



«Հանուն աշխատանքի, հաշվետու և ներառական աշխատաշուկայի նախաձեռնություն»



«Արժանապատիվ աշխատանք հիմա՛»



«ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության»

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ

ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՓԱՍՏԱԹՈՒՂԹ Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների առաջարկությունները

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում են հեղինակները և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

Պատրաստվել է «Արժանապատիվ աշխատանք հիմա՛» ծրագրի շրջանակում:

2023 թ.

Բովանդակություն

Ներածություն	3
Աշխատանքային իրավունքների օրենսդրական շրջանակը	7
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և վերահսկողության պետական մեխանիզմները.	15
Աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության հնարավորություններ և միջոցները.	24
Մասնակից կազմակերպություններ	26

Ներածություն

Աշխատանքային իրավունքների խախտումները Հայաստանում կրում են շարունակական և համակարգային բնույթ, անկախ զբաղվածության բնագավառից: ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանի, միջազգային և տեղական կազմակերպությունների զեկույցներն անդրադառնում են հատկապես պատշաճ վարձատրության/փոխհատուցման, արհմիություններ ձևավորելու իրավունքի, խտրականության բացառման հարցերին:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության խնդիրն Եսկան ազդեցություն է ունենում մարդու հիմնարար իրավունքների վրա, քանի որ, ինչպես ցույց է տալիս պրակտիկան, տուժողները հաճախ հրաժարվում են իրենց հիմնարար իրավունքի պաշտպանությունից, աշխատանքից զրկվելու իրական վտանգի պատճառով: Ըստ այդմ, մինչ իրավապաշտպան կառույցները ձգտում են բարձրացնել իրազեկվածությունը աշխատանքային իրավունքների բոլոր ասպեկտների վերաբերյալ, քաղաքացիների կողմից հայցվող իրավական օգնությունը, չնչին բացառություններով, վերաբերում է անարդարացիորեն աշխատանքից ազատվելուն կամ օրենքով սահմանված վերջնահաշվարկը չտրամադրելուն: Այս իրադրությունը հասկանալու համար այն պետք է դիտարկել Հայաստանում առկա գործազրկության և աշխատուժի թերօգտագործման մակարդակի համատեքստում¹: Աշխատանքային իրավունքների կոպիտ խախտումներն առնչվում են նաև քաղաքացիների այլ իրավունքների իրացմանը, մասնավորապես ընտրական գործընթացներում մասնակցությանը կամ մյուս քաղաքական իրավունքներին:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնական խոչընդոտներն են

- չգրանցված աշխատանքը՝ աշխատանքային պայմանագրերի բացակայությունը, այլ բնույթի պայմանագրի կնքումը փաստացի աշխատանքային հարաբերությունների առկայության դեպքում կամ անհամապատասխանությունը իրականացվող աշխատանքին և վարձատրությանը, որն իր հերթին բերում է
 - աշխատանքից կամայականորեն զրկվելու դեպքում իրավունքների վերականգման իրավական հիմքերի և մեխանիզմների բացակայության
 - աշխատանքային ստաժի և ստացվող եկամուտների կենսաթոշակային ֆոնդում չհաշվարկման և սոցիալական երաշխիքների չգործելուն
 - արձակուրդային և այլ արտոնությունների կամայական տրամադրման և այլն,
- աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պետական քաղաքականության ու ինստիտուցիոնալ գործիքակազմի անկատարությունը, որի արդյունքում պետությունը չի իրականացնում պատշաճ վերահսկողություն գործատուների նկատմամբ՝ բացի առանձին դեպքերով դատական ակտերը և ՊԵԿ-ի կամ ԱԱՏՄ կողմից կիրառվող պատասխանատվության միջոցները,

¹ Ներկայացված է «Աշխատուժի թերօգտագործման ազդեցացված ցուցանիշը» ըստ Վիճակագրական կոմիտեի «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2022 թվականի հունվար-նոյեմբերին» զեկույցի, էջ 55, https://armstat.am/file/article/sv_11_22a_141.pdf

- արհմիությունների բացակայությունը բազմաթիվ ոլորտներում և գոյություն ունեցող արհմիությունների անարդյունավետությունը կամ անգործությունը,
- դատական կարգով աշխատանքային խախտված իրավունքների վերականգման գործընթացի բարդությունը և արտադատական կարգով մեխանիզմների սակավությունն ու ոչ լիարժեքությունը, ինչի հետևանքով իրավունքների ոտնահարման ծավալներն առավելապես կրում են թաքնված բնույթ:

«Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ կողմից իրականացվել է 2019-2021 թթ.-ին դատարաններ մուտքագրված շուրջ 500 դատական գործերի ուսումնասիրություն՝ կապված աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ վեճերի հետ:² Դատարանը բավարարել է դիտարկված գործերի 72%-ով հայցերը: Բավարարման ամենաբարձր ցուցանիշը գրանցվել է իրավաբանական նշանակության փաստերի (աշխատանքային ստաժի) հաստատման վերաբերյալ գործերով՝ 95%: Ամենացածր ցուցանիշը՝ վարչական գործերով կարգապահական հիմքով ազատման վերաբերյալ գործերով: Արձանագրված խնդիրներից են՝ աշխատանքից ազատման մասին հրամաններում իրավական և/կամ փաստական հիմքի բացակայությունը կամ թերի նշելը, կրճատումների հիմքով անձանց աշխատանքից ազատելիս կրճատումների ձևական բնույթը, կրճատման կամ աշխատանքի պայմանների էական փոփոխության դեպքում ոչ պատշաճ ծանուցելը, այլ աշխատանք չառաջարկելը, այլ աշխատանք առաջարկելու անհնարինության մասին չտեղեկացնելը, պայմանագրի, ազատման մասին հրամանի չտրամադրելը, աշխատողի կողմից ազատման մասին ծանուցումը հետ վերցնելու համար նախատեսված ժամկետի չպահպանումը, որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի ժամկետի լրացման հիմքով ազատում այն դեպքում, երբ պայմանագիրը պետք է դիտարկվի որպես անժամկետ կնքված, կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով պայմանագրի լուծում այն դեպքում, երբ նման հիմք նախատեսված չէ աշխատանքային պայմանագրով, աշխատանքին չհամապատասխանելու հիմքով ազատում գնահատում չանցկացնելու պայմաններում, ծառայողների դեպքում՝ առանց ատեստավորման կրճատում, կրճատման դեպքում նշանակման նախապատվության իրավունքի չապահովում, հայեցողական կամ վարչական պաշտոններից ազատում՝ օրենքով սահմանված ժամկետները չպահպանելով կամ առանց հիմքի նշման, աշխատողի կարգավիճակը վատթարացնող նորմերի կիրառում, առանց ծառայողի համաձայնության ավելի ցածր պաշտոնի տեղափոխելը, դատարանի օրինական ուժի մեջ մտած վճռի առկայության դեպքում ծառայության մեջ չվերականգնելը և այլն:

Հեղափոխությունից հետո մշակվել են մի շարք փաստաթղթեր, այդ թվում՝ ԱՍՀՆ Չբաղվածության ռազմավարությունը, ՀՀ կառավարության ծրագիրը, «Հայեցակարգ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների» հայեցակարգի նախագիծը և «Աշխատիչ Հայաստան» ռազմավարությունը: Այս փաստաթղթերը ենթադրում էին աշխատանքային հարաբերությունների պետական կարգավորման և վերահսկողության բարելավում, արհմիությունների ինստիտուտի դերի բարձրացում, աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ հանրության իրազեկվածության բարձրացում, կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության ինստիտուտի կայացմանը նպաստում, որն իր հերթին կբերի

² Չեկույց. Աշխատանքային գործերով դատական պրակտիկայի ուսումնասիրություն. աշխատանքային իրավունքի խնդիրներ, https://drive.google.com/file/d/1OM04JDsslogV17pD51RAiBiQPrrUU_EI/view

քաղաքացիների արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրականացմանը: Սակայն, կորոնավիրուսային համավարակի տարածումը և Արցախյան երկրորդ պատերազմը կարծես թե փոխեցին առկա առաջնահերթությունները, և այս փաստաթղթերի ընդունումն ու իրականացումը մղվեցին երկրորդ պլան:

Մինևույն ժամանակ 2021 թ. հուլիսի 1-ից ՀՀ Վարչապետի 2020 թվականի հուլիսի 3-ի որոշմամբ³ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանումը ապահովող դրույթներով նոր լիազորություններ են ամրագրվել Աշխատանքի և առողջապահական տեսչական մարմնին (ԱԱՏՄ)-ին: Թեև կառույցը կոչված է պետական վերահսկողություն իրականացնել աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ, սակայն հարկ է նշել, որ ԱԱՏՄ-ն ունի աշխատանքային օրենսդրության ոլորտում գործունեության ապահովման օրենսդրական դաշտի և վերահսկողության գործիքակազմի ապահովվածության, ինչպես նաև հաստիքների համալրման և կադրերի կարողությունների զարգացման խնդիր:

ԱԱՏՄ-ի գործունեության՝ աշխատանքային իրավունքի ոլորտում վերահսկողության ելակետային տվյալներ կարող են հանդիսանալ Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ (APR Group) ՀԿ-ի կողմից 2021թ. մայիս-հունիս և 2022թ. սեպտեմբեր ամիսներին աշխատողների և գործատուների շրջանում իրականացված քանակական հարցումների արդյունքները⁴: Մասնավորապես, հարցված աշխատողների 16.7%-ը չունեն աշխատանքային պայմանագիր, 13.9%-ը աշխատանքի է ընդունվել միայն աշխատանքի ընդունման հրամանի հիման վրա: Այն հարցին, թե աշխատողների որ մասն է աշխատում աշխատանքային պայմանագրով, «բոլոր աշխատողները» պատասխանը նշվել է հարցված գործատուների մոտ 80%-ի կողմից, «աշխատողների կեսից շատը»՝ 7%-ի, «աշխատողների կեսից քիչը»՝ 5%-ի և «ոչ ոք աշխատանքային պայմանագրով չի աշխատում»՝ 8%-ի կողմից: Արտաժամյա աշխատանք իրականացնող 7,2% հարցվողների միայն 28,4%-ն է դրա դիմաց ստացել հավելավճար՝ ըստ աշխատողների հետ իրականացված հարցումների: Հարցված գործատուների 3.5%-ը նշել է, որ աշխատողներն ամեն օր իրականացնում են արտաժամյա աշխատանք, 10.6%-ը՝ շաբաթական 1-2 օր, իսկ 12.7%-ը՝ ամսական 2-3 անգամ: Նշված 27% գործատուների կեսն է միայն նշել, որ աշխատողներն արտաժամյա աշխատանքի դիմաց ստանում են հավելավճար: Տոն օրերին «երբեմն» աշխատող 26,8% և «գրեթե միշտ» աշխատող 27.5% հարցված աշխատողների մեծ մասի համար տոնական օրերը համարվել են սովորական աշխատանքային օրեր և հավելավճար չի տրամադրվել: Աշխատավայրում վնասակար գործոնների ազդեցության բարձր մակարդակի առկայության մասին հայտնում են աշխատողների 6.8%-ը, մինչդեռ այդ մասին նշվում է գործատուների 3.6%-ի կողմից: Աշխատողների 79.2%-ը որևէ փոխհատուցում չի ստանում նման աշխատանքային պայմաններում աշխատելու դիմաց, ինչի մասին փաստում են նաև գործատուները: Իսկ մասնագիտության, աշխատանքի առանձնահատկությունների կամ աշխատանքային վատ պայմանների պատճառով առողջական խնդիրներ ձեռք բերած 8.7% հարցված աշխատողների կեսը չի ստացել փոխհատուցում գործատուից: Աշխատողների 9.8%-ը տեղյակ չէ, որ ունի

³ ՀՀ Վարչապետի 2020 թվականի հուլիսի 3-ի N768-L՝ «ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության մեջ փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» որոշում.
<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143993>

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

տարեկան վճարովի արձակուրդի իրավունք: Գործատուների միայն 90.3%-ն է նշում, որ բոլոր աշխատողները գնում են ամենամյա վճարովի արձակուրդ, 3.9%-ը նշում է, որ կեսից շատն են գնում, 2.9%-ը՝ կեսը, 1.9%-ը՝ կեսից քիչը, իսկ 1.0%-ը՝ շատ քչերը: Գործատուների 9.4%-ը դեմ է այն մտքին, որ գործատուն պետք է պարտավորված լինի աշխատողին ամեն տարի պարտադիր արձակուրդ ուղարկելու: Գործատուների հետ իրականացված խորին հարցազրույցների արդյունքում վերջիններիս կողմից հնչել են այնպիսի կարծիքներ, որ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքն ավելի շատ աշխատողի շահերն է ներկայացնում, քան գործատուների: Անշուշտ գործատու-աշխատող փոխհարաբերությունները հակասական են և հաճախ հակադրվող, ինչը դրսևորվում է նաև սոց հարցումներում նրանց արտահայտած պատասխաններում:

ԵՄ-Հայաստան Յամպարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրով Հայաստանը ստանձնել է մի շարք պարտավորություններ, այդ թվում խթանել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագիրը, զբաղվածության քաղաքականությունը, աշխատավայրում առողջությունը և անվտանգությունը, սոցիալական երկխոսությունը, սոցիալական պաշտպանությունը, սոցիալական ներգրավվածությունը, կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը և խտրականության բացառումը՝ դրանով նպաստելով ավելի շատ և ավելի լավ աշխատատեղերի ստեղծմանը, աղքատության կրճատմանը, սոցիալական համերաշխության ընդլայնմանը, կայուն զարգացմանը և կյանքի որակի բարելավմանը (Հոդված 84, 85): Յամաձայնագրի իրականացման համար մշակվել է ճանապարհային քարտեզ, սակայն կատարման ընթացքի վերաբերյալ հանրային տեղեկատվությունը հասանելի չէ: Այս առումով տեղին է հիշատակել նաև ՄԱԿ-ի Մարդու իրավունքների խորհրդի կողմից 2011թ ընդունված «Բիզնեսի և մարդու իրավունքների ղեկավար սկզբունքների»⁵ Եական նշանակությունը ձեռնարկատիրական գործունեության բնագավառում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետության համար, որի կիրառման ուղղությամբ սակայն Հայաստանը դեռևս որևէ ջանք չի գործադրել:

Ստորև ներկայացված են աշխատանքային իրավունքներով զբաղվող մի շարք հասարակական կազմակերպությունների կողմից արձանագրած խնդիրները, որոնք հիմնված են այդ կառույցների կողմից իրականացված ուսումնասիրությունների արդյունքների վրա, ինչպես նաև դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկությունները աշխատանքային իրավունքների օրենսդրական շրջանակի, պետական վերահսկողության մեխանիզմների և կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցների վերաբերյալ:

⁵ Guiding Principles on Business and Human Rights
https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Աշխատանքային իրավունքների օրենսդրական շրջանակը

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը նախաձեռնել է Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների մի շարք և դրանք իրապարակել է հանրային քննարկման e-draft.am կայքում: Նախագծերով նախատեսված փոփոխությունների հռչակված նպատակն է Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները համապատասխանեցնել Սահմանադրությանը և ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, ինչպես նաև վերացնել հակասությունները և հստակեցնել ոչ միանշանակ դրույթները: Նախագծերի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ քննարկման փուլ անցնելուց հետո իրավական ակտերի նախագծերը տևական ժամանակ չեն ընդունվում և Աշխատանքային օրենսգրքում տեղ չեն գտնում, ինչն էլ նպաստում է իրավակիրառ պրակտիկայում առկա համակարգային խնդիրների շարունակականությանը:

2015 թվականին կատարված սահմանադրական փոփոխություններով տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում օրենսդրական երաշխիքներն ու պետական քաղաքականության հիմնական նպատակները տարանջատվեցին հիմնարար իրավունքներից ու ազատություններից, ինչի արդյունքում քաղաքացիները զրկվեցին աշխատանքային պայմանների և նվազագույն աշխատավարձի հետ կապված հարցերը Սահմանադրական դատարան ներկայացնելու հնարավորությունից:

Առաջարկվում է՝

- Սահմանադրությամբ ամրագրել աշխատանքի իրավունքը
- Սահմանադրական բարեփոխումների շրջանակներում վերականգնել աշխատանքային իրավունքների ապահովման սահմանադրական երաշխիքները՝ նպաստելով Հայաստանում վարձու աշխատողների հանդեպ իրավունքահենք վերաբերմունքի մշակույթի ձևավորմանը և երաշխիքներ ստեղծելով գործատուների, այդ թվում նաև պետության, կամայականություններից աշխատողների պաշտպանության համար:

Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի շրջանակներում զբաղվածության, սոցիալական քաղաքականության և հավասար հնարավորությունների առումով Հայաստանը հանձնառել է հստակ ժամկետներում օրենսդրության մոտարկում (approximation) եմ օրենսդրությանը և միջազգային չափանիշներին: Համաձայնագրով և Համաձայնագրի իրականացման ճանապարհային քարտեզով նախատեսված գործողությունների կատարման վերաբերյալ տեղեկատվությունը ևս հանրությանը հասանելի չէ:

Առաջարկվում է՝

- ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության փոփոխությունների հիմնավորումներում հստակորեն հղում կատարել Համաձայնագրով և դրա իրականացման ճանապարհային քարտեզով ստանձնած պարտավորություններին:
- Ապահովել նախագծվող և կիրարկվող իրավական փաստաթղթերի վերաբերյալ պատշաճ հանրային իրազեկում:

Աշխատանքային իրավունքների խախտման հիմնական պատճառներից է այս կամ այն հիմքով խտրականությունը: Աշխատանքային օրենսգիրքը արգելում է խտրականությունը, իսկ Քրեական օրենսգիրքը համապատասխան պատիժ է նախատեսում խտրականության համար՝ որպես ծանրացնող հանգամանք դիտարկելով իշխանական կամ ծառայողական լիազորությունները և դրանցով պայմանավորված ազդեցությունը: Միաժամանակ չկան արդյունավետ միջոցներ՝ խտրականությունից տուժած անձի իրավունքների վերականգնման համար:

Առաջարկվում է՝

- Ընդունել Իրավահավասարության ապահովման մասին համապարփակ օրենքը
- Իրականացնել իրազեկման աշխատանքներ գործատուների շրջանում՝ բազմակողմանի ներկայացնելով արդեն իսկ գործող և բարեփոխումների տրամաբանությամբ պատրաստվող կարգավորումները, ներառելով նաև գենդերային, հաշմանդամության, կրոնական կամ քաղաքական հայացքներով խտրականության բացառման պահանջները: Այս իրազեկումը հաշմանդամության հիմքով խտրականության բացառման կարևորության համատեքստում պիտի նաև ներկայացնի ողջամիտ հարմարեցումների տրամադրման վերաբերյալ կարգավորումները:
- Հաշվի առնելով միջազգային կարգավորումները մարդու հիմնարար իրավունքների խախտման և արդյունավետ դատական պաշտպանության իրացման սահմանների վերաբերյալ՝ Աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսել անձի հիմնարար՝ խտրականության արգելքի իրավունքի խախտման դեպքում ոչ նյութական վնասի հատուցում ստանալու հնարավորությունը և աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման վերաբերյալ բոլոր գործերով ապացուցման բեռի բաշխման կարգ՝ հոգուտ հայցվորի:
- Ներդնել գենդերային խտրականությունից պաշտպանության լրացուցիչ մեխանիզմներ, ներառյալ աշխատանքի վարձատրության (բարձրացում կամ իջեցում) կամ աշխատանքի պայմանների փոփոխության ուղղակի կամ անուղղակի բացասական ազդեցության բացառում:

Աշխատանքային իրավունքների ապահովման գլխավոր երաշխիքը դրա վերաբերյալ պարտավորությունների՝ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունն է: Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի կնքումը գործատուին հնարավորություն է տալիս առավել մեծ կամայականություն ցուցաբերել՝ օգտագործելով աշխատողի կախվածությունը և աշխատանքը պահպանելու ձգտումը: Այս խնդիրն առավել ցայտուն է հանրակրթության ոլորտում:

Առաջարկվում է՝

- Օրենսգրքով հստակեցնել աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները հասկացության իրավական բովանդակությունը՝ հնարավորինս սպառիչ կերպով սահմանելով այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով կարող են ժամանակավոր համարվել, ինչպես նաև սահմանել

այն հիմքերի սպառիչ ցանկը, որոնք կբացառեն որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը: Նաև սահմանափակել մեկ անձի հետ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի կնքման կամ վերակնքման համար առավելագույն ժամկետը կամ դրանց հնարավորության առավելագույն քանակը (վերանայելով առկա վերապահումները):

- Օրենսդրորեն սահմանել հստակ և օբյեկտիվ չափանիշներ, որոնք գործատուն պարտավոր կլինի հաշվի առնել աշխատողների հետ անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը կամ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը լուծել՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդված, 1-ին մաս, 2-րդ կետ)՝ բացառելու գործատուի հայեցողությունն ու կամայականությունը այս հարցում:

2012 թ. և 2016 թ. Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով Սոցիալական իրավունքների Եվրոպական Կոմիտեն արձանագրել է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված՝ կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքի անհամապատասխանությունը Խարտիայի պահանջներին, իսկ 2020 թ. ընդունված հետևություններով Կոմիտեն շեշտել է, որ Խարտիայի 24-րդ հոդվածը հնարավորություն է ընձեռնում աշխատանքային հարաբերությունը դադարեցնելու միայն երկու խումբ պատճառների դեպքում, որոնք առնչվում են աշխատողի վարքին և ընդունակություններին ու ձեռնարկության գործնական պահանջներին (տնտեսական պատճառներ): Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի ազատումը կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով հակասում է Խարտիայի պահանջներին, քանի դեռ աշխատանքային հարաբերության դադարեցումը պայմանավորված չէ վերոգրյալ պատճառներով:

Առաջարկվում է՝

- Վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված դրույթը՝ բացառապես կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը վերացնելու նպատակով
- Առանձին քննարկման առարկա դարձնել պետական կամ համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպության կազմակերպաիրավական ձև ունեցող ուսումնական հաստատությունների գործադիր մարմնի պաշտոնում նշանակված անձանց՝ 65 տարին լրանալու հիմքով լիազորությունները դադարեցնելու վերաբերյալ կարգավորման հիմնավորվածությունն ու իրավաչափությունը՝ հաշվի առնելով Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջները:

«Հեռավար աշխատանքի մարտահրավերները. աշխատաժամանակի կազմակերպումը, աշխատանքի և կյանքի միջև հավասարակշռության պահպանումը և [համացանցից] անջատված լինելու իրավունքը» վերնագրով կարծիքում Եվրոպական տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեն գտել է, որ հեռավար աշխատողները պետք է ունենան նույն

անհատական և կոլեկտիվ իրավունքները, ինչ այն աշխատողները, որոնք աշխատանքը կատարում են աշխատավայրից: Ըստ Կոմիտեի՝ աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի, աշխատանքի հետ կապված ծախսերի վերաբերալ բոլոր հարցերը հստակ պետք է սահմանվեն հեռավար աշխատանքը սկսելուց առաջ: Որպես ընդհանուր կանոն, Կոմիտեն համարում է, որ գործատուները պետք է ապահովեն հեռահար աշխատանքի համար անհրաժեշտ սարքավորումները, դրանց տեղադրումը և սպասարկումը: Գործատուն պետք է վճարի հեռավար աշխատանքը կատարելու հետ կապված ծախսերը (օրինակ, բջջային հեռախոսակապ, ինտերնետ):

Առաջարկվում է՝

- Սահմանել, որ հեռավար և համակցված հեռավար եղանակներով աշխատանքը կատարելու համար անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի կամ դրանց ձեռք բերման հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման վերաբերալ բոլոր հարցերը պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով՝ հեռավար և համակցված հեռավար եղանակներով աշխատանքը սկսելուց առաջ

Համաձայն Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի մեկնաբանությունների՝ ներպետական օրենսդրությամբ պետք է սահմանված լինեն օրենսդրական համապատասխան կարգավորումներ, որոնք բացահայտում են «վտանգավոր աշխատանք» եզրույթը՝ կամ թվարկելով նման աշխատանքի ձևերը, կամ սահմանելով այն ռիսկերի տեսակները (ֆիզիկական, քիմիական, կենսաբանական), որոնք առաջանում են այդ աշխատանքի ընթացքում:⁶ Ըստ Կոմիտեի՝ մինչև տասնութ տարեկան անձինք կարող են ծանր և վնասակար աշխատանքներ կատարել օրական չորս ժամից ոչ ավելի, սակայն պայմանով, որ խստորեն պահպանվեն սանիտարական և առողջապահական նորմերը:

Առաջարկվում է՝

- Սահմանել, որ մասնագիտական կրթական ծրագրի շրջանակում աշխատանքի վրա հիմնված ուսումնառության մոդելով գործնական աշխատանքային ուսուցում անցնող և սահմանված որոշակի աշխատանք կատարող սովորողները ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում կարող են ներգրավել օրական չորս ժամից ոչ ավելի տևողությամբ.

Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի կարգավորումն այնպիսին է, որ աշխատողն իր աշխատանքային իրավունքների խախտման ոչ բոլոր դեպքերում է հնարավորություն ունենում դիմել դատական պաշտպանության, սահմանափակվելով միայն դատարանում վիճարկել աշխատանքային այն իրավունքների խախտումները, որոնք վերաբերում են կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրում սահմանված պայմաններին:

Առաջարկվում է՝

- Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի վերնագիրը շարադրել հետևյալ կերպ. «Աշխատանքային վեճերի կարգավորումը» և սահմանել աշխատողի համար դատարան դիմելու հնարավորություն նաև միջազգային պայմանագրերով,

⁶ Վտանգավոր և անառողջ գործունեություններում 18 տարեկանից ցածր անձանց ներգրավման արգելք <https://hudoc.esc.coe.int/eng#f/%22sort%22:%22ESCPublicationDate%20Descending%22,%22tabview%22:%22document%22,%22ESCDcIdentifier%22:%222019/def/UKR/7/2/EN%22%7D>

աշխատանքային օրենսդրությամբ, ինչպես նաև կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իր իրավունքների խախտման այլ դեպքերում:

- Օրենսգրքի 263-րդ հոդվածում հստակեցնել աշխատանքային վեճ հասկացությունը՝ չսահմանափակելով վեճը գործատուի ու աշխատողի միջև վեճով՝ ներառելով, ի թիվս այլնի, աշխատանքային ստաժի հաստատման և վերահաշվարկի վերաբերյալ վեճերը: Բացի այդ՝ Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի աշխատանքային վեճի հասկացությունը սահմանող դրույթը ընդլայնել՝ համապատասխանեցնելով Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթներին:
- Վերանայել Քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով՝ աշխատանքային վեճերի համար նախատեսված եռամսյա ժամկետը՝ փոխարինելով ավելի ողջամիտ, օրինակ՝ 6-ամսյա ժամկետով:
- Վարչական դատավարության օրենսգրքում նախատեսել աշխատանքային վեճեր քննելու կարգ՝ հատուկ վարույթի շրջանակներում՝ ապահովելով քաղաքացիական դատավարության կարգով քննվող գործերի հետ հավասար երաշխիքներ:

Դատարաններում քննվող ուսումնասիրված գործերի ճշող մեծամասնության դեպքում հայցվորներն ունեցել են ներկայացուցիչներ: Լրացուցիչ դատական ծախսեր կրելու հանգամանքը կարող է լրացուցիչ խոչընդոտ հանդիսանալ աշխատողների համար՝ իրենց խախտված իրավունքների վերականգնման նպատակով դատական հայց ներկայացնելու համար:

Առաջարկվում է՝

- Նախատեսել հանրային պաշտպանների կողմից աշխատանքային վեճերով մասնագիտացումը՝ ավելացնելով հանրային պաշտպանի գրասենյակի ֆինանսավորումը և համապատասխան վերապատրաստումները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է անձին աշխատանքից ապօրինի ազատելու պարագայում վերջինիս հատուցման ենթակա գումարի առավելագույն սահմանաչափ, ինչը հակասում է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին՝ աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում նախատեսված փոխհատուցման առավելագույն չափի անհամարժեքության հիմքով: Բացի այդ, օրենսդրությամբ չեն սահմանվում աշխատանքից անօրինական ազատվելու պարագայում աշխատողին պատճառված ոչ նյութական վնասի հատուցման իրավական հիմքեր, ինչը բացառում է ոչ նյութական վնասի հատուցում ստանալու հնարավորությունը, ի թիվս այլնի, գործատուի կողմից խտրականության ենթարկվելու, և նման փաստը դատարանի կողմից հաստատվելու դեպքում:

Առաջարկվում է՝

- Վերացնել աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում (վերականգնելու անհնարինության պարագայում) նախատեսված փոխհատուցման առավելագույն սահմանաչափ սահմանող կարգավորումը և ներդնել աշխատողին պատճառված ինչպես նյութական, այնպես էլ ոչ նյութական վնասի հատուցման համարժեք մեխանիզմ:

Վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատանքից ազատելու դրույթը ենթադրում է սահմանափակ սուբյեկտներ և հիմքեր: Ասիրաժեշտ է վերանայել այս հիմքով կարգապահական պատասխանատվության հիմքեր սահմանող դրույթները:

Առաջարկվում է՝

- Վերանայել Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի վեցերորդ կետով, ինչպես նաև 122-րդ հոդվածով նախատեսված՝ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ կարգավորումները՝ ընդլայնելով վստահության կորստի դեպքերը, հիմքերը, սուբյեկտներին, այդ թվում՝ ներառելով աշխատողների կողմից աշխատանքային պարտականությունների կամ կարգապահական կանոնների այնպիսի խախտումներ թույլ տալը, որոնց հետևանքով գործատուն կրել է նյութական վնաս, կամ վնաս է պատճառվել վերջինիս համբավին, հեղինակությանը կամ վտանգ է ստեղծվել անձանց կյանքի կամ առողջության համար: Բացի այդ տարբերակել ուսումնական հաստատություններում ուսումնական, վարչական, դաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող սուբյեկտները, ուսումնական հաստատություններում ուսումնական, վարչական, դաստիարակչական գործառույթների իրականացման հետ անհամատեղելի արարք հասկացությունները, հստակեցնել դրամական կամ ապրանքային արժեքներ սպասարկելիս կարգապահական խախտում թույլ տալու սուբյեկտը:
- Միաժամանակ ընդլայնել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 3-րդ կետով սահմանված երաշխիքները՝ սահմանելով, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝ ոչ միայն օրենքների, նորմատիվ իրավական այլ ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի, այլ նաև այլ բնույթի խախտումների համար պահանջներ ներկայացնելը (ոչ միայն գործատուին) կամ գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը: Ինչպես նաև սահմանել, որ նշված դեպքերում աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն ենթարկվում է օրենքով սահմանված պատասխանատվության:

Կարգապահական խախտումների մասով Աշխատանքային օրենսգրքի կարգավորումներն անհստակ են, ինչի արդյունքում չարաշահումների տեղիք են տալիս և կարող են կիրառվել կամայականորեն:

Առաջարկվում է՝

- Հստակեցնել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի հինգերորդ կետով նախատեսված՝ պարբերական կարգապահական խախտումների հիմքով աշխատանքից ազատելու վերաբերյալ Աշխատանքային օրենսգրքում և վերաբերելի այլ օրենքներում սահմանված կարգավորումները: Մասնավորապես, համապատասխանեցնել աշխատանքային օրենսդրությամբ և տարբեր ոլորտների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող առանձնահատուկ օրենքները՝ ապահովելով միասնական մոտեցում:
- Կատարել փոփոխություններ՝ ուղղված պարբերական խախտումներ անելու հիմքով աշխատանքից ազատման դեպքում երաշխավորելու, որ նշված միջոցը

կիրառվի միայն հիմնավորված որոշմամբ՝ հաշվի առնելով համաչափության սկզբունքը՝ երրորդ կարգապահական խախտում արձանագրելու դեպքում.

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխություններ՝ սահմանելով կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու դեպքում բացատրություն պահանջելու եղանակները, ինչպես նաև բացատրություն ներկայացնելու համար ողջամիտ ժամկետ տրամադրելու պահանջ.
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 226-րդ հոդվածում կատարել լրացում՝ սահմանելով, որ, գրավոր բացատրություն ներկայացնելու համար տրամադրելով ողջամիտ ժամկետ տրամադրելուն զուգահեռ, գործատուն պետք է հաշվի առնի ենթադրյալ կարգապահական խախտման բնույթը, ծանրությունը և հետևանքները, կարգապահական խախտման հանգամանքները, աշխատողի կողմից բացատրություն ներկայացնելու հնարավորությունը.
- Սահմանել գործատուի պարտականությունը՝ կայացնելու աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության և տույժի ենթարկելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտ, որը կբավարարի իրավաչափության, հիմնավորվածության և համաչափության վավերապայմաններին՝ այդ թվում՝ սահմանելով պահանջ՝ անդրադառնալու աշխատողի բացատրությամբ ներկայացված փաստարկներին, նշելու անձին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու իրավական և փաստական հիմքերը, ինչպես նաև հիմնավորելու կիրառված տույժի համաչափությունը կարգապահական խախտմանը (դրա ծանրությանը, հետևանքներին և այլն):
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 224-րդ հոդվածում կատարել լրացում՝ սահմանելով, որ կարգապահական տույժը պետք է համաչափ լինի կարգապահական խախտմանը: Կարգապահական տույժի կիրառման դեպքում պետք է հաշվի առնվեն խախտման ծանրությունը և դրա հետևանքները, աշխատողի մեղքը, այդ խախտման կատարման հանգամանքները և աշխատողի՝ նախկինում կատարած աշխատանքը:

ՀՀ-ում շարունակում են արձանագրվել դեպքեր, երբ փաստացի աշխատողների հետ չեն կնքվում աշխատանքային պայմանագրեր, և վերջիններս պատշաճ կերպով չեն գրանցվում՝ արդյունքում աշխատանքային վեճ ծագելու դեպքում աշխատող հայցվորը զրկվում է աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ պաշտպանության հնարավորությունից, քանի որ օրենսդրությունը նման հնարավորություն է տալիս միայն դատական կարգով անձի՝ գործատուի հետ փաստացի աշխատանքային հարաբերություններում գտնվելու փաստը հաստատվելու դեպքում: Նման գործերով գործատուի հետ փաստացի աշխատանքային հարաբերություններում գտնվելու փաստի ապացուցման պարտականությունը դրված է հայցվորի վրա: Աշխատանքային գործերով դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ դատարանները մեծապես մերժում են նշված գործերով հայցերը՝ ապացույցների բացակայության հիմքով: Հաճախ հայցվորն օբյեկտիվորեն չի ունենում որևէ ապացույց՝ պայմանագրի կամ այլ գրավոր ապացույցի բացակայության պատճառով / քաղաքացիական դատավարության կանոնների համաձայն՝ նման դեպքերում անձը զրկվում է նաև վկաներ հրավիրելու հնարավորությունից/, իսկ այլ ապացույցների դեպքում դատական պրակտիկան միանշանակ չէ:

Առաջարկվում է՝

- Աշխատանքային հարաբերությունների փաստացի բացակայության ապացուցման բեռը օրենսդրությամբ դնել փաստացի աշխատանքը օգտագործողի կամ, նույնն է, գործատուի վրա, ինչը կխրախուսի աշխատողին դատական կարգով աշխատանքային հարաբերությունների ճանաչման միջոցով իրականացնել իր իրավունքների պաշտպանությունը:

Դատական գործերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային հարցերով իրավաբանական նշանակություն ունեցող փաստերի հաստատման վերաբերյալ ընդհանուր իրավասության դատարան բերված գործերով 95%-ի դեպքում դիմումը բավարարվել է /օրինակ, վկաների ցուցմունքների, գործատուների տեղեկանքների և այլ ապացույցների հիման վրա, ուսումնասիրվել է 114 գործ/: Արդյունքում Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից քաղաքացիներին ձևական պահանջներով ծանրաբեռնելու արդյունքում քաղաքացիները ծախսում են նյութական ռեսուրսներ՝ դատարան դիմելու համար, մյուս կողմից Դատարանը, արդեն ձևավորված պրակտիկայի համաձայն, պարզեցված կարգով հաստատում է վերը նշած իրավաբանական փաստերը: Գործող օրենսդրությունը թույլ է տալիս նոտարներին հաստատել որոշ իրավաբանական փաստեր, հարցաքննել վկաներին, կատարել հարցումներ և զննել փաստաթղթեր և այլն:

Առաջարկվում է՝

- Օրենսդրությամբ սահմանել ընթացակարգ, որպեսզի իրավաբանական նշանակության փաստերի՝ աշխատանքային ստաժի հաստատումը իրականացվի արտադատական կարգով՝ նոտարների կողմից՝ հաշվի հառնելով վերջիններիս օրենսդրությամբ վերապահված լիազորությունները:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և վերահսկողության պետական մեխանիզմները.

2019 թվականի դեկտեմբերի 4-ին ԱԺ-ի կողմից ընդունված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքով⁷ նոր լիազորություններ ամրագրվեցին ԱԱՏՄ-ին՝ վերջինիս վերապահելով «Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողության իրականացումը, օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ»: ԱԱՏՄ-ին վերապահված նոր լիազորությունները ուժի մեջ են մտել 2021 թ. հուլիսի 1-ից: ԱԱՏՄ գործունեությունը կարգավորվում է ԱՄԿ «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» 1947 թ. կոնվենցիայով (այսուհետ՝ Կոնվենցիա), ինչպես նաև ներպետական օրենսդրությամբ, մասնավորապես՝ «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքով, «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքով, «Վարչարարության և վարչական հիմունքների մասին» ՀՀ օրենքով, ՀՀ Կառավարության 2018 թ. հունիսի 11-ի, թիվ 755-Լ որոշմամբ հաստատված ԱԱՏՄ կանոնադրությամբ և այլն:

ԱԱՏՄ-ն աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում է ստուգումների և ուսումնասիրությունների միջոցով: «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» օրենքի⁸ (այսուհետ՝ Ստուգումների մասին օրենք) համաձայն տեսչական մարմինների կողմից տնտեսվարող սուբյեկտի՝ աշխատանքային իրավունքի ոլորտում ստուգումներն իրականացվում են տնտեսվարող սուբյեկտի ձիսկի վրա հիմնված ստուգումների մեթոդաբանության և ձիսկայնությունը որոշող չափորոշիչների և ստուգաթերթերի հիման վրա: ԱԱՏՄ-ն տնտեսվարող սուբյեկտների մոտ իրականացնում է ստուգում նաև ստացված գրավոր դիմումների առկայության դեպքում: Մինչդեռ «Ստուգումների մասին» և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքների համաձայն՝ անանուն և օրենքով նախատեսված փաստերի մասին տվյալներ չպարունակող դիմումները ստուգում անցկացնելու հիմք չեն հանդիսանում: Դրանք հիմնականում հիմք են ծառայում համապատասխան տնտեսվարող սուբյեկտի ձիսկայնության գնահատականի փոփոխության համար: Ըստ անհրաժեշտության ստուգումներն անցկացվում են միայն այն դեպքում, երբ սպառնացող վտանգի աստիճանը բարձր է, կամ երբ նույն տնտեսվարող սուբյեկտի վերաբերյալ կարճ ժամանակահատվածում ստացվել են բազմաթիվ բողոքներ: Այդ տեսանկյունից տնտեսվարող սուբյեկտներից և աշխատողներից անանուն բողոքների ստացման ԱԱՏՄ-ի www.employeeprotect.am էլեկտրոնային համակարգը օրենսդրական կարգավորումների բացակայության պայմաններում չի գործում: Նշված իրավակարգավորումների պայմաններում քաղաքացիները գրկված են անանուն դիմում-բողոքներ ներկայացնելու իրավունքից, ինչը խոցելի է դարձնում

⁷ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենք, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=170577>

⁸ «Հայաստանի Հանրապետությունում ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» օրենք, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=164935>

վերջիններիս՝ իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նպատակով ԱԱՏՄ անանուն դիմում-բողոքներ ներկայացնելու տեսանկյունից:

Առաջարկվում է՝

- «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի 3.1 մասի 9-րդ կետի 2-րդ պարբերությունում, «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի ա կետում կատարել համապատասխան փոփոխություններ և լրացումներ՝ նախատեսելով անանուն դիմում-բողոքներ ներկայացնելու օրենսդրական հնարավորություն:
- ԱԱՏՄ-ի կողմից մշակել առաջարկություններ՝ տնտեսվարող սուբյեկտների ու աշխատողների կողմից անանուն բողոք-դիմումների ստացման www.employeeprotect.am համակարգում անանուն դիմումների ներկայացման, դրանց արձագանքման ընթացակարգի սահմանման, դիմում-բողոքում նվազագույնը ներառվող տեղեկատվության շրջանակի, ԱԱՏՄ-ի կողմից ստացված տեղեկատվության հիման վրա հետագա վարույթների կամ ստուգումների իրականացման գործընթացների վերաբերյալ:

Թեև ԱԱՏՄ-ին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով տրված են աշխատանքային օրենսգրքի և իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողական լիազորություն, սակայն փաստացի ԱԱՏՄ-ն երբեմն իրականացնում է վեճ լուծելու գործառույթ՝ դրանով նմանվելով վեճ լուծող մարմնի՝ դատարանի: ԱԱՏՄ-ն որպես տեսչական մարմին լիազորված է իրականացնել ստուգումներ և ստուգմամբ բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու հանձնարարականներ տալ գործատուին: Մինևույն ժամանակ գործող օրենսդրությամբ չի արգելվում տեսչական մարմիններին իրականացնել վերահսկողական լիազորություններ՝ առանց ստուգումներ անցկացնելու / վարչական վարույթի շրջանակներում/: «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքը նաև կարգավորում է տեսչական մարմինների կողմից կարգադրագրեր տալը՝ իր իրավասությունների սահմանում: ԱԱՏՄ կանոնադրության համաձայն՝ ԱԱՏՄ-ն կարգադրագրեր կարող է տրամադրել մեծապես առողջապահության ոլորտի խախտումների վերացման համար: Գործնականում բոլոր այն դեպքերում, երբ առկա չէ հաստատված ստուգաթերթ՝ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու մասով, տեսչական մարմնի աշխատակիցները իրականացնում են գնում՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի շրջանակներում, և արձանագրված խախտումների վերացման համար գործատուներին տալիս կարգադրագրեր, անգամ այն դեպքում, երբ այս ոլորտում կարգադրագիր տալու իրավասություն որևէ օրենքով և ԱԱՏՄ կանոնադրությամբ նախատեսված չէ: Արդյունքում խնդրահարույց է բացի ստուգումներից այլ եղանակներով իրավախախտումների բացահայտման պարագայում գործատուներին խախտումը վերացնելու կարգադրագիր տալը պրակտիկայում:

Առաջարկվում է՝

- Արտադատական/ դատական վեճեր լուծող մարմնի, աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող և ՀՀ կառավարության կողմից առաջարկվող՝ վեճեր լուծող այլնորանքային մարմնի համատեքստում հստակեցնել ԱԱՏՄ-ի գործառույթները՝ հստակ

սահմանելով ԱԱՏՄ վերահսկողական լիազորություններ և գործիքակազմը՝ բացառելու վերջինիս կողմից իր լիազորությունների սահմաններից դուրս գալը և փաստացի վեճերի լուծում իրականացնելը:

- Օրենսդրությամբ հստակեցնել ԱԱՏՄ կողմից կարգադրագիր տալու իրավասության շրջանակը աշխատանքային օրենսդրության և ոլորտը կարգավորող այլ իրավական նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացման համատեքստում՝ բացառելու ԱԱՏՄ-ի կողմից առանց օրենսդրական հիմք ունենալու, այդ թվում ստուգում չիրականացնելու արդյունքում գործատուներին իրավախախտումը վերացնելու կարգադրագիր տալու պրակտիկան:

«Հանրային ծառայության մասին» և «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքները տեսուչների համար չեն սահմանում ԱՄԿ Կոնվենցիայով սահմանված արգելքները. «(բ) պարտավոր են ... պաշտոնաթողությունից հետո չհրապարակել արտադրական կամ առևտրային որևէ գաղտնիք կամ արտադրական (տեխնոլոգիական) գործընթաց, որոնց նրանք կարող էին ծանոթանալ իրենց պարտականությունների կատարման ժամանակ», և «(գ) պարտավոր են բացարձակորեն գաղտնի պահել բոլոր տեսակի թերությունների կամ իրավական դրույթների խախտումների վերաբերյալ բողոքների աղբյուրը»: Ինչպես նաև Ստուգումների մասին օրենքի՝ «տնտեսվարող սուբյեկտին ստուգումների մասին նախապես գրավոր տեղեկացնելու» դրույթը հակասության մեջ է Կոնվենցիայի՝ «Տեսուչների կողմից առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի անարգել մուտք գործել տեսչական ստուգման ենթակա ցանկացած ձեռնարկություն» պահանջի հետ:

Առաջարկվում է՝

- «Տեսչական մարմինների մասին» և «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքներում լրացումներ ու փոփոխություններ կատարելու միջոցով ապահովել Կոնվենցիայի 15-րդ հոդվածով նախատեսված՝ «նույնիսկ պաշտոնաթողությունից հետո չհրապարակել արտադրական կամ առևտրային որևէ գաղտնիք կամ արտադրական (տեխնոլոգիական) գործընթաց» և «գաղտնի պահել բոլոր տեսակի թերությունների կամ իրավական դրույթների խախտումների վերաբերյալ բողոքների աղբյուրը և գործատուին կամ նրա ներկայացուցչին չհաղորդել այն մասին, որ տեսչական այցելու-թյունը կատարվել է այդպիսի բողոքի հիման վրա» արգելքների օրենսդրական սահմանումը:
- Քննարկել «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխությունների ու լրացումների իրականացումը՝ ապահովելու ԱՄԿ Կոնվենցիայի՝ «առանց նախօրոք տեղեկացնելու՝ ցերեկվա և գիշերվա ցանկացած ժամի անարգել մուտք գործել տեսչական ստուգման ենթակա ցանկացած ձեռնարկություն» դրույթները ԱԱՏՄ տեսուչների կողմից կիրառելու նպատակահարմարության հարցը:

Հարկ է նշել նաև, որ տեսուչների վերահսկողության ներքո գտնվող ձեռնարկությունում ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն մասնաբաժին ունենալու՝ ԱՄԿ կոնվենցիայով սահմանված արգելքը ԱԱՏՄ ստուգումների ընթացակարգերով նախատեսված չէ:

Օրենսդրական կարգավորումների բացակայության պայմաններում ԱԱՏՄ-ի կողմից գործնականում չեն կիրառվում տեսուչների իրավիճակային շահերի բախման հանգամանքների արձանագրման և գրավոր հայտարարությունների գործիքները: Մշակված չեն տեսուչների գործունեությամբ պայմանավորված շահերի բախման (տեսուչի ուղղակի կամ անուղղակի շահագրգռվածության) հնարավոր հանգամանքների (ռիսկային իրավիճակների կամ գործոնների) և տնտեսվարող սուբյեկտների հետ պոտենցիալ կամ հավանական փոխկապակցվածության ցանկերը: ԱԱՏՄ ղեկավարությունը, այդ թվում՝ վերադաս անձ կամ անմիջական ղեկավար հանդիսացող վարչության պետերը, ստուգման կարգադրագրեր կամ հանձնարարագրեր կազմելիս նախօրոք չեն հավաստիանում տեսուչների և նրանց կողմից վերահսկվող կամ դիմում ներկայացնող տնտեսվարող սուբյեկտների շահերի համընկնման կամ հակասելու հանգամանքների առկայության կամ բացակայության մեջ: Ի լրումն՝ ԱԱՏՄ անձնակազմի կառավարման և բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների գործառույթների վերապահումը ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի կադրերի ու անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանմանը ինստիտուցիոնալ առումով հնարավորություն չի ընձեռում ԱԱՏՄ-ին՝ ապահովելու տեսուչների անհամատեղելիության պահանջների, այլ սահմանափակումների պայմանների պահպանման, ինչպես նաև շահերի բախման իրավիճակների խախտումների բացահայտման համար:

Առաջարկվում է՝

- Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի հետ համատեղ՝ «Տեսչական մարմինների մասին» օրենքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու միջոցով ապահովել, տեսչական մարմիններում վերահսկողական գործառույթների առանձնա-հատ-կություններով պայմանավորված, տեսուչներին ներկայացվող նոր սահմանա-փա-կումների, մասնավորապես, տեսչությունում տեսուչի կողմից իր կամ իր ընտանիքի անդամի մասնակցությամբ ընկերությունների ու կազմակերպությունների նկատմամբ վերահսկողության իրականացումը և տեսուչի կողմից վերահսկվող տնտեսվարող սուբյեկտների հետ քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի կնքման արգելք, երբ դրանք չեն կրում համընդհանուր բնույթ;
- Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի (համաձայնությամբ) հետ համատեղ, «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքում համապատասխան փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու միջոցով ապահովել ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի կադրերի ու անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումից տեսչական մարմինների բարեվարքության հարցերով կազմակերպիչների գործառույթների փոխանցումը տեսչական մարմինների որակի ապահովման վարչություն՝ վարչության պետին վերապահելով տեսչության բարեվարքության հարցերով կազմակերպչի գործա-ռույթները:
- Կոռուպցիայի կանխարգելման հանձնաժողովի (համաձայնությամբ) հետ համատեղ, «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու միջոցով ապահովել շահերի բախման հիմնական դրույթների համապատասխանեցումը «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված պահանջներին:
- ԱԱՏՄ ստուգումների ընթացակարգերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու միջոցով ապահովել՝ տեսուչների կողմից, նախքան ստուգման գործընթացը, իր կամ իր ընտանիքի անդամի մասնակցությամբ առևտրային կազմակերպություններում մասնաբաժին ունենալու վերաբերյալ

տեղեկատվություն ներկայացնելու, ԱԱՏՄ-ում «տեսուչների (նրանց ընտանիքի անդամների) առևտրային կազմակերպություններում մասնակցության վերաբերյալ» ռեեստրի ստեղծման, ըստ վերահսկողության բնագավառի՝ տեսուչների մասնագիտացման և այն ընկերություններում, որտեղ մասնա-բաժին ունեն, ստուգումների իրականացումը բացառելու պահանջները:

- ԱԱՏՄ-ի կողմից ստուգումների իրականացման գործընթացներում օրենսդրորեն սահմանել. ԱԱՏՄ ղեկավարության, այդ թվում՝ վերադաս անձ կամ անմիջական ղեկավար հանդիսացող վարչության պետերի, ստուգման կարգադրագրեր կամ հանձնարարագրեր կազմող և ստորագրող պաշտոնյաների կողմից նախօրոք հավաստիանալու պահանջ՝ տեսուչների կողմից վերահսկման, ստուգայցների կատարման կամ դիմումների քննարկման ժամանակ տնտեսվարող սուբյեկտների շահերի համընկնման կամ հակասելու հանգամանքների մասին:

Առկա է ԱԱՏՄ աշխատանքային օրենսդրության վարչության և տարածքային կենտրոն-ների հաստիքների համալրման և վերապատրաստման խնդիր: Մասնավորապես 2022 թ. ապրիլի 1-ի դրությամբ ԱԱՏՄ աշխատանքային իրավունքի, ներառյալ՝ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառում, վերահսկողություն իրականացնելու լիազորություններ ունեցող աշխատողների հաստիքների համալրումը կազմել է ընդամենը 55.4%: Ինչ վերաբերում է կադրերի վերապատրաստումներին՝ ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի՝ կադրերի ու անձնակազմի կառավարման ստորաբա-ժանման կողմից կազմակերպվող քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման դասընթացները չեն ապահովում ԱԱՏՄ աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողության ոլորտում տեսուչների մասնագիտական կարողությունների զարգացումը, դրանք համահունչ չեն քաղաքացիական ծառայողների վերապատրաստման կարիքների գնահատման և իրականացման պահանջների հետ: Բացի այդ, քաղաքացիական ծառայողների, այդ թվում՝ տեսչական մարմինների տեսուչների կողմից վերահսկողության գործառույթների իրականացումը զուգակցվում է կոռուպցիոն բարձր ռիսկերի, մասնավորապես՝ տնտեսվարող սուբյեկտների մոտ անմիջական ստուգումների իրականացման, անձնական շփումների, օրենսդրորեն հայեցողական որոշ գործոնների ի հայտ գալու հավանականությամբ:

Առաջարկվում է՝

- Օրենսդրորեն ԱԱՏՄ-ին վերապահել աշխատավայրում հոգեբանական բռնության, սեռական ոտնձգությունների, խելամիտ հարմարեցումների չապահովման, և նմանատիպ հիմքերով բողոքներ քննելու լիազորություն և քննարկել այդ հարցերով ԱԱՏՄ կառուցվածքում մասնագիտացած ստորաբաժանում ստեղծելու նպատակահարմարությունը:
- Նախաձեռնել ԱԱՏՄ աշխատանքային օրենսդրության վարչության և տարածքային կենտրոն-ների հաստիքների կարիքների գնահատման ուսումնասիրություն՝ հիմք ընդունելով ԱՄԿ կողմից սահմանված չափորոշիչները:
- Համագործակցելով ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի կադրերի և անձնակազմի կառավարման վարչության հետ՝ ապահովել ԱԱՏՄ աշխատանքային

օրենսդրության վերահսկողության ոլորտում թափուր հաստիքների համալրման գործընթացը:

- ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի կադրերի ու անձնակազմի կառավարման վարչության, ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների համակարգ-ման գրասենյակի հետ համատեղ՝ քննարկել ԱԱՏՄ տեսուչների մասնագիտական վերապատրաստման կարիքների գնահատման և վերապատրաստումների ծրագրի մշակման գործառույթները ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի կադրերի և անձնակազմի կառավարման ստորաբաժանումից ԱԱՏՄ-ին փոխանցելու հարցը:
- Աշխատանքային օրենսդրության վերահսկողության ոլորտում ԱԱՏՄ-ի և միջազգային կազմակերպությունների համագործակցության շրջանակներում ծրագրավորված և իրականացվող վերապատրաստման մոդուլներն ու դասընթացների ծրագրերը ներառել տեսուչների վերապատրաստման պարտադիր ծրագրերում և հաշվարկվող կրեդիտների գնահատականներում:
- Բացի պարբերական վերապատրաստումներից մշակել և կիրարկել ուղեցույցներ տեսուչների համար, որոնք հասանելի կլինեն և թույլ կտան զբաղվել շարունակական ինքնակրթությամբ:
- Հոգեբանական բռնության, սեռական ոտնձգությունների և խելամիտ հարմարեցումների վերահսկման գործառույթները իրականացնող տեսուչների համար նախատեսել վերապատրաստման բազային մոդուլի մշակում և իրականացում:
- ԱԱՏՄ 2023 և հետագա տարիների գործունեության ծրագրերում նախատեսել աշխատանքի իրավունքի ոլորտում ստուգման արդյունքներով տեսչական մարմնի և դրա աշխատակիցների դեմ բերված դիմում բողոքների հարաբերակցությունը կրճատելու ուղղությամբ միջոցառումներ, մասնավորապես՝ տնտեսվարող սուբյեկտների իրազեկման, ստուգման արդյունքների նախնական քննարկումների և պարզաբանումների ներկայացման, տեսուչների տարեկան վերապատրաստման, ստուգման եզրակացությունների որակի բարձրացման միջոցով:
- ՀՀ Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակի կողմից նախապատրաստել «Քաղաքացիական ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի նախագիծ՝ ապահովելով քաղաքացիական ծառայողների թափուր հաստիքների համալրման, կատարողականի գնահատման, վերապատրաստման գործընթացներում թեկնածուի բարեվարքության գնահատման չափորոշիչներ՝ մասնագիտական գիտելիքների և կոմպետենցիաների գնահատման ձևերում ներառելով բարեվարքությանը վերաբերելի ցուցիչներ, սահմանել թեկնածուների բարեվարքությունը ստուգելու համար թեստավորման առաջա-դրանք-ների և հարցաշարի կիրառման պահանջ, իսկ հարցազրույցի փուլում թեկնածուների բարեվարքությունը ստուգելու համար՝ իրավիճակային խնդիրների կիրառման պահանջ:

Մինևույն ժամանակ ԱԱՏՄ անձնակազմին ներկայացվող «...կայունության և անկախության, ինչպես նաև արտաքին ազդեցությունից պաշտպանվածության ու

երաշխավորության» մասին ԱՄԿ Կոնվենցիայի պահանջներն ուղղակիորեն հակասության մեջ են «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով վարչական պաշտոնների, այդ թվում՝ ԱԱՏՄ ղեկավարի և նրանց տեղակալների համար սահմանված պայմաններին: Մասնավորապես, «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքով՝ տեսչական մարմինների, այդ թվում՝ ԱԱՏՄ ղեկավարի և նրանց տեղակալների պաշտոններին ներկայացվող պահանջներն ուղղակիորեն հակասության մեջ են Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի պահանջի հետ, քանի որ, մասնավորապես, նշված պաշտոնը կրող անձին կարող են պաշտոնից ազատվել այդ պաշտոնատար անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում, ինչպես նաև քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով: Բացի այդ՝ վերջիններիս պաշտոնից առանց որևէ հիմքի կարող է ազատել ՀՀ վարչապետը՝ իր հայեցողությամբ: Նման կարգավորումները ԱԱՏՄ պետին և տեղակալներին չեն երաշխավորում կայունություն և անկախություն, ինչպես նաև չեն ապահովում պատշաճ պաշտպանվածություն արտաքին ազդեցությունից:

Առաջարկվում է՝

- Իրականացնել «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագծի մշակում՝ այն հաշվով, որ տեսչական մարմինների, այդ թվում՝ ԱԱՏՄ ղեկավարի և նրանց տեղակալների վարչական պաշտոնների համար ապահովվեն ԱՄԿ Կոնվենցիայով սահմանված՝ «...նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից պաշտպանվածությունը»:

«Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի⁹ 14-րդ հոդվածում նշված է, որ «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության աշխատակազմի ենթակայության ներքո ստեղծվում է Էլեկտրոնային տեղեկատվական համակարգ (վերահսկողության միասնական Էլեկտրոնային շտեմարան և տեղեկատվության փոխանակման համակարգ)՝ վերահսկողություն իրականացնող մարմինների միջև տեղեկատվության փոխանակման արդյունավետության ապահովման և վերահսկողության հետ կապված տեղեկատվությունը տնտեսվարող սուբյեկտներին և հան-րությանը մեկ տեղում հասանելի դարձնելու նպատակով»: ԱՄԿ Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածը նույնպես նախատեսում է, որ իրավասու մարմինը պետք է ձեռնարկի համապատասխան միջոցներ՝ խրախուսելու համար՝ «(ա) արդյունավետ համագործակցությունը տեսչության ծառայությունների և համանման գործունեություն իրականացնող կառավարական այլ ծառայությունների, ինչպես նաև պետական կամ մասնավոր հաստատությունների միջև»: Թեև ՀՀ կառավարության 2015 թվականի հունիսի 18-ի N 678-Ն որոշմամբ¹⁰ հաստատվել է «Տեսչական մարմինների Էլեկտրոնային տեղեկատվական համակարգի ստեղծման, օգտագործման և վերահսկողություն իրականացնող մարմինների միջև տեղեկատվության փոխանակման, ինչպես նաև հանրությանը տեղեկատվություն տրամադրելու կարգ»-ը, սակայն տեղեկատվության փոխանակման Էլեկտրոնային համակարգ դեռևս չի ձևավորվել: Ավելին, աշխատանքային պայմանագրերի հաշվառման Էլեկտրոնային համակարգի (հարթակ) ներդրումը սահմանող կարգավորումներով բավարար հստակությամբ ամրագրված չեն

⁹ «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենք, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=137062>

¹⁰ ՀՀ կառավարության 2015 թվականի հունիսի 18-ի N 678-Ն որոշում, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=115070>

պետական մարմիններին վերապահված հայեցողության շրջանակը և դրա իրականացման պայմանները, աշխատողի մասնակցությունն այդ գործընթացին, հետևաբար՝ աշխատող անձանց համար երաշխավորված չէ տվյալների պաշտպանության նվազագույն մակարդակը:

Առաջարկվում է՝

- ԱԱՏՄ և վերահսկողություն իրականացնող այլ պետական մարմինների միջև Էլեկտրոնային տեղեկատվական համակարգի ստեղծման, օգտագործման, տեղեկատվության փոխանակման և կառավարման Էլեկտրոնային համակարգի ձևավորման տեխնիկական առաջադրանքի մշակման շրջանակներում քննարկել Չինաստանում կամ այլ երկրներում կիրառվող համանման տեղեկատվության կառավարման համակարգի լավագույն փորձը:
- Նախատեսել պատշաճ երաշխիքներ, որոնք կոչված կլինեն կանխելու անձնական բնույթի տվյալների ցանկացած օգտագործում, որը չի համապատասխանի հարթակի ներդրման նպատակին: Ըստ ՄԻԵԴ-ի, նման երաշխիքներ ունենալու անհրաժեշտությունն ավելին է, երբ անձնական տվյալների պաշտպանությունն անցնում է ավտոմատացված մշակում. ներպետական օրենսդրությամբ անհրաժեշտ է երաշխավորել, որ այդ տվյալները լինեն վերաբերելի և արդյունավետորեն պաշտպանվեն ոչ պատշաճ օգտագործումից և չարաշահումից:
- Աշխատանքային պայմանագրերի հաշվառման Էլեկտրոնային համակարգի (հարթակ) ներդրման վերաբերյալ կարգավորումները համապատասխանեցնել Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 8-րդ հոդվածին (Անձնական և ընտանեկան կյանքը հարգելու իրավունք) և դրա վերաբերյալ ՄԻԵԴ-ի կողմից արտահայտված դիրքորոշումներին:
- Նախատեսել, որ յուրաքանչյուր աշխատող ունենա իր օգտահաշիվը, որտեղ ներբեռնված կլինի իր ամբողջ աշխատանքային պատմությունը՝ աշխատանքի փոփոխություն, պաշտոնի փոփոխություն, աշխատանքային պայմանագրում ցանկացած փոփոխություն, արձակուրդների ձևակերպում: Այսինքն՝ ցանկացած փոփոխություն, որը կապված է քաղաքացու աշխատանքային գործունեության հետ պետք է երևա տվյալ հարթակում: Ապահովել աշխատող անձի մասնակցությունը աշխատանքային պայմանագրերի հաշվառման Էլեկտրոնային համակարգի (հարթակ) կիրառման գործընթացին, հաշվի առնելով օրենքի առջև ընդհանուր հավասարության ու խտրականության արգելքի սկզբունքները՝ նույն իրավական կարգավիճակում գտնվող աշխատող անձանց համար ապահովել նույն իրավունքներն ու ազատություններն՝ առանց որևէ խտրականության:
- Աշխատանքային պայմանագրերի վերահսկման Էլեկտրոնային հարթակում նախատեսել հնարավորություն պայմանագրերը կնքելու հարթակի միջոցով, ինչը նաև հնարավորություն կտա հավաքել աշխատանքային պայմանագրերի, դրանց կատարման, աշխատանքային իրավունքների պահպանման, խախտումների մասին ամբողջական տեղեկատվություն: Այդ հարթակը պետք է ունենա աշխատանքային իրավունքների վերահսկողության գործառույթներ, դրանց արդյունքների մշտադիտարկման, ռիսկերի գնահատման հնարավորություններ:

- Հարթակում հրապարակել տեղեկություններ տեսչական մարմնի կողմից վերահսկողության ընթացքում բացահայտված հիմնական (հաճախ) կրկնվող խախտումների և համապատասխան վարչական ներգործության միջոցով աշխատողների իրավունքների վերականգնման դեպքերի մասին և գործատուների ռիսկայնության վիճակագրական տվյալներ:

Պրակտիկայում առկա է ԱԱՏՄ և այլ պետական մարմինների միջև արդյունավետ համագործակցության պակաս: Հաշվի առնելով, որ ԱԱՏՄ-ի կողմից վարույթներ հարուցվում են նաև այլ պետական մարմինների գրագրության և ստուգումների արձանագրությունների հիման վրա / աշխատանքային պայմանագրերի կնքման կարգը չպահպանելու և չգրանցված աշխատողների վերաբերյալ և այլ գործերով/՝ նման գրագրության ժամկետից ուշ կատարվելը կարող է հանգեցնել ԱԱՏՄ կողմից իրականացվող վարույթի ժամկետների խախտման: Արդյունքում ընթացակարգային խախտման պատճառով իրավախախտ գործատուներն խուսափում է պատասխանատվությունից:

Առաջարկվում է՝

- Պետական մարմինների փոխօգնության համատեքստում մշակել աշխատանքային հարաբերությունների իրավախախտումների բացահայտման դեպքում պետական մարմինների միջև տեղեկատվության փոխանակման հստակ ընթացակարգեր՝ ապահովելու նաև «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետների և օրենսդրական այլ պահանջների պահպանումը:

Աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության հնարավորություններ և միջոցները.

Չայաստանը վավերացրել է Եվրոպայի Խորհրդի Վերանայված սոցիալական խարտիան/ոչ ամբողջությամբ/, սակայն մինչ այժմ չի վավերացրել Խարտիային կից արձանագրությունը: Լրացուցիչ արձանագրությունը հնարավորություն է տալիս աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող այլ դերակատարներին՝ արհմիություններին, աշխատողների և գործատուների շահերը ներկայացնող կազմակերպություններին և այլ շահառուներին, մասնակցել Խարտիայով սահմանված իրավունքների իրացման ապահովմանը և ներպետական օրենսդրությունը դրանց համապատասխանեցնելուն, իրավակիրառ պրակտիկայում կիրառելիության վերահսկմանը՝ ներկայացնելով կոլեկտիվ բողոքներ Խարտիայով ամրագրված իրավունքների խախտումների վերաբերյալ:

Չնայած Չայաստանը դեռևս 2004թ.-ին վավերացրել է վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան և ընդունել է 98 պարբերություններից 67-ը, կոլեկտիվ բողոքների համակարգի գործարկման վերաբերյալ դրույթը չի ընդունվել:

Գործող օրենսդրական կարգավորումների համաձայն՝ աշխատողների խախտված իրավունքները կարող են վերականգնվել կամ դատարանի, կամ ԱԱՏՄ-ի որոշմամբ, ինչը բավարար չի աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ պաշտպանության համար:

2022թ. նոյեմբերին հանրային քննարկման ներկայացված Արհեստակցական միությունների մասին օրենքում փոփոխությունները, կարող են մասամբ վերացնել այս ոլորտում առկա խնդիրները, այդ թվում՝ արհմիությունների ձևավորման, կոլեկտիվ բանակցությունների ու գործադուլների անցկացման օրենսդրական սահմանափակումները:

Այնուամենայնիվ, Չայաստանի հետազոտությունների առաջատար խմբի 2021թ. հունիս-հուլիս ամիսներին իրականացված քանակական հարցման արդյունքները ցույց են տալիս, որ այժմ աշխատողների իրավունքներն ու շահերը պաշտպանող այս կառույցը բավականին թույլ է զարգացած Չայաստանում: Այսպես՝ հարցվածների միայն 28.3%-ն է ունեցել արհմիություններ իրենց աշխատավայրում, և այդ հարցվողներից միայն 1/3-ն է հանդիսանում արհմիության անդամ: Միաժամանակ այս հարցվածների միայն փոքր մասն է արհմիությունները համարում խախտված իրավունքների վերականգնման միջոց:

Սոցիալական գործընկերության կողմերը՝ գործատուների և աշխատողների միությունները չեն ներկայացնում երկրի աշխատողների և գործատուների մեծ մասին և բանակցություններ վարելիս խոսում են միայն իրենց անդամների անունից: Գործազրկության բարձր մակարդակի լույսի ներքո (2021-ին՝ 20,7%¹¹), աշխատակիցները ձեռնպահ են մնում իրենց հիմնարար իրավունքները պաշտպանելուց՝ աշխատանքը կորցնելու մտավախությունից դրդված:

Օրենսդրական խնդիրներին զուգահեռ արհմիությունների գործունեության անարդյունավետությանը նպաստում են նաև դանդաղ սերնդափոխությունը, պասիվ աշխատանքը, արհմիությունների աշխատանքի ոչ հանրային լինելը, հանրության իրազեկվածության ոչ բավարար մակարդակը, քաղաքականությունների մշակման ուղղությամբ արհմիության նախաձեռնողականության բացակայություն, ցածր վարկանիշը,

¹¹ Armenia: Unemployment rate from 2002 to 2021, <https://www.statista.com/statistics/440639/unemployment-rate-in-armenia/>

արհմիության անդամների կողմից շատ դեպքերում արհմիության իրական նպատակներին չտիրապետելը, արհմիությունը միայն փոխօգնության դրամարկո դիտարկելը:

Առաջարկվում է՝

- Շահագրգիռ կողմերի հետ քննարկումներ նախաձեռնել Սոցիալական գործընկերության մասին համապարփակ օրենքի ընդունման անհրաժեշտության վերաբերյալ
- Աշխատանքային օրենսգրքի սկզբունքներում սահմանել կոլեկտիվ բանակցությունները, որպես իրավունք: Այս փոփոխությունը ոչ միայն համահունչ է ԱՄԿ առաջարկություններին, այլև կնպաստի կոլեկտիվ բանակցություններում կողմերի պարտավորությունների հստակեցմանը:
- Աշխատանքային օրենսգրքում հստակեցնել կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերի պարտավորությունը՝ բանակցություններին մասնակցելու և գործուն սանկցիաներ սահմանել բանակցություններին, այն է հաշտեցման ընթացակարգերին մասնակցելուց խուսափելու համար:
- Իրականացնել փոփոխություններ ՀՀ «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքում՝ ներառելով փոփոխություններ արհմիությունների կառուցվածքային համակարգում և նախատեսել մեխանիզմներ առանձին կառույցներում ներքին ժողովրդավարության (ղեկավարի փոփոխելիության) զարգացման համար
- Արհեստակցական միությունների մասին օրենքը համապատասխանեցնել ԱՄԿ 87 Միավորման ազատության և ինքնակազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին կոնվենցիայի պահանջներին, մասնավորապես սահմանել արհեստակցական միությանը «խոչընդոտելու» կամ աշխատանքներում «միջամտելու» եզրույթները
- Իրականացնել փոփոխություններ ՀՀ «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքում՝ նախատեսելով մեխանիզմներ արհմիությունների գործունեության թափանցիկության և հաշվետվողականության բարձրացման համար, որը կբերի արհմիությունների հանդեպ հանրային վստահության բարձրացման, նոր անդամների և նոր ռեսուրսների ներգրավման:
- Իրականացնել փոփոխություններ ՀՀ «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքում՝ նախատեսելով գործատուի որոշումների վրա ազդելու անհատական և կոլեկտիվ պաշտպանության գործիքներ, այդ թվում՝
 - խորհրդատվական կարծիք հայտնելու միջոցով աշխատողների աշխատանքային շահերն ու իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ ներկայացնելու և պաշտպանելու իրավազորություն,
 - գործադուլների տարբեր տեսակների հայտարարման և կազմակերպման մեխանիզմի հեշտացում,

- որպես երրորդ կողմ, առանց աշխատողի լիազորման՝ իբրև ընդհանուր շահեր ներկայացնող աշխատավորական կազմակերպություն, նրա շահերը դատարանում պաշտպանելու իրավասության (actio popularis) ներդրումը՝ առավել խոցելի խմբերի պաշտպանության և այլ նպատակներով:
- «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծից հանել կարգավորումը, որի դեպքում գործատուն այլևս չի կրելու պարտականություն՝ արհեստակցական միության աշխատանքների կազմակերպման և կատարման համար արհեստակցական միությանն անհրաժեշտ պայմաններ տրամադրելու համար:
- Զայլեր ձեռնարկել լրացուցիչ արձանագրության վավերացման ուղղությամբ, որը կարևոր գործիք կհանդիսանա Հայաստանի Հանրապետությունում գործող արհմիությունների և գործատուների ու աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների համար՝ բարձրացնելով նրանց դերակատարումը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում: Սա հատկապես կարևոր է արհմիությունների բարեփոխումների համատեքստում, որն այս պահին օրակարգային հարց է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության համար:
- Նպաստել գործատուների միությունների կայացմանը, աջակցելով գործատուների համար իրականացվող իրազեկման աշխատանքներին, օրենսդրական փոփոխությունների գործընթացում այդ միությունների մասնակցությանը և գործատուների կշռադատված շահերի պաշտպանությանը:
- Սոցիալական գործընկերության ամրապնդման նպատակով ներգրավել սոցիալական գործընկերության կողմերին աշխատանքային իրավունքների ոլորտում օրենսդրական փոփոխությունների նախապատրաստական փուլերում՝ խորհրդատվական ձայնի իրավունքով:

Մասնակից կազմակերպություններ

Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ
 Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն
 Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների
 ՏՀՏ Գործատուների միություն
 Հանրային հետազոտությունների առաջատար խումբ
 ՕքսեՋեն Հիմնադրամ
 Արմավիրի Չարգացման Կենտրոն
 «Կրթություն և համերաշխություն» արհմիություն
 «Սոցիոսկոպ» ՀԿ