



**Հայաստանի Հանրապետության 2019-2023թթ.  
«Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագիր**

**I Ներածություն**

Ընդունելով Կայուն զարգացման նպատակներին հասնելու համար արժանապատիվ աշխատանքի կարևորությունը, ԱՄԿ-ն և Հայաստանում եռակողմ գործընկերները համատեղ մշակել են Արժանապատիվ Աշխատանքի սույն Ազգային Ծրագիրը (ԱԱԱԾ), որը սահմանում է ԱՄԿ-ի և Հայաստանի Հանրապետության միջև համագործակցության գերակայությունները, հիմնական արդյունքները և իրականացման ռազմավարությունները 2019-2023թթ. համար: ԱԱԱԾ-ը խթանում է արժանապատիվ աշխատանքը՝ որպես զարգացման քաղաքականության գլխավոր բաղադրիչ և, միևնույն ժամանակ, որպես կառավարության և սոցիալական գործընկերների ազգային քաղաքականության նպատակ:

ԱԱԱԾ-ն աջակցում է ազգային զարգացման նպատակների ձեռքբերմանը, համաձայն 2014-2025թթ. Հայաստանի զարգացման ռազմավարությունում սահմանված երկրի ռազմավարական գերակայությունների և Հայաստանի Հանրապետության Կառավարության Ծրագրի: ԱԱԱԾ-ն արտացոլում է ՀՀ կառավարության, մասնավորապես Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության և Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի գերակայությունները և համահունչ է ԱՄԿ-ի Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային առաջնահերթություններին, համաձայն Եվրոպայի տարածաշրջանային տասներորդ համաժողովում ընդունված տարածաշրջանային նախաձեռնության (Մտամբուլ, 2017թ. հոկտեմբեր):

Հայաստանում 2030թ. Օրակարգի իրականացմանն ուղղված ՄԱԿ-ի ծրագրերի արդյունավետությանը նպաստելու նպատակով նոր ԱԱԱԾ-ն համապատասխանեցվել է Հայաստան-ՄԱԿ 2016-2020թթ. զարգացման աջակցության ծրագրին (ՄԱԿԶԱԾ) և աջակցելու է դրա Արդյունք 1-ի՝ «Մինչև 2020 թվականը Հայաստանի մրցունակությունը բարելավվել է, իսկ կայուն տնտեսական հնարավորությունները առավել հասանելի են դարձել մարդկանց՝ հատկապես խոցելի խմբերի համար» և Արդյունք 2-ի՝ «Մինչև 2020 թվականը մարդիկ օգտվում են ժողովրդավարական կառավարման բարելավված համակարգերից և մարդու իրավունքների ամրապնդված պաշտպանությունից», իրականացմանը:

ԱՄԿ-ը կքննարկի երկրում ՄԱԶԾ-ի աջակցությամբ հիմնադրված և ՀՀ վարչապետի

գրասենյակի հետ համագործակցությամբ ստեղծված Կայուն Ջարգացման Նպատակների (ԿԶՆ) նորարարական լաբորատորիայի շրջանակներում ՄԱԶԾ-ի, միջազգային այլ գործընկերների և հայաստանյան գործընկերների հետ համագործակցության հնարավորությունները՝ ապահովելու, որպեսզի ԱՄԿ-ի՝ Արժանապատիվ աշխատանքի սկզբունքներն արտացոլվեն ընթացիկ բարեփոխումներում և ԿԶՆ-ների իրականացման գործընթացում: Հատուկ ուշադրություն կդարձվի հմտությունների և ձեռնարկատիրության զարգացմանն ուղղված տեխնիկական աջակցության տրամադրմանը, ինչպես նաև աշխատատեղերի ստեղծման հնարավորությունների բացահայտմանը, սոցիալական երկխոսության խթանմանն ու Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանությանը:

## II Ազգային համատեքստ

### Սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը

Որպես դեպի ծով ելք չունեցող, շուրջ 2,9 միլիոն բնակչությամբ<sup>1</sup> փոքր երկիր, և դժվարին աշխարհաքաղաքական միջավայրի համատեքստի դիտարկմամբ՝ վերջին երկու և կես տասնամյակի ընթացքում՝ 1991թ. անկախացումից ի վեր Հայաստանի Հանրապետությունը ենթարկվել է զգալի սոցիալ-տնտեսական փոփոխությունների: ՀՀ հարևան չորս երկրների հետ սահմաններից միայն երկուսն են բաց (Վրաստան և Իրան):

Երկրի բնակչության մեկ շնչին ընկնող համախառն ներքին արդյունքը կազմում է 8,621 դոլար<sup>2</sup> (ըստ գնողունակության պարիտետի ընթացիկ միջազգային դոլարի 2016թ. գնահատումների): Հայաստանի բնակչության միջին տարիքը 34.6 է (տղամարդիկ՝ 32.8 տարեկան, կանայք՝ 36.5 տարեկան)<sup>3</sup>: 2015թ. դրությամբ քաղաքային բնակչությունը կազմել է ընդհանուր բնակչության 62.7%-ը<sup>4</sup>: Երկրից հեռացող մարդկանց թիվը գերազանցում է երկիր մուտք գործողների թիվը, իսկ զուտ միգրացիոն ցուցանիշը 2016թ. կազմել է 5.7 միգրանտ/1000 բնակչություն<sup>5</sup>: Հայաստանի մարդկային ներուժի զարգացման ցուցիչը (ՄԶՑ) 0.743<sup>6</sup> է, ինչը երկիրը դասում է մարդկային ներուժի զարգացման բարձր աստիճանին (ընդհանուր 188 երկրների թվում՝ 84-րդը): Վերջին տարիներին Հայաստանի ՄԶՑ արժեքն աճի միտում ունի. կյանքի ակնկալվող տևողությունը, կյանքի միջին տևողությունը, կրթության միջին և ակնկալվող տարիների թիվը, ինչպես նաև մեկ շնչի հաշվով ՀԱԵ-ն աճում են:

---

1 Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայություն URL:

<http://www.armstat.am/en/?nid=126&id=11001&submit=Search>

[http://www.armstat.am/file/article/armenia\\_2016\\_4.pdf](http://www.armstat.am/file/article/armenia_2016_4.pdf)

<sup>2</sup> ԱՄՀ-ի Համաշխարհային տնտեսական տվյալների բազա, ապրիլ 2017թ.

<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2017/01/weodata/index.aspx>

<sup>3</sup> <https://www.cia.gov/library/publications/resources/the-world-factbook/geos/am.html>

<http://www.armstat.am/file/doc/99499383.pdf>

<sup>4</sup> [http://www.armstat.am/file/article/demog\\_2016\\_7.pdf](http://www.armstat.am/file/article/demog_2016_7.pdf)

<sup>5</sup> Նույն տեղում

<sup>6</sup> ՄԱԶԾ Մարդկային զարգացման զեկույց, 2016թ. <http://hdr.undp.org/en/2016-report>

Հայաստանին բնորոշ է տարածքների անհամաչափ զարգացումը: Բնակչության ավելի քան մեկ երրորդն ապրում է գյուղական բնակավայրերում, զբաղվում է բնամթերային գյուղատնտեսությամբ և ունի երկրի միջինից անհամեմատ ցածր եկամտի և սոցիալական զարգացման մակարդակներ: Տարբեր շրջանների միջև գոյություն ունեն անհամաչափություններ, ինչպես արտացոլված է Ջինիի գործակցով չափվող եկամտի անհավասարության 30.3 ցուցանիշով և քաղաքային ու գյուղական եկամուտների միջև ավելացող տարբերությամբ: Մինևույն ժամանակ, Հայաստանում մարդկային ներուժի զարգացման անհավասարությունը շատ ավելի ցածր է, քան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրներում: Կանանց և տղամարդկանց անհավասարությունը համաշխարհային միջին ցուցանիշից ցածր է: Հայաստանում չափահաս կանանց 98.5%-ը ստացել է առնվազն միջնակարգ կրթություն տղամարդկանց 98.1%-ի համեմատ:

Այսօր Հայաստանում աղքատությունը գերազանցում է 2006թ. մակարդակը, մինչդեռ երկիրը ծանրաբեռնված է երկնիշ ցուցանիշով գործազրկությամբ, հատկապես երիտասարդների՝ աշխատուժի մեջ ցածր մասնակցության մասնաբաժնով և զբաղվածության ցածր ցուցանիշով: Աղքատությունն ազդում է զբաղվածություն ունեցող աշխատուժի առնվազն 25 տոկոսի վրա<sup>7</sup>: Արտերկրից կատարվող դրամական փոխանցումներից մեծ կախվածության, սահմանափակ հարկային բազայի և խոշոր ստվերային տնտեսության պայմաններում կառավարությունը քիչ ֆինանսական տարածք ունի, որի միջոցով կարող է լուծել երկրի տարբեր սոցիալ-տնտեսական մարտահրավերները, ինչպիսիք են կրթության և առողջապահության ոլորտում կամ հանրային ենթակառուցվածքների բարելավման համար ներդրումների ավելացումը: Համաշխարհային տնտեսական ճգնաժամի հետևանքով Ռուսաստանից արվող դրամական փոխանցումների ծավալն էականորեն նվազել է :

Հայաստանի զարգացման ձգտումների հիմնական խնդիրները բխում են նրա մակրոտնտեսական քաղաքականության շրջանակներից: Հարկաբյուջետային կոնսոլիդացիայի բնույթն ու ծավալները բավականին հավակնոտ են և մինևույն ժամանակ պետք է ուղղված լինեն Հայաստանի 2014-2025թթ. զարգացման ռազմավարության (ՀԶՌ) հիմքում ընկած կայուն զարգացման նպատակների ֆինանսավորմանը:

ՀԶՌ-ն հայտնվել է հարկաբյուջետային կոնսոլիդացիայի ստվերում: Ռազմավարությունն արտացոլում է երկրի զարգացման ձգտումները՝ մինչև 2025թ. դառնալ միջինից բարձր եկամուտ ունեցող, աղքատության ցածր մակարդակով և լավ վարձատրվող ու արդյունավետ աշխատատեղերի մեծ առաջարկով երկիր: Ռազմավարությունն հիմնականում նպատակառոտված է աշխատատեղերի ստեղծմանը և զբաղվածության աճին՝ որպես կենսամակարդակի բարելավման և աղքատության կրճատման մեխանիզմ և նպատակ ունի մինչև 2025թ. ոչ գյուղատնտեսական ոլորտներում 350,000 նոր աշխատատեղեր ստեղծել: ՀԶՌ-ը հիմնված է չորս հիմնապայուների վրա. աշխատատեղերի ստեղծում, մարդկային կապիտալի զարգացում, սոցիալական

<sup>7</sup> Զբաղվածության համար բարենպաստ մակրոտնտեսական շրջանակներին ընդառաջ. Հայաստանյան սցենար, ԱՄԿ, 2017թ. (չհրատարակված):

պաշտպանության ուժեղացում և հանրային հատվածի արդիականացում:

Զբաղվածության համար բարենպաստ մակրոտնտեսական ծրագրերը կարող են համալրվել աշխատաշուկայի քաղաքականությամբ, որն համահունչ են ՀԶՌ-ի նպատակներին: Սա ներառում է ոչ ֆորմալ տնտեսության կրճատման, նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման և ակտիվ աշխատաշուկայի քաղաքականությանն աջակցելու հանձնառությունը:

2015թ. հունվարին Հայաստանը պաշտոնապես դարձավ Եվրասիական տնտեսական միության (ԵՏՄ) անդամ: ԵՏՄ անդամակցությունը արտահանումը խթանելու կարևոր հնարավորություն է ընձեռում, սակայն այդ ներուժը լիարժեք օգտագործելու համար բարելավված մրցունակություն է անհրաժեշտ:

Ավելի կայուն զարգացման ուղին կրերի ավելի ընդգրկում և դիվերսիֆիկացված տնտեսության խթանմանը: Այդուհանդերձ, ինչպես նշված է ՄԱԿ-ի՝ 2016-2020 թթ. զարգացման աջակցության նոր ծրագրում (ՄԱԿԶԱԾ), Երկրի սոցիալ-տնտեսական մարտահրավերներից շատերի արմատական պատճառը պետական կառավարման ամրապնդման անհրաժեշտությունն է, ներառյալ քաղաքացիական ծառայության զարգացումը, պետական ֆինանսների կառավարումը, տեղական ինքնակառավարումը և պայքարը կոռուպցիայի դեմ: Երկիրն առաջընթաց է արձանագրել, սակայն դեռևս մարտահրավերներ ունի օրենքի գերակայության, դատական համակարգի անկախության և արդարադատության համակարգի անկողմնակալության, պետական հատվածի բարեփոխումների, ապակենտրոնացման (տարածաշրջանային անհավասարության խնդիրները լուծելու համար) և ինստիտուցիոնալ կարողությունների, այդ թվում՝ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների շրջանում կարողությունների ընդհանուր հզորացման ոլորտներում: Կանանց և տղամարդկանց բազմակողմանի հավասարության ապահովումը մեկ այլ մարտահրավեր է, մասնավորապես, կանանց տնտեսական և քաղաքական մասնակցության, ինչպես նաև սեռով պայմանավորված բռնության և խտրականության խնդիրների լուծման համար:<sup>8</sup>

## **Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներ և աշխատանքային օրենսդրություն**

Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ 29 Կոնվենցիա, որոնք բոլորն ուժի մեջ են, ներառյալ բոլոր ութ հիմնարար կոնվենցիաները և չորս կառավարման կոնվենցիաներից երեքը: Վավերացված հիմնարար և կառավարման կոնվենցիաների վերաբերյալ ԿՀԿՓԿ-ի (Կոնվենցիաների և հանձնարարականների կիրարկման հարցերով փորձագետների կոմիտե) կողմից կազմված մեկնաբանությունների դիտարկումը ցույց է տալիս, որ Հայաստանը պետք է վերանայի իր օրենսդրությունը՝ նշված Կոնվենցիաների դրույթներին այն համապատասխանեցնելու համար: Թեև Հայաստանը պարբերաբար զեկույցներ է ներկայացնում, այդ զեկույցները միշտ չէ, որ պատասխանում են ԿՀԿՓԿ-ի

<sup>8</sup> ՄԱԿԶԱԾ 2016-2020թթ., էջ 12. <http://www.un.am/up/file/Armenia%20-%20UNDAF%202016-2020%20-%20ENG.pdf>

կողմից բարձրացված հարցերին, իսկ պահանջվող տեղեկությունները միշտ չէ, որ անհրաժեշտաբար տրամադրվում են:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքն (ԱՕ) ընդունվել է 2004թվականին: Աշխատանքային օրենսգիրքը վերաբերում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունների տարբեր ասպեկտներին: Այսօր, 13 տարի անց, աշխատաշուկան և տնտեսական իրավիճակը փոխվել են, և կառավարությունը սկսել է ԱՕ-ում փոփոխությունների պատրաստումը: Վարչապետի հանձնարարականի համաձայն՝ ԱՕ-ը «արմատական վերանայման կարիք ունի»<sup>9</sup> «փոփոխությունների արդյունքում պետք է թեթևացվի նաև գործատուի վարչական բեռը»:

Հանձնարարականի համաձայն մշակվել և 2018թ. հունվարին Կառավարություն է ներկայացվել ԱՕ-ի փոփոխությունների նախագիծը: Նախագծում հաշվի են առնվել աշխատանքային հարաբերությունների տարբեր ասպեկտների վերաբերյալ ԿՀԿՓԿ-ի կողմից արված դիտողությունները:

Աշխատանքային օրենսգրքի ընթացիկ բարեփոխումների գործընթացը հատկապես կարևոր է աշխատանքի անվտանգության և առողջության ոլորտում կառավարության վերջին քաղաքական որոշումների համար: Տեսչական համակարգի ընթացիկ բարեփոխումների հիմքում ընկած հայեցակարգը, ինչպես նաև դրա արդյունքում՝ աշխատանքային օրենսդրության ազատականացման միտումն անհրաժեշտ է հանգամանորեն դիտարկել՝ համադրելով դրանք այն ռիսկերի հետ, որ կարող են ի հայտ գալ աշխատաշուկայի ինստիտուտների գործունեության, ներառյալ՝ սցիալական երկխոսության, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխանությունն ու կանոնների պահպանումն ապահովելու համակարգի ունակության առումով:

Կառավարությունը կառուցողական մոտեցում է հանդես բերել՝ աշխատանքային օրենսդրության ընթացիկ բարեփոխումների ընթացքում դիմելով ԱՄԿ-ի՝ խորհրդատվական աջակցությանը, ինչպես նաև ակնկալելով ԱՄԿ որոշակի ուղեցույցը՝ Աշխատանքի միջազգային համապատասխան չափորոշիչների տեսանկյունից: Չնայած փոփոխությունները դեռևս ընդունման փուլում են, դրանցով նպատակ է դրվել պարզաբանել կամ ուժեղացնել մի շարք դրույթներ, որոնք ներառում են նվազագույն աշխատավարձի հաստատումը (սահմանումը), պայմանագրի լուծումը, հարկադիր աշխատանքը, խտրականության բացառումը, հաստիքների կրճատումը և կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքը հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների, 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի, ինչպես նաև գոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար :

2012-2014թթ. Հայաստանը վավերացրեց մարդու իրավունքների վերաբերյալ ՄԱԿ-ի և Եվրոպայի խորհրդի (ԵԽ) փաստաթղթերի մեծ մասը և ընդունեց ռազմավարական ծրագրեր, ներառյալ՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունը և 2014-2017թթ. ազգային գործողությունների ծրագիրը:

<sup>9</sup> <http://www.mediamax.am/en/news/politics/23241/>

## Աշխատաշուկա և զբաղվածություն

Հայաստանի աշխատաշուկան բնութագրվում է ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից տրամադրված հետևյալ վիճակագրական տվյալներով<sup>10</sup>: Հայաստանի աշխատանքային տարիքի բնակչության ընդհանուր թիվը 2017թ. կազմել է մոտ 2.02 մլն մարդ, որից 54,8%-ը կանայք են, իսկ 45,2%-ը՝ տղամարդիկ: Աշխատանքային տարիքի բնակչությունը բաղկացած է 50% զբաղված, 10.8% գործազուրկ և 38.2% աշխատուժից դուրս գտնվող բնակչությունից: Քաղաքային բնակավայրերում աշխատուժը 2017թ. կազմել է 57.7%, գյուղական բնակավայրերում՝ 42.3%<sup>11</sup>: Բնակչության նկատմամբ զբաղվածության ցուցանիշի հարաբերակցությունը մնացել է աշխատանքային տարիքի բնակչության 50%-ին մոտ, ինչը տարածաշրջանի ամենացածր ցուցանիշներից մեկն է: 2017թ. կանանց 43.5%-ը և տղամարդկանց 52.7%-ը զբաղված են եղել: 2016 թ. զբաղվածների ընդհանուր թվի 33.6%-ը զբաղված է եղել գյուղատնտեսության, 15.8%-ը՝ արդյունաբերության և շինարարության, իսկ 50.6% -ը՝ ծառայությունների ոլորտներում<sup>12</sup>:

Երկիրն ունի Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանում գործազրկության ամենաբարձր ցուցանիշներից մեկը (17.8%)<sup>13</sup>: 2017թ. Կանանց գործազրկության մակարդակը կազմել է 17.5%, իսկ տղամարդկանց գործազրկության մակարդակը՝ 18.1%-ը գործազուրկի կարգավիճակ են ունեցել: 15-ից 29 տարեկան երիտասարդ կանանց գրեթե 45%-ը և երիտասարդ տղամարդկանց 24%-ը ոչ զբաղված էին, ոչ էլ սովորում էին (ՈԶՈՍ-NEET): Գործազուրկ բնակչության մեծամասնությունը աշխատանք չունի մեկ տարի շարունակ կամ ավելի:

Ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը շարունակում է տարածված մնալ: 2016թ. ոչ ֆորմալ զբաղվածության վերաբերյալ տվյալները ցույց են տալիս, որ 2016թ. ընդհանուր ոչ ֆորմալ զբաղվածությունը կազմել է 46.6%, իսկ գյուղատնտեսական հատվածում գրեթե բոլորը զբաղվածներն ընդգրկված են եղել ոչ ֆորմալ կերպով, մինչդեռ ոչ գյուղատնտեսական հատվածում ոչ ֆորմալ զբաղվածությունն ունեցողների տեսակարար կշիռն ընդհանուր զբաղվածության համապատասխան խմբերի նկատմամբ կազմել է մոտ 18.1%-ը<sup>14</sup>: Կառավարությունը միջոցներ է ձեռնարկում, որպեսզի աջակցի անցմանը ֆորմալ զբաղվածության, ներառյալ աշխատողների գրանցումը, որը նախատեսված է նոր հարկային օրենսգրքով: Լրացուցիչ ջանքեր են պահանջվում ինքնազբաղվածներին իրավաբանորեն սահմանելու և նրանց ոչ ֆորմալ զբաղվածներից տարբերակելու համար: Տեխնոլոգիական բարձր տեմպերով զարգացումը և թվայնացումը նպաստում են աշխատանքի անհատականացմանը և էլ ավելի են բարդացնում ձևակերպման խնդիրը: Աշխատուժի միգրացիան Հայաստանի եկամտի կարևոր աղբյուրներից է, քանի որ երկրից դուրս աշխատող միգրանտների դրամական փոխանցումները կազմում են ՀՆԱ-ի զգալի մասը (մոտ 20%-ը): Դրամական փոխանցումները 2016թ. 10% -ով նվազել են 2015թ.-ի

<sup>10</sup> <http://www.armstat.am/ru/?nid=81&id=1861>

<sup>11</sup> [http://www.armstat.am/file/article/sv\\_02\\_18r\\_141.pdf](http://www.armstat.am/file/article/sv_02_18r_141.pdf)

<sup>12</sup> <http://www.armstat.am/file/doc/99499388.pdf>

<sup>13</sup> [http://www.armstat.am/file/article/trud\\_2017\\_9.pdf](http://www.armstat.am/file/article/trud_2017_9.pdf)

<sup>14</sup> [http://www.armstat.am/file/article/trud\\_2017\\_4.3.pdf](http://www.armstat.am/file/article/trud_2017_4.3.pdf)

համեմատ, երբ անձնական փոխանցումների ընդհանուր գումարը կազմում էր 1.491 մլն ԱՄՆ դոլար: Ռուսաստանից Հայաստան անձնական դրամական փոխանցումները կազմում են ընդհանուր թվի մոտ 80%-ը: 2015թ. հունվարի 2-ից Ռուսաստանում աշխատող ՀՀ քաղաքացիներից աշխատանքի թույլտվություն ունենալ չի պահանջվում: Հայաստանի աշխատողների արտահոսքն ունի ոչ միայն դրական ազդեցություն, ինչպիսին է հանրապետությունում գործազրկության նվազումը և դրամական փոխանցումների ներհոսքը, այլ նաև բացասական հետևանքներ, քանի որ այն գրավում է որակյալ աշխատողների մեծ մասին, ովքեր կարող էին նպաստել Հայաստանի զարգացմանը՝ մնալով և աշխատելով ծագման երկրում:

### **Զբաղվածության քաղաքականություն**

Զբաղվածության քաղաքականության վերաբերյալ ԱՄԿ թիվ 122 Կոնվենցիան և 2014թ. ԱՄԿ Գլխավոր Համաժողովի 103-րդ նստաշրջանում ընդունված՝ զբաղվածությունը միտված կայուն տնտեսական վերականգնման և զարգացման ուղենշային սկզբունքները կազմում են որակյալ զբաղվածության խնդիրների լուծման շրջանակը և զբաղվածության ոլորտի ազգային քաղաքականության ու ծրագրերի մշակման հիմքը:

Արժանապատիվ և կայուն զբաղվածությունը շարունակում է մնալ ազգային նպատակ, այնպես, ինչպես աշխատաշուկայի ծրագրերի արդյունավետության բարձրացումը, ներառյալ մոնիտորինգի և գնահատման մեխանիզմը, աշխատաշուկա մուտք գործող երիտասարդների և աղքատ ընտանիքների համար ավելի լավ աշխատատեղեր ստեղծելը, կամավոր աշխատանքի հայեցակարգի հիման վրա մշակվել էլի «Կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը, ինչը կարող է երիտասարդների համար աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու շատ լավ միջոց լինել (սակայն, միննույն ժամանակ, առանց վճարման աշխատելը կարող է որոշ բացասական հետևանքներ ունենալ և հանգեցնել աղքատության և աշխատողի անապահովության), տարածաշրջանային անհամաչափությունների խնդրի լուծումը՝ գործազրկության բարձր մակարդակի, այդ թվում՝ երկարատև գործազրկության և մի շարք մարզերում աշխատատեղերի մշտական բացակայության տեսանկյունից, (նոր և ձևավորվող) ոլորտների համար (նոր) հմտությունների զարգացումը, ոչ ֆորմալ զբաղվածության բարձր մակարդակի նվազեցումը:

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը պատասխանատու է զբաղվածության քաղաքականության մշակման և իրականացման համար: 2017թ. դեկտեմբերին հաստատվել է Զբաղվածության կարգավորման 2018 պետական ծրագիրը, որի նպատակը բնակչության կայուն և արդյունավետ զբաղվածության ապահովման համար պայմանների ստեղծումն է՝ աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերի օգտագործման միջոցով աշխատաշուկայի լարվածության մեղմումը, հաշմանդամություն ունեցող անձանց և երիտասարդների համար կայուն և արդյունավետ աշխատատեղերի ստեղծումը:

Վերջին տարիներին կառավարությունն իրականացնում է աշխատաշուկայի արդյունքների բարելավմանն ուղղված ակտիվ աշխատաշուկայի բազմազան ծրագրեր: Կառավարությունը նոր նախաձեռնություններ է սկսել ակտիվ աշխատաշուկայի քաղաքականության (ԱԱՔ) շրջանակներում, փուլ առ փուլ դադարեցնելով գործազրկության նպաստի ծրագիրը: ԱԱՔ-ում ներառված են աշխատավարձի փոխհատուցման, սեփական բիզնես հիմնելու համար աշխատանք փնտրողներին ֆինանսական աջակցություն և ուսուցում առաջարկելու (ներառյալ երիտասարդության և հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար հատուկ նախաձեռնությունները), աշխատանքի տեղավորման բարելավման և մասնագիտական շարժունակությանը նպաստելու և այլ ծրագրեր: ԱԱՔ-ի մեխանիզմն ունի մոնիտորինգի և գնահատման ուժեղ տարր: Առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործած երիտասարդների հմտություններն ավելի ցածր են, քան աշխատաշուկայի պահանջարկն է: Կարիերայի ուղղությամբ խորհրդատվությունը, տեխնիկական և մասնագիտական հմտությունների զարգացման ծրագրերը և ձեռնարկատիրության զարգացումը զբաղվածության հնարավորությունները մեծացնելու հիմնական ռազմավարությունն են՝ հատկապես երիտասարդների համար:

Կառավարությունն ակտիվ աշխատաշուկայի քաղաքականության խոստումնալից սկիզբ է դրել: Այդուհանդերձ, ավելի շատ բան պետք է արվի, հատկապես այն տեսանկյունից, որ հարկ կա հասկանալ, թե ի՞նչն է լավագույնս աշխատում կոնկրետ քաղաքական միջոցառումների առումով: ԱԱՔ-ի ոչ խտրական ֆինանսավորումը կարող է լավ դիվիդենտներ չբերել զբաղվածության ոլորտում, թեև ԱԱՔ-ին կարող են տրամադրվել ավելի շատ բյուջետային հատկացումներ, ինչը համապատասխանում է միջազգային նորմերին: Աշխատանքի տեղավորվելու հնարավորությունների ընդլայնումը կարող է հիմնվել ընդհանուր կրթության և ուսուցման համակարգի ընդգրկունության ու որակի բարելավման գործոնների վրա:

ԱՄԿ-ը շարունակական աջակցություն է ցուցաբերում Կառավարությանը՝ զբաղվածությունը խթանող ԱԱՔ-ի մշակման և իրականացման, աշխատաշուկայի պահանջների և հմտությունների կատարելագործման, դրանց ավելի լավ համապատասխանեցման գործում: Վերջինս ուղղորդվում է «Մեծ քսանյակի ուսուցման ռազմավարության կիրարկում» նախագծի առաջին և երկրորդ փուլերի միջոցով:

Ավելի մեծ թվով և ավելի լավ աշխատատեղերի և նպաստավոր գործարար միջավայրի ստեղծումը Հայաստանի համար շարունակական քաղաքական գերակայություն է: Կառավարությունն ակնկալում է տնտեսական վերածնունդ, որի առաջատարն են արտադրությունը, բարձրակարգ ծառայությունները և տուրիզմը: Այն ձգտում է աջակցել փոքր և միջին ձեռնարկություններին և վերակենդանացնել գյուղատնտեսության ոլորտը:

Չնայած առկա են ՓՄՁ-ների զարգացմանն աջակցող որոշակի բարելավումներ և հատուկ ձեռնարկված միջոցառումներ, այնուամենայնիվ դրանք չունեն համակարգված և համակողմանի, ինչպես նաև բազմագործընկերային մոտեցում: հաճախ հաշվի չեն առնվում ՓՄՁ-ների աշխատողների իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտությունը:



«Նպաստավոր միջավայր կայուն ձեռնարկությունների» համար (ՆՄԿՁ) մեթոդաբանությամբ ԱՄԿ-ն իրականացրել է գործարար միջավայրի գնահատում, ինչը հիմք կհանդիսանա բիզնեսի համար նպաստավոր միջավայրի ապահովման վերաբերյալ փաստերի վրա հիմնված առաջարկներ տրամադրելու համար, որոնք կօգտագործվեն գործարար միջավայրի բարելավման և ՓՄՁ-ների զարգացումը խթանելու նպատակով: ՆՄԿՁ ազգային զեկույցին հաջորդող գործողությունների շրջանակում ԱՄԿ-ը կաշխատի իր գործընկերների և համապատասխան պետական կառույցների հետ՝ զեկույցում ներկայացված հիմնական հանձնարարականներն իրականացնելու նպատակով, որոնք ներկայացված են ՀԳՀՄ ռազմավարական դիրքորոշման մեջ: :

### **Սոցիալական պաշտպանություն և աշխատանքային պայմաններ**

Հայաստանում սոցիալական ապահովության համակարգի հիմնական բաղադրիչները ներառում են կենսաթոշակները, ծերության, հաշմանդամության, կերակրողին կորցնելու դեպքում նպաստները, հիվանդության, մայրության, մինչև երկու տարեկան երեխայի խնամքի և ընտանեկան նպաստները: Այս սխեմաների ծածկույթը տարբեր է, կախված սխեմայի առանձնահատկությունից: Կենսաթոշակային ապահովության ոլորտի տեղեկատվական ենթակառուցվածքի ընդլայնմանն ուղղված գործողություններն ընթացքի մեջ են. բնակչության ռեզիստորում առկա անհրաժեշտ տեղեկատվությունը կիրառվում է ավտոմատ կերպով:

Կենսաթոշակների, նպաստների նշանակման և վճարման գործընթացում առկա ռիսկերը նվազեցնելու, ծառայությունների հասանելիությունն ու մատչելիությունն ապահովելու նպատակով, ինչպես նաև կենսաթոշակների և նպաստների նշանակման ու վճարման գործընթացի վարչարարության պարզեցման նպատակով իրականացվել են օրենսդրական փոփոխություններ և կատարելագործվել է «Էլեկտրոնային կենսաթոշակ» տեղեկատվական համակարգը: Դրա արդյունքում քաղաքացիները 2018 թվականից հնարավորություն ունեն երեխայի ծննդյան միանվագ նպաստ, խնամքի նպաստ, թաղման նպաստ նշանակելու դիմումը ներկայացնել առցանց:

Կառավարությունը բարելավում է ընտանիքի կենսամակարդակի բարձրացմանն ուղղված նպաստների թիրախավորումը: 2016թ-ի օգոստոսից ընտանիքի կենսամակարդակի բարձրացմանն ուղղված նպաստի չափը բարձրացվել է 1000 դրամով (կապված էլեկտրաէներգիայի սակագնի հետ): 2016թ. հունվարի 1-ից գործազուրկ կանանց համար հղիության և ծննդաբերության նպաստները և երեխայի խնամքի նպաստները տրվում և մշակվում են նոր ստեղծված տեղեկատվական համակարգի միջոցով, որն ապահովում է տվյալների ճշգրտությունը: 2014-2016թթ՝ պետական կառավարման մարմինների աշխատողների, ինչպես նաև կրթության և մշակույթի ոլորտի մասնագետների, սոցիալական պաշտպանության կազմակերպությունների աշխատողների սոցիալական փաթեթների համար հատկացվել է շուրջ 30 մլրդ դրամ: Այս փաթեթներն ուղղված են վերոհիշյալ աշխատողների և նրանց ընտանիքների

առողջապահական, կրթական և այլ կարիքների բավարարմանը:

2015թ. հունվարից, Եվրասիական տնտեսական միությանը Հայաստանի անդամակցությունից ի վեր, Ռուսաստան արտագաղթած Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների (իսկ ըստ առկա գնահատումների, նրանց թվաքանակը կազմում է միգրանտների մոտ 90 տոկոսը և գերազանցում է 1 միլիոնը) ժամանակավոր անաշխատունակության և մայրության պարտադիր սոցիալական ապահովագրությունն իրականացվում է նույն պայմաններով և նույն կարգով, ինչպես Ռուսաստանի քաղաքացիների համար, անկախ այն բանից, թե նրանք ժամանակավորապես թե մշտապես են բնակվում Ռուսաստանի տարածքում:

#### *Աշխատավարձի քաղաքականություն*

Հայաստանը վավերացրել է 1970թ. Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին կոնվենցիան (թիվ 131), 1949թ. Աշխատավարձերի պաշտպանության կոնվենցիան (թիվ 95) և 1992թ. Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին կոնվենցիան (թիվ 173): Կառավարության տնտեսական քաղաքականությունն ընդունում է հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության կարևորությունը:

Հայաստանում Սահմանադրությունը և Աշխատանքային օրենսգիրքը երաշխավորում են օրենքով սահմանված նվազագույն չափից ոչ պակաս արդար վարձատրության իրավունքը: 2000–2016թթ. ընթացքում միջին նումինալ աշխատավարձը կազմել է 88224.53 դրամն տարեցտարի աճել է՝ 2016թ.-ին հասնելով ամենաբարձր մակարդակի՝ 174775 դրամ:<sup>15</sup> 2017թ. առաջին եռամսյակում ամսական աշխատավարձը նվազեց մինչև 183643 դրամ՝ 2016թ. չորրորդ եռամսյակի 194779 դրամի համեմատ:

2017թ. Հայաստանում նվազագույն աշխատավարձը՝ 55000 դրամ (մոտավորապես 115 դոլար), որը չի ներառում հարկերը, մնացել է անփոփոխ 2016թ.– նվազագույն աշխատավարձի համեմատ: 2015թ. անվանական հաշվեգրված աշխատավարձը 2.3 անգամ ավելի բարձր էր, քան նվազագույն աշխատավարձը, 4.2 անգամ ավելի բարձր, քան միջին ամսական թոշակը, 7.1 անգամ ավելի բարձր, քան նվազագույն պարենային զամբյուղը (ծայրահեղ աղքատության շեմ) և 4.1 անգամ ավելի բարձր, քան նվազագույն սպառողական զամբյուղը, (աղքատության ընդհանուր շեմ) իսկ 2014թ. 9,9 անգամ ավելի բարձր էր, քան գործազրկության նպաստը:<sup>16</sup> Աշխատավարձերի ամենամեծ տարբերությունն առկա է մեծ և փոքր ձեռնարկությունների կողմից վճարվող աշխատավարձերի միջև (2016թ. մոտ 70%): 2015թ. ամենաբարձր և ամենացածր ամսական աշխատավարձեր ունեցող մարզերի միջև աշխատավարձերի տարբերությունը կազմել է 66%, ինչը բավականին համեստ ցուցանիշ է: 2015թ. տղամարդկանց և կանանց

<sup>15</sup> <http://www.armstat.am/en/?nid=12&id=08001>

<sup>16</sup> [http://www.armstat.am/file/article/20\\_trud\\_2016\\_13.pdf](http://www.armstat.am/file/article/20_trud_2016_13.pdf)

աշխատավարձերի միջև տարբերությունը 35% էր<sup>17</sup>:

ԱՄԿ-ն աջակցություն է ցուցաբերել 2013-2015թթ. ձեռնարկված հանրային ոլորտի աշխատավարձի համալիր բարեփոխումներին՝ տարբեր վարչական մարմինների միջև աշխատավարձերի անհամապատասխանությունները սահմանափակելու համար:

Հայաստանի Հանրապետությունում չեն կիրառվում «Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքի դրույթները, սահմանված չեն կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի կազմ ու կառուցվածքը: Առողջապահության նախարարության և Համաշխարհային բանկի մեթոդաբանության հիման վրա հաշվարկված սպառողական զամբյուղների արժեքները ներկայացված են Ազգային վիճակագրական ծառայության «ՀՀ սոցիալ-տնտեսական վիճակը» զեկույցների «Հետաքրքրաշարժ վիճակագրություն» գլխում: Միաժամանակ ԱՄԿ-ն խնդրանք է ստացել աջակցելու նվազագույն աշխատավարձի գնահատման մեթոդաբանության մշակմանը՝ ԱՄԿ 131 կոնվենցիայի սկզբունքներին համապատասխան:

#### *Աշխատանքի անվտանգություն և առողջություն*

Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ 1993թ. Արդյունաբերական վթարների կանխարգելման մասին կոնվենցիան (թիվ 174), 1995թ. Հանքահորերում անվտանգության և առողջության մասին կոնվենցիան (թիվ 176), 1947թ. Աշխատանքի տեսչության մասին կոնվենցիան (թիվ 81):

Համաձայն առկա վիճակագրության (վիճակագրությունը ներկայացված է միայն արդյունաբերական, շինարարական, փոխադրումների և կապի ոլորտի միջին ու խոշոր կազմակերպություններից հավաքագրված հաշվետվությունների տվյալների հիման վրա) զբաղվածների 5.2 %-ը աշխատում է վնասակար աշխատանքային պայմաններում (2015թ. տվյալներ), որոնց 71.4%-ը տղամարդիկ են և 28.6%-ը՝ կանայք:<sup>18</sup> Հայաստանի օրենսդրությունը որոշակի արտոնություններ և փոխհատուցում է նախատեսում ծանր և վնասակար պայմաններում աշխատելու համար, ինչպիսիք են լրացուցիչ արձակուրդը, աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն, ավելի բարձր վարձատրությունը (հավելում վնասակար աշխատանքի համար), խրախուսման միջոցները, արտոնյալ պայմաններով կենսաթոշակը: Այս օրենսդրական դրույթները չեն ներառում ռիսկի նվազեցումը և վերացումը, որոնք, ԱՄԿ քաղաքականության համաձայն, կարևորագույն կանխարգելիչ միջոցներ են և կարող է հանգեցնել հաշվետվողականության թերացման լուրջ իրավիճակների, հաշվի առնելով վերը նշված պարտավորությունները:

Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պետական քաղաքականությունը

<sup>17</sup> <http://www.armstat.am/file/article/20.trud.2016.13.pdf>

<sup>18</sup> <http://www.armstat.am/file/article/19.trud.2016.12.pdf>

նպատակաուղղված է համապատասխան պետական չափորոշիչների ներդրմանը (միջազգային չափորոշիչների հիման վրա), պետական ծրագրերի մշակմանը և իրականացմանը. անվտանգ տեխնոլոգիաների ներդրմանը, արտադրական պատահարների և հիվանդությունների գրանցման բարելավմանը, աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխանության մոնիտորինգի իրականացմանը, աշխատողների, աշխատանքային պատահարների զոհերի շահերի պաշտպանությանը, սթրեսային աշխատանքի կամ վնասակար և (կամ) վտանգավոր միջավայրում (որը չի կարող վերացվել, հաշվի առնելով արտադրության ներկա տեխնիկական մակարդակը և աշխատանքի կազմակերպումը) աշխատանքի դիմաց փոխհատուցման վճարմանը, ինչպես նաև աշխատավայրում վթարներից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության համակարգի ներդրմանը:

Անցած տարիների ընթացքում Հայաստանում իրականացվել են աշխատանքի տեսչության (US) մի շարք բարեփոխումներ: Այս առումով, 2012թ. ԿՀԿՓԿ-ը նկատել է, որ 2009 և 2010թթ. US ծառայությունների բարեփոխման համար կառավարության կողմից ընդունված օրենսդրական և վարչական միջոցառումները հակասում են Աշխատանքի տեսչության մասին 1947թ. (թիվ 81) կոնվենցիայի պահանջներին և չեն նպաստում արդյունավետ ծառայությունների առկայության ապահովմանը: 2016թ. ԿՀԿՓԿ-ը մտահոգություն է հայտնել<sup>19</sup> գրեթե երկու տարվա ընթացքում US որևէ գործունեության բացակայության, US գործառույթներն իրականացնող կենտրոնական մարմնի վրա բարեփոխումների ունեցած հնարավոր հետևանքների, աշխատանքի տեսուչների սահմանափակ մանդատի, ինչպես նաև US նպատակների համար հատկացված սահմանափակ բյուջետային և մարդկային ռեսուրսների կապակցությամբ:

2017թ. ապրիլի 27-ին կառավարությունը որոշում ընդունեց, սույն աշխատանքի անվտանգության և առողջության հարցերով զբաղվելու սահմանափակ մանդատով տեսչական մարմնի ստեղծման վերաբերյալ, որին վերապահված էր միայն վերահսկողության գործառույթը, իսկ հսկողության գործառույթը դուրս է մնացել տեսչական մարմնի իրավասությունից:

Սակայն, ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի, «Համապատասխան պետական մարմինները պետք է պետական հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնեն աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային օրենսդրության նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ օրենսդրական ակտերի և կոլեկտիվ համաձայնագրերի կիրառման նկատմամբ»: Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ սահմանված դերն ու գործառույթները չեն համապատասխանում Հայաստանի կողմից վավերացված ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայի պահանջներին: Սահմանված չէ աշխատանքի պետական տեսուչի գործառույթ իրականացնող անձի զբաղեցրած պաշտոնի անվանումը:

Ներկայում ընթացող տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման նկատմամբ պետական վերահսկողության, այդ թվում՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման

<sup>19</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C002](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002)

ինդիքները, վերանայվում և քննարկվում են Կառավարության ենթակայությամբ ստեղծված Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի և Պետական եկամուտների կոմիտեի կանոնադրական գործառույթների սահմանման համատեքստում:

ԱՄԿ-ն ընդգծում է, որ անվտանգ աշխատանքը ոչ միայն նպաստում է աշխատատեղերի որակի բարձրացմանը, այլև հանգեցնում է արտադրողականության բարելավման: ԱՄԿ-ն մշակել է Աշխատանքի անվտանգության և առողջության կառավարման համակարգ՝ երկրի, տնտեսության ճյուղերի և ձեռնակությունների մակարդակում աշխատանքի անվտանգության ու առողջության և սոցիալական երկխոսության հարցերի՝ ընդհանուր կառավարման մեջ ներառման և սոցիալական երկխոսությունը որպես հիմնական գործիքի օգտագործման համար, որը հնարավորություն կտա սոցիալական գործընկերներին իրենց ներդրումն ունենալ այս ոլորտին վերաբերող ռազմավարության և քաղաքականության մշակման ու իրականացման գործում:

ԱՄԿ թիվ 197 Հանձնարարականը և հատուկ ուղեցույցները նախատեսում են ազգային օրենքների և կանոնակարգերի աջակցությամբ աշխատանքի անվտանգության և առողջության կառավարման համակարգերի ազգային շրջանակի ստեղծում:

#### *Սոցիալական երկխոսություն և եռակողմություն*

Հայաստանը վավերացրել է Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների վերաբերյալ եռակողմ խորհրդակցությունների մասին կոնվենցիան, 1976թ. (թիվ 144), Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին կոնվենցիան, 1948թ. (թիվ 87) և Կազմակերպելու իրավունքի և կոլեկտիվ բանակցությունների վարման մասին կոնվենցիան 1949թ. (թիվ 98):

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների շահերը ներկայացնող հիմնական կառույցը **Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան է** (ՀԱՄԿ), որը հիմնադրվել է 1992թվականին: ՀԱՄԿ-ը գործում է 2000թ. ընդունված «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքին համապատասխան, որով սահմանվում են արհեստակցական միությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև կարգավորվում են արհեստակցական միությունների և նրանց մասնակիցների (անդամների) իրավունքների և շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները:

ՀԱՄԿ-ը կարևորում է աշխատողների աշխատանքային և դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքների ու շահերի ներկայացումը և պաշտպանությունը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության հետ փոխհարաբերություններում: Այն ընդունում է, որ արժանապատիվ աշխատանքի հասանելիությունն անփոխարինելի է երկրում կայուն զարգացման պայմանների համար:

ՀԱՄԿ-ն Արհմիությունների համընդհանուր կոնֆեդերացիայի և Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի անդամ է:

ՀԱՄԿ-ը միավորում է 19 ճյուղային հանրապետական արհմիություն, 641 արհմիութենական կազմակերպություն՝ 191089 արհմիության անդամներով: ՀԱՄԿ-ի ղեկավար մարմիններում (խորհուրդ, գործկոմ) և վերահսկողություն իրականացնող վերստուգիչ հանձնաժողովում ընդգրկվածների 48%-ը կանայք են, իսկ մշտական գործող հինգ հանձնաժողովներում կանայք կազմում են 67%: Մշտական գործող հանձնաժողովների թվում է նաև «Կանանց և տղամարդկանց իրավունքների և հավասար հնարավորությունների ապահովման հարցերով» հանձնաժողովը: Արհմիութենական կազմակերպությունների բոլոր մակարդակների ընտրովի մարմիններում ընտրվածների 81%-ը կանայք են, իսկ 31%-ը՝ երիտասարդներ (առ 01.01.2018թ.):

**Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը** (ՀԳՀՄ) հիմնադրվել է 2007թ., «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքի ընդունումից հետո և 2011թ.-ից հանդիսանում է Գործատուների միջազգային կազմակերպության անդամ: ՀԳՀՄ-ն միավորում է 10 տարածքային և 17 ճյուղային գործատուների միություն: Այն ունի 390 ուղղակի անդամ ընկերություններ, և 27 տարածքային և ճյուղային գործատուների միավորումներ, որոնք իրենց հերթին անդամ են շուրջ 13830 ընկերություններ, ինչը 2018թ.-ի առաջին եռամսյակի դրությամբ կազմում է ՀՀ-ում ակտիվ գործող ձեռնարկությունների մոտ 20%-ը և և ՀԳՀՄ անդամների ներքո աշխատում է մասնավոր հատվածում պաշտոնապես զբաղվածների 45%-ը:<sup>20</sup> ՀԳՀՄ խորհրդի անդամների 30%-ը կազմում են կանայք, իսկ գործադիր մարմնում կանայք կազմում են 70%: ՀԳՀՄ-ը նպատակ ունի բարելավել գործարար միջավայրը Հայաստանում, ծառայություններ մատուցել իր անդամներին և նրանց անունից տրամադրել քաղաքականությանն առնչվող խորհրդատվություն:

ՀԳՀՄ ներքո գործում են 10 հանձնաժողովներ և աշխատանքային խմբեր, որոնք զբաղվում են կանաչ տնտեսության և կանաչ աշխատատեղերի, աշխատաշուկայում հաշմանդամների ինտեգրման, երիտասարդության զբաղվածության, աշխատաշուկա-կրթություն կապի, կանանց ձեռնարկատիրության զարգացման, հարկադիր աշխատանքի և թրաֆիքինգի, ինչպես նաև ՓՄՁ կայուն զարգացման և արտահանման խնդիրներով: ՀԳՀՄ-ն տարբեր պետական մարմինների հետ 18 հանձնաժողովների անդամ է սոցիալ-տնտեսական տարբեր ոլորտներում:

Միավորվելու ազատությունը և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը պաշտպանված են մի շարք օրենսդրական ակտերով, ներառյալ Սահմանադրությունը և Աշխատանքային օրենսգիրքը, որոնք սահմանում են քաղաքացիների՝ ազատորեն միավորումներ և միություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը: Այդուհանդերձ, գոյություն ունեն այդ իրավունքների իրացման սահմանափակումներ ոչ ֆորմալ հատվածում աշխատող անձանց (մոտավորապես զբաղվածների կեսը), զինված ուժերում ծառայողների, իրավապահ մարմիններում աշխատողների համար:

Գործող աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է կոլեկտիվ բանակցությունների սկզբունքները, որոնք կոչվում են «կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններ»: 2013թ. ԿՀԿՓԿ դիտարկումներում, Կոմիտեն Կառավարությանը խնդրել է փոփոխել

---

<sup>20</sup> Տվյալները տրամադրվել են ՀԳՀՄ-ի կողմից

Աշխատանքային օրենսգիրքը՝ ապահովելու կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ դրույթների համապատասխանությունը Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին 1949թ. (թիվ.98) կոնվենցիայի պահանջներին:

Առաջին հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրն ստորագրվել է 2009 թվականին. այն սահմանում էր աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման և ԱՄԿ համապատասխան կոնվենցիաների կիրարկման մեթոդները և պարտավորությունները: 2015թ.-ին Կառավարության, ՀԱՄԿ-ի և ՀԳՀՄ-ի կողմից ստորագրվեց նոր եռակողմ պայմանագիր, որի գործողության ժամկետը լրացել է 2018թ. օգոստոսին: Գործողության ժամկետը երկրարածգվել է ևս մեկ տարով՝ մինչև 2019թ. օգոստոս:

Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովը (ՀԵՀ) խորհրդատվություն է տրամադրում կառավարությանը աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքի ոլորտին վերաբերող օրենքների և զբաղվածության քաղաքականության վերաբերյալ: ՀԵՀ-ը խթանիչ դեր ունի Հայաստանում սոցիալական երկխոսության ամրապնդման գործում, սակայն առկա են կարողությունների մի շարք սահմանափակումներ, հատկապես պայմանավորված լայն իրազեկման և կոնսենսուսով ընդունված որոշումների օգտագործման տեսանկյունից: Անհրաժեշտ է զարգացնել ՀԵՀ-ի կարողությունները՝ խթանելու սոցիալական երկխոսության ինստիտուտների կայացումը մարզերում և ուժեղացնելու սոցիալական երկխոսությունն ու սոցիալական գործընկերությունն ստորին մակարդակներում:

**2014-2017 թվականներին Հայաստանում իրականացված «Արժանապատիվ Աշխատանքի» օրակարգից քաղված դասերը և վերջերս անցկացված դիտարկումների ու գնահատման արդյունքներից ստացված տվյալները**

Վերջին մի քանի տարվա ընթացքում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (ԱՄԿ) Հայաստանում իրականացրել է զարգացմանն աջակցող մի շարք նախագծեր<sup>21</sup>, որոնք ներառում են ինչպես ՀՀ կառավարության և սոցիալական գործընկերների կարևոր առաջնահերթությունները, այնպես էլ կարիքները՝ կապված զբաղվածության խթանման, հմտությունների կատարելագործման, աշխատավարձի քաղաքականության, առողջության պահպանման, աշխատանքի անվտանգության, աշխատանքի տեսչության, սոցիալական երկխոսության և երեխայի աշխատանքի խնդիրների հետ:

---

<sup>21</sup> Ռուսաստանի Դաշնության կողմից ֆինանսավորվող «Մեծ Քսանյակի ուսուցման ռազմավարության կիրառում» (2012-2016) նախագիծը, ԱՄՆ Աշխատանքի դեպարտամենտի աջակցությամբ իրականացվող նախագծի շրջանակում՝ «Երեխայի աշխատանքի չափման և քաղաքականության մշակման» վերաբերյալ հետազոտություն (2013-2017), նախագծեր ԱՄԿ տարածաշրջանային բյուջեի (RBSA) ֆինանսավորմամբ՝ ա) խոցելի խմբերի մրցունակության բարձրացում, բ) հանրային վարձատրության համակարգի բարեփոխում, գ) ձեռնարկությունների համար կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայրի խթանում:

Եռակողմ գործընկերների և ԱՄԿ-ի Հայաստանում իրականացված վերջին հինգ տարիների համատեղ աշխատանքի դիտարկումն ու գնահատումը<sup>22</sup> թույլ են տալիս կարևորել կառավարության, աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների ձեռքբերումները և խթանել Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգը.

- Զբաղվածության պետական ծրագրերի իրականացումը, մոնիտորինգը և գնահատումը բարելավելու մասին Կառավարության որոշմանը համապատասխան՝ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Զբաղվածության պետական գործակալության մոնիտորինգի և գնահատման կարողությունները զարգացել են, մշակվել է համապատասխան մեթոդաբանություն: Մոնիտորինգի արդյունքներն օգտագործվել են զբաղվածության պետական ծրագրերի տարեկան բյուջեն կազմելիս (2016թ.):
- Նախապատրաստվել է երկրի առանձնահատկություններից բխող մակրոտնտեսական միտումների և հակաճգնաժամային միջոցառումների ընդգրկուն գեկույց (2016թ.), որը կօգտագործվի զբաղվածության ռազմավարության ազգային նոր ծրագիրը մշակելիս:
- Ռուսաստանյան գործընկերների հետ անցկացվել է երիտասարդների զբաղվածության քաղաքականության և ծրագրերի փոխադարձ դիտարկում՝ ըստ տարիքային խմբերի (2016թ.):
- Մշակվել և Զբաղվածության պետական գործակալության կողմից կիրառվել են հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատաշուկայում ներգրավված լինելուն աջակցող նոր մոտեցումներ: ԶՊԳ-ի համար ընդունված կարգը ներառում է դրույթ, ըստ որի հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատանքի տեղավորելու և աշխատատեղերը նրանց կարիքներին հարմարեցնելու համար գործատուներին տրամադրվում է փոխհատուցում:  
Փորձնական մեկնարկից հետո այս ծրագիրն ընդգրկվել է ԶՊԳ ամենամյա միջոցառումների մեջ:
- Որպես մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգի բարեփոխումների մաս, կրթություն և ուսուցում իրականացնող հաստատությունները հզորացրել են արդյունավետ մեթոդներ ու հմտություններ կիրառելու կարողությունները՝ տեղեկատվություն հավաքագրելու, հմտությունների կատարելագործման քաղաքականություն և ռազմավարություն մշակելու համակարգային փոփոխություններ կատարելու ուղղությամբ (2015թ.):
- Օգտագործելով հմտությունների կանխատեսման գործիքները՝ մշակվել է ապագայում պահանջարկ ունեցող հմտությունների կանխատեսման ոլորտային մոտեցում և կիրառվել տնտեսության՝ արտահանման ներուժ ունեցող երեք ճյուղերում (տեղեկատվական

<sup>22</sup>«Մեծ Քսանյակի ուսուցման ռազմավարության կիրառում», փուլ I (2015), Եռակողմ գործընկերների սոցիալական երկխոսության հզորացում (RSBA նախագծի գնահատում) (2015):



տեխնոլոգիաներ, սննդի վերամշակում և ճշգրիտ ճարտարագիտություն)՝ նպաստելով երկրի մրցունակության բարձրացմանը և տնտեսական աճին (2016թ.):

- ԱՄԿ հանձնարարականներին համապատասխան՝ կառավարության կողմից կարևոր օրենսդրական փոփոխություններ են կատարվել պետական պաշտոն զբաղեցնող ծառայողների վարձատրության մասին օրենքում և կարգավորող մեխանիզմների համապարփակ գնահատման մեթոդաբանության մեջ՝ հիմք ընդունելով հանրային ծառայողների վարձատրության համակարգի պարբերաբար կատարվող վերլուծությունը (2014թ.):
- Գործընկերները կազմել են կայուն ձեռնարկությունների համար նպաստավոր միջավայրի և կայուն ձեռնարկությունների մասին զեկույց՝ մշակված ԱՄԿ կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայրի և կայուն ձեռնարկությունների մեթոդաբանության հիման վրա, որը տալիս է Հայաստանում առկա կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայրի գնահատականը և տրամադրում քաղաքականության ձևավորման գործընթացն ուղղորդող խորհուրդներ ու միջոցառումներ (2016թ.):
- Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան տարբեր մակարդակներում իրականացրել է ոչ ֆորմալ զբաղվածության վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքներ: Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի անդամ կազմակերպություններում 2018թ. հունվարի 1-ի դրությամբ կնքվել է 520 կոլեկտիվ պայմանագիր, որից 4-ը՝ ճյուղային, 60-ը՝ տարածքային, 456-ը՝ կազմակերպության մակարդակներում» (2017թ.):
- Կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայրին խոչընդոտող հանգամանքները վերացնելու նպատակով Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը մեկնարկել է խորհրդատվական մի շարք գործիքներ ու գործողություններ, ապա մշակել և կառավարությանն է ներկայացրել կոնկրետ քաղաքականություն, ինչպես նաև երկրի կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայրի բարելավմանն ուղղված միջոցառումներ (2017թ.):

Այնուամենայնիվ, կան որոշ մարտահրավերներ, որոնք պետք է հաշվի առնվեն 2019-2023թթ. «Արժանապատիվ աշխատանք» նոր ծրագիրը մշակելիս և իրականացնելիս: Այսպես.

- Կառավարության նախաձեռնած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համալիր բարեփոխումը պետք է կատարվի սոցիալական գործընկերների հետ սերտ խորհրդակցությունների միջոցով և աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան: Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայումը պետք է ուղղված լինի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը, բոլոր կատեգորիաների աշխատողների համար արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններ ապահովելուն, առողջության և աշխատանքի անվտանգության պահպանմանը և կայուն ձեռնարկությունների համար

բարենպաստ միջավայրի բարելավմանը: Բարեփոխման հիմնական խնդիր է մնում աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման արդյունավետ մեխանիզմների ստեղծումը և աշխատանքի տեսչության համակարգի վերականգնումը:

- Արդյունավետ սոցիալական երկխոսության մեխանիզմի գործարկումը և Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի դերի հետագա ամրապնդումը կարևոր նախապայման է Հայաստանում Աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխման և Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգը խթանելու համար, ներառյալ՝ «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի իրականացման միջոցով: Անհրաժեշտ է շարունակական ջանքեր ներդնել Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը և գործունեության շրջանակը բարելավելու ուղղությամբ:
- «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի Համակարգող հանձնաժողովը վճռական դեր է կատարում անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ փորձի կուտակման, ծրագրի ղեկավարման և պատշաճ համակարգման գործում: Դա հատկապես կարևոր է, երբ, ի պատասխան սոցիալ-տնտեսական միջավայրի փոփոխության, անհրաժեշտ է դառնում ճշգրտումներ կատարել ծրագրի իրականացման հարցում:
- Կարևոր է ռազմավարական գործընկերության հաստատումը և կոնկրետ հարցերի համար պատասխանատու ազգային մյուս շահառուների հետ արդյունավետ համագործակցությունը. հարցեր, որոնք գործընկերների կողմից դիտարկվել են որպես առաջնահերթություններ և «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրում ներառված են որպես հիմնական սպասվող արդյունքներ: Ֆորմալացման և Կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայրի ապահովման հարցում հիմնական գործընկեր է Տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարությունը, իսկ հմտությունների կատարելագործման հարցերում՝ Կրթության և գիտության նախարարությունը:
- Նախատեսված արդյունքներին հասնելու համար «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագիրը պահանջում է ռազմավարական և համակողմանի մոտեցում: Տեխնիկական տարբեր ոլորտներում, տարբեր նախագծերի շրջանակներում իրականացվող միջոցառումները չպետք է մասնատված լինեն, այլ պետք է ուղղված լինեն «Արժանապատիվ աշխատանքի» ընդլայնված օրակարգի ընդհանուր նպատակների իրականացմանը:

### III. Երկրի ծրագրային գերակայությունները և սպասվող արդյունքները

Մույն ԱԱԱԾ-ը կազմվել է նախորդ՝ 2007-2011թ.թ. ԱԱԱԾ-ի արդյունքների և 2012-2016թ.թ. Արժանապատիվ Աշխատանքի փոխհամաձայնեցված օրակարգի հիման վրա: Ծրագիրը հաշվի է առնում վերջին տարիներին իրականացված բազմաթիվ համակողմանի դիտարկումների և գնահատումների բացահայտումներն ու դրանցից քաղված դասերը<sup>23</sup>:

2019-2023թթ. «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի գերակայություններն ու հիմնական սպասվող արդյունքները մշակվել են երեք կողմերի և ազգային մյուս շահառուների (Կրթության և գիտության ու Տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարություններ) հետ սերտ խորհրդակցությունների արդյունքում: Խորհրդակցություններն անց են կացվել յուրաքանչյուր կողմի հետ առանձին և ամփոփվել են 2017թ. հունիս ամսին կազմակերպված «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի մշակմանը նվիրված եռակողմ սեմինարով: Սեմինարին մասնակցել են Արժանապատիվ աշխատանքի հարցերով տեխնիկական աջակցության խմբի, ԱՄԿ Մոսկվայի գրասենյակի մասնագետների թիմը՝ տնօրենի գլխավորությամբ: Սեմինարի ընթացքում անցկացված բազմակողմանի քննարկումների, ապա և՛ շահառուների կողմից արված առաջարկությունների հիման վրա՝ Մոսկվայի գրասենյակը պատրաստել է «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի նախնական առաջին նախագիծը: Խորհրդակցությունների երկրորդ փուլը ներառում է խորհրդակցություններ՝ Հայաստանի եռակողմ գործընկերների և ԱՄԿ Կենտրոնական Գրասենյակի տեխնիկական կազմի ներկայացուցիչների հետ:

Ազգային գործընկերների և ԱՄԿ խորհրդակցությունների նպատակն էր բոլոր երեք կողմերի համաձայնությամբ ընդունել և հաստատել երկրի գերակայությունները, ինչպես նաև սահմանել հստակ քանակի սպասվող արդյունքներ, որոնք, առկա տեխնիկական փորձի, միջոցների և կարողությունների շրջանակում, հնարավոր է ձեռք բերել ծրագրում առաջարկված ժամկետներում: Նման մոտեցումը հնարավորություն է տալիս թե՛ ԱՄԿ, թե՛ հայաստանյան գործընկերներին մշակել կուռ ծրագիր, որտեղ հաշվի են առնված կայուն զարգացման օժանդակող ազգային գերակայությունները և ԱՄԿ համեմատական առավելությունը:

Հիմնվելով ԱՄԿ լիազորություններին առնչվող շրջանակում անցկացված վերլուծությունների և ԱՄԿ համեմատական առավելության վրա՝ սահմանվել են հետևյալ գերակայությունները.

---

<sup>23</sup> «Արժանապատիվ աշխատանք» Ծրագրի դիտարկում (2012); Եռակողմ սոցիալական երկխոսության գնահատում (Թեմատիկ դիտարկում, 2015); Մեծ Քսանյակի ռազմավարության կիրարկում. ԱՄԿ և Ռուսաստանի Դաշնության համագործակցության Նախագծի (փուլ 1) վերջնական դիտարկում (2015); Հայաստանում կայուն ձեռնարկությունների գնահատում(2017)

*Գերակայություն 1. Աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող մեխանիզմների կատարելագործում*

*Գերակայություն 2. Զբաղվածության քաղաքականության բարելավում, կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության կարողությունների ընդլայնում*

*Գերակայություն 3. Սոցիալական երկխոսության և կոլեկտիվ բանակցությունների ամրապնդում բոլոր մակարդակներում:*

Հաշվի առնելով երկրում ԱՄԿ Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգի խթանման կարևորությունը, Ծրագրի իրականացման ընթացքում կշեշտադրվեն այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են աշխատանքի միջազգային չափորոշիչները, սոցիալական երկխոսությունը, կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը և խտրականության բացառումը, ինչպես նաև անցումը՝ միջավայրի կայունության:

**Գերակայություն 1. Աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող մեխանիզմների կատարելագործում**

*Սպասվող արդյունք 1.1 – Աշխատանքային օրենսդրությունը մշակված/փոփոխված է աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան՝ աշխատանքային պայմանները բարելավելու, աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրում աշխատողների առողջության պահպանման ու կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայր ապահովելու տեսանկյունից:*

### **Ռազմավարություն**

Ապահովել, որ սոցիալ-տնտեսական զարգացման ներկա փուլում, աշխատանքային օրենսդրությունը մշակվի այնպես, որպեսզի օժանդակի քաղաքականության հռչակված նպատակների իրականացմանը, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանների բարելավման, աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրում աշխատողների առողջության պահպանման, կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ միջավայրի ապահովման սկզբունքների պահպանմանը: Մինևույն ժամանակ, աշխատանքային օրենսդրությունը պետք է համահունչ լինի աշխատանքի միջազգային համապատասխան չափորոշիչներին, ներառյալ՝ ԱՄԿ վավերացված կոնվենցիաների և վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի պահանջներին:

ԱՄԿ-ն աջակցություն կտրամադրի Հայաստանում ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաները, ինչպես նաև դրանց առնչվող այլ կոնվենցիաներն ու հանձնարարականները հանրայնացնելու և կիրառելու հարցում՝ հատկապես աշխատանքային օրենսդրության շարունակական բարեփոխման համատեքստում: Կառավարության և սոցիալական գործընկերների ինստիտուցիոնալ կարողությունները կհզորացվեն՝ արձագանքելու համար ԱՄԿ վերահսկող մարմինների դիտողություններին՝ վավերացված

կոնվենցիաների կիրարկման, ինչպես նաև զեկույցներ ներկայացնելու կանոնադրական պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ:

ԱՄԿ-ը նաև կտրամադրի փորձագիտական աջակցություն սոցիալական գործընկերությունը կարգավորող օրենսդրության, բարեփոխման, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության մասին օրենքի մշակման, անհրաժեշտության դեպքում՝ նաև Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների հարցում: Գործատուների մասին օրենքի և Աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխման վերաբերյալ գործատուների տեսակետները հաշվի կառնվեն՝ Գործատուների հանրապետական միության (ՀԳՀՄ) անդամների շրջանում անցկացված հարցազրույցների և գնահատումների հիման վրա: Աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխման վերաբերյալ աշխատողների տեսակետները հաշվի կառնվեն՝ Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (ՀԱՄԿ) անդամների շրջանում անցկացված հարցազրույցների և գնահատումների հիման վրա:

### **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- ՀՀ օրենսդրության ուսումնասիրություն և վերլուծություն՝ Կառավարության վարած քաղաքականության նպատակների, ինչպես նաև ԱՄԿ կոնվենցիաների և վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի պահանջների տեսանկյունից:
- Տեխնիկական աջակցություն աշխատանքային օրենսդրության նախագծի մշակմանը, ներառյալ՝ անհրաժեշտ փոփոխություններին վերաբերող տեխնիկական մեկնաբանությունները, որոնք կտրամադրվեն նաև եռակողմ գործընկերներին:
- Խորհրդակցություններ՝ ՀԳՀՄ-ի և ՀԱՄԿ-ի հետ՝ Աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխման գործընթացում:
- Տեխնիկական աջակցություն՝ սոցիալական գործընկերությունը կարգավորող օրենսդրությունում փոփոխություններ կատարելու հարցում:
- Տեխնիկական խորհրդատվություն և խորհրդակցություններ՝ կապված ԱՄԿ վերահսկող մարմինների՝ Հայաստանի կողմից վավերացված ԱՄԿ կոնվենցիաների կիրարկման վերաբերյալ դիտողություններին արձագանքելու հետ:
- Զեկույցներ կազմելու փորձի վերլուծություն և զեկույցների ներկայացման հարցում եղած թերությունները վերացնելու, վավերացված աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների և դրանց կիրարկման բարելավմանը նվիրված ուսուցում, որը կնպաստի զեկույցներ ներկայացնելու պարտավորությունների կատարմանը, ինչպես նաև աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների կիրարկման իրավակիրառական կարողությունների հզորացմանը:

### **Ցուցանիշներ**

- Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանող՝ Աշխատանքային օրենսդրության փոփոխությունների/վերանայումների թիվը
- Հայաստանի գործատուների միության և Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի հետ սերտ խորհրդակցությունների արդյունքում մշակված և/կամ

վերանայված իրավական ակտերի/աշխատանքային օրենսդրության մաս կազմող ակտերի թիվը

- Կառավարության և սոցիալական գործընկերների կողմից ձեռնարկված միջոցների թիվը՝ ուղղված աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների վավերացումը խթանելուն և ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաների կիրարկմանը
- Եռակողմ գործընկերների կողմից ԱՄԿ տեղեկատվական աղբյուրների և զեկույցների համակարգի արդյունավետ օգտագործումը՝ միտված զեկույցների որակի բարձրացմանը:

*Սպասվող արդյունք 1.2 - Բարելավվել է աշխատանքային օրենսդրության կիրարկումը և աշխատատեղերի համապատասխանեցումը սահմանված նորմերին՝ աշխատանքային իրավունքները պաշտպանելու և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու նպատակով*

#### **Ռազմավարություն.**

ԱՄԿ-ն գործընկերներին կտրամադրի աջակցություն՝ ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաների խթանման և կիրարկման համար՝ օգնելով նրանց աշխատանքի տեսչության համակարգի ընթացիկ բարեփոխման գործընթացներում, հիմնական ուշադրությունը կենտրոնացնելով այն բանին, այդ համակարգի մարմիններն ունենան իրավասություններ, կառուցվածք, միջոցներ և կարողություններ՝ աշխատանքային օրենսդրության և դրա դրույթների համապատասխանությունն ապահովելու համար: Դրան կարելի է հասնել՝ օգնելով երկրին կատարելու «Աշխատանքի տեսչության մասին» ԱՄԿ 1947թ. թիվ 81 կոնվենցիայով նախատեսված՝ իր պարտավորությունները և շարունակաբար հզորացնելով Հայաստանի կառավարության ու սոցիալական գործընկերների ինստիտուցիոնալ կարողությունները՝ Աշխատանքի տեսչության մասին ԱՄԿ 1947թ. թիվ 81 կոնվենցիայի կիրարկման վերաբերյալ ԱՄԿ վերահսկող մարմնի դիտողություններին հասցեական արձագանքելու նպատակով:

Հայաստանում Աշխատանքի տեսչության (ՄՏ) համակարգը բարելավելու նպատակով կվերանայվի համապատասխան օրենսդրությունը՝ հաշվի առնելով ԱՄԿ վերահսկող մարմինների դիտողությունները և կմշակվի ՄՏ համակարգին ուղղորդված ռազմավարություն: Աշխատանքի տեսչության համակարգի կարողությունները պետք է հզորացվեն տեղեկատվություն հավաքագրելու և զեկույցներ կազմելու արդյունավետության բարձրացմանը, ինչպես նաև՝ աշխատատեղի գնահատում անցկացնելուն ուղղված ուսուցումների միջոցով:

ԱՄԿ-ն նաև խորհուրդներ և տեխնիկական աջակցություն կտրամադրի կառավարությանը, սոցիալական գործընկերներին և ազգային համապատասխան

հաստատություններին՝ համագործակցությունն ամրապնդելու և սահմանված նորմերին աշխատատեղերի համապատասխանեցման նպատակով:

### **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Համապատասխան օրենսդրության վերանայում՝ հաշվի առնելով ԱՄԿ վերահսկող մարմինների դիտողությունները:
- Տեխնիկական աջակցություն՝ Աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման նկատմամբ պետական վերահսկողության և միջազգային չափորոշիչներին աշխատատեղերի համապատասխանեցման ռազմավարության նախագծի և համապատասխան միջոցառումների ծրագրի կազմման, «Աշխատատեղում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման» հիմնական կանոններն ու նորմերը հաստատելու և կազմակերպություններում աշխատանքի առողջության և անվտանգության համակարգային մոտեցումների ձևավորման վերաբերյալ որոշման մշակման և նշված ոլորտում մասնագետների ուսուցման հարցերում:
- Աշխատանքի տեսչության ծառայությունների կարողությունների զարգացում՝ խորհրդատվական ծառայություններ տրամադրելու և համապատասխան օրենսդրության կիրարկումն ապահովելու, աշխատանքի տեսչության համակարգի նպատակային ռազմավարությունն իրականացնելու, աշխատատեղի գնահատում անցկացնելու, առաջնորդվելով ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաներով՝ տեղեկություններ հավաքագրելու և զեկույցները բարելավելու հարցերում, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերների մասնակցությամբ խորհրդատվական բնույթի տեսչական գործառույթների խթանում:
- Սոցիալական գործընկերների կարողությունների զարգացում, սոցիալական գործընկերների մասնակցային դերի ուժգնացում, տեսչության կառավարման խորհրդում ներառումը և սոցիալական գործընկերների մասնակցությունը ապահովող օրենսդրության կարգավորում՝ սոցիալական երկխոսության միջոցով կամ այլ ճանապարհով աշխատատեղերի համապատասխանեցման խթանման հարցում:

### **Ցուցանիշներ**

- Աշխատանքի տեսչության համակարգին վերաբերող օրենսդրական դաշտը փոփոխվել է՝ ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիային համապատասխան:
- Եռակողմ մասնակցությամբ մշակվել և կառավարության կողմից ընդունվել է Աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման նկատմամբ պետական վերահսկողության և միջազգային չափորոշիչներին աշխատատեղերի համապատասխանեցման ռազմավարությունը
- Եռակողմ մասնակցությամբ ձևավորվել են աշխատանքի պաշտպանության տեսչական ստուգումների համար «ստուգման թերթիկները» և ձևավորվել է խորհրդատվական բնույթի տեսչական ստուգումների մշակույթը: Կառավարությունը և սոցիալական

գործընկերները ձեռնարկել են մի շարք նոր միջոցառումներ՝ սահմանված նորմերին աշխատատեղերի համապատասխանեցման ուղղությամբ:

***Մյասվոդ արդյունք 1.3 - Ջարգացել են կառավարության և սոցիալական գործընկերների կարողությունները՝ ֆորմալացման անցումը դյուրին դարձնելու հարցում***

**Ռազմավարություն.**

Հայաստանի կառավարությունը շարունակում է միջոցներ ձեռնարկել կրճատելու ոչ ֆորմալ տնտեսությունը, սակայն անհրաժեշտ է մշակել քաղաքականություն, որը կհեշտացնի անցումը ֆորմալ զբաղվածության՝ կառուցվածքային փոփոխությունների, կրթական գիտելիքների բարելավման, հարկային դաշտի ընդլայնման և միջազգային նորմերին համապատասխանեցնելու միջոցով:

Երկրում տնտեսության ֆորմալացմանը նպաստող համալիր ռազմավարության մշակման և իրականացման գործընթացն սկսելու նպատակով ԱՄԿ-ն աջակցություն կտրամադրի կառավարությանը՝ սոցիալական գործընկերների հետ սերտորեն խորհրդակցելով, ոչ ֆորմալ տնտեսության ախտորոշում իրականացնելու հարցում: Ախտորոշումը կընդգրկի ոչ ֆորմալ տնտեսության կրճատման համար էական խնդիրների լայն շրջանակ, ինչպես, օրինակ, սոցիալական պաշտպանությունը, բիզնեսի զարգացման աջակցության ծառայությունների տրամադրումը, երկրի տնտեսության և մարդկանց աշխատանքային պայմանների վրա ոչ ֆորմալ զբաղվածության ազդեցությունը, ինչպես նաև ինստիտուցիոնալ շրջանակը և այլն: Գործընկերները նույնպես, եռակողմ հիմունքներով, կմշակեն առաջարկություններ՝ ոչ ֆորմալ տնտեսության կրճատման և ֆորմալ զբաղվածության խթանման նպատակով ԱՄԿ թիվ 204 հանձնարարականի համաձայն:

Բացի այդ, ոչ ֆորմալ տնտեսությանն առնչվող հարցերի վերաբերյալ առավել ընդհանրական պատկերացում կազմելու նպատակով, աշխատողների և գործատուների միությունները կվերազինվեն խորը գիտելիքներով, որպեսզի կարողանան արդյունավետորեն օժանդակել իրենց անդամներին ու ոչ ֆորմալ տնտեսության մեջ տնտեսվարողներին՝ դյուրին դարձնելու ֆորմալացումը՝ հաշվի առնելով միջազգային փորձը: Աշխատողների և գործատուների կազմակերպություններին աջակցություն կտրամադրվի՝ ոչ ֆորմալ տնտեսությունում նոր կամ վերանայված ծառայություններ մշակելու և մատուցելու, ինչպես նաև ֆորմալացման ուղղությամբ միջոցներ ձեռնարկելու հարցում: Ֆորմալ տնտեսության անցնելու վերաբերյալ կարողությունների զարգացման ԱՄԿ հատուկ գործիքները կտեղայնացվեն և կկիրառվեն Հայաստանի համատեքստում:



## **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Ոչ ֆորմալ տնտեսության վերաբերյալ իրազեկության բարձրացում և գիտելիքների փոխանակում, ֆորմալ տնտեսությանն անցմանը նպաստող միջազգային լավագույն փորձի կիրառում և միջոցառումների ձեռնարկում (համագործակցելով ԱՄԿ EMP/ LAB և INWORK ստորաբաժանումների հետ):
- ԱՄԿ-ի աջակցությամբ՝ գործընկերների կողմից երկրում ոչ ֆորմալ տնտեսության ախտորոշում:
- ԱՄԿ-ի աջակցությամբ՝ գործընկերների կողմից երկրում ձեռնարկատիրական գործունեության խնդիրների կարգավորում:
- Երկրում իրականացված ախտորոշման հիման վրա ֆորմալ տնտեսության անցմանը նպաստող քաղաքականության եռակողմ առաջարկ-հանձնարարականների մշակում:
- Եռակողմ գործընկերների ուսուցում՝ նվիրված Ֆորմալ զբաղվածությանն անցումը դիտարկելուն, ԱՄԿ թիվ 204 հանձնարարականի համաձայն:
- Տեխնիկական աջակցություն եռակողմ գործընկերներին՝ ֆորմալ տնտեսության անցումը դիտարկելուն, կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքների ամրագրմամբ, ծառայությունների մշակում և իրականացում:

## **Ցուցանիշներ**

- Ֆորմալացմանն անցման դյուրացմանն ուղղված եռակողմ առաջարկ-հանձնարարականները, որոնք համահունչ են ոչ ֆորմալ տնտեսությունից ֆորմալ տնտեսության անցնելու մասին ԱՄԿ թիվ 204 հանձնարարականին:
- Թիրախային հաստատությունների աշխատակազմի կանանց և տղամարդկանց թիվը, որոնք ունեն ֆորմալ տնտեսության անցնելու հարցերին վերաբերող բարելավված գիտելիքներ ու հմտություններ:
- Սոցիալական գործընկերների կողմից ձեռնարկված, ոչ ֆորմալից ֆորմալ տնտեսության անցմանը նպաստող և կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքներին համապատասխան քաղաքականության նախաձեռնությունների, ծառայությունների կամ միջոցառումների թիվը:

## **Գերակայություն 2. Զբաղվածության քաղաքականության բարելավում, կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության կարողությունների ընդլայնում**

### ***Սպասվող արդյունք 2.1 - Մշակվել է համապարփակ և կայուն տնտեսական աճը խթանող զբաղվածության ազգային ռազմավարություն***

#### **Ռազմավարություն.**

Ինչպես նշված է 2014-2025թթ. Հայաստանի զարգացման ռազմավարության (ՀԶՌ) մեջ, մինչև 2025թվականը Հայաստանը ձգտելու է դառնալ բարձր միջին եկամուտ ունեցող

երկիր՝ աղքատության ցածր մակարդակով և տղամարդկանց ու կանանց համար արժանապատիվ աշխատատեղերով:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքն ուժի մեջ է մտել 2014թ. հունվարի 1-ին: Ըստ այդ օրենքի՝ ներդրվել է զբաղվածության քաղաքականության նոր մոդել: Այն նախատեսում է ապահովել կայուն զբաղվածություն գործազուրկների և հատկապես աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց համար՝ առավել նպատակային ուղղվածություն ունեցող ծրագրերի միջոցով: Թեև վերջին տարիներին զբաղվածության ոլորտում կատարվել են լայնածավալ բարեփոխումներ, սակայն դեռևս կան լուծման կարիք ունեցող հրատապ հարցեր, ինչպես, օրինակ, աշխատուժի առաջարկի և պահանջարկի անհամապատասխանությունը, կամ առաջին անգամ աշխատաշուկա մտած անձանց, խոցելի խմբերի և որակյալ աշխատուժի համար առկա խոչընդոտները: Զբաղվածության ազգային ներկայիս ռազմավարությունն (ԶԱՌ) ավարտվում է 2018թ. և ԱՄԿ-ն ու հայաստանյան գործընկերները նախատեսում են մշակել նոր ռազմավարություն՝ կարգավորելով նշված և այլ այնպիսի խնդիրներ, ինչպիսիք են երիտասարդների և գյուղական բնակչության զբաղվածությունը, ոչ ֆորմալ տնտեսությունը և ձեռնարկատիրության զարգացումը: Սույն ԱԱԱԾ-ի շրջանակում կստեղծվի եռակողմ պլյուս ԶԱՌ աշխատանքային խումբ, որը կդառնա ինստիտուցիոնալ հենասյուն՝ զբաղվածության ազգային ռազմավարության մշակման և ընդունման համար: Մշակված և ընդունված լինելուց հետո ԶԱՌ-ը կդառնա պետական քաղաքականության առանցքային փաստաթուղթ, որի հիման վրա կարելի է ստեղծել Հայաստանի զբաղվածության քաղաքականության համապարփակ շրջանակը:

### **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Աջակցություն միջնախարարական համակարգող մեխանիզմ ձևավորելու հարցում, որը կկազմի, կիրականացնի և կվերահսկի զբաղվածության ազգային ռազմավարությունը:
- ՀՀ զբաղվածության 2013-2018թթ.-ների ռազմավարության իրագործման արդյունքների վերլուծություն, վերլուծության արդյունքում աշխատաշուկայի արդյունավետ կարգավորման վերաբերյալ առաջարկությունների ներկայացում:
- Տեխնիկական աջակցություն զբաղվածության ազգային նոր ռազմավարությունը նախագծելու հարցում՝ սոցիալական գործընկերների և այլ շահառուների մասնակցությամբ մշտական խորհրդակցությունների անցկացմամբ (այդ թվում՝ զբաղվածության ազգային քաղաքականության վերաբերյալ դասընթացի կազմակերպում Թուրինի միջազգային ուսումնական կենտրոնում):
- Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, համապատասխան այլ նախարարությունների անձնակազմի և սոցիալական գործընկերների՝ զբաղվածության քաղաքականության մշակման համար անհրաժեշտ գիտելիքների հարստացում, զբաղվածության ռազմավարություն և ծրագրեր կազմելու և իրականացնելու լավագույն միջազգային փորձի տարածում:

- Շարունակական աջակցություն Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը՝ ԶԱՌ մոնիտորինգի և գնահատման հարցում:

### **Ցուցանիշներ**

- Ստեղծվել է միջնախարարական համակարգող մեխանիզմ՝ զբաղվածության ազգային ռազմավարությունը մշակելու նպատակով:
- Ընդունվել է աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների հիման վրա կազմված, կայուն տնտեսական աճը խթանող զբաղվածության ազգային ռազմավարություն՝ սոցիալական գործընկերների հետ համաձայնեցնելուց և հավանության արժանանալուց հետո:
- Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, կառավարման այլ մարմինների, սոցիալական գործընկերների աշխատակազմերում կանանց և տղամարդկանց թիվը, որոնք մասնակցել են զբաղվածության ծրագրերի կազմմանը, իրականացմանը, մոնիտորինգին և գնահատմանը նվիրված ուսուցման դասընթացներին:

***Սպասվող արդյունք 2.2 - Հզորացվել են Զբաղվածության պետական ծառայության՝ գործազուրկների և հատկապես բնակչության անմրցունակ խմբերի համար արդյունավետ և համապարփակ ծառայություններ մատուցելու կարողությունները***

### **Ռազմավարություն.**

Զբաղվածության 2013-2018 թթ. ազգային ռազմավարությունը (ԶԱՌ) ներառում է այնպիսի գերակայություններ, ինչպիսիք են ԶՊԳ ծառայությունների ամրապնդումը, աշխատաշուկայի կարիքներին համապատասխան մասնագիտական կրթության և ուսուցման համակարգի կատարելագործումը, կրթական համակարգի բարելավումը որակավորման պետական ծրագրի միջոցով, զբաղվածության աճը: Կառավարությունը հանդես է եկել աշխատաշուկայի ակտիվ քաղաքականության նոր նախաձեռնություններով՝ 2014 թվականից դադարեցնելով գործազրկության նպաստի ծրագիրը:

Հզոր և լավ տեղեկացված ինստիտուտների միջոցով աշխատաշուկայի արդյունավետ և համընդգրկուն ծառայությունների տրամադրումն ապահովելու նպատակով՝ ռազմավարությունը նպատակ է ունենալու խորացնել ԶԱՌ և այլ պետական քաղաքականությունների ազդեցությունը և, որպես շարունակություն, մշակվելու է զբաղվածության քաղաքականության համապարփակ ծրագիր, որի քաղաքականությունն ու գործողություններն, ի թիվս այլոց, ուղղված կլինեն գործազուրկ երիտասարդներին, գյուղական բնակչությանը, ոչ ֆորմալ տնտեսությունում աշխատողներին և որակյալ աշխատուժին: ԱՄԿ-ը և ազգային գործընկերները կմշակեն ԶՊԳ և աշխատաշուկայի ծառայություններ տրամադրող այլ կառույցների կարողությունների հզորացմանն ուղղված միջոցառումներ՝ նրանց զինելու համար աշխատաշուկայի պահանջարկին

համապատասխանող և համընդգրկուն տնտեսական աճին նպաստող արդիականացված գործիքներով ու ծրագրերով:

### **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Արդյունավետ և համակողմանի որակյալ ծառայություններ տրամադրելու՝ ԶՊԳ կարողությունների հզորացման նպատակով աշխատակազմի ուսուցում՝ նվիրված աշխատաշուկայի վերաբերյալ տեղեկատվությանը, աշխատաշուկայի ակտիվ ծրագրերին, տրամադրվող ծառայությունների մոդելներին և այլ հրատապ խնդիրների:
- ԶՊԳ մասնագիտական խորհրդատվություն և ուսուցում՝ ուղղված որակյալ, հասցեական ու նպատակային ծառայությունների տրամադրմանը:
- Աջակցություն՝ երիտասարդ կանանց և տղամարդկանց համար մասնագիտական փորձի ձեռքբերման և ձեռնարկատիրություն ուսուցանող ծրագրերի մշակման ու իրականացման հարցում:
- Աջակցություն գործազուրկների մասնագիտական ուսուցման ծրագրերի իրականացման հարցում՝ դուրս համակարգի սկզբունքներով և գործատուների կարիքների հիման վրա մշակված մոդուլների կիրառմամբ:

### **Ցուցանիշներ**

- Արդյունավետ, համակողմանի և կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքներին հավատարիմ զբաղվածության ծառայությունների տրամադրումն ապահովող ԶՊԳ միջոցառումների թիվը:
- ԶՊԳ աշխատակից հանդիսացող կանանց և տղամարդկանց թիվը, որոնք ունեն գործազուրկներին, ներառյալ՝ անմրցունակ խմբերի ներկայացուցիչներին որակյալ ծառայություններ մատուցելու բարելավված գիտելիքներ և հմտություններ:
- Երիտասարդների թիվը (ըստ սեռի բաշխվածությամբ), որոնք ներգրավված են եղել ԱՄԿ աջակցությամբ իրականացված մասնագիտական փորձի ձեռքբերման և ձեռնարկատիրություն ուսուցանող ծրագրերում:

*Մասնավոր արդյունք 2.3 - Հզորացվել են հմտությունների զարգացման քաղաքականությունն ու համակարգը՝ առավել արդյունավետ կերպով արձագանքելու աշխատաշուկայի պահանջարկի ու առաջարկի անհամապատասխանությանը*

### **Ռազմավարություն.**

ԱՄԿ-ն փորձագիտական աջակցություն կտրամադրի Հայաստանի հմտությունների զարգացման ներկայիս համակարգի հզորացման հարցում՝ առանձնակի ուշադրության արժանացնելով եռակողմ գործընկերների և այլ շահառուների կարողությունների զարգացումը՝ նախապես որոշված ազգային գերակայություններին համապատասխանող,

Հմտությունների զարգացման ազգային քաղաքականություն և ռազմավարություն մշակելու կամ փոփոխելու, բարեփոխելու, իրականացնելու և տնտեսության գերակա ճյուղերում հմտությունների ուսուցման համակարգերը հզորացնելու ուղղությամբ՝ կանանց ու տղամարդկանց բարելավված զբաղվածության կարողությունների և զբաղվածության հնարավորությունների հավասարաչափ մատչելիությունը խթանելու միջոցով երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացումը խթանելու համար:

Ազգային մակարդակում ԱՄԿ-ն կօժանդակի լիազոր գործընկերներին ու շահառուներին՝ մշակել կամ համապատասխանեցնել հմտությունների զարգացման ազգային քաղաքականությունն ու ռազմավարությունը՝ Մարդկային ռեսուրսների զարգացման միջազգային քաղաքականության գործիքների պահանջներին<sup>24</sup>, որպեսզի ձեռք բերվեն ու կիրառվեն տեխնիկական մասնագիտական կրթության և ուսուցման (ՏԿՈԻ) համակարգի արդյունավետ կառավարման գիտելիքներ, կիրառվեն որակյալ աշխատուժի պահանջարկի վերլուծության, մասնագիտական ուսուցման դասընթացների պահանջարկի պլանավորման արդյունավետ մեթոդաբանություն և տեխնիկա, ինչպես նաև գործարկել կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքներին հավատարիմ մասնագիտական կողմնորոշման ազգային համակարգ: Ընդդիմացումով հմտությունները ԱՄԿ-ն կօժանդակի գործընկերներին և շահառուներին՝ ներդնել կամ կատարելագործել տեխնիկական մասնագիտական ուսուցման ճյուղային կառավարման համակարգը, մշակել և կիրառել մասնագիտական չափորոշիչներ, որակավորումներ, հմտությունների վրա հիմնված ուսուցման ծրագրեր և գնահատման գործիքներ:

Մույն Սպասվող արդյունքի համար աջակցությունը կիրականացվի «Մեծ Քսանյակի ուսուցման ռազմավարության կիրարկում» նախագծի երկրորդ փուլի շրջանակում, իսկ իրականացման ռազմավարությունը հետագայում կճշգրտվի գործընկերների հետ խորհրդակցությունների ընթացքում:

### **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Ազգային համապատասխան հաստատությունների կարողությունների զարգացում՝ ուղղված Մարդկային ռեսուրսների զարգացման միջազգային քաղաքականության գործիքների պահանջներին համապատասխանող Հմտությունների զարգացման ազգային քաղաքականություն և ռազմավարություն մշակելուն կամ առկա ռազմավարությունը նշված գործիքների պահանջներին համապատասխանեցնելուն:

<sup>24</sup> G20 ուսուցման ռազմավարություն. Հմուտ աշխատուժի, հզոր և հավասարաչափ աճի համար, ԱՄԿ 2010; ԱՄԿ կոնֆերանսի եզրակացություններ. «Հմտությունները՝ արդյունավետության, զբաղվածության աճի և զարգացման համար», ԱՄԿ 2008; ԱՄԿ հանձնարարական 195 - Մարդկային ռեսուրսների զարգացման մասին Հանձնարարական, ԱՄԿ 2004; Կրթության և ուսուցման ոլորտում եվրոպական համագործակցության ծրագրի վերաբերյալ Խորհրդի եզրակացություն (ET 2020), ԵՄ 2009; Հանձնարարական տեխնիկական և մասնագիտական կրթության և ուսուցման վերաբերյալ, ՅՈՒՆԵՍԿՈ 2015

- Ազգային համապատասխան հաստատությունների կարողությունների զարգացում՝ մասնագիտական կրթության և ուսուցման ազգային և ճյուղային կառավարման համակարգեր ներդնելու կամ կատարելագործելու ուղղությամբ՝ դրանց արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով:
- Տեխնիկական աջակցություն՝ որակյալ աշխատուժի պահանջարկի վերլուծության և մասնագիտական ուսուցման դասընթացների պլանավորման գործում արդյունավետ մեթոդաբանություն և միջոցներ կիրառելու հարցում:
- Տեխնիկական աջակցություն՝ գործարկելու կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքներին հավատարիմ մասնագիտական կողմնորոշման համակարգ՝ աշխատաշուկայի պահանջարկի և առաջարկի վերաբերյալ հետազոտության արդյունքների և եռակողմ խորհրդակցությունների հիման վրա:
- Տեխնիկական աջակցություն՝ մասնագիտական չափորոշիչներ, որակավորումներ, հմտությունների վրա հիմնված ուսուցման ծրագրեր և գնահատման գործիքներ մշակելու և կիրառելու հարցում՝ գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ սերտ խորհրդակցությունների արդյունքում:

### **Ցուցանիշներ**

- Քաղաքականություն մշակողների թիվը, ներառյալ՝ սոցիալական գործընկերների կազմակերպություններից, որոնք բարելավված գիտելիքներ ունեն հմտությունների զարգացմանն առնչվող թեմաներով:
- ՏՄԿՈԻ ազգային քաղաքականության և/կամ ռազմավարության փաստաթուղթը համապատասխանեցված է Մարդկային ռեսուրսների զարգացման միջազգային քաղաքականության գործիքների պահանջներին:
- ՏՄԿՈԻ ազգային և ճյուղային կառավարման համակարգերը գործընկերների և շահառուների կողմից գնահատվել են որպես արդյունավետ:
- Լիազոր մարմինների կողմից կիրարկվում են աշխատաշուկայում հմուտ աշխատուժի պահանջարկի վերլուծության և ՏՄԿՈԻ դասընթացների պլանավորման համար արդյունավետ մեթոդաբանություն և միջոցներ:

### **Գերակայություն 3. Սոցիալական երկխոսության և կոլեկտիվ բանակցությունների ամրապնդում բոլոր մակարդակներում**

*Սպասվող արդյունք 3.1 - Բարելավվել են եռակողմ և երկկողմ սոցիալական երկխոսության մեխանիզմները հանրապետական, տարածքային, ճյուղային և կազմակերպության մակարդակներում*

## **Ռազմավարություն.**

*Հայաստանում սոցիալական երկխոսություն վարելու համար կան որոշ նախադրյալներ. մասնավորապես, բանակցություններն ու եռակողմ խորհրդակցությունները կարգավորող օրենսդրություն և Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով (ՀԵՀ), որը կառավարությունը և սոցիալական գործընկերները ներառող խորհրդակցական մարմին է:*

2015թ. ստորագրված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը ներառում է սոցիալ-տնտեսական բաժին, որտեղ սահմանվում է, որ կողմերի փոխադարձ համաձայնությամբ, կողմերը համատեղ մշակելու և իրականացնելու են սոցիալ-աշխատանքային ոլորտում սոցիալ-տնտեսական հարաբերություններին առնչվող միջոցառումներ՝ ուղղված արդյունավետ զբաղվածության խթանմանը, գործազրկության կրճատմանը, սոցիալական պաշտպանության ընդլայնմանը և նոր ու ավելի լավ աշխատատեղերի ստեղծմանը: Նոր Հանրապետական պայմանագրի կարևոր տարրերից մեկը ճյուղային և կազմակերպության մակարդակում կոլեկտիվ պայմանագրեր ստորագրելու ընթացակարգերին աջակցելն է: Կարևոր է հանրապետական մակարդակում սոցիալական երկխոսության ամրապնդմանը զուգընթաց խթանել կոլեկտիվ բանակցությունները տարածքային, ճյուղային և կազմակերպության մակարդակներում:

ԱՄԿ-ն խորհուրդներ և տեխնիկական աջակցություն կտրամադրի գործընկերներին՝ Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի հետագա ամրապնդման հարցում՝ նրա գործունեության և կանոնադրության, աշխատանքի մեթոդների, օրակարգի շրջանակի վերանայման և լրամշակման, ինչպես նաև քարտուղարության դերն ուժեղացնելու միջոցով: ԱՄԿ-ն կշարունակի աջակցել ՀԵՀ անդամների և եռակողմ գործընկերների կարողությունների հզորացմանը՝ սոցիալական երկխոսություն և հանրապետական, ճյուղային, կազմակերպության մակարդակներում կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու ուղղությամբ: Սոցիալական գործընկերների շրջանում կխրախուսվի հանձնաժողովի կազմի կանանց և տղամարդկանց հաշվեկշռվածությունը:

Բոլոր մակարդակներում սոցիալական երկխոսության արդյունավետությունը բարձրացնելու համար սոցիալական գործընկերները կաշխատեն միասին՝ աշխատանքային օրենսդրության մեջ սոցիալական երկխոսությանն ու կոլեկտիվ բանակցություններին վերաբերող փոփոխություններ կատարելու ուղղությամբ՝ համաձայն Հայաստանի կողմից վավերացված ԱՄԿ կոնվենցիաների: Սոցիալական գործընկերները ներգրավված կլինեն նաև հանրային իրազեկության բարձրացմանն ուղղված քարոզարշավին՝ սոցիալական երկխոսությունը և արժանապատիվ աշխատանքը խրախուսելու նպատակով:

## **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Տեխնիկական աջակցություն Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի (ՀԵՀ) գործունեությունը կարգավորող ընթացակարգերի վերանայման և փոփոխման հարցում՝ դրանց գործունեության արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով (այդ թվում՝ քարտուղարի լրիվ կամ մասնակի դրույքով հաստիքի ստեղծում):
- ՀԵՀ անդամների, աշխատողների ու գործատուների կազմակերպությունների ներկայացուցիչների (ճյուղային և տարածքային մակարդակներում) կարողությունների զարգացում՝ աշխատանքի ոլորտին առնչվող հարցերի վերաբերյալ:
- ՀԵՀ կարողությունների զարգացում՝ խթանելու սոցիալական երկխոսության ինստիտուտների ստեղծումը մարզերում և ամրապնդելու սոցիալական գործընկերությունն ստորին մակարդակներում:
- Սոցիալական երկխոսությանը և արժանապատիվ աշխատանքին նվիրված իրազեկության բարձրացմանը միտված հանրային քարոզարշավի իրականացում՝ սոցիալական գործընկերների կողմից անհրաժեշտ նյութերի մշակման, ներկայացման և ուսուցման միջոցով:
- Ազգային օրենսդրության՝ սոցիալական երկխոսությանն ու կոլեկտիվ բանակցություններին վերաբերող դրույթների վերանայում՝ ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ կոնվենցիաներին համապատասխանեցնելու նպատակով:
- Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու նպատակով առաջարկությունների մշակում՝ կապված ա) սոցիալական գործընկերության, բ) կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցման հետ:

## **Ցուցանիշներ**

- ՀԵՀ-ն առավել արդյունավետ է աշխատում (ստեղծվել է մշտական քարտուղարի պաշտոն, հանձնաժողովի նիստերի թիվն ավելացել է):
- Հանձնաժողովի կազմի կանանց և տղամարդկանց հաշվեկոծվածությունը (ներկայացուցիչների առնվազն 30%-ը տղամարդ է կամ առնվազն 30%-ը կին է):
- Աշխատանքային օրենսդրության մեջ կատարված փոփոխությունների թիվը, որոնք ուղղված են սոցիալական երկխոսության և կոլեկտիվ բանակցային մեխանիզմների միջոցով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորմանը, ԱՄԿ կոնվենցիաներին համապատասխան:
- Կոնսենսուսով ընդունված եռակողմ հանձնաժողովի որոշումների կառավարության կողմից օգտագործման թվաքանակը:
- Տնտեսության տարբեր ճյուղեր և տարածքներ ներկայացնող սոցիալական գործընկերների թիվը, որոնք, ԱՄԿ տրամադրած ուսուցման արդյունքում, ցուցաբերում են սոցիալական երկխոսության և կոլեկտիվ բանակցություններին վերաբերող խորացված գիտելիքներ:



***Սպասվող արդյունք 3.2 - Ուժեղացվել է նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմներին սոցիալական գործընկերների ակտիվ մասնակցությունը՝ ԱՄԿ N131 կոնվենցիային համահունչ***

**Ռազմավարություն.**

2005թ. Հայաստանը վավերացրել է «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման» մասին ԱՄԿ N131 կոնվենցիան: Թեև այս կոնվենցիայի Հոդված 4-ը նախատեսում է լիարժեք խորհրդակցություն՝ աշխատողների ու գործատուների ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ, սակայն, երկրի ներկայիս նվազագույն աշխատավարձը սահմանելիս, աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների հետ եռակողմ սոցիալական երկխոսությունն էական դեր չի ունեցել: Սա կարող է նվազեցնել նման քաղաքականության տնտեսական և սոցիալական արդյունավետությունը:

ԱՄԿ-ն կաջակցի գործընկերներին՝ միջազգային փորձի հիման վրա երկրի նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմների փոփոխությանն ուղղված առաջարկություններ և N131 կոնվենցիային համահունչ՝ նվազագույն աշխատավարձի մեխանիզմների ներդրման գործողությունների ծրագիր մշակելու աշխատանքներին: Կզարգացվեն նաև կազմակերպությունների՝ գործող օրենսդրությունն ու քաղաքականությունը գնահատելու և նորերը մշակելու գիտելիքներն ու կարողությունները: Մշակվող նոր քաղաքականությունն ու օրենսդրությունը պետք է միտված լինեն արտադրողականությանը, հավասար արժեք ունեցող աշխատանքի դիմաց կանանց և տղամարդկանց հավասար վարձատրության սկզբունքի պահպանմանը, ավելին, դրանք կուժեղացվեն՝ նվազագույն աշխատավարձի հաշվարկման մեթոդաբանության վերանայման և աշխատավարձի վիճակագրության բարելավման միջոցով:

**Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Տեխնիկական խորհրդակցություններ՝ Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին ԱՄԿ N131 կոնվենցիային համահունչ նվազագույն աշխատավարձի համապատասխան մեխանիզմներ ներդնելու հարցում:
- Նվազագույն աշխատավարձին վերաբերող առաջարկությունների մշակում և ներկայացում կառավարությանը:
- Տեխնիկական խորհրդակցություններ՝ աշխատավարձին վերաբերող վիճակագրության բարելավման հարցում:
- N131 կոնվենցիային համահունչ՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմների ներդրման գործողությունների ծրագրի մշակում:

- Աջակցություն տարածքային, ճյուղային և հանրապետական մակարդակներում աշխատավարձի մասին բանակցությունների վարման համապատասխան մեխանիզմներ մշակելու հարցում:

### **Ցուցանիշներ**

- Մշակվել և հաստատվել է նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեթոդաբանությունը՝ սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցությունների արդյունքում:
- Ներդրվել է նվազագույն աշխատավարձի սահմանման նոր մեխանիզմ՝ ապահովելու համար սոցիալական գործընկերների ակտիվ մասնակցությունը՝ N131 կոնվենցիային համահունչ:
- Եռակողմ գործընկերների կողմից ձեռնարկվում են միջոցներ՝ ուղղված աշխատավարձի վիճակագրության բարելավմանը:

*Սպասվող արդյունք 3.3 - Հզորացվել են Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (ՀԱՄԿ) կարողությունները՝ աշխատողների ներկայացուցչականությունը բարելավելու և արժանապատիվ աշխատանքը խթանելու առումով*

### **Ռազմավարություն.**

ԱՄԿ-ն կաջակցի Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիային (ՀԱՄԿ) իր կարողությունները հզորացնելու և աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնելու հարցում՝ ուժեղ և ակտիվ սոցիալական գործընկերոջ դերում հանդես գալու համար: Միջոցներ կձեռնարկվեն աշխատողների իրավունքների արդյունավետ պաշտպանության և ներկայացուցչականության նպատակով: Հատուկ ուշադրություն կդարձվի աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքներին, իրավունքներին, ինչպես նաև աշխատանքի միջազգային չափանիշներին նվիրված ուսուցումներին: ՌԻ-ուսուցումը կանցկացվի երիտասարդների, նորընտիր ղեկավարների և պաշտոնյաների համար, որպեսզի ավելանա արհմիության երիտասարդ ակտիվիստների թիվը և խրախուսվի արհմիությունների՝ որոշում կայացնող մարմիններում ներգրավված կանանց թիվը:

ԱՄԿ-ն կտրամադրի փորձագիտական աջակցություն՝ անձնակազմի ուսուցման և կազմակերպության տարբեր մակարդակներում միջոցառումներ անցկացնելու ճանապարհով, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ինստիտուցիոնալ հզորացման և քաղաքականությանն առնչվող ու կազմակերպչական կարողությունների զարգացման նպատակով: Արհմիություններն աստիճանաբար կկատարելագործեն կազմակերպության գործունեությունը և կգործեն իրավունքի վրա հիմնված մոտեցմամբ՝ հիմքեր նախապատրաստելով հետագա բարեփոխումների և արդիականացման համար:

### **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- Տեխնիկական խորհրդատվություն ՀԱՄԿ-ին՝ քաղաքականություն մշակելու վերաբերյալ, ներառյալ՝ արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգի խրախուսման համար նոր ուղեցույցների մշակումը:
- Աշխատողների իրավունքները, աշխատանքի միջազգային չափորոշիչները, սոցիալական երկխոսությունը և արհմիության գործունեությունը լուսաբանող տեղեկատվական նյութերի մշակում:
- Նորանշանակ ղեկավարների և արհմիության պաշտոնյաների կարողությունների զարգացում՝ ուսուցման մասնակիցների շրջանում ապահովելով տարիքային ու սեռային հաշվեկշիռը:
- Տեխնիկական խորհրդատվություն՝ աշխատողների ներկայացուցչականությունն ապահովելու նպատակով անհրաժեշտ կառուցվածքային փոփոխություններ կատարելու հարցում՝ հաշվի առնելով աշխատավորների տարբեր խմբերի կարիքները:

### **Ցուցանիշներ**

- Արհմիությունների անդամակցության մակարդակը կայունացել է և բարելավվել է ոչ ֆորմալ հատվածում աշխատողների և երիտասարդության ընդգրկումը:
- Արհմիությունների պլանավորման և ուսուցումների ծրագրերը ներառում են իրավունքի վրա հիմնված մոտեցում և արտացոլում են աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների, խտրականության բացառման և կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքները:
- Արհմիությունների արդյունավետ և պատշաճ գործող տեղեկատվական ցանցի առկայությունը:
- Որոշում կայացնող պաշտոններ ստացած արհմիության երիտասարդ անդամների թիվը (ըստ սեռի):

*Սպասվող արդյունք 3.4 - Հզորացվել են Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (ՀԳՀՄ)՝ իր անդամներին և այլ ձեռնարկությունների ծառայություններ տրամադրելու և աջակցելու, նրանց շահերը ներկայացնելու կարողությունները*

### **Ռազմավարություն**

ԱՄԿ-ն կաջակցի ՀԳՀՄ-ին՝ իր անդամներին տրամադրվող ծառայությունների բարելավմանը և նոր ծառայությունների ներդրմանն ուղղված կարողությունների հզորացման հարցում: Այսպիսով, գործատուներն առավել շահագրգռված կլինեն անդամակցելու ՀԳՀՄ-ին, կաճի միության ներկայացուցչականությունը՝ իր անդամների

առավել ակտիվ ներկայացվածության և նրանց տրամադրվող աջակցության շնորհիվ: Առաջնահերթություն կտրվի ՀԳՀՄ-ին վստահելի գործիքների մշակման հարցում տրամադրվող աջակցությանը (անդամակցության ուսումնասիրություններ, շուկայի հետազոտություն, անդամակցությունը խրախուսող քարոզարշավ)՝ իր անդամների և պոտենցիալ անդամների կարիքների գնահատման և նոր ծառայություններ ու գործողություններ մշակելու նպատակով:

ԱՄԿ-ը ՀԳՀՄ-ին կտրամադրի փորձագիտական աջակցություն՝ իր ծառայությունները հետևյալ հիմնական ոլորտներում ընդլայնելու նպատակով. երիտասարդների զբաղվածություն, աշխատանքի անվտանգություն և առողջության, փոքր և միջին ձեռնարկատիրության աջակցություն և կանանց ձեռնարկատիրություն, ձեռնարկությունների ֆորմալացում: ԱՄԿ տեխնիկական աջակցությունը կկենտրոնացվի՝ ընդլայնելու ՀԳՀՄ բիզնես-օրակարգ ձևավորելու կարողությունները, իր անդամների շահերի պաշտպանության և նպաստավոր գործարար միջավայրի ապահովման համար:

### **Հիմնական ուղղակի արդյունքներ**

- ՀԳՀՄ անդամ և ոչ անդամ գործատուների կարիքների գնահատում և որոշում:
- Երիտասարդների զբաղվածության, աշխատանքի առողջության և անվտանգության, մասնագիտական ուսուցման, կարիերայի զարգացման և այլ ոլորտներում նոր/բարելավված ծառայությունների մշակում:
- ՓՄՁ-ին տրամադրվող գործարարության աջակցության նոր/բարելավված ծառայությունների մշակում և կանանց ձեռնարկատիրական գործունեության խրախուսում:
- ՀԳՀՄ բիզնես-օրակարգն արտացոլող և կայուն ձեռնարկությունների համար բարենպաստ գործարար միջավայրի բարելավմանը, ներառյալ կանաչ տնտեսության և կանաչ աշխատատեղերի և էներգախնայողական տեխնոլոգիաների ներդրմանն ուղղված քաղաքականության փաստաթղթերի ձևավորում:
- Գովազդային քարոզարշավ՝ նվիրված ՀԳՀՄ բիզնես-օրակարգի և իր անդամների շահերի խրախուսմանը:

### **Ցուցանիշներ**

- ՀԳՀՄ անդամների կարիքների գնահատումը մշակված է և հասանելի է ՀԳՀՄ ղեկավարության համար:
- ՀԳՀՄ-ի կողմից իր և հավակնորդ անդամներին տրամադրվող նոր/բարելավված ծառայությունների թիվը:
- ՀԳՀՄ բիզնես օրակարգը խթանող և կայուն ձեռնարկությունների համար գործարար միջավայրի բարելավմանն ուղղված քաղաքականության փաստաթղթերի թիվը:

- ՀԳՀՄ անդամակցության աճը:

#### **IV. Կառավարումը, իրականացման պլանավորումը, մոնիտորինգը, հաշվետվողականության և գնահատման կազմակերպումը**

##### **ա. Իրականացումը, կատարման մոնիտորինգի և գնահատման կազմակերպումը**

«Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի մշակման հարցում գլխավոր դեր են ունեցել ՀՀ կառավարությունը, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան (ՀԱՄԿ) և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ): «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի գերակայությունները, հիմնական սպասվող արդյունքները, ցուցանիշներն ու ռազմավարությունը սահմանվել են ԱՄԿ Արժանապատիվ աշխատանքի հարցերով տեխնիկական աջակցության խմբի, Արևելյան Եվրոպայի ու Կենտրոնական Ասիայի երկրները համակարգող մոսկովյան գրասենյակի և հայաստանյան գործընկերների բազմափուլ խորհրդակցությունների արդյունքում:

«Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագիրը կիրականացվի ԱՄԿ Արժանապատիվ աշխատանքի հարցերով տեխնիկական աջակցության խմբի, Արևելյան Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի երկրները համակարգող մոսկովյան գրասենյակի, Եվրոպայի տարածաշրջանային գրասենյակի, ԱՄԿ Ժնևի կենտրոնական գրասենյակի տեխնիկական ստորաբաժանումների և ԱՄԿ Տուրինի միջազգային ուսումնական կենտրոնի հետ սերտ համագործակցությամբ՝ ապահովելու համար տեխնիկական և ֆինանսական միջոցների փոխկապակցվածությունը: Հայաստանում ԱՄԿ Ազգային Համակարգողն ապահովելու է համընդհանուր համակարգումը, մոնիտորինգը, «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի իրականացմանն ուղղված ազգային և միջազգային ջանքերի համաձայնեցումը:

«Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի սպասվող արդյունքների իրականացմանը նպաստելու համար կամրապնդվի ռազմավարական սերտ գործընկերությունը միջազգային այլ կառույցների և Հայաստանի դոնոր կազմակերպությունների հետ, ներառյալ տեղական ռեսուրսների ներգրավումը: ԱՄԿ-ն կշարունակի համագործակցությունը ՄԱԶԾ-ի, ՄԱԿ-ի այլ կառույցների և միջազգային կազմակերպությունների հետ՝ ներառյալ «ԿԶՆ-լաբորատորիա» նախաձեռնության շրջանակում», նաև կձգտի փոխշահավետ համագործակցության, մի կողմից՝ ՄԱԿԶԱԾ(UNDAF) 2016-2020թթ. Ծրագրի, մյուս կողմից՝ նպաստելով սույն «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի իրականացման հարցում:

«Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի իրականացումը կդիտարկվի կանոնավոր կերպով՝ եռակողմ խորհրդատվական խորհրդի կողմից, որում ընդգրկված են ներկայացուցիչներ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից, Հայաստանի Գործատուների հանրապետական միությունից (ՀԳՀՄ), Հայաստանի

Արհմիությունների կոնֆեդերացիայից (ՀԱՄԿ) և ԱՄԿ Ազգային Համակարգողը: Եռակողմ խորհրդատվական խորհրդի հիմնական խնդիրը «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի նպատակների խթանումն է, ծրագրի իրականացման առաջընթացի մշտադիտարկումն ու վերահսկումը, բոլոր ներգրավված կողմերի ակտիվ մասնակցության և իրենց պարտավորությունների կատարման ապահովումը՝ միասնական համաձայնեցված արդյունքներ ձեռք բերելու նպատակով: Հետևելով կանանց և տղամարդկանց հավասարության սկզբունքներին՝ ԱՄԿ-ն խրախուսում է գործընկերներին՝ խորհրդատվական խորհրդի կազմում պահպանելու կանանց և տղամարդկանց հաշվեկշիռը:

«Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագիրն ստորագրելուց հետո ԱՄԿ-ը և եռակողմ գործընկերները համատեղ կմշակեն իրականացման մոնիտորինգի մանրամասն պլան, որտեղ ներառված կլինեն առավել կոնկրետ և մանրամասն տեղեկություններ նախատեսվող հիմնական ուղղակի արդյունքների, միջոցառումների ժամանակացույցի, ինչպես նաև ԱՄԿ-ի, կառավարության և սոցիալական գործընկերների պարտավորությունների վերաբերյալ: Իրականացման մոնիտորինգի պլանը կանոնավոր կերպով (առնվազն տարին մեկ անգամ) կվերանայվեն եռակողմ խորհրդատվական խորհրդի կողմից և կթարմացվեն ԱՄԿ Ազգային Համակարգողի կողմից. անհրաժեշտության դեպքում, «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի ռազմավարության իրականացման բարելավման նպատակով, կկատարվեն համապատասխան ճշգրտումներ և Ծրագրի միջոցառումների փոփոխություն:

ԱՄԿ ընդունված քաղաքականության համաձայն՝ Ծրագրի ավարտին կանցկացվի վերջնական դիտարկում: Գնահատման այլ գործողություններ, ինչպես օրինակ, զարգացմանն ուղղված համագործակցության ընթացիկ Նախագծերի գնահատումը, կանցկացվեն ըստ գնահատման համապատասխան պլանների<sup>25</sup>:

## **բ. Ռիսկերը**

Արտաքին տնտեսական և քաղաքական ռիսկերը, որոնք կարող են ազդել «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի նպատակներին հասնելու վրա, պայմանավորված են Հայաստանի աշխարհագրական դիրքով: Արտահանման սահմանափակ հիմքերի և կարևոր բիզնեսների ոլորտում առկա մենաշնորհի պատճառով՝ երկիրն առավել անպաշտպան է դառնում համաաշխարհային տնտեսության կտրուկ վատթարացման և Ռուսաստանի տնտեսության անկման պարագայում, հաշվի

---

<sup>25</sup> Ապագա գնահատականներ. Հայաստանի կայուն ձեռարկությունների գնահատում 2017թ., Մեծ Քսանյակի ուսուցման ռազմավարություն կիրարկման նախագծի միջնաժամկետ դիտարկում (2018թ.)

առնելով, որ ՌԴ-ին են բաժին ընկնում դրսից կատարվող դրամական փոխանցումների 80%-ը, արտասահմանից ներդրումների 40%-ը և Հայաստանի արտահանումների 21%-ը:

Վերջին երեք տարիների ընթացքում կառավարությունում կատարվող փոփոխություններն էականորեն ազդել են կառուցվածքային բարեփոխումների ընթացքի վրա: 2015թ. վերջին անցկացված հանրաքվեով կատարված սահմանադրական բարեփոխման արդյունքում կառավարման համակարգի հիմնարար փոփոխություն է տեղի ունեցել, որը նախատեսում էր մինչև 2018թ. վերջն անցում կատարել կառավարման խորհրդարանական մոդելի:

Տեսչական համակարգի ընթացիկ բարեփոխումների հիմքում ընկած հայեցակարգը, ինչպես նաև դրա արդյունքում՝ աշխատանքային օրենսդրության ազատականացման միտումն անհրաժեշտ է հանգամանորեն դիտարկել՝ համադրելով դրանք այն ռիսկերի հետ, որ կարող են ի հայտ գալ աշխատաշուկայի ինստիտուտների գործունեության, ներառյալ՝ սոցիալական երկխոսության, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրությանը համապատասխանությունն ու կանոնների պահպանումն ապահովելու համակարգի ունակության առումով:

Սոցիալական ռիսկերը կապված են աղքատության հետ: Աղքատության հաղթահարման քաղաքականությունը պետք է ավելի հասցեական լինի, սոցիալական հատկացումները պետք է գույքորդվեն աշխատատեղերի ստեղծումով, և թե՛ աշխատողների, թե՛ գործատուների համար ֆորմալ դաշտ անցնելու նախադրյալներով: Գործազրկության բարձր մակարդակը, հատկապես քաղաքային բնակավայրերում, կարող է սոցիալական լարվածության մեծացման պատճառ հանդիսանալ: Երիտասարդներին ուշադրության կենտրոնում պահելն այսպիսի ռիսկերը մեղմելու տարբերակ է: Բնակչության արտահոսքը կարող է խոչընդոտող հանգամանք լինել Հայաստանի զարգացման նպատակների համար և նվազեցնել մարդկային կապիտալի որակը:

Ինստիտուցիոնալ ռիսկերը կապված են աշխատաշուկայի կարգավորող ինստիտուտների կարողությունների, սոցիալական գործընկերների՝ աշխատանքի քաղաքականություն մշակելու հարցում որոշում կայացնողի դերի, և համապատասխան հաստատությունների համագործակցելու և համակարգելու քաղաքական պատրաստակամության հետ:

Բոլոր այս ռիսկերն ազդում են Հայաստանում «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի նպատակներին հասնելու վրա և պետք է հաղթահարվեն ԱՄԿ ու երեք կողմերի համատեղ ջանքերով: Սոցիալական երկխոսության ամրապնդումը, քաղաքականության բարեփոխումներ իրականացնելիս աշխատանքի միջազգային չափորոշիչների դերի խթանումը, աշխատանքային օրենսդրության կիրարկման ապահովման մեխանիզմների ամրապնդումը, սոցիալական գործընկերների ինստիտուցիոնալ ու տեխնիկական կարողությունների հզորացումը կօգնեն և կնպաստեն մեղմել աղքատությունը և երկում խթանել Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգը:

## V. Ֆինանսավորումը

«Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի նպատակներն իրագործելու են Հայաստանի եռակողմ գործընկերները՝ ԱՄԿ-ի հետ համատեղ: Երկու կողմերի համար էլ կարևոր են Ծրագրի հիմքում ընկած ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսները: ԱՄԿ-ն կօժանդակի գործընկերներին՝ տրամադրելով խորհրդատվական ծառայություններ, կարողությունների զարգացում, իրագրության բարձրացում, ինչպես նաև, ըստ ԱՄԿ կանոնների, կարգավորումների և ընթացակարգերի, ֆինանսական միջոցների և տեխնիկական կարողությունների առկայության պարագայում՝ գիտելիքների փոխանակման հնարավորություն: ԱՄԿ-ն տեխնիկական համագործակցության համար նախատեսված իր կանոնավոր բյուջեն և արտաբյուջետային միջոցները կօգտագործի Ծրագրի հիմնական արդյունքների իրականացումը ֆինանսավորելու համար: Կառավարությունը և սոցիալական գործընկերներն իրենց հերթին պետք է իրենց աշխատակազմի փորձագետներին տրամադրեն տարածք, համապատասխան նյութատեխնիկական աջակցություն: ԱՄԿ-ն կաջակցի Հայաստանում «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի իրականացմանն արդեն գործարկված, զարգացմանն ուղղված մի շարք համագործակցության նախագծերի միջոցով: Դրանք են Ռուսաստանի Դաշնության կողմից ֆինանսավորվող «Մեծ Քսանյակի ուսուցման ռազմավարության կիրարկման» նախագիծը, II փուլ (2016-2019թթ.), Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող «Աջակցություն ԵՄ արտոնությունների ընդհանրացված համակարգի (GSP+)՝ շահառու երկրներում աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներն արդյունավետ կիրարկելու և զեկույցների հետ կապված պարտավորությունները կատարելու հարցում» նախագիծը (2016-2019թթ.), «Համագործակցություն՝ ԱՊՀ երկրներում երիտասարդության զբաղվածության ոլորտում. փուլ 2» ԱՄԿ նախագիծը (2018-2022թ.թ.):


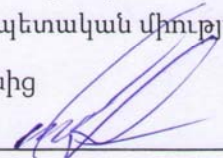
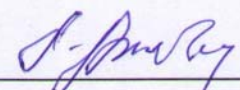
Եռակողմ խորհրդատվական խորհրդի կողմից ծրագրի տարեկան դիտարկման ընթացքում ԱՄԿ-ն և երեք կողմերը կգնահատեն «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի շրջանակներում առկա ռեսուրսների պակասը և կորոշեն նոր գործընկերների և ռեսուրսների ներգրավման հնարավոր աղբյուրներն՝ ըստ գործընկերների առաջնահերթությունների: «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագիրն իրականացնելիս տեղական ռեսուրսները մոբիլիզացնելը և՛ ԱՄԿ, և՛ ՀՀ կառավարության պարտականությունն է:

## VI. Քարոզչությունը և հաղորդակցությունը

ԱՄԿ-ն նախատեսում է ենթատարածաշրջանի երկրների համար մշակել Արժանապատիվ աշխատանքի հաղորդակցության պլան, որը կփաստի «Արժանապատիվ աշխատանք»-ի և ազգային զարգացման օրակարգի համապատասխանությունը, ավելի լայն ճանաչում կբերի ծրագրին, կխթանի գործընկերության ամրապնդումն ու երկրի մակարդակում տարբեր շահառուների ջանքերի համատեղումը՝ Կայուն Զարգացման



Նպատակների համատեքստում հանդես գալով հոգուտ արժանապատիվ աշխատանքի: Ելնելով 2017թ. հուլիս ամսվա աշխատաժողովում արված առաջարկություններից և մի շարք «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրերի դիտարկումներից ու նախագծերի գնահատումներից՝ Արժանապատիվ աշխատանքի հարցերով Մոսկվայի խումբը ենթատարածաշրջանի երկրների, այդ թվում և Հայաստանի, հաղորդակցության պլանը կներառի ենթատարածաշրջանի երկրներում ԱՄԿ ծավալած գործունեությունը՝ ԱՄԿ աշխատանքի հիմնական արդյունքները լայն հասարակության համար առավել ցայտուն դարձնելու նպատակով, ներառյալ՝ սոցիալական մեդիայով և օգտագործելով ՄԱԿ-ի՝ տվյալ երկրում գործող կազմի հաղորդակցության խողովակները: Մոսկվայի Արժանապատիվ աշխատանքի հարցերով տեխնիկական աջակցության խումբը և համակարգող Գրասենյակն իր կայքում կանոնավոր կերպով կիրապարակի «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագրի և Հայաստանում գործող Ջարգացման աջակցության համապատասխան նախագծերի իրականացման արդյունքները և կնպաստի գործընկերների հետ միասին տեղեկատվական ու քարոզչական գործիքների ու նյութերի ստեղծմանը:

<p>ՀՀ Կառավարության կողմից և անունից</p>  <hr/> <p>Զարուհի Բաժոյան Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար</p> <p>Երևան, 14 մայիսի, 2019 թ.</p>	<p>Աշխատանքի միջազգային գրասենյակի կողմից և անունից</p>  <hr/> <p>Հայնց Քոլլեր ԱՄԿ Գլխավոր Տնօրենի Օգնական, Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջանային գրասենյակի տնօրեն</p> <p>Երևան, 14 մայիսի, 2019 թ.</p>
<p>Հայաստանի Գործատուների Հանրապետական միության կողմից և անունից</p>  <hr/> <p>Գագիկ Մակարյան Նախագահ Երևան, 14 մայիսի, 2019 թ.</p>	<p>Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի կողմից և անունից</p>  <hr/> <p>Էդուարդ Թումասյան Նախագահ Երևան, 14 մայիսի, 2019 թ.</p>