



# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ



## ԱՐՏԱՀԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑ

ԶԻՆԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻՆ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ԸՆՏԱՆԻՔՆԵՐԻՆ  
ԱՐՏՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՏՐԱՄԱԴՐԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ  
(ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ)





**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱԿՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆ**



**ԱՐՏԱՀԵՐԹ ՀՐԱՊԱՐԱԿԱՅԻՆ ԶԵԿՈՒՅՑ**

**ԶԻՆԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻՆ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ԸՆՏԱՆԻՔՆԵՐԻՆ  
ԱՐՏՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՏՐԱՄԱԴՐԵԼՈՒ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ  
(ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ)**

**ԵՐԵՎԱՆ 2021**

## ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

<b>1. Ներածություն. սույն արտահերթ զեկույցի անհրաժեշտությունը .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Արտոնությունների առաջարկներ.....</b>	<b>6</b>
<i>ա) Աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունք .....</i>	<i>6</i>
<i>բ) Չվճարվող արձակուրդի տրամադրման պարտադիր կարգ.....</i>	<i>8</i>
<i>գ) Ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության արտոնություն .....</i>	<i>9</i>
<i>դ) Առաջին աշխատատեղի իրավունք.....</i>	<i>11</i>
<i>ե) Զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվելու առաջնահերթության իրավունք .....</i>	<i>13</i>
<i>զ) Ուսումնական հաստատությունը փոխելու իրավունքը.....</i>	<i>14</i>
<b>3. Ամփոփում.....</b>	<b>17</b>

## 1. Ներածություն. սույն արտահերթ զեկույցի անհրաժեշտությունը

Ձինված ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանությանն առնչվող խնդիրների լուծումը ժողովրդավարական յուրաքանչյուր պետության առաջնահերթություններից է: Հայաստանի համար այն է՛լ ավելի կարևոր է, քանի որ հանրային ընկալումներում բանական արդարացիորեն համարվում է անկախ պետականության ամենաարժեքավոր ձեռքբերումներից մեկը: Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության համաձայն՝ զինված ուժերը քաղաքացիական վերահսկողության ներքո են, ինչը նշանակում է, որ երկրում, ի թիվս այլնի, պետք է անընդհատ կատարելագործվեն զինված ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանության և զինվորական ծառայությունը հանրության մեջ առավել գրավիչ դարձնելու հստակ մեխանիզմները:

Հայաստանի Մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության կարևոր ուղղություններից է զինված ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանության, ներառյալ՝ զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների ապահովման վիճակի անընդմեջ բարելավումը: **Իհարկե, այստեղ մեծապես կարևորվում է ՀՀ պաշտպանության նախարարության հետ ակտիվ և արդյունավետ համագործակցությունը, որի արդյունքում լուծվում են կամ հիմքեր են ստեղծվում լուծելու նաև համակարգային բնույթի խնդիրներ:** Ձինված ուժերում մարդու իրավունքներին առնչվող խնդիրները վեր են հանվում Մարդու իրավունքների պաշտպանին հասցեագրված բողոքների, զինվորական հաստատություններ չհայտարարված այցերի, ինչպես նաև զանգվածային լրատվության միջոցների և հասարակական կազմակերպությունների՝ զինապարտների իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությանն առնչվող հրապարակումների հիման վրա: Նկատի ունենալով պաշտպանության և անվտանգության ոլորտի կարևորությունը և դրանում առկա խնդիրներին պատշաճ արձագանքելու անհրաժեշտությունը՝ **Պաշտպանը չի սահմանափակվում հիմնական խնդիրների մատնանշմամբ, այլ ներկայացնում է նաև դրանց լուծմանն ուղղված կոնկրետ առաջարկներ:**

Ձինված ուժերում մարդու իրավունքների առնչվող խնդիրների վերհանման համատեքստում է, որ Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմում ուսումնասիրվել են ԱՊՀ անդամ մի շարք պետությունների (այդ թվում՝ Ռուսաստանի, Բելառուսի, Մոլդովայի, Թուրքմենստանի) զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների համար արտոնություններ և սոցիալական երաշխիքներ սահմանող իրավական ակտերը: Նկատի ունենալով, որ տվյալ երկրներում որոշակիորեն ներդրված են սոցիալական բնույթի արդյունավետ մեխանիզմներ՝ ուսումնասիրությամբ առանձնացվել են այնտեղ զինծառայողներին և նրանց ընտանիքների անդամներին վերապահված արտոնությունները: Դրանք համեմատական-իրավական վերլուծության են ենթարկվել ՀՀ ներկայում գործող օրենսդրության իրավակարգավորումների հետ, և արդյունքում Մարդու իրավունքների պաշտպանի կողմից մշակվել են զինծառայողներին ու նրանց ընտանիքների անդամներին արտոնություններ տրամադրելու առաջարկներ:

### **Ուսումնասիրության և ներկայացված առաջարկների գլխավոր խնդիրներից են՝**

1. ստեղծել օրենսդրական հիմքեր, որպեսզի հասարակության բոլոր անդամները ՀՀ օրենքների և այլ իրավական ակտերի հիման վրա իրենց գործունեության շրջանակներում ներգրավված լինեն, նպաստեն կամ օժանդակեն Հայաստանի Հանրապետության ռազմական անվտանգության ապահովման համակարգի խնդիրների լուծմանը.

2. սահմանել հասարակական բոլոր ոլորտներում զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների համար արտոնություններ, որոնք իրենց համակցության մեջ կբարձրացնեն Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերում զինվորական ծառայություն անցնող կամ անցած զինծառայողների, հատկապես սպայական կազմի զինծառայողների կարգավիճակը և զինվորական ծառայության հեղինակությունը

3. մշակել իրավական ակտեր կամ գործող իրավական ակտերում կատարել փոփոխություններ և լրացումներ, որոնք կսահմանեն ՀՀ զինված ուժերում և այլ զորքերում զինվորական ծառայություն անցած կամ անցնող սպայական կազմի, ինչպես նաև Հայրենիքի պաշտպանության ժամանակ հաշմանդամություն ձեռք բերած, մահացած կամ զոհված զինծառայողների ընտանիքների անդամների առաջնահերթության իրավունքը՝ պետական և

տեղական ինքնակառավարման մարմինների, կազմակերպությունների կողմից սահմանված բոլոր ընթացակարգերում:

## 2. Արտոնությունների առաջարկներ

### *ա) Աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունք*

Սոցիալական պետության կարևոր նպատակներից է քաղաքացիների զբաղվածության և աշխատանքով ապահովելու ուղղությամբ տարվող աշխատանքն ու միջոցների ձեռնարկումը: Թեև Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ անձի համար աշխատանքի իրավունք նախատեսված չէ, սակայն բացի աշխատանքի ընտրության ազատությունից, Սահմանադրության 89-րդ հոդվածով պետության քաղաքականության հիմնական նպատակներից մեկն է հոչակվել բնակչության զբաղվածության խթանումը և աշխատանքի պայմանների բարելավումը:

Սահմանադրությամբ նախատեսված հիմնական նպատակներից է նաև հասարակական կյանքին հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնակցության խթանումը:

Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմում կատարված ուսումնասիրությունների արդյունքում բացահայտվել են մի շարք երկրներում աշխատանքի պահպանման նախապատվության հետ կապված բարենպաստ կարգավորումներ, որոնք մեր երկրի ներպետական օրենսդրության մեջ առկա չեն:

Օրինակ, ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատու ընկերությունում աշխատողների թվաքանակի և հաստիքների կրճատման դեպքերում աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունքը տրվում է առավել աշխատունակ կամ բարձր որակավորում ունեցող անձանց: Աշխատունակության և որակավորման չափորոշիչների հավասարության դեպքում, ի թիվս այլ անձանց, աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունքը վերապահված է նաև Հայրենիքի պաշտպանության ժամանակ հաշմանդամություն ձեռք բերած անձանց:

Նմանատիպ մոտեցում է ամրագրվել նաև Մոլդովայի աշխատանքային օրենսգրքում: Մասնավորապես, տվյալ օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատունակության և որակավորման չափորոշիչների հավասարության դեպքում, ի թիվս այլ անձանց, աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունքը վերապահված է պատերազմի հետևանքով

սահմանափակ կարողություններ ունեցող անձանց և զոհված (մահացած), անհայտ կորած զինծառայողների ընտանիքների անդամներին:

«Զինծառայողների կարգավիճակի մասին» ՌԴ օրենքի 23-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչված զինծառայողների մեկ երեխա ունեցող ամուսինները (կանայք) աշխատողների թվաքանակի և հաստիքների կրճատման դեպքերում ունեն աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունք:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում:

**ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունք նախատեսված չէ:**

**Առաջարկվում է** աշխատանքի պահպանման նախապատվության իրավունք վերապահել ժամկետային պայմանագրային զինվորական ծառայություն անցած կամ անցնող շարքային, ենթասպայական, սպայական կազմի (այդ թվում՝ ռազմաուսումնական հաստատություններ կամ համապարասիան սպայական կամ սերժանտական դասընթացներ ավարտած) զինծառայողների, պարտադիր ժամկետային զինծառայություն անցնող զինծառայողների ընտանիքների անդամներին (զինվորական ծառայության ժամկետում), Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության մարտական գործողությունների մասնակիցների, Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության ժամանակ հաշմանդամություն ձեռք բերած զինծառայողներին և նրանց ընտանիքների անդամներին, ինչպես նաև պաշտպանության ժամանակ կամ զինվորական պարտականությունների կատարման ընթացքում զոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամներին:



**բ) Չվճարվող արձակուրդի տրամադրման պարտադիր կարգ**

Աշխատանքային իրավահարաբերություններում, ի թիվս այլնի, չափազանց կարևոր է նաև աշխատողի հանգստի իրավունքը: Աշխատողներին, բացի վճարվող արձակուրդներից, նաև չվճարվող արձակուրդների տրամադրման որոշակի դեպքեր են սահմանված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածով:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ որոշակի երկրներում չվճարվող արձակուրդների շարքում օրենսդրությունն այդպիսի հնարավորություն է նախատեսում նաև զինվորական ծառայության ընթացքում զոհված զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար:

Օրինակ, ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքի 128-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է գրավոր դիմումի հիման վրա տրամադրել չվճարվող արձակուրդ՝

1) Հայրենական Մեծ պատերազմի մասնակիցներին՝ տարեկան մինչև 35 օր տևողությամբ

2) զինվորական պարտականությունների կատարման ժամանակակ զոհված (մահացած) զինծառայողների ծնողներին և ամուսնուն՝ տարեկան մինչև 14 օր տևողությամբ:

Տաջիկստանի աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի դիմումի հիման վրա պարտադիր կարգով տարեկան մինչև 14 օր տևողությամբ չվճարվող արձակուրդ է տրամադրվում՝

1) Հայրենական Մեծ պատերազմի մասնակիցներին և նրանց հավասարեցված անձանց.

2) Հայրենիքի պաշտպանության ժամանակ զոհված (մահացած), հաշմանդամություն ձեռք բերած զինծառայողների ծնողներին և ամուսիններին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդի պարտադիր տրամադրման առանձին կատեգորիաների անձանց ցանկում նախատեսված չեն Հայաստանի պաշտպանության ժամանակ զոհված (մահացած), հաշմանդամություն ձեռք բերած զինծառայողների ծնողները և ամուսինները: Այնուամենայնիվ՝ նշված հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ Կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով կամ կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված դեպքերում աշխատողին կարող է

տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ՝ մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 60 օր տևողությամբ: Քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողներին կարող է մեկ տարվա ընթացքում տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ ոչ ավելի, քան երեսուն օր:

Սակայն նշված իրավանորմի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային պայմանագրերով սահմանված դեպքերում կամ կողմերի համաձայնությամբ աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ: Նույն կերպ՝ հայեցողական և կողմերի համաձայնությամբ չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է նաև քաղաքացիական, օրենքով սահմանված այլ պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողներին: **Մինչդեռ՝ վերը նշված երկրներում չվճարվող արձակուրդ պարտադիր կարգով՝ գրավոր դիմումի հիման վրա տրամադրվում է նաև Հայրենիքի պաշտպանության ժամանակ զոհված (մահացած), հաշմանդամություն ձեռք բերած զինծառայողների ծնողներին և ամուսիններին:**

*Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասում, ի թիվս պարտադիր կարգով չվճարվող արձակուրդ ստացող այլ անձանց, ներառել նաև պաշտպանության ժամանակ զոհված (մահացած), հաշմանդամություն ձեռք բերած զինծառայողների ծնողներին և ամուսիններին:*

#### **գ) Ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության արտոնություն**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված է, թե որ աշխատողներն անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն, սակայն զինծառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների համար այդպիսի հնարավորություն նախատեսված չէ:

Այսպես, Բելառուսի աշխատանքային օրենսգրքի 168-րդ հոդվածը նվիրված է արձակուրդների տրամադրման առաջնահերթությանը: Համաձայն այդ հոդվածի՝ արձակուրդների տրամադրման հերթականությունը որոշվում է գործատուի կողմից հաստատված գրաֆիկով: Միաժամանակ սահմանված է, որ գործատուն պարտավոր է

արձակուրդների տրամադրման գրաֆիկը կազմելիս հաշվի առնել նշված հոդվածում թվարկված առանձին կատեգորիայի անձանց ցանկությունը: Այդ անձինք են՝ Հայրենական Մեծ պատերազմի, այլ երկրներում մարտական գործողությունների մասնակիցները, ինչպես նաև զինծառայողների կանայք (ամուսինները), որոնց ցանկության դեպքում արձակուրդ է տրվում իրենց զինծառայող ամուսինների արձակուրդի ժամանակահատվածում:

Թուրքմենստանի աշխատանքային օրենսգրքի 87-րդ հոդվածի համաձայն՝ ամենամյա հիմնական արձակուրդը աշխատողի ցանկությամբ պարտադիր տրամադրվում է պարտադիր զինվորական ծառայության զորակոչված զինծառայողի կնոջը, ով ունի մեկ երեխա:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հերթականության կարգը սահմանվում է կոլեկտիվ պայմանագրով, իսկ նման պայմանագրի բացակայության դեպքում՝ կողմերի համաձայնությամբ: Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ *մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը* աշխատողի խնդրանքով ամենամյա արձակուրդ տրամադրվում է կանանց հղիության ու ծննդաբերության արձակուրդից առաջ կամ հետո կամ կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված այլ դեպքերում:

Այստեղ հարկ է նշել, որ, օրինակ, Տաջիկստանի աշխատանքային օրենսգրքի 92-րդ հոդվածի համաձայն՝ ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է գործատուի մոտ առաջին տարում ոչ պակաս, քան 11 ամիս աշխատելուց հետո: Սակայն նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայողների համար սահմանված է այլ՝ 3-ամսյա ժամկետ:

**ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ *անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո* ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության իրավունք ունեն՝ մինչև տասնութ տարեկան աշխատողները, ինչպես նաև հղի կանայք և մինչև 14 տարեկան երեխա խնամող աշխատողը:**

**Առաջարկվում է սահմանել մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը և դրա լրանալուց հետո ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության առաջնահերթության իրավունք, ինչպես նաև մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը արձակուրդի իրավունք՝ ժամկետային պայմանագրային զինվորական ծառայություն անցած կամ անցնող շարքային, ենթասպայական, սպայական կազմի (այդ թվում՝ ռազմատուժային)**

հաստատություններ կամ համապատասխան սպայական կամ սերժանտական դասընթացներ ավարտած) զինծառայողների, պարտադիր ժամկետային զինծառայություն անցնող զինծառայողների ընդհանրների անդամներին (զինվորական ծառայության ժամկետում), Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության մարտական գործողությունների մասնակիցների ընդհանրների անդամների, Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության ժամանակ հաշմանդամություն ձեռք բերած զինծառայողների և նրանց ընդհանրների անդամների, ինչպես նաև պաշտպանության ժամանակ կամ զինվորական պարտականությունների կատարման ընթացքում զոհված (մահացած) զինծառայողների ընդհանրների անդամների համար:

#### **դ) Առաջին աշխատատեղի իրավունք**

Պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության ավարտից հետո քաղաքացիական կյանքին լիարժեք ներգրավվելու կարևոր պայմաններից է նաև աշխատանքի անցնելու հնարավորությունը:

Հայտնի է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում շարքային կազմի համար պարտադիր զինվորական ծառայության ժամկետ է սահմանված 24 ամիսը: Կասկածից դուրս է, որ այդպիսի տևական ժամանակահատվածում կարող են տեղի ունենալ աշխատանքի պայմանների և առհասարակ աշխատատեղերի և մասնագետների քանակի այնպիսի փոփոխություններ, որոնց հարմարվելը, երկու տարի զինվորական ծառայություն անցած և, այսպես ասած, այդ փոփոխություններից «կտրված» անձանց համար, կարող է մի շարք բարդությունների հանգեցնել:

Ակնհայտ է, որ այս տրամաբանությամբ էլ, օրինակ Բելառուսի աշխատանքային օրենսգրքի 281-րդ և 342-րդ հոդվածների համաձայն՝ Բելառուսի զինված ուժերից և այլ զորքերից սահմանված կարգով արձակված պարտադիր ժամկետային զինծառայողների համար պետությունը երաշխավորվում է առաջին աշխատատեղի իրավունք: Նույն հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ առաջին աշխատատեղ է համարվում այն աշխատատեղը, որը տրամադրվում է պետական ուսումնական հաստատությունների շրջանավարտներին, հոգեֆիզիոլոգիական

զարգացման առանձնահատկություններ ունեցող անձանց, ինչպես նաև զինված ուժերից և այլ զորքերից սահմանված կարգով արձակված պարտադիր ժամկետային զինծառայողներին, ովքեր մինչև զորակոչվելը աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չեն գտնվել:

2006 թվականի դեկտեմբերի 19-ի «Առաջին աշխատատեղի տրամադրման կարգը և պայմանները հաստատելու մասին» Բելառուսի Հանրապետության նախարարների խորհրդի որոշմամբ կարգավորվում են առաջին աշխատատեղի իրավունքի տրամադրման կարգն ու պայմանները:

Առաջին աշխատատեղի իրավունքի իմաստը կայանում է նրանում, որ պետությունը իրականացնում է մասնավոր կազմակերպություններում և պետական մարմիններում առկա թափուր աշխատատեղերի կամ նախատեսվող՝ նոր աշխատատեղերի հաշվառում: Հաշվառումից հետո կատարում է աշխատատեղի «ամրագրում» և հետագայում ըստ մասնագիտությունների բաշխում է կատարում՝ ապահովելով առաջին աշխատատեղի իրավունք ունեցող անձանց աշխատանքը: «Աշխատատեղի ամրագրումը» ենթադրում է պետական մարմինների կամ մասնավոր կազմակերպությունների կողմից որոշակի քանակով պարտադիր զինվորական ծառայությունից նոր զորացրված անձանց աշխատանքով ապահովելու պարտականություն:

***Առաջարկվում է պատրաստանապու գերատեսչությունների մասնակցությամբ մշակել մեխանիզմ, որով յուրաքանչյուր պետական մարմին թափուր աշխատատեղերի առկայության կամ նոր աշխատատեղերի սրեղծման դեպքում այդ աշխատատեղերից մի մասը կառանձնացնի և կնախատեսի համապատասխան մասնագիտություն ունեցող և պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայությունից սահմանված կարգով արձակված անձանց համար:***

***Անհրաժեշտ է քննարկել նմանապիպ «աշխատատեղի ամրագրման» մեխանիզմ նաև բոլոր մասնավոր կազմակերպությունների համար մշակելու հնարավորության հարցը:** Բացի այդ, իրավասու պետական մարմինները և ուսումնական հաստատությունները պետք է մինչև զորացրված զինվորական ծառայողի աշխատանքի ընդունվելը՝ անհրաժեշտության դեպքում ապահովեն նրա վերապատրաստման գործընթացը:*

**Նշված մեխանիզմի ներդրումը կնպաստի պարտադիր զինվորական ծառայությունից նոր արձակված երիտասարդների զբաղվածության ապահովմանը, նոր ընտանիք**

**ստեղծելուն և այլն:** Բացի դրանից, նոր զորացրված երիտասարդին աշխատանքով ապահովելը կնվազեցնի նրա՝ Հայաստանի Հանրապետությունից հեռանալու կամ արտագաղթելու հավանականությունը:

***ե) Զբաղվածության պեղական ծրագրերում ընդգրկվելու առաջնահերթության իրավունք***

Հայրենիքի պաշտպանության ժամանակ զոհված զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար որոշակի սոցիալական արտոնություններ նախատեսելը ոչ միայն իրավական, այլև բարոյական ասպեկտներ է ներառում:

Այս տեսանկյունից Հայաստանի Հանրապետությունն այդպիսի կատեգորիայի անձանց համար ֆինանսական, առողջապահական և մի շարք այլ արտոնություններ է նախատեսել: Շատ են դեպքերը, երբ, օրինակ, զոհված զինծառայողն ընտանիքի միակ կերակրողն է լինում, և չնայած նրան, որ այդպիսի դեպքերում նույնպես պետության աջակցություն է նախատեսված, սակայն դա չի բացառում զոհված զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար նաև զբաղվածության ապահովման ուղղությամբ միջոցներ ձեռնարկելու անհրաժեշտությունը:

Այդպիսի քաղաքականության օրինակ է «Զինծառայողների կարգավիճակի մասին» ՌԴ օրենքը, որի 23-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ զինծառայողների ամուսիններն իրավունք ունեն զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվելու առաջնահերթության իրավունք:

«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 22-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատաշուկայում գործազուրկի անմրցունակության որոշարկման չափանիշ է անձի հաշմանդամություն ունենալու հանգամանքը, անձի տարիքը, անձի արտագնա աշխատանքի մեկնելու դիսկը, անձի ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայությունից վերադառնալուց հետո՝ վեց ամսվա ընթացքում, լիազորված մարմնում հաշվառվելու հանգամանքը և այլն: Նշված հոդվածով սահմանված հիմքերով և ՀՀ կառավարության 2014 թվականի ապրիլի 17-ի ««Զբաղվածության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի կիրարկումն ապահովող մի շարք իրավական ակտեր հաստատելու մասին» N 534-Ն որոշմամբ սահմանված անմրցունակության որոշարկման կարգով աշխատաշուկայում գործազուրկին անմրցունակ ճանաչելու դեպքում անձը ձեռք է բերում «Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենքի 23-րդ հոդվածով սահմանված լրացուցիչ իրավունքներ:

**Այդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատաշուկայում անմրցունակ ճանաչված գործազուրկը ձեռք է բերում հետևյալ լրացուցիչ իրավունքները՝**

1) լիազորված մարմնի կողմից զբաղվածության պետական ծրագրերում ընդգրկվելու առաջնահերթության իրավունք.

2) փոքր ձեռնարկատիրական գործունեության աջակցության իրավունք

3) լիազորված մարմնի հետ համագործակցող ոչ պետական կազմակերպության կողմից մատուցվող ծառայություններից օգտվելու համար աջակցության իրավունք.

4) սեզոնային զբաղվածության խթանման միջոցով գյուղացիական տնտեսությանն աջակցության իրավունք:

Նշված հոդվածով սահմանված են նաև դրամական կամ ֆինանսական արտոնություններ:

**Առաջարկվում է սահմանել, որ պաշտպանության ժամանակ զոհված կամ մահացած զինծառայողների գործազուրկ ամուսին կամ ընտանիքի անդամ (որոշակի լրացուցիչ պայմաններով) լինելը աշխատաշուկայում անմրցունակ ճանաչելու չափանիշ է՝ դրանով իսկ ապահովվելով նրանց՝ վերը նշված 23-րդ հոդվածի առաջին մասի 1-ին, 4-րդ, 5-րդ և 7-րդ կետերով սահմանված լրացուցիչ իրավունքներից օգտվելը:**

**զ) Ուսումնական հաստատությունը փոխելու իրավունքը**

Զինվորական ծառայություն անցնող անձանց համար ընտանիքի հետ կապն ապահովվելու և այն զարգացնելու ուղղությամբ միջոցներ ձեռնարկվելու կարևորությունն անքննելի է:

Այստեղ հատկանշական է Զինված ուժերի անդամների իրավունքների մասին Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեի թիվ CM/Rec(2010)4 հանձնարարականի բացատրական հուշագրի «Է» կետը, որի համաձայն՝ զինծառայողների բարոյահոգեբանական վիճակի համար կարևոր է, որպեսզի նրանք հնարավորության սահմաններում կարողանան կապ պահպանել իրենց մտերիմների, այդ թվում՝ հարազատների և զուգընկերոջ հետ: Անդամ պետությունները պետք է համապատասխան պայմաններ ստեղծեն, որպեսզի զինծառայողներն օգտվեն այս հատուկ իրավունքից:

Այս հարցին Մարդու իրավունքների պաշտպանն անդրադարձել է նաև իր 2019 թվականի տարեկան հաղորդմամբ՝ բարձրացնելով զինվորական զինծառայողների և քաղծառայողների կամ տարբեր համակարգերում ծառայություն անցնող ամուսինների նույն վայրում ծառայություն անցնելու, կամ, օրինակ, վերապատրաստման գործուղվող զինծառայողի հետ միասին նաև նրա ամուսնուն գործուղելու հարցերը:

Նշված տրամաբանության համատեքստում հետաքրքիր է նաև զինծառայողների՝ ուսումնառություն անցնող ընտանիքի անդամների համար նախատեսված հնարավորությունը:

Օրինակ, «Ձինծառայողների կարգավիճակի մասին» ՌԴ օրենքի 19-րդ հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ զինվորական ծառայության վայրի փոփոխությամբ պայմանավորված բնակության վայրը փոխելու դեպքում զինծառայողի ամուսինը և ընտանիքի անդամները, ովքեր մինչև նոր բնակավայր տեղափոխվելը ուսումնառություն են անցնում պետական ուսումնական հաստատություններում իրավունք ունեն զինվորական ծառայության նոր վայրում գործող ուսումնական հաստատություններում ընդունելության իրավունք:

«Ձինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի 67-րդ հոդվածի համաձայն՝ պետությունը երաշխավորում է ժամկետային պարտադիր զինվորական ծառայության ժամանակ ծառայողական պարտականությունները կատարելիս 1-ին կամ 2-րդ խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների, ինչպես նաև զոհված (մահացած) զինծառայողների ծնողների, ամուսնու (կնոջ) մինչև 27 տարեկան զավակների ընդունելությունը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած ցանկում ընդգրկված Հայաստանի Հանրապետությունում հավատարմագրված ուսումնական հաստատություններ՝ ընդհանուր մրցույթից դուրս, առանձին մրցույթով, քննությունները դրական միավորներով հանձնելու դեպքում, Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի միջոցների հաշվին՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով:

Ինչպես երևում է մեջբերված նորմից, զինվորական ծառայության ժամանակ զոհված կամ հաշմանդամություն ստացած անձանց ընտանիքների անդամների համար ուսման հետ կապված արտոնություն նախատեսված է, սակայն հաշվի առնելով նաև զինծառայողի ընտանիքի հետ կապի ամրապնդման վերոնշյալ կարևոր նպատակը՝ նմանատիպ



արտոնություն նախատեսված չէ ծառայություն անցնող պայմանագրային և պարտադիր զինծառայողների ընտանիքների համար:

**Առաջարկվում է նշված նորմը տարածել նաև ժամկետային պայմանագրային և պարտադիր զինվորական ծառայության մեջ գտնվելու ժամանակահատվածում զինծառայողի ծառայության վայրի փոփոխությամբ պայմանավորված ընտանիքի բնակության վայրը փոխելու դեպքում զինծառայողի ամուսնու (կնոջ) կամ ընտանիքի անդամի վրա, ով մինչև բնակության նոր վայր տեղափոխվելը սովորել է պետական կամ ոչ պետական՝ հավատարմագրված բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում:**

### 3. Ամփոփում

Սույն զեկույցով բարձրացված առաջարկների ընդունումը, Ձինված ուժերի և այլ զորքերի զինծառայողների, ինչպես նաև նրանց ընտանիքների անդամների համար արտոնություններ նախատեսելը կունենա սոցիալական կարևոր նշանակություն և ռազմավարական տեսանկյունից խթանող բնույթ: **Դա չի պահանջի ֆինանսական զգալի միջոցների ավելացում: Ավելին՝ ներկայացված առաջարկների կենսագործումը և դրանց արդյունավետ ապահովումը կարող է հանրության մոտ էապես մեծացնել զինվորական ծառայության հանդեպ համակրանքն ու հետաքրքրությունը, ինչպես նաև բարձրացնել ծառայություն անցնող կամ անցած զինծառայողների կարգավիճակը:**

**Անհրաժեշտ է ընդգծել, որ ներկայացվող առաջարկությունների իրական շահառուներ կարող են լինել տարբեր կատեգորիայի զինծառայողներ և (կամ) նրանց ընտանիքների անդամներ, այդ թվում՝** ա) ժամկետային պարտադիր և պայմանագրային զինվորական ծառայություն անցած կամ անցնող շարքային, ենթասպայական, սպայական կազմի զինծառայողները և նրանց ընտանիքների անդամները, բ) Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության մարտական գործողությունների մասնակիցներ, գ) Հայաստանի Հանրապետության պաշտպանության ժամանակ հաշմանդամություն ձեռք բերած զինծառայողներ, նրանց և զոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամներ, դ) Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցած կամ մասնակցող անձինք կամ նրանց ընտանիքների անդամներ և այլն:

Այս ուղղությամբ Մարդու իրավունքների պաշտպանը ձեռնարկել է ակտիվ միջոցներ. մասնավորապես՝

✓ նշված բոլոր խնդիրները քննարկվել են ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի գործունեության, մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության վիճակի մասին տարեկան հաղորդումներում,

✓ առաջարկները մանրամասն հիմնավորումներով գրություններով ներկայացվել են ՀՀ վարչապետի աշխատակազմ, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Պաշտպանության նախարարություն և Զինված ուժերի գլխավոր շտաբ,

✓ առաջարկները նաև ներկայացվել են հրապարակայնորեն՝ ինֆոգրաֆիկայի տեսքով,

✓ ներկայացված առաջարկների շուրջ քննարկում է տեղի ունեցել Մարդու իրավունքների պաշտպանին առընթեր Զինված ուժերում մարդու իրավունքների պաշտպանության հարցերով փորձագիտական խորհրդի ընդլայնված նիստի ընթացքում, որին բացի Պաշտպանի ներկայացուցիչներից, ներկա են եղել նաև Պաշտպանության նախարարության, քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներ և փաստաբաններ:

Սույն արտահերթ զեկույցում տեղ գտած փաստարկներն առավել կարևոր են դառնում հատկապես ներկայում՝ Հայաստանի Հանրապետության համար առկա չափազանց ծանր հետպատերազմական շրջանում, երբ զինձառայողների և նրանց ընտանիքների անդամների իրավունքների երաշխավորումը, ամրապնդումն ու պաշտպանությունը պահի հրամայականն է:

Մեր երկիրը ներկայում առավել քան կարիք ունի զինվորական ծառայությունն արժևորելու, իսկ նշված արտոնությունների ներդրման արդյունքում բանակում ծառայությունը կդառնա ավելի գրավիչ նաև հենց ծառայության մեջ գտնվողների և նրանց ընտանիքների համար:

