

**Հայաստանում ԵՄ աջակցությամբ իրականացվող
երեք ծրագրերի կողմից կատարված՝
աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ հետազոտությունների հիմնական
արդյունքների ներկայացում**

**Presentation of key findings of the studies on labour rights in Armenia conducted by
three EU-funded projects**

Երեք ծրագրերի մասին / About the three projects

«Արժանապատիվ աշխատանք հիմա՝» ծրագիրն իրականացվում է Զելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակի, Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի, Զասարակական հետազոտությունների առաջատար խմբի, Ֆակտոր տեղեկատվական կենտրոնի կողմից՝ Կրթություն և համերաշխություն արիմիության հետ համատեղ:

“Decent work now!” project is implemented by Helsinki Citizens' Assembly – Vanadzor, Transparency International Anti-Corruption Center, Advanced Public Research Group, Factor Information Center NGO in cooperation with Education and Solidarity Union. The Project is funded by the European Union.

«Հանուն աշխատանքի. հաշվետու և ներառական աշխատաշուկայի նախաձեռնություն» ծրագիրն իրականացվում է Տեղեկատվական և Զաղորդակցության Տեխնոլոգիաների Գործատուների Միության, Արմավիր Զարգացման Կենտրոնի և Կիրակի Զարգացման Հիմնադրամի կողմից:

“Labour Action: Collaborative Effort for Accountable and Inclusive Employment” project is implemented by Union of Employers of ICT, Armavir Development Center and Kiraki Development Foundation. The Project is funded by European Union.

«ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագիրն իրականացվում է ՕքսեՉեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

“EU4LabourRights: Increasing Civic Voice and Action for Labour Rights and Social Protection in Armenia” project is implemented by OxYGen Foundation, Socioscope NGO, “Asparez” Journalists’ Club NGO, Armenian Progressive Youth NGO, Media Diversity Institute - Armenia in cooperation with Protection of Rights without Borders NGO, and Eurasia Partnership Foundation. The Project is funded by the European Union.



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՄԱՐ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA



**«ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների»
ծրագրի հետազոտությունների արդյունքների
ամփոփում
17.02.2022**

ՀՀ-ՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԴԱՏԱԿԱՆ ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

*“Իրավունքների Պաշտպանություն առանց
Սահմանների” ՀԿ
Արաքս Մելքոնյան, Նախագահ*

Ուսումնասիրության նպատակը

ա) բացահայտել աշխատանքային իրավունքի իրացման ոլորտում առավել հաճախ ծագող խնդիրները,

բ) վերլուծել դատական պրակտիկան՝ բացահայտելով դատարանի մատչելիությունը, առկա մոտեցումները, այդ թվում՝ հակասությունները նմանատիպ քաղաքացիական և վարչական գործերի քննության դեպքում:

Մեթոդաբանությունը

Ուսումնասիրությունը իրականացվել է Datalex առցանց համակարգով հրապարակված դատական ակտերի վերլուծության հիման վրա՝ հատուկ մշակված գործիքի միջոցով:

Ուսումնասիրվել են 2019-2021թթ.-ին կայացված 384 քաղաքացիական գործերով և 112 վարչական գործերով վճիռներ, ինչպես նաև 123 կարճման մասին որոշումներ:

Գործերի տեսակները

- Կարգապահական և ոչ կարգապահական հիմքով աշխատանքից ազատում` 265 գործ,
- Կարգապահական տույժի նշանակում` 24 գործ,
- Աշխատավարձի և այլ վճարների բռնագանձում` 51 գործ,
- Իրավաբանական նշանակություն փաստերի (աշխատանքային ստաժի և փաստաթղթի պատկանելիության) հաստատում` 114 գործ,
- Կենսաթոշակի նշանակում կամ վերահաշվարկ` 25 գործ և այլն:

Գործերով պատասխանողը

Գործերի զգալի մասով հայցերը բերվել են պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների և բուժ.հաստատությունների, համայնքների, մարզպետարանների, ինչպես նաև պետական այլ մարմինների դեմ:

Մասնավոր կազմակերպությունների դեմ բերված բողոքների թիվը մտավ է համեմատաբար ցածր /հայցերի 32 %/:

Արդյունքներ

Դատարանը բավարարել է դիտարկված գործերի 72%-ը:

- Բավարարման ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է հրավարանական նշանակույթյան փաստերի (աշխատանքային ստաժի) հաստատման վերաբերյալ գործերով՝ 95%:*
- Ամենացածր ցուցանիշը՝ վարչական գործերով կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ գործերով:*

Փաստաբանի դերը

Դիտարկված գործերի 83%-ով հայցվորն ունեցել է ներկայացուցիչ:

Առանց փաստաբանի աջակցություն գործերից 41%-ը մերժվել են:

24 դեպքում (գործերի 5%) հայցվորը ներկայացված է եղել հանրային պաշտպանի կողմից, որից 22-ը՝ քաղաքացիական գործերով:

Կանանց կողմից բերված հայցեր

- Հայցվորները եղել են կանայք քաղաքացիական գործերի 56%, սակայն վարչական գործերով՝ միայն 23% գործերով:
- Կանայք կազմել են նաև մեծամասնությունն փաստաթղթի պատկանելիության հաստատման վերաբերյալ գործերով, քանի որ ամուսնությունից հետո փոխել են ազգանունը և իրավահաստատող փաստաթղթերում և անձնագրում անձնական տվյալները տարբերվել են:

Աշխատանքից ազատման վիճարկում

- Բավարարվել է հայցերի 63%:
 - Գործերի 53% քննվել է երևանում:
 - Հայցերի 67%-ը բերվել են պետական մարմինների կամ պետությանը պատկանող կազմակերպությունների դեմ՝ հատկապես կրթական և առողջապահական ոլորտներում:
- Վարչական և քաղաքացիական գործերով արձանագրված խնդիրները հիմնականում նույնն են, բացառությամբ կոնկրետ տեսակի ծառայությունը կարգավորող օրենսդրությամբ պայմանավորված առանձնահատկությունների:

Արձանագրված խնդիրներ

- Աշխատանքից ազատման մասին հրամաններում իրավական և/կամ փաստական հիմքի բացակայություն:
- Կրճատումների տեղի չունենալու դեպքում կրճատում, կրճատումների ձևական բնույթը, կրճատման կամ աշխատանքի պայմանների էական փոփոխության դեպքում ոչ պատշաճ ծանուցելը, այլ աշխատանք չառաջարկելը, այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինություն մասին չտեղեկացնելը:
- Պայմանագրի, ազատման մասին հրամանի չտրամադրելը, ազատման մասին ՊԵԿ-ի քաղվածքից իմանալը:
- Ոչ աշխատանքային օրերին ազատման մասին հրամանների արձակում:
- Փորձաշրջանի ավարտից հետո պայմանագրի լուծում՝ աշխատակցի հղիության պատճառով, բայց այլ պատրվագով:

- Աշխատողի կողմից ազատման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու համար նախատեսված ժամկետի չպահպանում;
- Որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի ժամկետի լրացման հիմքով ազատում այն դեպքում, երբ պայմանագիրը պետք է դիտարվի որպես անժամկետ կնքված;
- Կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով պայմանագրի լուծում այն դեպքում, երբ նման հիմք նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով,
- Աշխատանքին չհամապատասխանելու հիմքով ազատում գնահատում չանցկացնելու պայմաններում,

Ծառայողների դեպքում

- Առանց ատեստավորման կրճատում:
- Կրճատման դեպքում նշանակման նախապատվության իրավունքի չապահովում:
- Հայեցողական կամ վարչական պաշտոններից ազատում՝ օրենքով սահմանված ժամկետները չապահանելով կամ առանց հիմքի նշման:

Աշխատողի կարգավիճակը վատթարացնող նորմերի կիրառում /օրինակ, սահմանային տարիքի վերանայման դեպքում/:

- Առանց ծառայողի համաձայնության ավելի ցածր պաշտոնի տեղափոխելը:
- Դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած վճռի առկայության դեպքում ծառայության մեջ չվերականգնելը:



Կարգապահական հիմքով ազատում կամ տույժի նշանակում

- Հրամաններում իրավական և/կամ փաստական հիմքի բացակայություն:
- Երկու կարգապահական տույժ նշանակելը նույն արարքի համար
- Աշխատողից բացատրություն չվերցնելը, բացատրության համար ողջամիտ ժամանակ չտրամադրելը, բացատրությամբ տրամադրված փաստերը չուսումնասիրելը, հաշվի չառնելը, ներքին/ծառայողական քննություն չիրականացնելը, տույժի նշանակման հիմքում ընկած հանգամանքները հիմնավորող փաստաթղթերի բացակայություն:

- Արձակուրդի ընթացքում տույժ կիրառելը:
- Օրենքով նախատեսված ժամկետից հետո կարգապահական տույժ նշանակելը:
- Տույժի ենթարկվելու մասին չձանուցելը:
- Կարգապահական տույժի ենթարկելն այն պարտականությունների չկատարման համար, որոնք չէին մտնում աշխատողի պարտականությունների մեջ, կամ պարտականությունների կատարման համար պայմաններ չստեղծելը:

Աշխատավարձի և այլ վճարների բռնագանձում

Դիտարկված գործերով բարձրաձայնվել է աշխատավարձի, չօգտագործած արձակուրդի, հարկադիր պարապուրդի, անաշխատունակության վճարի, արձակման նպաստի, արտաժամյա աշխատանքի հատուցման չվճարման կամ ուշացումով վճարման խնդիրներ:

Նշված գործերի 82%-ը քննվել են Երևանում:

Դատարանը բավարարել է քաղաքացիական գործերով հայցերի 61%-ը և վարչական գործերի 85%-ը:

Արձանագրված խնդիրներ

- Բազմաթիվ գործերով կուտակվել է երկարատև չօգտագործած արձակուրդ, որը չի հատուցվել աշխատանքից ազատելիս /և մասնավոր սեկտորում, և զին. ու քրեակատարողական ծառայողների շրջանում/:
- Որոշ դեպքում գործատուն չի վճարել չօգտագործված արձակուրդի հատուցում՝ պնդելով, որ աշխատողը պահանջից հրաժարվել է՝ պայմանագրի ժամկետի երկարացման մասին համաձայնագրում նշելով, որ այլ պահանջ առկա չէ:
- Այլ տեսակի պայմանագրեր կնքելը փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների պայմաններում:
- Համայնքապետարան գործատուն աշխատավարձից վճարել է հարկեր առանց աշխատողի համաձայնությամբ:

Առաջարկություններ

- Բարձրացնել աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածությունը, հատկապես մարզերում և կանանց շրջանում, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատման դեպքում առկա երաշխիքների, վճարների ու հատուցումների վերաբերյալ:

-Աշխատանքի և առողջապահության տեսչական մարմնի կողմից, իր լիազորություններն իրացնելիս, մշակել տեղեկատվություն աշխատանքից ազատման հրամանների, ծանուցումների պարտադիր վավերապայմանների վերաբերյալ, օրինակ, մշակել օրինակելի ձևեր՝ գործատուի պրակտիկան օրենսդրությանը և դատական պրակտիկային համապատասխանեցնելու համար:

Նշված խնդիրները քննարկել գործատուների, աշխատողների և նրանց ներկայացուցիչների համար անցկացվող սեմինարների

- ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններ՝ Սահմանելով կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու դեպքում բացատրության համար ողջամիտ ժամկետ տրամադրելու պահանջ՝ հաշվի առնելով խախտման բնույթը, ծանրությունը, հետևանքները, կարգապահական խախտման հանգամանքները և այլն:
 - Օրենսդրությամբ հստակեցնել կրկնակի պատասխանատվության արգելքը:
 - Կարգապահական տույժը պետք է համաչափ լինի կատարված կարգապահական խախտմանը:

Հստակեցնել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքման հիմքերը և աշխատանքի բնույթն ու կատարման պայմանները, որոնցով կարող են կնքվել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր:

Աշխատանքային օրենսգրքով բացառել աշխատողին կեսնաթոշակային տարիքի հիմքով աշխատանքից հեռացնելը

*Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանել
աշխատանքային վեճերի ի պաշտոնե (ex officio) լուծման
սկզբունքը:*

*Ապահովել աշխատանքային վեճերի օրենսգրքով
նախատեսված եռամսյա ժամկետում քննության պահանջը:*

*Իրավաբանական նշանակության փաստերի հաստատումը
կարող է իրականացվել նաև արտադատական կարգով՝
նոտարների կողմից:*



Շնորհակալություն 😊



ԵՎՐՈՊԱՆ ԱՌԻՔՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՍՏ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

DECENT
WORK
NOW

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆԵ
ՀԻՄԱ

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆԵ
ՀԻՄԱ



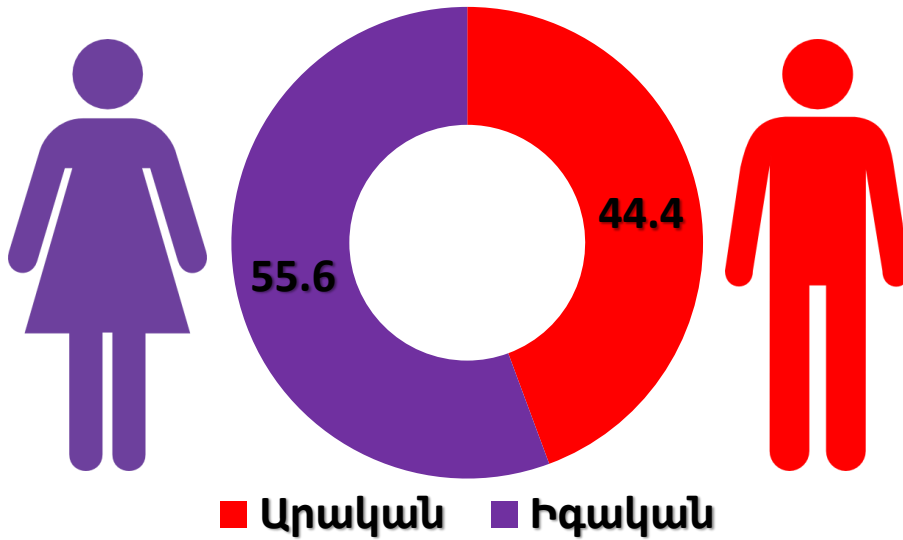
Մեթոդաբանություն

	Հետազոտություն
<u>Հետազոտության տեսակը</u>	Քանակական, ընտրանքային, քվոտային
<u>Հետազոտության մեթոդը</u>	Կիսաստանդարտացված հարցազրույցների մեթոդ, CAPI (Computer-assisted personal interviewing*)
<u>Հարցումների իրականացման ժամանակաշրջանը</u>	Հունիս, 2021թ.
<u>Ընտրանքի ծավալը (n)</u>	1062 հարցազրույց
<u>Ընտրանքի բաշխվածությունը ՀՀ տարածքում</u>	Բաշխվել է ՀՀ բոլոր մարզերում (այդ թվում՝ նաեւ Երեւանում) բնակչության թվին համամասնորեն՝ աշխատող բնակչության շրջանում /կամ ովքեր վերջին 2 տարվա ընթացքում աշխել են
<u>Ընտրանքի տեսակը</u>	Ստրատիֆիկացված, կլաստերային ընտրանք՝ հիմնված նախապես առանձնացված քվոտաների վրա
<u>Վստահության միջակայքը, սխալի մեծությունը</u>	95% վստահության միջակայք, $\pm 2.81\%$ սխալի մեծություն
<u>Հարցվողների տարիքը</u>	18 տարեկան եւ ավել

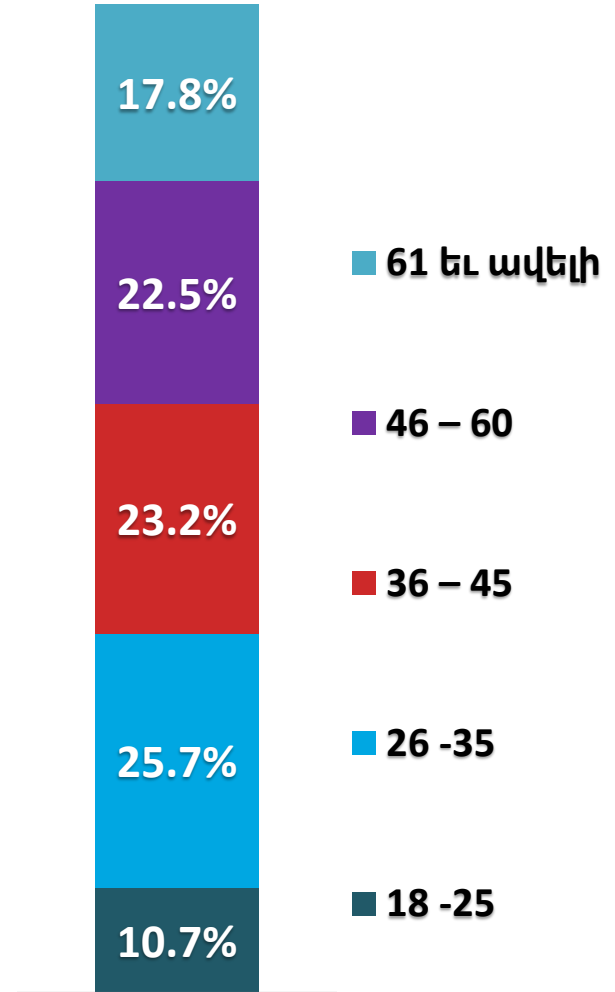
* Համակարգչային օժանդակությամբ անհատական հարցազրույց. հարցազրույցների իրականացման տեխնիկա է, որի կիրառման ժամանակ, հարցազրույցավարը հարցվողի հետ դեմ առ դեմ հարցազրույցի ժամանակ ստացված տեղեկատվությունը մուտքագրում է համակարգչում տեղադրված էլեկտրոնային հարցաթերթում:

Հարցվողների սեռա-տարիքային բաշխվածությունը

Հարցվողների սեռ



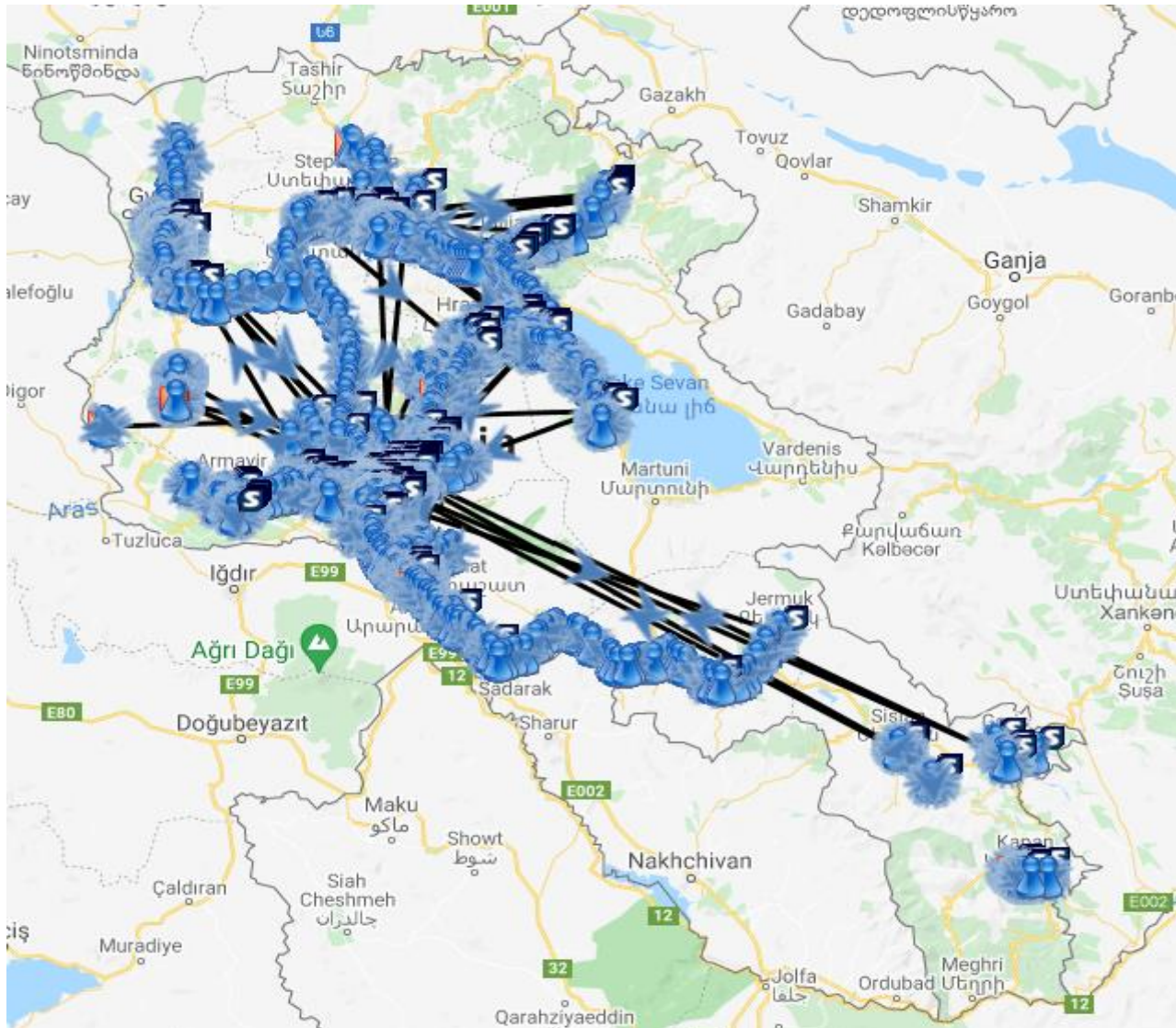
Հարցվողների տարիքային խմբեր



Բնակավայրի տեսակ



2021թ. հարցումների իրականացման կետերի քարտեզ



Ելակետային ուսումնասիրության հիմնական նպատակն է

Պարզել ՀՀ-ի աշխատող
բնակչության աշխատանքային
իրավունքների
պաշտպանվածության վիճակը և
բացահայտել առկա խնդիրները

Ուսումնասիրված հարցերի շրջանակը

- պայմանագրային հարաբերություններին առնչվող հիմնախնդիրները,
- պայմանագրի բացակայության դեպքում աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները և դրանց հետ կապված հիմնախնդիրները,
- աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի հետ կապված խնդիրները,
- արտաժամյա աշխատանք, աշխատանքային պարտավորություններից չբխող աշխատանք,
- աշխատանքի պայմանների խնդիրները՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման հարցերը,
- աշխատանքի վարձատրության, խրախուսանքի և պատասխանատվության հետ կապված հարցերը,
- աշխատանքային պարտավորությունները և քաղաքական գործընթացներին աշխատողի ներգրավվածություն,
- աշխատանքային հարաբերություններում վեճերի առկայությունն ու դրանց լուծման մեխանիզմները՝ ներառյալ արհմիություններին վերաբերող հարցերը,
- աշխատավայրում խտրականության դրսևորումները տարբեր սոցիալական խմբերի հանդեպ՝ կանանց ևն,
- անչափահասների աշխատանք.



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՏՈՐ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

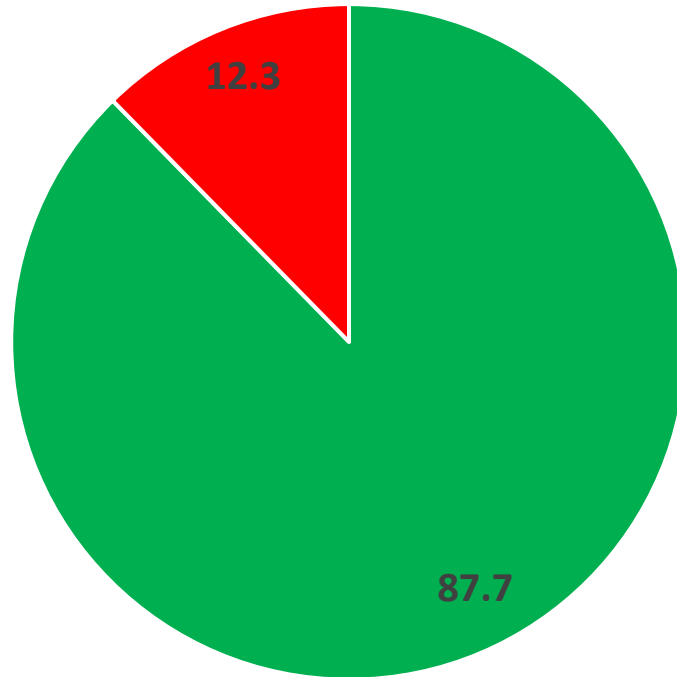
DECENT
WORK
NOW

ԱՐԺԱՆԱԴԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔ
ՀԻՄՆ

ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՐԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ

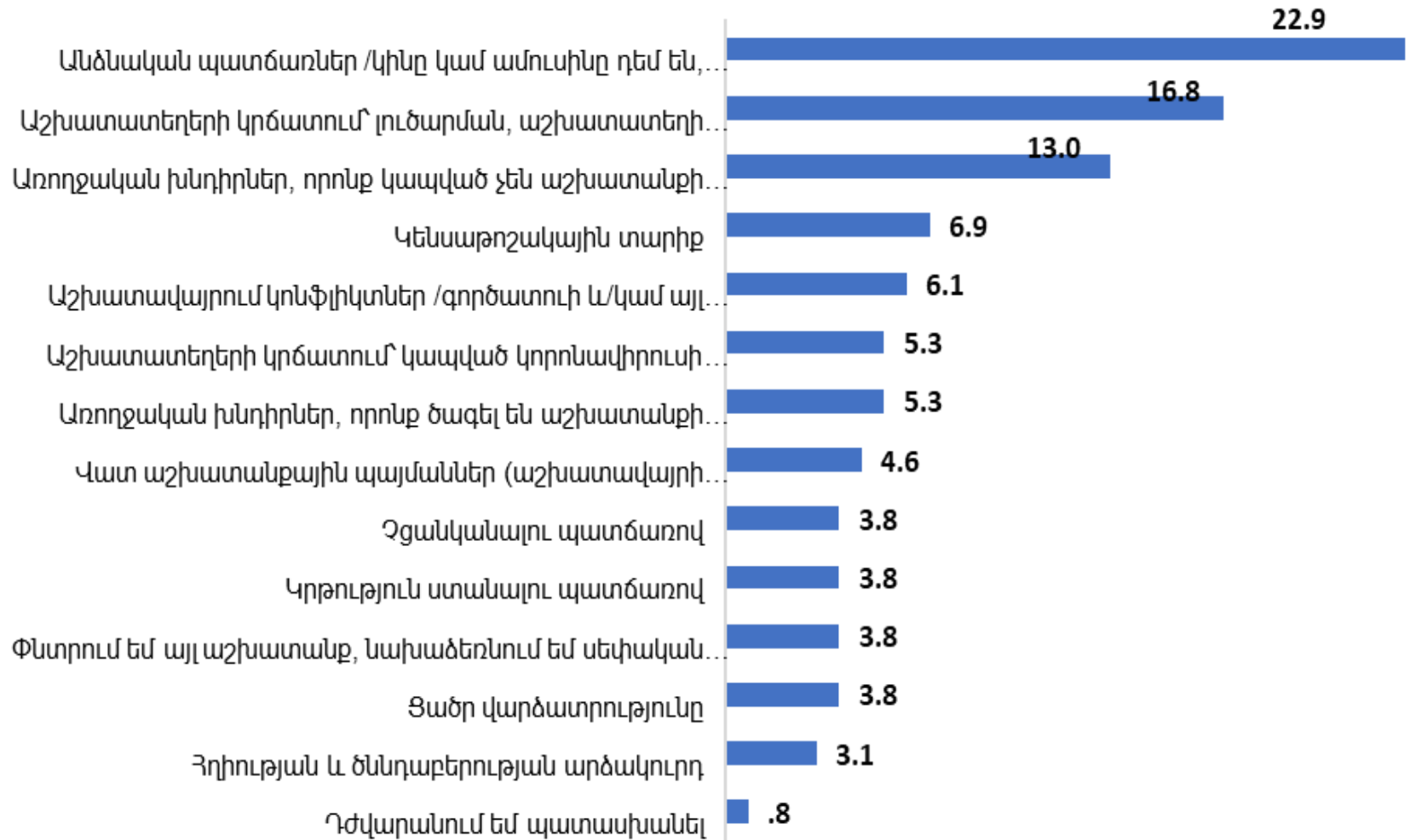


Ներկայումս աշխատող Եք



■ Այո ■ Ոչ, սակայն աշխատել եմ վերջին 2 տարվա ընթացքում

Գծապատկեր 4. Ի՞նչն է հիմնական պատճառը, որ ներկայումս չեք աշխատում



Չարցվողների սեռային բաշխումն՝ ըստ գբաղվածության ոլորտների

Ոլորտ	Արական	Իգական
Կրթություն և գիտություն	11.3%	33.8%
Մշակույթ, սպորտ	4.7%	3.6%
Առողջապահություն և սոցիալական աշխատանք	2.5%	11.0%
Վերամշակող արդյունաբերություն /հրուշակեղենի արտադրություն և այլն	8.1%	7.8%
Կոմունալ ծառայություններ /Էլ.Էներգիա, գազ, կապ, աղբահանություն...	7.4%	3.0%
Շինարարություն	12.3%	0.3%
Մեծածախ կամ մանրածախ առևտուր	10.2%	11.8%
Պաշտպանություն և այլ ուժային կառույցներ, իրավապահ համակարգ	11.3%	1.9%

Հարցվողների սեռային բաշխումն՝ ըստ կրթական մակարդակների

Կրթություն	Արական	Իգական
Թերի միջնակարգ (8-ամյա)	3.6%	2.0%
Միջնակարգ (10-12-ամյա)	31.8%	18.4%
Միջնակարգ մասնագիտական (քոլեջ) / թերի բարձրագույն	19.7%	27.4%
Բարձրագույն (առանց մագիստրատուրայի)	26.8%	31.5%
Բարձրագույն (ներառյալ մագիստրատուրա)/գիտական աստիճան	18.0%	20.6%
Ընդամենը	100%	100%

Հարցվողների աշխատավարձի չափերը՝ ըստ սեռի

Աշխատավարձի չափ	Արական	Իգական
Մինչև 35000 դրամ	1.50%	6.40%
35000-ից մինչև 65000 դրամ	4.20%	17.40%
65000-ից մինչև 150000 դրամ	54.10%	62.80%
150000-ից մինչև 350000 դրամ	27.20%	9.30%
350000-500000 դրամ	4.90%	1.00%
500000-750000 դրամ	1.90%	0.30%
750000-1000000 դրամ	0.20%	0.20%
1000000 դրամից ավել	0.40%	0.20%
Հրաժարվում եմ պատասխանել	5.50%	2.40%
Ընդամենը	100.00%	100.00%



ԵՎՐՈՊԱՆ ՄԻԻԹՅՈՒՆ ԲԱՅԱՍՏԱՆԻ ԲԱՍՏ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

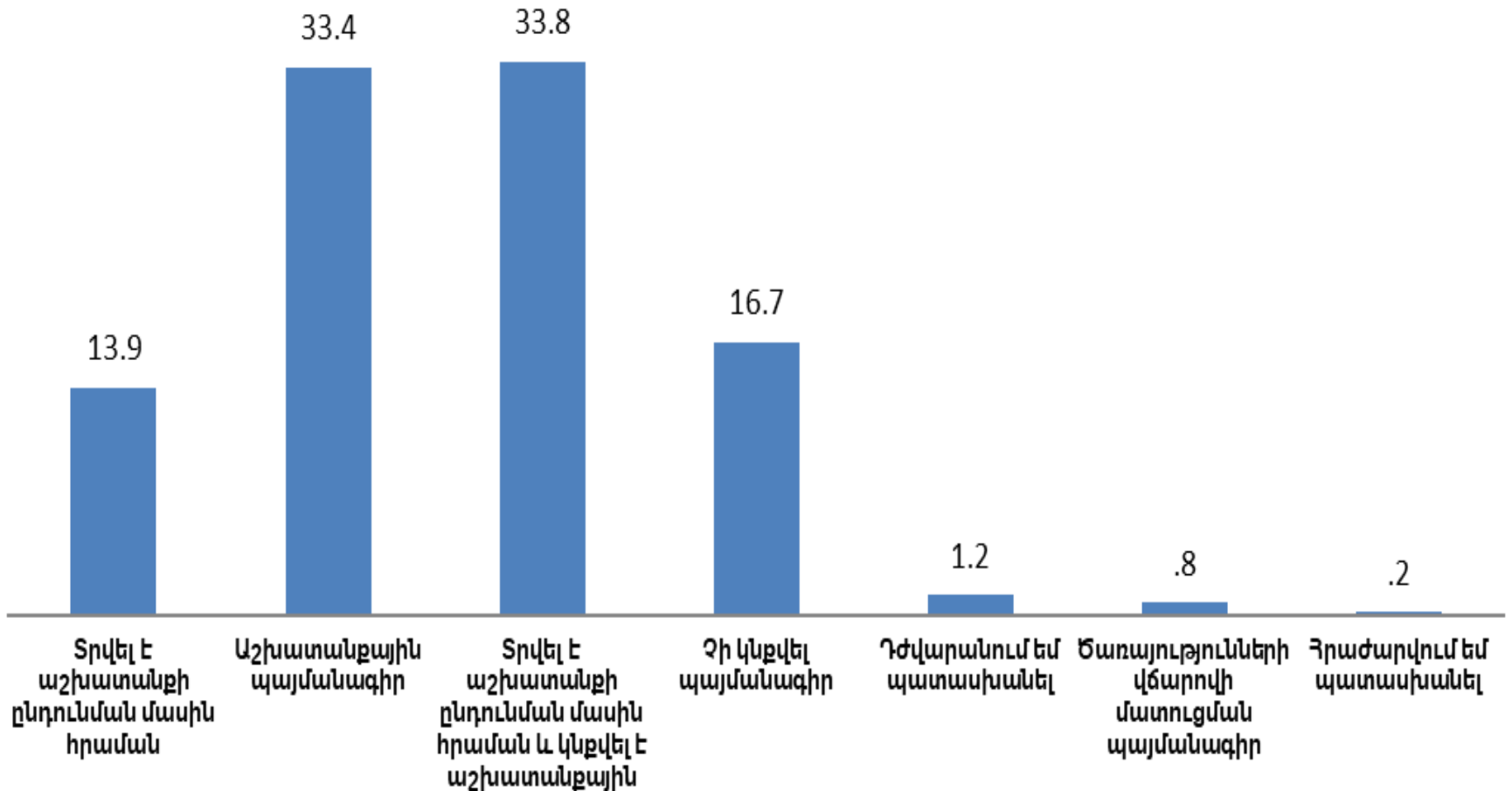
DECENT
WORK
NOW

ԱՐԺԱՆԱԴԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՁ
ՀԻՄՆ

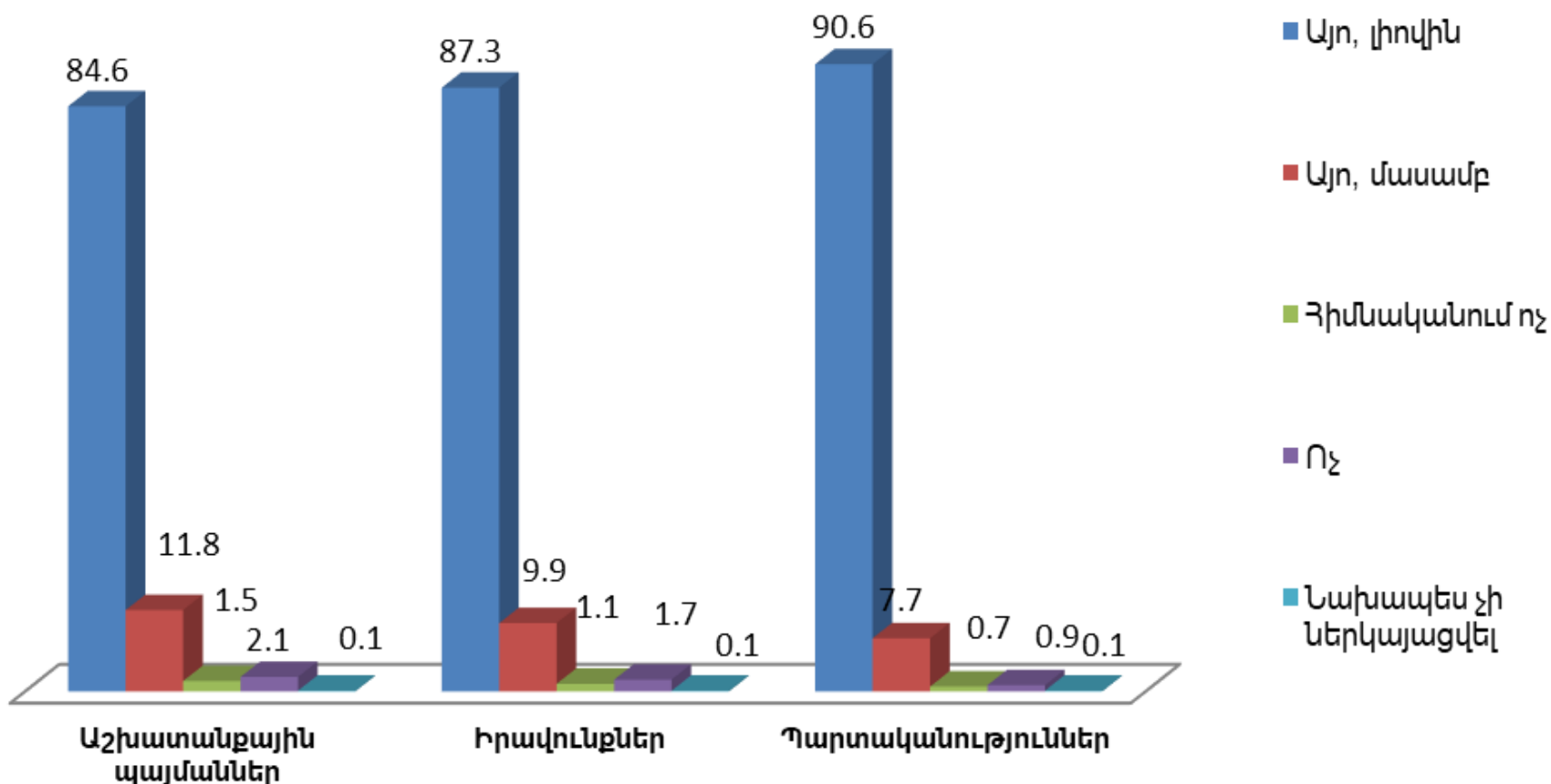
Աշխատանքային փոխհարաբերություններ եւ աշխատանքային պայմանագիր



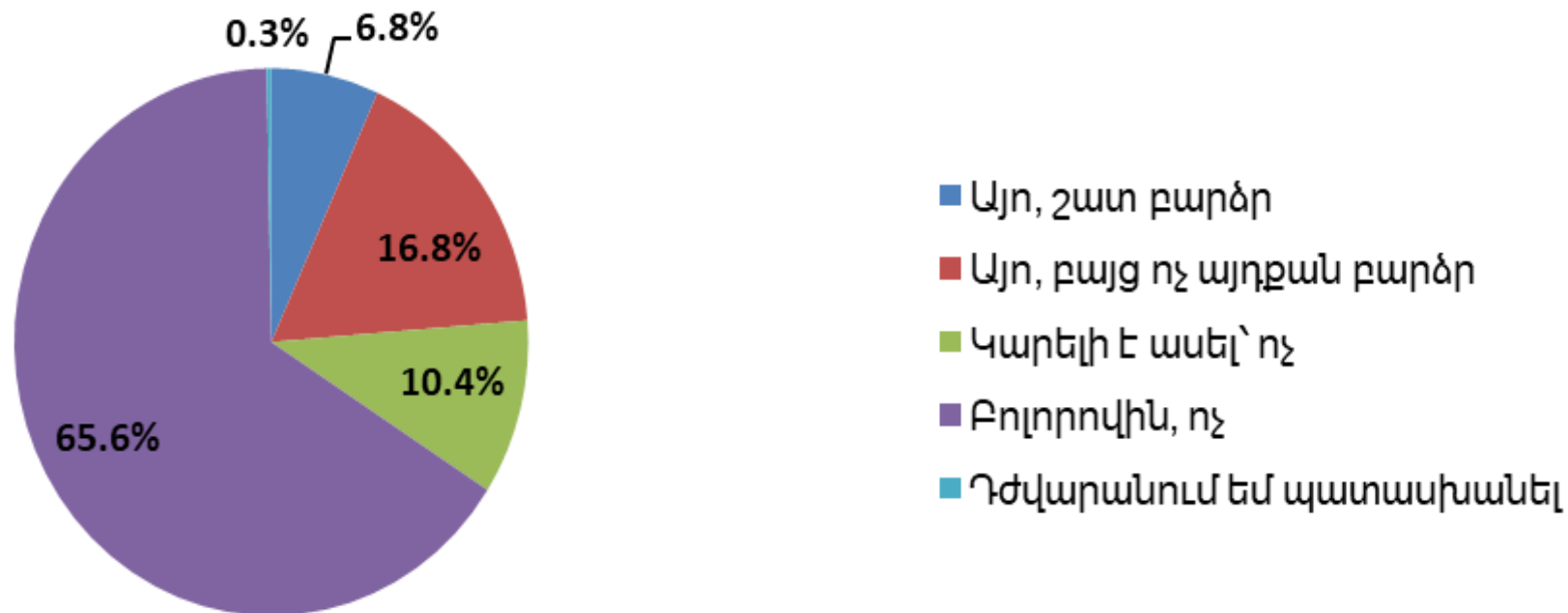
Գծապատկեր 7. Արդյոք աշխատանքային փոխհարաբերությունները ամրագրված են



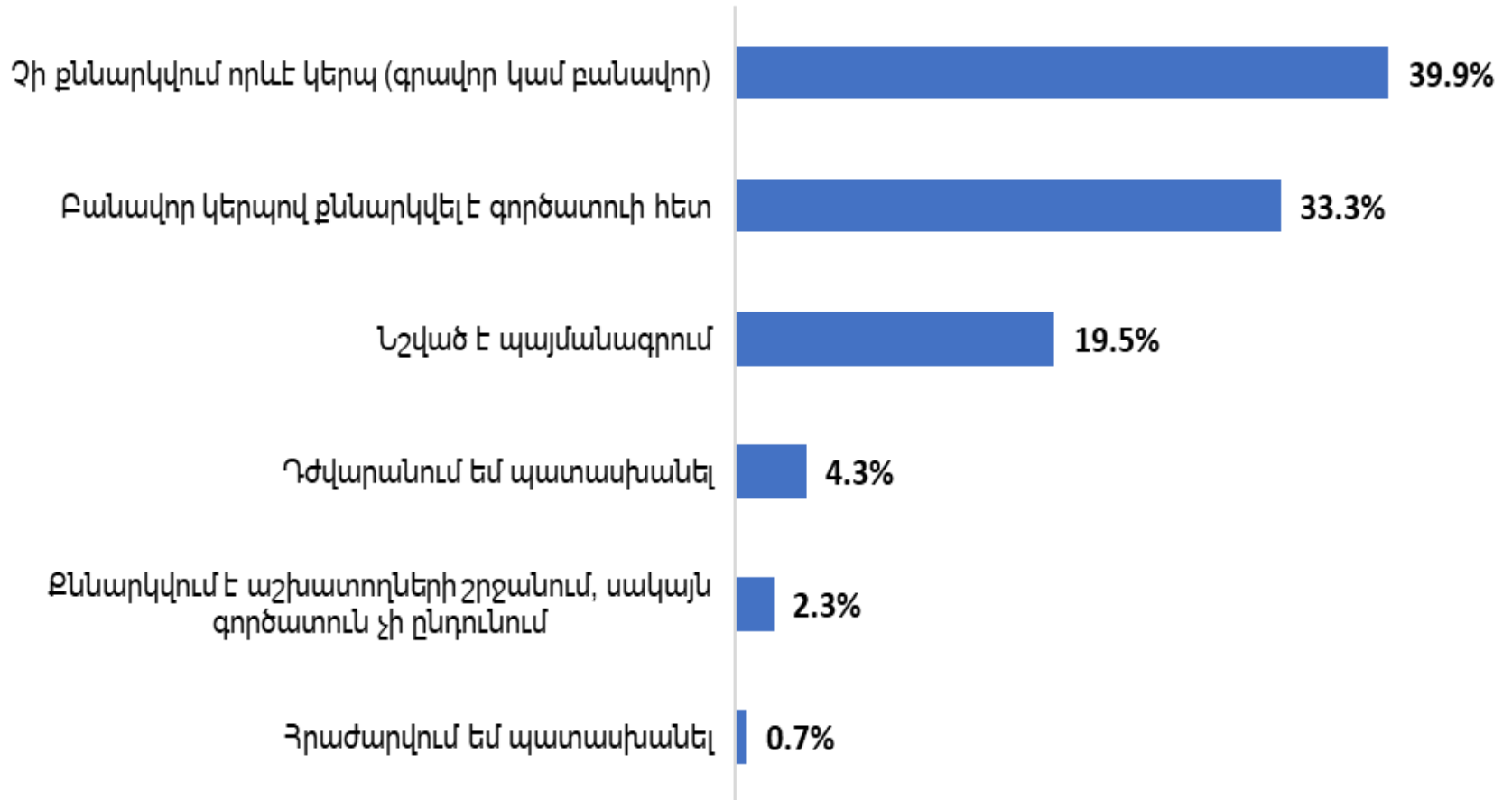
Գծապատկեր 10. Արդյոք Ձեր աշխատանքային պայմանները, աշխատանքային իրավունքները և պարտականությունները ապահովվում են այնպես, ինչպես ներկայացվել է նախապես



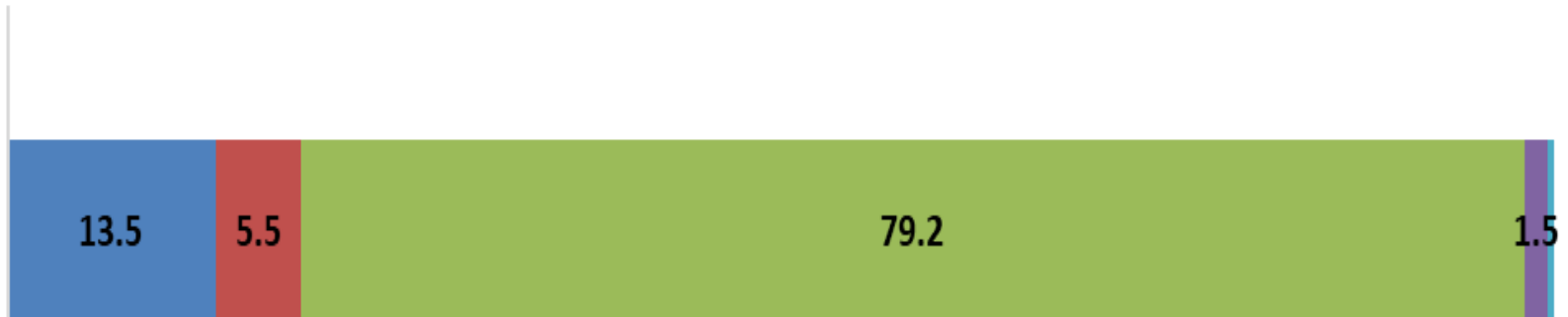
Գծապատկեր 13. Աշխատանքային պայմաններում առկա՞ է առողջության համար վտանգավոր կամ վնասակար գործոնների ազդեցություն



Գծապատկեր 16. Իսկ առողջության համար վնասակար կամ վտանգավոր գործոնների մասին Նշված է Ձեր պայմանագրում կամ բանավոր կերպով քննարկվե՞լ է գործատուի հետ



Գծապատկեր 15. Ստանձնում եք որևէ փոխհատուցում աշխատանքի վտանգավորության կամ վնասակարության համար



■ Այո

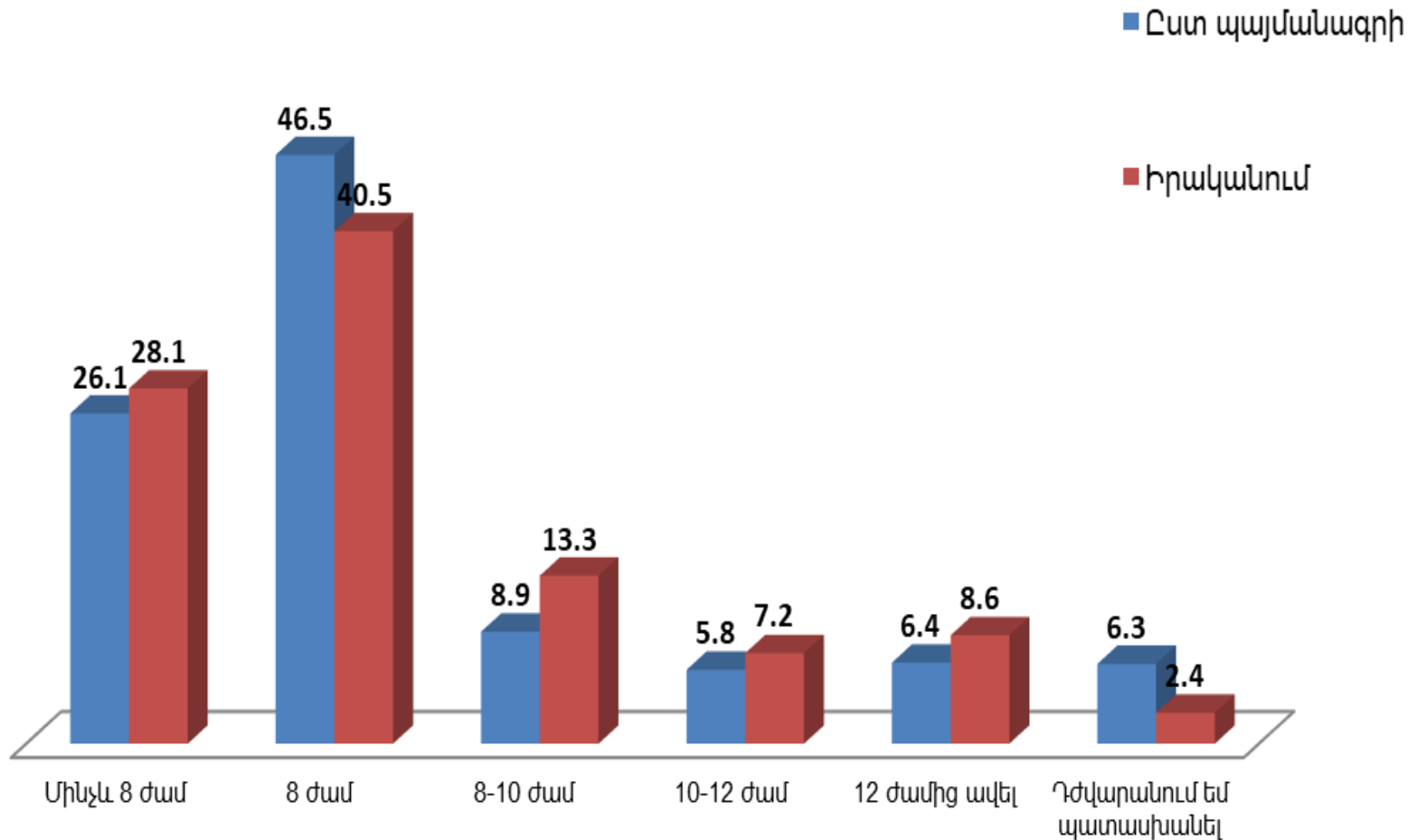
■ Ոչ

■ Զրաժարվում եմ պատասխանել

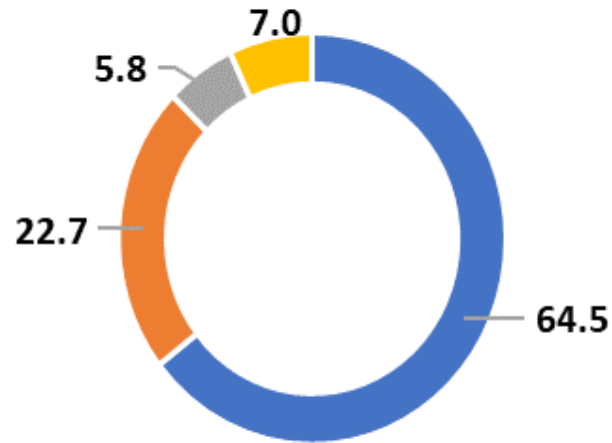
■ Այո, բայց չնչին գումար

■ Դժվարանում եմ պատասխանել

Գծապատկեր 18. Ըստ պայմանագրի եւ իրականում աշխատանքային օրվա տևողությունը

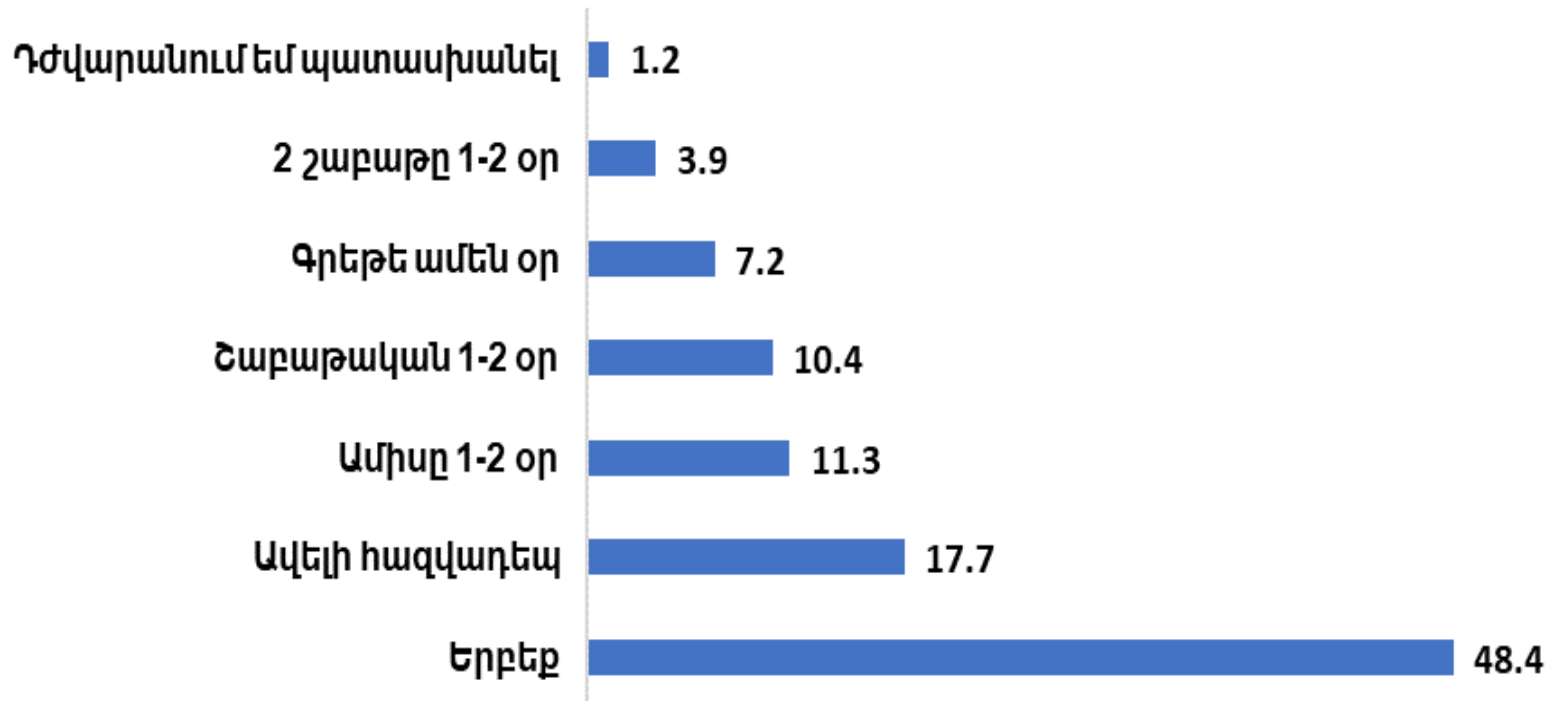


Գծապատկեր 22. Աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի տևողությամբ բավարարվածություն

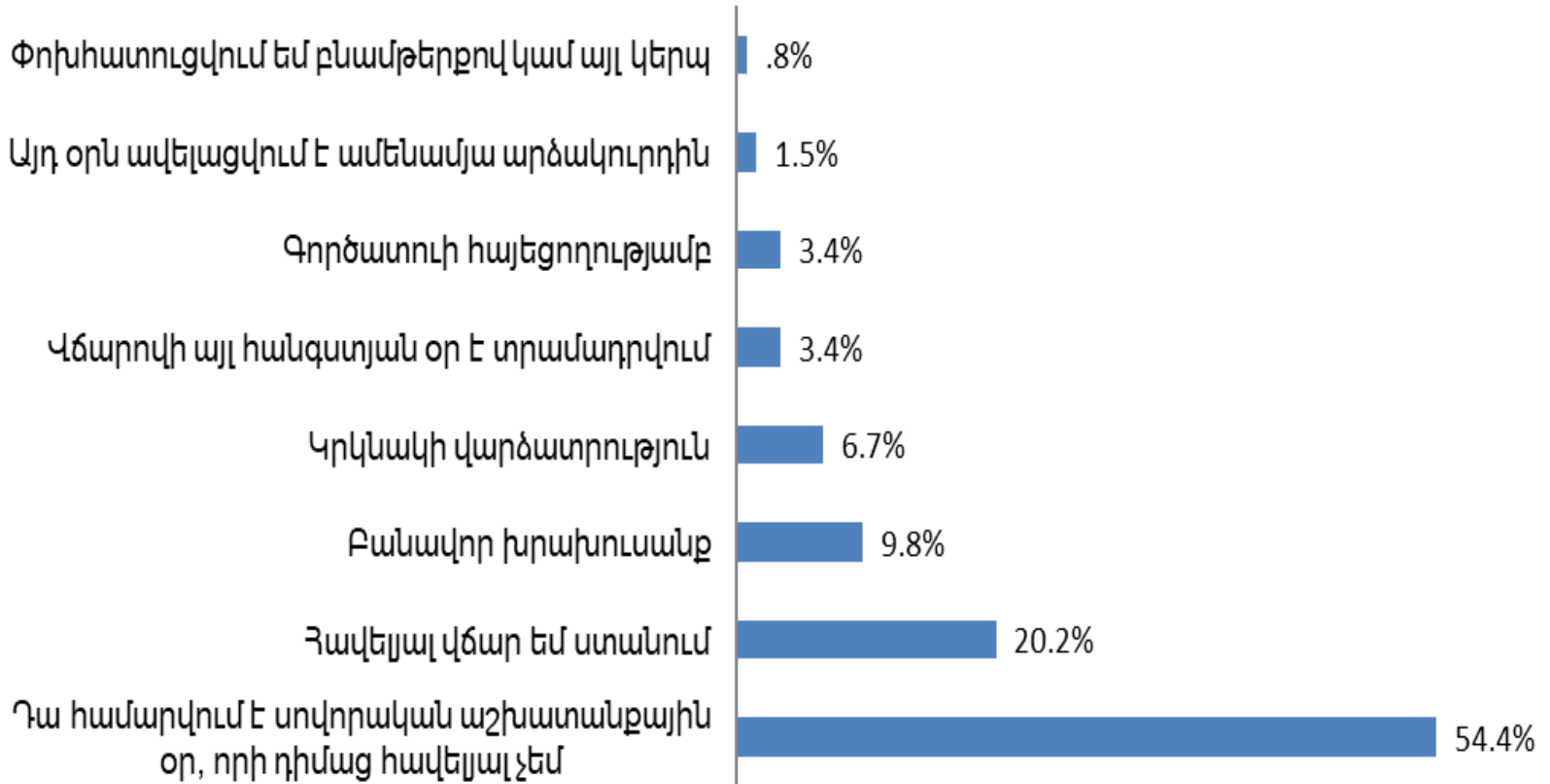


- Լիովին բավարարում է
- Որոշ չափով բավարարում է
- Որոշ չափով չի բավարարում
- Բոլորովին չի բավարարում

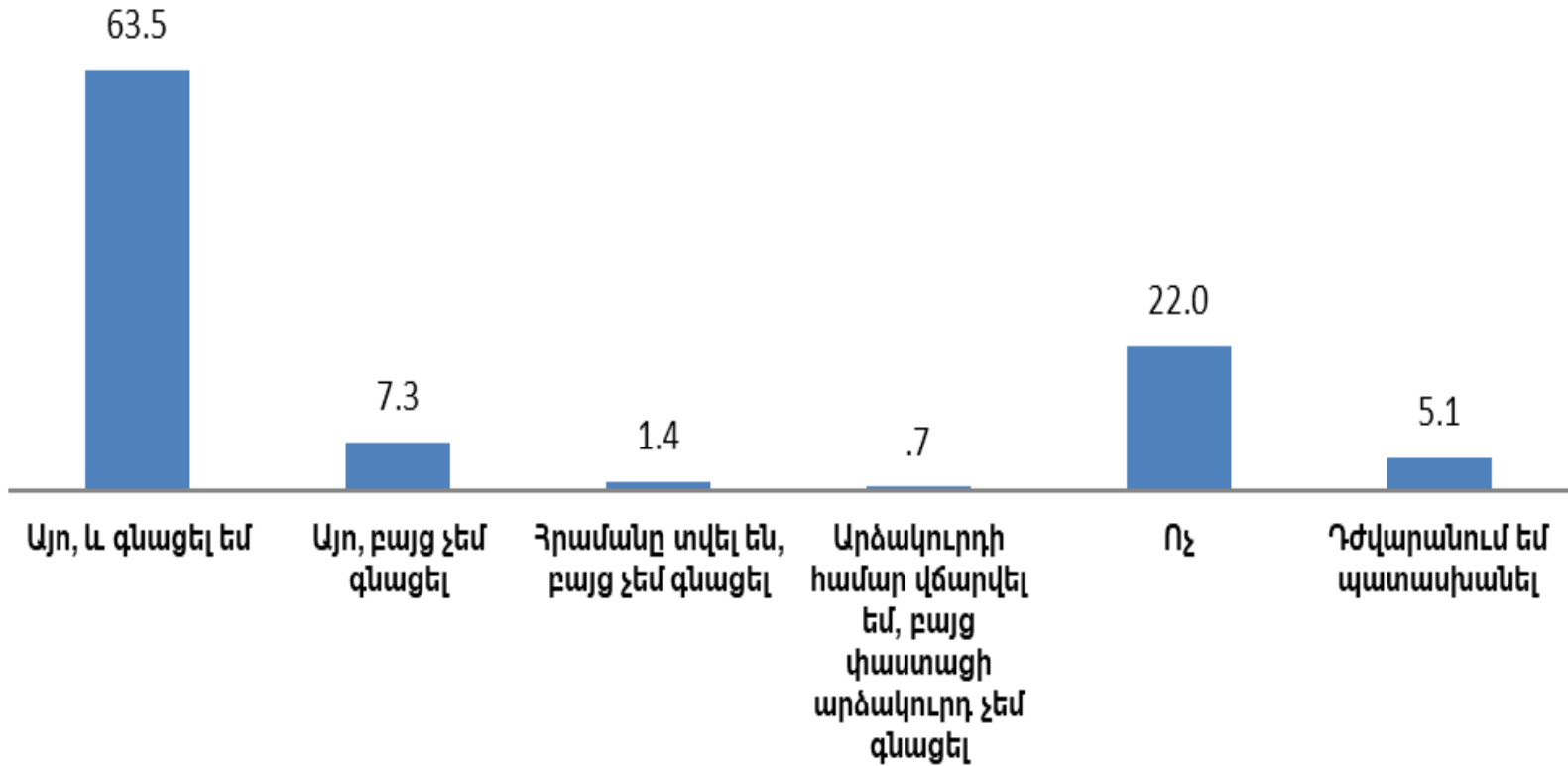
Գծապատկեր 24. Արտաժամյա աշխատանք կատարելու հաճախականությունը



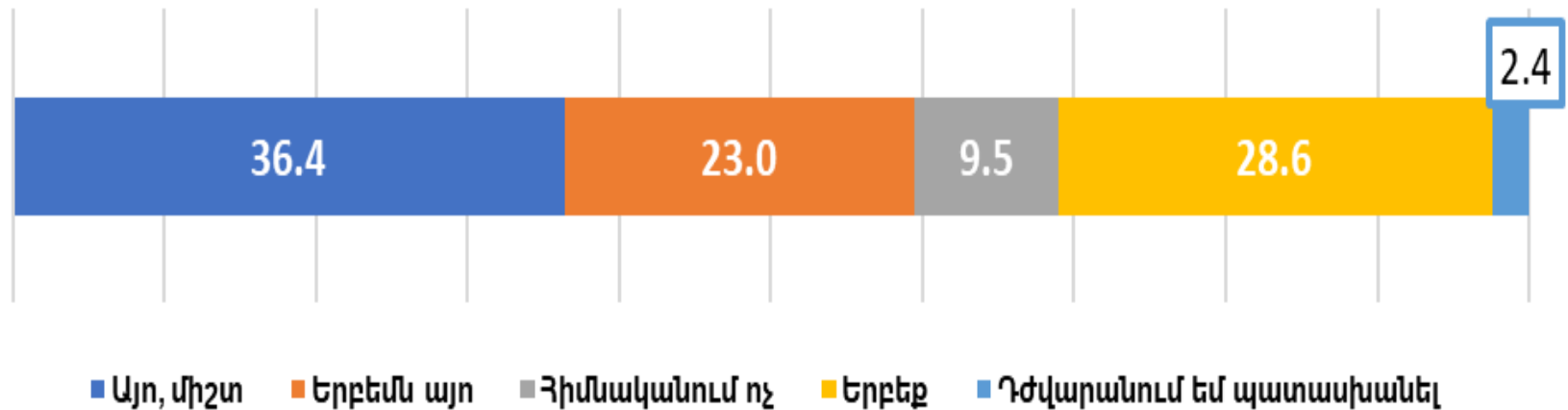
Գծապատկեր 25. Տոնական կամ հանգստյան օրերին աշխատանքի դիմաց փոխհատուցում



Գծապատկեր 26. Արդյոք տրամադրվել է ամենամյա վճարովի արձակուրդ



Գծապատկեր 28. Ձեր աշխատավայրում աշխատանքի էական պայմանները /աշխատավարձ, պաշտոն, աշխատավայր, ռեժիմ և այլն/ փոփոխվո՞ւմ են աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնությամբ



Այսպիսով՝

- Հարցվածների 16.7%-ը չունի աշխատանքային պայմանագիր
- Հարցվողների 7.2%-ը նշել է, որ ամեն օր իրականացնում է արտաժամյա աշխատանք: Արտաժամյա աշխատանքի դիմաց հավելավճար ստանում է այն երբևէ իրականացնողների միայն 28.4%-ը:
- Հարցվողների 27,5%-ը գրեթե միշտ կամ հաճախակի աշխատում է ոչ աշխատանքային օրերին, ևս 26.8%-ը՝ հազվադեպ: Նրանց 54.4%-ը նշել է, որ դա համարվում է սովորական աշխատանքային օր, որի դիմաց հավելյալ չեն վճարվում:
- Առողջության համար վտանգավոր ազդեցությունների առկայության դեպքում աշխատող հարցվողների 79.2%-ը չի ստանում որևէ փոխհատուցում: Ավելին՝ այդ հարցվողների մոտ 40%-ը գործատուի կամ վերադասի հետ չի քննարկել աշխատանքային պայմանների վտանգավորության կամ վնասակարության հարցը:

Աշխատանքային փոխհարաբերությունների իրավական ամրագրման բացակայության պայմաններում աշխատողները դուրս են մտնում աշխատանքային օրենսդրությամբ պաշտպանված լինելու հնարավորությունից: Նման դեպքերում գործատուները չեն ջանում ապահովել արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններ և համապատասխան վերաբերմունք:

Ծրագրի շրջանակներում իրագործելի առաջարկ

- Անհրաժեշտ է բարձրացնել հանրային իրազեկության մակարդակը աշխատանքային իրավահարաբերությունների երաշխիքների վերաբերյալ՝ խթանելով, որպեսզի աշխատանքի անցնելիս գործատուից պահանջեն կնքել պայմանագիր և հետամուտ լինեն աշխատել ամրագրված իրավահարաբերությունների սահմաններում:
- Անհրաժեշտ է տրամադրել իրավախորհրդատվություն և ուղղորդում, ինչպես նաև համագործակցել համապատասխան մարմինների, մասնավորապես Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի հետ՝ նման խնդիրների հատային և համակարգային լուծման ուղղությամբ:



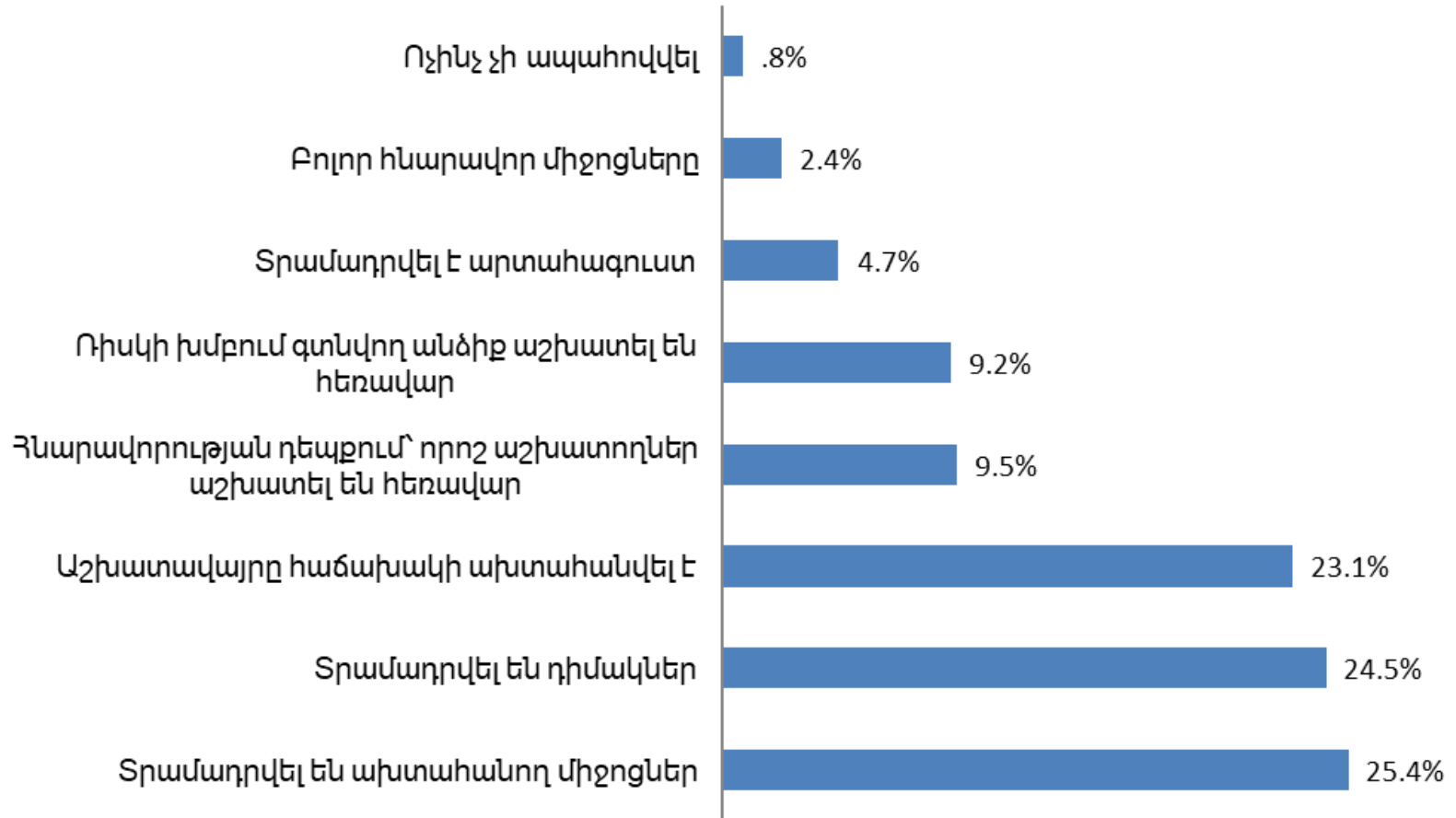
ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՍՏՈՒ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA



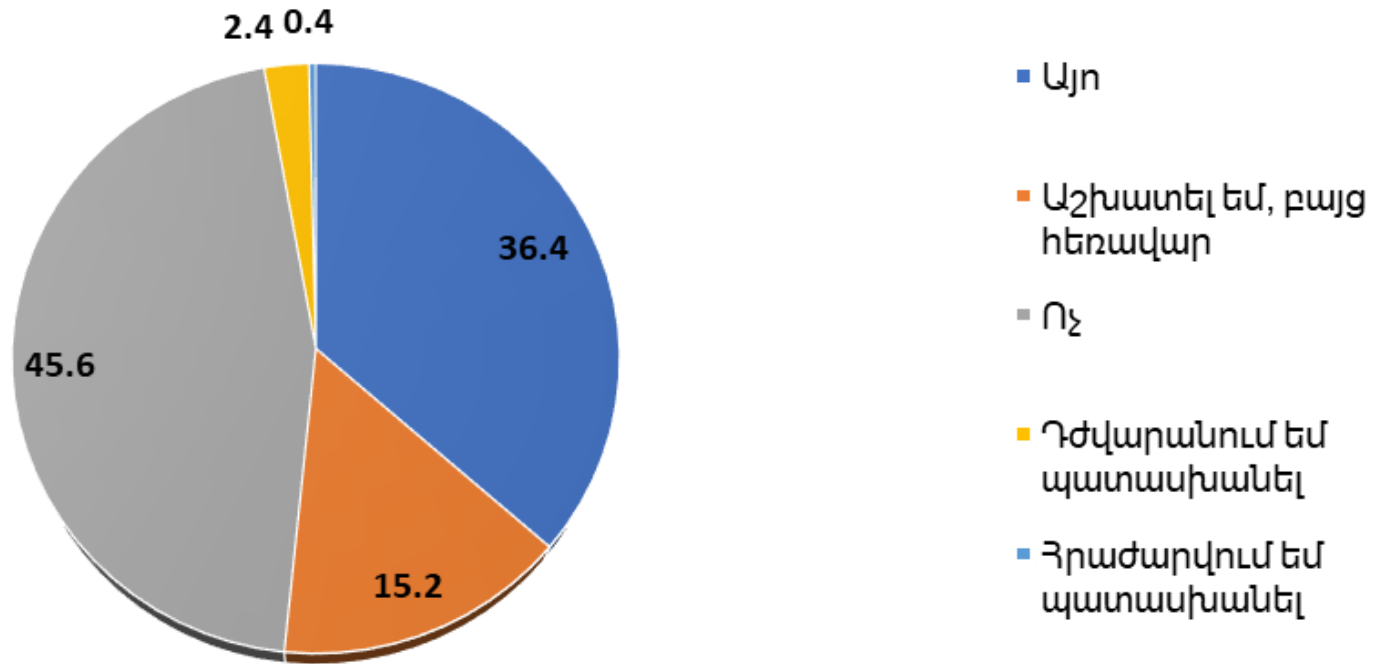
Կորոնավիրուսի ազդեցությունը աշխատանքային պայմանների փոփոխության վրա



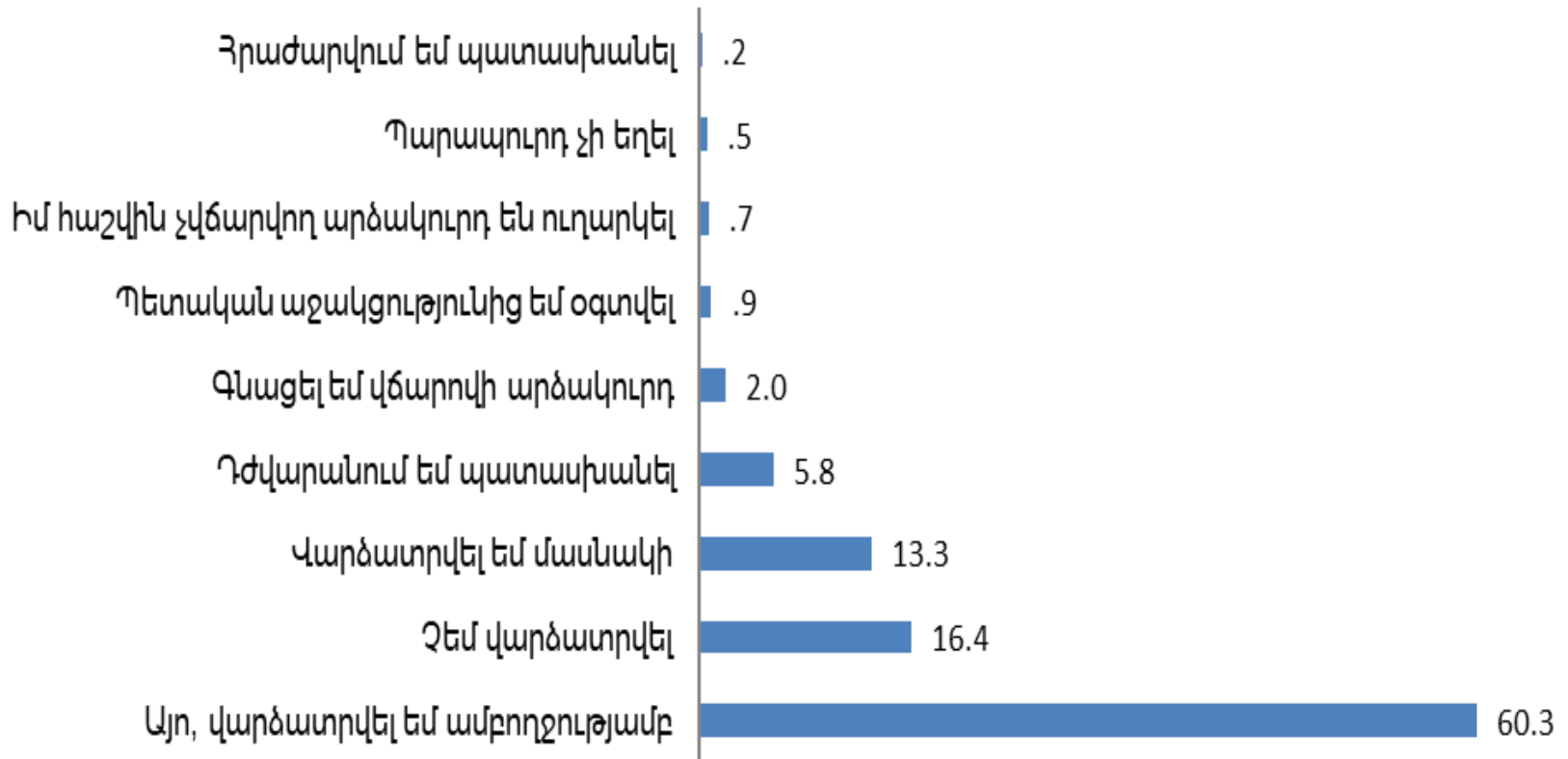
Գծապատկեր 17. Արդյոք գործատուն ապահովե՞լ է կորոնավիրուսի տարածումը կանխարգելող միջոցառումներ աշխատողների համար



Գծապատկեր 31. Կորոնավիրուսով պայմանավորված ստիպված եղել եք չաշխատել /պարապուրդի մատնվել



Գծապատկեր 32. Կորոնավիրուսով պայմանավորված պարապուրդի ընթացքում արդյոք վարձատրվել եք



Այսպիսով՝

Թեև կորոնավիրուսային համավարակի կանխարգելման միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել հարցվածներից միայն 2,9%-ի աշխատավայրերում, հիվանդությամբ վարակվել են հարցվածների 46.7%-ը: Համավարակով պայմանավորված չի աշխատել կամ պարապուրդի է մատնվել հարցվածների 36.4%-ը, որոնցից այդ ժամանակահատվածում ամբողջությամբ վարձատրվել է 54,7%-ը:

ԱՄԵՆԱՄՅԱ ՎՃԱՐՈՎԻ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴ

- Աշխատողների 9.8%-ը տեղյակ չեն, որ ունեն ամենամյա վճարովի արձակուրդից օգտվելու իրավունք, իսկ կեսը իրազեկված չեն դրա տևողության և պայմանների վերաբերյալ, լավատեղյակ չեն, թե ինչպես է հաշվարկվում աշխատավարձը, չգիտեն, թե ինչ պետք է կամ ինչ կարող են անել, երբ իրականացնում են աշխատանքային պայմանագրով կամ պայմանավորվածությամբ չնախատեսված աշխատանք:
- Աշխատողները միշտ չէ, որ կարողանում են արտահայտել իրենց դժգոհությունն աշխատանքային պայմանների, աշխատանքային փոխհարաբերությունների, աշխատանքի վարձատրության, արձակուրդի կամ այլ հարցերի շուրջ:

Ծրագրի շրջանակներում իրագործելի առաջարկ

- **Անհրաժեշտ է կազմակերպել դասընթացներ աշխատողների և աշխատողների ներկայացուցիչների համար՝ օգտագործելով ինչպես հասարակական կազմակերպությունների, այնպես էլ պետական կառույցների, նաև արհմիությունների ներուժը:**



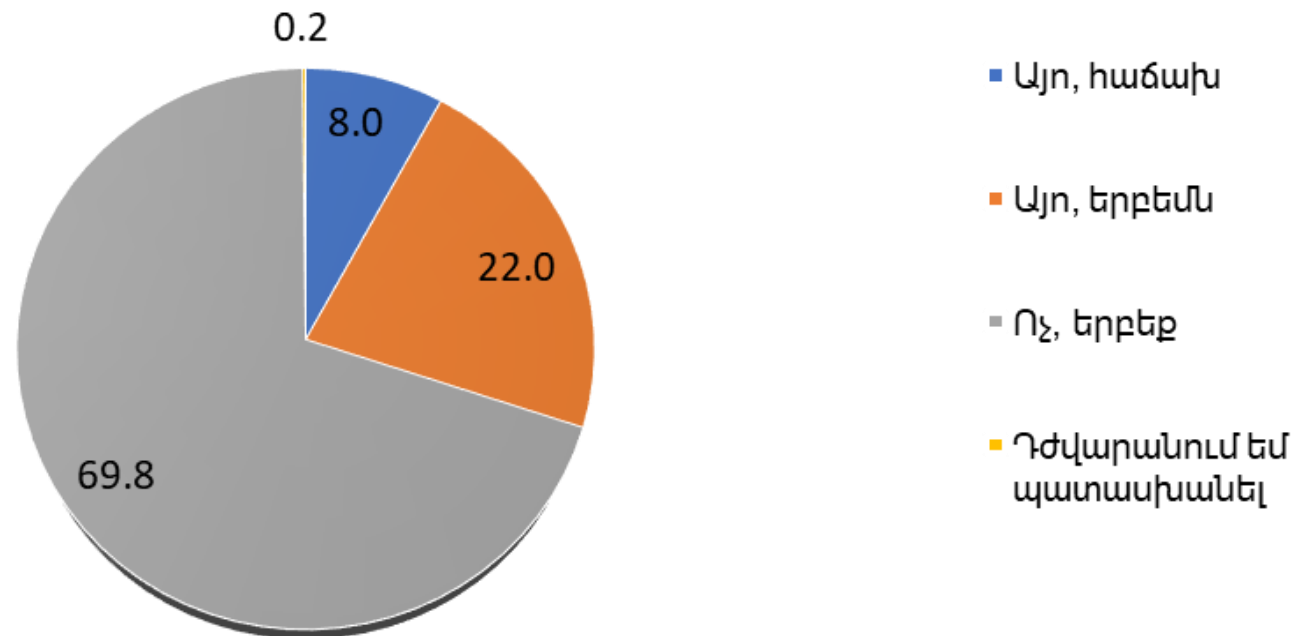
ԵՎՐՈՊԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՍՏ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

DECENT
WORK
NOW | ԱՐԺԱՆԱԴԱՏԻՎ
ԱՇԽԱՏԱՆՔ
ՀԻՄՆ

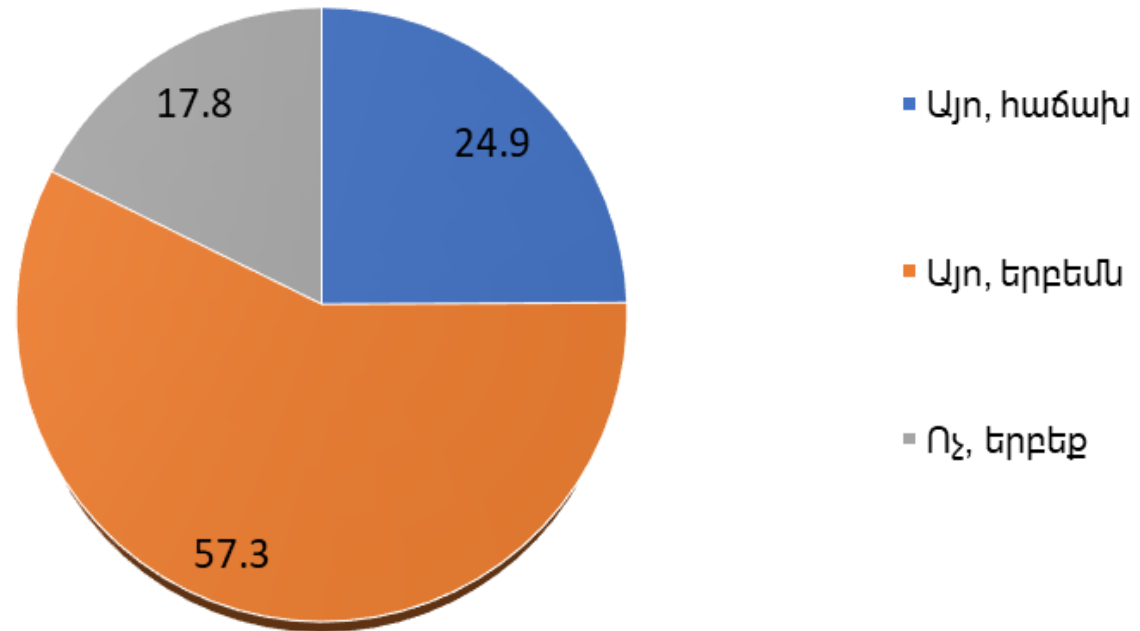
Աշխատանքային փոխհարաբերություններ, վեճեր եւ լուծման մեխանիզմներ



Գծապատկեր 35. Երբեւէ ունեցե՞լ եք դժգոհություն՝ կապված աշխատանքային պայմանների հետ



Գծապատկեր 36. Երբևէ արտահայտե՞լ եք դժգոհություն



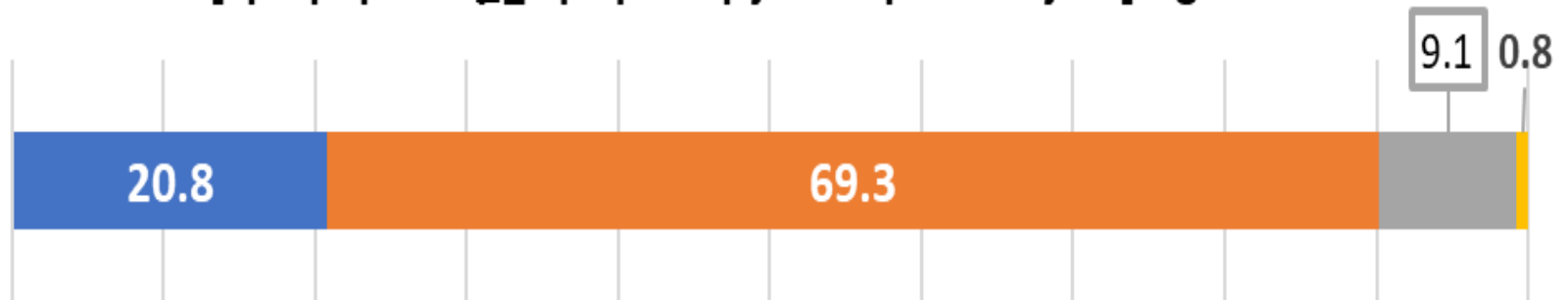
Գծապատկեր 38. Երբ աշխատանքային պայմանների հետ կապված Ձեր դժգոհությունը ներկայացրել եք Ձեր գործատուին կամ անմիջական վերադասին, ապա



- Խնդիրն ամբողջությամբ լուծվել է
- Խնդիրը չի լուծվել

- Խնդիրը մասնակիորեն է լուծվել
- Դժվարանում եմ պատասխանել

Գծապատկեր 39. Ինչպե՞ս է փոփոխվել Ձեր գործատուի վերաբերմունքը դժգոհությունն արտահայտելուց հետո



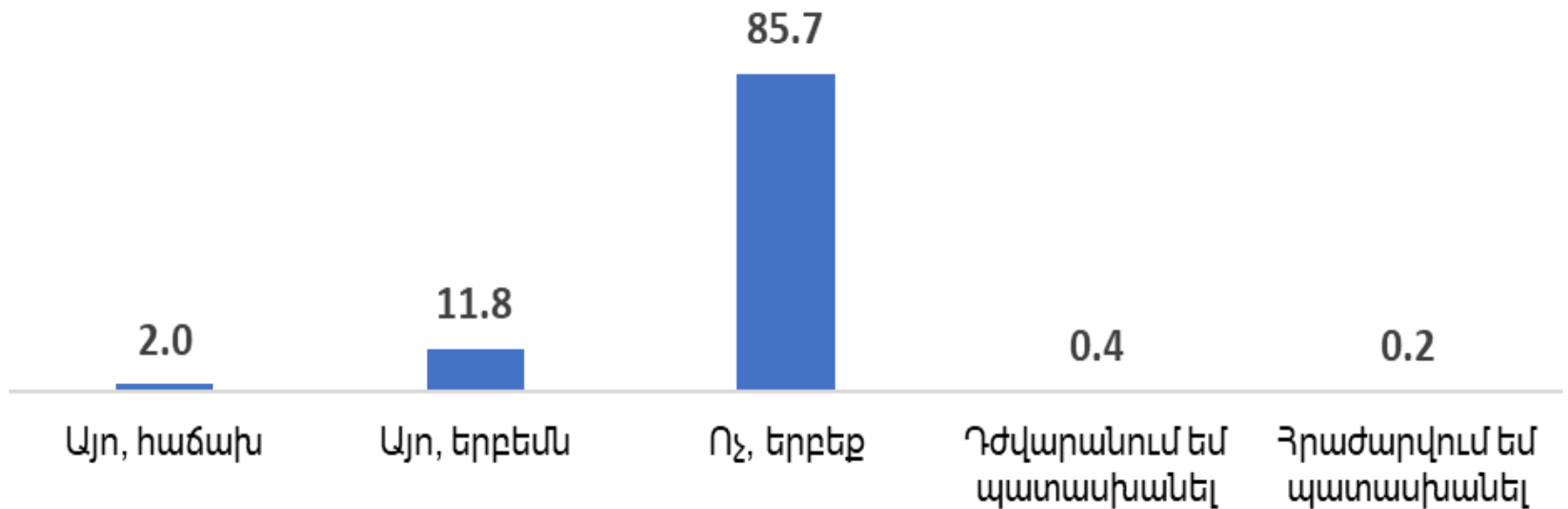
■ Դեպի դրական

■ Ոչինչ չի փոխվել

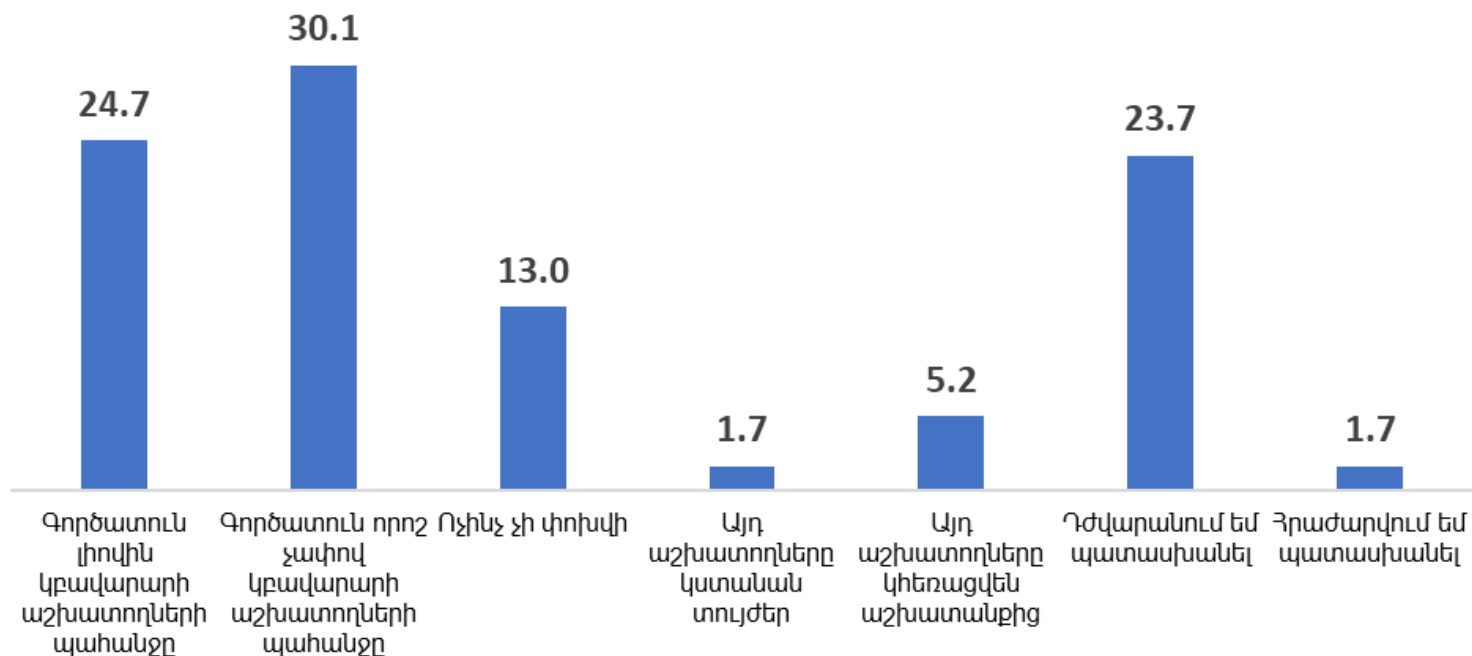
■ Դեպի բացասական

■ Դժվարանում եմ պատասխանել

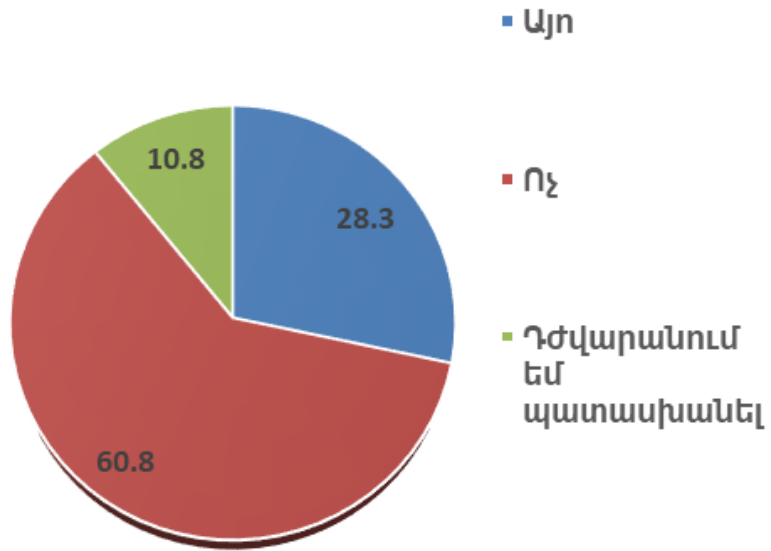
Գծապատկեր 40. Եղ՛ել է դեպք, երբ Ձեր գործընկերները համախմբվել են ընդդեմ գործատուի՝ աշխատավայրում որևէ խնդրի լուծման համար



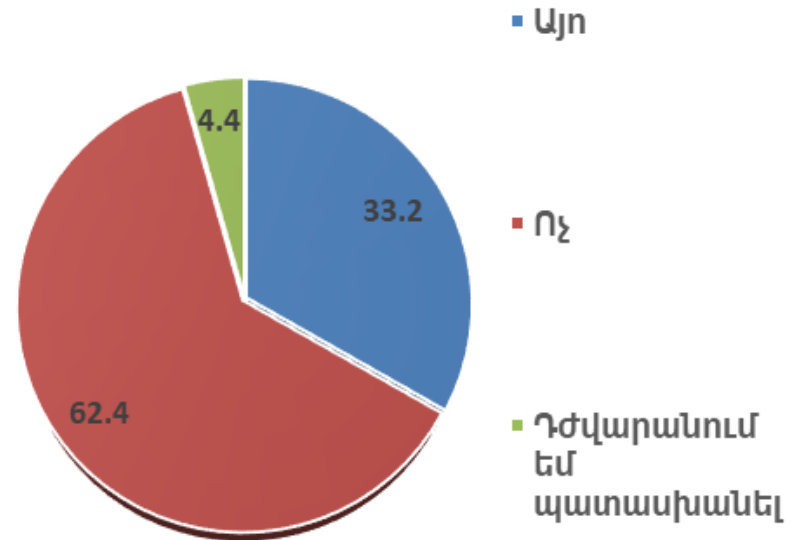
**Գծապատկեր 41. Եթե Ձեր աշխատավայրում աշխատողները
Նախաձեռնեն բողոքի կամ իրենց իրավունքների
պաշտպանության գործողություններ, ի՞նչ տեղի կունենա**



Գծապատկեր 42. Ունեք արդյոք Արհմիություն Ձեր աշխատավայրում



Գծապատկեր 43. Հանդիսանո՞ւմ եք արդյոք Արհմիության անդամ



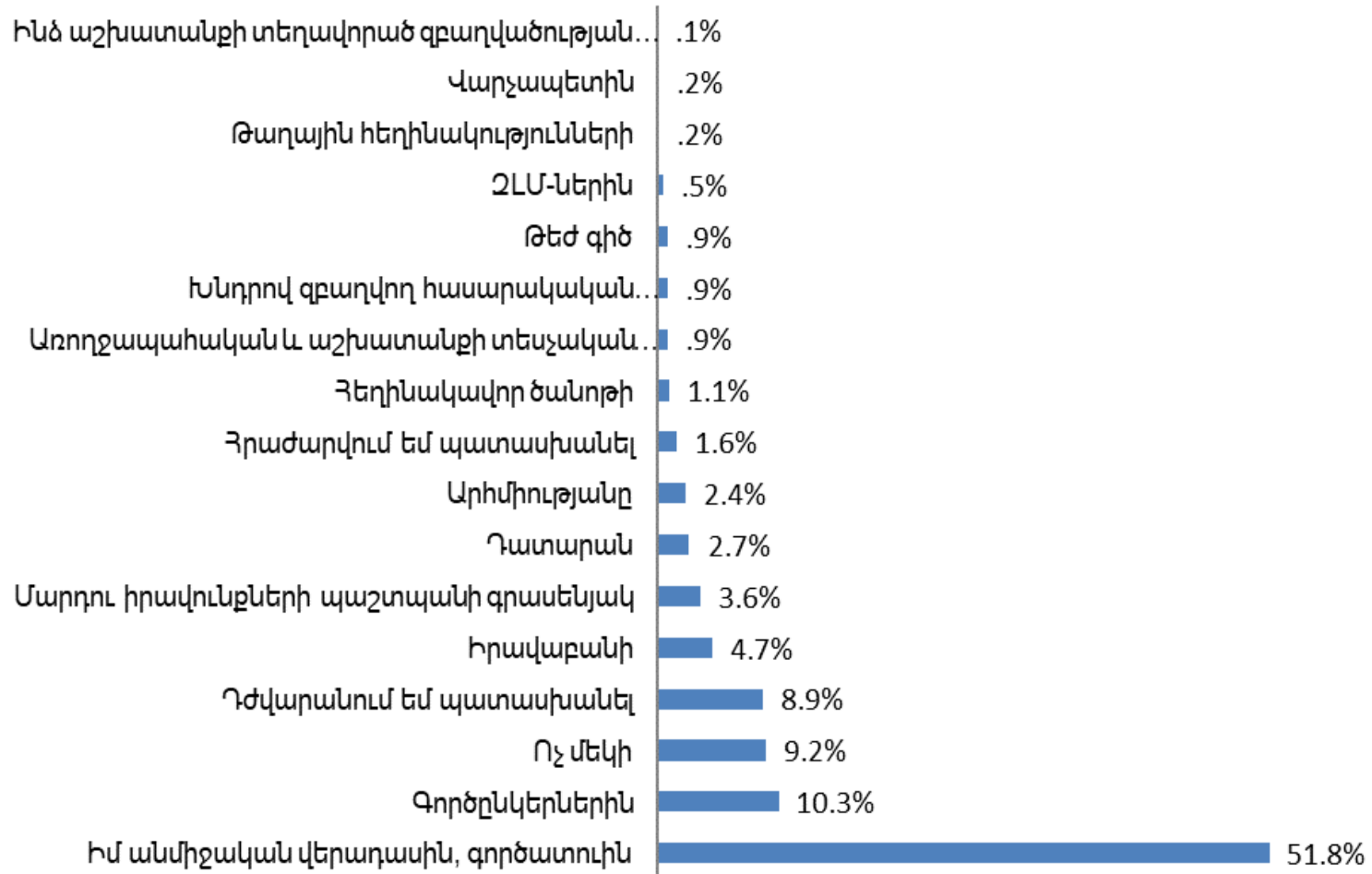
Այսպիսով՝

- Արհմիությունն առկա է հարցվողների միայն 28.3%-ի աշխատավայրերում:

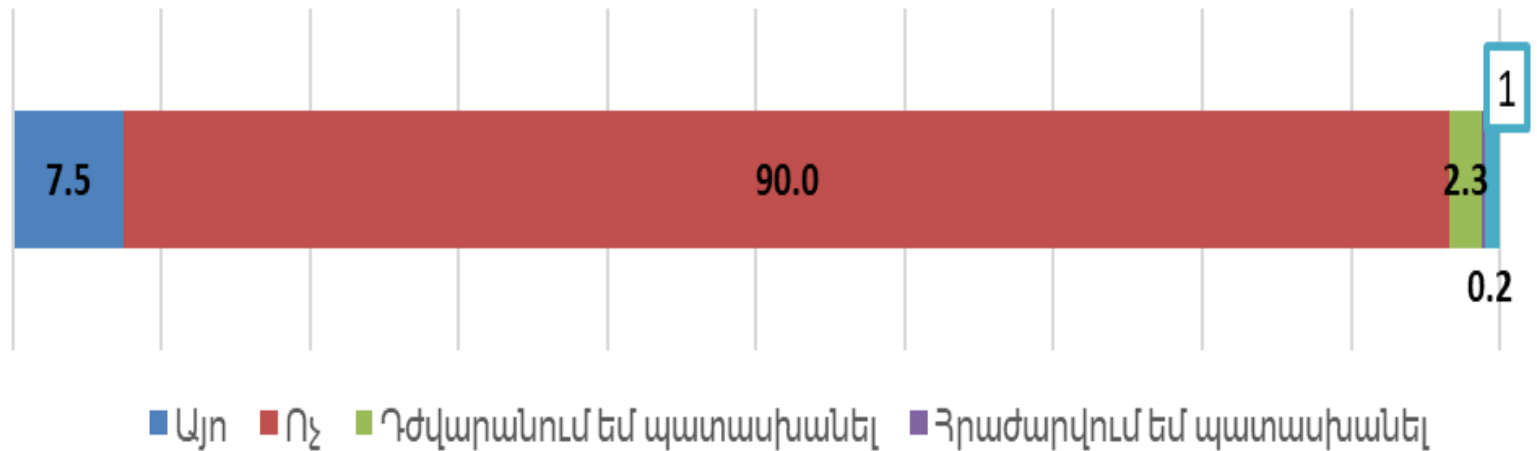
Այն հարցին, թե ինչ է Ձեզ տալիս Արհմիությունը՝

- Հարցվողների կեսը կարևորել է արհմիությունների դերը որպես նյութական ու հոգևոր աջակցություն տրամադրող ինստիտուտ,
- միայն 10.9%-ը՝ որպես խախտված իրավունքների վերականգնման միջոց,
- 4.5%-ը՝ անվճար խորհրդատվության, իսկ
- 4.1%-ը՝ միայնակ չլինելու միջոց:
- Հարցվողների 23.2%-ը նշել է, որ արհմիությունը ոչինչ էլ չի տալիս իրենց կամ դժվարացել է պատասխանել այն հարցին, թե ինչ է արհմիությունն իրենց տալիս:

Գծապատկեր 44. Գործատուի հետ վեճի ներքաշվելու պարագայում ում կդիմեիք



Գծապատկեր 46. Հնարավոր է արդյոք, որ Դուք կամ Ձեր գործընկերները կարծիք կամ դիրքորոշում արտահայտելու համար անհիմն տույժի կամ վատ վերաբերմունքի արժանան



Ծրագրի շրջանակներում իրագործելի առաջարկներ

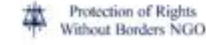
- Բոլոր աշխատողների համար աշխատանքային հավասար հնարավորություններ ապահովելուն ուղղված ջանքերը պետք է լինեն հասարակական կազմակերպությունների, պետական կառույցների և գործատուների ուշադրության կենտրոնում:
- Այդ գործողություններն անհրաժեշտ է իրականացնել բոլոր բնագավառներում՝ սկսած աշխատավայրի ֆիզիկական հարմարեցումից մինչև մտածելակերպի, աշխարհայացքի փոփոխություն: Այս առումով անհրաժեշտ է լավագույն փորձի տեղայնացման և հանրայնացման գործողությունների իրականացում և համապատասխան քաղաքականությունների մշակում:
- Անհրաժեշտ է, որպեսզի հասարակության մեջ արմատանա այն մոտեցումը, որ աշխատողը գնահատվում է իր մասնագիտական կարողությունների և կատարած աշխատանքի շնորհիվ, որտեղ որոշիչ չեն կարող լինել այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են սեռը, տարիքը, գենդերային պատկանելությունը, ֆիզիոլոգիական կառուցվածքը և այլն:
- Անհրաժեշտ է կազմակերպել դասընթացներ աշխատողների և աշխատողների ներկայացուցիչների համար՝ օգտագործելով ինչպես հասարակական կազմակերպությունների, այնպես էլ պետական կառույցների, նաև արհմիությունների ներուժը:



ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

Այս զեկույցը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբը հասարակական կազմակերպությունը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:





«Կորոնավիրուսի համավարակի ազդեցությունը Հայաստանում կանանց աշխատանքային իրավունքների իրադրության վրա»

Մարիամ Խալաթյան
Նվարդ Մարգարյան
«Սոցիոսկոպ» ՀԿ
17.02.2022

Յետագոտության մեթոդաբանական շրջանակ

Յետագոտությունն իրականացվել է երեք փուլով՝

- * տվյալների երկրորդային վերլուծություն*
- * փորձագիտական հարցազրույցներ*
- * տրիադաներ կանանց հետ*

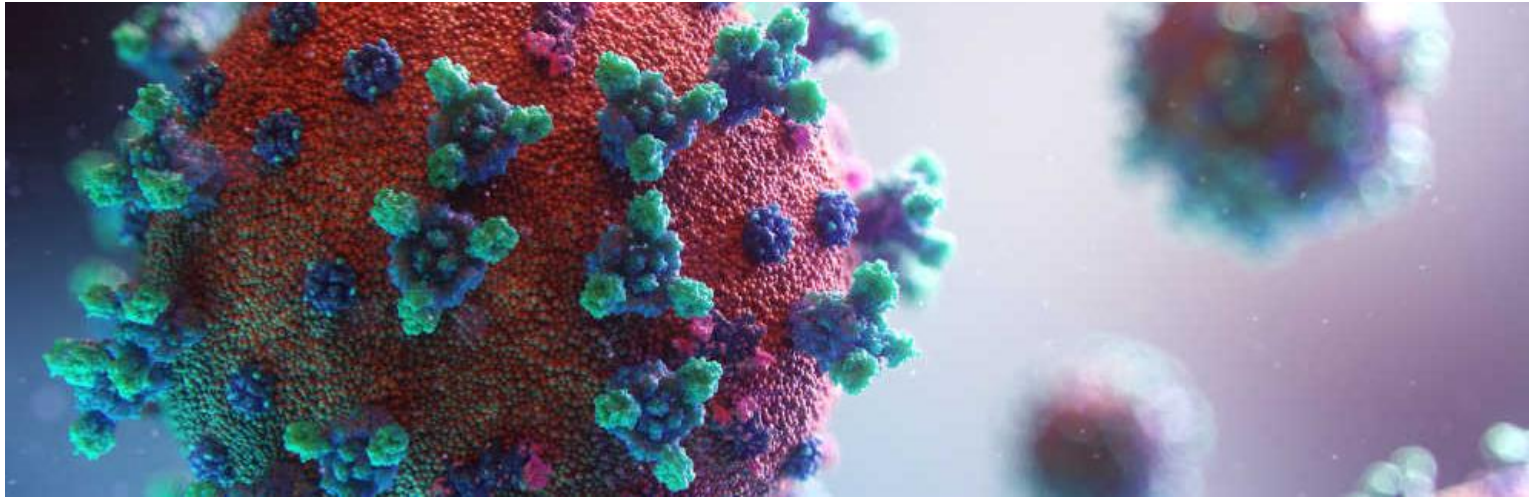
Յետագոտության մեթոդաբանական շրջանակ

Յետագոտական հարցերը՝

- Covid 19 համավարակի շրջանակներում իրականացված քաղաքականություններն ու դրանց գաղափարական հենքը;
- Քաղաքականությունների թիրախը, նպատակը, խնդիրները;
- Սոցիալական աջակցության ծրագրերի առնչությունը կանանց աշխատանքային իրավունքներին;
- Քաղաքականությունների և ծրագրերի գնահատում;
- Սոցիալական արդարության հեռանկարները:

Ջետազոտության սահմանափակող գործոններ

- Ինստիտուցիոնալ հիշողության պակաս;
- Փորձագետների սուղ կոմպետենցիաներ;
- Աշխատանքային իրավունքների մասին տեղեկացվածության պակաս;
- Կաշկանդվածություն և վախ գործատուից, աշխատանք կորցնելուց;



Covid-19 համավարակից տուժած խոցելի խմբերը և նրանց հիմնական խնդիրները

Կազմակերպությունների թիվը, աշխատողների թվաքանակը

	Կազմակերպությունների թիվը		Աշխատողների թվաքանակը, մարդ	
	2019թ.	2020թ.	2019թ.	2020թ.
Հունվար	40 676	46 200	560 612	600 340
Փետրվար	41 391	48 186	569 275	614 812
Մարտ	41 576	48 802	569 450	618 565
Ապրիլ	42 931	46 082	588 243	585 103
Մայիս	43 639	49 010	596 718	607 848
Հունիս	44 290	51 188	601 524	632 964
Հուլիս	44 655	51 879	603 017	632 591
Օգոստոս	44 936	52 658	602 373	635 414
Սեպտեմբեր	45 577	53 560	614 459	648 306
Հոկտեմբեր	45 792	52 902	620 552	639 091
Նոյեմբեր	46 099	52 109 [◇]	624 763	632 313 [◇]
Դեկտեմբեր	46 392	52 427 ¹	627 831	637 389 ¹

2020 մարտ-ապրիլ
կազմակերպություններ
48,802 - 46,082 - 49 010

աշխատողներ
618,565 - 585,103 -
607,848

Համավարակի ազդեցությունը տնտեսության եւ առողջության վրա

	ՀՆԱ	Չբ.	% ♀	Չբ. ազդեց.	Առ. ազդեց.
Մշակող արդյունաբերություն	12,4	9,9	39,6	չափազանց բարձր	բարձր
Շինարարություն	7,3	9,4	1,0	չափազանց բարձր	միջին
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր	12,4	11,4	43,3	չափազանց բարձր	բարձր
Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	2,0	2,5	50,2	չափազանց բարձր	բարձր
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	6,2	1,6	48,2	չափազանց բարձր	միջին
Սպասարկման այլ ծառայություններ	1,0	2,9	45,0	չափազանց բարձր	միջին

Ըստ 2020թ. տվյալների՝

- աշխատանքային շուկայում զբաղված է կանանց 41%-ը;
- աշխատանքային տարիքի 10 կանանցից 4-ն ունեցել են աշխատանք;
- 15-74 տարեկան կանանց 51%-ը չի ունեցել աշխատանք և չի փնտրել;
- աշխատուժից դուրս կանանց և տղամարդկանց մեջ առկա սեռային խզվածքը 39,3% է, և այն հատկապես բարձր է 25-49 տարիքային խմբում, որտեղ հասնում է մինչև 67,3% -ի:

Աշխատատեղերի կորուստ

Կանայք

- 4,2%
- 54 մլն

Տղամարդիկ

- 3%
- 60 մլն

Աշխատատեղերի վերականգնում

2021-ին 2019-ի համեմատ
վերականգնվել է՝

- կանանց - **41 մլն**
աշխատատեղ

- տղամարդկանց - **59 մլն**
աշխատատեղ

Covid 19 համավարակից տուժած ոլորտներն ու խմբերն ըստ փորձագետների

Պետական ոլորտի փորձագետներ

- տնտեսություն՝ արտադրություն, շինարարություն, սպասարկման ոլորտ, ժամանց ու զվարճություններ և այլն;*
- աշխատող մարդիկ՝ հատկապես օրավարձով աշխատողներ, ՃՄՊ-ով աշխատողներ, թաքնված աշխատողներ;*
- շահույթ և աշխատողների քանակ թաքցրած բիզնեսները;*

Covid 19 համավարակից տուժած ոլորտներն ու խմբերն ըստ փորձագետների

Հասարակական ոլորտի փորձագետներ

- տնտեսություն՝ արտադրություն, շինարարություն*
- սպասարկման ոլորտ, ժամանց ու զվարճություններ եւ այլն;*
- կրթություն, մշակույթ եւ սպորտ;*
- տուրիզմ եւ հյուրընկալության ոլորտ;*

Covid 19 համավարակից տուժած ոլորտներն ու խմբերն ըստ փորձագետների

Հասարակական ոլորտի փորձագետներ

- Կանայք՝ աշխատող մայրեր, բազմազավակ մայրեր, մանկահասակ երեխաներ ունեցող մայրերը, միայնակ մայրեր
- Ցածր վարձատրվող աշխատողներ՝ հավաքարարներ, կենցաղային սպասարկման աշխատանք իրականացնողներ;
- Փակ հաստատություններ եւ այնտեղ աշխատողներ;
- Նպաստառու ընտանիքներ;
- Քրոնիկ հիվանդություն ունեցող անձինք;

Covid 19 համավարակից տուժած ոլորտներն ու խմբերն ըստ փորձագետների

Հասարակական ոլորտի փորձագետներ

- *ՏաքսուՆ վարորդներ;*
- *Վարձակալութայամբ բնակվողներ;*
- *Covid 19-ով հիվանդ անձինք եւ նրանց ընտանիքի անդամները;*
- *Անհատ երգիչ կատարողներ, հանդիսավարներ եւ թամադաներ;*
- *ՀԿ-ներն ու արհմիությունները;*
- *եւ այլն:*

Covid 19 համավարակից տուժած խմբերի խնդիրները

- Աշխատանքի կորուստ, եկամտի կորուստ;
- Չգրանցված աշխատողներ, աշխատավարձ ֆիքսված գումարը
չէր համապատասխանում իրական աշխատավարձի թվին
- Հաստիքային եւ ոչ հաստիքային աշխատողների վճարումը,
ԾՄՊ-ներ;
- Պարապոլրոդ, իրենց հաշվին արձակուրդ, եւ այլն;
- Խնամքի հաստատություններում գրաֆիկի փոփոխություն;
- Խմբակների, բիզնեսի փակում;
- աշխատողների համար անվտանգ աշխատանքային
պայմաններ չապահովելը; եւ այլն:

Աջակցության ծրագրեր

- Պետական՝ սոցիալական եւ տնտեսական;
- Քաղհասարակության կողմից իրականացված սոցիալական աջակցության ծրագրեր և միջոցառումներ;
- Միջազգային կազմակերպությունների կողմից տրամադրված աջակցություն:

Պետության տրամադրած աջակցության ծրագրերի խնդիրները

- նախապես չուսումնասիրված, չգնահատված ռեակցիոն լուծումներ ու արձագանք;
- արձագանքը որոշ դեպքերում ժամակավրեպ էր՝ արագ փոփոխվող խնդիրների և կարիքների պայմաններում;
- լուծումները ինստիտուցիոնալ չէին, աջակցության տրամադրման մոտեցումը շատ ընդհանուր՝ առանձնահատկությունները հաշվի չառնող;
- տվյալների բազաների անհամադրելիության, ոչ լիարժեքության խնդիրը -> հասցեականության խնդիրը, կրկնությունները, անհամապատասխանությունը;
- մատչելիություն- աջակցություն ստացող խմբերի հնարավորությունները

Պետության տրամադրած աջակցության ծրագրերի խնդիրները

- հասանելիություն- տեղեկատվության պակասը, տեխնիկապես հասանելիության հարցը;
- ծրագրերը կարճաժամկետ էին և մինչև այժմ արդյունքի և ազդեցության գնահատում իրականացված չէ;
- ՀԿ-համայնքներ աշխատանքային արդյունավետության հարցը;
- չհամակարգված գործողությունների համավարակի վերահսկման գործընթացն ապահավող դերակատարների միջև:

Սոցիալական արդարության տեսլականը

- Անապահովության նպաստ համակարգի վերանայում, հասցեականության խնդրի կարգավորում;
- գործազրկության ապահովության համակարգի աստիճանական ներդրում, սոցիալական երաշխիքներ;
- ապահովագրական փաթեթներ աշխատողների համար. համընդհանուր առողջապահական ապահովագրություն;
- կենսաթոշակի բարձրացում, որը կխթանի գրանցված աշխատանք ունենալը;
- ծայրահեղ աղքատության, աղքատության կրճատում:

Առաջարկություններ

- 1. Պետական համակարգում տվյալների բազաների թվայնացում, հասանելիություն պետական տարբեր մարմիններին և հնարավորինս թարմ ու ճիշտ նույնականացված տվյալների ներառում;*
- 2. Պետական աջակցության ծրագրերում ներառել միջոցառումների գնահատման և մշտադիտարկման պլան՝ հստակ չափորոշիչներով՝ ծրագրերն ու ծառայություններն առավել մատչելի դարձնելու նպատակով;*
- 3. Ձևավորել ինստիտուցիոնալ հիշողություն՝ համակարգային, անհատների վրա չհիմնված;*

Առաջարկություններ

- 4. Սոցիալական երաշխիքների ընդլայնում՝ ստվերից դուրս գալու համար;*
- 5. Հաղորդակցությունը հանրության հետ իրականացնել հստակ և մատչելի;*
- 6. Հասարակական կազմակերպություններին առաջարկում ենք ավելի ինտենսիվ համագործակցություն, արտակարգ իրավիճակներում ռեսուրսների ճիշտ բաշխում, կիրառում, հնարավոր կրկնություններից խուսափում;*



«ՀԱՆՈՒՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ. ՀԱՇՎԵՏՈՒ ԵՎ ՆԵՐԱՌԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՆԱԽԱՁԵՌՆՈՒԹՅՈՒՆ» ԾՐԱԳԻՐ

ԿԱՐԻՔՆԵՐԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՄԱՊԱՐՓԱԿ
ՀԵՏԱՉՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԱՄԱՌՈՏ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ

ՏԱԹԵՎԻԿ ԶՀԱՆՅԱՆ



ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՔԱՆԱԿԱՆ ԵՎ ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՀԱՐՑՈՒՄՆԵՐ

Հեռախոսային հարցում – **485** հարցվող /18-35 տարեկան ՀՀ քաղաքային բնակիչներ/:

Բնակավայր	Հարցումների քանակ
Երևան	332
Արմավիր	26
Լոռի	40
Կոտայք	44
Շիրակ	43
Ընդամենը	485

Հեռախոսային հարցումներ **CATI** մեթոդով:

Ընտրանքը հաշրվարկվել է ՀՀ 15-35 տարիքային խմբի քաղաքային բնակչության թվի հիման վրա:

Տվյալների ճշտություն՝ **$\gamma = 97\%$**

Սահմանային սխալի գործակիցը՝ **$\Delta = \pm 2.5\%$**

Տվյալների հավաքագրման փուլ՝ 10 օր (01-10 սեպտեմբերի, 2022թ.)

Որակի կրկնակի ստուգում՝ **43.4%**

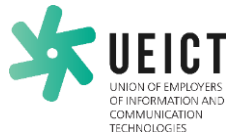


ՀԵՌԱՆՈՍԱՅԻՆ ՀԱՐՑՈՒՄՆԵՐԻ ՈՐԱԿԻ ՍՏՈՒԳՈՒՄ

Հեռախոսային հարցումների շրջանակներում հարցազրուցավարների աշխատանքի և հարցազրույցների որակի ստուգումն իրականացվել է հետևյալ փուլերով.

1. Հարցազրուցավարների աշխատանքի վերահսկում տվյալների հավաքագրման պատասխանատուի կողմից
2. Հեռախոսազանգով ստուգում
3. Հարցաթերթերի տրամաբանության և տևողության ստուգում՝ 100%

Որակի ստուգման փուլ (խոտան հարցաթերթեր)	Քանակ	Տոկոս
Հարցաթերթի մոնիտորինգ	4	0.9
Հեռախոսազանգ	3	0.6
Չուզայց/ձայնագրության լսում	2	0.6
Ընդամենը	9	1.9
Տվյալների բազա	476	



ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՄԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ԱՏԱՑՎԱԾ ՄԵՐԺՈՒՄՆԵՐ

Հետազոտության ընթացքում **485** իրականացված հարցումների համար անհրաժեշտ է եղել դիմել **718** պոտենցիալ հարցվողների՝ հետազոտությանը մասնակցելու համաձայնություն ստանալու նպատակով, ինչի արդյունքում մերժումները կազմել են **32.5% (233)**:



ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐ

- Հետազոտության շրջանակներում իրականացվել են փորձագիտական հարցազրույցներ ոլորտի մասնագետների հետ:
- Փորձագիտական հարցազրույցներում ընդգրկվել են **25** մասնակից, ովքեր միջին և բարձր դասի ղեկավարներ են:
- Փորձագիտական հարցազրույցների մասնակիցները ոլորտում ունեն առնվազն 2 տարվա աշխատանքային փորձ, ինչը հնարավորություն է տալիս առավելագույն տեղեկատվության հասանելիությանը:

	Գործունեություն/Կազմակերպություն	Քանակ
1	Մարդկային Ռեսուրսների Կառավարում	16
2	Մարդու Իրավունքների Պաշտպանի Գրասենյակ	2
3	ՀՀ Առողջապահական և Աշխատանքի Տեսչական Մարմին	4
4	Հայաստանի Արհմիությունների Կոնֆեդերացիա	3
Ընդամենը		25



ՀԵՌԱՆՈՍԱՅԻՆ ՀԱՐՑՈՒՄՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՍՓՈՓՈՒՄ

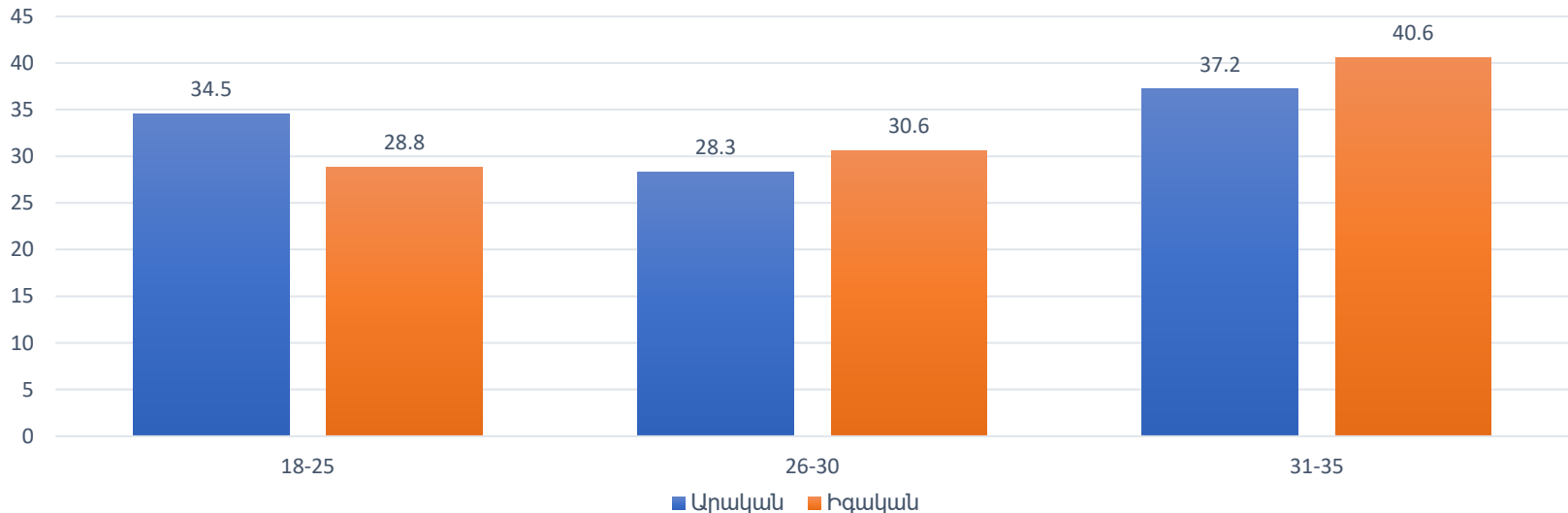
Հետազոտության քանակական հարցումներն իրականացվել են հեռախոսային հարցազրույցների միջոցով /CATI-Computer-Assisted Telephone Interviewing/

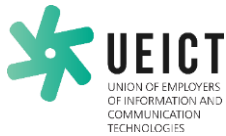
Հարցման մասնակիցների սեռային կազմն ունի հետևյալ պատկերը.

Արական – 190 հոգի՝ հարցվողների 40%

Իգական – 286 հոգի՝ հարցվողների 60%

Հարցվողների սեռա-տարիքային բաշխումը/տոկոսներով





Հարցման պահին աշխատանք ունեցող հարցվողների աշխատանքային հարաբերությունները գործատուի հետ Երևանի և մարզային քաղաքների բնակիչների մոտ

	Երևան	Մարզային քաղաքներ
Ունեն աշխատանքային կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր	84%	79%
Չունեն կնքված պայմանագիր	16%	21%

Հարցման պահին աշխատանք չունեցող հարցվողների աշխատանքային հարաբերությունները նախորդ՝ վերջին գործատուի հետ Երևանի և մարզերի բնակիչների մոտ

	Երևան	Մարզային քաղաքներ
Ունեցել են աշխատանքային կամ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր	56%	48%
Չեն ունեցել կնքված պայմանագիր	44%	52%



Հարցվողների ամենամյա վճարովի արձակուրդի մասին տեղեկատվություն

	Աշխատանք ունեցողներ				Աշխատանք չունեցողներ			
	Երևան		Մարզային քաղաքներ		Երևան		Մարզային քաղաքներ	
Այո, ունենում եմ ամենամյա վճարովի արձակուրդ	182	71%	70	62%	16	24%	10	26%
Այո, ձևակերպվում և վճարվում եմ արձակուրդի համար, սակայն այդ ընթացքում ստիպված գնում եմ աշխատանքի	0	0%	2	2%	0	0%	0	0%
Այո, ունենում եմ արձակուրդ, սակայն չեմ վճարվում դրա համար	5	2%	0	0%	2	3%	1	3%
Ոչ, չեմ ունենում ամենամյա պարտադիր վճարովի արձակուրդ	64	25%	35	31%	50	74%	26	67%
Այլ /նշել/	5	2%	6	5%	0	0%	2	5%
Ընդամենը	256	100%	113	100%	68	100%	39	100%



Աշխատանքային իրավունքների պահպանում և վերահսկում

Այն հարցին, թե աշխատանքային գործունեության ընթացքում հարցվողը կամ իր գործընկերները աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման ինչպիսի դեպքերի են ականատես եղել, հարցվողների **33%** -ը նշել է, որ չի հանդիպել աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքերի:

Իսկ այն հարցվողները, ովքեր հանդիպել են աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքերի, նշել են աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման հետևյալ դեպքեր:



1	Գերձանրաբեռնվածություն	24.1%
2	Աշխատավարձի անհամապատասխանություն	17.9%
3	Գերլարված/սթրեսային պայմաններում աշխատանք	16.5%
4	Արտաժամյա աշխատանք /չվճարվող կամ քիչ վճարվող/	8.2%
5	Աշխատաժամեր և հանգստի համար նախատեսված ժամանակ	7.0%
6	Աշխատանքային պարտականություններից դուրս հանձնարարություններ	6.4%
7	Աշխատանքային պայմանների անվտանգություն	4.0%
8	Սոցիալաթերի հետ կապված խնդիրներ	2.4%
9	Աշխատանքային պայմանագրի կնքում/չկնքում	2.3%
10	Խտրականություններ քաղաքական հայացքների պատճառով	2.2%
11	Առողջության համար վտանգավոր պայմաններում աշխատանք	2.2%
12	Աշխատանքի կարգապահություն	1.8%
13	Անչափահաս երեխաներ ունեցողների աշխատանքային իրավունքներ	1.3%
14	Հղի և մայրության արձակուրդում գտնվող կանանց իրավունքներ	0.9%
15	Ոչ ադեկվատ պատասխան	0.8%
16	Խտրականություններ սեռով պայմանավորված	0.6%
17	Աշխատավարձերի ուշացում	0.5%
18	Սոց. Փաթեթների , ապահովագրության բացակայություն	0.4%
19	Խտրականություններ առողջական վիճակով պայմանավորված	0.3%
20	Սեռական ոտնձգություն աշխատավայրում	0.1%
21	Խտրականություններ Էթնիկ/ազգային պատկանելիությունով պայմանավորված	0.0%
		100%

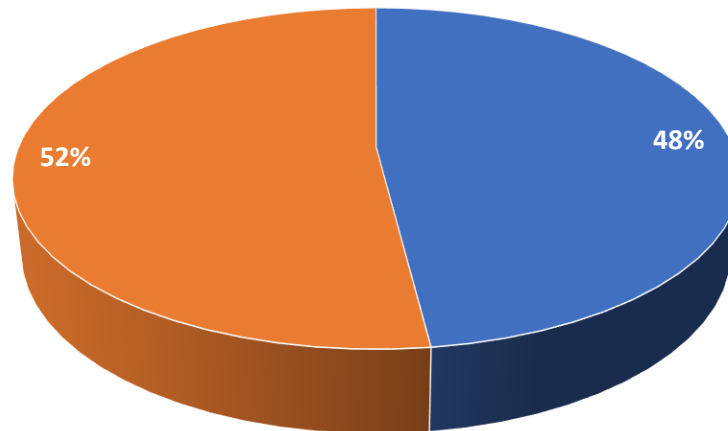


Ստորև ներկայացված հարցերը տրվել են միայն կին հարցվողներին

Այն հարցին, թե արդյո՞ք աշխատանք փնտրելու կամ աշխատանքային գործունեության ընթացքում իզական սեռի ներկայացուցիչ լինելը որոշիչ դեր է խաղացել և այդ դերը դրական թե բացասական է եղել, ստացվել են հետևյալ տվյալները:

Կին հարցվողների **22.7%** նշել է, որ իզական սեռի ներկայացուցիչ լինելը որոշիչ դեր է խաղացել աշխատանք փնտրելիս կամ աշխատանքային գործունեության ընթացքում, իսկ վերջիններիս **52%** -ի համար այդ դերը բացասական է եղել, **48%**-ի համար՝ դրական:

Աշխատանքային գործունեության ընթացքում իզական սեռի ներկայացուցիչ լինելու դերը

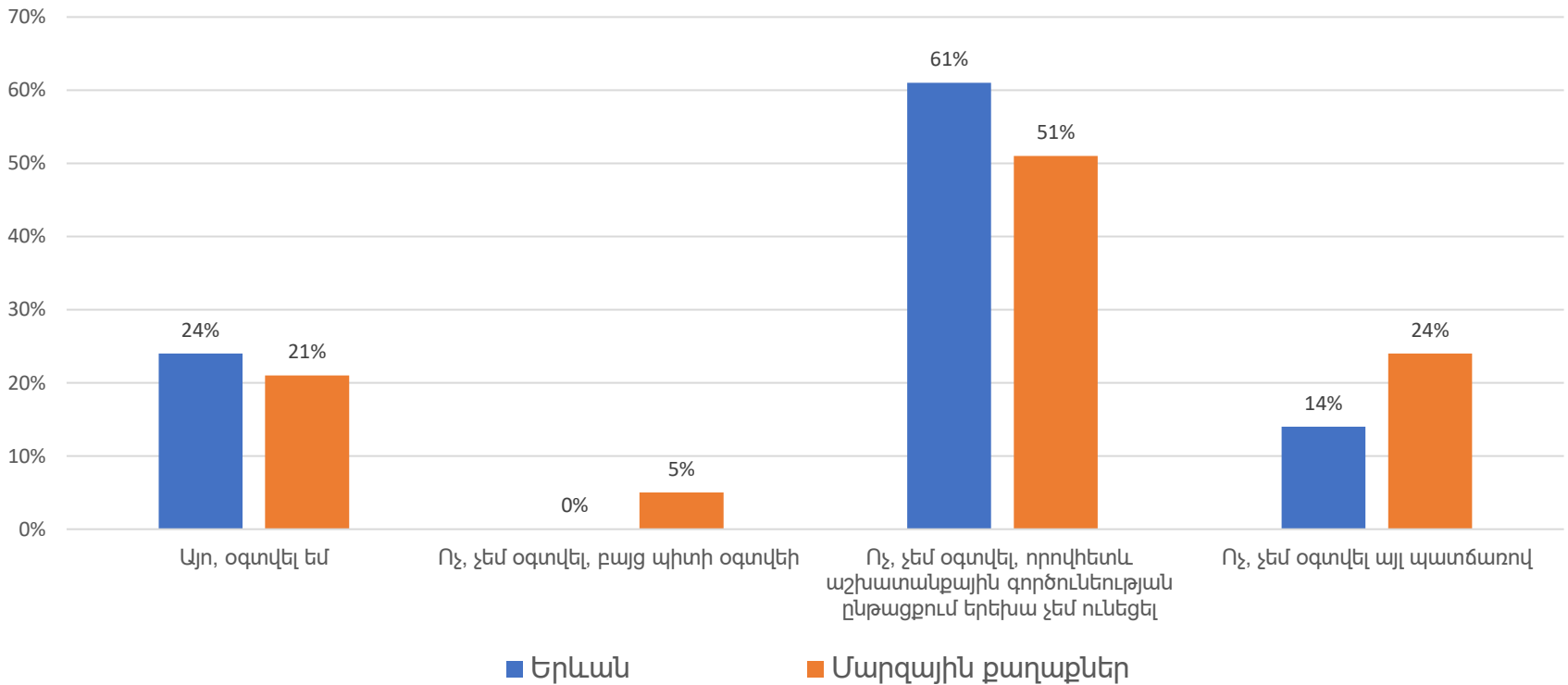


■ Դրական

■ Բացասական

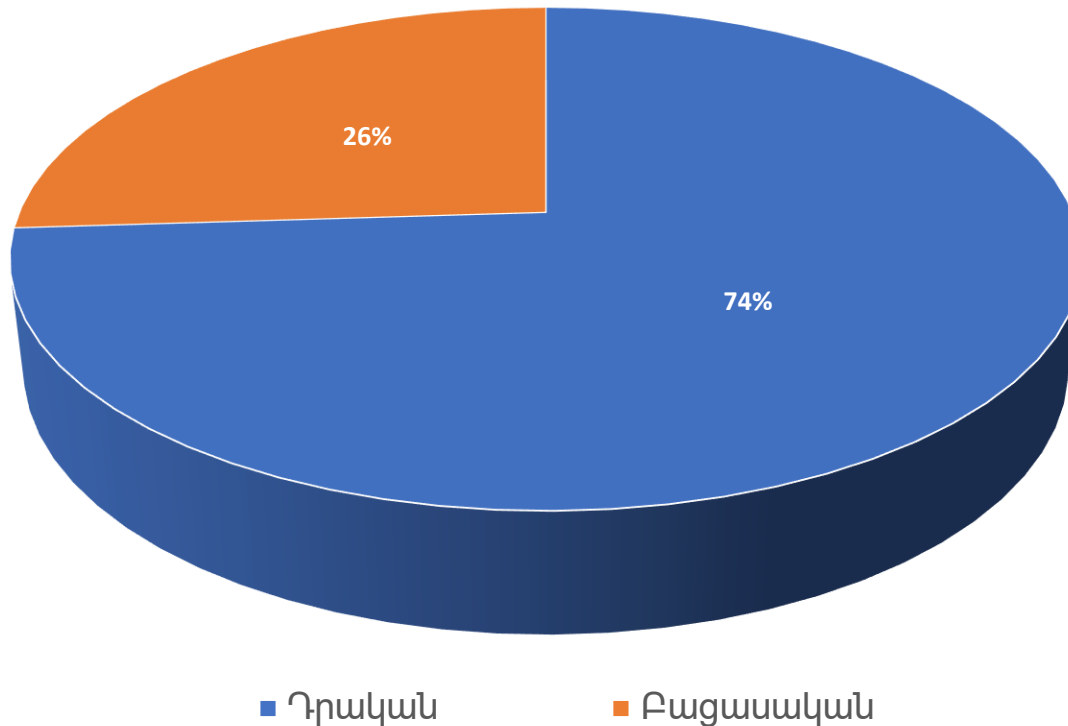
Կին հարցվողների մայրության վճարովի արձակուրդից օգտվելու մասին տեղեկատվությունը ըստ Երևան – մարզային քաղաքներ բաշխման

Մայրության արձակուրդ



Հարցվողների 50%-ը նշել է, որ երտասարդ տարիքը որոշիչ դեր է խաղացել աշխատանք փնտրելիս կամ աշխատանքային գործունեության ընթացքում:
Ինչպես երևում է գծապատկերից, աշխատանք փնտրելիս կամ աշխատանքային գործունեության ընթացքում երիտասարդ տարիքը վերը նշվածներից 25.8% -ի համար բացասական դեր է խաղացել, իսկ 74.2%-ի համար՝ դրական:

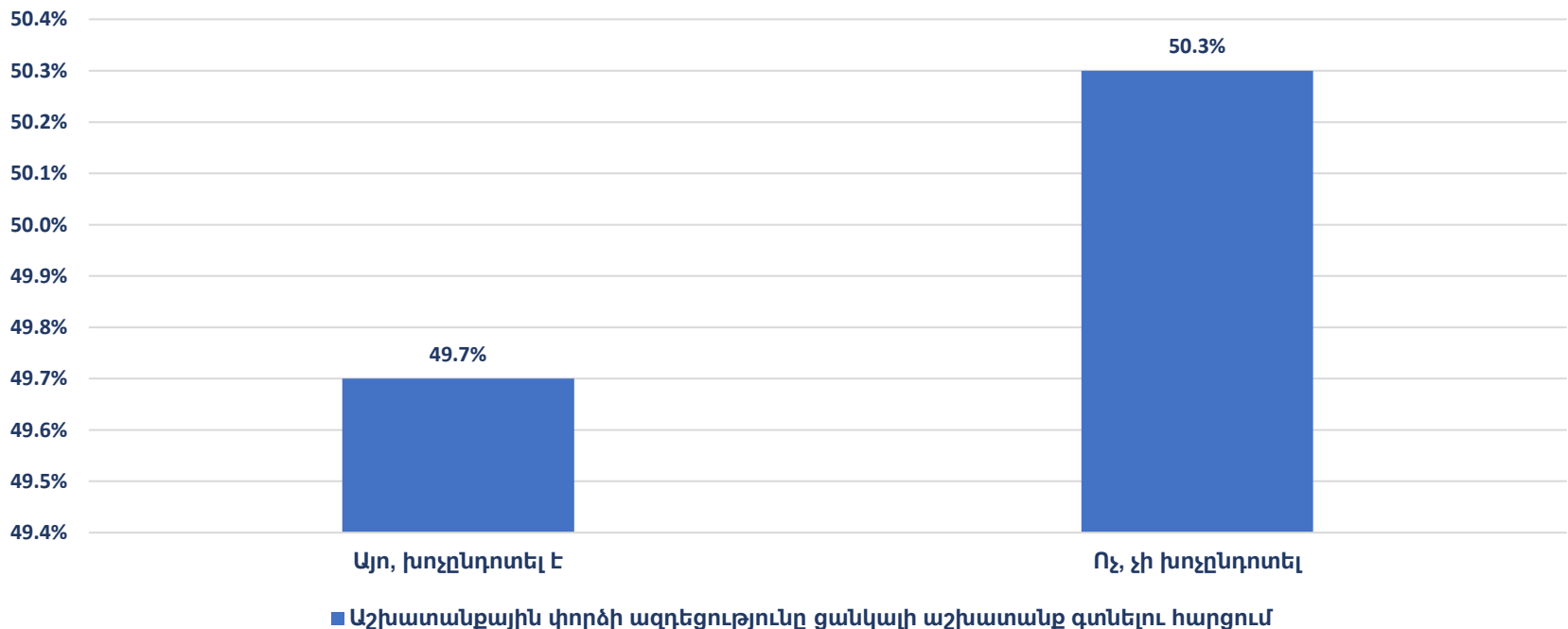
Աշխատանքային գործունեության ընթացքում երտասարդ լինելու դերը



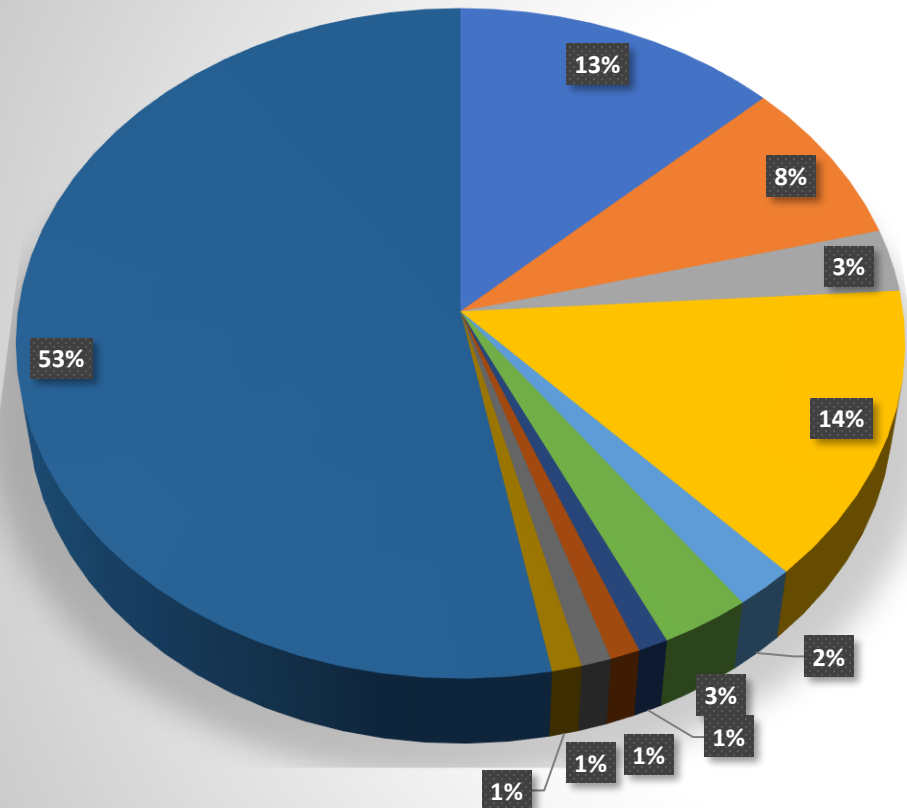


Ըստ նախորդ գծապատկերի, հարցվողների մեծամասնության համար երտասարդ տարիքը դրական դեր է խաղացել աշխատանք փնտրելիս կամ աշխատանքային գործունեության ընթացքում, սակայն այդ հարցվողների գրեթե կեսին՝ 49.7%-ին աշխատանքային փորձի պակասը կամ բացակայությունը խոչնդոտել են իրենց ուզած աշխատանքը գտնելու հարցում: Թվային պատկերը ներկայացված է գծապատկերում:

Աշխատանքային փորձի պակասի կամ բացակայության ազդեցությունը ցանկալի աշխատանք գտնելու հարցում



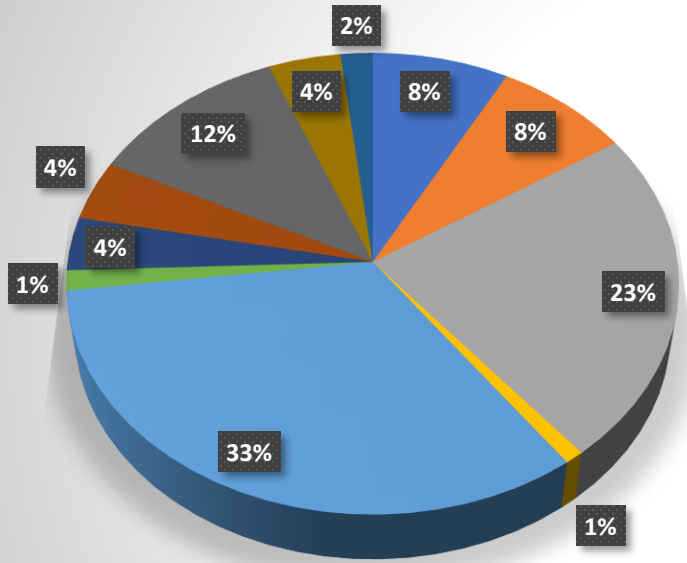
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող կառույցները



- ՌԴ-ում նման կառույցներ չկան կամ կան, բայց չեն գործում
- Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի Նախարարություն
- ՀՀ ԱԱՏՄ
- ՄԻՊ
- Արհմիություններ
- Փաստաբան, իրավաբան, փաստաբանական գրասենյակներ
- Ֆինանսական համակարգի հաշտարար
- Իրավապաշտպան ՀԿ-ներ
- Ուժային կառույցներին՝ ուստիկանություն, ՊՆ
- Այլ պատասխան
- Դժվարանում եմ պատասխանել

Հետազոտությանը մասնակցած հարցվողների կեսից ավելի՝ 54%-ը տեղյակ չի, թե ուր պետք է դիմի աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքում, իսկ մյուս 46%-ը ովքեր նշել են, որ գիտեն , թե ուր պետք է դիմեն, տվել են հետևյալ պատասխանները:

Կառույցները, որոնց պետք է դիմել աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքում



- Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի Նախարարություն
- ՀՀ ԱԱՏՄ
- ՄԻՊ
- Արհմիություններ
- Փաստաբան, իրավաբան, փաստաբանական գրասենյակներ
- Ֆինանսական համակարգի հաշտարար
- Իրավապաշտպան ՀԿ-ներ
- Ուժային կառույցներին՝ ոստիկանություն, ՊՆ
- Արդարադատության նախարարություն, դատարան
- Գործատուին, ղեկավարին
- Ոչ աղեկված պատասխան



Իրենց աշխատանքային գործունեության ընթացքում հարցվողների **29%-ն** է փորձել պաշտպանել իր աշխատանքային իրավունքները, իսկ մնացած **71%-ը** չի փորձել պաշտպանել սեփական աշխատանքային իրավունքները բերելով հետևյալ պատճառաբանությունները: Այդ հարցվողների **90%-ը** նշել է, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության անհարժեշտություն չի առաջացել, **6%-ը** նշել է, որ չի ուզել փչացնել հարաբերությունները ղեկավարության հետ և **4%-ը** նշել է, որ միևնույնն է ոչինչ չի փոխվելու:

Այն հարցվողները, ովքեր փորձել են պաշտպանել իրենց աշխատանքային իրավունքները, դիմել են հետևյալ կառույցներին կամ մարդկանց:

1	Անմիջական ղեկավար	55%
2	Կազմակերպության տնօրեն	24%
3	Մարդկային ռեսուրսների կառավարման բաժին	4%
4	Արհմիություն	0%
5	ՀՀ Աշխատանքի և Սոցիալական Հարցերի Նախարարություն	6%
6	ՀՀ Առողջապահական և Աշխատանքի Տեսչական Մարմին	1%
7	Փաստաբան	2%
8	Արդարադատության նախարարություն	2%
9	Դատարան	1%
10	Սեփական միջոցներով/ուժերով	3%
11	ՄԻՊ	2%



ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Ըստ փորձագետների ամենաշատը աշխատանքային իրավունքների ոտնահարմանը ենթարկվող խմբերը

Կանայք

Այն երիտասարդները, ովքեր նոր են ավարտել բուհը և/կամ ուսանող են ու չունեն աշխատանքային փորձ, կամ շատ քիչ է աշխատանքային փորձը

Սոցիալապես անպահով մարդիկ, ովքեր աշխատանքը չկորցնելու համար հանդուրժում են այդ խախտումները

Ցածր իրավագիտակցություն ունեցող անձիք, ովքեր ուղղակի տեղեկացված չեն իրենց աշխատանքային իրավունքներին և իրենց հանդեպ այդ խախտումներն իրականացվում են



ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դրսևորումներն ըստ փորձագետների

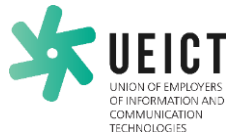
Աշխատանքի ընդունվելիս աշխատանքային հարաբերությունների պաշտոնական ձևակերպումների/ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հետ կապված խախտումներ

Աշխատավարձերի հետ կապված խախտումներ

Արձակուրդի տրամադրման հետ կապված խախտումներ

Աշխատաժամերի, արտաժամյա աշխատանքի հետ կապված խախտումներ

Աշխատանքից դուրս գալիս վերջնահաշվարկների հետ կապված խախտումներ



Աշխատանքային իրավունքների իրազեկվածությունը

Ընդհանուր առմամբ, փորձագետները նշում են աշխատանքային իրավունքների իրազեկվածության ցածր մակարդակի մասին:

Նշում են, որ **երիտասարդները**, հատկապես 18-24 տարեկանները շատ ցածր իրազեկվածություն ունեն: Այսինքն սրանք, ովքեր դեռ չունեն աշխատանքային փորձ կամ քիչ է այդ փորձը:

Իրավունքների ցածր տեղեկացվածություն ունեն նաև **ցածր կրթական կամ նյութական մակարդակ ունեցողները**, ինչի պատճառով էլ հենց իրենք են ամենից շատ ենթարկվում դրանց ոտնահարմանը:

Փորձագետներից մեկը, ով առնչվում է հենց աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման բողոքների հետ, նշեց, որ մարդիկ երբեմն չգիտեն այն կազմակերպության անունը, որտեղ աշխատում են, տեղյակ չեն իրենց աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը, կամ, որ ավելի վատ է, չգիտեն, ունեն իրենք աշխատանքային պայմանագիր, թե՛ ոչ:



Ըստ փորձագետների աշխատակիցները իրենց աշխատանքային իրավունքները փորձում են պաշտպանել հետևյալ կերպ.

- Դիմում են ծանոթ իրավաբաններին
- Դիմում են Հասարակական կազմակերպություններին
- Դատարաններին
- ՀՀ Առողջապահական և Աշխատանքի Տեսչական Մարմին
- Մարդու իրավունքների Պաշտպանին

Հաճախ մարդիկ փորձում են պաշտպանել իրենց ոտնահարված իրավունքները այն ժամանակ, երբ արդեն չունեն իրավական հարաբերություններ գործատուի հետ:

Այնուամենայնիվ, մարդիկ հիմնականում տեղեկացված չեն, թե ուր պետք է դիմեն աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքում:



Երիտասարդների աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դրսևորումները

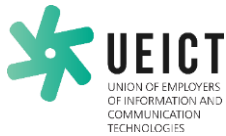
- Առաջին հերթին խախտվում են այն երիտասարդների իրավունքները, ովքեր առաջին աշխատանքն են փնտրում
- Ինթերնշիփի շրջանակներում երիտասարդները՝ հիմանկանում ուսանողները աշխատում են ամբողջ ծավալով, առանց վարձատրության, ինչը համարվում է աշխատանքային իրավունքների ոտնահարում:
- Երիտասարդները երբեմն մեկից ավելի տեղ են աշխատում /սաև գիշերային հերթափոխով/ և այս պարագայում չի պահպանվում առավելագույն աշխատանքային ժամերի սահմանաչափը:

Կանանց աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դրսևորումները

- Գործատուները հաճախ խուսափում են նոր ամուսնացած կամ նշանված աղջիկներին աշխատանքի վերցնել կամ պաշտոնը բարձրացնել
- Մայրության արձակուրդի հետ կապված խախտումներ:
- Երեխաների խմանքի հետ կապված խնդիրներ են առաջանում:

Էթնիկ փոքրամասնությունների իրավունքների ոտնահարման դրսևորումներ

Քանի որ ՀՀ հասարակությունը միատարր է՝ 98.2% հայեր են, ապա որպես այդպիսին հնարավոր չի եղել դուրս բերել էթնիկ փոքրամասնությունների աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքեր:



Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դրսևորումները

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող հարցերը այս հետազոտության շրջանակներում տարբերվող բնույթ են ստացել, դրա պատճառը 2020 թվականի 44-օրյա պատերազմն ու դրա հետևանքներն են:

Հիմնականում նշում են, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մակարդակը բավականին բարձրացել է վերջին տարիների ընթացքում: Սակայն կարևոր խոչընդոտներից մեկը այն է, որ ՀՀ-ում դեռ շատ տեղեր չկան անհրաժեշտ հարմարություններ և պայմաններ հաշմանդամների տեղաշարժման համար:

Կան կազմակերպություններ, որոնք կարծես թե փորձում են պայմաններ ստեղծել հաշմանդամների ազատ տեղաշարժման համար, սակայն երբ մանրամասն ուսումնասիրում ես, դրանք ավելի շատ ձևական բնույթ են կրում:

Ինչպես արդեն նշվեց, 44 օրյա պատերազմից հետո այս հարցերն այլ բովանդակություն են ստացել: Այստեղ ինչպես աշխատակիցները այնպես էլ գործատուները կարևոր և լուրջ խնդրի առաջ են կանգնած պատերազմից հետո ձեռք բերված հաշմանդամության հետևանքով:

Մյուս բարդությունը կայանում է նրանում, որ հաշմանդամություն ունեցող անձից պարբերաբար բժշկական զննության կամ վերկանգնողականի հետ կապված կարող են աշխատանքից բացակայել կամ աշխատանքի ընթացքում երկար ընդմիջումներ վերցնել: Գործատուները այդ պատճառով խուսափում են նման խնդիրներից:



Կորոնավիրուսի համավարակի հետ կապված վերջին 2 տարիներին առաջացած բարդություններն ու խնդիրներն

Վերջին ամիսների ամենատարածված մտահոգությունները կապված են պատվաստումների ու թեսթավորումների հետ:

Հակահամաճարակային պայմանների պահպանումն է գրասենյակներում:

Համավարակի սկզբնական շրջանում լուրջ խնդիր էր առցանց աշխատանքի անցնելը:

Որոշ ուսուցիչների կամ դասախոսների կողմից առցանց ուսուցում կազմակերպելու անհնարինությունը, քանի որ չունեին համապատասխան գիտելիքներ առցանց ուսուցման գործիքակազմը օգտագործելու համար:

Մի կողմից խնդրահարույց էր հեռավար աշխատանքը, սակայն մյուս կողմից էլ առողջական խնդիրներ ունեցող աշխատակիցները այսօր մտավախություններ ունեն առկա պայմաններում աշխատանքի գնալու հետ կապված:

Հեռավար աշխատանքի պայմաններում աշխատանքային օրվա/գրաֆիկի կայուն պահպանման հետ կապված խնդիրներ: Փաստացի մարդիք տորմավորված 8 ժամյա աշխատանքային օրվա փոխարեն 24 ժամ աշխատանքի մեջ էին:

Սպասարկման ոլորտի ներկայացուցիչների առջև ծառայած խնդիրները կապված աշխատանքը կորցնելու, տոր աշխատանք գտնելու, ֆինանսական մեծ վնասների հետ:



Աշխատանքային իրավունքների պահպանման հիմնական մեխանիզմներն ըստ փորձագետների

Ամենշաբաթյա
անվճար իրազեկող
սեմինարներ

ԱԱՏՄ-ի կողմից
թեժ գծի միջոցով
ստացված զանգերի
սպասարկում

2022 թվականից
ԱԱՏՄ-ի կողմից
ստուգայցերի
կազմակերպում

ՄՌԿ բաժնի
կազմակերպած
իրազեկող
աշխատանքային
հանդիպումներ



Ըստ փորձագետների, որպեսզի բարձրացվի քաղաքացիների իրավագիտակցությունը կապված իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հետ, անհրաժեշտ են հետևյալ միջոցառումները.

- Դպրոցների, բուհերի ծրագրերում ընդգրկել հատուկ դասընթացներ, որոնց ժամանակ կտրամադրվեն գիտելիքներ ինքնակենսագրական գրելու, աշխատանքի ընդունվելիս հարցազրույցներին ըստ արժանվույն ներկայանալու, աշխատանքային իրավունքների, դրանց ոտնահարման տարբեր դրսևորումների և պաշտպանության մասին:
- Բոլոր հանարավոր միջոցներով, հարթակներով ապահովել աշխատանքային իրավունքների և դրանց պաշտպանության, ոտնահարման դրսևորումների մասին իրազեկում:
- Կազմակերպել տարբեր իրազեկող սեմինարներ, աշխատանքային հանդիպումներ, քննարկումներ աշխատակիցների հետ ինչպես կազմակերպությունների ներսում, այնպես էլ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ և վերահսկամամբ զբաղվող կառույցների միջոցով:
- Բարձրացնել իրազեկվածությունը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ և վերահսկողությամբ զբաղվող կառույցների մասին:



ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՊԱՐՓԱԿ ՎԵՆՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՁԵՎԱԿՈՐՎԱԾ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐԸ

Բոլոր հնարավոր հարթակներով՝ դպրոց, բուհ, աշխատավայր, հեռուստատեսություն, սոցիալական ցանցեր, հասարակական կազմակերպություններ, աշխատանքային իրավունքներով զբաղվող բոլոր կառույցների միջոցով պարբերաբար ապահովել ամբողջական տեղեկատվության տարմադրում աշխատանքային իրավունքների, դրանց պաշտպանության, ոտնահարման դրսևորումների մասին:

Վերագործարկել, զարգացնել արհմիությունների գործառույթները, բարձրացնել դրանց դերը որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանի:

Ընդլայնել ԱԱՏՄ-ի գործառույթները, վերահսկողության շրջանակները: Բաղաքացիների շրջանում բարձրացնել ինչպես իրազեկվածությունը ԱԱՏՄ-ի մասին, այնպես էլ վստահությունը վերջինիս հանդեպ:

Ներդնել մի էլեկտրոնային հարթակ, որտեղ հնարավոր կլինի հավաքել աշխատանքային պայմանագրերի, դրանց կատարման, աշխատանքային իրավունքների պահպանման, խախտումների մասին ամբողջական տեղեկատվություն: Այդ հարթակը պետք է ունենա աշխատանքային իրավունքների վերահսկողության գործառույթներ, դրանց արդյունքների մշտադիտարկման, ռիսկերի գնահատման հնարավորություններ:



ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՊԱՐՓԱԿ ՎԵՆՈՒԾՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՁԵՎԱՎՈՐՎԱԾ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐԸ

Վերը նշված հարթակում պետք է ներառված լինեն բոլոր՝ աշխատանք ունեցող քաղաքացիները: Այսինքն՝ յուրաքանչյուր քաղաքացի պետք է ունենա իր պրոֆիլը, որտեղ ներբեռնված կլինի իր ամբողջ աշխատանքային պատմությունը՝ աշխատանքի փոփոխություն, պաշտոնի փոփոխություն, աշխատանքային պայմանագրում ցանկացած փոփոխություն, արձակուրդների ձևակերպում: Այսինքն՝ ցանկացած փոփոխություն, որը կապված է քաղաքացու աշխատանքային գործունեության հետ պետք է երևա տվյալ հարթակում:

Նշված էլեկտրոնային հարթակում նույնատիպ պրոֆիլ պետք է ունենան բոլոր ՀՀ կազմակերպությունները, ովքեր ունեն վարձու աշխատողներ:

Հատուկ էլեկտրոնային հարթակը անընդհատ մշտադիտարկման հնարավորություն կտա ԱԱՏԱ-ին կամ այլ լիազորված կառույցի, որոնք էլ կկարողանան վերահսկել աշխատանքային իրավունքների պահպանումը կազմակերպություններում և գնահատել դրանց ոտնահարման ռիսկերը:

Պետք է որևէ անկախ կազմակերպության կողմից սահմանվի վերահսկողություն այն բոլոր կառույցների նկատմամբ, որոնք զբաղվում են քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների պահպանմամբ և դրանց վերահսկմամբ:

ՇՆՈՐՀԱԿԱԼՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՄ-ՈՒՄ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ՄՈԴԵԼՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Հետազոտական խումբ՝

- Կիրակոսյան Նարինե
- Ավետիսյան Գոհար
- Սարգսյան Կարինե



Armenian Progressive Youth



IEF/Innovative Education Foundation



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՄԱՐ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

ՀԵՏԱԳՉՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿԸ.

Հետազոտության **նպատակն է** եկրոմիության անդամ երկրների արհմությունների ստեղծման ու գործունեության փորձի, Հայաստանում արհմիությունների գործունեության արդի վիճակի ուսումնասիրության հիման վրա բացահայտել և վերլուծել դրանց ձևավորման ու գործունեության լավագույն մոդելները, առաջարկել Հայաստանում արհմիությունների ստեղծման մոտեցումներ:



ՀԵՏԱԳՉՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴՆԵՐԸ.

Հետազոտության իրականացման ընթացքում կիրառվել են տնտեսավիճակագրական, տնտեսաչափական, համադրությունների, համեմատությունների, վերլուծությունների, գրաֆիկական մեթոդներն ու մոդելները:

ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՓՈՐՁԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ



ՇՎԵԴԻԱ



ԳԵՐՄԱՆԻԱ



ԼԵՀԱՍԱՆ

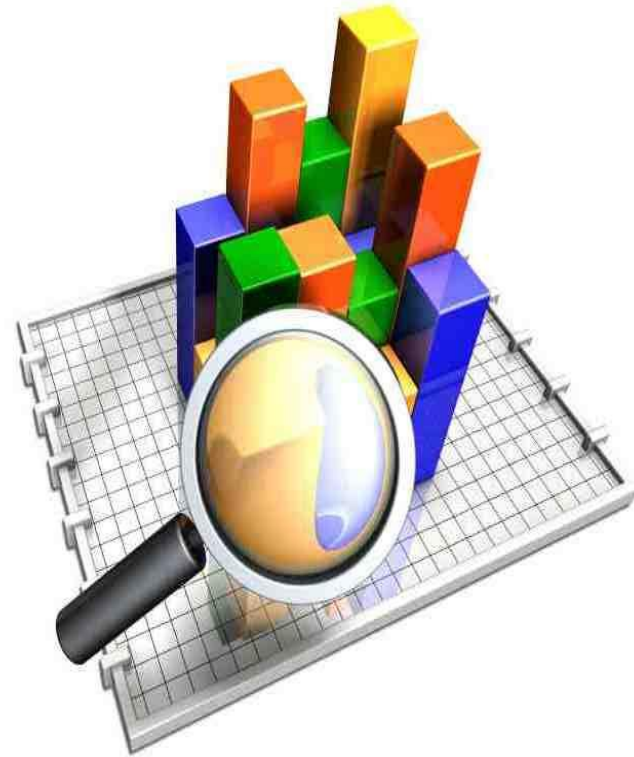


ԼԻՏՎԱ

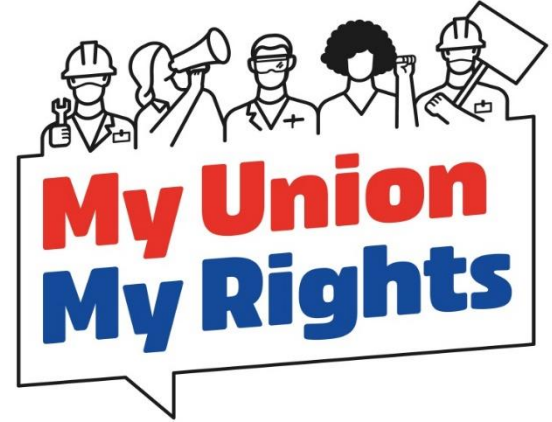
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿԱՆ ԵՎ ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

ԵՄ ընտրված երկրներում և Հայաստանում.

- արհմիությունների գործունեությունը կարգավորող օրենքները,
- օրենսադրական ակտերն ու որոշումները
- արտասահմանյան հեղինակների կողմից արհմիությունների ստեղծման ու գործունեության բնագավառում կատարված ուսումնասիրությունները,
- կիրառվող մոդելները,
- հայեցակարգերը,
- հրապարակված հաշվետվությունները և այլն:



ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ՝



- զբաղվում են աշխատանքի անվտանգության, գործազրկության, կենսաթոշակների և սոցիալական Ապահովության հարցերով,
- ունեն աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային միջավայրի վրա ազդելու, աշխատանքի տևողության և ժամանակի պլանավորման հարցերի քննարկման իրավասություններ,
- նաև զբաղվում են մասնագիտական զարգացման և վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպման խնդիրներով:

ԳԵՐՄԱՆԻԱ



**Deutscher
Gewerkschaftsbund, DGB**



**Beamtenbund
und Tarifunion**



**Christlicher
Gewerkschaftsbund**

Գերմանական արհիմություններն իրենց անդամներին առաջարկում են ոչ միայն աջակցություն և պաշտպանություն աշխատավայրում, այլ նաև շատ արտոնություններ, այդ թվում՝

- իրավաբանական խորհրդատվություններ,
- մասնագիտական կարողությունների զարգացման դասընթացներ,
- վճարումներ գործադուլավորներին կամ աշխատանքից ազատվածներին (հիարկե պետական սոցիալական վճարներից բացի):

Անգամ ճաշարանի ճաշացանկը չի որոշվում առանց արհմիության մասնակցության:



ՇՎԵԴԻԱ

Շվեդական մոդելը հիմնված է չորս սյուների վրա.

- * ուժեղ արհմիություններ,
- * ճկուն աշխատանքային օրենսդրություն,
- * աշխատաշուկայի և ընտանիքների համար ակտիվ քաղաքականություն,
- * համընդհանուր բարեկեցություն:



Շվեդական մոդելի հաջողության գործոններից են.

- * կրթության բարձր մակարդակը,
- * համագործակցության համատարած մթնոլորտը,
- * բարձր տեխնիկական հագեցվածությունը,
- * հավասար հնարավորությունները,
- * արդյունավետ հանրային հատվածը՝ յուրահատուկ թափանցիկությամբ,
- * համեմատաբար փոքր սոցիալական բացերը:

ՃՎԵԴԻԱ

Ճվեդական մողելը հիմնված է գործատուների և աշխատողների միջև փոխըմբռնման վրա: Աշխատանքային բախումների փոխարեն արհմիությունները և գործատուների ֆեդերացիաները բանակցում են: Այստեղ շատ բարձր է Կոլեկտիվ բանակցությունների և կոլեկտիվ պայմանագրերի դերն ու մակարդակը:

Ճվեդական կոլեկտիվ պայմանագրի մողելի միտումները.

- * Բանակցային փոխզիջումներին զոհաբերվում են գործազրկության նպաստների ծավալները,
- * աշխատողների անմիջական անդամության մակարդակը նվազում է,
- * կա կառավարության և ԵՄ-ի միջամտության ռիսկ, որը կթուլացնի ազատ բանակցելու (թե անհատների, թե արհմիությունների համար) և համաձայնագրեր ստորագրելու իրավունքը:

Սա նշանակում է, որ արհմիությունները.

- * պետք է ավելի մեծ ներկայություն ունենան աշխատավայրում,
- * պետք է աջակցեն անհատներին,
- * մասնակցեն զբաղվածությունների և բիզնեսի ապագայի վերաբերյալ քննարկումներին,
- * պահանջներ ներկայացնեն գործատուներին և ապահովեն օրենքների և համաձայնագրերի պահպանումը:

ԼԻՏՎԱ



Lithuanian Trade Union
Confederation (LPSK)



Lithuanian Trade
Union "Sandrauga"



Lithuanian trade
union Solidarumas

Արհմիությունները իրավունք ունեն բանակցել և պայմանագրեր կնքել գործատուների, նրանց կազմակերպությունների կամ միավորումների հետ զբաղվածության, որակավորման փոփոխության, աշխատանքի և վարձատրության կազմակերպման, աշխատողների աշխատանքային և կենցաղային պայմանների բարելավման և այլ հարցերի վերաբերյալ:

ԼԻՏՎԱ

Արհմիություն կարող է ստեղծվել, եթե այն ունի.

- 1) ոչ պակաս, քան 20 հիմնադիրներ, կամ հիմնադիրները ձեռնարկությունում, հաստատությունում կամ կազմակերպությունում կազմում են բոլոր աշխատողների ոչ պակաս, քան մեկ տասներորդը (և բոլոր աշխատողների մեկ տասներորդը կազմում է ոչ պակաս, քան երեք աշխատող),
- 2) Արհմիության ժողովում հաստատվել է կանոնադրությունը և ընտրվել են ղեկավար մարմինները, հաստատվել է կանոնադրություն, ընտրվել են ղեկավար մարմիններ, ընդունվել է որոշում գտնվելու վայրի մասին:

Արհմիությունները իրավունք ունեն զբաղվել հրատարակչական, ձեռնարկատիրական և տնտեսական գործունեությամբ, հիմնել բարեգործական կամ այլ հիմնադրամներ: Արհմիությունները, սեփականության իրավունքով կարող են ունենալ շենքեր, սարքավորումներ, տրանսպորտային միջոցներ, ինչպես նաև օրենքով չսահմանափակված այլ գույք: Արհմիությունների, գույքը ներառում է նաև անդամավճարները, ձեռնարկությունների, հիմնարկների, կազմակերպությունների ներդրումները, հանրային նվիրատվությունները, ինչպես նաև օրինական ճանապարհով ձեռք բերված ցանկացած այլ եկամուտ և գույք: Արհմիությունները ինքնուրույն են տնօրինում իրենց դրամական միջոցները և ունեցվածքը:

ԼԵՀՁԱՍՏԱՆ

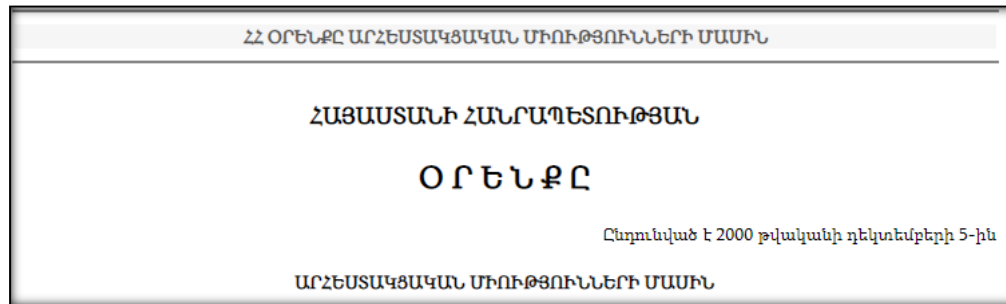
Համաձայն Լեհաստանի «Արհմիությունների մասին» օրենքի՝ «արհմիությունը կամավոր, անկախ և ինքնակառավարվող աշխատողների միություն է, որը ստեղծվել ներկայացնելու և պաշտպանելու վերջիններիս և նրանց մասնագիտական, սոցիալական և այլ աշխատանքային բնույթի շահերը»:



Արհմիություն ստեղծելու համար ընկերությունում անհրաժեշտ է առնվազն 10 աշխատող: Քանի որ Լեհաստանի տնտեսական կառուցվածքը բնութագրվում է փոքր և միկրո ձեռնարկություններով. ընկերությունների գերակշիռ մեծամասնությունը ունի տասից պակաս աշխատող, իսկ Երկրի աշխատողների 40% աշխատում է հենց փոքր ընկերություններում, աշխատողների մեծամասնությունը չի կարող ինքնակազմակերպվել արհմիություններում:

ՀԱՅԱՍՏԱՆ

Հայաստանի Հանրապետությունում արհմությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով, որը ընդունվել է 2000թ. դեկտեմբերի 5-ին, այնուհետև գրեթե բովանդակային փոփոխություններ չի ունեցել:



Ըստ ճյուղային հանրապետական միությունների ներկայացրած հաշվետվությունների 2021թ. հունվարի 1-ի դրությամբ հանրապետությունում գործում է 19 ճյուղային հանրապետական միություն և 188259 անդամակցություն ունեցող 602 արհմիութենական կազմակերպություն:

ՀԱՄԵՄԱՏԱԿԱՆ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Երկիրը	Հայաստան	Գերմանիա	Լիտվա	Լեհաստան	Շվեդիա
Բնակչությունը	2 963 000	81 802 000	3 003 641	38 167 000	9 482 855
Արհմիություններում ներգրավված աշխատողների կշիռն քնդհանուրի մեջ	6,4%	18%	10%	15%	70%
Արհմիությունները	Գործում է 602 արհմիություն, 19 ճյուղային հանրապետական միություն	Գերմանիայում աշխատողների միայն 1/6 է արհմիության անդամ, չնայած վերջին տարիներին արհմիությունների խտության նվազումը դանդաղել է: Արհմիության անդամների ճնշող մեծամասնությունը գլխավոր արհմիության համադաշնությունում է՝ DGB-ում, սակայն դրա ներքում կան առանձին արհմիություններ, ինչպիսիք են IG Metall-ը և Ver.di-ն, ունեն զգալի ինքնավարություն և ազդեցություն:	Լիտվայում արհմիության անդամությունը ցածր է՝ բոլոր աշխատողների մոտ 7%-ը: Արհմիությունները բաժանված են 3 հիմնական համադաշնությունների՝ LPSK, LPSF «Sandrauga» և LPS «Solidarumas»:	Արհմիությունների խտությունը ցածր է՝ աշխատողների մոտ 12%-ով, և կան մեծ թվով արհմիութենական կազմակերպություններ: Բայց արհմիության անդամների ճնշող մեծամասնությունը (մոտ 85%) երեք խոշոր կոնֆեդերացիաներում են՝ NSZZ Solidarność-ի, OPZZ-ի և FZZ-ի հետ:	Միության անդամության մակարդակը Շվեդիայում բարձր է՝ 70%, որը 1993թ. կազմել է 85%, սակայն 2008թ. ի վեր այն հիմնականում կայուն է: Կան երեք հիմնական արհմիությունների համադաշնություններ՝ LO, TCO և Saco, որոնք բաժանված են մասնագիտական և կրթական գծերով:
Օրենսդրական հիմքը	«Արհմիությունների մասին» 22 օրենք, 2000թ. դեկտեմբերի 5	Արմիության մասին օրենք չկա	«Արհմիությունների մասին» օրենք, 1991թ. սպիսի 23	«Արհմիությունների մասին» օրենք, 1990թ.	Արմիության մասին օրենք չկա
Կայնեկամ պայմանագրեր	-	62%	15%	10-15%	88%

ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Կոլեկտիվ բանակցությունը կամ սակարկությունը, ինչպես անունն է հուշում, խմբային գործողություն է, որը ներառում է աշխատողների կամ աշխատողների ներկայացուցիչների և ղեկավարության կամ ղեկավարության ներկայացուցիչների միջև բանակցություններ աշխատողների վարձատրության, արտոնությունների, զբաղվածության հետ կապված հարցերի շուրջ՝ համաձայնության գալու համար: Կոլեկտիվ պայմանագիրը փոխըմբռնում է՝ հաշվի առնելով այն պայմանները, որոնցով պետք է իրականացվի ծառայությունը:



Երկիրը	Հայաստան	Քերմանիա	Լիալա	Լեհաստան	Շվեդիա
<p>Կոլեկտիվ բանակցություններ/ Collective Bargaining</p>	<p>Գործատուի հետ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է հանդես գալ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ, եթե արհեստակցական կազմակերպությանը անդամակցում է գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների կեսից ավելին։ Այդպիսի ներկայացուցչական լիազորություններով օժտված արհեստակցական կազմակերպության կողմից գործատուի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները տարածվում են նաև գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած բոլոր այն աշխատողների վրա, որոնք արհեստակցական կազմակերպության անդամ չեն։</p>	<p>Առանձին արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների միջև արդյունաբերության մակարդակով կոլեկտիվ բանակցությունները դեռևս ամենակարևոր մեխանիզմն են Քերմանիայում վարձատրության և պայմանների սահմանման համար։ Այնուամենայնիվ, համակարգը ճնշման տակ է, քանի որ գործատուները հեռանում են կամ երբեք չեն միանում գործատուների կազմակերպություններին, և համաձայնագրերն իրենք սպառնում են ավելի մեծ ճկունություն ընկերության մակարդակով։</p>	<p>Աշխատանքային օրենսգիրքը, որն ուժի մեջ է մտել 2017 թ. էական ազդեցություն է ունեցել կոլեկտիվ բանակցությունների վրա, որն այժմ վերապահված է բացառապես արհմիություններին, և որոշ դեպքերում կարող է օգուտ քաղել միայն արհմիությունների անդամներին։ Սակարկությունները շատ ավելի տարածված են պետական, քան մասնավոր հատվածում և ընդգրկում են ընդհանուր աշխատուժի մոտ 15%-ը։</p>	<p>Լեհաստանում աշխատողների միայն փոքրամասնությունն է ընդգրկված կոլեկտիվ բանակցություններով, որոնք հիմնականում տեղի են ունենում ընկերության կամ աշխատավայրի մակարդակով։ Սա նշանակում է, որ այնտեղ, որտեղ չկան արհմիություններ, որոնք կգբաղվեն այդ հարցով, վարձատրությունը և պայմանները սահմանվում են գործատուների կողմից միակողմանիորեն՝ ազգային նվազագույն աշխատավարձով։</p>	<p>Շվեդիայում կոլեկտիվ բանակցությունների արտացոլման մակարդակը ոլորտային մակարդակն է, թեև ոլորտային մակարդակի շրջանակներում աշխատողների մոտ 91%-ի աշխատավարձի մի մասը որոշվում է տեղական մակարդակով բանակցությունների արդյունքում, իսկ 28%-ի սահմանը աշխատավարձը որոշվում է տեղում։</p>

Երկիրը	Հայաստան	Գերմանիա	Լիտվա	Լեհաստան	Շվեդիա
<p>Աշխատողների ներկայացուցչություններ</p>	<p>Այդպիսի մարմիններ չկան</p>	<p>Աշխատանքային խորհուրդները ներկայացնում են աշխատողներին աշխատավայրում, և նրանք ունեն էական լիազորություններ՝ ընդլայնելով որոշ հարցերի վերաբերյալ վետոյի արդյունավետ իրավունքը: Չնայած պաշտոնապես արհմիության մարմիններ չեն, միության անդամները սովորաբար ստանցքային դեր են խաղում դրանցում:</p>	<p>Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը փոխել է նաև աշխատողների ներկայացվածությունը աշխատավայրում: Այժմ 20 և ավելի աշխատող ունեցող գործատուներից պահանջվում է նախաձեռնել աշխատանքային խորհրդի ստեղծում:</p>	<p>Մինչև 2006 թ. արհմիությունները աշխատողների համար ապահովում էին միակ օրինական ներկայացուցչությունը աշխատավայրում: Այնուամենայնիվ, տեղեկատվության և խորհրդատվության մասին ԵՄ դիրեկտիվը կիրարկող օրենսդրությունը նախատեսում է աշխատանքային խորհուրդների ստեղծում, որոնք սահմանադրական դատարանի որոշումից հետո պետք է ընտրվեն ողջ անձնակազմի կողմից: Սակայն նրանց ազդեցությունը սահմանափակ է, և ի սկզբանե ստեղծված աշխատանքային խորհուրդների մեծ մասը դադարել է գոյություն ունենալ:</p>	<p>Աշխատատեղերի ներկայացուցչությունը Շվեդիայում աշխատողների համար իրականացվում է աշխատավայրում տեղի արհմիության միջոցով: Օրենսդրությունը պահանջում է գործատուից տեղեկացնել և բանակցել արհմիությունների հետ աշխատավայրում նախքան մեծ փոփոխություններ կատարելը,:</p>

Երկիրը	Հայաստան	Պերմանիա	Լիալվա	Լեհաստան	Շվեդիա
<p>Ֆինանսական միջոցները սեփականությունը</p>	<p>Արհեստակցական միությունը տիրապետում, օգտագործում և տնօրինում է իր սեփականությունը՝ ՀՀ օրենսդրության և արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Արհեստակցական միության սեփականությունը գոյանում է մուտքի վճարներից, անդամավճարներից, կամավոր ներդրումներից, նվիրատություններից: Արհեստակցական կազմակերպության անդամի դիմումի առկայության դեպքում գործատուն կազմակերպում է արհմիութենական անդամավճարի գանձումը և հատկացումը: Անդամավճարը կազմում է 1-2%</p>	<p>Անդամավճարը կազմում աշխատավարձի 1%-ը. արհմիությունների միջոցների 50%-ը հատկացվում է արհմիությունների գրասենյակների աշխատողներին, 13%-ը փոխանցվում է արհմիության բյուջե և միջազգային արհմիութենական կազմակերպություններին, 3%-ը գործադուլային ֆոնդին, 2%-ը նորարակյալ նախագծերին, 2%-ը ուսումնական ծրագրերին, 30%-ը՝ ընթացիկ կարիքներին, արհմիությունների բյուջեից են վճարում գործադուլավորներին, աշխատանքից ազատվածներին,</p>	<p>Արհմիությունները, սեփականության իրավունքով կարող են ունենալ շենքեր, սարքավորումներ, տրանսպորտային միջոցներ, ինչպես նաև օրենքով չսահմանափակված այլ գույք: Արհմիությունների, գույքը ներառում է նաև անդամավճարները, ձեռնարկությունների, հիմնարկների, կազմակերպությունների ներդրումները, հանրային նվիրատությունները, ինչպես նաև օրինական ճանապարհով ձեռք բերված ցանկացած այլ եկամուտ և գույք: Արհմիությունները ինքնուրույն են տնօրինում իրենց դրամական միջոցները և ունեցվածքը: Գործատուն կարող է արհմիությանը փոխանցել կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված գումարը: Արհմիության անդամի պահանջի դեպքում գործատուն յուրաքանչյուր ամիս պետք է արհմիության անդամի վարձատրությունից հանի սահմանված չափի անդամավճար և փոխանցի արհմիության հաշվին:</p>	<p>Արհմիության նկատմամբ գործատուի հիմնական պարտավորությունները ներառում են.</p> <ul style="list-style-type: none"> • արհմիության հետ համաձայնեցնել աշխատողների և աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ ներքին կանոնակարգերը, • աշխատակազմի կրճատումների վերաբերյալ խորհրդակցել արհմիության հետ, • ստանալ արհմիության համաձայնությունն այդ արհմիության աշխատակիցների հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կամ աշխատանքային պայմանների փոփոխության վերաբերյալ: 	

Երկիրը	Հայաստան	Գերմանիա	Լիտվա	Լեհաստան	Շվեդիա
Արհմիություն ստեղծելու պայմանները	Արհեստակցական միության պետական գրանցումը, վերագրանցումը, ինչպես նաև կանոնադրության փոփոխությունների կամ նոր խմբագրությամբ կանոնադրության գրանցումը և լուծարման պետական գրանցումն իրականացվում են «Արհեստակցական միությունների մասին» և իրավաբանական անձանց պետական գրանցման համար օրենքների համաձայն:	Ըստ կանոնադրության		Արհմիություն ստեղծելու համար ընկերությունում անհրաժեշտ է տանի ազն 10 աշխատող:	Արհմիություններ ստեղծելու իրավունքը ամրագրվեց կոլեկտիվ պայմանագրում կանոններ մտցնելով,
Կանանց մասնակցությունը	-	արհմիությունների անդամների միայն 1/3-ն են կանայք	58%	40-47%	գրեթե կեսը

Լիտվայի և Հայաստանի մոդելների ընդհանրությունները.

- հետխորհրդային ժառանգություն,
- բնակչության համանման թիվ,
- արհմիություններում ներգրավածների ցածր տեսակարար կշիռ,
- Արհմիությունների գործունեությունը կարգավորող օրենքի առկայություն:

Լիտվական նախընտրելի փորձ

- Օրենսդրությունը թույլ է տալիս արհմիություններ հիմնել նաև հասարակական և բարեգործական կազմակերպություններում:
Հայաստանում շատ են երիտասարդական և կանանց իրավունքների պաշտպանության հասարակական կազմակերպությունները, ինչն էլ կարող է նպաստել Հայաստանում նոր արհմիությունների ստեղծման համար,
- Լիտվայի գործատուները ըստ կոլեկտիվ պայմանագրի պարտավորվում են իրենց արհմիությանը փոխանցել այդ պայմանագրով սահմանված գումարը:
- Կոլեկտիվ պայմանագրերով աշխատող արհմիությունների գործունեության արդյունավետությունը հիմնավորվում է նաև Շվեդիայի և Գերմանիայի փորձով, որոնք համարվում են արհմիությունների լավագույն փորձ ունեցող երկրներ: Այս երկրներում կոլեկտիվ պայմանագրերով են աշխատում արհմիությունների համապատասխանաբար 88% -ը/Շվեդիա/ և 62%-ը/Գերմանիա/

- Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքով նախատեսված են կոլեկտիվ բանակցություններին և պայմանագրերին առնչվող սակավ դրույթներ, ինչը, արհմիությունների դերի և կշռի ավելացման նպատակով, գործնականում կարիք ունի լրացման և ուժեղացման, որևէ խթան կհանդիսանա անդամության ավելացման:
- Հայաստանի արհմիութենական օրենսդրությունը չի անդրադառնում երիտասարդների և կանանց խնդիրներին, իսկ դրանց վերանայումը կարող է լրացուցիչ խթան հանդիսանալ Արհմիութենական զարգացման համար:
- Հայաստանում օրենսդրական կամ կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ կառավարության որոշումների մակարդակում անհրաժեշտ է ավելացնել դրույթներ արհմիությունների ֆինանսական միջոցների համալրման աղբյուրների բազմազանեցման համար, այդ թվում նաև ի հաշիվ գործատուների կողմից պարտադիր կամ նվիրատու միջոցների փոխանցման:

Շնորհակալություն

