



Open Society Foundations - Armenia  
Բաց Հասարակության Հիմնադրամներ - Հայաստան

APR  
Group

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ  
ՊԱՇՏՊԱՆՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՎԻՃԱԿԻ  
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ**



Հայաստան 2018

Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ  
ՊԱՇՏՊԱՆՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ՎԻՃԱԿԻ  
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ**

Հայաստան 2018



## Բաց Հասարակության Հիմնադրամներ

*Սույն հետազոտությունը հնարավոր է դարձել շնորհիվ Բաց հասարակության հիմնադրամներ - Հայաստանի ֆինանսական օժանդակության:  
Աշխատությունում տեղ գտած վերլուծություններն արտահայտում են հեղինակների տեսակետը և կարող են չհամընկնել Բաց հասարակության հիմնադրամներ - Հայաստանի դիրքորոշումների ու տեսակետների հետ:*

Հեղինակային խումբ՝

Հերիքնազ Տիգրանյան՝ ծրագրի փորձագետ, աշխատանքային իրավունք  
Արթուր Սաքունց՝ ծրագրի փորձագետ, շահերի պաշտպանություն  
Վարդուհի Սարգսյան և Լիանա Բալյան՝ ծրագրի և կազմակերպության սոցիոլոգներ  
Ռուբեն Սարգսյան՝ Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ ՀԿ նախագահ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ..... 4

Մեթոդաբանություն..... 5

Հարցվողների սոցիալ-ժողովրդագրական տվյալներ..... 8

    Զբաղվածության ոլորտ, աշխատանքի բնույթ..... 8

Աշխատանքային պայմանագիր կամ հրաման..... 12

Աշխատանքի և հանգստի պայմաններ..... 15

Աշխատանքի վարձատրություն. Խրախուսանք և տույժեր..... 22

Աշխատանքային հարաբերություններ, վեճեր և լուծման մեխանիզմներ..... 24

Աշխատավայրում ինքնագնահատական, խտրականության դրսևորումներ..... 27

ԱՄՓՈՓՈՒՄ ..... 30

## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Բաց Հասարակության հիմնադրամներ-Հայաստանի ֆինանսավորմամբ «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ի կողմից 2018թ. սկզբին իրականացվել է «Քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոնների կարողությունների զարգացման» ծրագիրը (այսուհետ՝ Ծրագիր): Ծրագրի նպատակն է բարձրացնել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության մակարդակը Հայաստանի Հանրապետությունում՝ գործընթացում երիտասարդության մասնակցությամբ: Երիտասարդների մասնակցությունն ապահովելու նպատակով նախաձեռնվել են Արմավիր, Գյումրի, Վանաձոր, Գավառ, Կապան, Հրազդան, Արտաշատ, Արարատ, Իջևան և Եղեգնաձոր քաղաքների երիտասարդական կենտրոնների կարողությունների զարգացմանն ուղղված գործողություններ: Ծրագրի շրջանակներում ՀՀ բոլոր մարզերում (բացառությամբ՝ Երևան քաղաքի) քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոնների 20 ներկայացուցիչներ վերապատրաստվել են 2 հիմնական ուղղություններով՝

1. սոցիոլոգիական և մոնիթորինգային ուսումնասիրությունների իրականացում,
2. աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն:

Վերապատրաստումների ընթացքում երիտասարդները հնարավորություն են ունեցել մասնակցելու աշխատանքային իրավունքի հետ կապված խնդիրները պարզաբանող սոցիոլոգիական հետազոտության գրեթե բոլոր փուլերին՝ հետազոտական ծրագրի մշակում, հարցաթերթի կազմում, դաշտային աշխատանքների իրականացում: Վերապատրաստումների համար ծրագրի իրավաբանի և սոցիոլոգի կողմից պատրաստվել են ուղեցույցներ: Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ ուղեցույցը կցված է Հավելված 1-ում, սոցիոլոգիական ուսումնասիրությունների վերաբերյալ դասընթացի նյութերը՝ Հավելված 2-ում, հետազոտության հարցաշարը՝ Հավելված 3-ում, ընտրանքի ուղեցույցը՝ Հավելված 4-ում:

Վերապատրաստում անցած երիտասարդները թիրախային համայնքներում իրականացրել են աշխատանքային իրավունքի իրավիճակի ուսումնասիրություն, որի հիմնական նպատակն է աշխատանքային իրավունքի իրավիճակի վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքագրումը, իրավունքների խախտման դեպքերի բացահայտումն ու անհրաժեշտության դեպքում (հետազոտում) աջակցության ցուցաբերումը:

## Մեթոդաբանություն

Ծրագրի շրջանակներում իրականացված ուսումնասիրության հիմնական **նպատակն** է պարզել աշխատողների իրավունքների պաշտպանվածության վիճակը: Այդ նպատակին հասնելու համար առաջադրված հետազոտական **խնդիրներն** են բացահայտել՝

1. պայմանագրային հարաբերություններին առնչվող հիմնախնդիրները,
2. աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի հետ կապված խնդիրները,
3. աշխատանքի պայմանների խնդիրները՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման հարցերը,
4. աշխատանքի վարձատրության, խրախուսանքի և պատասխանատվության հետ կապված հարցերը,
5. աշխատանքային հարաբերություններում վեճերի առկայությունն ու դրանց լուծման մեխանիզմները՝ ներառյալ արհմիություններին վերաբերող հարցեր,
6. աշխատավայրում խտրականության դրսևորումները:

Ուսումնասիրության հիմնական **մեթոդը** եղել է քանակական հարցազրույցների մեթոդը՝ դեմ առ դեմ հանդիպումների միջոցով: Հետազոտության գործիքը եղել է փակ և կիսափակ հարցերով հարցաշարը, որը կցված է Հավելված 3-ով:

**Հետազոտության ընտրանքը:** Հետազոտությունն իրականացվել է ՀՀ 10 մարզերի (բացառությամբ Երևան քաղաքի) 22 քաղաքային բնակավայրերում: Հարցմանը մասնակցել են 18 տարեկանից բարձր 800 հոգի, ովքեր հարցազրույցի իրականացման պահին որպես վարձու աշխատողներ եղել են աշխատանքային հարաբերությունների մեջ կամ աշխատել են վերջին 1 տարվա ընթացքում: Հարցվողների գլխավոր համախմբությունը (800 հոգի) բաշխվել է ՀՀ մարզերում՝ ըստ դրանցում առկա աշխատող բնակչության համամասնության: Կազմվել է քլաստերային ընտրանք, յուրաքանչյուր քլաստերում 10 հարցազրույց: Իրականացված հարցազրույցների բաշխումն ըստ մարզերի ներկայացված է Աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1. Ընտրանքի բաշխումն ըստ մարզերի	
Մարզ	Ընտրանք
Արագածոտն	50
Արարատ	80
Արմավիր	90
Գեղարքունիք	80
Լոռի	100
Կոտայք	100
Շիրակ	100
Սյունիք	100
Վայոց Ձոր	40
Տավուշ	60
<b>Ընդամենը</b>	<b>800</b>

Յուրաքանչյուր մարզում քլաստերների ընտրությունը կատարվել է այդ մարզի քաղաքային բնակավայրերի ընտրատեղամասերի ցուցակներից պատահական քայլի ընտրության եղանակով: Հարցազրուցավարներին տրվել են ընտրված բնակավայրերում ընտրված քլաստերների սկզբնակետեր, որից հետո իրենք՝ ըստ հարցվողների ընտրության ուղեցույցի, ընտրել են հարցվողներին և իրականացրել հարցազրույցներ: Հարցվողների ընտրության ուղեցույցը կցված է հավելված 4-ով:

Դաշտային աշխատանքների իրականացումից հետո կատարվել է տեղեկատվության ստուգում, մշակում, որի ընթացքում անորակ ճանաչված հարցաթերթերը փոխարինվել են նորերով: Կատարվել է ընտրանքի նորոգում:

**Դաշտային աշխատանքների ընթացքում ծագած դժվարություններ.** Դաշտային աշխատանքներն իրականացվել են ծրագրի շրջանակներում ուսուցում անցած երիտասարդների կողմից: Վերապատրաստված 20 երիտասարդներից 2-ն ի սկզբանե հրաժարվել են մասնակցություն ունենալ տեղեկատվության հավաքագրման փուլում: Այդպիսով՝ հարցազրույցներ վարվել են 18 հարցազրուցավարների կողմից: Տեղեկատվության հավաքման ընթացքում ծագող դժվարությունները պայմանավորված էին, մի կողմից, ՔԵԿ-երի ներկայացուցիչների հարցազրույցներ վարելու փորձի պակասով, իսկ մյուս կողմից՝ հետազոտության բնույթով: Քանի որ հարցազրույցներն անց են կացվել աշխատող բնակչության հետ, հետևաբար նրանց հետ զրույցներն արվել են աշխատանքային ժամերից հետո: Արդյունքում՝ հարցազրուցավարներն օրական իրականացրել են առավելագույնը 4 հարցազրույց: Հարցազրուցավարների համար դժվարություն է ներկայացրել նաև հետազոտության ընտրանքի, մասնավորապես՝ հարցվողի ընտրության սկզբունքի պահպանումը: Նախապես մշակված ընտրանքի սկզբունքի համաձայն ընտրանքում ընդգրկվում են տարբեր սեռա-տարիքային խմբերի ներկայացուցիչներ: Ընտրված հարցվողի հրաժարման կամ բացակայության դեպքում նրա փոխարինումը պետք է իրականացվեր ոչ թե միևնույն տնային տնտեսությունում ապրողների շրջանում, այլ տվյալ բնակավայրում (մեկ այլ տնային տնտեսությունում) հրաժարվողի սեռա-տարիքային խմբին պատկանող մեկ այլ անձով: Տվյալ սկզբունքի պահպանումը վերը ներկայացված պատճառներով երբեմն խախտվել է, սակայն ընտրանքի նորոգման ընթացքում խնդիրը լուծվել է:

**Դաշտային աշխատանքների վերահսկողությունը.** Դաշտային աշխատանքների իրականացման ընթացքում հաշվի է առնվել այն հանգամանքը, որ ծրագրի հիմնական նպատակը մարզային ՔԵԿ-երի երիտասարդների կարողությունների հզորացումն է ուսուցման միջոցով, ուստի աշխատանքների ընթացքում մշտապես կապ է պահպանվել հարցազրուցավարների հետ, նրանց տրվել են պրակտիկ ցուցումներ, թե որ պարագայում ինչպես պետք է վարվել կամ կոնկրետ դեպքում հարցաշարի այս կամ այն հարցն ինչպես պետք է լրացնել: Դաշտային աշխատանքների ավարտից հետո «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ի աշխատակիցները՝ ծրագրի ղեկավարը, ծրագրի սոցիոլոգը, կազմակերպության սոցիոլոգը, որակի պատասխանատուներն իրականացրել են լրացված հարցաթերթերի ստուգում, ինչպես նաև կատարել են հարցազրուցավարների աշխատանքի ստուգում հեռախոսազանգերի միջոցով:

Հեռախոսագանգերի միջոցով ստուգվել է հարցաթերթերի 20%-ը: Բացահայտված խնդիրները քննարկվել և պարզաբանվել են հարցազրուցավարների հետ և կարող են հետագա վերապատրաստումների համար ուսուցման թեմա հանդիսանալ:

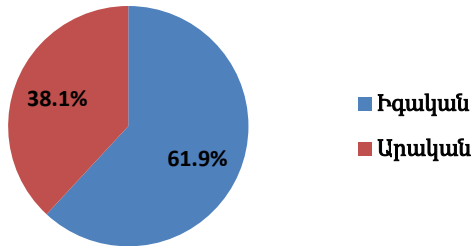
***Արդյունքների վերլուծությունը.*** Դաշտային աշխատանքների իրականացումից հետո ստացված տեղեկատվությունը ստուգվել է, մշակվել և մուտքագրվել է վիճակագրական SPSS փաթեթում նախապես ստեղծված նմուշում: Տեղեկատվության ճշգրտումից հետո այն վերլուծվել է SPSS ծրագրով: Կատարվել են ինչպես միագործոն, այնպես էլ բազմագործոն, պատճառահետևանքային վերլուծություններ: Հետազոտության արդյունքները ներկայացված են հաջորդիվ:

Իրականացված հետազոտությունը կարող է ծառայել որպես ելակետային բազա, ինչպես նաև հետագայում նմանատիպ հետազոտությունների միջոցով հնարավոր կդառնա իրականացնել համեմատական վերլուծություններ՝ աշխատանքային իրավունքի ոլորտում դրական և/կամ բացասական փոփոխությունները կամ միտումները բացահայտելու նպատակով:

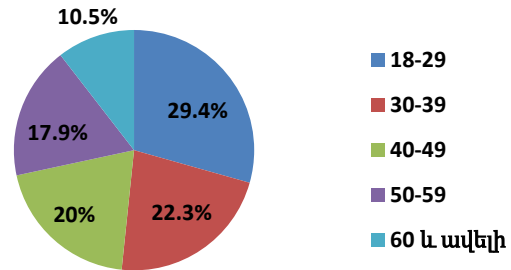
## Հարցվողների սոցիալ-ժողովրդագրական տվյալներ

Հետազոտության ընթացքում հարցված աշխատողների մոտ 62%-ը եղել են կանայք, իսկ 38%-ը՝ տղամարդիկ: Գծապատկեր 1 և Գծապատկեր 2-ում ներկայացված են հարցվողների սեռային և տարիքային բաշխումները:

**Գծապատկեր 1. Հարցվողների բաշխումը՝ ըստ սեռի**

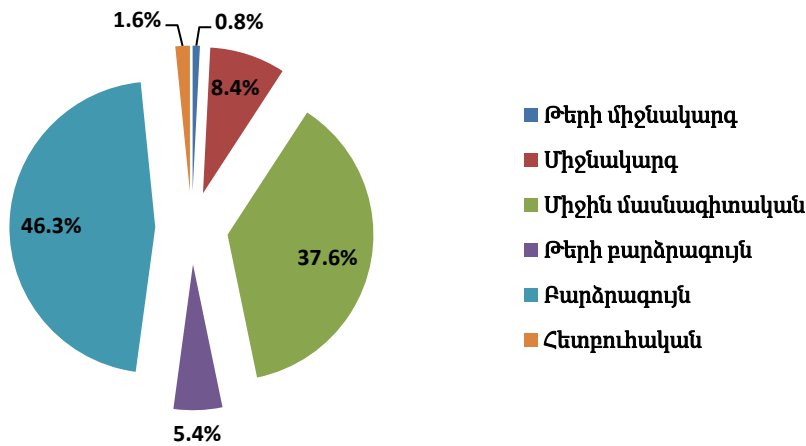


**Գծապատկեր 2. Հարցվողների բաշխումը՝ ըստ տարիքի**



Հարցվողների մեջ գերակշռում են բարձրագույն (46.3%) և միջնակարգ կրթություն (31.5%) ունեցողները:

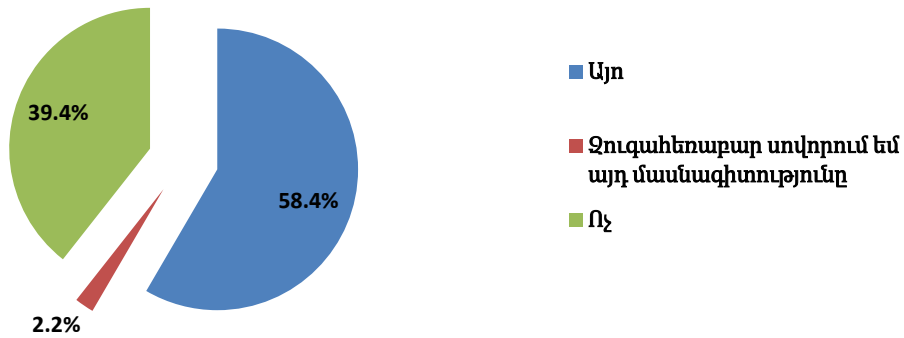
**Գծապատկեր 3. Հարցվողների բաշխումն՝ ըստ կրթամակարդակի**



## Զբաղվածության ոլորտ, աշխատանքի բնույթ

Այն հարցին, թե արդյոք հարցվողն աշխատում է իր մասնագիտությամբ, հարցվողների մեծ մասը՝ 58.5%-ը պատասխանել է «Այո», իսկ 39.4%-ը՝ «Ոչ»: Զուգահեռաբար սովորում են այդ մասնագիտությունը հարցվողների 2.1%-ը (18 հոգի):

**Գծապատկեր 4. Արդյոք մասնագիտությամբ եք աշխատում**

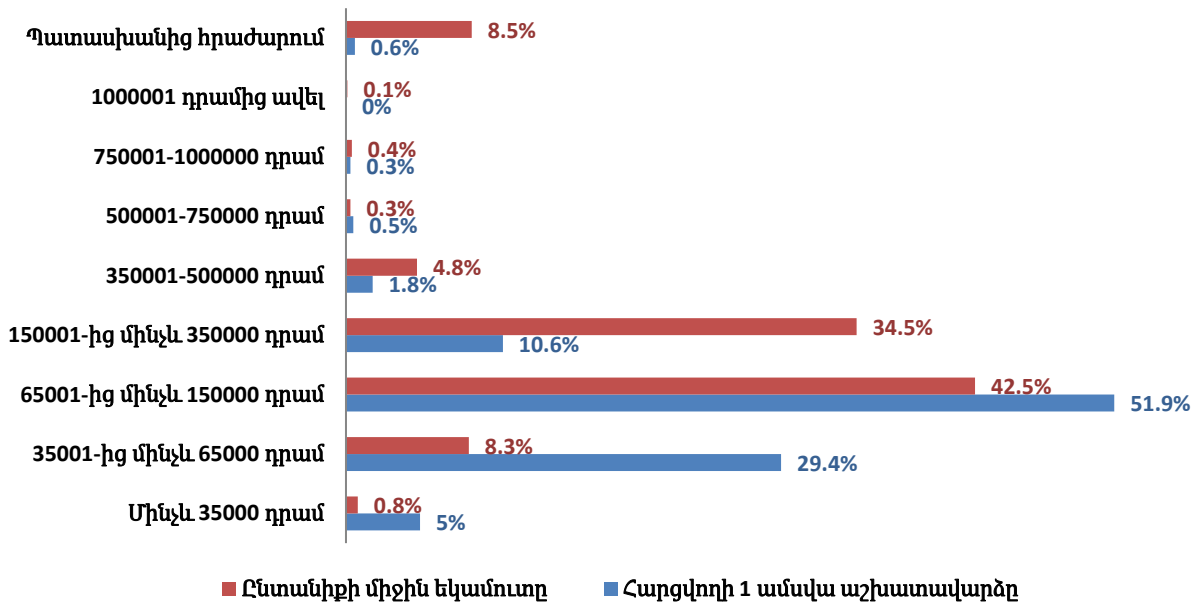


Կրթության և մասնագիտությամբ աշխատելու կապը դիտարկելիս տեսնում ենք, որ բարձրագույն կրթություն ունեցողների մեջ մասնագիտությամբ աշխատողների թիվը (68.6%) 2 անգամ շատ է մասնագիտությամբ չաշխատողների համեմատ (30.0%), միջնակարգ մասնագիտական և հետբուհական կրթություն ունեցողների մեջ նույնպես մասնագիտությամբ աշխատողների թիվը (համապատասխանաբար 62.8% և 61.5%) գերակշռում է ոչ մասնագիտությամբ աշխատողների թվին (համապատասխանաբար 36.5% և 30.8%): Հետաքրքրական է, որ թերի բարձրագույն կրթություն ունեցողների մեջ, ընդհակառակը, ավելի շատ են մարդիկ, ովքեր մասնագիտությամբ չեն աշխատում (53.5% մասնագիտությամբ չաշխատողներն են, իսկ 37.2%-ը նրանք են, ովքեր մասնագիտությամբ են աշխատում): Կարող ենք ենթադրել, որ բարձրագույն կրթությունն անավարտ թողածներն ավելի շատ են հակված մասնագիտությունից տարբերվող աշխատանք իրականացնել, քան մասնագիտություն ունեցողները:

<b>Աղյուսակ 2. Կրթության և մասնագիտությամբ աշխատելու կապը</b>				
	<b>Արդյոք մասնագիտությամբ եք աշխատում</b>			<b>Ընդամենը</b>
	<b>Այո</b>	<b>Չուզահեռաբար սովորում եմ այդ մասնագիտությունը</b>	<b>Ոչ</b>	
<b>Կրթությունը</b>				
Թերի միջնակարգ	0	2	4	6
Միջնակարգ	0	4	63	67
Միջին մասնագիտական	189	2	110	301
Թերի բարձրագույն	16	4	23	43
Բարձրագույն	254	5	111	370
Հետբուհական	8	1	4	13
<b>Ընդամենը</b>	<b>467</b>	<b>18</b>	<b>315</b>	<b>800</b>

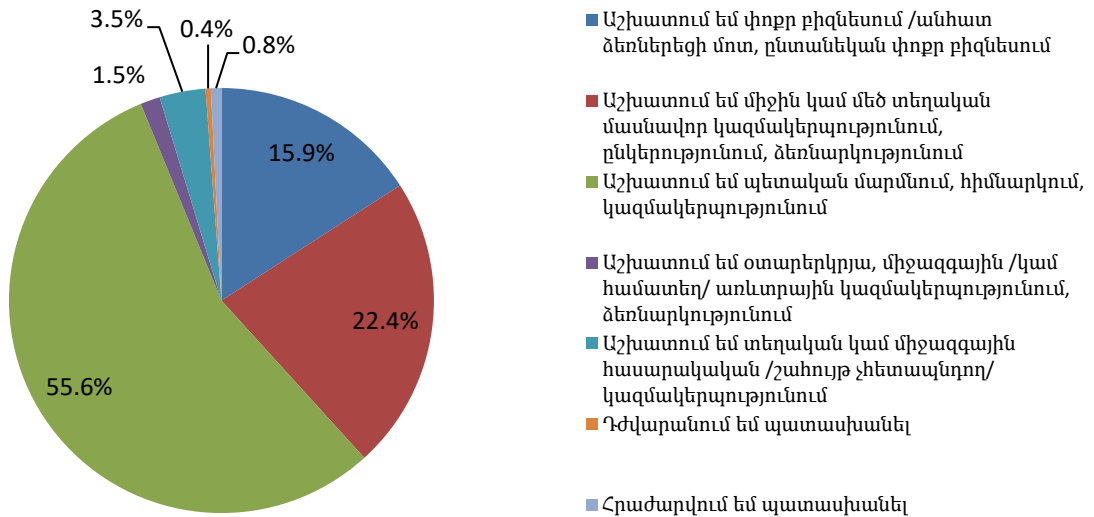
Հարցվողների անձնական և ընտանեկան ամսական եկամտի չափերը ներկայացված են Գծապատկեր 5-ով:

**Գծապատկեր 5. Հարցվողների բաշխումը՝ ըստ ամսական եկամտի /աշխատավարձի**



Հետազոտությանը մասնակցած հարցվածների մեծ մասը՝ 55.6%-ը, նշել է, որ աշխատում է պետական մարմնում, հիմնարկում, կազմակերպությունում, 22.4%-ը՝ տեղական միջին կամ մեծ մասնավոր կազմակերպությունում, ընկերությունում, իսկ 15.9%-ը՝ փոքր բիզնեսում, անհատ ձեռներեցի մոտ, ընտանեկան բիզնեսում:

**Գծապատկեր 6. Հարցվողի աշխատանքի բնույթը**



Ինչպես տեսնում ենք Աղյուսակ 3-ից, հարցվողներն ավելի շատ զբաղված են կրթության ոլորտում-26.0%, պետական կառավարման ոլորտում-15.3%, առողջապահության և սոցիալական աշխատանքի ոլորտում-10.9% և առևտրի ոլորտում – 9.5%:

<b>Աղյուսակ 3. Հարցվողների զբաղվածության ոլորտը</b>	
<b>Աշխատանքի ոլորտը</b>	<b>Տոկոս</b>
Կրթություն և գիտություն	26.0%
Պետական/հանրային կառավարում, հատուկ ծառայություն /պաշտպանություն և իրավապահ ոլորտ/	15.3%
Առողջապահություն և սոցիալական աշխատանք	10.9%
Մեծածախ կամ մանրածախ առևտուր	9.5%
Վերամշակող արդյունաբերություն /հրուշակեղենի արտադրություն և այլն/	5.9%
Կոմունալ ծառայություններ /Էլ.էներգիա, գազ, աղբահանություն և այլն/	5.3%
Բանկեր /ֆինանսներ	4.3%
Շինարարություն	3.5%
Գեղեցկության սրահներ, սպա կենտրոններ, մարզասրահներ և այլն	3.4%
Տրանսպորտ, պահեստավորում, հաղորդակցություն /այդ թվում նաև լրատվամիջոցներ/	3.0%
Քաղաքացիական հասարակություն /ՀԿ	2.6%
Հանքարդյունաբերություն և օգտակար հանածոների մշակում	2.5%
Գյուղատնտեսություն, ձկնաբուծություն	2.4%
Հրաժարվում եմ պատասխանել	1.9%
Հյուրանոցներ, ռեստորաններ, սրճարաններ	1.8%
Անձնական և կենցաղային իրերի, տրանսպորտային միջոցների նորոգում	0.9%
Անշարժ գույքի առք, վաճառք, վարձակալություն /բրոկեր/	0.8%
Դժվարանում եմ պատասխանել	0.4%
<b>Ընդամենը</b>	<b>100%</b>

Հարցվածների կեսը (52.2%-ը) աշխատում է բյուջետային հիմնարկ-ձեռնարկություններում, 15.2%-ը՝ ծառայությունների և սպասարկման ոլորտում, 14.3%-ը՝ արդյունաբերությունում և գյուղատնտեսությունում, 9.5%-ը՝ առևտրի ոլորտում, 4.3%-ը՝ բանկեր և ֆինանսների ոլորտներում:

Հետազոտության ընթացքում հարցված 800 աշխատող անձանցից 28-ն ունեն 2-րդ աշխատանք: Նրանց ճնշող մեծամասնությունը զբաղված է այն ոլորտում, որը ներկայացրել են որպես զբաղվածության հիմնական ոլորտ: Այն հարցին, թե ինչպես են հարվողներն անցել իրենց աշխատանքին, 46.3%-ը պատասխանել է «մրցույթով», 21.0%-ը՝ «ծանոթով», 29.4%-ը՝ «պարզապես թափուր հաստիք է եղել, սկսել եմ աշխատել», 2.4%-ը դժվարացել կամ հրաժարվել է պատասխանել, 1%-ը՝ «մադարիչով կամ գումարով»:

## Աշխատանքային պայմանագիր կամ հրաման

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են գործատուի և աշխատողի միջև կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին գործատուի անհատական իրավական ակտի (այսուհետ նաև՝ հրաման) հիման վրա<sup>1</sup>: Քանի որ հրամանով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների կարգավորման օրենսդրական դրույթները, ուստի սույն զեկույցում այսուհետ դրանք կգործածվեն մեկ՝ «աշխատանքային պայմանագիր» եզրույթով: Կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, աշխատանքի կատարման կարգն ու պայմանները, աշխատողի հանգստի և աշխատաժամանակի ռեժիմը կարգավորվում են աշխատանքային պայմանագրով: Ուսումնասիրության ընթացքում պարզվել է, որ հարցվողների 75.4%-ն ունի աշխատանքային պայմանագիր, 12.8%-ը նշել է, որ իր հետ չի կնքվել աշխատանքային պայմանագիր, 9.9%-ն աշխատանքի է անցել անհատական իրավական ակտի՝ հրամանի համաձայն, 2%-ը դժվարացել կամ հրաժարվել է պատասխանել, թե ինչ հիմքով է նա անցել աշխատանքի: Աշխատանքային պայմանագիր ունեցողների 75.4%-ը նշել է, որ իրենց տրվել է աշխատանքային պայմանագրի երկրորդ օրինակը, իսկ 22.3%-ին այն չի տրվել:

Հետաքրքրական է տեսնել, թե ինչ տիպի կազմակերպություններում/գործատուների մոտ են աշխատողներն ավելի շատ նշել, որ իրենց հետ չի կնքվել աշխատանքային պայմանագիր: Փոքր բիզնեսում, անհատ ձեռներեցի կամ ընտանեկան փոքր բիզնեսում աշխատողների մեջ գերակշռում է այն մարդկանց թիվը, ովքեր աշխատում են առանց պայմանագրի, միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպություններում աշխատողների մեջ պայմանագիր չունեցողների տոկոսը (15.1%) զգալիորեն (58.6%-ով) փոքր է պայմանագրով աշխատողների տոկոսից (73.7%), պետական ոլորտում աշխատողների շրջանում պայմանագիր չունեցողների տոկոսը (2.5%) նույնպես փոքր է (81.8%-ով) պայմանագիր ունեցողների տոկոսից (84.3%): Օտարերկրյա միջազգային առևտրային կազմակերպություններում կամ տեղական/միջազգային հասարակական կազմակերպություններում աշխատողների շրջանում չեն եղել մարդիկ, ովքեր աշխատել են առանց աշխատանքային պայմանագրի:

Աղյուսակ 4. Աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը ըստ ոլորտի						
Աշխատանքի ոլորտը	Կնքվել է պայմանագիր-1					Ընդամենը
	Տրվել է աշխատանքի ընդունման հրաման	Աշխատանքային պայմանագիր	Չի կնքվել պայմանագիր	Դժվարանում է պատասխանել	Հրաժարվում է պատասխանել	
Աշխատում եմ փոքր բիզնեսում /անհատ ձեռներեցի մոտ, ընտանեկան փոքր բիզնեսում	5.5%	41.7%	46.5%	3.1%	3.1%	100.0%
Աշխատում եմ միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում,	8.9%	73.7%	15.1%	2.2%	0.0%	100.0%

<sup>1</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի, հոդված 14

ընկերությունում, ձեռնարկությունում						
Աշխատում եմ պետական մարմնում, հիմնարկում, կազմակերպությունում	12.6%	84.3%	2.5%	0.7%	0.0%	<b>100.0%</b>
Աշխատում եմ օտարերկրյա, միջազգային /կամ համատեղ/ առևտրային կազմակերպությունում, ձեռնարկությունում	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	<b>100.0%</b>
Աշխատում եմ տեղական կամ միջազգային հասարակական /շահույթ չհետապնդող/ կազմակերպությունում	0.0%	96.4%	0.0%	3.6%	0.0%	<b>100.0%</b>
Դժվարանում եմ պատասխանել	0.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	<b>100.0%</b>
Հրաժարվում եմ պատասխանել	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	<b>100.0%</b>

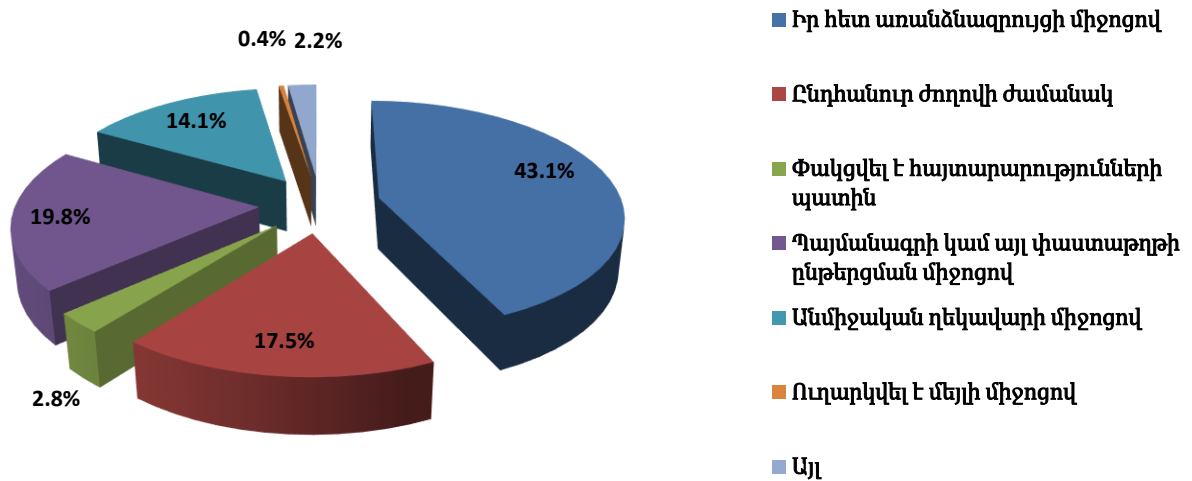
Եթե հաշվի առնենք այն հանգամանքը, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումների համաձայն աշխատանքային պայմանագիրը և աշխատանքի ընդունման անհատական իրավական ակտը աշխատանքային հարաբերությունների ծագման իրավագործամբ նույնական փաստաթղթեր են, ապա ստացվում է, որ ձևակերպված աշխատող են համարվում հարցվածների 85,3%-ը:

Սակայն, մեր գնահատմամբ՝ առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատողների թիվը կարող էր ավելի շատ լինել, եթե չլիներ մարդկանց այն մտածողությունը, որ եթե գրանցված աշխատող չեն, ուրեմն աշխատանք չունեն: Ենթադրվում է, որ հետազոտությանը չեն մասնակցել մարդկանց մի խումբ, ովքեր, չունենալով աշխատանքային պայմանագիր, թաքցրել են իրենց աշխատելու փաստը:

Այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ իրենց հետ կնքվել է աշխատանքային պայմանագիր, պատասխանել են պայմանագրի բովանդակությանը վերաբերող մի քանի հարցերի: Պարզվում է, որ նրանց 84.9%-ն ամբողջությամբ ծանոթ է իր աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը: 12.9%-ը նշել է, որ մասամբ է ծանոթ, իսկ 2.3%-ը, որ ընդհանրապես ծանոթ չէ պայմանագրի բովանդակությանը: Գրեթե բոլոր պայմանագիր ունեցողները նշել են, որ իրենց հասկանալի է պայմանագրի բովանդակությունը (91.3% լիովին, 8.3% մասամբ):

Բոլոր հարցվողների 96.6%-ը նշել է, որ աշխատանքի ընդունվելիս իրենց ծանոթացրել են իրենց աշխատանքային պայմաններին, իրավունքներին և պարտականություններին՝ անկախ պայմանագիր ունենալու կամ չունենալու հանգամանքից: Բոլոր հարցվողները նշել են, որ գիտեն իրենց աշխատանքային իրավունքներն ու պարտականությունները, և ծանոթ են աշխատանքի պայմաններին: Ինչպես երևում է Գծապատկեր 7-ից, աշխատանքային պարտականություններին ծանոթացնելու ամենատարածված մոտեցումը առանձնազրույցն է նոր աշխատակցի հետ, ապա ընդհանուր ժողովը և այլն:

Գծապատկեր 7. Աշխատանքային պարտականությունների ծանոթացնելու միջոցները



Հարցվողները 5 բալային համակարգով գնահատել են, թե որքանով են պահպանվում իրենց աշխատավայրում աշխատանքային կանոնները՝ աշխատողների իրավունքներն ու պարտականությունները, աշխատանքի պայմանները: Ամենաշատ պատասխանը եղել է «5», ամենաքիչը՝ «1»: Աշխատանքային կանոնների պահպանումը աշխատավայրերում միջինում ստացել է «4.28» գնահատական:

Աղյուսակ 5. Աշխատանքային կանոնների պահպանման միջինացված գնահատականներն ըստ աշխատանքի ոլորտի	
Աշխատանքի ոլորտը	Աշխատանքային կանոնների պահպանման միջինացված գնահատական (1-5 սանդղակով, որտեղ 1-ն ամենացածրն է, 5-ը՝ ամենաբարձրը)
Աշխատում եմ փոքր բիզնեսում /անհատ ձեռներեցի մոտ, ընտանեկան փոքր բիզնեսում	4.20
Աշխատում եմ միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում, ընկերությունում, ձեռնարկությունում	4.08
Աշխատում եմ պետական մարմնում, հիմնարկում, կազմակերպությունում	4.35
Աշխատում եմ օտարերկրյա, միջազգային /կամ համատեղ/ առևտրային կազմակերպությունում, ձեռնարկությունում	4.75
Աշխատում եմ տեղական կամ միջազգային հասարակական /շահույթ չհետապնդող/ կազմակերպությունում	4.61

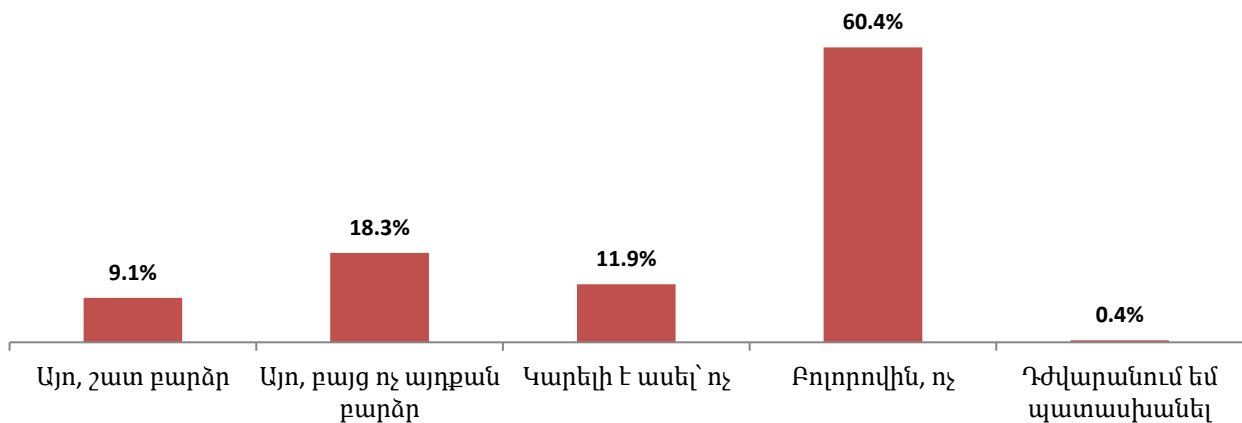
Ինչպես տեսնում ենք Աղյուսակ 5-ից, աշխատանքային կանոնների պահպանման առումով ամենաբարձր գնահատականը միջինում տրվել է օտարերկրյա միջազգային կազմակերպություններում աշխատողների կողմից, իսկ ամենացածրը՝ տեղական միջին կամ մասնավոր կազմակերպություններում աշխատողների կողմից:

## Աշխատանքի և հանգստի պայմաններ

Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել է հարցվողների կարծիքը աշխատավայրում աշխատանքային պայմանների՝ այդ թվում նաև աշխատավայրի անվտանգության վերաբերյալ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումների համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է ապահովել անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմաններ, ինչպես նաև աշխատողին ծանոթացնել աշխատանքի պաշտպանության և հակահրդեհային անվտանգության ապահովման պահանջներին<sup>2</sup>:

Աշխատանքի անվտանգության կանոններ առկա են հարցվողների 86.9%-ի աշխատավայրերում: Հարցվողների 85.5%-ին գործատուները հրահանգավորել են անվտանգության կանոնների պահպանման վերաբերյալ: Հարցվողների 81.5%-ի խոսքերով՝ գործատուն կամ լիազորված անձը հետևում են անվտանգության պահպանմանը: Գծապատկեր 8-ից երևում է, որ հարցվողների կեսից ավելիի աշխատավայրերը չունեն վնասակարություն կամ վտանգավորություն<sup>3</sup>:

**Գծապատկեր 8. Աշխատանքային պայմաններն ունեն առողջության համար վտանգավորություն կամ վնասակարություն**



Եթե աշխատանքը կատարվում է առողջության համար վնասակար և (կամ) վտանգավոր գործոնների ազդեցության պայմաններում, ապա օրենսդրությամբ սահմանված է հավելումների վճարում<sup>4</sup>, իսկ այդպիսի աշխատանքների և մասնագիտությունների ցանկը սահմանված է ՀՀ կառավարության 02.12.2010թ. N1698-Ն որոշմամբ:

<sup>2</sup> ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 217:

<sup>3</sup> Ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկը սահմանված է ՀՀ կառավարության 2.12.2010 թ.1698-Ն որոշմամբ:

<sup>4</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 183-րդ հոդածի համաձայն ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա տարիֆային աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների,

Այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ աշխատավայրն ունի առողջության համար վնասակարություն կամ վտանգավորություն, մեծամասամբ (69.1%) նշում են, որ չեն ստանում որևէ փոխհատուցում դրա դիմաց: 16.7%-ը նշել են, որ ստանում են վտանգավորության կամ վնասակարության փոխհատուցում, իսկ 5.7%-ը, որ ստանում են, բայց շատ չնչին չափով: Աշխատանքային պայմանների վնասակարության կամ վտանգավորության մասին աշխատողները տեղեկացել են պայմանագրից (26.3%) և գործատուի հետ բանավոր քննարկման արդյունքում (26.7%): Իրենց աշխատավայրի պայմանները վտանգավոր կամ վնասակար ներկայացրած հարցվողների 30.2%-ի պնդմամբ այդ մասին չի քննարկվում որևէ կերպ՝ ոչ գրավոր և ոչ էլ բանավոր, իսկ 3.5%-ը նշել է, որ այդ հարցը քննարկվում է միայն աշխատողների շրջանում, սակայն գործատուն չի ընդունում այդ փաստը: Տվյալ պատասխանը նշողների մեծ մասը (54.5%) եղել են պետական հիմնարկների աշխատողներ, 27.3%-ը՝ փոքր բիզնեսում, անհատ ձեռներեցի մոտ աշխատողներ և 18.2%-ը՝ միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում աշխատողներ:

Հետաքրքրական է դիտարկել, թե որքան է տևում աշխատողների աշխատանքային ժամը և ընդմիջումը՝ ըստ պայմանագրի և իրականում որքանով է դա պահպանվում: Օրենսդրական կարգավորումների համաձայն աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը չի կարող անցնել շաբաթական 40 ժամից, իսկ ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը՝ 8 աշխատանքային ժամից<sup>5</sup>: Աշխատանքի ռեժիմը պետք է ամրագրված լինի աշխատողի պայմանագրում, որը ստորագրելով, վերջինս ծանոթանում և ընդունում է այդ պայմանը՝ աշխատել աշխատաժամանակի նորմալ տևողությամբ կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով կամ աշխատաժամանակի կրճատ տևողությամբ կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի ռեժիմով:

Ինչպես տեսնում ենք Աղյուսակ 6-ից, աշխատանքային օրվա տևողությունը միշտ չէ, որ համընկնում է պայմանագրում սահմանվածի հետ: Նկատենք, որ ըստ պայմանագրի աշխատաժամանակի մասին դժվարացել են պատասխանել հարցվողների 17.1%-ը: Նրանք հիմնականում այն մարդիկ են, ովքեր չունեն պայմանագիր:

<b>Աղյուսակ 6. Աշխատանքային օրվա տևողությունը՝ ըստ պայմանագրի և իրականում</b>		
<b>Աշխատանքային օրվա տևողությունը</b>	<b>Ըստ պայմանագրի /կամ բանավոր պայմանավորվածության</b>	<b>Իրականում</b>
Մինչև 8 ժամ	26.5	29.9
8 ժամ	39.1	41.0
8-10 ժամ	6.3	11.3
10-12 ժամ	3.6	5.8
12 ժամից ավել	7.4	9.4
Դժվարանում են պատասխանել	17.1	2.8
<b>Ընդամենը</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար՝ ոչ պակաս, քան 50 տոկոսի չափով:

<sup>5</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 139

Ըստ աշխատանքի ոլորտի աշխատաժամանակը դիտարկելիս տեսնում ենք, որ ավելի շատ դժվարացել են պատասխանել փոքր բիզնեսում /անհատ ձեռներեցի մոտ աշխատողները: 8- ժամյա գրաֆիկին ավելի շատ հետևում են օտարերկրյա կազմակերպությունները, տեղական կամ միջազգային շահույթ չհետապնդող կազմակերպությունները, ինչպես նաև տեղական մասնավոր և պետական կազմակերպությունները:

<b>Աղյուսակ 7. Աշխատանքային օրվա տևողությունն ըստ պայմանագրի տարբեր ոլորտներում</b>							
	<b>Ձեր աշխատանքային օրը քանի՞ ժամ է տևում ըստ պայմանագրի</b>						<b>Ընդամենը</b>
	<b>Մինչև 8 ժամ</b>	<b>8 ժամ</b>	<b>8-10 ժամ</b>	<b>10-12 ժամ</b>	<b>12 ժամից ավել</b>	<b>Դժվ էմ պատ</b>	
Աշխատում եմ փոքր բիզնեսում /անհատ ձեռներեցի մոտ, ընտանեկան փոքր բիզնեսում	14.2%	17.3%	7.1%	5.5%	3.1%	52.8%	<b>100.0%</b>
Աշխատում եմ միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում, ընկերությունում, ձեռնարկությունում	11.2%	45.8%	8.4%	8.4%	5.6%	20.7%	<b>100.0%</b>
Աշխատում եմ պետական մարմնում, հիմնարկում, կազմակերպությունում	35.5%	42.0%	5.4%	1.6%	9.7%	5.8%	<b>100.0%</b>
Աշխատում եմ օտարերկրյա, միջազգային /կամ համատեղ/ առևտրային կազմակերպությունում, ձեռնարկությունում	16.7%	58.3%	8.3%	0.0%	8.3%	8.3%	<b>100.0%</b>
Աշխատում եմ տեղական կամ միջազգային հասարակական /շահույթ չհետապնդող/ կազմակերպությունում	42.9%	50.0%	3.6%	0.0%	0.0%	3.6%	<b>100.0%</b>

Մոտավորապես նույն կերպ է բաշխվում նաև իրականում աշխատաժամանակը ըստ ոլորտների դիտարկելիս:

Ընդմիջման տևողության մասին նույնպես դժվարացել են պատասխանել այն հարցվողները, ովքեր չունեն աշխատանքային պայմանագիր և կրկին փոքր բիզնեսում կամ անհատ ձեռներեցի մոտ աշխատողները:

<b>Աղյուսակ 7. Ընդմիջման տևողությունը՝ ըստ պայմանագրի և իրականում</b>		
<b>Ընդմիջման համար որքա՞ն ժամանակ է Ձեզ տրվում ըստ պայմանագրի</b>	<b>Ըստ պայմանագրի /կամ բանավոր պայմանավորվածության</b>	<b>Իրականում</b>
Չի տրվում	12.1	12.8
Մինչև 30 րոպե	16.1	21.1
31-60 րոպե	36.5	41.6

1-2 ժամ	15.9	19.9
Դժվարանում եմ պատասխանել	19.4	4.6
<b>Ընդամենը</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Միաժամանակ պարզվել է, թե արդյոք հարցվողները գոհ են իրենց աշխատանքային օրվա և ընդմիջման տևողությունից: Հարկ է նկատել, որ աշխատանքը սկսելուց 4 ժամ հետո հանգստանալու և սնվելու համար աշխատողներին տրամադրվում է 2 ժամից ոչ ավելի և կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ ընդմիջում, իսկ որոշ դեպքերում, հաշվի առնելով աշխատանքի պայմանները, աշխատանքային օրվա ընթացքում աշխատողներին կարող է տրամադրվել նաև լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումներ: Լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակը, տևողությունը և հանգստանալու տեղը նախատեսվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով<sup>6</sup>: Պարզվում է, որ հարցվողների 91.2%-ին բավարարում է իր աշխատաժամանակի և հանգստի տևողության հարաբերակցությունը (64.9%- լիովին բավարարում է, 26.3%- որոշ չափով բավարարում է): Աշխատաժամանակի և հանգստի տևողության հարցը երբևէ գործատուի հետ չի քննարկել հարցվողների 75.5%-ը, քննարկել և ստացել է բավարարող լուծում 17.9%-ը, իսկ 6.6%-ը քննարկել, սակայն բավարարող լուծում չի ստացել: Այդպիսով վերջիններս կարող են հանդիսանալ աշխատաժամի և հանգստի հարաբերակցությունից դժգոհ 8.8%-ի մի մասը: Իսկ այն մարդիկ, ովքեր չեն քննարկել աշխատաժամանակի և հանգստի տևողությունը գործատուի մոտ, մեծամասամբ գոհ են եղել դրանից: Այսպես՝ նրանց 71.9%-ը ցանկություն չի ունեցել քննարկելու, 2%-ը նշել է, որ դրա իրավունքը չունեն, 1%-ը՝ չգիտեր, որ ունեն նման իրավունք, իսկ 0.5%-ն այն մարդիկ են, ովքեր գործատուի հետ կապվելու հնարավորություն չունեն:

Ինչ վերաբերում է արտաժամյա աշխատանքին, ապա հարկ է նշել, որ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավումը իրականացվում է որոշակի ընթացակարգով՝ նախ դրա համար անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված հիմքերի առկայություն <sup>7</sup>, գործատուի հրաման՝ աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու մասին <sup>8</sup>, և արտաժամյա աշխատանքի վճարում ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակասի չափով: Ընդ որում, արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը: Հարցվողների 53.1%-ը նշել է, որ երբեք չի կատարում արտաժամյա աշխատանք, 18.6%-ը՝ հազվադեպ, 9.1%-ը՝ ամիսը 1-2 օր, 7.4%-ը գրեթե ամեն օր, 6.5%-ը՝ շաբաթական 1-2 օր և 4.0%-ը՝ 2 շաբաթը 1-2 օր: Ընդ որում արտաժամյա աշխատանք իրականացնողների 56.3%-ը նշել է, որ հավելում չի ստանում դրա համար: Հարցվողների 72.4%-ն աշխատում է լրիվ աշխատաժամանակով (նորմալ աշխատաժամանակի օրական տևողությունը չպետք է գերազանցի 8 ժամը), 17.0%-ը՝ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով, իսկ 10.6%-ը՝ հերթափոխով: Հերթափոխով աշխատողների 7.0%-ը հերթափոխ իրականացնում է շաբաթը մեկ կամ ավելի հազվադեպ, 47.1%-ը՝ 3 օրը մեկ, 37.6%-ը՝ 2 օրը մեկ, 8.2%-ը՝ ամեն օր: Ամեն օր հերթափոխով աշխատում են ավելի շատ փոքր բիզնեսում /անհատ ձեռներեցի մոտ

<sup>6</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդվածներ 152-153

<sup>7</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 145

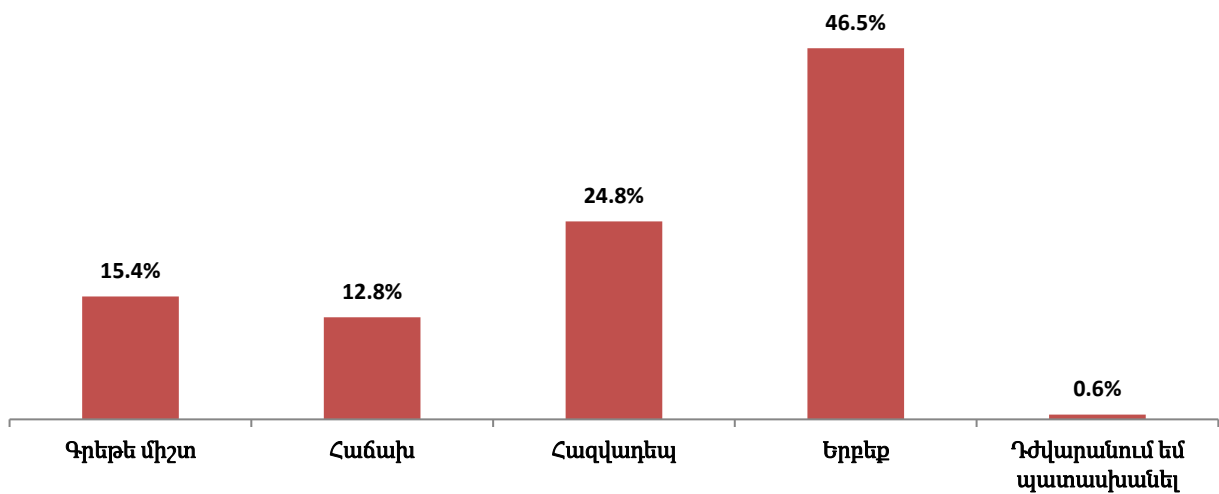
<sup>8</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 5

(42.9%), միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում՝ 28.6% և պետական հիմնարկում՝ 14.3%: Ըստ ոլորտների ամենաշատը նշվել է առևտրի ոլորտից (42.9%), ապա՝ վերամշակող արդյունաբերություն, շինարարություն, գեղեցկության սրահներ/սպասարկում, առողջապահություն (14.3% յուրաքանչյուրը):

Լրիվ կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողների 12.6%-ը կանոնավոր կերպով իրականացնում է նաև հերթապահություն, 5.9%-ը դա իրականացնում է անկանոն կամ հազվադեպ, իսկ 81.5%-ը երբեք չի իրականացնում: Ընդ որում՝ զիջերային աշխատանքի դիմաց միայն հարցվողների 10.6%-ն է նշել, որ փոխհատուցվում է մեկ ժամի համար ցերեկային աշխատանքային ժամի համար ֆիքսված գումարի 30%-ի չափով: Հարկ է նշել, որ 30%-ը այն նվազագույն շեմն է, որն ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ հոդվածի, պարտավոր է վճարել գործատուն և որը չի բացառում նաև դրանից ավելիի վճարման հնարավորությունը: Հարցվածների 9.1%-ը նշել է, որ ստանում է նույնքան, որքան ցերեկային մեկ ժամի համար, 6.1%-ը՝ ֆիքսված ցերեկային ժամի կրկնապատիկը, 3.0%-ը՝ ավելի քիչ, քան ցերեկային ժամի համար: Մնացածը դժվարացել են պատասխանել հարցին:

Գծապատկեր 8-ում ներկայացված է, թե հանգստյան կամ տոնական օրերին որքան հաճախ են հարցվողները ներգրավվում աշխատանքի:

**Գծապատկեր 9. Հանգստյան կամ տոն օրերին աշխատելու հաճախականություն**



Նշենք, որ նրանց 62.9%-ը դրա համար հավելյալ վճարում չի ստանում, այլ դա համարվում է սովորական օր: 20.8%-ը ստանում է հավելյալ վճար, 5.4%-ը՝ բանավոր խրախուսանք, 4.0%-ը՝ կրկնակի վարձատրություն, 2.1%-ը՝ այլ հանգստյան վճարովի ազատ օր է ստանում, 2.1%-ը՝ ըստ գործատուի հայեցողության, 2.6%-ն էլ փոխհատուցվում է բնամթերքով կամ ստանում է այլ փոխհատուցում:

Հետազոտության ընթացքում քննարկվել է նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի հարցը: Օրենսդրական կարգավորումների համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրերով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է

աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար: Ամենամյա արձակուրդը լինում է նվազագույն, երկարացված և լրացուցիչ, որը պայմանավորված է կատարած աշխատանքի տեսակով և պայմաններով: Հարցվողների միայն 67.6%-ն է օգտվել իրեն տրամադրվող ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքից: Հարցվողների 6.4%-ը նշել է, որ իրեն տրամադրվում է արձակուրդ, սակայն չի օգտվել իր այդ իրավունքից, 1.3%-ը նշել է, որ հրամանը տվել են, սակայն չի գնացել, 3.0%-ը չգիտի՝ իրեն տրամադրվում է արձակուրդ, թե ոչ: Հարցվողների 21.8%-ը նշել է, որ իրեն չի տրամադրվում արձակուրդ: Այդպես նշողների թիվն ավելի բարձր է փոքր բիզնեսում/ անհատ ձեռներեցների մոտ աշխատողների շրջանում: Այն հարցվողները, ում տրամադրվել է արձակուրդ, սակայն չեն օգտվել դրանից, հիմնավորել են աշխատանքային ծանրաբեռնվածությամբ (26.2%), անձնական պատճառներով (23.0%), ժամանակ չլինելու (22.2%) և այլ պատճառներով: Այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ իրենց արձակուրդ չի տրամադրվում, պատասխանել են նաև այն հարցին, թե արդյոք իրենք դիմել են գործատուին այդ հարցով: Նրանց 50.8%-ը նշել է, որ չի ցանկացել դիմել, 32.6%-ը՝ «տվյալ աշխատանքում արձակուրդ չի ենթադրվում», 5.7%-ը դիմել է, սակայն մերժվել է, 2.1%-ը չի համարձակվել դիմել, 2.0%-ը հրաժարվում է պատասխանել և այլն:

Գործնականում հաճախ են հանդիպում այնպիսի դեպքեր, երբ գործատուն աշխատողին ծանրաբեռնում է աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված պարտականությունների կատարմամբ՝ խախտելով աշխատանքի պայմանների շուրջ ձեռքբերված գրավոր համաձայնությունը: Հասկանալու համար, թե որքանով են աշխատավայրում պահպանվում աշխատանքի պայմանները, հարց է տրվել. «Որքան հաճախ է գործատուն պահանջում կատարել պայմանագրով չնախատեսված աշխատանքներ»: 79.4%-ը պատասխանել են երբեք, 14.6%-ը՝ հազվադեպ, 3.1%-ը՝ հաճախ, 1.4%-ը՝ շատ հաճախ: Մեծամասամբ աշխատանքները կապված են եղել իր կողմից իրականացվող հիմնական աշխատանքի հետ. 61.5%-լրացուցիչ, չնախատեսված աշխատանք, 22.5%- աշխատատեղը կարգի բերելու հետ կապված աշխատանք: Սակայն նրանց մեջ եղել են նաև մարդիկ, ովքեր նշել են, որ իրենցից պահանջվել է ընտրությունների ընթացքում քարոզչություն իրականացնել 4.1%, գործատուի անձնական, ընտանեկան կամ այլ աշխատանքներ:

Բոլոր հարցվողները պատասխանել են այն հարցին, թե արդյոք աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվում են աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնությամբ: Հարցվողների 54.6%-ը նշել է այո (25.1%-ը՝ «այո, միշտ» և 29.5%-ը՝ «երբեմն այո»), իսկ 42.3%-ը՝ ոչ: Երբ փոփոխվում են աշխատանքի էական պայմանները, այդ մասին ոչ միշտ է պատշաճ կերպով տեղեկացվում աշխատողը: Այսպես՝ հարցվողների 22.4%-ը նշել է, որ չի տեղեկացվում ոչ գրավոր, և ոչ էլ բանավոր, 27.4%-ը՝ միայն բանավոր, 22.1%-ը՝ երբեմն գրավոր, երբեմն էլ բանավոր, և միայն 19.9%-ն է նշել, որ դա տեղի է ունենում գրավոր կերպով:

Աշխատանքային պայմանների ուսումնասիրման ընթացքում կարևոր է նաև աշխատողների առողջության պայմանների պարզաբանումը: Պարզվում է, որ հարցվողների

51.9%-ն աշխատանքի ընդունվելիս անցել է բժշկական զննություն<sup>9</sup>, իսկ 45.9%-ը՝ ոչ: Թե որ տիպի կազմակերպություններում աշխատողների որ մասն է բուժզննություն անցել, ներկայացված է Աղյուսակ 8-ում:

Աղյուսակ 8. Բուժզննություն անցնելն՝ ըստ կազմակերպության տիպի	Աշխատանքի ընդունվելիս անցել էք բժշկական զննություն				Ընդամենը
	Այո	Ոչ	Դժվ էմ պատ	Հրաժ էմ պատ	
Աշխատում եմ փոքր բիզնեսում /անհատ ձեռներեցի մոտ, ընտանեկան փոքր բիզնեսում	20.5%	78.0%	1.6%	0.0%	100.0%
Աշխատում եմ միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում, ընկերությունում, ձեռնարկությունում	45.8%	54.2%	0.0%	0.0%	100.0%
Աշխատում եմ պետական մարմնում, հիմնարկում, կազմակերպությունում	65.8%	30.6%	3.4%	0.2%	100.0%
Աշխատում եմ օտարերկրյա, միջազգային /կամ համատեղ/ առևտրային կազմակերպությունում, ձեռնարկությունում	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Աշխատում եմ տեղական կամ միջազգային հասարակական /շահույթ չհետապնդող/ կազմակերպությունում	14.3%	85.7%	0.0%	0.0%	100.0%

Ընթացքում պարտադիր բուժզննություն անցնում են հարցվողների 59.8%-ը: Հաճախականության վերաբերյալ ամենաշատ նշված տարբերակը եղել է տարին 1 անգամը՝ 64.9%, 6 ամիսը 1 անգամ՝ 28.2%: Սակայն եղել են դեպքեր, որք հարցվողները նշել են, որ բուժզննություն անցնում են ամեն օր (0.6%) կամ ամիսը 1 անգամ (0.2%): Ինչպես վկայում են ուսումնասիրության արդյունքները, ամենահաճախակին բուժզննություն անցնում են պետական մարմնում՝ պաշտպանության և իրավապահ ոլորտում: Թե ում միջոցներով են հարցվողները անցել բուժզննություն, մեծամասամբ պատասխանել են գործատուի (51.3%), ապահովագրական ընկերության (28.0%), ինչպես նաև սեփական միջոցներով (18.0%):

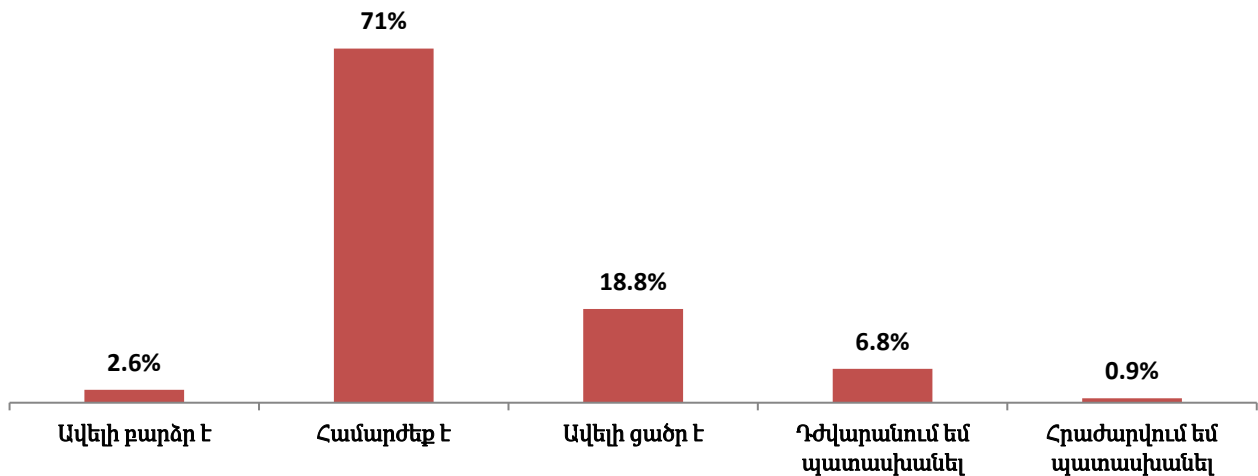
Նշենք, որ աշխատանքի բերումով առողջական խեղումներ ունեցել են հարցվողների 7.0%-ը, որոնց բուժման ծախսերը 71.7% դեպքերում չեն փոխհատուցվել գործատուի կողմից, 13.3% դեպքերում մասամբ են փոխհատուցվել, իսկ 8.3% դեպքերում փոխհատուցվել են լիովին:

<sup>9</sup> Խոսքը վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 249-րդ հոդվածով սահմանված պարտադիր նախնական և պարբերական բժշկական զննությանը, որի իրականացման կարգը սահմանված է ՀՀ կառավարության 27.03.2003 N347-Ն որոշմամբ:

## Աշխատանքի վարձատրություն. Խրախուսանք և տույժեր

Աշխատանքային իրավունքների ուսումնասիրության մեջ առանցքային տեղ է գրավում աշխատանքի վարձատրության խնդիրը: Աշխատավարձը աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է<sup>10</sup>: Աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ աշխատավարձը: Աշխատողի աշխատավարձը կախված է աշխատողի որակավորումից, աշխատանքի պայմաններից, որակից, քանակից, բարդությունից: Պարզվում է, որ հարցվողների 46.5%-ը գտնում է, որ իր կատարած աշխատանքն ու ստացած վարձատրությունը համարժեք չեն: Հարցվողների 25.9%-ն է, որ իր կատարած աշխատանքն ու ստացած աշխատավարձը համարժեք է համարում, իսկ 27.6%-ը՝ հիմնականում համարժեք: Հարցվողները նաև համեմատել են իրենց փաստացի աշխատավարձը սահմանված աշխատավարձի հետ: Ինչպես տեսնում ենք Գծապատկեր 10-ից, սահմանված և փաստացի աշխատավարձերը համընկնում են միայն հարցվողների 71%-ի դեպքերում, 2.6%-ի դեպքում փաստացի աշխատավարձն ավելի բարձր է, քան սահմանվածը, իսկ 18.8%-ի դեպքում՝ ավելի ցածր:

Գծապատկեր 10. Փաստացի աշխատավարձը սահմանված ից...



Հարցվողների մեծ մասն աշխատավարձը ստանում են հաջորդ ամսվա սկզբում (41.8%) կամ ամսվա սկզբում (39.3%): Այն հարցին, թե ինչ պահումներ են արվում աշխատավարձից, հարցվողների 4.2%-ն է, որ դժվարացել է պատասխանել: Մյուսները տեղյակ են եղել եկամտային հարկի մասին (31.9%), բանակին փոխանցվող 1000 դրամի մասին (30.4%), կուտակային կենսաթոշակի մասին (18.6%), ինչպես նաև արհմիության վճարի մասին (13.5%): Հարցվողների 77.1%-ը նշել է, որ գիտի, թե որքան է կազմում իր կեղտոտ աշխատավարձը: Ընդ որում՝ հարցվողների 39.4%-ը նշել է, որ չի պահանջել հաշվապահությունից մաքուր և կեղտոտ աշխատավարձերի հաշվարկը: 31.9%-ը նշել է, որ պահանջել է և տեսել է, 25.8%-ը՝ չի պահանջել,

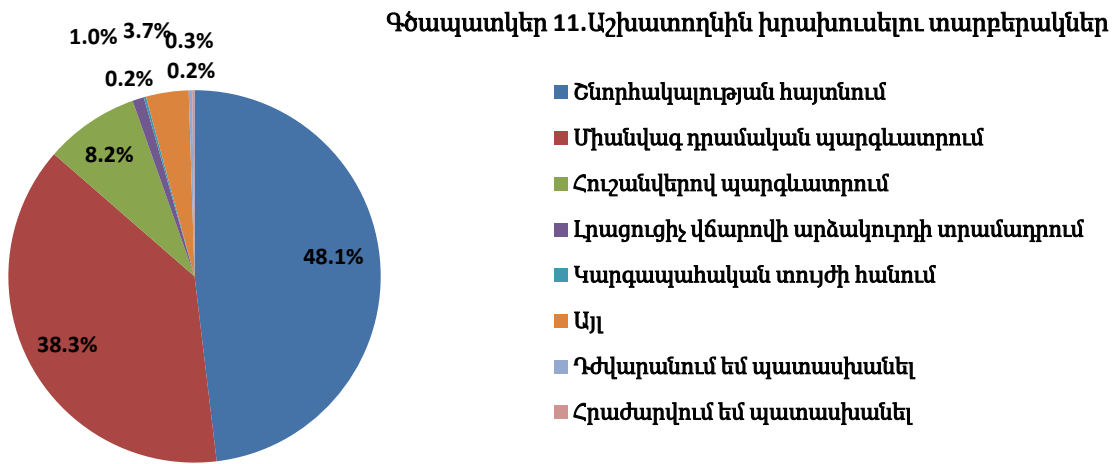
<sup>10</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 178

սակայն իրեն ցույց են տվել և 1.3%-ը պահանջել է, սակայն իրեն ցույց չեն տվել: Հիմնականում հարցվողները չունեն անհրաժեշտություն նման տեղեկատվության:

Հետազոտության ընթացքում պարզվել է, որ հարցվողների 14.4%-ը ինչ-որ մի ժամանակ գտնվել են պարապուրդում: Այս դեպքում օրենսդրությունը նախատեսում է, որ պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար գործատուն աշխատողին վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդի չափով<sup>11</sup>: Սակայն նրանց միայն 47.0%-ն է, որ վճարվել է այդ ընթացքում: Այն հարցին, թե որքան հաճախ են հարցվողները վճարվել պարապուրդի համար, 37.7%-ը նշել է «հազվադեպ», 28.3%-ը՝ «շատ հաճախ», 26.4%-ը՝ «հաճախ», իսկ 1.9%-ը՝ «երբեք»:

Հարցվողների 20.1%-ն իր աշխատանքի ընթացքում մեկնում է գործուղումների: Գործուղման դեպքում աշխատողներին վճարվում է օրապահիկ և հատուցվում են գործուղման հետ կապված ծախսերը<sup>12</sup>: Այդ վճարումների նվազագույն չափը և կարգը սահմանված է ՀՀ կառավարության 29.12.2005թ. N2335-Ն որոշմամբ: Գործուղման մեկնած հարցվածների 67.1%-ը միշտ փոխհատուցվում է գործուղման համար (ստանում է օրապահիկ և գիշերակացի գումար), 17.4%-ը երբեմն է ստանում, իսկ 15.5%-ը չի ստանում:

Ուսումնասիրության ընթացքում ստացվել է տեղեկատվություն աշխատանքի շահագրգռման մեխանիզմի՝ խրախուսանքի, ինչպես նաև կարգապահական տույժերի մասին: Հարցվողների 22.4%-ը գործատուի կողմից հաճախ ստանում է խրախուսանք, 44.1%-ը երբեմն է ստանում, իսկ 32.9%-ը՝ չի ստանում: Խրախուսանքի ամենատարածված տարբերակներն են շնորհակալության հայտնումը (48.1%) և միանվագ դրամական պարգևատրումը (38.3%):



Ինչ վերաբերում է կարգապահական տույժերին, ապա հարցվողների 7.2%-ն է նշել, որ աշխատանքի ընթացքում ստացել է կարգապահական տույժ, 92.4%-ը նշել է, որ երբեք չի ստացել տույժ: Տույժերի և խրախուսանքների վերաբերյալ հարցվողների կարծիքների համադրումից կարելի է եզրակացնել, որ գործատուներն ավելի շատ հակված են խրախուսանք, քան տույժ կիրառելուն:

<sup>11</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 186

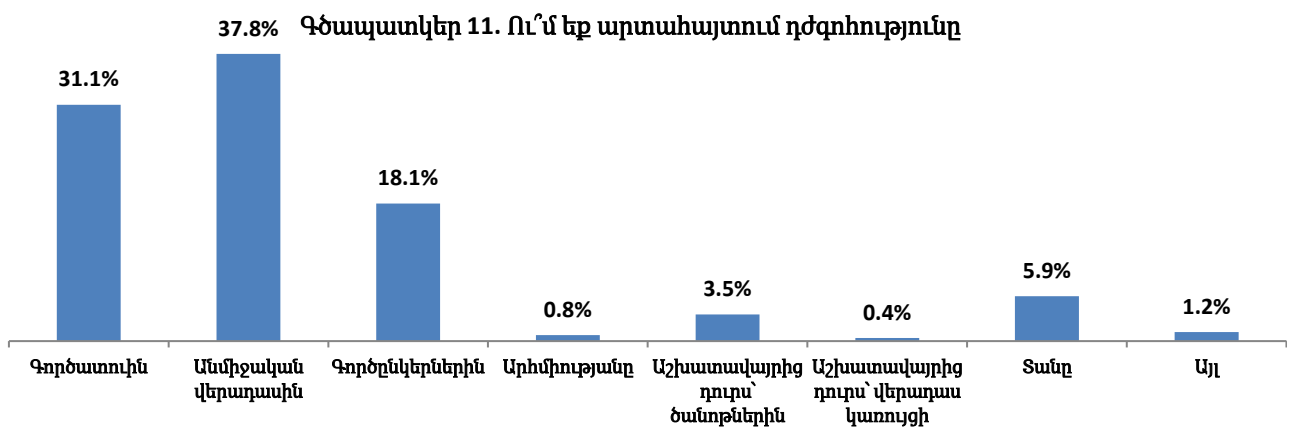
<sup>12</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 209

## Աշխատանքային հարաբերություններ, վեճեր և լուծման մեխանիզմներ

Աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունը, որն առաջանում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ, իրավական ձևակերպմամբ կոչվում է աշխատանքային վեճ<sup>13</sup>: Աշխատանքային վեճերը կարող են լինել կոլեկտիվ և անհատական, որոնք ունենք իրենց կարգավորման մեխանիզմները՝ սահմանված ՀՀ օրենսդրությամբ:

Աշխատանքային փոխհարաբերությունների համատեքստում, նախ, փորձել ենք պարզել, թե հարցվողներն ինչպես են ընկալում գործատուի վերաբերմունքը իրենց հանդեպ: 58.8%-ը նշել է հարգալից, 23.8%-ը՝ գործնական, 14.8%-ը՝ ընկերային, 2.0%-ը՝ անտարբեր, իսկ 0.6%-ը՝ արժանապատվությունը նվաստացնող: Տվյալ հարցն ըստ կազմակերպությունների տիպերի վերլուծելիս պարզվում է, որ վերաբերմունքի «արժանապատվությունը նվաստացնող» տարբերակն ավելի շատ նշվել է այն հարցվողների կողմից, ովքեր աշխատում են փոքր բիզնեսում, անհատ ձեռներեցի մոտ, իսկ «անտարբեր» տարբերակը՝ պետական հիմնարկներում աշխատողների կողմից:

Հարցվողների 65.4%-ը նշել է, որ երբեք դժգոհություն չի ունեցել՝ կապված աշխատանքային պայմանների հետ: 5.8%-ը նշել է, որ հաճախ է ունեցել, իսկ 27.8%-ը՝ երբեմն: Դժգոհություն ունեցողների 31.3%-ը երբեք չի արտահայտել իր դժգոհությունը (դժգոհությունը չարտահայտելու հիմնական պատճառաբանությունն այն է, որ միևնույն է խնդիրը չի լուծվելու), իսկ 14.2%-ն արտահայտել է շատ հաճախ: Ունենալով դժգոհություն՝ մարդիկ ավելի շատ բողոքն արտահայտում են անմիջական վերադասին՝ 37.8%, գործատուին՝ 31.1%:



Այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ խնդրի դեպքում դիմում են վերադասին, պատասխանել են նաև այն հարցին, թե ինչ ընթացք է ստացել: 13.7%-ը նշել է, որ խնդիրն ամբողջությամբ լուծվել է, 58.2%-ը՝ մասնակիորեն է լուծվել, 24.8%-ը՝ խնդիրը չի լուծվել: Այն հարցին, թե դժգոհությունից հետո վերադասի վերաբերմունքն ինչպես է փոփոխվել,

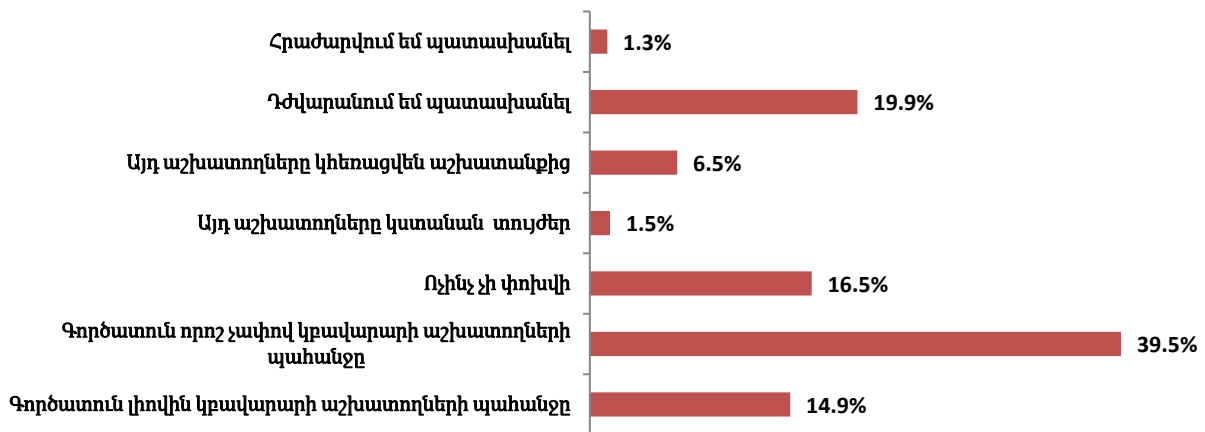
<sup>13</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 265

հարցվողների 63.3%-ը նշել է, որ չի փոխվել, 26.6%-ը՝ դեպի դրական, իսկ 8.0%-ը՝ դեպի բացասական:

Հետաքրքրական է դիտարկել խնդիրների լուծման կոլեկտիվ մեխանիզմների կիրառման փորձերը: Հարցվողների 84.1%-ը նշել է, որ երբեք գործընկերները չեն համախմբվել ընդդեմ գործատուի՝ որևէ խնդրի լուծման համար: Հակառակ նրանց, հարցվողների 13.1%-ը նշել է, որ երբեմն լինում են նման քայլեր, իսկ 0.5%-ը նշել է, որ դրանք հաճախ են տեղի ունենում: Այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ ունեցել են նման փորձ, ներկայացրել են նաև բողոքի արտահայտման կիրառված ձևերը: Ամենաընդունված տարբերակը աշխատողների ժողովի հրավիրումն է, որտեղ քննարկվում է դժգոհության առիթը (55.7%): Նշվել են նաև այնպիսի տարբերակներ, ինչպիսիք են գործադուրը (8.4%), բոյկոտը և ստորագրահավաքը (յուրաքանչյուրը 6.1%), պիկետը (1.5%) և այլն:

Պարզելու համար հարցվողների վերաբերմունքն աշխատողների կողմից բողոքների կամ իրավունքների պաշտպանության գործողությունների նախաձեռնության վերաբերյալ, աշխատողներին հարց է տրվել, թե ինչ տեղի կունենա, եթե նման բան կազմակերպվի իրենց աշխատավայրում: Պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 12-ում:

**Գծապատկեր 12. Ինչ տեղի կունենա աշխատավայրում բողոքի նախաձեռնության արդյունքում**



Ինչ վերաբերում է աշխատավայրում ազատորեն կարծիք արտահայտելու մարդկանց մոտեցումներին, ապա նշենք, որ հարցվողների 89.9%-ն է, որ կարողանում է ազատորեն կարծիք արտահայտել գործընկերների շրջանում: Վերադասների շրջանում ազատորեն կարծիք արտահայտողների տոկոսը նվազում է մինչև 76.3%-ի: Հավելենք, որ հարցվողների 14.0%-ն այն տեսակետին է, որ կարծիք արտահայտելու համար հնարավոր է նկատողության արժանանալ:

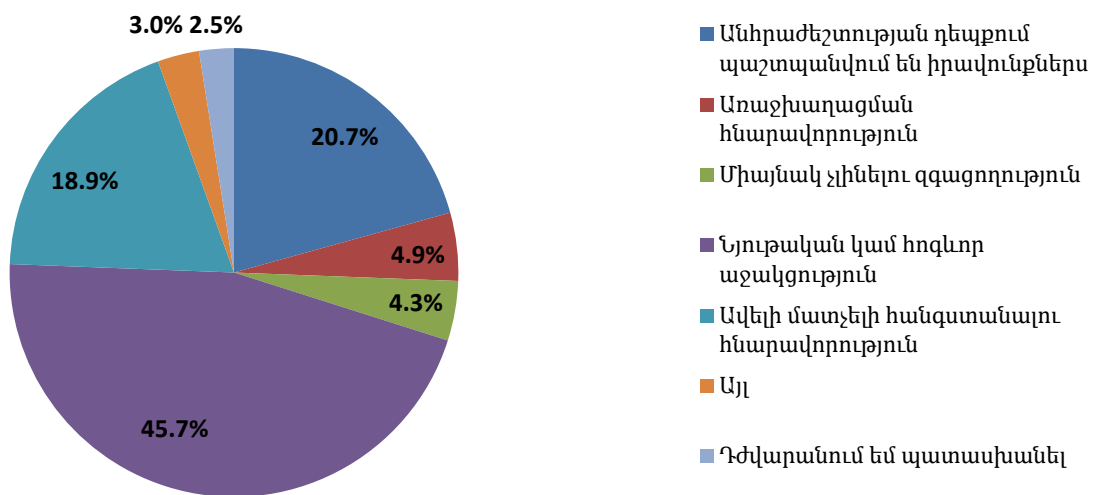
Աշխատանքային փոխհարաբերությունների համատեքստում կարևոր է աշխատանքը կորցնելու վախի գործոնը: Հարցվողների 62.0%-ը նշել է, որ գործընկերների շրջանում կան մարդիկ, ովքեր վախենում են աշխատանքը կորցնելուց:

Ուսումնասիրության ընթացքում քննարկվել են նաև հարցեր, որոնք վերաբերում են արհմիություններին՝ որպես աշխատողի շահերը պաշտպանող օղակի: Հարցվողների 32.9%-ը

նշել է, որ իրենց աշխատավայրում կա արհմիություն, 60.1%-ը, որ չկա, իսկ 7.0%-ը տեղյակ չէր՝ աշխատավայրում արհմիություն կա, թե ոչ: Այն աշխատողները, ովքեր նշել են, որ իրենց աշխատավայրում կա արհմիություն, պատասխանել են նաև այն հարցին, թե հանդիսանում են արհմիության անդամ: Այսպիսով՝ արհմիության անդամ են հանդիսանում հարցվողների 23.4%-ը: Նրանց 64.2%-ը նշել է, որ արհմիության անդամ է դարձել սեփական կամքով, 17.1%-ը՝ պատահաբար, 15.0%-ը՝ պարտադրաբար, իսկ 3.7%-ը տեղյակ չէ, թե ինչպես է դարձել արհմիության անդամ:

Թե ինչ է տալիս արհմիությանն անդամակցելը, արհմիության անդամ հանդիսացող աշխատողներն ավելի շատ պատասխանել են նյութական կամ հոգևոր աջակցություն (45.7%): Հետաքրքրական է այն փաստը, որ նրանց 20.7%-ը նշել է արհմիության իրավապաշտպան դերի մասին (անհրաժեշտության դեպքում պաշտպանում են իրավունքներս): Արհմիության իրավապաշտպան դերի մասին ավելի շատ նշվել է պետական հաստատություններում աշխատողների կողմից: Ըստ ոլորտների դիտարկելիս տեսնում ենք, որ այդ մասին ավելի շատ նշել են կրթության ոլորտում զբաղվածները:

**Գծապատկեր 13. Արհմիությանն անդամակցելու դրական կողմը**



Թեև հարցվողների մեջ կան մարդիկ, ովքեր արհմիությանը դիտարկում են որպես աշխատողի շահերը պաշտպանող օղակի, սակայն այն հարցին, թե աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքում ում կդիմեիք, նրանց շատ փոքր մասն է նշում արհմիությանը (1.9%): Ավելի շատ կդիմեին անմիջական վերադասին (59.0%), գործընկերներին (15.1%), իրավաբանի (3.7%), մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ (3.1%): Ավելի քիչ են նշվել աշխատանքի պետական տեսչությանը<sup>14</sup> (1.6%), դատարան (1.6%), հեղինակավոր ծանոթին (0.8%), թաղային հեղինակությունների (0.4%) և այլ տարբերակներ:

Թե ով պետք է պաշտպանի աշխատողի շահերը, հարցվողները պատասխանել են գործատուն (38.3%), անմիջական վերադասը (26.0%), աշխատողն ինքը (15.1%): Մի շարք այլ պատասխանների կողքին արհմիություն տարբերակը նշվել է հարցվողների 4.1%-ի կողմից:

<sup>14</sup> Ներկայումս կառույցը կոչվում է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին

## Աշխատավայրում ինքնագնահատական, խտրականության դրսևորումներ

Աշխատանքի իրականացման ընթացքում կարևոր է այն, թե արդյոք անձին դուր է գալիս իր աշխատանքը: Հարցվողների միայն 89.3%-ն է, որ նշել է աշխատանքն իրեն դուր գալու մասին:

Աշխատանք իրականացնելիս շատ կարևոր է նաև, որպեսզի աշխատողն իրեն պահանջված զգա: Ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց, որ հարցվողների 90.3%-ն է, որ իրեն պահանջված մասնագետ է համարում: Թե ինչու մարդիկ իրենց պահանջված մասնագետ չեն համարում, մեծամասամբ հիմանավորել են, որ չեն աշխատում իրենց մասնագիտությամբ (45.8%): Այստեղ կարևոր է նաև վարձատրությունը (ինչը քննարկվել է նախորդիվ): Վարձատրության ցածր լինելը նշվել է իրենց պահանջված մասնագետ չհամարող հարցվողների 22.0%-ի կողմից:

Հարցվողները պատասխանել են նաև այն հարցին, թե եթե իրենց աշխատանքն իրականացնելու հակառակ սեռի ներկայացուցիչ, ապա նրա աշխատանքի պայմանները կլինեին ավելի վատը, նույնը, թե լավը իրենց աշխատանքային պայմանների համեմատ: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ մեծամասամբ հարցվողները տարբերություն չեն տեսնում տարբեր սեռերի աշխատանքային պայմանների պարագայում:

### Աղյուսակ 9. Հակառակ սեռի ներկայացուցչի աշխատանքային պայմանները կլինեն...

	Ավելի վատը	Նույնը	Ավելի լավը	Դժվ.եմ պատ
1. Աշխատավարձ	6.1%	87.8%	4.5%	1.6%
2. Աշխատանքային օրվա տևողություն	6.8%	89.0%	2.7%	1.5%
3. Հանգստյան օրերի քանակը	3.5%	92.0%	3.0%	1.5%
4. Արտոնություններ	4.0%	87.9%	6.6%	1.5%
5. Աշխատավայրում առաջընթացի հնարավորություններ	5.0%	87.9%	5.6%	1.5%

Հետաքրքրական է տվյալ հարցի պատասխանները դիտարկել տարբեր սեռերի համար: Պարզվում է, որ թեև ընդհանուր առմամբ հարցվողները նշում են, որ տարբեր սեռերի աշխատանքային պայմանները հիմնականում չեն տարբերվում, այնուամենայնիվ Աղյուսակ 10-ում ակնհայտորեն երևում է, որ կան որոշակի տարբերություններ: Այսպես՝ արական սեռի ներկայացուցիչների 10.2%-ը գտնում է, որ եթե իր աշխատանքն իրականացնելու իգական սեռի ներկայացուցիչ, կվարձատրվեր իրենից ավելի քիչ, 12.8%-ը գտնում է, որ եթե իր աշխատանքն իրականացնելու իգական սեռի ներկայացուցիչ, ապա աշխատանքային օրվա տևողությունը կլիներ ավելի երկար, քան իր աշխատանքային օրն է, և 10.5%-ը գտնում է, որ եթե իր

աշխատանքն իրականացնելու իգական սեռի ներկայացուցիչ, ապա ավելի շատ արտոնություններ կատանար, քան ինքը:

<b>Աղյուսակ 10. Եթե Ձեր աշխատանքը իրականացնելու հակառակ սեռի ներկայացուցիչ/կամ եթե իրականացնում է/, ապա նրա աշխատանքի պայմանները Ձերի համեմատ կլինեին ավելի վատը, նույնը, թե լավը</b>						
<b>Պայմաններ</b>	<b>Սեռ</b>	<b>Ավելի վատը</b>	<b>Նույնը</b>	<b>Ավելի լավը</b>	<b>Դժվ.եմ պատ</b>	<b>Ընդամենը</b>
<b>1. Աշխատավարձ</b>	Իգական	3.6%	90.7%	4.2%	1.4%	100%
	Արական	10.2%	83.0%	4.9%	2.0%	100%
<b>2. Աշխատանքային օրվա տևողություն</b>	Իգական	3.0%	92.7%	3.0%	1.2%	100%
	Արական	12.8%	83.0%	2.3%	2.0%	100%
<b>3. Հանգստյան օրերի քանակը</b>	Իգական	2.6%	94.1%	2.0%	1.2%	100%
	Արական	4.9%	88.5%	4.6%	2.0%	100%
<b>4. Արտոնություններ</b>	Իգական	3.0%	91.5%	4.2%	1.2%	100%
	Արական	5.6%	82.0%	10.5%	2.0%	100%
<b>5. Աշխատավայրում առաջընթացի հնարավորություններ</b>	Իգական	2.4%	91.3%	5.1%	1.2%	100%
	Արական	9.2%	82.3%	6.6%	2.0%	100%

Աղյուսակ 11-ում ներկայացված են տվյալներն այն հարցի շուրջ, թե արդյոք մասնագիտությամբ չաշխատելն ազդում է աշխատանքի պայմանների վրա: Ինչպես տեսնում ենք, գրեթե բոլոր պայմանների առնչությամբ էլ հարցվողների պատասխաններում ավելի շատ է այն մոտեցումը, որ չի ազդում: Այնուամենայնիվ եղել են մարդիկ, ովքեր նշել են, որ մասնագիտությամբ չաշխատելը կարող է ազդեցություն ունենալ աշխատանքային պայմանների վրա: Ամենաշատը նշվել է աշխատանքային առաջընթացի վրա ազդեցությունը, ամենաքիչը՝ գործընկերների փոխհարաբերությունների վրա ազդեցությունը:

<b>Աղյուսակ 11. Արդյոք մասնագիտությամբ չաշխատելն ազդում է...</b>	<b>Այո, շատ</b>	<b>Որոշ չափով այո</b>	<b>Ոչ այդքան</b>	<b>Բոլորովի ոչ</b>	<b>Դժվ. եմ պատ</b>	<b>Հրաժ. եմ պատ.</b>
Աշխատավարձի չափի վրա	13.0%	16.3%	19.3%	47.9%	3.0%	0.6%
Աշխատանքային պայմանների վրա	10.5%	15.1%	17.2%	54.8%	2.1%	0.3%
Աշխատանքային առաջընթացի վրա	16.3%	16.0%	17.8%	47.0%	2.7%	0.3%
Աշխատանքը կորցնելու հավանականության վրա	7.2%	9.9%	23.8%	55.7%	3.0%	0.3%
Գործընկերների փոխհարաբերությունների վրա	3.9%	4.8%	20.5%	68.7%	1.8%	0.3%
Գործատուի վերաբերմունքի վրա	4.2	6.0	19.0	69.0	1.5	.3

Ուսումնասիրության ընթացքում անրադարձել ենք նաև մի շարք գործոնների և փորձել պարզել, թե, ըստ հարցվողների, դրանք կարող են աշխատավայրում խտրական կամ տարբերակված վերաբերմունքի պատճառ հանդիսանալ:

Աղյուսակ 12. Գործունեից որո՞նք կարող են պայմանավորել խտրական կամ տարբերակված վերաբերմունք Ձեր աշխատավայրում/գործընկերների կամ գործատուի կողմից/	Այո	Այո, որոշակիով	Ոչ	Դժվ. էմ պատ.	Հրաժ. էմ պատ.
1. Աշխատողի հաշմանդամությունը	7.4	8.0	75.0	8.5	1.1
2. Աշխատողի սոցիալական դրությունը	2.0	4.6	86.3	6.1	1.0
3. Աշխատողի քաղաքական հայացքները	4.3	8.4	78.6	7.8	1.0
4. Աշխատողի կրոնական հայացքները	6.6	9.5	75.1	7.8	1.0
5. Աշխատողի մաշկի գույնը	1.6	2.4	87.8	7.4	.9
6. Աշխատողի սեռը	4.0	3.8	85.1	6.1	1.0
7. Աշխատողի գենդերային պատկանելիությունը	25.1	9.9	53.3	10.5	1.3
8. Աշխատողի տարիքը	6.9	9.0	78.1	5.1	.9
9. Աշխատողի հղի լինելը	10.9	8.3	73.6	6.5	.8

Ինչպես տեսնում ենք, հարցվողների կարծիքով խտրական վերաբերմունք կարող է ամենաշատը պայմանավորել աշխատողի գենդերային պատկանելությունը, իսկ ամենաքիչը՝ աշխատողի մաշկի գույնը և սոցիալական դրությունը:

## ԱՄՓՈՓՈՒՄ

Ամփոփելով իրականացված հետազոտության արդյունքները՝ կարող ենք նշել հետևյալ հիմնական բացահայտումները՝

- Հարցված 800 անձանցից 75.4%-ն ունի աշխատանքային պայմանագիր, իսկ 9.9%-ը աշխատանքի է անցել անհատական իրավական ակտի՝ հրամանի համաձայն: Աշխատանքային պայմանագիրը կամ հրամանը աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք են, հետևաբար հարցվածների 85,3%-ը համարվում են պատշաճ ձևակերպված աշխատողներ, ինչը վատ ցուցանիշ չէ: Սակայն հարցման ընթացքում պարզաբանման առարկա չի եղել պայմանագրի (հրամանի) բովանդակությունը, ուստի դրանց բովանդակային համապատասխանությունը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջներին չի բացահայտվել:
- Ակնհայտ է աշխատանքի ձևակերպված լինելու հանգամանքի կապը գործատուի տեսակի և ծագման հետ: Օտարերկրյա միջազգային առևտրային կազմակերպություններում կամ տեղական/միջազգային հասարակական կազմակերպություններում աշխատող բոլոր հարցվողներն ունեցել են կնքված աշխատանքային պայմանագիր: Մինչդեռ տեղական գործատուների դեպքում, պայմանավորված գործատուի կազմակերպատիրական տեսակով, ակնհայտ է տարբերությունը պետական և մասնավոր հատվածի աշխատողների՝ աշխատանքային հարաբերությունների ձևակերպվածության միջև: Փոքր բիզնեսում ներգրավված աշխատողների 47.7% -ն է ձևակերպված աշխատող, իսկ պետական մարմնում կամ հիմնարկում աշխատողների՝ 96.9%-ը, ընդ որում այստեղ գերակշիռ տոկոսը հրամանի հիման վրա ձևակերպումներն են՝ ինչը կարգավորված է ոլորտային օրենսդրությամբ:
- Հարցվողների կեսից ավելին նշել է, որ իրենց աշխատավայրերը չունեն վնասակարություն կամ վտանգավորություն: Այստեղ հարկ է նկատել, որ հարցման միջոցով բացահայտվում է հարցվողի ընկալումը խնդրի վերաբերյալ, բայց ոչ այդ խնդրի՝ իրավական բովանդակությունը: Հարցվողը կարող է նաև չիմանալ իր աշխատատեղի վնասակարության մասին, հատկապես եթե այդ մասին նշում չկա նրա պայմանագրում: Մինչդեռ ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկը սահմանված է ՀՀ կառավարության 02. 12. 2010թ. №1698-Ն որոշմամբ:
- Այն հարցերը, որոնք վերաբերում են վնասակարության կամ վտանգավորության դեպքում աշխատավարձի հավելումներին, կրկին նպատակ են հետապնդել ոչ միայն բացահայտել աշխատողի իմացությունը օրենքից, այլ նաև՝ թե գործատուն որքանով է ապահովել օրենսդրական պահանջի կատարումը: Հավելումների չափերի վերաբերյալ հարցվողները մեծամասամբ (69.1%) նշում են, որ չեն ստանում երևի փոխհատուցում դրա դիմաց, 16.7%-ը նշել են, որ ստանում են, իսկ 5.7%-ը՝ ստանում են, բայց շատ չնչին չափով: Տարաբնույթ պատասխանները հուշում են, որ դրանք պայմանգրում ամրագրված լինելու դեպքում աշխատողն ավելի հստակ կիմանար դրանց չափի մասին:

Լինում են դեպքեր, երբ աշխատավայրի պայմանների վտանգավորության կամ վնասակարության հարցը չի քննարկվում գործատու և աշխատող հարաբերություններում, ավելին, եթե նույնիսկ քննարկվում է աշխատողների շրջանում, ապա լինում են դեպքեր, երբ գործատուն չի ընդունում այդ փաստը: Այդ մասին մեծամասամբ նշվել է պետական հիմնարկների աշխատողների, փոքր բիզնեսում/անհատ ձեռներեցի մոտ աշխատողների և միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում աշխատողների կողմից:

- Աշխատանքային իրավունքներից ամենախոցելին հանգստի իրավունքն է, որը խախտվում է գործատուի կողմից նաև աշխատողի չիմացության պատճառով: Հարցվածների 32.6%-ը՝ նշել է, որ «տվյալ աշխատանքում արձակուրդ չի ենթադրվում»: Հարցվողների միայն 67.6%-ն է օգտվել իրեն տրամադրվող ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքից, 6.4%-ը նշել է, որ իրեն տրամադրվում է արձակուրդ, սակայն չի օգտվել իր այդ իրավունքից, 1.3%-ը նշել է, որ հրամանը տվել են, սակայն չի գնացել, 3.0%-ը չգիտի՝ իրենց տրամադրվում է արձակուրդ, թե ոչ: Արատավոր պրակտիկա է դարձել արձակուրդ չտրամադրելը աշխատողի՝ նման պահանջ չներկայացնելու պատճառաբանությամբ:
- Հարցվողների 91.2%-ին բավարարում է իր աշխատաժամանակի և հանգստի տևողության հարաբերակցությունը: Սակայն հարցվողների մեջ եղել են նաև մարդիկ, ովքեր, այդ հարաբերակցությունից դժգոհ լինելով, չեն կարողացել դա քննարկել գործատուի հետ կամ չեն իմացել, որ ունեն նման իրավունք:
- Կան մարդիկ, ովքեր իրականացնում են արտաժամյա աշխատանք (հարցվողների 7.4%-ը գրեթե ամեն օր), սակայն չեն ստանում հավելյալ վճար: Խախտվում են նաև Աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված գիշերային աշխատանքի համար վճարի պայմանները: Հանգստյան կամ տոն օրերի համար հավելավճար ստանում են քչերը: Աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելիս հարցվողների մոտ կեսը պատշաճ չի տեղեկացվում այդ մասին:
- Պարբերական առողջոջության բուժզննություն չի ստանում հարցվողների մոտ 40%-ը: Հարցվողների մեջ եղել են մարդիկ, ովքեր աշխատանքի բերումով ունեցել են առողջական խեղումներ, որոնց բուժման ծախսերը շատ դեպքերում չեն փոխհատուցվում գործատուի կողմից:
- Աշխատանքի արդյունավետության համար շատ կարևոր է արժանի և արդարացի վարձատրության հարցը: Պարզվում է, որ հարցվողների 46.5%-ը գտնում է, որ իր կատարած աշխատանքն ու ստացած վարձատրությունը համարժեք չեն: Սա մեծ և մտահոգիչ թիվ է:
- Գործատուի կողմից կիրառվող տույժերի և խրախուսանքների վերաբերյալ հարցվողների կարծիքների ուսումնասիրությունը թույլ է տվել եզրակացնել, որ գործատուներն ավելի շատ հակված են խրախուսանք, քան տույժ կիրառելուն: Հարցվողների կարծիքը իրենց հանդեպ գործատուի վերաբերմունքի առնչությամբ դիտարկելիս պարզվում է, որ թեն գերակշռում է հարգանքի մթնոլորտը, այնուամենայնիվ առկա են նաև

արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի դեպքեր, որոնք ավելի շատ դրսևորվում են փոքր բիզնեսում, անհատ ձեռներեցի մոտ աշխատողների հանդեպ, իսկ անտարբեր վերաբերմունքի դեպքերն ավելի շատ պետական հիմնարկներում աշխատողների հանդեպ:

- Աշխատանքայի վեճերի կոլեկտիվ պաշտպանության մշակույթը մեր իրականությունում շատ թույլ է և չկայացած: Հարցվողների 84.1%-ը նշել է, որ երբեք գործընկերները չեն համախմբվել ընդդեմ գործատուի՝ որևէ խնդրի լուծման համար: Առավել գերակշռում է վեճերն անհատապես լուծելու տարբերակը: Բողոքների դեպքում աշխատողները հիմնականում դիմում են իրենց անմիջական ղեկավարներին: Միայն հարցվողների 13.1%-ն է նշել որ գործընկերների համախմբման և կոլեկտիվ շահերի պաշտպանության փորձեր ձեռնարկելու մասին: Այդ համատեքստում արհմիությունների՝ կոլեկտիվ շահերի պաշտպանի գործառույթի մասին նշվել է հարցվողների շատ փոքր մասի կողմից:
- Հարցվողների 32.9%-ը նշել է, որ իրենց աշխատավայրում կա արհմիություն: Նրանց 23.4%-ը նշել է, որ հանդիսանում է արհմիության անդամ: Ընդ որում՝ արհմիությանն անդամակցելն ավելի շատ դիտարկվում է որպես նյութական կամ հոգևոր աջակցություն ստանալու միջոց (45.7%), իսկ 20.7%-ը նշել է արհմիության իրավապաշտպան դերի մասին: Այդուհանդերձ՝ այն հարցին, թե աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքում ում կդիմեիք, նրանց շատ փոքր մասն է նշում արհմիությանը (1.9%):

Աշխատողի մոտիվացիայի համար շատ կարևոր է ոչ միայն իր իրավունքների պաշտպանվածությունն ու պայմանագրով ամրագրվածությունը, այլ նաև ինքնադրսևորման հնարավորությունը և բավարարվածությունը դրանից:



[www.aprgroup.org](http://www.aprgroup.org)  
[aprgroup@gmail.com](mailto:aprgroup@gmail.com)