

# **ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՑԱԼ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ՝ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ՓՈՐՁԻ ՀԻՄՆԱՆ ՎՐԱ**

## **ԳԼՈՒԽ 1. ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ, ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՈՒՄ ԵՎ ԱՇԿԵՐՏՈՒԹՅՈՒՆ. ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐ**

Անհրաժեշտ է հաշվի առնել հետևյալ երեք տերմինների միջև եղած տարբերությունները. **աշկերտություն (Apprenticeship)**, **մասնագիտական ուսուցում (Internship կամ Traineeship)**, ինչպես երբեմն կոչվում է Եվրոպայում) և **կամավորություն (Volunteering)**, քանի որ նրանք հեշտությամբ համընկնում են աշխատանքի շուկա մուտք գործելիս առաջարկվող գործունեություններում:

### **1. Կամավորություն**

Այս դեպքում աշխատանքը կատարվում է առանց վճարի՝ ոչ պարտադիր հիմունքներով՝ հոգուտ այլ անձանց, կազմակերպությունների կամ պետության՝ հանուն որոշակի պատճառի կամ հավատի:

### **2. Աշկերտություն**

Մա հին սահմանում է և սովորաբար վերաբերում է աշխատավայրում գործնական աշխատանքային փորձի և դպրոցում կամ ուսումնական կենտրոնում տեսական կամ գործնական կրթության ժամանակահատվածների համակարգված համադրությանը, որը սովորաբար իրականացվում է մի քանի տարիների ընթացքում և ունի ավարտելու և հավաստագրելու համար նախատեսված որոշակի չափանիշներ:[\[1\]](#)

### **3. Մասնագիտական ուսուցում**

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) համաձայն[\[2\]](#)՝ «**Մասնագիտական ուսուցում**» տերմինի համընդհանուր սահմանում գոյություն չունի: Ներկայումս այն սովորաբար դիտվում է որպես պայմանավորվածության մի տեսակ, որի ժամանակ ուսանողը, շրջանավարտը կամ այլ աշխատանք փնտրողը օրեր կամ ամիսներ շարունակ կատարում է աշխատանք բիզնեսում կամ այլ կազմակերպությունում, ձեռք է բերում որոշակի աշխատանքի, մասնագիտության կամ արդյունաբերության փորձ:

Ի հակառակ աշկերտության՝ մասնագիտական ուսուցման միջոցով ներգրավված «փորձը» կարող է պակաս համակարգված կերպով ձեռք բերվել, և ավելի լայն եղանակներով:

**Աղյուսակ 1՝ Կամավորության, մասնագիտական ուսուցման և աշկերտության հարաբերությունը**

## ԳԼՈՒԽ 2 ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄ

### 1. Կամավորության կարգավորումներ՝ համաձայն Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպության

Իր «Կամավորական աշխատանքի չափման ձեռնարկ» աշխատությունում<sup>[3]</sup> ԱՄԿ-ն առաջարկում է տերմինի հետևյալ սահմանումը. **Անվճար ոչ պարտադիր աշխատանք, այսինքն՝ ժամանակ, որն անհատներն առանց վճարի անցկացնում են գործունեություն իրականացնելիս կամ կազմակերպության միջոցով կամ անմիջականորեն՝ սեփական ընտանիքից դուրս գտնվող այլոց համար:** Բացի այդ, ուսումնասիրությունը սահմանում է կամավորության սահմանման մի շարք հատկանիշներ:

- **Այն ներառում է աշխատանք:** Սա նշանակում է, որ այն ներառում է գործունեություններ որոնք արտադրում են ապրանքներ և/կամ մատուցում ծառայություններ, որոնք ինչ-որ բանով նպաստում են դրա ստացողի հնարավոր արժեքին: Անհրաժեշտ է ընդգծել երկու կետ.
  - Կամավորությունը աշխատանք է: Գործունեությունը պետք է նպաստի տնտեսության ընդհանուր արտադրության սահմանների ներքո գտնվող ծառայությունների մատուցմանը և ապրանքների արտադրությանը: Սա նշանակում է, որ գործունեությունը չի իրականացվում միայն իրականացնող անձի շահի կամ վայելքի համար: Նմանապես, վերապատրաստման և կրթության բնագավառում իրականացված գործունեությունը իրենից չի ներկայացնում կամավորական աշխատանքը, քանի որ այն սովորաբար չի արտադրում այնպիսի արդյունք, որը գտնվում է տնտեսության արտադրության սահմանների ներքո և հետևաբար չի համապատասխանում «աշխատանքի» սահմանմանը: Հիմնական կամավորական աշխատանքը գտնվում է զբաղվածության՝ ներկայումս հասկանալի միջազգային հասկացության ներքո, սակայն կան կամավորական գործունեություններ, որոնք դուրս են դրանից:
  - Կամավոր համարվելու համար անձը պետք է «որոշ» կամավոր աշխատանք կատարի նշված ժամանակահատվածում: Զբաղվածության միջազգային հասկացությունում «որոշ» բառը սովորաբար ընկալվում է առնվազն մեկ ժամ կարճ ժամանակահատվածի համար (մեկ օր կամ մեկ շաբաթ): Սակայն հարկ է հաշվի առնել, որ կամավորությունը կարող է իրականացվել նշյալից էլ ավելի կարճ ժամանակահատվածների համար:
- **Այն չվճարվող է:** Կամավորական աշխատանքն իր սահմանմամբ աշխատանք է առանց վճարման կամ փոխհատուցման, լինի դա կանխիկ, թե՛ բնեղենով: Սակայն, դրամական կամ բնեղենով փոխհատուցման որոշակի ձևեր կարող են հնարավոր լինել՝ չխախտելով սահմանման այս հատկանիշը:
- Կամավորները կարող են փոխհատուցել իրենց հանձնարարությունների կատարման համար օգտագործած գրպանի ծախսերի դիմաց (օրինակ՝ ճանապարհորդության ծախսեր կամ սարքավորումների արժեք):
- Այնպիսի ծառայություններ, ինչպիսիք սնունդն է և փոխադրամիջոցները կարող են մատուցվել կամավորին, քանի դեռ դրանց արժեքը հավասար չէ տեղական շուկայի աշխատավարձի արժեքին կամ չի գերազանցում այն:

- Կամավորները կարող են ստանալ իրենց կենսապահովման ծախսերը ծածկելու համար նախատեսված կրթաթոշակները, քանի դեռ կրթաթոշակները չեն համապատասխանում տեղական շուկայական արժեքին, աշխատանքի որակին կամ քանակին կամ դրա արդյունքին (եթե առկա են):
- Կամավոր աշխատանքի դիմաց խորհրդանշական նվերներ կամ երախտագիտության այլ նման արտահայտություններ կարող են տրվել կամավորին, քանի դեռ նրանք հավասար չեն տեղական շուկայի աշխատավարձի արժեքին:
- Արդյոք այդպիսի փոխհատուցման արժեքը համարվում է տեղական շուկայի աշխատավարձի արժեքին հավասար կամ դրանից ավելի՝ կարող է վայրից վայր բավականաչափ տարբեր լինել: Ցածր վարձատրվող տարածքներում սննդամթերքի բնեղենով տրամադրումը, օրինակ, կարող է դիտվել որպես նշանակալից փոխհատուցում: Յուրաքանչյուր երկիր պետք է այդ որոշումները կայացնի տեղական սովորույթների համաձայն:
- Կամավորները կարող են ստանալ կամավորությունից ոչ նյութական օգուտներ, ինչպիսիք են հմտությունների զարգացում, սոցիալական կապեր, աշխատանքային կոնտակտներ, սոցիալական դիրք և սեփական արժեքի զգացողություն:
- **Այն ոչ պարտադիր է:** Կամավորական աշխատանքը պետք է ներառի ընտրության զգալի տարր: Անձինք ներգրավում են նման գործունեությունում հոժարակամորեն՝ առանց օրենսդրական պարտավորության կամ այլ եղանակով հարկադրման:
- Զվճարվող աշկերտությունը, որը պահանջվում է աշխատանքի ընդունվելու համար և պրակտիկան և ուսանողական կամավոր աշխատանքը, որոնք պահանջվում են ուսումնական կամ այլ վերապատրաստման ծրագիրն ավարտելու կամ շարունակելու համար խախտում են սահմանման ոչ-պարտադիր տարրը և, հետևաբար, չպետք է դիտվեն որպես կամավոր աշխատանք:
- **Այն ներառում է**
- «**ուղղակի» (direct) կամավորությունը**, օրինակ՝ կամավորական գործունեություն, որն անմիջականորեն իրականացվում է այլ ընտանիքների համար,
- «**կազմակերպվության վրա հիմնված» (organization-based) կամավորություն**, օրինակ՝ կամավորություն՝ իրականացված շահույթ չհետապնդող կազմակերպությունների կամ այլ կառույցների համար կամ միջոցով:
- **Այն չի ներառում աշխատանք, որը կատարված է առանց վճարի կամավորի սեփականի ընտանիքի համար:**
- **Այն ներառում է առանց պարտադրանքի կատարած կամավորություն ինստիտուցիոնալ բոլոր տեսակի համակարգերում՝** շահույթ չհետապնդող կազմակերպություններ, կառավարություն, մասնավոր բիզնեսներ և այլն:
- **Այն չի սահմանափակում կամավորական աշխատանքի շրջանակը որոշակի շահառուով:** Կամավորական աշխատանքը կարող է իրականացվել հոգուտ կազմակերպությունների և պատճառների լայն շրջանակի, ներառյալ՝ մարդիկ, շրջակա միջավայր, կենդանիներ, ավելի լայն համայնք և այլն:

Բացի այդ, հարկ է խոսել **կամավորության տնտեսական ծավալից:** Հետևյալ նախադասությունը ցույց է տալիս, թե ինչպես է, ԱՄԿ-ի տեսանկյունից, եկամտաբեր գործունեությանը մասնակցելը կազմում կամավորների կողմից ակնկալվող աշխատանքների մի մասը, որի վերջնական արդյունքը, օրինակ, ապրանքների կամ ծառայությունների

արտադրությունն է: «Ընթացիկ «Ազգային հաշիվների համակարգի» կանոնների համաձայն՝ կամավոր զբաղվածության աշխատանքային ծախսերը ապրանքների և ծառայությունների արտադրության մեջ պետք է ներգրավվեն առնվազն արտադրողականության ցուցանիշների հաշվարկման համար քանակի տեսանկյունից»:<sup>[4]</sup>

## 2. Կամավորական աշխատանքի կարգավորումը Եվրոպայում

**«Երիտասարդական նախաձեռնությունների ֆորումը»** գլխավորում է նախաձեռնությունը Եվրոպայում իշխող կամավոր աշխատանքի համար միասնական շրջանակի ապահովման գործում: 2012թ. Երիտասարդական նախաձեռնության ֆորումը, Եվրոպայի խորհրդի Եվրոպական հանձնաժողովի և Եվրոպական երիտասարդական հիմնադրամի հետ համատեղ, մեկնարկեց **«Կամավորների իրավունքների և պարտականությունների Եվրոպական խարտիան»:** Խարտիան տրամադրում է «կամավորական գործունեության» հետևյալ սահմանումը. Կամավորական գործունեությունն իրականացվում է կամավորների կողմից: Գործունեությունն իրականացվում է շահույթ չհետապնդող գործի համար և չի փոխարինում վճարովի անձնակազմին: Գործունեությունը կարող է իրականացվել կամավորական ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունների (volunteering provider) կամ կամավորի սեփական նախաձեռնության շրջանակներում:

Խարտիան նախատեսում է կամավորական ծառայությունների տրամադրողների համար մի քանի դրույթներ, որոնցից 2-ն են վերաբերելի.

**Հոդված 27 Կամավորական ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունների եկամուտը չպետք է հարկվի:**

**Հոդված 28 Կամավորական ծառայություններ մատուցող կազմակերպությունները պետք է ընտրեն կամավորներին իրենց առաքելությանը և տեսլականին համապատասխան, ինչպես նաև հաշվի առնելով՝ կամավորների որոշակի հմտությունները և պրոֆիլները, եթե որոշակի կամավորական գործողություններ դրանք պահանջեն:**

«Երիտասարդական նախաձեռնությունների ֆորումը» դիտում է գործունեությունը որպես կամավոր, երբ այն համապատասխանում է հետևյալ չափանիշներին.

- Գործունեությունն իրականացվել է **անձի սեփական ազատ կամքով** և ներառում է ժամանակի և էներգիայի հանձնառություն՝ կատարել գործողություններ ի շահ այլոց կամ ամբողջ հասարակությանը,
- Գործունեությունը **չվճարվող է**, սակայն կարող է ներառել ծախսերի փոխհատուցում, որոնք ուղղակիորեն վերաբերում են կամավորական գործունեությանը,
- Այն իրականացվում է **շահույթ չհետապնդող նպատակներով**՝ հիմնականում ոչ կառավարական կազմակերպություններում, հետևաբար՝ չի կարող մոտիվացվել ֆինանսական կամ նյութական շահով,
- Կամավորությունը չպետք է օգտագործվի այն կերպով, որպեսզի փոխարինի վճարովի անձնակազմին:

**Կամավորական կազմակերպությունների ստոցիացիան**, որը համարվում է շահույթ չհետապնդող կազմակերպությունների Եվրոպական հարթակ,<sup>[5]</sup> տարբերակում է.

- **Կամավորություն**, որը կարող է լինել պատահական կամ կանոնավոր, կես դրույքով կամ լրիվ դրույքով: Լավագույն տարբերակն է ապահովել, որ պաշտոնական կամավորները ապահովագրվեն պատահարներից, առողջապահության և երրորդ անձանց պատասխանատվության ապահովագրությունների միջոցով, ստանան համապատասխան վերապատրաստում և կառավարում, ինչպես նաև բոլոր գրպանային ծախսերի փոխհատուցում:
- **Կամավորական ծառայություն**, որը վերաբերում է որոշակի, ամբողջ դրույքով կատարված կամավորական գործունեությանը, որն իրականացվում է շարունակական հիմունքներով աշխատանքի սահմանափակ ժամանակահատվածի համար: Նշալը չպետք է խառնել **քաղաքացիական ծառայության** հետ, որը կամավոր ծառայություն է, որը կառավարվում է պետության կողմից կամ պետության անունից, օրինակ՝ սոցիալական դաշտում կամ քաղաքացիական պաշտպանության, և «քաղաքացիների (civilian) ծառայություն», որը պարտադիր զինվորական ծառայության այլընտրանքն է որոշ երկրներում, սակայն կամավոր չէ:

Եվրոպայում կամավորության պատմությունը և բովանդակությունը բավականաչափ տարբերվում են երկրից երկիր: Մինչդեռ ԵՄ անդամ որոշ երկրներ ունեն երկարատև ավանդույթներ կամավորության մեջ կամ լավ զարգացած կամավորական ոլորտներ (օրինակ՝ Իռլանդիա, Նիդերլանդներ և Մեծ Բրիտանիա), այլ երկրներում կամավորական սեկտորը դեռևս գտնվում է ձևավորման փուլում կամ թույլ զարգացած է (օրինակ՝ Բուլղարիա, Հունաստան, Լատվիա, Լիտվա և Ռումինիա):

Եվրոպայում կամավորության պատմությունը և բովանդակությունը բավականաչափ տարբերվում են երկրից երկիր: Մինչդեռ ԵՄ անդամ որոշ երկրներ ունեն երկարատև ավանդույթներ կամավորության մեջ կամ լավ զարգացած կամավորական ոլորտներ (օրինակ՝ Իռլանդիա, Նիդերլանդներ և Մեծ Բրիտանիա), այլ երկրներում կամավորական սեկտորը դեռևս գտնվում է ձևավորման փուլում կամ թույլ զարգացած է (օրինակ՝ Բուլղարիա, Հունաստան, Լատվիա, Լիտվա և Ռումինիա):

Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ տնտեսական զարգացման և աշխատուժի ավելի բարձր մակարդակ, ինչպես նաև ժողովրդավարական քաղաքական և ինստիտուցիոնալ ավանդույթ ունեցող երկրները, ավելի հակված են ունենալ լավ զարգացած քաղաքացիական հասարակություն և ավելի շատ շահույթ չհետապնդող կազմակերպություններ: Հետևաբար, ԵՄ-ում նախկին կոմունիստական երկրների մեծամասնության ակնհայտ առանձնահատկությունը կամավոր մասնակցության ցածր մակարդակն է և թույլ կամավորական սեկտորը: Նույնիսկ այնպիսի երկրներում, ինչպիսիք են Հունգարիան, որը կամավոր միությունների երկար ավանդույթ է ունեցել, կոմունիստական ռեժիմը դադարեցրեց կամավորական սեկտորի զարգացմանը: Կամավոր միավորումների մեծ մասը արգելված էր, և ինչն էլ մնացել էր, ազգայնացվեց և վերցվեց պետական վերահսկողության ներքո: Այդ ժամանակ ստեղծվեցին պետական բյուջեներից ֆինանսավորվող և

կումունիստական կուսակցության հետ սերտորեն համագործակցող «սոցիալական կազմակերպություններ»:

ԵՄ շատ երկրների համար շրջադարձային կետը եղել է նաև սոցիալական պետության ճգնաժամը: Հանրային իշխանությունների կողմից հասարակության կարիքներին պատասխանելու գործում աճող բարդությունների և սոցիալական պետության ընդհանուր ճգնաժամի հետևանքով կազմակերպությունների մի նոր ալիք հայտնեց ասպարեզում:

Առկա է հետևյալ տարբերակումը.

- Երկրներ, որոնք ունեն «Կամավորության մասին» օրենք. Բելգիա, Կիպրոս, Չեխիա, Հունգարիա, Իտալիա, Լատվիա, Լյուքսեմբուրգ, Մալթա, Լեհաստան, Պորտուգալիա, Ռումինիա և Բալանիա:
- Երկրներ, որտեղ «Կամավորության մասին» օրենքը ընթացքում է. Բուլղարիա և Սլովենիա:
- Երկրներ, որոնք չունեն օրենսդրական կարգավորումներ, բայց որտեղ կամավորությունը կարգավորվում է, ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն, այլ՝ արդեն գործող օրենքների ներքո. Ավստրիա, Դանիա, Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Հունաստան, Իռլանդիա, Լիտվա, Հոլանդիա, Սլովակիա, Շվեդիա և Մեծ Բրիտանիա:

Կամավորության կարգավիճակի վերաբերյալ դիտարկումները հետևյալ հարցերի վերաբերյալ են.

- Ունեն արդյո՞ք կամավորները ունեն իրավական կարգավիճակ: Այն օգտագործվում է պարզելու և պարզեցնելու համար կամավորության հետ կապված մի շարք ասպեկտներ, մասնավորապես՝ կամավորի և անձնակազմի վճարովի անդամների միջև տարբերությունը:
- Ծախսեր և փոխհատուցում. Շատ երկրներում կանոնն այն է, որ անձի կողմից կատարված ծախսերը փոխհատուցվում են կազմակերպության կողմից:
- Հարկերից ազատում կամավորների համար. Շատ երկրներում կամավորների ծախսերի փոխհատուցումն ազատվում է հարկերից:
- Արդյո՞ք առկա են սահմանափակումներ: Մի շարք երկրներում ֆիզիկական անձինք ազատ են կամավոր աշխատել՝ անկախ զբաղվածության կարգավիճակից, և կամավորությամբ զբաղվելը չի ազդում գործազրկության նպաստների վրա: Շատ հաճախ սահմանափակումները կապված են կամ աշխատանքի ժամաքանակի հետ, որը կամավորը կարող է կատարել՝ առանց ազդեցություն թողնելու իր նպաստների կամ կամավոր աշխատանքի բնույթի վրա, որը համարվում է վարձատրությամբ աշխատանք:
- Կամավորների կողմից իրականացվող գործունեության տեսակները ներառում են նաև եկամուտ գեներացնող գործունեություններ այն դեպքում, երբ շահույթը ձևավորվում է շահույթ չհետապնդող նպատակների համատեքստում: Ավելին, տեղեկնքը գնում է նրան, որ ավելի և ավելի են կամավորները ներառվում են շահույթ հետապնդող կազմակերպություններում՝ սոցիալական կորպորատիվ պատասխանատվության

գործունեության շրջանակներում, ինչպես օրինակ Կիպրոսում է, Էստոնիայում, Լեհաստանում և Միացյալ Թագավորությունում: Եթե նայենք կամավորների կողմից կատարված գործունեության տեսանկյունից, ևս կգտնենք եկամուտ-գեներացնող տեսակներ, օրինակ ֆոնդերի հայթայթումը Միացյալ Թագավորությունում, կամ ապրանքների արտադրումը հավաքագրումը և վաճառքը Ֆրանսիայում:

- Ի՞նչ պաշտպանական միջոցներ են առկա կամավորների համար, օրինակ՝ ապահովագրություն:
- Ի՞նչ այլ աջակցության սխեմաներ կարող են լինել կամավորների համար, օրինակ՝ փորձի հաստատում:[\[6\]](#) Հարկ է նշել, որ աշխատավայրում կամավորությունը չի դիտվում որպես աշխատանքային փորձ: Սակայն, օրինակ Եվրոպական անձնակազմի ընտրության գրասենյակը նշում է, որ կամավորությունը հաշվի կառնվի աշխատանքի ընդունվելիս որպես փորձ, եթե այն վճարվում է և այն պետք է ասիմիլացվի ինտենսիվությամբ (շաբաթական ժամեր) և ստանդարտ աշխատանքի տևողությամբ[\[7\]](#): Ենթադրվում է, որ վճարում ասելով հասկացվում է լայն իմաստով՝ հաշվի առնելով վերոնշյալ սահմանափակումները:

### ԳԼՈՒԽ 3 ՄԱՍՆԱԳԻՏԱԿԱՆ ՈՒՍՈՒՑՄԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

#### 1. Ընդհանուր պատկեր

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) համաձայն[\[8\]](#)՝ «Մասնագիտական ուսուցում» (Internship) եզրույթի համընդհանուր սահմանում գոյություն չունի:

- Այն առաջացել է բժշկական կրթության համատեքստում, որտեղ այն դեռևս օգտագործվում է բժիշկների ասպիրանտուրայի վաղ շրջանում այն ժամանակաշրջանը նշելու նպատակով, երբ նրանք աշխատում են հիվանդանոցներում համեմատաբար ցածր վարձատրության դիմաց:
- Այս ցուցանիշը ժամանակի ընթացքում զարգացել է. ներկայումս մասնագիտական ուսուցումը սովորաբար դիտվում է որպես պայմանավորվածության մի տեսակ, որի ժամանակ ուսանողը, շրջանավարտը կամ այլ աշխատանք փնտրողը օրեր կամ ամիսներ շարունակ կատարում է աշխատանք բիզնեսում կամ այլ կազմակերպությունում, ձեռք է բերում որոշակի աշխատանքի, մասնագիտության կամ արդյունաբերության փորձ:

Ի հակառակ աշկերտության, մասնագիտական ուսուցման միջոցով ներգրավված «փորձը» կարող է պակաս համակարգված կերպով ձեռք բերվել, և ավելի լայն եղանակներով, մասնավորապես՝

- Կարող է բավարարել պաշտոնական կրթության կամ վերապատրաստման ծրագրի պահանջին, կամ, առնվազն, ընդգրկվել ծրագրում:

- Կարող է սահմանվել բիզնեսի կամ կազմակերպության կողմից իր նպատակների համար՝ առանց որևէ ուսումնական հաստատության անմիջական կապի:
- Մասնագիտական ուսուցումները կարող են նաև սահմանվել, ֆինանսավորվել կամ օժանդակվել կառավարությունների կողմից՝ որպես «ակտիվ» աշխատաշուկայի քաղաքականության մաս, որը նախատեսված է գործազուրկներին աջակցելու համար:[\[9\]](#)

Հարկ է նշել, որ **մասնագիտական ուսուցումը կարող է լինել ոչ միայն վճարովի, այլև՝ չվճարվող**: Այսպես, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության համաձայն՝ **վճարովի մասնագիտական ուսուցումը** կարող է հեշտությամբ դիտվել որպես աշխատանքի տեսակ՝ նույնիսկ եթե այն բավարարում է կրթական կամ վերապատրաստման դասընթացների պահանջներին: **Չվճարվող մասնագիտական ուսուցումը**, մյուս կողմից, բնութագրվում է որպես կամավոր բնույթի աշխատանք, քանի որ մասնագիտական ուսուցում անցնող անձը (Intern) «կամավոր կերպով» մատուցում է ծառայություններ՝ առանց վճարման ակնկալիքի, թեև վերջինս կարող է հույս ունենալ և ակնկալել ստանալ այլ տեսակի հաստուցումներ՝ փորձի, գործնական կոնտակտների կամ պարգապես ավելի հարուստ ինքնակենսագրության տեսքով:

Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի բանաձևը հրավիրում էր «սոցիալական գործընկերներին» (այսինքն՝ արհմիություններին ու գործատուներին) ոչ միայն խրախուսել ձեռնարկություններին ավելի շատ մասնագիտական ուսուցումներ կամ աշկերտություն տրամադրել, այլև՝ կոլեկտիվ բանակցություններ վարել մասնագիտական ուսուցումներ անցնողների և աշկերտների աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ և իսկապես «բարձրացնել երիտասարդ աշխատողների աշխատանքային իրավունքների մասին իրազեկվածությունը»[\[10\]](#): ԱՄԿ-ն հետագայում զգուշացրեց այն հնարավոր վտանգների մասին, երբ մասնագիտական ուսուցումները պարգապես դառնում են «ծածկված աշխատատեղ»՝ առանց որևէ իրական գործնական ուսուցման, ինչը նախապես խոստացվել էր[\[11\]](#):

## 2. Մասնագիտական ուսուցումները ԵՖ Եվրոպական սոցիալական խարտիայի համատեքստում

Եվրոպական սոցիալական խարտիան, այսուհետ՝ Խարտիա, ԵՖ սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի, այսուհետ Կոմիտե, կողմից մեկնաբանվել է ամբողջ Եվրոպայում վճարովի և չվճարվող մասնագիտական ուսուցումների առաջացման ներկայիս միտումների լույսի ներքո. Խարտիայի երեք հոդվածները վերաբերում են նշյալ աշխատանքային պրակտիկաների կարգավորմանը.

### **Ա) Հոդված 4՝ Արդար վարձատրության իրավունք**

Խարտիայի 4-րդ հոդվածի ներքո ստորագրող պետությունները *«ճանաչում են աշխատողների աշխատանքի վարձատրության իրավունքը, որը նրանց և նրանց ընտանիքներին կապահովի արժանապատիվ կենսամակարդակով»*: Կոմիտեի 2010 թվականին՝ Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի վերաբերյալ ընդունված Մեկնաբանության հայտարարությունը



(Statement of Interpretation) սահմանում է այն ստանդարտը, որը կառավարությունը պետք է օգտագործի՝ «արդար վարձատրություն»-ը ազգային համատեքստում սահմանելիս, այն է՝ զուտ միջին աշխատավարձի 60%-ը, որը ենթակա է բացառությունների, սակայն այն պետք է լինի նաև աղքատության գծից վեր: Ավելին, ըստ Կոմիտեի՝ «**Լիարժեք կենսամակարդակ**»-ի հասկացությունը դուրս է գալիս միայն հիմնական նյութական կարիքներից, ինչպիսիք են սննդամթերքը, հագուստը և բնակարանային պայմանները և ներառում է մշակութային, կրթական և սոցիալական գործունեության համար անհրաժեշտ միջոցներ»: Ամփոփելով՝ Հանձնաժողովը որոշել է, որ արդարացի աշխատավարձը որոշվում է՝ հղում կատարելով համադրելի աշխատանքի համար կիրառելի վարձատրությամբ՝ վերջնական նպատակ ունենալով երիտասարդներին ապահովել միջինից բարձր կենսամակարդակով: Այսպիսով, պարզ է, որ քանի որ չվճարվող մասնագիտական ուսուցում անցնողները ստանձնում են ստանդարտ պայմանագրային պաշտոններում աշխատողների մասնագիտական պարտականությունները և ժամային պահանջները, ապա նրանք պետք է դիտվեն որպես «աշխատողներ»՝ Խարտիայի իմաստով:

### **Բ) Հոդված 7 Երեխաների և երիտասարդ անձանց պաշտպանության իրավունք**

Խարտիայի 7-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Երեխաների 7 երիտասարդների պաշտպանության իրավունքի արդյունավետ իրականացման ապահովման նպատակով Կողմերը պարտավորվում են. [...] 5. Ճանաչել երիտասարդ աշխատողների և աշկերտների արդար վարձատրության կամ այլ համապատասխան նպաստներ ստանալու իրավունքը»: Փաստորեն, 5-րդ պարբերությունը նախատեսում է երիտասարդների շահագործման աշխատանքային իրավիճակներից պաշտպանություն, որը նրանց զրկում է վարձատրությունից կամ արդարացի օգուտներից:

### **Գ) Հոդված 10 Մասնագիտական դասընթացների (Vocational training) իրավունք**

Խարտիայի 10-րդ հոդվածը կիրառվում է ինչպես «աշխատողներ»-ի, այնպես էլ այլոց նկատմամբ, որոնք չեն սահմանվում որպես «աշխատող», ներառյալ՝ օգտագործելով «բոլոր անձինք» և «երիտասարդ տղաներ և աղջիկներ» եզրույթները: Հետևաբար, սույն հոդվածը տրամադրում է նաև մասնագիտական ուսուցում անցնողների պաշտպանություն, նույնիսկ եթե վերջիններս «աշխատողներ» չեն հանդիսանում: 10-րդ հոդվածը պահանջում է, որ պետությունները հնարավորություն ընձեռեն նման դասընթացներից օգտվել ինչպես երիտասարդներին, այնպես էլ՝ մեծահասակներին, անհրաժեշտության դեպքում տրամադրել ֆինանսական օգնություն և ապահովել, որ երիտասարդները չշահագործվեն: «Անհրաժեշտության դեպքում» եզրույթը պետք է մեկնաբանել այնպես, որպեսզի պահանջվի, որ մասնագիտական ուսուցման միջոցով մասնագիտական փորձ ձեռք բերող անձինք վճարվեն, մասնավորապես՝ մի քանի ամիս տևողությամբ պաշտոնների համար: Այս ֆինանսական օգնությունը կարևորագույն բաղադրիչ է մասնագիտական ուսուցում անցնող երիտասարդների շահագործման կանխարգելման գործում:

## **3. Մասնագիտական ուսուցումները ԵՄ կարգավորումների համատեքստում**

Եվրոպական միությունը որպես մասնագիտական ուսուցում օգտագործում է “traineeship” եզրույթը՝ “internship”-ի փոխարեն: ԵՄ անդամ պետությունների օրենսդրական շրջանակները, ընդհանրապես, և կանոնակարգի խստությունը, մասնավորապես, էականորեն տարբերվում են՝ կախված թե մասնագիտական ուսուցումների տեսակներից, թե անդամ պետության ազգային օրենսդրությունից:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ **«մասնագիտական ուսուցում» եզրույթը օրենքով սահմանված է մի շարք երկրներում, ինչպիսիք են Ավստրիան, Բուլղարիան, Չեխիան, Գերմանիան, Դանիան, Ֆրանսիան, Էստոնիան, Իսպանիան, Ֆինլանդիան, Հունգարիան, Իտալիան, Լատվիան, Սալթան, Հոլանդիան, Լեհաստանը, Ռումինիան, Սերբիան, Սլովենիան և Սլովակիա: Որոշ երկրներում, առկա է, առնվազն, մասնագիտական ուսուցման հայեցակարգի ընդհանուր ազգային ըմբռնում, օրինակ՝ Չեխիա, Իտալիա, Լյուքսեմբուրգ, Մեծ Բրիտանիա և այլն: Որոշ անդամ պետություններում առկա չէ մասնագիտական ուսուցման իրավական սահմանում:**

Այն երկրներում, որտեղ առկա է մասնագիտական ուսուցման սահմանում, առկա է կրթության և աշխատանքային փորձի միջև ուժեղ կապ: Ճիշտ է, սահմանումները բավականին տարբերվում են երկրից հետո, սակայն **եզրույթի հիմնական բնութագրիչները հետևյալն են. (i) հիմնական կրթական նպատակ, (ii) կրթվելու պրակտիկ տարր, (iii) մասնագիտական ուսուցման ժամանակավոր բնույթ: ԵՄ-ում նաև բավականաչափ տարբերվում են «մասնագիտական ուսուցում անցնող անձի» (trainee) սահմանումները:**

Առհասարակ, ԵՄ-ն տարբերակում է **4 տարբեր տեսակի մասնագիտական ուսուցումներ.**

- **Մասնագիտական ուսուցումներ, որոնք կազմում են** ակադեմիական և/կամ մասնագիտական ուսումնական ծրագրերի ընտրովի կամ պարտադիր մաս (այսինքն՝ ուսման ընթացքում պրակտիկա)
- **Մասնագիտական ուսուցումներ բաց շուկայում**, որոնք, տրամադրում են գործնական փորձ շրջանավարտներին՝ մինչև նրանք կգտնեն կայուն աշխատանք,
- **Մասնագիտական ուսուցումներ գործազուրկ (ինչպես նաև հմտությունների ցածր մակարդակ ունեցող կամ առհասարակ չունեցող) երիտասարդների համար՝ որպես ակտիվ աշխատանքային շուկայական քաղաքականության մաս**, որի նպատակը նրանց աշխատանքային շուկայի անցում կատարելը դյուրինացնելն է:
- **Մասնագիտական ուսուցումներ, որոնք անհրաժեշտ է ավարտել որոշակի մասնագիտություն ստանալու նպատակով**, օրինակ՝ իրավաբանություն, հաշվապահություն, դասավանդում, բժշկություն, ճարտարապետություն և այլն:

2013 թվականին ԵՄ խորհուրդը պաշտոնապես ընդունեց «Մասնագիտական ուսուցումների որակական շրջանակ»[\[12\]](#)-ը սոցիալական գործընկերների հետ երկկողմանի խորհրդակցությունից հետո, որը չդարձավ սոցիալական գործընկերության պայմանագիր: Խորհուրդը 2014 թվականի մարտին ընդունեց վերջնական Առաջարկությունները՝ Հանձնաժողովի առաջարկով:

- «Մասնագիտական ուսուցումների որակի շրջանակ»-ն արտահայտվում է որպես անդամ պետությունների առաջարկությունների փաթեթ,
- Նախատեսվում է «(i) **բարելավել մասնագիտական ուսուցման որակը**, մասնավորապես՝ ուսուցման և վերապատրաստման բովանդակությունը և աշխատանքային պայմանները կրթությունից, գործազրկությունից կամ անգործությունից դեպի աշխատանք անցումը հեշտացնելու նպատակով:<sup>[13]</sup>
- Շրջանակը կենտրոնացած է հիմնականում «**բաց շուկայի**» **մասնագիտական ուսուցումների վրա**: Այն նախատեսված չէ ծածկել ոչ «աշխատանքային փորձի տեղաբաշխումները, որոնք ակադեմիական կամ մասնագիտական կրթության կամ վերապատրաստման ուսումնական ծրագրերի մասն են կազմում», ոչ՝ մասնագիտական ուսուցումները, որոնց բովանդակությունը կարգավորվում է ազգային օրենսդրությամբ և որոնք պետք է ավարտել որոշակի մասնագիտություն ստանալու նպատակով, օրինակ՝ բժշկություն կամ ճարտարապետություն:

Մասնագիտական ուսուցումների որակի շրջանակը ներառում է հետևյալ առաջարկությունները.

### 1. Մասնագիտական ուսուցումների գրավոր պայմանագրի կնքում

- Պահանջում է, որպեսզի կնքվի մասնագիտական ուսուցումների գրավոր պայմանագիր մասնագիտական ուսուցման սկզբում մասնագիտական ուսուցում անցնողի (trainee) և մասնագիտական ուսուցում տրամադրողի (traineeship provider) միջև:
- Մասնագիտական ուսուցման պայմանագրերով **անհրաժեշտ է կարգավորել ուսումնական նպատակները, աշխատանքային պայմանները, փոխհատուցման հարցը, կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները և մասնագիտական ուսուցման տևողությունը**:

### 2. Կրթական և վերապատրաստման նպատակներ

- Մասնագիտական ուսուցումը անհրաժեշտ է այնպես կազմակերպել, որպեսզի այն կարողանա ծառայել **կրթական և վերապատրաստման նպատակներին** և աջակցել մասնագիտական ուսուցում անցնող անձանց ձեռք բերել գործնական և անհրաժեշտ հմտություններ:
- Մասնագիտական ուսուցում տրամադրողները քաջալերվում են նշանակել մասնագիտական ուսուցում անցնողների ղեկավարներ, որոնք կաջակցեն մասնագիտական ուսուցում անցնողներին հանձնարարված առաջադրանքներ կատարելիս, հսկողություն կիրականացնեն վերջինիս նկատմամբ կգնահատեն առաջադիմությունը:

### 3. Աշխատանքային պայմանները

- Անհրաժեշտ է երաշխավորել, որ ԵՄ և ազգային օրենսդրություններով աշխատանքային պայմանները պահպանված են, նեոառյալ՝ **առավելագույն**

**շաբաթական աշխատաժամանակի** և, նվազագույն օրական և շաբաթական հանգստի ժամանակի և, որտեղ կիրառելի է, **նվազագույն արձակուրդի** վերաբերյալ:

- Անհրաժեշտ է երաշխավորել, որ մասնագիտական ուսուցում տրամադրողը հստակեցնի, արդյո՞ք տրամադրում է նաև առողջապահական և դժբախտ պատահարների **ապահովագրություն**, ինչպես նաև՝ **անաշխատունակության թերթիկ**, թե՛ ոչ:
- **Փոխհատուցման վերաբերյալ դրույթով** անհրաժեշտ է սահմանել, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցում անցնողին տրամադրվում է նպաստ կամ փոխհատուցում մասնագիտական ուսուցում իրականացնողի կողմից, թե՛ ոչ: Այն դեպքում, եթե տրամադրվում է փոխհատուցում, անհրաժեշտ է սահմանել դրա չափը:

#### 4. Կողմերի իրավունքներ և պարտականություններ

- Անհրաժեշտ է քաջալերել համապատասխան կողմերին, որպեսզի մասնագիտական ուսուցման պայմանագիրը ներառի դրույթներ կողմերի իրավունքների և պարտականությունների մասին, ներառյալ՝ գաղտնիության քաղաքականության և մտավոր սեփականության իրավունքների սեփականության հարցը, որտեղ կիրառելի է:

#### 5. Ողջամիտ ժամկետ

- Մասնագիտական ուսուցման տևողության դրույթում անհրաժեշտ է սահմանել, որ այն **չի գերազանցում 6 ամիսը**, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ ավելի երկար ժամկետը հիմնավորված է՝ հաշվի առնելով ազգային պրակտիկան:
- Ճշտել այն **հանգամանքներն ու պայմանները**, որոնց առկայության դեպքում մասնագիտական ուսուցումը կարող է **երկարացվել կամ վերականգնվել** սկզբնական պայմանագրի ժամկետի ավարտից հետո:
- Քաջալերվում է սահմանել պայմանագրի խզման հիմքերը և մասնագիտական ուսուցում անցնողի և մասնագիտական ուսուցում տրամադրողի կողմից գրավոր հաղորդակցությամբ ծանուցում տրամադրելու միջոցով՝ պատշաճ ժամկետներում՝ հաշվի առնելով ազգային օրենսդրության և մասնագիտական ուսուցման տևողության երկարության առանձնահատկությունները:

#### 6. Մասնագիտական ուսուցման պատշաճ ճանաչում

- Անհրաժեշտ է նպաստել մասնագիտական ուսուցման ընթացքում ձեռք բերված գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների իրավասությունների ճանաչմանը և հաստատմանը և քաջալերել մասնագիտական ուսուցումներ տրամադրողներին աջակցել մասնագիտական ուսուցումներ անցած անձանց գնահատման հիման վրա վկայագրերի տրամադրմամբ:

#### 7. Թափանցիկության պահանջներ

- Մասնավորապես, քաջալերվում է մասնագիտական ուսուցումներ տրամադրողների կողմից իրենց **գովազդներում և թափուր պաշտոնների ծանուցումներում**

**տեղեկատվության ներառումը** մասնագիտական ուսուցման պայմանների մասին, այն է՝ արդյո՞ք տրամադրվելու է փոխհատուցում և առողջապահական և դժբախտ պատահարների ապահովագրություն, աշխատանքի ընդունման քաղաքականությունը, ներառյալ՝ տեղեկատվություն մասնագիտական ուսուցումներ անցած այն անձանց տոկոսային հարաբերակցության վերաբերյալ, որոնք վերջին տարիներին աշխատանքի են ընդունվել:

- Քաջալերել զբաղվածության ծառայություններին և մասնագիտական կողմնորոշման այլ պրովայդերներին՝ մասնագիտական ուսուցումների վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելիս պահպանել թափանցիկության պահանջները:[\[14\]](#)

#### 4. Արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցումները համարվում են աշխատանքային փորձ

Ընդհանուր առմամբ, առկա չեն կոնկրետ դրույթներ, որոնք ուղղակիորեն անդրադառնում են այս հարցին: Ընդհանրապես, հասկացվում է, որ ուսման շրջանակից (ավարտական վկայական ստանալուց հետո) դուրս կատարված մասնագիտական ուսուցումը, որը պարտադիր չէ, նախատեսված է ապահովել երիտասարդ շրջանավարտին առաջին գործնական (պրակտիկ) աշխատանքային փորձով կամ ավարտել նրա ուսուցումը, որպեսզի վերջինս դառնա ավելի մրցունակ: Այսպիսով, մասնագիտական ուսուցման ընթացքում ձեռք բերված հմտություններն ու կարողությունները, ըստ էության, պետք է համարվեն համապատասխան աշխատանքային փորձ:

Այս հարցի վերաբերյալ առկա չէ միասնական միջազգային փորձ, հետևաբար տարբեր գործատուներ ունեն տարբեր մոտեցումներ, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը հաշվարկեն որպես աշխատանքային ստաժ, թե՛ ոչ:

#### Միջազգային կազմակերպություններ

Որոշ միջազգային կազմակերպություններ մատնանշում են արդյոք առաջարկվող մասնագիտական ուսուցումները հանդիսանում են համապատասխան աշխատանքային փորձ:

- **Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն.** սովորաբար, ԱՄԿ մասնագիտական ուսուցումների վերաբերյալ դիմումները[\[15\]](#) պարունակում են հետևյալ նկարագրությունը «Ձեռք բերեք գործնական աշխատանքային փորձ ԱՄԿ-ի հետ՝ անմիջականորեն կապված դրանց ուսուցման ոլորտի հետ»:
- **Եվրոպայում անվտանգության և համագործակցության կազմակերպություն.** վճարովի (չվճարվող) մասնագիտական ուսուցման նկարագրությունը[\[16\]](#) նշում է հետևյալը. «ԵԱՀԿ մասնագիտական ուսուցման ծրագիրը նախատեսում է շրջանակ [...] զարգացնելու իրենց մասնագիտական հմտությունները և ձեռք բերելու գործնական աշխատանքային փորձ միջազգային միջավայրում:
- **Միավորված ազգերի կազմակերպություն.** ՄԱԿ-ի շրջանակներում չվճարվող մասնագիտական ուսուցումը չի հանդիսանում գործակալությունների որևէ մեկի կողմից որպես «համապատասխան աշխատանքային փորձ»: ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի համապատասխան փաստաթղթի[\[17\]](#) դրույթներում հստակ նշված է

**«Մասնագիտական ուսուցումները չեն հաշվարկվում որպես համապատասխան աշխատանքային փորձ»:** Այնուամենայնիվ, թեև ՄԱԿ-ի կողմից այն չի հանդիսանում որպես մասնագիտական ուսուցում, սակայն հաշվի է առնվում մի շարք գործատուների կողմից, քանի որ աշխարհով մեկ առկա են հեղինակավոր ծրագրեր, որոնք ամեն տարի գրավում են հազարավոր դիմորդների:

- **Եվրոպական միություն.** «Մասնագիտական ուսուցումների որակի շրջանակ»-ի վերաբերյալ ԵՄ Խորհրդի Առաջարկությունները, ինչպես վերը նշվեց, սահմանում են մասնագիտական ուսուցման պատշաճ ճանաչման և մասնագիտական ուսուցում անցնող անձանց կողմից գործնական փորձ և անհրաժեշտ հմտություններ ձեռք բերելու անհրաժեշտությունը: Ավելին,
- **Եվրոպական խորհրդարանի** շրջանավարտների համար մասնագիտական ուսուցումներ: Եվրոպական խորհրդարանի կայքէջում այս դասընթացների գովազդի ձևակերպումը հետևյալն է. *«Ցանկանու՜մ եք ձեռք բերել աշխատանքային փորձ Եվրոպական խորհրդարանի կամ այլ ԵՄ հաստատությունների հետ»:* Մա ցույց է տալիս, որ մասնագիտական ուսուցում անցնող անձի կողմից ձեռք բերված փորձը հանդիսանում է աշխատանքային փորձ:
- **Եվրոպական հանձնաժողովում** մասնագիտական ուսուցումները գովազդող պորտալը պարունակում է համանման ձևակերպումներ. *«Եթե ընտրված թեկնածուներից մեկն եք, ապա ձեռք եք բերում գործնական փորձ միջազգային և բազմամշակութային միջավայրում: Մա կարող է լինել կարևոր հարստություն ձեր հետագա կարիերայի համար»:*[\[18\]](#)
- **Եվրոպական միության Հիմնարար իրավունքների գործակալություն.** Մասնագիտական ուսուցումների նպատակների նկարագրությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. *«Մասնագիտական ուսուցումներ անցնող անձանց հնարավորություն ընձեռել ձեռք բերել գործնական փորձ և գիտելիքներ գործակալության վարչությունների և ոլորտների ամենօրյա աշխատանքի մասին»:*

Եվրոպական անձնակազմի ընտրման գրասենյակը (European Personnel Selection Office) սույն հարցի վերաբերյալ հետևյալ չափանիշն է սահմանել. **մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը կդիտարկվի որպես մասնագիտական ստաժ, եթե այն իրականացվել է փոխհատուցման դիմաց:**

**Գլուխ 4. Դիտողություններ և առաջարկներ «Կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ մասնագիտական ուսուցումները (Internship) կարգավորող իրավանորմի վերաբերյալ**

1. **Դիտողություններ և առաջարկներ «Կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ**

2016 թվականի դեկտեմբերի 16-ին ընդունված «Հասարակական կազմակերպությունների» մասին ՀՀ նոր օրենքով առաջին անգամ օրենսդրական կարգավորումներ նախատեսվեցին կամավոր աշխատանքի վերաբերյալ: Այնուհետև, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվեց «Կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ, այսուհետ՝ Նախագիծ:

Իրավաբանների հայկական ասոցիացիան սույն թվականի նոյեմբերի 22-ին կազմակերպել էր վերոնշյալ նախագիծի քննարկում, որի ընթացքում վեր են հանվել հետևյալ խնդրահարույց դրույթները և ներկայացվել են առաջարկներ՝ միջազգային փորձի լույսի ներքո:

1. Առաջին խնդրահարույց դրույթը վերաբերվում է **կամավորների հետ պայմանագրի կնքմանը:**

Այսպես, «Հասարակական կազմակերպությունների» մասին ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդվածի համաձայն՝ *եթե կամավորի աշխատանքի տևողությունը գերազանցում է շաբաթական 20 ժամը, ապա Կազմակերպությունը կամավորների հետ կնքում է կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագիր:* Սակայն, **Նախագծով կամավոր աշխատանքի պայմանագիր կնքելիս որևէ նվազագույն ժամաքանակ նախատեսված չէ,**

Թեև Նախագծի 25-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ *անհատի կամ խմբի (այդ թվում՝ կամավորական կազմակերպության (...)) կամավորական գործողության (ակցիայի) շրջանակներում կամավոր աշխատանքը կատարվում է առանց կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագրի, սակայն վերոնշյալը վերաբերվում է միայն «մեկանգամյա և (կամ) մշտական բնույթ չկրող միջոցառման» ժամանակ անհատի կամ խմբի կողմից կատարվող կամավոր աշխատանքին: Հետևաբար, հնարավոր են մի շարք իրավիճակներ, երբ կամավորները աջակցում են կազմակերպությանը պարբերաբար տեղի ունեցող, սակայն մշտական բնույթ չկրող միջոցառումների ժամանակ: Նման իրավակարգավորումների պարագայում կազմակերպությունը պարբերական բնույթ կրող նույնիսկ 1-ժամյա միջոցառումների իրականացման դեպքում պարտավոր է իր կամավորների հետ կնքել կամավոր աշխատանքի պայմանագիր կնքել:*

Ուստի, առաջարկում ենք նման անհամաչափ բեռ սահմանող նորմը հանել նախագծից և նախատեսել ողջամիտ նվազագույն ժամաքանակ, որի դեպքում միայն գործատուն պարտավորություն կկրի կնքել կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագիր, օրինակ՝ 20 ժամ:

2. Հաջորդ խնդրահարույց դրույթը վերաբերվում է **Նախագծով նախատեսված մեկ այլ հաշվառման մատյան վարելու պարտականությանը:**

Նախագծով **հաշվառման մատյանը** սահմանված է որպես կամավորական կազմակերպության (...) կողմից կամավորների, ինչպես նաև կամավորական գործողության (ակցիայի) շրջանակներում կամավոր աշխատանք կատարող անհատների կամ խմբի անդամների վերաբերյալ սույն օրենքի 32-րդ հոդվածով սահմանված կարգով վարվող փաստաթուղթ, իսկ 32-րդ հոդվածի համաձայն՝ *Կամավորների համար հաշվառման մատյանը վարում է կամավորական կազմակերպությունը, Կամավորական գործողության (ակցիայի) շրջանակներում կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի համար հաշվառման մատյանը վարում է այն կամավորական կազմակերպությունը, որը կազմակերպել և պատասխանատու է կամավորական գործողության (ակցիայի) իրականացման համար:*

1. Հաշվառման մատյանում վարվող տեղեկատվությունը պետք է ներառի՝

- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի գրանցման հերթական համարը,
- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը, ծննդյան տարին, ամիսը, ամսաթիվը, բնակության վայրը, ինչպես նաև հեռախոսահամարը և էլեկտրոնային հասցեն (առկայության դեպքում),
- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի անձը հաստատող փաստաթղթի վավերապայմանները,
- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի կրթության և (կամ) մասնագիտական որակավորման և (կամ) վերապատրաստումների, ինչպես նաև մասնագիտական աշխատանքային ստաժի վերաբերյալ տեղեկատվությունը,
- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը,
- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի աշխատանքն ավարտելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը,
- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի աշխատանքի անվանումը և (կամ) գործառույթները,
- կամավոր աշխատանքի տեսակը և ձևը,
- կամավոր աշխատանքի վայրը.
- կամավորի կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի կողմից կատարված կամավոր աշխատանքների ժամաքանակը (օրական և (կամ) շաբաթական ժամերի քանակը),
- բարեգործական ծրագրի անվանումը՝ կամավորին կամ կամավոր աշխատանք կատարող անհատին կամ խմբի անդամին օրենքով սահմանված կարգով բարեգործական որակված ծրագրի իրականացման աշխատանքներում ներգրավելու դեպքում:

Վերոնշյալը ևս անհամաչափ բեռ է սահմանում կազմակերպությունների համար, ուստի առաջարկում ենք վերանայել այս հոդվածը և չնախատեսել նման ծանր կարգավումներ պարունակող դրույթներ:

3. Հաջորդ խնդրահարույց դրույթը վերաբերում է խնդրո առարկայի վերաբերյալ Կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի սուբյեկտների տվյալների շտեմարանին (այսուհետ՝ տվյալների շտեմարան):

Նախագծով տվյալների շտեմարանը սահմանվում է որպես՝ կամավորական կազմակերպության, կամավոր ներգրավող կազմակերպության, կամավորի, կամավոր աշխատանք կատարող անհատի կամ խմբի անդամի կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի վերաբերյալ սույն օրենքի 33-րդ հոդվածով սահմանված կարգով կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի բնագավառում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած պետական կառավարման մարմնի



*(այսուհետ՝ լիազոր մարմին) կողմից վարվող փաստաթուղթ: Նախագծի 33-րդ հոդվածի համաձայն՝ տվյալների շտեմարանը ներառում է հաշվառման մատյանում գրանցվող, ինչպես նաև՝ (...) կամավորական կազմակերպության (...) կամավորական գործունեության վերաբերյալ տեղեկատվություն՝ լիազոր մարմնի ղեկավարի կողմից սահմանված կարգով: Գտնում ենք, որ նշյալ նորմը ոչ թե խրախուսում է կամավորական աշխատանքի կատարումը, այլ հակառակը՝ նպաստում է որպես կամավոր ներգրավվելու ցանկության նվազմանը, քանի որ պետական հսկողության դաշտ է բերում բոլոր կամավորներին, մինչդեռ շատ կամավորներ չեն ցանկանա գտնվել հսկողության դաշտում:*

4. Հաջորդ խնդրահարույց դրույթը վերաբերում է **կամավորների թույլատրելի քանակին:**

*Նախագծի 17-րդ հոդվածի 2-րդ մասին համաձայն՝ կամավոր ներգրավող այն կազմակերպությունը, որը հանդիսանում է ոչ առևտրային կազմակերպություն կամ հիմնարկ, իր կանոնադրական գործառույթներն իրականացնելու նպատակով կարող է ներգրավել կամավորներ՝ իր աշխատողների թվի նկատմամբ մինչև 5 տոկոս հարաբերակցությամբ: Կատարելով պարզ մաթեմատիկական հաշվարկ՝ կտեսնենք, որ ոչ առևտրային կազմակերպությունը կամ հիմնարկը պետք է ունենան առնվազն 20 աշխատող, որպեսզի կարողանան ներգրավել 1 կամավոր: Հետևաբար, նշյալ դրույթը ոչ թե խրախուսում, այլ հակառակը՝ խոչընդոտում է կամավորության զարգացմանը ՀՀ-ում: Հարկ է նաև նշել, որ որևէ կերպ չի հիմնավորվում տոկոսային շեմի ընտրությունը: Բացի այդ, միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ևս վկայում է, որ առկա չեն նման շեմային սահմանափակումներ, այլ՝ ուղղակի կամավորները չպետք է փոխարինեն վարձատրվող աշխատակազմին: Մասնավորապես, «Կամավորների իրավունքների և պարտականությունների եվրոպական խարտիան սահմանում է, որ կամավորական գործունեությունը չի փոխարինում վճարովի անձնակազմին: Ավելին, մի շարք հասարակական կազմակերպություններ կամավորական հիմունքներով են աշխատում: Ուստի, առաջարկում ենք նշյալ դրույթը առհասարակ հանել:*

5. Հաջորդ խնդրահարույց դրույթը վերաբերվում է **Նախագծով կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի հիմնական բնագավառների նախատեսմանը:**

*Նախագծի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասով թվարկված են կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի հիմնական բնագավառները և (կամ) աշխատանքները, իսկ 2-րդ մասում սահմանված է՝ կամավորական գործունեություն կարող է իրականացվել և կամավոր աշխատանք կարող է կատարվել նաև սույն հոդվածի 1-ին մասով չնախատեսված այնպիսի բնագավառներում և (կամ) աշխատանքներում, որոնք համապատասխանում են կամավորական գործունեության և կամավոր աշխատանքի սույն օրենքով սահմանված հիմնական նպատակներին ու սկզբունքներին: Հետևաբար, անտրամաբանական ենք գտնում բնագավառների սահմանումը:*

6. Հաջորդ խնդրահարույց դրույթը վերաբերվում է **ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ կամավորներին ներառելու արգելքին:**

«Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 17-րդ հոդվածով սահմանված է՝ **արգելվում է կամավորներին ներգրավել Կազմակերպության ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ: (...)**: Նախագծի 8-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ *կամավորին և կամավոր աշխատանք կատարող անհատին կամ խմբին արգելվում է ներգրավել (...)* կամավորական կազմակերպությունների **ձեռնարկատիրական գործունեությանը:**

Մակայն Կամավորների կողմից իրականացվող գործունեության տեսակները, ինչպես վերը նշվեց, ներառում են նաև շահույթ **գեներացնող** գործունեություններ այն դեպքում, երբ **շահույթը ձևավորվում է շահույթ չհետապնդող նպատակների համատեքստում: Ավելին, տենդենցը գնում է նրան, որ ավելի և ավելի են կամավորները ներառվում են շահույթ հետապնդող կազմակերպություններում՝ սոցիալական կորպորատիվ պատասխանատվության գործունեության շրջանակներում, ինչպես օրինակ Կիպրոսում է, Էստոնիայում, Լեհաստանում և Միացյալ Թագավորությունում: Կամավորների կողմից կատարված գործունեության տեսակներում ևս առկա են շահույթ-գեներացնող գործունեության տեսակներ, ինչպիսին ապրանքներ արտադրելը և վաճառելն է Ֆրանսիայում կամ ֆոնդերի հայթայթումն է Միացյալ Թագավորությունում և այլն:**

Բացի այդ, **անտրամաբանական է արգելել, որ կամավորները ներգրավվեն շահույթ չհետապնդող կազմակերպությունների կողմից ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ այն դեպքում, երբ Նախագծով կամավորներ ներգրավելու հնարավորություն է ընձեռնվում նաև շահույթ ստանալու նպատակ հետապնդող կառույցներին, քանի որ առաջին դեպքում շահույթն ուղղված է կազմակերպության հանրօգուտ կանոնադրական նպատակներին, իսկ երկրորդ դեպքում՝ ոչ: Գտնում ենք, որ անհրաժեշտ է օրենսդրորեն սահմանել, որ կամավորները կարող են ներառվել ձեռնարկատիրական գործունեության մեջ, եթե շահույթն ուղղված է կազմակերպության կանոնադրական նպատակներին:**

7. Հաջորդ խնդրահարույց դրույթը վերաբերվում է Նախագծով **շահույթ ստանալու նպատակ հետապնդող կառույցների կողմից նույնպես կամավորներ ներգրավելու հնարավորության ընձեռնմանը:**

Մասնավորապես, Նախագծի 12-րդ հոդվածով նախատեսված է, որ (...) *կամավորական ծրագրին համապատասխան կամավորական գործունեություն կարող են իրականացնել և կամավոր ներգրավել նաև շահույթ ստանալու նպատակ հետապնդող իրավաբանական անձինք կամ անհատ ձեռնարկատերերը: (...) Նախատեսված ծրագիրը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով՝ որպես կամավորական որակում և գրանցում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից ստեղծված հանձնաժողովը:*

Գտնում ենք, որ այս դրույթի ամրագրումը կարող է հնարավորություն ընձեռնել շահույթ ստանալու նպատակ հետապնդող անձանց «բարեգործության» անվան ներքո խուսափել հարկերից, ուստի առաջարկում ենք **ռիսկը չեզոքացնող համապատասխան կարգավորումներ նախատեսել, օրինակ՝ սահմանել, որ միայն հարկերը ՀՀ պետական բյուջե վճարելուց հետո է կարելի կատարելի այս հիմքով պայմանավորված համապատասխան նվազեցումներ:**

8. Հաջորդ առաջարկը վերաբերվում է կիրառելի պետական նպաստներին:

Օրենսդրորեն ամրագրված չէ, որ կամավորությամբ զբաղվելը որևէ կերպ բացասապես չի կարող ազդել գործազուրկ կամավորների կողմից նպաստներ ստանալու վրա: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ վերջինս նաև ամրագրված է կամավորության մասին իրավական ակտերում, ուստի առաջարկում ենք ՀՀ օրենսդրությամբ նաև ամրագրել:

9. Հաջորդ առաջարկը վերաբերվում է կամավորներին տրվող կրթաթոշակներին:

- **Օրենսդրորեն ամրագրված չէ, որ կամավորներին կարող են տրամադրվել կրթաթոշակներ:** Կրթաթոշակներին անհրաժեշտ է անդրադառնալ սույն Նախագծով, քանի որ մի շարք միջազգային կառույցներ իրականացնում են կամավորական ծրագրեր, որի դիմաց կամավորներին վճարվում է կրթաթոշակ, օրինակ՝ Եվրոպական կամավորական ծառայությունը (EVS), որով նաև ՀՀ-ում մի շարք կազմակերպությունների կամավորներ են հյուրընկալում: Կրթաթոշակների տրամադրման հնարավորությունը սահմանելուց բացի անհրաժեշտ է սահմանել, որ կրթաթոշակները չեն կարող հավասար լինել շուկայական աշխատավարձին կամ գերազանցել այն, ինչը նա բխում է միջազգային փորձի ուսումնասիրությունից: Մասնավորապես, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Կամավորական աշխատանքի չափման ձեռնարկ»<sup>[19]</sup> աշխատությունում սահմանված է, որ կամավորները կարող են ստանալ իրենց կենսապահովման ծախսերը ծածկելու համար նախատեսված կրթաթոշակները, քանի դեռ կրթաթոշակները չեն համապատասխանում տեղական շուկայական արժեքին, աշխատանքի որակին կամ քանակին կամ դրա արդյունքին (եթե առկա են):

Վերոնշյալը չսահմանելու դեպքում առկա է կարող է լինել ռիսկ առ այն, որ եկամտային հարկը չվճարելու նպատակով այն կարող է ստվերային շրջանառությունն ավելացնել, քանի որ գործատուներն իրենց աշխատողներին կձևակերպեն որպես կամավոր և կրթաթոշակների և այլ եղանակներով կտրամադրեն աշխատավարձը:

2. Դիտողություններ և առաջարկներ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ մասնագիտական ուսուցումները (Internship) կարգավորող իրավանորմի վերաբերյալ

ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգրքի 201.1 հոդվածի համաձայն՝ *գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև վեց ամիս տևողությամբ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:*

Այս նորմի վերլուծությունից տեսնում ենք, որ ՀՀ-ում “Internship” հասկացությունը թարգմանվում է որպես **մասնագիտական ուսուցում**: Սակայն,

**Ա) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի սահմանում «մասնագիտական ուսուցում» եզրույթի էությունը:** Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ մի շարք

երկրներում այն սահմանված է, ինչպիսիք են Ավստրիան, Բուլղարիան, Չեխիան, Գերմանիան, Դանիան, Ֆրանսիան, Էստոնիան, Իսպանիան, Ֆինլանդիան, Հունգարիան, Իտալիան, Լատվիան, Մալթան, Հոլանդիան, Լեհաստանը, Ռումինիան, Սերբիան, Սլովենիան և Սլովակիան: Առաջարկում ենք սահմանել «մասնագիտական ուսուցում» եզրույթը՝ վերոնշյալ միջազգային փորձի հիման վրա:

Բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվում է միայն վճարովի մասնագիտական ուսուցման հնարավորությունը: Մակայն, միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մասնագիտական ուսուցումը կարող է լինել ոչ միայն վճարովի, այլև՝ չվճարվող: Առաջարկում ենք նախատեսել նաև չվճարվող մասնագիտական ուսուցման անցկացման հնարավորություն:

Գ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը նշում է, որ մասնագիտական ուսուցում անհրաժեշտ է իրականացնել պայմանագրային հիմունքներով, սակայն չի նախատեսում այն հիմնաքարային դրույթները, որոնք պետք է ամրագրվեն այդ փաստաթղթով: Մինչդեռ, «Կամավորական գործունեության և կամավորական աշխատանքի» մասին ՀՀ օրենքի նախագծին ավելի քան մանրամասն կարգավորում է կամավորական աշխատանքի պայմանագրին վերաբերող հարցերը: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ևս հանգում է հետևյալին, մասնավորապես վերը նշվեց, որ ԵՄ Խորհուրդը 2014 թվականին իր առաջարկությունների<sup>[20]</sup> համաձայն՝ *մասնագիտական ուսուցման պայմանագրերով անհրաժեշտ է կարգավորել ուսումնական նպատակները, աշխատանքային պայմանները, փոխհատուցման հարցը, կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները և մասնագիտական ուսուցման տևողությունը*: Առաջարկում ենք նախատեսել այս հիմնաքարային դրույթները՝ վերը շարադրված փորձի հիման վրա:

Դ) Վերոշարադրյալ ԵՄ առաջարկություններն ուղղված են նաև մասնագիտական ուսուցման պատշաճ ճանաչմանը. ուստի, առաջարկում ենք ՀՀ օրենսդրությամբ ևս նախատեսել վերոնշյալ պահանջը:

Ե) Վերոշարադրյալ ԵՄ առաջարկություններն անդրադարձ են կատարում նաև թափանցիկության պահանջներին, ուստի, առաջարկում ենք ՀՀ օրենսդրությամբ ևս սահմանել վերոնշյալ թափանցիկության պահանջները:

Զ) ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ հստակ կարգավորված չէ այն հարցը, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը հնարավոր է դիտարկել որպես մասնագիտական ստաժ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հատուկ կամ մասնագիտական աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում են այն ժամանակահատվածները, որոնց ընթացքում կատարվել է քաղաքացու կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայականում նշված մասնագիտությամբ աշխատանք կամ զբաղեցվել է որոշակի պաշտոն կամ կատարվել է աշխատանք աշխատանքի առանձնահատուկ պայմաններում, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ*

**տիպի աշխատանքային ստաժում:** Հարց է առաջանում, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցումը կարելի է հաշվարկել որպես տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժ:

Այս հարցի վերաբերյալ առկա չէ միասնական միջազգային փորձ, հետևաբար տարբեր գործատուներ ունեն տարբեր մոտեցումներ, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը հաշվարկեն որպես աշխատանքային ստաժ, թե՛ ոչ: **Առաջարկում ենք ՀՀ-ում դիտարկել մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը որպես մասնագիտական ստաժ դիտարկելու հնարավորությունը:**

**Հավելված 1. ԵՄ երկրներում կամավորության ինստիտուտի ազգային օրենքներով սահմանված կարգավորումներ**

Կամավորների իրավունքի մասին օրենքը նախատեսել է ընդհանուր սահմանում՝ կամավորության ճշգրիտ իմաստը սահմանագծելու նպատակով:

· Կամավորությունը **չի վճարվում:** Կամավորներն իրականացնում են կամավորական գործունեություն առանց վճար ստանալու: Կամավորներին կարող են ստանալ սահմանափակ գումար իրենց ծախսերը փոխհատուցելու նպատակով,

· Կամավորությունը չի պարունակում **հարկադրանք:** Կամավորն իրականացնում է գործունեություն առանց որևէ պարտավորության և վերջինիս չի կարող պարտադրվել որևէ գործունեության իրականացում:

**Բեղգիա**

· Կամավորությունն իրականացվում է **այլոց կամ հասարակության համար:** Կամավորություն նշանակում է լինել օգտակար նրանց համար, ովքեր ընտանիքի կամ ծանոթներ չեն, կազմակերպությունում կամ հասարակության համար ընդհանրապես, և

· Միշտ պետք է տարբերակում դրվի կամավորության և մասնագիտական գործունեության միջև: Կամավորը չի կարող իրականացնել նույն գործունեությունը և որպես աշխատող, և՛ կամավոր միևնույն գործատուի համար: Կամավորը կարող է կամավորությամբ զբաղվել սեփական կազմակերպությունում միայն այն պայմանով, երբ հստակ տարբերակված է այն գործունեությունը, որը նա իրականացնում է որպես վճարվող աշխատակազմ և՛ որպես կամավոր:

**Կիպրոս**

2006 թվականի օրենքի համաձայն՝ «կամավորը» սահմանվում է որպես «անձ, ով առաջարկում է, առանց որևէ պարգևատրման, ֆինանսական կամ այլ ծառայություններ կամ այլ միջոցներ անձանց կամ խմբերին կամ հասարակությանը ընդհանրապես՝ ուղղված

սոցիալական կամ այլ կարիքներին:

2002 թվականին ընդունված կամավորության մասին ակտը տալիս է «կամավորի» իրավական սահմանումը. Նա կարող է լինել աշխատող/գործազուրկ, սովորող, կենսաթոշակ ստացող անձ և այլն, և կամավոր գործունեությունը պետք է հիմնված լինի իր ունակությունների և հմտությունների վրա: Կարևոր է նշել, որ առկա է տարբերություն երկու տարբեր տեսակի կամավորների միջև՝ փոխշահավետ կամավորություն (ոչ պաշտոնական կամավորություն) և հանրորեն շահավետ կամավորություն (պաշտոնական կամավորության):

**Չեխիայի  
Հանրապե-  
տություն**

«Կամավորական ծառայության մասին» վերոնշյալ օրենքը վերաբերում է միայն պաշտոնական կամավորությանը: Գործունեությունը՝ որպես հանրորեն շահավետ կամավորություն բնութագրելու չափանիշը հիմնված է հետևյալ վրա. որքանով է գործունեությունը օգտակար իր համայնքի շրջանում (օրինակ՝ սկսումներ, ծննդատուն, սպորտային ակումբ և այլն) կամ որքանով այն համարվում այլոց օգտակար (օրինակ՝ տարեցների խնամքի կենտրոն, հաշմանդամ երեխաների ակումբ, կենդանիների բարեկեցություն և այլն):

**Հունգարիա**

2005 թվականին ընդունված «Հանուն հասարակական շահի իրականացված կամավոր գործունեության մասին» Հունգարիայի օրենքը սահմանում է «հանրային նպատակներով իրականացված կամավորական գործունեություն»-ը՝ որպես աշխատանք՝ կատարված հյուրընկալող կազմակերպությունում՝ առանց փոխհատուցման: Հունգարական շահույթ չհետապնդող հատվածի ամենօրյա սահմանումների վրա իրենց ազդեցությունն են թողել նախապատերազմական ավանդույթները, պետական սոցիալիստական փորձը և ամերիկյան և արևմտաեվրոպական մոդելները, որոնց հետևանքով ստեղծվում է տերմինաբանություն խառնուրդ: «Կամավորությունը և կամավորական կազմակերպությունները միահյուսված են այսպես կոչված «քաղաքացիական հատված»-ի հետ և հազվադեպ են ինքնուրույն հանդես գալիս:[\[21\]](#)

**Իտալիա**

«Կամավորություն» տերմինը Իտալիայում վերաբերում է բոլոր տեսակի գործունեություններին, լինի՝ պաշտոնական, թե՛ ոչ պաշտոնական, կես դրույքով, թե՛ 1 դրույքով, տանը, թե՛ տնից դուրս. Այն իրականացվում է անձի ազատ կամքով, ընտրությամբ և մոտիվացմամբ և առանց որևէ՝ ֆինանսական շահույթ ստանալու մտահոգության: Այն օգնում է անհատական կամավորներին, համայնքներին և հասարակությանը ընդհանրապես: Այն նաև անհատների և միությունների համար գործիք է՝ ուղղված մարդկային, սոցիալական կամ բնապահպանական կարիքներին և մտահոգություններին: Պաշտոնական կամավոր գործունեությունը

ավելացնում են արժեք, բայց չեն փոխարինում մասնագիտացված և վճարվող աշխատողներին:

Կամավորության վերաբերյալ օրենքը (1991թ.) հստակորեն նշում է, որ կամավորական գործունեությունը պետք է լինի ինքնաբերական, անհատույց, առանց շահույթ հետապնդելու նպատակների և պետք է ձեռնարկվի բացառապես սոլիդարության նպատակներով: Կամավորը «գործում է անվճար և անհատույց հիմունքներով՝ նպաստելով իր գործունեության շահառուների կարիքների նկատմամբ ստեղծագործ և արդյունավետ արձագանքներին և հասարակական բարիքների իրականացմանը»:

2003 թվականի «Ասոցիացիաների և հիմնադրամների» մասին օրենքը սահմանում է կամավորությունը որպես ֆիզիկական անձի կողմից կատարվող չվճարվող աշխատանք կամ ծառայությունների մատուցում առանց աշխատանքային իրավական հարաբերությունների մեջ գտնվելու. և որը նպատակաուղղված է ասոցիացիայում կամ հիմնադրամում ամրագրված նպատակներին հասնելուն.

## Լատվիա

Հօգուտ կամավորի, կամավորական ընկերության կամ շահառուի՝ առանց վարձատրության մատուցված աշխատանքը կամ ծառայությունը, որը հետապնդում է շահույթ ստանալու նպատակ կամ վերաբերում է առևտրային գործունեությանը չի կարող հանդիսանալ որպես կամավորական աշխատանք:

Երիտասարդական կամավորությունը, որը սահմանվում է որպես «Երիտասարդական կամավոր աշխատանք» պետք է ուղղված լինի հանրօգուտ գործունեությանը և նպաստի գիտելիքների, հմտությունների, ունակությունների և դրանց վերաբերմունքի զարգացմանը, ինչպես նաև ազատ ժամանակի օգտակար օգտագործմանը:

## Մայթա

Համաձայն 2007 թվականի դեկտեմբերի 11-ի «Կամավորական կազմակերպությունների վերաբերյալ» իրավական ակտի, «կամավորը» այն անձն է, որ տրամադրում է չվարձատրվող ծառայություններ կամավորական կազմակերպության միջոցով կամ վերջինիս համար: Հետևաբար, կամավոր գործունեությունն իրականացվում է անձի սեփական ազատ կամքով, ընտրությամբ և մոտիվացմամբ և առանց ֆինանսական շահույթի: Իրավական ակտը նաև սահմանում է «կամավորական ոլորտը», որը ներառում է կամավոր կազմակերպություններին, կամավորներին, կամավոր կազմակերպություններին դրամական կամ ակտիվների գրանտներ տրամադրող դոնորներին, կամավորների և կամավոր կազմակերպությունների ծառայությունների շահառուներին և նման կազմակերպությունների կառավարիչներին:

**Լեհաստան**

Կամավորությունը կարգավորվում է «Հանրօգուտ գործունեության և կամավորության մասին» օրենքով: Այդ իրավական ակտի համաձայն՝ «Կամավորը այն անձն է, ով կամավոր կերպով և առանց վարձատրության տրամադրում է ծառայություններ օրենքով նախատեսված կարգով»: Օրենքը այնուհետև սահմանում է, որ կամավոր գործունեություն իրականացնող անձը պետք է պատշաճ կարգով որակավորված լինի և համապատասխանի իր կողմից տրամադրվող օգուտի չափանիշներին, եթե այլ իրավական ակտերը նախատեսեն նման որակավորումների կամ պահանջների վերաբերյալ իրավական ակտեր: Անձինք, որոնք որոշում են հիմնել կազմակերպություն կամ միանալ նրան, կամավորներ չեն, քանի որ նրանք իրականացնում են ծառայությունների՝ հոգուտ կազմակերպության: Լեհաստանում օգտագործվում են նաև այլ սահմանումներ: Կամավորության կենտրոնների ցանցը բնորոշում է կամավորին որպես՝ «ֆիզիկական անձ, ով կամավոր կերպով և առանց վարձատրության տրամադրում է օգուտներ կազմակերպություններին, կ հաստատություններին և անհատներին ընտանեկան կամ ընկերական կապերից դուրս: «Klon/Jawor» կազմակերպությունը սահմանում է կամավորությունը որպես «անձի կողմից ժամանակի նվիրաբերում չվճարվող սոցիալական գործունեությանը՝ կատարված ազատ կամքով հասարակական կազմակերպությունների, կրոնական և սոցիալական շարժումների համար»:

«Կամավորի» հասկացությունը մնում է խնդրահարույց և հաճախ չի հասկացվում հանրության կողմից:

Կամավորական աշխատանքը օրենսդրորեն սահմանվել է 1998 թվականի նոյեմբերին: Օրենքը սահմանում է «կամավորությունը» որպես «համայնքային և սոցիալական հետաքրքրության միջոցառումներ»-ի ամբողջություն, որոնք իրականացվում են անհատների կողմից առանց տնտեսական շահի, պետական մարմինների կամ մասնավոր կազմակերպությունների կողմից ձևավորված շահույթ չհետապնդող, կարիքավոր անհատների, ընտանիքների կամ համայնքների շահերին ուղղված ծրագրերի շրջանակներում: Օրենքն իր կիրառման շրջանակից բացառում է այն գործունեությունները, որոնք իրականացվում են մեկուսացված կամ սպորադիկ եղանակով կամ ընտանեկան, բարեկամական կամ նմանատիպ հարաբերությունների հիման վրա՝ ենթադրելով, որ այդ գործողությունները պետք է իրականացվեն կանոնավոր կերպով: «Կամավորը» պորտուգալական օրենքի համաձայն ֆիզիկական անձ է, որը ազատ և պատասխանատու կերպով իրենց նվիրում է կամավորական գործունեության իրականացմանը կազմակերպությունում՝ իր հմտությունների և ազատ ժամանակի համաձայն՝ առանց վճարման սպասելիքի:

**Պորտուգալիա**



«Կամավորության մասին» Ռուսիական ընդունվել է 2001 թվականին և փոփոխությունների է ենթարկվել 2006 թվականին: Այն սահմանում է կամավորությունը որպես.

Ա) Կամավորությունը հանրագուտ գործունեություն է, որն իրականացվում է անձի կողմից ազատ կամքով և նպատակաուղղված է այլոց օգնելուն՝ առանց ֆինանսական կամ նյութական եկամուտ ստանալու մոտիվացման:

Բ) Հանրագուտ գործունեությունն իրականացվում է տարբեր ոլորտներում, ինչպիսիք են սոցիալական աջակցությունը և ծառայությունը, շրջակա միջավայրի պաշտպանությունը, մշակույթը, կրթությունը, արվեստները և այլն:

### **Ռուսիա**

Գ) Կամավորներին հյուրընկալող կամ կամավորական գործունեություն իրականացնող կազմակերպությունը պետք է լինի շահույթ չհետապնդող մասնավոր կամ հանրային կազմակերպություն, որը գործում է հանրագուտ նպատակներով:

Դ) Եթե պայմանագիրը կնքվում է, կամավորը պարտավորվում է իրականացնել հանրագուտ գործունեություն՝ առանց ֆինանսական փոխհատուցում ստանալու:

Ե) Շահառուն կարող է լինել անհատ կամ կազմակերպություն; կամավորի հետ պայմանագիր կնքող և ստորագրող կազմակերպությունը պարտադիր չէ նույնական լինի կամավոր գործունեության շահառուի հետ:

Կամավորությունը սահմանված է օրենքով որպես ընդհանուր հետաքրքրության գործունեությունների խումբ՝ ձևավորված անհատների կողմից, որոնք չեն իրականացվում աշխատանքային, հանրային ծառայության, առևտրական կամ որևէ այլ վճարովի հարաբերությունների հիմքերով: Կամավորական գործունեությունը, որն իրականացվում է մեկուսացված, սպորադիկ կամ անհատական եղանակով հանրային կամ մասնավոր շահույթ չհետապնդող կազմակերպությունների շրջանակից դուրս, կամ մոտիվացվում է ընտանեկան հարաբերություններով կամ ընկերությամբ, դուրս է մղվում է կամավորական աշխատանքի համատեքստից:

### **Իսպանիա**

**Հավելված 2. ԵՄ երկրներում իրականացվող կամավորական գործունեության հիմնական տեսակներ**

Հետազոտությունները անհամաչափ են Եվրոպական տարածաշրջանում. որոշ դեպքերում կա փաստաթղթավորված տեղեկատվություն՝ ներառյալ տոկոսները, մյուս դեպքերում եզրահանգումներ կարելի է կատարել կամավորների կամ կամավորական կազմակերպությունների հետ հարցազրույցների հիման վրա:

**1. Մեծ Բրիտանիա**

**Աղյուսակ 2. Մեծ Բրիտանիա. Հիմնական կամավորական գործունեության տեսակներ[22]**

|                                             | Ամբողջ % | Ներկայիս կամավորներ % |
|---------------------------------------------|----------|-----------------------|
| Ֆոնդերի հայթայթում                          | 38       | 65                    |
| Միջոցառումների կազմակերպում                 | 30       | 50                    |
| Կոմիտեում անդամակցություն                   | 17       | 28                    |
| Կրթություն                                  | 14       | 25                    |
| Վարչարարական և քարտուղարական աջակցություն   | 12       | 21                    |
| Փոխադրում                                   | 11       | 19                    |
| Ներկայացուցչություն                         | 11       | 19                    |
| Մարդկանց այցելություններ                    | 10       | 17                    |
| Խորհրդատվության և տեղեկատվության տրամադրում | 10       | 16                    |
| Befriending                                 | 9        | 15                    |
| Քարոզարշավների իրականացում                  | 9        | 14                    |
| Այլ պրակտիկ օգնություն                      | 21       | 35                    |
| Այլ օգնություն                              | 8        | 14                    |
| Օգնություն չի տրամադրվել                    | 41       | N/A                   |

**2. Ֆրանսիա**

**Աղյուսակ 3. Կամավորական գործունեության տեսակները ըստ կամավորական ներգրավվածության բնույթի Ֆրանսիայում:[23]**

| Գործունեություն | Occasional կամավոր | Կանոնավոր կամավոր | Ընդհանուր |
|-----------------|--------------------|-------------------|-----------|
| Միջոցառումների  | 41%                | 27%               | 37%       |

կազմակերպում  
Մշակութային,  
սպորտային,

|                                                      |            |            |            |
|------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| սոցիալական<br>սեկտորում մարզչի<br>աշխատանք           | <b>22%</b> | <b>32%</b> | <b>25%</b> |
| Ապրանքի<br>հավաքում,<br>պատրաստում,<br>վաճառք        | 18         | 9          | 15         |
| Խոցելի անձանց<br>խնամք և<br>աջակցություն             | 6          | 15         | 9          |
| Խորհրդատվու-<br>թյուն,<br>տեղեկատվություն            | 6          | 13         | 9          |
| Կրթություն,<br>դասավանդում                           | 4          | 17         | 8          |
| Ֆոնդհայթայթում                                       | 7          | 7          | 7          |
| Շինարարություն,<br>շրջակա միջավայրի<br>պահպանություն | 5          | 6          | 6          |
| Խմբագրում                                            | 4          | 6          | 5          |
| Կառավարում                                           | 1          | 13         | 5          |

### 3. Լեհաստան

ՀԿ-ների 78.8%-ի համաձայն՝ կամավորների կողմից իրականացվող հիմնական առաջադրանքները հիմնականում կազմակերպչական բնույթի են:

#### Աղյուսակ 4. Կամավորական գործունեության տեսակները Լեհաստանում

| Գործունեություն                                                    | Կամավորներ |
|--------------------------------------------------------------------|------------|
| Մշտական կամ կանոնավոր աշխատանք<br>կազմակերպության կամ անհատի համար | 33.1%      |
| Ոչ մշտական գործողություններ, մեկ<br>անգամյա օգնություն             | 28.1%      |
| Ֆոնդերի հայթայթում և                                               | 12.4%      |

նվիրատվությունների հավաքում

Այլ ապատասխաններ 18.2%

«Կամավորության» տերմինի չիմացություն 14.9%

#### 4. Հունգարիա

2004 թվականի Կուտիի և Չիգեի ուսումնասիրությունը պարզել է, որ կամավորների կողմից իրականացվող կամավորական աշխատանքների մեծ մասը բաղկացած է կազմակերպչական աշխատանքից, շինարարությունից (building) և ամրացումից (fixing)։

#### 5. Հունաստան

Առկա չեն ուսումնասիրություններ կամ ապացույցներ այս ասպեկտի վերաբերյալ, և կամավորական գործունեությունները զանազան են՝ համաձայն յուրաքանչյուր հասարակական կազմակերպության գործունեության ոլորտի: 3 *ad hoc* օրինակները հարցազրույցներից հետևյալն են.

1. կամավորները[24] հիմնականում ուսանողներ են, որոնք առաջարկում են քարտուղարական աջակցություն սեմինարների ժամանակ, հաստատում են միջազգային կոնտակտներ և ներկայացնում են ՀԿ-ն սեմինարների ժամանակ:
2. կամավորները[25] վերապատրաստված հոգեբաններ են, որոնք վերջերս ավարտել են համալսարանները և աջակցում են հեռախոսային օգնության գծում՝ որոշակի ժամանակահատված հետևելով նշյալ գծում աշխատող վճարովի աշխատակազմին:
3. կամավորները[26] փորձառու մասնագետներ են, որոնք կիրառում են իրենց զգալի կազմակերպչական և ցանցային հմտությունները կազմակերպելու համար ֆոնդերի հայթայթման և գովազդային միջոցառումներ:

Սույն հրապարակումն ստեղծվել է Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրի շրջանակներում: Փաստաթղթի բովանդակության համար պատասխանատու է միայն «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ն, և այն որևէ կերպ չի արտահայտում Եվրոպական միության պաշտոնական տեսակետները

[1] Hadjivassiliou, Kasi P et al. 2012. Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States: Final synthesis report. Report to the European Commission. Luxembourg, Publications Office of the European Union. էջ 50-53

[2] “Regulating for decent work experience: Meeting the challenge of the rise of the intern”, Rosemary OWENS,

Andrew STEWART, International Labour Review, Volume 155, Issue 4, December 2016 , Pages 679–709

[3] [Manual on Measurement of Voluntary Work](#)

[4] Ազգային հաշիվների համակարգը (SNA) հանդիսանում է միջազգայնորեն համաձայնեցված առաջարկությունների ստանդարտ փաթեթ, թե ինչպես կազմել տնտեսական գործունեություն ծավալելու միջոցառումներ:

[5] <https://www.devex.com/organizations/association-of-voluntary-service-organisations-avso-45989>

[6] [https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf)

[7] [https://europa.eu/epso/doc/profexp-fortheweb\\_fr.pdf](https://europa.eu/epso/doc/profexp-fortheweb_fr.pdf)

[8] “Regulating for decent work experience: Meeting the challenge of the rise of the intern”, Rosemary OWENS,

Andrew STEWART, International Labour Review, Volume 155, Issue 4, December 2016 , Pages 679–709

[9] *ibid.*, pp. 4-5

[10] Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի բանաձև, 2012 թ., տե'ս, կետ 27

[11] ԱՄԿ, 2012b

[12] Quality Framework for Traineeships

[13] ԵՄ խորհրդի Առաջարկություններ, 2014թ., Օպերատիվ կետ 1:

[14] Առավել մանրամասն տեղեկատվություն ազգային մակարդակով մասնագիտական ուսուցումների կարգավորման առանձնահատկությունների վերաբերյալ հասանելի են հետևյալ աշխատությունում *[Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States \(2012\)](#)*.

[15] [https://erecruit.ilo.org/public/hrd-cl-vac-view.asp?jobinfo\\_uid\\_c=34842&vaclng=en](https://erecruit.ilo.org/public/hrd-cl-vac-view.asp?jobinfo_uid_c=34842&vaclng=en)

[16] <https://jobs.osce.org/employment-types/internships>

[17] [Minimum Academic and Relevant Work Experience Requirements for Recruiting Staff in UNDP](#)

[18] <https://ec.europa.eu/stages/>

[19] [Manual on Measurement of Voluntary Work](#)

[20] Quality Framework for Traineeships, EU Council

[21] Act LXXXVIII of 2005.

[22] Αηρρπνρ: Helping out, 2007 [https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national\\_report\\_uk\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_uk_en.pdf)

[23] Αηρρπνρ: INSEE 2002.

[24] Interview with NGO Ekfrassi

[25] Interview with National Centre of Social Solidarity

[26] Interview with the Friends of the Byzantine Museum of Thessaloniki