



ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակի դիրքորոշումը «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի վերաբերյալ

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակվել և հանրային քննարկման է դրվել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ): Նախագծով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանել «պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք» եզրույթը, ինչպես նաև այդպիսի աշխատանք չհամարվող աշխատանքների շրջանակը.

Հոդված 1. 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետը («Բնույթի») բառից հետո լրացնել «պարտադիր կամ» բառերով:

Հոդված 2. Օրենսգիրքը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 3.2-րդ հոդվածով.

«Հոդված 3.2. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքը

1. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքն արգելվում է:
2. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք է համարվում որևէ պատժի (հարկադրանքի ցանկացած ձևի) գործադրմամբ կամ գործադրման սպառնալիքով անձից պահանջվող և այդ պատժի (հարկադրանքի ցանկացած ձևի) գործադրման կամ գործադրման սպառնալիքի ներքո անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանքը կամ ծառայությունը (այդ թվում՝ այն աշխատանքը, որն անձը կատարում է (ստիպված է կատարել) որևէ պատժի (հարկադրանքի ցանկացած ձևի) գործադրման կամ գործադրման սպառնալիքի ներքո այն դեպքում, եթե սույն օրենսգրքին կամ Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներին համապատասխան՝ նա իրավունք ունի հրաժարվելու այդ աշխատանքի կատարումից):

3. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք չի համարվում՝



1) այն աշխատանքը, որը, օրենքին համապատասխան, կատարում է դատապարտված անձը.

2) զինվորական կամ այլընտրանքային ծառայությունը.

3) յուրաքանչյուր աշխատանք, որը պահանջվում է բնակչության կյանքին, առողջությանը կամ բարօրությանն սպառնացող արտակարգ իրավիճակների ժամանակ:»:

Հոդված 3. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

Դեռևս նախորդ տարեվերջին քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների կողմից, հաշվի առնելով միջազգային իրավական փաստաթղթերի պահանջները և իրավակիրատ պրակտիկայից բխող հրամայականները, իրականացվել էր «Աշխատանքային իրավահարաբերություններ և օրենսդրություն. խնդիրներ և լուծումներ» վերնագիրը կրող հետազոտությունը¹ (այսուհետ՝ Հետազոտություն), որն ուղղված է բազմաթիվ խնդիրների բացահայտմանը աշխատանքային իրավունքների բնագավառում թե՛ օրենսդրության, թե՛ իրավակիրատ պրակտիկայի մակարդակում՝ օրենսդրական դաշտը զարգացնելու, աշխատանքային իրավունքի իրացմանը նպաստելու և այդպիսով քաղաքացիների համապատասխան իրավունքի պաշտպանության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով: Հետազոտությամբ անդրադարձ է կատարվել նաև հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի եզրույթի բացակայությանն աշխատանքային օրենսգրքում, դրա սահմանման անհրաժեշտությանը և հետազոտությունն իրականացնելու ժամանակ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից շրջանառության մեջ դրված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծին²: Հետազոտությամբ արձանագրվել էր, որ նախագծով ներկայացված առաջարկը ամբողջությամբ և համակողմանիորեն չէր լրացնելու օրենսդրական բացը, քանի որ նախագծով սահմանվող պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ դրույթում օգտագործվել է ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայով սահմանված արտահայտության բառացի հայերեն թարգմանությունը, այն է՝ որևէ պատժի սպառնալիք հասկացությունը, որը, ՀՀ իրավական համակարգում պատիժ եզրույթի մեկնաբանման սահմանները հաշվի առնելով, կարող էր հանգեցնել դրանից բխող գործողությունների շրջանակի նեղացման և առաջարկվել էր լրացնել նշյալ դրույթը՝ ներառելով ուղղակի կամ անուղղակի հարկադրանքի ցանկացած

¹ <https://hcav.am/labor-rights-research/>

² <https://www.e-draft.am/projects/3213/about>

ձևի գործադրման սպառնալիքը, այդ թվում՝ ֆիզիկական բռնությունը, հոգեբանական բնույթի սպառնալիքները, աշխատավարձի չվճարումը, ինչպես նաև իրավունքներից կամ արտոնություններից զրկելը³:

Հարկ է նշել, որ վերը նշված առաջարկն ընդունվել է մասնակիորեն՝ Նախագծում ներառվել է «հարկադրանքի ցանկացած ձև» հասկացությունը. այսպես, ըստ Նախագծի՝ պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք է համարվում որևէ պատժի գործադրմամբ կամ գործադրման սպառնալիքով անձից պահանջվող և այդ պատժի գործադրման կամ գործադրման սպառնալիքի ներքո անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն:

«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի⁴ 4-րդ հոդվածի համաձայն՝

1. Ոչ ոք չպետք է պահվի ստրկության մեջ կամ անազատ վիճակում:
2. Ոչ ոք չպետք է պարտադրվի կատարելու պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք:
3. Սույն հոդվածի նպատակների համար «պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք»

հասկացությունը չի ներառում՝

ա. ցանկացած աշխատանք, որը սովորաբար պահանջվում է կատարել սույն Կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի դրույթների համաձայն կալանքի տակ գտնվելու կամ նման կալանքից պայմանականորեն ազատված լինելու ընթացքում,

բ. զինվորական բնույթի ցանկացած ծառայություն, իսկ այն երկրներում, որտեղ օրինական է ճանաչվում զինվորական ծառայությունից հրաժարվելը՝ համոզմունքներից ելնելով՝ պարտադիր զինվորական ծառայության փոխարեն նշանակված ծառայությունը,

գ. ցանկացած ծառայություն, որը պարտադիր է բնակչության կյանքին կամ բարեկեցությանն սպառնացող արտակարգ դրության կամ աղետի դեպքում,

դ. սովորական քաղաքացիական պարտականությունների մաս կազմող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն:

«Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) թիվ 29 կոնվենցիայի⁵ 2-րդ հոդվածի համաձայն՝

³ <https://hcav.am/labor-rights-research/>
⁴ <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=20870>
⁵ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24578>



1. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը նշանակում է՝ որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը:

2. Այնուամենայնիվ, «հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք» եզրույթը սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար չի ներառում.

ա) պարտադիր զինվորական ծառայության մասին օրենքներով պահանջվող և զուտ զինվորական բնույթի ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն,

բ) լրիվ ինքնակառավարվող երկրի քաղաքացիների սովորական քաղաքացիական պարտականությունների մաս կազմող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն,

գ) դատարանի կայացրած դատավճռի հետևանքով անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն՝ այն պայմանով, որ այդ աշխատանքը կամ ծառայությունը կատարվի պետական մարմնի վերահսկողության կամ հսկողության ներքո, և որ նշված անձը չփոխանցվի կամ հանձնվի մասնավոր անձանց, ընկերությունների կամ ընկերակցությունների տնօրինմանը,

դ) արտակարգ իրավիճակների պայմաններում պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն, այսինքն՝ պատերազմի, տարերային աղետի կամ դրա սպառնալիքի դեպքերում, ինչպիսիք են հրդեհները, ջրհեղեղները, սովը, երկրաշարժը, սուր համաճարակները կամ անասնային համաճարակները, կենդանիների, միջատների կամ մակաբույծների հարձակումները և ընդհանրապես այն իրավիճակները, որոնց դեպքում վտանգի են ենթարկվում կամ կարող են ենթարկվել ամբողջ բնակչության կամ նրա մի մասի կյանքը կամ նորմալ կենսապայմանները,

ե) համայնքային բնույթի փոքր ծավալի աշխատանքներ, որոնք կատարվում են տվյալ համայնքի անդամների կողմից համայնքի անմիջական օգուտի համար, և որոնք, հետևաբար, կարող են համարվել համայնքի անդամների սովորական քաղաքացիական պարտականություններ՝ պայմանով, որ համայնքի անդամները կամ նրանց անմիջական ներկայացուցիչները իրավունք ունենան այդ աշխատանքների նպատակահարմարության վերաբերյալ արտահայտել իրենց կարծիքը:

Ըստ «Հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ» ԱՄԿ ստանդարտների՝ որևէ պատժի սպառնալիք եզրույթը վերաբերում է պատժամիջոցների/տույժերի լայն շրջանակին, որոնք կիրառվում են ինչ-որ մեկին աշխատանք կամ ծառայություն կատարելուն պարտադրելու համար, ներառյալ պատժամիջոցները և ուղղակի կամ անուղղակի հարկադրանքի տարբեր



ձևերը, ինչպիսիք են ֆիզիկական բռնությունը, հոգեբանական բնույթի սպառնալիքները կամ աշխատավարձի չվճարումը: Պատժամիջոցը/տույժը կարող է ենթադրել նաև իրավունքների կամ արտոնությունների կորուստ (օրինակ՝ առաջխաղացում, տեղափոխում կամ նոր աշխատանքի հասանելիություն)⁶: Մինչդեռ, ինչպես տեսնում ենք Նախագծում, պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք է համարվում որևէ պատժի գործադրմամբ կամ գործադրման սպառնալիքով անձից պահանջվող և այդ պատժի գործադրման կամ գործադրման սպառնալիքի ներքո անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն: Թեև Նախագծի հիմնավորման համաձայն էապես կարևորվում է «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայի պահանջներին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխանության հարցը, սակայն հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի եզրույթի նման նեղ սահմանումը չի բխում «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայի պահանջներից և հակասում է հարկադիր աշխատանքի վերաբերյալ ԱՄԿ ստանդարտներին:

Հիմք ընդունելով վերը նշվածը, առաջարկում ենք լրացնել Նախագծի 3.2. Հոդվածի 2-րդ մասի «հարկադրանքի ցանկացած ձև» հասկացությունը՝ ներառելով նաև ֆիզիկական բռնությունը, հոգեբանական բնույթի սպառնալիքները, աշխատավարձի չվճարումը, ինչպես նաև իրավունքներից կամ արտոնություններից զրկելը:

«Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» ԱՄԿ թիվ 105 կոնվենցիայի⁷ 1-ին հոդվածի համաձայն՝ սույն Կոնվենցիան վավերացնող Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը և չդիմել դրա որևէ ձևի՝

ա) որպես քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոցի կամ որպես պատժամիջոցի քաղաքական հայացքների կամ դրանց արտահայտման համար կամ սահմանված քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի գաղափարախոսությանը ընդդիմադիր հայացքների համար,

բ) որպես աշխատուժի մոբիլիզացման և օգտագործման մեթոդի՝ տնտեսական զարգացման նպատակներով,

գ) որպես աշխատանքային կարգապահության միջոցի,

⁶ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_508317.pdf

⁷ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24581>



դ) որպես պատժամիջոցի՝ գործադուլներին մասնակցելու համար,

ե) որպես ռասայական, սոցիալական, ազգային կամ կրոնական խտրականության միջոցի:

«Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» ԱՄԿ թիվ 105 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ սույն Կոնվենցիան վավերացրած Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է արդյունավետ միջոցներ կիրառել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի այնպիսի տեսակների լրիվ և արագ վերացման համար, որոնք նշված են սույն Կոնվենցիայի 1-ին հոդվածում:

Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի եզրույթը սահմանող ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից շրջանառության մեջ դրված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախորդ նախագծի բովանդակությունից⁸ բխում էր, որ արգելվում է թե՛ աշխատանքային պայմանագիր կամ անձին աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտ չլինելու պարագայում աշխատանքի կատարումը, թե՛ այնպիսի աշխատանքի կատարումը, որը, չնայած պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի առկայությանը, նախատեսված չէ կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրով կամ անձին աշխատանքի ընդունելու վերաբերյալ անհատական իրավական ակտով: Ներկայիս Նախագծի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի հասկացության շրջանակը բականին նեղացվել է, ինչը հատկապես խնդրահարույց է այն հանգամանքը հաշվի առնելով, որ պրակտիկայում աշխատանքային պայմանագրերում կամ անհատական իրավական ակտերում հաճախ չեն սահմանվում այն բոլոր գործառույթները, որոնք պարտավոր է կատարել աշխատողը՝ պարզապես նշելով հաստիքը, որի համար անձը ընդունվում է աշխատանքի, բացի այդ, ոչ բոլոր հաստատություններում են գործում պաշտոնի անձնագրեր, որոնցում սահմանված կլինեն յուրաքանչյուր պաշտոնի, հաստիքի համար նախատեսվող գործառույթների շրջանակը: Նման կարգավորումը հնարավորություն չի տալիս աշխատողներին և գործատուներին հստակ պատկերացում կազմելու, թե ի՞նչ է ենթադրում պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքը, իսկ աշխատողն ինքնուրույն չի

⁸ <https://www.e-draft.am/projects/3213/about>

կարողանա որակավորել իր աշխատանքը և զերծ մնալ թրաֆիկինգից կամ շահագործումից, ինչը Հետազոտությամբ արդեն իսկ արձանագրվել էր⁹:

Հետևաբար, կրկին առաջարկում ենք Նախագծի 3.2. հոդվածի երկրորդ մասում նախատեսել, որ արգելվում է նաև այնպիսի աշխատանքը, որը հակասում է աշխատանքային պայմանագրում կամ անհատական իրավական ակտում նշված պաշտոնին սովորաբար ներկայացվող պահանջներին և գործառույթներին, չի բխում սահմանված հաստիքի բնույթից, եթե նման աշխատանքը կամ հանձնարարությունը նախատեսված չէ պայմանագրում (անհրաժեշտ նախապայմանների առկայության պարագայում):

Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

⁹ <https://hcav.am/labor-rights-research/>

