



**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈԼՈՐՏՈՒՄ  
ԱՐՁԱՆԱԳՐՎԱԾ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ԼՈՒԾՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ  
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ**

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում Հայաստանի Հանրապետությունը (այսուհետ նաև՝ ՀՀ) պետք է լինի հիմնական պատասխանատու դերակատարը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական մեխանիզմների ապահովման, արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրականացման, սոցիալական գործընկերության խթանման և աշխատանքային հարաբերությունների այլ հարցերի և խնդիրների առնչությամբ:

Դեռևս 2019 թվականին աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակն արձանագրել էր մի շարք խնդիրներ, ինչպիսիք են, օրինակ, աշխատավայրում գործատուի կամ այլ աշխատակիցների կողմից գործատուի կողմից խտրականության դրսևորումները, աշխատանքից անհիմն ազատումները, չհիմնավորված կարգապահական տույժերի կիրառումները, գործատուի կողմից աշխատավարձի սխալ հաշվարկը, վերջնահաշվարկի չկատարումը, աշխատանքային պայմանագիրը լուծելուց առաջ այդ մասին սահմանված կարգով աշխատողին չճանուցելը, աշխատողի առողջությանը պատճառված վնասը չհատուցելը<sup>1</sup>:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում արձանագրված խնդիրները թույլ են տալիս փաստել, որ նման խախտումները ՀՀ-ում կրում են շարունակական և համակարգային բնույթ, որոնք պայմանավորված են ինչպես ՀՀ-ի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջներին ազգային օրենսդրության դրույթների անհամապատասխանությամբ, ազգային օրենսդրության մեջ տարրնկալման տեղիք տվող դրույթների առկայությամբ, այնպես էլ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն ապահովող իրավական բավարար մեխանիզմների բացակայությամբ:

Աշխատանքային օրենսդրության մեջ առկա խնդիրների և դրանց լուծման անհրաժեշտությունը դրսևորվեց նաև [COVID-19 համավարակի տարածման պայմաններում, երբ համավարակի տարածմամբ պայմանավորված աշխատանքային իրավունքների ոլորտում ի հայտ եկած նոր խնդիրները վեր հանեցին օրենսդրական բացթողումները և քննարկեցին դրանց հրատապ լուծման անհրաժեշտությունը](#):

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով (ասուհետ նաև՝ Խարտիա) նախատեսված ՀՀ-ի կողմից ստանձնած պարտավորությունների ուսումնասիրությունը թույլ

<sup>1</sup> [Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության խնդիրները Հայաստանում, ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակ, 2019 թ.:](#)



Է տալիս եզրակացնել, որ ՀՀ-ը ստանձնել է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նվազագույն պարտավորություններ: ՀՀ-ի կողմից չի վավերացվել Կոլեկտիվ բողոքների համակարգ նախատեսող Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1995 թվականի լրացուցիչ արձանագրությունը, որպիսի պայմաններում հասարակական կազմակերպությունները, ՀՀ քաղաքացիները զրկված են իրենց խախտված աշխատանքային իրավունքների վերականգնման նպատակով Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտե դիմելու հնարավորությունից:

Նկարագրված իրավիճակը ցույց է տալիս պետության կողմից մարդու աշխատանքային իրավունքների ապահովման և նրանց խախտումները կանխող անհրաժեշտ պարտավորությունների ոչ պատշաճ մոտեցումների մասին: Իշխանությունները տարիներ շարունակ անհրաժեշտ ջանքեր չեն գործադրել ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների որպես մարդու արժանապատվության նկատմամբ հարգանքի ձևավորման ուղղությամբ:

31 (երեսունմեկ) հոդված՝ 98 (իննսունութ) պարագրաֆ ունեցող Խարտիայի ընդամենը 20 (քսան) հոդված՝ 67 (վաթսունյոթ) պարագրաֆ վավերացնելու պայմաններում Հայաստանի կողմից ներկայացրած [ազգային զեկույցների](#) վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն (այսուհետ նաև՝ Կոմիտե) բազմիցս արձանագրել է Խարտիայի դրույթներին ազգային օրենսդրության նորմերի անհամապատասխանությունը: Մասնավորապես, [2013-2016 թթ.](#) հաշվետու ժամանակահատվածի համար ՀՀ-ի կողմից ներկայացված ազգային զեկույցի հիման վրա Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն արձանագրել է Խարտիայի դրույթներին ներպետական օրենսդրության անհամապատասխանություն հետևյալ իրավունքներով. [ողջամիտ աշխատաժամանակ](#) (հոդված 2, մաս 1), [անառողջ և վտանգավոր աշխատանքներում վտանգների վերացում](#) (հոդված 2, մաս 4), [արտաժամյա աշխատանքի համար վարձատրության բարձրացում](#) (հոդված 4, մաս 2), [կանանց և տղամարդկանց նույնարժեք աշխատանքի համար հավասար վճարում](#) (հոդված 4, մաս 3), [աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ ողջամիտ ծանուցում](#) (հոդված 4, մաս 4), [աշխատավարձից պահումներ կատարելու սահմանափակումներ](#) (հոդված 4, մաս 5), [բանակցությունների ընթացակարգեր](#) (հոդված 6, մաս 2), [համատեղ գործողությունների անցակցման՝ ներառյալ գործադուլների իրավունք](#) (հոդված 6, մաս 4), [ձեռնարկությունում և նրանց տրամադրվելիք մեխանիզմներում աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանվածության իրավունք](#) (հոդված 28):

2017 թվականի նոյեմբերի 24-ին ստորագրված և 2018 թվականի ապրիլի 18-ին վավերացված [Հայաստանի Հանրապետություն-Եվրոպական Միություն \(ԵՄ\) համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրով \(ՀԸԳՀ\)](#) Հայաստանը ստանձնել է մի շարք միջազգային 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): Համաձայնագրի շրջանակներում Հայաստանը հանձնառել է աշխատանքի պաշտպանության բարձր մակարդակի ապահովման նպատակով օրենսդրության մոտարկում Եվրոպական Միության օրենսդրությանը և միջազգային չափանիշներին:

2019-2023 թթ. համար Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) և ՀՀ-ի միջև մշակվել է [«Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագիրը](#), որն ունի երեք հիմնական գերակայություն՝ 1) աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող մեխանիզմների կատարելագործում, 2) զբաղվածության քաղաքականության բարելավում, կանանց և տղամարդկանց զբաղվածության կարողությունների ընդլայնում, 3) սոցիալական երկխոսության ու կոլեկտիվ բանակցությունների ամրապնդում բոլոր մակարդակներում, որոնց շրջանակներում որպես սպասվող արդյունք նախատեսվել է նաև աշխատանքային օրենսդրության համապատասխանեցում աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին:

Այս համատեքստում պետք է արձանագրել, որ աշխատանքի միջազգային չափանիշներին մոտարկման գործընթացի լիարժեք ապահովման, ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության վերաբերյալ տեղական և միջազգային կազմակերպությունների կողմից վերհանված խնդիրների լուծման համար անհրաժեշտ է վերանայել և փոփոխել հանրային քննարկման դրված [ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների հայեցակարգը](#)՝ մշակելով աշխատանքային օրենսդրության կարգավորման բարեփոխումների ամբողջական հայեցակարգ: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության բնագավառում արձանագրված խնդիրներին համարժեք լուծում տալու համար անհրաժեշտ ենք համարում վավերացնել Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի՝ ՀՀ-ի կողմից չվավերացված դրույթները, ինչպես նաև Կոլեկտիվ բողոքների համակարգ նախատեսող Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1995 թվականի լրացուցիչ արձանագրությունը: Միևնույն ժամանակ, անհրաժեշտ է ձեռնարկել բավարար միջոցառումներ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և աշխատանքային վեճերի լուծման ոչ պետական մեխանիզմների ընդլայնման համար, ինչպես նաև ամրապնդել պետական մարմինների և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպությունների, սոցիալական գործընկերության կողմերի, նրանց նեկայացուցիչների, ոլորտի մասնագետների միջև համագործակցությունը՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում

ընթացիկ առկա խնդիրները վեր հանելու և դրանք վերացնելուն ուղղված համատեղ միջոցառումներ իրականացնելու նպատակով:

Ստորև ներկայացվում են ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի առաջարկությունները, որոնք կազմվել են միջազգային փաստաթղթերի, ազգային օրենսդրության, տեղական և միջազգային կազմակերպությունների զեկույցների, ինչպես նաև կազմակերպության կողմից վարվող դատական և արտադատական գործերի շրջանակներում վերհանված խնդիրների հիման վրա (Տե՛ս, հավելված № 1):

### **1. Աշխատանքի իրավունքը**

1.1 Սահմանադրական մակարդակով ամրագրված չէ աշխատանքի իրավունքը, ինչը նշանակում է, որ պետությունը սահմանադրության մակարդակով չի ճանաչում այդ իրավունքը: Միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն է մատնանշում աշխատանքի իրավունքի մասին, այն էլ որպես աշխատանքի ազատության իրավունքի բաղադրիչ: Այսինքն, պետությունը ապահովում է ոչ թե մարդու աշխատանքի իրավունքի իրացումը, այլ տարբեր աշխատանքների միջև ընտրության ազատությունը:

Հետևաբար, ՀՀ Սահմանադրությամբ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում անհրաժեշտ է ամրագրել աշխատանքի իրավունքը:

### **2. Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը**

2.1 Աշխատանքի ազատ ընտրության սահմանադրական իրավունքի լիարժեք իրացումն ապահովելու համար անհրաժեշտ է ստեղծել անձի այս իրավունքի լիարժեք պաշտպանության գործուն մեխանիզմներ՝ նախատեսելով աշխատանքային խախտված իրավունքի դատական կամ այլ իրավական պաշտպանության հնարավորություններ՝ բացառելու գործատուների կողմից կամայականությունների դրսևորումները:

2.2 Չգրանցված աշխատանքային հարաբերությունները ճանաչելու հայցերով սահմանել աշխատանքային հարաբերությունների առկայության կանխավարկած՝ աշխատանքային հարաբերությունների առկայության կամ բացակայության ապացուցման բեռը դնելով գործատուի վրա:

### **3. Խտրականությունից զերծ մնալու իրավունքը**

3.1 Խտրականության արգելքի սկզբունքի լիարժեք իրացումն ապահովելու համար աշխատանքային օրենսգիրքը պետք է համապատասխանեցվի նաև «Բռնությունների և ոտնձգությունների մասին» թիվ 190 կոնվենցիայի և Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի պահանջներին՝ խտրականության զոհերի համար ապահովելով իրավական պաշտպանության և աջակցության միջոցների հասանելիություն, սահմանելով

պատժամիջոցներ, ապահովելով բռնության և ոտնձգությունների դեպքերի ստուգման և հետաքննության արդյունավետ միջոցներ, այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչությունների և այլ իրավասու մարմինների կողմից:

3.2 Միաժամանակ, ազգային օրենսդրությամբ անհրաժեշտ է ամրագրել աշխատողի՝ խտրականության հետևանքով պատճառված ցանկացած վնասի արդար և համարժեք հատուցում կամ բավարարում ստանալու իրավունքը, նախատեսել խտրականության վերաբերյալ գործերով ապացուցման բեռի բաշխման հատուկ կարգ՝ խտրականության վերաբերյալ գործերով ապացուցման բեռը դնելով գործատուի վրա:

#### **4. Միավորվելու իրավունքը**

4.1 Ազգային օրենսդրությամբ արհմիություններին իրավունք վերապահել աշխատանքային վեճերի դեպքում դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողների կոլեկտիվ և անհատական շահերը: Վերանայել արհեստակցական միություններին անդամակցելու կարգը և պայմանները՝ ընդլայնելով արհեստակցական միություններ ստեղծելու իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը:

4.2 Ապահովել արհմիության ֆինանսական և գործնական անկախությունը գործատուից:

4.3 Կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը սահմանել որպես օրենսդրական պարտադիր պահանջ:

#### **5. Հավասար և արդար վարձատրության իրավունքը**

5.1 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ (Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը) հոդվածով արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով աշխատանքի վարձատրության տեսակից բացի, նախատեսել արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողի հանգստի տևողության ավելացման կարգ:

5.2 Աշխատողի նյութական պատասխանատվության սահմանները որոշելիս, աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատավարձից կատարվող պահումները սահմանափակել այնքանով և այն չափով, որ աշխատողը և նրա խնամքին գտնվող անձը չզրկվեն նվազագույն վարձատրությունից կամ կենսապահովման միջոցից:

#### **6. Անվտանգ և առողջ աշխատանքի իրավունքը**

6.1 Ստեղծել իրավական մեխանիզմներ՝ աշխատավայրում առաջացած դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների մասին գործատուների կողմից առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին (այսուհետ նաև՝ Տեսչական մարմին) տեղեկատվության պատշաճ տրամադրումն ապահովելու և չտրամադրելու դեպքում

պատասխանատվության միջոցներ կիրառելու կապակցությամբ, մասնավորապես՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 260-րդ հոդվածի 2-րդ մասը (Աշխատանքի վայրում աշխատողի մահվան դեպքում գործատուն պարտավոր է անհապաղ հայտնել ապահովագրողին, Հայաստանի Հանրապետության ոստիկանությանը և աշխատանքի անվտանգության ապահովման նկատմամբ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնին) փոփոխել և լրացնել՝ սահմանելով գործատուի կողմից դժբախտ դեպքի և մասնագիտական հիվանդության մասին Տեսչական մարմնին անհապաղ հայտնելու պարտավորություն, իսկ չհայտնելու դեպքում օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցներ կիրառելու հնարավորություն, համապատասխանաբար՝ «Վարչական իրավախախտումների մասին» ՀՀ օրենսգրքում կատարել փոփոխություն՝ 42.1 հոդվածում (ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմնի պաշտոնատար անձանց հանձնարարականները չկատարելը կամ առողջապահական տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող ստուգումների, ուսումնասիրությունների և վարչական վարույթի իրականացմանը խոչընդոտելը) սահմանելով գործատուի նկատմամբ պատասխանատվության միջոցների կիրառումը՝ նշված տեղեկատվությունը չհայտնելու համար:

6.2 Գործատուի կողմից աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովմանն ուղղված կանոնների չպահպանման դեպքում աշխատանքը կատարելուց հրժարվելու իրավունքի ինքնապաշտպանության միջոցի արդյունավետ իրականացումն ապահովելու համար հստակեցնել այն հիմքերը, որոնց առկայության պայմաններում աշխատողը կկարողանա օգտվել աշխատանքի կատարումից հրաժարվելու իր իրավունքից:

6.3 Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը չպետք է միայն լինի աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողություն ու վերահսկողություն իրականացնող մարմին, (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, հոդված 33) այլ նաև պետք է լինի անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների ստեղծման և ապահովման վերաբերյալ իրավական նորմերի կիրառումը ապահովող մարմին (Խարտիա, հոդված 3, մաս 1):

## ***7. Խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը***

7.1 Աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազորված տեսչական մարմնին իրավունք վերապահել տեսչական ստուգումների արդյունքում բացահայտված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի հիման վրա դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողի կոլեկտիվ և անհատական շահը՝ որպես աշխատողի աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության լիարժեք իրականացման գործիք:

7.2 Ընդունել ըստ ռիսկայնության տնտեսական գործունեության բոլոր տեսակների ստուգման համար անհրաժեշտ ստուգաթերթերը:

7.3 Ապահովել Տեսչական մարմնի կադրային և նյութատեխնիկական հագեցվածությունը:

7.4 Սահմանել աշխատողի բարեխղճության կանխավարկածը՝ աշխատանքում վերականգնելու վերաբերյալ բոլոր հայցերով, անկախ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքի, ապացուցման բեռը դնելով գործատուի վրա:

7.5 Աշխատանքային վեճերի վերաբերյալ դատական գործերով վկայի կարգավիճակով հանդես եկող աշխատողների համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել երաշխիքներ՝ նախատեսելով այդ հիմքով գործատու նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման անթույլատրելիություն, սահմանելով այդ երաշխիքի պահպանման պահանջ դատաքննությանը մասնակցելուց հետո երկու տարվա ընթացքում:

### **8. Աշխատանքային պայմանագրի լուծելը**

8.1 Սահմանել աշխատողների մասնագիտական ունակությունների գնահատման իրավական մեխանիզմներ:

8.2 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ ( Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքը) հոդվածի 1-ին մասով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու արգելքների շարքում, ի թիվս այլոց, նախատեսել բողոք ներկայացնելը կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը:

### **9. Ծանուցման ապահովման իրավունքը**

9.1 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության մեջ, *inter alia*, նախատեսել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 124-րդ հոդվածի, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի, 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին գրավոր ծանուցման պարտավորություն:

### **10. Գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության իրավունքը**



10.1 Վավերացնել Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 25-րդ հոդվածը (Իրենց գործատուի անվճարունակության դեպքում իրենց հայցերի պաշտպանվածության՝ աշխատողների իրավունքը):

10.2 Ստեղծել գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության երաշխիքային համակարգ:

### ***11. Աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը***

11.1 Վավերացնել Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 26-րդ հոդվածը (Աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը):

11.2 Աշխատանքային օրենսդրության մեջ ներդնել «աշխատանքում արժանապատվության իրավունք», «սեռական հետապնդում» հասկացությունները՝ որպես աշխատողի՝ սեռական բնույթի հետապնդումներից զերծ մնալու իրավունքի պաշտպանիչ կարգավորումների և մեխանիզմների համար հիմնաքար: