



Ֆինանսավորվում է
Եվրոպական միության կողմից



**Աշխատանքային իրավունքների
պաշտպանվածության վիճակի
ուսումնասիրության արդյունքներ
(գործատուների շրջանում իրականացված
որակական և քանակական հարցազրույցների
վերլուծություն)**

ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ԶԻՄԱ

Հայաստան, 2023

Այս զեկույցը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

Copyright©–2021–Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ (APR Group) ՀԿ.

All rights reserved. Licensed to the European Union under conditions

Պատրաստվել է «Արժանապատիվ աշխատանք հիմա» ծրագրի շրջանակում:

| | |
|--|----|
| Բովանդակություն | |
| ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ | 4 |
| ՀԱՄԱՌՈՏ ԱԿՆԱՐԿ | 5 |
| Ուսումնասիրության մեթոդաբանություն | 11 |
| Հետազոտության ընտրանք..... | 11 |
| Հետազոտության իրականացումն ու վերահսկողությունը | 13 |
| Հարցվողների սոցիալ-ժողովրդագրական տվյալներ | 13 |
| Աշխատանքային փոխհարաբերություններ և աշխատանքային պայմանագիր..... | 17 |
| Աշխատանքի անվտանգ պայմաններ..... | 21 |
| Աշխատանքի և հանգստի պայմաններ..... | 24 |
| Աշխատանքի վարձատրություն | 34 |
| Աշխատանքային վեճեր և դրանց լուծման մեխանիզմներ | 36 |
| Միություններ կազմելու գործատուների և աշխատողների փորձը..... | 42 |
| Աշխատավայրում խտրականության դրսևորումներ | 47 |
| Ամփոփում և Առաջարկներ | 49 |

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանում Եվրոպական միության պատվիրակության ֆինանսավորմամբ 2021թ.-ից իրականացվում է «Արժանապատիվ աշխատանք հիմա՝» ծրագիրը, որի ընդհանուր նպատակն է նպաստել աշխատանքի և սոցիալական իրավունքների պաշտպանության անհատական, կոլեկտիվ ու պետական մեխանիզմների զարգացմանը և դրանց կիրառմանը Հայաստանում՝ աշխատողների, արհմիությունների հզորացման և օրենսդրական դաշտի բարեփոխումներին ուղղված շահերի պաշտպանության միջոցով: «Արժանապատիվ աշխատանք հիմա՝» ծրագիրն իրականացվում է «ՀԶԱ» Վանաձորի գրասենյակի, «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ» հակակոռուպցիոն կենտրոնի, «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ի, «Ֆակտոր» տեղեկատվական կենտրոնի, «Կրթություն և համերաշխություն» արհմիության հետ համատեղ:

Ծրագրի մեկնարկին «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» (APR Group) ՀԿ-ի կողմից իրականացվել է Ելակետային ուսումնասիրություն, որի նպատակն է պարզել ՀՀ-ում բնակչության աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության ընդհանուր վիճակը՝ ըստ զբաղվածության ոլորտների: Ելակետային ուսումնասիրությունը բաղկացած է 2 հիմնական մասից՝ քանակական ուսումնասիրություն աշխատող բնակչության և գործատուների հետ և որակական ուսումնասիրություն ոլորտի փորձագետների և գործատուների հետ: Տվյալ գեկուլցում ներկայացված են գործատուների հետ իրականացված քանակական և որակական ուսումնասիրությունների արդյունքները: Ուսումնասիրության ընթացքում բացահայտվել են աշխատանքային իրավունքներին առնչվող հետևյալ ասպեկտները՝

1. պայմանագրային հարաբերություններին առնչվող հիմնախնդիրները,
2. պայմանագրի բացակայության դեպքում աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները և դրանց հետ կապված հիմնախնդիրները,
3. աշխատանքի և հանգստի ռեժիմի հետ կապված խնդիրները,
4. արտաժամյա աշխատանք, աշխատանքային պարտավորություններից չբխող աշխատանք,
5. աշխատանքի պայմանների խնդիրները՝ ներառյալ աշխատողների առողջության պահպանման հարցերը,
6. աշխատանքի վարձատրության, խրախուսանքի և պատասխանատվության հետ կապված հարցերը,
7. աշխատանքային պարտավորությունները և քաղաքական գործընթացները,
8. աշխատանքային հարաբերություններում վեճերի առկայությունն ու դրանց լուծման մեխանիզմները՝ ներառյալ արհմիություններին վերաբերող հարցերը,

9. աշխատավայրում խտրականության դրսևորումները տարբեր սոցիալական խմբերի հանդեպ՝ կանանց և այլն,
10. անչափահասների աշխատանքի հետ կապված խնդիրները:

Գործատուների հետ իրականացված քանակական և որակական ուսումնասիրությունների արդյունքները ներկայացված են աշխատողների հետ 2021թ-ին իրականացված քանակական ուսումնասիրության արդյունքների համեմատությամբ:

ՀԱՄԱՌՈՏ ԱԿՆԱՐԿ

ՀԶԱ Վանաձորի գրասենյակի, Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի, Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խմբի, Ֆակտոր տեղեկատվական կենտրոնի կողմից՝ Կրթություն և համերաշխություն արհմիության հետ համատեղ իրականացվող «Արժանապատիվ աշխատանք հիմա՝» ծրագրի շրջանակներում «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» (APR Group) ՀԿ-ի կողմից իրականացվել է ելակետային ուսումնասիրություն, որի նպատակն է պարզել ՀՀ-ում բնակչության աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության ընդհանուր վիճակը: Ելակետային հետազոտությունն իրականացվել է 2 փուլով: 1-ին փուլն իրականացվել է 2021թ.-ին, քանակական սոցիոլոգիական հարցումների մեթոդաբանությամբ՝ ՀՀ բոլոր մարզերում և Երևանում՝ 1062 աշխատող անձանց շրջանում¹: 2-րդ փուլն իրականացվել է 2022թ.-ին 138 գործատուների հետ քանակական և 18 գործատուների հետ որակական հարցազրույցների միջոցով: Երկրորդ փուլում իրականացվել են նաև փորձագիտական հարցազրույցներ (2), որոնք կշարունակվեն նաև ծրագրային հաջորդ տարում: Աշխատողների շրջանում իրականացված ուսումնասիրության ներկայացուցչական ընտրանքը թույլ է տվել 95% վստահության միջակայքում $\pm 3\%$ ճշգրտությամբ տվյալները տարածել աշխատող բնակչության վրա, իսկ գործատուների ընտրանքը կառուցվել է աշխատողների հարցումներից դուրս բերված տիպերի հիման վրա: Ըստ մարզերի գործատուների ընտրանքը բաշխվել է հավասարաչափ՝ հաշվի առնելով տվյալ մարզում զբաղվածության ոլորտների համամասնությունը: Քանակական հարցումներն անցկացվել են համակարգչային տեխնոլոգիաների միջոցով, ինչը հնարավորություն է տվել ապահովել դաշտային աշխատանքների վերահսկման բարձր

¹ https://www.aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

աստիճանը: Որակական հարցազրույցներն իրականացվել են զրույցների տեսքով, որոնք հետազայում սղագրվել, կատեգորիզացվել են և վերլուծվել:

Հետազոտության արդյունքներն ամփոփ ներկայացված են ստորև.

- Հարցված աշխատողների 16.7%-ը չունեն աշխատանքային պայմանագիր, 13.9%-ը աշխատանքի է ընդունվել միայն աշխատանքի ընդունման հրամանի հիման վրա: գյուղական բնակավայրերում ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրով աշխատողների թիվը բավականին ցածր է, հակառակ դրան, բարձր է պայմանագրով (պետական հիմնարկներում) և առանց պայմանագրի (առևտուր, վերամշակող արդյունաբերություն, շինարարություն և գյուղատնտեսություն) աշխատողների թիվը: Պայմանագիր ունեցողների մոտ 4.5%-ը ծանոթ չեն պայմանագրի բովանդակությանը: Ոչ պայմանագրային աշխատանք են իրականացնում մեծամասամբ այն հարցվողները, ովքեր ունեն ավելի ցածր կրթական մակարդակ: Այդպիսով՝ որքան բարձր է աշխատողների կրթական մակարդակներն, այնքան շատ են նրանք տեղեկացված իրենց աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների մասին, և հակառակը:
- Գործատուների 99.3%-ը նշել է, որ աշխատողներին աշխատանքի ընդունելիս ծանոթացնում են աշխատանքի պայմաններին, իրավունքներին ու պարտականություններին, ինչի մասին նշել է հարցված աշխատողների 92.7%-ը: Դրանց ծանոթացնելու ամենատարածված եղանակը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի հետ առանձնազրույցն է՝ ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների պատասխաններով: Աշխատանքային պայմաններին ծանոթացնելու բանավոր եղանակներն ավելի շատ նշվում են աշխատողների կողմից, քան գործատուների, և հակառակը, գրավոր /փաստաթղթավորված տարբերակներն ավելի շատ նշվում են գործատուների, քան աշխատողների կողմից:
- Աշխատողներին մեծամասամբ հասկանալի են իրենց աշխատանքային պայմանները, իրավունքներն ու պարտականությունները: Ամենահասկանալին պարտականություններն են, ապա պայմանները, և հետո՝ իրավունքները: Իրավունքների վերաբերյալ տեղեկատվության կարիքը նշվել է առավելապես կրթության և առևտրի ոլորտներում ներգրավվածներին, ուստի անհրաժեշտություն է առաջանում այս ոլորտների ներկայացուցիչների հետ իրականացվող իրազեկման միջոցառումներին ներկայացնել իրենց իրավունքներն ու դրանք պաշտպանելու մեխանիզմները:
- Իրավունքների և պարտականությունների ապահովման հարցերն աշխատողների և գործատուների կողմից ներկայացվում են որոշակի տարբերությամբ. աշխատանքային պայմանների և իրավունքների ապահովումն այնպես, ինչպես ներկայացվել է աշխատողին նախապես ավելի դրականորեն է ներկայացված գործատուների, քան

աշխատողների մոտ: Աշխատանքային պարտականությունների ապահովման հանգամանքն ավելի շատ դրականորեն է ներկայացված աշխատողների, քան գործատուների կողմից:

- Ըստ աշխատողների հետ իրականացված հարցումների՝ աշխատանքային պայմաններն ու իրավունքները չեն ապահովվում ավելի շատ հետևյալ ոլորտներում՝ սպասարկում, գյուղատնտեսություն, պաշտպանություն և իրավապահ համակարգ, արդյունաբերություն, շինարարություն:
- Աշխատողների 81.9%-ը, իսկ գործատուների 79.0%-ը նշել են, որ աշխատավայրում կան անվտանգության և առողջության պահպանման կանոններ: Այն հարցին, թե արդյոք աշխատանքային պայմաններում առկա՞ է առողջության համար վտանգավոր կամ վնասակար գործոնների ազդեցություն (թուլատրելիից բարձր աղմուկ, փոշի, վիբրացիա, ճառագայթում և այլն), գործատուների 3.6% և 21.0%-ը նշել են համապատասխանաբար «շատ բարձր» և «այո, առկա է» պատասխանները, իսկ աշխատողների՝ համապատասխանաբար 6.8%-ը և 16.8%-ը: Ամենաշատ վտանգավորության աստիճանը նշվել է պաշտպանության ոլորտի աշխատողների կողմից, այնուհետև՝ շինարարության, վերամշակող արտադրության, առողջապահության ոլորտների աշխատողների կողմից: Ամենաքիչ վտանգավորության մասին ամենաշատը նշել են կրթության ոլորտի աշխատողները, այնուհետև՝ առևտրի, պետական ու հանրային կառավարման ոլորտների աշխատողները: Վնասակար գործոնների առկայության մասին հայտնած աշխատողների 79.2%-ը, իսկ գործատուների 73.5%-ը նշել են, որ աշխատողները չեն ստանում փոխհատուցում:
- Աշխատանքային օրվա տևողության վերաբերյալ գործատուներն ավելի շատ են նշում 8-ժամյա տարբերակը, քան աշխատողները, ընդ որում՝ ըստ պայմանագրի նշողների թիվն ավելի շատ է, քան իրականում՝ մեծամասամբ ի հաշիվ ավելի կարճ աշխատանքային օրվա: Աշխատողների հետ իրականացված հարցման արդյունքում պարզվել է, որ աշխատանքային օրվա տևողությունն ավելի երկար է ավելի ցածր կրթություն ունեցող աշխատողների մոտ:
- Աշխատաժամանակի և հանգստի պայմաններով բավարարված է հարցված աշխատողների 87.2%-ը: Ըստ աշխատողների հետ իրականացված հարցազրույցների արդյունքների՝ աշխատաժամանակի և հանգստի տևողության հարաբերակցությունից բավարարվածությունը կախված չէ աշխատողի սեռից, տարիքից, ընտանեկան դրությունից, խնամքի տակ անչափահաս երեխաներ ունենալու հանգամանքներից: Բավարարվածությունը ձևավորվում է այն աշխատանքային պայմաններով, որում մարդն աշխատում է: Հարցված աշխատողների 21.7%-ը նշել է, որ աշխատաժամանակի և հանգստի տևողության հարցը քննարկել է գործատուի հետ և ստացել է բավարարող

լուծում (այդ մասին նշել է գործատուների 29.0%-ը), աշխատողների 6.6%-ը նշել է, որ քննարկել է, սակայն չի ստացել բավարարող լուծում (այդ մասին նշել է գործատուների 2.9%-ը):

- Աշխատաժամանակի տևողությունից և հանգստի պայմաններից բավարարվածության վրա էական ազդեցություն չունեն հարցվողների սեռը, տարիքը, ընտանեկան դրությունը, խնամքի տակ անչափահաս երեխաներ ունենալու հանգամանքը: Որոշիչ են միայն աշխատանքային պայմանները, որում մարդն աշխատում է: Աշխատաժամանակի և հանգստի պայմանների հարցը չի քննարկել գործատուի հետ հարցվողների 71.8%-ը, քննարկել և բավարարող լուծում է ստացել հարցվողների 21.7%-ը, իսկ 6.6%-ը նշել է, որ քննարկել է, սակայն չի ստացել բավարարող լուծում:
- Արտաժամյա աշխատանք իրականացնելու և դրա դիմաց փոխհատուցում ստանալու դեպքերն ավելի սուր են ներկայացվում աշխատողների, քան գործատուների կողմից: Այսպես՝ աշխատողների 7.2%-ը նշել է, որ ամեն օր իրականացնում է արտաժամյա աշխատանք, որի դիմաց հավելավճար ստանում է այն երբևէ իրականացրածների 28.4%-ը: Գործատուների 3.5%-ն է նշել, որ աշխատողներն ամեն օր իրականացնում են արտաժամյա աշխատանք, որի դիմաց աշխատողները հավելավճար ստանում են՝ ըստ այդ մասին նշողների կեսի:
- Այն, որ աշխատողների մեջ կան գիշերային աշխատանք իրականացնողներ, նշել է գործատուների 21.0%-ը, որի 86.2%-ը մշտապես փոխհատուցում են տալիս գիշերային աշխատանքի համար, 6.9%-ը տալիս են, բայց հազվադեպ, իսկ 6.9%-ը երբեք չեն տալիս:
- Հանգստյան կամ տոնական օրերին աշխատող 54.3% աշխատողներից մեծ մասի համար դա համարվում է սովորական աշխատանքային օր, որի դիմաց հավելյալ չեն վճարվում: Գործատուների 56.5%-ը նշել է, որ տոնական կամ հանգստյան օրերին աշխատավայրը մշտապես կամ հիմնականում գործում է, որը համարվում է սովորական աշխատանքային օր, որը մեծամասամբ կարգավորվում է հերթափոխերի կամ այլ հանգստյան օրերի տրամադրման միջոցով:
- Գործատուների 86.2%-ը համամիտ է, որ գործատուն պետք է պարտավորված լինի աշխատողին ամեն տարի պարտադիր վճարովի արձակուրդ ուղարկել: Ամենամյա վճարովի արձակուրդ չի տրամադրվում մեծամասամբ շինարարության, առևտրի և վերամշակող արդյունաբերության ոլորտներում աշխատողներին:
- Թե որքան հաճախ են գործատուներն աշխատողներից պահանջում իրականացնել իրենց աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված աշխատանք, «երբեք» տարբերակը գրեթե հավասարաչափ է նշվել գործատուների և աշխատողների կողմից, իսկ «հաճախ» և «շատ հաճախ» տարբերակներն ավելի շատ հայտնել են աշխատողները, ինչի մասին սակայն գործատուները չեն բարձրաձայնել:

- Ըստ աշխատողների հետ հարցումների տվյալների՝ աշխատողների 8.7%-ը (92 մարդ) երբևէ ունեցել է առողջական խնդիրներ /խեղումներ, մասնագիտական հիվանդություններ/ մասնագիտությամբ, աշխատանքի առանձնահատկությամբ կամ աշխատանքի վատ պայմաններով պայմանավորված, որի դիմաց նշողների կեսը չի ստացել փոխհատուցում գործատուից: Նման խնդիրների առաջացման մասին նշել է գործատուների 5.8%-ը, իսկ 1.4%-ը դժվարացել է հարցին պատասխանել: Խնդիրների մասին բարձրաձայնած գործատուների կեսը նշել է, որ նման խնդիրներ ունեցած աշխատողներին փոխհատուցում չի տրվել:
- Ըստ գործատուներից ստացված տվյալների՝ իրենց հիմնարկներում նվազագույն աշխատավարձը միջինում կազմել է 84.900դրամ, ամենաշատ հնչած տարբերակը եղել է 68.000դրամ, իսկ պետականորեն սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափի մասին ստացված պատասխանները միջինում եղել է 69.700 դրամ, ամենաշատ հնչած տարբերակը՝ 68.000դրամ: Քանակական հարցումներին մասնակցածների մեծ մասը (86.2%) նշել է, որ պետականորեն սահմանված նվազագույն աշխատավարձը պետք է լինի ավել, քան ներկայում է, իսկ որակական հարցումներին մասնակցած գործատուների կարծիքով՝ դրա փոփոխությունն իրենց համար էական նշանակություն չի ունենա (այդպես նշել է քանակական հարցման մասնակիցների 23.9%-ը):
- Հարցված գործատուների 40.6%-ը գտնում է, որ կազմակերպության առաջընթացի համար անհրաժեշտ է որակյալ մասնագետ, 27.5%-ը՝ պետության կողմից համապատասխան արտոնություններ, 26.8%-ը՝ մոտիվացված աշխատողներ, 12.3%-ը՝ լավ աշխատանքային պայմաններ, 7.2%-ը՝ որակյալ հումք և նույնքանը՝ լավ գովազդ և շուկայագիտություն, 1.4%-ը՝ արտադրանքի արտահանման հնարավորություններ: Իսկ աշխատողներին լավ աշխատելու համար անհրաժեշտ է մեծամասամբ հարգալից և ընկերական աշխատանքային մթնոլորտ:
- Հարցվողների մեծ մասը (աշխատողների 85.7%-ը և գործատուների 88.4%-ը) նշել է, որ չեն եղել դեպքեր, երբ աշխատողները համախմբվեն ընդդեմ գործատուի:
- Ուսումնասիրության ընթացքում հարցված աշխատողների 28.3%-ը և գործատուների 16.7%-ը նշել է, որ իրենց աշխատավայրում կա արհմիություն: Հարցված աշխատողների 33.2%-ը հանդիսանում է արհմիության անդամ, 62.4%-ը դժվարացել է պատասխանել: Արհմիության առկայության մասին նշած գործատուների 82.6%-ը նշել է, որ գրեթե բոլոր աշխատողները հանդիսանում են արհմիության անդամ, 4.3%-ը նշել է՝ աշխատողների կեսից շատը, 4.3%-ը՝ կեսը, 8.7%-ը՝ կեսից քիչը: Աշխատողների հետ կոլեկտիվ պայմանագիր ունենալու մասին է նշել գործատուների 10.1%-ը:
- Գործատուները մեծամասամբ գտնում են, որ աշխատանքային վեճերի պարագայում աշխատողները դիմում են վերադասին, այլ ոչ թե այլ կառույցների: Մասնավորապես

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը չեն հիշատակել գործատուները:

- Հարցված գործատուների 84.9%-ը չի հանդիսանում որևէ միության անդամ: Գործատուների միությանն անդամակցում է հարցվածների միայն 2.2%-ը: Գործատուների միության մասին տեղյակ է հարցված գործատուների 46.4%-ը, համագործակցում է 4.3%-ը, իսկ 49.3%-ը տեղյակ չէ այդ կառույցի մասին:
- Աշխատավայրում աշխատողի հանդեպ տարբերակված վերաբերմունքը դիտարկվել է դրական և բացասական առումներով. ավելի շատ դրական վերաբերմունք ձևավորվում է, ըստ հարցվողների հղի լինելու հանգամանքով, իսկ ամենաշատ բացասական վերաբերմունքը պայմանավորված է աշխատողի գենդերային պատկանելությամբ:
- Հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների հանդեպ կա դրական վերաբերմունք, սակայն ի տարբերություն աշխատողների, գործատուներն ավելի շատ են նաև բարձրաձայնում բացասական վերաբերմունքի մասին: Հարցված աշխատողների 59.2%-ը, իսկ գործատուների 87.0%-ը նշել է, որ աշխատավայրը հարմարեցված չէ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, համապատասխանաբար 21.4%-ը և 7.2%-ը նշել է, որ որոշ չափով է հարմարեցված, և միայն 16.6% և 4.3%-ն է նշել, որ լիովին հարմարեցված է: Աշխատող հարցվողների 64.6%-ը նշել է, որ աշխատավայրում չկան թեքահարթակներ կամ հենաշարժողական դժվարություններ ունեցող անձանց համար այլ հարմարություններ:

Հետազոտության արդյունքների հիման վրա արվել են մի շարք առաջարկներ, որոնցում գլխավորապես կարևորվում է աշխատողների շրջանում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկության բարձրացման անհրաժեշտությունը:

Ուսումնասիրության մեթոդաբանություն

Ուսումնասիրության հիմնական *նպատակն* է պարզել ՀՀ-ում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակը և բացահայտել առկա խնդիրները: Ուսումնասիրության *առարկան* աշխատանքային իրավունքն է, որում մասնավորապես՝ աշխատանքային հարաբերությունները, պայմանագրային հարաբերությունները, աշխատաժամանակի և հանգստի, վարձատրության և պատասխանատվության հետ կապված հարցերը, աշխատանքային վեճերը և դրանց լուծման մեխանիզմները, խտրականության դրսևորումները, ինչպես նաև անչափահասների աշխատանքին վերաբերող հարցերը:

Ուսումնասիրության *օբյեկտ* են հանդիսանում գործատուները, որոնք ընտրվել են աշխատողների շրջանում իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում դուրս բերված հիմնական ոլորտներից:

Ուսումնասիրության հիմնական մեթոդներն են դեմ առ դեմ ստանդարտացված հարցազրույցը՝ մեծամասամբ փակ հարցերով հարցաշարի կիրառմամբ և խորին հարցազրույցները, որոնց համար նախապես մշակվել են հարցախմբեր, իսկ ձևակերպումներն իրականացվել են տեղում՝ կախված հարցվողների պատասխաններից: Քանակական հարցազրույցներն իրականացվել են համակարգչային տեխնիկայի կիրառմամբ՝ CAPI-ի ծրագրի միջոցով²: Արդյունքները վերլուծվել են վիճակագրական SPSS ծրագրի միջոցով: Որակական հարցազրույցներն իրականացվել են դեմ առ դեմ ազատ զրույցի միջոցով, որի արդյունքները սղագրվել և այնուհետ կատեգորիզացիայի արդյունքում վերլուծվել են:

Չեռագոտության ընտրանք

Քանակական հարցումների ընտրանքը կառուցվել է՝ հիմք ընդունելով նախորդ ուսումնասիրության ընթացքում դուրս բերված զբաղվածության հիմնական ոլորտները:

² Computer-assisted personal interviewing՝ կիրառման ժամանակ հարցազրույցավարը հարցվողի հետ դեմ առ դեմ հարցազրույցից ստացված տեղեկատվությունը մուտքագրում է համակարգիչ (ռուսեր)՝ լրացնում է էլեկտրոնային հարցաթերթիկը: Ծրագիրը թույլ է տալիս ապահովել իրականացվող հարցազրույցների վերահսկողության բարձր մակարդակը:

Յուրաքանչյուր մարզում ամեն ոլորտից իրականացվել է մինչև 5 քանակական հարցազրույց՝ պայմանավորված մարզում ոլորտի ներկայացվածության աստիճանով:

| | Երևան | Արարատ | Երզրան | Արմավիր | Գեղարքունիք | Լոռի | Կոտայք | Շիրակ | Սյունիք | Վայոց ձոր | Տավուշ | Ընդամենը |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| Կրթություն և գիտություն, մշակույթ և սպորտ | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 2 | 24 |
| Առևտուր | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| Տեքստիլ և սննդի արտադրություն | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| Առողջապահություն | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 12 |
| Շինարարություն | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| Պետական, հանրային կառավարում, կոմունալ ծառայություններ | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 23 |
| Սպասարկման ոլորտ /հյուրանոց, գեղեցկության սրահ և այլն | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 13 |
| Ֆինանսական կազմակերպություններ /բանկեր | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 4 |
| Ընդամենը | 29 | 11 | 11 | 13 | 11 | 12 | 11 | 12 | 5 | 12 | 11 | 138 |

Որակական հարցազրույցներն իրականացվել են 9 ոլորտներից յուրաքանչյուրից երկու ներկայացուցչի հետ: Որակական հարցազրույցների ժամանակ կիրառվել է տեղեկատվության հազեցվածության սկզբունքը, այսինքն հարցազրույցներն իրականացվել են այնքան ժամանակ, քանի դեռ ստացվել է նոր տեղեկատվություն:

Չետագոտության իրականացումն ու վերահսկողությունը

Նախքան դաշտային աշխատանքները, ծրագրով ներգրավված փորձագետների (աշխատանքային իրավունքի մասնագետ, սոցիոլոգ, իրավաբան) կողմից մշակվել և ծրագիրը համակարգող կազմակերպությանը՝ Յելսինկյան Քաղաքացիական Ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակին են ներկայացվել որակական և քանակական հարցումների գործիքները: Չարցաթերթերի հաստատումից հետո քանակական գործիքը ներմուծվել է համապատասխան ծրագրում և փորձարկում անցնելով՝ նախապատրաստվել կիրառման: Որակական հարցումների համար կազմվել է վերլուծական սխեմա՝ համապատասխան կատեգորիաներով:

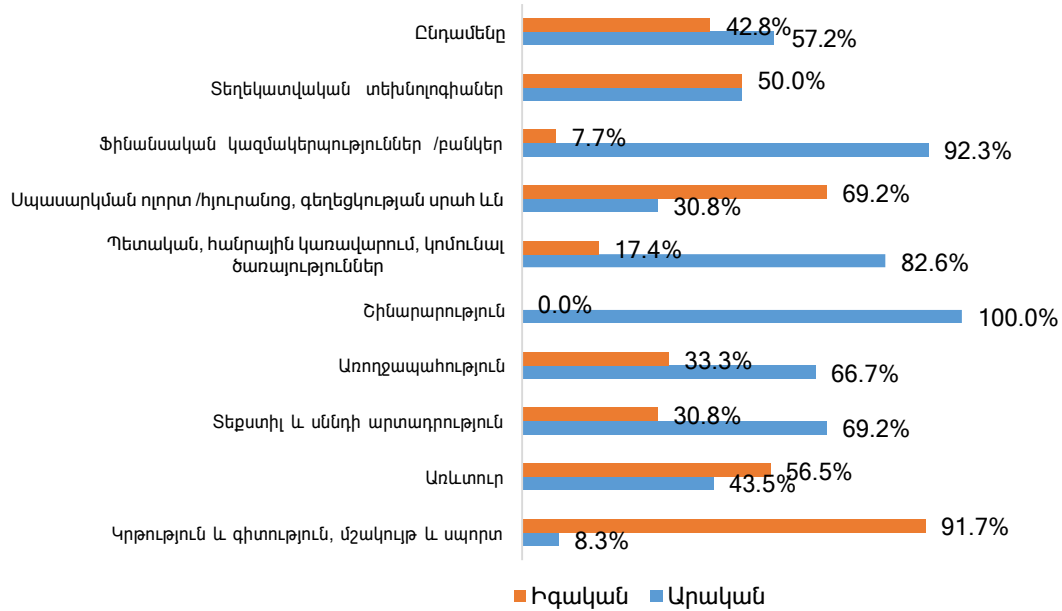
Դաշտային աշխատանքների նախապատրաստական փուլում հարցազրուցավարները, դաշտային համակարգողները և որակի ստուգողն անցել են հատուկ վերապատրաստում ուսումնասիրության բովանդակության, հարցաթերթի և ընտրանքի վերաբերյալ:

Դաշտային աշխատանքների բոլոր փուլերում կատարվել է տեղեկատվության ստուգում և մշակում: Քանակական հետազոտության արդյունքները վերլուծվել են SPSS վիճական փաթեթի կիրառմամբ, իսկ որակական հետազոտության արդյունքները՝ բովանդակային մեթոդով: Ստացված արդյունքներն ամփոփված են տվյալ զեկուլցում:

Չարցվողների սոցիալ-ժողովրդագրական տվյալներ

Չետաքրքրական է դիտարկել, թե որ ոլորտներում ավելի շատ որ սեռի ղեկավարներ են հարցվել: Այսպես՝ կին ղեկավարներն ավելի շատ են կրթության և գիտության ոլորտում (91.7% կին, 8.3% տղամարդ), սպասարկման ոլորտում (69.2% կին, 30.8% տղամարդ) և այլն: Գրեթե հավասարաչափ են ներկայացված տեղեկատվական տեխնոլոգիաների (50.0% կին, 50.0% տղամարդ) և առևտրի ոլորտների (56.5% կին, 43.5% տղամարդ) ղեկավարները: Տղամարդ ղեկավարներն ամենաշատն են շինարարության ոլորտում (100%), Ֆինանսական կազմակերպություններում /բանկերում (92.3% տղամարդ, 7.7% կին), պետական կառավարման համակարգում (82.6% տղամարդ, 17.4% կին):

Գծապատկեր 1: Գործատուների սեռային բաշխումն ըստ ոլորտների

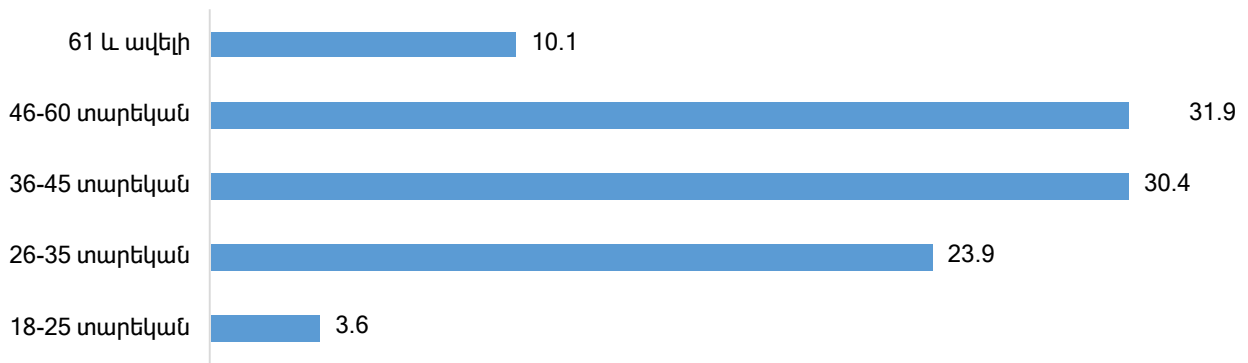


Հարցվողների 93.5%-ը քաղաքային բնակավայրերից են, իսկ 6.5%-ը՝ գյուղական: Ընդ որում գյուղական բնակավայրերից են պետական, առևտրի և շինարարության ոլորտների ղեկավարները /գործատուները: Հետաքրքրական է, որ աշխատողների հետ հարցազրույցների մասնակցիների 74.3%-ն էր քաղաքային բնակավայրերից, իսկ 25.7%-ը՝ գյուղական³: Կարելի է ենթադրել, որ գյուղաբնակ աշխատողների մեծ մասն աշխատում է իրենց բնակավայրից դուրս՝ որևէ քաղաքային բնակավայրում:

Քանակական հարցման մասնակցած գործատուների 72.5%-ը եղել են բարձր օղակի գործատու/ սեփականատեր, 27.5%-ը՝ միջին օղակի /ստորաբաժանման ղեկավար: Նրանց հիմնական մասը 62.3%-ը 36-60 տարեկան են (տես Գծապատկեր 2): Հավելենք, որ կրթության և առողջապահության ոլորտների ղեկավարների մեջ գերակշռում են 46-60 տարեկանները, առևտրի և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտներում՝ 26-35տ., տեքստիլում, շինարարությունում, պետական ոլորտում, ֆինանսական կազմակերպություններում, սպասարկման ոլորտում՝ 36-45տ.:

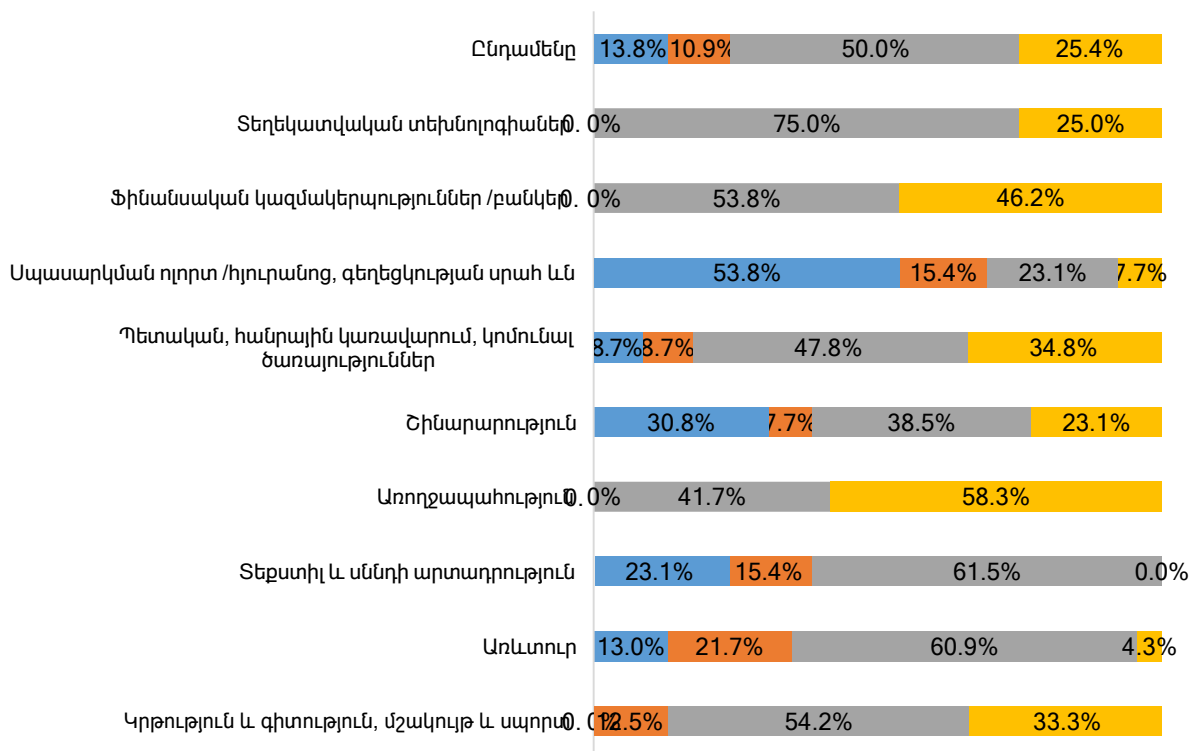
³ Էջ 14, Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ, Հայաստան, 2021.
https://www.aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

Գծապատկեր 2. Հարցվողների տարիքային բաշխումը



Ինչ վերաբերվում է հարցվողների կրթական մակարդակներին, ապա նրանց 13.8%-ն ունեն միջնակարգ կրթություն, 10.9%-ը՝ միջնակարգ մասնագիտական, 50.0%-ը՝ բակալավրի աստիճան, 25.4%-ը՝ մագստրոսի աստիճան:

Գծապատկեր 3. Կրթական մակարդակներն՝ ըստ զբաղվածության ոլորտի



- Միջնակարգ (10-12-ամյա)
- Միջնակարգ մասնագիտական (տեխնիկում) / թերի բարձրագույն
- Բարձրագույն (առանց մագիստրատուրայի)
- Բարձրագույն (ներառյալ մագիստրատուրա)/գիտական աստիճան

Բարձրագույն կրթություն (մագիստրոսի կամ ավելի բարձր կոչում) ունեցողներն ավենաշատն են առողջապահության, ֆինանսական կազմակերպությունների, պետական կառավարման և կրթության ոլորտներում: Միջնակարգ կրթությամբ ղեկավարներն ամենաշատն են սպասարկման, շինարարության, տեքստիլի և առևտրի ոլորտներում:

Այն հարցին, թե ինչպես են մարդիկ անցել աշխատանքի՝ աշխատողների 36.3%-ը պատասխանել է մրցույթով ընտրվելու արդյունքում, 24.4%-ը՝ դիմումի հիման վրա, 21.3%-ը՝ ծանոթով, 6.4%-ը՝ տարածված հայտարարությանն արձագանքելով, 5.6%-ը՝ հրավերով, 0.7%-ը՝ Չբաղվածության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ, 0.7%-ը՝ ինքնուրույն՝ փորձաշրջան անցնելով: Տվյալ հարցի պատասխանները հետաքրքրական է դիտարկել՝ ըստ հարցվողների կրթական մակարդակների: Ինչպես տեսնում ենք ստորև՝ Աղյուսակ 1-ում, մրցույթով և հրամանով, որոշմամբ ընտրվելու արդյունքում աշխատանքի անցածների մեջ շատ են բարձրագույն կրթություն ունեցողները, և հակառակը, այս միջոցներով աշխատանքի չեն անցնում ցածր կրթություն ունեցողները:

| Աղյուսակ 1. Աշխատանքի ընդունվելու տարբերությունները՝ ըստ հարցվողների կրթական մակարդակների | | | | | | |
|--|--------------------------------|-------------------------------|--|--|---|-----------------|
| | Թերի միջնակարգ (8-ամյա) | Միջնակարգ (10-12-ամյա) | Միջնակարգ մասնագիտական (տեխնիկում) / թերի բարձրագույն | Բարձրագույն (առանց մագիստրատուրայի) | Բարձրագույն (ներառյալ մագիստրատուրա)/գիտական աստիճան | Ընդամենը |
| Մրցույթով | 0.0% | 11.8% | 16.0% | 42.4% | 29.8% | 100.0% |
| Ծանոթով | 4.0% | 32.7% | 28.8% | 25.7% | 8.8% | 100.0% |
| ՉՏԿ-ում հաշվառվելով | 14.3% | 14.3% | 14.3% | 42.9% | 14.3% | 100.0% |
| Ինքնուրույն՝ դիմումի հիման վրա | 5.4% | 28.2% | 30.5% | 20.1% | 15.8% | 100.0% |
| Ինքնուրույն՝ փորձաշրջան անցնելով | 0.0% | 28.6% | 14.3% | 14.3% | 42.9% | 100.0% |
| Հրավերով | 1.7% | 27.1% | 25.4% | 22.0% | 23.7% | 100.0% |
| Տարածված հայտարարությանը արձագանքելով | 4.4% | 41.2% | 30.9% | 13.2% | 10.3% | 100.0% |
| Հրամանով, որոշմամբ, ընտրվելու արդյունքում | 0.0% | 0.0% | 31.8% | 50.0% | 18.2% | 100.0% |

Ուշագրավ է, որ Չբաղվածության տարածքային կենտրոնների միջնորդությամբ աշխատանքի ընդունված անձինք բավականին քիչ են, ինչը լուրջ ազդակ պետք է հանդիսանա պետական մարմինների համար, որպեսզի ձեռնարկվեն գործունեության արդյունավետության բարձրացման քայլեր:

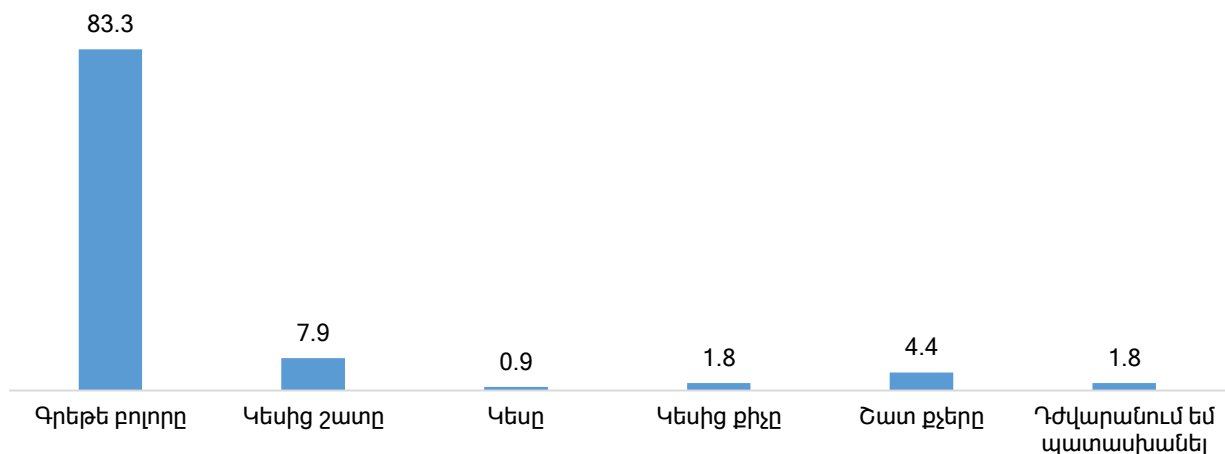
Աշխատանքային փոխհարաբերություններ և աշխատանքային պայմանագիր

Գործատուների հետ իրականացված հարցումների ընթացքում աշխատանքային փոխհարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների վերաբերյալ հարցերից ստացված պատասխանները դիտարկենք աշխատողներից ստացված պատասխանների համադրությամբ:

Այն հարցին, թե աշխատողների որ մասն է աշխատում աշխատանքային պայմանագրով, «բոլոր աշխատողները» պատասխանը նշվել է հարցված գործատուների մոտ 80%-ի կողմից, «աշխատողների կեսից շատը»՝ 7%-ի, «աշխատողների կեսից քիչը»՝ 5%-ի և «ոչ ոք աշխատանքային պայմանագրով չի աշխատում»՝ 8%-ի կողմից: Հետաքրքրական է, որ գյուղական բնակավայրերում ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրով աշխատողների թիվը բավականին ցածր է, հակառակ դրան, բարձր է պայմանագրով (պետական հիմնարկներում) և առանց պայմանագրի (առևտուր, վերամշակող արդյունաբերություն, շինարարություն և գյուղատնտեսություն) աշխատողների թիվը: Հարցված աշխատողների 16.7%-ը չունեն աշխատանքային պայմանագիր, 13.9%-ը աշխատանքի է ընդունվել միայն աշխատանքի ընդունման հրամանի հիման վրա:

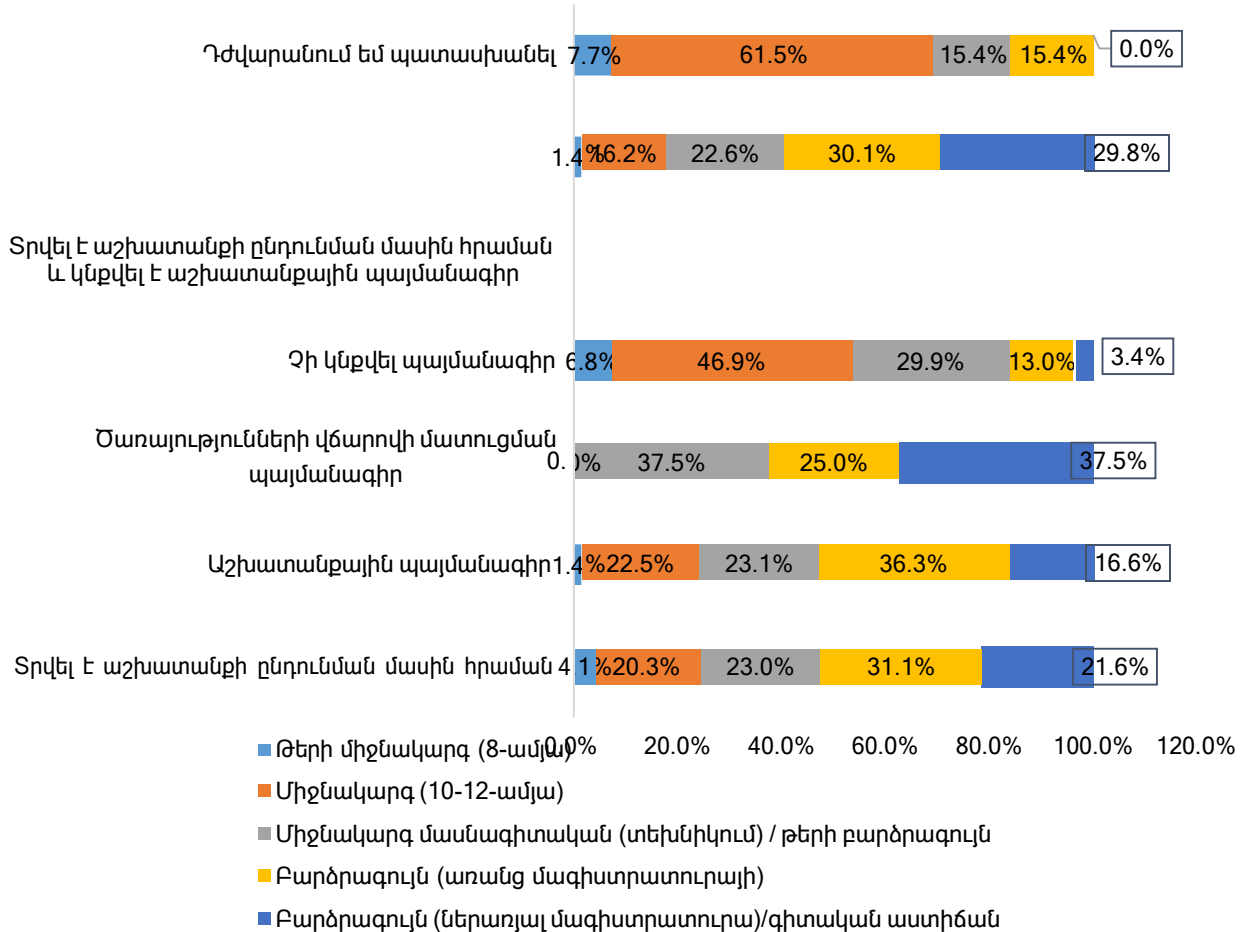
Ուսումնասիրության առաջադրված կանխավարկածներից է այն, որ **աշխատանքային իրավունքները մեծամասամբ խախտվում են այն դեպքերում, երբ աշխատողներն իրենց իրավունքներից տեղեկացված չեն**: Այն հարցին, թե ըստ գործատուի, աշխատողների որ մասն է ծանոթ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը, 83.3%-ը տվել է «գրեթե բոլորը» պատասխանը, 7.9%-ը՝ «կեսից շատը», 0.9%-ը՝ «կեսը», 1.8%-ը՝ «կեսից քիչը», 4.4%-ը՝ «շատ քչերը»: 1.8%-ը դժվարացել է հարցին պատասխանել:

Գծապատկեր 4. Աշխատողների ո՞ր մասն է ծանոթ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը



Ըստ աշխատողների հետ իրականացված հարցումների՝ նրանց 16.7%-ն աշխատում են առանց պայմանագրի, իսկ պայմանագիր ունեցողների մոտ 4.5%-ը ծանոթ չեն պայմանագրի բովանդակությանը: Ընդ որում՝ ոչ պայմանագրային աշխատանք են իրականացնում մեծամասամբ այն հարցվողները, ովքեր ունեն ավելի ցածր կրթական մակարդակ⁴: Աշխատանքային պայմանագրերի հետ կապված հարցերի վերաբերյալ գործատուներից և աշխատողներից ստացված պատասխանների բաշխումները մեծապես համընկնում է:

Գծապատկեր 5. Պայմանագրի կամ հրամանի առկայությունն՝ ըստ հարցվողների կրթական մակարդակների

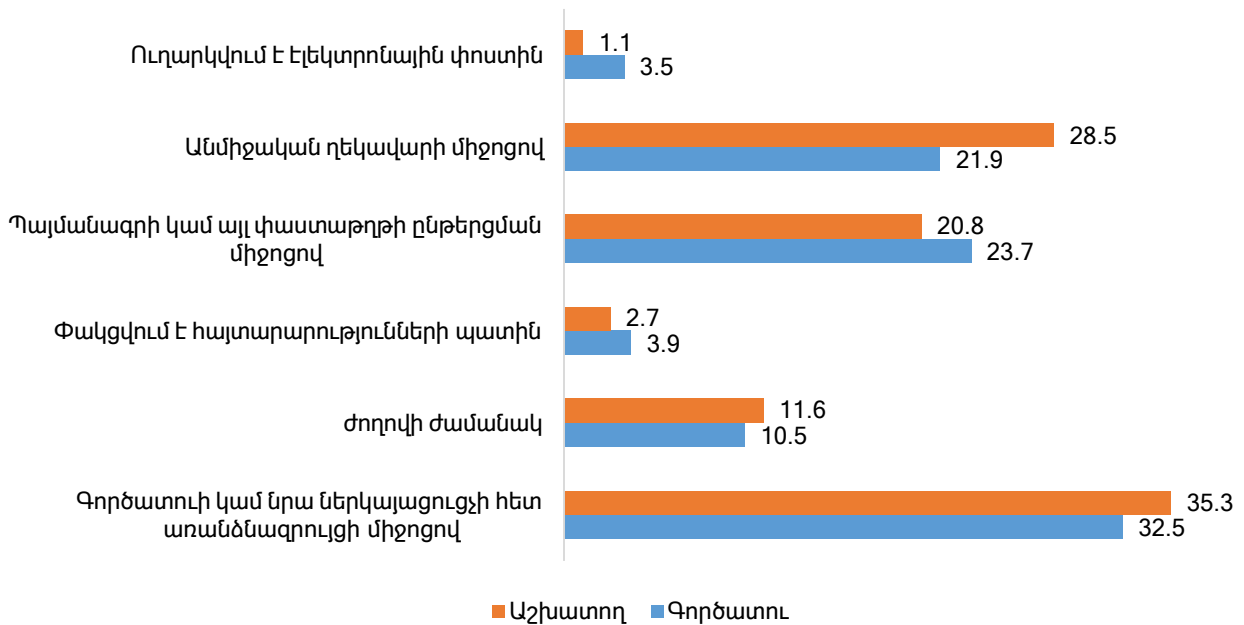


Այդպիսով՝ որքան բարձր է աշխատողի կրթական մակարդակը, այնքան շատ է տեղեկացված իր աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների մասին, և հակառակը:

⁴ Էջ 29, Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ, Հայաստան, 2021. https://www.aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

Գործատուների 99.3%-ը նշել է, որ աշխատողներին աշխատանքի ընդունելիս ծանոթացնում են աշխատանքի պայմաններին, իրավունքներին ու պարտականություններին, ինչի մասին նշել է հարցված աշխատողների 92.7%-ը: Դրանց ծանոթացնելու ամենատարածված եղանակը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի հետ առանձնազրույցն է՝ ինչպես ըստ աշխատողների, այնպես էլ գործատուների պատասխանների: **Գծապատկեր 6-ից նկատելի է, որ ծանոթացնելու բանավոր եղանակներն ավելի շատ հնչել են աշխատողների կողմից, քան գործատուների, և հակառակը, գրավոր /փաստաթղթավորված տարբերակներն ավելի շատ հնչել են գործատուների, քան աշխատողների կողմից:**

Գծապատկեր 6. Աշխատանքային պարտականություններին և իրավունքներին ծանոթանալու եղանակներ



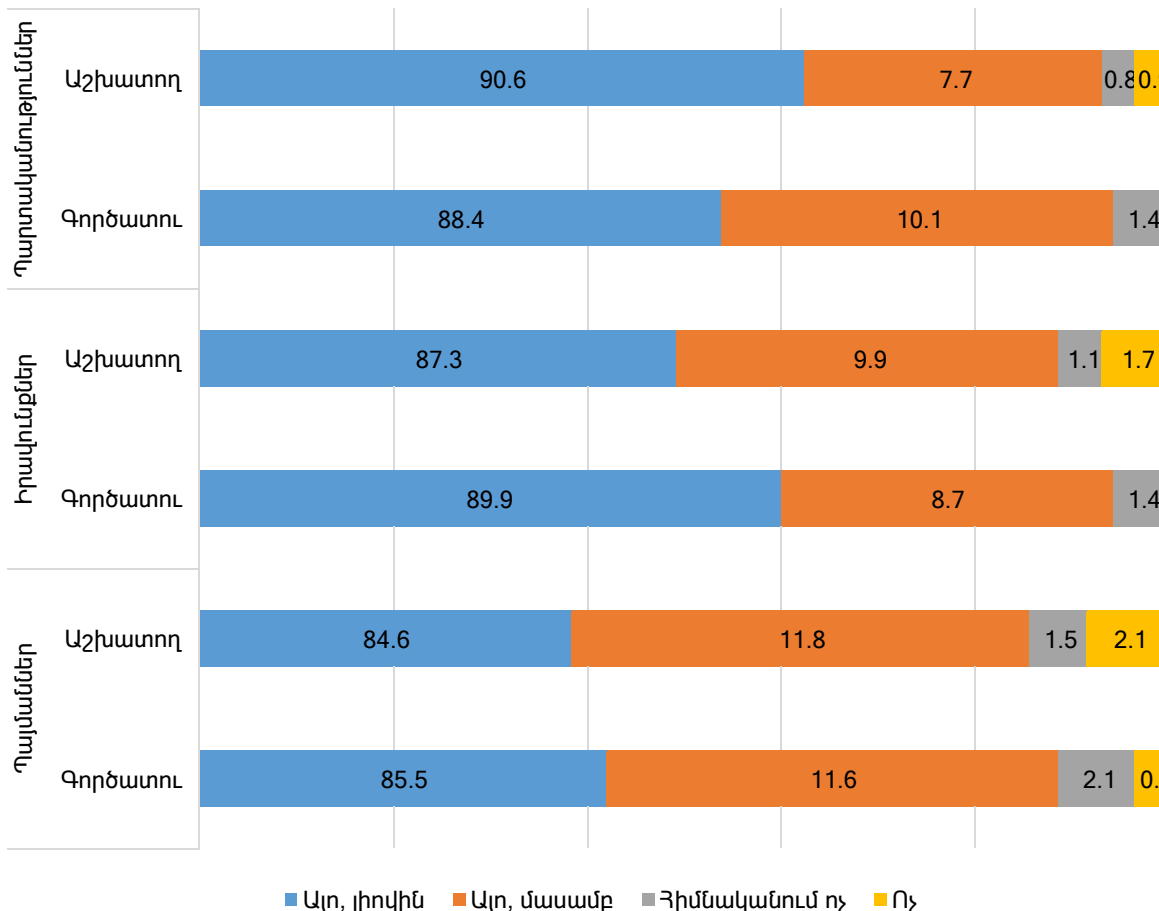
Այն հարցին, թե արդյոք աշխատողներին հասկանալի են իրենց աշխատանքային պայմանները, իրավունքներն ու պարտականությունները, աշխատողները մեծամասամբ «այո» են պատասխանել, սակայն ամենահասկանալի աշխատողների համար պարտականություններն են, ապա պայմանները, և հետո՝ իրավունքները: Իրենց աշխատանքային իրավունքների բովանդակության հետ կապված ավելի շատ պարզաբանման կարիք ունեն կրթության և առևտրի ոլորտներում ներգրավվածները⁵: **Տվյալ դեպքում անհրաժեշտություն է առաջանում այս ոլորտների ներկայացուցիչների հետ**

⁵ Էջ 30, Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ, Հայաստան, 2021.
https://www.aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

իրականացվող իրազեկման միջոցառումներին ներկայացնել իրենց աշխատանքային իրավունքներն ու դրանք պաշտպանելու մեխանիզմները: Նախորդ և տվյալ ուսումնասիրությունների արդյունքները վկայում են այն մասին, որ աշխատանքային իրավունքներն ավելի շատ խախտվում են ավելի ցածր կրթական մակարդակ ունեցողների շրջանում, սակայն մտահոգիչ է, որ կրթական ոլորտի ներկայացուցիչն են ամենաշատը իրենց աշխատանքային իրավունքների պարզաբանումների հետ կապված խնդիրներ ունենում:

Արդյոք աշխատանքային պայմանները, իրավունքներն ու պարտականություններն ապահովվում են այնպես, ինչպես ներկայացվել է նախապես, հարցի վերաբերյալ գործատուներից և աշխատողներից ստացված պատասխանները ներկայացված են ստորև՝ Գծապատկեր 7-ով: Ինչպես տեսնում ենք գծապատկերից, **աշխատանքային պայմանների և իրավունքների ապահովումն այնպես, ինչպես ներկայացվել է աշխատողին նախապես ավելի դրականորեն է ներկայացված գործատուների, քան աշխատողների մոտ: Աշխատանքային պարտականությունների ապահովման հանգամանքն ավելի շատ դրականորեն է ներկայացված աշխատողների, քան գործատուների կողմից:**

Գծապատկեր 7. Աշխատանքի պայմանների, իրավունքների և պարտականությունների ապահովումը՝ ըստ նախապես ներկայացվածի



Ըստ աշխատողների հետ իրականացված հարցումների՝ աշխատանքային պայմաններն ու իրավունքները չեն ապահովվում ավելի շատ հետևյալ ոլորտներում՝ սպասարկում, գյուղատնտեսություն, պաշտպանություն և իրավապահ համակարգ, արդյունաբերություն, շինարարություն և այլն⁶:

«Որքանով են պահպանվում աշխատանքային կարգապահության կանոնները՝ աշխատողների իրավունքները, պարտականություններն ու աշխատանքի պայմանները» հարցին 5 բալանոց սանդղակով աշխատողները միջինում գնահատել են 4.47, իսկ գործատուները՝ 4.54:

Աշխատանքի անվտանգ պայմաններ

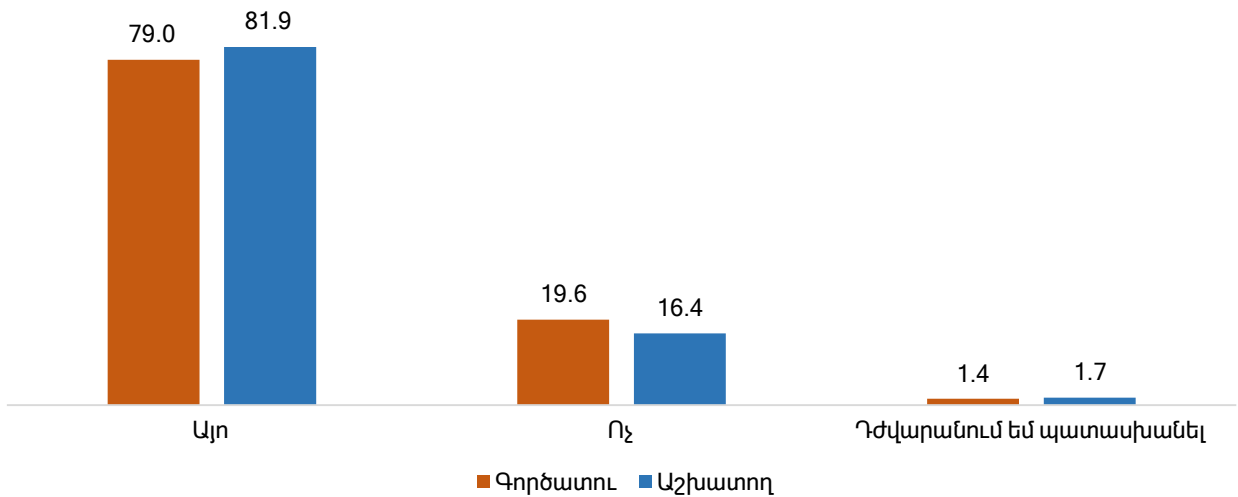
Ուսումնասիրությամբ պարզվել է, թե ինչպիսի աշխատանքային պայմաններում են աշխատում հարցվողները, որքանով են դրանք վտանգավոր և/կամ վնասակար, ինչպես են աշխատողներն ու գործատուները դա ընկալում, ինչ միջոցներ են ձեռնարկվում գործատուների կողմից:

Աշխատավայրում անվտանգության և առողջության պահպանման կանոնների մասին նշել են աշխատողների 81.9%-ը, իսկ գործատուների 79.0%-ը:

⁶ Էջ 31-32, Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ, Չայաստան, 2021.

https://www.aprgroup.org/images/Library/Decent_work/report_labour%20rights_apr%20group_eu_arm.pdf

Գծապատկեր 8. Անվտանգության և առողջության պահպանման կանոնների առկայությունը աշխատավայրում



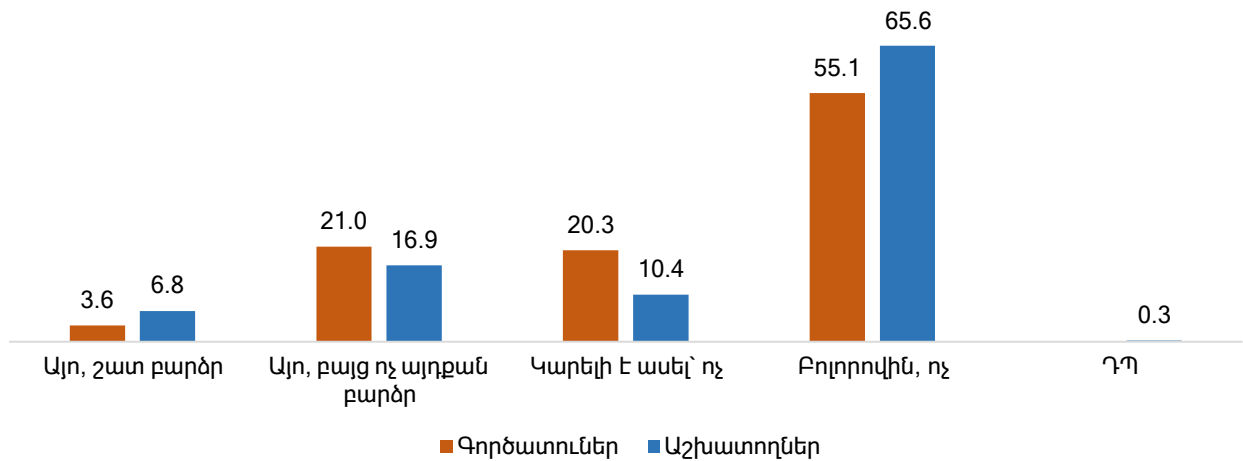
Այդ կանոններն են՝ արտակարգ իրավիճակներում վարվելակերպ, Էվակուացիոն պլան, արտահագուստ, ձեռնոցներ, պաշտպանիչ գլխարկ և այլն⁷:

Աշխատողների 91%-ը նշել է, որ իրենց աշխատավայրում գործատուն կամ այլ լիազորված անձ հետևում է անվտանգության պահպանմանը, 6.7%-ը նշել է, որ չկան նման բաներ, իսկ 2.3%-ը դժվարացել է պատասխանել հարցին: Գործատուների 24.3%-ը նշել է, որ աշխատավայրում անվտանգության պահպանմանը հետևում է բաժնի ղեկավարը, 23.4%-ը՝ բոլորը, 20.7%-ը՝ աշխատակազմի ղեկավարը, 15.3%-ը՝ անվտանգության մասնագետը, 13.5%-ը՝ աշխատողը: Գործատուների 1.8%-ը նշել է, որ չկա անվտանգության պահպանման մասնագետ և 0.9%-ը դժվարացել է պատասխանել հարցին:

Այն հարցին, թե արդյոք աշխատանքային պայմաններում առկա՞ է առողջության համար վտանգավոր կամ վնասակար գործոնների ազդեցություն (թուլատրելից բարձր աղմուկ, փոշի, վիբրացիա, ճառագայթում և այլն), գործատուների 3.6% և 21.0%-ը նշել են համապատասխանաբար «շատ բարձր» և «այո, առկա է» պատասխանները, իսկ աշխատողների՝ համապատասխանաբար 6.8%-ը և 16.8%-ը:

⁷ Էջ 33, նույնը:

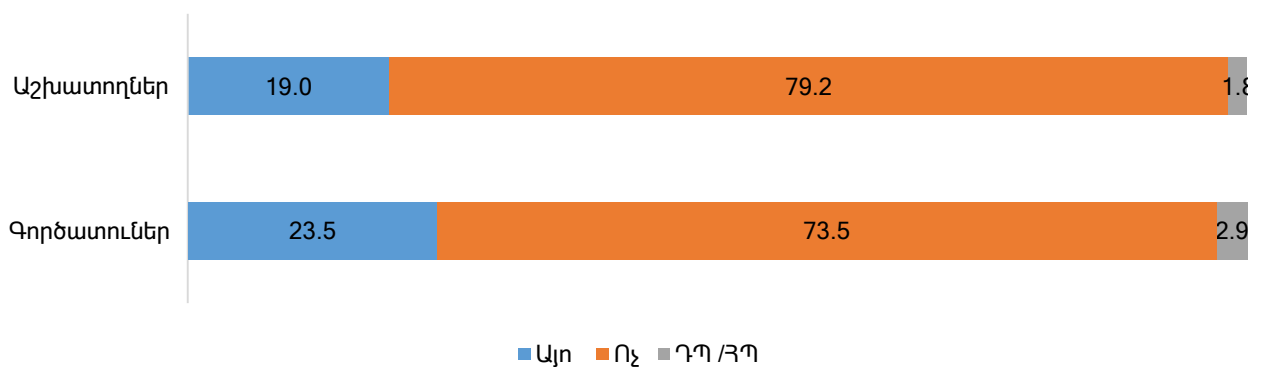
Գծապատկեր 9. առողջության համար վտանգավոր կամ վնասակար գործոնների առկայությունն աշխատանքային պայմաններում



Ամենաշատ վտանգավորության⁸ աստիճան նշել են պաշտպանության ոլորտի աշխատողները, այնուհետև՝ շինարարության, վերամշակող արտադրության, առողջապահության ոլորտի աշխատողները: Ամենաքիչ վտանգավորության մասին ամենաշատը նշվել է կրթության ոլորտի աշխատողների կողմից, այնուհետև՝ առևտուր, պետական ու հանրային կառավարման ոլորտներ և այլն:

Աշխատավայրում վնասակար գործոնների ազդեցության բարձր մակարդակի առկայության մասին հայտնում են աշխատողների 6.8%-ը (իսկ 16.9%-ը առկայության), մինչդեռ այդ մասին նշվում է գործատուների 3.6%-ի կողմից (իսկ 21.0%-ը առկայության): Վնասակար գործոնների առկայության մասին հայտնած աշխատողների 79.2%-ը, իսկ գործատուների 73.5%-ը նշել են, որ աշխատողները փոխհատուցում չեն ստանում:

Գծապատկեր 9. Փոխհատուցում աշխատանքի վտանգավորության կամ վնասակարության համար



⁸ Վտանգավորությունը տվյալ դեպքում դիտարկվում է ավելի լայն, որում ոչ միայն աշխատավայրի ներքին պայմաններն են, այլ նաև արտաքին սպառնալիքները, օրինակ պաշտպանության ոլորտում դա կարող է լինել պատերազմի ռիսկը, COVID-19-ի պարագայում բժիշկների վարակվելու ռիսկը և այլն:

Առողջության համար վնասակարության կամ վտանգավորության գործոնների մասին բարձրաձայնող աշխատողների 19.5%-ի և գործատուների 28.6%-ի պնդմամբ՝ այդ մասին «նշված է պայմանագրում», աշխատողների 39.9%-ի և գործատուների 40.0%-ի պնդմամբ՝ «որևէ կերպ չի քննարկվել՝ ո՛չ գրավոր և ո՛չ էլ բանավոր», աշխատողների 33.3%-ի և գործատուների 20.0%-ի պնդմամբ՝ «բանավոր կերպով քննարկվել է աշխատողների հետ»։ Չարցին դժվարացել են պատասխանել աշխատողների 4.3%-ը, իսկ գործատուների 11.4%-ը։

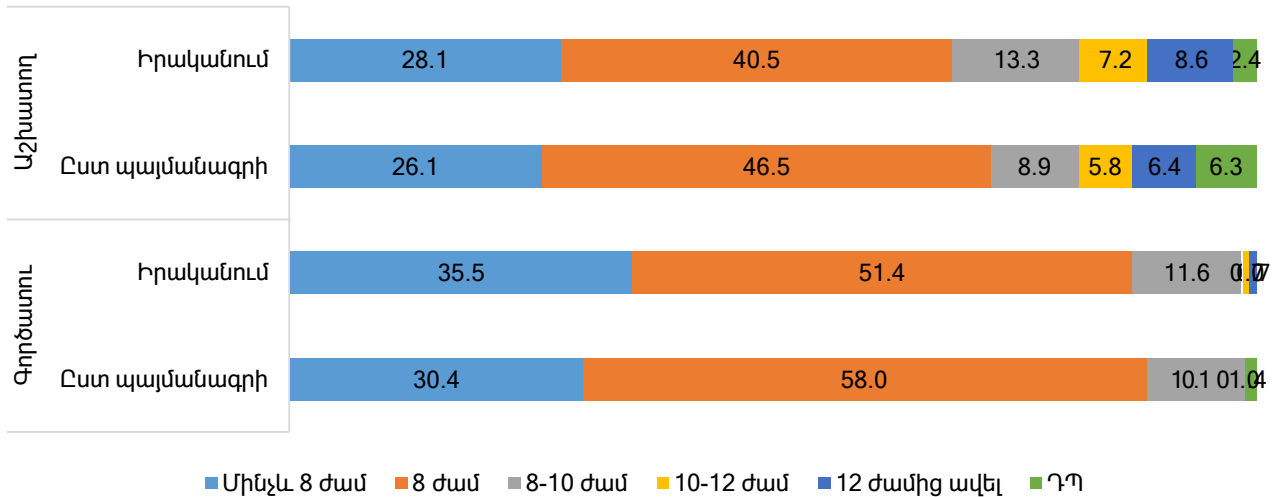
Ինչպես տեսնում ենք, աշխատողների անվտանգ աշխատանքային պայմանների մասին աշխատողներն ավելի շատ են բարձրաձայնում, քան գործատուները, ընդ որում աշխատողների տեղեկացվածությունն այդ մասին ավելի ցածր է։

Աշխատանքի և հանգստի պայմաններ

Աշխատանքային պայմանների դիտարկման տեսանկյունից կարևոր է դիտարկել աշխատաժամանակի և հանգստի պայմանների հարցը։

Այն հարցին, թե աշխատանքային օրը քանի՞ ժամ է տևում ըստ պայմանագրի /պայմանավորվածության և իրականում քանի՞ ժամ են աշխատում, պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 10-ում։ Ինչպես տեսնում ենք գծապատկերից, գործատուներն ավելի շատ են նշել 8 ժամյա աշխատանքային օրվա մասին, քան աշխատողները, ընդ որում ըստ պայմանագրի նշողների թիվն ավելի շատ է, քան իրականում՝ մեծամասամբ ի հաշիվ ավելի կարճ աշխատանքային օրվա։

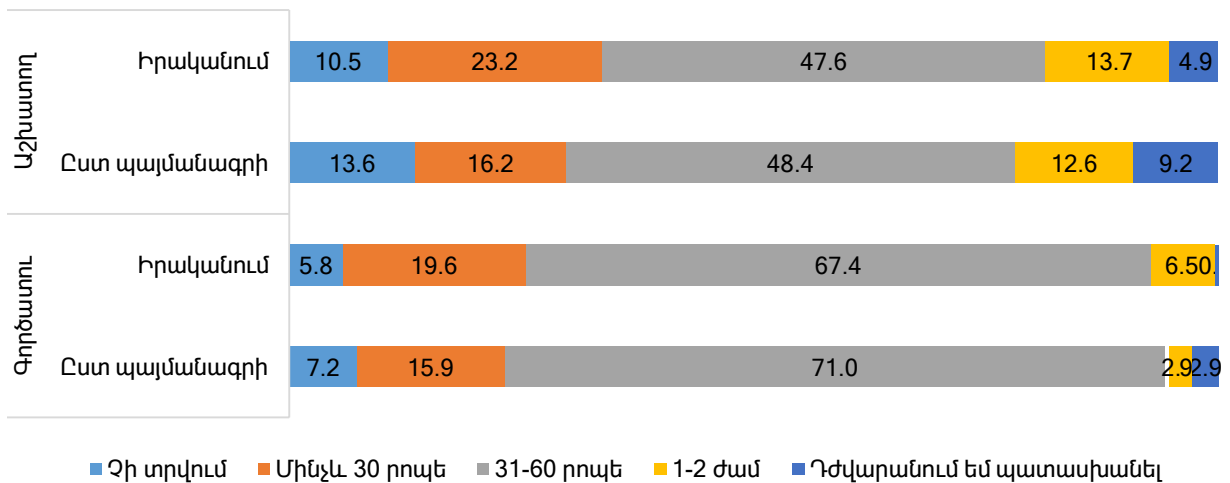
Գծապատկեր 10. Աշխատանքային օրվա տևողությունն ըստ պայմանագրի եւ իրականում



Աշխատողների հետ իրականացված հարցման արդյունքում պարզվեց, որ աշխատանքային օրվա տևողությունն ավելի երկար է ավելի ցածր կրթությական մակարդակ ունեցող աշխատողների մոտ⁹:

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 11-ից, աշխատանքային օրվա ընթացքում տրվող հանգստի ժամանակը նույնպես գործատուներն ավելի շատ են ներկայացրել 30-60 րոպե, քան աշխատողները: Հետաքրքրական է, որ 1-2 ժամ հանգստի մասին ավելի շատ են նշել աշխատողները, քան գործատուները:

Գծապատկեր 11. Օրվա ընթացքում հանգստի տևողությունը ըստ պայմանագրի և իրականում



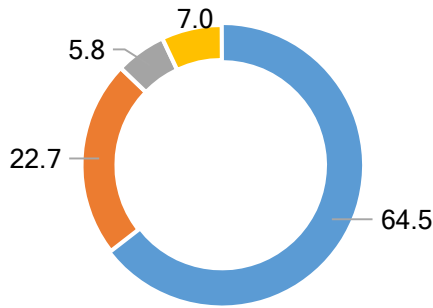
⁹ Էջ 37, նույնը.

Գծապատկերից պարզ է, որ ինչպես իրականում, այնպես էլ պայմանագրի մակարդակով լինում են հանգստի ժամանակի տևողության խախտումներ: Ստորև՝ Աղյուսակ 2–ում ներկայացված են հանգստի ժամանակի տևողություններն՝ ըստ ոլորտների: Ինչպես տեսնում ենք, հանգստի ժամանակն ամենաշատը խախտվում է առևտրի, սպասարկման, տեքստիլի և կրթության ոլորտներում:

| Աղյուսակ 2. Հանգստի տևողությունն իրականում և պայմանագրով՝ ըստ ոլորտների | | Չի տրվում | Մինչև 30 րոպե | 31-60 րոպե | 1-2 ժամ | ԴՊ |
|---|-------------|-----------|---------------|------------|---------|-------|
| Կրթություն և գիտություն, մշակույթ և սպորտ | Պայմանագրով | 16.7% | 20.8% | 62.5% | 0.0% | 0.0% |
| | Իրականում | 12.5% | 25.0% | 58.3% | 4.2% | 0.0% |
| Առևտուր | Պայմանագրով | 0.0% | 47.8% | 34.8% | 4.3% | 13.0% |
| | Իրականում | 0.0% | 52.2% | 43.5% | 4.3% | 0.0% |
| Տեքստիլ և սննդի արտադրություն | Պայմանագրով | 7.7% | 15.4% | 61.5% | 7.7% | 7.7% |
| | Իրականում | 15.4% | 15.4% | 46.2% | 15.4% | 7.7% |
| Առողջապահություն | Պայմանագրով | 16.7% | 25.0% | 58.3% | 0.0% | 0.0% |
| | Իրականում | 8.3% | 25.0% | 66.7% | 0.0% | 0.0% |
| Շինարարություն | Պայմանագրով | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% |
| | Իրականում | 0.0% | 0.0% | 92.3% | 7.7% | 0.0% |
| Պետական, հանրային կառավարում, կոմունալ ծառայություններ | Պայմանագրով | 0.0% | 0.0% | 91.3% | 8.7% | 0.0% |
| | Իրականում | 0.0% | 4.3% | 87.0% | 8.7% | 0.0% |
| Սպասարկման ոլորտ /հյուրանոց, գեղեցկության սրահ ևն | Պայմանագրով | 23.1% | 7.7% | 69.2% | 0.0% | 0.0% |
| | Իրականում | 15.4% | 15.4% | 53.8% | 15.4% | 0.0% |
| Ֆինանսական կազմակերպություններ /բանկեր | Պայմանագրով | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% |
| | Իրականում | 0.0% | 7.7% | 92.3% | 0.0% | 0.0% |
| Տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ | Պայմանագրով | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% |
| | Իրականում | 0.0% | 0.0% | 100.0% | 0.0% | 0.0% |

Այն հարցին, թե հարցվողներին արդյոք բավարարում է աշխատաժամանակի և հանգստի տևողությունը /հարաբերակցությունը, աշխատողների մեծ մասը տվել է դրական պատասխան:

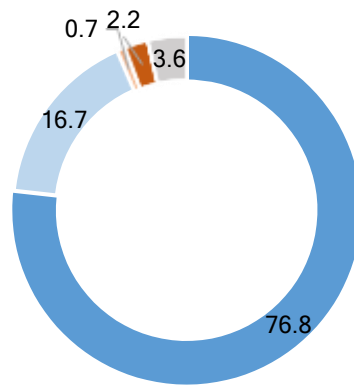
Գծապատկեր 12. Աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի տևողությամբ բավարարվածություն



- Լիովին բավարարում է
- Որոշ չափով բավարարում է
- Որոշ չափով չի բավարարում
- Բոլորովին չի բավարարում

Նմանատիպ կարծիք է ներկայացվել նաև գործատուների կողմից: Նրանց 76.8%ը նշել է, որ բոլոր աշխատողներին բավարարում է աշխատաժամանակի և հանգստի տևողությունը, իսկ 16.7%-ը նշել է, որ բավարարում է կեսից շատին: Ըստ գործատուների 2.9%-ի իրենց աշխատողներին չի բավարարում կամ քչերին է բավարարում աշխատաժամանակի և հանգստյան տևողությունը:

Գծապատկեր 13. Աշխատողների որ մասին է բավարարում աշխատաժամանակի և հանգստի տևողությունը /հարաբերակցություն



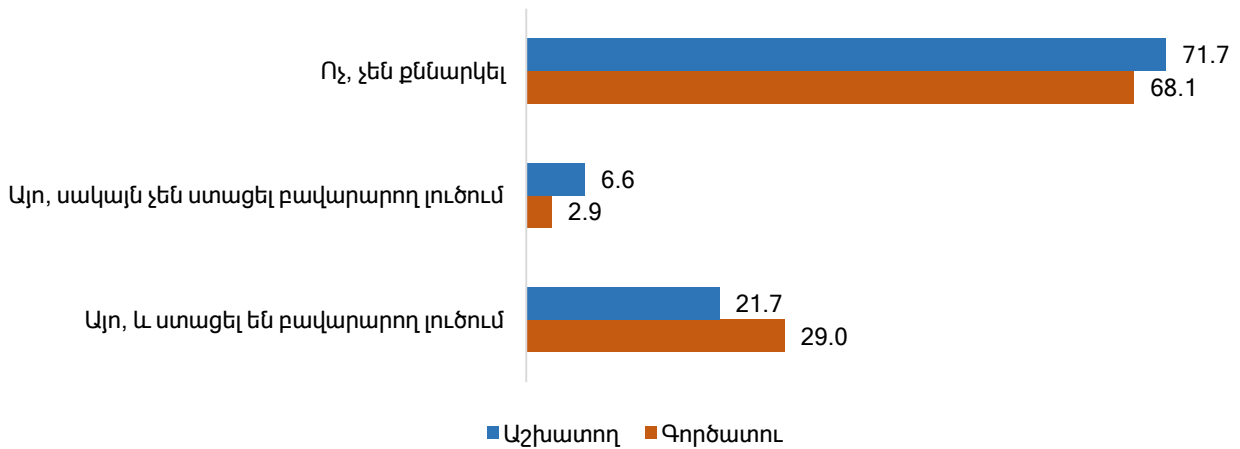
- Բոլորին բավարարում է
- Կեսից շատին բավարարում է
- Բավարարում է կեսից քչին
- Շատ քչերին է բավարարում
- Դժվարանում են պատասխանել

Ըստ աշխատողների հետ իրականացված հարցազրույցների՝ աշխատաժամանակի և հանգստի տևողության հարաբերակցությունից բավարարվածությունը կախված չէ աշխատողի սեռից, տարիքից, ամուսնական դրությունից, խնամքի տակ անչափահաս երեխաներ ունենալու հանգամանքներից: Բավարարվածությունը ձևավորվում է այն աշխատանքային

պայմաններով, որում մարդն աշխատում է: Այսպես՝ այն հարցվողները, ովքեր աշխատում են օրական 8 ժամից ավել, ավելի շատ են նշել, որ բավարարված չեն աշխատաժամանակի և հանգստի պայմաններով, քան նրանք, ովքեր աշխատում են օրական 8 ժամ: Այն հարցվողները, ովքեր իրենց աշխատավայրում կարգապահական կանոնների պահպանվածությունը գնահատել են շատ բարձր (5), նշել են, որ շատ բավարարված են աշխատաժամանակի և հանգստի պայմաններով¹⁰:

Աշխատաժամանակի և հանգստի տևողության (այդ թվում՝ արտաժամյա աշխատանքի պայմանների) հարցը գործատուի հետ քննարկելու և բավարարող լուծում ստանալու մասին նշել է հարցված աշխատողների 21.7%-ը, 6.6%-ը նշել է, որ քննարկել է, սակայն չի ստացել բավարարող լուծում (ըստ եռթյան նրանք այն հարցվողներն են, ովքեր նախորդ հարցում նշել են, որ իրենց բոլորովին չի բավարարում աշխատաժամանակի և հանգստի տևողությունը /հարաբերակցությունը), իսկ 71.7%-ը նշել է, որ հարցը երբեք չի քննարկել գործատուի հետ: Գործատուների հետ իրականացված հարցումների ընթացքում նրանց 29.0%-ը նշել է, որ եղել են աշխատողներ, ովքեր այդ հարցերը բարձրացրել են և ստացել են բավարարող լուծում: Հարցը բարձրացրել, սակայն բավարարող լուծում չեն ստացել հարցված գործատուների 2.9%-ի կարծիքով, և հարցը «չեն քննարկել» տարբերակը նշվել է գործատուների 68.1%-ի խոսքերով:

Գծապատկեր 14. Աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի քննարկում գործատուի հետ և արդյունքը.

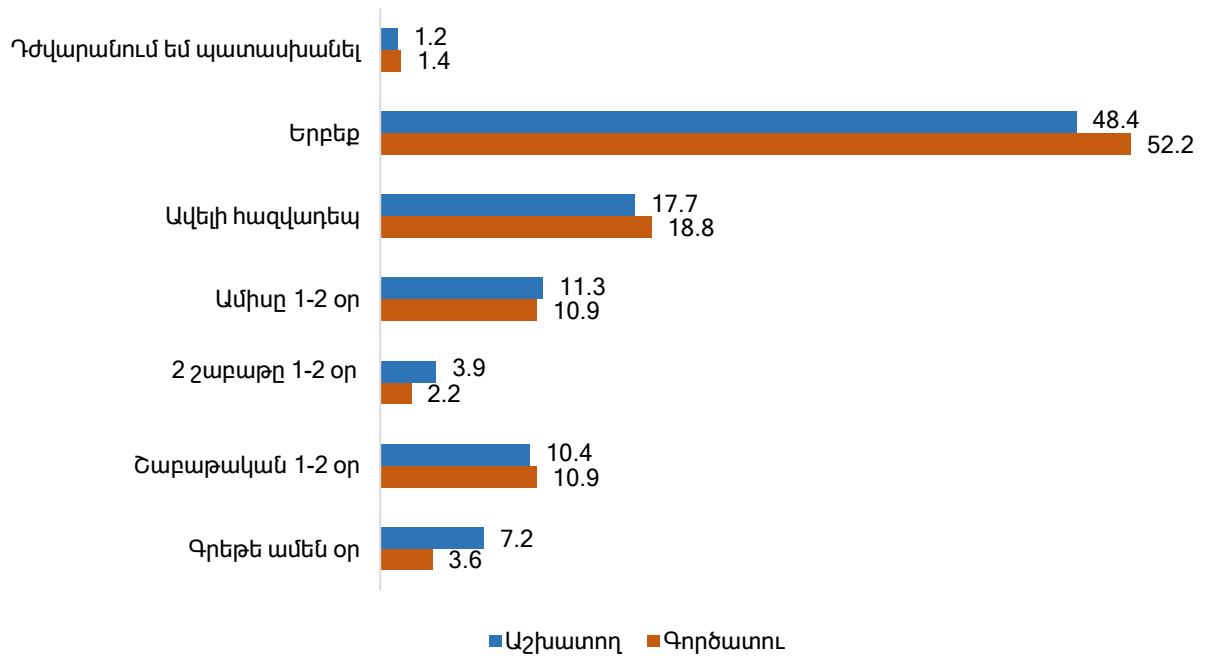


Աշխատողների 7.2%-ը նշել է, որ ամեն օր իրականացնում է արտաժամյա աշխատանք, և միայն 48.4%-ն է, որ երբեք չի իրականացնում: Գործատուների 3.5%-ն է նշել, որ աշխատողներն ամեն օր իրականացնում են արտաժամյա աշխատանք, 10.6%-ը՝ շաբաթական

¹⁰ Էջ 39, նույնը.

1-2 օր, իսկ 12.7%-ը՝ ամսական 2-3 անգամ: Աշխատողներն ընդհանրապես արտաժամյա աշխատանք չեն իրականացնում ըստ գործատուների 52.2%-ի:

Գծապատկեր 15. Արտաժամյա աշխատանքի հաճախականությունը



Արտաժամյա աշխատանք իրականացնող 7,2% հարցվողներից միայն 28,4%-ն է դրա դիմաց ստացել հավելավճար: Աշխատողների արտաժամյա աշխատանքի մասին նշած 27.6% գործատուների կեսն է միայն նշել, որ աշխատողներն արտաժամյա աշխատանքի դիմաց ստանում են հավելավճար:

Այն, որ աշխատողների մեջ կան գիշերային աշխատանք իրականացնողներ, նշել է գործատուների 21.0%: Նրանց 86.2%-ը մշտապես փոխհատուցում են տալիս գիշերային աշխատանքի համար, 6.9%-ը տալիս են, բայց հազվադեպ, իսկ 6.9%-ը երբեք չեն տալիս: Գիշերային աշխատանքի կարգավորումը՝ ըստ նրանց 81.5%-ի, արվում է պայմանագրում ֆիքսելով, ըստ 7.4%-ի՝ որոշվում է գործատու-աշխատող համաձայնությամբ, ըստ 3.7%-ի՝ թողնված է գործատուի հայեցողությանը, իսկ 3.7%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել:

Տոն օրերին «երբեմն» աշխատող 26,8% և «գրեթե միշտ» աշխատող 27.5% հարցված աշխատողների մեծ մասի համար տոնական օրերը համարվել են սովորական աշխատանքային օրեր և հավելավճար չի տրամադրվել¹¹: Գործատուների 47.8%-ը նշել է, որ տոնական կամ հանգստյան օրերին աշխատավայրը գործում է, 8.7%-ը՝ հիմնականում գործում է, 3.6%-ը՝ ավելի շուտ չի գործում, իսկ 39.9%-ը՝ չի գործում: Տոնական կամ հանգստյան օրերի աշխատանքը կարգավորվում է հետևյալ տարբերակներով. 47.0% դեպքերում նշվել է, որ

¹¹ Էջ 40-42, նույնը.

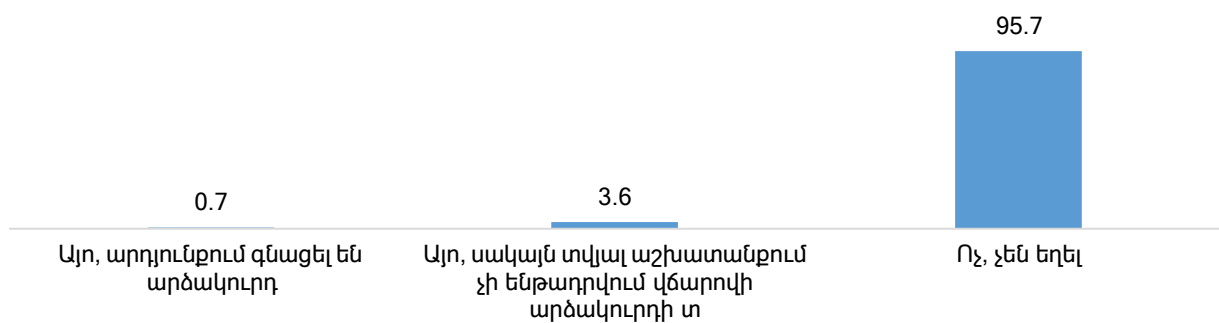
«աշխատողների միջև սահմանված է հերթափոխ և դա համարվում է սովորական աշխատանքային օր, որի դիմաց հավելավճար նախատեսված չէ», 22.9% դեպքերում «այդ օրերին աշխատանքի դիմաց ավելի բարձր են վարձատրում /բոնուս», 10.8% դեպքերում «չկա հստակ ընթացակարգ, դա կախված է հանգամանքներից», 6.0% դեպքերում «տրվում է կրկնակի վարձատրություն», 5.5% դեպքերում «տրվում է վճարովի այլ հանգստյան օր կամ ավելացվում է ամենամյա արձակուրդին», մնացած դեպքերում՝ բանավոր կամ այլ խրախուսանք:

Աշխատողների 9.8%-ը տեղյակ չէ, որ ունի տարեկան վճարովի արձակուրդի իրավունք, ընդ որում ավելի ցածր կրթական մակարդակ ունեցողներն ավելի քիչ են տեղեկացված իրենց ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունքի մասին, քան ավելի բարձր կրթություն ունեցողները:

| Աղյուսակ 3. Ամենամյա վճարովի արձակուրդի մասին տեղեկաց վաճուրդունն՝ ըստ հարցվողների կրթական մակարդակների | | | | | | |
|---|-------------------------|------------------------|---|-------------------------------------|--|----------|
| | Թերի միջնակարգ (8-ամյա) | Միջնակարգ (10-12-ամյա) | Միջնակարգ մասնագիտական (տեխնիկում) / թերի բարձրագույն | Բարձրագույն (առանց մագիստրատուրայի) | Բարձրագույն (ներառյալ մագիստրատուրա) / գիտական աստիճան | Ընդամենը |
| Այո | 3.4% | 25.2% | 23.9% | 28.6% | 18.9% | 100.0% |
| Ոչ | 8.8% | 54.4% | 26.3% | 8.8% | 1.8% | 100.0% |

Հետաքրքրական է, որ գործատուների հետ հարցումների արդյունքում հարցվողների 95.7%-ը նշել է, որ չեն եղել աշխատողներ, ովքեր բողոք են արտահայտել ամենամյա վարձատրվող արձակուրդ չտրամադրելու պատճառով, 3.6%-ը նշել է, որ տվյալ աշխատանքում չի ենթադրվում արձակուրդ և միայն 0.7%-ն է նշել, որ եղել է դեպք, երբ աշխատողը պահանջել և գնացել է ամենամյա վճարովի արձակուրդ:

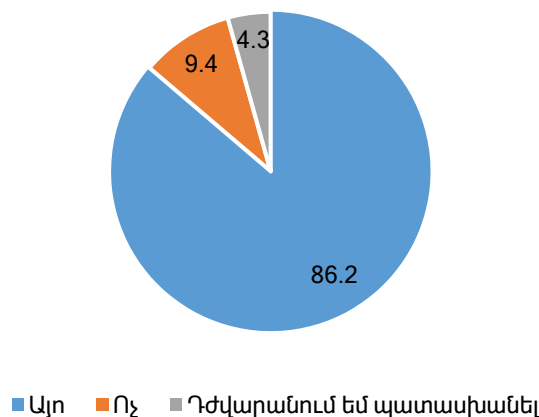
Գծապատկեր 16. Եղել են աշխատողներ, ովքեր բողոք են արտահայտել իրենց ամենամյա վարձատրվող արձակուրդ չտրամադրելու պատճառով



Աշխատողների հետ հարցումներից պարզվել է, որ «տվյալ աշխատանքում արձակուրդ չի ենթադրվում» պատասխանն ավելի շատ նշվել է շինարարության, առևտրի և վերամշակող արդյունաբերության ոլորտներում աշխատողների կողմից: Երբ դիտարկում ենք գործատուի գործունեության բնագավառը, ապա ակնհայտ է դառնում, որ գործատուների մեծ մասը՝ 51.9%-ը աշխատում է փոքր բիզնեսում (անհատ ձեռնարկատիրոջ մոտ) և 33.7%-ը՝ միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր կազմակերպությունում: Այդ պատասխանը չի նշվել տեղական հասարակական կազմակերպություններում ու միջազգային կազմակերպություններում աշխատողների կողմից, իսկ պետական հատվածում աշխատողների շատ փոքր մասն է նշել տվյալ պատասխանը: Գործատուների միայն 90.3%-ն է նշում, որ բոլոր աշխատողները գնում են ամենամյա վճարովի արձակուրդ, 3.9%-ը նշում է, որ կեսից շատն են գնում, 2.9%-ը՝ կեսը, 1.9%-ը՝ կեսից քիչը, իսկ 1.0%-ը՝ շատ քչերը:

Գործատուների հետ քննարկվել է նաև հարց, թե արդյոք պետք է գործատուն պարտավորված լինի աշխատողին ամեն տարի պարտադիր արձակուրդ ուղարկելու: Նրանց 9.4%-ը դեմ է կամ 4.3%-ը դժվարացել է հարցին պատասխանել:

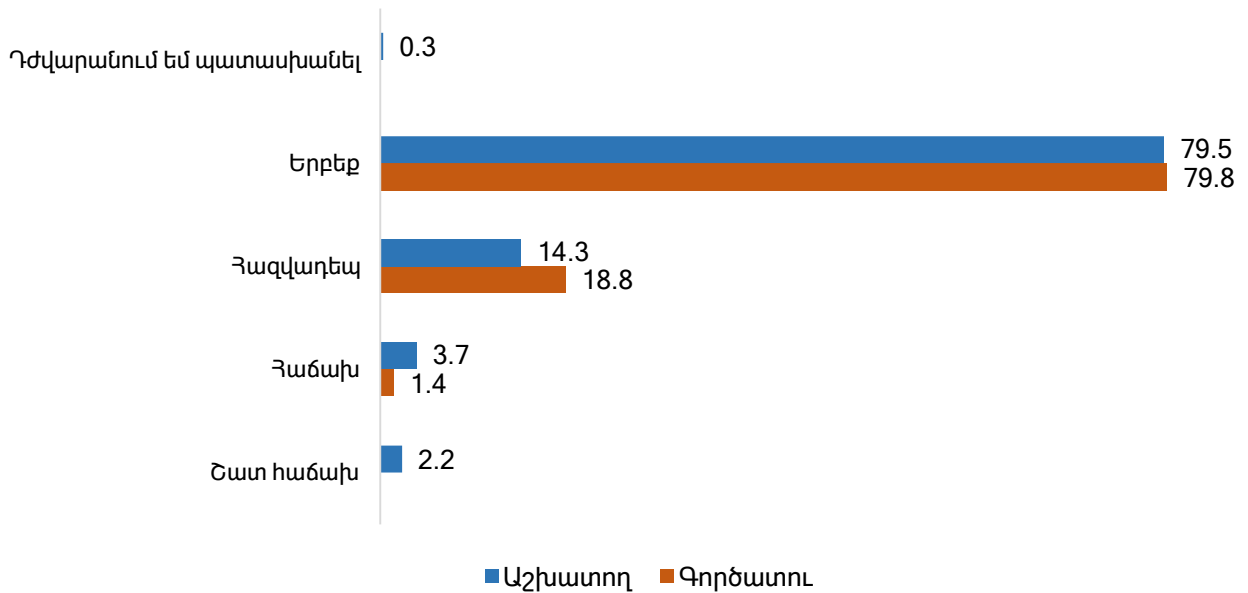
Գծապատկեր 17. Պետք է արդյոք գործատուն պարտավորված լինի աշխատողին ամեն տարի պարտադիր արձակուրդ ուղարկելու



Որակական հարցազրույցների ընթացքում գործատուների մեծ մասը կողմ է արտահայտվել, որպեսզի աշխատողներին ամենամյա վճարովի արձակուրդ տրամադրելը լինի գործատուի պարտավորությունը, քանզի աշխատողների ֆիզիկական վերականգնումը նպաստում է աշխատանքի որակի բարձրացմանը:

Ուսումնասիրության ընթացքում պարզաբանվել է նաև, թե որքան հաճախ են գործատուներն աշխատողներից պահանջում իրականացնել իրենց աշխատանքային պայմանագրով կամ բանավոր պայմանավորվածությամբ չնախատեսված աշխատանք:

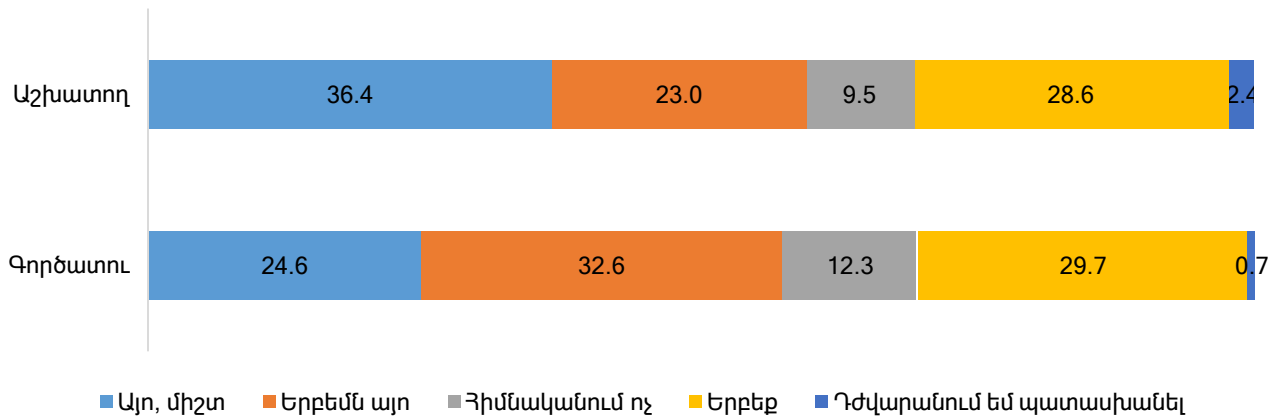
Գծապատկեր 18. Որքան հաճախ են գործատուներն աշխատողից պահանջում կատարել աշխատանքային պայմանագրով չնախատեսված աշխատանքներ



Ինչպես տեսնում ենք, հաճախ և շատ հաճախ տարբերակներն ավելի շատ հնչել են աշխատողների կողմից, ինչի մասին գործատուները չեն բարձրաձայնել:

Այն հարցին, թե աշխատավայրում արդյոք աշխատանքի էական պայմանների փոփոխությունները տեղի են ունենում աշխատողի և գործատուի միջև փոխադարձ համաձայնությամբ, գործատուների և աշխատողների պատասխաններում դրսևորվել է որոշակի տարբերություն: Գործատուների 36.4%-ը նշել է, որ այո, միշտ համաձայնեցված է, մինչդեռ աշխատողների 24.6%-ն է այդպես նշել: Սակայն 2 դրական պատասխանների գումարը և աշխատողների (59.4%), և գործատուների (57.2%) կողմից ստացված պատասխանները գրեթե նույնն են:

Գծապատկեր 19. Աշխատավայրում աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվում են աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնությամբ



Չարցերի մի խումբ էլ վերաբերել է աշխատողների առողջական վիճակի բժշկական հետազոտություններին: Գործատուների 65.9%-ը և աշխատողների 61.3%-ը նշել է, որ աշխատողներն անցնում են պարտադիր բժշկական զննություն: Բուժզննություն անցնող աշխատողների 56.8%-ը նշել է, որ այն անցնում է գործատուի միջոցներով, 25.4%-ը՝ ապահովագրական ընկերության միջոցներով, 12.0%-ը՝ անձնական միջոցներով, 3.8%-ը՝ պետության, 0.4%-ը՝ արհմիության: Չարցին դժվարացել է պատասխանել հարցվողների 1.6%-ը: Մինչդեռ գործատուների 32.7%-ն է նշել, որ բուժզննությունն անցնում են գործատուի միջոցներով, 25.0%-ը՝ ապահովագրական ընկերության, 38.2%-ը՝ աշխատողի անձնական միջոցներով, 3.0%-ը՝ պետության, 1.1%-ը՝ արհմիության:

Ըստ աշխատողների հետ հարցումների տվյալների՝ աշխատողների 8.7%-ը (92 մարդ) ունեցել է առողջական խնդիրներ /խեղումներ, մասնագիտական հիվանդություններ/ մասնագիտությամբ, աշխատանքի առանձնահատկությամբ կամ աշխատանքի վատ պայմաններով պայմանավորված, որի դիմաց այդ նշողների կեսը չի ստացել փոխհատուցում գործատուից: Խնդիրների առաջացման մասին նշվել է գործատուների 5.8%-ի կողմից, իսկ 1.4%-ը դժվարացել է հարցին պատասխանել: Խնդիրների մասին բարձրաձայնած գործատուների կեսը նշել է, որ այդ աշխատողներին փոխհատուցում չի տրվել:

Աշխատանքի վարձատրություն

Այն հարցին, թե արդյոք համարժեք են աշխատողի կատարած աշխատանքն ու ստացած վարձատրությունը, հարցված աշխատողների 40.1%-ը նշել է «այո», իսկ 19.3%-ը նշել է «հիմնականում այո»: Հարցին բացասական պատասխան է տվել հարցվողների 40.5%-ը (13.8%-ը հիմնականում ոչ, իսկ 26.7%-ը՝ Ոչ): Հիմնականում համարժեք չեն համարում այն հարցվողներն, ովքեր ունեն ավելի բարձր կրթական մակարդակ:

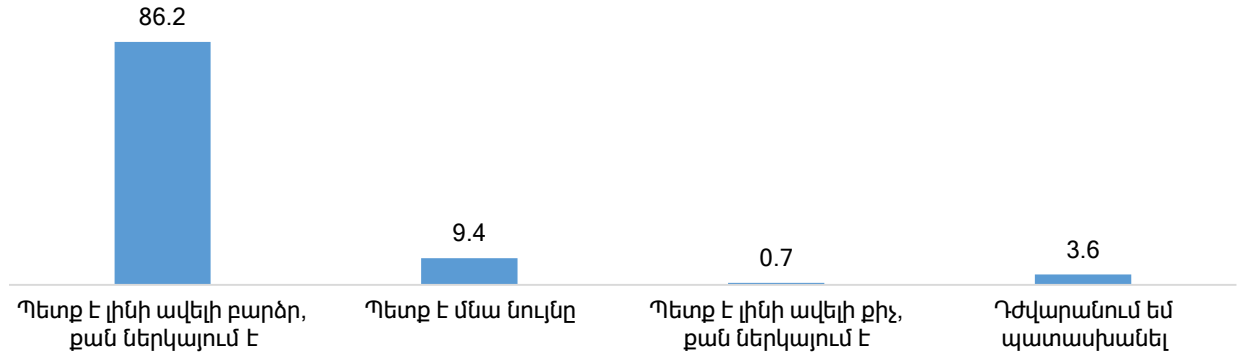
| Աղյուսակ 4. Համարժեք են արդյոք կատարած աշխատանքն ու ստացած վարձատրությունն՝ ըստ կրթության | | | | | | |
|---|------------------------|------------------------|--|-------------------------------------|---|----------|
| | Թեի միջնակարգ (8-ամյա) | Միջնակարգ (10-12-ամյա) | Միջնակարգ մասնագիտական (տեխնիկում) / թեի բարձրագույն | Բարձրագույն (առանց մագիստրատուրայի) | Բարձրագույն (ներառյալ մագիստրատուրայ) / գիտական աստիճան | Ընդամենը |
| Այո | 3.1% | 33.3% | 25.4% | 24.4% | 13.8% | 100.0% |
| Հիմնականում այո | 2.0% | 22.9% | 27.8% | 28.3% | 19.0% | 100.0% |
| Հիմնականում ոչ | 2.7% | 18.4% | 26.5% | 32.7% | 19.7% | 100.0% |
| Ոչ | 2.8% | 15.1% | 18.0% | 35.9% | 28.2% | 100.0% |

Գործատուներից պարզվել են մի շարք հարցեր նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ: Ըստ ստացված տվյալների՝ ուսումնասիրված հիմնարկներում նվազագույն աշխատավարձը միջինում կազմել է 84.900 դրամ, ամենաշատ հնչած տարբերակը եղել է 68.000 դրամ (ուսումնասիրության պահին պետականորեն սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափով): Սակայն եղել են նաև նվազագույն աշխատավարձից ցածր վճարող գործատուներ՝ շինարարության, տեքստիլի և սննդի արտադրության և առևտրի ոլորտներից: Ամենացածրը եղել է 26.000 դրամ, իսկ ամենաբարձրը՝ 200.000 դրամ: Փորձել ենք պարզել՝ արդյոք գործատուները գիտեն, թե որքան է կազմում պետականորեն սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափը: Ամենատարածված պատասխանը եղել է 68.000 դրամ, միջին արժեքը կազմել է 69.700 դրամ: Նշվել են նաև նվազագույն աշխատավարձից ցածր և բարձր տարբերակներ՝ ամենացածրը 50.000 դրամ, իսկ ամենաբարձրը՝ 100.000 դրամ:

Որակական հարցազրույցների ընթացքում նվազագույն աշխատավարձի չափի մասին խոսելիս բոլոր գործատուները նշել են, որ իրենց մոտ աշխատավարձերն ավելին են, քան պետականորեն սահմանված նվազագույնը: Այն հարցին, թե պետք է արդյոք նվազագույն աշխատավարձը բարձրացնել, գործատուները որակական հարցումների ընթացքում պատասխանել են, որ բարձրացումը որևէ ազդեցություն չի ունենա իրենց հիմնարկի վրա,

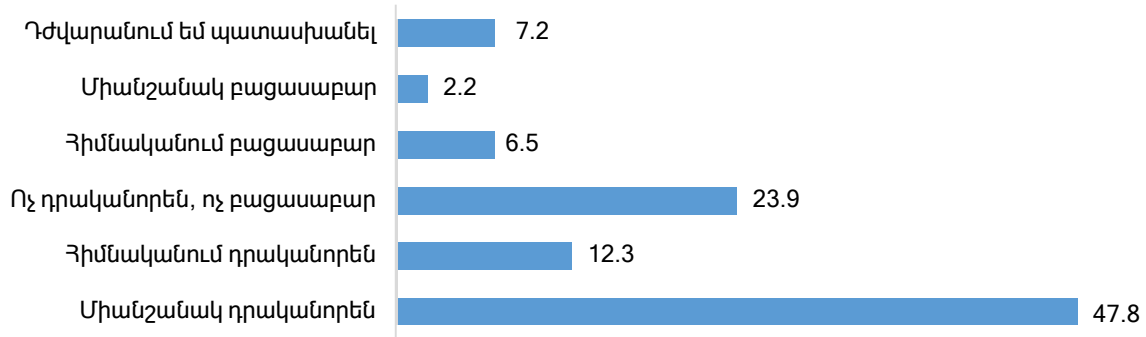
քանի որ իրենց վարձատրում են ավելին: Սակայն քանակական հարցումներին մասնակցած գործատուների մեծ մասը (86.2%) նշել է, որ պետականորեն սահմանված նվազագույն աշխատավարձը պետք է լինի ավել, քան ներկայում է:

Գծապատկեր 20. Պետականորեն սահմանված նվազագույն աշխատավարձը պետք է լինի ավել, թե պակաս, քան ներկայում սահմանվածն է



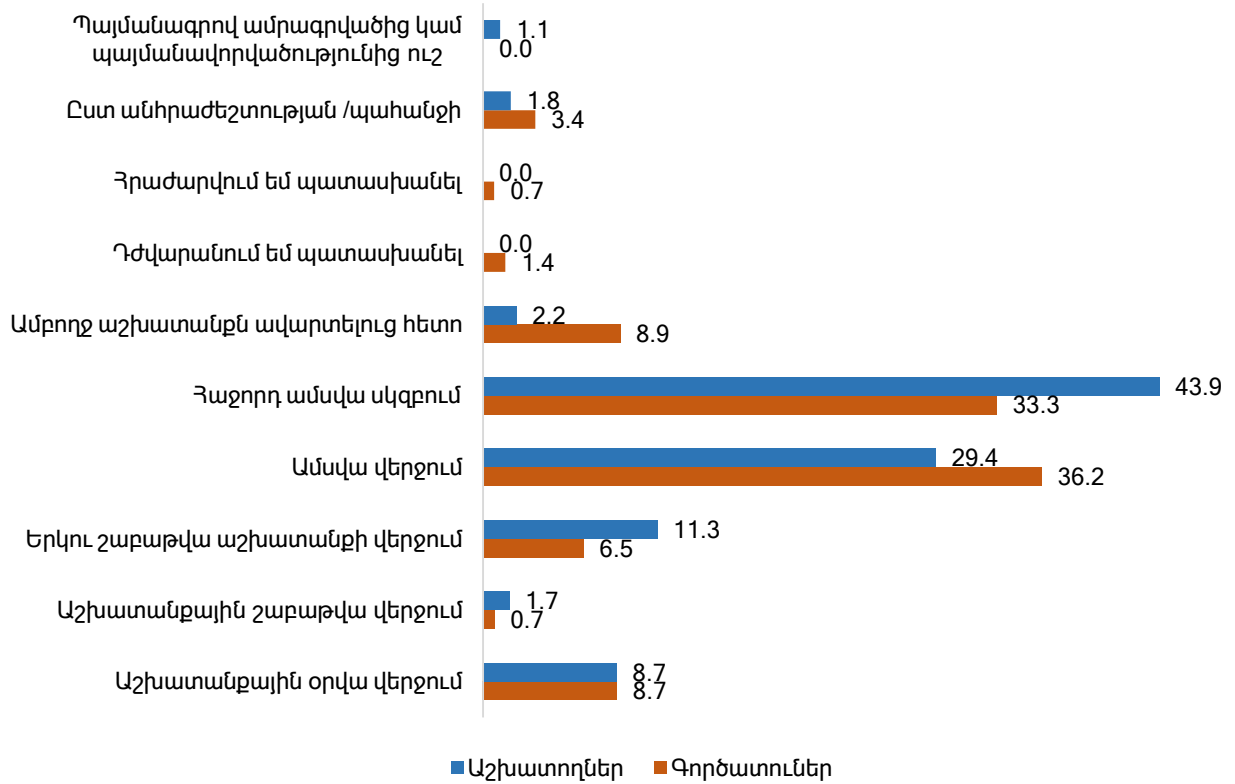
Այն հարցին, թե նվազագույն աշխատավարձի չափի փոփոխությունը ինչպես կանդրադառնա կազմակերպության գործունեության վրա, 60.1%-ը նշել է «դրական», 8.7%-ը՝ «բացասական», իսկ 23.9%-ի կարծիքով «ոչինչ չի փոխվի»:

Գծապատկեր 21. Նվազագույն աշխատավարձի չափի փոփոխությունը ինչպես կանրադառնա կազմակերպության գործունեության վրա



Այն հարցին, թե աշխատողները երբ են ստանում իրենց աշխատավարձը, հարցված աշխատողների կողմից ամենաշատը հնչած (43.9%) պատասխանը եղել է «հաջորդ ամսվա սկզբից մինչև կես», իսկ գործատուների կողմից՝ «ամսվա վերջում» (36.2%):

Գծապատկեր 22. Ե՞րբ են աշխատողները ստանում իրենց աշխատավարձը

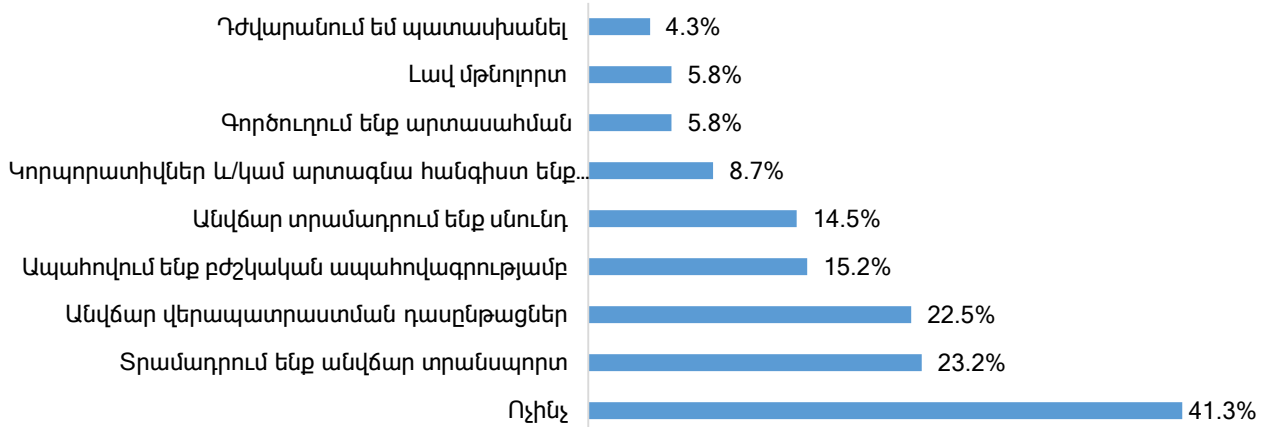


Գործատուների 33.3%-ը նշել է, որ աշխատողներն ունենում են գործուղումներ, այդ մասին նշել է աշխատողների 20.2%-ը: Հարցին դրական պատասխանած գործատուների 80.4%-ը (իսկ աշխատողների 71.6%) նշել է, որ գործուղման մեկնելիս միշտ, իսկ 6.5%-ը (աշխատողների՝ 11.6%-ը)՝ երբեմն գործուղման մեկնելիս տալիս են փոխհատուցումներ օրապահիկ, գիշերակաց և այլն:

Աշխատանքային վեճեր և դրանց լուծման մեխանիզմներ

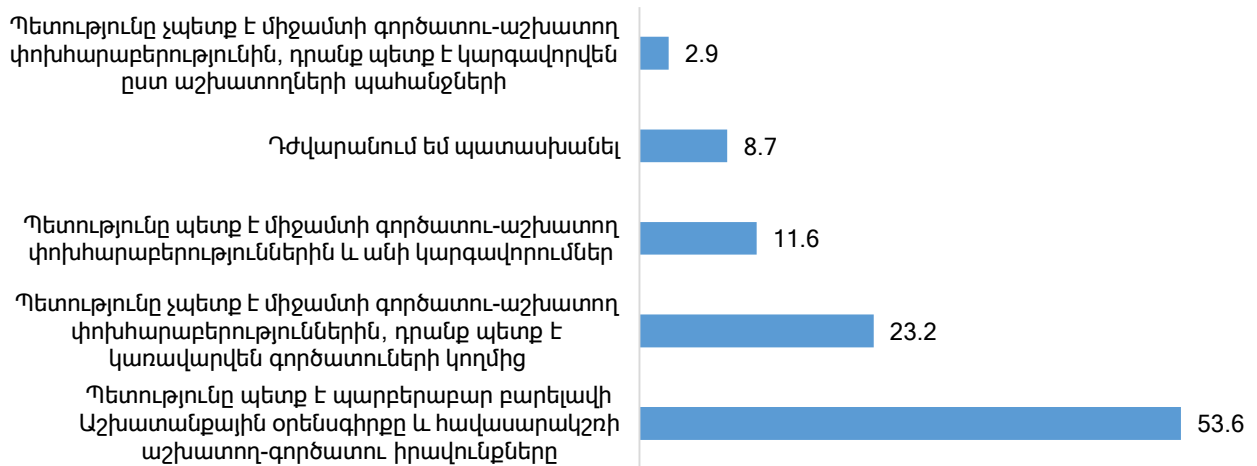
Գործատուների հետ իրականացված հարցումների ընթացքում ուսումնասիրվել է, թե ինչպիսի լրացուցիչ պայմաններ են ապահովում իրենք՝ այլ գործատուների համեմատ:

Գծապատկեր 23. Պայմաններ, որոնք ապահովում են հարցվողները՝ ի տարբերություն այլ գործատուների (n=191)



Փորձել ենք պարզաբանել նաև հարցված գործատուների կարծիքը աշխատող-գործատու հարաբերություններում պետության դերի վերաբերյալ:

Գծապատկեր 24. Պետության դերը

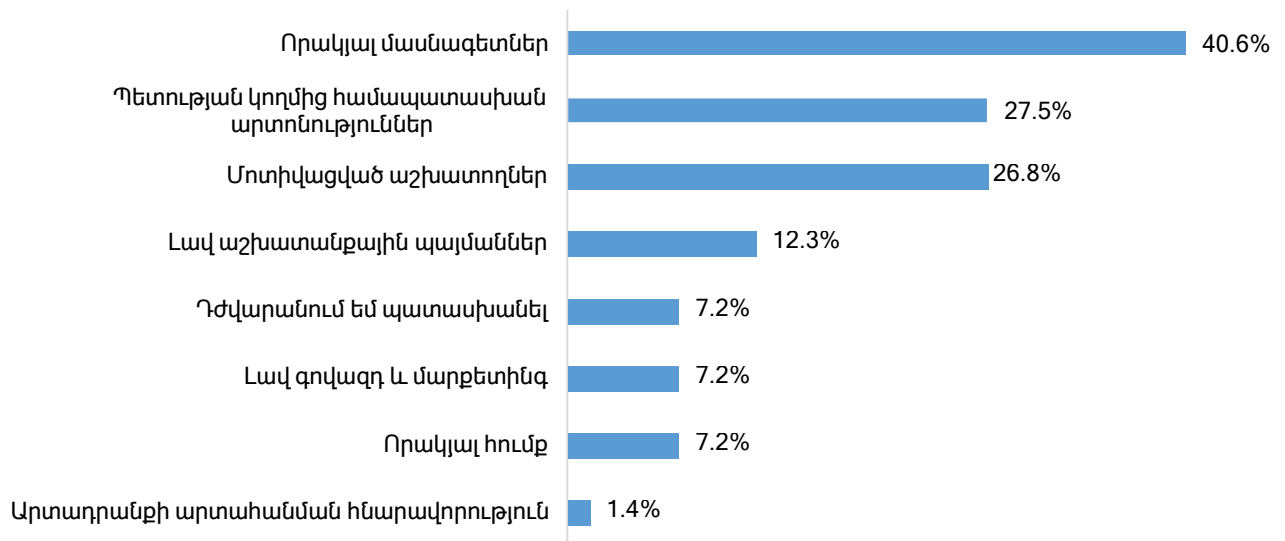


Որակական հարցազրույցների ընթացքում հարցված գործատուները նշել են, որ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքն ավելի շատ պաշտպանում է աշխատողների շահերը, որի արդյունքում գործատուները հայտնվում են ոչ շահեկան, երբեմն անպաշտպան վիճակում: Որպես օրինակ գործատուների կողմից ներկայացվել է աշխատողին անհիմն աշխատանքից ազատելու անհրաժեշտությունը. «Լինում են դեպքեր, երբ աշխատողը իր գործը լավ է անում, բայց ինքը, լինելով վատ մարդ, թունավորում է աշխատանքային մթնոլորտը: Նման դեպքերում ես չեմ կարող նրան գործից ազատել, քանի որ օրենքը գիտի ու կարող է խնդիրներ ստեղծել»

(գործատու): Չնչել են նաև կարծիքներ, որ գործատուներին Աշխատանքային օրենսգրքով տրված է հնարավորություն՝ ազատորեն կառավարելու իրենց գործունեությունը (եթե դա պետական հիմնարկ չէ)՝ որոշելու աշխատանքային գրաֆիկ, աշխատառճ, առաջացած խնդիրների կարգավորում: Պետական հիմնարկներում խնդիր է բարձրացվել աշխատանքային պայմանագրի ճկունությունն ապահովելու հնարավորություն ընձեռելու հետ կապված: Օրինակ՝ թատրոնում աշխատողը չի կարող 8-ժամյա աշխատանքային գրաֆիկով աշխատել, տվյալ դեպքում կարիք է առաջանում ծառայությունների մատուցման պայմանագիր կնքելու, որի ազատությունը, ըստ հարցվողների, գործատուին չունի:

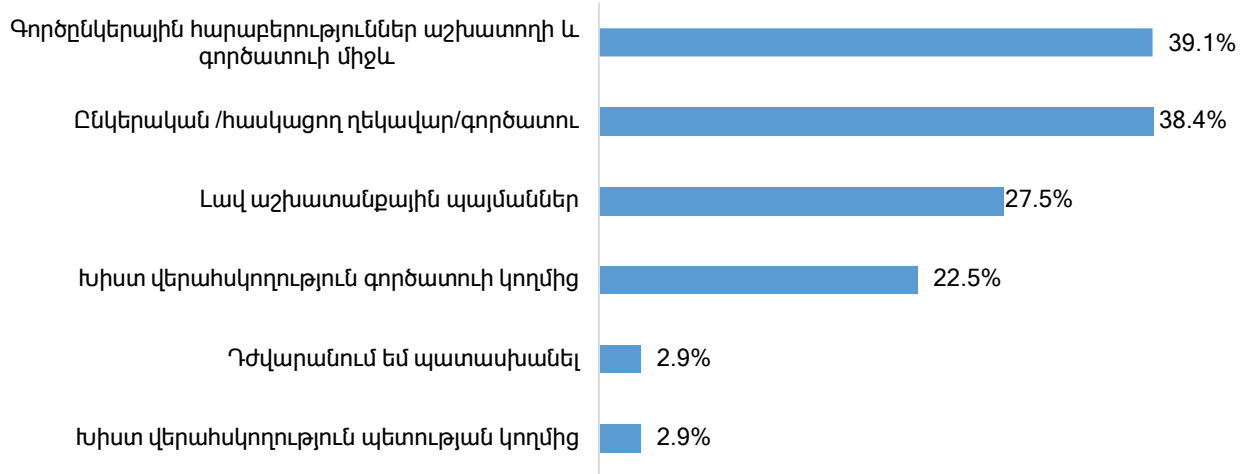
Այն հարցին, թե ինչ է անհրաժեշտ կազմակերպությանն՝ առաջընթացի համար, հարցված գործատուների 40.6%-ը պատասխանել է որակյալ մասնագետ, 27.5%-ը՝ պետության կողմից համապատասխան արտոնություններ, 26.8%-ը՝ մոտիվացված աշխատողներ, 12.3%-ը՝ լավ աշխատանքային պայմաններ, 7.2%-ը՝ որակյալ հումք և նույնքանը՝ լավ գովազդ և մարքեթինգ, 1.4%-ը՝ արտադրանքի արտահանման հնարավորություններ:

Գծապատկեր 25. Առաջընթացի համար անհրաժեշտ պայմաններ (n=213)



Չարցված գործատուները պատասխանել են այն հարցին, թե ինչ է անհրաժեշտ աշխատողներին, լավ աշխատելու համար: Ինչպես տեսնում ենք Գծապատկեր 26-ից, գործատուներն ավելի շատ նշում են գործատու-աշխատող լավ հարաբերությունների կարևորությունը:

Գծապատկեր 26. Ի՞նչ է հարկավոր աշխատողներին լավ աշխատելու համար (n=209)

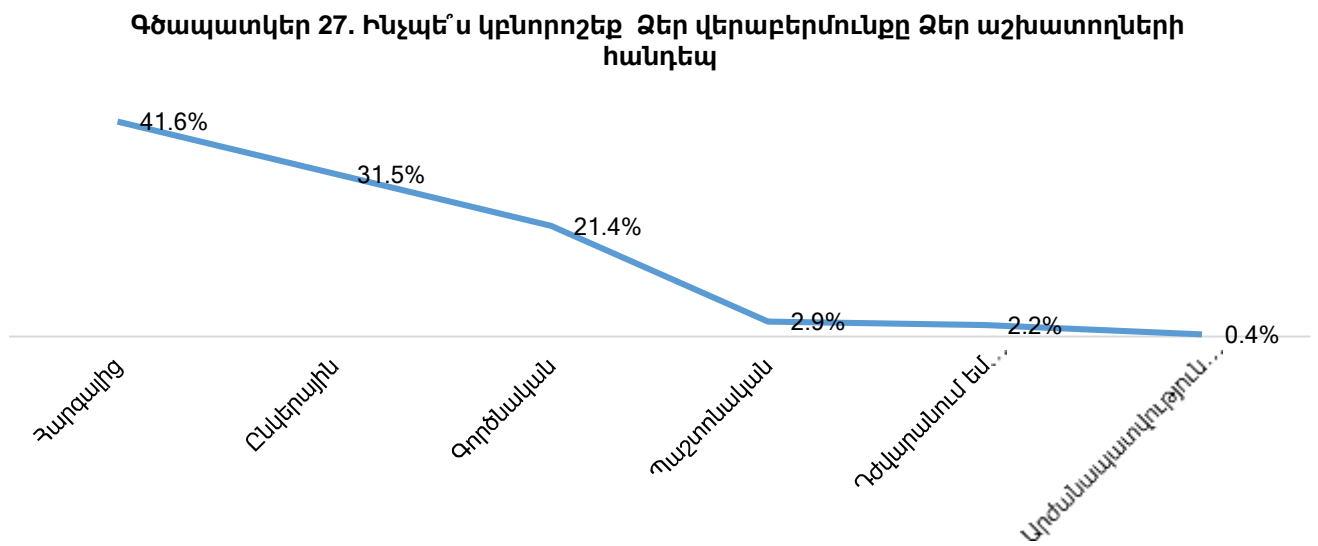


Գծապատկեր 25 և 26-ից կարելի է եզրակացնել, որ գործատուները չեն դիտարկում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը որպես իրենց աշխատանքի/բիզնեսի առաջընթացի հիմք:

Ուսումնասիրության ընթացքում փորձել ենք ստուգել այն կանխավարկածը, որ աշխատողներն իրենց աշխատանքային իրավունքներին հետամուտ չեն լինում, քանի որ վախենում են աշխատանքը կորցնել: Նախ, գործատուները պատասխանել են, թե իրենց աշխատողների քանի տոկոսն է, որի մասին կարող են ասել, որ կազմակերպությունում խիստ անհրաժեշտ են և գրեթե անփոխարինելի: Պատասխանները միջինում եղել են աշխատողների «52 տոկոս», ամենատարածված պատասխանը եղել է «100 տոկոսը», սակայն եղել են նաև «ոչ ոք» տարբերակներ: Այն հարցին, թե աշխատողների քանի տոկոսի մասին կարող են ասել, որ կազմակերպությունում անհրաժեշտ են, սակայն անփոխարինելի չեն, միջին պատասխանը եղել է «40.7 տոկոսը», ամենատարածվածը եղել է «0 տոկոսը», նվազագույնը՝ «0», առավելագույնը՝ «100 տոկոս»: Այն հարցին, թե աշխատողների քանի տոկոսն է, որ ցանկացած պահի կարելի է փոխարինել այլ աշխատողով, միջին արժեքը եղել է «23.9 տոկոսը», ամենատարածված տարբերակը՝ «0», մինիմումը՝ «0», մաքսիմումը՝ «100 տոկոս»: Ներկայացված թվերը համահունչ են նաև որակական հարցազրույցների արդյունքում գործատուներից ստացված պատասխանների հետ, համաձայն որոնց, գործատուների համար ներկայումս բավականին լուրջ խնդիր է աշխատող գտնելը: Լավ աշխատողներին գործատուներն ամեն կերպ ձգտում են չկորցնել: Խոսքը չի գնում միայն բարձր որակավորում պահանջող աշխատանքների մասին: «Այսօր ես խնդիր ունեմ բանվոր գտնելու, նույնիսկ 160.000-170.000 դրամով չեն համաձայնում աշխատել...» (գործատու): **Աշխատուժի համալրման դժվարությունները, ըստ գործատուների, երբեմն պայմանավորված են աշխատանքի ցածր վարձատրությամբ, այն պարագայում, երբ մի շարք դեպքերում**

չաշխատող անձր հնարավորություն ունի օգտվել սոցիալական ապահովության պետական ծրագրերից: Արդյունքում աշխատողները, շատ դեպքերում չեն համաձայնում աշխատանքի անցնել նույնիսկ նվազագույն աշխատավարձից բարձր աշխատավարձով՝ գերադասելով մնալ սոցիալական ապահովության նպաստների համակարգում:

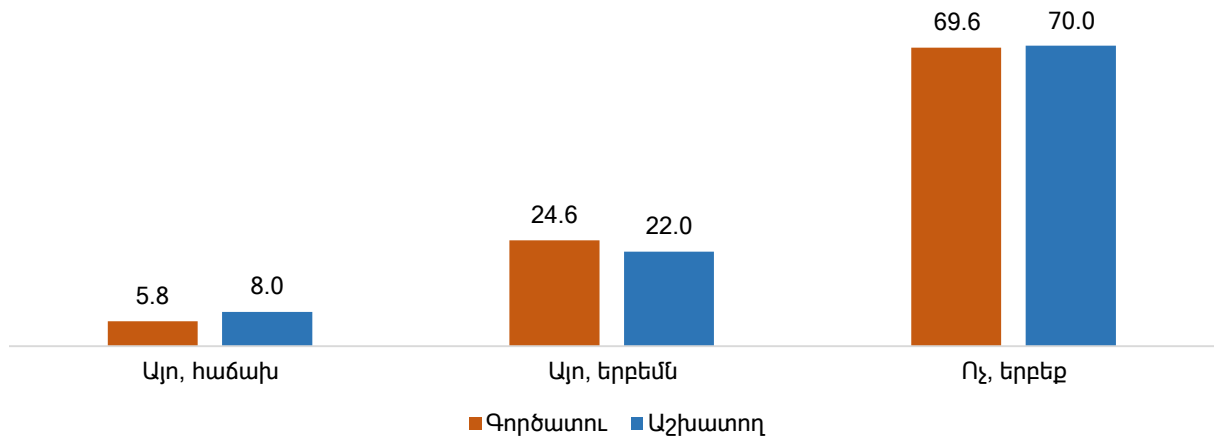
Վերը ներկայացված հանգամանքը գուցե պայմանավորում է նաև գործատուների վերաբերմունքն աշխատողների հանդեպ: Այսպես՝ իր վերաբերմունքը աշխատողների հանդեպ բնորոշվել է որպես հարգալից պատասխանների 41.6% դեպքերում, իսկ պաշտոնական՝ 2.9% դեպքերում:



Հետաքրքրական է, որ այն հարցին, թե ինչպիսի վերաբերմունք է դրսևորում գործատուն աշխատողների հանդեպ, աշխատողների 44.9%-ը նշել է «հարգալից», 26.3%-ը՝ «ընկերական», 0.7%-ը՝ «հարազատական»: Հարցվողների 26.3%-ը այդ հարցին պատասխանել է «գործնական/պաշտոնական», 1.0%-ը՝ «անտարբեր», 1.0%-ը «արժանապատվությունը նվաստացնող»: «Անտարբեր» պատասխանը առավելապես ստացվել է միջին կամ մեծ մասնավոր տեղական կազմակերպությունում և պետական հիմնարկներում աշխատողների կողմից: «Արժանապատվությունը նվաստացնող» պատասխանն ավելի շատ ստացվել է միջին կամ մեծ մասնավոր տեղական կազմակերպությունում, ինչպես նաև փոքր բիզնեսում աշխատողների կողմից:

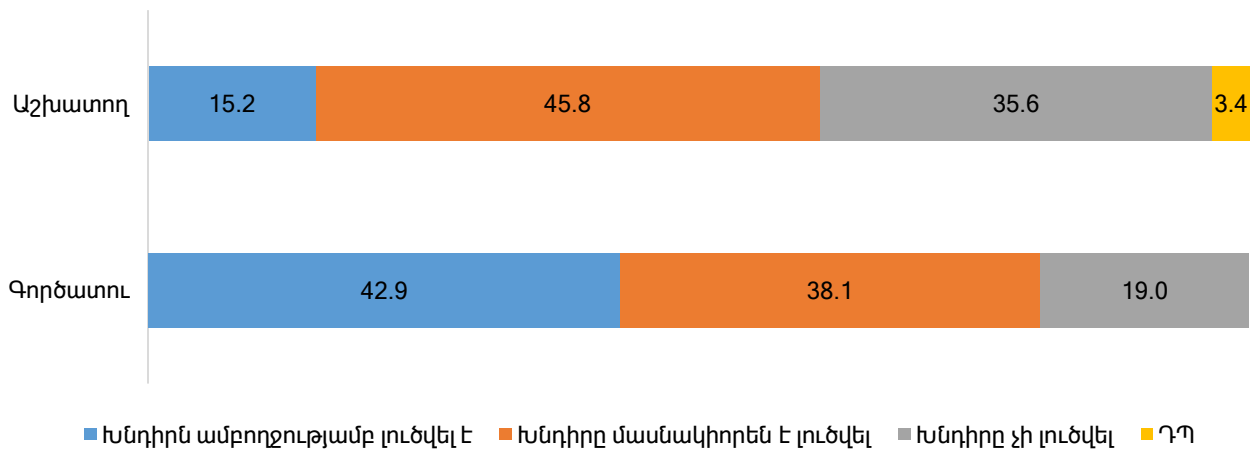
Աշխատանքային պայմանների հետ կապված՝ աշխատողների 8.0%-ը հաճախ, իսկ 22.0%-ը երբեմն են ունեցել դժգոհություններ՝ ըստ աշխատողների, իսկ ըստ գործատուների՝ համապատասխանաբար 5.8%-ը և 24.6%-ը:

Գծապատկեր 28. Եղել են աշխատանքային պայմանների հետ կապված դժգոհություններ



Այն հարցին, թե խնդիրը բարձրացնելու դեպքում ինչ լուծում է ստացվել, տարբերվում են աշխատողների և գործատուների կողմից ներկայացված պատասխանները: Աշխատողների միայն 15.2%-ն է նշել, որ խնդիրն ամբողջությամբ լուծվել է, մինչդեռ այդ կարծիքի են գործատուների 42.9%-ը: Աշխատողների 35.6%-ի խոսքերով խնդիրը չի լուծվել, մինչդեռ այդ մասին նշել են գործատուների միայն 19.0%-ը:

Գծապատկեր 29. Աշխատանքային պայմանների հետ կապված աշխատողների դժգոհությունն արտահայտելու արդյունքը

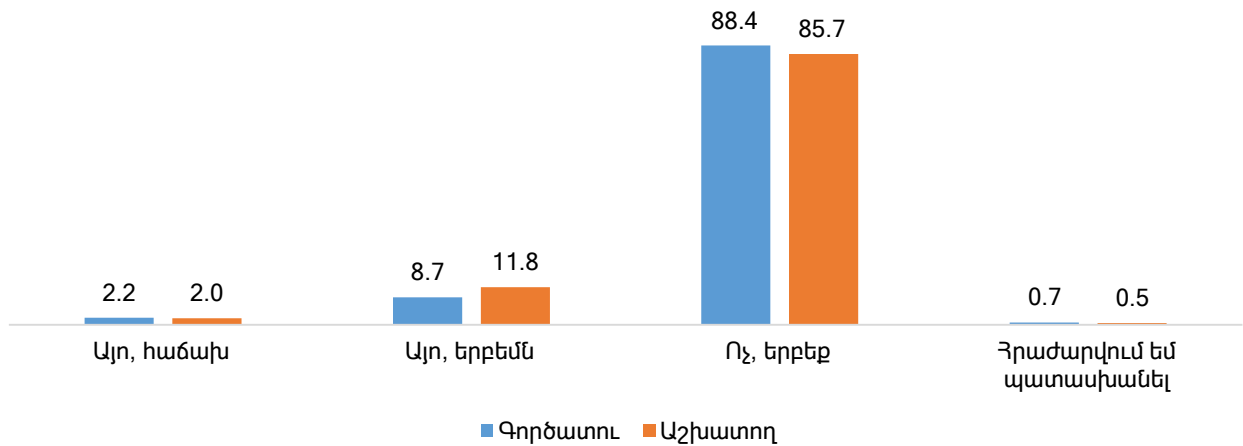


Այն հարցվողներից, ովքեր իրենց աշխատանքային պայմաններից դժգոհ են եղել, սակայն դժգոհություն չեն արտահայտել (56 հոգի), պարզել ենք, թե որն է դժգոհություն չարտահայտելու պատճառը: Նրանցից 50.9%-ը վստահ է եղել, որ դժգոհություն արտահայտելով ոչինչ էլ չի փոխվի, 15.8%-ը մտածել է, որ հարցն ինքնըստինքյան կկարգավորվի, 17.5%-ը նշել է, որ նման մոտեցումն ընդունված չէ իրենց աշխատավայրում, և

որ միև այլևս է, իրենց չէին լսելու, 7%-ը (4 հոգի) վախեցել է աշխատանքը կորցնելուց (կազմում է ընդհանուր հարցված աշխատողների 0.4%-ը):

Հասկանալու համար, թե աշխատողների շահերի պաշտպանության ինչպիսի մեխանիզմներ են գործում աշխատավայրում, հարցվողներին տրվել է հարց, թե եղել է դեպք, երբ աշխատողները համախմբվել են ընդդեմ գործատուի՝ աշխատավայրում որևէ խնդրի լուծման կամ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար: Հարցվողների մեծ մասը (աշխատողների 85.7%-ը և գործատուների 88.4%-ը) նշել է, որ նման դեպք տեղի չի ունեցել: Աշխատողների 2.0%-ը և գործատուների 2.2%-ը նշել է, որ հաճախ է նման բան տեղի ունենում, իսկ աշխատողների 11.8%-ը և գործատուների 8.7%-ը՝ որ երբեմն է տեղի ունենում:

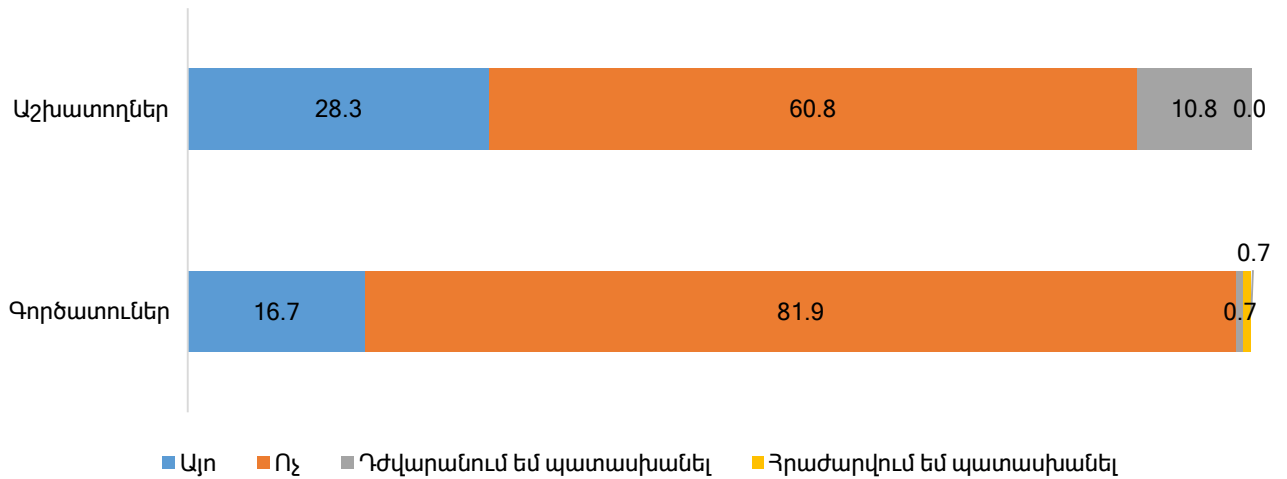
Գծապատկեր 30. Աշխատողները համախմբվել են՝ աշխատավայրում որևէ խնդրի լուծման



Միութուններ կազմելու գործատուների և աշխատողների փորձը

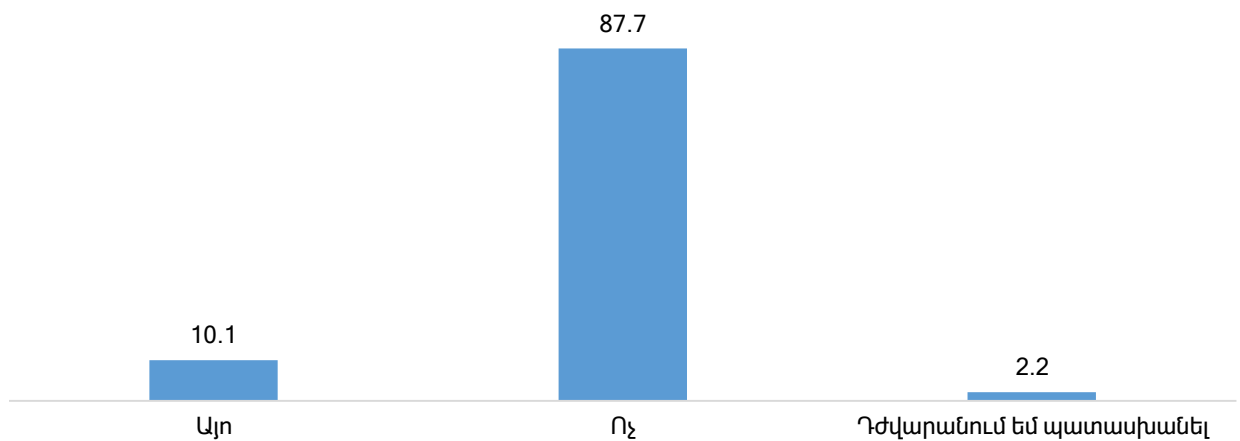
Ուսումնասիրության ընթացքում քննարկվել են նաև հարցեր, որոնք վերաբերում են աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանությանը՝ սոցիալական գործընկերության միջոցով: Ուսումնասիրության ընթացքում հարցված աշխատողների 28.3%-ը և գործատուների 16.7%-ը նշել է, որ իրենց աշխատավայրում կա արհմիություն: Հարցին դժվարացել է պատասխանել աշխատողների 10.8%-ը և գործատուների 0.7%-ը:

Գծապատկեր 31. Աշխատավայրում կա՞ արդյոք արհմիություն



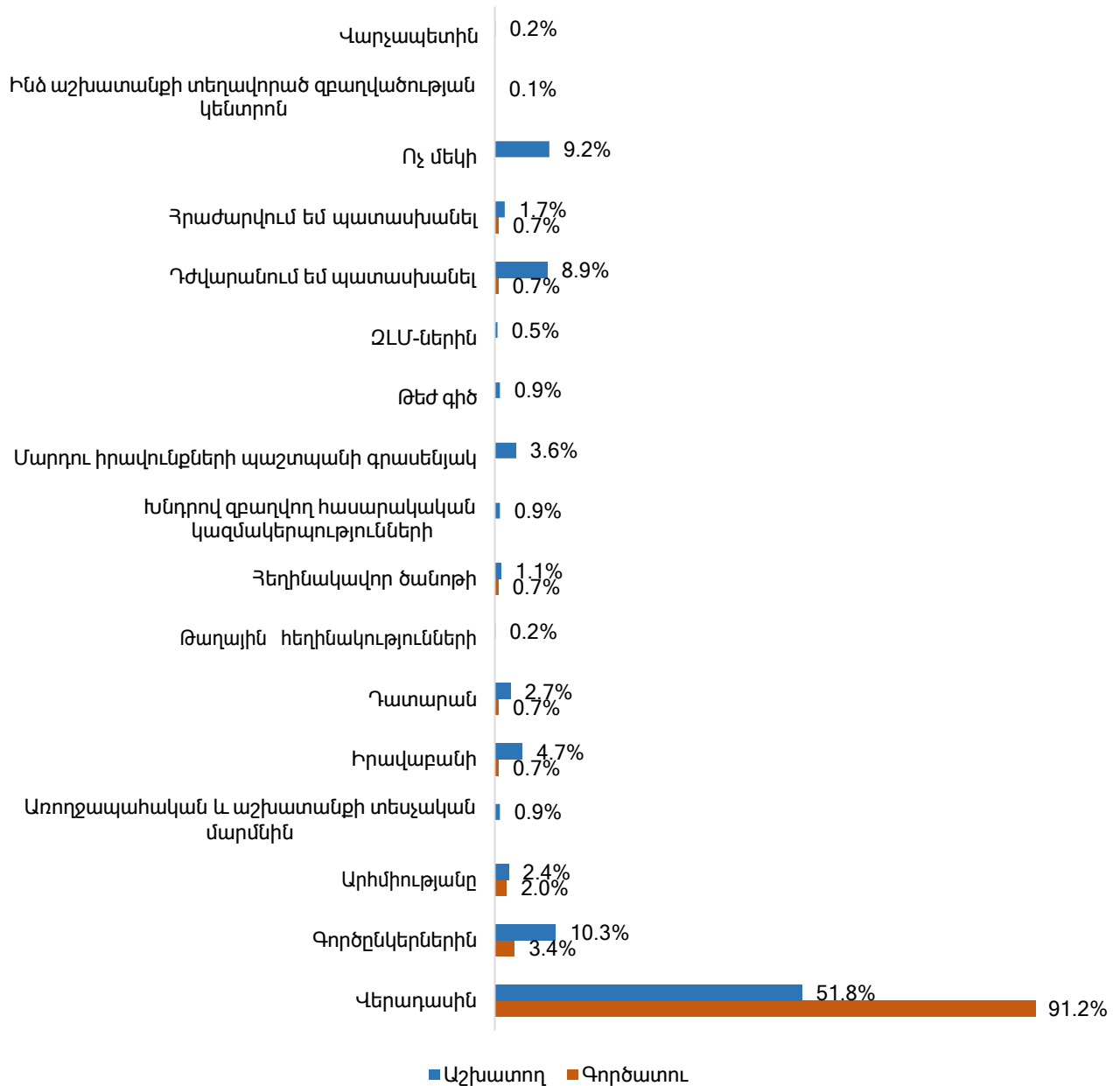
Չարցված աշխատողների 33.2%-ը հայտնել է, որ հանդիսանում է արհմիության անդամ, 62.4%-ը դժվարացել է պատասխանել, իսկ 62.4%-ը նշել է, որ արհմիության անդամ չէ: Գործատուներն էլ պատասխանել են, թե իրենց աշխատողների որ մասն է հանդիսանում արհմիության անդամ: Արհմիության առկայության մասին նշած գործատուների 82.6%-ը նշել է, որ գրեթե բոլոր աշխատողները հանդիսանում են արհմիության անդամ, 4.3%-ը նշել է՝ աշխատողների կեսից շատը, 4.3%-ը՝ կեսը, 8.7%-ը՝ կեսից քիչը: Աշխատողների հետ կոլեկտիվ պայմանագիր ունենալու մասին է նշել գործատուների 10.1%-ը:

Գծապատկեր 32. Աշխատողների հետ կոլեկտիվ պայմանագրի առկայություն



Ուսումնասիրության ընթացքում պարզել ենք, թե աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմներից որոնք են ամենաընդունելիները աշխատողների համար: Այն հարցին, թե գործատուի հետ աշխատանքային վեճի պարագայում ում կդիմեն աշխատողները՝ տարբերակները ներկայացված են Գծապատկեր 33-ով:

Գծապատկեր 33. Աշխատանքային վեճի պարագայում ում կդիմեն

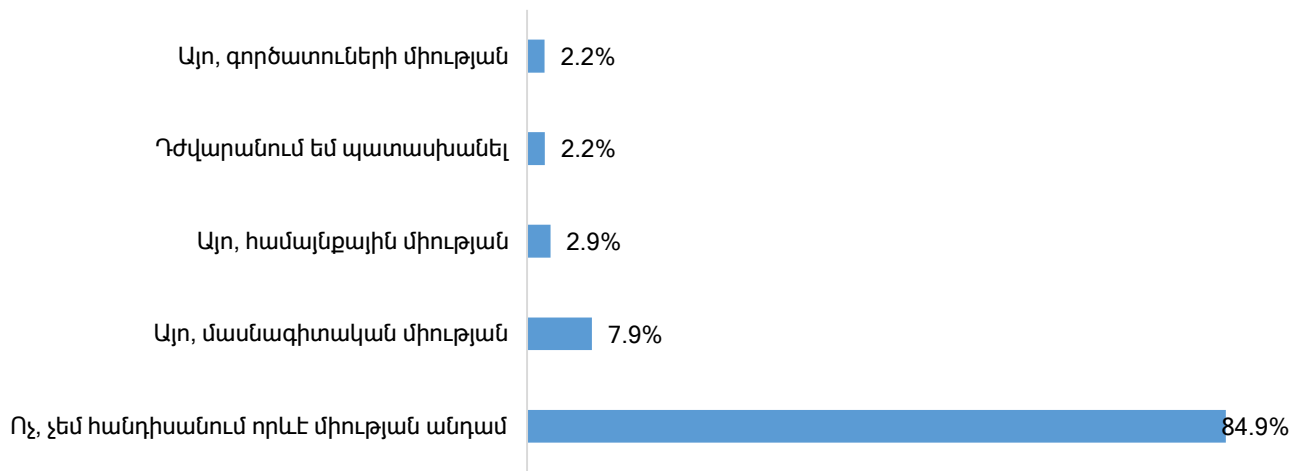


Ինչպես տեսնում ենք, գործատուները մեծամասամբ գտնում են, որ աշխատանքային վեճերի պարագայում աշխատողները դիմում են վերադասին, այլ ոչ թե այլ կառույցների: Մասնավորապես Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի մասին չի նշվել գործատուների կողմից: Նշենք, որ որակական հարցազրույցների ընթացքում նույնպես տվյալ կառույցի, որպես ստուգող մարմնի, մասին գրեթե չի ներկայացվել գործատուների

կողմից: Նրանք մեծամասամբ նշել են, որ ստուգումներ իրականացվում են արտադրանքի որակի հետ կապված, սակայն աշխատանքային պայմանների և նմանատիպ խնդիրների հետ կապված ստուգումների մասին չեն հիշատակվել: Տեսչական մարմնի դերի մասին խոսվել է COVID-19 համավարակի առնչությամբ՝ մատնանշելով նրա դերն ու գործառույթները համավարակի ընթացքում սահմանափակումների պահպանման գործընթացի վերահսկումը հիմնարկներում: Այդուհետ, ըստ որակական հարցազրույցներին մասնակցած գործատուների՝ նվազել է տվյալ կառույցի դերն ու վերահսկողությունը:

Չարցված գործատուների 84.9%-ը չի հանդիսանում որևէ միության անդամ: 7.9%-ն անդամակցում է մասնագիտական միությունների կամ ասոցիացիաների: Գործատուների միությանն անդամակցում է հարցվածների միայն 2.2%-ը:

Գծապատկեր 34. Ի՞նչ միության եք անդամակցում

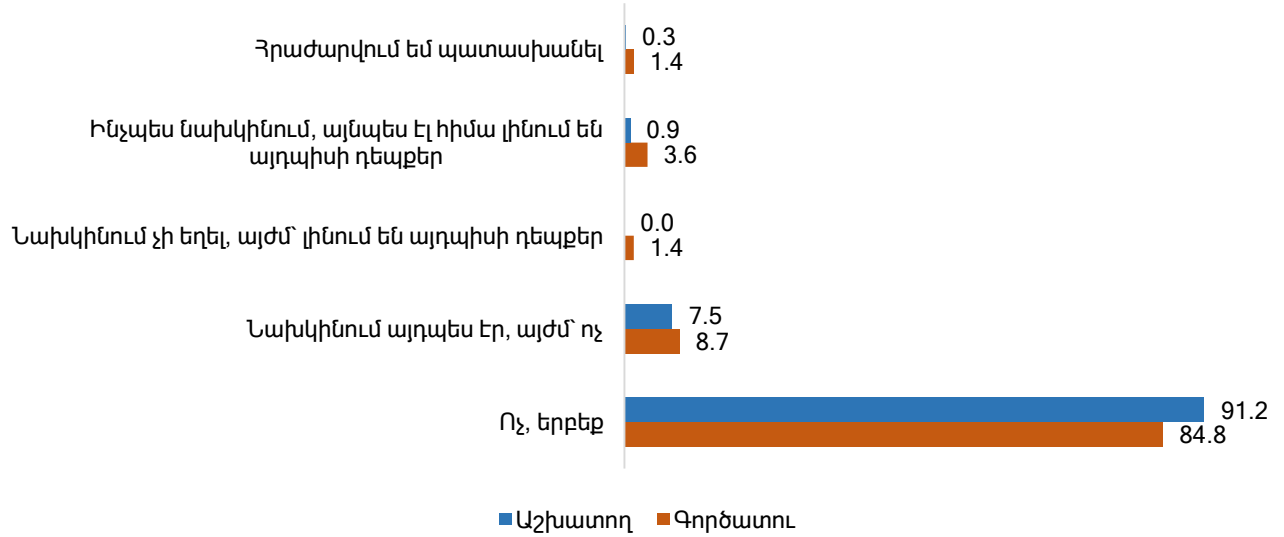


Այն հարցին, թե տեղյակ են արդյոք հարցվողները գործատուների միության մասին, 46.4%-ը դրական է պատասխանել, 4.3%-ը նշել է, որ համագործակցում է, իսկ 49.3%-ը տեղյակ չէ կառույցի մասին: Թե ինչ է տալիս գործատուների միությունը գործատուներին, կառույցի մասին երբևէ լսած հարցվողների 40%-ը դժվարացել է պատասխանել, 27.1%-ը նշել է գործարար կապեր, 12.9%-ը նշել է, որ ոչինչ էլ չի տալիս, 12.9%-ը՝ օրենսդրական նախաձեռնություններում մասնակցության հնարավորություն, 7.1%-ը՝ կոլեկտիվ բանակցություններում մասնակցելու հնարավորություն:

Ուսումնասիրության ընթացքում դիտարկվել է նաև, թե որքանով են աշխատողները կարողանում աշխատավայրում ազատորեն արտահայտել իրենց կարծիքն ու հայացքները: Այսպես՝ հարցված աշխատողների 90.7%-ը նշել է, որ աշխատանքից դուրս, ոչ աշխատանքային ժամերին ազատ են մասնակցելու քաղաքական կամ քաղաքացիական ակցիաների: 8.7%-ը նշել է, որ ոչ, չեն կարող, իսկ 0.5%-ը դժվարացել և 0.2%-ը հրաժարվել են պատասխանել հարցին: Տվյալ հարցին գործատուների 91.3%-ն է «այո» պատասխանել, «ոչ» պատասխանել է 6.5%-ը, իսկ 2.2%-ը դժվարացել է հարցին պատասխանել:

Այն հարցին, թե երբևէ եղե՞լ է այնպիսի դեպք, երբ աշխատողների /գործատուի հետ միասին ամբողջ կոլեկտիվով մասնակցեք որևէ քաղաքական միջոցառման, գործատուների և աշխատողների պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 35-ով:

Գծապատկեր 35. Գործատու-աշխատող միասին որևէ քաղաքական միջոցառման մասնակցություն



Աշխատավայրում խտրականության դրսևորումներ

Ուսումնասիրության ընթացքում պարզվել է, թե արդյոք աշխատավայրում կա տարբերակված վերաբերմունք՝ աշխատողների այս կամ այն խմբերի հանդեպ: Աղյուսակ 5-ում ներկայացված են հարցվողների պատասխանները այն հարցի վերաբերյալ, թե հետևյալ գործոններն արդյոք պայմանավորում են տարբերակված վերաբերմունք աշխատավայրում (գործընկերների կամ գործատուի կողմից), և եթե այո, ապա դրական, թե բացասական:

| Աղյուսակ 5. Տարբերակված վերաբերմունք պայմանավորող գործոնները | | | | | | | | | | |
|--|--------|------|--------|------|------------------|------|--------------|------|---------------|------|
| | Դրական | | Բացաս. | | Չկա տարբ. վերաբ. | | Դժվ. եմ պատ. | | Չրաժ. եմ պատ. | |
| | Աշխ | Գործ | Աշխ | Գործ | Աշխ | Գործ | Աշխ | Գործ | Աշխ | Գործ |
| 1. Աշխատողի հաշմանդամությունը | 49.7 | 42.0 | 1.0 | 5.1 | 39.0 | 34.8 | 9.4 | 14.5 | 0.9 | 3.6 |
| 2. Աշխատողի սոցիալական վիճակը | 39.4 | 34.8 | 1.8 | 0.7 | 57.0 | 57.2 | 1.8 | 5.1 | 0.1 | 2.2 |
| 3. Աշխատողի քաղաքական հայացքները | 24.7 | 10.9 | 2.3 | 2.2 | 69.5 | 81.9 | 3.3 | 2.9 | 0.3 | 2.2 |
| 4. Աշխատողի կրոնական հայացքները | 23 | 7.2 | 4.4 | 8.0 | 67.7 | 76.8 | 4.3 | 5.1 | 0.5 | 2.9 |
| 5. Աշխատողի մաշկի գույնը | 22.2 | 9.4 | 0.3 | 0.7 | 74.1 | 87.0 | 2.7 | 2.2 | 0.7 | 0.7 |
| 6. Աշխատողի սեռը | 25.8 | 13.8 | 1.1 | 2.9 | 71.2 | 79.7 | 1.8 | 2.9 | 0.1 | 0.7 |
| 7. Աշխատողի գենդերային պատկանելիությունը | 1.9 | 3.6 | 49.0 | 58.0 | 36.1 | 29.7 | 11.8 | 8.0 | 1.2 | 0.7 |
| 8. Աշխատողի տարիքը | 33.4 | 19.6 | 3.6 | 2.9 | 62.1 | 76.8 | 0.7 | 0 | 0.2 | 0.7 |
| 9. Աշխատողի հղի լինելը | 57.8 | 41.3 | 2.6 | 5.1 | 32.3 | 43.5 | 6.6 | 9.4 | 0.8 | 0.7 |
| 10. Աշխատողի առողջական վիճակը | 63.1 | 45.7 | 4.7 | 5.8 | 28.7 | 44.9 | 3.1 | 2.2 | 0.4 | 1.4 |

Ինչպես տեսնում ենք աղյուսակում, աշխատողի հանդեպ ավելի շատ դրական վերաբերմունք ձևավորվում է, ըստ հարցվողների, աշխատողի հղի լինելու հանգամանքով, իսկ ամենաշատ բացասական վերաբերմունք՝ գենդերային պատկանելությամբ:

Որքան էլ որ Աղյուսակ 5-ում տեսնում ենք, որ հաշմանդամություն ունեցող աշխատակիցների հանդեպ կա դրական վերաբերմունք, սակայն ի տարբերություն աշխատողների, գործատուներն ավելի շատ են նաև բարձրաձայնում բացասական վերաբերմունքի մասին: Ըստ ամենայնի, դա պայմանավորված է համշանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղերի հարմարեցման անհրաժեշտությամբ /խնդրով:

Այսպես՝ հարցված աշխատողների 59.2%-ը, իսկ գործատուների 87.0%-ը նշել է, որ աշխատավայրը հարմարեցված չէ հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար, համապատասխանաբար 21.4%-ը և 7.2%-ը նշել է, որ որոշ չափով է հարմարեցված, և միայն 16.6% և 4.3%-ն է նշել, որ լիովին հարմարեցված է:

Աշխատավայրում թեքահարթակի առկայությունը փաստել է աշխատող հարցվողների 33.6%-ը: 64.6%-ը նշել է, որ աշխատավայրում չկան թեքահարթակներ կամ հենաշարժողական դժվարություններ ունեցող անձանց համար այլ հարմարություններ: Նմանատիպ պատկեր է ստացվել նաև գործատուների հետ իրականացված հարցազրույցների արդյունքում: Գործատուների 62.3%-ը նշել է, որ աշխատավայրում չկան թեքահարթակներ կամ հենաշարժողական դժվարություններ ունեցող անձանց համար այլ հարմարություններ, իսկ դրանց առկայությունը փաստել է գործատուների 37.0%-ը:

Չարցված գործատուների միայն 5.1%-ն է նշել, որ աշխատանքի է վերցրել 18 տարին չըրացած անձի: Նրանց 71.5%-ը նշել է, որ աշխատանքի է ընդունել աշխատանքային պայմանագրով, 14.3%-ը՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագրով, իսկ 14.3%-ը՝ չի կնքել պայմանագիր: Աշխատանքի ընդունած գործատուների 71.4%-ը նշել է, որ աշխատանքի ընդունելիս պահանջել է տեղեկանք առողջական վիճակի մասին:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Ամփոփելով իրականացված ուսումնասիրության արդյունքները՝ ստորև ներկայացվում են մի շարք դրույթներ, որոնց շուրջ տվյալ ծրագրի շրջանակներում նախատեսվում է իրականացնել գործողություններ.

- Աշխատող բնակչության 16.7%-ն աշխատում են առանց պայմանագրի, իսկ պայմանագիր ունեցողների մոտ 4.5%-ը ծանոթ չեն պայմանագրի բովանդակությանը: Ոչ պայմանագրային աշխատանք են իրականացնում մեծամասամբ այն հարցվողները, ովքեր ունեն ավելի ցածր կրթական մակարդակ: Աշխատանքային իրավունքները մեծամասամբ խախտվում են այն դեպքերում, երբ աշխատողներն իրենց իրավունքներից տեղեկացված չեն:
 - *Անհրաժեշտ է հանրության լայն շրջանակներում բարձրացնել պայմանագրային հարաբերությունների մեջ մտնելու անհրաժեշտության գիտակցումը, հետագայում իրավունքների խախտումներից խուսափելու համար:*
- Աշխատողներին մեծամասամբ հասկանալի են իրենց աշխատանքային պայմանները, իրավունքներն ու պարտականությունները: Ամենահասկանալին պարտականություններն են, ապա պայմանները, և հետո՝ իրավունքները: Իրավունքների վերաբերյալ տեղեկատվության կարիքը նշվել է առավելապես կրթության և առևտրի ոլորտներում ներգրավվածներին:
 - *Անհրաժեշտ է մասնագիտական խմբերի համար կազմակերպել դասընթացների շարք, որի շրջանակներում ուսուցանել աշխատողների իրավունքներն ու դրանք պաշտպանելու մեխանիզմները:*
- Գործատուների կողմից հարց է բարձրացվել իրենց իսկ իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտության վերաբերյալ: Տվյալ դեպքում կարևորվում է օրենսդրության քննարկումներն ու առաջարկների ձևակերպումներն իրականացնել աշխատողների և գործատուների իրավունքների հավասարակշռմամբ: Գործատուների միությունների վերաբերյալ իրազեկվածությունը բավականին ցածր է, իսկ նման կառույցներից գործատուների սպասելիքներն՝ անորոշ:
 - *Անհրաժեշտ է ակտիվացնել գործատուների միությունների գործունեությունը, ինչպես նաև իրականացնել քննարկումներ գործատուների և նրանց ներկայացնող միությունների, փոքր և միջին ձեռնարկությունների զարգացմանը միտված կազմակերպությունների հետ՝ գործատուների շահերը հասկանալու և ներկայացնելու նպատակով:*
 - *Իրականացնել նաև իրազեկման աշխատանքներ գործատուների համար՝ տրամադրելով տեղեկատվություն աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների, գործատու-աշխատող փոխհարաբերությունների և այլ թեմաների շուրջ:*
- Աշխատողների 9.8%-ը տեղյակ չէ, որ ունի տարեկան վճարովի արձակուրդի իրավունք: Գործատուների մեծ մասը կողմ է, որպեսզի աշխատողներին ամենամյա վճարովի արձակուրդ տրամադրելը լինի գործատուի պարտավորությունը, քանզի աշխատողների ֆիզիկական վերականգնումը նպաստում է աշխատանքի որակի բարձրացմանը: Պետականորեն սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափի հետ կապված նույնպես գործատուները դեմ չեն փոփոխություններին:
 - *Անհրաժեշտ է իրականացնել համապատասխան փոփոխություններ:*
- Բավականին ցածր է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի՝ որպես աշխատանքային վեճերի պարագայում աշխատողների իրավունքների պաշտպանի դերի ընկալումը ինչպես գործատուների, այնպես էլ աշխատողների շրջանում:
 - *Խթանել Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ակտիվության բարձրացմանը աշխատավայրերում ստուգումների իրականացման հարցում:*

- *Բարձրացնել կառույցի մասին իրազեկվածության մակարդակը:*
- Գործատուների կողմից հարց է բարձրացվել աշխատուժի (ինչպես որակավորված, այնպես էլ որակավորում չպահանջող) համալրման դժվարությունների վերաբերյալ: Աշխատողները, շատ դեպքերում չեն համաձայնում աշխատանքի անցնել նույնիսկ մինիմալ աշխատավարձից բարձր աշխատավարձով՝ գերադասելով մնալ սոցիալական ապահովության նպաստների համակարգում:
 - *Ապահովել կապը կրթական հաստատությունների (ֆորմալ և ոչ ֆորմալ) և գործատուների միջև:*
 - *Վերանայել նպաստների տրամադրման համակարգը՝ աշխատունակ բնակչությանը մոտիվացնելով դեպի աշխատանքը:*
 - *Աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ հանրայնորեն իրականացնել իրազեկության բարձրացման միջոցառումներ, որպեսզի ինչպես աշխատողներն իրազեկ լինեն իրենց իրավունքներից, այնպես էլ գործատուները սկսեն գիտակցել, որ իրենց գործունեության արդյունավետությունը կախված է աշխատողների բավարարվածությունից, որի հիմքում ընկած է վերջիններիս աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածությունը:*