միջոցներով ,

-նոր կառուցվող բազմաբնակարան բնակելի շենքերը պետք է
հարմարեցված լինեն հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն
խմբերի համար՝ համաձայն ճարտարապետահատակագծային
առաջադրանքով սահմանված պահանջների՝ ապահովելով նշված խմբերի
համար անհրաժեշտ միջոցառումների իրականացումը: Մասնավորապես՝
շենքերի մուտքերը պետք է կահավորված լինեն թեքահարթակներով, իսկ
անհրաժեշտության դեպքում՝ ամբարձիչներով, վերելակների դռները շենքի
բոլոր հարկերում պետք է ունենան լուսային կամ ծայնային ազդանշաններ:

Հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի բնակության
համար հարմարեցված բնակարանների քանակը որոշվում է
ճարտարապետահատակագծային առաջադրանքով: Վերակառուցվող
բազմաբնակարան բնակելի շենքերը պետք է հնարավորինս
հարմարեցվեն հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի
կարիքներին՝ ապահովելով բնակվելու համար անհրաժեշտ միջոցառումների
իրականացումը:

-նոր կառուցվող հասարակական նշանակության՝ գիտական, կրթական,

առողջապահության, սոցիալական պաշտպանության, սպորտի, հանգստի եւ ժամանցի համար նախատեսված շենքերն ու շինությունները, հյուրանոցները, մշակույթի, կրոնական, առելտրի, հանրային սննդի եւ կենցաղային սպասարկման, վարչական, ֆինանսաբանկային համակարգի, ինչպես նաեւ տրանսպորտային նշանակության շենքերն ու շինությունները՝ երկաթուղային կայարանները, օդանավակայանները, ավտոկայարանները, ավտոկայանները, ավտոկայանատեղերը, ընդհանուր օգտագործման տրանսպորտային միջոցների երթուղիների կանգառները պետք է մատչելի լինեն հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար՝ ապահովելով նրանց անարգել տեղաշարժը հասարակական եւ սոցիալական ծառայություններից օգտվելու հնարավորությունը՝ ճարտարապետահատակագծային առաջադրանքով սահմանված պահանջների համաձայն, եւ հազեցված լինեն անհրաժեշտ սարքավորումներով ու հարմարանքներով: Վերակառուցվող հասարակական նշանակության շենքերն ու շինությունները պետք է հնարավորինս հարմարեցվեն հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի կարիքներին՝ ապահովելով նրանց ազատ տեղաշարժման համար անհրաժեշտ հնարավոր պայմաններ: Շենքերն ամբողջությամբ հարմարեցման ենթակա չլինելու դեպքում անհրաժեշտ է հասարակական եւ սոցիալական ծառայությունները կենտրոնացնել հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար մատչելի գոտիներում, -մարզական, համերգային, դիտահանդեսային նշանակության (թանգարաններ, ցուցասրահներ, պատկերասրահներ, ակումբներ եւ մշակույթի տներ, թատրոններ եւ կինոթատրոններ, մարզահամերգային համալիրներ, կրկեսներ եւ այլն) շենքերի եւ կառույցների դահլիճներում, լսարաններում հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար նախատեսված տեղերը կազմակերպվում են ցուցադրական, տեղեկատվական, ուսումնական եւ այլ ծրագրերի եւ նյութերի լիարժեք ընկալումն ապահովող գոտիներում:

-Ուսումնական հաստատություններում հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի համար նախատեսվում են հատուկ սարքավորված տեղեր,

-վերակառուցվող հյուրանոցներում, մոթելներում, քեմպինգներում, հանգստյան տներում եւ նմանատիպ այլ կառույցներում ճարտարապետահատակագծային առաջադրանքով նախատեսվում են որոշակի քանակի համապատասխանի (ունիվերսալ) սենյակներ՝ սայլակներով շարժվող միայնակ կամ ընտանիքներով հաշմանդամների համար՝ ելնելով տվյալ օբյեկտի վերակառուցման հնարավորություններից,

-հաշմանդամների եւ բնակչության սակավաշարժուն խմբերի աշխատուժն օգտագործող կազմակերպությունների շենքերում նշված խմբերի համար նախատեսված աշխատատեղերը եւ ընդհանուր օգտագործման տարածքները պետք է ապահովեն նրանց գործունեության համար լիարժեք պայմաններ՝ հաշվի առնելով աշխատող հաշմանդամի հատուկ կարիքները:

Բացի այդ, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և հաշմանդամների հիմնահարցերով զբաղվող հասարակական

կազմակերպությունների նախաձեռնությամբ Երևան քաղաքի փողոցների և մայթերի վերակառուցման ծրագրի շրջանակներում իրականացվում են հաշմանդամների համար մատչելիությունը ապահովող միջոցառումներ (փողոցներում, խաչմերուկներում, սոցիալական ենթակառուցվածքի օբյեկտներին մոտակայքում կառուցվել և շարունակվում են կառուցվել թեքահարթակներ): «Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության 2006-2015 թվականների ռազմավարություն» ծրագրով նախատեսվում է ապահովել տրանսպորտային միջոցների մատչելիությունը սայլակից օգտվող հաշմանդամների համար, ապահովել ինչպես նոր կառուցվող, այնպես էլ արդեն կառուցված շենքերի և շինությունների մուտքերի մատչելիությունը, մասնավորապես թեքահարթակների կառուցում, կազմակերպել մոնիթորինգ այդ աշխատանքների նկատմամբ և այլ միջոցառումներ, որոնք կապահովեն հաշմանդամների մատչելիությունը կյանքի բոլոր բնագավառներում:

ՀԱՐՑ Գ

Նշեք թե ինչպես են հաշմանդամներին ներկայացնող կամ օժանդակող կազմակերպություններին խորհրդատվություններ տրամադրվում և ապահովում դրանց մասնակցությունը հաշմանդամների սոցիալական ինտեգրման չափանիշների և քաղաքականության մշակման գործընթացներին:

Հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության ոլորտում աշխատանքները կազմակերպվում են սոցիալական գործընկերության սկզբունքով: Հաշմանդամների վերականգնման ոլորտում տարվող աշխատանքների ընթացքում համագործակցություն է իրականացվում հաշմանդամների հիմնահարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների հետ, ծրագրեր մշակելիս հաշվի են առնվում նրանց կարծիքները, կազմակերպվում են համատեղ քննարկումներ: Հաշմանդամների շահերի հետ առնչվող հարցերի քննարկումն ու լուծումը պետական իշխանության մարմիններն իրականացնում են հաշմանդամների համապատասխան հասարակական կազմակերպությունների մասնակցությամբ կամ նրանց համաձայնությամբ:

Այս գործընթացի ապահովման, ինչպես նաև հաշմանդամության ուղղությամբ վարվող աշխատանքների համակարգման և դրանց արդյունավետության բարձրացման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2006թ. հոկտեմբերի 10-ի թիվ 747-Ն որոշմամբ ստեղծվել է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետին կից՝ հաշմանդամների հարցերով զբաղվող խորհուրդ, որի կազմում ընդգրկվել են ինչպես պետական կառավարման տարբեր մարմինների, այնպես էլ հաշմանդամների հիմնահարցերով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների և մասնագիտացված միավորումների ներկայացուցիչներ:

Խորհրդի նպատակներն են.

-Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների հասարակությունն ինտեգրմանն ուղղությամբ իրականացվող պետական քաղաքականության արդյունավետության բարձրացում,

-հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում հաշմանդամների համար հավասար (մատչելի) պայմանների ապահովում,

-հաշմանդամների իրավունքների իրացման եւ շահերի պաշտպանության ապահովում,

- հասարակության մեջ հաշմանդամների նկատմամբ խտրական վերաբերմունքի բացառմանն ու կանխարգելմանն ուղղված համապատասխան միջոցառումների իրականացում,

-հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության ոլորտում գործող օրենսդրության կատարելագործում և համապատասխանեցում՝ ընդունված միջազգային փաստաթղթերի դրույթներին,

-հաշմանդամության կանխարգելմանն ու հաշմանդամների վերականգնողական ծրագրերի եւ այլ միջոցառումների մշակում,

-հաշմանդամության ոլորտում պետական մարմինների եւ հասարակական կազմակերպությունների համագործակցության ապահովում:

ՀՀ Վարչապետի 25.02.2008թ. թիվ 98-Ն որոշմամբ վերը նշված խորհուրդը վերակազմակերպվել է Հաշմանդամությունն ունեցող անձանց հարցերով զբաղվող ազգային հանձնաժողովի:

Հաշմանդամների հասարակական կազմակերպությունների այն ուսումնասիրտադրական և նյութ ձեռնարկությունները, հիմնարկները և կազմակերպությունները, որոնցում աշխատողների ընդհանուր թվաքանակի առնվազն 50%-ը կազմում են հաշմանդամներ, ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով օգտվում են հարկային արտոնություններից («Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամների սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 39):

Հոդված 18 Մյուս Կողմերի տարածքում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունքը

Սոցիալական իրավունքի եվրոպական կոմիտեի /եզրակացություններ, 2007թ., (Հայաստան)/ փաստաթղթում կոմիտեն պահանջել է լրացուցիչ տեղեկատվություն, որոնց պատասխանները ներկայացնում ենք ստորև.

Հարց 1.

Ինչ կացության կարգավիճակներ են նախատեսված ՀՀ օրենսդրությամբ, որոնք են դրանց տրամադրման և երկարաձգման պայմանները, ինչ ժամկետով են դրանք տրամադրվում և ինչ իրավունք են դրանք վերապահում կացության քարտի իրավատիրոջը:

Օտարերկրացիների մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն /հոդվածներ. 14-19/ Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների համար սահմանվում են կացության հետեւյալ կարգավիճակները.

- ա) ժամանակավոր.
- բ) մշտական.
- գ) հատուկ:

Հայաստանի Հանրապետության ժամանակավոր, մշտական եւ հատուկ կացության կարգավիճակները հաստատող փաստաթղթերն են համապատասխանաբար ժամանակավոր կացության քարտը, մշտական կացության քարտը եւ հատուկ անձնագիրը:

Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիներին կացության կարգավիճակ տալու համար գանձվում է պետական տուրք՝ "Պետական տուրքի մասին" Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն.

h/h	փաստաթղթի տեսակը	գանձվող տուրքի չափը ՀՀ դրամով
1	Հայաստանի Հանրապետությունում կացության ժամանակավոր կարգավիճակ եւ կացության քարտ տալու, ինչպես նաև հաշվառելու համար	105000,0
2	Հայաստանի Հանրապետությունում մշտական կացության կարգավիճակ, մշտական կացության քարտ տալու և հաշվառելու համար	140000,0
3	Հայաստանի Հանրապետությունում հատուկ կացության կարգավիճակ, հատուկ անձնագիր տալու, ինչպես նաև հաշվառելու համար	150000,0
4	Հայաստանի Հանրապետությունում կացության ժամանակավոր կարգավիճակի ժամկետը երկարաձգելու համար	105000,0
5	մշտական կացության քարտը փոխելու համար	20000,0
6	Հայաստանի Հանրապետության կացության մշտական եւ ժամանակավոր կարգավիճակ ունեցող օտարերկրյա քաղաքացիների կացության քարտը վերականգնելու համար	12000,0
7	Հայաստանի Հանրապետության կորցրած հատուկ անձնագրի փոխարեն նորը տալու համար	75000,0

Ժամանակավոր կացության կարգավիճակը տրվում է յուրաքանչյուր օտարերկրացու, եթե նա հիմնավորում է, որ գոյություն ունեն Հայաստանի

Հանրապետության տարածքում մեկ տարի եւ ավել ժամկետով իր բնակվելը հիմնավորող հանգամանքներ:

Այդպիսի հանգամանքներ կարող են լինել՝

ա) ուսումը,

բ) աշխատանքի թույլտվության առկայությունը,

գ) Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու կամ Հայաստանի Հանրապետությունում օրինական կարգով բնակվող օտարերկրացու հետ ամուսնությունը,

դ) Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու կամ Հայաստանի Հանրապետությունում մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացու մերձավոր ազգականը (ծնող, եղբայր, քույր, ամուսին, զավակ, տատ, պապ, թոռ) լինելը,

ե) ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելը:

Ժամանակավոր կացության կարգավիճակը տրվում է մինչեւ 1 տարի ժամկետով՝ յուրաքանչյուր անգամ 1 տարով երկարաձգելու հնարավորությամբ: Ժամանակավոր կացության կարգավիճակը երկարաձգելու դիմումը պետք է ներկայացվի կարգավիճակի ժամկետը լրանալուց առնվազն 30 օր առաջ:

Մշտական կացության կարգավիճակը տրվում է օտարերկրացուն, եթե վերջինիս մոտ միաժամանակ առկա են հետևյալ 3 պայմանները.

1. ապացուցում է Հայաստանի Հանրապետությունում մերձավոր ազգականների

(ծնող, ամուսին, եղբայր, քույր, զավակ, տատ, պապ, թոռ) առկայությունը,

2. Հայաստանի Հանրապետությունում ապահովված է բնակարանով եւ գոյության միջոցներով /պայմանները համարվում են բավարար, եթե օտարերկրացին ունի միջոցներ, որոնք բավարար են իր եւ իր խնամքի տակ գտնվող ընտանիքի անդամների գոյության ծախսերը կատարելու համար, կամ ունի ընտանիքի անդամ կամ անդամներ, որոնք ի վիճակի են եւ պարտավորվել են միջոցներ հատկացնել

նրա կեցության համար/,

3. մինչեւ մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմում ներկայացնելն օրենքով սահմանված կարգով առնվազն երեք տարի բնակվել է Հայաստանի Հանրապետությունում:

Մշտական կացության կարգավիճակ կարող է տրվել նաեւ Հայաստանի Հանրապետությունում ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող օտարերկրացուն:

Մշտական կացության կարգավիճակը տրվում է 5 տարի ժամկետով՝ յուրաքանչյուր անգամ նույն ժամկետով երկարաձգելու հնարավորությամբ:

Մշտական կացության քարտը երկարաձգելու դիմումը պետք է ներկայացվի մշտական կացության քարտի վավերականության ժամկետը լրանալուց առնվազն 30 օր առաջ:

Ժամանակավոր կամ մշտական կացության կարգավիճակ ստանալու համար դիմումը ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանություն:

Ժամանակավոր եւ մշտական կացության կարգավիճակ տալու կամ մերժելու մասին որոշումը պետք է կայացվի 30-օրյա ժամկետում:

Մշտական կացության կարգավիճակ ունեցող օտարերկրացին Հայաստանի Հանրապետությունից 6 ամսից ավել բացակայելու դեպքում այդ մասին գրավոր ծանուցում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանությունը:

Հատուկ կացության կարգավիճակ տրվում է ծագումով հայ օտարերկրացիներին:

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

Հատուկ կացության կարգավիճակ տրվում է տասը տարի ժամկետով: Այն կարող է տրվել մեկից ավելի անգամ:

Օտարերկրացուն կացության կարգավիճակ տալը կարող է մերժվել, եթե՝

ա) նա արտաքսվել է Հայաստանի Հանրապետության տարածքից կամ նախկինում զրկվել է կացության կարգավիճակից, եւ արտաքսման կամ կացության կարգավիճակից զրկելու մասին որոշման ուժի մեջ մտնելու պահից չի անցել երեք տարի:

բ) նա դատապարտվել է Հայաստանի Հանրապետությունում՝ Հայաստանի Հանրապետության քրեական օրենսգրքով նախատեսված ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցագործություն կատարելու համար, եւ դատվածությունը սահմանված կարգով չի հանվել կամ մարվել:

գ) գոյություն ունեն հավաստի տվյալներ, որ նա իրականացնում է այնպիսի գործունեություն, մասնակցում, կազմակերպում կամ հանդիսանում է այնպիսի կազմակերպության անդամ, որի նպատակն է՝

- վնաս պատճառել Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը, տապալել սահմանադրական կարգը, թուլացնել պաշտպանունակությունը,

- իրականացնել ահաբեկչական գործունեություն,

- սահմանով ապօրինաբար (առանց համապատասխան թույլտվության) տեղափոխել զենք, ռազմամթերք, պայթուցիկ նյութեր, ռադիոակտիվ նյութեր, թմրանյութեր, հոգեներգործուն նյութեր կամ

- իրականացնել մարդկանց առևտուր (թրաֆիքինգ) եւ (կամ) անօրինական սահմանափակումներ:

դ) նա տառապում է վարակիչ հիվանդությամբ, որը սպառնում է բնակչության առողջությանը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ նա մուտք է գործում Հայաստանի Հանրապետություն՝ նման հիվանդությունը բուժելու նպատակով.

ե) գոյություն ունեն նրա կողմից Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը կամ հասարակական կարգին լուրջ եւ հիմնավորված սպառնալիքներ.

զ) կացության կարգավիճակ հայցելիս նա ներկայացրել է իր մասին կեղծ տեղեկություններ կամ չի ներկայացրել անհրաժեշտ փաստաթղթեր, կամ գոյություն ունեն տվյալներ այն մասին, որ նրա գտնվելը Հայաստանի Հանրապետությունում ունի այլ նպատակ, քան հայտարարվածը.

է) նա «Օտարերկրացիների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը խախտելու համար ենթարկվել է վարչական պատասխանատվության, եւ այդ մասին որոշման ընդունման պահից չի անցել մեկ տարի:

Կացության կարգավիճակ տալը մերժելու դեպքում օտարերկրացին մեկ տարի հետո կրկին կարող է դիմել կացության կարգավիճակ ստանալու համար, ինչի մասին նշում է կատարվում մերժման մասին որոշման մեջ:

Օտարերկրացիների մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն /հոդված 5/ Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիներն ունեն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին հավասար իրավունքներ, ազատություններ եւ պարտականություններ, եթե Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, օրենքներով եւ միջազգային պայմանագրերով այլ բան նախատեսված չէ:

Հայաստանի Հանրապետության տարածքում օտարերկրացիները կրում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին հավասար պատասխանատվություն, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով նախատեսված դեպքերի:

Հոդված 18 կետ 1

Մյուս Կողմերի տարածքներում շահավետ աշխատանքով զբաղվելու իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝ կիրառել գործող կանոնակարգերը ազատական ոգով

ՀԱՐՑ Ա

Ինչպե՞ս է այս կետը մեկնաբանվում Ձեր երկրում ամսեկան աշխատավարձով վարձատրվողների և այլ անձանց նկատմամբ:

2006թ. դեկտեմբերի 25-ին Հայաստանի Հանրապետությունն ընդունել է «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքը, որը կարգավորում է օտարերկրացիների՝ Հայաստանի Հանրապետություն մուտք գործելու,

Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գտնվելու եւ բնակվելու, Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատելու, Հայաստանի Հանրապետության տարածքով տարանցիկ երթեւեկելու, Հայաստանի Հանրապետությունից ելքի, ինչպես նաեւ օտարերկրացիների հետ կապված այլ հարաբերություններ:

Համաձայն Հայաստանի Հանրապետության գործող օրենսդրության Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվող օտարերկրյա քաղաքացիները և քաղաքացիություն չունեցող անձինք իրավունք ունեն ընտրություն կատարելու զբաղված և չզբաղված լինելու միջև, բացառությամբ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերի («Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենք):

Բացի այդ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում որպես նպատակ և սկզբունքներ են սահմանվում , որ .

-ֆիզիկական անձանց՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց (այսուհետ՝ քաղաքացիներ) աշխատանքային իրավունքների եւ ազատությունների պետական երաշխիքները,

-աշխատանքի ազատության, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքի (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության եւ գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը,

-աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության իրավունքը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից եւ ընտանեկան դրությունից, տարիքից, հանգմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.

-աշխատողների իրավունքների եւ հնարավորությունների հավասարության իրավունքը.

-ժամանակին եւ ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքը /օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր/:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է նաև, որ օտարերկրյա քաղաքացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք Հայաստանի Հանրապետությունում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

Օտարերկրացիների կողմից Հայաստանի Հանրապետությունում իրենց ժամանակավոր աշխատանքային գործունեությանն է նվիրված նաև

Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքի 4-րդ գլուխը /ամբողջությամբ/, որով ամրագրվում է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության իրավունքը աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված հանգամանքներից:

Մասնավորապես օրենքի համաձայն /հոդված 22/ օտարերկրացիներն իրավունք ունեն ազատորեն տնօրինելու իրենց աշխատանքային ունակությունները, ընտրելու մասնագիտության եւ գործունեության տեսակը, զբաղվելու Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված տնտեսական գործունեությամբ՝ պահպանելով Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված սահմանափակումները: Երաշխավորվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, քաղաքացիությունից եւ աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

Հայաստանի Հանրապետության գործատուներն իրավունք ունեն օտարերկրացի աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) կնքելու եւ նրա աշխատանքն օգտագործելու՝ լիազորված մարմնի կողմից օտարերկրացի աշխատողին տրված աշխատանքի թույլտվության հիման վրա: Օտարերկրացիների աշխատանքի եւ զբաղվածության բնագավառում Հայաստանի Հանրապետության լիազորված պետական կառավարման մարմինը օտարերկրացի աշխատողի համար աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելիս հաշվի է առնում Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքները եւ զարգացումները:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի կարիքների գնահատման նպատակով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ գործատուի համար սահմանվում է ժամկետ, որի ընթացքում նա պարտավոր է իր մոտ առկա թափուր աշխատատեղը համալրել Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներից: Սահմանված ժամկետում զբաղվածության հանրապետական ծառայությունների կողմից իր պահանջներին համապատասխանող թեկնածուի առաջադրման բացակայության դեպքում գործատուն կարող է գտնել այդ պահանջներին համապատասխանող օտարերկրացու եւ դիմել լիազորված մարմին՝ կոնկրետ օտարերկրացի աշխատողի համար կոնկրետ ժամկետով աշխատանքի թույլտվության տրամադրման համար՝ ներկայացնելով Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ սահմանված անհրաժեշտ փաստաթղթերը:

Օտարերկրացին իրավունք ունի Հայաստանի Հանրապետությունում իրականացնելու աշխատանքային գործունեություն՝ գործատուի կողմից իրեն տրված աշխատանքի թույլտվությունը փոխանցելու դեպքում:

ՀԱՐՑ Բ

Նշեք դիմումների քանակի հետ համեմատած շահութաբեր գործունեություն իրականացնելու իրավունքի թույլտվության քանակը:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների աշխատանքային հարաբերությունների կազմակերպման համար անհրաժեշտ իրավական ակտերը դեռևս ամբողջական չեն, ուստի այս մասով օրենքի կիրարկումը դեռևս չի ապահովվում:

Ուստի վերոհիշյալից պահանջվող տեղեկատվությունը կներկայացվի օրենքի ամբողջական կիրարկումն ապահովելուց հետո:

ՀԱՐՑ Գ

Նշեք թե արդյո՞ք Ձեր երկիրը կիրառում է այլ Կողմի քաղաքացիների շահութավետ գործողություն իրականացնելու իրավունքի սահմանափակումներ և եթե այո, ապա նշեք այդ սահմանափակումների հիմքերը:

Պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին եւ այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան: Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական եւ հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների եւ ազատությունների, պատվի եւ բարի համբավի պաշտպանության համար:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /178 հոդված/ աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատանքի քանակից եւ որակից, կազմակերպության գործունեության արդյունքներից եւ աշխատանքի շուկայում աշխատանքի պահանջարկից:

Այնուհանդերձ կան որոշ սահմանափակումներ, երբ օտարերկրյա քաղաքացիներ չի կարող կատարել աշխատանք բարձրաստիճան պետական պաշտոններում, քաղաքացիական ծառայության և տեղական ինքնակառավարման, դատական մարմիններում, ընտրովի պաշտոններում և կատարել այլ աշխատանքներ, որոնց իրականացման համար ՀՀ օրենքներով պահանջվում է ՀՀ քաղաքացիություն:

Համաձայն Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքի /հոդված 24/ աշխատանքի թույլտվության տրամադրումը եւ մերժումն իրականացնում է լիազորված մարմինը՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով եւ ժամկետներում:

Օտարերկրացուն աշխատանքի թույլտվություն տրվում է ոչ ավելի, քան մեկ տարվա ժամկետով եւ այն կարող է երկարաձգվել նույն ժամկետով միայն մեկ անգամ: Օտարերկրյա քաղաքացուն կարող է տրամադրվել նոր աշխատանքի

թույլտվություն, եթե նա ոչ պակաս, քան մեկ տարի անընդմեջ բնակվել է Հայաստանի Հանրապետության տարածքից դուրս:

Աշխատանքի թույլտվության մեջ նշվում են այն աշխատանքը, որը պետք է կատարի օտարերկրացին, եւ այն գործատուն, որի մոտ նա անցնում է աշխատանքի:

Աշխատանքի թույլտվություն ստացած օտարերկրացուն ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրվում կամ դրա ժամկետը երկարաձգվում է աշխատանքի թույլտվության մեջ նշված ժամկետով:

Աշխատանքի թույլտվություն ստանալու, ինչպես նաեւ պահանջվող թույլտվությունների ժամկետների երկարաձգման համար գործատուից զանձվում է պետական տուրք՝ "Պետական տուրքի մասին" Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված կարգով եւ չափով:

Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելը մերժվում է, եթե՝

ա) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի վիճակը վերջինիս լուրջ վերլուծության հիման վրա թույլ չի տալիս այդ աշխատանքը.

բ) տվյալ աշխատանքը կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով պահանջվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն.

գ) պահանջվող տեղեկատվությունը կամ փաստաթղթերը կեղծված են.

դ) գործատուն, որի մոտ պետք է աշխատի տվյալ օտարերկրացին, նախկինում խախտել է օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու պահանջները.

ե) գոյություն ունեն Հայաստանի Հանրապետության պետական անվտանգությանը սպառնացող պատճառներ.

զ) գործատուն չունի լիցենզավորման ենթակա գործունեությամբ զբաղվելու լիցենզիա:

Հոդված 18 կետ 2

Սյուս Կողմերի տարածքներում շահավետ աշխատանքով զբաղվելու հրավումնի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

պարզեցնել գործող ձևականությունները և կրճատել կամ վերացնել օտարերկրյա աշխատողներից կամ նրանց գործատուներից զանձվող պետական տուրքերը և այլ վճարումները.

ՀԱՐՑ Ա

Նկարագրեք Կողմ երկրների բնակչության և նրանց ընտանիքի կամ գործատուների կողմից հետազոտվող միջոցառումները կապված տվյալ երկրում իրենց բնակության և գործունեության իրականացման հետ, արդյո՞ք նրանք փնտրում են վարձատրվող աշխատանք, թե ցանկանում են ներգրավվել որպես ինքնազբաղվածներ, տարբերակելով վարձատրվող և ամենամսյա աշխատավարձային աշխատողների, ինքնազբաղված առևտրականների և արհեստավորների, գյուղատնտեսական և ոչ-գյուղատնտեսական ղեկավարների և տարբեր մասնագիտությունների միջև:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ Հայաստանի Հանրապետությունում օտարերկրացիների աշխատանքային հարաբերությունների կազմակերպման համար անհրաժեշտ իրավական ակտերը դեռևս ամբողջական չեն, ուստի պաշտոնական վիճակագրության մեջ դեռևս արտացոլված չէ տեղեկատվություն՝ օտարերկրացիների կողմից կատարվող վարձու աշխատանքի մասին: Օտարերկրացիների մասին ՀՀ օրենքով ձեռնարկատիրական գործունեությանը զբաղվելու համար աշխատանքի թույլտվության ստացում չի պահանջվում: Գործունեության գրանցումն իրականացվում է ՀՀ քաղաքացիների համար նախատեսված ընդհանուր կարգով: Այս հիմքով օտարերկրացին ստանում է ժամանակավոր կացության կարգավիճակ մեկ տարի ժամկետով՝ յուրաքանչյուր անգամ մեկ տարի երկարաձգելու իրավունքով:

Հայաստանի Հանրապետությունում մշտական կացության կարգավիճակ /5 տարի ժամկետով՝ յուրաքանչյուր անգամ նույն ժամկետով երկարաձգելու իրավունքով/ կարող է տրվել նաև Հայաստանի Հանրապետությունում ձեռնարկատիրական գործունեություն իրականացնող օտարերկրացուն:

Հատուկ կացության կարգավիճակ /10 տարի ժամկետով, որը կարող է տրվել մեկից ավելի անգամ/ կարող է շնորհվել նաև Հայաստանի Հանրապետությունում տնտեսական կամ մշակութային գործունեություն ծավալող այլ օտարերկրացիների: Օտարերկրացիների կողմից ՀՀ տարածքում ըստ բնագավառների վարձու աշխատանքի և տնտեսական գործունեության /ձեռնարկատիրական գործունեություն/ միջև նախապատվության վերաբերյալ վերլուծական տվյալներ չեն հավաքագրվում:

Նշեք թե կանոնների նորմալ կիրառման ինչպիսի՞ վերապահումներ են կատարվում և ո՞ր կատեգորիայի անձանց նկատմամբ:

Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելը մերժվում է, եթե՝

- ա) Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի շուկայի վիճակը վերջինիս լուրջ վերլուծության հիման վրա թույլ չի տալիս այդ աշխատանքը.*
- բ) տվյալ աշխատանքը կատարելու համար Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով պահանջվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն.*

- զ) պահանջվող տեղեկատվությունը կամ փաստաթղթերը կեղծված են.
- դ) գործատուն, որի մոտ պետք է աշխատի տվյալ օտարերկրացին, նախկինում խախտել է օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու պահանջները.
- ե) գոյություն ունեն Չայաստանի Չանրապետության պետական անվտանգությանը սպառնացող պատճառներ.
- զ) գործատուն չունի լիցենզավորման ենթակա գործունեությամբ զբաղվելու լիցենզիա:

Հոդված 18 կետ 3

Մյուս Կողմերի տարածքներում շահավետ աշխատանքով զբաղվելու հրավումների արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝
անհատական կամ կոլեկտիվ հիմունքով ազատականացնել օտարերկրյա աշխատողների աշխատանքը կարգավորող կանոնակարգերը

ՀԱՐՑ Ա

Պարզաբանեք թե արդյո՞ք և եթե այո, ապա ի՞նչ պայմաններում օտարերկրյա աշխատողները կարող են՝

- ա. փոխել իրենց մասնագիտության վայրը
- բ. փոխել իրենց մասնագիտությունը
- գ. պահանջել թույլատրության վերահաստատում

Օտարերկրացուն աշխատանքի թույլտվություն տրվում է ոչ ավելի, քան մեկ տարվա ժամկետով եւ այն կարող է երկարաձգվել նույն ժամկետով միայն մեկ անգամ: Օտարերկրյա քաղաքացուն կարող է տրամադրվել նոր աշխատանքի թույլտվություն, եթե նա ոչ պակաս, քան մեկ տարի անընդմեջ բնակվել է Չայաստանի Չանրապետության տարածքից դուրս:

Աշխատանքի թույլտվության մեջ նշվում են այն աշխատանքը, որը պետք է կատարի օտարերկրացին, եւ այն գործատուն, որի մոտ նա անցնում է աշխատանքի:

Աշխատանքի թույլտվություն ստացած օտարերկրացուն ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրվում կամ դրա ժամկետը երկարաձգվում է աշխատանքի թույլտվության մեջ նշված ժամկետով:

Գործատուի գործունեության դադարեցման դեպքում օտարերկրացի աշխատողն հրավումք ունի աշխատանքի թույլտվության գործողության մնացած ժամկետով կնքելու նոր աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) այլ գործատուի հետ՝

պայմանով, որ նշված ժամկետի ավարտին մնացել է առնվազն երեք ամիս, եւ նոր գործատուն ստացել է լիազորված մարմնի համաձայնությունը:

ՀԱՐՑ Բ

Նկարագրեք այն դեպքը երբ, թույլատրության վավերության ժամանակ աշխատանք ունեցող անձը կորցնում կամ հրաժարվում է այդ աշխատանքից:

Համաձայն «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի /հոդված 28; 30/ աշխատանքի թույլտվությունն ուժը կորցրած է ճանաչվում, եթե`

*- օտարերկրացին աշխատանքի թույլտվությունը ձեռք է բերել կեղծիքով.
- օտարերկրացին աշխատանքային պայմանագիր (ծառայությունների մատուցման պայմանագիր) չի կնքել աշխատանքի թույլտվություն ստանալուց հետո` մեկ ամսվա ընթացքում, կամ այլ աշխատանքի է անցել առանց թույլտվության:*

Աշխատանքի թույլտվության գործողությունը դադարում է, եթե լրացել է աշխատանքային պայմանագրի (ծառայությունների մատուցման պայմանագրի) ժամկետը, կամ պայմանագիրը լուծվել է:

Աշխատանքի թույլտվությունն ուժը կորցրած է ճանաչում ՀՀ կառավարության լիազորված մարմինը:

Աշխատանքի թույլտվությունը ուժը կորցրած ճանաչելու որոշման մասին ՀՀ կառավարության լիազորված մարմինը 5-օրյա ժամկետում գրավոր ծանուցում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանությանը, գործատուին եւ օտարերկրացուն:

Օտարերկրացին պարտավոր է կամավոր հեռանալ Հայաստանի Հանրապետության տարածքից, եթե`

*- լրացել է նրա մուտքի վիզայի կամ կացության կարգավիճակի վավերականության ժամկետը.
- մերժվել է նրա` կացության կարգավիճակ ստանալու կամ ժամկետը երկարաձգելու համար դիմումը.
- նա զրկվել է կացության կարգավիճակից:*

ՀԱՐՑ Գ

Նշեք այլ քայլերի մասին, որոնք ձեռնարկվել են կիրառելու Խարտիայի սույն դրույթը:

Ինչպես արդեն նշվել է «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքը կանոնակարգում է Հայաստանի Հանրապետության տարածքում օտարերկրացիների աշխատանքային գործունեությունը: Այնուամենայնիվ օտարերկրյա քաղաքացիների համար աշխատանքի թույլտվություն Հայաստանի Հանրապետությունում դեռևս չի կիրառվում՝ օրենքի կիրարկման համար անհրաժեշտ իրավական ակտերի բացակայության պատճառով:

Նշված օրենքի, ինչպես նաև օտարերկրացիների աշխատանքային գործունեության կանոնակարգման ընթացակարգերը և կիրարկման պրակտիկան Հայաստանի Հանրապետության կողմից կներկայացվի Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի «Մյուս Կողմերի տարածքներում շահավետ աշխատանքով զբաղվելու մասին» իրավունքին առնչվող հերթական զեկույցում:

Հոդված 18 կետ 4

Մյուս Կողմերի տարածքներում շահավետ աշխատանքով զբաղվելու իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել երկիրը թողնելու իրենց քաղաքացիների իրավունքը՝ մյուս Կողմերի տարածքներում շահավետ աշխատանքով զբաղվելու համար

Նշեք թե արդյո՞ք գոյություն ունեն սույն կետով ապահովված իրավունքի որևէ սահմանափակումներ կամ հատուկ պայմաններ, որոնք ստիպում են այդ անձանց մեկնելու տվյալ երկրից, և եթե այո, ապա նշեք թե որո՞նք են այդ կանոնակարգերը:

Համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 25-րդ հոդվածի Հայաստանի Հանրապետությունում օրինական հիմքերով գտնվող յուրաքանչյուր ոք ունի Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ազատ տեղաշարժվելու եւ բնակավայր ընտրելու իրավունք:

Յուրաքանչյուր ոք ունի Հայաստանի Հանրապետությունից դուրս գալու իրավունք:

Յուրաքանչյուր քաղաքացի եւ Հայաստանի Հանրապետությունում բնակվելու իրավունք ունեցող յուրաքանչյուր ոք ունի Հայաստանի Հանրապետություն վերադառնալու իրավունք:

Ներկայումս ՀՀ քաղաքացիների ազատ տեղաշարժի իրավունքի իրացմանն այս կամ այն կերպ առնչվում են մի շարք օրենքներ և իրավական նորմատիվ ակտեր՝ մասնավորապես.

-«Պետական սահմանի մասին» ՀՀ օրենք,

- «Սահմանապահ գործերի մասին» ՀՀ օրենք,
- «Երեխայի իրավունքների մասին» ՀՀ օրենք,
- «Զինապարտության մասին» ՀՀ օրենք,
- «Զորահավաքային նախապատրաստության և զորահավաքի մասին» ՀՀ օրենք,
- «Քրեական դատավարության մասին» օրենսգիրք,
- «Մաքսային» օրենսգիրք
- «Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանի անցման կետերում պետական լիազոր մարմինների գործառույթների իրականացման կարգը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1998թ. մարտի 24-ի թիվ 200 որոշում,
- «Հայաստանի Հանրապետության անձնագրային համակարգի կանոնադրությունը և Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագրի նկարագիրը հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության 1998թ. դեկտեմբերի 25-ի թիվ 821 որոշում:

«Քրեական դատավարության մասին» ՀՀ օրենսգրքով սահմանվում են անձի նկատմամբ կիրառվող խափանման միջոցները, որոնք հարկադրանքի միջոցներ են և կիրառվում են կասկածյալի կամ մեղադրյալի նկատմամբ՝ քրեական գործով վարույթի ընթացքում նրանց ոչ պատշաճ վարքագիծը կանխելու եւ դատավճռի կատարումն ապահովելու նպատակով: Օրենսգրքով նախատեսված խափանման միջոցներից մեկն է նաև ստորագրությունը՝ չհեռանալու մասին:

Դատարանը, դատախազը, քննիչը կամ հետաքննության մարմինը խափանման միջոց կարող են կիրառել միայն այն դեպքում, երբ քրեական գործով ձեռք բերված նյութերը բավարար հիմք են տալիս ենթադրելու, որ կասկածյալը կամ մեղադրյալը կարող է՝

- 1) թաքնվել քրեական վարույթն իրականացնող մարմնից.
- 2) խոչընդոտել մինչդատական վարույթում կամ դատարանում գործի քննությանը՝ քրեական դատավարությանը մասնակցող անձանց վրա անօրինական ազդեցություն գործադրելու, գործի համար նշանակություն ունեցող նյութերը թաքցնելու կամ կեղծելու, քրեական վարույթն իրականացնող մարմնի կանչով առանց հարգելի պատճառների չներկայանալու կամ այլ ճանապարհով.
- 3) կատարել քրեական օրենքով չթույլատրված արարք.
- 4) խուսափել քրեական պատասխանատվությունից եւ նշանակված պատիժը կրելուց.
- 5) խոչընդոտել դատարանի դատավճռի կատարմանը:

Խափանման միջոց կիրառելու անհրաժեշտության եւ կասկածյալի կամ մեղադրյալի նկատմամբ դրա տեսակն ընտրելու հարցը լուծելիս հաշվի են առնվում՝

- 1) վերագրվող արարքի բնույթը եւ վտանգավորության աստիճանը.
- 2) կասկածյալի կամ մեղադրյալի անձը.
- 3) տարիքը եւ առողջական վիճակը.
- 4) սեռը.

- 5) գրադմունքի տեսակը.
- 6) ընտանեկան դրությունը եւ խնամարկյալների առկայությունը.
- 7) գույքային դրությունը.
- 8) բնակության մշտական վայրի առկայությունը.
- 9) այլ էական հանգամանքներ:

Խափանման միջոցը կիրառվում է դատարանի, դատախազի, քննիչի կամ հետաքննության մարմնի որոշմամբ: Խափանման միջոց կիրառելու մասին քրեական վարույթն իրականացնող մարմնի որոշումը պետք է լինի պատճառաբանված, բովանդակի մեղադրյալին կամ կասկածյալին վերագրվող հանցագործության մասին նշումներ եւ համապատասխան խափանման միջոց ընտրելու անհրաժեշտության մասին հիմնավորում:

Չհեռանալու մասին ստորագրություն տված կասկածյալը կամ մեղադրյալը չի կարող առանց հետաքննության մարմնի, քննիչի, դատախազի կամ դատարանի թույլտվության մեկնել այլ տեղանք կամ փոխել բնակության վայրը: Նա պարտավոր է ներկայանալ հետաքննության մարմնի, քննիչի, դատախազի եւ դատարանի կանչով եւ նրանց հայտնել իր բնակության վայրը փոխելու մասին:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու ազատ տեղաշարժվելու իրավունքն իրականացնելու համար Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացին պարտավոր է ունենալ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագիր, որը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունում եւ օտարերկրյա պետություններում նրա անձը հաստատող հիմնական փաստաթուղթը:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագիր պարտավոր են ունենալ Հայաստանի Հանրապետության՝ 16 տարին լրացած բոլոր քաղաքացիները անկախ բնակության վայրից:

Հայաստանի Հանրապետության՝ 16 տարին չլրացած քաղաքացիներին Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագիր տրվում է ըստ ցանկության՝ նրանց ծնողների կամ օրինական ներկայացուցիչների դիմումի հիման վրա:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագիրը տրվում է 10 տարի ժամկետով:

Գործածության համար պիտանի անձնագրերի ժամկետը Հայաստանի Հանրապետությունում՝ ներքին գործերի մարմինների, իսկ օտարերկրյա պետություններում՝ Հայաստանի Հանրապետության դիվանագիտական ներկայացուցչությունների կամ հյուպատոսական հիմնարկների կողմից կարող է երկարաձգվել եւս հինգ տարի ժամկետով:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագիրն օտարերկրյա պետություններում վավերական է հինգ տարի ժամկետով:

Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներն օտարերկրյա պետություններում բնակվում են Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագրով:

Անձնագիր տալու համար քաղաքացուց գանձվում է տուրք՝ 1000 ՀՀ դրամ գումարի չափով:

Արձեւվում է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացուց Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացու անձնագիրը վերցնելը, այլ անձանց հանձնելը եւ գրավ դնելը, բացառությամբ կասկածյալների և մեղադրյալների դեպքում, որոնց նկատմամբ որպես խափանման միջոց է ընտրվել չհեռանալու մասին ստորագրությունը կամ կալանքը:

Հետաքննության կամ նախաքննության մարմինների կամ դատարանի կողմից ժամանակավորապես վերցվում են նաև ազատագրկման դատապարտված անձանց անձնագրերը:

Ժամկետային զինվորական ծառայության զորակոչված անձանց անձնագրերը ժամանակավորապես վերցվում են զինկոմիսարիատների կողմից:

Անձնագրերը վերադարձվում են իրենց օրինական տերերի՝

- ժամկետային զինվորական ծառայության անցած անձանց՝ զորացրվելուց հետո,

- կասկածյալներին եւ մեղադրյալներին խափանման միջոցը վերացնելու դեպքում,

- դատապարտված անձանց՝ պատիժը կրելուց հետո:

Նշված դեպքերում անձնագրի փոխարեն անձանց տրվում են անձր հաստատող այլ փաստաթղթեր:

Հոդված 20 Առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը

Առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել այդ իրավունքը և համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու կամ խթանելու դրա կիրառումը հետևյալ ոլորտներում՝

ա. աշխատանքի մատչելիությունը, աշխատանքի ազատումից և մասնագիտական վերամիավորումից պաշտպանվածությունը,

բ. մասնագիտական ուղղվածությունը, ուսուցումը, վերուսուցումը և վերականգնումը,

զ. աշխատանքի պայմանները և աշխատանքային պայմանները, ներառյալ վարձատրությունը,

դ. աշխատանքային գարգացումը, ներառյալ պաշտոնեական առաջխաղացումը:

ՅԱՐՑ Ա

Նշեք թե ինչպե՞ս են օրենսդրությամբ ապահովվում սույն դրույթում ամրագրված իրավունքները: Սույն տեղեկատվությունը պետք է մասնավորեցվի 20-րդ հոդվածի 1 –ի համաձայն:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրությունն ամրագրում է, որ.

-խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է /ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 14/,

-յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ընտրության ազատություն: Յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, ինչպես նաև անվտանգության ու հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունք /ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 32/:

-ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է /հոդված 15/, որ աշխատանքային իրավունքներ ունենալու և պարտականություններ կրելու ունակությունը /աշխատանքային իրավունակություն/ հավասարապես ճանաչվում է Հայաստանի Հանրապետության բոլոր քաղաքացիների համար: Օտարերկրյա քաղաքացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք Հայաստանի Հանրապետությունում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:

Հարկ է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով և այլ իրավական ակտերով խտրականության և/կամ խտրական վերաբերմունքի որևէ դրսևորում ամրագրված չէ:

ՅԱՐՑ Բ

Նշեք թե արդյո՞ք օրենսդրությունը ապահովում է աշխատողներին ձեռնարկել համապատասխան իրավական միջոցառումներ դատարանի կամ իրավասու

մարմինների առջև, սույն դրույթով ամրագրված իրենց իրավունքների արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար: Տեղեկատվությունը պետք է պարունակի սույն կետով մասնավորեցված չորս ոլորտները:

Սույն կետով մասնավորեցված բոլոր չորս ոլորտներում էլ աշխատողի և գործատուի միջև ծագող տարաձայնությունները համարվում են աշխատանքային վեճ: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 264-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ աշխատանքային վեճերը ենթակա են քննության դատական կարգով՝ համաձայն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի համաձայն շահագրգիռ անձն իրավունք ունի դիմել դատարան՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, օրենքներով եւ այլ իրավական ակտերով սահմանված կամ պայմանագրով նախատեսված իր իրավունքների, ազատությունների եւ օրինական շահերի պաշտպանության համար: Այլ անձանց իրավունքների, ազատությունների ու օրինական շահերի պաշտպանության համար իրավունք ունեն դատարան դիմել այդպիսի պաշտպանությամբ հանդես գալու իրավասություն ունեցող անձինք:

ՀԱՐՑ Գ

Նշեք թե արդյո՞ք և ի՞նչ ընթացակարգերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրի այն կետերը, որոնք հակասում են անխտրականության սկզբունքներին հայտարարվում են անվավեր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը սահմանում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքները /հոդված 3.1.3/՝ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններից, արհեստակցական միություններից կամ հասարակական կազմակերպություններից անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը սահմանում է /հոդված 5/, որ գործատուն կարող է ընդունել ներքին եւ անհատական իրավական ակտեր աշխատողների կամ նրանց առանձին խմբերի համար աշխատանքային օրենսդրությամբ եւ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքային, սոցիալական եւ այլ պայմանների համեմատ առավել բարենպաստ պայմաններ սահմանելու նպատակով: Եթե ներքին եւ անհատական իրավական ակտերը բովանդակում են դրույթներ, որոնք նվազ բարենպաստ են, քան աշխատանքային օրենսդրությամբ եւ աշխատանքային իրավունքի

Նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով աշխատողների համար սահմանված պայմանները, ապա նման ակտերը կամ դրանց համապատասխան մասերն իրավաբանական ուժ չունեն:

ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության կողմից իրականացվող ուսումնասիրությունների և ստուգումների ընթացքում, եթե հայտնաբերվում է աշխատողի և գործատուի միջև կնքված այնպիսի աշխատանքային պայմանագիր, որում որևէ կերպ, որևէ հանգամանքով, այդ թվում՝ խտրականության հատկանիշով պայմանավորված սահմանափակվում են աշխատողի իրավունքները կամ սահմանվում են վատթարացնող պայմաններ, ապա դա համարվում է անօրինական աշխատանք համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի, որով սահմանվում է, որ անօրինական է համարվում սույն օրենսգրքի, օրենքի և այլ իրավական ակտերի խախտումով կնքված աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա կատարվող աշխատանքը:

ՀԱՐՑ Դ

Նկարագրեք օրենսդրական ակտեր, որոնք պարունակում են դրույթներ սեռի խտրականության և գործատուի կողմից ձեռնարկված ճնշող միջոցառումների դեմ: Նշեք թե ինչպես են վերոհիշյալ դրույթները ապահովում տվյալ իրավիճակի շտկումը (ազատման դեպքում աշխատանքի վերականգնումը, ֆինանսական փոխհատուցումը և այլն): Նշեք խտրականությունների դեպքում մեղավոր գործատուների նկատմամբ կիրառվող պատժամիջոցների մասին:

Հայաստանի Հանրապետությունում սեռային խտրականության բացառումը ամրագրված է հետևյալ օրենսդրական ակտերում.

-ՀՀ Սահմանադրություն,

-ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք,

-ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք,

-ՀՀ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք:

Աշխատանքային վեճերը /աշխատանքի վերականգնումը և ֆինանսական փոխհատուցումը/ ենթակա են քննության դատական կարգով՝ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով:

ՀԱՐՑ Ե

Նշեք թե Ձեր երկրում ո՞վ է կրում պատասխանատվությունը սեռի խտրականության դեպքում և արդյո՞ք այս հարցը կարգավորվում է օրենսդրությամբ կամ դատական օրենքով: Եթե այդ հարցը կարգավորվում է դատական օրենքով, ապա այդ դատական որոշումները նույնպես կցեք սույն ձևին:

Հայաստանի Հանրապետությունում սեռային խտրականության բացառումը ամրագրված է հետևյալ օրենսդրական ակտերում.

-ՀՀ Սահմանադրություն,

-ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրք,

-ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք,

-ՀՀ վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգիրք:

Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է նաև սեռային խտրականությունը բացառող կամ սեռային խտրականության դեմ ուղղված դրույթներ պարունակող հետևյալ միջազգային պայմանագրերին.

-«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին»

կոնվենցիա /Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 1993թ./,

-«Կրթության բնագավառում խտրականության դեմ պայքարի մասին»

կոնվենցիա /Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 1993թ./,

-«Կրթության բնագավառում խտրականության դեմ պայքարի մասին»

կոնվենցիային կից արձանագրություն /Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 1993թ./,

-«Աշխատանքի եւ զբաղմունքների բնագավառում խտրականության մասին» կոնվենցիա /Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 1993թ./,

-«Զբաղվածության բնագավառում քաղաքականության մասին» կոնվենցիա /Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 1993թ./,

-«Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին» կոնվենցիա /Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է 1995թ./:

-«Մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» կոնվենցիան /Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 2002թ./,

-«Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի կամընտիր արձանագրություն» /Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 2006թ./,

-«Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրության մասին» կոնվենցիա /Հայաստանի Հանրապետությունը միացել է 1995թ./:

Հայաստանի Հանրապետությունում սեռային խտրականության խնդիրներով զբաղվող հատուկ մարմին չկա, սակայն սեռային խտրականության հիմքերով ծագած վեճերը կարող են լսվել տվյալ ընկերությունում գործող կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներում, ինչպես նաև դատարանի կողմից:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցերը գտնվում են նաև ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համակարգում գործող Աշխատանքի պետական տեսչության լիազորությունների ներքո: Օրենսդրությամբ սահմանված կարգով Աշխատանքի պետական տեսչությունը հսկում եւ վերահսկում է կոլեկտիվ պայմանագրերով (համաձայնագրերով) նախատեսված պարտավորությունների կատարման ընթացքը, ձեռնարկում է անհրաժեշտ

միջոցներ աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման ուղղությամբ:

Պետական եւ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու դրանց պաշտոնատար անձանց կողմից Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով, Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով, ինչպես նաեւ միջազգային իրավունքի սկզբունքներով ու նորմերով նախատեսված՝ մարդու իրավունքների եւ հիմնարար ազատությունների խախտման վերաբերյալ բողոքները կարող են քննարկման ներկայացվել նաև Հայաստանի Հանրապետությունում Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ:

ՀԱՐՑ Զ

Նկարագրեք կանանց խտրականության հատուկ կանխարգելիչ միջոցառումները մասնագիտության և զբաղվածության ոլորտում հատկապես հղիության, ծննդաբերության և հետ ծննդյան դեպքերում:

ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված են հղի կանանց և երեխա խնամող աշխատողների երաշխիքները: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 117-րդ հոդվածի համաձայն աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող լուծվել հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողների հետ:

Մայրության պաշտպանության իրավական երաշխիքները սահմանված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով /հոդված 258/, համաձայն որի.

Հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանանց չի թույլատրվում ներգրավել մոր և մանկան առողջության վրա բացասական ազդեցություն ունեցող վնասակար պայմաններով և վտանգավոր գործոններով աշխատանքների կատարմանը,

Վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Եթե աշխատանքային պայմանների փոփոխությամբ նման ազդեցությունը հնարավոր չէ վերացնել, ապա գործատուն պարտավոր է կնոջը /նրա համաձայնությամբ/ փոխադրել այլ աշխատանքի նույն կազմակերպությունում:

Եթե հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կնոջն անհրաժեշտ է աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնել, ապա գործատուն պարտավոր է նրան ազատել աշխատանքից՝ պահպանելով միջին աշխատավարձը, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով միջին ժամային աշխատավարձի չափը:

Կրծքով կերակրող կնոջը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդհանուր ընդմիջման ժամերից, նորածնին կերակրելու համար ոչ պակաս քան յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, տրամադրվում են լրացուցիչ ընդմիջումներ՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: Կնոջ ցանկությամբ նորածնին կերակրելու համար ընդմիջումները կարելի է միավորել և միացնել ընդհանուր ընդմիջմանը կամ տեղափոխել աշխատանքային օրվա վերջ՝ աշխատանքային օրվա տևողությանը համապատասխան կրճատումով: Նորածնին կերակրելու համար նախատեսված ընդմիջումների ժամանակահատվածում աշխատողը վճարվում է միջին աշխատավարձի չափով, որը հաշվարկվում է՝ հիմք ընդունելով ժամային աշխատավարձի չափը:

Գործատուի կողմից նշված արտոնություններն անտեսելը կամ դրանք որևէ կերպ խախտելը կարող է առաջացնել պատասխանատվություն Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 41-րդ հոդվածով:

ՀԱՐՑ Է

Նշեք թե արդյո՞ք գոյություն ունեն հատուկ այս կամ այն սեռի համար նախատեսված միջոցառումներ (եթե այո, ապա նշեք այդ միջոցառումների մասին) մասնավորեցնելով, թե արդյո՞ք դրա պատճառը հանդիսանում է գործունեության բնույթը, թե՞ այն իրականացնելու պայմանները:

Կանանց և մայրության պաշտպանության պետական քաղաքականության իրականացումն ապահովելու նպատակով ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված են մի շարք արտոնություններ՝ հղի կանանց և անչափահաս երեխա ունեցող աշխատող կանանց համար՝ կապված լրացուցիչ արձակուրդի, հանգստի ժամերի, ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթվա և այլ արտոնությունների տրամադրման հետ:

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետի՝ հղի կնոջ և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով սահմանվում է ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ: Բացի ամենամյա արձակուրդից կանայք օգտվում են նպատակային արձակուրդի տեսակներից՝ հղիության և ծննդաբերության արձակուրդ՝ 140-180 օր և մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդ:

Աշխատանքային օրենսդրությունը նախատեսում է որոշակի արտոնություններ կանանց՝ արտաժամյա կամ գիշերային աշխատանքի ներգրավվածության համար, մասնավորապես, «Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն՝ իրենց համաձայնությամբ»: /ՀՀ աշխ. օր 144 հոդված, 4-րդ մաս/ և «Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են

գիշերային աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:» /ՀՀ աշխ. օր 148 հոդվ, 4-րդ մաս/:

Նման սահմանափակում է նախատեսված նաև ծառայողական գործուղման և հերթապահությամբ աշխատանքի համար համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 149-րդ հոդվածի 4-րդ մասի՝ «Հղի կանայք և մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են տանը կամ կազմակերպությունում հերթապահության ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ»: Իսկ 209-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են ծառայողական գործուղման ուղարկվել միայն իրենց համաձայնությամբ»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված են տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքներ:

ՀԱՐՑ Ը

Նշեք թե արդյո՞ք մեկ սեռի օգտին նախատեսված գործողությունները նպակաուղղված են փաստացի օրենսդրությամբ վերացնել անհավասարությունները և եթե այո, ապա արդյո՞ք տվյալ միջոցառումները ձեռնարկվել են հաշվարկային ժամանակահատվածի ընթացքում:

Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված են տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքներ:

Այն արտոնությունները, որոնք օրենսդրությամբ նախատեսված են կանանց, հատկապես հղի և անչափահաս երեխա խնամող աշխատողի համար /Տես՝ Հարց «Է» -ի պատասխանը/, նպատակ ունեն ոչ թե օրենսդրորեն վերացնել փաստացի առկա անհավասարությունը կամ խտրականությունը, այլ սահմանել որոշակի երաշխիքներ:

ՀԱՐՑ Թ

Տեղեկացրեք պրակտիկ իրավիճակը սույն կետում ամրագրված չորս ոլորտների մասին, օր՝

ա. Երկու սեռի զբաղվածության պայմանները (օր՝ կանանց և տղամարդկանց թիվը զբաղվածության, անգործունակության ոլորտում, կես-դրույքով, որոշակի ժամկետով կամ ժամկետային պայմանագրերի այլ ձևերում)

ՁԲԱՂՎԱԾՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ

միջին տարեկան

	Ձբաղվածներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	ընդամենը	տղամարդ	կին	ընդամենը	տղամարդ	կին

2004	1081.7	584.2	497.5	97.7	100.4	94.6
2005	1097.8	597.1	500.7	101.5	102.2	100.6
2006	1092.4	593.0	499.4	99.5	99.3	99.7

ՉԲԱՂՎԱԾՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՉԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿԻ ԵՎ ՍԵՌԻ¹

	Ընդամենը	Վարձու աշխատող	Ոչ վարձու աշխատող	այդ թվում			
				գործատու	ինքնազբաղված	ընտանիքի առանց վարձատրության աշխատող անդամ	այլ

Ընդամենը *%*

2004	100	56.3	43.7	1.8	28.9	12.9	0.2
2005	100	63.7	36.3	0.6	29.9	5.5	0.3
2006	100	63.2	36.8	0.6	31.6	4.4	0.1

Տղամարդ

2004	100	52.5	47.5	3.0	37.2	7.2	0.1
2005	100	62.5	37.5	0.6	30.8	5.8	0.2
2006	100	61.2	38.8	1.0	34.3	3.4	0.1

Կին

2004	100	61.2	38.8	0.3	18.0	20.3	0.2
2005	100	65.5	34.5	0.6	28.4	5.1	0.3
2006	100	66.0	34.0	0.1	27.9	5.9	0.2

ՉԲԱՂՎԱԾՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԱՏԱՐԻՔԱՅԻՆ ԽՄԲԵՐԻ¹

%

	Ընդամենը			այդ թվում՝ ըստ սեռի					
				տղամարդ			կին		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
<i>Չբաղվածներ</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
15-19	1.8	1.7	1.7	1.9	2.1	1.5	1.5	1.0	1.9
20-24	7.4	9.0	8.3	8.7	9.0	9.3	5.5	9.0	7.0
25-29	11.0	10.0	11.4	12.2	11.4	13.2	9.4	8.0	8.9
30-34	10.0	10.8	10.5	10.3	11.6	11.1	9.7	9.6	9.6
35-39	11.6	11.7	10.5	11.7	10.7	10.4	11.4	13.1	10.6
40-44	15.8	15.8	14.4	14.8	14.4	13.2	17.1	17.9	16.0
45-49	14.5	17.7	15.8	14.2	16.7	14.2	15.1	19.2	18.1

¹ Տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով:

¹ Տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով:

50-54	10.9	11.2	13.9	9.4	11.6	13.5	13.0	10.6	14.4
55-59	7.1	6.0	7.5	6.7	6.4	7.4	7.8	5.4	7.5
60-64	3.8	2.4	2.6	3.7	2.1	2.7	3.9	2.9	2.4
65-69	4.1	2.4	3.3	4.2	2.8	3.3	4.1	1.9	3.3
70 >	1.9	1.2	0.2	2.2	1.1	0.2	1.5	1.3	0.2
Միջին տարիքը	<i>42.1</i>	<i>40.7</i>	<i>41.3</i>	<i>41.4</i>	<i>41.4</i>	<i>40.8</i>	<i>43.0</i>	<i>41.0</i>	<i>42.1</i>

ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԻ²

միջին տարեկան

	Գործազուրկներ, հազ. մարդ			աճի տեմպը, %		
	ընդամենը	տղամարդ	կին	ընդամենը	տղամարդ	կին
2004	<i>114.8</i>	35.0	79.8	<i>92.0</i>	87.3	94.2
2005	<i>98.0</i>	29.0	69.0	<i>85.4</i>	82.9	86.5
2006	<i>88.9</i>	25.5	63.4	<i>90.7</i>	87.9	91.9

ԳՈՐԾԱԶՈՒՐԿՆԵՐԻ ԲԱՇԽՈՒՄՆ ԸՍՏ ՍԵՌԱՏԱՐԻՔԱՅԻՆ ԽՄԲԵՐԻ¹

%

	Ընդամենը			այդ թվում՝ ըստ սեռի					
				տղամարդ			կին		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
<i>Գործազուրկներ</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
15-19	7.0	5.4	10.7	6.7	3.6	11.1	7.3	6.9	10.4
20-24	19.7	22.9	22.3	24.0	29.7	26.4	16.1	16.9	19.1
25-29	11.7	13.6	12.3	13.3	15.2	13.9	10.4	12.2	11.1
30-34	10.4	7.6	10.3	10.0	6.1	9.0	10.7	9.0	11.2
35-39	8.9	9.3	7.2	7.8	7.3	6.8	10.0	11.1	7.5
40-44	11.3	13.0	9.7	7.8	11.5	7.2	14.3	14.3	11.7
45-49	11.9	13.3	11.1	9.5	9.1	8.4	13.9	16.9	13.1
50-54	9.0	9.0	7.9	8.6	7.9	6.4	9.4	10.1	9.1
55-59	5.5	4.0	5.0	6.4	6.7	5.5	4.8	1.6	4.6
60-64	1.6	0.8	1.7	2.2	1.2	2.5	1.0	0.5	1.1
65>	2.9	1.1	1.8	3.7	1.8	2.9	2.0	0.5	1.0

² ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Զբաղվածության պետական ծառայություն» գործակալության տվյալներով:

¹ Տնային տնտեսություններում աշխատուժի ընտրանքային հետազոտության արդյունքներով:

Միջին տարիքը	36.4	35.4	34.5	35.9	34.8	33.7	36.9	35.9	34.5
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

բ. նրանց հասանելիությունը և մասնակցությունը մասնագիտական կողմնորոշման, ուսուցման, վերապատրաստման և վերականգնման ոլորտներում և կանանց աշխատանքի համար պատրաստման չափը, որը ըստ ավանդույթի զբաղեցվել են տղամարդկանց կողմից և հակառակը:

Վիճակագրական տվյալները տես նույն հոդվածի «Չարց Ժ» պատասխանում

գ. զբաղվածության և աշխատանքի պայմանների տարբերությունը, ներառելով փոխհատուցումը (նշելով տարբերությունը հիմնական պայմանագրերով լրիվ-դրույքով աշխատողների և կես-դրույքով, որոշակի ժամկետով կամ ժամկետային պայմանագրի այլ ձևերով նախատեսված աշխատողների միջև)

Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված են տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքներ:

դ. սեռերի տարբերությունը կարիերիայի առաջխաղացման դեպքում տնտեսության տարբեր ոլորտներում

Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված են տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքներ:

ՀԱՐՑ Ժ

Նշեք թե զբաղվածության հավասար հնարավորությունների և վերաբերմունքի հասնելու համար, Ձեր իշխանությունների կողմից, ինչպիսի՞ ակտիվ քաղաքականություններ են նախաձեռնվել և դրանց իրագործելու նապատակով ի՞նչ պրակտիկ միջոցառումներ են ձեռնարկվել:

Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված են տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքներ:

Կից ներկայացնում ենք նաև Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության պետական ծրագրերի փաստացի ֆինանսավորման մասին տվյալները՝ կին/տղամարդ բաժանմամբ:

2002-2007թթ. ԲՆԱԿՉՈՒԹՅԱՆ ԶԲԱԳՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ԾՐԱԳՐԵՐԻ ՓԱՍՏԱՑԻ ՖԻՆԱՆՍԱՎՈՐՈՒՄԸ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

		ՄԻՋՈՑԱՆՄԱՆ ՄԵՋ		ԸՆԴԳՐԿՎԱԾ		ԱՆՁԱՆՑ		ԹՎԱՔԱՆԱԿԸ	
		/ԾԱԽՍՎԱԾ ԳՈՒՄԱՐԸ (մլն. դրամ)							
Հ/Հ	ԾՐԱԳՐԵՐՈՎ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԵՆԹԱԾՐԱԳՐԵՐԻ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ	2002թ.	2003թ.	2004թ.	2005թ.	2006թ.	2007թ.		
1	Գործազրկության նպաստի վճարում	ընդամենը 9497, նրանցից կանայք 2658 /268.19(մլն. դրամ)	ընդամենը9901 ,նրանցից կանայք 6430 /223.78(մլն. դրամ)	ընդամենը7179 , նրանցից կանայք 4963 /204.4(մլն. դրամ)	ընդամենը5520, նրանցից կանայք 4029 /411.028(մլն. դրամ)	ընդամենը12500 , նրանցից կանայք 9630 /835.2(մլն. դրամ)	ընդամենը 15800 , նրանցից կանայք 11376 /1859.5(մլն. դրամ)		
2	Դրամական օգնության վճարում	ընդամենը 23930 ,նրանցից կանայք 15076 /178.16(մլն. դրամ)	ընդամենը 29298 , նրանցից կանայք 19044 /169.66(մլն. դրամ)	ընդամենը 24319 , նրանցից կանայք 16537 /171.5(մլն. դրամ)	0	0	0		
3	Գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	184 /8.027 (մլն. դրամ)	479 /26.3(մլն. դրամ)	408 /27.7(մլն. դրամ)	1205/77.462(մլն. դրամ)	948 /80.09(մլն. դրամ)	1179 /110.448(մլն. դրամ)		
4	Գործազուրկներին այլ վայր աշխատանքի գործուղելու կապակցությամբ նյութական ծախսերի փոխհատուցում	0	0	0	0	1 /0.065(մլն. դրամ)	0		
5	Գործատուների մոտ հաշմանդամների համար մասնագիտացված ձեռնարկությունների հիմնում և հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում	0	37 /3.51(մլն. դրամ)	48 /2.7(մլն. դրամ)	0	0	0		
	Հաշմանդամների մասնագիտական ուսուցում, աշխատանքային ունակությունների վերականգնում	0	0	0	66 /4.5(մլն. դրամ)	98 /7.832(մլն. դրամ)	66 /6.381173(մլն. դրամ)		
6	Երկարամյա ծառայության և արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակ ստացող աշխատանք փնտրող չգբաղված անձանց վերամասնագիտացում					4 /0.041(մլն. դրամ)	4 /0.3875(մլն. դրամ)		
7	Զբաղվածության ոլորտում աշխատաշուկայի հետազոտման և կանխատեսման աշխատանքների կազմակերպում	0	0	0	5.484(մլն. դրամ)	2.484(մլն. դրամ)	0		

8	Աշխատաշուկայում անմրցունակ խմբերին աշխատանքի ընդունելիս աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում գործատուին	0	0	0	0	52 /0.069(մլն. դրամ)	161 /20.152424(մլն. դրամ)
9	Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու նպատակով պետական գրանցման համար գործազուրկներին և հաշմանդամներին տրամադրվող ֆինանսական աջակցության կազմակերպում	0	0	0	0	8 /0.024(մլն. դրամ)	51 /0.4202(մլն. դրամ)
10	Թաղման նպաստի վճարում	0	0	0	0	35 /0.945(մլն. դրամ)	75 /2.682(մլն. դրամ)
11	«Նպաստ աշխատանքի դիմաց» ծրագրով	ընդամենը 11700, նրանցից կանայք 5429 /404.4(մլն. դրամ)	ընդամենը 8874 նրանցից կանայք 4437 /455.24(մլն. դրամ)	ընդամենը 10718 նրանցից կանայք 4716 /486.41(մլն. դրամ)			
	Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպում	0	0	0	ընդամենը 7913 նրանցից կանայք 3007 /576.569(մլն. դրամ)	ընդամենը 10254 նրանցից կանայք 3281 /656.716(մլն. դրամ)	ընդամենը 9083 նրանցից կանայք 2997 /692.0(մլն. դրամ)
12	ՄԱԿ-ի «Սնունդ աշխատանքի դիմաց» հասարակական աշխատանքներ	527	1343	629	1330	1300	1600

* 2005թ. ընթացքում «Դպրոցական աշխատակազմի օպտիմալացման և սոցիալական աջակցության» ենթածրագրով «Լրացուցիչ դրամական վճար» բաղադրիչով ֆինանսավորվել է 861 անձի 88.438.950 դրամ և «Տեղափոխման դրամաշնորհ» բաղադրիչով 56 անձի 10.773.785 դրամ:

ՀԱՐՑ Ի

Նշեք թե սոցիալական ապահովության հարցերը ինչպես նաև դրույթները կապված անգործունակության, տարեցների նպաստների և կերակրողի կորստի կենսաթոշակի, իրականացվում են սույն դրույթի շրջանակներում:

Պետական կենսաթոշակների մասին ՀՀ օրենքը սահմանում է /հոդված 21/, որ աշխատանքային խեղման կամ մասնագիտական հիվանդություն ստանալու հետևանքով հաշմանդամության կենսաթոշակը նշանակվում է անկախ ապահովագրական ստաժ ունենալու հանգամանքից:

Սույն օրենքի հոդված 26-ի համաձայն սահմանվում է կերակրողին կորցնելու դեպքում ապահովագրական կենսաթոշակի իրավունքը, մասնավորապես.

կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակի իրավունք են ձեռք բերում ընտանիքի հետեւյալ անդամները.

1) 18 տարին չլրացած երեխան, եղբայրը, քույրը եւ թոռը, ընդ որում, եղբայրը, քույրը եւ թոռը, եթե չունեն աշխատունակ ծնողներ եւ չեն աշխատում.

2) ամուսինը կամ ընտանիքի այլ գործունակ չափահաս անդամը կամ օրենքով սահմանված կարգով խնամակալ ճանաչված անձը՝ անկախ տարիքից ու աշխատունակությունից, եթե նա զբաղված է մահացած կերակրողի ութ տարին չլրացած երեխայի, եղբոր, քրոջ կամ թոռան խնամքով եւ չի աշխատում.

3) կերակրողի մահվան պահին 63 տարին լրացած կամ անկախ տարիքից հաշմանդամ ճանաչված զավակները, ծնողները, ամուսինը, եթե չեն աշխատում: Ռեսուրսային հաստատությունում առկա (ցերեկային) ուսուցմամբ սովորողը կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակի իրավունք ունի մինչեւ ուսումնական հաստատությունն ավարտելը, բայց մինչեւ իր 23 տարին լրանալը:

Սույն դրույթները տարածվում են նաեւ դատական կարգով մահացած ճանաչված անձի ընտանիքի վրա: Մահացած ճանաչված անձի ընտանիքի անդամներին կերակրողին կորցնելու դեպքում կենսաթոշակ նշանակելիս այդ անձի մահվան օր է համարվում նրան մահացած ճանաչելու վերաբերյալ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրը կամ դատարանի՝ օրինական ուժի մեջ մտած վճռում սահմանված օրը:

Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին ՀՀ օրենքի 7-րդ գլուխն անբողջությամբ նվիրված է զբաղվածության բնագավառում սոցիալական երաշխիքներին: Մասնավորապես, համաձայն օրենքի հոդված 28-ի գործազուրկ անձանց երաշխավորվում է՝

1) առնվազն մեկ տարվա ապահովագրական ստաժ ունենալու դեպքում գործազրկության նպաստի վճարում,

2) կրթաթոշակի վճարում՝ մասնագիտական ուսուցման դասընթացներում սովորելու ընթացքում:

Հաշմանդամներին երաշխավորվում է կրթաթոշակի վճարում մասնագիտական ուսուցման եւ աշխատանքային ունակությունների վերականգնման դասընթացներում սովորելու ընթացքում:

Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված են տղամարդկանց և կանանց հավասար իրավունքներ, ուստի վերը նշված դրույթները հավասարապես տարածվում են ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ:

Հոդված 24 Աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունք

«Աշխատանքից ազատելու դեպքերում աշխատողների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ճանաչել՝

ա) բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատանքից ազատելու դեպքում չպետք է դադարի առանց նման ազատման համար հիմնավորված պատճառների, որոնք կապված են նրանց ընդունակության կամ վարքի հետ կամ հիմնված են ձեռնարկության, հաստատության կամ ծառայության գործնական պահանջների վրա,

բ) պատշաճ փոխհատուցման կամ այլ համապատասխան օգնության նկատմամբ այն աշխատողների իրավունքը, որոնք աշխատանքից ազատվել են առանց հիմնավորված պատճառի:

Այս նպատակով Կողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ աշխատողը, որը պնդում է

իրեն աշխատանքից ազատելու անհիմն լինելը, իրավունք կունենա բողոքարկելու որևէ անկողմնակալ մարմնի»

ՀԱՐՑ Ա

Նշեք ազգային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքից ազատման կիրառելի հիմքերը: Արդյոք կան դեպքեր, երբ ազգային օրենսդրությունն արգելում է աշխատանքից ազատումը¹:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը /հոդվածներ 109, 110, 111, 112, 113 և 114/ սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝ կողմերի համաձայնությամբ, պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում, աշխատողի կամ գործատուի նախաձեռնությամբ՝ հետևյալ դեպքերում.

1) կողմերի համաձայնությամբ /երբ ձեռք է բերվել աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին փոխադարձ համաձայնություն/,

2) պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում,

3) աշխատողի նախաձեռնությամբ /երբ աշխատողը աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու միջնորդությամբ դիմում է գործատուին/.

4) գործատուի նախաձեռնությամբ

/գործատուն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

Ա) կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման) դեպքում,

Բ) գործատուի սնանկ ճանաչվելու դեպքում,

¹ Տես 24-րդ հոդածի քաղվածքի 1 և 3 կետերը

Գ) արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման, ինչպես նաև արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատման դեպքում,

Դ) աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում,

Ե) փորձաշրջանի անբավարար արդյունքի պատճառով,

Ձ) աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու դեպքում,

Է) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում,

Ը) աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չի ներկայացել ավելի քան 120 օր անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 140 օր, եթե օրերով եւ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով),

Թ) աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով/,

5) օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

Օրենսդրությունն արգելում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատումը.

Ա) աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում,

Բ) աշխատողի արձակուրդում գտնվելու ժամանակահատվածում,

Գ) գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունելուց հետո և գործադուլի ընթացքում, եթե աշխատողն այդ գործադուլին մասնակցում է օրենսգրքով սահմանված կարգով,

Դ) պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից աշխատողի վրա դրված պարտականությունների կատարման ժամանակահատվածում, բացառությամբ ժամկետային զինծառայության զորակոչվելու դեպքում:

Աշխատատեղային պայմանագրի լուծման հիմք չեն կարող հանդիսանալ նաև.

Ա) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը,

Բ) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը,

Գ) օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը,

Դ) սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը, դավանանքը, անուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը,

Ե) տարիքը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի վերաբերյալ 2001-2004թթ. ժամանակահատվածի համար ներկայացված Հայաստանի Հանրապետության ազգային

գեկույցի 24 հոդվածի շուրջ Սոցիալական իրավունքի եվրոպական կոմիտեի կողմից պահանջված լրացուցիչ տեղեկատվության կապակցությամբ հայտնում ենք, որ.

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 120 հոդվածի համաձայն «Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, եթե մասնագիտական գիտելիքների անբավարարության կամ առողջական վիճակի պատճառով աշխատողը չի կարողանում կատարել իր աշխատանքային պարտականությունները:

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:

Աշխատողի առողջական վիճակի համապատասխանությունը որոշվում է բժշկական եզրակացությամբ:

Ինչ վերաբերում է կենսաթոշակային տարիքի սահմանման մասին Սոցիալական իրավունքի եվրոպական կոմիտեի հարցին, ապա հայտնում ենք, որ կենսաթոշակային տարիքը Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանվում է «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքով : Համաձայն օրենքի /հոդված 12/ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունի 63 տարին լրացած անձը: Համաձայն նույն օրենքի 31-րդ հոդվածի սահմանված տարիքային ապահովագրական կենսաթոշակի իրավունք չունեցող անձին 65 տարին լրանալու դեպքում նշանակվում է ծերության սոցիալական կենսաթոշակ:

Կենսաթոշակը նշանակվում է քաղաքացու գրավոր դիմումի հիման վրա: Կենսաթոշակ նշանակելու համար դիմելու օր է համարվում կենսաթոշակ նշանակող ստորաբաժանման կողմից բոլոր անհրաժեշտ փաստաթղթերով դիմումն ընդունելու օրը: Եթե նշված դիմումն առաքվում է փոստով, եւ դրան կցվում են բոլոր անհրաժեշտ փաստաթղթերը, ապա կենսաթոշակ նշանակելու համար դիմելու օր է համարվում այդ դիմումն ուղարկող փոստային բաժանմունքի դրոշմակնիքի վրա նշված օրը:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 3-րդ ենթակետի համաձայն արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական և աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխությունը, եթե այն պայմանավորված է արտադրական անհրաժեշտությամբ կարող է իրավաչափ հիմք ծառայել աշխատողների թվաքանակի կրճատման համար /հետևաբար նաև անհատական աշխատանքային պայմանագրերի փոփոխման և դադարեցման համար/:

Գործատուն պարտավոր է նախքան աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը 2 ամիս առաջ ծանուցել աշխատողին արտադրական ծավալների կրճատմամբ պայմանավորված աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու իր մտադրության մասին:

Ավելին, աշխատատեղերն իրավունք ունեն ստանալ տեղեկատվություն կազմակերպության գործունեության ընթացքի մասին: Մասնավորապես, գործատուն աշխատողների

ներկայացուցիչներին է տրամադրում աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն, որը ներառում է՝

1) տեղեկություններ՝ գործատուի ներկա եւ ապագա գործունեության մասին.

2) տեղեկություններ՝ զբաղվածության հնարավոր փոփոխությունների մասին.

3) տեղեկություններ՝ աշխատողների թվաքանակի հնարավոր կրճատումների դեպքում իրականացվելիք միջոցառումների մասին.

4) այլ տեղեկություններ՝ աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ, եթե այդ տեղեկությունները պետական, ծառայողական կամ առևտրային գաղտնիք չեն համարվում:

Այս հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ նրա մեկ ամսվա միջին աշխատավարձի չափով:

Աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու, աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու և ժամկետային զինվորական ծառայության մեկնելու դեպքերում գործատուն աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ՝ երկու շաբաթվա աշխատավարձի չափով:

Կուլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի վճարում՝ ավելի երկար ժամանակահատվածով:

Արդյոք վերոհիշյալ հիմքերը անրագրված են օրենսդրությամբ, օրենսդրական ակտերով, թե դրանք բխում են դատական կամ այլ վճիռներից:

Վերոհիշյալ հիմքերն անրագրված են 33 աշխատանքային օրենսգրքով /Գլուխ 15/

Ներկայացրեք դատաիրավական օրինակներ:

Նման օրինակներ չունենք:

Աշխատանքից ազատելու ծանուցումը արդյոք պետք է ներկայացվի գրավոր:

Աշխատանքից ազատելու ծանուցումը ներկայացվում է գրավոր:

Դրական պատասխանի դեպքում ներկայացրեք թե արդյոք գործատուն պարտավորված է ծանուցման մեջ ներկայացնել աշխատանքից ազատման պատճառները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը /հոդված 115/ սահմանում է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման նասին ծանուցման մեջ նշվում են աշխատանքից ազատելու հիմքը և պատճառը, ինչպես նաև աշխատանքից ազատելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը:

Որոնք են աշխատողների իրավունքները՝ գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի էական պայմաններում միակողմանի փոփոխություն կատարելու դեպքում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով /հոդված 38/ սահմանվում է, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում են արհեստակցական միությունները՝ օրենսգրքով և իրենց գործունեությունը կարգավորող օրենքներով սահմանված կարգով:

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 ակտն անվավեր ճանաչելով,
- 5) դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ օրենքին հակասող 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:

Այնուամենայնիվ, գործատուն աշխատանքային պայմանագրի մեջ միակողմանի փոփոխություն կարող է կատարել միայն արտադրության ծավալների, տնտեսական, տեխնոլոգիական եւ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում, ինչպես նաեւ արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված այլ դեպքերում: Փոփոխված պայմաններով աշխատանքը կատարելու՝ աշխատողի անհամաձայնության դեպքում աշխատողը կարող է ազատվել աշխատանքից՝ պահպանելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար սահմանված ընթացակարգը:

Որոշ դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի դրույթները կարող են փոփոխվել միայն աշխատողի նախնական գրավոր համաձայնության դեպքում, մասնավորապես.

- աշխատանքն իրականացնելու վայրի փոփոխությունը,
- պաշտոնի փոփոխություն /որը սահմանում է նաև մասնագիտության անվանումը՝ նշելով որակավորմանը ներկայացվող պահանջները կամ աշխատանքային գործառույթները/,
- աշխատողի իրավունքներն ու պարտականությունները.
- աշխատանքային օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված և աշխատանքային պայմանագրում ամրագրման ենթակա պարտադիր այլ պայմանները:

Արգելվում է աշխատողին փոխադրել նրա առողջական վիճակին հակացուցված աշխատանքի:

Առանց աշխատողի գրավոր համաձայնության աշխատանքի վարձատրության պայմանները գործատուին կարող է փոփոխել միայն օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատանքի վարձատրության պայմանների փոփոխության դեպքում:

ՀԱՐՑ Բ

Աշխատանքից ազատումն աշխատողի կողմից անհիմն համարելու դեպքում աշխատողն իրավունք ունի այն բողոքարկել դատարանում կամ անկողմնակալ մարմնում:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /հոդված 265/ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան հրամանը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են եւ/կամ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները կարող են վերականգնվել: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարել է նվազ վարձատրվող աշխատանք, բացառությամբ, երբ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական կամ այլ պատճառներով, ինչպես նաև գործատուի եւ աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում, երբ դատարանը որոշում է ընդունել աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար աշխատողին վճարելու հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչեւ դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը:

Նշեք աշխատողի կողմից հարցի գանգատարկման իրավունքի ժամկետի տևողությունը:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողն իրավունք ունի դիմելու դատարան համապատասխան հրամանը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ մեկ ամսվա ընթացքում /հայցային վաղեմության կրճատ ժամկետ/:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն /հոդված 30/ հայցային վաղեմության ընդհանուր ժամկետը 3 տարի է: Այսինքն 3 տարվա ընթացքում

աշխատանքային հարաբերությունների սուբյեկտներն իրավունք ունեն դիմելու դատարան՝ իրենց խախտված իրավունքները վերականգնելու կամ պաշտպանելու հայցով:

Հայցային վաղեմություն չի տարածվում աշխատողի պատվի եւ արժանապատվության պաշտպանության, աշխատավարձի, ինչպես նաեւ աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման պահանջներով: Նշված դեպքերում աշխատանքային իրավահարաբերությունների սուբյեկտները կարող են դատարան դիմել առանց ժամկետային սահմանափակման:

Նշեք թե ում վրա է ընկնում ապացուցելու պատասխանատվությունը:

Համաձայն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի /հոդված 6/ քաղաքացիական դատավարությունն իրականացվում է կողմերի մրցակցության եւ իրավահավասարության սկզբունքների հիման վրա, ինչը նշանակում է, որ երկու կողմերն էլ պարտավոր են դատարանին ներկայացնել իրենց դիրքորոշումը հաստատող փաստեր և փաստական հանգամանքներ:

Դատարանը գնահատում է կողմերի ներկայացրած ապացույցները և դրանց հիման վրա կայացնում վճիռ:

ՀԱՐՑ 9

Իրավական մարմնի կողմից աշխատանքի ազատումն անօրինական /ոչ հիմնավոր/ ճանաչելու դեպքում արդյոք աշխատողն իրավունք ունի վնասի (նկարագրեք թե ինչպես է որոշվում վնասի չափը) համազոր փոխհատուցման կամ վնասի այլ կերպ վերականգնման (նշեք թե ինչ է ենթադրում վնասի այլ կերպ վերականգնումը):

Դ՞աշխատանքային օրենսգիրքը /հոդված 241/ սահմանում է, որ հատուցման ենթակա վնասը ներառում է իրական վնասը և բաց թողնված օգուտը:

Վնասներն են իրավունքը խախտված անձի այն ծախսերը, որ նա կատարել է կամ պետք է կատարի խախտված իրավունքը վերականգնելու համար՝ նրա գույքի կորուստը կամ վնասվածքը (իրական վնաս), ինչպես նաև չստացված եկամուտները, որոնք այդ անձը կստանար քաղաքացիական շրջանառության սովորական պայմաններում, եթե նրա իրավունքը չխախտվեր (բաց թողնված օգուտ):

Այն դեպքում, երբ անօրինական հիմքով աշխատանքից ազատման փոխհատուցումը դրամական է, ապա նշեք.

ա/ արդյոք վերոհիշյալը կիրառելի է բոլոր ձեռնարկությունների նկատմամբ՝ անկախ դրանց մեծությունից,

Վնասի դրամական փոխհատուցումը կիրառելի է բոլոր կազմակերպությունների նկատմամբ՝ անկախ դրանց մեծությունից:

բ/ արդյոք սահմանված է վնասի փոխհատուցման նվազագույն չափ,

Վնասի փոխհատուցման նվազագույն չափ սահմանված չէ: Այն ենթակա է փոխհատուցման լրիվ չափով:

գ/ վնասի փոխհատուցման (կրած վնասի վերականգնման փոխարեն) ձևի ընտրությունը թողնվում է վարձու աշխատողին, գործատուին, թե սահմանվում է դատարանի կողմից:

Վնասի փոխհատուցման ձևի ընտրությունը կարող է ձեռք բերվել աշխատողի և գործատուի միջև փոխադարձ համաձայնությամբ կամ դատարանի որոշմամբ:

ՀԱՐՑ Դ

Թվարկեք աշխատողների այն կատեգորիաները, որոնք չեն պաշտպանված այս նորմով և նշեք թե ինչպես են նրանք համապատասխանում 24-րդ հոդվածի հավելվածի 2-րդ կետին:

Աշխատողների բոլոր խմբերն օրենքով սահմանված կարգով ունեն աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունք:

Եթե ժամկետային պայմանագրի ավարտի պատճառով աշխատողները պաշտպանված չեն այս նորմով (24-րդ հոդվածի հավելվածի 2-րդ կետ), ապա նկարագրեք ժամկետային պայմանագիրը:

Աշխատողների բոլոր խմբերը օրենքով սահմանված կարգով ունեն աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունք՝ անկախ պայմանագրի ժամկետից:

Որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետի դադարեցումը կանոնակարգվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 111-ով, համաձայն որի որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու պատճառով գործատուն կամ աշխատողն իրավունք ունեն լուծելու պայմանագիրը:

Գործատուն կարող է ժամկետը լրանալու պատճառով լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին գրավոր ծանուցելով աշխատողին առնվազն տասն օր առաջ:

Նախատեսված ժամկետները չեն կիրառվում այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք աշխատանքի են ընդունվել բացակայող աշխատողի փոխարեն:

Աշխատողը կարող է լուծել որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը՝ պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց առնվազն տասն օր առաջ գրավոր ծանուցելով գործատուին: Եթե աշխատողը չի ծանուցել գործատուին որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին եւ

պայմանագրով նախատեսված վերջին աշխատանքային օրվան հաջորդող աշխատանքային օրը դուրս չի եկել աշխատանքի, ապա պայմանագիրը համարվում է լուծված, եւ գործատուն պարտավոր է աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ այդպիսի պահանջ ներկայացվելու օրվան հաջորդող հինգ օրվա ընթացքում:

Օրենսգիրքը սահմանում է նաև, որ եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում եւ աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով:

Աշխատանքի այսպիսի պաշպանության փորձնական ժամկետի գոյության դեպքում նշեք դրա տևողությունը:

Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն ունի բոլոր իրավունքները և կրում է բոլոր պարտականությունները, որոնք սահմանված են աշխատանքային օրենսգրքով, այլ օրենքներով և նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար՝

Արսեն Համբարձումյան

Տ Ե Ղ Ե Կ Ա Ն Ք – Յ Ի Մ Ն Ա Վ Ո Ր Ո Ւ Մ

«Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության ազգային զեկույցը (հաշվետու ժամանակաշրջան 2004-2006թթ.) հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագծի ընդունման

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան /այսուհետ՝ Խարտիա/ Եվրոպայի խորհրդի այն փաստաթղթերից է, որը պաշտպանում է քաղաքացիների սոցիալական եւ տնտեսական հիմնարար իրավունքները: Խարտիան լրացնում է Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան, որն իր հերթին երաշխավորում է քաղաքացիների քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները:

Հայաստանի Հանրապետությունը Խարտիան ստորագրել է 2001թ. հոկտեմբերի 18-ին և վավերացրել՝ 2004թ. հունվարի 21-ին:

Խարտիային միանալու արդյունքում պետությունների ստանձնած պարտավորությունների կատարման և դրանց հետ ազգային քաղաքականությունների համաձայնեցման գործընթացի նկատմամբ Եվրոպայի խորհուրդն իրականացնում է վերահսկողություն և մոնիթորինգ, որը հիմնված է պետությունների կողմից տարին մեկ անգամ պարբերականությամբ ներկայացվող ազգային զեկույցների, ինչպես նաև կոլեկտիվ բողոքարկումների համակարգի վրա:

Ներկայացվող զեկույցը ՀՀ միջազգային պարտավորություն է: Այն ներառում է 2004-2006 թվականները և վերաբերում՝ Խարտիայի միայն հետևյալ դրույթներին.

-հոդված 1 /Աշխատանքի իրավունք, ենթակետեր 1; 2; 3; 4/,

-հոդված 15 /Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունք, ենթակետեր 2; 3/,

-հոդված 18 /Մյուս կողմերի տարածքում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունք, ենթակետեր՝ 1; 2; 3; 4/,

-հոդված 20 /Առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունք/,

-հոդված 24 /Աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունք/:

«Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի վերաբերյալ ՀՀ ազգային զեկույցը (հաշվետու ժամանակաշրջան 2004-2006թթ.) հաստատելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագծի ընդունման անհրաժեշտությունը բխում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2007թ. նոյեմբերի 23-ի N 1483-Ն որոշմամբ հաստատված «Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պարտավորություններին համապատասխան Հայաստանի Հանրապետության ազգային զեկույցների պատրաստման և հաստատման կարգ»-ի 12-րդ և 13-րդ կետերի պահանջներից:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար՝

Արսեն Համբարձումյան