



Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով սահմանված աշխատանքային իրավունքների դրույթների կիրարկումը Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության մեջ

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան (այսուհետ նաև՝ Խարտիա) մարդու իրավունքների հիմնարար փաստաթղթերից մեկն է, ընդունվել է 1996 թ. մայիսի 3-ին, ուժի մեջ մտել 1999 թ. հուլիսի 1-ին: Ի թիվս մարդու այլ իրավունքների, Խարտիան երաշխավորում է նաև աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների հետ կապված իրավունքները: Խարտիայի նպատակը Միավորված ազգերի կազմակերպության 1948 թ. Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի կիրառումն է: Խարտիան բաղկացած է վեց մասից և Հավելվածից: Խարտիայի 1-ին և 2-րդ մասերում համապատասխանաբար շարադրված են այդ միջազգային փաստաթղթով երաշխավորվող իրավունքների նպատակային ուղղվածությունը և բովանդակային նկարագրությունը: Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին և 2-րդ մասերում ամրագրված են թվով 31 սոցիալ-տնտեսական իրավունքներ:

Խարտիան նախատեսում է, որ վավերացնող պետությունը պետք է ընդունի Խարտիայի 2-րդ գլխի հոդվածներով նախատեսված ինը պարտավորություններից առնվազն վեցը, իսկ պետության ընդհանուր պարտավորությունների թիվը չպետք է պակաս լինի 16 հոդվածներով և 63 պարագրաֆներով սահմանվածներից:

Հայաստանի Հանրապետությունը (այսուհետ նաև՝ ՀՀ) Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան վավերացրել է 2001 թ. հոկտեմբերի 18-ին:

Խարտիան ՀՀ-ի համար ուժի մեջ է մտել 2004 թ. մարտի 1-ից:

Խարտիայով սահմանված նորմերի և ՀՀ-ի կողմից ստանձնած պարտավորությունների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ ՀՀ-ը ստանձնել է



աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նվազագույն պարտավորություններ: Հայաստանի Հանրապետությունը, վավերացնելով Խարտիան, պարտավորվել է պաշտպանել և ապահովել հետևյալ իրավունքները.

1. Աշխատանքի իրավունքը (1-ին հոդված),
2. Կազմակերպելու իրավունքը (5-րդ հոդված),
3. Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը (6-րդ հոդված),
4. Երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքը (7-րդ հոդված),
5. Աշխատող կանանց մայրության պաշտպանվածության իրավունքը (8-րդ հոդված),
6. Երեխաների և երիտասարդների սոցիալական, իրավական և տնտեսական պաշտպանվածության իրավունքը (17-րդ հոդված),
7. Մյուս Կողմերի տարածքներում վճարովի աշխատանքով զբաղվելու իրավունքը (18-րդ հոդված),
8. Միգրանտ աշխատողների և նրանց ընտանիքների պաշտպանվածության և օգնություն ստանալու իրավունքը (19-րդ հոդված),
9. Առանց սեռական խտրականության՝ աշխատանքի և մասնագիտական հարցերում հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը (20-րդ հոդված),
10. Աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային միջավայրի սահմանմանը և բարելավմանը մասնակցելու իրավունքը (22-րդ հոդված),
11. Աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունքը (24-րդ հոդված),
12. Ընտանեկան պարտավորություններով աշխատողների հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի իրավունքը (27-րդ հոդված),
13. Ձեռնարկությունում և նրանց տրամադրվելիք մեխանիզմներում աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտպանվածության իրավունքը (28-րդ հոդված):

Հայաստանի Հանրապետությունը ստանձնել է պարտավորություններ նաև Խարտիայով երաշխավորված մի շարք այլ իրավունքների մասնակի ապահովման վերաբերյալ.

1. Աշխատանքի արդար պայմանների իրավունք (2-րդ հոդվածի 1, 2, 3, 4, 5-րդ և 6-րդ կետեր),

2. Անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների իրավունքը (3-րդ հոդվածի 1-ին կետ),
3. Արդարացի վարձատրման իրավունքը (4-րդ հոդվածի 2, 3, 4-րդ և 5-րդ կետեր),
4. Սոցիալական ապահովության իրավունքը (12-րդ հոդվածի 1-ին և 3-րդ կետեր),
5. Բժշկական և սոցիալական օգնության իրավունքը (13-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ կետեր),
6. Սոցիալական ապահովության ծառայություններից օգտվելու իրավունքը (14-րդ հոդվածի 2-րդ կետ),
7. Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքը (15-րդ հոդվածի 2-րդ և 3-րդ կետեր):

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն (այսուհետ նաև՝ Կոմիտե), որը Խարտիայով ստանձնած պարտավորությունների կատարման նկատմամբ իրականացնում է վերահսկողություն Խարտիան վավերացրած պետությունների կողմից ներկայացված զեկույցների հիման վրա, իր եզրակացություններում նշել է, որ օրենքում և պրակտիկայում գոյություն չունի ոչ մի լուրջ խոչընդոտ՝ Հայաստանի Հանրապետության կողմից Խարտիայի չվավերացրած դրույթներն ընդունելու համար¹:

ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակը, անդրադառնալով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում առկա խնդիրներին, արձանագրել էր, որ ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում առկա խնդիրները 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 բացակայությամբ²: Կազմակերպությունը միաժամանակ արձանագրել է, որ գոյություն ունեցող իրավիճակը պետության կողմից մարդու աշխատանքային իրավունքների ապահովման և նրանց խախտումները կանխող անհրաժեշտ պարտավորությունների նկատմամբ ոչ պատշաճ և ոչ հետևողական մոտեցումների հետևանք է³:

¹ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>

² <https://hcav.am/labor-rights-24-06-2020/>

³ <https://hcav.am/labor-rights-24-06-2020/>



Ստորև ներկայացնում ենք Խարտիայով սահմանված աշխատանքային իրավունքների այն դրույթները, որոնք չեն վավերացվել Հայաստանի Հանրապետության կողմից, և որոնց ընդունման համար, համաձայն Կոմիտեի զեկույցների, էական լուրջ խնդիրներ չկան:

Հոդված 4. Արդարացի վարձատրման իրավունքը

Արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կոդեքսը պարտավորվում են՝

1. ճանաչել աշխատողների վարձատրման իրավունքը, որը նրանց և նրանց ընտանիքներին կապահովի պատշաճ կենսամակարդակ:

Համաձայն Կոմիտեի նախադեպային իրավունքի՝ արդարացի վարձատրման իրավունքն իրենից ենթադրում է այնպիսի վարձատրության ճանաչում, ինչպիսին է աշխատողների և նրանց ընտանիքների անդամների արժանապատիվ կենսամակարդակը. «Արժանապատիվ կենսամակարդակ» հասկացությունը չի ներառում զուտ նյութական կարիքներ և ապահովվածություն, այլ իր մեջ ներառում է նաև մշակութային, կրթական և սոցիալական գործունեությանը մասնակցելու անհրաժեշտ ռեսուրսներ: «Վարձատրություն» հասկացությունը վերաբերում է գործատուի կողմից աշխատողի կատարած աշխատանքի կամ աշխատած ժամանակի համար վճարումը, ներառյալ բոնուսները և պարգևավճարները: Ըստ Կոմիտեի՝ արդար վարձատրությունն այնպիսի աշխատավարձի վճարումն է, որը հարկային պահումներից և սոցիալական վճարների գանձումից հետո չպետք է պակաս լինի միջին աշխատավարձի 60 տոկոսից: Եթե նվազագույն աշխատավարձը պակաս է միջին աշխատավարձի 60 տոկոսից, սակայն ոչ մեծ չափով, ապա Խարտիայի մասնակից պետությունը պետք է հաստատի, որ այդ աշխատավարձը բավարար է աշխատողին արժանապատիվ կենսամակարդակով ապահովելու համար, իսկ այն դեպքերում, երբ նվազագույն աշխատավարձը ցածր է միջին աշխատավարձի կեսից, ապա դա համարվում է Խարտիայի դրույթների խախտում: Կոմիտեն դեռևս 2016 թ. զեկույցով արձանագրել էր, որ ՀՀ-ի կողմից Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասը վավերացնելու դեպքում Խարտիայի դրույթների հետ կարող է առաջանալ համապատասխանության խնդիր⁴: Հարկ է նշել, որ ՀՀ-ում նվազագույն աշխատավարձը ներկայումս պակաս է միջին աշխատավարձի 60 տոկոսից: Այսպես, 2021

⁴ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>

թ. հունվար-դեկտեմբեր ամիսներին Հայաստանում միջին ամսական աշխատավարձը կազմել է 204.114 դրամ⁵, մինչդեռ նվազագույն ամսական աշխատավարձը՝ 68.000 ՀՀ դրամ⁶, այսինքն կազմում է միջին աշխատավարձի ընդամենը մոտ 33.3 տոկոսը:

Հոդված 9. Մասնագիտական ուղղվածության իրավունքը

Մասնագիտական ուղղվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ապահովել կամ, անհրաժեշտության դեպքում, խթանել որևէ ծառայություն, որը կօժանդակի բոլոր անձանց, ներառյալ հաշմանդամները, մասնագիտական ընտրության և առաջընթացի հետ կապված խնդիրների լուծման հարցում. ընդ որում՝ հաշվի առնելով անհատի առանձնահատկությունները և մասնագիտական հնարավորության հետ դրանց կապը: Այս օժանդակությունը երիտասարդներին, ներառյալ դպրոցականները, և մեծահասակներին պետք է ցուցաբերվի անվճար:

Համաձայն Կոմիտեի նախադեպային իրավունքի՝ Խարտիայի այս դրույթն իրենից ենթադրում է այնպիսի ծառայությունների ստեղծում և իրականացում, որոնք օգնում են լուծելու մասնագիտություն ընտրելու և աշխատանք գտնելու խնդիր ունեցող անձանց: Մասնագիտական ուղղվածության իրավունքի այս դրույթը պետք է կիրառվի դեռևս դպրոցական մակարդակում, այնուհետև արդեն՝ աշխատաշուկայում, հատկապես ուշադրության կենտրոնում պահելով դպրոցում ուսումը կիսատ թողած և աշխատանք փնտրող անձանց: Ընդ որում, նման ծառայություններ պետք է տրամադրվեն նաև այն անձանց, ովքեր թեև չեն հանդիսանում Խարտիայի մասնակից պետության քաղաքացիներ, սակայն օրինական հիմքերով բնակվում են այնտեղ: Նշվածի հիման վրա, ինպես նաև հաշվի առնելով իրավիճակի վերաբերյալ պետության կողմից Կոմիտեին տրամադրված տեղեկատվությունը, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն գտել է, որ լուրջ խնդիրներ չկան Խարտիայի այս դրույթը ՀՀ-ի կողմից վավերացնելու համար⁷: ՀՀ-ի կողմից նշված դրույթը վավերացնելը հատկապես կարևոր է՝ հաշվի առնելով ՀՀ-ում առկա գործազրկության բարձր մակարդակը, աշխատաշուկայում գոյություն ունեցող խնդիրները, հատկապես վերամասնագիտացման հետ կապված:

⁵ <https://armstat.am/am/?nid=12&id=08001>

⁶ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=137616>

⁷ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>



Հոդված 10. Մասնագիտական ուսման իրավունքը

Մասնագիտական ուսման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. ապահովել կամ, անհրաժեշտության դեպքում, նպաստել բոլոր անձանց, ներառյալ հաշմանդամները, տեխնիկական և մասնագիտական ուսմանը՝ խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, և հնարավորություններ ընձեռել բարձրագույն տեխնիկական և համալսարանական կրթություն ստանալու համար՝ հիմնվելով միայն անհատական ընդունակությունների վրա,

2. ապահովել կամ խթանել աշակերտության համակարգը և այլ համապատասխան միջոցառումները՝ իրենց տարբեր աշխատանքներում երիտասարդ տղաների և աղջիկների ուսուցման համար,

3. անհրաժեշտության դեպքում ապահովել կամ խթանել՝

ա) չափահաս աշխատողների համար համապատասխան և բավականին մատչելի ուսման հնարավորություններ,

բ) տեխնոլոգիական զարգացման կամ աշխատանքում նոր ուղղությունների առաջացման արդյունքում չափահաս աշխատողների վերուսուցման համար հատուկ հնարավորություններ,

4. ապահովել կամ, անհրաժեշտության դեպքում, խթանել հատուկ միջոցների ձեռնարկումը երկարաժամկետ գործազուրկների վերուսուցման և վերամիավորման համար,

5. խրախուսել համապատասխան միջոցներով նախատեսված հնարավորությունների ամբողջական օգտագործումը, ինչպիսիք են՝

ա) բոլոր վճարների կամ վճարումների կրճատումը կամ վերացումը,

բ) համապատասխան դեպքերում ֆինանսական օգնություն ցույց տալը,

գ) գործատուի խնդրանքով՝ աշխատողի կողմից աշխատանքի ընթացքում լրացուցիչ ուսման համար ծախսված ժամանակը սովորական աշխատաժամերի մեջ ներառելը,

դ) համապատասխան վերահսկողության միջոցով, խորհրդակցելով գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների հետ, երաշխավորել երիտասարդ աշխատողների համար արդյունավետ աշակերտության և ուսման այլ միջոցների արդյունավետությունը և, ընդհանուր առմամբ, երիտասարդ աշխատողների համապատասխան պաշտպանվածությունը:

Համաձայն Կոմիտեի մեկնաբանությունների՝ Խարտիայի 10-րդ հոդվածը պարտավորեցնում է պետությանն ապահովել և խթանել բոլոր անձանց մասնագիտական վերապատրաստումը, ներառյալ՝ հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ համագործակցելով գործատուների, աշխատողների կազմակերպությունների և բարձրագույն ուսումնական կամ կրթական այլ հաստատությունների հետ: Պետությունը պարտավոր է միջոցներ տրամադրել կամ ապահովել աշխատող անձանց վերապատրաստումը՝ միջոցներ ձեռնարկելով նաև այն անձանց դեպքում, երբ վերջիններս դեռևս աշխատում են, սակայն գտնվում են գործազրկության վտանգի տակ՝ համապատասխան որակավորում չունենալու կամ ձեռք չբերելու դեպքերում: Նշված պահանջը վերաբերում է նաև գործազուրկներին, որոնց դեպքում պետությունը պետք է երկարաժամկետ միջոցառումներ ձեռնարկի գործազուրկների վերապատրաստման և աշխատաշուկայում վերջիններիս վերաինտեգրման համար: Ամփոփելով իրավիճակի վերաբերյալ ՀՀ-ում առկա իրավիճակը, Կոմիտեն գտել է, որ Հայաստանը կարող է վավերացնել Խարտիայի 10-րդ հոդվածի 1-ին, 3-րդ և 4-րդ մասերը⁸: Ինչ վերաբերում է հոդվածի 5-րդ մասին, ապա համաձայն Կոմիտեի նախադեպային իրավունքի՝ նշված դրույթը վերաբերում է մասնագիտական ուսուցման հասանելիությունն արդյունավետ դարձնելու լրացուցիչ միջոցառումներին, որոնք, ի թիվս այլ գործողությունների, միտված են նաև վճարների նվազեցմանը, հավասար վերաբերմունքի երաշխավորմանը և ֆինանսական օգնության տրամադրմանը որոշ դեպքերում, մասնավորապես՝ խոցելի խմբերի համար: Կոմիտեն գտել է, որ այս դրույթը ՀՀ-ի կողմից վավերացնելու վերաբերյալ եզրակացություն տրամադրելու համար անհրաժեշտ է լրացուցիչ տեղեկատվություն առկա իրավիճակի վերաբերյալ՝ ինչպես իրավական, այնպես էլ պրակտիկայի վերաբերյալ⁹:

Հոդված 15. Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և համայնքի կյանքում մասնակցության իրավունքը

Հաշմանդամների անկախության, սոցիալական ինտեգրման և հասարակական կյանքում մասնակցության իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու

⁸ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168066b9a0>

⁹ <https://rm.coe.int/second-report-on-the-non-accepted-provisions-of-the-european-social-ch/16809661b1>

նպատակով, անկախ տարիքից, նրանց հաշմանդամության առաջացման պատճառներից և բնույթից, Կողմերը պարտավորվում են, մասնավորապես՝

1. ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ՝ ընդհանուր ծրագրերի շրջանակում հաշմանդամներին, հնարավորության սահմաններում, կամ, եթե հնարավոր չէ, մասնավոր և պետական մասնագիտացված մարմինների միջոցով, ուղղվածությամբ, կրթությամբ և մասնագիտական ուսմամբ ապահովելու համար:

Համաձայն Կոմիտեի նախադեպային իրավունքի՝ այս դրույթն, ի թիվս այլ գործողությունների, իր մեջ ներառում է պետության կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասնագիտական ուսման հնարավորություն ընձեռող անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկելու գործողություններ: Կոմիտեն արձանագրել է, որ այս դրույթը ՀՀ-ի կողմից վավերացնելու լուրջ խոչընդոտներ չկան:

Ստորև ներկայացնում ենք Խարտիայի այն դրույթները, որոնք չեն վավերացվել ՀՀ-ի կողմից, վերաբերում են աշխատանքային իրավունքներին և որոնց վերաբերյալ Կոմիտեն իր զեկույցներում թեև չի անդրադարձել, սակայն աշխատանքային օրենսդրության դրույթները միջազգային պայմանագրերի դրույթներին համապատասխանեցնելու, ինչպես նաև իրավակիրատ պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրներին լուծումներ տալու գործընթացի համատեքստում ունեն կարևոր նշանակություն:

Հոդված 21. Տեղեկատվության և խորհրդատվության իրավունքը

Ձեռնարկության շրջանակներում աշխատողների տեղեկացված և խորհրդակցված լինելու իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են, ազգային օրենսդրության համաձայն և գործնականորեն, ընդունել կամ խրախուսել այնպիսի միջոցներ, որոնք հնարավորություն կտան աշխատողներին կամ նրանց ներկայացուցիչներին՝

ա) կանոնավոր կերպով կամ համապատասխան ժամանակ և հասկանալի ձևով տեղյակ լինել այն ձեռնարկության, որտեղ նրանք աշխատում են, տնտեսական և ֆինանսական վիճակին՝ հասկանալով, որ որոշակի տեղեկատվության տրամադրումը, որը կարող է վնասակար լինել ձեռնարկությանը, կարող է մերժվել, կամ այդ տեղեկատվությունը ենթակա է գաղտնիության պահանջին,

բ) ժամանակին խորհրդակցություն ստանալ այն առաջարկվող որոշումների վերաբերյալ, որոնք կարող են էականորեն ազդել աշխատողների շահերի վրա,



մասնավորապես, այն որոշումների վերաբերյալ, որոնք կարող են կարևոր ազդեցություն ունենալ ձեռնարկությունում աշխատանքային վիճակի վրա:

Համաձայն Կոմիտեի մեկնաբանությունների՝ Խարտիայի 21-րդ հոդվածն աշխատողներին և/կամ իրենց ներկայացուցիչներին, լինեն դրանք արհմիություններ, աշխատանքային խորհուրդներ կամ առողջության և անվտանգության կոմիտեներ, իրավունք է տալիս լինել տեղեկացված ցանկացած հարցի վերաբերյալ, որը կարող է ազդել նրանց աշխատանքային միջավայրի վրա, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ տեղեկատվության բացահայտումը կարող է վնասել գործատու կազմակերպությանը: Աշխատողներին պետք է ողջամիտ ժամկետում տրամադրվի անհրաժեշտ խորհրդատվություն դեռևս չընդունված այն որոշումների վերաբերյալ, որոնք կարող են էականորեն ազդել նրանց շահերի վրա, հատկապես այն որոշումների, որոնք կարող են էական ազդեցություն ունենալ կազմակերպությունում զբաղվածության իրավիճակի վրա¹⁰: Մինչդեռ ՀՀ օրենսդրությամբ նման հնարավորություն աշխատողների կամ նրանց ներկայացուցիչների համար նախատեսված չէ, իսկ իրավակիրառ պրակտիկայում վերը նշված հարցերի վերաբերյալ որոշումների ընդունումից հետո է միայն աշխատողը դրա մասին տեղեկացվում, ինչը գտնում ենք, որ իրավաչափ չէ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ նախապես ընդունվող որոշումների վերաբերյալ խորհրդատվությունը և քննարկումը հնարավորություն է տալիս աշխատողներին կանխատեսելու այդ որոշումների իրավական հետևանքները, ինչպես նաև նախապատրաստված լինել որոշումների արդյունքում ստեղծված նոր պայմաններում իրենց աշխատանքային և այլ իրավունքներ իրականացնելու տեսակետից:

Հոդված 25. Իրենց գործատուի անվճարունակության դեպքում իրենց հայցերի պաշտպանվածության՝ աշխատողների իրավունքը

Իրենց գործատուի անվճարունակության դեպքում իրենց հայցերի պաշտպանվածության՝ աշխատողների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կոդները պարտավորվում են ապահովել, որ աշխատանքային պայմանագրերից կամ աշխատանքային հարաբերություններից բխող աշխատողների

¹⁰<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22ESCPublicationDate%20Descending%22%5D,%22ESCDcIdentifier%22:%5B%222010/def/NOR/21//EN%22%5D%7D>

հայցերը երաշխավորված լինեն որևէ երաշխավորող հաստատությունով կամ պաշտպանվածության ցանկացած այլ արդյունավետ ձևով:

Ըստ Կոմիտեի նախադեպային իրավունքի՝ Խարտիայի 25-րդ հոդվածը երաշխավորում է աշխատողների հայցերի պաշտպանության իրավունքը գործատուի անվճարունակության դեպքում: Խարտիայի այս դրույթը վավերացրած պետություններն իրենք են ընտրում աշխատողների իրավունքի պաշտպանության եղանակը, հետևաբար՝ 25-րդ հոդվածը հատուկ հաստատությունների առկայություն չի պահանջում: Այնուամենայնիվ, Կոմիտեն գտնում է, որ անկախ դրա սահմանման ձևից, աշխատողներին տրամադրվող իրավական պաշտպանությունը պետք է լինի համարժեք և արդյունավետ, վերաբերի նաև այն իրավիճակներին, երբ գործատուի ակտիվները բավարար չեն աշխատողների նկատմամբ ունեցած պարտավորությունները կատարելու համար: Ավելին, նշվածը պետք է իրականացվի նաև այն դեպքում, երբ գործատու կազմակերպությունը սնանկ է ճանաչվում¹¹: Դեռևս 2017 թ. ՀՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանն իր տարեկան հաղորդման մեջ նշել էր, որ «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 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»¹²: Անդրադառնալով նշված խնդրին՝ ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակն արձանագրել էր, որ օրենսդրական բավարար մեխանիզմների բացակայության պատճառով գործատու

¹¹ [https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],\[%22tabview%22:\[%22document%22\],\[%22ESCDcIdentifier%22:\[%222003/def/FRA/25/EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng/#{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],[%22tabview%22:[%22document%22],[%22ESCDcIdentifier%22:[%222003/def/FRA/25/EN%22]})

¹² <https://www.ombuds.am/images/files/b5220dd0b83b420a5ab8bb037a1e02ca.pdf>



ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակը, անդրադառնալով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում արձանագրված խնդիրներին, արձանագրել էր, որ կազմակերպությունը շարունակում է ստանալ ահազանգեր այն մասին, որ աշխատողները գործատուի կողմից հաճախ ենթարկվում են հետապնդումների, որոնց շարունակական դրսևորումները հանգեցնում են գործատուի կողմից անհիմն կարգապահական տույժերի կիրառման, անհիմն ազատումների, ինչպես նաև գործատուների ճնշման հետևանքով աշխատողի կողմից աշխատանքից ազատման դիմումների ներկայացման¹⁵: Կազմակերպությունն առաջարկել էր աշխատանքային օրեսդրության մեջ ներդնել «աշխատանքում արժանապատվության իրավունք», «սեռական հետապնդում» հասկացությունները՝ որպես աշխատողի՝ սեռական բնույթի հետապնդումներից զերծ մնալու իրավունքի պաշտպանիչ կարգավորումների և մեխանիզմների համար հիմնաքար¹⁶:

Հոդված 29. Աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման ընթացակարգերում տեղեկատվության և խորհրդատվության իրավունքը

Աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման իրավիճակներում տեղեկացված և խորհրդակցված լինելու աշխատողների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են երաշխավորել, որ գործատուները, նախքան կոլեկտիվ աշխատանքից ազատումը, պետք է նորմալ ժամանակ տեղեկացնեն աշխատողների ներկայացուցիչներին և խորհրդակցեն նրանց հետ կոլեկտիվ աշխատանքի ազատումներից խուսափելու կամ դրանք կրճատելու և դրանց հետևանքները մեղմացնելու ուղիների և միջոցների վերաբերյալ, օրինակ՝ անդրադառնալով հարակից սոցիալական միջոցառումներին, որոնք, մասնավորապես, նպատակ ունեն օգնելու տվյալ աշխատողներին այլ աշխատանքում տեղավորմանը կամ վերուսուցմանը:

Ըստ Կոմիտեի՝ Խարտիայի այս դրույթը կոլեկտիվ ազատումների դեպքում երաշխավորում է գործատուի կողմից տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրումը աշխատողների ներկայացուցիչներին ողջամիտ ժամկետներում: Խոսքը վերաբերում է այն ազատումներին, որոնք կապված են գործատու կազմակերպության գործունեության կրճատումների և փոփոխության հետ. այն իր մեջ չի ներառում առանձին աշխատողների՝ աշխատանքից ազատվելու օրինականությունը վիճարկելու դեպքերը, որը

¹⁵ <https://hcav.am/labor-rights-24-06-2020/>

¹⁶ <https://hcav.am/wp-content/uploads/2020/06/%D5%80%D5%A1%D5%BE%D5%A5%D5%AC%D5%BE%D5%A1%D5%AE-1.pdf>

սահմանված է Խարտիայի 24-րդ (աշխատանքից ազատելու դեպքերում պաշտպանվածության իրավունքը) հոդվածով: Խարտիայի այս դրույթն իրենից ենթադրում է ոչ միայն գործատուի կողմից տեղեկատվության փոխանցման պարտականություն, այլ նաև գործատուի և աշխատողների ներկայացուցիչների միջև երկխոսություն և համաձայնություն՝ կրճատումներից խուսափելու կամ դրանց թիվը սահմանափակելու և դրանց հետևանքները մեղմելու հարցերի շուրջ, և պարտադիր չէ, որ այդ համաձայնությունը ձեռք բերվի: Այս նպատակով մինչև խորհրդակցությունների սկսելը գործատուի կողմից պետք է տրամադրվեն այն բոլոր փաստաթղթերը, որոնք վերաբերում են կրճատումների պատճառներին, դրանցով պլանավորված սոցիալական միջոցառումներին, կրճատումները որոշելու չափանիշներին և կարգին: Կոլեկտիվ ազատումների դեպքում տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրման իրավունքը պետք է լինի երաշխավորված, իսկ այն դեպքում, երբ գործատուն խուսափում է նշված իրավունքը ապահովելուց և չի կատարում իր պարտականությունը, ապա կոլեկտիվ ազատումների գործընթացը պետք է կասեցվի, այդ թվում՝ դատարանի որոշման հիման վրա, մինչև գործատուի կողմից իր պարտականությունների կատարումը: Կոմիտեն նաև նշում է, որ նման իրավիճակների դեպքում գործատուի նկատմամբ պետք է սահմանվեն պատասխանատվության միջոցներ, որոնք իրենց բնույթով պետք է լինեն արդյունավետ և բավականաչափ զսպող դեր ունենան գործատուի համար¹⁷:

Հայաստանի Հանրապետությունը՝ վավերացնելով Խարտիան, պարտավոր է նպատակաուղղված քաղաքականություն վարել ոչ միայն դրանում նշված իրավունքների արդյունավետ իրականացմանը նպաստող պայմաններ ստեղծելու, օրենքներ և ենթաօրենսդրական ակտեր ընդունելու, գործող օրենքներում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու համար, այլ նաև միջոցառումներ ձեռնարկելու Խարտիայի չվավերացված դրույթները վավերացնելու և աշխատանքային օրենսդրությունը Խարտիային համապատասխանեցնելու ուղղությամբ՝ հաշվի առնելով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության բնագավառում արձանագրված խնդիրներին համարժեք լուծում տալու հրամայականը:

Խարտիայի և դրանով սահմանված իրավունքների բոլոր դրույթները վավերացնելու տեսանկյունից կարևոր և հատկանշական է այն փաստը, որ Խարտիան մեկնաբանվում է

¹⁷[https://hudoc.esc.coe.int/eng#f{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],%22ESCDcIdentifier%22:\[%222003/def/SWE/29//EN%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#f{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],%22ESCDcIdentifier%22:[%222003/def/SWE/29//EN%22]})



«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայի և Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի, ինչպես նաև համապատասխան այլ կոնվենցիոն փաստաթղթերի լույսի ներքո, որոնք կիրառելի են Խարտիայով երաշխավորված իրավունքների նկատմամբ, ինչպես նաև այդ կոնվենցիաներին վերջիններիս մշտադիտարկման մարմինների կողմից տրված մեկնաբանությունների ներքո¹⁸:

Կոլեկտիվ բողոքների համակարգը

1995 թ. նոյեմբերի 9-ին Ստրասբուրգում ընդունվեց Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի լրացուցիչ արձանագրությունը (այսուհետ նաև՝ Արձանագրություն), որով սահմանվում է Կոլեկտիվ բողոքների մեխանիզմը: Արձանագրությունը հնարավորություն է ընձեռում ներպետական արհմիություններին և գործատուների կազմակերպություններին Խարտիայով սահմանված իրավունքների խախտումների վերաբերյալ բողոք ներկայացնել Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտե, որը որոշում է ազգային օրենսդրության և պրակտիկայի համապատասխանությունը Խարտիայով սահմանված դրույթներին: Բացի այդ, Արձանագրությունը սահմանում է, որ ներպետական հասարակական կազմակերպությունները ևս կարող են բողոք ներկայացնել, եթե տվյալ պետությունը դրա վերաբերյալ անում է համապատասխան հայտարարություն:

Բողոքը պետք է ներառի տեղեկություններ, որոնք փաստում են, որ դիմումատու կազմակերպությունը համապատասխանում է Արձանագրության պահանջներին, և այնտեղ պետք է նշված լինի այն պետությունը, որի նկատմամբ ներկայացվել է բողոքը, ինչպես նաև Խարտիայի այն դրույթները, որոնք ենթադրաբար խախտվել են և որոնց վերաբերյալ բերվել է բողոքը՝ համապատասխան օժանդակող բացատրությունների և փաստաթղթերի հետ մեկտեղ: Եթե Կոմիտեն գտնում է, որ տեղի է ունեցել Խարտիայի դրույթների խախտում, ապա Եվրոպայի խորհրդի Նախարարների կոմիտեն առաջարկում է պատասխանող պետությանը նշել, թե ի՞նչ միջոցներ են ձեռնարկվել իրավիճակը Խարտիային համապատասխանեցնելու ուղղությամբ: Այն ընդունում է բանաձև և անհրաժեշտության

¹⁸ European committee of social rights, The relationship between European Union law and the European Social Charter, Working Document, 15 July 2014, pages 5-6.



դեպքում կարող է տվյալ պետությանը հանձնարարել կոնկրետ միջոցներ ձեռնարկել՝ իրավիճակը Խարտիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով¹⁹:

ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միջազգային մեխանիզմները չեն գործում: Գործող իրավակարգավորման համաձայն՝ իրենց իրավունքների խախտման դեպքում աշխատողները կարող են դիմել Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմին (ընդ որում՝ աշխատանքային ոչ բոլոր իրավունքների խախտման դեպքում) կամ դատարան: Մինչդեռ Արձանագրության վավերացումը կարևոր է ինչպես միջազգային մարմիններում ՀՀ աշխատողների կոլեկտիվ իրավունքները պաշտպանելու տեսանկյունից, այնպես էլ՝ պետության կողմից աշխատանքային իրավունքների խախտումները կանխարգելելու և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության օբյեկտիվությունն ապահովելու համար: Արձանագրությունը վավերացնելու դեպքում, Սոցիալական իրավունքների Եվրոպական կոմիտեին Խարտիայով նախատեսված աշխատանքային իրավունքների խախտման վերաբերյալ կոլեկտիվ բողոքներ ներկայացնելուց բացի, հնարավորություն կընձեռնվի նաև գնահատել Խարտիայի դրույթներին ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության համապատասխանությունը:

ՀՀ-ն չի վավերացրել Կոլեկտիվ բողոքների համակարգ նախատեսող Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1995 թ. լրացուցիչ արձանագրությունը, որպիսի պայմաններում հասարակական կազմակերպությունները, ՀՀ քաղաքացիները զրկված են իրենց խախտված աշխատանքային իրավունքների վերականգնման նպատակով Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտե դիմելու հնարավորությունից²⁰: Մինչդեռ, հանդիսանալով Եվրոպայի խորհրդի անդամ՝ Հայաստանի Հանրապետությունը պարտավորվել է ընդունել իրավունքի գերակայության սկզբունքը, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր ոք, ով գտնվում է իր իրավագրության ներքո, պետք է օգտվի մարդու իրավունքներից և հիմնարար ազատություններից, իսկ նշված պարտավորության կատարումը երաշխավորելու նպատակով ՀՀ-ն պարտավոր է ստորագրել և վավերացնել մի շարք կարևորագույն փաստաթղթեր, որոնց թվում նաև Կոլեկտիվ բողոքների համակարգ նախատեսող Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1995 թ. լրացուցիչ արձանագրությունը:

¹⁹ <https://rm.coe.int/la-charte-sociale-en-bref/1680a090d1>

²⁰ <https://hcav.am/labor-rights-24-06-2020/>



Այսպիսով, հաշվի առնելով սույն վերլուծությամբ արձանագրված խնդիրները, գտնում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետությունը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ապահովման և երաշխավորման նպաստակով պետք է.

1. վավերացնի Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի՝ ՀՀ-ի կողմից չվավերացված դրույթները,

2. վավերացնի Կոլեկտիվ բողոքների համակարգ նախատեսող Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1995 թ. լրացուցիչ արձանագրությունը,

3. ձեռնարկի անհրաժեշտ քայլեր, կիրառի միջոցներ ազգային մակարդակում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և աշխատանքային վեճերի լուծման միջազգային մեխանիզմների ներդրման և ընդլայնման համար:

Վերլուծությունը կատարեց Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակի իրավաբան Հայկ Հակոբյանը:

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: