Հավելված
ՀՀ կառավարության 2020 թվականի
փետրվարի 6-ի N 125 -Լ որոշման

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱ
/ՎԵՐԱՆԱՅՎԱԾ/

Հայաստանի Հանրապետության զեկույց

Հոդվածներ 1, 15, 18, 20, 24

Հաշվետու ժամանակահատված 2015-2018 թթ.

Հոդված 1. Աշխատանքի իրավունքը

Հոդված 1.1.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի (այսուհետ՝ Կոմիտե) կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով (ընդունվել է 2013 թվականի դեկտեմբերի 11-ին, ուժի մեջ է մտել 2014 թվականի հունվարի 1-ից) ներդրվել է զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդել, որի նպատակը, զբաղվածության աջակցման ծրագրերի հասցեականության բարձրացման ճանապարհով, անձի կայուն զբաղվածության ապահովումն է: Նոր քաղաքականության համատեքստում ներդրվեց 4 նոր ծրագիր («Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրման», «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում», «Աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայություններից օգտվելու համար աջակցության տրամադրում», «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուներին այցելության համար դրամական օգնության տրամադրում») և էականորեն փոփոխվեցին գործող 7 ծրագրի («Այլ վայր աշխատանքի գործուղվող գործազուրկի նյութական ծախսերի հատուցում», «Գործազուրկների և աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող՝ աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում», «Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում», «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար աշխատավարձի փոխհատուցման տրամադրում», «Աշխատանքի տոնավաճառի կազմակերպում», «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում») իրականացման պայմանները:

2014-2018 թվականներին իրականացված զբաղվածության ծրագրերում ամենաշատ թվով շահառուներ ընդգրկվել են 2016 թվականին՝ ի հաշիվ նախատեսվածից ավել իրականացված «Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում» ծրագրի, որը ներդրվեց 2014 թվականին և ուղղված էր հանրապետության խոցելի և աղքատ գյուղական բնակավայրերի հողի սեփականատեր բնակչությանը: Երեք տարիների ընթացքում (2014-2016 թվականներ) ծրագրի պահանջարկված լինելու արդյունքում ընդգրկվածների թվաքանակը՝ 3679 անձ գրեթե կրկնապատկվեց՝ հասնելով

7680-ի: Կապված ծրագրի ներդրման հետ ավելացավ նաև աշխատանք փնտրողների թվաքանակը:

2018 թվականին ներդրվեց զբաղվածության երկու նոր ծրագիր՝ «Աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» և «Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության տրամադրում», որոնք չնայած իրականացվում էին առաջին անգամ, սակայն ընդգրկված շահառուների թիվը գերազանցեց նախատեսված ցուցանիշը (եթե առաջին ծրագրում ընդգրկվեց 112 շահառու՝ նախատեսված 100 շահառուի փոխարեն, ապա 2-րդ ծրագրում ընդգրկվեց 475 շահառու՝ նախատեսված 200 շահառուի փոխարեն):

2018 թվականին փոփոխվեց «Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար աշխատավարձի փոխհատուցման տրամադրում» ծրագրի իրականացման կարգը, որի համաձայն՝ ծրագրի շահառուները պետք է լինեն բացառապես հաշմանդամություն ունեցող անձինք:

Զբաղվածության պետական ծրագրերի կատարողականը տե՛ս աղյուսակ 2-ում:

Ծրագրերը հիմնականում ուղղված էին աշխատաշուկայում անմրցունակ ճանաչված խմբերին, այդ թվում երիտասարդներին, երկարաժամկետ գործազուրկներին, միգրանտներին: Ընդ որում, աշխատաշուկայում անմրցունակության որոշարկման չափանիշները սահմանված են օրենքով և ինչպես փախստականները, այնպես էլ արտագնա աշխատանքի մեկնելու ռիսկի առաջ կանգնած անձինք համարվում են աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք:

Համաձայն Աշխատանքի վիճակագիրների միջազգային համաժողովի բանաձևի դրույթների հաշվարկված նոր մեթոդաբանության[1] գործազրկության մակարդակը նախնական հաշվարկով 2017 թվականին կազմել է 20.4%՝ նախորդ տարվա համեմատ նվազելով 0.4 տոկոսային կետով: Միաժամանակ, 2015-2017 թվականներին գործազրկության մակարդակը 18.5-ից նվազել է մինչև 17.8%՝ հաշվարկված նախկին մեթոդաբնությամբ:

Գործազրկության մակարդակը բարձր է 35-44 և 45-54 տարիքային խմբերում. այս տարիքային խմբերում գործազուրկների թիվը կազմել է ընդհանուր գործազուրկների համապատասխանաբար 27.5 և 20.0 տոկոսը: Այս ցուցանիշները 2015 թվականի նույն ժամանակահատվածի դրությամբ կազմել են 20.7% և 25.1%: Գործազուրկների ընդհանուր թվի 13.0%-ը եղել են 25-29 տարեկան երիտասարդներ, ինչը գրեթե նույն է, ինչ 2015 թվականին:

[1] https://www.armstat.am/am/?nid=12&id=08010&submit=Փնտրել

2018 թվականի դեկտեմբեր ամսվա տվյալներով գործազուրկների 30.0%-ը աշխատանք է փնտրել 1-3 տարի ժամկետով, 6.5%-ը՝ 1-3 ամիս, իսկ 46%-ից ավելին 3 և ավելի տարի ժամկետով: 2015 թվականի նույն ժամանակաշրջանում հիշյալ ցուցանիշները կազմել են համապատասխանաբար՝ 34.0%, 9.8% և 25.4%:

Հոդված 1.2.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

Զբաղվածության ոլորտում խտրականության բացառման հետ կապված հարկ է ընդգծել, որ օրենքի առջև հավասարության սկզբունքն ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: Մասնավորապես, ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածում նշվում է՝ Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ 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 Ազգային ժողովի 2019 թվականի հունիսի 4-ի նիստում առաջին ընթերցմամբ ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը (Պ-085-03.04.2019, 21.05.2019-ԱՍ-011/1), որով տրվում է աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության սահմանումը և հստակ ամրագրվում է, որ աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:

Մասնավորապես, նախատեսվում է Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ՝ նոր 3.1-ին հոդվածով

«3.1. Խտրականության արգելումը

1. Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող

իրավաչափ նպատակով և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

2. Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:»:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 15-րդ հոդվածով սահմանվում է, որ օտարերկրյա քաղաքացիները, քաղաքացիություն չունեցող անձինք Հայաստանի Հանրապետությունում ունեն այնպիսի աշխատանքային իրավունակություն, ինչպիսին Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Միաժամանակ, «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ հոդվածով սահմանված՝ զբաղվածության պետական քաղաքականության սկզբունքներում ամրագրված է աշխատանքի կամավորությունը և աշխատանքի ազատ ընտրությունը՝ բացառելով խտրականությունը:

ՀՀ արդարադատության նախարարությունը մշակել է «Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը, որը, համաձայն Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարության 2020-2022 թվականների Գործողությունների ծրագրի, նախատեսվում է Ազգային ժողով ներկայացնել 2020 թվականի առաջին կիսամյակում:

Նախագծի 4-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ խտրականության տեսակներն են՝ ուղղակի խտրականությունը, անուղղակի խտրականությունը, խտրականության հրահրումը, հետապնդումը, սեգրեգացիան, վիկտիմիզացիան, զուգորդված (ասոցացված) խտրականությունը և հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը:

Նախագծի 5-րդ հոդվածի 4-րդ կետով տրվում է անուղղակի խտրականության հասկացությունը, մասնավորապես՝ առերևույթ չեզոք գործողություն, անգործություն, կարգավորում, վերաբերմունք կամ քաղաքականություն է, որը պաշտպանված հատկանիշներից որևէ մեկի կամ մի քանիսի կամ դրանց ասոցացման հիմքով, անհամաչափորեն անբարենպաստ է ազդում անձանց որոշակի խմբի վրա, կամ հավասար վերաբերմունք է անձանց նկատմամբ, ովքեր գտնվում են բնույթով տարբեր պայմաններում՝ բացառությամբ, երբ առկա են սույն օրենքի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետում մատնանշված պայմանները:

Նախագծի 9-րդ հոդվածն ամբողջությամբ վերաբերում է աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելքին: Մասնավորապես.

1. Աշխատանքային հարաբերություններում արգելվում է անձի նկատմամբ առանց օբյեկտիվ հիմքերի ցանկացած տարբերակում, բացառում, սահմանափակում կամ նախապատվություն, որի արդյունքում խախտվում է աշխատանքային հարաբերություններում իրավահավասարությունը, և անձը զրկվում է մյուսների համեմատ հավասար իրավունքներից և հնարավորություններից:

2. Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները, իրավաբանական և ֆիզիկական անձինք պետք է բացառեն խտրականությունն աշխատանքային հարաբերություններում, այդ թվում հետևյալ ոլորտներում՝

1) աշխատանքի վերաբերյալ հայտարարություն և մրցույթ.

2) աշխատանքի ընդունում, այլ աշխատանքի տեղափոխում և առաջխաղացում.

3) փորձաշրջան և վերապատրաստում.

4) աշխատողի աշխատանքային պայմաններ, հանգիստ և գործուղումներ.

5) աշխատավարձ, լրացուցիչ վարձատրություն, երաշխիքներ և հատուցում.

6) կարգապահական պատասխանատվություն և խրախուսանք.

7) աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցում.

8) աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրում.

9) արհեստակցական միություններին անդամակցություն:

3. Սույն հոդվածի առաջին մասում նշված գործողությունները խտրականություն չեն, եթե դրանք բխում են աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից: Աշխատանքին ներհատուկ պահանջները բխում են տվյալ աշխատանքի բնույթից և առանձնահատկությունից, հանդիսանում են տվյալ աշխատանքին ներհատուկ որոշիչ և էական հատկանիշներ, եթե նման պահանջները հետապնդում են իրավաչափ նպատակ և անհրաժեշտ են տվյալ աշխատանքն իրականացնելու համար:

4. Իրավահավասարության ապահովման բնագավառում գործատուն պարտավոր է՝

1) աշխատանքային հարաբերություններում կիրառել, պաշտպանել և խրախուսել իրավահավասարությունը, ապահովել հավասար հնարավորություններ և ցանկացած տեսակի խտրականության արգելք.

2) ձեռնարկել միջոցներ աշխատանքային հարաբերություններում խտրականությունը կանխարգելելու և իրենց աշխատանքային գործունեության ընթացքում խտրականություն դրսևորած անձանց պատասխանատվության ենթարկելու ուղղությամբ:

«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի համաձայն՝ Խտրականությունը գործողություն, անգործություն, կարգավորում, վերաբերմունք կամ քաղաքականություն է, որն արտահայտվել է անձի իրավունքների և ազատությունների տարբերակմամբ, բացառմամբ, սահմանափակմամբ կամ նախապատվությամբ, երբ՝ առկա չեն հետապնդվող իրավաչափ նպատակի, ժողովրդավարական հասարակությունում դրա անհրաժեշտության և նպատակի ու ընտրված միջոցների միջև ողջամիտ համաչափության պայմանները՝ 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՝ իրական կամ ենթադրյալ:

«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի համաձայն՝ Իրավահավասարությունն ապահովող սուբյեկտներն են՝

1) պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինները և դրանց պաշտոնատար անձինք՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ, օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված լիազորություններն իրականացնելիս.

2) իրավաբանական անձինք և անհատ ձեռնարկատերերը՝ իրենց գործառույթներն ու իրավունքներն իրականացնելիս.

3) Մարդու իրավունքների պաշտպանը:

2. Իրավահավասարությունն ապահովելու նպատակով պետական, տեղական ինքնակառավարման մարմինները և իրավաբանական անձինք, ինչպես նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանը պետք է՝

1) իրենց գործունեությունը, իրավական ակտերը և ներքին կանոնակարգերը համապատասխանեցնեն իրավահավասարության ապահովման մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը.

2) իրենց գործունեության մեջ, կրթական, տեղեկատվական և ժամանցային նշանակության նյութերում և այլ հրապարակումներում բացառեն խտրականության և անհանդուրժողականության խրախուսումը.

3) օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված կարգով արձագանքեն ցանկացած ենթադրյալ խտրականության.

4) խտրականության փաստը հաստատվելու դեպքում խտրականություն դրսևորած անձանց ենթարկեն պատասխանատվության՝ օրենքով և իրենց ներքին ակտերով նախատեսված կարգով, և ապահովեն խտրականության հետևանքների վերացումը՝ իրենց լիազորությունների կամ գործառույթների շրջանակներում:

«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը սահմանում է նաև խտրականությունից իրավական և դատական պաշտպանությանն առնչվող իրավակարգավորումներ, մասնավորապես.

1. Յուրաքանչյուր ոք, ով հիմքեր ունի կարծելու, որ իր նկատմամբ դրսևորվել է խտրականություն, իրավունք ունի դիմելու դատարան, Մարդու իրավունքների պաշտպանին կամ համապատասխան վարչական մարմին՝ իր իրավունքները վերականգնելու, նյութական և ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու համար:

2. Մարդու իրավունքների պաշտպանը, իրեն հասցեագրված դիմումների քննության ժամանակ հայտնաբերելով խտրականության դրսևորում, կարող է անձի համաձայնությամբ դիմել դատարան՝ վերջինիս իրավունքների պաշտպանության նպատակով:

3. Արգելվում է որևէ բացասական վերաբերմունք կամ ճնշում այն անձի նկատմամբ, ով խտրականությունից պաշտպանվելու նպատակով դիմել է համապատասխան մարմիններին:

4. Խտրականության վերաբերյալ դիմում քննող մարմինը պետք է ապահովի դիմողի անձնական տվյալների պաշտպանությունը՝ «Անձնական

տվյալների պաշտպանության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջներին համապատասխան:

Հարկ է նշել նաև, որ «Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունմամբ նախատեսվում են համապատասխան փոփոխություններ և լրացումներ ՀՀ քաղաքացիական և վարչական դատավարության օրենսգրքերում: Այս համատեքստում պետք է ընդգծել, որ վերը նշված օրենսգրքերում ավելացվելու է վարույթի նոր տեսակ՝ խտրականության վերաբերյալ գործերի վարույթը: Օրենսգրքերում համապատասխան փոփոխություններ կատարվելու արդյունքում սահմանվելու է, որ հայցվորը հայցադիմումում կարող է ներառել պատասխանողին խտրականության հետևանքները վերացնելուն պարտավորեցնելու, ինչպես նաև պատճառված վնասի հատուցման վերաբերյալ պահանջ:

Հիմք ընդունելով վերոշարադրյալը՝ կարելի է եզրակացնել, որ պատճառված վնասի հատուցման վերաբերյալ հայցվորի պահանջը չի բացառում դատարանի կողմից խտրականության հետևանքները վերացնելուն պարտավորեցնելու սանկցիայի կիրառումը:

«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունմամբ նախատեսվում են փոփոխություններ և լրացումներ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքում, մասնավորապես՝ նախատեսվում է ամրագրել խտրականության գործերով պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ դրա պաշտոնատար անձի կողմից պատճառված ոչ նյութական վնասի հատուցման կարգը և պայմանները՝ համապատասխան լրացումներ կատարելով օրենսգրքի 162.1-րդ և 1087.2-րդ հոդվածներում: Նշված փոփոխություններով խտրականության գործերով հատուցվող ոչ նյութական վնասի առավելագույն չափ է սահմանվում նվազագույն աշխատավարձի երկուհազարապատիկը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի

միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Այսինքն, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումների համաձայն՝

- կամ աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են և աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատանքի պայմանների փոփոխման արդյունքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք.
- կամ աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են և աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Մյուս կողմից, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումների համաձայն, երբ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը աշխատողին չի վերականգնում իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնում է գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը (այս հատուցման համար առավելագույն շեմ սահմանված չէ): Այս դեպքում, դատարանը միաժամանակ պարտավորեցնում է գործատուին աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց վճարել նաև հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Մարդու իրավունքների պաշտպանը պարբերաբար ստանում է աշխատանքային իրավունքների ենթադրյալ խախտումների վերաբերյալ բանավոր և գրավոր դիմումներ: Ինչպես տարեկան հաղորդումներում, այնպես էլ հրապարակային ելույթներում պաշտպանները բազմիցս անդրադարձել են աշխատողների իրավունքների խախտումների հարցերին, ինչպես նաև այդ խախտումների

կանխարգելմանը և վերականգմանն ուղղված աշխատանքների իրականացման անհրաժեշտությանը: Միայն 2018 թվականի հունվարի 1-ից մինչև դեկտեմբերի 24-ն ընկած ժամանակահատվածում Պաշտպանի աշխատակազմ է ստացվել աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող թվով 410 բողոք, որից 4-ը վերաբերել են աշխատանքի բնագավառում խտրականության հարցերին:

ՀՀ առաջին ատյանի ընդհանուր իրավասության դատարանների կողմից կայացված դատական ակտերով արձանագրվել է աշխատանքային իրավահարաբերություններում խտրականության սկզբունքի խախտում (թիվ ԵԿԴ/5186/02/16 քաղաքացիական գործով 06.06.2018 թվականին կայացված վճիռ, թիվ ԵԱՔԴ/1772/02/17 քաղաքացիական գործով 22.02.2018 թվականին կայացված վճիռ, ՍԴ3/0326/02/18 քաղաքացիական գործով 22.10.2018 թվականին կայացված վճիռ: Սույն գործերով կայացված դատական ակտերի վերաբերյալ ամբողջական տեղեկատվությունը հասանելի է www.Datalex.am կայքում):

«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի 8-րդ հոդվածի համաձայն՝ Դատարանի, Մարդու իրավունքների պաշտպանի կամ այլ պետական մարմնի կողմից խտրականության վերաբերյալ բողոք կամ հայցադիմում քննելիս դիմումատուն կամ հայցվորը ներկայացնում է փաստական տվյալներ և փաստարկներ, որոնք առերևույթ հիմնավորում են խտրականություն որակվող վարքագծի կամ կարգավորման առկայությունը, իսկ խտրականությունը բացառող հանգամանքներն ապացուցելու պարտականությունը դրվում է պատասխանողի վրա կամ այն անձի վրա, ում դեմ ներկայացվել է բողոքը:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 49-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր քաղաքացի ունի ընդհանուր հիմունքներով հանրային ծառայության անցնելու իրավունք: Մանրամասները սահմանվում են օրենքով:

«Հանրային ծառայության մասին» օրենքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է, որ հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն հանրային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով (աշխատատեղի նկարագրով) ներկայացվող պահանջները բավարարող և պետական ծառայության առանձին տեսակները, ինչպես նաև համայնքային ծառայությունը կարգավորող Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված պահանջները բավարարող Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, իսկ համայնքային ծառայության դեպքում՝ նաև Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից:

«Քաղաքացիական ծառայության մասին» 2018 թվականի մարտի 23-ի ՀՕ-205-Ն օրենքի 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ նույն օրենքով սահմանված կարգով քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող

պահանջները բավարարող, հայերենին տիրապետող, 18 տարին լրացած Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները:

Այսինքն, քաղաքացիական ծառայության բոլոր պաշտոնները զբաղեցնելու համար Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիություն ունենալը պարտադիր է:

Խարտիայի «Է» հոդվածով սահմանված դրույթի վերլուծությունից հետևում է, որ օտարերկրացիների կողմից հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնելու իրավունքի սահմանափակմամբ չի խախտվել Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը, քանի որ հիշյալ հոդվածը սահմանում է, որ օրենքով սահմանված դեպքերում կարող են լինել իրավունքների սահմանափակումներ, եթե կա ժողովրդավարական հասարակությունում այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության և հասարակական շահերի, ազգային անվտանգության, հասարակության առողջության և բարոյականության պաշտպանության անհրաժեշտություն:

«Քրեակատարողական ծառայության մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածը սահմանում է ծառայության հիմնական խնդիրները, որոնց շրջանակում է գտնվում նաև կալանավորված անձանց և դատապարտյալներին զբաղվածությամբ ապահովելը: ՀՀ արդարադատության նախարարության քրեակատարողական հիմնարկներում պահվող անձանց զբաղվածության ապահովման և ազատ ժամանակի արդյունավետ օգտագործման համար մշտապես ձեռնարկվում են համապատասխան միջոցառումներ:

2018 թվականի ընթացքում ՀՀ արդարադատության նախարարության քրեակատարողական հիմնարկներում պահվող 563 անձ, իսկ 2019 թվականի 1-ին կիսամյակի ընթացքում՝ 301 անձ, ընդգրկվել է տարբեր բնույթի աշխատանքներում, մասնավորապես՝ աշխատանքներ կատարելու համար դատապարտյալներն ընդգրկվել են քրեակատարողական հիմնարկի տեխնիկատնտեսական սպասարկման վարձատրվող և չվարձատրվող աշխատանքներում /ուղղիչ հիմնարկի կամ դրան հարող տարածքների բարեկարգում և սանիտարահիգիենիկ աշխատանքներ/, պայմանագրային հիմունքներով աշխատել են «Աջակցություն դատապարտյալին» հիմնադրամում, իսկ բաց ուղղիչ հիմնարկում պատիժ կրող դատապարտյալներն աշխատել են հիմնարկի սահմաններից դուրս՝ այլ գործատուի մոտ:

Վարձատրվող աշխատանքներում ընդգրկելու դեպքում կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, վարձատրությունը սահմանվում է ՀՀ-ում նվազագույն աշխատավարձի չափով: Ներկայումս վարձատրվող աշխատանքներում ընդգրկված են 176 անձ: Ստորև ներկայացվում է աշխատող դատապարտյալների վերաբերյալ ամբողջական տվյալները՝

Հ/Հ	Աշխատանքային գործունեություն	2018 թվական	2019 թվականի 1-ին կիսամյակ
1.	«Աջակցություն դատապարտյալին» հիմնադրամի աշխատանքներում ընդգրկված դատապարտյալներ	89	67
2.	Տեխնիկատնտեսական սպասարկման աշխատանքներում ընդգրկված դատապարտյալներ	211	110
3.	այլ գործատուների մոտ աշխատող դատապարտյալներ	60	11
	Ընդամենը վճարովի աշխատող	360	188
4.	Իրենց համաձայնությամբ ոչ վճարովի աշխատանքներում ընդգրկված դատապարտյալներ	203	113
	Ընդհանուր զբաղվածություն	563	301

«Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովելու մասին ՀՀ կառավարության 2011 թվականի մայիսի 5-ի թիվ 665-Ն որոշման Հավելված 8-ով սահմանված է քրեակատարողական հիմնարկներում պահվող անձին կենսաթոշակ նշանակելու, վճարելու և նրան բժշկասոցիալական փորձաքննության ենթարկելու կարգը: Ներկայում քրեակատարողական հիմնարկում գտնվող 18 անձ ստանում է տարիքային կենսաթոշակ:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի կիրարկումն ապահովող մի շարք իրավական ակտեր հաստատելու մասին ՀՀ կառավարության 2014 թվականի ապրիլի 17-ի թիվ 534-Ն որոշման Հավելված 14-ի համաձայն՝ ազատազրկման վայրից վերադարձված անձինք համարվում են աշխատաշուկայում անմրցունակ անձ: Վերոնշյալ որշման Հավելված 15-ի համաձայն՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց հարմար աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին տրամադրվում է աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցում:

Աջակցության տրամադրման նպատակն է գործատուի կողմից անմրցունակ անձանց տրվող աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման միջոցով աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորվելուն նպաստելը և այդ ճանապարհով կայուն զբաղվածության ապահովումը:

«Օտարերկրացիների մասին» օրենքի 29.1 հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ սույն օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված աշխատանքի թույլտվությունը կանոնակարգող նորմերի իրականացման նկատմամաբ պետական հսկողություն և

վերահսկողություն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական մարմինը /Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը/: Նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված հսկողության և վերահսկողության արդյունքում հայտնաբերված՝ գործատուների կողմից առանց աշխատանքի թույլտվության օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունելու դեպքերի վերաբերյալ, ինչպես նաև ցանկացած այնպիսի կասկածի դեպքում, որ օտարերկրացին հնարավոր է ենթարկված լինի մարդկանց թրաֆիքինգի կամ շահագործման, այդ մասին տեղեկատվությունը ներկայացվում է Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմին:

Միաժամանակ, «Օտարերկրացիների մասին» 30-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է օտարերկրացիների Հայաստանի Հանրապետությունից կամավոր հեռանալու հիմքերը: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված պարտավորությունը չի տարածվում այն օտարերկրացու նկատմամաբ, որը օրենքով նախատեսված կարգով գտնվում է մտորման ժամկետում: «Մտորման ժամկետ» հասկացությունը սահմանված է «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» ՀՀ օրենքի 19-րդ հոդվածով, համաձայն որի՝

«1. Մտորման ժամկետն այն ժամանակահատվածն է, որով իրավունք և հնարավորություն է ընձեռվում օտարերկրացի հավանական զոհին, զոհին և հատուկ կատեգորիայի զոհին, անկախ կացության կարգավիճակի օրինականությունից, մնալով Հայաստանի Հանրապետության տարածքում, ձերբազատվել մարդկանց թրաֆիքինգ կամ շահագործում իրականացրած անձանց ազդեցությունից, վերականգնվել պատճառված ֆիզիկական վնասվածքների հետևանքներից, ինչպես նաև կայացնել սթափ և կշռադատված որոշումներ:

2. Օտարեկրացի բոլոր հավանական զոհերը, զոհերն ու հատուկ կատեգորիայի զոհերն ունեն մտորման ժամկետի իրավունք: Այդ իրավունքն ընձեռվում է նախանույնացման փուլի մեկնարկի հետ մեկտեղ:

3. Մտորման ժամկետը հաշվարկվում է օտարեկրացի հավանական զոհին իրավասու մարմնի ընդունելու պահից և սահմանվում է 30 օր ժամկետով: Մտորման ժամկետը կարող է երկարաձգվել տվյալ անձի նախանույնացումն իրականացնող իրավասու մարմնի պատճառաբանված միջնորդության հիման վրա կայացված նույնացման հանձնաժողովի որոշմամբ՝ առավելագույնը մինչև 30 օրով:

4.Նշված ժամկետներից շուտ մտորման ժամկետը կարող է դադարեցվել նույնացման հանձնաժողովի որոշմամբ միայն այն դեպքում, երբ ի հայտ են գալիս ակնհայտ փաստեր, որ անձը չի կարող հանդիսանալ զոհ կամ հատուկ կատեգորիայի զոհ, կամ հավանական զոհի նախաձեռնությամբ:

5.Արգելվում է Հայաստանի Հանրապետությունում գտնվող օտարեկրացուն մտորման ժամկետի ընթացքում արտաքսելը կամ նրան Հայաստանի Հանրապետությունում առանց վավերական արտոնագրի կամ կացության

կարգավիճակի կամ անվավեր փաստաթղթերով նշված ժամանակահատվածում բնակվելու համար պատասխանատվության ենթարկելը:

6. Մտորման ժամկետի համար նախատեսված դրույթները որևէ կերպ հիմք չեն սահմանափակելու իրավապահ մարմինների կողմից իրավախախտումների բացահայտմանն ուղղված՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված գործառույթների իրականացումը»:

Այսինքն, եթե առկա են օտարեկրացու մտորման ժամկետում գտնվելու փաստական և իրավական հիմքեր, ապա նրա գտնվելը Հայաստանի Հանրապետությունում համարվում է օրինական:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ ներկայումս ՀՀ ոստիկանության կողմից շրջանառվում է «Օտարեկրացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ, որով նախատեսվում է կացության կարճաժամկետ կարգավիճակ տրամադրել նաև թրաֆիքինգի կամ շահագործման զոհերին և/կամ նրանց մերձավոր ազգականներին:

Օտարերկրացի աշխատողների՝ իրենց նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում նրանց նկատմամբ ևս կիրառելի է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի կարգավորումը, որը վերաբերում է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն երեսուն օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին: Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել ծանուցման ավելի երկար ժամկետ: Ծանուցման ժամկետը լրանալուց հետո աշխատողն իրավունք ունի դադարեցնելու աշխատանքը, իսկ գործատուն պարտավոր է ձևակերպել աշխատանքային պայմանագրի լուծումը և աշխատողի հետ կատարել վերջնահաշվարկ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 112-րդ հոդվածի 2-րդ մասով միաժամանակ սահմանված է, որ աշխատողն իրավունք ունի լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ այդ մասին առնվազն հինգ օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին, եթե աշխատանքային պայմանագրի լուծումը կապված է իր կատարած աշխատանքը խոչընդոտող հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման հետ, կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ հարգելի պատճառներ կան, կամ եթե գործատուն չի կատարում աշխատանքային պայմանագրով սահմանված պարտականությունները, խախտում է օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված այլ դեպքերում:

«Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործում են զինվորական ծառայության 3 տեսակներ՝ ժամկետային, պահեստազորային, զորահավաքային: Ժամկետային զինվորական ծառայությունը բաղկացած է պարտադիր և պայմանագրային զինվորական ծառայություններից: Պարտադիր զինվորական ծառայությունը Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների կողմից Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանությանը մասնակցելու սահմանադրական պարտականության իրականացման հիմնական ձևն է: Պարտադիր զինվորական ծառայություն է համարվում զինված ուժերում և այլ զորքերում զորակոչի միջոցով կազմակերպվող ծառայությունը: «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի խախտմամբ պարտադիր զինվորական ծառայություն չանցած քաղաքացիները չեն կարող ընդունվել հանրային ծառայության: Պարտադիր զինվորական ծառայության ժամկետը սահմանվում է՝

1) շարքային կազմի համար՝ 24 ամիս, իսկ այն շարքային կազմի այն պարտադիր զինծառայողները, որոնք ցանկություն են հայտնել Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության նախարարության կողմից նշված վայրում և պայմաններում անցնել զինվորական ծառայություն, Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության նախարարության հետ կնքում են պայմանագիր՝ 3 տարի.

2) պահեստազորի սպայական կազմի համար՝ 24 ամիս:

Պայմանագրային զինվորական ծառայություն է համարվում զինված ուժերում և այլ զորքերում պայմանագրի հիման վրա կազմակերպվող ծառայությունը: Պայմանագրային զինվորական ծառայություն անցնելու պայմանագրերը կնքվում են 3-12 ամիս կամ երկու կամ երեք կամ չորս կամ հինգ տարի ժամկետով, իսկ ռազմաուսումնական հաստատություններ ընդունված քաղաքացիների հետ՝ տվյալ ռազմաուսումնական հաստատությունում ուսումնառության և հետուսումնական 10 տարի ժամկետով, որը պարտադիր զինվորական ծառայություն չանցած քաղաքացիների մասով ներառում է նաև ուսումնառության ժամանակահատվածը՝ որպես պարտադիր զինվորական ծառայություն:

Զինծառայողներին հնարավորություն է տրվում ինչպես Հայաստանի Հանրապետությունում, այնպես էլ օտարերկրյա ռազմաուսումնական հաստատություններում մասնակցել վերապատրաստման դասընթացների, ինչպես նաև ստանալ ակադեմիական կրթություն, որը հետագայում հաշվի է առնվում մասնագիտական առաջընթացի ժամանակ:

Պայմանագրային զինվորական ծառայողի մոտ «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 54-րդ հոդվածով սահմանված դեպքերում Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 369-րդ հոդվածով նախատեսված պարտավորությունն անպատշաճ կատարելու համար ծագում է իրավական հետևանք՝ հետուսումնական պայմանագրային զինվորական ծառայության յուրաքանչյուր լրիվ չծառայած տարվա դիմաց ամսական նվազագույն աշխատավարձի 1000-ապատիկի չափով տուժանքի ձևով: Մասնավորապես, ռազմաուսումնական հաստատություններ ավարտած զինծառայողների համար

պարտադիր ժամկետը կազմում է 10 տարի, իսկ ակադեմիական կրթություն ստացած կամ սպայական կամ սերժանտական դասընթացներ ավարտած զինծառայողների համար՝ 3-5 տարի:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 149-րդ հոդվածով նախատեսված կարգավորումը գործատուին հնարավորություն է տալիս, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 149-րդ հոդվածով նախատեսված սահմանափակումներն ու կարգավորումները հաշվի առնելով, աշխատողին ներգրավել հերթապահության կազմակերպությունում կամ տանը:

Միաժամանակ, Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 41-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը (բացառությամբ Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 41^{1}, $41^{2,}$ 96^{1} հոդվածներով, 158 հոդվածի տասնյոթերորդ մասով, 169^{5}, 169^{8} հոդվածներով նախատեսված դեպքերի (թվարկված հոդվածներում նախատեսված են պատասխանատվության այլ տեսակներ՝ ըստ կոնկրետ իրավախախտումների))՝ 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:

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության 11-րդ կետի 10-րդ ենթակետի համաձայն՝ տեսչական մարմնի լիազորություններից են՝ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նորմերի կիրառման նկատմամբ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով վերահսկողության իրականացումը:

«Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Սույն օրենքը կարգավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում կամ օտարերկրյա պետություններում գրանցված և Հայաստանի Հանրապետության տարածքում գործունեություն իրականացնող առևտրային կամ ոչ առևտրային կազմակերպություններում, հիմնարկներում (այդ թվում՝ օտարերկրյա իրավաբանական անձի), իրավաբանական անձի մասնաճյուղում կամ ներկայացուցչությունում, տեղական ինքնակառավարման մարմիններում, ինչպես նաև անհատ ձեռնարկատերերի (այսուհետ՝ տնտեսավարող սուբյեկտներ) գործունեության ստուգումների և ուսումնասիրությունների կազմակերպման և անցկացման հետ կապված հարաբերությունները, ինչպես նաև սահմանում է դրանց իրականացման միասնական կարգը»:

«Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ Տեսչական մարմինը, իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակներում, ստուգումներ իրականացնելու իրավասություն ունի օրենքով սահմանված կարգով գրանցում ստացած, այդ թվում՝ գյուղատնտեսության, շինարարության, կացության կազմակերպման (հյուրանոցային գործ), արտադրության ոլորտների տնտեսվարող սուբյեկտներում:

«Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 7-րդ հոդվածով սահմանված են ստուգում իրականացնող պաշտոնատար անձանց իրավունքները, մասնավորապես՝ ստուգումն իրականացնող անձինք իրենց լիազորություններն իրականացնելիս իրավունք ունեն՝ տնտեսավարող սուբյեկտի ներկայացուցչի մասնակցությամբ անարգել մուտք գործել տնտեսավարող սուբյեկտի ստուգվող ստորաբաժանումներ, պահանջել փաստաթղթեր, տվյալներ և այլ տեղեկություններ, բացատրություններ, տեղեկանքներ, որոնք անմիջականորեն առնչվում են իրենց իրավասության շրջանակներում իրականացվող ստուգման նպատակներին, սահմանել ժամկետներ՝ բացահայտված այն թերությունների և խախտումների վերացման համար, որոնք չեն առաջացնում քրեական կամ վարչական պատասխանատվություն, առաջարկություններ ներկայացնել ստուգում նշանակող պետական մարմնի ղեկավարությանը՝ վարչական կամ քրեական պատասխանատվություն առաջացնող ստուգման շրջանակներում բացահայտված չարաշահումների և այլ խախտումների կապակցությամբ համապատասխան միջոցներ ձեռնարկելու համար:

Վերոգրյալի հիման վրա՝ Առողջապահական և աշխատաքի տեսչական մարմինը, որպես Հայաստանի Հանրապետության տարածքում իր լիազորությունների շրջանակներում ստուգումներ իրականացնելու իրավասությամբ օժտված մարմին, վերահսկողություն է իրականացնում օրենքով սահմանված կարգով պետական գրանցում ստացած տնտեսավարողների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող տնաշխատների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նորմերի կիրառման նկատմամբ:

Տեսչական մարմնի կողմից աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նորմերի կիրառման նկատմամբ օրենքով սահմանված դեպքերում և կարգով վերահսկողության իրականացումը ներառում է նաև մինչև 18 տարեկան անձանց համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողությունը:

Տեսչական մարմնի կողմից մինչև 18 տարեկան անձանց համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ իրականացվող վերահսկողությունը նաև մինչև 18 տարեկան աշխատողների հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի կիրառումը վերացնելու նպատակ է հետապնդում:

Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարության 2020-2022 թվականների Գործողությունների ծրագրով, որը սույն թվականի դեկտեմբերին ներկայացվել է ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ, նախատեսվում են մի քանի

դրույթներ աշխատանքային իրավահարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողության վերաբերյալ, մասնավորապես նախատեսվում է՝

1. Օրենսդրորեն ամրագրել աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ ամբողջական և արդյունավետ պետական վերահսկողության համակարգի ներդրումը.

2. Օրենսդրորեն սահմանել Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի՝ ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանությունն ու ռիսկայնությունը որոշող չափանիշների ընդհանուր նկարագիրը, ստուգումներում ընդգրկվող հարցերի ստուգաթերթը:

2014 թվականի դեկտեմբերի 17-ին ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է «Մարդկանց թրաֆիքինգի և շահագործման ենթարկված անձանց նույնացման և աջակցության մասին» ՀՀ օրենքը: Սույն օրենքը կարգավորում է մարդկանց թրաֆիքինգի և (կամ) շահագործման ենթարկված լինելու մեջ կասկածվող անձանց հայտնաբերման պահից նրանց ուղղորդման, նրանց վերաբերյալ տեղեկատվության կուտակման և փոխանակման, որպես զոհ կամ հատուկ կատեգորիայի զոհ նույնացման, աջակցության և պաշտպանության ապահովման, մտորման ժամկետի ընձեռնման գործընթացների հետ կապված հարաբերությունները: Սույն օրենքի նպատակը մարդկանց թրաֆիքինգի և (կամ) շահագործման ենթարկված անձանց շահերից բխող՝ նրանց հայտնաբերումը, պատշաճ նույնացումը, աջակցության, պաշտպանության և հասարակությանը սոցիալական վերաինտեգրման արդյունավետ ապահովումն է պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների միջև, ինչպես նաև հասարակական, միջազգային կազմակերպությունների, քաղաքացիական հասարակության հետ ռազմավարական համագործակցության ընթացակարգերի ձևավորմամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից է ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը:

ՀՀ քրեական օրենսգրքի 132-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Մարդու թրաֆիքինգը՝ շահագործման նպատակով մարդուն հավաքագրելը, տեղափոխելը, փոխանցելը, թաքցնելը կամ ստանալը, ինչպես նաև մարդուն շահագործելը կամ շահագործման վիճակի մեջ դնելը կամ պահելը՝ կյանքի կամ առողջության համար ոչ վտանգավոր բռնություն գործադրելով կամ դա գործադրելու սպառնալիքով կամ հարկադրանքի այլ ձևերով, առևանգման, խաբեության կամ վստահությունը չարաշահելու, իշխանությունը կամ վիճակի խոցելիությունը օգտագործելու կամ նրան վերահսկող անձի հետ համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով նյութական կամ այլ օգուտ տալու կամ ստանալու կամ այդպիսիք խոստանալու միջոցով՝

պատժվում է ազատազրկմամբ՝ հինգից ութ տարի ժամկետով՝ գույքի բռնագրավմամբ կամ առանց դրա, որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի

գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով, կամ առանց դրա:

2. Նույն արարքը, որը կատարվել է՝

1) երկու կամ ավելի անձանց նկատմամբ,

2) մի խումբ անձանց կողմից նախնական համաձայնությամբ,

3) պաշտոնեական դիրքն օգտագործելով,

4) կյանքի կամ առողջության համար վտանգավոր բռնություն գործադրելով կամ դա գործադրելու սպառնալիքով,

5) ակնհայտ հղի կնոջ նկատմամբ,

6) Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանը հատելով՝ անձի տեղափոխումը կազմակերպելու միջոցով՝

պատժվում է ազատազրկմամբ՝ յոթից տասներկու տարի ժամկետով՝ գույքի բռնագրավմամբ կամ առանց դրա, որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով, կամ առանց դրա:

3. Սույն հոդվածի առաջին կամ երկրորդ մասով նախատեսված արարքը, որը՝

1) կատարվել է կազմակերպված խմբի կողմից,

2) անզգուշությամբ առաջացրել է տուժողի մահ կամ այլ ծանր հետևանքներ՝

պատժվում է ազատազրկմամբ՝ տասից տասնչորս տարի ժամկետով՝ գույքի բռնագրավմամբ կամ առանց դրա, որոշակի պաշտոններ զբաղեցնելու կամ որոշակի գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքից զրկելով՝ առավելագույնը երեք տարի ժամկետով կամ առանց դրա:

4. Սույն հոդվածով, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 132.2-րդ հոդվածով շահագործում են համարվում այլ անձի՝ պոռնկության շահագործումը կամ սեքսուալ շահագործման այլ ձևերը, հարկադիր աշխատանքը կամ ծառայությունները, ստրկության կամ ստրկությանը նմանվող վիճակի մեջ դնելը, առքը կամ վաճառքը, օրգանները կամ հյուսվածքները վերցնելը:

5. Սույն հոդվածով, ինչպես նաև սույն օրենսգրքի 132.2-րդ հոդվածով նախատեսված հանցագործություններից տուժած անձն ազատվում է իր կատարած ոչ մեծ կամ միջին ծանրության այն հանցագործությունների համար քրեական պատասխանատվությունից, որոնցում ներգրավված է եղել իր նկատմամբ իրականացված թրաֆիքինգի կամ շահագործման ընթացքում և այդ արարքները կատարել է հարկադրանքի ներքո:»:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն իրականացնում է ծրագրեր՝ ուղղված անկանոն միգրացիայի կանխարգելմանն ու վերադարձած միգրանտների ինտեգրմանն աշխատաշուկայում:

Գործող օրենսդրության համաձայն ռեմիգրանտները և փախստականները ճանաչվում են աշխատաշուկայում անմրցունակ և կարող են ընդգրկվել զբաղվածության աջակցության ամենամյա պետական ծրագրերում՝ առաջնահերթության կարգով (2017-2018 թվականներին զբաղվածության ամենամյա

պետական ծրագրերում ընդգրկվել է 143 վերադարձած միգրանտ): Զբաղվածության տարածքային կենտրոններում հաշվառված վերադարձած միգրանտների վերաբերյալ տեղեկատվությունը (տե՛ս աղյուսակ 1-ում):

Հարկ է նշել, որ զբաղվածության պետական ծրագրի շրջանակներում իրականացվող միջոցառումներից մեկը վերաբերում է գործազուրկների, աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող, ինչպես նաև ազատազրկման ձևով պատիժը կրելու ավարտին վեց ամիս մնացած աշխատանք փնտրող անձանց մասնագիտական ուսուցման կազմակերպմանը:

«Փախստականների և ապաստանի մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածի համաձայն՝ ապաստան հայցողներն ու Հայաստանի Հանրապետությունում ապաստան ստացած փախստականներն իրավունք ունեն Հայաստանի Հանրապետության տարածքում աշխատանք փնտրելու և աշխատելու նույն պայմաններով, ինչ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, եթե օրենքով այլ բան նախատեսված չէ: Հոդված 22-ը սահմանում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում ապաստան ստացած փախստականներն ունեն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներին հավասար ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու իրավունք՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների համար սահմանված կարգով:

2018 թվականի հունվարի 1-ին ուժի մեջ մտած գործող ՀՀ հարկային օրենսգրքի 412 հոդվածով սահմանվել է աշխատողի աշխատանքի ընդունումը ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով գրավոր չձևակերպելու աշխատողի (այսինքն՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի և գրավոր պայմանագրի բացակայության) և (կամ) նոր աշխատողի համար Օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերում և ժամկետում գրանցման հայտ չներկայացնելու դեպքում գործատուից (այդ թվում՝ ապօրինի գործունեություն իրականացնողներից կամ սահմանված կարգով հաշվառված և արտոնագիր ստացած՝ անհատ ձեռնարկատեր չհանդիսացող ֆիզիկական անձանցից) գանձվում է տուգանք՝ յուրաքանչյուր չձևակերպված վարձու աշխատողի համար 250.000 դրամի չափով: Միաժամանակ, գործող ՀՀ վարչական իրավախախտումների մասին ՀՀ օրենսգրքի 169.5 հոդվածով՝ առանց ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի ընդունման պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրի աշխատող պահելն առաջացնում է տուգանքի նշանակում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով՝ խախտման յուրաքանչյուր դեպքի համար: Կարևորելով աշխատողների շահագործման դեպքերի բացառման գործընթացում ՀՀ քաղաքացիների մոտ ձեռնարկատիրական մշակույթի ձևավորման և ձեռնարկատիրական հմտությունների ձեռք բերման հանգամանքը՝ ՓՄՁ

զարգացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության շրջանակներում նախատեսվում են մի շարք միջոցառումներ ներքոհիշյալ ուղղություններով.

- դպրոցներում պետական ծրագրերում ձեռնարկատիրական տարրեր ներառող առարկաների ներդրման ընդլայնում՝ ժամանակացույցին համապատասխան,
- դպրոցականների և ուսանողների համար ձեռնարկատիրական ուղղվածությամբ ճամբարի ստեղծման պիլոտային ծրագրի մշակում,
- ձեռնարկատիրական կարողությունների զարգացում, աջակցություն սկսնակ գործարարներին,
- առկա դասընթացների կատարելագործում և նոր դասընթացների մշակում, այդ թվում՝ թվային հմտությունների (digital skills) զարգացում,
- ուղեցույցների մշակում (ուղեցույցների թվայնացում),
- ռեսուրսների կառավարման (ծախսերի օպտիմալացման) հարթակի ստեղծում (EREK database-ի օրինակով),
- դպրոցներում նախնական մասնագիտական (արհեստագործական) և միջին մասնագիտական կրթության համակարգի մասնակիցներին արտադրական ընկերություններում արտադրական պրակտիկայի կամ «job shadowing»-ի ներդրման ծրագրի մշակում և այլն:

Հոդված 1.3.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

2014 թվականի ընթացքում աշխատանքի տեղավորված անձանց թվաքանակի նվազեցումը պայմանավորված է զբաղվածության ոլորտը կարգավորող օրենսդրության մեջ տեղի ունեցած փոփոխություններով, ինչի արդյունքում համապատասխան ծրագրերն իրականացվել են 2014 թվականի օգոստոս ամսից սկսած: 2014-2018 թվականների ընթացքում զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկված շահառուների թվի վերաբերյալ առավել մանրամասն տեղեկատվություն և այլ դիտարկումներ ներկայացված են Հոդված 1.1-ում:

Զբաղվածության պետական գործակալության հաստիքների թիվը 360 է, որից 338 հոգի քաղաքացիական ծառայող են, 22 հոգի՝ տեխնիկական սպասարկում իրականացնող:

Զբաղվածության պետական գործակալության համագործակցությունն աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների հետ իրականացվում է «Աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների կողմից մատուցվող ծառայություններից օգտվելու համար աջակցության տրամադրում» միջոցառման շրջանակներում: Միջոցառումը նախատեսում է անմրցունակ անձանց, որոնց տարածքային կենտրոնն առնվազն երեք ամսվա ընթացքում չի տեղավորում հարմար աշխատանքի, որպես աշխատանքի տեղավորման լրացուցիչ հնարավորություն՝ համապատասխան հավաստագրի

միջոցով աջակցության տրամադրում ոչ պետական կազմակերպությունների աշխատանքի տեղավորման ծառայություններից օգտվելու համար:

Վերոնշյալ ծրագրի իրավական հիմքերի առնչությամբ տեղեկացնում ենք, որ «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 10-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ Զբաղվածության պետական քաղաքականությունը մշակում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը լիազորված մարմնի միջոցով և իրականացնում ամենամյա ծրագրին համապատասխան՝ համագործակցելով պետական կառավարման, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, սոցիալական գործընկերների, գործատուների, աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների (գնումների մասին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով), ինչպես նաև շահագրգիռ այլ կազմակերպությունների հետ: Ընդ որում՝ լիազորված մարմինը համագործակցել ցանկացող ոչ պետական կազմակերպության հետ ստորագրում է համագործակցության հուշագիր: Բացի այդ, զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքներում ամրագրված է զբաղվածության ծառայություններ մատուցող պետական և աշխատանքի տեղավորման ոչ պետական կազմակերպությունների միջև մրցակցային, փոխշահավետ և կայուն համագործակցությունը:

Զբաղվածության հիմանական ցուցանիշները տե՛ս աղյուսակ 1-ում: Գործազուրկների ակտիվացման գործակիցը տե՛ս աղյուսակ 3-ում: Զբաղվածության պետական ծրագրերի կատարողականը տե՛ս աղյուսակ 2-ում: Զբաղվածության ակտիվ ծրագրերի փաստացի ծախսը, ինչպես նաև գործակալության պահպանման ծախսը տե՛ս աղյուսակ 5-ում:

Զբաղվածության հիմնական ցուցանիշները (2014-2018 թվականներ)

Աղյուսակ 1

Զբաղվածության ցուցանիշներ	2014 թ.	2015 թ.	2016 թ.	2017 թ.	2018 թ.
Աշխատանք փնտրողների թիվը, նրանցից	72606	88928	95785	85983	81683
կանանց թվաքանակը	51176	59764	62238	56454	54051
Գործազուրկների թվաքանակը, նրանցից	65874	77004	80492	70236	64643
կանանց թվաքանակը	47328	53069	53088	46838	43147
երիտասարդների թվաքանակը	15581	19007	19078	16931	13839
վերադարձած միգրանտների թվաքանակը	587	1319	1420	1021	924
երկարաժամկետ գործազուրկների թվաքանակը	38760	45750	53585	52579	49449
հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվաքանակը	2056	2499	2926	2983	2478
Մասնագիտական կողմնորոշման վերաբերյալ խորհրդատվություն ստացած աշխատանք փնտրողների թվաքանակը	25248	29165	21596	17336	20200
Աշխատանքի տեղավորվածների թվաքանակը, նրանցից	11495	10073	9546	9254	11966
կանանց թվաքանակը	7093	6615	6308	5843	8159
հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվաքանակը	324	209	226	187	234
Հավաքագրված չկրկնվող թափուր աշխատատեղերի թիվը	8871	7439	7884	8804	9776

Հավաքագրված թափուր աշխատատեղերի միջին ամսական թիվը	2009	2377	2550	2800	2000
Աշխատանքի տեղավորված աշխատանք փնտրողների միջին ամսական թիվը	958	839	795	771	997
Աշխատանքի տեղավորվածների տեսակարար կշիռը հաշվառված աշխատանք փնտրողների թվաքանակում	15.8%	11.3%	10.0%	10.8%	14.6%

Զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերի կատարողականը (2014-2018 թվականներ)

Աղյուսակ 2

Զբաղվածության ծրագրի անվանումը	2014 թ.	2015 թ.	2016 թ.	2017 թ.	2018 թ.
«Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» նրանցից՝	1585	1003	1274	165	98
կանանց թվաքանակը	1180	854	1046	146	94
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	118	72	98	8	8
«Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» ծրագրի ավարտից հետո 6 ամսվա ընթացքում աշխատանքի տեղավորվածներ, այդ թվում	728	384	715	62	48
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	49	31	51	6	4
«Գործազուրկներին այլ վայրում աշխատանքի տեղավորման աջակցության տրամադրում» նրանցից՝	37	48	25	0	4
կանանց թվաքանակը	23	25	17	0	3
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	1	2	2	0	1
«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության տրամադրում» նրանցից՝	60	72	74	0	55
կանանց թվաքանակը	17	34	31	0	26
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	11	11	13	0	7
«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց անասնապահությամբ (տավարաբուծությամբ, ոչխարաբուծությամբ,խոզաբուծութամբ, թռչնաբուծությամբ) զբաղվելու համար աջակցության տրամադրում» նրանցից՝	0	0	54	0	0
կանանց թվաքանակը	0	0	27	0	0
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	0	0	8	0	0
«Ձեռք բերած մասնագիտությամբ մասնագիտական աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գործազուրկներին աջակցության տրամադրում» նրանցից՝	346	355	482	511	425
կանանց թվաքանակը	293	288	391	445	379
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	1	8	8	10	10
«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց հարմար աշխատանքի տեղավորման նպատակով գործատուներին այցելության համար դրամական օգնության տրամադրում» նրանցից՝	996	1750	2005	0	640
կանանց թվաքանակը	778	1384	1447	0	507
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	8	44	78	0	42
«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում՝» (ա/+բ/) նրանցից՝	349	500	736	1072	831
կանանց թվաքանակը	247	365	504	761	636
ա/«Հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկների աշխատատեղի հարմարեցման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին» նրանցից՝	34	29	24	0	3
կանանց թվաքանակը	18	14	6	0	2
բ/«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների ձեռքբերման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին» նրանցից՝	315	471	712	1072	828

կանանց թվաքանակը	229	351	498	761	634
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	34	24	51	38	25
«Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար աշխատավարձի փոխհատուցման տրամադրում» նրանցից՝	214	522	436	0	32
կանանց թվաքանակը	150	370	305	0	13
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	34	44	20	0	30
ուղեկցող անձանց թիվը	2	2	2	0	1
«Աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» նրանցից՝	0	0	0	0	112
կանանց թվաքանակը	0	0	0	0	112
«Մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում երեխայի խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության տրամադրում» նրանցից՝					475
կանանց թվաքանակը	0	0	0	0	475
«Սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության տրամադրում» նրանցից՝	3679	6285	7680	0	0
կանանց թվաքանակը	1537	2331	2837	0	0
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	345	503	727	0	0
«Վարձատրվող հասարակական աշխատանքների կազմակերպման միջոցով գործազուրկների ժամանակավոր զբաղվածության ապահովում» նրանցից՝	0	398	287	0	0
կանանց թվաքանակը	0	0	31	0	0
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	0	11	37	0	0
Ընդամենը զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածների թվաքանակը, նրանցից	7268	10934	13053	1748	2672
հաշմանդամություն ունեցող անձինք	586	737	1066	56	126
Զբաղվածության կենտրոնների 1 մասնագետի միջին ծանրաբեռնվածությունը	297 շահառու				

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց զբաղվածությունը

Աղյուսակ 3

Զբաղվածության ցուցանիշներ հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերաբերյալ	2014 թ.	2015 թ.	2016 թ.	2017 թ.	2018 թ.
ԶՏԿ-ներում հաշվառված հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվաքանակը, նրանցից	2056	2499	2926	2983	2478
զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածներ	586	737	1066	56	126
աշխատանքի տեղավորվածներ	324	209	226	187	234
սեզոնային և ժամնակավոր աշխատանքի տեղավորվածներ	345	514	764	0	0

Ակտիվացման գործակիցը՝ ըստ տարիների (2014-2018 թվականներ)

Աղյուսակ 4

	2014 թ.	2015 թ.	2016 թ.	2017 թ.	2018 թ.

Զբաղվածության ծրագրերում ընդգրկվածների թվաքանակը	7268	10934	13053	1748	2672
Գործազուրկների թվաքանակը	65874	77004	80492	70236	64643
Ակտիվացման գործակիցը (activation rate)	0.11	0.14	0.16	0.02	0.04

Զբաղվածության պետական գործակալության պահպանման և զբաղվածության պետական ծրագրերի կատարված ծախսերն ըստ տարիների

Աղյուսակ 5
հազ.դրամ

Անվանում	2014 թ.	2015 թ.	2016 թ.	2017 թ.	2018 թ.
Զբաղվածության պետական ծրագրերի ծախսեր	1,531,680.43	1,540,253.31	1,966,656.10	458,733.00	413,573.87
ԶՊԳ պահպանման ծախսեր	929,735.11	1,146,058.34	1,114,365.68	1,105,116.17	1,057,390.46

Հոդված 1.4.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

«Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածը երաշխավորում է Հայաստանի Հանրապետությունում բնակության իրավունք (կացության կարգավիճակ) ունեցող օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց զբաղվածության կարգավորումը, այդ թվում՝ մասնագիտական կողմնորոշման իրավունքի իրացումը՝ անկախ կացության կարգավիճակի ժամկետից: Միաժամանակ, համաձայն «Օտարերկրացիների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 15-րդ հոդվածի՝ օտարերկրացին կացության կարգավիճակի ժամկետը լրանալուց առնվազն 30 օր առաջ պետք է ներկայացնի կացության կարգավիճակը երկարաձգելու դիմում:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի՝ սույն հոդվածով սահմանված մասնագիտական ուղղորդման համակարգի ներդրմանն ուղղված նախապայմանների կատարման նպատակով հաշվետու ժամանակահատվածում Մասնագիտական կողմնորոշման և կարողությունների զարգացման կենտրոնը իրականացրել է հետևյալ աշխատանքները.

Հանրակրթության համակարգ. կենտրոնի կողմից մշակվել և Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարություն են ներկայացվել հանրակրթական հաստատություններում մասնագիտական կողմնորոշման և

կարիերայի աշխատանքների ներդրման մոդելները, մեթոդաբանությունը, վերապատրաստվել են դպրոցների մանկավարժներ, վերջիններիս հետ անցկացվել է մեթոդական աջակցություն և շարունակական մասնագիտական խորհրդատվություն: Հաշվետու ժամանակահատվածում մասնագիտական կողմնորոշման համակարգում ընդգրկվել է Երևանի և հանրապետության բոլոր մարզերից թվով 400 դպրոց (դպրոցների ընդհանուր թվի շուրջ 30%-ը), վերապատրաստվել է 820 մանկավարժ: Ներկայումս Երևանի և մարզերի մի շարք հիմնական և ավագ դպրոցներում Կենտրոնի կողմից առաջարկված չափորոշիչով և մեթոդաբանությամբ կանոնավոր անցկացվում են մասնագիտական կողմնորոշման աշխատանքներ, որոշ դպրոցներում ստեղծվել են համանուն ակումբներ կամ դպրոցի նախաձեռնությամբ նախատեսվել է առանձին առարկա:

2016 թվականին անցկացված սոցիոլոգիական հետազոտության արդյունքները փաստել են, որ Կենտրոնի կողմից առաջարկվող մեթոդաբանությամբ ծրագիրն արդյունավետ է, նաև շղթայական ազդեցությամբ կարող է ազդել ներքին և արտաքին միգրացիայի վրա:

Մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՄԿՈՒ) համակարգ. կենտրոնի կողմից մշակվել է «Մասնագիտական կրթության և ուսուցման հաստատություններում կարիերայի ստորաբաժանման գործառնական և ինստիտուցիոնալ հիմքերը» ձեռնարկը, որը ներառում է ՄԿՈՒ հաստատություններում կարիերայի կենտրոնների գործունեության կանոնակարգ, մասնագետի աշխատանքի նկարագիր, մեթոդաբանություն (անհատական և խմբային աշխատանքի մոդուլներ), մշտադիտրակման գործիքակազմ: Հաշվետու ժամանակահատվածում վերապատրաստվել է Երևանի և մարզերի ՄԿՈՒ հաստատության 143 մասնագետ, վերջիններիս հետ անցկացվել է մեթոդական աջակցություն և շարունակական մասնագիտական խորհրդատվություն:

Այս ոլորտում հիմնական ձեռքբերումն այն է, որ հիմք ընդունելով մի շարք քոլեջներում ներդրված հաջող փորձը՝ Հայաստանի Հանրապետության կրթության և գիտության նախարարության կողմից 2018 թվականի բյուջետային ծրագրով նախատեսվել է առանձին մեկական հաստիք կարիերայի պատասխանատուի համար: Ներկայումս աշխատանքներ են տարվում մասնագետների շարունակական զարգացման, հաշվետվողականության ապահովման, ուսանողների հետ աշխատանքներն առավել ակտիվացնելու ուղղությամբ:

Բարձրագույն ուսումնական հաստատություններ. բուհերում կարիերայի կենտրոններ գործում են 10 տարուց ավելի: Կենտրոնն աջակցում է նաև բուհերի կարիերայի կենտրոնների զարգացմանը: 2015 թվականին իրականացվել է թվով 14 բուհի կարիերայի կենտրոնի մասնագետների վերապատրաստում՝ նպատակ ունենալով տրամադրել մասնագիտական կողմնորոշման, ուսանողների կարիերայի և ձեռներեցության կոմպետենցիաների զարգացմանն ուղղված մեթոդական աջակցություն և խորհրդատվություն, ստեղծել խնդիրների և միջոցառումների քննարկման համատեղ հարթակ: Տրամադրվում է շարունակական մեթոդական աջակցություն և խորհրդատվություն, գործընկերային կապեր են հաստատվում

տարբեր կառույցների, նաև գործատուների հետ: Քննարկվում է նաև բուհերում «Կարիերայի կառավարում» ուսումնական մոդուլի ներդրման հարցը, ինչը փորձնական ծրագրով արդեն իրականացվում է երեք բուհում կամընտրական առարկայի շրջանակում և կնպաստի ուսանողների զբաղվունակության կոմպետենցիաների զարգացմանը:

Զբաղվածության տարածքային կենտրոններ. հաշվետու ժամանակահատվածում Կենտրոնի կողմից մշակվել է զբաղվածության տարածքային կենտրոններում, նաև համալիր սոցիալական ծառայությունների տարածքային կենտրոններում մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ուղղորդման աշխատանքների իրականացման մոդելը և ուղեցույցը, որոնք հաստատվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի կողմից: Զբաղվածության 51 տարածքային կենտրոններում առանձնացվել է մեկական (մեծ կենտրոններում՝ երկուական) մասնագետ, ովքեր պատասխանատու են այս ծառայությունների համար: Մասնագետներն անցնում են շարունակական վերապատրաստում և պարբերաբար ստանում մեթոդական խորհրդատվություն աշխատանքային գործընթացում:

Զբաղվածության տարածքային կենտրոններում ինստիտուցիոնալ և գործառնական հնարավորություններն այս պահին բավարար են մասնագիտական կողմնորոշման և կարիերայի ծառայությունների իրականացման համար:

Շարունակական մասնագիտական ուսուցում. «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն՝ բացի աշխատանքից ազատման ռիսկ ունեցող՝ աշխատանք փնտրող անձանցից սահմանված կարգով, մասնագիտական ուսուցման ծրագրում ընդգրկվելու իրավունք ունեն նաև գործազուրկները և ազատազրկման ձևով պատիժը կրող անձինք, որոնց պատժի կրման ավարտին մնացել է մինչև 6 ամիս և որոնք որպես աշխատանք փնտրող անձ հաշվառվել են ԶՊԳ-ում:

«Մասնագիտական ուսուցման կազմակերպում» ծրագրին մասնակցած և ծրագրի ավարտից հետո աշխատանքի տեղավորված՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները ներկայացված են Հոդված 1.3-ի աղյուսակ 2-ում:

Զբաղվածության ոլորտում, այդ թվում՝ մասնագիտական ուղղոդման և ուսուցման հավասար հասանելիության ապահովման վերաբերյալ օրենսդրական կարգավորումները ներկայացված են Հոդված 1.2.-ում:

Հոդված 15. Հաշմանդամություն ունեցող անձանց անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքը

Հոդված 15.2.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատաշուկայում ինտեգրման խնդիրը շարունակում է մնալ զբաղվածության քաղաքականության առանցքային հիմնախնդիրներից մեկը: Այն շեշտադրվեց 2012 թվականին ընդունված զբաղվածության 2013-2018 թվականների ռազմավարության մեջ, այնուհետև 2014 թվականից գործողության մեջ մտած «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության նոր օրենքում: Օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում հաշմանդամություն ունեցող անձինք 2014 թվականից ստանում են գործազուրկի կարգավիճակ և օգտվում գործազուրկին տրված բոլոր սոցիալական երաշխիքներից, ընդգրկվում զբաղվածության կարգավորման բոլոր պետական ծրագրերում: Բացի այդ, միայն հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար իրականացվում է նաև 2 առանձնահատուկ ծրագիր, այն է՝ աշխատատեղի հարմարեցման ծրագիրը և աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման ծրագիրը: Վերջին ծրագրի շրջանակներում հաշմանդամություն ունեցող անձին, կարիքի դեպքում, տրամադրվում է նաև ուղեկցող:

Վերանայվել և բարելավվել են հաշմանդամություն ունեցող անձանց մատուցվող ծառայությունները: Զբաղվածության կենտրոնում աշխատանք փնտրող, այդ թվում՝ հաշմանդամություն ունեցող անձին տրամադրվում է խորհրդատվություն, գնահատվում են նրա աշխատանքային կարիքները և այդ կարիքներից ելնելով՝ նրա համար մշակվում է զբաղվածության ապահովման անհատական ծրագիր, որի վերջնանպատակն անձին աշխատանքի տեղավորելն է: Աշխատանքային կարիքները գնահատելիս հաշվի է առնվում անձի կրթությունը, մասնագիտությունը, որակավորումը, աշխատանքային ստաժը, ցանկությունները, հաշմանդամության խումբը, տեսակը, ինչպես նաև հիմք է ընդունվում Բժշկասոցիալական փորձագիտական հանձնաժողովի կողմից անձին տրված Վերականգնողական անհատական ծրագիրը, որտեղ նշված են այն հակացուցումները, սահմանափակումները, ինչպես նաև ցուցումները (օրինակ՝ ուղեկցող ունենալու անհրաժեշտության մասին), որոնք անպայման հաշվի են առնվում անձի աշխատանքի տեղավորման գործընթացում: Իրականացված բարեփոխումների արդյունքում տարեցտարի ավելացել է զբաղվածության տարածքային կենտրոններում հաշվառված և ծրագրերում ընդգրկված անձանց թվաքանակը:

Ըստ Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ 2018 թվականի տարեվերջի դրությամբ Հայաստանում հաշմանդամություն ունեցող անձանց թվաքանակը կազմել է 188 460 մարդ[2], որից 9885-ը եղել են 1-ին խմբի, 70100-ը՝ 2-րդ խմբի, 100282-ը՝ 3-րդ խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձինք և 8193-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող երեխաներ: Հաշմանդամություն ունեցող անձանցից 8193-ը եղել են մինչև 18 տարեկան, 105157-ը՝ 18-63 տարեկան, իսկ 75110-ը՝ կենսաթոշակային տարիքից բարձր: 2018 թվականի տարեվերջի դրությամբ իրականացված հաշմանդամություն ունեցող անձանց երաշխավորված

[2] https://www.armstat.am/file/article/sv_12_18a_540.pdf

վերականգնողական միջոցառումների քանակը կազմել է 374629, որից 200117-ը եղել է բժշկական վերականգնում, 99404-ը՝ սոցիալական վերականգնում, 75108-ը՝ մասնագիտական վերականգնում, այդ թվում՝ տրվել է աշխատանքային 35737 երաշխավորագիր:

Ըստ Զբաղվածության պետական գործակալության վիճակագրական հաշվետվությունների՝ 2018 թվականի վերջի դրությամբ հաշմանդամություն ունեցող անձինք կազմել են գործազուրկների մոտ 3,8 տոկոսը՝ կազմելով 2478 մարդ: Տարվա ընթացքում զբաղված են դարձել 234 հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկներ, որից 38-ն ուղեգրով, առանց զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերում ընդգրկվելու: Տարվա սկզբից աշխատանքի են տեղավորվել 11966 աշխատանք փնտրող անձինք, որոնցից 9932-ը՝ անմրցունակներ:

«Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 21-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետով սահմանված է, որ հաշմանդամություն ունեցող գործազուրկն, աշխատանքի տեղավորման դեպքում, ունի նաև աշխատատեղի հարմարեցման աջակցության իրավունք՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով: Բացի այդ, իբրև անձի անմրցունակության որոշարկման չափանիշ, նույն օրենքի 22-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետում նշվում է անձի հաշմանդամություն ունենալու հանգամանքը:

Հարկ է նշել, որ համաձայն «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 23-րդ հոդվածի՝ անմրցունակ անձն ունի.

- լիազորված մարմնի կողմից զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվելու առաջնահերթության իրավունք,
- աշխատանքի տեղավորման դեպքում՝ անհրաժեշտ աշխատանքային ունակություններ և կարողություններ ձեռք բերելու համար միանվագ փոխհատուցման իրավունք,
- փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության իրավունք,
- լիազորված մարմնի հետ համագործակցող ոչ պետական կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայություններից օգտվելու համար աջակցության իրավունք,
- գործատուներին այցելության համար դրամական օգնության իրավունք,
- սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության իրավունք:

Անմրցունակ անձանց վերը նշված իրավունքներն իրացվում են զբաղվածության ոլորտը կարգավորող ծրագրերի միջոցով:

Զբաղվածության ոլորտում իրականացվող որոշ միջոցառումներ ուղղված են հատկապես հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքով ապահովմանը, մասնավորապես.

1. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին աշխատավարձի մասնակի փոխհատուցման և հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցողի համար դրամական օգնության տրամադրում

Ծրագրի շահառուները հաշմանդամություն ունեցող, ինչպես նաև «հաշմանդամություն ունեցող երեխա» կարգավիճակ ունեցող աշխատաշուկայում անմրցունակ անձինք են: Անձին հարմար աշխատանքի տեղավորած գործատուն 6 ամիս ժամկետով ստանում է աջակցություն իր վճարած աշխատավարձի 50%-ի չափով, սակայն ոչ ավելի, քան օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձն է, իսկ ուղեկցողի կարիք ունեցող հաշմանդամություն ունեցող անձին ուղեկցող անձին տրվում է աջակցություն նվազագույն աշխատավարձի 50%-ի չափով՝ ամսական կտրվածքով:

2. Աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքի տեղավորման դեպքում գործատուին միանվագ փոխհատուցման տրամադրում

Ծրագրում ներառված են հետևյալ 2 ենթածրագրերը.

1) աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց աշխատանքային ունակությունների և կարողությունների ձեռքբերման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին;

2) հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատատեղի հարմարեցման համար միանվագ փոխհատուցում գործատուին:

1-ին ենթածրագրի շրջանակներում անմրցունակ գործատուին տրամադրվում է միանվագ փոխհատուցում՝ 50 հազար դրամից մինչև 200 հազար դրամի չափով, իսկ 2-րդ ենթածրագրում ընդգրկված յուրաքանչյուր անձի համար գործատուի մոտ աշխատատեղի հարմարեցման նպատակով փոխհատուցվում են անհրաժեշտ ծախսերը, որը մեկ անձի համար չպետք է գերազանցի 500 հազար դրամը:

2018 թվականին, նախորդ տարվա համեմատ, զբաղվածության ամենամյա պետական ծրագրերում ընդգրկված անձանց թիվը ավելացել է 924-ով՝ կազմելով 2672 մարդ, որից 126-ը՝ հաշմանդամություն ունեցող անձինք (ինչը, նախորդ տարվա համեմատ, ավելացել է 125%-ով), որի արդյունքում աշխատանքի տեղավորված և ինքնազբաղված դարձած անձանց թիվը կազմել է 1962 մարդ (2017 թվականի համեմատ ավել է 352 մարդով), որից հաշմանդամություն ունեցող անձինք՝ 83 մարդ, որն ավել է նախորդ տարվա համեմատ 35-ով:

Հարկ է նշել, որ հաշմանդամություն ունեցող և տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող՝ տարիքը չլրացած անձանց աշխատանքի տեղավորման համար աշխատատեղերի պարտադիր քվոտայի իրավակիրառական պրակտիկայում վեր հանված խնդիրների լուծման օբյեկտիվ անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2017 թվականի մայիսի 4-ի N 453-Ն որոշմամբ կասեցվել է «Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով հաստատված՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորման համար աշխատատեղերի պարտադիր ապահովման նորմատիվի (այսուհետ՝ քվոտա) կիրարկումն ապահովող իրավական ակտի՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014 թվականի նոյեմբերի 19-ի «Քվոտայի պահանջի չկատարման դեպքում կազմակերպության կողմից մասհանման կատարման և դրա օգտագործման կարգը հաստատելու մասին» N 1308-Ն որոշման գործողությունը:

Ինչ վերաբերում է խտրականությունը բացառող օրենսդրությանը, 2019 թվականի սեպտեմբերի 10-ին Ազգային ժողովի կողմից ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» ՀՕ-173-Ն օրենքը (ուժի մեջ է մտել 2019թ. հոկտեմբերի 19-ից): Արդյունքում, Աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրվել է (3.1 հոդված), որ աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:

Սահմանվել է նաև աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության հասկացությունը: Մասնավորապես սահմանվել է, որ խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված վերոնշյալ լրացմամբ սահմանվել է նաև, որ աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը՝ բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից:

Բացի այդ, Հայաստանի Հանրապետության արդարադատության նախարարության կողմից մշակվել է «Իրավահավասարության ապահովման մասին» օրենքի նախագիծը, որի ընդունմամբ հնարավորություն կընձեռվի երաշխավորել օրենքի առջև բոլորի հավասարությունը, կանխել խտրականության դրսևորումները, ինչպես նաև իրագործել հավասար իրավունքները: Օրենքի նախագծով նախատեսվել է նաև Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակին կից մասնագիտացված մարմնի, ինչպես նաև Պաշտպանի աշխատակազմում լրացուցիչ ստորաբաժանման ստեղծումը, որոնց կտրամադրվի խտրականության զոհերին աջակցելու և ենթադրյալ խտրականության գործերով քննություն սկսելու մեխանիզմներ:

Մշակման փուլում է Հայաստանի Հանրապետության զբաղվածության 2019-2023 թվականների ռազմավարությունը: Զբաղվածության ռազմավարության շրջանակներում դիտարկվում են չորս գլխավոր նպատակային հենասյուներ կամ

մակրոնպատակներ, որոնցից մեկն արժանապատիվ աշխատանքի ապահովումն է բոլոր համապատասխան սոցիալական խմբերում:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց նկատմամբ խտրականությունը բացառող օրենսդրության վերաբերյալ տես նաև 15.3 կետը:

Թվաքանակների վերաբերյալ առավել մանրամասն տեղեկատվություն ստանալու համար տե՛ս աղյուսակներ 1-ը, 2-ը, 3-ը և 4-ը:

Հոդված 15.3.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

2019 թվականին «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին» օրենքի նախագիծը կրկին լրամշակվել է և հանրային քննարկումների տարբեր փուլեր է անցել, որի նպատակն է բացառել հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը և ապահովել հավասար հնարավորություններ կյանքի բոլոր ոլորտներում: Ներկայիս նախագծում ներառվել են նոր սկզբունքներ և մոտեցումներ՝ ամրագրելով մատչելիության և հանընդհանուր դիզայնի, խտրականության արգելքի, անկախ կյանքի և համայնքում ներառման իրավունքի իրացման, խելամիտ հարմարեցումների դրույթները: Մասնավորապես, համաձայն օրենքի նախագծի՝

1. արգելվում է հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը: Հաշմանդամության հիմքով խտրականությունը ներառում է նաև խելամիտ հարմարեցումների ապահովման մերժումը.
2. սահմանվում են նաև ունիվերսալ դիզայնի սկզբունքները.
3. պետությունը երաշխավորում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ այլ անձանց հետ համահավասար անկախ կյանքի և համայնքում ներառվելու համար անհրաժեշտ պայմանների և հավասար հնարավորությունների ստեղծումը.
4. արգելվում է Հայաստանի Հանրապետությունում հաշմանդամություն ունեցող անձանց (երեխաների) համար բնակելի այնպիսի հաստատությունների ստեղծելը, որտեղ անձինք զրկված են իրենց առօրյա կյանքին վերաբերող որոշումներ կայացնելու իրավունքից:

Այսպիսով, օրենքի նախագծով սահմանվում է, որ հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների ոլորտում պետական քաղաքականության հիմնական ուղղություններից է համայնքներում մատչելի ծառայությունների ստեղծումն ու զարգացումը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց անկախ կյանքի, համայնքում ներառվելու համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծումը և դրանց բարելավումը:

Բացի այդ, օրենքի նախագիծը տալիս է «անկախ կյանք» սահմանումը և թվարկում է այն բոլոր սկզբունքները, որոնց պետք է ուղղված լինեն անկախ կյանքի ծառայությունները: Նախագծով ամրագրված է, որ անկախ կյանքի ծառայությունները պետք է ուղղված լինեն ներառմանը, մեկուսացումը կանխարգելելուն, ինստիտուցիոնալացած անձանց համայնքներ վերադառնալուն, հաշմանդամություն ունեցող անձանց ինքնաջատագովության (self-advocacy) հմտությունների

զարգացմանը և հավասարակիցների (peer) փոխօգնությանը: Օրենքի նախագծի ընդունմամբ կստեղծվի իրավական բարենպաստ միջավայր՝ հաշմանդամություն ունեցող բոլոր անձանց համար անկախ կյանքի հնարավորությունների ստեղծման և ընդլայնման համար:

Օրենքի նախագծում ամրագրված է նաև, որ անձնական օգնականի ծառայություն տրամադրելու կարգը և պայմանները սահմանելու է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, ինչը հնարավորություն կտա ունենալ ճկուն և զարգացող համակարգ:

Օրենքի նախագծի հանրային քննարկումներն արդեն իսկ իրականացվել են Հայաստանի Հանրապետության մարզերում: Նախատեսվում է նախագիծը մինչև 2019 թվականի վերջ ներկայացնել Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի աշխատակազմ:

Մշակվում է նաև «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց խնամքի հաստատությունների ապաինստիտուցիոնալացման և այլընտրանքային ծառայությունների ներդրման» ռազմավարությունը:

Իրականացվում են այլընտրանքային համայնքային ծառայություններ, այդ թվում՝ համայնքային փոքր տներ, տնային խնամքի ծառայություններ, անձնական օգնականի ծառայություններ ներդնելուն ուղղված աշխատանքներ:

Ներկայումս հանրապետությունում գործում է Սպիտակի համայնքային տունը, որտեղ բնակվում և ծառայություններ է ստանում հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող 16 անձ և «Ջերմիկ անկյուն» խմբային տունը, որտեղ բնակվում և ծառայություններ է ստանում մտավոր խնդիրներ ունեցող 15 անձ: Սոցիալ-վերականգնողական ծառայություններ մատուցելու նպատակով խմբային տներին Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեից փոխհատուցվում է աշխատողների աշխատավարձը:

2019 թվականի առաջին կիսամյակի ընթացքում ցերեկային կենտրոններում կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված և հաշմանդամություն ունեցող շուրջ 600 երեխայի տրամադրվել են սոցիալ-հոգեբանական ծառայություններ՝ ըստ գնահատված կարիքի:

Ցերեկային խնամքի և սոցիալ-վերականգնողական ծառայություններ է մատուցվում նաև հաշմանդամություն ունեցող (այդ թվում՝ հոգեկան խնդիրներ և աուտիզմ ունեցող) շուրջ 190 հաշմանդամություն ունեցող դեռահասների և երիտասարդների: Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալ-վերականգնողական ծառայություններ մատուցելու նպատակով 2019 թվականին հասարակական կազմակերպություններն ընտրվել են մրցութային կարգով:

Վերոնշյալ ծառայությունները օգնում են հաշմանդամություն ունեցող երեխաներին և երիտասարդներին զարգացնել և իրացնել իրենց կարողությունները, հմտությունները և հնարավորությունները, նպաստում են համայնքային կյանքին նրանց լիարժեք մասնակցությանը, ընտանիքում ապրելուն, ինչպես նաև կանխարգելում են նրանց մուտքը շուրջօրյա խնամքի հաստատություններ:

2020 թվականի պետական բյուջեով կառավարությունը նախատեսում է ընդլայնել հաշմանդամություն ունեցող անձանց անհրաժեշտ ծառայություններ մատուցող ցերեկային կենտրոնների աշխարհագրությունը, մեծացնել հնարավորությունները սպասարկելու ավելի մեծ թվով շահառուների՝ իրենց համայնքներում:

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ենթակայությամբ Երևան և Գյումրի քաղաքներում գործող երեխաների սոցիալական հոգածության երեք ցերեկային կենտրոններում ծառայություններ են տրամադրվել կյանքի դժվարին իրավիճակում հայտնված և հաշմանդամություն ունեցող 300 երեխայի և նրանց ընտանիքներին՝ կանխարգելելով երեխաների մուտքը շուրջօրյա հաստատություններ:

2019 թվականի առաջին կիսամյակի ընթացքում պետական նպատակային տարբեր ծրագրերի շրջանակներում իրականացվել է նաև 18 տարեկանից բարձր հաշմանդամություն ունեցող 580 անձի սոցիալական սպասարկում ցերեկային կենտրոններում և 1100 անձի՝ տնային պայմաններում:

«Լեզվի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը սահմանում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում լսողության և խոսքի խնդիրներ ունեցող անձանց ուսուցումն ու դաստիարակությունն իրականացվում են հայերեն ժեստերի լեզվով (հոդված 2):

Հայերեն ժեստերի լեզվի ճանաչումը և տարածումն ապահովելու և հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ տեղեկատվություն ստանալու և փնտրելու իրավունքն ապահովելու նպատակով՝ «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց սոցիալական ներառման 2020 թվականի տարեկան ծրագրում» ներառվել է ««Լեզվի մասին» և «Տեղեկատվության ազատության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների համապատասխանեցում Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիային» միջոցառումը:

Համաձայն Հայաստանի Հանրապետությունում գործող օրենսդրության՝ 1-ին և 2-րդ խմբի հաշմանդամություն ունեցող անձինք ունեն էլեկտրատրանսպորտից անվճար օգտվելու արտոնություն:

Միաժամանակ, իրականացվում են միջոցառումներ Հայաստանի Հանրապետությունում միասնական երթուղային ցանց ստեղծելու ուղղությամբ, որի արդյունքում բոլոր համայնքները կապահովվեն մատչելի, հարմարավետ տրանսպորտային սպասարկմամբ: Արդեն իսկ ընդունվել է միասնական երթուղային ցանցի տեխնիկական առաջադրանքը: Մշակվել և Հայաստանի Հանրապետության կառավարության քննարկմանն է ներկայացվել միասնական երթուղային ցանցի ներդրման հայեցակարգն ու գործողությունների ծրագիրը:

Միասնական երթուղային ցանցի շրջանակներում կներդրվեն միասնական տոմսավորման համակարգ, որը հնարավորություն կտա կիրառելու ճկուն սակագնային քաղաքականություն, ինչպես նաև տրանսպորտային միջոցների տեղորոշման համակարգ և երթուղային ցանցի ինտերակտիվ քարտեզ:

Նախատեսվում է երթուղիներում ներգրավել արդիական և հարմարավետ տրանսպորտային միջոցներ, որոնք հարմարեցված կլինեն հաշմանդամություն ունեցող անձանց երթևեկության համար:

Բնակչության սակավաշարժ խմբերի և հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար շենքերի և շինությունների մատչելիության ապահովման նպատակով՝ մշակվել և Հայաստանի Հանրապետության կառավավարությանն առընթեր քաղաքաշինության պետական կոմիտեի նախագահի 2018 թվականի ապրիլի 5-ի N 43-Ա հրամանով հավանության է արժանացել ՀՀԿՀ 23-101-2017 «Բնակչության սակավաշարժ խմբերի և հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար շենքերի և շինությունների մատչելիության ապահովման նախագծման կանոնների հավաքածուն» (այսուհետ՝ Կանոնների հավաքածու):

Կանոնների հավաքածուն կարգավորում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար բնակելի, հասարակական, արտադրական և այլ գործառական նշանակության մատչելի շենքերի և շինությունների հատակագծային տարրերի, այդ թվում՝ մուտքային հանգույցների, հաղորդակցությունների, տարհանման ուղիների, բնակելի, սպասարկման և աշխատատեղերի սենքերի (գոտիների) նախագծային լուծումներն ու հաշվարկային բնութագրերը:

Կանոնների հավաքածուն բովանդակում է հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար քաղաքաշինական հարմարավետ միջավայրի ձևավորման, շենքերին ու շինություններին անարգել մոտեցման, շենքերի ներսում անարգել տեղաշարժման, տարածության մեջ կողմնորոշվելու, սարքավորումներից ու ծառայություններից օգտվելու (այդ թվում նաև՝ ինքնասպասարկման), աշխատանքային և ուսումնական գործընթացներին մասնակցության և այլ պահանջների բավարարման ու կենսագործունեության միջավայրի հարմարավետության պայմանների ապահովման մանրամասները՝ չսահմանափակելով բնակչության այլ խմբերի կենսագործունեության պայմանները և շենքերի շահագործման արդյունավետությունը:

Միաժամանակ, քաղաքաշինության կոմիտեի նախագահի 2018 թվականի հոկտեմբերի 15-ի 123-Լ հրամանով հաստատվել է «Գոյություն ունեցող հասարակական և արտադրական նշանակության շենքերում և շինություններում հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելի պայմանների գնահատման ձևաչափը»: Գնահատման ձևաչափը հնարավորություն է տալիս գոյություն ունեցող հասարակական և արտադրական նշանակության շենքերում ու շինություններում առկա պայմանները գնահատել հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար մատչելիության տեսանկյունից:

Հոդված 18. Մյուս կողմերի տարածքներում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունքը

Հոդված 18.1.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

2019 թվականի հունվարի 1-ից ուժի մեջ է մտել օտարերկրյա քաղաքացիների համար աշխատանքի թույլտվություն ստանալու անհրաժեշտությունը:

Աշխատանքի թույլտվության տրամադրման կարգը սահմանվում է ՀՀ կառավարության 2016 թվականի մայիսի 12-ի N 493-Ն որոշմամբ հաստատված կարգով (որն ինկորպորացվել է ՀՀ կառավարության 2019 թվականի հուլիսի 18-ի 917-Ն որոշմամբ), որտեղ նշված է նաև բարձր որակավորմամբ օտարերկրացի մասնագետներին առանց աշխատանքի թույլտվության ՀՀ-ում աշխատելու իրավունք տվող մասնագիտությունների ցանկը: Միաժամանակ, «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածով ևս սահմանված են որոշ բացառություններ, որոնց պարագայում օտարերկրյա քաղաքացին կարող է աշխատել ՀՀ-ում առանց աշխատանքի թույլտվության: Ներկայիս գործող կանոնակարգը թույլ է տալիս օտարերկրյա քաղաքացու համար ստանալ աշխատանքի թույլտվություն նրա կացության կարգավիճակի ժամկետը գերազանցող ժամկետով:

ՀՀ-ում տարբերակված չեն աշխատանքի թույլտվության առանձին տեսակներ:

Հաշվի առնելով, որ աշխատանքի թույլտվության պահանջը ՀՀ-ում գործում է 2019 թվականի հունվարի 1-ից՝ մինչև այդ ժամկետում կնքված աշխատանքային պայմանագրերի ժամկետում օտարերկրացին կարող էր աշխատել առանց աշխատանքի թույլտվության: Աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի ավարտից հետո նոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու պարագայում օտարերկրացին սահմանված կարգով պետք է դիմի աշխատանքի թույլտվություն ստանալու խնդրանքով:

Հոդված 18.2.

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

Համաձայն սահմանված կարգի՝ աշխատանքի թույլտվությունը կարող է տրվել 10 աշխատանքային օրվա ընթացքում: Համաձայն «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» ենթակետի՝ աշխատանքի թույլտվությունը հիմք է հանդիսանում օտարերկրացուն ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տալու կամ կացության կարգավիճակը երկարաձգելու համար:

«Օտարեկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված են օտարեկրացիներին ժամանակավոր կացության կարգավիճակ տրամադրելու հիմքերը, որի 2-րդ կետի համաձայն ժամանակավոր կացության

կարգավիճակի տրամադրման հիմք է հանդիսանում նույն օրենքի 4-րդ գլխի համաձայն տրված՝ աշխատանքի թույլտվության առկայությունը:

«Օտարեկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի օրենքի 4-րդ գլխով սահմանված են օտարեկրացիների աշխատանքի հետ կապված հարաբերությունները, մասնավորապես, օտարեկրացիների կողմից աշխատանքային ունակություններն ազատ տնօրինելու, ՀՀ օրենսդրությամբ չարգելված գործունեությամբ զբաղվելու իրավունքի, աշխատանքի թույլտվություն ստանալու բացառությունների, աշխատանքի թույլտվություն տրամադրելու կամ մերժելու հիմքերի, մերժման բողոքարկման, աշխատանքի թույլտվությունն ուժը կորցրած ճանաչելու և դրա գործողությունը դադարեցնելու, գործատուի իրավունքների և պարտականությունների վերաբերյալ դրույթներ և այլն:

Օտարեկրացիների մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի /*աշխատանքի թույլտվության*/ հիմքով կացության կարգավիճակ տրամադրելիս ՀՀ ոստիկանության կողմից պահանջվում է ներկայացնել իրավասու մարմնի կողմից տրված աշխատանքի թույլտվություն կամ աշխատանքի թույլտվության բացառություններից օգտվելու վերաբերյալ փաստաթուղթ:

Գործող օրենսդրությամբ օտարեկրացին նախ պետք է ձեռք բերի աշխատանքի թույլտվություն, որից հետո նոր կարող է դիմել ՀՀ-ում աշխատանքի թույլտվության հիմքով կացության կարգավիճակ ստանալու համար: Աշխատանքի թույլտվություն տրամադրող լիազոր մարմինը Զբաղվածության պետական գործակալությունն է, որը հանդիսանում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության առանձնացված ստորաբաժանումը:

Գործատուն լիազոր մարմին է ներկայացնում կոնկրետ օտարերկրացու համար կոնկրետ ժամկետով աշխատանքի թույլտվություն ստանալու վերաբերյալ համապատասխան դիմումը՝ ներկայացնելով օտարերկրացու վերաբերյալ կարգով սահմանված անհրաժեշտ փաստաթղթերը: Փաստաթղթերը ստանալուց հետո 5 աշխատանքային օրյա ժամկետում կայացվում է աշխատանքի թույլտվության տրամադրման վերաբերյալ համապատասխան որոշումը:

Աշխատանքի թույլտվություն ստանալու համար սահմանված է պետական տուրք՝ 25 000 դրամի չափով:

Կացության կարգավիճակ տրամադրելու կամ մերժելու որոշում կայացնելու համար «Օտարեկրացիների մասին» օրենքով նախատեսված է 30-օրյա ժամկետ:

«Պետական տուրքի մասին ՀՀ օրենքի 14-րդ Հոդվածի համաձայն՝ ՀՀ-ում կացության ժամանակավոր կարգավիճակ և կացության քարտ տալու, ինչպես նաև հաշվառելու համար պետական տուրքը գանձվում է բազային տուրքի նաև 105-պատիկի չափով:

Համաձայն նույն Հոդվածի՝ ՀՀ-ում մշտական կացության կարգավիճակ, մշտական կացության քարտ տալու, ինչպես նաև հաշվառելու համար պետական տուրքը գանձվում է բազային տուրքի նաև 140-ապատիկի չափով:

Միաժամանակ, «Պետական տուրքի մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ Հոդվածի համաձայն՝ բազային տուրքի չափ է սահմանվում 1000 ՀՀ դրամը:

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

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

Քաղաքական, սոցիալական, տնտեսական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման երաշխիքները, դրանց առնչությամբ ծագող հարաբերությունների կարգավորումները սահմանվել են «Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքով, որի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում գենդերային հավասարության քաղաքականության սկզբունք է սահմանվել գենդերային խտրականության բացառումը:

Գենդերային հավասարությունը՝ կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավական կարգավիճակն ու դրա իրականացման համար հավասար հնարավորություններն են, որոնք հնարավորություն են ընձեռում անձանց, անկախ սեռից, ազատորեն օգտագործելու իրենց ունակությունները քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում մասնակցություն ունենալու համար: Իսկ գենդերային խտրականությունը (ուղղակի, անուղղակի)՝ սեռի հատկանիշով անձանց իրավունքներն ու շահերը սահմանափակող ցանկացած տարբերակում է, բացառում կամ նախապատվություն, որն ուղղված է կամ հանգեցնում է քաղաքական, տնտեսական, սոցիալական, մշակութային և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության ճանաչման, օգտագործման կամ իրականացման սահմանափակմանը կամ վերացմանը («Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ և 9-րդ կետեր):

Նույն օրենքով (6-րդ հոդված) ամրագրվել է, որ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականությունն արգելվում է: Սահմանվել են նաև ինչպես ուղղակի և անուղղակի գենդերային խտրականության ձևերը, այնպես էլ՝ սեռի հատկանիշով պայմանավորված վերաբերմունքի այն առանձնահատկությունները, որոնք չեն համարվում գենդերային խտրականություն: Միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց տարբեր վարձատրությունը, աշխատանքի վարձատրության ցանկացած փոփոխությունը (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների վատթարացումը սեռի հատկանիշով սահմանվել է որպես գենդերային ուղղակի խտրականության ձև:

«Կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման մասին» օրենքի կիրարկումն ապահովվում է

տարբեր եղանակներով, և դրանցից ամենագործուն մեխանիզմը գենդերային քաղաքականության ռազմավարությունն է, որտեղ նախատեսված են ինչպես օրենսդրական, այնպես էլ ինստիտուցիոնալ և ծրագրային լուծումներ՝ կյանքի տարբեր բնագավառներում հավասար հնարավորություններն ապահովելու համար: ՀՀ կառավարության 2019 թվականի սեպտեմբերի 19-ի 1334-Լ որոշմամբ հաստատվել է Հայաստանի Հանրապետությունում գենդերային քաղաքականության իրականացման 2019-2023 թվականների ռազմավարության և միջոցառումների ծրագիրը, որը սահմանում է պետական քաղաքականության առաջնահերթ ուղղությունները՝ կյանքի բոլոր ոլորտներում գենդերային հավասարության սկզբունքի իրացմանը նպաստող պայմանների ստեղծման համար: Ռազմավարության շրջանակներում կարևորվել են 5 գերակա ուղղություններ՝

- կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի կատարելագործում, կանանց և տղամարդկանց հավասար մասնակցություն կառավարման ոլորտում և որոշումների ընդունման մակարդակում,
- սոցիալ-տնտեսական ոլորտում գենդերային խտրականության հաղթահարում, կանանց տնտեսական հնարավորությունների ընդյալնում,
- կանանց և տղամարդկանց լիարժեք ու արդյունավետ մասնակցության և հավասար հնարավորությունների ընդյալնում կրթության ու գիտության ոլորտում,
- առողջապահության ոլորտում կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորությունների ընդլայնում,
- գենդերային խտրականության կանխարգելում:

Նշված ուղղություններով նախատեսվում է միջոցներ ձեռնարկել աշխատանքի շուկայում կանանց մրցունակության բարձրացման, տնտեսական հնարավորությունների ընդլայնման, կանանց և տղամարդկանց առողջության բարելավման, վերարտադրողական առողջության ոլորտում տրամադրվող բժշկական օգնության որակի բարձրացման, հանրապետությունում նորածինների սեռերի անհամամասնության կրճատման, մշակույթի ոլորտում սեռի հատկանիշով պայմանավորված կարծրատիպերի հաղթահարման, կանանց առաջխաղացման ազգային մեխանիզմի ամրապնդման, տարբեր սոցիալական խմբերի կանանց ուղղված հասցեական քաղաքականության իրականացման համար: Արդեն իսկ մեկնարկել են գենդերային հավասարության ապահովման մի շարք գործուն մեխանիզմների վերագործարկման և/կամ ներդրման աշխատանքները. կանանց և տղամարդկանց հավասարության խնդիրներին վերաբերող աշխատանքները համակարգելու, կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման ազգային մեխանիզմ ձևավորելու նպատակով վերակազմավորվում է Հայաստանի Հանրապետությունում կանանց և տղամարդկանց հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով խորհուրդը, վերագործարկվում է Գենդերային թեմատիկ խումբը, Եվրոպական միության աջակցությամբ մշակվում է գենդերային զգայուն բյուջետավորման գործիքակազմ:

Նախատեսվում է միջոցներ ձեռնարկել՝

1) կանանց և տղամարդկանց սոցիալ-տնտեսական անհավասարությունը նվազեցնելու համար, մասնավորապես՝

ա) կրճատել մասնագիտական աշխատանքի ոլորտում գենդերային խտրականության մակարդակը,

բ) ստեղծել նպաստավոր պայմաններ աշխատանքային և ընտանեկան պարտականությունները համատեղելու համար,

գ) պաշտպանել խոցելի խմբերի կանանց աշխատանքային իրավունքները և օգտագործել նրանց ներուժը,

2) բարձրացնել կանանց մրցունակությունը աշխատանքի շուկայում, ընդլայնել նրանց տնտեսական հնարավորությունները, այդ թվում՝

ա) խթանել կանանց ձեռներեցությունը, կատարելագործել կին գործարարների բիզնես գիտելիքները, ապահովել սկսնակ և գործող ՓՄՁ-ների համար գործարար տեղեկատվության և խորհրդատվության հասանելիությունը և մատչելիությունը,

բ) ընդլայնել գյուղատնտեսության ոլորտում կանանց տնտեսական հնարավորությունները,

գ) բարձրացնել կանանց զբաղվածության մակարդակը և կրճատել կանանց տեսակարար կշիռը հանրապետության աղքատ բնակչության կազմում:

Արդյունքում ակնկալվում է երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացման ծրագրերում ներդնել գործուն գենդերային բաղադրիչ, ընդլայնել խոցելի խմբերի կանանց սոցիալ-տնտեսական ներուժի օգտագործման հնարավորությունները՝ ապահովելով աշխատաշուկայում անմրցունակ և մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի կայուն զբաղվածությունը, հաշմանդամություն ունեցող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը՝ նպաստելով գործատուների շրջանում նրանց նկատմամբ կարծրատիպերի վերացմանը:

Չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» 2015, 2016, 2017, 2018 թվականների վիճակագրական գրքույկներում հրապարակված տվյալների համաձայն՝ ղեկավար պաշտոն զբաղեցրած տղամարդիկ գերազանցում են կանանց՝ 2017 թվականի դրությամբ 42 տոկոսով (2016 թվականի և 2015 թվականի դրությամբ՝ ևս 42), կանայք ավելի հաճախ են ներգրավված բարձր և միջին որակավորում պահանջող աշխատանքներում, քան տղամարդիկ: Նույն տվյալների համաձայն՝ որակավորում չունեցող աշխատողների՝ 2017 թվականի դրությամբ 69 տոկոսը (2016 թվականի դրությամբ՝ 47, 2015 թվականին՝ 70), գրասենյակային ծառայողների՝ 2017 թվականի դրությամբ 51 տոկոսը (2016 թվականի դրությամբ՝ 62, 2015 թվականին՝ 54), սպառման, բնակարանային կոմունալ տնտեսության, առևտրի ոլորտի աշխատողների՝ 2017 թվականի դրությամբ 56 տոկոսը (2016 թվականի դրությամբ՝ 53, 2015 թվականին՝ 58), միջին որակավորում ունեցող աշխատողների՝ 2017 թվականի դրությամբ 47 տոկոսը (2016 թվականի դրությամբ՝ 58, 2015 թվականին՝ 44) կազմում են կանայք:

Միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց կանանց և տղամարդկանց համարժեք վարձատրության և խտրականության բացառման վերաբերյալ նշենք նաև, որ.

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներում ամրագրված է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից: Նույն մասի 6-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքային օրենսդրության մեկ այլ հիմնական սկզբունք է՝ յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրված է, որ տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատանքի վարձատրության նվազագույն պայմանները, չափը, մասնագիտական և պաշտոնեական, տարիֆային և որակավորման պահանջները, աշխատանքի նորմաները, աշխատանքների և աշխատողների տարիֆավորումը սահմանվում են ՀՀ օրենսդրությամբ կամ կոլեկտիվ պայմանագրով: Նույն հոդվածի 3-րդ մասով պարտադիր ամրագրված է նաև այն, որ աշխատանքների որակավորման համակարգի կիրառման դեպքում միևնույն չափանիշները կիրառվեն ինչպես տղամարդկանց, այնպես էլ կանանց նկատմամբ, և այդ համակարգը մշակված լինի այնպես, որ բացառի սեռային հատկանիշներով ցանկացած խտրականություն:

2018 թվականի մարտի 23-ին ընդունված «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (ուժի մեջ է մտել 2018 թվականի ապրիլի 9-ից) 13-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հանրային ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու իրավունք ունեն հանրային ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով (աշխատատեղի նկարագրով) ներկայացվող պահանջները բավարարող և պետական ծառայության առանձին տեսակները, ինչպես նաև համայնքային ծառայությունը կարգավորող ՀՀ օրենքներով նախատեսված պահանջները բավարարող ՀՀ քաղաքացիները, իսկ համայնքային ծառայության դեպքում՝ նաև Հայաստանի Հանրապետությունում փախստականի կարգավիճակ ունեցողները՝ անկախ ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից: Ընդ որում, քաղաքացիների համար հանրային ծառայության հավասար մատչելիությունը՝ իրենց մասնագիտական գիտելիքներին և կոմպետենցիաներին համապատասխան, նույն օրենքի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով սահմանվել է որպես հանրային ծառայության հիմնական սկզբունք:

2018 թվականի մարտի 23-ին ընդունված «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (ուժի մեջ է մտել 2018 թվականի ապրիլի 9-ից) 18-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով հանրային ծառայողի հիմնական իրավունքներում ամրագրվել է աշխատանքի համար համարժեք վարձատրություն ստանալու իրավունքը: Նույն օրենքի 48-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանվել է, որ յուրաքանչյուր հանրային

պաշտոն զբաղեցնող անձ և հանրային ծառայող առանց որևէ խտրականության ունի օրենքով սահմանված չափով վարձատրության իրավունք:

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի (սահմանված են «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց, հանրապետական գործադիր մարմինների կազմում գործող ծրագրեր իրականացնող պետական հիմնարկների աշխատողների վարձատրության սկզբունքները, կարգավորված են նրանց հիմնական և լրացուցիչ աշխատավարձերի և վարձատրության հետ կապված այլ հարաբերություններ) 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության հիմնական սկզբունքներն են՝ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության միասնական, արդարացի համակարգի ապահովումը, պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց պարտականություններին, պատասխանատվությանը համապատասխանող հիմնական աշխատավարձի ապահովումը, պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության չափերի հիմնավորված տարբերակման ապահովումը, հիմնական և լրացուցիչ աշխատավարձերի հիմնավորված հարաբերակցությունների ապահովումը, համարժեք աշխատանքի և փորձառության համար համարժեք վարձատրությունը, ազգությունից, ռասայից, սեռից, դավանանքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, սոցիալական ծագումից, գույքային կամ այլ դրությունից կախված՝ պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց վարձատրության խտրականության բացառումը:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 173-րդ հոդվածով մինչև երեխայի երեք տարեկան դառնալը երեխայի խնամքի արձակուրդը երաշխավորվում է ինչպես երեխային փաստացի խնամող ընտանիքի մորը (խորթ մորը) այնպես էլ՝ հորը (խորթ հորը): Արձակուրդի այդ ժամանակատվածում երեխային խնամողին պետության կողմից նպաստ է տրվում մինչև երեխայի երկու տարեկան դառնալը:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի և դրա կիրարկումն ապահովող իրավական ակտերի համաձայն մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող կանայք կարող են ստանալ աշխատաշուկայում անմրցունակ անձի կարգավիճակ և զբաղվածության կարգավորման պետական ծրագրերում առաջնահերթության կարգով ընդգրկվելու իրավունք: Որպես զբաղվածության կարգավորման պետական նոր ծրագիր՝ 2018 թվականից հանրապետությունում ներդրվել է աշխատաշուկայում անմրցունակ, մասնագիտություն չունեցող երիտասարդ մայրերի համար գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցման կազմակերպման ծրագիրը:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանվել է մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատանք փնտրող անձանց՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը աշխատանքի վերադառնալու դեպքում, երեխայի

խնամքն աշխատանքին զուգահեռ կազմակերպելու համար աջակցության իրավունքը:

Կարևորելով պետության քաղաքականության մեջ կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարությունների ու հավասար հնարավորությունների մոտեցումն արմատավորելու և երկրի տնտեսական, սոցիալական և քաղաքական ոլորտներում կանանց և տղամարդկանց իրավիճակն ըստ պատշաճի գնահատելու և արտացոլելու անհրաժեշտությունը՝ ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի կողմից վարվում է սեռային բաշխմամբ վիճակագրություն: Հարկ է նկատել, որ նման վիճակագրությունը թույլ է տալիս վեր հանել կանանց և տղամարդկանց կարգավիճակի միջև առկա տարբերությունները, բարձրացնել հասարակության իրազեկվածությունը դրանց վերաբերյալ:

ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի «Հայաստանի կանայք և տղամարդիկ» 2017 և 2018 թվականների վիճակագրական գրքույկներում հրապարակված տվյալների համաձայն՝ 2007-2017 թվականներն ընկած ժամանակահատվածում 8.3 (2006-2016 թվականներն ընկած ժամանակահատվածում՝ 7.2) տոկոսային կետով կրճատվել է կանանց և տղամարդկանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձերի (վաստակների) տարբերությունը: 2017 թվականին Հայաստանում կանանց միջին վաստակը կազմել է տղամարդկանց վաստակի 67.5 (2016 թվականին՝ 66.4) տոկոսը կամ վարձատրության սեռային խզվածքը (տղամարդկանց և կանանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձերի տարբերությունը՝ հարաբերած տղամարդկանց միջին ամսական անվանական աշխատավարձին) կազմել է 32.5 (2016 թվականին՝ 33.6) տոկոս:

Ստորև նշված աղյուսակում ներկայացվում են ըստ սեռի միջին ամսական անվանական աշխատավարձի վերաբերյալ 2015-2017 թվականների ցուցանիշները, որոնք տարեկան պարբերականությամբ հրապարակվում են «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2018» վիճակագրական ժողովածուի «Աշխատավարձ» բաժնում և մի շարք այլ հրապարակումներում:

Ներկայացված տեղեկատվության աղբյուրն աշխատանքի վիճակագրության մշտադիտարկմամբ ընդգրկված կազմակերպություններից հավաքվող վիճակագրական հաշվետվություններն են:

Միջին ամսական անվանական աշխատավարձն[3] ըստ տնտեսական գործունեության և սեռի, 2015-2017 թթ.

ՏԳՏԴ (խմբ.2)		Միջին ամսական անվանական աշխատավարձ, *դրամ*				Կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի հարաբերակ-ցությունը, %	
		Կին		Տղամարդ			
		2015 թ.	2016 թ.	2015 թ.	2016 թ.	2015 թ.	2016 թ.
	Ընդամենը	135 492	138 901	203 657	209 271	66.5	66.4
A	Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	108 844	106 824	114 738	117 951	94.9	90.6
B	Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	239 946	227 606	383 105	369 779	62.6	61.6
C	Մշակող արդյունաբերություն	119 319	120 846	176 560	180 760	67.6	66.9
D	Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	201 589	266 694	230 859	280 432	87.3	95.1
E	Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	142 792	162 353	172 550	196 306	82.8	82.7
F	Շինարարություն	157 994	162 895	208 399	181 002	75.8	90.0
G	Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	111 788	113 576	141 794	144 602	78.8	78.5
H	Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	113 238	115 345	152 180	156 624	74.4	73.6
I	Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	96 279	104 022	108 371	115 305	88.8	90.2
J	Տեղեկատվություն և կապ	270 029	263 169	368 788	427 040	73.2	61.6
K	Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	294 737	292 001	514 651	525 171	57.3	55.6
L	Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	118 448	121 409	136 849	152 145	86.6	79.8
M	Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	142 069	152 732	189 592	198 942	74.9	76.8
N	Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	113 938	113 760	143 830	152 192	79.2	74.7
O	Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	188 448	188 204	228 440	229 812	82.5	81.9
P	Կրթություն	109 290	113 695	135 535	140 819	80.6	80.7
Q	Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	124 729	126 288	186 228	194 325	67.0	65.0
R	Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	109 147	107 129	125 614	118 489	86.9	90.4
S	Սպասարկման այլ ծառայություններ	90 334	95 634	115 560	128 807	78.2	74.2

[3] 2016-2017թթ. ցուցանիշները տե՛ս «Աշխատանքի շուկան Հայաստանի Հանրապետությունում, 2018 թ.» վիճակագրական ժողովածուում՝ հետևյալ հղման ներքո՝ https://www.armstat.am/file/article/trud_18_14.pdf, էջ 259, 265-266:

ՏԳՏԴ (խմբ.2)		Միջին ամսական անվանական աշխատավարձ, *դրամ*		Կանանց և տղամարդկանց աշխատավարձի հարաբերակ-ցությունը, %
		Կին	Տղամարդ	
		2017 թ.		
	Ընդամենը	143 016	211 720	67.5
A	Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	101 838	128 614	79.2
B	Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	295 257	429 210	68.8
C	Մշակող արդյունաբերություն	124 461	183 155	68.0
D	Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	261 504	271 149	96.4
E	Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	152 157	168 823	90.1
F	Շինարարություն	154 617	176 771	87.5
G	Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	114 891	147 981	77.6
H	Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	132 829	162 049	82.0
I	Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	104 126	124 991	83.3
J	Տեղեկատվություն և կապ	305 397	441 329	69.2
K	Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	321 343	533 885	60.2
L	Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	119 209	144 490	82.5
M	Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	158 591	213 964	74.1
N	Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	123 982	158 727	78.1
O	Պետական կառավարում և պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	200 412	233 065	86.0
P	Կրթություն	114 253	142 526	80.2
Q	Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	131 408	190 164	69.1
R	Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	107 301	119 852	89.5
S	Սպասարկման այլ ծառայություններ	112 525	132 315	85.0

Ինչ վերաբերում է սեռի հիմքով խտրական վերաբերմունքի պարագայում ապացուցման բեռի փոփոխության կամ տեղափոխման առնչությամբ Կոմիտեի հարցին, ապա հարկ է նշել, որ այդ հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով:

2018 թվականի ապրիլի 9-ին ուժի մեջ մտած ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը դատարանը քննում և լուծում է ՀՀ քաղաքացիական

դատավարության օրենսգրքի 24-րդ գլխով սահմանված կարգով: Նույն օրենսգրքի 211-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ հայցադիմումը վարույթ ընդունելու հետ միաժամանակ դատարանը կայացնում է որոշում՝ պատասխանողից հետևյալ ապացույցները պահանջելու մասին.

1) վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած փաստերը հաստատող ապացույցները,

2) վիճարկվող անհատական իրավական ակտում որպես հիմք վկայակոչված ներքին և անհատական իրավական ակտերը,

3) աշխատողի գործունեությունը կարգավորող պայմանագրերը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ վիճարկվող անհատական իրավական ակտի հիմքում ընկած, ինչպես նաև տվյալ անհատական իրավական ակտի ընդունման օրենքով, այլ նորմատիվ կամ գործատուի ներքին իրավական ակտերով սահմանված կարգը պահպանված լինելու փաստերն ապացուցելու պարտականությունը կրում է պատասխանողը:

Նույն հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ պատասխանողը վիճարկվող անհատական իրավական ակտի իրավաչափությունը հիմնավորող ապացույցներ կարող է ներկայացնել միայն ապացույցները պահանջելու որոշման կատարման ընթացքում, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ հիմնավորում է ապացույցի ներկայացման անհնարինությունը՝ իրենից անկախ պատճառներով:

Հոդված 24. Աշխատանքից ազատվելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունքը

Հաշվետու ժամանակահատվածում տեղի ունեցած փոփոխությունների և Կոմիտեի կողմից ներկայացված հարցադրումների հետ կապված տեղեկատվություն

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում մեծածավալ փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված ՀՕ-96-Ն օրենքով (ուժի մեջ է մտել 2015 թվականի հոկտեմբերի 22-ին):

ՀՕ-96-Ն օրենքով փոփոխություններ են կատարվել նաև օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում (աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ): Մասնավորապես, նոր խմբագրությամբ է շարադրվել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը, որի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու

դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

Նշված կարգավորման ամրագրմամբ, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը վերոնշյալ հիմքով հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրում, իսկ, եթե նման հիմք աշխատանքային պայմանագրում նախատեսված չէ գործատուն իրավունք չի ունենա լուծել անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում:

Միաժամանակ, հարկ ենք համարում տեղեկացնել, որ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի կարգավորումը ոչ թե պարտավորեցնում է գործատուին պարտադիր լուծել, այլ հնարավորություն է տալիս լուծել աշխատանքային պայմանագիրը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում:

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ (115-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասում միաժամանակ սահմանված է, որ կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրով կարող են սահմանվել օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ծանուցման ժամկետների համեմատ ավելի երկար ժամկետներ:

Վերոնշյալից բացի, օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով նախատեսված դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն, հաշվի առնելով տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի անընդմեջ աշխատանքային ստաժը, աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ՝

1) մինչև մեկ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի տասնապատիկի չափով.

2) մեկից մինչև հինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի քսանհինգապատիկի չափով.

3) հինգից մինչև տասը տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի երեսնապատիկի չափով.

4) տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի երեսունհինգապատիկի չափով.

5) տասնհինգ տարի և ավելի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի քառասունչորսապատիկի չափով:

Օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 2-րդ մասով միաժամանակ սահմանված է, որ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի վճարում ավելի երկար ժամանակահատվածով և (կամ) ավելի մեծ չափով:

Անհրաժեշտ ենք համարում տեղեկացնել նաև, որ օրենսգրքով տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրացած անձանց համար աշխատանքի ընդունման սահմանափակումներ նախատեսված չեն:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի (աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ) 1-ին մասի 7-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ 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 օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով):

Հարկ նշել սակայն, որ օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի կարգավորումը, ոչ թե պարտավորեցնում է գործատուին պարտադիր լուծել, այլ հնարավորություն է տալիս լուծել աշխատանքային պայմանագիրը 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 օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով):

Օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված է, որ մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են մինչև աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության կարգի որոշումը: Աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու և հաշմանդամության կարգը որոշվելու դեպքում գործատուն օրենսգրքի 15-րդ գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

Օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ օրենսգրքի 118-րդ հոդվածի հոդվածի 1-ին մասով չնախատեսված դեպքերում ժամանակավոր

անաշխատունակ դարձած աշխատողները պահպանում են իրենց աշխատատեղը և պաշտոնը, եթե նրանք ժամանակավոր անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի չեն ներկայացել ոչ ավելի, քան 120 օր անընդմեջ, կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 140 օր, եթե օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով:

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծվելու դեպքում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ (115-րդ հոդվածի 1-ին մաս):

Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասում միաժամանակ սահմանված է, որ կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրով կարող են սահմանվել օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ծանուցման ժամկետների համեմատ ավելի երկար ժամկետներ:

Վերոնշյալից բացի, օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետով նախատեսված դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն, հաշվի առնելով տվյալ գործատուի մոտ աշխատողի անընդմեջ աշխատանքային ստաժը, աշխատողին վճարում է արձակման նպաստ՝

1) մինչև մեկ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի տասնապատիկի չափով.

2) մեկից մինչև հինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի քսանհինգապատիկի չափով.

3) հինգից մինչև տասը տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի երեսնապատիկի չափով.

4) տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի երեսունհինգապատիկի չափով.

5) տասնհինգ տարի և ավելի աշխատելու դեպքում՝ միջին օրական աշխատավարձի քառասունչորսապատիկի չափով:

Օրենսգրքի 129-րդ հոդվածի 2-րդ մասով միաժամանակ սահմանված է, որ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող է նախատեսվել արձակման նպաստի վճարում ավելի երկար ժամանակահատվածով և (կամ) ավելի մեծ չափով:

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատանքի պայմանների փոփոխման, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ

համաձայն չլինելու դեպքում աշխատողը համապատասխան անհատական իրավական ակտը (փաստաթուղթը) ստանալու օրվանից հետո՝ երկու ամսվա ընթացքում, իրավունք ունի դիմելու դատարան: Եթե պարզվում է, որ աշխատանքի պայմանները փոփոխվել են, աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է առանց օրինական հիմքերի կամ օրենսդրությամբ սահմանված կարգի խախտումով, ապա աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են: Այդ դեպքում աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար, կամ աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք: Միջին աշխատավարձը հաշվարկվում է աշխատողի միջին օրական աշխատավարձի չափը համապատասխան օրերի քանակով բազմապատկելու միջոցով:

Օրենսգրքի վերոնշյալ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը, և աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով: Դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելու օրվանից աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է լուծված:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 24-րդ հոդվածի մեկնաբանությունում նշված է, որ առանց հիմնավոր պատճառի աշխատանքից ազատված անձինք պետք է ստանան համարժեք փոխհատուցում: Փոխհատուցման համակարգերը համարվում են համարժեք, եթե դրանք ներառում են հետևյալը. աշխատանքից ազատման օրվանից մինչև բողոքարկման մարմնի որոշում ընդունելու ամսաթիվը ընկած ժամանակահատվածում անձի կրած ֆինանսական վնասների փոխհատուցումը, աշխատանքի վերականգնման հնարավորությունը, և/կամ ավելի բարձր չափի փոխհատուցում, որը թույլ է տալիս ապախրախուսել գործատուին հետագա նման քայլերից և լիովին փոխհատուցել աշխատողի կրած վնասները:

Խարտիայի նշված պահանջը օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի կարգավորումների հետ համադրելով պետք է փաստել, որ.

օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումների համաձայն՝

- կամ աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են և աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է աշխատավարձի տարբերությունը այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատանքի պայմանների

փոփոխման արդյունքում աշխատողը տվյալ գործատուի մոտ կատարում էր նվազ վարձատրվող աշխատանք.

- կամ աշխատողի խախտված իրավունքները վերականգնվում են և աշխատողի օգտին գործատուից գանձվում է միջին աշխատավարձը՝ հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար:

Մյուս կողմից, օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասի կարգավորումների համաձայն, երբ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը աշխատողին չի վերականգնում իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնում է գործատուին հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարել հատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով, մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը (այս հատուցման համար առավելագույն շեմ սահմանված չէ): Այս դեպքում, դատարանը միաժամանակ պարտավորեցնում է գործատուին աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց վճարել նաև հատուցում՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուապատիկի չափով:

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի համաձայն՝

«1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

1) կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրանցումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչվելու) դեպքում.

2) արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում.

3) աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու դեպքում.

4) աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու դեպքում.

5) աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում.

6) աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում.

7) 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 օրենքով և այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված

չէ, որ որոշակի հիվանդությունների դեպքում աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են ավելի երկար ժամանակով).

8) աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքում.

9) անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում.

10) պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքում.

11) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսունհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

2. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 2-րդ, 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով որոշակի ժամկետով կամ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է այդ մասին աշխատողին ծանուցել սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված ժամկետներում:

3. Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 3-րդ և 4-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:»:

Վերոնշյալ բոլոր հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձին մեխանիզմները, նախապես ծանուցման ժամկետների, արձակման նպաստի վճարման պահանջները սահմանված են օրենսգրքի առանձին հոդվածներում:

Օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը համապատասխան, իրականացնում է դատարանը:

ՀՀ Սահմանադրության 61-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունք:

«Իրավահավասարության ապահովման մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի խտրականությունից իրավական և դատական պաշտպանության իրավունք, մասնավորապես յուրաքանչյուր ոք, ով հիմքեր ունի

կարծելու, որ իր նկատմամբ դրսևորվել է խտրականություն, իրավունք ունի դիմելու դատարան, Մարդու իրավունքների պաշտպանին կամ համապատասխան վարչական մարմին՝ իր իրավունքները վերականգնելու, նյութական և ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու համար:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Անձը, ում իրավունքը խախտվել է, կարող է պահանջել իրեն պատճառված վնասների լրիվ հատուցում, եթե վնասների հատուցման ավելի պակաս չափ նախատեսված չէ օրենքով կամ պայմանագրով:

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

3. Եթե իրավունքը խախտած անձը դրա հետևանքով ստացել է եկամուտներ, ապա անձը, ում իրավունքը խախտվել է, մյուս վնասների հետ միասին բաց թողնված օգուտի հատուցման պահանջի իրավունք ունի՝ այդ եկամուտներից ոչ պակաս չափով:

4. Ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում:

5. Խոշտանգումից տուժած անձի կրած վնասի փոխհատուցման բովանդակությունը, կարգն ու պայմանները սահմանվում են սույն օրենսգրքով:

ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 1087.2 հոդվածի համաձայն՝

1. Հիմնարար իրավունքների խախտման և անարդարացի դատապարտման հետևանքով պատճառված ոչ նյութական վնասի հատուցման եղանակը, հիմքը և չափը որոշվում են սույն հոդվածին և սույն օրենսգրքի 162.1 հոդվածին համապատասխան:

2. Ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման՝ անկախ հատուցման ենթակա գույքային վնասից:

3. Ոչ նյութական վնասը ենթակա է հատուցման՝ անկախ վնաս պատճառելիս պաշտոնատար անձի մեղքի առկայությունից:

4. Ոչ նյութական վնասը հատուցվում է պետական բյուջեի միջոցների հաշվին: Եթե սույն օրենսգրքի 162.1 հոդվածով սահմանված հիմնարար իրավունքը խախտվել է տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ դրա պաշտոնատար անձի կողմից, ապա ոչ նյութական վնասը հատուցվում է համապատասխան համայնքային բյուջեի միջոցների հաշվին:

5. Ոչ նյութական վնասի հատուցման չափը որոշում է դատարանը՝ ողջամտության, արդարացիության (equitableness) և համաչափության սկզբունքներին համապատասխան:

6. Ոչ նյութական վնասի հատուցման չափը որոշելիս դատարանը հաշվի է առնում ֆիզիկական կամ հոգեկան տառապանքի բնույթը, աստիճանը և

տևողությունը, պատճառած վնասի հետևանքները, վնասը պատճառելիս մեղքի առկայությունը, ոչ նյութական վնաս կրած անձի անհատական հատկանիշները, ինչպես նաև այլ վերաբերելի հանգամանքներ:

7. Հատուցման չափը չի կարող գերազանցել՝

1) նվազագույն աշխատավարձի երեքհազարապատիկը՝ սույն օրենսգրքի 162.1 հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին և 2-րդ կետերով, ինչպես նաև նույն հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված իրավունքների խախտման պարագայում,

2) նվազագույն աշխատավարձի երկուհազարապատիկը՝ սույն օրենսգրքի 162.1 հոդվածի 2-րդ մասի 3-9-րդ կետերով նախատեսված իրավունքների խախտման պարագայում:

8. Ոչ նյութական վնասի հատուցման չափը բացառիկ դեպքերում կարող է գերազանցել սույն հոդվածի 7-րդ մասով նախատեսած առավելագույն սահմանը, եթե պատճառված վնասի արդյունքում առաջացել են ծանր հետևանքներ:

9. Ոչ նյութական վնասի հատուցման պահանջը դատարան կարող է ներկայացվել ինչպես սույն օրենսգրքի 162.1 հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված իրավունքի խախտումը հաստատելու պահանջի հետ՝ խախտման մասին անձին հայտնի դառնալու պահից, այնպես էլ այդ իրավունքի խախտումը հաստատող դատական ակտի օրինական ուժի մեջ մտնելուց հետո կամ ոչ արդարացնող հիմքով քրեական գործի հարուցումը մերժելու կամ քրեական հետապնդում չիրականացնելու կամ քրեական գործով վարույթը կարճելու կամ քրեական հետապնդումը դադարեցնելու մասին քննիչի կամ դատախազի կայացրած՝ չվերացված կամ չբողոքարկված որոշման մասին այդ անձին հայտնի դառնալու պահից մեկ տարվա ընթացքում:

10. Հայաստանի Հանրապետությունը կամ համայնքը, որը հատուցել է պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ դրա պաշտոնատար անձի որոշման, գործողության կամ անգործության հետևանքով պատճառած վնասը, հետադարձ պահանջի (ռեգրեսի) իրավունք ունի այդ անձի նկատմամբ՝ իր վճարած հատուցման չափով: Հետադարձ պահանջ ներկայացնելու հիմք է հանդիսանում պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի պաշտոնատար անձի մեղքի առկայությունը:

ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային վեճերն առաջին ատյանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո՝ երեք ամսվա ընթացքում:

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ
ՂԵԿԱՎԱՐ Է. ԱՂԱՋԱՆՅԱՆ