



Հավելված 1

Իրավունք	Միջազգային փաստաթղթեր	Ազգային օրենսդրություն	Ազգային օրենսդրության մեջ միջազգային նորմերի կիրարկման վիճակը	Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում արձանագրված լուծումները
<p>1. Աշխատանքի իրավունքը</p>	<p><u>Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր</u> Հոդված 23, մաս 1. «Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի, (...) իրավունք»: <u>Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր</u> Հոդված 6, մաս 1. «Սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են աշխատանքի իրավունքը (...)»: <u>Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա</u> Հոդված 5. «Մասնակից պետությունները պարտավորվում են արգելել ու վերացնել ռասայական խտրականությունն իր բոլոր ձևերով և ապահովել յուրաքանչյուրի իրավահավասարությունն օրենքի առջև՝ առանց ռասայի, մաշկի գույնի, ազգային կամ էթնիկական ծագման տարբերակման, հատկապես, հետևյալ իրավունքների իրականացման կապակցությամբ.</p>	<p><u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u> Հոդված 3, մաս 1, կետ 1.« Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝ աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է)»:</p>	<p>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, մարդու աշխատանքի իրավունքը պետք է ամրագրվի սահմանադրական մակարդակով և օրենսդրությամբ:</p>	<p>1.1 ՀՀ Սահմանադրության Բ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում անհրաժեշտ է ամրագրել աշխատանքի իրավունքը:</p>



	<p>(...) (ե) տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կապակցությամբ, մասնավորապես՝</p> <p>(i) աշխատանքի, (...) իրավունքի»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u></p> <p>Հոդված 1 (Աշխատանքի իրավունք). «Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կոդները պարտավորվում են (...) 2. պաշտպանել արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով»:</p>			
<p>2. Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը</p>	<p><u>Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր</u></p> <p>Հոդված 23, մաս 1. «Յուրաքանչյուր ոք ունի (...) աշխատանքի ազատ ընտրության (...) իրավունք»:</p> <p><u>Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր</u></p> <p>Հոդված 6, մաս 1 «Սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են աշխատանքի իրավունքը, որն իր մեջ ներառում է յուրաքանչյուր մարդու իրավունքը իր ապրուստի համար աշխատանքով վաստակելու հնարավորություն ստանալը, որը նա ազատորեն ընտրում է, կամ որին նա ազատորեն համաձայնում է, և կձեռնարկեն հարկ եղած քայլեր այդ իրավունքի ապահովման համար»:</p>	<p><u>ՀՀ Սահմանադրություն</u></p> <p>Հոդված 57, մաս 1. «Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք»:</p> <p><u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u></p> <p>Հոդված 3.1, մաս 1, կետ 1.« Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝ աշխատանքի ազատությունը (...)»:</p> <p>Հոդված 3.1, մաս 3. « Աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման</p>	<p>Աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը հռչակելով սահմանադրական իրավունք և պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունք՝ պետությունը չի ապահովել այն իրավական մեխանիզմները, որոնք կբացառեն գործատուի կողմից այդ ազատության անօրինական սահմանափակումները, որպիսի պայմաններում անձը հաճախ ստիպված է լինում ընտրություն կատարել գործատուի կողմից սահմանված անվերահսկելի պահանջներով կամ որակավորում չպահանջող աշխատանքների</p>	<p>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</p>



	<p><u>Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա</u></p> <p>Հոդված 5. «Մասնակից պետությունները պարտավորվում են արգելել ու վերացնել ռասայական խտրականությունն իր բոլոր ձևերով և ապահովել յուրաքանչյուրի իրավահավասարությունն օրենքի առջև՝ առանց ռասայի, մաշկի գույնի, ազգային կամ էթնիկական ծագման տարբերակման, հատկապես, հետևյալ իրավունքների իրականացման կապակցությամբ.</p> <p>(...) (ե) տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կապակցությամբ, մասնավորապես՝</p> <p>(i) (...) աշխատանքի ազատ ընտրության (...) իրավունքի»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u></p> <p>Հոդված 1. «Աշխատանքի իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են (...) 2. պաշտպանել արդյունավետ կերպով իր ապրուստը վաստակելու աշխատողի իրավունքը նրա կողմից ազատորեն ընտրված ցանկացած աշխատանքով»:</p>	<p>ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից»:</p> <p><u>«Զբաղվածության մասին» ՀՀ օրենք</u></p> <p>Հոդված 8, մաս 1, կետ 1. «Զբաղվածության պետական քաղաքականության հիմնական սկզբունքներն են աշխատանքի կամավորությունը և աշխատանքի ազատ ընտրությունը՝ բացառելով խտրականությունը»:</p>	<p>միջև: Խնդիրն առավել ակնառու է դառնում աշխատանքի ընդունման ժամանակ, երբ պաշտպանիչ մեխանիզմների բացակայությունը հանգեցնում է անձի այս իրավունքի չապահովմանը՝ անձին դրդելով կնքելու ցանկացած պայմանով աշխատանքային պայմանագրեր՝ ուղղակիորեն հնարավորություն չունենալով իր իրավունքների պաշտպանության համար դիմելու որևէ իրավասու մարմնի, այդ թվում նաև օգտվելու դատական պաշտպանության միջոցից [4]:</p> <p>COVID-19 համավարակի տարածման պայմաններում առավել խոցելի վիճակում հայտնվեցին չգրանցված աշխատողները, որոնց խախտված աշխատանքային իրավունքները մնացին չպաշտպանված իրավունքների պաշտպանության բավարար մեխանիզմների բացակայության պայմաններում [6]:</p> <p>Խնդրահարույց է նաև չգրանցված աշխատողների աշխատանքային իրավունքների դատական պաշտպանությունը, քանի որ պրակտիկայում աշխատողի համար բավականին դժվար է</p>	<p>իրավական պաշտպանության հնարավորություններ՝ բացառելու գործատուների կողմից կամայականությունների դրսևորումները:</p> <p>2.2 Չգրանցված աշխատանքային հարաբերությունները ճանաչելու հայցերով սահմանել աշխատանքային հարաբերություններ ի առկայության կանխավարկած՝ աշխատանքային հարաբերություններ ի առկայության կամ բացակայության ապացուցման բեռը դնելով գործատուի վրա:</p>
--	---	---	--	---



			<p>գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվելը հավաստող ապացույցներ ներկայացնել գործը քննող դատարան:</p>	
<p>3. Խտրականություն ից զերծ մնալու իրավունքը</p>	<p><u>Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր</u> Հոդված 26. «Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առաջ և, առանց որևէ խտրականության, ունեն օրենքի հավասար պաշտպանության իրավունք; այդ առնչությամբ որևէ կարգի խտրականություն պետք է արգելվի օրենքով, և օրենքը բոլոր անձանց համար պետք է երաշխավորի հավասար և արդյունավետ պաշտպանություն խտրականությունից, ըստ որևէ հատկանիշի, այն է՝ ըստ ռասայի, մաշկի գույնի, սեռի, լեզվի, կրոնի, քաղաքական կամ այլ համոզմունքների, ազգային կամ սոցիալական ծագման, գույքային վիճակի, ծննդի կամ այլ հանգամանքի»:</p> <p><u>Հաշմանդամություն ունեցող անձանց իրավունքների մասին կոնվենցիա</u> Հոդված 27, մաս 1. «Մասնակից պետությունները ճանաչում են հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքի իրավունքը. սա ներառում է ապրուստի միջոցներ վաստակելու իրավունքը աշխատանքի միջոցով, որը նա ձեռք է բերում իր ազատ ընտրության ու համաձայնության պայմաններում, ինչպես նաև աշխատուժի շուկայում և հաշմանդամություն ունեցող անձի</p>	<p><u>ՀՀ Մահմանադրություն</u> Հոդված 29. «Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությունը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է»:</p> <p><u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u> Հոդված 3.1, մաս 1. «Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է»:</p>	<p><u>ՀՀ-ի կողմից ներկայացված ազգային զեկույցի հիման վրա Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն Խարտիայի 1-ին հոդվածի 2-րդ պարբերության դրույթներին համապատասխանության վերաբերյալ արձանագրել է</u>. «(...) խտրականության գոհերի համար մատչելի միջոցները պետք է լինեն համարժեք, համաչափ և զսպող: Հետևաբար, խտրականության բոլոր գործողությունների համար փոխհատուցումը, ներառյալ խտրականության հիմքով աշխատանքից ազատելը, պետք է լինի համաչափ գոհի կրած վնասին, և գործատուի համար բավարար չափով զսպող (Եզրակացություններ 2012, Անդրրբա): Ներքին օրենսդրությունը խտրականության վերաբերյալ գործերով պետք է նախատեսի ապացույցների բեռի փոփոխություն՝ հօգուտ հայցվորի (Եզրակացություն, 2002,</p>	<p>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 գոհերի համար ապահովելով իրավական պաշտպանության և աջակցության միջոցների հասանելիություն, սահմանելով</p>



	<p>համար բաց, ընդգրկուն ու մատչելի աշխատանքային միջավայրում»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u></p> <p>Հոդված 20. «Առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը»:</p> <p><u>Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին կոնվենցիա</u></p> <p><u>Բռնությունների և ոտնձգությունների մասին կոնվենցիա, 2019 թ., (թիվ 190)</u></p>		<p>Ֆրանսիա): Արդյունքում, Կոմիտեն արձանագրել է, որ իրավիճակը չի համապատասխանում</p> <p>Խարտիային այն հիմքով, որ չի հաստատվել, որ օրենսդրությունը ապացույցների բեռի փոփոխություն է նախատեսում խտրականության վերաբերյալ գործերով»:</p> <p>Վերոնշյալ խնդիրն արձանագրվել է նաև ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի կողմից 2019 թվականի ընթացքում կազմակերպության վարած դատական գործերի շրջանակում բացահայտված խնդիրների հիման վրա [1]: Մասնավորապես, կազմակերպությունն արձանագրել է, որ 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:</p>	<p>պատժամիջոցներ, ապահովելով բռնության և ոտնձգությունների դեպքերի ստուգման և հետաքննության արդյունավետ միջոցներ, այդ թվում՝ աշխատանքային տեսչությունների և այլ իրավասու մարմինների կողմից:</p> <p>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</p>
--	---	--	--	--



				<p>ապացուցման բեռի բաշխման հատուկ կարգ՝ խտրականության վերաբերյալ գործերով ապացուցման բեռը դնելով գործատուի վրա:</p>
<p>4. Միավորվելու իրավունքը</p>	<p><u>Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր</u> Հոդված 20, մաս 1, 2. «Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ ժողովների ու միախմբությունների ազատության իրավունք: 2. Ոչ ոք չի կարող հարկադրվել որևէ միության մեջ մտնելու»: Հոդված 23, մաս 4. «Յուրաքանչյուր ոք ունի արհեստակցական միություններ ստեղծելու և իր շահերը պաշտպանելու համար արհեստակցական միություններ ընդունվելու իրավունք»: <u>Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիր</u> Հոդված 22, մաս 1. «Յուրաքանչյուր մարդ ունի ուրիշների հետ ընկերակցության ազատության իրավունք, ներառյալ արհմիություններ ստեղծելու և իր շահերի պաշտպանության համար դրանց մեջ մտնելու իրավունքը»: <u>Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր</u></p>	<p><u>ՀՀ Սահմանադրություն</u> Հոդված 45, մաս 1. «Յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք: Ոչ ոք չի կարելի հարկադրել անդամագրվելու որևէ մասնավոր միավորման»: <u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u> Հոդված 3, մաս 1, կետ 7. «Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու</p>	<p><u>Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն արձանագրել է</u>, որ «Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 5-րդ հոդվածի դրույթներին դրույթներին այն հիմքով, որ արհմիությունների և գործատուների միությունների ձևավորման համար սահմանված նվազագույն անդամակցության պահանջները շատ բարձր է (Եզրակացություններ 2014), չի հաստատվել, թե արդյոք կա բավարար պաշտպանություն խտրականությունից այն աշխատողների համար, ովքեր արհմիության անդամ են կամ զբաղվում են արհմիութենական կազմակերպությունների գործունեությամբ, չի հաստատվել, որ իրենց պարտականությունների կատարման համար</p>	<p>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</p>



	<p>Հոդված 8, մաս 1.«Սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները պարտավորվում են ապահովել.</p> <p>a/ յուրաքանչյուր մարդու իրավունքն իր տնտեսական և սոցիալական շահերի իրականացման և պաշտպանության համար ստեղծելու արհեստակցական միություններ և այդպիսիների մեջ մտնելու ըստ իր ընտրության՝ համապատասխան կազմակերպության կանոնների պահպանման միակ պայմանով»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u></p> <p>Հոդված 5. «Իրենց տնտեսական և սոցիալական շահերի պաշտպանության համար տեղական, ազգային կամ միջազգային կազմակերպություններ ստեղծելու և այդ կազմակերպություններին միանալու՝ աշխատողների և գործատուների ազատությունը երաշխավորելու կամ ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են, որ ազգային օրենսդրությունը չի խոչընդոտելու և չի կիրառվելու այնպես, որ խոչընդոտի այս ազատությանը: Սույն հոդվածում նախատեսված երաշխիքների՝ ոստիկանության նկատմամբ կիրառման չափը պետք է սահմանվի ազգային օրենքներով և կանոնակարգերով: Զինված ուժերի անդամների նկատմամբ այս երաշխիքների կիրառումը կարգավորող սկզբունքը և չափը, որով դրանք կկիրառվեն այս կատեգորիայի անձանց</p>	<p>իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը)»:</p> <p><u>«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք</u></p> <p>Հոդված 20. «Արհեստակցական միությունն իրավունք ունի օրենքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել հավաքներ, գործադուլներ և հանրային միջոցառումներ, դրանց հետ կապված բանակցություններ վարել պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների, այլ կազմակերպությունների, նրանց պաշտոնատար անձանց հետ»:</p> <p><u>«Հավաքների ազատության մասին» ՀՀ օրենք</u></p> <p>Հոդված 6, մաս 1, 2«Հավաքներին մասնակցելու իրավունք ունի յուրաքանչյուր ոք (Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիները, օտարերկրյա քաղաքացիները և</p>	<p>արհմիությունների ներկայացուցիչները աշխատավայրեր մուտք գործելու հնարավորություն ունեն: Բացի այդ Կոմիտեի համար մտահոգիչ է նաև այն հանգամանքը, որ կա աշխատողների մի հատված, որոնք իրենց իսկ ընտրությամբ չեն կարող ձևավորել կամ անդամակցել արհմիություններին /օրինակ, դատախազության աշխատակիցները, անվտանգության ծառայության քաղաքացիական ծառայողները, ոստիկանության աշխատակիցները, ինքնազբաղված աշխատողները, ոչ ֆորմալ հատվածի աշխատողները)»:</p> <p>Հայաստանում գործող արհմիությունների գերակշիռ մասը կառավարման առումով և ֆինանսապես կախված է գործատուից: Թեև արհմիության անդամակցության վճարները գանձվում են աշխատողներից (պահումներ են արվում աշխատավարձերից), սակայն գումարների հավաքման գործընթացն ամբողջությամբ իրականացվում է գործատուի կողմից [2]:</p>	<p>իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը:</p> <p>4.2 Ապահովել արհմիության ֆինանսական և գործնական անկախությունը գործատուից:</p> <p>4.3 Կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը սահմանել որպես օրենսդրական պարտադիր պահանջ:</p>
--	--	--	---	--



	<p>նկատմամբ, պետք է հավասարապես սահմանված լինեն ազգային օրենքներում կամ կանոնակարգերում»:</p> <p><u>Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա</u></p> <p>Հոդված 11, մաս 1. «Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ազատության և այլոց հետ միավորվելու ազատության իրավունք՝ ներառյալ իր շահերի պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը»:</p> <p><u>Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին կոնվենցիա</u></p> <p>Հոդված 2.«Աշխատողները և գործատուները, առանց որևէ տարբերության, իրավունք ունեն իրենց ընտրությամբ ստեղծելու կազմակերպություններ, ինչպես նաև անդամակցելու այդպիսի կազմակերպություններին՝ վերջիններիս կանոնադրություններին ենթարկվելու միակ պայմանով, առանց նախնական թույլտվության»:</p>	<p>քաղաքացիություն չունեցող անձինք):</p> <p>2. Ոչ ոք իրավունք չունի պարտադրելու անձին մասնակցել որևէ հավաքի կամ խոչընդոտել նրա մասնակցությունը որևէ հավաքի»:</p> <p><u>Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրք</u></p> <p>Հոդված 180.1, մաս 17.« Առանց բռնություն գործադրելու կամ այն գործադրելու սպառնալիքի օրինական հավաքներին մասնակցելուն խոչընդոտելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երկուհարյուրապատիկից մինչև հինգհարյուրապատիկի չափով»:</p>	<p>Գործատուն, ըստ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի, պարտավոր է կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով՝ դա թողնված է նրա հայեցողությանը: Ինչը թույլ է տալիս գործատուներին երբեմն խուսանավել կոլեկտիվ պայմանագրի կնքումից [2]:</p>	
<p>5. Հավասար և արդար վարձատրության իրավունքը</p>	<p><u>Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր</u></p> <p>Հոդված 23, մաս 2, 3. «2. Յուրաքանչյուր ոք, առանց որևէ խտրականության, ունի հավասար աշխատանքի համար հավասար վարձատրության իրավունք:</p>	<p><u>ՀՀ Սահմանադրություն</u></p> <p>Հոդված 84, մաս 2. «Նվազագույն աշխատավարձի չափը սահմանվում է օրենքով»:</p> <p><u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք</u></p> <p>Հոդված 3, մաս 1, կետ 6. «Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական</p>	<p>Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն արձանագրել է Խարտիայի դրույթներին ներպետական օրենսդրության անհամապատասխանություն հետևյալ իրավունքներով. <u>արտաժամյա</u></p>	<p>5.1 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 184-րդ (Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը)</p>

59 Tigran Mets St., Vanadzor, 2001, Republic of Armenia, Tel. (+374 322) 4 22 68; E-mail: hcaav@hcaav.am



	<p>3. Յուրաքանչյուր աշխատող իրավունք ունի արդար ու գոհացուցիչ վարձատրության, որը ապահովի մարդավայել գոյություն իր և իր ընտանիքի համար և անհրաժեշտության դեպքում լրացվի սոցիալական ապահովության այլ միջոցներով:</p> <p><u>Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր</u></p> <p>Հոդված 7. «Սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են աշխատանքի արդար և նպաստավոր պայմանների՝ յուրաքանչյուրի իրավունքը, մասնավորապես, a/ վարձատրությունը, որը որպես նվազագույնը բոլոր աշխատավորների համար ապահովում է. i/ արդար աշխատավարձով և հավասար արժեքի դիմաց հավասար վարձատրությամբ՝ առանց որևէ տարբերության, ընդամին մասնավորապես, կանանց համար պետք է երաշխավորվեն աշխատանքի այն պայմաններից ոչ վատ պայմաններ, որոնցից օգտվում են տղամարդիկ՝ հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար վարձով. (...):»</p> <p><u>Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա</u></p> <p>Հոդված 5. «(...)մասնակից պետությունները պարտավորվում են արգելել ու վերացնել ռասայական խտրականությունը (...)</p> <p>(ե) տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կապակցությամբ, մասնավորապես՝ (i) (...) հավասար աշխատանքի դիմաց հավասար</p>	<p>են՝ 6) յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր»:</p> <p>«Նվազագույն աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենք,</p> <p>«Ազգային անվտանգության մարմիններում ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 29, մաս 6.1</p> <p>«Ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողի իրավունքներն են՝ ծառայության համար համարժեք վարձատրություն ստանալը»:</p> <p>«Ոստիկանությունում ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 21, մաս 1.</p> <p>«Ոստիկանության յուրաքանչյուր ծառայող (սույն օրենքով սահմանված դեպքերում նաև ոստիկանության ծառայության կադրերի ռեզերվում գտնվողները) ունի վարձատրության իրավունք»:</p> <p>«Դիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 42, մաս 1, կետ3.</p> <p>«</p>	<p><u>աշխատանքի համար վարձատրության բարձրացում</u> (հոդված 4, մաս 2), <u>կանանց և տղամարդկանց նույնարժեք աշխատանքի համար հավասար վճարում</u> (հոդված 4, մաս 3): Մասավորապես, Կոմիտեն եզրակացրել է, որ Հայաստանում իրավիճակը համահունչ չէ Խարտիայի 4.2-րդ հոդվածի դրույթներին այն հիմքով, որ օրենսդրությունը չի երաշխավորում արտաժամյա աշխատանքի համար վարձատրության փոխարեն հանգստի տնողության ավելացում: Խնդրահարույց է նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 190-րդ հոդվածը, որը նախատեսում է, որ աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատանքը չի վարձատրվում (հոդված 190, մաս 3): Աշխատանքային օրենսգրքի նշված կարգավորումների վերաբերյալ <u>Կոմիտեն արտահայտել է դիրքորոշում</u> այն մասին, որ աշխատանքային օրենսգրքի 190-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված աշխատավարձից կատարվող պահումները կարող են զրկել</p>	<p>հողվածով արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափի 50 տոկոսից ոչ պակաս չափով աշխատանքի վարձատրության տեսակից բացի, նախատեսել արտաժամյա աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար աշխատողի հանգստի տնողության 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</p>
--	---	---	---	--

59 Tigran Mets St., Vanadzor, 2001, Republic of Armenia, Tel. (+374 322) 4 22 68; E-mail: hcav@hcav.am



	<p>վարձատրության, արդար և բավարար վարձատրության իրավունքի»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u></p> <p>Հոդված 4, մաս 1, 2. «Արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կոդմերը պարտավորվում են՝ 1. ճանաչել աշխատողների վարձատրման իրավունքը, որը նրանց և նրանց ընտանիքներին կապահովի պատշաճ կենսամակարդակ,</p> <p>2. ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի»:</p> <p><u>.Համարժեք աշխատանքի դիմաց տղամարդկանց և կանանց հավասար վարձատրման մասին կոնվենցիա.</u></p> <p><u>.Աշխատավարձի պաշտպանության մասին կոնվենցիա.</u></p> <p><u>.Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին կոնվենցիա.</u></p> <p><u>.Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ընթացակարգի մասին կոնվենցիա:</u></p>	<p>Դիվանագետի իրավունքներն են՝ աշխատանքի, աշխատավարձի, առողջության պաշտպանությունը, անվտանգ և անհրաժեշտ աշխատանքային պայմաններով ապահովվածությունը»:</p> <p>«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 26, մաս 1, կետ բ. « Համայնքային ծառայողի համար երաշխավորվում են՝ վարձատրություն, իր զբաղեցրած պաշտոնի ենթախմբին համապատասխանող դասային աստիճանից ավելի բարձր դասային աստիճանի համար հավելվածար և Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ նախատեսված այլ վճարներ»:</p> <p>«Մաքսային ծառայության» ՀՀ օրենք, հոդված 23, մաս 1, կետ 4. « մաքսային ծառայողների հիմնական իրավունքներն են՝ մաքսային ծառայության գծով առաջխաղացման և վարձատրության չափերի մեծացման՝ հաշվի առնելով ծառայած տարիները, ծառայության արդյունքները և</p>	<p>աշխատողներին և նրանց խնամքին գտնվող անձանց նվազագույն վարձատրությունից կամ կենսապահովման միջոցից:</p>	<p>նրա խնամքին գտնվող անձը չզրկվեն նվազագույն վարձատրությունից կամ կենսապահովման միջոցից:</p>
--	--	---	--	---



		<p>վերապատրաստման մակարդակը»: «Հարկային ծառայության» ՀՀ օրենք, հոդված 24 (Հարկային ծառայողների վարձատրությունը և խրախուսումը):</p>		
<p>6. Անվտանգ և առողջ աշխատանքի իրավունքը</p>	<p><u>Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր</u> Հոդված 23, մաս 1. «Յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի, աշխատանքի ազատ ընտրության, աշխատանքի արդար ու բարենպաստ պայմանների (...) իրավունք»: <u>Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիր</u> Հոդված 7. «Սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունները ճանաչում են աշխատանքի արդար և նպաստավոր պայմանների՝ յուրաքանչյուրի իրավունքը, մասնավորապես, b/ աշխատանքի այնպիսի պայմանները, որոնք համապատասխանում են անվտանգության և հիգիենայի պահանջներին, (...)», Հոդված 12, մաս 2. «2. Այն միջոցները, որոնք այդ իրավունքի իրականացման համար պետք է ընդունվեն սույն դաշնագրին մասնակցող պետությունների կողմից, ընդգրկում է միջոցառումներ, որոնք անհրաժեշտ են հանուն (...)b/ արտաքին միջավայրի հիգիենայի և արդյունաբերության մեջ աշխատանքի հիգիենայի բոլոր կողմերի բարելավման (...)»:</p>	<p><u>ՀՀ Սահմանադրություն</u> Հոդված 82. «Յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք»: <u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u> Հոդված 3, մաս 1. կետ 4, հոդվածներ 242-256. «Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝ 4) յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և</p>	<p>Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն 2017 թ. եզրակացության մեջ մտահոգություն է հայտնել մասնագիտական ռիսկերի կանխարգելման նպատակով պետության վարած քաղաքականության վերաբերյալ՝ արձանագրելով, որ Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 3.1-րդ հոդվածին: Կոմիտեի կողմից արձանագրված իրավիճակը պայմանավորված է նաև Աշխատանքի պետական տեսչության տնական բացակայությամբ և գործող Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին վերապահված սահմանափակ թվով լիազորություններով, բավարար գործիքակազմի, այդ թվում նաև՝ իրավական լծակների բացակայությամբ [3]:</p>	<p>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</p>



	<p><u>Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիա</u></p> <p>Հոդված 5. «(...)մասնակից պետությունները պարտավորվում են արգելել ու վերացնել ռասայական խտրականությունը (...)</p> <p>(ե) տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների կապակցությամբ, մասնավորապես՝ (i) (...) աշխատանքի արդար և նպաստավոր պայմանների, (...) իրավունքի»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u></p> <p>Հոդված 3. «Անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, պարտավորվում են՝</p> <p>1. ձևակերպել, իրականացնել և պարբերաբար վերանայել աշխատանքային անվտանգությանը, աշխատանքային առողջությանը և աշխատանքային միջավայրին վերաբերող առանձնահատուկ ազգային քաղաքականությունը: Այդ քաղաքականության առաջնային նպատակը պետք է լինի աշխատանքային անվտանգության ու առողջության բարելավումը և աշխատանքի ընթացքում ծագող, դրա հետ կապված կամ տեղի ունեցող վթարների և առողջությունը վնասելու հնարավորության կանխումը՝ մասնավորապես նվազեցնելով</p>	<p>հիզիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը) (...):»:</p> <p>Հոդված 206. «Այն ժամանակահատվածի համար, որի ընթացքում աշխատողը հիմնավորված պատճառաբանությամբ հրաժարվել է աշխատանք կատարելուց՝ կապված անվտանգության ապահովման և առողջության համար վտանգի առկայության, աշխատանքի անվտանգ կատարման ուսուցում չանցնելու, անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցների բացակայության հետ, աշխատողին վճարվում է նրա միջին աշխատավարձը, որի հաշվարկման համար հիմք է ընդունվում միջին ժամային աշխատավարձի չափը(...)»:</p> <p>«Դատախազության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 66, մաս 1, կետ 1. «Պետությունը դատախազների համար երաշխավորում է՝ պաշտոնեական պարտականությունների կատարման համար անվտանգ և</p>	<p>ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 206-րդ հոդվածով նախատեսվում է իրավունքի</p> <p>ինքնապաշտպանության այն միջոցը, ըստ որի գործատուի կողմից աշխատանքի անվտանգության և առողջության ապահովմանն ուղղված կանոնների չպահպանման դեպքում աշխատողը կարող է հրաժարվել իր աշխատանքային պարտավորությունները կատարելուց: Վկայակոչված հոդվածը բավարար չափով հստակ չէ ձևակերպված, որպեսզի աշխատողը հստակ պատկերացում կազմի այն հիմքերի մասին որոնց առկայության պայմաններում որպես պաշտպանության միջոց կարող է հրաժարվել իր աշխատանքային պարտավորությունների կատարումից:</p>	<p>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</p>
--	--	--	---	--



	<p>աշխատանքային միջավայրին հատուկ վտանգների պատճառները, 2. թողարկել անվտանգության և առողջության պահպանման կանոնակարգեր, 3. ապահովել այդ կանոնակարգերի կիրարկումը վերահսկողության միջոցներով, 4. խթանել աշխատանքային առողջության պահպանման ծառայությունների աստիճանական զարգացումը բոլոր աշխատողների համար՝ հիմնականում կանխիչ և խորհրդատվական գործառույթներով» /Հոդված 3.2, 3.3, 3.4 դրույթները ՀՀ-ի կողմից դեռևս չեն վավերացվել/:</p> <p><u>.Խոշոր արդյունաբերական վթարների կանխման մասին կոնվենցիա,</u> <u>.Հանքահորերում անվտանգության և առողջության մասին կոնվենցիա:</u></p>	<p>անհրաժեշտ աշխատանքային պայմաններ»:</p> <p>«Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 26, մաս 1, կետ «ա». « Համայնքային ծառայողի համար երաշխավորվում են ծառայողական պարտականությունների կատարման համար անվտանգ և անհրաժեշտ աշխատանքային պայմաններ»:</p> <p>«Ղիվանագիտական ծառայության մասին» ՀՀ օրենք, հոդված 45, մաս 1, կետ 1. Պետությունը ղիվանագիտական ծառայողի համար երաշխավորում է ծառայողական պարտականությունների կատարման համար անվտանգ և անհրաժեշտ աշխատանքային պայմաններ»:</p> <p>- Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգիրք, հոդված 96՝. « Աշխատանքի առողջ և անվտանգ կատարման պահանջներ սահմանող</p>		<p>մասնագիտական հիվանդության մասին Տեսչական մարմնին անհապաղ հայտնելու պարտավորություն, իսկ չհայտնելու դեպքում օրենքով սահմանված պատասխանատվության միջոցներ կիրառելու հնարավորություն, համապատասխան աբար՝ «Վարչական իրավախախտումների մասին» ՀՀ օրենսգրքում կատարել փոփոխություն՝ 42.1 հոդվածում (ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմնի պաշտոնատար անձանց հանձնարարական երբ չկատարելը կամ առողջապահական տեսչական մարմնի կողմից</p>
--	--	--	--	---



		<p>տեխնիկական կանոնակարգերը խախտելը՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով (...):</p> <p>.ՀՀ քրեական օրենսգիրք, հոդված 157 (Աշխատանքի պաշտպանության կանոնները խախտելը),</p> <p>.ՀՀ կառավարության որոշումներ՝ թիվ 347-Ն («Առողջական վիճակի պարտադիր նախնական (աշխատանքի ընդունվելիս) և պարբերական բժշկական զննության կարգը, (...) հաստատելու մասին, 1007-Ն (կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման եվ առողջության հարցերով հանձնաժողովի գործունեության կարգը հաստատելու մասին):</p> <p>.ՀՀ առողջապահության նախարարի հրամաններ՝ 252-Ն («Աշխատատեղերում էլեկտրաստատիկ դաշտի լարվածության հիգիենիկ նորմերը» Հն N 2.2.4-005-06</p>		<p>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</p>
--	--	---	--	---

59 Tigran Mets St., Vanadzor, 2001, Republic of Armenia, Tel. (+374 322) 4 22 68; E-mail: hcav@hcav.am

Տիգրան Մեծի 59, Վանաձոր, 2001, Հայաստանի Հանրապետություն, հեռ. (+374 322) 4 22 68; էլ. փոստ՝ hcav@hcav.am



		<p>հաստատելու մասին), 756-Ն («Աշխատանքի հիգիենիկ դասակարգումը ըստ արտադրական միջավայրի վնասակար և վտանգավոր գործոնների, աշխատանքային գործընթացի ծանրության և լարվածության ցուցանիշների» N 2.2-002-05 սանիտարական կանոնները և նորմերը հաստատելու մասին) և այլն:</p>		<p>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 օրենսգիրք, հոդված 33) այլ նաև պետք է լինի անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային</p>
--	--	--	--	--



				<p>պայմանների ստեղծման և ապահովման վերաբերյալ իրավական նորմերի կիրառումը ապահովող մարմին (Խարտիա, հոդված 3, մաս 1):</p>
<p>7. Խախտված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը</p>	<p><u>Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր</u> Հոդված 7. «Օրենքի առաջ բոլոր մարդիկ հավասար են և առանց որևէ խտրության ունեն օրենքի հավասար պաշտպանության իրավունք: Բոլոր մարդիկ ունեն սույն Հռչակագիրը խախտող որևէ խտրականությունից և նման խտրականության սադրանքից պաշտպանվելու հավասար իրավունք»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u> Հոդված 24. «Աշխատանքից ազատելու դեպքերում Գողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ աշխատողը, որը պնդում է իրեն աշխատանքից ազատելու անհիմն լինելը, իրավունք կունենա բողոքարկելու որևէ անկողմնակալ մարմնի»:</p> <p><u>Մարդու իրավունքների եվ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա</u> Հոդված 13. «Յուրաքանչյուր ոք, ում սույն Կոնվենցիայով ամրագրված իրավունքներն ու ազատությունները խախտվում են, ունի պետական մարմինների առջև իրավական</p>	<p><u>ՀՀ Սահմանադրություն</u> Հոդված 57, մաս 2. «Յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք»: Հոդված 61, մաս 1. «Յուրաքանչյուր ոք ունի իր իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ դատական պաշտպանության իրավունք»: <u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u> Հոդված 38, մաս 1. «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված գործերի ենթակայությանը</p>	<p>Գործող կարգավորումներով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միակ արդյունավետ միջոց է դատական պաշտպանությունը, որն առավել արդյունավետ կլինի, եթե արհմիությանը կամ տեսչական մարմնին օրենսդրությամբ իրավունք վերապահվի աշխատողի խախտված իրավունքների պաշտպանությամբ դիմել դատարան [4]:</p> <p>ՀՀ-ում գործող Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն ունի գործառությանի սահմանափակում, ինչը հետընթաց է աշխատողների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների համատեքստում [7]:</p>	<p>7.1 Աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազորված տեսչական մարմնին ևս իրավունք վերապահել տեսչական ստուգումների արդյունքում բացահայտված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի հիման վրա դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողի կողմից և</p>



	<p>պաշտպանության արդյունավետ միջոցի իրավունք, նույնիսկ եթե խախտումը կատարել են ի պաշտոնե գործող անձինք»:</p>	<p>համապատասխան, իրականացնում է դատարանը»: Հողվածներ 264 (աշխատանքային վեճեր քննող մարմինը) – 265 (աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերը)</p>	<p>Աշխատանքային վեճերը քննարկելիս դատարաններն առաջնորդվում են քաղաքացիական դատավարության ընդհանուր սկզբունքով՝ կողմերի իրավահավասարության սկզբունքով: Մինչդեռ, աշխատանքային վեճերում ակնհայտ է, որ կողմերի իրավահավասարություն չկա, քանի որ աշխատողն ի սկզբանե հանդիսանում է աշխատանքային հարաբերություններում ամենաթույլ կողմը: Աշխատանքային վեճերը քննելիս կարող են կիրառվել ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով նախատեսված ապացույցների տեսակները (վկայի ցուցմունքը, գրավոր ապացույցները, իրեղեն ապացույցները, լուսանկարները (լուսաժապավենները), ձայնագրություններն ու տեսագրությունները (...): Հարկ է նշել, որ աշխատողը գործատուի կողմից իր աշխատանքային իրավունքների խախտումը ցույց տալու համար չի կարողանում դատարան ներկայացնել բավարար ապացույցներ: Վկայի</p>	<p>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</p>
--	--	---	--	--



			<p>ցուցմունքները ևս չեն կարող օգտագործվել աշխատողի կողմից, քանի որ աշխատանքային իրավունքների խախտման մասին վկայություն տվողները նույն գործատուի մոտ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող այլ աշխատակիցներ են, որոնք ճշմարտությունը չեն ասում, քանի որ վախենում են կորցնել աշխատանքը:</p>	<p>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:</p>
--	--	--	--	---



<p>8. Աշխատանքային պայմանագրի լուծելը</p>	<p><u>Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր</u> Հոդված 7. «Օրենքի առաջ բոլոր մարդիկ հավասար են և առանց որևէ խտրության ունեն օրենքի հավասար պաշտպանության իրավունք: Բոլոր մարդիկ ունեն սույն Հռչակագիրը խախտող որևէ խտրականությունից և նման խտրականության սադրանքից պաշտպանվելու հավասար իրավունք»:</p> <p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u> Հոդված 24. «Աշխատանքից ազատելու դեպքերում Կողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ աշխատողը, որը պնդում է իրեն աշխատանքից ազատելու անհիմն լինելը, իրավունք կունենա բողոքարկելու որևէ անկողմնակալ մարմնի»:</p> <p><u>Մարդու իրավունքների եվ հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիա</u> Հոդված 13. «Յուրաքանչյուր ոք, ում սույն Կոնվենցիայով ամրագրված իրավունքներն ու ազատությունները խախտվում են, ունի պետական մարմինների առջև իրավական պաշտպանության արդյունավետ միջոցի իրավունք, նույնիսկ եթե խախտումը կատարել են ի պաշտոնե գործող անձինք»:</p> <p><u>«Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» ԱՄԿ թիվ 158-րդ կոնվենցիա</u></p>	<p><u>ՀՀ Սահմանադրություն</u> Հոդված 57, մաս 2. «Յուրաքանչյուր աշխատող ունի աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունք»:</p> <p><u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u> Հոդված 95, մաս 3. «Որոշակի ժամկետով պայմանագրեր կնքվում են նաև` (...)7) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած կամ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող և վաթսուներեք տարին լրացած անձանց հետ գործատուի կողմից առաջարկվող պաշտոնում կամ աշխատանքում անձի մասնագիտական ունակությունների գնահատման հիման վրա»:</p> <p>Հոդված 113. «1. Գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը`</p>	<p>Խնդրահարույց է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով նախատեսված հիմքով կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, հատկապես այն պայմաններում, երբ ներպետական օրենսդրությամբ չեն մշակվել աշխատողների մասնագիտական ունակությունների գնահատման մեխանիզմներ: Նշվածի վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն <u>արձանագրել է</u>, որ «Հայաստանում իրավիճակը չի համապատասխանում Խարտիայի 24-րդ հոդվածի դրույթներին այն հիմքով, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ թույլատրվում է միայն այն հիմքով, որ անձը հասել է կենսաթոշակային տարիքի, արդարացված չէ: Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ կապված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի ուսումնասիրությունը ցույց է</p>	<p>8.1 Սահմանել աշխատողների մասնագիտական ունակությունների գնահատման իրավական մեխանիզմներ:</p> <p>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</p>
--	--	--	---	---



	<p>Հոդված 4.՝ «Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող դադարեցվել, եթե չկա այդպիսի դադարեցման հիմնավոր պատճառ՝ կապված աշխատողի վարքի և կարողության հետ կամ հիմնված կազմակերպության, հաստատության, ծառայության կազմակերպական պահանջների վրա:</p> <p>Հոդված 5. «Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հիմնավոր պատճառ չի համարվում, ի թիվս այլոց (inter alia), ներքոշարադրյալը.</p> <p>(...)</p> <p>գ) բողոք ներկայացնելը կամ օրենքների ենթադրյալ խախտման հետ կապված գործատուի դեմ կատարվող քննությանը մասնակցելը կամ իրավասու վարչական մարմնին դիմելը,</p> <p>դ) ռասան, մաշկի գույնը, սեռը, ընտանեկան դրությունը, հղիությունը, կրոնը, քաղաքական հայացքները, ազգային կամ սոցիալական ծագումը,</p> <p>(...):»</p>	<p>11) տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով»:</p> <p>Հոդված 114, մաս 4. « Աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝ 1) արհեստակցական միությանը անդամակցելը կամ ոչ աշխատանքային ժամերին, իսկ գործատուի համաձայնությամբ նաև աշխատանքային ժամերին արհեստակցական միության գործունեությանը մասնակցելը.</p> <p>2) երբևէ աշխատողների ներկայացուցիչ հանդիսանալը.</p> <p>3) օրենքների, այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի խախտման համար գործատուին պահանջներ ներկայացնելը.</p> <p>4) սեռը, ռասան, ազգությունը, լեզուն, ծագումը, քաղաքացիությունը, սոցիալական դրությունը,</p>	<p>տալիս, որ աշխատանքային հարաբերություններում հաճախակի են դարձել վիկտիմիզացիոն դրսևորումները, երբ աշխատողի կողմից իր խախտված աշխատանքային իրավունքների մասին իրավասու մարմիններին հայտնելը ի հայտ է բերում աշխատողի նկատմամբ գործատուի կողմից անօրինական հետապնդումների՝ հանգեցնելով գործատուի անօրինական գործողությունների մասին բարձրաձայնած աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման:</p>	<p>իրավասու վարչական մարմնին դիմելը:</p>
--	--	--	--	--



		<p>դավանանքը, ամուսնական վիճակը և ընտանեկան դրությունը, համոզմունքները կամ տեսակետները, կուսակցություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելը.</p> <p>5) տարիքը, բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի»:</p>		
<p>9. Ծանուցման ապահովման իրավունքը</p>	<p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u> Հոդված 4, մաս 4. «Կողմերը պարտավորվում են՝ 4. ճանաչել բոլոր աշխատողների՝ աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ նախապես ծանուցում ստանալու իրավունքը»:</p>	<p><u>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք</u> Հոդված 115՝ Գործատուի նախաձեռնությամբ և օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել:</p> <p>ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով նախատեսվում է 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցում երկու ամիս առաջ, օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, ինչպես նաև օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի</p>	<p>Աշխատանքից ազատվելու վերաբերյալ նախապես ծանուցում ստանալու իրավունքի վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն արձանագրել է <u>Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4-րդ պարբերության դրույթներին անհամապատասխանություն</u> այն հիմքով, որ կարգապահական չնչին խախտումների պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերում աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցում չի նախատեսվում:</p> <p>Կոմիտեն գտել է, որ այս իմաստով «լուրջ» խախտումներ են՝ -պետական, մասնագիտական, առևտրային կամ տեխնոլոգիական գաղտնիքի հրապարակումը,</p>	<p>9.1 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության մեջ, <i>inter alia</i>, 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</p>



		<p>2-րդ մասով սահմանված դեպքերում ծանուցում 14-ից մինչև 60 օր առաջ՝ աշխատողի տվյալ գործատուի մոտ ունեցած ստաժով պայմանավորված, իսկ օրենսգրքի 123-րդ հոդվածով նախատեսվում է 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ (Աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնում), 5-րդ (Աշխատանքային պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելը), 6-րդ (Աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելը), 8-րդ (ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելը), 9-րդ (անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալը), 10-րդ (պարտադիր բժշկական զննությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելը) կետերով նախատեսված դեպքերում նախատեսվում է</p>	<p>-հավասար հնարավորությունների ապահովման քաղաքականության կամ սեռական ոտնձգության խախտումը, -օրենքով, նորմատիվ ակտերով կամ աշխատանքային կարգապահական կանոններով պահանջվող տեղակալության տրամադրումը մերժելը, -ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատելը, -չարդարացված բացակայությունը ավելի, քան անընդմեջ հինգ օր կամ ավելի, քան տասը օր՝ տարվա ընթացքում, -արտադրողականության ոչ նորմալ անկումը, -անբարոյական արարքը, որն անհնարին է դարձնում դասավանդելը աշխատողի համար: Առանց ծանուցման կամ փոխհատուցման ազատման այլ թույլատրելի հիմքերը, մասնավորապես աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելը, աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելը կամ աշխատողի</p>	<p>լուծման մասին գրավոր ծանուցման պարտավորություն:</p>
--	--	--	--	--



		պայմանագրի լուծում առանց ծանուցման:	զինվորական ծառայության գորակոչվելը ճանաչվել է Խարտիայի պահանջներին չհամապատասխանող [8]:	
<p>10. Գործատուի անվճարունակության դեպքում հայցերի պաշտպանվածության իրավունքը</p>	<p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u> Հոդված 25 (ՀՀ-ի կողմից չի վավերացվել). «Իրենց գործատուի անվճարունակության դեպքում իրենց հայցերի պաշտպանվածության՝ աշխատողների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կոդերը պարտավորվում են ապահովել, որ աշխատանքային պայմանագրերից կամ աշխատանքային հարաբերություններից բխող աշխատողների հայցերը երաշխավորված լինեն որևէ երաշխավորող հաստատությունով կամ պաշտպանվածության ցանկացած այլ արդյունավետ ձևով»: <u>Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին</u> կոնվենցիա Հոդված 9՝ գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանությունն իրականացնում են երաշխիքային հաստատությունները:</p>	<p>Նորմը ամրագրած չէ ազգային օրենսդրությամբ:</p>	<p>Մարդու իրավունքների պաշտպանը 2017 թվականի տարեկան հաղորդման մեջ նշել է. «ՀՀ կառավարության 2004 թվականի հուլիսի 22-ի N 1094-Ն որոշմամբ ուժը կորցրած է ճանաչվել ՀՀ կառավարության 1992 թվականի նոյեմբերի 15-ի N 579 որոշմամբ հաստատված կանոնների 16-րդ կետը, որի համաձայն կազմակերպության լուծարման կամ վերակառուցման հետևանքով նրա գործունեության դադարեցման դեպքում վնասը փոխհատուցում է (վնասի փոխհատուցումը շարունակում է) նրա իրավահաջորդը, իսկ վերջինիս բացակայության դեպքում՝ սոցիալական ապահովության մարմինը՝ պետական բյուջեի հաշվին: Տվյալ փոփոխության արդյունքում փոխհատուցում ստանալու երաշխիքը վերացվել է այն դեպքերի համար, երբ պատճառված վնասի համար պատասխանատու</p>	<p>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:</p>



			<p>կազմակերպությունները լուծարվել են 2004 թվականի օգոստոսի 1-ից հետո: Պետք է նշել, որ սահմանված կարգով պատասխանատու ճանաչված իրավաբանական անձի լուծարման կամ սնանկ ճանաչման դեպքում համապատասխան վճարների կապիտալացման և դրանք տուժողին վճարելու կարգը սահմանվել է ՀՀ կառավարությունը 2009 թվականի հուլիսի 23-ի թիվ 914-Ն որոշմամբ, որը սակայն կարգավորում է միայն դրա ընդունումից հետո նման հնարավոր դեպքերը»:</p> <p>Օրենսդրական բավարար մեխանիզմների բացակայության պատճառով գործատու կազմակերպության լուծարվելու դեպքերում աշխատանքի վայրում աշխատողների կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասը հատուցման կարգը լիարժեք չի իրականացվում [5]:</p>	
<p>11. Աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը</p>	<p><u>Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա</u> Հոդված 26 /չի վավերացվել ՀՀ-ի կողմից/. «Աշխատանքում բոլոր աշխատողների արժանապատվության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը, իտրիքոակցելով</p>	<p>Նորմը ամրագրված չէ ազգային օրենսդրությամբ</p>	<p>ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակ շարունակվում են ստացվել ահազանգեր այն մասին, որ աշխատողները գործատուի կողմից հաճախ ենթարկվում են հետապնդումների, որոնց շարունակական դրսևորումները</p>	<p>11.1 Վավերացնել Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 26-րդ հոդվածը (Աշխատանքում</p>



	<p>գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, պարտավորվում են՝</p> <p>1. նպաստել իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և աշխատատեղում կամ աշխատանքի հետ կապված՝ սեռական հետապնդման կանխմանը և ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները նման վարքից աշխատողներին պաշտպանելու նպատակով,</p> <p>2. նպաստել իրազեկությանը, տեղեկացվածությանը և աշխատատեղում կամ աշխատանքի հետ կապված՝ անհատ աշխատողների նկատմամբ ուղղված՝ կրկնվող ու պարսավելի կամ ակնհայտորեն բացասական և վիրավորական գործողությունների կանխմանը և ձեռնարկել բոլոր համապատասխան միջոցները նման վարքից աշխատողներին պաշտպանելու նպատակով:</p>		<p>հանգեցնում են գործատուի կողմից անհիմն կարգապահական տույժերի կիրառման, անհիմն ազատումների, ինչպես նաև գործատուների ճնշման հետևանքով աշխատողի կողմից աշխատանքից ազատման դիմումների ներկայացման:</p> <p>ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է միայն, որ աշխատողի պատվի և արժանապատվության պաշտպանության պահանջներով հայցային վաղեմություն չի տարածվում, մինչդեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրված չէ աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը:</p>	<p>արժանապատվության իրավունքը):</p> <p>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:</p>
--	--	--	---	--