



**ԵՎՐԱՄԻՈՒԹՅՈՒՆ–ՀԱՅԱՍՏԱՆ**  
**ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ՊԼԱՏՅՈՐՄԻ**

**ԱՄՓՈՓԻՉ**  
**ԶԵԿՈՒՅՑ**

**2024**



**ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՀԸԳՀ-Ի  
ԿԱՏԱՐՄԱՆ ՄՇՏԱԴԻՏԱՐԿՈՒՄ  
ՔԱՂՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԿՈՂՄԻՑ**

*Ձեկույցը խմբագրել են  
Պլապոֆորմի անդամներ.*

**Լուսինե ՀԱԿՈՐՅԱՆԸ  
Գագիկ ՄԱԿԱՐՅԱՆԸ  
Արսեն ԻԳԻԹՅԱՆԸ**

*Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Եվրամիություն-Հայաստան քաղիասարակության պլապոֆորմը, և պարտադիր չէ, որ հրապարակումն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:*

## ԵՐԱԽՏԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԽՈՍՔ

*ԵՄ–Հայաստան քաղաքացիական հասարակության պլաֆֆորմն իր երախտագիտությունն է հայտնում իր բոլոր անդամներին:*

*Մենք շնորհակալ ենք նաև ՀՀ պետական մարմինների և քաղհասարակության կառույցների բոլոր այն ներկայացուցիչներին, որոնք իրենց հեղազոտություններով, առաջարկություններով և քննարկումներին մասնակցությամբ նպաստել են Եվրամիություն–Հայաստան համագործակցությանը:*

*Հափուկ երախտագիտություն ենք հայտնում ԵՄ–Հայաստան քաղհասարակության պլաֆֆորմի գործունեության շրջանակներում հեղազոտություններ կատարած այն մասնագետներին, որոնց բացահայտումների և գնահատականների վրա կազմվել է սույն ամփոփիչ զեկույցը:*

**Նրանք են՝**

**Մարատ Ատովյան**, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ

**Աննա Բարիկյան**, ԵՄ–ՀՀ քաղաքացիական հասարակության պլաֆֆորմի անդամ, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա

**Ստեփան Գրիգորյան**, «Գլոբալիզացիայի և տարածաշրջանային համագործակցության կենտրոն» ՀԿ

**Մարիամ Զադոյան**, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ

**Արսեն Իգիթյան**, ԵՄ–Հայաստան քաղաքացիական հասարակության պլաֆֆորմի անդամ, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա

**Դանիել Իոաննիսյան**, «Իրազեկ քաղաքացիների միավորում» ՀԿ

**Համիկ Հարությունյան**, «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ

**Գագիկ Մակարյան**, Գործադուրների հանրապետական միության նախագահ

**Լարիսա Մինասյան**, անկախ փորձագետ

**Կարեն Մխիթարյան**, անկախ փորձագետ

**Տիրուհի Նազարեթյան**, ԵՄ–Հայաստան քաղաքացիական հասարակության պլաֆֆորմի անդամ, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի փոխնախագահ

**Սուրեն Զիբուխյանը**, Գիտությունների թեկնածու, «Արմենպակ» բիզնես ասոցիացիայի նախագահ, Գործադուրների հանրապետական միության փոխնախագահ՝ կրթական հարցերով

**Աշոտ Սաֆարյան**, փորձագետ, Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարին կից տեխնիկական խորհրդի նախագահ

**Արտաշես Սերգոյան**, «Իրազեկ քաղաքացիների միավորում» ՀԿ

**Սյուզաննա Սողոմոնյան**, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ

## ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՐԱԽՏԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ ԽՈՍՔ.....	3
ՆԱԽԱԲԱՆ .....	6
1. ԴԱՏԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ԸՆԹԱՅՔԸ .....	9
Ընդհանուր համատեքստը	
Անցումային արդարադատություն	
Ժողովրդավարական ինստիտուտների զարգացում	
Բարձրագույն դատական խորհրդի ձևավորումը և կազմը	
Բարձրագույն դատական խորհրդի կողմից դատավորների ընտրությունը	
Բարեվարքության ստուգում	
Դատավորների նկատմամբ կարգապահական վարույթ հարուցող մարմինները	
և ԲԴԽ–ի՝ դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության	
ենթարկելու պրակտիկան	
Դատավորների ընդհանուր ժողովի կողմից ձևավորվող հանձնաժողովները	
2. ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ԸՆԹԱՅՔԸ .....	15
3. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐ.....	18
4. ՎԻՉԱՆԵՐԻ ԴՅՈՒՐԱՅՈՒՄ ԵՎ ԱԶԱՏԱԿԱՆԱՑՈՒՄ .....	20
Վիզաների ազատականացում	
Վիզաների տրամադրման դյուրացում	
5. 2023–2026 ԹԹ. ՀԱՎԱԿՈՒՈՒՊՅԻՈՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄՇԱԿՄԱՆ	
ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԸ .....	23
Շահերի բախում	
Իրավիճակային շահերի բախում	
Նվերներ ընդունելու սահմանափակումներ	
Անհամատեղելիության պահանջներ	
Այլ սահմանափակումներ	
Գնումներ	
Իրավիրառ պրակտիկա	
Հակակոռուպցիոն կրթություն	
6. ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԱԹԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ	
ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԽԱԽՏՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ՝ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ	
ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՊԿԿԱՍԻ ՊԱՏՃԱՌՈՎ.....	29
Կոռուպցիոն մարտահրավերների նկատմամբ ընթացիկ քաղաքականության	
վերանայումը.	
Կոռուպցիոն դրսևորման հիմնական ձևերը և դրանց սպառնացող վտանգները	
կրթության որակի և հավասարության վրա.	

Լրացուցիչ մասնավոր պարապմունքներ դասարանի ուսուցիչների կողմից.  
 Կրթության քաղաքականացումը Հայաստանում  
 Կրթական ձեռքբերումների ոչ ճշգրիտ ճանաչում  
 Հավասարություն և կրթության իրավունք.  
 Գենդերային կողմնակալություն  
 Թեմայի ամփոփում

7. ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ, ՔԱՂԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ՄԻՋԵՎ .....32

8. ԶՔԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿ ՈՒ ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ .....34  
 ՀԸԳՀ–ով սահմանված պարտավորությունները

9. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ .....36  
 Օրենսդրական դաշտի համապատասխանությունը և գործնական խնդիրները  
 Գործադրույի իրավունքի սահմանափակում  
 Միավորման ազատության սահմանափակում  
 Միավորման ազատության խոչընդոտումը հանրային հատվածում  
 Հանրային հատվածում «գրպանային» արհմիությունների տարածվածություն  
 Բարդություններ արհմիությունների պետական գրանցման հետ կապված

10. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԵՐԿԻՆՍՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ ..... 41

11. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ՀԸԳՀ–Ն ..... 42  
 Աշխատանքային օրենսգրքի 2022 թ. բարեփոխումները  
 Առողջ և անվտանգ աշխատանք  
 ՀԸԳՀ ներդրման հետ կապված խնդիրները

12. ԿԱՅՈՒՆ ԶԵՆՆԱՐԿԱՏԻՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԿԱՅՈՒՆ ԶՔԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ–ՈՒՄ ..... 48  
 ՓՄՁ օրենսդրությունը և ՓՄՁ ընկալումը ՀՀ–ում  
 Թեմայի ամփոփում

13. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱ — ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ ..... 52  
 Բարձրագույն կրթություն

14. ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ..... 53

15. ՊԱՐԵՆԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ–ՈՒՄ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ԿԼԻՄԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՄԱՐՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ ..... 56  
 ՀԱՎԵԼՎԱԾ ..... 59

## ՆԱԽԱԲԱՆ

Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի (այսուհետ՝ նաև ՀԸԳՀ) շուրջ Հայաստանի հանրապետության և Եվրոպական միության միջև բանակցությունները պաշտոնապես մեկնարկել են 2015թ. դեկտեմբերի 7-ին Բրյուսելում: Գործընթացի տրամաբանական ավարտը 2017թ. նոյեմբերի 24-ին համաձայնագրի ստորագրումն էր:

2018թ. ապրիլի 11-ին Հայաստանի Հանրապետության ազգային ժողովը միաձայն քվեարկությամբ վավերացրել է ՀՀ-ԵՄ ՀԸԳՀ-ն:

2018թ. հուլիսի 2-ի Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի թիվ 906-Ն որոշմամբ ստեղծվել է Համաձայնագրի և ՀՀ և ԵՄ միջև Գործընկերության առաջնայնություններ փաստաթղթի կիրարկումն ապահովող միջոցառումները համակարգող միջգերատեսչական հանձնաժողով:

2019 և 2021թթ. Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն ընդունել է ՀԸԳՀ-ի կիրարկման երկու ճանապարհային քարտեզներ:

ՀԸԳՀ-ն Հայաստանի Հանրապետությունում ամբողջությամբ ուժի մեջ է մտել 2021թ. մարտի 1-ին:

ՀԸԳՀ-ի 366-րդ հոդվածը նախատեսում է քաղհասարակության հարթակի ստեղծում՝ կազմված Եվրոպական միության քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներից, այդ թվում՝ Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական հարցերի կոմիտեից, և Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներից, այդ թվում՝ Արևելյան գործընկերության ազգային պլատֆորմի ներկայացուցիչներից, որը հանդես կգա որպես հանդիսությունների և կարծիքների փոխանակման հարթակ:

ԵՄ-Հայաստան քաղհասարակության պլատֆորմը վերջնականապես ձևավորվել է 2022թ. սկզբին՝ ներառելով ներկայացուցիչներ Եվրոպական միության և Հայաստանի քաղհասարակության երեք հատվածների՝ հասարակական կազմակերպություններ, արհմիութենական և գործատուների կազմակերպություններ, կառույցներից:

Սույն զեկույցը ամփոփում է Եվրամիություն-Հայաստան քաղհասարակության պլատֆորմի երկու տարվա գործունեության արդյունքները՝ հանդիսանալով այս հարթակի առաջին համապարփակ զեկույցը ՀԸԳՀ-ի կիրարկման մշտադիտարկման վերաբերյալ:

Ձեկույցը հիմնված է մինչ այս ԵՄ-Հայաստան քաղհասարակության պլատֆորմի գործունեության շրջանակներում մշակված թվով 15 խորհրդատվական կարծիքների վրա, որոնք հեղինակել են քաղհասարակության ոլորտային փորձագետները: Ձեկույցը ներկայացնում է մի շարք ոլորտներում ՀԸԳՀ-ի կիրարկման ներկա իրավիճակի և մարտահրավերների գնահատականները և չի պարունակում առաջարկություններ իրավիճակի բարելավման շուրջ: Այդ

առաջարկությունները հիմնականում տեղ են գտել զեկույցի հիմքը հանդիսացող խորհրդատվական կարծիքներում, որոնք տեղադրված են ԵՄ-Հայաստան քաղիասարակության պլատֆորմի կայքում<sup>1</sup>: Զեկույցը ամփոփում է ՀԸԳՀ-ի կիրարկման առաջընթացի գնահատականները 2023թ. դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ և չի անդրադառնում դրանից հետո տեղի ունեցած զարգացումներին:

Հասկանալիորեն ՀԸԳՀ-ն ծավալուն փաստաթուղթ է և ներառում է բազում ոլորտներ: Սակայն, ժամանակային, մարդկային, ֆինանսական և այլ ռեսուրսների սակավությամբ պայմանավորված՝ Պլատֆորմի անդամները անհրաժեշտաբար իրենց գործունեության երկամյա ժամանակահատվածի համար ընտրել են որոշակի առաջնահերթ թեմաներ, որոնց վերաբերյալ էլ մշակվել են սույն զեկույցում ամփոփված խորհրդատվական կարծիքները:

Այդ թեմաներից այս մասում հատկապես անհրաժեշտ ենք համարում առանձնացնել ժողովրդավարական սկզբունքների, իրավունքի գերակայության, մարդու իրավունքների և հիմնարար իրավունքների նկատմամբ հարգանքը՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀԸԳՀ-ի 2-րդ հոդվածում դրանք ճանաչված են որպես Եվրամիության և Հայաստանի Հանրապետության ներքին և արտաքին քաղաքականության հիմքը և Համաձայնագրի էական տարր:

Ըստ այդմ, չենք կարող չհիտաշատել Համաձայնագրով ստանձնած այնպիսի կարևոր պարտավորության կատարումը, որպիսին Միջազգային քրեական դատարանի Հռոմի ստատուտի վավերացումն է: Էական ենք համարում Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրական դատարանի դերն այս հարցում, որն իր 2023թ. մարտի 24-ի որոշմամբ դուռ բացեց Հռոմի ստատուտի վավերացման համար՝ Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելով Ստատուտում ամրագրված պարտավորությունները: 2023թ. սեպտեմբերի 19-ին Լեռնային Ղարաբաղի (Արցախի) վրա Ադրբեջանի զինված հարձակման արդյունքում ԼՂ հայության բռնի տեղահանումը այն վերջին կաթիլն էր, որը ստիպեց Հայաստանի Հանրապետության ազգային ժողովին ի վերջո քաղաքական որոշում կայացնել և վավերացնել Հռոմի ստատուտը:

Սրա հետ մեկտեղ, հարկ ենք համարում արձանագրել, որ ժողովրդավարական ինստիտուտների կայացումը Հայաստանում դեռևս մնում է բավական խնդրահարույց: Այս կապակցությամբ խնդրահարույց ենք համարում Հայաստանի Հանրապետության ազգային ժողովում տեղի ունեցող մի շարք զարգացումներ և գործընթացներ: Միանշանակ հետընթաց ենք համարում Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի նախկին նախագահի որպես նույն հանձնաժողովի անդամ ընտրության՝ 2023թ. դեկտեմբերին Ազգային ժողովում ծավալված գործընթացը, որն ի ցույց դրեց իշխող խմբակցության անհանդուրժողականությունը կոմպետենտ և իրեն անկախ դրսևորած թեկնածուի նկատ-

<sup>1</sup> <https://eu-armenia.am/%D6%84%D5%A1%D5%B2%D5%B0%D5%A1%D5%BD%D5%A1%D6%80%D5%A1%D5%AF%D5%B8%D6%82%D5%A9%D5%B5%D5%A1%D5%B6-%D5%BA%D5%AC%D5%A1%D5%BF%D6%86%D5%B8%D6%80%D5%B4>

մամբ: Այս կապակցությամբ անընդունելի ենք համարում նաև Ազգային ժողովի որոշ պատգամավորների մեղադրանքները ԵՄ–Հայաստան քաղիասարակության պլատֆորմի հասցեին՝ պայմանավորված այս հարցում Պլատֆորմի արտահայտած դիրքորոշմամբ:

Հետընթաց ենք գնահատում նաև Ազգային ժողովի Մարդու իրավունքների մշտական հանձնաժողովի՝ ընդդիմադիր խմբակցություններից մեկի առաջադրմամբ ընտրված նախագահի պաշտոնանկության գործընթացը: Անհեթեթ ենք համարում այդ պաշտոնանկության հիմքում ընկած այն քննադատությունը, որ վերջինս հանձնաժողովի նիստում չի պաշտպանել հայ ժողովրդի պատիվն ու արժանապատվությունը: Այսպիսի հիմքով պաշտոնանկությունը վկայում է, որ իշխող կուսակցությունը տարրական պատկերացում չունի քաղաքական պատասխանատվության ինստիտուտի մասին:

Էական հետընթաց ենք գնահատում նաև 2023թ. մարտ–ապրիլ ամսիներին Մարդու իրավունքների պաշտպանի ընտրության գործընթացը, երբ Ազգային ժողովի իրավասու մշտական հանձնաժողովի նիստում իշխող խմբակցության անդամները ընդդիմության առաջադրած թեկնածուի նկատմամբ հնչեցնում էին կյանքի և առողջության սպառնալիքներ և վիրավորական արտահայտություններ:

Միանշանակ հետընթաց ենք գնահատում Հայաստանի Հանրապետությունում անգամ հեղափոխությունից հետո շարունակվող ընտրովի արդարադատության դեպքերը: Վերահաստատում ենք Պլատֆորմի դիրքորոշումն առ այն, որ մարդու պատվի և արժանապատվության, կյանքի և առողջության նկատմամբ ոտնձգությունները անթույլատրելի են, և այդպիսի ոտնձգությունների մեղավորները պետք է հավասար լինեն օրենքի առջև՝ անկախ նրանից, թե նրանք մեծամասնական, թե փոքրամասնական խմբակցությունների անդամներ են: Այս կապակցությամբ ցավում ենք, որ իրավախախտների նկատմամբ չենք տեսնում խտրականությունից զերծ վերաբերմունք իրավապահ համակարգի կողմից:

Որպես նախաբանի ամփոփում՝ հարկ ենք համարում ընդգծել, որ առայսօր առկա է տարբերություն Պլատֆորմի և պետական մարմինների ընկալումներում, թե ինչ ասել է ՀԸԳՀ–ի կիրարկում Հայաստանում: Մինչ որոշ պետական մարմիններ ՀԸԳՀ–ի կիրարկում ասելով հասկանում են բացառապես երկու ճանապարհային քարտեզներում ամրագրված գործողությունների հաճախ զուտ ֆորմալ կատարումը, քաղիասարակությունը, այդ թվում՝ ԵՄ–Հայաստան պլատֆորմը կարևորում է Համաձայնագրի կատարումը այն բովանդակությամբ, որը կնպաստի ժողովրդի բարեկեցությանը ՀԸԳՀ–ով ամրագրված ոլորտներում, բայց որ ավելի կարևոր է՝ ժողովրդավարական ինստիտուտների կայացմանը: Ազգային ժողովի վերոթվարկյալ զարգացումները որևէ կերպ որևէ ճանապարհային քարտեզում ամրագրված չեն, սակայն սա չի կաշկանդում Պլատֆորմին գնահատել դրանց որպես ժողովրդավարական սկզբունքներից հետընթաց և, ըստ այդմ, Համաձայնագրով ստանձնած պարտավորությունների չկատարում:



# 1. ԴԱՏԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ԲԱՐԵՓՈՒՈՒՄՆԵՐԻ ԸՆԹԱՑՔԸ

## Ընդհանուր համատեքստը

Դատախիրավական բարեփոխումների իրականացումը ՀՀԳՀ–ով ստանձնած լրջագույն հանձնառություններից է: Այս նպատակով Կառավարության կողմից հաստատվել են դատախիրավական ոլորտին ուղղված մի շարք բարեփոխումներ, որոնք, սակայն, մինչ օրս լիարժեքորեն կյանքի կոչված չեն: Այս առումով պետք է նշել, որ հիմնական բացթողումներից մեկն ի սկզբանե խոստացված վեթինգի տապալումն էր մի քանի պատճառներով, այդ թվում՝ համակարգային փոփոխությունների և համալիր քայլերի պլանավորման, մարդկային անհրաժեշտ ռեսուրսների և կարողությունների բացակայությունը, դատական համակարգի ներսում առկա դիմադրությունը, ինչպես նաև միջազգային կառույցների մոտեցումներն ու պահանջները:

Դատական և իրավական բարեփոխումների առաջին ռազմավարությունն ընդունվեց միայն 2019թ. սեպտեմբերին: Ռազմավարությունը նախատեսված էր 2019–2023թթ. համար: 2022թ. արդեն ընդունվեց երկրորդ քառամյա ռազմավարությունը՝ առանց ավարտին հասցնելու առաջին ռազմավարությամբ նախատեսված գործողությունները և առանց վերլուծելու առաջին ռազմավարության հաջողությունները և ձախողումները: Չնայած նշված և առկա մի շարք այլ խնդիրների, վերջին երեք տարում ՀՀ կառավարության կողմից ձեռնարկվել և շարունակվում են իրականացվել գործողություններ՝ ուղղված դատական իշխանության անկախության ամրապնդմանը: Դատական և իրավական բարեփոխումների 2022–2026թթ. ռազմավարության մեջ տեղ են գտել 12 ընդհանուր ռազմավարական նպատակներ, որոնց մեջ առանձին նպատակներ նույնությամբ բխում են 2019–2023թթ. ռազմավարությունից: Դրանցից են, օրինակ, էլեկտրոնային արդարադատության զարգացումը երկրում, անցումային արդարադատության իրականացումը, քրեական և քաղաքացիական ոլորտի բարեփոխումները և այլն:

Հետհեղափոխական Հայաստանում իրականացվող դատաիրավական բարեփոխումների՝ հասարակությանը ամենաշատը հուզող հանձնառությունները, սակայն, ներառում էին Բարձրագույն դատական խորհրդի ձևավորման և կազմի բարեփոխումները, վերջինիս կողմից դատավորների՝ պաշտոնի նշանակման և առաջխաղացման, ինչպես նաև դատավորների կարգապահական պատասխանատվության հիմնահարցերը: Կարևոր էր դիտարկվել նաև ՀՀ-ում վերջերս ներդրված բարեվարքության ստուգման համակարգն ու դրա բացերը:

### **Անցումային արդարադատություն**

2018թ. ի վեր դատաիրավական բարեփոխումների մեջ կենտրոնական դեր ու պահանջարկ է ունեցել անցումային արդարադատության իրականացումը: Վերջինս ընթացիկ ռազմավարության մեջ տեղ է գտել որպես առանձին ուղղություն՝ փաստահավաք գործունեության միջոցով մարդու իրավունքների համակարգային խախտումների բացահայտման անհրաժեշտությամբ:

Հատկանշական է, սակայն, որ նախորդ երեք տարիներին այս առնչությամբ բավարար գործողություններ չեն ձեռնարկվել, չնայած որ 2019–2023թթ. ռազմավարությամբ նախատեսված են եղել փուլային գործողություններ: Այդ ընթացքում միայն մասնակի կատարվել է մեկ գործողություն, մասնավորապես մշակվել է «Փաստահավաք հանձնաժողովի կազմավորման կարգի և գործունեության մասին» օրենքի նախագիծը: Միայն 2023թ. օգոստոսին մշակվել է «Հանրային խորհրդի մասին» ՀՀ օրենքում լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագիծը: Վերջինս նախատեսում է Հանրային խորհրդի շրջանակներում Փաստահավաք հանձնաժողովի ստեղծում՝ ուղղված 1991թ. սեպտեմբերից մինչև 2022թ. ներառյալ տեղի ունեցած դեպքերի և իրադարձությունների շրջանակում կամ դրանց հետևանքով՝ մարդու իրավունքների հիմնարար և պարբերական խախտումների վերաբերյալ փաստերի հավաքագրմանը և ուսումնասիրմանը:

### **Ժողովրդավարական ինստիտուտների զարգացում**

Այս նպատակի ներքո են՝

- Մահամանադրական բարեփոխումների իրականացումը,
- Կայացած ընտրությունների ընթացքում ծագած եւ վերհանված խնդիրների միջոցով ընտրական օրենսդրության բարեփոխումը:

Դեռևս 2020 թվականին հաստատվել էր սահմանադրական բարեփոխումների մասնագիտական հանձնաժողովը, որը, սակայն, 2022–2026թթ. ռազմավարության ընդունումից հետո ենթարկվեց փոփոխության:

2022թ. ձևավորվեց սահմանադրական բարեփոխումների նոր խորհուրդ, ինչպես նաև սահմանադրական բարեփոխումների մասնագիտական հանձնաժողով: Սահմանադրական բարեփոխումներն ու մասնագիտական հանձնաժողովի և խորհրդի աշխատանքները դեռևս ընթացքի մեջ են:

### **Բարձրագույն դատական խորհրդի ձևավորումը և կազմը**

ԲԴԽ–ի առնչությամբ հիմնական խնդիրը կապված է կազմի ձևավորման և մասնավորապես ոչ դատավոր անդամների ընտրության հետ: Խորհրդի հինգ անդամներին ընտրում է դատավորների ընդհանուր ժողովը՝ դատավորի առնվազն տասը տարվա փորձառություն ունեցող դատավորների կազմից: Բարձրագույն դատական խորհրդում պետք է ընդգրկվեն դատավորներ բոլոր առայանների դատարաններից:

Խորհրդի հինգ անդամներին ընտրում է Ազգային ժողովը՝ պատգամավորների ընդհանուր թվի ձայների առնվազն երեք հինգերորդով, միայն Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացի հանդիսացող, ընտրական իրավունք ունեցող, բարձր մասնագիտական որակներով և մասնագիտական աշխատանքի առնվազն տասնհինգ տարվա փորձառությամբ իրավաբան գիտնականների և այլ հեղինակավոր իրավաբանների թվից: Խորհրդի կազմում Ազգային ժողովի կողմից ոչ դատավոր անդամների ընտրությունը, չնայած միջազգային ստանդարտներին համահունչ կարգավորում է, սակայն պրակտիկայում հանգեցրել է մի շարք դժգոհությունների: Շարունակում է ոչ հստակ մնալ, թե ինչ չափանիշներով են թեկնածուները ընտրվում և ներկայացվում օրենսդրի քվեարկությանը: Ինչպես ցույց են տվել վերջին տարիների ընտրությունները, թեկնածուները ներկայացվել են հիմնականում իշխող ուժին հարող շրջանակներից և հետագայում Խորհրդարանում ընտրվել իշխող ուժի պատգամավորների կողմից, ինչը ընտրված ոչ դատավոր անդամների անկախության ապահովման տեսանկյունից մտահոգությունների տեղիք է տալիս: Վերջին նման օրինակը, որը լուրջ դժգոհության և օբյեկտիվ քննադատության տեղիք է տվել, կապված է Խորհրդի կազմում որպես իրավաբան գիտնական անդամներ 2022թ. հոկտեմբերին ՀՀ արդարադատության նախկին նախարարի և վերջինիս տեղակալի ընտրության հետ: Քաղհասարակության՝ մրցութային ընթացակարգով թեկնածուներին առաջադրելու պահանջը մնում է անտեսված:

## **Բարձրագույն դատական խորհրդի կողմից դատավորների ընտրությունը**

Չնայած ներպետական օրենսդրությունը սահմանում է դատավորների թեկնածուներին ներկայացվող հստակ և օբյեկտիվ չափանիշներ ու պահանջներ, այդուհանդերձ, դատավորների ընտրության կազմակերպման պրակտիկան վեր է հանել խնդիրներ՝ կապված հատկապես դատավորի պաշտոնում նշանակված առանձին անձանց բարեվարքության հետ: 2020թ. ՀՀ-ում ներդրվեց բարեվարքության ստուգման ինստիտուտը, որի կարգավորումները սահմանված են ՀՀ դատական օրենսգրքով և «Կոռուպցիայի կանխարգելման մասին» ՀՀ օրենքով: Բարեվարքության ստուգումը կենտրոնական դեր զբաղեցրեց դատավորների պաշտոնի նշանակման գործընթացում՝ նպատակ ունենալով առավել բարեվարք և կոռուպցիայից զերծ համակարգ ձևավորել՝ դատավորների թեկնածուների համապատասխան որակների ստուգման միջոցով: Վերջին երկու տարում Խորհրդի կողմից դատավորների թեկնածուների ցուցակի կազմման և վերջնարդյունքում դատավորների պաշտոնի նշանակման գործընթացը ցույց է տվել, որ առանձին դեպքերում դատավորի պաշտոնում նշանակվել են նաև անձինք, որոնց վերաբերյալ Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից տրամադրվել է բացասական եզրակացություն: Հանրության և քաղաքացիական հասարակության դժգոհությանն արժանացած առավել հիշարժան նշանակումներից մեկը առավել հնչել գործերով հայտնի և բացասական եզրակացության արժանացած Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության քրեական դատարանի նախագահի նշանակումն էր ԲԴԽ-ի կողմից: Նման գործելաոճ Խորհրդի կողմից նկատվել է նաև նորաստեղծ հակակոռուպցիոն դատարանի ձևավորման պարագայում:

## **Բարեվարքության ստուգում**

Որպես դրական տեղաշարժ՝ պետք է նշել այն հանգամանքը, որ 2022–2026թթ ռազմավարության քրեաիրավական ոլորտի բարեփոխումների՝ որպես առանձին ռազմավարական ուղղության ներքո, նախատեսված է նաև բարեվարքության ստուգման կառուցակարգերի նախատեսումը:

Մասնավորապես, քննչական մարմինների համակարգի բարեփոխման նպատակով սահմանվել է քննիչների թեկնածուների և առաջխաղացման ցուցակում ընդգրկված անձանց բարեվարքության ստուգման կառուցակարգերի ձևավորում: Հարկ է նշել, որ այն արդեն գործում է հակակոռուպցիոն կոմիտեի քննիչների առնչությամբ:

Նմանապես, ռազմավարությամբ նախատեսվել է նաև դատախազների բա-

րեվարքության ամրապնդումը՝ որպես դատասխազական համակարգի բարեփոխման կարևոր նախադրյալ:

### **Դատավորների նկատմամբ կարգապահական վարույթ հարուցող մարմինները և ԲԴԽ-ի՝ դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու պրակտիկան**

Առայժմ խնդրահարույց է դատավորների նկատմամբ կարգապահական վարույթ հարուցելու լիազորություն ունեցող երկու մարմինների՝ ՀՀ արդարադատության նախարարության և Դատավորների ընդհանուր ժողովի էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի կարգապահական վարույթ հարուցելու պրակտիկան: Մինչ էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի գործունեությունը դեռևս չի բավարարում արդյունավետության պահանջները՝ հանձնաժողովի կողմից ավելի հաճախ կորպորատիվ շահի սպասարկման դրսևորումներով պայմանավորված, ՀՀ արդարադատության նախարարության կողմից կարգապահական վարույթների հարուցման լիազորությունը հակասական գնահատական է ստացել Եվրոպայի խորհրդի կառույցներից. բասական՝ GRECO-ից և ժամանակավորապես ընդունելի՝ Վենետիկի հանձնաժողովից:

Դրական տեղաշարժ է օրենսդրական այն նախաձեռնությունը, որի համաձայն՝ էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի ոչ դատավոր անդամների թիվը կհասցվի 5-ի: Այն թույլ կտա կրճատել դատավոր անդամների կողմից կորպորատիվ շահի սպասարկման դրսևորումները: Նմանապես, դատավորների կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հարցի առնչությամբ որպես դրական ձեռքբերում պետք է դիտարկել նաև ռազմավարությամբ նախատեսված՝ Բարձրագույն դատական խորհրդի՝ կարգապահական գործերով որոշումների բողոքարկման իրավական հնարավորության նախատեսումը, չնայած այստեղ ևս նախատեսվող կարգավորումները հեռու են կատարյալ լինելուց:

Դատավորների կարգապահական պատասխանատվության առնչությամբ վերջին տարիներին արձանագրած հիմնական խնդիրները վերաբերել են դատավորներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու պրակտիկ դրսևորումներին և մասնավորապես Խորհրդի կողմից կայացված որոշումների համաչափությանը:

2023թ. արձանագրվել են կարգապահական պատասխանատվության գործերով դատավորների լիազորությունների դադարեցման մի շարք դեպքեր, որոնց պարագայում Խորհրդի կողմից որոշված պատասխանատվության միջոցը համաչափության տեսանկյունից խնդրահարույց է: Նման գործերից մեկով վարույթի հարուցման հիմք է հանդիսացել այն, որ դատավորը հրապարակային կարծիք է հայտնել Բարձրագույն դատական խորհրդում քննվող գործի վերաբերյալ: Ըստ

վարույթ հարուցող մարմնի՝ դատավորը հրապարակայնորեն կասկածի տակ է առել տվյալ դատական ակտը և դատարանի գործողությունները: Նմանատիպ մեկ այլ գործով կարգապահական պատասխանատվության վարույթի հարուցման հիմք է հանդիսացել այն, որ դատավորը հրապարակային կարծիք է արտահայտել այն մասին, որ Խորհրդի անդամներն իրենց որոշումները կայացնելիս անկախ և անաչառ չեն՝ կաշկանդված լինելով որոշակի ուղղորդումներով կամ ցուցումներով: Չնայած նշված գործերով առկա են դատավորների կողմից վարքագծի կանոնների խախտման դրսևորումներ, այդուհանդերձ, դատավորների լիազորությունների դադարեցումը խնդրահարուց է դիտարկվում:

### **Դատավորների ընդհանուր ժողովի կողմից ձևավորվող հանձնաժողովները**

Դատական օրենսգրքի համաձայն՝ դատավորների ընդհանուր ժողովը ձևավորում է էթիկայի և կարգապահական, ուսումնական հարցերի, ինչպես նաև Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովներ: Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովը կազմված է հինգ անդամից, որոնցից երեքը՝ դատավոր անդամներ, երկուսը՝ իրավաբան գիտնականներ: Ուսումնական հարցերի հանձնաժողովը կազմված է յոթ անդամից, որոնցից հինգը՝ դատավոր անդամներ, երկուսը՝ ոչ դատավոր չհանդիսացող: Որպես էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովի կազմի վերանայման տրամաբանական շարունակություն՝ անհրաժեշտ է վերանայել գործող բոլոր հանձնաժողովներում ոչ դատավոր անդամների թիվը՝ ավելի մեծ հնարավորություն ստեղծելով ոչ-դատավոր անդամների մասնակցության համար:

## 2. ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵՓՈՒՈՒՄՆԵՐԻ ԸՆԹԱՑՔԸ

2020թ. ՀՀ կառավարությունն ընդունեց ոստիկանության բարեփոխումների ռազմավարությունը և դրանից բխող՝ 2020–2022թթ. գործողությունների ծրագիրը: Այդուհանդերձ, մի շարք օբյեկտիվ ու սուբյեկտիվ հանգամանքներով պայմանավորված՝ հետագա բարեփոխումների թե՛ ժամանակացույցը և թե՛ բովանդակությունը բավականին տարբերվեցին նախատեսվածից:

2020թ. ոստիկանության բարեփոխումների համակարգման համար ՀՀ վարչապետի գլխավորությամբ ստեղծվեց համապատասխան խորհուրդը, որում ներգրավվեցին նաև քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչները: Բարեփոխումների հիմնական պատասխանատու նշանակվեց ՀՀ արդարադատության նախարարությունը: 2023թ. հունվարին ստեղծվեց ՀՀ ներքին գործերի նախարարությունը, որը դարձավ բարեփոխումների հիմնական պատասխանատուն, իսկ ՀՀ ներքին գործերի նախարար նշանակվեց ոստիկանապետ Վահե Ղազարյանը: Դրանից անմիջապես հետո քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչները, հայտարարելով, որ Վահե Ղազարյանն արմատապես դեմ է իրական բարեփոխումների իրականացմանը, լքեցին Ոստիկանության բարեփոխումները համակարգող խորհուրդը:

Զեկուցում տեղ են գտել մի շարք խնդիրներ, որոնք վերջին տարիներին եղել են քաղաքացիական հասարակության ուշադրության կենտրոնում: Գնահատվում է դրանց մասով առկա առաջընթացը, բացառությամբ ոստիկանության տնտեսական ոլորտի և վերապատրաստման հետ կապված հարցերի:

Վերջին տարիներին որևէ փոփոխություն չեղավ ոստիկանության պահվածքում, կառուցվածքում ու կարողություններում՝ հավաքների ու բողոքի ցույցերի սպասարկման մասով: Զանգվածային միջոցառումների սպասարկման հիմնական պատասխանատու ստորաբաժանումը ոստիկանության զորքերն են, որոնք իրենց կառուցվածքով, գիտելիքներով ու, որոշակի առումով, սպառազինությամբ ոչ թե ոստիկանական, այլ զինվորական (հրաձգային) ստորաբաժանում են:

Մի շարք օբյեկտիվ ցուցանիշներ վկայում են, որ Պարեկային ծառայության ներդրումը հաջողված է: Երևանում արտաքին ծառայության կողմից հանցավորության բացահայտումը, Պարեկայինի ներդրմամբ, աճել է 2–5 անգամ, իսկ Շիրակի ու Լոռվա մարզերում՝ 14 անգամ: Հետախուզվող հանցագործների հայտնաբերումն աճել է 6 անգամ, բազմապատիկ աճել են նաև ճանապարհային երթևեկության վտանգավոր խախտումների (օրինակ՝ ոչ սթափ վիճակում ավտովարման) արձանագրման դեպքերը:

Ավելին, պարեկային ոստիկանները Հայաստանում միակ պաշտոնատար անձինք են, որոնք զանգվածաբար զեկուցում են քաղաքացիների կողմից իրենց կաշառք առաջարկելու մասին: Հակակոռուպցիոն կոմիտեից ստացված տվյալ-

ների համաձայն՝ տարեկան կտրվածքով Հայաստանում կաշառք տալու փորձի մասին հաղորդում (զեկուցագիր) են ներկայացնում մի քանի տասնյակ պարեկներ և, առավելագույնը, 1–2 այլ պաշտոնյա, ինչը խոսում է պարեկների շրջանում բարեվարքության էապես ավելի բարձր միջին մակարդակի մասին:

Պարեկային ծառայությունը նաև ոստիկանության միակ ստորաբաժանումն է, որի ծառայողներն անցել են ընտրության ու զտման լուրջ ֆիլտրի միջոցով (ծառայությունից առաջ անցել են հենց իրենց ծառայության համար ստեղծված դասընթաց, հանձնել են IQ թեստ, անցել են հոգեբանական ստուգում և ներառական հարցազրույց):

Թեև ներդրվեց Պարեկային ծառայությունը, որը էապես բարելավեց արտաքին ծառայության կողմից հանցավորության դեմ պայքարը և ստեղծեց բոլոր նախադրյալները ոստիկանի՝ որպես հանրությանը ծառայողի կերպարի ստեղծման համար, սակայն ոստիկանության ղեկավարության կողմից խրախուսվեց ծառայությունը՝ ձևի, այլ ոչ բովանդակության համար, ինչպես նաև խաթարվեց բոլոր քաղաքացիների նկատմամբ հավասար վերաբերմունքով դրվածքի հաստատումը:

Որևէ էական առաջընթաց չնկատվեց հանցավորության դեմ պայքարի արդյունավետության բարձրացման ուղղությամբ (բացի արտաքին ծառայությունից): Հակառակ ռազմավարությամբ նախատեսվածի՝ որևէ փոփոխություն չկրեց հանցավորության վիճակագրության վարումը, որը մանիպուլյատիվ է և հանրության մոտ ստեղծում է իրականությունից կտրված պատկեր (օրինակ՝ 5 տարվա կտրվածքով սպանությունների 75 տոկոսը համարվում է «բացահայտված», բայց դատարան է հասել նման գործերի ընդամենը 27 տոկոսը): Քանի որ ինքնախոստովանական ցուցմունքը բավարար է լինում հանցագործությունը «բացահայտած» համարելու համար, ոստիկանական համակարգը, դրա ստորաբաժանումներն ու առանձին ոստիկաններ մոտիվացված են լինում ոչ թե անձի՝ հանցագործություն կատարած լինելու մասին ապացույցներ հավաքելու, այլ, պարզապես, նրա վրա ճնշում գործադրելու (այդ թվում՝ խոշտանգելու) միջոցով ինքնախոստովանական ցուցմունք կորզելու:

Ինքնախոստովանական ցուցմունք ստանալու դեպքում հանցագործությունը համարվում է «բացահայտված» (քանի որ ինքնախոստովանությունը բավարար է մեղադրանք առաջադրելու համար), այն իրականացրած օպեր–լիազորը ստանում է պարգևավճար (եթե խոսքը ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցագործության մասին է), այն քննած ստորաբաժանումը և ամբողջ ոստիկանությունն էլ ստանում են «բացահայտված հանցագործությունների» լավ վիճակագրություն:

Վերջին ժամանակաշրջանում և, մասնավորապես, 2020թ. պատերազմից հետո հանցագործությունների ընդհանուր թվի աճի ֆոնին, էապես շատացել են քաղաքացիներից ստացվող արժանահավատ ահազանգերը՝ ոստիկանությունում հանցագործությունների մասին հաղորդումները չընդունելու մասին: Այսպիսի դեպքերում ոստիկանները, առաջին հերթին, փորձում են պարզել, թե արդյո՞ք տուժողը գիտի, թե ով է կատարել արգելված արարքը և որքանով հեշտ կլինի պարզել այդ անձին: Հաղորդում չտալուն հակելը սկսվում է այն ժամա-



նակ, երբ ոստիկանները գալիս են այն ներքին համոզման, որ այդ գործը բացահայտելը դժվար կամ քիչ հավանական է ու, հավանաբար, այն կմնա որպես չբացահայտված՝ վատ անդրադառնալով վիճակագրության վրա:

Ոստիկանությունը հանցավորության դեմ պայքարում էական խնդիրներ ունի նաև պրոֆեսիոնալիզմի ու կարողությունների առումով: Բազմաթիվ են ահազանգերը ոստիկանության քրեական հետախուզության ծառայողների կողմից հանցագործությունների վայրում ապացույցները չհավաքելու (կամ փչացող ապացույցներն ուշ հավաքելու), ապացույցները պատահաբար փչացնելու, հանցագործությունները պատկերող տեսագրությունները նախքան դրանց ջնջվելը վերցնելը ուշացնելու և այլ բացթողումների մասին:

2019թ. ՀՀ ազգային ժողովը փոփոխություններ կատարեց «Օպերատիվ հետախուզական գործունեության մասին» օրենքում և հնարավորություն ստեղծեց, որ ոստիկանությունը ևս իրականացնի հետախուսազանգերի գաղտնալսում և տեղորոշում (Հեռախոսային խոսակցությունների վերահսկում), որը նախքան այդ կարող էր անել միայն ԱԱԾ-ն (ինչը էապես դժվարացնում էր ոստիկանության կողմից ծանր ու առանձնապես ծանր հանցագործությունների քննությունը): Սակայն օրենսդրական հնարավորության ստեղծումից 4 տարի անց ոստիկանությունը դեռևս ձեռք չի բերել համապատասխան տեխնիկական սարքավորումները, որպեսզի կարողանա իրականացնել այդ օպերատիվ միջոցառումը:

Վերջին տարիներին ոչ միայն որևէ դրական փոփոխություն չի եղել խոշտանգումների ու վատ վերաբերմունքի բացառման ուղղությամբ, այլև նվազեցվել են դրանք կանխող գործիքները (օրինակ՝ անջատվել են դոնորների միջոցներով ոստիկանության բաժիններում տեղադրված տեսախցիկները): 2023թ. արձանագրվել է վերջին 10 տարում նախադեպը չունեցող՝ բաժնում փաստաբանի նկատմամբ բռնության 3 դեպք: Բավական մեծացել է իրավապահների կողմից կասկածյալների նկատմամբ բռնությունների ու խոշտանգումների մասին արժանահավատ ահազանգերի քանակը: Համատարած են դարձել դեպքերը, երբ ահազանգեր են ստավցում բերման ենթարկված անձանց, այդ թվում՝ ԼԳԲՏ ծեծի, վիրավորանքի, նրանց նկատմամբ հոգեբանական ճնշումների, մարդկային արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքի մասին:

Ոստիկանությունում չկա հակակոռուպցիոն քաղաքականություն. և որևէ ոստիկան որևէ փուլում չի անցնում բարեվարքության ստուգում, իսկ ատեստավորման որոշ բաղադրիչներ (մասնագիտական քննությունն ու հարցազրույցը) գործնականում կրում են ձևական բնույթ:

Շարունակում է մտահոգիչ մնալ ոստիկանությունում կաշառակերության և կոռուպցիայի այլ դրսևորումների բարձր մակարդակը: Համատարած են արժանահավատ ահազանգերը և իրավապահների բացահայտումները՝ ոստիկանության այս կամ այն ստորաբաժանման ներսում կոռուպցիոն դրսևորումների մասին: Ընդ որում, թեև տեխնոլոգիաները հնարավորություններ ստեղծում են այդ դրսևորումներից շատերը կանխարգելելու համար, սակայն դրանց ներդրման միտում ոստիկանությունում չի նկատվում:

### 3. ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԲԱՐԵՓՈՒՈՒՄՆԵՐ

«Հ ազգային ժողովի վեցերորդ նստաշրջանի օրակարգում ընդգրկված՝ «Հանրային ծառայության մասին» օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» և «Պրոբացիայի մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքների նախագծերով նախատեսվում է պետական ծառայության նոր տեսակ՝ պրոբացիայի ծառայություն:

Դեռևս 2014թ. նախաձեռնվել է հանրային ծառայության, այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայության ոլորտում բարեփոխումների իրականացման գործընթաց, ինչը ևս ԵՄ առջև ստանձնած պարտավորություններից է:

Հանրային ծառայության համակարգի բարեփոխումների առաջնային խնդիրներից էր պետական ծառայության հատվածականության վերացումը և քաղաքացիական ծառայության ինչպես հորիզոնական, այնպես էլ ուղղահայաց շրջանակի ընդլայնումը և պետական ծառայությունը կարգավորող երկրորդական օրենսդրական կարգավորումների նվազեցումը: Ի թիվս այլնի, վերոհիշյալ խնդրները վերհանվել են ՄԱԶԾ, ԵԱՀԿ, ԵՄ/ՏՀՀԶԿ SIGMA ծրագրի և Համաշխարհային բանկի փորձագետների կողմից իրականացված գնահատումներով և դրանց հիման վրա ներկայացված առաջարկություններով, որոնք բխում են Հանրային կառավարման եվրոպական սկզբունքներից, Եվրոպական հարևանության քաղաքականության երկրների համար Հանրային կառավարման սկզբունքների շրջանակից և այլն:

Այդ բարեփոխումների արդյունքում 2018թ. մարտի 23-ին ընդունվեցին «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՕ-205-Ն և «Հանրային ծառայության մասին» ՀՕ-206-Ն նոր օրենքները, որոնց համաձայն՝ քաղաքացիական ծառայության համակարգ են ընդգրկվում պետական կառավարման նոր մարմիններ: «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի 2-րդ հոդվածով ընդլայնվեց օրենքի գործողության շրջանակը՝ այն տարածելով օրենսդիր, գործադիր, դատական իշխանության մարմիններում, Հանրապետության նախագահի աշխատակազմում, դատախազությունում, քննչական մարմիններում, անկախ պետական մարմիններում, ինքնավար մարմիններում, Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմում, ինչպես նաև Կառավարությանը, վարչապետին և նախարարություններին ենթակա պետական մարմիններում (այսուհետ՝ համապատասխան մարմին) քաղաքացիական ծառայության պաշտոնների անվանացանկով նախատեսված պաշտոն զբաղեցնող անձանց վրա: Միևնույն ժամանակ, նույն հոդվածով սահմանվեց, որ վերոհիշյալ մարմիններում պետական ծառայության հարաբերությունները կարգավորվում են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով, եթե այլ օրենքներով **ստանձնահարկություններ** սահմանված չեն:

իրականացվող փոփոխությունների արդյունքում նախատեսվել է նաև, որ պետական ծառայության բոլոր տեսակներում իրականացվեն միասնական կարգավորումներ, այդ թվում՝ պետական ծառայության բոլոր պաշտոնները, միջազգայնորեն ընդունված սկզբունքներին համապատասխան, զբաղեցվեն մրցութային կարգով: Կառավարության 2022թ. մայիսի 13-ի N 691-Լ որոշմամբ հաստատված հանրային կառավարման բարեփոխումների ռազմավարության մեջ ևս արտացոլված են հանրային կառավարման բարեփոխումների՝ արդեն իսկ որդեգրած և շարունակաբար իրականացվող քաղաքականության հիմնական ուղղությունները: Մասնավորապես՝ ռազմավարության «Մարդկային ռեսուրսների կառավարում և հանրային ծառայություն» վերտառությամբ 3-րդ հենասյան մեջ որպես հիմնախնդիր նշվել է «հանրային ծառայության շրջանակի դեռևս ոչ լիարժեք միասնականությունը, որոշ խմբերի ոչ հստակ կարգավիճակը, չնայած հանրային ծառայության օրենսդրությունը պարբերաբար բարեփոխվել է, և ընդլայնվել է քաղաքացիական ծառայողների շրջանակը», ինչը ենթադրում է հիմնախնդրի լուծման ուղղությամբ համապատասխան քայլերի իրականացում:

«Պրոբացիայի մասին» օրենքով, որն ընդունվել է 2016 թվականի մայիսի 17-ին, նախատեսված է եղել, որ պրոբացիայի ծառայությունում իրականացվում է քաղաքացիական ծառայություն, այսինքն՝ ի սկզբանե այն չի դիտվել որպես պետական ծառայության առանձին տեսակ՝ հիմք ընդունելով օրենքով պրոբացիային վերապահված լիազորությունները, նպատակները և խնդիրները: Այս առումով հատկանշական է, որ դեռևս 2016թ. սպրիլին «Պրոբացիայի մասին» օրենքի նախագծի հետ միաժամանակ Ազգային ժողովում շրջանառության մեջ է դրվել նաև «Պրոբացիայի պետական ծառայության» մասին օրենքի նախագիծը, ինչպես նաև պրոբացիայի ծառայողների վարձատրության և սոցիալական երաշխիքների հետ կապված հարցերը կարգավորող համապատասխան օրենքներում փոփոխություններ նախատեսող նախագծեր, որոնք, չարժանանալով ՀՀ ԱԺ պետական-իրավական հարցերի մշտական հանձնաժողովի դրական եզրակացությանը, հանվել են շրջանառությունից, իսկ Պրոբացիայի ծառայությունում նախատեսվել է քաղաքացիական ծառայություն՝ քաղաքացիական ծառայողների համար նախատեսված վարձատրությամբ և սոցիալական երաշխիքներով:

Պրոբացիայի ծառայության մասին» օրենքի Նախագիծը դիտարկելով վերոշարադրյալի լույսի ներքո, կարող ենք փաստել, որ նախագծային կարգավորումները, այդ թվում՝ պրոբացիայի ծառայության՝ որպես պետական ծառայության առանձին տեսակի նախատեսումը, չեն բխում հանրային ծառայության ոլորտում իրականացվող պետական քաղաքականությունից, բացի այդ, բացակայում է պետական ծառայության առանձին տեսակ նախատեսելու համար անհրաժեշտ անկյունաքարային հանգամանքը, այն է՝ այնպիսի բացառիկ գործառութային առանձնահատկությունների առկայություն, որը բացառում է համապատասխան մարմնի գործունեությունը քաղաքացիական ծառայության համակարգում:

## 4. ՎԻՋԱՆԵՐԻ ԴՅՈՒՐԱՑՈՒՄ ԵՎ ԱԶԱՏԱԿԱՆԱՑՈՒՄ

Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրում առանձին անդրադարձ է արվում նաև շարժունության, միգրացիոն և ռեադմիսիոն գործընթացների, անձնական տվյալների պահպանության թեմաներին: Բացի դրանից, հիշյալ թեմաներին մանրամասն անդրադարձ է արվում նույն Համաձայնագրի 13-րդ հոդվածում (Անձնական տվյալների պաշտպանություն), 14-րդ հոդվածում (Միգրացիայի, ապաստանի տրամադրման և սահմանների կառավարման հարցերի շուրջ համագործակցությունը) և 15-րդ հոդվածում (Անձանց տեղաշարժը և հետընդունումը):

ՀԸԳՀ-ում ուղղակիորեն նշվում է, որ «Կողմերը պետք է պահովեն ԵՄ և ՀՀ միջև Առանց թույլտվության բնակվող անձանց հետընդունման մասին և Մուտքի արտոնագրերի դյուրացման մասին համաձայնագրերով ստանձնած պարտավորությունների լիարժեք կատարումը և շարունակեն խթանել Մուտքի արտոնագրերի դյուրացման համաձայնագրի միջոցով քաղաքացիների շարժունությունը և համապատասխան ժամանակահատվածում քննարկեն մուտքի արտոնագրի ազատականացման շուրջ երկխոսություն սկսելու հարցը»:

ԵՄ հետ կնքած համաձայնագրերի հաջող իրականացման համար, ինչպես նաև վիզաների ազատականացման շարունակման ուղղությամբ շարժվելու համար անհրաժեշտ է բոլոր գործող սուբյեկտների՝ Հայաստանի պետական մարմինների, ողջ հասարակության, հատկապես, հասարակության ակտիվ խմբերի, ինչպես նաև եվրոպական մարմինների կողմից հետևողական աշխատանք:

### Վիզաների ազատականացում

ԵՄ հետ վիզաների ազատականացման առաջարկը հաստատվել է 2023թ. նոյեմբերի 13-ին՝ ԵՄ անդամ երկրների արտգործնախարարների նիստում: Առաջիկայում այս որոշումը պետք է հաստատի Եվրահանձնաժողովը:

Կարևոր է նշել Իրագործման զեկույցի մասին, որը հրապարակվել է ԵՄ-ի կողմից 2019թ. մայիսի 20-ին, և որում նշվում են Հայաստանի կողմից կատարված դրական քայլերը և այն ոլորտները, որոնցում բարելավումներ են անհրաժեշտ: Իրագործման զեկույցում նշվում է Վիզաների տրամադրումը դյուրացնելու մասին և Հետընդունման համաձայնագրերի կատարման մասին, ինչպես նաև ՀՀ-ԵՄ վիզաների ազատականացման գործընթացը մեկնարկելու ցանկության մասին: Մինչույն ժամանակ, Ձեկույցում նշվում է վերադարձի ցուցանիշը բարելավելու անհրաժեշտության մասին: Ձեկույցում նշվել է նաև Վիզաների դյուրացման համաձայնագրի գոհացուցիչ կատարման և բազմակի մուտքի իրավունքով

վիզաների տրամադրման ցուցանիշի ավելացման մասին: Մերժման դեպքերը հիմնականում կապված են եղել դիմողների կողմից ճանապարհորդության պատճառների մասին բավարար փաստաթղթեր չներկայացնելու հետ:

Ընդունման համաձայնագրի շրջանակում համագործակցությունն ավելացնելու անհրաժեշտությունից զատ՝ Հայաստանին անհրաժեշտ է ընդունել խտրականության դեմ պայքարի մասին օրենք և վավերացնել Ստամբուլյան կոնվենցիան:

### **Վիզաների տրամադրման դյուրացում**

Վերջին տարիներին արձանագրվել են բազմաթիվ դեպքեր, երբ դիմորդները դժգոհ են եղել ՀՀ-ում գործող Շենգեն գոտու հյուպատոսությունների և վիզային կենտրոնների աշխատանքից: Բողոքներ և դժգոհություններ են եղել կայացրած որոշումից, երբ դիմորդը համաձայն չի եղել մերժման և հյուպատոսության կողմից ներկայացված մերժման հիմքերի հետ, դիմումների ընթացակարգից, երբ դիմորդը բողոքել է հարցազրույց նշանակելու հետ կապված դժվարություններից, հյուպատոսությունում և վիզա կենտրոններում դիմումների հանձնման և հարցազրույցի մեծ հերթերից, սպասարարահների բացակայությունից կամ դրանց վատ պայմաններից, սպասարկող անձնակազմի վատ վերաբերմունքից և այլն:

2023թ. ընթացքում Հայաստանի քաղաքացիների համար արձանագրվել են երկու հիմնական տեսակի խնդիրներ: Առաջինը կապված էր նրա հետ, որ քաղաքացիները չէին կարողանում էլեկտրոնային համակարգով գրանցվել Հայաստանում ԵՄ անդամ պետությունների հյուպատոսական ծառայություններ և ՀՀ-ում գործող վիզա կենտրոններ այցելելու նպատակով: Երկրորդ հարցը կապված է Հայաստանի քաղաքացիների կողմից բազմակի մուտքի շենգենյան վիզաների ստացման հետ:

2023թ. Հայաստանի քաղաքացիները բախվել են այն խնդրին, որ Հայաստանում ԵՄ մի շարք հյուպատոսարաններ չեն ցանկացել բազմակի մուտքի իրավունքով վիզաներ տրամադրել նրանց: Իրավիճակը տեղ-տեղ հասել է անհեթեթության աստիճանի, երբ նախկինում բազմակի մուտքի մի քանի վիզաներ ունեցած, Եվրոպա տասնյակ անգամներ այցելած և կացության եվրոպական կանոնները չխախտած մարդիկ վիզա են ստացել ընդամենը մի քանի օրով՝ կոնկրետ միջոցառման մասնակցելու համար:

Վիզաների կենտրոններն ստեղծվել են վիզաների տրամադրման գործընթացին աջակցելու նպատակով, քանի որ դիմումների թիվը շատ մեծ է: Վիզաների կենտրոնները ստանում են այն մեծաթիվ դիմումները, որոնք հյուպատոսարաններն ի զորու չեն ստանալու, և նպատակ են հետապնդում նաև կրճատել հերթերը: Միևնույն ժամանակ, հարկ է նշել, որ վիզաների կենտրոնները գործում են միայն մայրաքաղաք Երևանում: Վիզաների կենտրոնները գրասե-

նյակներ չունեն Հայաստանի մարզերում, չնայած որ տրանսպորտային կապի պատճառով բավական դժվար է Երևան հասնել խոշոր քաղաքներից՝ Գյումրիից (Հայաստանի հյուսիս), Վանաձորից (հյուսիս-արևելք) կամ Կապանից (հարավ): Բացի դրանից, վիզաների կենտրոններ դիմողները հաճախ բողոքում են նրանց կողմից մատուցվող ծառայությունների ցածր որակից՝ կապված, մասնավորապես, տեխնիկական կարողությունների և հաղորդակցության հմտությունների հետ: Վիզաների կենտրոնները լրացուցիչ վճար են գանձում դիմողներից՝ մեկ դիմումի հաշվով մոտ 20–22 եվրո:

Վիզաների դյուրացման գործընթացի շրջանակում Հայաստանում ներդրվել են կենսաչափական անձնագրեր: ՀՀ ազգային ժողովի որոշմամբ կենսաչափական անձնագիր պետք է տրամադրվեր 2014թ. հունվարից հետո նոր անձնագիր ստացող քաղաքացիներին: 2014թ. հունվարից սկսած քաղաքացիները կարող են ստանալ միայն կենսաչափական տվյալներ պարունակող անձնագիր: Այնուամենայնիվ, անցումը բացառապես կենսաչափական անձնագրերին և նույնականացման քարտերին դանդաղել է: Ավելին, 2023թ. հունվարից ՀՀ կառավարությունը դադարեցրեց տրամադրել կենսաչափական անձնագրեր՝ հիմնավորելով, որ մոտ ժամանակներս նոր՝ ավելի պաշտպանված կենսաչափական անձնագրեր կներդրվեն:

Կենսաչափական անձնագրերի տրամադրման, ինչպես նաև վիզաների դյուրացման և ազատականացման գործընթացում Հայաստանի համար կարևոր խնդիր է նաև տվյալների պաշտպանությունը: Այնուամենայնիվ, որոշակի խնդիրներ կան Հայաստանի օրենսդրության և պրակտիկայի հետ կապված: «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ 2015թ. օրենքում դեռևս անհրաժեշտ են բարեփոխումներ: Օրենքը թույլ է տալիս առանց տվյալ անձի համաձայնության նրա անձնական տվյալները փոխանցել երրորդ անձանց կամ թույլատրել տվյալների հասանելիություն (հոդված 26):

Օրինակ, անձնական տվյալները կարող են փոխանցվել առանց անձի համաձայնության, եթե դա նախատեսված է օրենքով կամ միջպետական պայմանագրով: ՀՀ սահմանապահ ծառայությունը տնօրինում է անձնական տվյալների ամենամեծ քանակությունը: Միևնույն ժամանակ, ՀՀ սահմանապահ ծառայությունը հասանելի է Ռուսաստանի անվտանգության դաշնային ծառայության սահմանապահ դեպարտամենտին: Դա նշանակում է, որ Ռուսաստանի Դաշնությունը կարող է տեսնել Հայաստանի պետական սահմանի հատման բոլոր դեպքերը, ճանապարհորդության ուղղությունը և անձը հաստատող փաստաթղթի տվյալները:

## 5. 2023–2026 ԹԹ. ՀԱԿԱԿՈՌՈՒՊՑԻՈՆ ՈԱԶՏԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՄՇԱԿՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅՐ

11.02.2023 թ. ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի նախագահությամբ Ջերմուկ քաղաքում տեղի է ունեցել Հակակոռուպցիոն քաղաքականության խորհրդի՝ համալրված կազմով առաջին նիստը: Նիստին մասնակցել են օրենսդիր, գործադիր, դատական համակարգերի, ինչպես նաև ԲՀԿ-ների և այլ մարմինների ներկայացուցիչներ: Խորհրդի նիստի ընթացքում քննարկվել է կոռուպցիայի կանխարգելման ներկա իրավիճակին և զարգացման հեռանկարներին վերաբերվող հարցեր:

Նիստի ընթացքում խորհրդի անդամ, Իրավաբանների հայկական ասոցիացիայի ներկայացուցիչը հարց է բարձրացրել ՀՀ հակակոռուպցիոն նոր ռազմավարություն մշակելու անհրաժեշտության մասին, քանի որ նախկին՝ ՀՀ 2019–2022 թթ. հակակոռուպցիոն ռազմավարությունը ավարտվել էր 2022 թ.–ի դեկտեմբերի 31–ին: Առաջարկվել է ՀՀ հակակոռուպցիոն նոր ռազմավարությունը մշակել Հակակոռուպցիոն ռազմավարությունների վերաբերյալ Կուալա Լումպուրի հայտարարությամբ սահմանված Հակակոռուպցիոն ռազմավարության մշակման գործընթացը, նախագծումն ու բովանդակությունը, մշտադիտարկումն ու գնահատումը սահմանող միջազգային հանրաճանաչ սկզբունքների հիման վրա: Առաջարկի քննարկման արդյունքում, ՀՀ վարչապետի առաջարկությամբ խորհրդի նիստում որոշում է կայացվել, ՀՀ արդարադատության նախարարի կողմից, ներառական սկզբունքներով ստեղծել աշխատանքային խումբ՝ ՀՀ հակակոռուպցիոն նոր ռազմավարություն մշակելու համար: Ըստ այդմ, 2023–2026թթ. Ռազմավարության և գործողությունների ծրագրի աշխատանքները սկսել են 14.02.2023թ.–ից՝ ՀՀ ԱՆ–ի 14.02.2023թ.–ի N 75–Ա հրամանով, որով՝ ա/ Հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա իրականացման 2023–2026 թթ. գործողությունների ծրագրի մշակման նպատակով ստեղծվել է աշխատանքային խումբ և հաստատվել դրա անհատական կազմը, բ/ աշխատանքային խմբի ղեկավարին հանձնարարվել է ապահովել Հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա իրականացման 2023–2026 թթ. գործողությունների ծրագրի մշակման աշխատանքների կատարումը:

Մի քանի ամիս տևած աշխատանքային քննարկումների արդյունքում խումբը մշակել է ռազմավարության նախագծի հիմնական ուղենիշները, նպատակները, ուղղությունները և ակնկալվող արդյունքները, որի հիման վրա ՀՀ ԱՆ–ի կողմից մշակվել ռազմավարության ու գործողությունների ծրագրի նախագծերը, դրանք քննարկվել են Հակակոռուպցիոն քաղաքականության խորհրդում, և հաստատվել ՀՀ կառավարության կողմից 26.10.2023թ. N 1871–Լ որոշմամբ<sup>2</sup>:

<sup>2</sup>Նաև հարկ է նշել, որ Թրանսփարենսի Ինթերնեշլ հակակոռուպցիոն կենտրոնը 2022 թ.–ին

## Շահերի բախում

Միջազգային ստանդարտներով տարբերակվում են բուն իրավիճակային (ad hoc) շահերի բախման կանխարգելման և կառավարման կառուցակարգեր, ինչպես նաև շահերի բախմանն առնչվող այլ սահմանափակումներ՝ նվերների ընդունման սահմանափակումները, անհամատեղելիության պահանջները: Մինևույն ժամանակ, ՀՀ օրենսդրությունը «շահերի բախում» եզրույթը դիտարկում է կոնկրետ «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ՝ «ՀՕՄ» օրենք) 33-րդ հոդվածի համատեքստում (բուն իրավիճակային շահերի բախում), իսկ շահերի բախմանն առնչվող սահմանափակումները՝ նվերներ ընդունելու սահմանափակումները, անհամատեղելիության պահանջները և այլ սահմանափակումները օրենքով ներկայացվում են որպես առանձին տեսակներ և չեն որակվում որպես շահերի բախման կոնկրետ դեպքեր: Զեկույցը հիմնվել է «շահերի բախում» հասկացության լայն մեկնաբանման վրա, ինչպես նաև հաշվի առնելով այն, որ շահերի բախման կանխարգելման տեսանկյունից առավել խոցելի ոլորտների շարքին են դասվում պետական գնումները, հատուկ անդրադարձ է կատարվել նաև այդ ոլորտին:

## Իրավիճակային շահերի բախում

Կատարելագործվել են օրենսդրական կարգավորումները՝ ամրագրելով «պոտենցիալ շահերի բախման» իրավիճակը, ընդլայնվել է «փոխկապակցված անձանց» շրջանակը, հստակեցվել են պաշտոն զբաղեցնող անձանց, նրանց վերադասերի և անմիջական ղեկավարների, էթիկայի հանձնաժողովների և բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների՝ շահերի բախման կանխման և կառավարման դերերը և պարտավորությունները, սահմանվել է շահերի բախման լուծման մեթոդների ավելի լայն գործիքակազմ և այլն: Միաժամանակ, հանրային ծառայության առանձին ոլորտների օրենսդրական ակտերի վերլուծությունը, հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և ծառայողների շահերի բախման համընդհանուր կարգավորումը մեկ օրենսդրական ակտի շրջանակներում բացակայում է, շահերի բախման նոր սահմանումից բխող՝ դատավորների, դատախազների, ԱԺ պատգամավորների, համայնքի ավագանու անդամների, ինչպես նաև հանրային ծառայության առանձին ոլորտների առանձնահատկություններով պայմանավորված կարգավորումները բավարար չափով կանոնակարգված չեն համապատասխան ոլորտային օրենքներով, ինչ-

իրականացրել է «Հայաստանի ԱՆ-ին տեխնիկական աջակցության ծառայություններ տրամադրել երկրի 2023-2026 թթ. հակակոռուպցիոն ռազմավարության և դրա ռազմավարության մշակման գործում» ծրագիրը, որը ֆինանսավորվել էր ԱՄՆ ԱԶԳ-ի կողմից: Ծրագրի բյուջեն կազմել է՝ 29,721,125 ՀՀ դրամ: Բաց աղբյուրներում ուսումնասիրելով ծրագրի արդյունքներն ու ազդեցությունը, պարզ է դարձել, որ որպես այդպիսին, ԱՆ-ին ամբողջական աջակցություն չի տրամադրվել՝ հաշվի առնելով Ռազմավարությունը մշակելու նպատակով աշխատանքային խումբ ստեղծվելու ՀՀ վարչապետի առաջարկը ՀՀ արդարադատության նախարարին:



պես նաև՝ առկա է բարեվարքության հարցերով պատասխանատու, մասնավորապես՝ վերադաս կամ անմիջական ղեկավար հանդիսացող պաշտոնատար անձանց շահերի բախման պայմանների պահպանման կանոնների խախտման վերաբերյալ իրենց վերապահված լիազորությունների չկատարման կամ ոչ լիարժեք կատարման համար պատասխանատվության միջոցների վերանայման անհրաժեշտություն:

### **Նվերներ ընդունելու սահմանափակումներ**

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված են հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների պաշտոնական պարտականությունների իրականացման հետ կապված նվերներ ընդունելու սահմանափակումները: Օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում նախատեսվել են նաև նվերների հաշվառմանն ու հանձնմանն առնչվող կարգավորումներ: Մինևույն ժամանակ, նվերների ռեեստրի վարման կարգը և օրենսդրությունը կիրարկող այլ ենթաօրենսդրական ակտերը դեռևս մշակված չեն:

### **Անհամատեղելիության պահանջներ**

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված են հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների անհամատեղելիության պահանջները, այդ թվում՝ «Առևտրային կազմակերպությունում որևէ պաշտոնի զբաղեցման» և «Ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու» անհամատեղելիության պահանջները: Թեև օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում որոշակիորեն կարգավորվել են նշված անհամատեղելիության պահանջներին, ըստ այդմ՝ հավատարմագրային կառավարմանն առնչվող օրենսդրական կարգավորումները, ներդրված կարգավորումները շարունակում են թերի մնալ: Բացի այդ, թեև նշյալ օրենքի կիրարկման ենթաօրենսդրության, այն է՝ հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների կողմից գույքի հավատարմագրային կառավարման հանձնելու պայմանագրերի գրանցման և հաշվառման ռեեստր և վարման կարգի նախատեսման պահանջ սահմանված չէ, առանց վերջինիս սահմանման օրենսդրական կարգավորումները չեն կարող պատշաճ կիրարկվել:

### **Այլ սահմանափակումներ**

«Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված են հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների նկատմամբ կիրառվող այլ սահմանափակումներ: Նշյալ հիմքերից որոշները, թեև օրենքով հանդի-

սանում են առանձին կարգավորման առարկա, ըստ էության, իրավիճակային շահերի բախման դեպքեր են: Թեև պաշտոնից ազատվելուց հետո հետագա աշխատանքային գործունեության սահմանափակումը սահմանված է օրենքով, սակայն վերջինս ունի խիստ ընդհանրական բնույթ, հաշվի չի առնում հանրային պաշտոն զբաղեցնող անձանց և հանրային ծառայողների առանձին խմբերի գործունեության ոլորտների առանձնահատկությունները, սահմանված չեն կիրառման պայմանները, որոշում կայացնողների շրջանակ և պահպանման նկատմամբ արդյունավետ վերահսկողական մեխանիզմներ:

### **Գնումներ**

«Գնումների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված են շահերի բախման կանխարգելմանն ուղղված որոշակի կարգավորումներ, այն է՝ շահերի բախման իրավիճակում որոշում կայացնող անձանց կողմից գնման գործընթացին մասնակցման արգելք, գնումների մասնակիցների կողմից շահերի բախման բացակայության մասին հայտարարության շահերի բախման բացակայության մասին հայտարարության ներկայացում և իրական շահառուներին առնչվող կարգավորումներ՝ որպես փոխկապակցման և շահերի բախման բացահայտման գործիք: Միառժամանակ, գործող կարգավորումները բավարար չեն իրապես սահմանափակելու պետական գնումների գործընթացների վրա պաշտոնատար անձանց կամ իրենց փոխկապակցված անձանց ուղղակի կամ անուղղակի ազդեցությունը, և ըստ այդմ՝ վերջիններիս դե ֆակտո մասնակցությունը: Բացի այդ, բացակայում են շահերի բախման բացակայության մասին հայտարարության և վերջիններիս իրական սեփականատերերի մասին տեղեկությունների ստուգման արդյունավետ մեխանիզմներ, գնումների համար պատասխանատու մի շարք պաշտոնատար անձանց համար սահմանված չէ շահերի հայտարարագիր ներկայացնելու պարտականություն:

### **Իրավիրառ պրակտիկա**

Իրավիրառ պրակտիկայում չեն պահպանվում թե՛ հանրային ծառայողների պարտականությունները՝ զեկուցել շահերի բախման իրավիճակների մասին, թե՛ նրանց վերադասերի պարտականությունները՝ կիրառել պատասխանատվության միջոցներ: Այս մասին են վկայում ՀԼՄ-ների և ՔՀԿ-ների կողմից շահերի բախման առերևույթ դեպքերի մասին հրապարակումների քանակը: Սրա մասին են վկայում նաև Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի կողմից այս մասով ներկայացված համապատասխան հաշվետվությունները:

## Հակակոռուպցիոն կրթություն

ՀՀ-ում հակակոռուպցիոն կրթության իրականացման միջոցառումները նախատեսված էին ՀՀ 2019–2022 թթ. ռազմավարությամբ և դրա իրականացման միջոցառումների ծրագրով: Ռազմավարության 4.7-րդ կետը նվիրված է հակակոռուպցիոն կրթությանն ու իրազեկմանը:

Կատարված ուսումնասիրության արդյունքում վեր հանված ընդհանուր բնութթի խնդիրը՝ ՀՀ-ում հակակոռուպցիոն կրթության և հակակոռուպցիոն ոլորտում իրավագիտակցության ցածր մակարդակն է: Այս կապակցությամբ, Ռազմավարությամբ և Միջոցառումների ծրագրով նախատեսվել էր հանրային ծառայողների պարբերական հակակոռուպցիոն կրթության իրականացում, որի իրավասու մարմինը Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովն էր (ԿԿՀ) է: ԿԿՀ-ն մշակում է կրթական ծրագրեր, ուղեցույցներ և խորհրդատվական զեկույցներ:

Հակակոռուպցիոն կրթության և հանրային իրազեկման ուղղության մյուս թիրախը ուսանողներն ու աշակերտներն են: Նախատեսված էր վերանայել «Հասարակագիտություն» առարկայի դասագրքերում կոռուպցիային առնչվող բաժինները և բովանդակությունը, որոնք կարտացոլեն կառավարության որդեգրած մոտեցումները կոռուպցիայի դեմ պայքարում: Նախատեսվում էին նաև քայլեր ձեռնարկել հակակոռուպցիոն կրթությունը՝ որպես ուսուցման համար ոչ պարտադիր դասընթաց բուհերում և միջին մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում ներառելու ուղղությամբ:

Ռազմավարությունը հակակոռուպցիոն կրթության շրջանակներում նախատեսում էր նաև պետության կողմից հակակոռուպցիոն միջոցառումների իրականացման, ծառայությունների մատուցման ոլորտում իրականացված բարեփոխումների, ազդարարման և բողոքարկման մեխանիզմների, պետական մարմինների հետ հարաբերակցվելիս անձանց իրավունքների վերաբերյալ հանրային իրազեկվածության բարձրացման, ազդարարման համակարգի առանձնահատկությունների, տեղեկատվության ազատության երաշխիքների, հանրային ծառայողների էթիկայի կանոնների վերաբերյալ հանրության և հանրային ծառայողների տեղեկացվածության բարձրացում, որի նպատակով նախատեսված էր մշակել և հաստատել հանրային իրազեկման արշավների իրականացման տարեկան ծրագրեր:

Հետազոտելով Ռազմավարությամբ նախատեսված հակակոռուպցիոն կրթության և իրազեկման բաժնի կատարման հաշվետվություններն ու գնահատման մասին այլընտրանքային զեկույցները, համադրելով դրանք այլ աղբյուրներից ստացված տեղեկատվության հետ, վեր են հանվել հետևյալ խնդիրները.

- Ռազմավարության միջոցառումների գնահատման նպատակով սահմանած վերստուգիչ ցուցիչների համար բացակայում էին տվյալների հավաքման և/կամ հաշվարկի մեթոդաբանություն-

ները, իսկ որոշ ցուցիչների դեպքում հստակ չէ՝ թե՛ ինչպես են դրանք նկարագրում իրավիճակը:

- Որոշ դեպքերում բացակայում էր կապը միջոցառման ակնկալվող արդյունքի և գնահատող ցուցիչի միջև:
- ԱՆ-ի մեթոդաբանության համաձայն՝ ԱՆ-ի կողմից կիրառվող միջոցառումների ամենամյա ակնկալվող արդյունքներին տրվել են «կատարված է ամբողջությամբ», «կատարված է մեծամասամբ», «կատարված է մասնակիորեն», «կատարված չէ» գնահատականները: Այս գնահատումները կատարվել տրվել են հայեցողական եղանակով և չունեն կատարման աստիճանը բնութագրող չափորոշիչներ:

Հիշյալը հանգեցրել է նրան, որ ԱՆ-ը՝ որպես հակակոռուպցիոն քաղաքականության իրականացնող մարմին, Ռազմավարության և Միջոցառումների ծրագրի գնահատումը կատարել է միայն քանակական մակարդակում, և որպես կատարողական՝ բարձր է գնահատել Ռազմավարության հակակոռուպցիոն կրթության և իրազեկման բաժնի արդյունքները, իսկ մասնագիտացված ՔՀԿ-ները, որոնք իրականացրել են նույն բաժնի և ժամանակահատվածի կատարողականի հասարակական մշտադիտարկում, գնահատումը կատարել են քանակական և որակական մակարդակում, և ստացված արդյունքները ցածր են եղել և էապես տարբերվել են ԱՆ-ի արդյունքներից: Որպես ընդհանուր ամփոփում, կարելի է նշել, որ Հակակոռուպցիոն կրթության և իրազեկման ոլորտում չորրորդ Ռազմավարությամբ սահմանած խնդիրները ամբողջությամբ չեն կատարվել:

## 6. ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԱԹԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԽԱՆՏՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ ՊԱԿԱՍԻ ՊԱՏՃԱՌՈՎ

ԵՄ-ի և Հայաստանի միջև կնքված Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը (ՀԸԳՀ) չի ներառում կրթությունը որպես բարեփոխումների հատուկ թիրախային ոլորտ, և դրա ճանապարհային քարտեզը չի սահմանում միջնակարգ կրթությանն առնչվող գործողություններ կամ կոնկրետ արդյունքներ: Այնուամենայնիվ, լավ կառավարումը, ինստիտուցիոնալ բարեվարքությունը, երեխաների իրավունքները, արդարությունը, հակախտրականությունը և մարդկանց անվտանգությունը Համաձայնագրի և դրա ճանապարհային քարտեզի էական մասն են, և այդ առումով զեկույցում շոշափված խնդիրները ուղղակիորեն առնչվում են ՀԸԳՀ-ի իրականացմանը: Հարկ է նաև նշել, որ արդարությունը և կրթության իրավունքը վաղուց եղել են քաղաքացիական հասարակության ջատագովության օրակարգում ԵՄ-Հայաստան Մարդու իրավունքների երկխոսության շրջանակներում:

Կրթության հավասարությունը և կրթության իրավունքը վերջին տասնամյակների ընթացքում համակարգված կերպով խաթարվել են: Համակարգի նման երկարատև խաթարումը հանգեցրել է աննախադեպ կրթական աղքատության:

Համաշխարհային բանկի 2019թ. զեկույցի համաձայն՝ 10 տարեկանների 35%-ը չի կարողանում կարդալ և հասկանալ տարիքին համապատասխան կարճ տեքստ, իսկ 19–21 տարեկանների 10%-ը գործառությանն անգրագիտություն ունի, ինչն առաջին հերթին պայմանավորված է կրթական համակարգում բարեվարքության բացակայությամբ

### **Կոռուպցիոն մարտահրավերների նկատմամբ ընթացիկ քաղաքականության վերանայումը.**

Կրթության ոլորտում բարեվարքության խախտումները կամ կոռուպցիան որպես խնդիր չեն բացահայտվել ոչ ԿԶԱԾ 2022–2030–ում, ոչ էլ վերջերս ընդունված Հայաստանի Հանրապետության հակակոռուպցիոն ռազմավարությունում: ԿԶԱԾ–ը արդարացիորեն գնահատում է կրթության որակը և մանրամասնում կրթության հասանելիության վատթարացումը՝ միևնույն ժամանակ չշոշափելով արդարության խաթարված բոլոր ասպեկտները: Այնուամենայնիվ, այն չի կարողանում ճանաչել բարեվարքության համակարգային պակասը որպես խնդիրների աղբյուր: Այսպիսով, իրավիճակի բարելավման միջոցառումները մնում են սիմպտոմատիկ և չեն կարող ապահովել համակարգային բարելավում:

## **Կոռուպցիոն դրսևորման հիմնական ձևերը և դրանց սպառնացող վտանգները կրթության որակի և հավասարության վրա.**

Կրթության ոլորտում բարեվարքության չորս հիմնական խախտումներն են արձանագրվել՝ քաղաքականացում, աշխատակազմի նշանակման և ազատման ընթացակարգերի չարաշահում և ուսումնատության նվաճումների ոչ ճշգրիտ ճանաչում:

## **Լրացուցիչ մասնավոր պարապմունքներ դասարանի ուսուցիչների կողմից.**

Լրացուցիչ մասնավոր կրկնուսուցումը լայն տարածում է գտել Հայաստանում, ինչպես նաև շատ այլ երկրներում, որոնք ունեն բավական զարգացած կրթական համակարգեր և կրթության լավ որակ:

Ներկայումս դրա գերակշռող մասը իրականացնում են դպրոցի ուսուցիչները, իսկ գրեթե քառորդը՝ դասղեկները, ինչպես ցույց է տվել բարեվարքության խախտումների վերաբերյալ ավելի վաղ կատարված ուսումնասիրությունը: Ավելին, նշված ուսումնասիրությունը եզրակացրել է, որ ուսուցիչները նպատակադրված իջեցրել են իրենց դասավանդման արդյունավետությունը դասարանում՝ խրախուսելու մասնավոր պարապմունքները: Հանրայնորեն տարածված կարծիքն այն է, որ այժմ դա տեղի է ունենում ավելի վաղ դասարաններում, և 12-13 տարեկան աշակերտները սիստեմատիկորեն մասնավոր դասեր են անցնում իրենց ուսուցիչների հետ:

## **Կրթության քաղաքականացումը Հայաստանում**

Չնայած օրենսդրական արգելքին, դասարանում քարոզչության մշակույթն ավելի է խորանում: Հաղորդվում են դեպքեր, երբ միջնակարգ դպրոցի ուսուցիչները ներգրավված են կրթական բովանդակությունից և ուսումնական ծրագրերից հեռու գտնվող հարցերի քաղաքական քննարկումներում: Դպրոցը, որի վրա դրված է առաջին հերթին քննադատական մտածողությունը զարգացնելու և աշակերտներին քարոզչական հեղեղներում նավարկելու հմտություններով օժտելու խնդիրը, դառնում է քարոզչության վայր:

## **Կրթական ձեռքբերումների ոչ ճշգրիտ ճանաչում**

Կրթական ձեռքբերումների ոչ ճշգրիտ ճանաչումը լայն տարածում ունի:

Հարցման ենթարկված ուսուցիչների մոտ 58%-ը խոստովանել են, որ մասնակցել է այդ պրակտիկային, իսկ դրանց 60%-ը նշել են, որ այլընտրանք չեն ունեցել: Միևնույն ժամանակ, գերազանց արդյունք ունեցող այն աշակերտների

մասնաբաժինը, որոնց ձեռքբերումները չեն արդարացվել, տատանվել է 21%-ից մինչև 50% 8-րդ դասարանի աշակերտների շրջանում:

Ինդրահարույց է Հայաստանի կառավարության որոշումը՝ դադարեցնելու 8-րդ դասարանի աշակերտների մասնակցությունը ՄԳՄՈւՄ-ին 2019թ.-ից մասնակցության ծախսերի ավելացման պատճառով:

### **Հավասարություն և կրթության իրավունք.**

Պաշտոնական վիճակագրական տվյալների և միջազգային թեստերի արդյունքների վրա հիմնված անկախ հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ երեխաներից շատերը որակյալ կրթություն ստանալու սահմանափակ հնարավորություն ունեն՝ ելնելով իրենց սոցիալական ծագումից, բնակության վայրից և սեռից:

2018թ. ոչ աղքատ ընտանիքների ընդգրկվածությունը կազմել է 49%, իսկ աղքատները և ծայրահեղ աղքատները՝ համապատասխանաբար 26% և 0%: Իրականում, ինչպես ակնհայտ է, ծայրահեղ աղքատները վաղ տարիքից ենթարկվում են խտրականության, ինչը հանգեցնում է նրանց փաստացի դուրսմղմանը կրթական գործընթացից: Այս արդյունքները, որոնք քաղաքացիական հասարակությունը հրապարակել է դեռ 2019 թվականին, համահունչ են ԿԶԱԾ 2023–2030–ում ներկայացվածներին:

### **Գենդերային կողմնակալություն**

Գենդերային կողմնակալության խնդիրը ևս մնում է չլուծված: Ուսուցիչների զգալի մասը (տարբեր հարցումներում տատանվում է 20%-ից մինչև 50%), կարծում է, որ տղաները ավելի մեծ ֆիզիկական և մտավոր ունակություններ ունեն, և ձգտում են աղջիկների մեջ սերմանել հնազանդություն՝ միաժամանակ ընդգծելով տղաների առաջնորդությունը, ամրապնդելով առկա անհավասարությունները և վերարտադրելով ներկայիս նահապետական համակարգը:

### **Թեմայի ամփոփում**

Տարիների քաղաքական կոռուպցիան և հանրային ռեսուրսների չարաշահումը խարխլել են հաստատությունների բարեվարքությունն ու կենսունակությունը, ինչը կործանարար ազդեցություն է ունեցել կրթության որակի և հավասարության վրա և խախտել հազարավոր երեխաների կրթության իրավունքը:

Նախկին բարեփոխումների օրակարգերից և հատկապես Կրթության գերազանցության ազգային ծրագրից մնացած քաղաքականությունները, որոնք չեն նպաստում հավասարության ակտիվ խթանմանը, պետք է արմատախիլ արվեն: Կրթության իրավունքների տասնամյա խախտումը պետք է դադարեցվի, և «անտեսանելի» երեխաների կրթական իրավունքները վերականգնվեն հրատապ և նպատակային մեթոդներով՝ պարտադիր նվազագույն շեմը չբավարարող երեխաներին հայտնաբերելու և լրացուցիչ դասարաններում կրթելու համար:

## 7. ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ, ՔԱՂՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ՄԻՋԵՎ

ԵՄ–Հայաստան քաղիասարակության պլատֆորմի գործունեության շրջանակներում առանձին հետազոտությամբ վերլուծվել է ՀՀ–ում պետական գրանցում ունեցող հայաստանյան (ազգային) ՔՀԿ–ների՝ ՀԿ–ների և հիմնադրամների (երկուսը միասին՝ հիշատակվում են նաև որպես ՔՀԿ) միջազգային կազմակերպություններից ֆինանսական աջակցություն ստանալու պրակտիկան, կառավարության հետ համագործակցության հարթակներն ու ուղղությունները, և նրանց դերը հայաստանյան ՔՀԿ ոլորտում: Ուսումնասիրության են ենթարկվել հայաստանյան այն ՀԿ–ները և հիմնադրամները, որոնք բավարարել են հետազոտությամբ նշված չափանիշները:

Հետազոտությամբ պարզվել է, որ կան ՔՀԿ–ներ, որոնք ստացել են խոշոր դրամաշնորհներ՝ առանց բաց մրցույթների: Ոչ բաց մրցույթային եղանակով դրամաշնորհներ տրամադրելու արդյունքում մտահոգությունների պատճառ կարող են հանդիսանալ հնարավոր շահերի բախումն ու փոխկապակցվածությունը, հնարավոր քաղաքական (կուսակցական և գաղափարական) ազդեցությունը: Այս երևույթի հնարավոր դրսևորումներից կարող է լինել, երբ տարբեր ՔՀԿ–ների ներկայացուցիչներ տարբեր դրամաշնորհներ տրամադրող սուբյեկտների և/կամ այդ գործընթացում որոշումների վրա ազդեցություն ունեցող անձանց հետ ունեն որոշակի փոխկապակցվածություն, որը ծագել է նախկինում ունեցած աշխատանքային, գործընկերային (այդ թվում՝ անդամության), ընկերական, գաղափարական, ազգակցական և այլ կապերի միջոցով:

Խնդրահարույց է դիտարկվել նաև դրամաշնորհատուների՝ հաշվետվողականության և արդյունքների չափման մեխանիզմներ չունենալը, որոնց առկայությունը հնարավորություն կընձեռեր ինչպես դրամաշնորհատուին, այնպես էլ կոնկրետ ծրագրի շահառուներին, այդ թվում՝ կառավարությանը, քաղաքացիական հասարակությանը, գնահատել՝ թե որքանով է ֆինանսավորված ծրագիրը հասել ծրագրով դրված խնդիրների լուծմանը կամ նվաճել ծրագրով նախատեսված վերջնարդյունքը կամ նպաստել այդ վերջնարդյունքի նվաճմանը: Որպես հետևանք՝ օբյեկտիվ և համապատասխան ստանդարտների հիմքով դրամաշնորհ տրամադրելու բացակայության պայմաններում մտահոգություններ են առաջացնում նաև այդ դրամաշնորհային միջոցների տնօրինումն ու նպատակային օգտագործումը:



Հնարավոր փոխկապակցվածության համատեքստում դիտարկվել է ՔՀԿ-ների ներկայացուցիչների քաղաքական հայացքները: Ըստ այդմ՝ որոշ ՔՀԿ-ների ներկայացուցիչներ իրենց քաղաքական հայացքները հրապարակային են դարձել՝ իրենց սոցիալական կայքերում կատարված բաց հրապարակումներով և այլ եղանակներով :

Պարզվել է, որ որոշ ՔՀԿ-ներ տարիներ շարունակ հանդես են գալիս որպես դրամաշնորհատուներ՝ ֆինանսավորելով այլ ՔՀԿ-ների ծրագրերը: Պարզվել են նաև դեպքեր, երբ նույն ՔՀԿ-ը մի քանի անգամ է դրամաշնորհ ստացել դրամաշնորհառու հանդիսացող նույն ՔՀԿ-ներից, ինչը խնդրահարույց է քաղաքացիական հասարակության ոլորտում հնարավոր ազդեցության տեսանկյունից:

Հաջորդ խնդրահարույց կետերից էր այն պրակտիկան, որ դաշտում գործող երկու խոշոր ՔՀԿ-ներ սերտորեն համագործակցում են միմյանց հետ՝ մեկը մյուսի ղեկավարման և կառավարման մարմիններում ունենալով ներկայացուցիչներ: Այս համատեքստում վեր է հանվել այն պրակտիկան, որ անձը լինելով երկու կառույցում առանցքային դերակատարում ունեցող անձ, նաև ազդեցություն ունի ԵՄ շրջանակներում դոնոր հանդիսացող կազմակերպության ֆինանսավորման մասին որոշումների կայացման գործընթացում: Բացի սրանից, հնարավոր շահերի բախման դրսևորում կարող է լինել երբ ՀԿ-ի աշխատողը ազդեցություն ունի դոնորի կողմից այլ ՀԿ-ներին ֆինանսավորման բաշխման հարցում: Օրինակները ներկայացված են զեկույցի ամբողջական տարբերակում:

Խնդրահարույց կետերից է եղել, երբ ՔՀԿ-ների, այդ թվում՝ խոշոր և առանց բաց մրցույթի դրամաշնորհ ստացած, տարեկան բովանդակային հաշվետվությունները իրենց կայքերում հրապարակված չեն, ղեկավարման և կառավարման մարմինների անդամների կազմը և կոնտակտային տվյալները հասանելի չեն հանրությանը, կանոնադրությունները հրապարակված չեն, դրամաշնորհ ստացած ՔՀԿ-ների տվյալները հրապարակված չեն կամ հրապարակված են ոչ ամբողջական, իրականացված ծրագրերը, ֆինանսավորման աղբյուրները, ծրագրերի բյուջեների մասին տեղեկատվությունը հասանելի չէ կամ հասանելի է սահմանափակ:

## **8. ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆ ՈՒ ԱՌԿԱ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ**

Զեկույցի այս բաժնում ամփոփված են ՀԸԳՀ-ով սահմանված պարտավորությունները, արտացոլված են 2022–2023 թվականների ընթացքում ոլորտում տեղի ունեցած բարեփոխումները, գնահատված են բարեփոխումների, ինչպես նաև օրենսդրության և պրակտիկայի համապատասխանությունը միջազգային օրենսդրությանը: Սույն զեկույցը մեծամասամբ հիմնված է ՀԸԳՀ 366–րդ հոդվածով ստեղծված Քաղհասարակության պլատֆորմի հրապարակած խորհրդատվական կարծիքների, հոդվածների և զեկույցների վրա: Առավելապես արձանագրված են կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների իրավունքների և դրանց խախտման վերաբերյալ խնդիրները, պետության կողմից համապատասխան քաղաքականության մշակման անհրաժեշտությունը՝ այդ թվում աշխատանքում ժողովրդավարության, առողջ և անվտանգ աշխատանքի և ՀԸԳՀ-ի դրույթներին մոտարկման համատեքստում:

### **ՀԸԳՀ-ով սահմանված պարտավորությունները**

Համաձայնագրով սահմանված են տարբեր ոլորտներին վերաբերող շրջանակային դրույթներ, այդ թվում՝ աշխատանքային ու սոցիալական իրավունքներին և հավասար հնարավորություններին վերաբերող դրույթներ: Բացի շրջանակային դրույթներից, ՀԸԳՀ-ով սահմանված են ԵՄ օրենսդրական ակտեր՝ հիմնականում ԵՄ խորհրդի հրահանգներ, որոնց որոշակի ժամկետի ընթացքում պետք է աստիճանաբար մոտարկվի ՀՀ ներպետական օրենսդրությունը: Ըստ Համաձայնագրի 15–րդ գլխի՝ ՀՀ–ն պարտավորվում է առաջ-խաղացնել ԱՄԿ Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգը, աշխատանքում առողջությունն ու անվտանգությունը, սոցիալական երկխոսությունը, գենդերային հավասարությունն ու խտրականության բացառումը, ընդլայնել սոցիալական համերաշխությունը, կրճատել ոչ ֆորմալ աշխատանքը, ընդլայնել սոցիալական գործընկերների մասնակցությունը քաղաքականության մշակման մեջ, խթանել սոցիալական երկխոսությունը, զարգացնել աշխատանքում առողջությունն ու անվտանգությունը, կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը: ՀԸԳՀ-ով սահմանվում է նաև, որ ՀՀ–ն պարտավորվում է հարգել, խրախուսել, օրենքներում, գործելակերպում և ամբողջ տարածքում կիրառել աշխատանքի միջազգայնորեն ճանաչված հիմնարար ստանդարտներն այնպես, ինչպես որ դրանք ամրագրված են ԱՄԿ–ի հիմնարար կոնվենցիաներով և այդ կոնվենցիաների արձանագրություններով: Միաժամանակ, սահ-

մանվում են ԵՄ հրահանգներ, որոնց պետք է մոտարկվի ՀՀ օրենսդրությունը: Դրանք ներառում են օրենսդրական կարգավորումներ կապված ռասայական, էթնիկ, տարիքի, հիվանդության, հաշմանդամության, աշխատանքում, կրթության, սոցիալական պաշտպանվածության, միավորման ազատության և այլ ոլորտներում խտրականության բացառման, կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը, աշխատողների աշխատանքային պայմանագրերում մի շարք պայմանների և տվյալների մասին տեղեկատվության ներառմանը, սեփականատիրոջ փոփոխման ժամանակ հիմնարկի աշխատողների իրավունքների պահպանմանը, ժամկետային և ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների միջև, ինչպես նաև մի շարք հատկանիշների հիմքով (այդ թվում՝ սեռական կողմնորոշման) աշխատանքում խտրականության բացառմանը, առևտրում և ծառայություններում սեռի հիմքով խտրականության բացառմանը, աշխատողների հետ խորհրդակցությանը, մայրության պաշտպանությանը, հաստիքների գանգվածային կրճատումներին և այլն:

## 9. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

### Օրենսդրական դաշտի համապատասխանությունը և գործնական խնդիրները

#### Գործադուլի իրավունքի սահմանափակում

2023 թվականի մայիսի 3-ին Ազգային ժողովի կողմից Աշխատանքային օրենսգրքում բազմաթիվ փոփոխություններ և լրացումներ են ընդունվել: Չնայած, որ փոփոխություններով որոշակիորեն մեղմացվել են գործադուլին վերաբերող կարգավորումները, այնուամենայնիվ, գործադուլ հայտարարելու գործընթացը շարունակում է մնալ բարդ և պահանջել զգալի նախապայմաններ՝ հակասելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումներին ու սկզբունքներին: ԱՄԿ միջազգային ստանդարտների տեսանկյունից գործադուլի վերաբերյալ պետական կարգավորումները չափազանց խիստ են և սահմանափակում են միավորված աշխատողների հիմնարար իրավունքները: Միաժամանակ, խոչընդոտվում է նաև գործադուլի սահմանադրական իրավունքը: Օրենքով սահմանափակված է նաև ոլորտային կամ ազգային մակարդակում գործադուլներ հայտարարելու իրավունքը, սահմանված չէ ճյուղային և հանրապետական գործադուլներ հայտարարելու կարգը և արհմիությունները հնարավորություն չունեն հայտարարել ոլորտային և (կամ) հանրապետական խնդիրների լուծման նպատակ հետապնդող գործադուլներ:

#### Միավորման ազատության սահմանափակում

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի կարգավորումները սահմանափակում են միջազգային նորմերով սահմանված միավորման ազատության սկզբունքներն աշխատողների համար: Այդպիսի կարգավորումներով աշխատողները միշտ չէ, որ կարող են ազատորեն որոշել, թե որ մակարդակում են միավորվելու: Օրենսդրությունը ֆիզիկական անձին հնարավորություն է տալիս անդամակցել միայն կազմակերպության մակարդակի արհմիությանը, իսկ վերջինիս միավորումը ավելի խոշոր՝ ոլորտային կամ ազգային մակարդակի միավորմանը հիմնված է կամայականության վրա: Այս հանգամանքն էլ որոշիչ է դառնում աշխատողի կողմից համապատասխան մակարդակում կամ ոլորտում միավորվելու հնարավորության համար<sup>3</sup>:

3 Միավորման ազատությունը և սոցիալական երկխոսությունը Հայաստանում – 2022թ զեկույց, ԵՄ – ՀՀ քաղաքացիության պլանֆորմ (հասանելի է eu-armenia.am վեբ կայքում)

Վերը նշված օրենքը նաև ընդհանրապես սահմանափակում է նաև մի շարք աշխատողների միավորման ազատության իրավունքը: Այսպես, օրենքի ներկայիս դրույթներով սահմանափակված է ոչ ֆորմալ և ոչ-ավանդական (պլատֆորմային տնտեսություն, ինքնազբաղված, ֆրիլանս) աշխատանքներում ներգրավված աշխատողների միավորման ազատության իրավունքը, քանի որ օրենքի իմաստով նման կատեգորիայի անձինք չեն համարվում աշխատող:

## **Միավորման ազատության խոչընդոտումը հանրային հատվածում**

Պետական կառավարման, ինչպես նաև տեղական ինքնակառավարման ոլորտներում գործատուների (տվյալ դեպքում՝ պետական բարձրաստիճան պաշտոնյաների և համայնքի ղեկավարների) կողմից արհմիությունների ազատ և անկախ գործունեությունը սահմանափակելը կամ արհմիությունների գործունեության վրա ազդեցություն և ճնշում գործադրելու փորձերը համակարգային բնույթ են կրում: Մասնավորապես, տարածված է պետական ու համայնքային մարմիններում գործատուների և գործատուների ներկայացուցիչների կողմից (նախարարությունների ղեկավար կազմ, քաղաքի վարչական շրջանների ղեկավարներ, համայնքների ղեկավարներ) ինքնաառաջադրումը որպես իրենց աշխատողներին միավորող արհմիությունների ղեկավար մարմինների անդամներ՝ այդպիսով ապահովելով արհմիության գործունեության վրա իրենց անմիջական ազդեցությունը: Նկարագրված երևույթը օրինակաբար չէ թե ՀՀ օրենսդրության, և թե ԱՄԿ միջազգային ստանդարտների տեսանկյունից: Գործատուի կամ պետության կողմից արհմիությունների գործունեությանը, վարչարարության և ներքին գործերին միջամտելը, ազդելը, ուղղորդելը, խոչընդոտելը, վերահսկողություն սահմանելը հակասում են միջազգային նորմերին և օրենսդրությանը: Այնուամենայնիվ խնդիրը լայն տարածում ունի մի շարք հանգամանքների պատճառով, այդ թվում՝ ոչ այդքան հստակ օրենսդրական կարգավորումների, տեսչական ինստիտուտների ոչ բավարար կոմպետենտության, գործատուի կողմից միջամտելու կամ ազդեցություն գործելու դեպքում այդ հանգամանքների ղժվար ապացուցելիության, աշխատողների ու արհմիությունների խոցելիության: Նույնը վերաբերում է պետական և համայնքային ոլորտում ղեկավարության կողմից արհմիության ներքին վարչարարության վերահսկողության փորձերին:

Արհմիությունների գործունեության խոչընդոտման մեկ այլ տարածված դրսևորում է արհմիության անդամավճարների հավաքագրման գործընթացի միակողմանի կասեցումը գործատուի կողմից, չնայած, որ գործատուի կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման կազմակերպումը և գանձված գումարի փոխանցումը արհմիության հաշվեհամարին սահմանված է որպես արհ-

միության անքակտելի իրավունք, այն սահմանված է աշխատանքի միջազգային ստանդարտներով և ՀՀ ներպետական օրենսդրությամբ: Անդամավճարների գանձման կասեցումը գործնականում բերում է արհմիության գործունեության փաստացի կասեցման, ինչը կոպիտ խախտում է: Վերջին մի քանի տարիներին նմանատիպ խախտում է գրանցվել, օրինակ, Միասնական սոցիալական ծառայության ղեկավարության կողմից:

### **Հանրային հատվածում «գրպանային» արհմիությունների տարածվածություն**

Միավորման ազատության իրավունքի սահմանափակման և խոչընդոտման դրսևորումներից է գործատուների «գրպանային» արհմիությունների լայն տարածվածության մակարդակը հատկապես հանրային հատվածում<sup>4</sup>: Գրպանային կամ «դեղին» է ընդունված պիտակավորել այն արհեստակցական կազմակերպությունները, որոնք միավորում են միայն կոնկրետ հիմնարկի աշխատողներին և գործում են առանձին՝ առանց անդամակցելու ոլորտային կամ հանրապետական մակարդակի արհմիություններին: Գործնականում այսպիսի արհմիությունները գործում են գործատուի իշխանության ներքո և ծառայում են գործատուի ֆինանսական կարիքներն: «Գրպանային» պիտակն օգտագործվում է հետևյալ պատճառով: Արհմիությունների հիմնական նպատակը, գործադուրը չհաշված, կոլեկտիվ բանակցություն ու խորհրդակցությունն է: Եթե կազմակերպության մակարդակի արհմիությունը գործում է արհմիութենական ոլորտային կամ ազգային շարժումից անկախ, ապա այդպիսի արհմիության անդամները սկզբունքորեն զրկված են ոլորտային կամ ազգային մակարդակներում բանակցելու և խորհրդակցելու գործիքից: Ինչ վերաբերում է կազմակերպության մակարդակում անմիջական գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցությանը, այսպիսի արհմիություններից որևէ մեկի մոտ հայտնի չէ իմաստալից կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու փորձ: Այսպիսով, նման արհմիության հիմնադրումը և գործունեությունը ակնհայտ այլ շահեր է հետապնդում և արհմիութենական գործունեության հետ կապ չունի: Առավել ևս, որ նման դեպքերի գերակշռ մասում արհմիության ղեկավար մարմնում ներկայացված են գործատուի ներկայացուցիչներ: Փաստորեն, տեղի է ունենում ԱՄԿ «Կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի մասին» թիվ 98 կոնվենցիայի հոդված 2-ի կոպիտ խախտում և այդ խախտումը տեղի է ունենում հենց պետական և համայնքային ոլորտներում: Առավել հատկանշական է, որ «դեղին» արհմիություններ գործում են

4 Ա Իգիթյան, Ա Բարիկյան, Տ Նազարեթյան, Միավորման ազատությունը և սոցիալական գործընկերությունը Հայաստանի Հանրապետությունում – Խորհրդատվական կարծիք (հասանելի է eu-armenia.am վեբ կայքում)

ընդհուպ այնպիսի հիմնարկներում, ինչպիսիք են Արդարադատության նախարարությունը և Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը: Այսինքն, աշխատանքային հիմնարար իրավունքներն ու ՀՀ միջազգային պարտավորություններով սահմանված ստանդարտները խախտում են նաև այն մարմինները, որոնց լիազորություններում է այդպիսի իրավունքների պաշտպանությունն ու օրենքի գերակայության ապահովումը: Պետությունն ուղղակիորեն չի ապահովում աշխատողների ներկայացուցիչների օրենսդրորեն ամրագրված անկախության սկզբունքը: Միաժամանակ, Հայաստանի պետական և համայնքային կառավարման մարմինների աշխատողներին միավորող ճյուղային հանրապետական արհմիության կողմից տրամադրված տվյալների համաձայն՝ հանրապետական արհմիությանն անդամակցող արհեստակցական կազմակերպությունների գրեթե կեսը յուրաքանչյուր տարի բախվում է գործատուների կողմից վերևում նկարագրված խոչընդոտների ու միջամտությունների այս կամ այն տեսակին:

### **Բարդություններ արհմիությունների պետական գրանցման հետ կապված**

Արհմիությունները որոշակի դժվարությունների են հանդիպում պետական գրանցման և դրա հետ կապված գործընթացների ընթացքում: Յուրաքանչյուր կազմակերպության մակարդակի արհմիությունը, անկախ նրա չափսից՝ պարտավոր է գրանցվել որպես իրավաբանական անձ: Համաձայն ԱՄԿ Միավորման կոմիտեի, որը լիազորված է մեկնաբանել Կոնվենցիայի դրույթները և Կոնվենցիային համապատասխանության մասին որոշումներ ընդունել, արհմիությունների պետական գրանցման գործընթացը պետք է կրի ձևական բնույթ, ինչպես նաև գործընթացը չպետք է լինի ֆինանսապես ծախսատար և ժամանակատար, քանի որ այդ դեպքում սահմանափակվում է միավորման ազատությունը լիարժեք իրացնելու իրավունքը (ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումների ժողովածու, վերջին էլեկտրոնային հրատարակություն, bit.ly/e-compilation, կետեր՝ 427, 430, 448, 463, 464): Չնայած դրան, գործնականում Իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից թղթաբանական խիստ, և հաճախ անհարկի ստանդարտներ են կիրառվում արհմիությունների գրանցման, կամ դրանց փոփոխությունների գրանցման ժամանակ: Մասնավորապես, արհմիությունների ժողովների արձանագրություններում, կանոնադրություններում ձևակերպումների, օգտագործվող եզրույթների ու շարադրական ձևերի հետ կապված գործակալությունը որոշակի կամայական պահանջներ է դնում, մի քանի անգամ վերադարձնելով փաստաթղթերն արհմիությանը՝ ուղղումների, մինչև որ տեղի է ունենում գրանցումը: Ընդ որում,

նման պահանջները որևէ կերպ կանոնակարգված չեն և ավելի շատ արտա-  
ցում են գործակալության ներքին քաղաքականությունները, այն դեպքում,  
երբ համաձայն միջազգային նորմերի արհմիություններն իրենք պետք է որո-  
շեն իրենց ներքին վարչարարությունը: Ի տարբերություն շահույթ հետապնդող  
ընկերությունների գրանցման, արհմիությունների գրանցումը կամ փոփոխու-  
թյունների գրանցումը տևում է 10 աշխատանքային օր և պահանջում է 10 000  
ՀՀ դրամ պետական տուրք: Վերջինս աշխատավարձով աշխատող անձանցից  
բաղկացած, ինքնաֆինանսավորող անդամակցային կառույցի համար կարող  
է զգալի գումար լինել: Արհմիությունների գրանցումը, դրա կանոնադրության  
կամ ղեկավարի փոփոխությունների գրանցումը դեռևս հնարավոր չէ կատա-  
րել էլեկտրոնային եղանակով, այնինչ պետական ռեգիստրի գործակալու-  
թյունում ծանրաբեռնվածության պատճառով նշված գործառույթների համար  
փաստաթղթերի հանձնումը տևում է չափազանց երկար: Միջինում հերթում  
սպասելաժամանակը կազմում է 70–ից 100 րոպե:

Արհմիությունների վրա լրացուցիչ վարչարական և ֆինանսական բեռ է  
ստեղծել նաև իրական շահառուների վերաբերյալ հայտարարագրեր ներկա-  
յացնելու պահանջը, որը, սակայն, արհմիության դեպքում կրում է անիմաստ  
բնույթ: Փաստորեն, պետական ռեգիստրում արդեն իսկ գրանցված արհմիու-  
թյան նախագահի տվյալները ևս մեկ անգամ ներկայացվում են նաև որպես  
իրական շահառուի տվյալներ՝ ստեղծելով անիմաստ բարդություն և ծախս արհ-  
միության վրա, ինչպես նաև լրացուցիչ բեռ պետական ապարատի համար:



## 10. ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԵՐԿԻՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Սոցիալական գործընկերության սկզբունքը ժողովրդավարության և արդյունավետ պետական կառավարման հիմնաքարերից մեկն է, ընդ որում, համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության սահմանման՝ սոցիալական գործընկերության սկզբունքը դա որոշումներ կայացնելու և քաղաքականություն մշակելու ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցություններ, քննարկումներ և տեղեկատվության փոխանակում կատարելու պատրաստակամություն է: Սոցիալական գործընկերության սկզբունքն ամրագրված է ԱՄԿ կոնվենցիաներով, ՄԱԿ-ի Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգով, ՀՀ – ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագրի Գլուխ 15–ով: Քաղաքականության մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվություններ անցկացնելու սկզբունքն ամրագրված է նաև ԱՄԿ «Ազգային և ճյուղային մակարդակներում խորհրդատվության մասին» թիվ 113 Ռեկոմենդացիայում: Ազգային մակարդակում սոցիալական երկխոսության սկզբունքը ենթադրում է մի շարք ոլորտների հետ կապված նորմատիվ իրավական ակտերի մշակման և հրապարակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ եռակողմ ֆորմատով քննարկումների, խորհրդակցությունների և բանակցությունների ապահովում: Այդ նպատակով, օրինակ, եվրոպական և մի շարք այլ պետություններում ստեղծված են եռակողմ հանձնաժողովներ կամ խորհուրդներ՝ համապատասխան լիազորություններով և նպատակներով: Այդպիսի եռակողմ մարմիններում հավասարապես ներկայացված են կառավարության, ինչպես նաև ազգային մակարդակի գործատուների ու արհմիությունների ներկայացուցիչներ: Կազմակերպության մակարդակում արհմիության և գործատուի միջև կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքը սահմանված է ԱՄԿ թիվ 98 հիմնարար կոնվենցիայով: Չնայած վերոնշյալին, պետությունը ազգային և կազմակերպության մակարդակներում դեռևս չի ապահովում սոցիալական երկխոսության սկզբունքը ոչ ինստիտուցիոնալ, և ոչ գործնական առումով: Աշխատողների սոցիալական, տնտեսական ու այլ իրավունքների վրա անմիջական ազդեցություն ունեցող իրավական ակտերը մեծամասամբ ընդունվում են ոչ միայն առանց եռակողմ սոցիալական երկխոսության, այլև առանց պատշաճ հանրային քննարկման: Ավելին՝ սոցիալական երկխոսության եռակողմ հանձնաժողով գոյություն չունի: Կառավարության, Գործատուների հանրապետական միության և Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի միջև վերջին 14 տարիների ընթացքում մի քանի անգամ կնքվել են Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրեր, որոնցով սահմանվել է նման հանձնաժողով: Սակայն տվյալ պահին նմանատիպ պայմանագիր կնքված չէ, ինչը նշանակում է, որ ազգային մակարդակում սոցիալական գործընկերությունը ոչ միայն գործնականում, այլ և իրավական մակարդակում բացակայում է: Կազմակերպության մակարդակում պետությունը ևս չի ապահովում արհմիության բանակցելու իրավունքը, քանի որ գործատուի համար որևէ պարտավորություն ստեղծված չէ արհմիության հետ բանակցելու համար:

## 11. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵՓՈՒՈՒՄՆԵՐԸ ԵՎ ՀԸԳՀ-Ն

### Աշխատանքային օրենսգրքի 2022 թ. բարեփոխումները

2022 թվականին մեկնարկել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում բարեփոխումների գործընթացը: Բարեփոխումները չեն նախաձեռնվել կոնՀԸԳՀ-ի իրականացման շրջանակներում: Համաձայն Կառավարության հիմնավորման՝ բարեփոխումների նպատակն էր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի առանձին դրույթները ՀՀ Սահմանադրությանը և Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններին համապատասխանեցնելը, օրենսդրական որոշակի բացերն ու Օրենսգրքի ներքին հակասությունները վերացնելը, տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող մի շարք դրույթների հստակեցնելը: Բարեփոխումների ընթացքում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվեց 2023 թվականի մայիսի 3-ին: Փոփոխությունների և լրացումների մի մասն ուժի մեջ է մտել 2023թ. հուլիսի 31-ին, իսկ մնացածը՝ 2023թ. դեկտեմբերի 1-ին:

Վերը նշված փոփոխությունների և լրացումների ուսումնասիրությունից կարելի է եզրակացնել, որ այնուամենայնիվ, որոշ փոփոխություններ բխում են նաև ՀԸԳՀ-ի դրույթներից: Սա հավանաբար պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ՀԸԳՀ դրույթներն իրենց հերթին մեծամասամբ հիմնված են ԱՄԿ աշխատանքի միջազգային ստանդարտների վրա: Օրինակ, փոփոխություններով հստակեցվել և լրացվել է աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը, որոշակի վերապահումներով այն համապատասխանեցնելով ՀԸԳՀ-ով սահմանված կարգավորումներին: Որոշակիորեն բարելավվել են նաև մայրության պաշտպանությունը և կառուցվածքային փոփոխությունների ժամանակ կոլեկտիվ աշխատանքային իրավունքը: Այդուհանդերձ, մինչև 2028 թվականը նախատեսված է կատարել զգալի բարեփոխումներ, որոնք սահմանված են ՀԸԳՀ պարտավորություններով : Միաժամանակ, կառավարության ներկայացուցիչների կողմից հնչեցրած տեղեկությունների համաձայն՝ ՀԸԳՀ-ի շրջանակներում օրենսդրական մոտարկումների առանձին գործընթաց դեռևս չի նախատեսվում, փոխարենը աշխատանքային քաղաքականությունը նախատեսվում է բարեփոխել ըստ անհրաժեշտության և նպատակահարմարության:

### Առողջ և անվտանգ աշխատանք

Աշխատանքի միջազգային ստանդարտների և ՀԸԳՀ-ի առանցքային մաս են կազմում նաև Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանները: Աշխատանքի անվտանգության և առողջության միջազգային ստանդարտները սահմանվում են Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպության մի շարք փաստաթղթերով, մասնավորապես՝ «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին» ԱՄԿ

թիվ 155 կոնվենցիայով, որը դեռևս չի վավերացվել Հայաստանի Հանրապետության կողմից: Հարկ է նշել, որ 2022 թվականին Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի նշանակալի արդյունքներով նշված կոնվենցիան դարձավ հիմնարար, ինչը լրացուցիչ ազդակ է պետությունների համար այն վավերացնելու, բայց և այնպես, հիմնարար կոնվենցիաների դրույթների վերաբերյալ նույնիսկ չվավերացրած պետությունները պետք է կատարման հաշվետվություններ ներկայացնեն: ՀԸԳՀ-ի «Համագործակցության վերաբերյալ այլ քաղաքականություններ» V մասի «Ձբաղվածություն, սոցիալական քաղաքականություն և հավասար հնարավորություններ» 15-րդ գլխի VII հավելվածում ներառված են «Աշխատավայրում առողջությանը և անվտանգությանը» վերաբերող մի շարք մոտարկման ենթակա ԵՄ հրահանգներ, սակայն, ի տարբերություն այլ հրահանգների, մոտարկման վերջնաժամկետ սահմանված չէ: Նշվում է, որ այդ ժամկետները պետք է որոշվի Գործընկերության խորհրդի կողմից: Հրահանգները վերաբերվում են աշխատավայրում աշխատողների անվտանգության ապահովմանն ու առողջության պահպանմանը, մասնագիտական հիվանդությունների ռիսկերի կանխմանը, գործատուի կողմից աշխատավայրում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման համար միջոցառումներ ձեռնարկելուն, աշխատավայրում անվտանգության և առողջության ապահովման նվազագույն պահանջներին, ժամանակավոր կամ շարժական շինարարական հարթակներում աշխատողների անվտանգության և առողջության ապահովման նվազագույն պահանջների իրականացմանը, աշխատավայրում անվտանգությանը և առողջությանը վնասող վտանգներից պաշտպանելու նպատակով աշխատողի կողմից կրվող կամ օգտագործվող անհատական պաշտպանության միջոցներին, աշխատավայրի անվտանգության և առողջությանը վերաբերող ցուցանակների տեղադրման գործատուի պարտականությանը, աշխատավայրում քաղցկեղածին կամ մոտազեն նյութերի, քիմիական, կենսաբանական նյութերի ու ֆիզիկական ազդեցությանը ենթարկվելու հետ կապված վտանգներից աշխատողներին պաշտպանելու մասին, ստորգետնյա հանքարդյունահանման արդյունաբերությունների աշխատողների անվտանգության ու առողջության պաշտպանության բարելավման համար նվազագույն պահանջների մասին և այլն:

Հայաստանում մինչ օրս առկա չէ առողջ և անվտանգ աշխատանքի վերաբերյալ համալիր և համապարփակ ազգային քաղաքականություն: Սահմանադրությամբ երաշխավորված՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման հանդեպ պետական վերահսկողական գործառույթը վերապահված է Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին (այսուհետ՝ ԱԱՏՄ): Իր կանոնադրական շրջանակներում տեսչական մարմինն ունի վերահսկողական գործառույթներ աշխատանքային իրավունքների միայն նեղ շրջանակի հանդեպ, բացի այդ առկա են մի շարք օրենսդրական բացեր, որոնք խոչընդոտում են տվյալ իրավունքի իրացմանը:

Հարկ է նշել, որ 2013թ.-ի օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում տեսչական մարմնի լիազորություններն ու գործառույթները զգալիորեն կրճատվեցին, վերացվեցին տեսչական մարմնին մինչ այդ տրված արտադատական լիազորությունները, որոնք կարևոր դեր էին խաղում աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման գործում: Տեսչական մարմնի գործառույթների ներկայիս սահմանումը հակասում է նաև «Արդյունաբերությունում և առևտրում տեսչության մասին» ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիային, որը սահմանում է, որ տեսուչների թիվը պետք է լինի բավարար, ինչպես նաև նրանք պետք է իրավունք ունենան ցանկացած պահի մուտք գործել կազմակերպություն, առանց գործատուին նախապես տեղեկացնելու կամ ծանուցելու: Մինչդեռ, ստուգումներն իրականացվում են ընդհանուր ընթացակարգով՝ «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի համապատասխան, այսինքն՝ գործատուին նախօրոք ծանուցելով:

Այսպիսով բացակայում են տվյալ իրավունքի իրացման հանդեպ պետության վերահսկողության, աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման մեխանիզմները:

Թերություններ են առկա նաև գյուղատնտեսության և շինարարության ոլորտներում: Առաջին դեպքում տարածված են թունաքիմիկատների կիրառման ժամանակ թունավորումներ, կիզիչ արևի տակ աշխատելու կարճաժամկետ և երկարաժամկետ հետևանքներ՝ ընդհուպ մինչև քաղցկեղ, գյուղատնտեսական տեխնիկայի օգտագործման ժամանակ խեղումներ՝ վերջույթների կորուստ:

## **ՀԸԳՀ-ի ներդրման հետ կապված խնդիրները**

ՀԸԳՀ ճանապարհային քարտեզներ և այլ ընթացակարգեր

2019 թվականի հունիսի 1-ին ՀՀ վարչապետի կողմից ընդունվել է N 666-Լ որոշումը , որով հաստատվել է ՀԸԳՀ-ի կիրարկման ճանապարհային քարտեզը: Ծանապարհային քարտեզն իրենից ներկայացնում է համաձայնագրում ներառված որոշ պարտավորությունների ցանկ: Յուրաքանչյուր պահանջի համար նշված է այդ պահանջների կատարման համար սահմանված ժամկետը, Կառավարության կողմից նախատեսվող միջոցառումները, համակարգող գերատեսչությունները, ՀԸԳՀ-ով սահմանված վերջնաժամկետը, ինչպես նաև ԵՄ-ի կողմից անհրաժեշտ աջակցությունը և ակնկալվող արդյունքը: Ծանապարհային քարտեզն ուսումնասիրելուց հստակ պատկերացում չի ձևավորվում, թե ինչ սկզբունքով և չափանիշներով է այն մշակվել, և ինչպես է նախապատվությունը տրվել համաձայնագրի այս կամ այն դրույթներին: Ցանկում տեղ են գտել ինչպես ՀԸԳՀ-ի առանձին հոդվածներ և դրանց պարբերություններ, այնպես էլ հավելվածներում տեղ գտած առանձին ԵՄ կարգավորումներ՝ ընդ որում առանց դրանց հաջորդական դասակարգման: Ցանկում տեղ գտած պահանջները դասավորված չեն նաև ըստ դրանց համար ՀԸԳՀ-ով սահմանված կատարման

վերջնաժամկետների: Առաջին ճանապարհային քարտեզում տեղ են գտել դրույթներ, որոնք ներկայացված են ՀԸԳՀ 2–րդ Մասի ներքին բարեփոխումների վերաբերյալ հողվածներում, 3–րդ Մասի արդարադատություն, ազատություն և անվտանգության, միգրացիայի, ապաստանի տրամադրման և սահմանների կառավարման հարցերի վերաբերյալ համագործակցության, անձանց տեղաշարժը և հետընդունման վերաբերյալ գլուխներում, 4–րդ Մասի հարկման վերաբերյալ գլխում, 5–րդ Մասի տրանսպորտի, էներգետիկ համագործակցության, շրջակա միջավայրի և կլիմայի փոփոխության, սպառողների պաշտպանության, գյուղատնտեսության և գյուղական համայնքների զարգացման վերաբերյալ գլուխներում: Ընդ որում, որոշ ոլորտների համար ճանապարհային քարտեզում ներառված են ՀԸԳՀ–ի դեկլարատիվ հողվածներ կամ դրանց հատվածներ, իսկ այլ ոլորտների համար՝ ԵՄ Խորհրդի կոնկրետ հրահանգներ:

2021 թվականին ճանապարհային քարտեզի վերաբերյալ Վարչապետի որոշումը փոփոխության է ենթարկվել՝ դրանում ավելացվել է ևս մեկ հավելված, վերնագրված որպես «Ճանապարհային քարտեզ և գործողությունների ծրագիր»: Այն ունի նույն կառուցվածքն, ինչ առաջին ճանապարհային քարտեզը, սակայն դրանում տեղ են գտել արդեն ՀԸԳՀ այլ դրույթներ: Մասնավորապես, առկա են նաև աշխատանքային իրավունքի հետ կապված դրույթները: Ներկայացված են ՀԸԳՀ 7–րդ հավելվածում տեղ գտած և օրենսդրական մոտարկման ենթակա գրեթե բոլոր ԵՄ հրահանգները, սակայն առկա չեն Համաձայնագրի 84–ից 90 հողվածները, ինչպես նաև 272–ից 274–րդ հողվածները, որոնք նույնպես ուղղակիորեն վերաբերում են աշխատանքային ու սոցիալական քաղաքականությանը: Չնայած, որ ճանապարհային քարտեզում տեղ են գտել առողջ և անվտանգ աշխատանքի վերաբերյալ ԵՄ կարգավորումները, դրանց կատարման վերջնաժամկետ այդպես էլ չի սահմանվել՝ նշելով, որ այն կսահմանվի ՀՀ–ԵՄ Գործընկերության խորհրդի կողմից:

Այսպիսով N 666–Լ որոշմամբ հաստատված ճանապարհային երկու քարտեզները փորձում են ընդգրկել ՀԸԳՀ համաձայնագրի լայն տիրույթներ, սակայն կան դրույթներ, որոնք դուրս են մնում: Առհասարակ, ճանապարհային քարտեզներն ուսումնասիրելիս կարելի է նկատել, որ այն ավելի շատ կազմվել է կառավարության արդեն իսկ որդեգրած ծրագրերին համապատասխանեցնելու և դրանք Համաձայնագրի հետ որևէ կերպ կապելու նպատակով: Դրա մասին է վկայում նաև համաձայնագրի որոշ դրույթների վերաբերյալ նախատեսվող գործողությունների պարզունակությունը կամ դրանց միջև ոչ այնքան ակնհայտ կապը: Օրինակ, առաջին ճանապարհային քարտեզում բավական մեծ ուշադրություն է տրված ներքին բարեփոխումների և օրենքի գերակայության մասին ՀԸԳՀ–ի համառոտ և դեկլարատիվ դրույթներին, դրանք կապելով Ընտրական օրենսգրքում կատարվելիք բարեփոխումների կամ պարեկային ծառայության ստեղծման հետ: Վերջիններս 2019–2020 թվականներից կառա-

վարության որդեգրած ծրագրերն էին՝ անկախ ՀԸԳՀ-ի ստորագրման հանգամանքից: Երկրորդ ճանապարհային քարտեզում բավական մեծ ուշադրության են արժանացած կրթական ու հետազոտա-նորարարական ոլորտի դրույթները և առողջապահությունը՝ դրանք կապելով ներկայումս լայն թափով ընթացող կրթական, բուհական, դպրոցական և գիտական բարեփոխումների, ինչպես նաև էլեկտրոնային առողջապահության զարգացման և առողջապահական համապարփակ ապահովագրության հետ: Միաժամանակ, ճանապարհային քարտեզով նախատեսված գործողությունները հաճախ կամ պարզունակ են, կապ չեն պարունակում իրական բարեփոխում կամ գործողություն: Երբեմն էլ կառավարության կողմից նախատեսված գործողությունը նույն ՀԸԳ համաձայնագրի դրույթն է՝ մի փոքր այլ կերպ շարադրված:

Չնայած վերը նշված ճանապարհային քարտեզներին դեռևս ստեղծված չէ համաձայնագրի կատարման և դրա մշտադիտարկման պատշաճ, թափանցիկ և ներառական մեխանիզմ:

Վարչապետի կողմից 2018 թվականի հուլիսի 2-ի N 906-Ա որոշմամբ ստեղծվել է կիրարկումն ապահովող միջոցառումները համակարգող միջգերատեսչական հանձնաժողով, որը ներկայիս կազմում են ՀՀ փոխվարչապետը, ՀՀ Ազգային ժողովի մշտական հանձնաժողովների նախագահները, ոլորտը համակարգող նախարարների տեղակալները և մի քանի այլ պետական գերատեսչությունների ներկայացուցիչներ: Հանձնաժողովն իր աշխատանքները կազմակերպվում է նիստերի միջոցով, որոնք գումարվում են ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ: Միաժամանակ Վարչապետի 2019 թվականի հունիսի 1-ին N 666-Լ որոշմամբ սահմանված է, որ միջգերատեսչական հանձնաժողովը կատարում է ճանապարհային քարտեզի մշտադիտարկում, իսկ համապատասխան գերատեսչությունները յուրաքանչյուր եռամսյակի ավարտից հետո 10-օրյա ժամկետում այդ հանձնաժողովին ներկայացնում են ամփոփ տեղեկատվություն՝ իրականացված և իրականացվող աշխատանքների վերաբերյալ:

Հանձնաժողովի՝ միայն պետական գերատեսչությունների ներկայացուցիչներից կազմված լինելը բավարար ներառական չէ, հաշվի առնելով որ դա չի ենթադրում քաղաքացիական հասարակության և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ քննարկումները համաձայնագրի հետ կապված բարեփոխումների ընթացքում, ինչպես նաև չի ապահովում կատարման թափանցիկությունը: Մասնավորապես, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների ներգրավումը հանձնաժողովում թույլ կտա ավելի ժողովրդավար և կառավարելի դարձնել բարեփոխումների գործընթացը: 2023 թվականին տեղի ունեցած միջգերատեսչական հանձնաժողովին որպես դիտորդ հրավիրվել են նաև ՀԸԳ համաձայնագրի 366-րդ հոդվածով ստեղծված Քաղաքացիական հասարակության պատճիռմի ներկայացուցիչները, սակայն դա չի կրել ընթացակարգային բնույթ:

Ներկայումս չկա համակարգված մեխանիզմ, որով հնարավոր է համաձայ-

նագրի ամբողջական մշտադիտարկում իրականացնել: Այն նորմատիվ իրավական ակտերի, կամ դրանց փոփոխությունների ու լրացումների նախագծերը, որոնք մշակվում են այդ թվում ՀԸԳ համաձայնագրով սահմանված պարտավորությունների կատարման նպատակով, սովորաբար ուղեկցվում են այդ մասին նշումներով համապատասխան հիմնավորումներում: Այդպիսով, բարեփոխումների գործընթացին հետևելու տարբերակներից մեկը իրավական ակտերի նախագծերի հրապարակման միասնական կայքում (e-draft.am), ինչպես նաև e-gov հարթակում ՀՀ Կառավարության նիստերի օրակարգային նախագծերում ԵՄ-ՀՀ համաձայնագրի հետ կապված բանալի բառերի փնտրումն է, և ըստ այդմ, դրանց հետ կապված օրենսդրական նախագծերի նույնականացումն է:

ՀԸԳՀ 366-րդ հոդվածով ստեղծված Քաղհասարակության պլատֆորմի ստեղծումից ի վեր պլատֆորմը կառավարությանը ներկայացրել է տարատեսակ ոլորտների վերաբերյալ խորհրդատվական կարծիքներ, սակայն կառավարության արձագանքը կառուցողական համարել չի կարելի: Համապատասխան գերատեսչությունների կողմից դրանք ընդունվել են որպես օրենսդրական առաջարկություններ կամ քննադատություններ, որին տրվել են հետադարձ կարծիքներ, հաճախ նաև խորհրդատվական կարծիքներում տեղ գտած առաջարկների հետ չհամաձայնվելու, հերքելու, դրանց ընդունելու նպատակահարմարությունը հարցականի տակ դնելու, դրանց մասին դեկլարատիվ մտորումներ անելու բովանդակությամբ: Ավելին, խորհրդատվական կարծիքների վերաբերյալ կառավարության հետագա գործողությունները հայտնի չեն: Հաջողիվ, նոր խորհրդատվական կարծիքների վերաբերյալ կառավարությունից արդեն ընդհանրապես հետադարձ կապ չի ապահովվել: Իմաստայից չի կարելի համարել նաև նշված կարծիքների հանրային ներկայացման ժամանակ կառավարության ներկայացուցիչների ներկայության մակարդակը:

Զբաղվածության և սոցիալական քաղաքականության ՀԸԳՀ-ի դրույթները սերտորեն կապված են նաև ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակների հետ, սակայն այստեղ պետությունը ևս թերացել է: Կայուն զարգացման նպատակների օրակարգի կիրարկման, մշտադիտարկման ու համակարգման համար ՀՀ Վարչապետի 2020թ. ապրիլի 22-ի որոշմամբ ստեղծվել է Կայուն զարգացման նպատակների Խորհուրդ, հաստատվել է Խորհրդի կազմը և աշխատակարգը: Սեպտեմբերի 15-ին Խորհրդի կազմում որպես Աշխատանքի, զբաղվածության և աղքատության հաղթահարման ոլորտում գործող հասարակական կազմակերպություն է ընտրվել Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան: Համաձայն վերը նշված որոշման՝ Խորհուրդն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք հրավիրվում են առնվազն յուրաքանչյուր եռամսյակը մեկ անգամ: Այնուամենայնիվ, չորս տարի անց, 2024թ. թվականի դրությամբ Խորհրդի որևէ նիստ չի հրավիրվել:

## 12. ԿԱՅՈՒՆ ԶԵՌՆԱՐԿԱՏԻՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԿԱՅՈՒՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Զեկույցի այս բաժնում արտացոլված է Հայաստանում տնտեսության մի քանի ոլորտներում՝ սարքաշինություն, դեղագործություն, մետալուրգիա (ներառյալ՝ մետաղագործություն) և քիմիական արդյունաբերություն, ոսկեգործությունն ու ադամանդագործություն, թեթև արդյունաբերություն (տեքստիլ, կաշվի, սննդի արդյունաբերություն), առկա զարգացման խնդիրները, նաև ներառվել են ծառայությունների մասով՝ հաշվապահություն, իրավաբանական ծառայություններ, տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ:

### ՓՄՁ օրենսդրությունը և ՓՄՁ ընկալումը ՀՀ-ում

Փոքր և միջին ձեռնարկությունների հիմնական խնդիրը դրանց չափն է: Այն երկրներում, որտեղ կա ձեռնարկատիրության ազատություն, փոքր բիզնեսը կազմում է ընկերությունների մեծամասնությունը: Նրանք նաև սովորաբար ապահովում են աշխատատեղերի ամենամեծ բաժինը: Այդպես է իրավիճակը նաև ՀՀ-ում:

Մյուս կողմից, փոքր և միջին ձեռնարկությունները (ՓՄՁ) չափազանց խոցելի են տնտեսական իրավիճակում առկա որևէ խնդրի նկատմամբ, որը կարող է պայմանավորված լինել ցանկացած հանգամանքով՝ համապատասխան ազգային տնտեսության ներքին կամ արտաքին գործոնների:

ՓՄՁ-ների, հատկապես փոքր և միկրո ձեռնարկությունների խոցելիության կարևորությունն է պատճառը, որ Եվրամիությունը հռչակել և որդեգրել է «նախ մտածիր փոքրերի մասին» սկզբունքը: Այդ սկզբունքի կիրառությունը ՀՀ-ում որոշակիորեն ապահովված է հարկային և գործարար միջավայրի օրենսդրությամբ և պետական քաղաքականությամբ, սակայն ՓՄՁ զարգացման ցուցանիշները, ներառյալ դրանց մասնակցությունը պետական բյուջե մուծվող հարկերի և ՀՆԱ տեսանկյունից, մնում են ցածր, ՀՀ-ում:

Հսկայական բացասական փորձ կա՝ «նախ մտածիր փոքրերի մասին» սկզբունքին չհետևելու պատճառով: Այստեղ առանցքային խնդիրը կարգավորումների ազդեցության գնահատումն է: Նույնիսկ այն երկրներում, որտեղ կանոնակարգման ազդեցության գնահատումը պարտադիր է, վարչակազմերը հակված են շրջանցելու այդ պարտավորությունը:

Իսկապես, բացասական ազդեցությունը ՓՄՁ-ների վրա միշտ չէ, որ կանխատեսելի է, բայց շատ ավելի հաճախ՝ այն լիովին կանխատեսելի է: Ավելին, շատ հաճախ շահագրգիռ կողմերի (խոշոր բիզնեսը և դրանց հետ կապակցված պաշտոնյաները) լրբբինգի միջոցով առաջ են քաշվում կանոնակարգերի այնպիսի նախագծեր, որոնք ուղղակիորեն ուղղված են փոքր և միջին ձեռնար-



կությունների դեմ և նպատակ ունեն շուկայից վերացնել նրանց կամ թույլ չտալ նրանց մուտքը շուկա: Նման գործողություններին պետք է հակադարձել կտրա-կանապես և առանց որևէ փոխզիջման:

«Նախ մտածիր փոքրերի մասին» սկզբունքը հաջողությամբ կիրառելու համար նախագծերի ազդեցությունը կանոնակարգերի վրա գնահատելիս անհրաժեշտ է հիմնվել ոչ միայն վարչակազմի բարեխղճության, այլև սոցիալական գործընկերների փորձը մոբիլիզացնելու անհրաժեշտության վրա (հատկապես գործատուների միություններ և բիզնես շահեր ներկայացնող այլ կազմակերպություններ), հասարակական կազմակերպությունները և ակադեմիական համայնքը: Այստեղ առանցքային կետը փոխադարձ հարգանքն է, վստահությունը և բարեխղճությունը կողմերի միջև:

Կարևոր խնդիր է ՓՄՁ սահմանումը: Հայաստանի Հանրապետությունում դա պետք է համաժամանակացվի եվրոպական սահմանման հետ, որը ներառված է ՓՄՁ մասին ՀՀ օրենքում (ՀՀ օրենքը «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության» մասին):

Կարելի է խստորեն խորհուրդ տալ ՓՄՁ սահմանմանը մոտենալ ընդարձակ մեկնաբանությամբ, ներառյալ միջին ձեռնարկությունները:

ՓՄՁ-ների սահմանման և դասակարգման ժամանակ ՀՀ-ում ըստ ՓՄՁ պետական աջակցության մասին օրենքի օգտագործվում են տարբեր ցուցանիշներ, սակայն առավել հաճախ օգտագործվող և սովորաբար պարտադիրներն են՝

- զբաղված աշխատողների թիվը.
- նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը.
- նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը.

Այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են հետխորհրդային երկրները, այդ թվում Հայաստանի Հանրապետությունը, սովորական փաստ է ունենալ մեծ թվով աշխատողներով ձեռնարկություններ՝ հաճախ ավելի քան 200–250 մարդ (որոնք ժառանգություն են ստացվել խորհրդային համակարգից), համեմատաբար մեծ հիմնական միջոցներով, որոնք ներառում են մեծ հողատարածք, հիմնական և օժանդակ արտադրական շինություններ և միջոցներ և մեծ թվով աշխատողներ, բայց ցածր տարեկան ֆինանսական շրջանառությամբ:

Նման ձեռնարկություններին հետ-տոտալիտար երկրներում, այդ թվում՝ հետ-խորհրդային տարածքի երկրներում, պետք է վերաբերվել որպես միջին ձեռնարկությունների, այլ ոչ թե խոշորների (ինչպես դա տեղի է ունենում պրակտիկայում): Սխալ է նրանց վերաբերվել որպես խոշոր ձեռնարկությունների և բացառել ՓՄՁ զարգացման և աջակցության որևէ գործիքակազմից և ծրագրերից:

Այնուամենայնիվ, ՀՀ դեպքում մենք կարող ենք հանգիստ խղճով խորհուրդ տալ, որ փոքր և միջին բիզնեսին աջակցության ցանկացած համարժեք և ողջամիտ ձև գործնականում ներդրում է երկրում զբաղվածության համար, ինչպես

նաև ժողովրդագրական ճգնաժամի դեմ պայքարի տեսանկյունից: Այն օգնում է պահել աշխատուժը երկրում:

Պետք է տարբերակել փոքր և միջին ձեռնարկություններին խրախուսելու և աջակցելու և նորաստեղծ ձեռնարկությունների՝ այսպես կոչված «ստարտափ-ների» քաղաքականությունները: Այստեղ կա մեկ կարևոր հատման կետ, այն է՝ նոր ձեռնարկությունների գրանցման հարցը: ՀՀ-ում էականորեն վերացվել են գրանցման սահմանափակումները, սակայն առկա են էական խոչընդոտներ ձեռնարկատիրական գործունեություն սկսելու փուլերում, պայմանավորված տարբեր թույլտվությունների ձևակերպման և անհրաժեշտ որոշումների կայացման ուշացումների հետևանքով:

Ցավոք սրտի, մեզ համար դժվար է մեկնաբանել արատավոր, վատ պրակտիկայի հսկայական բազմազանությունը, որոնք գործում են ՀՀ-ում, ի վնաս փոքր և միջին բիզնեսի, և ձեռնարկատիրությանը ընդհանրապես: Դրանք կարելի է գտնել ցանկացած ուղղությամբ:

Մեր առաջարկությունն այն է, որ այնտեղ, որտեղ խոսք չի կարող լինել հարկերի հավաքագրման վրա լուրջ ազդեցություն ունեցող վերահսկողության մասին, անհրաժեշտ է աշխատել փոքր բիզնեսին ազատել մակաբույժ ընթացակարգերից, որոնք եկամուտ են բերում միայն դրանք իրականացնողներին:

Պետք է նաև նկատի ունենալ, որ երբեմն վարչակազմն իրեն թույլ է տալիս յուրովի մեկնաբանել որոշ դրույթներ և կիրառել դրանք իր հայեցողությամբ: Երբեմն խոսք է գնում նույնիսկ լրացուցիչ պահանջների, այսպես կոչված՝ «գյուտի» մասին, որոնք նախատեսված չեն համապատասխան իրավական ակտով: Այս պրակտիկան, ի դեպ, շատ տարածված է եվրոպական օրենսդրության, այսպես կոչված, «տրանսպոզիցիայով»: Եվրոպայում վարչակազմն այս միտումն անվանում է «ոսկի»:

Շատ վատ պրակտիկայի մեկ այլ օրինակ, որը զգալի վնաս է հասցրել, հիպերմարկետներ/սուպերմարկետներ կառուցելու թույլտվությունն է քաղաքների ներսում, այլ ոչ թե դրանց արվարձաններում կամ պատկերավոր ասած, «քաղաքի օղակաձև ճանապարհի մյուս կողմում»: Քաղաքի ներսում և նույնիսկ դրանց կենտրոնական հատվածներում հիպերմարկետների/սուպերմարկետների և խոշոր «գեյջերի» մուտքը հանգեցրեց փոքր բիզնեսի ծանր պարտությունների, փոքր խանութների զգալի մասի փակմանը: Միևնույն ժամանակ, դա անխոցելիության զգացում տվեց խոշոր մանրածախ ցանցերին, որոնք իրենց թույլ տվեցին չափազանց վատ մեթոդներ կիրառել իրենց արտադրողների և մատակարարների նկատմամբ, որոնց ապրանքները պետք է վաճառվեն իրենց ցանցերում:

Ցավոք սրտի, կարելի է հատորներ գրել, որտեղ նկարագրվում են վատ պրակտիկա, որոնք վնասում են փոքր և միջին ձեռնարկությունների շահերին:

Եզրափակելով՝ դարձյալ ընդգծում ենք «Նախ մտածիր փոքրերի մասին» սկզբունքին հետևելու անհրաժեշտությունը:

## ԹԵՄԱՅԻ ԱՄՓՈՓՈՒՄ

«Վ տնտեսության մեջ առկա են տարիներ շարունակ լուծում չգտնող խնդիրներ՝ թերի օրենսդրություն, այնպիսի քաղաքականություն, որն ուղղված է ձեռնարկությանը պատժելուն և տուգանելուն, քան օգնելու ձեռնարկությանը կազմակերպելու և վերահսկելու բիզնես գործունեության արդյունավետությունը: Պետական մարմինների խորհրդատվական աննշան գործունեությունը կամ դրանց բացակայությունը, ներմուծման և արտահանման վարչարարությունը և մաքսային խրթին գործընթացները, պետության կողմից թերի զարգացած և բիզնեսի կարիքներից հեռու կրթական համակարգը (և այլն և այլն), դեռ գերակայում են: Եվ իրենց բնույթով այս սիստեմատիկ խնդիրները այնքան գերակայող են, որ հետ են մղում բիզնեսը, պահպանելով կոնկրետ ոլորտին հատուկ զարգացման խնդիրները:

Սա ցույց է տալիս, որ միայն այս սիստեմիկ խնդիրներին արդյունավետ լուծում տալով կառավարությունը կկարողանա արդեն առաջ մղել տնտեսության բոլոր ոլորտների զարգացումը:

Բայց սիստեմիկ խնդիրների լուծումը զարգացման տեխնիկական մասն է: Բովանդակային մասում պետությունը պետք է ունենա «Վ տնտեսության զարգացման կոնցեպցիա և արդյունաբերական զարգացման առաջնահերթություններ, այն է, թե որ ճյուղը/ճյուղերը կարող են իրենց շուրջ համախմբել և կապել տնտեսության մի քանի ոլորտ ու համագործակցելով հրել-զարգացնել այդ մյուս ոլորտները: Դա նշանակում է ունենալ արդյունաբերական առաջնության ճյուղեր և դրանց շուրջ ձևակերպել զարգացման մոտեցումը այնպես, որ անհրաժեշտորեն այն ներքաշի մյուս առնչվող ճյուղերը: Այսինքն, ռազմավարությունները պետք է մշակվեն ոչ թե կոնկրետ ոլորտին հատուկ, այլ այդ ոլորտի՝ և արդյունաբերության մյուս ճյուղերի հետ համագործակցության ցանցի ընդլայնման ուղղված միտումով:

Հայաստանում նման առանցքային ոլորտներ են պարենի անվտանգությունը (RUEA և WFP 2020a, 2020b), բարձր տեխնոլոգիաները և սարքաշինությունը, քիմիան ու դեղագործությունը: Քանի որ այս ոլորտները իրենց արժեքային շղթայում ներառում են արդյունաբերության համարյա թե բոլոր ճյուղերը, ապա այս ոլորտների զարգացումը որպես սիստեմիկ կարևորության ոլորտներ կհամախմբի տնտեսության մյուս ճյուղերը և կօգնի զարգացնել դրանց: Ուստի ռազմավարությունները պետք է ունենան համագործակցային և սիստեմիկ կապակցման մոտեցում և՛ տնտեսության ոլորտում, և՛ կրթության, և՛ արտաքին քաղաքականության ու արտաքին դիվանագիտության բնագավառներում (տնտեսական դիպլոմատիա):

### 13. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱ — ԿՐԹՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՄ–ի կողմից ֆինանսավորված «Հայաստանում «Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի» (ՀԸԳՀ) 6-րդ առաջնահերթությունն է՝ «Կրթությունը, վերապատրաստումը և երիտասարդությանն առնչվող հարցերը» (Համաձայնագրում՝ Հոդվածներ 94–95):

Ծրագրի թիրախային 6-րդ ոլորտի ներքո ընտրված ուղղությունն է՝ Տնտեսության և զբաղվածության զարգացման համատեքստում կրթություն–աշխատաշուկա կապը:

Նպատակը՝ «Հայաստանում ՀԸԳՀ–ի կատարման մշտադիտարկում քաղհասարակության կողմից» ծրագրի 6-րդ ոլորտի համար:

Ուսումնական հաստատությունների քանակը և շուկայի նոր պահանջներով պայմանավորված մասնագիտությունների ցանկը փոփոխվում է, փոփոխվում են նաև մասնագիտություններին ներկայացվող պահանջները, այդ մակարդակում կրթություն ստացողների և ավարտողների թիվը, սակայն դա իրական պատկերացում չի տալիս աշխատաշուկայի պահանջարկի բավարարման համար:

Արդեն իսկ հրամայական է դարձել առկա մասնագիտությունների վերանայումը, նոր տեխնոլոգիաներով պայմանավորված տնտեսության զարգացման համար պահանջվող և նորարար մասնագիտությունների, հատկապես արտադրողականության բարձրացմանը, կանաչ տնտեսության զարգացման, էներգախնայողական և շրջանաձև տնտեսության ձևավորմանը և զարգացմանը, լոգիստիկ գործընթացների արդյունավետ կազմակերպմանը և կառավարմանը միտված ներմուծումը և գոյություն ունեցող ու ուսուցանվող մասնագիտությունների և որակավորումների վերանայումն ու արդիականացումը:

#### Բարձրագույն կրթություն

Բարձրագույն կրթության ոլորտի զարգացումը նույնպես սերտորեն կապած է պետության զարգացման ռազմավարությանը և գերակայություններին:

Նոր իրողությունների պայմաններում բարձրագույն կրթության ոլորտում առանցքային են լինելու ներառական, ուսանողակենտրոն նորարարական կրթական միջավայրի ստեղծումը, աշխատաշուկայի պահանջարկին համապատասխան նոր մասնագիտությունների և կրթական ծրագրերի մշակումն ու ներդնումը, բարձրագույն կրթության արդյունավետության բարձրացումը, էլեկտրոնային կառավարման համակարգի և էլեկտրոնային ուսուցման գործիքների արդյունավետ կիրառումը և շարունակական զարգացումը, կրթության բովանդակության շարունակական արդիականացումը, դասավանդողների կարողությունների և անհրաժեշտ ենթակառուցվածքների զարգացումը և խնշորացումը՝ ուսումնագիտական–արտադրական կենտրոնների վերձանման նպատակով, ինչպես նաև «կրթություն–գիտություն–աշխատաշուկա» կապի ամրապնդումը:

## 14. ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՅՄԱՆ ՈԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ

Պաշտոնական տեղեկատվական աղբյուրների ուսումնասիրությունը ու վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ՀՀ-ում բացակայում է արդյունաբերության զարգացման միասնական ինտեգրված հայեցակարգ և զարգացման ռազմավարություն: Պլատֆորմի շրջանակներում առանձին հետազոտությամբ բացահայտվել են թե ՀՀ կառավարությունը ԵՄ-Հայաստան Համապարփակ գործընկերային համաձայնագրի հավելվածում նշված դրույթների պահանջների կատարման շրջանակում, որտեղ է կատարել բացթողումներ և ըստ այդմ ձևակերպվել արդյունաբերության զարգացման հիմնարար ուղղությունները, որոնք կարող են ներառվել ապագա հայեցակարգում առաջիկա 3-5 տարիների համար, ինչպես նաև ձևակերպել դրա կառուցվածքը (հիմնական կմախքը): Ըստ բացահայտված խնդիրների և իրականացված խորացված հարցազրույցների, հետազոտական աշխատանքը հանգել է հետևյալ հետևությունների ապագա հայեցակարգի վերաբերյալ:

Հայեցակարգը պետք է ներառի.

- Կայուն ու էֆեկտիվ աշխատանքի հնարավորություն,
- Նպաստի հարակից ճյուղերի զարգացմանը, հորիզոնական և ուղղահայաց կապերին,
- Նպաստել ինտեգրման ու կոոպերացիայի ընդլայնմանը միջազգային համագործակցության համակարգերի հետ, հաշվի առնելով պետության պայմանագրային կարգավորումներն ու պարտավորությունները ԱՀԿ (WTO), ԵՄ-ՀԸԳՀ և այլ շրջանակներում,
- Նպաստի աշխատանքի արտադրողականության ու աշխատուժի զբաղվածության բարձրացմանը շուկայում:

Բացի վերը նշվածից, նաև իրականացվել է սիստեմատիկ վիճակագրական վերլուծություն, բորսայական ու գնային ցուցանիշների կանխատեսում ու վերլուծություն գիտության ու տեխնոլոգիաների զարգացման տրենդերի վերաբերյալ:

Իրավիճակի գնահատականը ցույց է տալիս, որ մասնավոր սեկտորը ցանկություն չունի վերը նշված ուղղություններում ներդրումներ կատարել, գնահատելով ռիսկայնությունը բարձր (որոշ դեպքերում անհաղթահարելի), թեև ընդունում է դրանց արդիականությունը: Հետևաբար, դա պետք է իրականացվի պետական աջակցությամբ:

Բացառությունը «ընդագործությունն է», ուր արդեն իսկ կան պոտենցիալ ներդրողներ, մշակվում են բիզնես-պլաններ, կատարվում են նախնական նախագծային

աշխատանքներ ԵՄ ստանդարտներին համապատասխան: Այստեղ անհրաժեշտություն կա պետության աջակցությունը միջազգային սերտիֆիկացման մասով: Խոսքը վերաբերում է կազմակերպական, ադմինիստրատիվ ու ֆինանսական աջակցությանը, գերադասելի դրամաշնորհների, ինչն անխոս կնպաստի ռիսկերի նվազմանը, պետության նկատմամբ վստահության ու դերի բարձրացմանը:

Շետաքրքիր է իրավիճակը աէրոտիեզերական հետազոտությունների բնագավառում: Մասնավոր ներդրողը հիմնադրել է ակտիվներ, ստեղծել է «Հայկական աէրոտիեզերական գործակալություն», ստացել է համագործակցության առաջարկ ավստրիական նմանատիպ գործակալության հետ համատեղ Մարսի հետազոտման ծրագրի շրջանակներում: Գտնվել են ներդրողներ շահագրգռված ներդրումներ կատարել բաժնետիրական կապիտալում: Պետության մասնակցությունը այս աշխատանքներում նպատակահարմար է, պարտադիր չէ ֆինանսական ռեսուրսներով: Սակայն պետությունը, ի դեմս լիազորված մարմնի, հրաժարվում է համագործակցել վերը նշված ընկերության հետ՝ պնդելով որ այս ոլորտը պետական մենաշնորհ է, հարցը մղելով «բյուրոկրատական փակուղի, չունենալով սեփական հայեցակարգը: Սա մեկ վառ օրինակ է բարեփոխումների խոչընդոտման, գիտելիքի իսպառ բացակայության նմանատիպ կառույցների գործելակերպի վերաբերյալ զարգացած երկրներում:

Վերադառնալով վերը նշված ճյուղերին (քիմիա, ճշգրիտ մեքենաշինություն, ռադիո-էլեկտրոնիկա, ոչ մետաղական հանքանյութեր) ապա այս բնագավառներում պետության դերը որոշիչ է: Պետությունը պետք է ֆինանսավորի սկզբնական փուլում բիզնես պլանները, նախազծա-հետազոտական աշխատանքները, հիմնադրի բաժնետիրական ընկերություններ, նկատի ունենալով հետագայում դրանց արժեթղթերը հանել բորսաներում ազատ վաճառքի: Այս ոչ պարզ լուծմանն է հանգեցրել անցյալի «ծանր» ժառանգության փորձը գործարար միջավայրում և ՀՀ արդյունաբերության արդի վիճակը:

Այս հայեցակարգի ընդունման պարագայում հարկ կլինի սկսել ձևավորել անհրաժեշտ մեխանիզմներ իրականացնելու համար: Հիմնական մեխանիզմը համարվում է լիազորված միասնական պետական մարմնի ձևավորումը, որի ներքո կստեղծվեն հատուկ կառույցներ, որոնք օժտված կլինեն դասական եվրոպական մենեջմենթի ֆունկցիաներով: Նպատակահարմար է այդ մարմինը լինի Էկոնոմիկայի նախարարությունը:

Ներդրումների ընդհանուր ծավալը գնահատվում է մոտ 350 մլն. ԱՄՆ դոլար. 3-4 տարվա համար, որից՝

- 150 մլն. ԱՄՆ դոլար՝ քիմիայի բնագավառում,
- 100 մլն. ԱՄՆ դոլար՝ ճշգրիտ մեքենաշինության համար:
- 50-70 մլն. ԱՄՆ դոլար՝ ոչ մետաղական հանքանյութերի մշակման բնագավառում:

Քիմիայի ներդրման գնահատականը իրականացվել է ամերիկյան հայտնի KBR (Kellog Brown & Root Inc.) ճարտարագիտա-խորհրդատվական ընկերության կողմից, իսկ մեքենաշինության մասով հիմնվել ենք մի շարք իտալական, ավստրիական ընկերությունների հետ, մասնավորապես իտալական FAAM՝ էներգիայի կուտակիչների ընկերության: Կարևոր է նշել, որ առաջարկվող բիզնես-մոդելները չեն ենթադրում ուղիղ հարկային արտոնություններ և նախապատվություններ: Խնդիրներն ու հնարավոր կանոնակարգերը քիմիական պարարտանյութերի օգտագործման համար ագրո-արդյունաբերական համալիրում պետությունը կարգավորում է ինքնուրույն: Այսօրվա գործող խթանող մեխանիզմներն անարդյունավետ են:

Խորհրդատուն տեղեկացված է տնտեսության թվայնացման ընթացքին Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարությունում (ԲՏԱՆ), այն ճյուղերում համարում է ոչ անհաջող և չի բացառում կոոպերացիայի հնարավորությունը նշված բնագավառներում պետություն-մասնավոր հատված (ՊՄՀ) շրջանակներում: Հարկ է նշել, որ ՀՀ-ում ընդունված է օրենք ՊՄՀ մասին, սակայն նորմատիվային կարգավորումների բացակայությունը, մասնավորապես իրավասությունների, ռիսկերի ու պատասխանատվության բաժանման, համագործակցության ֆորմատի կարգավորման մասով, այս օրենքը դարձնում է ոչ կիրառական: Անհրաժեշտ այս խնդիրները կարգավորել 2024թ. ընթացքում:

## **15. ՊԱՐԵՆԻ ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ-ՈՒՄ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ԿԼԻՄԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՄԱՐՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ**

Զեկույցի այս բաժնում անդրադարձ է կատարվում ՀՀ պարենային անվտանգության ապահովման առաջնահերթությանը, ինչպես նաև հիմնական բաղադրիչների իրավիճակին և գնահատել կլիմայի փոփոխության հարմարվողականության տեսանկյունից իրականացվող պետական միջոցառումների արդյունավետությունը: Անհրաժեշտություն է առաջացել նաև ուսումնասիրելու ներկա օրենսդրական դաշտը և այլ նորմերի առկայությունը, ինչպես նաև պարենային անվտանգության նոր ռազմավարության հիմնական ուղղությունները, առկա պետական միջոցառումների պլանը և գնահատել դրանց արդյունավետությունը կայուն զարգացման նպատակների և ԵՄ-ՀԸԳՀ համաձայնագրի համապատասխան հողվածների պահանջների ներքո: Բացի դրանից, անհրաժեշտություն է առաջացել ներկայացնելու առկա անհամաձայնությունները ԵՄ-ՀԸԳՀ-ի, ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակների և ՀՀ օրենսդրության միջև և իրականացվող գործառույթների շրջանակում: Մեր նպատակն է եղել նաև գնահատել մասնավոր հատվածի դերակատարությունը պարենի անվտանգության ապահովման տեսանկյունից, կլիմայի փոփոխության հարմարվողականության համատեքստում, բացահայտել պարենային անվտանգության ապահովման դժվարությունների պատճառները: Նաև ուսումնասիրել փորձագիտական հատվածի դերը և մասնակցությունը պարենային անվտանգության ապահովմանը միտված որոշումների կայացման գործընթացում: Մենք հետազոտել ենք կլիմայի նկատմամբ տնտեսության հարմարվողականության, արդյունավետ ագրարային քաղաքականության ու գործելակերպերի միջազգային փորձը, ինչպես նաև բույսերի մշակության և անասնապահության տեսանկյունից Հայաստանում առկա կլիմայի փոփոխության ռիսկերը, խոցելիությունը, ինստիտուցիոնալ բացերը և դրանց բարելավման ուղղությամբ փորձագիտական հանրության մշակած առաջարկները: Բացի այդ, փորձագիտական հատվածի դիրքորոշումն ու գնահատականները հաշվի առնելու նպատակով իրականացրել ենք հարցախույզ և հարցազրույցներ՝ ոլորտի առավել աչքի ընկնող ներկայացուցիչների հետ: Մասնավորապես, մեր աշխատանքներում հաշվի են առնվել բիզնես ասոցիացիաների և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության (ՀԳՀՄ), վերլուծական կենտրոնների, կրթական հաստատություններ-



րից ԵՊՀ–ի, Եվրոպական համալսարանի, ինչպես նաև գործատուների հետ հարցազրույցների արդյունքները:

Անդրադարձ է կատարվել կլիմայի փոփոխության համատեքստում գյուղատնտեսության խոցելիության ու հարմարվողականության հնարավորություններին, հատկապես հիդրո-օդերևութաբանական վտանգավոր երևույթների նկատմամբ խոցելիությունն ըստ ՀՀ մարզերի:

Ուսումնասիրությունները վկայում են, որ կլիմայի փոփոխության ռիսկերը կրճատելու և դրանք կառավարելու համար անհրաժեշտ է նվազագույնի հասցնել վտանգի ենթակայության և խոցելիության աստիճանը, միաժամանակ զարգացնելով դիմակայելու ներուժն ու կարողությունները: Հայաստանում գյուղատնտեսությանը վերաբերող աղետների հետ կապված համապարփակ փաստաթուղթ գոյություն չունի, և նման ռազմավարությունն անհրաժեշտ է աղետների ազդեցությունը ճիշտ գնահատելու և աղետների ռիսկերի նվազեցման և մեղմման համար քաղաքականություն մշակելու համար: Այդ փաստաթղթով առաջարկվել է նաև ոլորտում աղետների ռիսկերի կանխատեսման, կանխարգելման, նախապատրաստման և արձագանքման համար բազմավտանգ և բազմակողմանի համակարգային ռիսկերի կառավարման մոտեցում իրականացնել:

Զեկույցում ներկայացվել է պետության ագրարային քաղաքականությունը դրանց արդյունավետությունը կլիմայի փոփոխությանը հարմարվելու տեսանկյունից և օրենսդրության համապատասխանությունը տեղական և միջազգային մարտահրավերներին: Հայաստանի Հանրապետությունը, որպես զարգացող երկիր, ներառված չէ ՄԱԿ կլիմայի փոփոխության մասին շրջանակային կոնվենցիայի (ԿՓՇԿ) և չունի ջերմոցային գազերի արտանետումները նվազեցնելու պարտավորություններ: Միևնույն ժամանակ, վերահաստատելով կլիմայի փոփոխության դեմ պայքարի իր գլոբալ ջանքերը, Հայաստանը վավերացրեց Փարիզի համաձայնագիրը, Կիոտոյի արձանագրության Դոհայի փոփոխությունը և ներկայացրեց իր «Ազգային նպատակներով նախատեսված գործողությունները/ներդրումները»:

ՀՀ գյուղատնտեսության ոլորտի տնտեսական զարգացումն ապահովող հիմնական ուղղություններն ամփոփող 2020–2030թթ. ռազմավարությունը հիմնական յոթ սկզբունքների վրա է հիմնված, որոնցից մեկը հենց կլիմայի փոփոխության հարմարվողականություն, դիմադրողականություն և շրջակա միջավայրի կայունությունն է:

ԵՄ–ՀԸԳԿ համաձայնագրով սահմանված են նաև աշխատանքային ու սոցիալական իրավունքներին, հավասար հնարավորություններին վերաբերող դրույթներ: Դրանց վերաբերում է հիմնականում Համաձայնագրի 4–րդ, 15–րդ, 51–րդ, 52–րդ, 54–րդ, 140–րդ, 279–րդ հոդվածները: ՀՈԴՎԱԾ 140, էջ 108, ՀՈԴ–

ՎԱԾ 279, էջ 265, 52–53–55, ՀԸԳՀ–ի 140 և 279–րդ հոդվածներում շեշտելով պարենային անվտանգության ապահովման կարևորությունը, կողմերը նաև հատուկ անդրադարձ են կատարում կլիմայի փոփոխության հարմարվողականության խնդիրներին:

Պարենային անվտանգությունը կարևորվում է ինչպես միջազգային մակարդակներում, այնպես էլ ՀՀ–ում: Պարենային անվտանգության համակարգի ապահովման նպատակով ընդունվել են բազմաթիվ իրավական ակտեր, որոնք մանրակրկիտ ուսումնասիրվել են պարենային անվտանգության ապահովման հնարավորությունները գնահատելու տեսանկյունից:

Մեր կողմից իրականացված ուսումնասիրությունները թույլ են տալիս զեկույցի վերջում կատարել մի շարք եզրակացություններ և ձևավորել խորհրդատվական կարծիք՝ աջակցելու ՀՀ Կառավարությանն ավելի արդյունավետ դարձնելու պարենային անվտանգության ապահովման գործընթացը կլիմայի փոփոխության հարմարվողականության համատեքստում, հատկապես ԵՄ–ՀՀ ՀԸԳՀ–ի պահանջներին և հիմնադրույթներին համապատասխան:

## ՀԱՎԵԼՎԱԾ

*Խորհրդարվական կարծիքներ մշակած մասնագետներն՝  
ըստ թեմաների*

ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԿԱՐԾԻՔ ՊՐՈՔԱՅԻԱՅԻ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՂ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԿԱՆ ՆԱԽԱՁԵՌՆՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

**Մարտի Արդյունք**

*Իրավաբանների հայկական ասոցիացիայի իրավաբան*

ԱՌՈՂՋ ԵՎ ԱՆՎՏԱՆԳ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐ ՈՒՆԵՆԱԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԻՐԱՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՎ ՀՀ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ՄՈՏԱՐԿՈՒՄԸ «ՀԱՄԱՊԱՐՓԱԿ ԵՎ ԸՆԴՀԱՅՆՎԱԾ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՁԱՅՆԱԳՐԻ» ԴՐՈՒՅՑՆԵՐԻՆ

**Աննա Բարիկյան, Տիրուհի Նազարեթյան**

*ԵՄ–ՀՀ քաղաքացիական հասարակության պլադֆորմի անդամ,  
Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա*

ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԼԻԱՐԺԵՔ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎԱԾՔՈՒԹՅԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ

**Աննա Բարիկյան, Տիրուհի Նազարեթյան**

*ԵՄ–ՀՀ քաղաքացիական հասարակության պլադֆորմի անդամ,  
Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա*

ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱՋԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

**Աննա Բարիկյան, Արսեն Իգիթյան, Տիրուհի Նազարեթյան**

*ՀՀ արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ներկայացուցիչներ*

ՀԸԳՀ–Ի ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ ՎԻՋԱՆԵՐԻ ՏՐԱՄԱԴՐՄԱՆ ԴՅՈՒՐԱՑՄԱՆ ԵՎ ՀԵՏԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԸ

**Սյրեվան Գրիգորյան**

*«Գրքայիզագիայի և փարածաշրջանային համագործակցության կենտրոն» ՀԿ նախագահ*

ՀԸԳՀ–Ի ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԻՑ ԲԽՈՂ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԻ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

**Արսեն Իգիթյան, Աննա Բարիկյան**

*ԵՄ–Հայաստան քաղաքացիական հասարակության պլադֆորմի անդամ,  
Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա*

ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԸ ՀԸԳՀ–Ի ԿԻՐԱՐԿՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ **Դանիել Իոաննիսյան**

*«Իրազեկ քաղաքացիների միավորում» ՀԿ–ի ծրագրերի համակարգող*

ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏԻ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐՈՒՄ  
ՀԸԳՀ-Ի ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ԱՌԱՋԸՆԹԱՅԸ

**Հասսիկ Հարությունյան**

*Փորձագետ Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների ՀԿ*

ԿԱՅՈՒՆ ԶԵՌԱՐԿԱՏԻՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԿԱՅՈՒՆ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀՀ-ՈՒՄ

**Գագիկ Մակարյան**

*Փորձագրուների հանրապետական միության նախագահ*

ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՀՎԱՍԱՐՈՒԹՅԱՆ ԽԱԹԱՐՈՒՄԸ ԵՎ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ  
ԽԱԽՏՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ՝ ԿՐԹԱԿԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳԻ ԲԱՐԵՎԱՐՔՈՒԹՅԱՆ  
ՊԱԿԱՍԻ ՊԱՏՃԱՌՈՎ

**Լարիսա Մինասյան**

*Անկախ փորձագետ*

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՊԱՐԵՆԱՅԻՆ ԱՆԿՏԱՆԳՈՒԹՅՈՒՆԸ  
ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ, ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԲԱՐԵԿԵՅՈՒԹՅԱՆ  
ԲԱՐԵԼԱՎՈՒՄ, ԵՄ-Ի ՀԵՏ ԱՎԵԼԻ ԽՈՐ ԻՆՏԵԳՐՈՒՄ ԵՎ ԿԼԻՄԱՅԱԿԱՆ  
ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ԴԻՄԱԿԱՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ

**Կարեն Մխիթարյան**

*Անկախ փորձագետ*

ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ԵՎ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋԵՎ ԿԱՊԸ ՀԱՄԱՊԱՐՓԱԿ ԵՎ  
ԸՆԴԼԱՅՆՎԱԾ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՁԱՅՆԱԳՐԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ

**Սուրեն Չիբուխյան**

*Գիտությունների թեկնածու, «Արմենպակ» բիզնես ասոցիացիայի նախագահ,  
Փորձագրուների հանրապետական միության փոխնախագահ՝ կրթական հարցերով*

ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԱՐԳԻ  
ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

**Աշոտ Սաֆարյան**

*Փորձագետ, Բարձր տեխնոլոգիական արդյունաբերության նախարարին կից  
տեխնիկական խորհրդի նախագահ*

ՀԱԿԱԿՈՒՊՊՅՈՒՆ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՇԱՀԵՐԻ ԲԱԽՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ  
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԵՎ ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱՅԻ  
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ՝ ՀՀ-ԵՄ ՀԸԳՀ-ՈՎ ՍՏԱՆՁՆԱԾ ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ  
ԼՈՒՅՍԻ ՆԵՐՔՈ

**Սյուզաննա Սողոմոնյան, Մարիամ Զադոյան**

*Հակակոռուպցիոն փորձագետ, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա»*

ՀԱՄԱԳՈՐԾԱԿՅՈՒԹՅՈՒՆԸ ՊԵՏԱԿԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ, ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ  
ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՆԵՐԻ ԵՎ ՔԱՂՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌՈՒՅՑՆԵՐԻ ՄԻՋԵՎ ՀԸԳՀ-Ի  
ԿՐԱՐԿՄԱՆ ՄՇՏԱԴԻՏԱՐԿՄԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՈՒՄ

**Սյուզաննա Սողոմոնյան**

*Հակակոռուպցիոն փորձագետ, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա»*