

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության խնդիրները Հայաստանում

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով երաշխավորվում է յուրաքանչյուրի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը: Մինևույն ժամանակ աշխատանքային իրավունքների իրացման միջոցները, մեխանիզմները ամրագրված են ՀՀ-ի կողմից վավերացրած միջազգային պայմանագրերով¹, ինչպես նաև ներպետական իրավական ակտերով: Չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ-ը միջազգային պայմանագրերով ձեռք է բերել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության երաշխիքներ ստեղծելու և ապահովելու պոզիտիվ պարտավորություններ, ՀՀ-ում արձանագրված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերը փաստում են պետության կողմից պարտավորությունների չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման մասին:

2019 թվականի հուլիս ամսվա դրությամբ ՀՀ դատական ատյանների վարույթում են գտնվում թվով 18 (տասնութ) գործեր, որոնցով շահառուների իրավունքների պաշտպանությունն իրականացնում է Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակը: Նշված դատական գործերի, ինչպես նաև Կազմակերպություն դիմած քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի ուսումնասիրությունից առանձնացրել ենք այն էական իրավական խնդիրները, որոնք պատճառ են հանդիսացել կամ կարող են հանդիսանալ աշխատանքային իրավունքների խախտումների համար: Աշխատանքային իրավունքների խախտումների էական պատճառներն են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների բացակայությունը, աշխատողների՝ իրենց աշխատանքային իրավունքների մասին իրազեկվածության ցածր մակարդակը, իրավասու մարմինների անգործությունը:

Կազմակերպություն դիմած քաղաքացիների բարձրաձայնած աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի առնչությամբ արձանագրվել են հետևյալ խնդիրները.

- 1. աշխատավայրում գործատուի և (կամ) վերջինիս անմիջական գիտությամբ այլ աշխատողների կողմից աշխատողի նկատմամբ խտրականության և անօրինական հետապնդումների դրսևորումներ,*
- 2. աշխատանքից անհիմն ազատումներ,*

¹ Ինչպիսիք են, օրինակ, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը, Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան, Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիան, Աշխատավարձի պաշտպանության մասին կոնվենցիան, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ընդունված պայմանագրեր (...):

3. աշխատողի նկատմամբ չհիմնավորված կարգապահական տույժերի կիրառումներ,
4. աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց ոչ համարժեք վարձատրության տրամադրում, աշխատավարձի չվճարումներ կամ պակաս վճարումներ,
5. աշխատաժամանակի, դրույքաչափի հետ կապված աշխատավարձի սխալ հաշվարկներ,
6. գործատուի կողմից աշխատողի հետ վերջնահաշվարկի չկատարում,
7. աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց առաջ այդ մասին սահմանված կարգով չձանուցում,
8. գործատուի կողմից աշխատավայրում աշխատողի առողջությանը պատճառված վնասի չհատուցում:

Վերոնշյալ խնդիրների համադիր վերլուծության արդյունքում ստորև ներկայացվում են հետևյալ իրավական խնդիրները, որոնց լուծման դեպքում է միայն հնարավոր բարելավել աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ներկայիս վիճակը:

1. Աշխատանքի պետական տեսչության ստեղծումը՝ որպես աշխատանքային իրավունքների ապահովման մարմին

Կազմակերպություն դիմած քաղաքացիների բողոքներից շատերը վերաբերում են գործատուի կողմից աշխատավարձի չվճարման կամ պակաս վճարման դեպքերին, վերջնահաշվարկի չկատարմանը, աշխատավարձի սխալ հաշվարկի հետևանքով չվճարված աշխատավարձերին, աշխատողի նկատմամբ անօրինական հետապնդումներին, աշխատանքային պայմանագրերի չկնքման դեպքերին կամ որպես աշխատանքային պայմանագիր քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի կնքման դեպքերին: Հատկանշական է, որ վկայակոչված խախտումները տեղի են ունեցել և՛ պետական մարմիններում, և՛ մասնավոր կազմակերպություններում:

Վերանայված եվրոպական խարտիայի Ա հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր կողմ, ազգային պայմաններին համապատասխան, պետք է պահի աշխատանքային վերահսկողության համակարգ»: Աշխատանքի պետական տեսչություն ունենալու՝ ՀՀ-ի պոզիտիվ պարտավորությունը սահմանվում է նաև ՀՀ-ի կողմից 2004 թ. հոկտեմբերի 25-ին վավերացրած և 2005 թ. դեկտեմբերի 17-ին ուժի մեջ մտած [Արդյունաբերությունում և առևտրում Աշխատանքի տեսչության մասին](#) թիվ 81 կոնվենցիայով, որի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ «Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության



յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պետք է աշխատանքի տեսչության համակարգ ունենա արդյունաբերական ձեռնարկություններում»:

Որքան էլ, որ պետությունն իր պարտավորությունների չկատարումը փորձի քողարկել առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեությամբ, միևնույն է՝ փաստացի անկատար է մնում [Արդյունաբերությունում և առևտրում Աշխատանքի տեսչության մասին](#) թիվ 81 կոնվենցիան:

Ներկայումս գործող ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի պետական տեսչության կանոնադրության² 1-ին հոդվածի համաձայն՝ «Տեսչական մարմինը վերահսկողություն և օրենքով սահմանված այլ գործառույթներ իրականացնող՝ ՀՀ Կառավարությանը ենթակա մարմին է, որն օրենքով սահմանված կարգով կիրառում է պատասխանատվության միջոցներ առողջապահության, աշխատողների առողջության և անվտանգության ապահովման բնագավառներում՝ հանդես գալով ՀՀ անունից»: Հատկանշական է, որ տեսչական մարմնի կանոնադրության 11-րդ կետով սահմանված տեսչական մարմնի լիազորությունների համադիր ուսումնասիրությունից ակնհայտ է դառնում, որ այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են աշխատանքային պայմանագրի կնքման, աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի ընդունման, պայմանագրի լուծման կարգի, աշխատավայրում խտրականության դրսևորման դեպքերի բացահայտման, անօրինական աշխատանքների բացահայտման, աշխատավարձի չվճարման դեպքերի բացահայտման գործառույթները փաստացի դուրս են մնում տեսչական մարմնի լիազորությունների շրջանակից՝ դուրս մնալով պետական վերահսկողական դաշտից:

Անդրադառնալով առողջապահական և աշխատանքի պետական պետական տեսչական մարմնի գործառույթներին, պետք է արձանագրել, որ աշխատողի առողջության և անվտանգության պաշտպանության համատեքստում տեսչական մարմինը չունի իրավական և տեխնիկական բավարար գործիքակազմ: Մասնավորապես՝ ոլորտում դեռևս առկա խնդիր է մնում տեսչական ստուգումների անցակացման չափորոշիչների և ստուգաթերթերի սահմանման հարցը, որպիսի պայմաններում տեսչական մարմինը զուրկ է սեփական նախաձեռնությամբ տեսչական ստուգումներ անցկացնելու հնարավորությունից: Հարցն առավել հրատապ է դառնում այն պայմաններում, երբ գործ ունենք այնպիսի իրավիճակի հետ, երբ աշխատողը ստեղծված վախի մթնոլորտում չի բարձրաձայնում իր աշխատատեղում առկա խնդիրների մասին, իսկ տեսչական մարմինը,

² ՀՀ վարչապետի 11.06.2018 թվականի թիվ 755-Լ որոշում:



չունենալով սեփական նախաձեռնությամբ ստուգումներ անցկացնելու հնարավորություն, չի իրականացնում անհրաժեշտ ստուգումներ՝ աշխատողի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցը թողնելով չլուծված: Տվյալ պայմաններում գտնում ենք, որ տեսչական մարմինը պետք է հնարավորություն ունենա կազմակերպությունների ռիսկայնությունը որոշելուց հետո բարձր ռիսկայնություն ունեցող կազմակերպություններում սեփական նախաձեռնությամբ անարգել անցկացնել ստուգումներ:

Ոլորտում առկա էական խնդիրներից մեկը շարունակում է մնալ գործատուի կողմից աշխատավարձի չվճարումը, որի վերաբերյալ «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքի 169⁸-րդ հոդվածը նախատեսում է գործատուի համար պատասխանատվություն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կամ ժամկետներում աշխատավարձ չհաշվարկելու կամ չվճարելու կամ ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի ժամանակ վճարում չկատարելու կամ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին և (կամ) 2-րդ հոդվածներով նախատեսված չափից պակաս աշխատավարձ սահմանելու կամ այդ մեծությունը գերազանցող չափով աշխատավարձը սխալ հաշվարկելու դեպքերում: Ի հակառակ սահմանված նորմի՝ գործող օրենսդրությամբ նախատեսված չէ այն մարմինը, որ կիրականացնի հոդվածով նախատեսված խախտումների քննություն և գործատուի նկատմամբ սահմանված պատասխանատվության միջոցի կիրառում: Գործող օրենսդրական կարգավորումների պայմաններում ստեղծվել է մի իրավիճակ, երբ օրենսդրությամբ սահմանվում է իրավախախտումը և դրա նկատմամբ կիրառվող պատիժը, սակայն պրակտիկայում բացակայում է այն իրավասու մարմինը, որը կարող է տվյալ պայմաններում իրականացնել ստուգումներ և պատասխանատվության ենթարկել իրավախախտին: Աշխատավարձի հաշվարկման և վճարման հետ կապված գործատու-աշխատող հարաբերություններում գործատուի կողմից թույլ տրված այնպիսի խախտումներ, ինչպիսիք են աշխատավարձ չհաշվարկելը և չվճարելը, նվազագույն աշխատավարձի չափից պակաս աշխատավարձ սահմանելը, նվազագույն աշխատավարձի մեծությանը գերազանցող չափով աշխատավարձը սխալ հաշվարկելը, ոչ աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդը չվճարելը, իրենից ներկայացնում է հասարակական վտանգավորություն, որպիսի պայմաններում միանգամայն արդարացի և անհրաժեշտ է նման իրավախախտման նկատմամբ վարչաիրավական ներգործության միջոցի առկայությունը, որը պրակտիկայում արդյունավետորեն կիրացվի, եթե ստեղծվի այն իրավասու մարմինը, (ինչպես, օրինակ, նախկինում



գործող աշխատանքի պետական տեսչությունը) որն իրեն հասցեագրված դիմումի հիման վրա կիրականացնել ստուգումներ և իրավախախտին կենթարկել վարչական պատասխանատվության:

Հատկանշական է, որ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման ընթացքում արտադատական մարմնի ստեղծումը և նրան միջազգային չափանիշներին համապատասխան լիազորությունների վերապահումը կնպաստել նաև աշխատանքային իրավունքների խախտման գործերով ՀՀ դատական ատյանների ծանրաբեռնվածության թոթափմանը: ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների արդյունքում օրենսդրությունը դատարաններին պարտավորեցնում է աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ գործերը քննել և լուծել վարույթ ընդունելուց հետո երեք ամսվա ընթացքում: Սակայն պրակտիկայում դատարանի կողմից չի ապահովվում նշված օրենսդրական պահանջի կատարումը՝ պայմանավորված դատարանների ծանրաբեռնվածությամբ:

Վերոնշյալ խնդիրների համադիր վերլուծության արդյունքում միանգամայն անհրաժեշտ և արդարացի է դառնում Աշխատանքի պետական տեսչության ստեղծումը, որին պետք է վերապահվի ՀՀ-ի կողմից վավերացրած միջազգային պայմանագրերով սահմանված չափորոշիչներին համապատասխան լիազորություններ՝ շնորհելով այլ պետական մարմիններից բացարձակ անկախություն:

2. Աշխատողների նկատմամբ խտրականության դրսևորումների բացահայտման և կանխման խնդիրները

Կազմակերպություն ստացված բողոքներից ակնհայտ է դառնում, որ ոլորտում առկա տարածված խնդիր է աշխատավայրում աշխատողի նկատմամբ խտրականության, անօրինական հետապնդումների դրսևորումները: Ընդ որում՝ աշխատավայրում աշխատողի նկատմամբ խտրականությունը ունի տարբեր դրսևորումներ՝ ուղղահայաց և հորիզոնական, ուղղակի, անուղղակի և գուցորդված: Հատկապես վերջին շրջանում հաճախակի են դարձել վիկտիմիզացիոն դրսևորումները, երբ աշխատողի կողմից իր խախտված աշխատանքային իրավունքների մասին իրավասու մարմիններին հայտնելը հանգեցնում է աշխատողի նկատմամբ գործատուի կողմից անօրինական հետապնդումների:



Հատկանշական է, որ ներպետական օրենսդրությամբ խտրականության արգելքը սահմանվում է ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով նախատեսվում է աշխատանքային հարաբերություններում կողմերի իրավահավասարության սկզբունքը: Մինչդեռ պրակտիկայում աշխատողի համար բավականին դժվարանում է, երբ իր խախտված իրավունքները պաշտպանելու համար ինքը պետք է ապացուցի աշխատավայրում իր նկատմամբ դրսևորված խտրականությունը, ինչը և գործնականում չի հաջողվում ոչ բավարար ապացույցներ ունենալու հանգամանքներում: Պետք է արձանագրել նաև այն, որ չունենք այն հիմքը (տվյալ դեպքում՝ «խտրականություն» հասկացության սահմանումը), որով ըստ էության կիրականացվի անձի՝ խտրականությունից զերծ մնալու իրավունքի պաշտպանությունը: Այս համատեքստում իրավական ձևակերպում չի ստացել նաև «հետապնդում» հասկացությունը, ինչը ուղղակիորեն թույլ չի տալիս պրակտիկայում արձանագրել դրա դրսևորման փաստը:

Նշված խնդիրներն, ըստ էության, կլուծվեն այն պայմաններում, երբ ընդունվեր իրավական ակտ՝ խտրականության դրսևորումների, անօրինական հետապնդումների արգելքի մասին, որի հիման վրա ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի համապատասխան դրույթներում կատարվեր փոփոխություն և ապացուցման բեռի բաշխման ժամանակ գործատուի վրա դրվեր աշխատողի նկատմամբ խտրականություն չդրսևորելու ապացուցման պարտավորությունը:

Ընդ որում՝ «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» թիվ 111 կոնվենցիայի, որը ՀՀ-ի համար օրինական ուժի մեջ է մտել 1995 թ. հուլիսի 29-ին, 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր անդամ, որի համար սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է, պարտավորվում է, ազգային պայմաններին ու պրակտիկային համապատասխանող մեթոդներով, սահմանել և վարել աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում հնարավորության ու վերաբերմունքի հավասարության խրախուսմանն ուղղած ազգային քաղաքականություն՝ այդ բնագավառում ցանկացած խտրականություն վերացնելու նպատակով»:

Խտրականության դրսևորումների բացառման համատեքստում միանգամայն օբյեկտիվ անհրաժեշտություն է առաջանում ստեղծել անկախ մարմին, որը կզբաղվի բացառապես խտրականության դրսևորումներին առնչվող տարաձայնությունների լուծմամբ և օժտված կլինի այլ պետական մարմիններից բացարձակ անկախությամբ:

Վերոնշյալ խնդիրները թույլ են տալիս եզրակացնելու, որ ներպետական հակախտրականության օրենսդրության բացակայության արդյունքում իրավունքների պաշտպանությունը դառնում է ոչ արդյունավետ: Միանգամայն անհրաժեշտություն է դառնում խտրականության դեմ պայքարի մասին



օրենքի ընդունումը, այս համատեքստում նաև առանձին քննարկման է ենթակա անկախ մասնագիտացված մարմնի ստեղծումը:

3. Աշխատանքային իրավունքները՝ հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում

Աշխատանքային իրավունքների խախտման վերաբերյալ Կազմակերպությանը հայտնի դարձած դեպքերի հիմնական մասը վերաբերում է ՀՀ-ում գործող հանրակրթական ուսումնական հաստատություններում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խախտումներին:

Մասնավորապես՝ հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների համար որպես լիազոր մարմին հանդես են գալիս մարզպետարանները, որի լիազորությունները սահմանված են «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածով, որով ամրագրված իրավադրույթներից բխում է, որ վերջինս ապահովում է մարզի տարածքում պետական կրթական քաղաքականության իրականացումը, վերահսկում է ուսումնական հաստատությունների կողմից ՀՀ կրթության մասին օրենսդրության և կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի ընդունած նորմատիվ ակտերի կատարումը, կրթական ծրագրերի իրականացումը՝ հանրակրթության պետական չափորոշչին համապատասխան: Այս պարագայում վերջինիս՝ իր լիազորությունների շրջանակներում դիմելը և ուսումնական հաստատության ղեկավարի կողմից իր պաշտոնական լիազորությունների չիրականացման մասին հայտնելը չի հանգում իր տրամաբանական ավարտին՝ լիազոր մարմնի կողմից անգործություն դրսևորելու պայմաններում:

Տվյալ պայմաններում պետք է արձանագրենք կա՛մ լիազոր մարմիններում բավարար մասնագիտական գիտելիքներ չունեցող կադրերի առկայությունը, կա՛մ օրենսդրական թերի կազավորումները: Առաջին խնդիրն իր բնույթով համակարգային է, որը պահանջում է առանձին ուսումնասիրություն իրականացնել, հետևաբար՝ հարկ ենք համարում անդրադառնալ օրենսդրական թերի կարգավորումների խնդրին:

Այսպես՝ «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասով սպառիչ կերպով թվարկվում է հանրակրթության բնագավառում մարզպետին (Երևան քաղաքում՝ քաղաքապետին) վերապահված բոլոր լիզորությունները: Մասնավորապես՝ օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ Մարզպետի իրավասություններն են՝ «1) ապահովում է մարզի տարածքում (Երևան քաղաքում) պետական կրթական քաղաքականության իրականացումը:



- 2) վերահսկում է ուսումնական հաստատությունների կողմից Հայաստանի Հանրապետության կրթության մասին օրենսդրության և կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի ընդունած նորմատիվ ակտերի կատարումը, կրթական ծրագրերի իրականացումը՝ հանրակրթության պետական չափորոշչին համապատասխան.
- 3) համակարգում և վերահսկում է դպրոցական տարիքի երեխաների հաշվառումը, ապահովում է նրանց ընդգրկումը ուսումնական հաստատություն.
- 4) ապահովում է պետական ուսումնական հաստատություններին օգտագործման իրավունքով հանձնված շենքերի կառուցումը, շահագործումը և պահպանումը.(...):»

Սույն մասով գտնում ենք, որ առկա են ոչ հստակ ձևակերպումներ, որոնք ըստ էության հանգեցնում են լիազոր մարմնի՝ նորմի հայեցողական կիրառմանը, և հետևաբար՝ անգործության:

Անհրաժեշտություն է առաջանում օրենսդրական կարգավորումների արդյունքում լրացնել «Հանրակրթության մասին» ՀՀ օրենքի 31-րդ հոդվածը՝ սահմանելով «Մարզպետի (Երևան քաղաքում՝ քաղաքապետին) իրավասություններն են՝ (...) *կազմակերպում և ապահովում է հանրակրթական ուսումնական հաստատությունների բնականոն աշխատանքը*»: Նշված ձևակերպումն ինքնին առաջ է բերում նաև մարզպետի՝ որպես լիազոր մարմնի պատասխանատվության հարցն այն պայմաններում, երբ գործատու-աշխատող, աշխատող-աշխատող հարաբերություններում առկա լարվածությունն ազդում է ուսումնական հաստատության բնականոն աշխատանքի վրա՝ խաթարելով ուսումնական պրոցեսը:

Ամփոփում

Հայաստանի Հանրապետությունն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության շրջանակներում վավերացրել է մի շարք միջազգային պայմանագրեր, որոնցով պոզիտիվ պարտավորություններ է վերցրել՝ ձեռնարկելու անհրաժեշտ և բավարար միջոցներ աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ իրացումն ապահովելու համար: Սակայն աշխատանքային իրավունքների ներկայիս վիճակը վկայում է պետության կողմից միջազգային պայմանագրերով վերցրած պարտավորությունների չկատարման մասին:

Մասնավորապես ՀՀ-ն չի կատարել «Արդյունաբերությունում և առևտրում Աշխատանքի տեսչության մասին» ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայով սահմանված պարտավորությունը: Իսկ ներկայիս գործող առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը, որը ձևավորվել է ՀՀ Կառավարության 2013 թվականի հուլիսի 25-ի N 857-Ն որոշմամբ ՀՀ առողջապահության



նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչության և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության միաձուլման արդյունքում՝ նախ որպես ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչություն, հետո որպես առողջապահական և աշխատանքի պետական տեսչական մարմին՝ կազմավորման պահին գործելով առողջապահության նախարարության կազմում, իսկ ՀՀ վարչապետի՝ 11.06.2018 թվականի թիվ 755-Լ որոշմամբ՝ ՀՀ կառավարության ենթակայության ներքո, չի կարող համարվել աշխատանքային օրենսդրության պահանջների նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող պետական մարմին: Գործող տեսչությունը, որը փոխարինեց 2004 թ. հիմնադրված և մինչև 2013 թ. գործած աշխատանքի պետական տեսչությանը, չունի բավարար գործիքակազմ, որն անհրաժեշտ է աշխատանքային օրենսդրության պահանջների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու և միջազգային ասպարեզում ստանձնած պարտավորությունների պատշաճ կատարմանը հետևելու համար:

Ինչ վերաբերում է որոշակի վերահսկողական գործառույթներ իրականացնող որոշ գերատեսչություններին, ապա վերջիններիս անգործությունը հանգեցնում է պետական կառույցների նկատմամբ հասարակական վստահության ճգնաժամի մեծացմանը:

Աշխատանքային հարաբերություններում ավելի խոցելի վիճակում են գտնվում այն աշխատողները, ովքեր պայքարում են իրենց իրավունքների համար և բարձրաձայնում են գործատուների ոչ օրինաչափ գործողությունների մասին, իսկ գործնականում իրավական արդյունավետ մեխանիզմների բացակայության հետևանքով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը դառնում է ն՝ դժվար, և՝ հաճախ անհնար:

Վերոնշյալը թույլ է տալիս պնդելու, որ ստեղծված իրավիճակը բարելավելու և աշխատանքային իրավունքների հետագա խախտումները կանխելու համար պետությունը պետք է քայլեր ձեռնարկի գործող օրենսդրությունը վավերացրած միջազգային պայմանագրերին համապատասխանեցնելու և դրանք կյանքի կոչելու իրավական մեխանիզմներ ստեղծելու համար:

Առաջարկություններ

Վերհանված խնդիրների արդյունավետ լուծման համատեքստում առաջարկում ենք՝



1. վերականգնել աշխատանքի պետական տեսչությունը՝ վերջինիս վերապահելով իրավական լայն լծակներ և բավարար գործիքակազմ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ ամբողջական վերահսկողության իրականացման համար,
2. օրենսդրական մակարդակով արգելել խտրականության բոլոր դրսևորումները,
3. ստեղծել իրավական երաշխիքներ՝ ապահովելու գործատուի ոչ օրինաչափ գործողությունները բարձրաձայնող աշխատողին գործատուի անհիմն և ապօրինի հետապնդումներից պաշտպանելու համար,
4. ստեղծել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության զոհերին իրավական, հոգեբանական աջակցություն ցուցաբերող անկախ մարմին: