

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիայի արտաքին գնահատման հաշվետվություն

Դեկտեմբեր 2006

Իրականացնողներ՝

**Դոկտոր Դորոթի Վան Բեյքելեն, «East West Consultancy» կազմակերպության
միջազգային մոնիթորինգի և գնահատման փորձագետ,
և**

**Պրոֆ. Կարեն Սարգսյան, Ինստիտուցիոնալ Վերլուծության մեթոդի (ԻՎՄ)
գնահատող/փորձագետ**

**Ֆինանսավորող կազմակերպություն՝ հոլանդական Միջեկեղեցական
համագործակցության զարգացման կազմակերպություն (ICCO)**

ՑԱՆԿ

1. ՈԵԶՅՈՒՄԵ

- 1.1. Բնակչության իրավական իրազեկություն և մարդու իրավունքների պաշտպանություն
- 1.2. Քարոզչություն, ԶԼՍ արշավ և լորինգ
- 1.3. Ոստիկանության և ռազմական համակարգեր
- 1.4. Փաստաբանական ինստիտուտ և դատական համակարգ
- 1.5. Երիտասարդ իրավաբաններ
- 1.6. ՀԿ համագործակցություն
- 1.7. ՀԵԻԱ ՀԿ կազմակերպական և ինստիտուցիոնալ զարգացում
 - 1.7.1 Անդամություն
 - 1.7.2 Կազմակերպում և կառավարում
 - 1.7.3 ՀԵԻԱ ինստիտուցիոնալ զարգացում

1	ՈԵԶՅՈՒՄԵ	5
2	ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	10
2.1	ՀԿ-ների վիճակը Հայաստանում.	10
2.2	ՀԵԻԱ-ի նկարագիրը	10
3	ՍՈՒՅՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՄԱՐ ՀԻՄՔ ՀԱՆԴԻՍԱՑՈՂ՝ ICCO-Ի ՀՐԱՅԱՆԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ	11
3.1	ՀԵԻԱ-ի առաքելության գնահատում	12
3.2	ՀԵԻԱ-ի զարգացման կազմակերպական մակարդակի գնահատում	12
3.3	ՀԵԻԱ-ի ծրագրային գործունեության արդյունավետությունն ու ազդեցությունը	13
3.4	Շահառուների իրավական իրազեկության մակարդակի հաստատում՝ նրանց իրավունքների պաշտպանության համակցությամբ	13
3.5	Իրավական իրազեկության բարձրացման նպատակով առաջարկությունների տրամադրում	13

4	ԱՐՏԱՔԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ	13
4.1	Արտաքին գնահատողների ընտրություն	13
4.2	Հետազոտության անցկացման ժամանակահատվածը	13
4.3	Գնահատման գործնական կազմակերպումը	14
5	ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ	14
5.1	Որակական տեղեկատվության հավաքագրում	14
5.2	Ծահառուների խմբի պատկերն ըստ խորհրդատվության ոլորտների	15
5.3	Ծահառուների իրավական իրազեկության չափում	16
5.4	Արագ հետազոտության արդյունքները	17
6	ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ	17
6.1	Որակական տեղեկատվության հավաքումն ընդհանրապես	17
6.2	Մարդու իրավունքների հարցերի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրում	18
6.3	Տեղեկատվության հավաքում Լեռնային Ղարաբաղի հակամարտության տարածքի վերաբերյալ	24
7	ՀԵԻԱ ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ	25
7.1	Բնակչության իրավագիտակցության մակարդակի բարձրացում և բնակչության իրավունքների պաշտպանություն	25
7.2	Իրավաբանների և իրավաբան ուսանողների նոր սերնդի պրոֆեսիոնալ հմտությունների զարգացում	27
7.3	ՀՀ-ում փաստաբանական ինստիտուտի բարեփոխմանն ու զարգացմանը աջակցության ցուցաբերում	28
7.4	Աջակցություն Հայաստանում ՀԿ սեկտորի զարգացմանը	29
7.5	ՀԵԻԱ-ի՝ որպես մարդու իրավունքների պաշտպան զարգացմանը նպաստումը	31
8	ՀԵԻԱ-Ի ԻՆՔԱԳՆԱՐԱՏՄԱՆ ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆԸ	31
8.1	Ստացված տվյալներ	31
8.2	Համեմատություն	32

9	ՀԵԻԱ-Ի ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ	32
9.1	ՀԵԻԱ հասարակական կազմակերպության կառուցվածքը	32
9.2	Կիրառված գնահատման գործիքը	35
9.3	Ղեկավարում /Եզրակացություն/	36
9.4	Գործունեության և կառավարման համակարգերի վիճակը /Եզրահանգումներ/ .	37
9.5	Մարդկային ռեսուրսներ /ստացված տվյալներ/	38
9.6	Ֆինանսական ռեսուրսներ /ստացված տվյալներ/	39
9.7	Ծառայությունների մատուցում /ստացված տվյալներ/	40
9.8	Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն /ստացված տվյալներ/	40
9.9	Առաջարկություններ	41
11.	ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	44

1 ՈԵԶՅՈՒՄԸ

ՀԵԻԱ ՀԿ գործունեության գնահատման տվյալները ամփոփված են ստորև: Սույն գնահատումը առավելապես որակական մոտեցում ուներ, որին ավելացվել են նաև որոշ քանակական տվյալներ: ՀԵԻԱ-ն իր թիրախները և քաղաքականությունը սահմանել է մի քանի փաստաթղթերում: Ամփոփման մեջ մենք հետևել ենք 2006թ.-ի դեկտեմբերին իրականաված գնահատման ընթացքում ստացված տվյալների հերթականությանը: Ամփոփումը շարադրված է առավելապես համոզիչ և խորհրդատվական ձևով:

1.1. Քնակչության իրավական իրազեկություն և մարդու իրավունքների պաշտպանություն

ՀԵԻԱ-ն ավելացրել է իրավական խորհրդատվությունների քանակը, քանի որ իրավական իրազեկության մակարդակի բարձրացումը կօգնի նարդկանց իրենց սեփական լուծումը գտնելու: Այս գործունեությունը ֆինանսավորման նպատակով ՀԵԻԱ-ն պետք է զարգացնի կազմակերպության առևտրային ճյուղը, որպեսզի կարողանա ինքնարբավ դառնալ երեք կամ չորս տարվա ընթացքում: Կանանց իրավունքների լուսաբանումը պետք է կարևոր հարց դառնա ՀԵԻԱ-ի կողմից բնակչության իրավական իրազեկության բարձրացմանը ուղղված գործունեության ընթացքում: Ընդ որում, պետք է բարձրացնել ոչ միայն կանանց, այլև տղամարդկանց, ինչպես նաև կանանց հարցերով զբավող ՀԿ-ների և այլ կազմակերպությունների իրավական իրազեկության մակարդակը: Կանանց և երեխաների իրազեկության բարձրացումը, նրանց հզորացնելու նպատակով, ընդհանուր առնամբ, ինչպես նաև այս հարցերի շուրջ համագործակցող ՀԿ-ների մոտ կարևոր նպատակ է մնում: Չնայած այն հանգամանքին, որ չենք կարող իրավական իրազեկության մակարդակի վերաբերյալ եզրակացություններ անել, սակայն պարզ է, որ ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի այս հարցերի վերաբերյալ իրազեկության բարձրացմանը ուղղված աշխատանքները: ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի թարմացնել և արդիականացնել առևա տեղեկատվական թերթիկները և ստեղծի իրավունքի այլ բնագավառներին վերաբերող նոր տեղեկատվական թերթիկներ (ժառանգություն), ինչպես նաև գտնի այդ տեղեկատվական թերթիկները մարզային գրասենյակներում ներկայացնելու համապատասխան լուծումներ: Կառավարական շենքերում տեղեկատվական կենտրոններ հիմնելու գաղափարը կարող է կառավարությանը օգնելու առաջին քայլ հանդիսանալ, որպեսզի վերջինս կարողանա իրականացնել իր այն պարտականությունը, որը կապված է նոր օրենքների և օրենսդրական փոփոխությունների վերաբերյալ բնակչության տեղեկատվություն տրամադրելու (տեղեկատվական թերթիկներ) հետ: Տարածման գործընթացը կարող է իրականացվել ՀԿ-ների հետ համագործակցելու միջոցով: ՀԵԻԱ-ի իրավաբանական լրատուն պետք է ընդլայնվի և դառնա մասնագիտական հանդես: Այս պետք է հանվի վաճառքի և ինքնաֆինանսավորվող դառնա: Խորհուրդ է տրվում ավելացնել լրատուի ծավալը և տպագիր օրինակների քանակը, և այն տարածել փաստաբանների, դատավորների, դատախազների, իրավունքի մասնագետների, իրավաբանական դպրոցների դասախոսների, այլ իրավաբանների և իրավաբան ուսանողների շրջանում:

1.2. Քարոզչություն, ՁԼՄ արշավ և լորինգ

ՀԵԻԱ-ն պետք է սկսի քարոզչական, ինչպես նաև լորիստական գործունեություն ծավալել Փաստաբանության մասին, ՀԿ-ների մասին և այլ օրենքներում փոփոխություններ մտցնելու ուղղությամբ: ՀԵԻԱ-ն պետք է այս և լորիստական

գործողությունները շարունակի նաև առավել կարճաժամկետ այլընտրանքային գինվորական ծառայության վերաբերյալ: Կազմակերպությունը պետք է շարունակի նաև աշխատել նոր օրենսդրական նախագծերի տեքստերի վրա: ՀԵԻԱ-ն պետք է ավելի շատ ժամանակ և եռանդ տրամադրի նոր օրենքների լորինգին: Կազմակերպությունը պետք է շարունակի օրենքներում և օրենսդրության մեջ եղած սխալների, բացերի, սխալ մեկնաբանությունների և սխալ օգտագործման վերաբերյալ՝ այս ամենը հասցնելով համապատասխան մարմիններին: Իրականացնի օրենսդրության մեջ առկա լուրջ և հրատապ բացքողությունների բացահայտմանն ուղղված և դրանք օրինաստեղծ մարմիններին ու քաղաքական գործիչներին հասցնելու լորիստական գործունեություն: Զաշվի առնելով այն փաստը, որ առավել հաճախ հանդիպող հարցերը վերաբերում են աշխատանքային հարցերին, թվում է որ իմաստ ունի, որ ՀԵԻԱ-ն իր գործունեությունը ավելի շատ ուղղորդի այս ուղղությամբ:

Լավ գաղափար է նաև այն, որ ՀԵԻԱ-ն իր հետագա գործունեությունը տարածի (ուղղի) լրագրողների՝ որպես իրազեկություն բարձրացնողների հիմնական խնդի վրա և խրախուսի նրանց բացահայտելու և գրելու մարդու իրավունքների խախտումների (ոտնահարման) վերաբերյալ հովածներ: Մանուլը/զանգվածային լրատվամիջոցները պետք է նախապես տեղեկացվեն կամ նրանց պետք է հաշվետվություններ ուղարկվեն ժողովների, քննարկումների, արդյունքների և այլնի մասին: Թիրախ խնբերի (տեղեկան կառավարման մարմիններ, դատարան, ոստիկանություն, լրագրողներ, միջազգային կազմակերպություններ, ՀԿ-ներ) հետ հեռուստահաղորումներին մասնակցելը պետք է ավելի ինտենսիվացվի, քանի որ դա հասարակության իրազեկության բարձրացման արդյունավետ միջոց է: Դատական գործի հաջողված արդյունքի և «քաղված դասերի» (նաև շրջաններում) իրապարակայնացումը մի լուր է, որը ՁԼՍ-ները/ռադիոն պետք է պատրաստվեն հեռարձակելու: Եթե ՀԵԻԱ-ի մարզային գրասենյակների ղեկավարները պատրաստ լինեն այսպիսի հովածներ գրել, ապա դա կհամոզի (կստիպի) թերթերին այս հաջողված պատմությունները տպագրել: Լրագրերում լայն հասարակությանը հետաքրքրող իրավական հարցերի վերաբերյալ մշտական սյունյակ ունենալը մեծ ներդրում կլինի: Յնարավորություն կընձեռնվի անդրադառնալ հաճախ տրվող հարցերին: ՀԵԻԱ-ի սեփական մարզային իրավաբանական լրատուի հրատարակումը կարող է իրավական իրազեկության բարձրացման և ՀԵԻԱ-ի առկայության և վարկի բարձրացման մեկ այլ միջոց հանդիսանալ:

1.3. Ոստիկանության և ռազմական համակարգեր

Ոստիկանական համակարգի նոր սերունդը պետք է ՀԵԻԱ-ի գործունեության նոր թիրախ հանդիսանա: Կարևոր է, որ ՀԵԻԱ-ն իր ուշադրությունը կենտրոնացնի ոստիկանության՝ որպես ինստիտուտի վրա և ջանա տեղեկատվական քարոզարշավների միջոցով փոխի երիտասարդ ոստիկանների վերաբերմունքը: ՀԵԻԱ-ն պետք է կապվի Ռազմական (Ակադեմիայի) պատասխանատունների հետ, որպեսզի քննարկի այն հարցերը թե ինչպես կարելի է փոխել ռազմական և ոստիկանական պատասխանատունների վերաբերմունքը և բարձրացնել նրանց իրավական իրազեկության մակարդակը: Առկա է ռազմական և ոստիկանական աշխատողների տեղեկատվական ուսուցման անհրաժեշտությունը:

1.4 Փաստաբանական ինստիտուտ և դատական համակարգ

Այս ուղղությամբ շատ բան պետք է արվի ոչ միայն ՀԵԻԱ-ի (դատական համակարգը բարեփոխուլու առաջարկություններ), այլև այլ հկների, ինչպես նաև

միջազգային համրության կողմից: Սա պետք է առաջնայնություն ունենա բոլոր մակարդակներում: ՀԵԻԱ-ն պետք է փաստաբանական ինստիտուտի հետ համատեղ շարունակի դատական համակարգի վերաբերյալ նոր օրենքների և օրենսդրական նախագծերի ուղղությամբ աշխատանքներին սատարելը: ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի իր ցանցային աշխատանքը փաստաբանների ուսուցման բնագավառում (որակավորման քննություններ և այլն), և որտեղ հնարավոր է օգնի նրանց համար համապատասխան նախաքննական և ուսուցման դասընթացներ կազմակերպելով: ՀԵԻԱ-ն պետք է համագործակցի և գործընկերային հարաբերություններ զարգացնի Փաստաբանների պալատի հետ: Կազմակերպությունը պետք է նպաստի այն գործողություններին, որոնք ուղղված են բնակչության շրջանում փաստաբանական ինստիտուտի դերի և նշանակության բարձրացնանը: ՀԵԻԱ-ն պետք է լորիստական գործունեություն իրականացնի փաստաբանների նոր սերնդի ներկայացուցիչների շրջանում, որպեսզի նրանք կամավորության սկզբունքով, առանց որևէ վարձատրության շաբաթական մի քանի ժամ աշխատեն՝ ծառայություններ մատուցելով բնակչության առավել խոցելի խնճերի ներկայացուցիչներին:

1.5. Երիտասարդ իրավաբաններ

ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի բարելավել երիտասարդ իրավաբանների և փաստաբանների մասնագիտական մակարդակը՝ օգտագործելով ժամանակակից մեթոդներ և նրանց հնարավորություն ընձեռելով մասնակցել ուսուցման (վերապատրաստման) դասընթացների, ինչպես նաև արտասահմանում համագործակցության ծրագրերի: Պետք է նաև նրանց իրենց համակարգչային և անգլերեն լեզվի գիտելիքները բարձրացնելու հնարավորություններ ընձեռվեն: ՀԵԻԱ մասնագիտական հանձնաժողովների և ակումբների հզորացումը և ներգրավումը նույնպես կօժանդակի այս խնճերի զարգացմանը և նրանց մասնագիտական աճի հնարավորություններ կընձեռի: Ծրագրի ֆոնդերի միջոցով (օգնությամբ) տեխնիկական սարքավորումների թարմացումը չափազանց առաջնային է: Ուսանողների և երիտասարդ իրավաբանների համար նախատեսված միջոցների (ուսուլական) բարելավումը (գրադարան, համակարգչային իրավաբանական համակարգ, սեփական սերվերով ինտերնետի հնարավորության տրամադրում) բոլոր մարզային գրասենյակներում, ինչպես նաև կենտրոնական գրասենյակում: Արժե փորձել երիտասարդ իրավաբաններին և ուսանողներին համոզել (գիտակցել տալ), որ իրենց վճարովի աշխատանքի մի մասը (շաբաթական մի քանի ժամ) կարելի է անվճար անել և դրանով իսկ ծածկել առավել խոցելի խնճերի համար անհրաժեշտ ծառայությունների ծախսերը: Այս խնճին հասարակության առավել խոցելի խնճերի հետ աշխատանքի սոցիալական համատեքստին ծանոթացնելու նպատակով նրանց համար կազմակերպել ուսուցման դասընթացներ:

1.6. ՀԿ համագործակցություն

ՀԵԻԱ-ն պետք է առավել ակտիվացնի իր վարչականիշի բարձրացնանը ուղղված գործունեությունը գործընկեր ՀԿ-ների շրջանում: Խորհուրդ է տրվում ստեղծել ՀԿ-ների համար (անվճար) իրավաբանական ծառայությունների կենտրոն, ինչպես նաև նրանց համար իրավաբանական ուղեցույց պատրաստել: Համագործակցող ՀԿ-ների մասին տեղեկատվության հավաքումը և փոխանակումը պետք է թարմացվի (հավանաբար դա կարելի է անել ՀԵԻԱ-ի տարեկան հաշվետվության ավելի պարզեցված տարբերակի ձևով) և ինտենսիվացվի: Կազմակերպությունը պետք է շարունակի Հասարակական կազմակերպությունների մասին նոր օրենքի նախագծման աշխատանքները, որը

նախատեսում է ՀԿ-ների ինքնաբավությունը (ինքնաֆինանսավորումը) և առաջարկի շահույթի 1%-ին վերաբերող դրույթը: ՀԵԻԱ-ն պետք է առաջարկի այն ՀԿ-ների ընտրության որոշման եղանակը, որոնք պետք է ընդգրկվեն սուբսիդավորման համակարգում: Կազմակերպությունը պետք է հզոր համագործակցություն ստեղծի կառավարության հետ այն դեպքերի հետ կապված, որոնք առնչվում են ցանկալի իրավական փոփոխությունների հետ: Գործընկեր ՀԿ-ների վերաբերյալ 2001 թվականի արդեն հնացած ուսումնասիրությունը պետք է վերանայվի (թարմացվի):

1.7. ՀԵԻԱ ՀԿ կազմակերպական և ինստիտուցիոնալ գարգացում

1.7.1. Անդամություն

ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի իր անդամների մասնագիտական կրթության օժանդակությանը ուղղված գործունեությունը: Կազմակերպությունը պետք է արագ կերպով միջոցներ (ֆոնդեր) գտնի նոր գործունեության, համակարգչային սարքավորումների և գրադարանի թարմացման համար: Ուսանողների համար դասաւենյակի ստեղծումը (կահավորումը) արժեքավոր կլինի: Անդամավճարը պետք է լինի եկամուտներին համապատասխան:

1.7.2. Կազմակերպում և կառավարում

Սեփական գրասենյակային տարածքի ձեռքբերումը այն երեք մարզերում (Տավուշ /Իջևան/, Գեղարքունիք /Գավառ / և Սյունիք /Գորիս/), որտեղ դրանք դեռ վարձակալվում են և այնքան էլ հարմար չեն, ՀԵԻԱ նպատակները իրականացնելու համար մեծ նշանակություն կունենա: Գրասենյակային սարքավորումների թարմացումը և սեփական սերվերի ձեռքբերումը իրատապ խնդիր է: Բոլոր մարզային գրասենյակներում ինտերնետի հնարավորության ապահովումը և Կենտրոնական գրասենյակում «տեխնիկական միջոցների» ներդրումը եական է: Անհրաժեշտություն է ուսումնական սենյակների (սեմինարների սենյակ երիտասարդ իրավաբանների և ուսանողների համար), ինչպես նաև հանձնաժողովների գործունեության համար անհրաժեշտ գրասենյակային տարածքների և անդամների ու ուսանողների համար նախատեսված ռեսուրսների վերանորոգումը և կահավորումը: ՀԵԻԱ-ն պետք է ներգրավված ամբողջ անձնակազմի մոտ առավել շահագրգիռ նոտեցում գարգացնի: Կազմակերպությունը պետք է ավելի շատ օգտագործի ԶԼՄ-ները Հայաստանի բնակչության իրավական իրազեկության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով: Կազմակերպությունը պետք է իրականացնի 2004-2006թ.թ. Ռազմավարական պլանում ձևակերպված բոլոր նպատակները և կազմի նոր Ռազմավարական պլան 2007-2010թ.թ. համար:

1.7.3 ՀԵԻԱ ինստիտուցիոնալ գարգացում

1. Շահերի պաշտպանությունն ու լրինգը պետք է կիրառվեն որպես ՀԿ գործունեության բաղկացուցիչ մաս:
2. Պետք է հաստատված լինի աջակցության արդյունավետ համակարգ, որը կապահովի անդամության կողմից կանոնավոր ներդրում պլանավորման գործընթացում և կբերի ծրագրային որոշումների:
3. Տեղեկատվության կառավարման համակարգը /ՏԿՀ/ պետք կարողանա պահել և մշակել ուսումնասիրություններից ստացված հիմնական տվյալները՝ որպեսզի վերահսկի ցուցիչների ուղղությամբ գարգացման գործընթացն ու գնահատի ազդեցությունը:

4. ՏՅԿ համակարգը պետք է ապահովի ճշգրիտ և տեղին ինֆորմացիան:
5. Աշխատավարձերի սանդղակը ու Եկամուտների փաթեթը պետք է հաստատված լինեն մուտքերի ու առաջիսաղացումների հստակ չափանիշներին համապատասխան; համակարգը պետք է պաշտոնապես փաստաթղթավորվի քաղաքականության և ընթացակարգերի ուղեցույցուն և պետք է կիրառվի /սա կախված է ֆինանսական ռեսուրսներից/):
6. Բոլոր ծրագրերը և ծրագրային գործողությունները պետք է ունենան երկարաժամկետ ֆինանսավորման պլան (ընթացիկ ֆոնդերը համարժեք են կառավարման պլանի կարիքներին, որը նույնապես կախված է ֆինանսկան միջոցներից):
7. Համայնքը/շահառումները պետք է դառնան ՀԿ-ի համարժեք գործընկերներ ծառայությունների որոշման և ծրագրերի/նախագծերի կառավարման առաջարկման գործուն: Համայնքի ներդրման հաստատման համակարգերն ու ընթացակարգերը պետք է ինստիտուցիոնալացվեն և պետք է կիրառվի կանոնավոր կերպով հավաքված տեղեկատվությունը:
8. ՀԿ-ն և շահառումները պետք է ընկալեն փոխհարաբերությունը որպես լիակատար համագործակցություն՝ ի շահ ընդհանուր նպատակների: ՀԿ-ն, որը ներկայում համարվում է արդյունավետ կազմակերպություն, պետք է ակտիվորեն փնտրի տեղեկատվություն ստանալու պարբերական խնդրանքներ բնակչությունից:
9. ՀԿ-ն պետք է ձգտի առաջատար դեր խաղալ՝ խրախուսելու համար կոալիցիաներն ու ՀԿ-ների համագործակցությունները:
10. Շահերի պաշտպանության համար պետք է հատուկ ռազմավարություն մշակի, որ հիմնված կլինի կոնկրետ ոլորտների կամ շահառումների խնդիրական վրա:

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա ՀԿ-Ն /ՇԵՒ/ հիմնադրվել է 1995թ.-ին՝ նպատակ ունենալով համախմբել անդամների և համախոհների ջանքերը՝ աջակցելու և նպաստելու համար Հայաստանի կայացմանը՝ որպես ինքնավար, ժողովրդավարական, իրավական ու սոցիալական պետություն:

Կազմակերպությունը հիմնվել է ԵՊՀ իրավաբանական ֆակուլտետի մի խումբ ուսանողների և երիտասարդ իրավաբանների կողմից: Նրանց մեծ մասը մինչև այժմ անդամակցում են կազմակերպությանը և մասնակցում նրա գործունեությանը:

1.1 ՀԿ-Ների վիճակը Հայաստանում.

Հայաստանում կան գրանցված 4500 ՀԿ-Ներ, որոնցից գրեթե 400-ն են իրականում գործող, որոնցից 20-ը գբաղվում են իրավաբանական գործունեությամբ և իրավաբանական ծառայություններ մատուցում: Միայն 2 կամ 3-ն են բնակչությանը մատուցում անվճար իրավաբանական ծառայություններ: Ասում են, որ ՀԿ-Ների մեծ մասը ստեղծվել են միջազգային դոնորներից գումարներ բերելու նպատակով: Հաստատված կարծիք է այն, որ նրանք աշխատում են այնքան ժամանակ, քանի դեռ կան դրամական միջոցներ և դադարում են գործել կամ նույնիսկ վերանում են, երբ դրամական աղբյուրները սպառվում են:

Թվում է, որ ՀԿ-Ները ընդհանուր առմամբ ազատ են իրենց գործունեություն մեջ, և որ նրանք կարող են գործունեություն ծավալել առանց օրենքի կամ տեղական կառավարության կողմից որևէ սահմանափակման: Կառավարությունը բավականին դրական վերաբերմունք և մնտեցում է ցուցաբերում ՀԿ-Ների նկատմամբ և համագործակցային կապեր ունի նրանց հետ: Կառավարության նպատակը պարզ է. ՀԿ-Ները պետք է աջակցեն բարելավելու մարդկանց սոցիալական, տնտեսական, քաղաքական խնդիրները, մասնավորապես առավել խոցելի խմբերի, ինչպիսիք են փախստականներ, գործազուրկներ, հաշմանդամներ և ծայրահետ աղքատներ: Մասնավորապես այն ՀԿ-Ները, որ աշխատում են փախստականների հետ, երբեմն նույնիսկ գործում են ՀՀ-ի անունից՝ Միգրացիայի վարչության համաձայնությամբ: ՀԿ-Ների ազատ գործունեության վերաբերյալ հարկադրանքի կամ դժգոհության որևէ առիթ չկա: Այնուամենայնիվ, ՀԿ օրենսդրությունում առկա է մի դրույթ, որը անհնարին է դարձնում ՀԿ-Ների ինքնարար լինելը: Սա վերաբերում է օրենքի այն մասին, որն արգելում է ՀԿ-Ներին սեփական եկանութիւ աղբյուրներ ձևավորելը: Բոլոր ՀԿ-Ների կողմից սա ընդունվում է որպես ինքնարար լինելը սահմանափակող գործոն: Այս կապակցությամբ մենք դեռ առիթ կունենանք խոսելու:

1.2 ՇԵՒ-ի նկարագիրը

Ներկայում ՀԵՒ-Ն ունի 42 լիիրավ, 61 համակիր անդամներ և 24 անդամ, որոնք հանդիսանում են Հայաստանի Զեսափի ակումբի մասնակիցներ:

Բացի այդ՝ ՀԵՒ-Ն ունի 200 ակտիվ կամավորներ, որոնք մասնակցում են ՀԵՒ-ի գործունեության իրականացման ու միջոցառումներին:

Իր գոյության ընթացքում ՀԵՒ-Ն իր առաքելության շրջանակներում իրականացրել է բազմաթիվ ծրագրեր ու գործունեություն, որոնցից օգտվել են մի քանի հազար շահառուներ: Նախորդ 11 տարիների ընթացքում տարբեր ծրագրեր ֆինանսավորվել են տարբեր միջազգային դոնորների կողմից, որոնցից մեկը հոլանդական ICCO կազմակերպությունն է: 2004-2006-ի ընթացքում ICCO-ի

աջակցությամբ ՀԵԻԱ-ն իրականացրել է մարդու իրավունքների վերաբերյալ երկանյա ծրագիր:

Այժմ ՀԵԻԱ-ն ունի Երևանում մեկ Կենտրոնական գրասենյակ և ՀՀ մարզերում 7 մարզային գրասենյակներ, մեկը՝ Երևանում, երկուսը՝ հարավում, իսկ 4-ը՝ հյուսիսում:

Այս գրասենյակներից յուրաքանչյուրն ունի առնվազն երկու վարձու աշխատակից՝ մեկ իրավաբան և մեկ քարտուղար/գրադարանավար: Մարզերում ՀԵԻԱ-ի անդամ կամավորները աջակցում են գրասենյակների գործունեությանը:

Կազմակերպության անդամ կարող է դառնալ ցանկացած իրավաբան, իրավաբան ուսանող կամ իրավաբանությամբ հետքրքրվող անձ: Կազմակերպության ոչ իրավաբան անդամների թիվը չի կարող գերազանցել անդամության ընհանուր թվի հինգ տոկոսը:

Սկզբում ցանկացողները կարող են դառնալ ՀԵԻԱ-ի համակիր անդամ, իսկ մեկանյա փորձաշրջամից հետո, ցուցաբերելով համապատասխան ակտիվություն և նվիրվածություն ՀԵԻԱ-ի նկատմամբ, կարող են դառնալ լիիրավ անդամ:

Տարեկան անդամավճարի չափը լիիրավ անդամների համար 24000 դրամ է (մոտ 50 եվրո), համակիր անդամների համար՝ 12000դրամ (մոտ 25 եվրո), իսկ ուսանող համակիր անդամների համար՝ 6000 դրամ (մոտ 12,50 եվրո):

Այս ֆինանսական աղբյուրից բացի ՀԵԻԱ-ն այլ ինքնաֆինանսավորման միջոցներ չունի և խիստ կախված է դոնորների ֆինանսավորումից: Այնուամենայնիվ, շատ ուշագրավ է, որ դոնորների ֆինանսավորման ցածր լինելու ժամանակահատվածներում ՀԵԻԱ-ն կարողացել է ոգեշնչել իր աշխատակազմին աշխատելու կազմակերպության համար առանց պատշաճ վճարի:

Պետք է նշել, որ բոլորովին վերջերս ՀԵԻԱ-ն փոքր ֆինանսավորում է ստացել նոր հիմնված նախագահական ֆոնդից:

Հայաստանի Ձեսափի ակումբը ՀԵԻԱ-ի հովանավորությամբ կազմակերպում է իրավաբան ուսանողների համար նախատեսված ամենամյա մրցույթներ: ՀՀ Արտ. գործ. նախարարը հանդիսանում է ակումբի պատվավոր անդամ:

ՀԵԻԱ-ն Հայաստանում ստեղծել է համագործակցության լայն ցանց բոլոր տիպի շահակիցների հետ, մասնավորապես, այլ ՀԿ-ների, ինչպես նաև միջազգային /իրավաբանական/ գործընկերների հետ:

ՀԵԻԱ-ն կառույցից դուրս ունի նաև վճարովի ծառայություններ մատուցող առևտորային կառույց, որը դեռևս բավականաչափ զարգացած չէ:

Չնայած այն հանգամանքին, որ ՀԵԻԱ-ն իրավաբանական բնույթի կառույց է, սակայն այս հետազոտության ընթացքում հնարավոր չեղավ լիովին պարզել, թե ինչպիսի միջազգային կոնվենցիաներ, պայմանագրեր և համաձայնագրեր է վավերացրել ՀՀ Կառավարությունը կամ ինչպիսիք պետք է վավերացվեն մոտ ապագայում:

Հաստատ է, որ ՀՀ-ն անդամակցում է Եվրոխորհրդին և այս առումով ՀՀ Կառավարությունը խոստացել է իրականացնել /զարգացնել/ ժողովորակական բարեփոխումներ և կայացնել քաղաքացիական հասարակություն: Այնուամենայնիվ, ՀՀ Կառավարությունը մինչ այժմ շատ դանդաղ է գործել այս խոստումների առնչությամբ:

2 ՍՈՒՅՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՀԱՄԱՐ ՀԻՄՔ ՀԱՆԴԻՍԱՑՈՂ՝ ICCO-Ի ՅՐԱՎԱՆԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ

Այս գնահատման հիմքում ICCO-ի Գնահատման չափանիշներն են՝ ToR /հավելված 1/, որը քննարկվել և ընդունվել է խորհրդատուի և ICCO-ի կողմից՝ ՀԵԻԱ-ի հետ խորհրդակցելուց հետո:

2005–2007 թ.թ. ժամանակահատվածում ICCO-ն ֆինանսավորել է ՀԵԻԱ-ի՝ Մարդու իրավունքների վերաբերյալ «միջանկյալ» երկու ծրագիր. մեկը վեց ամիս տևողությամբ, որն արդեն իրականացվել է, իսկ մյուսը մեկ տարվա ծրագիր է, որի իրականացումը կավարտվի 2007թ.-ի մայիսի վերջին:

Չնայած այն հանգամանքին, որ 2003 և 2005 թվականներին ՀԵԻԱ-ն անցկացրել է ինքնազնահատում, ICCO-ն ցանկացավ, որ նախքան այս ծրագիրը շարունակելը, ՀԵԻԱ-ն գնահատում անցնի նաև այլ /արտաքին/ տեսանկյունից:
Արտաքին գնահատման արդյունքները ներկայացված են այս հաշվետվությունում՝ փաստերի, բացահայտումների, վերլուծությունների և առաջարկությունների միջոցով:

Գնահատման արդյունքները կօգտագործվեն.

- ՀԵԻԱ-ի կողմից՝ մշակելու համար իր հետագա ռազմավարությունն ու գործունեությունը ոչ միայն մարդու իրավունքների ոլորտում, այլ նաև աշխատակազմի ու ֆինանսական կառավարման ոլորտների զարգացման բնագավառներում.
- ICCO-ի, նրա դոնորնորի և դոնոր համայնքի այլ ներկայացուցիչների կողմից՝ որոշում կայացնելու համար այս ծրագրի շարունակման և դրա պայմաններ առնչությամբ.
- այլ հնարավոր շահագրգիռ գործընկեր կազմակերպությունների կողմից՝ եթե լինի դրա կարիքը, կամ եթե վերջիններս ցանկանան համագործակցել ՀԵԻԱ-ի հետ:

ICCO-ի հրահանգավորումները վերաբերում էին հետևյալ ոլորտներին.

2.1 ՀԵԻԱ-ի առաքելության գնահատում

- գնահատել ՀԵԻԱ-ի առաքելությունը, նպատակները, խնդիրները, ռազմավարական ուղղությունները,
- գնահատել դրա համապատասխանությունը հասարակության և պոտենցիալ շահառուների որոշակի կարիքներին և պահանջմունքներին,
- դրա արդյունավետությունն ու ազդեցությունը հետևյալի առնչությամբ,
 - մարդու իրավունքների պաշտպանությանը նպաստելը,
 - քաղաքացիական հասարակության զարգացումը,
 - ՀԵԻԱ-ի գործունեությունը,
 - առկա և հնարավոր խոչընդոտների հայտնաբերումը,
 - ընտրված ռազմավարական ուղղությունները և դրանց հրականացման չափը,
 - կազմակերպության գործունեության կոնցեպտուալ հիմքերը:

2.2 ՀԵԻԱ-ի զարգացման կազմակերպական մակարդակի գնահատում

- կառավարում,
- գործունեության և կառավարման համակարգեր,
- մարդկային ռեսուրսներ,
- ֆինանսական ռեսուրսներ,
- ծառայությունների մատուցում,
- արտաքին հարաբերություններ/շահերի պաշտպանություն:

- 2.3 ՀԵԻԱ-ի ծրագրային գործունեության արդյունավետությունն ու ազդեցությունը.**
- 2.4 Շահառուների իրավական իրազեկության մակարդակի հաստատում՝ նրանց իրավունքների պաշտպանության համակցությամբ**
- 2.5 Իրավական իրազեկության բարձրացման նպատակով առաջարկությունների տրամադրում**

3 ԱՐՏԱՔԻՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Հետևելով ICCO-ի վերոնշյալ ուղեցույց/իրահանգավորմանը և ICCO-ի և ՀԵԻԱ-ի հետ պատշաճ խորհրդակցելուց հետո, առաջադրված հարցերին պատասխաններ գտնելու ամենալավ ուղին եղավ ՀԵԻԱ-ի գործունեության վերաբերյալ հիմնականում որակական ուսումնասիրության անցկացումը ՀԵԻԱ-ի շահակիցների, վարչության, աշխատակազմի և շահառուների շրջանում: Բացի այս՝ հավաքագրվեցին նաև որոշ քանակությամբ քանակական տվյալներ:

Արտաքին և տեղական գնահատողների ընտրությունից հետո սահմանվեցին գնահատման ժամկետները: Այնուհետև ձևավորվեց սույն գնահատման գործնական կազմակերպման ընթացակարգը:

3.1 Արտաքին գնահատողների ընտրություն

ICCO-ն դիմեց միջազգային արտաքին գնահատողի, որը կունենար մասնավորապես միջազգային որակական հետազոտության հմտություններ և փորձ և ծանոթ կլիներ մարդու իրավունքների հարցերին:

Թիմի ձևավորման համար ՀԵԻԱ-ն առաջարկեց երեք հնարավոր գործընկերների թեկնածություններ, որոնցից ICCO-ի հետ համագործակցության արդյունքում արտաքին գնահատողն ընտրեց մեկին՝ այն Կարեն Սարգսյանին: Կարեն Սարգսյանը բավականաչափ տիրապետում էր անգլերենին՝ արտաքին գնահատողի հետ քննարկելու համար գնահատման ծրագիրն ու արդյունքները, մինչդեռ շահակիցների ու շահառուների հետ գրույցներում թարգմանչի ծառայությունների անհրաժեշտություն եղավ:

Երկու գնահատողներն էլ չունեին հատուկ կապեր ՀԵԻԱ-ի կամ ICCO-ի հետ:

Կարեն Սարգսյանը ՀԵԻԱ-ի մասին գիտեր ՀԿ-ների համագործակցության շրջանակներում տեղի ունեցած հանդիպումից:

Դորոթի վան Բեյքելենը նախկինում երբեք չի աշխատել ICCO-ի հետ: Երկու գնահատողների ինքնակենսագրությունները կցված են /հավելված 2/:

3.2 Հետազոտության անցկացման ժամանակահատվածը

Քանի որ ICCO-ի ծրագիրը իրականացվում է 2005-2007թ.թ. ընթացքում, այդ պատճառով մարդու իրավունքների վերաբերյալ ծրագիրը շարունակելու վերաբերյալ որոշումը պետք է կայացվի արագ կերպով:

Գնահատման իրականացման ժամանակահատվածը առաջարկված էր ոչ ուշ, քան 2006-ի դեկտեմբերի ընթացքում, քանի որ հունվար-փետրվար ամիսներին ՀԵԻԱ-ն ծրագրել էր անցակցնել իր ամենամյա ռազմավարական հանդիպումները բոլոր անդամների հետ՝ նախապատրաստելու և քննարկելու իր ապագա ռազմավարական ուղղությունն ու որոշում կայացնելու համար ՀԵԻԱ-ի կազմակերպական զարգացման վերաբերյալ:

Գնահատումն անցկացվեց 2006թ.-ի դեկտեմբերի 10-22-ը: Գնահատումից անմիջապես հետո հիմնական կոնցեպտուալ եզրահանգումները ներկայացվեցին ՀԵԻԱ-ին: Իսկ 2007թ.-ի հունվարին, նախքան 2007թ.-ի փետրվարին ICCO-ին վերջնական հաշվետվություն ներկայացնելը, ՀԵԻԱ-ին ներկայացվեց նաև կոնցեպտուալ հաշվետվությունը:

3.3 Գնահատման գործնական կազմակերպումը

ICCO-ի հետ առաջին շփումը եղավ դեկտեմբերի սկզբին: Քննարկվեցին և համաձայնեցվեցին գնահատման և գնահատման չափանիշների նպատակները, և մատչելի դարձվեցին համապատասխան անհրաժեշտ փաստաթղթերը:

Դեկտեմբերի 5-10-ը օգտագործվեց փաստաթղթերի ուսումնասիրնան և ՀԵԻԱ-ի համար նախատեսված մնացած հարցերին նախապատրաստման համար: Պատասխանները շատ արագ ստացվեցին և առաջադրված հարցերի պատասխանները ստանալու համար ՀԵԻԱ-ն ծրագրեց բոլոր հարցագրույցներն ու հանդիպումները: Դեկտեմբերի առաջին շաբաթվա ընթացքում տեղական փորձագետը ուներ 7 օր՝ արտաքին գնահատողի կողմից տրված հարցերին նախապատրաստվելու և պատասխաննելու համար:

Դեկտեմբերի 11-ին Երևանում սկսվեց առաջին աշխատանքային օրը: Գնահատման ողջ գործընթացի մասնամասն ժամանակցույցը կցված է /հավելված 3/:

Գնահատման նախնական արդյունքները ներկայացվեցին ՀԵԻԱ-ի աշխատակազմին և քննարկվեցին 2006-ի դեկտեմբերի 20-ին:

Հաջորդող շաբաթների ընթացքում ՀԵԻԱ-ի մասնաճյուղերը իրենց շահառուների շրջանում բաժանեցին 1000 հարցարերիկ, որոնց արդյունքները տեղ են գտել գլուխ 4-ում: Այս աշխատանքը իրականացվել է տեղական փորձագետի կողմից՝ հունվարի առաջին 5 օրերի ընթացքում:

4 ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԿԱԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ

Քանի որ ՀԵԻԱ-ն 2003-2005թթ. ընթացքում հավաքել է վիճակագրական տվյալներ, 2006-ի տվյալները ևս հավաքվեցին ՀԵԻԱ-ի կողմից:

Բացի այդ՝ ծրագրային փաստաթղթերն ուսումնասիրելուց հետո, որոշվեց կազմել մարդու իրավունքների հարցերի վերաբերյալ ցանկ՝ շահառուների միջև սահմանափակ քանակական հետազոտության համար: Սակայն հիմնական շեշտը դրվեց որակական գնահատման վրա:

4.1 Որակական տեղեկատվության հավաքագրում

2006-ի ընթացքում տրամադրված անվճար իրավաբանական խորհրդատվությունների քանակի հատակ պատկերը ստանալու համար մենք հավաքեցին հետևյալ փաստերը՝ ՀԵԻԱ-ի Երևանի և մարզային գրասենյակների աշխատակազմերի միջոցով: 2006-ի 11 ամիսների ընթացքում /հունվար-նոյեմբեր/ այս ծառայություններից օգտվել են 3,638 անձինք: ՀԵԻԱ-ի 7 գրասենյակների միջև պատկերը հետևյալն էր.

Տարածք	Դաշտախորհներ	Բնակչություն
Երևան	970	1,500,000
Գավառ	575	40,000
Գորիս	432	30,000

Գյումրի	694	100,000
Իջևան	262	30,000
Կապան	377	40,000
Վանաձոր	328	80,000
Ընդամենը	3,638	1,820,000

Աղյուսակ 1. Հաճախորդների թիվն ըստ ՀԵԽԱ գրասեմյակների

4.2 Հահառումների խմբի պատկերն ըստ խորհրդատվության ոլորտների

Խորհրդատվություն է պահանջվել բոլոր տիպի իրավական խնդիրների վերաբերյալ: Ամենահաճախ տրվող հարցերը վերաբերել են հետևյալ ոլորտներին:

Քաղաքաց. իրավունք	1520	42.04%
Աշխատանքային	371	10.20%
Անուսնարնտանելեկան	349	9.60%
Սոց. ապահովություն	349	9.60%
Քաղ. դատավարություն	196	5.39%
Հողի սեփականություն	153	4.21%
Վաշչական իրավունք	117	3.22%
Քրեական իրավունք	117	3.22%
Բնակարանային	136	3.74%
Կրթական	49	1.35%
Քրեակ. դատավար.	26	0.71%
Առողջապահություն	22	0.60%
Միջազգային իրավունք	6	0.16%
Շրջակա միջավայր	1	0.03%
Թրաֆիքինգ	0	0.00%
Գեներային հարցեր	0	0.00%
Այլ իրավական հացեր	216	5.94%
Ընդամենը	3638	100.00%

Աղյուսակ 2. Իրավաբանական խորհրդատվություն հունվար 2006-նոյեմբեր 2006

Եզրակացություն. 3638 խորհրդատվություն 2006թ.-ի 11 ամիսների ընթացքում այս թիվը 2104-ով պակաս է քան 2005թ.-ի 12 ամիսների ընթացքում տրամադրվածները: Սա հակասում է հարցազրույցների ժամանակ հնչած մտքերին: Տրամադրված իրավաբանական խորհրդատվության քանակի նվազումը կապված է այն հանգամանքից, որ 2005թ.-ի նոյեմբերին ՀԵԽԱ-ն իրականացրեց ՀՀ Սահմանադրական փոփոխությունների վերաբերյալ քարոզարշավ, որի ընթացքում իրավաբանական խորհրդատվություն մատուցվեց 1075 քաղաքացիների: Բացի այդ՝ արտաքին գնահատման ժամանակ ՀԵԽԱ-ն դեռ չեր ամփոփել 2006 թ.ի դեկտեմբեր ամսվա տվյալները: Տրամադրված իրավաբանական խորհրդատվության քանակի նվազելու մեկ այլ պատճառ է նաև այն, որ ֆինանսական միջոցների սղության պատճառով ՀԵԽԱ-ն հնարավորություն չի ունեցել ավելի մեծ թվով քաղաքացիների տեղեկացնել կազմակերպության կողմից տրամադրվող անվճար իրավաբանական խորհրդատվության հնարավորության մասին:

Առաջարկություն. Ինչպես հետագայում կերևա՝ բոլոր շահառուներն այն կարծիքի էին, որ ավելի շատ խորհրդատվության պահանջ է եղել: ՀԵԽԱ-Ը պետք է միջոցներ փնտրի այս անվճար իրավաբանական օգնությունը ֆինանսավորելու համար:

Անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն է տրվել.

Թոշակառուներ	607
Գործազրուրկներ	1,024
Միայնակ ծնողներ	10
Պետական աշխատողներ	267
Ուսանողներ	133
Անաշխատունակներ	233
Փախստականներ (ապաստան հայցողներ)	118
Գյուղացիներ	132
Անչափահասներ	2
ՀԿ սեկտորի աշխատողներ	786
Այլ	107
Ոչ առևտրային կազմակերպություններ	4
ՉԼՍ	0
Անհատ ձեռնարկատերեր	76
Առևտրային կազմակերպություններ	48
Ընդամենը	3,547

*Աղյուսակ 3. 2006-ի հունվարից 2006 մոյեմբերի ընթացքում տրամադրված
անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն*

Եզրակացություն. Իրավաբանական խորհրդատվությունների 1/3-ից ավելին վերաբերվել է աշխատանքային իրավունքին և եկամուտներին, կենսաբոշակներին և եկամուտներին, անաշխատունակությանն ու եկամուտներին և բնակարանային հարցերին: ՀԿ սեկտորի հարցերը այլոց մեջ վերաբերել են ՀԿ օրենսդրությանը:

Առաջարկություն. Իրավական իրազեկության մակարդակի բարձրացումը կօգնի մարդկանց գտնել իրենց ուղին

4.3 Շահառուների իրավական իրազեկության չափում

Շահառուների իրավական իրազեկության պատկերը ստանալու համար մարզային գրասենյակներին տրամադրվեց համապատասխան հարցաշար /Տես հավելված 4/: Այս այսպես կոչված արագ հետազոտությունում շահառուներին ներկայացվել են մարդու իրավունքների վերաբերյալ 33 հարցեր և խնդրել նրանց նշել օրենսդրությունում, օրենքների իրականացման և կիրարկման մեջ առկա խնդիրները:

Ուղարկվել են 1000 ձևաթերթեր և ստացվել 550-ը:

Քանի որ պատահաբար «Զգիտեմ» սյունակը դուրս է մնացել, դժվար է որևէ եզրակացություն անել շահառուների իրավական իրազեկության մասին: Այնուամենայնիվ, վերադարձված բոլոր ձևաթերթերը լրացվել են բոլոր մանրամասն կետերով:

4.4 Արագ հետազոտության արդյունքները

Հետևյալ շահառուներից ստացված պատասխանների մոտավոր արդյունքները 33 հարցերի շուրջ հետևյալն է:

33 հարցերի միջինը	Օրենք	Իրականացում	Կիրարկում
Իրավաբան/փաստաբան	79,87%	60,82%	50,56%
Ոստիկան	73,52%	65,15%	65,76%
Զինվորականներ	70,85%	60,97%	55,45%
Ուսուցիչներ, դասախոսներ	71,94%	53,58%	48,73%
Ուսանողներ	76,52%	68,69%	62,93%
Կենտրոնական և մարզային գրասենյակներ	86,52%	67,73%	62,80%
Եթնիկ փոքրանասնություններ	84,30%	56,06%	45,88%
Տնային տնտեսություններ	73,99%	54,04%	48,69%
Անցորդներ	73,45%	62,42%	57,15%
Գործազուրկներ	71,06%	58,23%	58,03%
Միայնակ կանայք գյումրի	93,64%	33,03%	5,76%

Աղյուսակ 4. Մարդու իրավունքների վերաբերյալ 33 հարցերի պատասխանների միջինը

Մանրամասն պատկերը ըստ խմբերի կցված է /հավելված 5/:

Եզրակացություն. Ուշադրության է արժանի այն, որ ընդհանրապես բոլոր շահառուները շեշտում են, որ ավելի շատ խնդիրներ կան օրենսդրությունում, քան իրականացման և կիրարկման մեջ: ՅԵՒԱ-ից տեղեկանում ենք, որ օրենքում մեծ խնդիրներ չկան, բայց դրանք ավելի շատ են իրականացման /տեղական կանոններ/ և կիրարկման մեջ: Միայնակ կանայք, կենտրոնի և մարզային պաշտոնյանները բավականին բարձր արդյունք են ցուցաբերել:

Առաջարկություն. Չնայած իրավական իրազեկության վերաբերյալ որևէ եզրակացություն անել չի կարելի, պարզ է այն, որ ՅԵՒԱ-ն պետք է շարունակի բարձրացնել իրավագիտակցությունը այս հարցերի շուրջ:

5 ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴՈԼՈԳԻԿԱԿԱՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ

ICCO-ի իրահանգավորումների շրջանակներում կատարված վերլուծությունները հանգեցին այն բանին, որ պետք է ավելի շատ շեշտը դնել որակական մոտեցման վրա՝ ՅԵՒԱ-ի ավելի ամբողջական պատկերը ստանալու համար:

5.1 Որակական տեղեկատվության հավաքումն ընդհանրապես

Այդ նպատակով արտաքին և տեղական գնահատողների համար ՅԵՒԱ-ն կազմեց երկշաբաթյա ժամանակացույց՝ վարչության, ղեկավարության և աշխատակազմի, տարրեր շահակիցների, շատ շահառուների, տեղական կառավարման մարմինների, դատարանների և ԶԼՍ-ների ներկայացուցիչների և գործընկեր ՅԿ-ների հետ հանդիպումների վերաբերյալ:

Սա չափազանց հագեցած ժամանակացույց էր: Յուրաքանչյուր օր նախատեսված էին հանդիպումներ, հարցազրույցներ և այցելություններ՝ 4 մարզային գրասենյակներ:

Յուրաքանչյուր հանդիպման ընթացքում քննարկման առարկա են եղել հետևյալ հարցերը.

- Ինչպե՞ս եք դուք գնահատում Հայաստանում մարդու իրավունքների վիճակը.
- Ինչպե՞ս եք առնչվել ՀԵՒԱ-ի հետ.
- Որքանո՞վ է ձեզ բավարարել /կամ ոչ/ այդ առնչությունը:

Աշխատանքային յուրաքանչյուր օրվա վերջում կազմվում էր հանդիպումների և հարցազրույցների արձանագրությունը, որը հիմք է ծառայել վերջնական տվյալների համար: Արձանագրությունները մատչելի են և ՀԵՒԱ-ի, և ICCO-ի համար:

Այս տվյալները ենթարկվել են համապատասխան վերլուծության, արվել են համապատասխան եզրակացություններ և առաջարկություններ: Ինչպես նախապես նշվեց՝ նախնական արդյունքները ներկայացվեցին դեկտեմբերի 20-ի՝ ՀԵՒԱ-ի վարչության և աշխատակազմի հետ հանդիպման ընթացքում, մինչ Հայաստանից մեկնելը:

5.2 Մարդու իրավունքների հարցերի վերաբերյալ տվյալների հավաքագրում

Առաքելության ընթացքում և հանդիպումների ժամանակ հնչեցված հարցերը վերաբերում էին ոչ միայն ՀԵՒԱ-ին, այլ նաև մարդու իրավունքների վիճակին Հայաստանում: Համեմատած նախկին ԽՍՀՄ-ի երկրների հետ՝ Հայաստանում մարդու իրավունքների վիճակը ավելի մոտ է ընդունված համընդհանուր չափանիշներին:

Տնտեսության տեսանկյունից՝ անցումը կենտրոնացված տնտեսությունից ազատ շուկայական տնտեսության զարգանում է ճիշտ ուղղությամբ: Որոշ չափով բարելավված է քաղաքական անկախությունը՝ չնայած որ չկա խորհրդարանական վերահսկողություն: Իրականում իշխանությունը նախագահի ձեռքում է:

Փաստորեն անհրաժեշտ տեղերում օրենքից բխող կանոնակարգերը չկան կամ դրանք ճիշտ չեն ներկայացված: Բացի այդ՝ կան բազմաթիվ վարչական մարմիններ, որոնց հետ պետք է աշխատել:

Մարդու իրավունքների պատմության զարգացման պատմության մեջ առաջին անգամ այսպես ասած սահմանադրական (քաղաքացիական) իրավունքները (ինչպես ազատ մամուլը, դավանանքի ազատությունը, ապրելու իրավունքը) սահմանվել են ՄԱԿ-ի կողմից: Տարիներ անց տրվել են մարդու իրավունքների երկրորդ սերնդի (տնտեսական, սոցիալական և մշակութային) սահմանումները: Իսկ մարդու իրավունքներին վերաբերող ամենավերջին սահմանումները վերաբերում են ավելի ընդհանրական իրավունքներին (սեփական որոշում ընդունելու իրավունք, օգտակար հանածոներին վերաբերող իրավունք, բարեկեցության արդար հավասարության իրավունք, և այլն): Գոյություն ունեն մարդու մոտավորապես 30 հիմնական իրավունքների սահմանումներ:

Հետևյալ կարևոր տեղեկատվությունը հավաքվել և ձևակերպվել է եզրահանգումների ժամապարհով հետևյալ ոլորտների վերաբերյալ:

5.2.1 ՀԿ-ՆԵՐԻ ԱԺԽԱՏԱՆՔԻ ԱԳԱՍՊՈՒԹՅՈՒՆ

Մենք գրուցել ենք Երևանի և մարզերի գրեթե 25 տարբեր ՀԿ-Ների ներկայացուցիչների հետ: ՀԿ-Ների անվանումները ներկայացված են օրեկան ժամանակացուցերում, որոնք կցված են /հավելված 3/:

Բոլոր ՀԿ-Ները այն կարծիքն էին, որ նրանք կարող են ազատ աշխատել իրենց առաքելության շրջանակներում: Որևէ սահմանափակում չկա ՀԿ օրենսդրությունում կան կառավարական իրավական ակտերում: Երբեմն նշում էին, որ նրանք «ազատ աշխատում են այնքան ժամանակ, քանի դեռ նրանց կողմից քննադատություն չի արվել որևէ քաղաքական գործչի վերաբերյալ»: Քանի դեռ քննադատությունը ընդհանուր բնույթ է կրում, այն ընդունվում է: Սակայն հենց որ այն անձնականացվում է, ամեն ինչ բարդանում է:

Այս հանգամանքը, որ բոլոր մասնակիցները շեշտեցին այն էր, որ նրանք չեն կարող ունենալ սեփական եկամուտներ: Սա անհնարին է դարձնում նույնիսկ անկախ լինել որոնք ներկայացների ֆոնդերից: ՀԵԻԱ-Ն աշխատում է ՀԿ օրենսդրության այս դրույթի փոփոխության վերաբերյալ առաջարկի ուղղությամբ:

Եզրակացություն. ՀԵԻԱ-Ն ահազանգել է օրենսդրության այս խնդրի առնչությամբ և այժմ աշխատում է ՀԿ-Ների մասին օրենքի բարեփոխման ուղղությամբ:

Առաջարկություն. ՀԵԻԱ-Ն պետք է շարունակի այս գործը և նաև որոշակի լորիստական աշխատանքներ ծավալի օրենքի այս մասը փոխելու համար:

5.2.2 Տեղեկատվության և մամուլի ազատություն

Օրենքում այս կապակցությամբ չկան մեծ խնդիրներ, սակայն դա գործնականում չի աշխատում: Վարչական մարմինները հրաժարվում են օրենքով սահմանված կարգով տրամադրել մարդկանց պահանջվող տեղեկատվությունը: Շատ հաճախ կարելի է լսել. «մենք ունենք ներքին կանոնակարգ, որն արգելում է տեղեկատվության տրամադրումը» կամ հաճախ դիտավորյալ ուշացնում են այդ գործընթացը: Կարիք կա կանոնակարգելու այսպիսի պատճառաբանություններից խուսափելու գործընթացը:

Մամուլի բոլոր ներկայացուցիչները հաստատեցին այն հանգամանքը, որ նրանք կարող են ազատ աշխատել իրենց ոլորտում: Այնուամենայնիվ, բոլոր մամուլի միջոցները գտնվում են պետական հսկողության ներքո: Որոշ անկախ հեռուստակայաններ կորցրեցին իրենց հավատարմագրերը այն պատճառով, որ քննադատական մոտեցում էին ցուցաբերել կառավարության հանդեպ: Առավել մանրամասն հարցումներից պարզ դարձավ, որ ԶԼՄ-Ների համար անհնար է որոշ նուրբ հարցերի վերաբերյալ սեփական նախաձեռնություններով հանդես գալ: Չկան մարդու իրավունքների բնագավառում գործող հետաքրննող լրագրողներ, ինչպիսին է Աննա Պոլիտկովսկայան ՌԴ-ում:

Եզրակացություն. Կարելի է ասել, որ Հայաստանում մամուլի ազատությունը սահմանափակված է:

Առաջարկություն. Լավ գաղափար կլինի ՀԵԻԱ-ի համար իր ապագա ծրագրերում կենտրոնունալ նաև լրագրողների վրա՝ որպես խումբ, բարձրացնելու համար իրազեկության մակարդակը և խրախուսելու համար նրանց՝ գոել կամ ցույց տալ մարդու իրավունքների խախտումների վերաբերյալ:

5.2.3 Կանանց իրավունքներ

Չնայած Հայաստանը վավերացրել է Կանանց իրավունքների պաշտպանության կոնվենցիան, արմատախիլ անելու համար կանանց նկատմամբ բռնությունը, կանայք երեմն ենթարկվում են ճնշման, սպառնալիքի կամ նույնիսկ բռնության վարչական մարմինների կողմից: Սովորական երևույթ է այն, որ միևնույն աշխատանքում և միևնույն գործառույթները կատարելիս կայայք ավելի քիչ են վճարվում քան տղամարդիկ: Շատ հաճախ կանայք անմիջապես հեռացվում են աշխատանքից հղիության պատճառով:

ՄԱԿ-ի համաձայնագրի ստորագրումից հետո կառավարությունը խոստացավ տրամադրել ողջ նատչելի փաստաթղթերը: Մինչ այժմ դա չի կատարվել:

Որոշ ՀԿ-ներ աշխատում են մասնավորապես գենդերային հարցերի ոլորտում:

Եզրակացություն. Կանանց իրավունքները համարժեք չեն տղամարդկանց իրավունքներին:

Առաջարկություն. Կանանց իրավունքները պետք է դառնան կարևոր խնդիր, որին պետք է ուշադրություն դարձնել ՀԵՒ-ի գործունեության ընթացքում, որպեսզի բարձրացվի ոչ միայն կանանց, այլև տղամարդկանց, ՀԿ-ների և կանանց հարցերով գրադարձների իրազեկության մակարդակը:

5.2.4 Աշխատանքային իրավունք

Աշխատանքային օրենսգրքում չեն ընդգրկված աշխատողների մի շարք հիմնարար իրավունքներ: Վերջին ամիսներին մոտ 40 աշխատակիցներ հեռացվել են աշխատանքից նախազգուշական գործադուլ կազմակերպելու և մասնակցելու պատճառով:

ՀԵՒ-ն սեփական նախաձեռնությամբ օգնեց Արհմիության անդամներին, ընդուն բազմազգ (Հեռախոսային) ընկերության, վերականգնվելու աշխատանքում:

Եզրակացություն. ՀԵՒ-ն ակտիվ է աշխատողներին իրենց իրավունքների վերաբերյալ խորհրդատվություն մատուցելու բնագավառում:

Առաջարկություն. Հաշվի առնելով այն, որ աշխատանքային իրավունքին վերաբերող հարցերը բավականին հաճախ են տրվում, իմաստ ունի ավելի ծավալուն գործունեություն իրականացնել այս ոլորտում:

5.2.5 Դավանանքի ազատություն

Հայաստանի բնակչության գրեթե 90%-ը Հայ Առաքելական Եկեղեցու հետևորդներ են: Այս Եկեղեցին ավելի շատ իրավունքներ ունի քան մյուս կրոնները: Մյուս կրոնական փոքրամասնությունները պատկանում են հույն և ռուս Ուղղափառ Եկեղեցուն, մահմեդական են /ազերիներ և քրդեր/, հրեաներ, եզդիներ և Եհովայի վկաններ: Վերջին երկուսը առավել հետապնդվող կրոնական փոքրամասնություններն են, հատկապես նրանց կողմից զինվորական ծառայությունից հրաժարվելու առումով: Տարբեր կրոնների միջև առանձնահատուկ խնդիրներ չկան:

Մահմեդական համայնք դժվար թե լինի՝ որպես Աղրբեջանի և Հայաստանի միջև զինված արտագաղթի արդյունք, Լեռնային Ղարաբաղի պատերազմի ընթացքում (1920 և 1994):

Եզրակացություն. ՅԵՒ-ն խորհրդատվություն է մատուցում Եհովայի վկաներին իրենց իրավունքների վերաբերյալ՝ այլընտրանքային գինծառայության ժամանակ իրենց պարտականությունները կատարելու համար:

Առաջարկություն. ՅԵՒ-ն պետք է շարունակի այս գործունեությունը, ինչպես նաև իրականացնի լորինգ՝ այլընտրանքային գինծառայության ժամկետը կրճատելու վերաբերյալ:

5.2.6 Ընտանեկան բռնություն

Շահառուների և ՀԿ-ների մեջ մասը ընտանեկան բռնությունը համարում են համընդիանուր խնդիր: Ընտանեկան բռնության վերաբերյալ բողոքների վերաբերյալ որևէ թվային տվյալներ չկան: Քրեական օրենսգիրքը դեռևս ընտանեկան բռնությունը չի բնորոշում որպես հանցագործություն: Դժվար թե ընտանեկան բռնության զոհերի համար ապաստաններ լինեն: Ընտանեկան բռնության զոհերը բռնության մասին՝ որպես հանցագործություն դժվարությամբ են հայտնում ոստիկանություն, և այդ պատճառով, հանցանքը հաճախ անպատճելի է մնում:

Երբեմն կանայք վախենում են հայտնել բռնության մասին՝ խուսափելու համար կրկնությունից, այլ վիրավորանքների ենթարկվելուց, ընտանիքը վարկարեկելուց, ցածր ինքնազնահատականի և ֆինանսական անկախության բացակայության պատճառով: Քիչ ՀԿ-ներ են աշխատում այս ոլորտում, հատկապես այնպիսիք, որոնք զբաղվում են նաև գեներային հարցերով: ՅԵՒ-ն ևս այս հարցերով չի զբաղվել՝ բացառությամբ որոշ մասնավոր դեպքերի:

Եզրակացություն. Ընտանեկան բռնությունը ընդիանուր առմանք մեր հետաքրքրության առարկան չէ այս պահին, սակայն այն առկա է, և փաստացի թվերը իրականում բավականին բարձր են՝ համաձայն հարցազրույցների ժամանակ շահառուների հնչեցրած կարծիքների:

Առաջարկություն. Կանանց և երեխաներին ընդիանուր առմանք ուժեղացնելու համար իրազեկության բարձրացումը և այս հարցերի շուրջ ՀԿ-ների համագործակցությունը մնում են կարևորագույն թիրախներ:

5.2.7 Փոքրամասնությունների նկատմամբ խտրականություն

Բնակչության 90%-ը հայեր են: Ազգային փոքրամասնություններից ռուսները կազմում են 2 %, կան քրդեր, ասորիներ և հույներ, վրացիներ և ազերիներ: Տարբեր ազգային փոքրամասնությունների միջև որոշակի խնդիրներ չկան: Այնուամենայնիվ, Լեռնային Ղարաբաղում տիրող բարդ իրադրությունից կարելի է եզրակացնել, որ հայերը առանձնապես չեն սիրում ազերիներին:

Սեռական փոքրամասնությունները կարող են ապրել հանգիստ այնքան, քանի դեռ դա շատ ակնառու չէ: Նրանց նկատմամբ առանձնապես ատելություն չկա ծեսավորված, բացառությամբ, հավանաբար, բանակից:

Եզրակացություն. Քանի որ փոքրամասնությունների թիվը և նրանց քանակը ցածր է, կարելի է ենթադրել, որ առանձնապես խնդիրներ չկան այս առնչությամբ:

Առաջարկություն. Այս կապակցությամբ հնարավոր հիմնախնդիրներին տեղյակ լինելը կարևոր է:

5.2.8 Իրավապահ մարմիններ և դատական համակարգ

Ոստիկանների հետ հարաբերակցության փորձը այնքան էլ դրական չէ:

Եղել են մարդու իրավունքների խախտումների և կամայական ձերբակալությունների դեպքեր:

Ձերբակալվածներից խոստովանություն կամ տեղեկատվություն ստանալու համար վերջիններս ենթարկվում են ծեծի կամ խոշտանգումների:

Կառավարության հանդեպ ցուցերը բռնի կերպով ճնշվել են, իսկ ընդունության առաջնորդները՝ ձերբակալվել:

Ոստիկանության պաշտոնյանների մեծ մասը դեռևս ունի սովետական մտածելակերպ: Խնդիրներ կան նաև դատախազության համակարգում, նախաքննության, ձերբակալվածների իրավունքների և իրավախախտումների առումով:

Խնդիրներ կան՝ կապված դատավարության իրականացման ժամկետների հետ, երբ ուշացվում են փաստաթղթերը, ինչպես նաև ոստիկանության պաշտոնյանները անտեղյակ են մարդու իրավունքներին վերաբերող էական փաստաթղթերին:

Առկա են փաստաթղթերի պատրաստման ընթացակարգը դիտավորյալ երկարաձգելու միջոցով բանտարկության ժամկետը երկարացնելու հետ կապված խնդիրներ:

Փաստաբանական և դատական համակարգերի բարեփոխումները առաջնային են այժմ:

Ավելի բարձր իրավական ակտերը պետք է ունենան առաջնայնություն, սակայն ներքին կանոններն ավելի առաջնային են և դրանք հաճախ կիրառվում են որպես բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող ակտերից խուսափելու միջոց:

Բողոքարկելիս՝ ողջ դատական համակարգի պատճառով մեծ հաջողություններ երաշխավորել չի կարելի:

Բնակչության շրջանում իշխում է այն համոզմունքը, որ հնարավոր չէ ազդել կամ փոխել ոստիկանության վերաբերմունքը մարդկանց նկատմամբ, քանի որ ոստիկանության համակարգը շատ փակ է: ՀԵՒԱ-ի մի քանի անդամները ևս կիսում են այս տեսակետը: Հարցվողների մեծ մասը առհասարակ չունեն որևէ հավատք կամ վստահություն իրավապահ մարմինների նկատմամբ: Նրանք չեն զգացել, որ ոստիկանությունը պաշտպանում է նրանց իրավունքները: Որպես հիմնախնդիր նշվել է նաև այս համակարգի կոռումպացվածության մասին՝ սկսած պետականութեաչության ներկայացուցիչներից: Դուք կարող եք ունենալ ձեր իրավունքները, միայն, եթե դրամ ունեք: Մենք այս հարցին հետագայում կանդրադառնանք: Այս երևույթը նշվել է նաև ողջ դատական համակարգի նկատմամբ: Որոշ փաստաբաններ նույնիսկ հանդես են գալիս որպես միջնորդներ հաճախորդից դատավորին դրամ փոխանցելու գործում:

Շատ բաներ անհայտ են ոստիկանության վարքի վերաբերյալ ազատազրկման, նախնական կալանքի, կալանքի ընթացքում: Այնուամենայնիվ, 2004թ.ից ձևավորվել է Հասարակական մոնիթորինգի խումբ /Եվրոխորհրդի նկատմամբ ստանձնած պարտավորությունների շրջանակներում/, որը պետք է վերահսկի Հայաստանի կալանավայրերը: Նրանք ներկայացրել են հաշվետվություններ 2004 և 2005թ.-ին:

Եզրակացություն. Կարելի է ասել, որ շահառուների մոտ ընդհանուր կասկած կա ընդհանրապես օրենքի և ոստիկանության, իրավաբանների և դատավորների նկատմամբ:

Որոշ մասնավոր դեպքերում մարզերում ձևավորվել են լավ հարաբերություններ:

Առաջարկություններ. Ոստիկանների խումբը պետք է ՀԵԻԱ-ի համար նոր թիրախ խումբ հանդիսանա: Կարևոր է, որ ՀԵԻԱ-ն ուշադրություն դարձնի ոստիկանությանը՝ որպես ինստիտուտի և ջանքեր գործադրի պաշտոնյաների վերաբերմունքը փոխելու համար: Կոռուպցիայից խուսափելու նպատակով՝ պետք է լորինգ արվի ոստիկանների աշխատավարձերը բարձրացնելու ուղղությամբ:

5.2.9 Զինվորական պաշտոնյաների հետ հարաբերություններ

Ի վերջո պատշաճ կերպով սահմանադրութեն ընդունվեց այլընտրանքային ծառայության վերաբերյալ օրենքը, բայց այն մինչ այժմ չի կիրարկվել լիովին: Զինվորական համակարգում տիրում է նույն խորհրդային մտածելակերպն ու մոտեցումը: Շահագործումը բանակում տարածված երևույթ է և կարելի է ենթադրել, որ հանդիսանում է բազմաթիվ կասկածելի մահերի պատճառ:

Զինվորական համակարգը ևս դիտվում է որպես փակ համակարգ, որտեղ բազմաթիվ անթույլատրելի դեաքեր են տեղի ունենում, ինչպիսիք են խոշտանգումներն ու նույնիսկ սպանություններ, ինչը հաճախ անպատճելի է մնում: Յայտնի է, որ Եհովայի վկանների նկատմամբ կատարվում են խորականության դրսևորումներ, քանի որ նրանք հրաժարվում են ծառայել զինված ուժերում և քանի որ նրանց երեմն մերժում են այլընտրանքային զինվորական ծառայության անցնել /որի համար նրանք այժմ կարող են դիմել/:

Եզրակացություն. Կարելի է ասել, որ զինվորական համակարգում առկա են բազմաթիվ մարդու իրավունքների խախտումներ, որոնց մասին քիչ բան է հայտնի:

Առաջարկություն. ՀԵԻԱ-ն պետք է կապ հաստատի զինվորական /Ակադեմիայի/ պաշտոնյաների հետ քննարկելու համար այն հարցը, թե ինչպես կարելի է փոխել այս պաշտոնյաների վերաբերմունքն ու բարձրացնել տեղեկացվածությունը: Զինվորական աշխատակազմի իրավական /Վերապատրաստման/ ուսուցման կարիք կա:

5.2.10 Կոռուպցիա

Կոռուպցիան Յայաստանում բարդ հարց է, որ հասել է անտանելի չափսերի: Նույնիսկ կառավարական շղանակներում, թե տեղական և թե ազգային մակարդակով գործում է կոռուպցիան:

ԵԽԵՎ-ն իր անհանգստությունն է հայտնել Յայաստանում կոռուպցիայի տարածվածության և ծավալների վերաբերյալ և ցանկություն հայտնել, որպեսզի պաշտոնյաները աշխատեն վարքի էական փոփոխությունների ուղղությամբ և քաղաքական կանք ցուցաբերեն երկրում կոռուպցիայի դեմ արդյունավետ պայքարելու վերաբերյալ: ՅՅ Կառավարությունն, օրինակ, խոստացել է բարեփոխել դատական համակարգը: Ասում են, որ այդ բարեփոխումներն արդեն սկսվել են: Բայց դրանք միայն նյութական բարեփոխումներ էին /նոր միջոցներ և ինտերնետի մատչելիություն/:

Եզրակացություն. Ողջ դատական համակարգը կարիք ունի բարեփոխումների: Այնքան ժամանակ, քանի դեռ,

- շատ ցածր են աշխատավարձերը,
- կա շատ հարուստների միայն մի փոքր խումբ, որոնք ունեն իշխանություն, սակայն որոնց հասարակությունը չի վստահում,

- միջին խավի իրավունքները չեն պաշտպանվում Կառավարության կողմից,
- պետական պաշտոնյաները հաշվետու չեն,
- օրենքը քիչ գերակայություն ունի և ընդհանրապես չկա պատժելիություն,
- հիմնական օրենսդրությունում առկա են բացեր և անհամապատասխանություններ տեղական կանոնների հետ,
- անբավարար է քափանցիկությունը հանրության համար,
- բոլոր կառավարական մարմիններում կմնա մեծ չափսերի հասնող կոռուպցիան, որը կխոչընդոտի իրականացնել ազնիվ մասնագիտական գործունեություն բոլոր մակարդակներում։ Սա արմատախիլ անելը բավականին բարդ է։

Առաջարկություն։ Բավականին աշխատանքների կարիք կա այս ոլորտում, որը վերաբերում է ոչ միայն ՀԵԻԱ-ին, այլ նաև մյուս ՀԿ-ներին /առաջարկություններ դատական համակարգի բարեփոխման վերաբերյալ/ և միջազգային համայնքին։ Սա պետք է առաջնային լինի բոլոր մակարդակներում։

5.3 Տեղեկատվության հավաքում Լեռնային Ղարաբաղի հակամարտության տարածքի վերաբերյալ

Լեռնային Ղարաբաղի հիմնախնդիրը Հայաստանի և Ադրբեյջանի հարաբերությունների հիմքն է։ Երկու երկրներն են ՄԱԿ-ի, ԱՊՀ-ի կազմում են և այլ միջազգային կառույցների՝ ինչպիսիք ՆԱՏՕ-ի «Համագործակցություն հանուն խաղաղության» և «Եվրոպական հարևանություն» ծրագրերն են։ Հայաստանի դիրքորոշումը հակամարտության վերաբերյալ հիմնված է հետևյալ հիմնավորված փաստարկներին։

1. Ադրբեյջանի և Լեռնային Ղարաբաղի միջև ուղղահայաց փոխհարաբերությունների բացառում,
2. Լեռնային Ղարաբաղի համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծում աշխարհում ընթացող զարգացումներին մասնակցելու համար, ինչպես նաև ՀՀ-ի հետ սահմանների համար միջազգային երաշխիքների հաստատում,
3. պատերազմի չվերսկսման վերաբերյալ հստակ սահմանված միջազգային երաշխիքների փաստացի առկայություն ու Ղարաբաղի ազգաբնակչության անվտանգության ապահովում։

Հայաստանի և Ադրբեյջանի համագործակցության խթանումը դառնում է հրամայական։ Բանակցությունները տարվում են ԱՄՆ-ի, Ֆրանսիայի և Ռուսաստանի միջոցով։ Ղարաբաղի ժողովուրդը այս պահին մասնակցություն չունի բանակցային գործընթացում։

5.4. Օմբուդսմեն

Օմբուդսմենի ինստիտուտը Հայաստանում հիմնադրվել է Եվրոխորհրդի հետ պայմանագրի ստորագրումից ի վեր։ Այնուամենայնիվ, այս ինստիտուտը դեռ բույլ է։ Այն ստիպված է աշխատել առանց աշխատակազմի, առանց աջակցության և առանց փոփոխություններ մտցնելու իշխանության։ Մինչև հիմա շատ քիչ բան է արվել։ Քաղաքացիները չեն ընկալում Օմբուդսմենի գործունեությունը։ Նրանք օմբուդսմենի ինստիտուտը կեղծ են համարում, որպես վարագույր։ Կարելի է բերել մի գործարարի օրինակը, որը բողոքում էր հաճախորդների կոռումպացվածությունից, սակայն ինքն էր հայտնվել բանտում։

ՀԵԻԱ-ն կողմնակից է հնարավորինս աջակցել օմբուդսմենին, որովհետև ցավակ կլինի, եթե այս ինստիտուտը լուծարվի նախնական խնդիրների պատճառով։

Մարդու իրավունքների ոլորտում գործող ՀԿ-ները պետք է ամենուր աջակցեն Օմբուդսմենին և փորձեն նրան գործընկեր դարձնել մարդու իրավունքների խախտումների դեմ պայքարում: ՀԵԻԱ-ի անդամներից մեկը, ով նաև հանդիսանում է ՀԵԻԱ-ի մարդու իրավունքների հանձնաժողովի ղեկավարը, որպես իրավաբան է աշխատում Օմբուդսմենի գրասենյակում: Սա համագործակցությունն ավելի դյուրին է դարձնում: ՀԵԻԱ-ի նախագահ Կ.Չաղոյանը վերջերս ընդգրկվել է Օմբուդսմենին կից փորձագիտական խորհրդի կազմում: Եթե պարզվի, որ այս ինստիտուտը գործելու է միայն թղթի վրա, ապա պրն Չաղոյանը կիրաժարվի այդ խնդի անդամությունից:

Եզրակացություն. ՀԵԻԱ-ն գիտակցում է այս ինստիտուտին աջակցելու կարևորությունը:

Առաջարկություն. ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի իր ջանքերը:

6 ՀԵԻԱ ԱՌԱՋԵԼՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ներկայիս պաշտոնյաների հնաոճ մտածելակերպի և իրավական համակարգի նկատմամբ հետադեմ պատկերացումների հետևանքով ՀԵԻԱ-ն կենտրոնացնում է իր գործունեությունը իրավաբանների, փաստաբանների և իրավաբան ուսանողների նոր սերմնդի վրա՝ նպատակ ունենալով փոխել վերաբերմունքը և ապահովել նրանց արդի մոտեցումներով ու վերաբերմունքով:

ՀԵԻԱ-ի առաջելությունն է. «Զնավիրել կորված, մասնագիտական բարձր կարողություններ ունեցող, նոր մտածելակերպի տեր իրավաբանների սերունդ, որի գործունեությունը մեծապես կնպաստի Հայաստանում իրավունքի գերակայության, ժողովրդավարության և քաղաքացիական հասարակության կայացմանը, որտեղ բնակչությունը իրազեկ է, իսկ նրա իրավունքները՝ պաշտպանված»:

Կան ձևակերպված ռազմավարական նպատակներ և յուրաքանչյուր նպատակի համար կան որոշակիացված խնդիրներ ու գործողություններ՝ ժամանակացույցով և պատասխանատուններով:

2004-2006թթ. Ռազմավարական պլանում սահմանվել են հետևյալ ռազմավարական նպատակները.

6.1 Բնակչության իրավագիտակցության մակարդակի բարձրացում և բնակչության իրավունքների պաշտպանություն.

Այս նպատակի իրականացումը կատարվել է հետևյալ կերպ.

- բնակչության անապահով խնդերին անվճար իրավաբանական օգնության տրամադրում, այս խնդերը հստակ սահմանված են,
- պետության կողմից նատուցվող իրավաբանական և սոցիալական ծառայությունների վերաբերյալ տեղեկատվության տարածում բնակչության շրջանում /տեղեկատվական թերթիկների, սեմինարների, հեռուստահաղորդումների և մամուլի ներգրավման միջոցով/,
- նոր մեթոդների կիրառմամբ բնակչությանը անվճար իրավաբանական ծառայությունների մատուցում,
- իրավաբանական պարբերականների իրատարակում:

Պնդում. Օրենքների և իրավական ակտերի վերաբերյալ տեղեկատվության տպածումը նշանակում է, որ, փաստորեն, այս բնագավառում ՀԵԻԱ-ն անում է այն, ինչ պետք է աներ կառավարությունը:

Տարբեր հանդիպումների մասնակիցների հարցվել են այս պնդման վերաբերյալ: Նրանց մեծ մասը համաձայնել է այս տեսակետին, բայց քանի որ օրենքով նախատեսված չէ կամ պահանջ չկա հարկադրել կրթության այս ձևը, ոչ մի կառավարական մարմին սա չի անում և կամ չի կարող անել:

Եզրակացություններ.

Փաստորեն, ՀԵԻԱ-ն լրացնում է կառավարության և հանրության միջև բացակայող կապը: ՀԵԻԱ-ն սա անում է կարևոր իրավական հարցերի վերաբերյալ տեղեկատվական թերթիկների հրատարակմամբ: Այս թերթիկների բովանդակությանը իրավաբանները սեմինարների ընթացքում ժանոթացնում են ՀԵԻԱ-ի աշխատակազմին և անդամներին: Բոլոր անդամները պարտավորություն են ստանձնում նույնատիպ սեմինարներ անցկացնել հանրության համար: Նրանք դա անում են դպրոցներում, փոքր գյուղերում, ՀԿ-ներում և այլն: Այս գործընթացին ներգրավվում են ՏԻՄ-երը, ՀԿ-ներն ու ԶԼՄ-ները:

Այս տեղեկատվական թերթիկները խիստ օգտակար և ինֆորմատիվ են գնահատվել շահառուների կողմից: Այնուամենայնիվ, մարզային գրասենյակներում թերթիկները հասկանալի և արդյունավետ չեն ներկայացված:

Փորձ է արվել կառավարության շենքում որոշակի տեղեկատվական կենտրոններում թերթիկներին հատուկ տեղ հատկացնել:

ՀԵԻԱ-ի մարզային գրասենյակները անցյալ տարվանից սկսել են շրջիկ այցելություններ կատարել հեռավոր մարզեր:

Այցելությունները շատ լավ են ընդունվում, նույնիսկ ՏԻՄ-երի կողմից:

ՀԵԻԱ-ն նաև անվճար իրավաբանական խորհրդատվություն է մատուցում անհատ քաղաքացիներին: Խոցելի խնբերը շատ բարձր են գնահատում այս խորհրդատվությունները: Նույնիսկ եթե գործը հաջողությամբ չի պսակվում, շահառուները բավարարված են մնում մարդկային և հարգալից վերաբերմունից, որին հանդիպում են ՀԵԻԱ-ի գրասենյակներում:

Առանձին դեպքերում դա հանդիսանում է իրազեկության բարձրացնան շատ ուժեղ միջոց: Երբեմն այսպիսի «պատմություններ» լուսաբանվում են մամուլում:

Անվճար իրավաբանական հարցերով աշխատանքի ռիսկն այն է, որ երբեմն այն բերում է այլ մարմինների պարտականություն հանդիսացող աշխատանքների կատարման /օր.՝ ժամրաբեռնված նոտարական գրասենյակի համար փաստաթղթերի պատրաստում, ՓՄՁ-ներին մատուցվող խորհրդատվություն/: Այս դեպքերից հրաժարումը ավելի շատ կարգուկանոն է պահանջում:

Բոլոր շահառուները, գործընկեր ՀԿ-ները և ՏԻՄ-երի պաշտոնյաները խորախուսում են շարունակել այս ծառայությունների տրամադրումը հանրությանը և նույնիսկ ավելի ընդլայնել այն: Այնուամենայնիվ, անվճար ծառայությունների մատուցումը կախված է ՀԵԻԱ-ի ֆինանսական միջոցներից:

Առաջարկություններ.

- ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի օրենքների և օրենսդրության մեջ առկա սխալ մեկնաբանությունների, սխալ կիրառումների ու բացերի վերաբերյալ տեղեկատվության հավաքումը և այդ տեղեկատվությունը ճիշտ և համապատասխան մարմիններին տրամադրելը,
- ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի նոր օրենքների նախագծեր կազմելը,
- ՀԵԻԱ-ն պետք է ավելի շատ ջանքեր ու ժամանակ տրամադրի նոր օրենսդրության լորինգին,

- ՀԵՒԱ-ն պետք է շարունակի որոշ տեղեկատվական թերթիկները թարմացնելը, նախապատրաստի նոր տեղեկատվական թերթիկներ այլ թեմաների վերաբերյալ և նոր լուծումներ գտնի դրանք մարզային գրասենյակներուն պատշաճ կերպով ներկայացնելու համար,
- ուղիներ գտնի անվճար ծառայությունների գոնե մի փոքր մասը վճարովի ծառայություններով փոխարիննելու համար /ՀԵՒԱ-ի առևտրային կառույցի զարգացում, ՀԿ օրենսդրության փոփոխությունների լորինգ, ինչը թույլ կտա խուսափել այն դրույթներից, որոնք արգելում են ՀԿ-ներին ունենալ եկամուտներ իրենց ընթացիկ ծախսերը փակելու համար/,
- մամուլի միջոցները պետք է նախապես տեղեկացվեն կամ ստանան հանդիպումների, քննարկումների, արդյունքների վերաբերյալ համապատասխան տեղեկատվություն,
- թիրախ խմբերի հետ հեռուստահաղորդումներին մասնակցությունը /տեղական կառավարման մարմիններ, դատարան, ոստիկանություն, լրագրողներ, միջազգային կազմակերպություններ, ՀԿ-ներ/ պետք է հաճախակիացվեն, քանի որ հանդիսանում են հանրային իրազեկման արդյունավետ միջոց,
- կառավարության շենքերում տեղեկատվական կենտրոնների ստեղծման գաղափարը կարող է լինել առաջին քայլը օգնելու կառավարությանը իր աշխատանքի կատարման մեջ՝ օրենքների կամ փոփոխությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն տրամադրելու հարցում /տեղեկատվական թերթիկներ/,
Տարածման գործընթացը կարող է կատարվել այլ ՀԿ-ների հետ համագործակցության միջոցով,
- ՀԵՒԱ-ն պետք է ուժեղացնի իր առևտրային «ճյուղը»՝ երեք կամ չորս տարում ինքնաֆինանսավորում ապահովելու համար:

6.2 Իրավաբանների և իրավաբան ուսանողների նոր սերնդի պրոֆեսիոնալ հմտությունների զարգացում

Իրականացվել է հետևյալի միջոցով.

- գործունեության կազմակերպում /դասընթացներ, սեմինարներ, թրեյնինգներ, գիտաժողովներ և դատախաղեր/՝ ուղղված նոր սերնդի իրավաբանների, փաստաբանների, իրավաբան ուսանողների հմտությունների և ունակությունների զարգացմանը,
- ՀԵՒԱ-ի ներքին բարեփոխումներ /նախագիտական հանձնաժողովներ, ակումբներ/,
- ՀԵՒԱ-ի գրասենյակների անհրաժեշտ միջոցներով վերագինում /համակարգչներ, ինտերնետ, իրավաբանական գրականություն/:

Եզրակացություններ.

- Մասնագիտական հմտությունների զարգացման համակարգը որպես այդպիսին շատ լավ է կազմակերպված,
- սեմինարները մեծամասամբ բարձր են գնահատվում և համարվում շատ օգտակար,
- սեմինարների ընթացքում ստացված գիտելիքները կամավոր անդամների կողմից հասարակության այլ խմբերին փոխանցելու համակարգը ամուր է և լավ է աշխատում,
- այս համատեքստում հանձնաժողովները բավականին ամուր գործիքներ են,

- ՀԵՒԱ-ի լրատում արդեն լայն ճանաչում և պահանջարկ ունի իրավաբանների շրջանում: Զևավորումը նախանասնագիտական տեսք ունի:
- մարզային գրասենյակներում աշխատելը դժվար է, քանի որ տեխնիկան հնացած է,
- ինտերնետային կապը լավ չի աշխատում մարզային գրասենյակներում, ոչ բոլոր կապի միջոցներն են ապահովված,
- գրադարանը պետք է ընդլայնվի և համակարգչային իրավաբանական տեղեկատուն պետք է կանոնավոր կերպով թարմացվի,
- ռազմավարական պլանում նշված անգերեն և համակարգչային կուրսերը չեն իրականացվել այնտեղ նշված ժամկետներում: Վերջին ուսուցումներն իրականացվել են 2004-ին,
- ռազմավարական պլանը նպատակասլաց էր և ֆինանսական միջոցները սահմանափակ էին այդ նպատակների իրականացման համար:

Առաջարկություններ.

- ՀԵՒԱ-ն պետք է շարունակի երիտասարդ իրավաբանների և փաստաբանների մասնագիտական մակարդակի բարձրացումը արդիական եղանակներով՝ հնարավորություն տալով նրանց մասնակցել ուսուցումների, վերապատրաստումների և համագործակցել արտասահմանյան ծրագրերի հետ, ինչպես նաև ապահովել հնարավորություններ՝ թարմացնելու համար նրանց համակարգչային հնտություններն ու անգերենի ինացությունը: Դա ի վերջո դրական ներդրում կլինի նրանց կարիերայի զարգացման համար հանձնաժողովների և ակումբների հզորացման և ներգրավման մեջ,
- ՀԵՒԱ-ի լրատում պետք է ընդլայնվի և դառնա պրոֆեսիոնալ ամսագիր: Դա կարող է վաճառվել և դառնալ ինքնաշխանավորվող գործունեություն,
- ճիշտ կլինի ավելացնել լրատուի տպաքանակը և տարածել այն բոլոր փաստաբանների, դատավորների, դատախազների, իրավաբան գիտնականների, իրավաբանական ֆակուլտետների դասախոսների, այլ իրավաբանների և իրավաբան ուսանողների շրջանում,
- տեխնիկայի թարմացումը ծրագրային միջոցների հաշվին առաջնայնություն է համարվում,
- մարզային և կենտրոնական գրասենյակների ռեսուրսների բարելավումը իրավաբան ուսանողների և երիտասարդ իրավաբանների համար /գրադարան, օրենսդրության համակարգչային ծրագիր, սեփական սերվերով ինտերնետի մատուցում/,
- արժե փորձել համոզել իրավաբաններին, որ նրանց վճարովի աշխատանքի մի մասը կարող է արվել անվճար /շաբաթական մի քանի ժամ/ առավել խոցելի խմբերի ծախսերը հոգալու համար: Այս խմբին հասարակության առավել խոցելի շերտերի համար տարվող աշխատանքների սոցիալական համատեքստին տեղյակ դարձնելու նպատակով ուսուցողական դասընթացների կազմակերպում:

6.3 ՅՅ-ում փաստաբանական ինստիտուտի բարեփոխմանն ու գարգացմանը աջակցության ցուցաբերում.

Իրագործվել է հետևյալի միջոցով.

- գործուն աջակցություն փաստաբանության վերաբերյալ օրենսդրական բարեփոխումներին /փաստաբանության և փաստաբանական գործունեության մասին օրենք/ քննարկումների, ՁԼՍ-ների, օրենքի նախագծերի լորինգի միջոցով՝ գործընկեր կազմակերպությունների հետ համատեղ: Աջակցություն փաստաբանների պալատի /միության/ ներքին կազմակերպական բարեփոխումներին,

- աջակցություն Հայաստանում փաստաբանական ինստիտուտի գարգացմանը, շահերի պաշտպանության կազմակերպում՝ ԶԼՍ-ների միջոցով փաստաբանների դերի բարձրացման նպատակով:

Եզրակացություններ.

- ՀԵԻԱ-ն շատ կարևոր ազդեցություն ունի այս թիրախ խմբի վրա /շահերի պաշտպանություն/, որը կարևոր է մարդու իրավունքների պաշտպանության գործում,
- փաստաբանության մասին օրենսդրությանն աջակցությունը ընթացքի մեջ է և խոստումնալից է թվում,
- ՀԵԻԱ-ն արդեն լավ գործնական հարաբերություններ է ստեղծել փաստաբանական համակարգի բարելավման համար,
- նախկինում փաստաբանությունը դատական համակարգի մի մասն էր: Փաստորեն իրավաբանները միջնորդներ էին հանդիսանում դատավորների ու հաճախորդների միջև: Հասարակության համար առավել թափանցիկ փաստաբանության համակարգը ստեղծվեց փաստաբանության նոր ինստիտուտի միջոցով, որում ՀԵԻԱ-ն խաղաց աջակցող դեր,
- ՀԵԻԱ-ն մասնակցել է նաև Միջնորդ դատարանի ստեղծմանը, ՀԵԻԱ-ն կցանկանար իրականացնել այսպես կոչված Վեճերի լուծման այլընտրանքային եղանակների գարգացման ծրագիր,
- այս կարևոր բարեփոխումներում ԶԼՍ-ների բավարար ներգրավման մեջ կան/եղել են բացթողումներ,
- ռազմավարական ալանում ներկայացված ժամանակացույցը չի պահպանվել:

Առաջարկություններ.

- ՀԵԻԱ-ն, փաստաբանական ինստիտուտի հետ միասին, պետք է շարունակի դատական համակարգի վերաբերյալ նոր օրենքների կազմանն աջակցությունը,
- ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի համագործակցությունը փաստաբանների կրթության /որակավորման քննություններ և բնագավառում և հնարավորինս աջակցի դրան /համապատասխան վերաքննությունների և վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպում,
- ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի և օարգացնի գործնական փոխհարաբերությունները Փաստաբանների պալատի հետ,
- ՀԵԻԱ-ն պետք է աջակցի փաստաբանական ինստիտուտի դերի և հեղինակության բարձրացման գործին,
- ՀԵԻԱ-ն պետք է լրիմնգ իրականացնի երիտասարդ փաստաբանների շրջանում՝ խրախուսելով նրանց մի քանի ժամ շաբաթական անվճար աշխատել խոցելի խմբերի համար:

6.4 Աջակցություն Հայաստանում ՀԿ սեկտորի գարգացմանը

Հայաստանում ՀԿ սեկտորի գարգացումն իրականացվել է.

- ՀԿ գործունեությունը կարգավորող օրենսդրության բարեփոխումներին աջակցությամբ,
- Հայաստանի ՀԿ սեկտորի գարգացմանն աջակցությամբ:

Եզրակացություններ.

- ՀԵԻԱ-ն սերտորեն համագործակցում է մարդու իրավունքների և ժողովրդավարության հարցերով զբաղվող ՀԿ-ների հետ: Ցավոք, այս ՀԿ-

- ները չունեն բավարար միջոցներ և դեռևս պատրաստ չեն իրենց կազմակերպական ենթակառուցվածքների առումով,
- ՀԵՒԱ-ն օգնում է ՀԿ-ներին իրենց կանոնադրությունների կազման և ՀՀ Արդարադատության նախարարությունում գրանցման/վերագրանցման համար անհրաժեշտ փաստաթղթերի կազման մեջ,
 - ՀԵՒԱ-ն գրանցում է ՀԿ-ների օրենսդրության բացերը,
 - ՀԵՒԱ-ն տրամադրում է ՀԿ նոր օրենսդրության վերաբերյալ օրենքների նախագծերի տեքստեր /ինքնարավության նպատակով առևտրային գործունեության ծավալման վերաբերյալ/,
 - ՀԵՒԱ-ն գրաղվում է ՀԿ-ներին վերաբերող 1%-ի օրենքի նախագծմաբ: Այնուամենայնիվ, դժվար կլինի որոշել, թե ի՞նչ չափանիշների համապատասխան կտրամադրվի սուբսիդավորումը,
 - տարբեր մարզային գրասենյակներում գործընկեր ՀԿ-ների հետ համագործակցությունը տարբեր մակարդակների վրա է գտնվում: Որոշ մարզային գրասենյակներում առաջարկվել են համատեղ ծրագրեր այլ ՀԿ-ների հետ, իսկ մյուսներում դժվար է կատարվում նույնիսկ տեղեկատվության փոխանակությունը,
 - ոչ Կենտրոնական, ոչ մարզային գրասենյակներում այլ ՀԿ-ների մասին ինֆորմացիան և հաշվետվությունները պարբերաբար չեն թարմացվում: Տեղեկատվության մեջ նասը 2003-2004թ.-ի է,
 - 2002-ին ՀԵՒԱ-ն հրատարակեց 2001թ.-ի գործընկեր ՀԿ-ների մասին ուսումնասիրություն: Այս ուսումնասիրությունը հնացած է,
 - և հակառակ՝ ՀԵՒԱ-ն մարզերում բավարար չափով չի տրամադրում իր տարեկան հաշվետվությունները գործընկեր ՀԿ-ներին: ՀԿ-ներին տեղեկացնել, որ տարեկան հաշվետվությունը հասանելի է վերկայքում՝ բավարար չէ գրադարանային սպասարկման առումով,
 - սոցիալական համագործակցության առումով անբավարար է ՀԿ-ների, կառավարական մարմինների և մասնավոր սեկտորի համագործակցությունը,
 - 2004-2006թ. ռազմավարական պլանում նշված ժամկետները չեն համապատասխանում թիրախներին:

Առաջարկություններ.

- Գործընկեր ՀԿ-ների շրջանում ՀԵՒԱ-ն պետք է ավելի լավ իրեն ներկայացնի,
- առաջարկվում է հիմնել ՀԿ-ների իրավաբանական օգնության կենտրոն, ինչպես նաև նախապատրաստել իրավաբանական ուղղեցույց նրանց համար,
- գործընկեր ՀԿ-ների մասին տեղեկատվության հավաքագրումն ու փոխանակությունը պետք է անընդհատ թարմացվի /ինարավոր է ՀԵՒԱ-ի հակիրծ տարեկան հաշվետվության միջոցով/,
- այլ ՀԿ-ների հետ համատեղ գործունեությունը պետք է ուժեղացվի, պետք է տեղեկացված լինել այլ ՀԿ-ների հաջողություններին,
- շարունակել ՀԿ նոր օրենսդրությանն ուղղված աշխատանքները՝ ՀԿ-ների համար ինքնաֆինանսավորման հնարավորություն ստեղծելու, ինչպես նաև եկամուտների մեկ տոկոսի կանոնի ներդրման համար առաջարկ անելով,
- ՀԵՒԱ-ն պետք է առաջարկ կազմի ՀԿների իդենտիֆիկացիայի համար, որոնք պետք է մասնակցեն սուբսիդավորման համակարգին,
- ՀԵՒԱ-ն պետք է ամուլ կապեր ստեղծի կառավարության հետ՝ ցանկալի օրենսդրական փոփոխությունների համար,
- գործընկեր ՀԿ-ների մասին ուսումնասիրությունը պետք է վերանայվի:

6.5 ՀԵՒԱ-ի՝ որպես մարդու իրավունքների պաշտպան գարգացմանը նպաստումը

Չնայած սա հստակ ձևակերպված ռազմավարական նպատակ չէ՝ սա ՀԵՒԱ-ի գործունեության կարորագույն արդյունքներից է հանդիսանում: Եվ, քանի որ ՀԵՒԱ-ն նախատեսում է դաշնալ ՀՀ աննապեցիկ և հայտնի իրավաբանական կազմակերպություններից մեկը, մենք գնահատել ենք նաև այս բնագավառը:

Եղրակացություններ.

- Ինչ վերաբերում է իրավական իրազեկության մակարդակի բարձրացմանը, ապա այդ առումով բավականին աշխատանք է կատարվել և հիմնադրվել տեղեկատվական թերթիկների, սեմինարների և այլ գործունեության միջոցով՝ ներառյալ ԶԼՄ-ները,
- ամեն դեպքում կառավարության կողմից նոր օրենսդրության ընդունման գործընթացը դանդաղ է, որի հիմքում քաղաքական կամքի բացակայությունն է,
- ՀԵՒԱ-ն սերտ համագործակցում է պետական մարմինների և ՀԿՆերի հետ,
- ՀԵՒԱ-ն ի վիճակի է հաճախ իրեն ներկայացնել որպես մարդու իրավունքների պաշտպանության մասնագիտական միավորում, չնայած որ ՀԵՒԱ-ի՝ որպես մարդու իրավունքների պաշտպանի զարգացումը կարելի է տանել ավելի պրոակտիվ ուղիով:

Առաջարկություններ

- Դատական գործերի լավ արդյունքներն ու «քաղած դասերը» կարելի է ներկայացնել հանրությանը ԶԼՄների միջոցով /նաև մարզերում/,
- փորձ անել համոզել ամսագրերին տպագրել ՀԵՒԱ-ի հաջողությունների մասին նյութեր, որոնք կնախապատրաստվեն ՀԵՒԱ-ի գրասենյակների դեկավարների կողմից,
- փորձել թերթերում ունենալ հատուկ խորագիր՝ հանրությանը հետաքրքրող իրավական բնույթի հարցեր արձարծելու համար: Այստեղ կարող են տպագրվել հաճախ տրվող հարցերը,
- ՀԵՒԱ-ի մասին տեղեկացվածության բարձրացման և ՀԵՒԱ-ի զարգացման մեկ այլ ուղի կարող է լինել ՀԵՒԱ-ի մարզային լրատուի տպագրությունը,
- օրենսդրական իրատապ և լուրջ բացերի վերաբերյալ լրինգ օրինաստեղծ մամիններում և քաղաքական գործիչների մոտ:

7 ՀԵՒԱ-ի ինքնագնահատման ռածվեցութթունը

2003թ.-ին /2000-2003թթ. ժամանակահատվածի համար/ և 2005թ.-ին /2004-2005թթ. ժամանակահատվածի համար/ իրականացված ինքնագնահատման գործընթացները տրված են հաշվետվությունում:

Գնահատումները առավել ուղղված էին կազմակերպական և ֆինանսական հարցերին և ավելի քիչ առաքելության արդյունքներին և մարդու իրավունքների պաշտպանության ռազմավարական նպատակներին:

7.1 Ստացված տվյալներ

Այս հաշվետվությունում նշված հիմնախնդիրները հետևյալներն են. ոչ բավարար անգլերենի տրամադրում և մասնագիտական որակների անբավարարություն /քաղաքացիների իրավունքների պաշտպանության մեջ/, մարզային

գրասենյակներում համակարգչային անգրագիտություն և աշխատանքային նկարագրությունների և նաև ազդական աճի հնարավորության բացակայություն: Լավ արդյունքներ են գրանցվել հետևյալ ոլորտներում. գործընկեր ՀԿ-ների հետ համագործակցություն (կուալիֆիաներ), տեղեկատվության տարածում ինտերնետային կայքի միջոցով, ուժեղ առաջնորդության, միջազգային գործընկերների հետ կապեր:

Ֆինանսական կայունությունը, կառավարումը, մարդու ռեսուրսները, ապրանքներն ու ծառայությունները և շրջապատի գնահատականը բավարար մակարդակի վրա էին, առաջնորդությունը բավականին զարգացած էր:

Ողջունելի է այն հանգանաքը, որ ՀԵԻԱ-ն օգտագործում է այս բոլորը կազմակերպության բարելավման նպատակով:

7.2 Յամեմատություն

Յաջորդ գլխում նկարագրված են արտաքին գնահատման ընթացքում մեր փորձառության արդյունքները և վերջին գլուխներից մեկում Կարեն Սարգսյանը, կազմակերպական վերլուծության մերորդվ գնահատող/փորձագետը, կիրառել է գնահատման ստանդարտ գործիքը: Զարմանալի էր, որ երկուս էլ եկել ենք միևնույն եզրահանգումներին:

8 ՀԵԻԱ-Ի ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԳՆԱՐԱՏՈՒՄ

8.1 ՀԵԻԱ հասարակական կազմակերպության կառուցվածքը

ՀԵԻԱ-ի կազմակերպական կառուցվածքը հետևյալն է:

Համաժողովը գլխավոր որոշում ընդունող մարմինն է:

Վարչությունը բաղկացած է 7-9 հոգուց, որոնցից մեկը նախագահ Կարեն Զարյանն է:

Անդամներն ու համակիր անդամները ընդգրկված են 5 հանձնաժողովներում՝ քաղացիական իրավունքի հանձնաժողով, Յայաստանի իրավունքի պատմության հանձնաժողով, քրեական իրավունքի հանձնաժողով, միջազգային և սահմանադրական իրավունքի հանձնաժողով և մարդու իրավունքների հանձնաժողով:

Կա բավականին ուժեղ իրավաբան ուսանողների բաժանմունք և ակումբների ու կամավորների մեջ խումբ:

Ակումբներն ունեն մշակութային և մարզական ուղղվածություն:

Կենտրոնական գրասենյակը ունի գործադիր տնօրեն և 7 անդամից բաղկացած աշխատակազմ: Բացի երևանյան գրասենյակից՝ ՀԵԻԱ-ն ունի նաև 6 մարզային գրասենյակներ /Շիրակում, Լոռիում, Գեղարքունիքում, Տավուշում, Սյունիքում՝ Կապան, Գորիս/՝ նրանց մեջ մասը սեփական գրասենյակներով, իսկ երկուսը՝ վարձակալությամբ:

ՀԵԻԱ-ն տպագրել է 65 տեղեկատվական թերթիկներ շահառումների համար և մի քանի լրատուններ /ուսանողների և պրոֆեսիոնալների համար/:

ՀԵԻԱ-ն իր անդամներին ու կամավորներին բարձր է գնահատում որպես ռեսուրս իր առաքելության իրականացման ճանապարհին: Եվ հակառակը՝ բոլոր նրանք, ում մենք հանդիպեցինք, շատ տպավորիչ էր, որ նվիրված էին ՀԵԻԱ-ի առաքելությանն ու ռազմավարական նպատակներին:

Նրանք ակնառու կերպով համարում էին ՀԵԻԱ-ն ԻՐԵՆՑ կազմակերպությունը /սեփականություն/: Մենք վերլուծել ենք անդամության վիճակը այնքանով, որքանով ականատես ենք եղել և առնչվել:

8.1.1 Անդամություն

Եզրակացություններ.

- Լիիրավ անդամության կառուցվածքը համակիր անդամության և կամավորության նկատմամբ ուժեղ է: Դա նշանակում է որ անդամության թեկնածուները պետք է ապացուցեն, որ արժանի են լինել անդամ: Սա բարձրացնում է իրավական իրազեկումը, օժանդակում է ուսանողների մասնագիտական կրթությանը և շահագրգռում երիտասարդ իրավաբաններին,
- մարզերում անդամների թիվը բավականին ցածր է,
- անդամավճարների գումարը չի արտացոլում անդամների եկամուտների մակարդակը,
- անդամության համար գրադարանը կարևոր միջոց է բավարար տեղեկատվություն ձեռք բերելու համար,
- ինտերնետի մատչելիությունը ևս կարևոր միջոց է, որը հասանելի է միայն կենտրոնական գրասենյակում,
- ցավալի է, որ կենտրոնական գրասենյակում անդամները չունեն բավականաչափ տեղ, որտեղ կարող են փորձառություն ձեռք բերել, կազմակերպել դատավարություններ և անցնել ուսուցումներ,
- անդամներն ունեն իրենց սեփական լրատունները, որոնցից մեկը կազմվում է ուսանողների կողմից և համար, մեկը՝ լայն հանրության համար և մյուսը՝ իրավաբանների համար,
- ակումբների գործունեությանը աջակցում է անդամների նվիրվածությունը ՀԵԻԱ-ին:

Առաջարկություններ.

- ՀԵԻԱ-ն պետք է շարունակի իր գործունեությունը անդամների մասնագիտական զարգացման ուղղությամբ,
- ՀԵԻԱ-ն պետք է արագ կերպով ֆոնդեր հայթայի իր նոր գործունեության, համակարգչային տեխնիկայի և գրադարանի բարմացման համար,
- ուսանողների սեմինարների սենյակը արժեքավոր ներդրում կլինի,
- անդամավճարը պետք է կախված լինի եկամուտից:

8.1.2 Կազմակերպում և կառավարում

Եզրակացություններ.

- ՀԵԻԱ-ն ունի հստակ ծևակերպված առաքելություն և փիլիսոփայություն,
- ՀԵԻԱ-ն ունի հստակ ծևակերպված բարձր գնահատված թիրախներ,
- ՀԵԻԱ-ն ունակ է բոլոր անդամների և աշխատակազմի համար զարգացմելու քաղաքականություն, ռազմավարություն, տալու առաջարանքներ,
- ՀԵԻԱ-ն ունի ուժեղ և թափանցիկ կազմակերպական կառուցվածք,
- ՀԵԻԱ-ն ունի ուժեղ կառավարման մարմին,
- տեղեկատվական համակարգի կառավարումը ծևավորված է /շաբաթական, ամսեկան հաշվետվություններ, վերահսկման համակարգ, տարեկան ռազմավարական հանդիպումներ/ և գործում է պատշաճ կերպով, եթե /ինտերնետը/ կապի միջոցները աշխատում են, սա ՀԵԻԱ-ի թույլ կողմերից է,
- ՀԵԻԱ-ն ընդունակ է իրականացնել ինքնազնահատում,
- ՀԵԻԱ-ն ՀԿ-ների շրջանում պրոֆեսիոնալ համբավ է ձեռք բերել,
- ՀԵԻԱ-ն ունի փորձառու և արհեստավարժ աշխատակազմ,
- ՀԵԻԱ-ն զարգացնում է մարդկային ռեսուրսների ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին քաղաքականություն,

- ՀԵՒ-Ն ունի լավ և թափանցիկ ֆինանսական հաշվետվություններ, միջազգային ստանդարտներին համապատասխան, սակայն այս համակարգը կախված է միայն ՀԵՒ-ի աշխատակազմի մեկ անդամից, սա շատ խոցելի է,
- ՀԵՒ-Ն ունի բաց վերաբերմունք այլ դոնորների կողմից ֆինանսավորված այլ ծրագրերի հանդեպ /տես՝ ՀԵՒ-ի վեբ-կայքը/,
- ՀԵՒ-Ն պրոֆեսիոնալ է, որ կարող է ներգրավվել օրինաստեղծ և օրենքների փոփոխման գործընթացներին,
- ՀԵՒ-Ն կարող է ազդեցություն ունենալ կառավարական կազմակերպությունների վրա,
- ՀԵՒ-Ն համագործակցում է այլ /իրավական/ կառույցների հետ,
- ՀԵՒ-Ն ունի նվիրված վարչության կազմ,
- ՀԵՒ-Ն հիմնել է /սեփական/ գրասենյակներ մայրաքաղաքում և մարզերում՝ չնայած ոչ բոլորն ունեն հարմարավետ գրասենյակային տարածքներ,
- ՀԵՒ-Ն ֆինանսական կախման մեջ է դոնորների ֆոնդերից, քանի որ ՀԵՒ-ի առևտրային ճյուղը զարգացած չէ,
- Լորինգը կազմակերպական կառուցվածքում ակնառու չէ /ոչ ֆինանսապես, ոչ մարդկային ռեսուրսների առումով/,
- ՀԵՒ-Ն անբավարար ֆինանսական միջոցներ ունի հետևյալի համար. գրադարանի բարմացում /նաև ԻՐՏԵԿ/, սեփական գրասենյակներ մարզերում, տեխնիկական սարքավորումներ /համակարգիչ, ինտերնետ (սերվեր), տպիչ, պատճենահանող սարք, և այլն/, ուսուցումների կազմակերպման հարմարություններ,
- ՀԵՒ-Ն բավարար չափով չի տարածում իր տարեկան հաշվետվությունները անհրաժեշտ կազմակերպությունների, գործընկերների միջև,
- ՀԵՒ-Ն հստակ պրոակտիվ վերաբերմունք չի ցուցաբերում և անբավարար, անհամապատասխան կերպով է օգտագործում ԶԼՍ-ները:

Առաջարկություններ.

- Էական ներդրում կլինի երեք մարզային գրասենյակների սեփական տարածքների ձեռքբերումը /իջևան, Գավառ, Գորիս/,
- գրասենյակային սարքավորումների և սեփական սերվերի ձեռքբերումը անհրաժեշտություն է,
- Էական է մարզային գրասենյակներում ինտերնետի և կենտրոնական գրասենյակում տեխնիկական միջոցների հնարավորությունը,
- Կարևոր է ուսուցումների կազմակերպման հարմարությունների բարելավումը /իրավաբան ուսանողների և իրավաբանների համար սեմինարների սենյակ/, ինչպես նաև հանձնաժողովների գործունեության համար գրասենյակային տարածքի ձեռքբերումն ու կահավորումը և անդամների ու ուսանողների համար անհրաժեշտ ռեսուրսների առկայությունը,
- ՀԵՒ-Ն պետք է ամբողջ աշխատակազմի մոտ զարգացնի ավելի կառուցողական վերաբերունք,
- ՀԵՒ-Ն ավելի շատ պետք է օգտագործի ԶԼՍ-ները իրազեկության բարձրացման համար,
- ՀԵՒ-Ն պետք է ձեռնամուխ լինի 2004-2006 ռազմավարական պլանի բոլոր նպատակների իրականացմանը,
- ՀԵՒ-Ն պետք է նշակի նոր՝ 2007-2010 Ռազմավարական պլան,

8.2 Կիրառված գնահատման գործիքը

Կարեն Սարգսյանը ՀԿ-ի կազմակերպական և կառավարման ոլորտների, կարողությունների զարգացման և ծրագրերի ուսումնական կողմի գնահատման համար կիրառել է բավականին հայտնի գործիք, այն է՝ Համաշխարհային ուսուցման միջազգային զարգացման և ուսուցումների բաժանմունքի ծրագրերի ինստիտուցիոնալ վերլուծության մեթոդը /ԻՎՍ/:

ԻՎՍ-ն կազմված է վեց ոլորտից, որոնցից յուրաքանչյուրն ունի ենթակատեգորիաներ, սրանք ել բաղկացած են հիմնական տարրերից: Օրինակ՝ «Ղեկավարում» ոլորտը ունի «Առաքելություն» ենթակատեգորիան, որը բաղկացած է երեք տարրերից.

- 1/ նպատակի սահմանում,
- 2/առաքելության ընկալումը աշխատակազմի կողմից,
- 3/ առաքելության և ծրագրերի կապերը:

Այս տարրերից յուրաքանչյուրը նկարագրված է իր վիճակին համապատասխան.

- սկսնակ /1-ը 4 հնարավորից/>,
- զարգացող /2-ը 4 հնարավորից/>,
- համախմբման փուլում գտնվող /3-ը 4 հնարավորից/>,
- հասուն /4-ը 4 հնարավորից/>,

Այս կերպ ստացվում են և որակական և քանակական արդյունքներ:

ԻՎՍ-ի ոլորտներն ու ենթակարգերը հետևյալն են.

1. Ղեկավարում /խորհուրդ կամ ղեկավարման այլ մարմիններ, առաքելություն, իրավական կարգավիճակ, անդամություն, առաջնորդություն/,
2. Գործունեության և կառավարման համակարգեր /տեղեկատվության կառավարում, վարչարարություն, պլանավորում, հաղորդակցություն, ծրագրերի մշակում և իրականացում/,
3. Մարդկային ռեսուրսներ /աշխատակազմի ղերը, առաջադրանքների կառավարում, իրականացման կառավարում և աշխատակազմի զարգացում, աշխատավարձերի կառավարում, թիմի զարգացում, բախումների լուծում/,
4. Ֆինանսական ռեսուրսներ /հաշվապահություն, բյուջետավորում, ֆինանսական վերահսկում, առողջական ֆինանսական գնահատում (ստուգում), ռեսուրսների բազա/,
5. Ծառայությունների մատուցում /սեկտորային փորձաքննություն, համայնքի սեփականություն, ազդեցության գնահատում/,
6. Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն /համրային կապեր, կառավարության հետ համագործակցություն, ՀԿ-ների հետ համագործակցություն, շահերի պաշտպանություն, ռեսուրսների նորիկիզացում/:

ԻՎՍ-ի եզրակացություններն ու առաջարկություններն ամփոփված են ստորև: Դրանք գտնելու համար տեսեք որակական արդյունքները /տեսեք նաև գնահատման արդյունքների աղյուսակը ԻՎՍ վերլուծության եզրակացություններից ու առաջարկություններից հետո/:

Մենք որոշել ենք նաև գնահատման միջին ցուցանիշը: Միջին ցուցանիշերը հավասար են բոլոր ենթակատեգորիաների գնահատականների գումարը /1-ից 4/ բաժանած 28-ի, քանի որ բոլոր ոլորտները միասին ունեն 28 ենթակատեգորիա: ՀԵՒԱ-ն 4 հնարավորից հավաքել է 3.70, որը շատ բարձր է:

8.3

Դեկավարում /Եզրակացություն/

8.3.1 Խորհուրդ /հասուն փուլ/

Խորհուրդը գործում է և խորհրդի հանդիպումները ներկայիս անդամների հետ տեղի են ունենում կանոնավոր կերպով: Խորհուրդը ամբողջովին կենտրոնացած է իր դերը կատարելուն՝ որն ուղղված է ապագայի պատկերին, ընդհանուր քաղաքականության ուղղորդմանը, ֆինանսական վերահսկողությանը: Խորհրդի անդամների մեծ մասը գործում են ողջ ժամանակահատվածի ընթացքում, փոփոխության գործընթացը պատշաճ է կազմակերպվում: Անդամությունը լիովին ներկայացված է՝ ներառյալ կազմակերպության առաքելության ոլորտի շատ առաջնորդների: Ընդգրկված մարդիկ ունակ են իրականացնելու քաղաքականության ուղղորդման, ֆինանսական կառավարման և այլ դերեր:

8.3.2 Առաքելություն /հասուն փուլ/

Առաքելության սահմանումը, որը լիովին ներկայացնում է կազմակերպության ապագայի պատկերը որոշակի հիմնախնդիր կամ խնդիրներ լուծելու առումով, ծառայում է որպես նոտիվացնող գաղափար աշխատակազմի և շահակիցների համար: Ապագայի պատկերն ու առաքելությունը հասկանալի են աշխատակազմի, շահակիցների և հանրության համար: Առաքմավարական խնդիրներն ու ծրագրերը համապատասխանում են առաքելությանը:

8.3.3 Իրավական կարգավիճակ /հասուն փուլ/

ՀԿ-ն ունակ է աջակցել այլ կազմակերպություններին՝ ձեռք բերելու նույն իրավական կարգավիճակը և անդամության կարողությունները: ՀԿ-ն լիովին համապատասխանում է հաշվետվողականության, հարկային և աշխատանքային պահանջներին:

8.3.4 Անդամություն /համախմբման փուլ/

Առկա է ընդարձակ թիրախ խումբ, որը որոշակի չափանիշների համապատասխան ընտրված է անդամությունից: Այն որոշում է հիմնական շահերի պաշտպանության հարցերը, մասնակցում է ուրիշների կողմից կազմակերպված հանդիպումներին և այլ հնարավորություններին: Համայնքը/անդամությունը կարևորվում է, շահակիցներին տրվում են համապատասխան խորհուրդներ, աջակցության համակարգերը ձևավորված են, բայց լիովին չեն կիրառվում:

8.3.5 Առաջնորդություն /հասուն փուլ/

Խորհուրդն ու գործադիր տնօրենը ապահովում են հստակ ուղղվածություն և տեսլական: ՀԿ-ն ունակ է նոտիվացնելու աշխատակազմին և անդամներին առավելագույնս մասնակցել առաքելության իրականացմանը:

Բոլոր շահակիցների մասնակցությամբ այն զարգացնում է կազմակերպության նպատակների հստակ պատկերը, այն հստակորեն և հետևողականորեն շեշտում է դա ուղղորդման նպատակով: Պատկերը ընդունվում է բոլորի կողմից: Այն նկարագրում է գործադիր տնօրենի ոճը, աշխատակազմին թույլ է տալիս գործել պատասխանատվության շրջանակներում և փորձում է զարգացնել աշխատակազմի հնտությունները փաստացի կատարվելիք աշխատանքին համապատասխան: Աշխատակազմը, խորհուրդը և կառավարման համակարգը

համապատասխան կերպով ընդգրկված են գործունեության ուղղության և քաղաքականության զարգացման գործին:

8.4 Գործունեության և կառավարման համակարգերի վիճակը /Եզրահանգումներ/

8.4.1 Տեղեկատվության կառավարում /համախմբման փուլ/

Տեղեկատվության կառավարման համակարգը /ՏԿՀ/ ուղեցույցների ձևով կամ համակարգչային տարրերակով գործող է և տվյալները ներմուծված են օպերացիոնալ պլանավորման և որոշումների ընդունման գործընթացում: Ողջ անհրաժեշտ աշխատակազմը ունի համապատասխան հմտությունները և հասանելիություն:

Աշխատակազմի կողմից ՏԿՀ-ի տվյալների վերլուծությունը օգտագործվում է ծրագրային պլանավորման բարելավման համար: Անբողջ անհրաժեշտ աշխատակազմը պետք է ուսուցում անցնի ՏԿՀ-ի կիրառման համար. այն ապահովում է գործունեության որոշ ուղղությունների կանոնավոր վերլուծություններ:

8.4.2 Վարչարարություն /հասուն փուլ/

Ուղեցույցը նախատեսված է մեթոդաբանության միջնորդության համար: Համակարգերը հասանելի են, ճկուն, և կիրառելի բոլորի կողմից: Աշխատակազմը շարունակաբար բարելավում է պրակտիկան և բարելավումների համար միշտ կաժանակ և հնարավորություններ: Սպառողների արտաքին ուսումնասիրությունները կատարվում են որոշելու համար ընթացակարգային փոփոխությունների պահանջները:

8.4.3 Պլանավորում /հասուն փուլ/

Պլանավարություններն ու ծրագրային խնդիրները հիմնված են առաքելության սահմանմանը: Բոլոր շահակիցները ընդգրկված են տարեկան գործողության պլաններում, պլանները համապատասխանում են առաքելությանն ու երկարաժամկետ ռազմավարությանը: Արտաքին դաշտի ուսումնասիրության և ունեցած հիմնական ազդեցության հիման վրա իրականացվում են երկարաժամկետ և տարեկան պլանների կանոնավոր վերանայումներ:

8.4.4 Հաղորդակցություն /հասուն փուլ/

Հաղորդակցությունները բաց են և փոխադարձաբար հիերարխիկ: Հանդիպումները կազմակերպվում են համապատասխան հաճախականությամբ և ժամանակացույցին համապատասխան: Հանդիպումները բերում են այն արդյունքներին, որոնց համար որոշված են: Աշխատակազմի այն անդամները, որոնք ցանկություն ունեն աջակցելու, արտահայտում են իրենց կարծիքը հանդիպումների ընթացքում և նրանց ներդրումը խիստ գնահատվում է:

8.4.5 Ծրագրերի մշակում և իրականացում /հասուն փուլ/

Ուսուրսների և աշխատանքի կազմակերպման կարևոր կառուցվածքը ապագա գործունեության պլանավորման և լրացուցիչ ու սիներգետիկ գործունեությունը ապահովելու համար հիմնական ԴԿ գործիք է:

ՀԿ համակարգն ու մենեջերները ապահովում են դոնորների համար անհրաժեշտ տեղեկատվությունը: Համայնքն ու շահառուները ծառայում են որպես գործընկերներ ծրագրերի բազմակողմանի մշակման, իրականացման և գնահատման համար: Սոնիտորինգի և գնահատման տվյալները ստացվում են հիմնական ցուցիչների մոնիտորինգի և դրանց ազդեցության գնահատմամբ: Այս տեղեկատվությունից քաղած դասերը կիրառվում են հետագա գործունեության ընթացքում:

8.5 Մարդկային ռեսուրսներ /ստացված տվյալներ/

8.5.1 Աշխատակազմի դերը /հասուն փուլ/

Կան հաստատված փոխհարաբերություններ աշխատակազմի ներկայիս գործառույթների և ՀԿ-ի ընթացիկ խնդիրների միջև: Աշխատակազմը իր ներդրումն ունի աշխատանքի նկարագրերի վերանայման և կամ ընդլայնման գործում: Այս մոտեցումը թույլ է տալիս հարմարվել կամ ընդառաջ գնալ աշխատակազմի նոր ծագող անհրաժեշտություններին:

8.5.2 Առաջադրանքների կառավարում /հասուն փուլ/

Աշխատանքային պլանները կազմվում են և բաշխվում աշխատակազմի հմտություններին ու գրավվածությանն համապատասխան և բերում են խնդիրների լուծմանը: Թիմային աշխատանքը խրախուսվում է, կառավարումը և աշխատակազմը թիմի ձևավորման համար ունեն հմտություններ և օգտագործում են թիմը արդյունավետորեն: Թիմի փոխադարձ պլանավորման ֆորմալ մեխանիզմը ձևավորված է, մատչելի են կոորդինացման և աշխատանքային վերանայումները:

8.5.3 Իրականացման կառավարում և աշխատակազմի գարգացում /հասուն փուլ/

Սա արդյունավետորեն պահպանվում է: Կա ոգեշնչման և դրուման ծրագիր: Ուսուցումների պլանները կանոնավոր կերպով թարմացվում են իրականացման բարելավման և անհատական մասնագիտական զարգացման կարիքների, մարդկային ռեսուրսների պլանին համապատասխան: Վերապատրաստման պլանի մեջ մասը իրականացվել է:

8.5.4 Աշխատավարձի վարչարարություն /համախմբման փուլ/

Եկամուտների համակարգը հիմնադրված է, սակայն ոչ միշտ է կիրառվում: Աշխատանքի դասակարգումը հիմնված է գործառույթի վրա, համակարգը թափանցիկ է բոլորի համար: Աշխատավարձերի բարձրացումը հիմնված է աշխատանքի իրականացման և իրականացման գնահատման ընթացակարգի վրա: Աշխատակազմի հետ կապված աշխատակազմի վերակազմակերպումը սահմանափակ է /Եկամուտներն ու աշխատավարձերը կախված են ֆինանսական ռեսուրսներից/:

8.5.5 Թիմի ձևավորում և բախումների կարգավորում /հասուն փուլ/

Կազմակերպական գարգացումը դիտվում է որպես ՀԿ կառավարման իրավական գործառույթ: ՀԿ-ն ունի քաղաքականություններ և մեթոդներ զարգացնելու համար հմտություններ և կառավարելու հարաբերություններ, ինչպես նաև իրականացում:

Բողոքարկման ընթացակարգերը արդյունավետորեն կիրառվում են: Աշխատակազմի մեջ մասը անցել է ուսուցում:

8.6 Ֆինանսական ռեսուրսներ /ստացված տվյալներ/

8.6.1 Հաշվապահություն /հասուն փուլ/

Ֆինանսական հաշվետվություններն ու տվյալների համակարգը լավ փաստաթղթավորված են և բավարարում են ՀԿ-ի ֆինանսական առողջության վերաբերյալ կարծիք կազմելու համար: Ֆինանսական հաշվետվությունները հստակ են և ամբողջական՝ նույնիսկ եթե արխիվացված փաստաթղթերը գնալով բարդանում են: Հաշվետվությունները միշտ ժամանակին են տրվում: Դրանք միշտ բարձր որակի են և հաշվի են առնվում ֆինանսական պլանավորման գործընթացում:

8.6.2 Բյուջետավորում /հասուն փուլ/

Բյուջետավորումը կազմում է գործունեության պլանավորման գործընթացի անբաժանելի մասը: Բյուջեները ծրագրերի կառավարման և կազմակերպության միավորների կառավարման բաղկացուցիչ մասերն են և հաստատված են որպես ծրագրերի իրականացման երաշխիքներ: Կազմակերպական միավորների գլխավոր անձնակազմը պատասխանատու է միավորների/ծրագրերի բյուջեների հաստատման և կառավարման համար:

8.6.3 Ֆինանսական վերահսկում /հասուն փուլ/

Ֆիզիկական ակտիվները պատշաճ կերպով են կառավարվում, պլանավորվում են ապագա կարիքները: Կա բաժնետոնսերի և առձեռն դրամական միջոցների գերազանց վերահսկողություն կրեդիտորների և դեբիտորների համար: Առձեռն դրամի կառավարման պարտականությունները միշտ առանձնացված են: Բոլոր ծրագրերի ֆոնդերը առանձին են, ծրագրերի ֆոնդերի խառնումից խուսափելու համար առկա է համարժեք վերահսկողություն: Աշխատակազմի ժամանակացույցները տեղին են, վերլուծությունը պլանավորման գործընթացի բաղկացուցիչ մասն է:

8.6.4 Առողջական ֆինանսական ստուգում /հասուն փուլ/

Առաջարկություններին հետևում են հետևողականորեն և ժամանակին: Առկախ առողջական կան արտաքին ֆինանսական ստուգումները կատարվուն են կանոնավոր և համապատասխան հաճախականությամբ:

8.6.5 Ռեսուրսների բազա /համախմբման համակարգ/

Ռեսուրսները մատչելի են՝ չնայած որ կախված են մեկ կամ սահմանափակ քանակով դոնորներից: ՀԿ-ի ներսում ֆինանսական պլանավորման համակարգը զարգացած է և հիմնական ծախսերի միայն մի փոքր տոկոսն է ծածկվում տեղում գոյացող ռեսուրսների հաշվին /օրինակ՝ անդամների հարկերը, անդամավճարները, կանոնավոր ֆինանսական ռեսուրսների հայթայթում, ուղղակի ձեռնարկատիրություն և այլն/: Փորձեր կան երկարաժողումներ ֆինանսական պլանավորման ուղղությամբ, պահանջվում են հաճախակի կարգավորումներ: Կարճաժամկետ ծախսերի համար պահանջվող ֆոնդերը մատչելի են,

ֆինանսական պլանը ընդգրկում է միջին տևողության ֆինանսավորման ռազմավարություններ:

8.7 Ծառայությունների մատուցում /ստացված տվյալներ/

8.7.1 Սեկտորային փորձաքննություն /հասուն փուլ/

Կա ծառայությունների մատուցման արդյունավետ համակարգ, արտաքին ներդրումների համար բազմակողմանի խորհրդատունների ցանկ: ՀԿ-ն ունակ է ծեռք բերելու համար ծրագրերի և այլ ծառայությունների մատուցման կարողություններ՝ հաճախորդների կարիքների փոփոխմանն համապատասխան և ընդլայնել ծառայությունների մատուցումը լրացնելով հաճախորդների համար: Դայաստանի իրավաբանական կառույցների սեկտորային/տեխնիկական ոլորտում ՀԿ-ն լիովին ընկալվում է որպես փորձագետ և այս ճանաչումը բերում է կառավարության և բազմակողմ ուղղվածության մարմինների կողմից որոշակի ոլորտներում խորհրդատուի կարգավիճակի: Այս ՀԿ-ի ուժեղ կողմերից է անվճար ծառայությունների մատուցումը:

8.7.2 Համայնքի սեփականություն /համախմբման փուլ/

Ծրագրերի կազմնանն ու կառավարմանը վերաբերող կանոնավոր հաղորդակցությունները հաստատելու համար կան ֆորմալ մեխանիզմներ՝ չնայած ոչ բոլոր առաջարկություններն են ընդունվում: Ուսուցումների և իդենտիֆիկացման պլանները պարբերականորեն թարմացվում են իրականացման բարելավմանն ու համայնքի/հաճախորդների ինստիտուտների կարողության վերանայմանն համապատասխան:

8.7.3 Ազդեցության գնահատում /հասուն փուլ/

Կայունության ռազմավարությունները հաջողությամբ փորձարկվել և կրկնվել են: Ազդեցության գնահատման համակարգը տեղին է և կանոնավոր կերպով մատչելի: Ազդեցության և հաջողության չափելի և համապատասխան ցուցիչները որոշվել են ծրագրերի և նախագծերի համար և կանոնավոր կերպով վերահսկվում են՝ ապահովելով օգտական տեղեկատվություն առաջընթացի գնահատման և իրականացման դժվարությունների կամ հաջողության ընդգծման համար: Ռազմավարական /եռամյա/ և գործողությունների /մեկամյա/ պլանավորումը իրականացվել է տարեկան աշխատանքային պլանների և հաշվետվությունների հետ միասին:

8.8 Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն /ստացված տվյալներ/

8.8.1 Հանրային կապեր /համախմբման փուլ/

ՀԿ-ն ունի բազմաթիվ նյութեր, որտեղ հստակ տրված են առաքելությունն ու ուղին՝ նախատեսված տարրեր լսարանների համար, նյութերը տարածվում են ժամանակին և շահավետ հիմքերով: Կանոնավոր կերպով կազմակերպվում է նաև այլ օժանդակող գործունեություն: Իրականացվում են քիչ թե շատ սիստեմատիկ ԶԼՄ-ներին ուղղված միջոցառումներ, բայց ամբողջապես չեն ընդգրկված հանրային կապերի համընդհանուր ռազմավարության մեջ: ՀԿ-ն ակտիվ և սիստեմատիկ կերպով դիմում է շահառուների ներդրմանը և օգտագործում այն

պլանավորման և ծրագրման մեջ: Շահառումները ՀԿ-ին տեսնում են որպես օգնական/ռեսուրս: Հանրությունը սկսել է տեղեկատվություն ստանալու համար դիմել ՀԿ-ին: Դունորմների և հանրության շրջանում աճում է ՀԿ-ի ճանաչումը:

8.8.2 Համագործակցություն կառավարության հետ /հասուն փուլ/

ՀԵԻԱ ՀԿ-ն ընդգրկված է կառավարության հետ բաց երկխոսության մեջ՝ գործողությունների և քաղաքականության ոլորտներում: Ի հավելում հատուկ ծրագրերի կամ սեկտորային համագործակցության՝ կառավարության հետ կահանգործակցություն, հաճախ ոչ ֆորմալ մակարդակով, ներկայումս կառավարության համար իրականացվող պայմանագրերի հիման վրա:

8.8.3 ՀԿ համագործակցություն /համախմբման փուլ/

ՀԿ-ն ընդգրկված է այլ ՀԿ-ների հետ համագործակցություններում և գնահատում է համատեղ աշխատանքը: ՀԵԻԱ-ն ճանաչված է և վստահություն ունի ՀԿ համայնքի այլ ՀԿ-ների կողմից:

8.8.4 Շահերի պաշտպանություն /զարգացման փուլ/համախմբման փուլ/

Քաղաքականության վերլուծության կամոնավոր փորձեր են կատարվում՝ մեկ քնագավառ յուրաքանչյուր անգամ: ՀԿ առաքելության համար էական է համարվում շահերի պաշտպանությունը, որն ընդգրկված է ՀԿ-ի երկարաժամկետ ռազմավարությունում: ՀԿ-ն իրեն դրսկորում է որպես շահերի պաշտպանություն իրականացնող փորձագետ: Համապատասխան անձանց ներգրավման լիովին զարգացած պրակտիկա չկա: ՀԿ-ն ունի հանրային շահի ոլորտում իր ծրագրի ներդրման համակարգված մոտեցում:

ՀԿ-ն ընկալում է ինչպես է իրագործվում քաղաքականությունը և հարաբերությունները փաստացի որոշում ընդունողների հետ, ինչը բերում է դրական արձագանքների: ՀԿ-ն ակտիվորեն հետևում է քաղաքականության իրագործմանը և ապահովում դրա կիրառումը շահառումների և անդամների համար: ՀԿ-ն մասամբ տեղյակ է մասնավոր քաղաքականության բոլոր ուղղություններին:

8.8.5 Ռեսուրսների մորիլիզացում /հասուն փուլ/

ՀԿ-ն կամոնավոր կերպով պլանավորում է դրամական միջոցների հայթայթման գործընթացը, տեղական աղբյուրները քիչ տոկոսի ներդրում են ապահովում, սակայն բարձրացնում են այլ տիպի ռեսուրսների մորիլիզացման հնարավորությունների ընկալումը: ՀԿ-ն հաջողակ է մասնավոր սեկտորից աջակցություն ստանալու մեկից ավելի դեպքերում: ՀԿ-ն իր առաքելության շրջանակներում ունի կապերի/կոնտակտների լայն ցանկ, այն ունի բազմակողմանի ֆոնդների հիմքեր, որոնք ընդգրկում են բազմամյա ֆինանսավորումներ տարբեր դրույթներից:

Ընթացքի մեջ են մի երկարաժամկետ ծրագրի կազմման աշխատանքները:

8.9 Առաջարկություններ

1. Շահերի պաշտպանությունն ու լորինգը պետք է կիրառվեն որպես ՀԿ գործունեության բաղկացուցիչ մաս:

2. Պետք է հաստատված լինի աջակցության արդյունավետ համակարգ, որը կապահովի անդամության կողմից կամոնավոր ներդրում պլանավորման գործընթացում և կրերի ծրագրային որոշումների:
3. Տեղեկատվության կառավարման համակարգը /ՏՀԿ/ պետք կարողանա պահել և մշակել ուսումնասիրություններից ստացված հիմնական տվյալները՝ որպեսզի վերահսկի ցուցիչների ուղղությամբ զարգացման գործընթացն ու գնահատի ազդեցությունը:
4. ՏՀԿ համակարգը պետք է ապահովի ճշգրիտ և տեղին ինֆորմացիան:
5. Աշխատավարձերի սանդղակը ու եկամուտների փաթեթը պետք է հաստատված լինեն մուտքերի ու առաջխաղացումների հստակ չափանիշներին համապատասխան; համակարգը պետք է պաշտոնապես փաստաթղթավորվի քաղաքականության և ընթացակարգերի ուղեցույցում և պետք է կիրառվի /սա կախված է ֆինանսական ռեսուրսներից/:
6. Բոլոր ծրագրերը պետք է ունենան երկարաժամկետ ֆինանսավորման պլաններ /ընթացիկ ֆոնդերը համարժեք են կառավարման պլանի կարիքներին, որը նույնական կախված է ֆինանսական միջոցներից/:
7. Յանայնքը/շահառությունը պետք է դառնան ՅԿ-ի համարժեք գործընկերներ ծառայությունների որոշման և ծրագրերի/նախագծերի կառավարման առաջարկման գործում: Յանայնքի ներդրման հաստատման համակարգերն ու ընթացակարգերը պետք է ինստիտուցիոնալացվեն և պետք է կիրառվի կանոնավոր կերպով հավաքված տեղեկատվությունը:
8. ՅԿ-ն և շահառությունը պետք է ընկալեն փոխհարաբերությունը որպես լիակատար համագործակցություն՝ ի շահ ընդհանուր նպատակների: ՅԿ-ն, որը ներկայումս համարվում է արդյունավետ կազմակերպություն, պետք է ակտիվորեն փնտրի տեղեկատվություն ստանալու պարբերական դիմումներ բնակչությունից:
9. ՅԿ-ն պետք է ձգտի առաջատար դեր խաղալ՝ խրախուսելու համար կոալիցիաներն ու ՅԿ-ների համագործակցությունները:
10. Շահերի պաշտպանության համար պետք է հատուկ ռազմավարություն մշակի, որ հիմնված կլինի կոնկրետ ոլորտների կամ շահառությունի խմբի վրա:

ՀԿ անվանումը՝ Հայաստանի երիտասարդ իրավաբանների ասոցիացիա										Մատաքաղաքացիությունը և պաշտպանություն	
Միջին աստիճանը-3,7		Կառավարում		Գործունեություն և Ղեկավարում		Մարդկային ռեսուրսներ		Ֆինանսական ռեսուրսներ		Ծառայությունների մատուցում	Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն
Հասուն	Կառավարում	Գործունեություն և Ղեկավարում	Մարդկային ռեսուրսներ	Ֆինանսական ռեսուրսներ	Ծառայությունների մատուցում	Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն					
Համախմբման	Կառավարում	Գործունեություն և Ղեկավարում	Մարդկային ռեսուրսներ	Ֆինանսական ռեսուրսներ	Ծառայությունների մատուցում	Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն					
Զարգացման	Կառավարում	Գործունեություն և Ղեկավարում	Մարդկային ռեսուրսներ	Ֆինանսական ռեսուրսներ	Ծառայությունների մատուցում	Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն					
Ակզենտ	Կառավարում	Գործունեություն և Ղեկավարում	Մարդկային ռեսուրսներ	Ֆինանսական ռեսուրսներ	Ծառայությունների մատուցում	Արտաքին հարաբերություններ և շահերի պաշտպանություն					

11. ՅԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

- I. ICCO-ի կողմից տրամադրված ToR
- II. Դորոքի վան Բեյքելենի ռեզյումեն
- III. Կարեն Սարգսյանի ռեզյումեն
- IV. Օրական աշխատանքային ժամանակացույց
- V. Հարցազրույցների և հանդիպումների օրական արձանագրություններ
- VI. Արագ հետազոտության ձևաթուղթ
- VII. Արագ հետազոտության ձևաթղթի արդյունքներ
- VIII. Նախնական եզրակացություններ(SWOT)

12. ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

- I. Համաշխարհային ուսուցում կազմակերպության ՀԿ Հզորացման ծրագիր 2003
- II. ՀԵԻԱ 2004-2006թ.թ. Ռազմավարական պլան
- III. ՀԵԻԱ Տարեկան հաշվետվություններ 2001/2002 - 2003 – 2004 – 2005
- IV. ՀԵԻԱ ինքնագնահատում 2003 և 2005
- V. Ժողովողավարության հասատում և խաղաղապաշտպան գործունեություն, ICCO-ի քաղաքականության փաստաթուղթ
- VI. Դադարեցնել կանանց նկատմամբ բռնությունը, Ամնեսթի, հոկտեմբեր 2006
- VII. Մարդու իրավունքների համընդիանուր հոչակագիր, ՄԱԿ, 1948
- VIII. Ամնեսթի ինթերնեյշնլ կազմակերպության տարեկան հաշվետվություն (2003 - 2005)
- IX. Գործողության ծրագիր, ՄԱԿ, Կահիրե, 1994
- X. Հայաստանի Հնարապետության ազգային փոքրանասնությունները անցումային ժամանակաշրջանում, ՀՀ Գիտությունների ազգային ակադեմիա, 2005
- XI. Քաղաքացիների կողմից կրթական, առողջապահական և սոցիալական ծառայությունների գնահատում, Ազգային կարծիքի հարցում, Փրայսուորերսիանգքուվերս, Երևան, 2006
- XII. Անվճար իրվաբանական ծառայությունները Հայաստանում, ՀԵԻԱ, 2001
- XIII. Պատժիչ ծառայությունների բանտերի վերաբերյալ հասարակական մոնիթորինգի հաշվետվություն, ԵԱՀԿ, Երևան, 2004 և 2005
- XIV. Հայաստանի ազգային գեկույց, Լոնդոն, 2006, Տնտեսագիտական գործակալության բաժին
- XV. Հայաստանյան ակնարկ, Լոնդոն, 2006, Տնտեսագիտական գործակալության բաժին
- XVI. Ծրագրին վերաբերող բոլոր համապատասխան փաստաթղթեր