



**Շայաստանում
աշխատանքային
իրավունքների
պաշտպանություն.
բացահայտված խնդիրներ
և մտահոգիչ դրսևորումներ,
հնարավոր լուծումներ**

ԸՅԴ Բյուրոյի տնտեսական
հետազոտությունների գրասենյակ



research@arf.am



010 52 18 90



ք.երևան, 0010
Մ. Սկրտչյան 12/1

ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ 6

**ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.
ԲԱՑԱՀԱՅՏՎԱԾ
ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՎ ԱՏԱՀՈԳԻՉ ԴՐՍԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐ,
ՀՆԱՐԱՎՈՐ ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐ**

Մայիս 2019

ԵՐԵՎԱՆ

Վերլուծությունը կատարված է
ՀՀԳ Բյուրոյի տնտեսական հետազոտությունների գրասենյակի կողմից՝
Թադևոս Ավետիսյան
Արա Նռանյան
Սուրեն Պարսյան
Արմեն Գրիգորյան
Կարեն Սկրտչյան

Հրայր Սարուխեան Հիմնադրամը աջակցում է վերլուծության տարածմանը

Ձևավորումն ու էջադրումը՝ Գրիգոր Հակոբյան

ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ 6.

Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն. բացահայտված խնդիրներ և մտահոգիչ դրսևորումներ, հնարավոր լուծումներ

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության ուսումնասիրությունների ամփոփ արդյունքների հիման վրա ՀՅԴ Բյուրոյի տնտեսական հետազոտությունների գրասենյակը առանձնացրել է առարկայական մի շարք խնդիրներ՝ դրանց հնարավոր լուծումներով, որոնք ուղղակիորեն վերաբերում են աշխատանքի ոլորտում ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունների կատարմանը, աշխատողների և գործատուների իրավունքների ու պարտականությունների հավասարակշռման, օրինական և արժանապատիվ աշխատանքի համար անհրաժեշտ նվազագույն պայմանների ապահովմանը:

▶ ՀՀ ՄՏԱՆՁՆԱԾ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՊԱՐՏԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ՍՇԽՄՏԱՆՔԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից: Անկախացումից հետո՝ մինչև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելը, մեր երկրում կիրառվում էր Խորհրդային միության աշխատանքային օրենսգիրքը:

2004 թվականին Հայաստանը վավերացրել է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, որի մի շարք դրույթներ վերաբերում են սոցիալ-աշխատանքային հարաբերություններին:

2005 թվականին Հայաստանը դարձել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ՄՄԿ) անդամ և վավերացրել է կազմակերպության կոնվենցիաների հիմնական մասը (թվով 29 կոնվենցիաներ):

ԵՄ «Արտոնությունների ընդհանրացված և համալրված համակարգ (GSP+)» առևտրային ռեժիմին միանալու շրջանակներում Հայաստանի ստանձնած

պարտավորությունների մի մասը վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխանեցնելուն:

2017 թվականին Հայաստանը ստորագրել է Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության ՀՀ-ԵՄ համաձայնագիրը, որով պարտավորվել է սահմանված ժամկետներում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը մոտարկել համաձայնագրի հավելված 7-ում բերված՝ ԵՄ իրավական ակտերին ու միջազգային փաստաթղթերին: Ի դեպ, օրենսդրության մոտարկման համար համաձայնագրով էապես կարևորվում են քաղաքացիական հասարակության և սոցիալական գործընկերության լայն մասնակցությունը, շահագրգիռ հանրային քննարկումները:

2010 և 2015 թվականներին ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ենթարկվել է մեծածավալ փոփոխությունների՝ ՀՀ ստանձնած պարտավորությունների շրջանակներում ներքին օրենսդրությունը միջազգային իրավունքի նորմերի դրույթներին համապատասխանեցնելու, ինչպես նաև իրավակիրառ պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրների լուծման հիմնական նպատակներով:

Սակայն ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության մի շարք բնագավառներում առկա են ստանձնած միջազգային պարտավորությունների ոչ լիարժեք ապահովման, ինչպես նաև իրավակիրառ պրակտիկայում առկա մի շարք խնդիրներ, որոնք ունեն հետևողական լուծումների անհրաժեշտություն:

2018 թվականին տեղի ունեցած քաղաքական փոփոխություններից հետո այս խնդիրների մի մասի լուծումները պարունակող իրավական ակտի նախագիծը դուրս մնաց քննարկումների օրակարգից: Ցավոք, այս գործընթացները դեռևս մղված են երկրորդ պլան և բավարար չափով արտացոլված չեն գործող իշխանությունների հաստատած քաղաքական ծրագրերում և սոցիալ-տնտեսական բարեփոխումների առաջիկա օրակարգերում:

▶ ԽՏՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ, ՀԱՐԿԱԴԻՐ ԿԱՍ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Օրենսգրքով նախատեսված չեն խտրականության, հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք հասկացությունները: Իրավակիրառ պրակտիկայում

այս հասկացություններով պայմանավորված՝ աշխատողների իրավունքների իրականացմանը վերաբերող հիմնական սկզբունքներն ապահովելու նպատակով՝ առանցքային նշանակություն ունեն այս հասկացությունների լիարժեք սահմանումները, որոնց հիմնական պահանջներն ամրագրված են ՀՀ Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև ՄՍԿ համապատասխան կոնվենցիաներով:

▶ **ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԻՐԱՎՈՒՆԵՐ**

ՀՀ Սահմանադրության 58-րդ հոդվածով հստակ ամրագրված է, որ աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք, որի իրականացման կարգը պետք է սահմանվի օրենքով: Իսկ Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործադուլը աշխատողների աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցումն է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման նպատակով:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ և 22-րդ հոդվածների համաձայն՝ արհեստակցական միությունն իրավունք ունի միայն աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել գործադուլներ: Մնօրինական գործադուլներ կազմակերպելու ու անցկացնելու համար արհեստակցական միությունը կրում է պատասխանատվություն: Փաստորեն, գործող օրենքներով սահմանված կարգով արհմիությունները կարող են կազմակերպել գործադուլ միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի առկայության դեպքում և բացառապես դրա լուծման նպատակով:

Օրենսգրքով կարգավորված չեն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճով չպայմանավորված՝ տնտեսական և սոցիալական շահերի պաշտպանության նպատակով գործադուլի կազմակերպման հետ կապված հարաբերությունները: Ստացվում է, որ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերից դուրս՝ արհմիությունների կողմից կազմակերպվող և անցկացվող գործադուլները կհամարվեն անօրինական, իսկ դրանց կազմակերպիչները կկրեն օրենքով նախատեսված պատասխանատվություն:

Հետևաբար, հարկ է արձանագրել՝ առկա է հակասություն գործող օրենքների և Սահմանադրական կարգավորումների միջև, որոնք վերաբերում են

գործադրույի իրավունքի իրացմանը: Այս հակասության մասին բազմիցս բարձրաձայնել են արհմիությունների ներկայացուցիչները, տարբեր մասնագետներ, տեղական և միջազգային փորձագետներ: Սակայն այս խնդիրը շարունակվում է չլուծված մնալ՝ գուցե նաև օրվա իշխանությունների քաղաքական ենթադրյալ շահերից ելնելով:

Գործադրույին վերաբերող մեր երկրի օրենսդրական կարգավորումները խնդրահարույց են նաև Հայաստանի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների կատարման տեսանկյունից (ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիա, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետ):

Մասնավորապես, գործադուլ հայտարարելու համար Օրենսգրքով պահանջվում է տվյալ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն 2/3-ը կազմող աշխատողների համատեղ որոշումը: Սոցիալական իրավունքի եվրոպական կոմիտեի կողմից մեր երկրին ուղղված 2014 թվականի եզրակացությամբ նշված է, որ օրենսգրքով սահմանված այդ շեմը խիստ բարձր է, և առաջարկվում է այդ շեմը իջեցնել՝ սահմանելով աշխատողների ընդհանուր թվի ոչ ավելի, քան հիսուն տոկոսը:

Այսպիսով, շարունակում է օրակարգային մնալ գործադուլին վերաբերող կարգավորումների անբողջականացումը և դրանցում առկա հակասությունների վերացումը՝ համապատասխանեցումը Սահմանադրությանը և այս ոլորտում մեր երկրի վավերացրած միջազգային համաձայնագրերի պահանջներին:

▶ **ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄ**

Օրենսգրքով նախատեսված չէ նվազագույն աշխատավարձի չափերի տարբերակված և բազմազործոն սահմանման պահանջ:

Այսպիսի կարգավորումը բացառապես բխում է միայն պետության՝ որպես գործատուի շահերից: Գործող իշխանությունը, ելնելով պետական բյուջեի հնարավորություններից (նվազագույն աշխատավարձի բարձրացումը հանգեցնում է աշխատավարձերի գծով պետական բյուջեի ծախսերի համա-

պատասխան ավելացման), իրականում առանց հաշվի առնելու առարկայական անհրաժեշտություն ունեցող մի շարք այլ մակրոգործոններ, սահմանում է նվազագույն աշխատավարձի չափ: Ի դեպ, նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափը (55 հազար դրամ) չի բարձրացել արդեն շուրջ երեք տարի և շարունակում է ցածր մնալ ինչպես կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի ավելացող արժեքից (շուրջ 60 հազար դրամ), այնպես էլ միջին աշխատավարձի 50 տոկոսից:

Շարունակվող այս իրավիճակը հակասում է տնտեսության սոցիալական ներառական զարգացման սկզբունքներին, ինչպես նաև մեր երկրի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջներին: Մասնավորապես, ՍՄԿ 131 կոնվենցիայի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձը պետք է ձևավորվի՝ հավասարապես հաշվի առնելով սոցիալական և տնտեսական գործոնները (ցուցանիշները): Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջով նվազագույն աշխատավարձը պետք է ցածր չլինի կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի արժեքից և նվազագույն աշխատավարձ – միջին աշխատավարձ հարաբերակցությունը պետք է լինի 50–60 տոկոսի միջակայքում:

Բերված խնդիրների լիարժեք լուծման նպատակով՝ առարկայական անհրաժեշտություն է նվազագույն աշխատավարձի կարգավորման վերանայումը և հետևյալ պահանջների նախատեսումը՝

- ❑ ըստ տնտեսության ճյուղերի, մասնագիտությունների և որակավորումների, տարածաշրջանների, ինչպես նաև առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող երիտասարդների համար նվազագույն աշխատավարձի տարբերակված չափերի սահմանում,
- ❑ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման գործընթացում ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջների լիարժեք կատարում,
- ❑ տնտեսական և սոցիալական մակրոգործոնների բազմակողմանի հաշվառման գործուն մեխանիզմներ, այդ թվում՝ բոլոր փուլերում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցություններ:

Վարձատրության կարգավորման տեսանկյունից հատկանշական են նաև ստորև բերված խնդիրները: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 182-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատավարձի ինդեքսավորման պահանջն ի սկզբանե չի գործում: Այս նպատակով էլ անհրաժեշտ է կան հանել այս պահանջը, կան էլ սահմանել դրա գործադրման կարգը:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով ստանձնած պարտավորությունների կատարման նասին մեր երկրի հերթական զեկույցի ուսումնասիրության արդյունքում Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն 2014 թվականին եզրակացրել է, որ աշխատանքից ազատման դեպքում ծանուցման ժամկետներն ու արձակման նպաստի չափերը բավարար չեն Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4.4 հոդվածի պահանջների կատարման տեսանկյունից: Այս խնդրի լուծումը պահանջում է Օրենսգրքի 115-րդ և 129-րդ հոդվածները, մասնավորապես գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում ծանուցման ժամկետները և արձակման նպաստի չափերը, համապատասխանեցնել Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում բերված համապատասխան պահանջներին:

Կոմիտեն 2014 թվականին եզրակացրել է նաև, որ Օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում՝ աշխատավարձի պահումներից հետո վճարվող աշխատավարձի չափը կարող է պակաս լինել օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից, որը աշխատողին հնարավորություն չի տա ապահովել իր և իր խնամքի տակ գտնվողների նվազագույն կարիքները: Այս խնդրի լուծման համար անհրաժեշտ է ապահովել Խարտիայի 4.5 հոդվածի պահանջների կատարումը, այն է՝ Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածում նախատեսել, որ բոլոր դեպքերում աշխատավարձից պահումներից հետո՝ դրա չափը չի կարող պակաս լինել նվազագույն աշխատավարձի չափից:

Ցածր եկանոսների առաջանցիկ աճի և եկանոսների արդարացի բաշխման սկզբունքի իրացման տեսանկյունից խնդրահարույց են նաև հարկային համակարգում նախատեսվող փոփոխությունները, որոնց վերաբերյալ բազ-

միջս հրապարակային ներկայացրել ենք մեր մտահոգություններն ու կոնկրետ առաջարկությունները:

Նախատեսվող այս փոփոխությունների սոցիալական ազդեցության ամփոփ գնահատումն այն է, որ էապես նվազեցվում է հարկային համակարգի ներառական զարգացումը խթանող բաղադրիչը՝ կենսապահովման նվազագույնից ցածր և դրանից բազմապատիկ անգամ բարձր եկամուտները հարկվելու են նույն դրույքաչափով՝ չհարկվող շեն նախատեսելու և գործող տարբերակումը խորացնելու փոխարեն, իսկ խոշոր տնտեսվարողների գերշահույթների հարկման բեռն էլ նվազեցվելու է: Սրա արդյունքում նվազող հարկային մուտքերը լրացվելու են սպառողի վրա դրվող հարկերի և հետևաբար նաև գների բարձրացմամբ, որն էլ անխուսափելիորեն բերելու է սոցիալական նոր խնդիրներ: Հարկային գործիքով չեն նախատեսվում նաև իրական խթաններ՝ ցածր եկամուտների առաջանցիկ ավելացմանն ուղղված:

Այս խնդիրներն ունեն առարկայական բնույթ և պետք է լիարժեք լուծումներ ստանան հարկային համակարգի առաջիկա փոփոխությունների շրջանակներում:

▶ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՌԵԺԻՄ

Կոմիտեի 2014 թվականի եզրակացություններում նշված է, որ Հայաստանում աշխատանքային ժամերը չեն համապատասխանում խարտիայի 2.1 հոդվածին այն հիմքով, որ առանձին կատեգորիայի աշխատողների ամենօրյա աշխատաժամանակը կարող է կազմել օրական 24 ժամ և շաբաթական 48 ժամ:

Հարկ է նաև նշել, որ 2014 թվականին օրական 24 ժամյա աշխատանքն արգելող օրենքի նախագիծ էր դրվել շրջանառության մեջ, սակայն հետագայում այն չընդունվեց՝ գործատուների շահը գերադասելու արդյունքում:

Միջազգային իրավունքի նորմերով՝ ցանկացած դեպքում օրական աշխատաժամանակը չպետք է գերազանցի 16 ժամը: Օրական 24 ժամ և շաբաթական 48 ժամ աշխատանքային ռեժիմ թույլատրելի է կիրառել ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1223-Ն որոշմամբ սահմանված

ցանկով (ցանկը բաղկացած է 40 կետերից) աշխատանքներ կատարողների համար, այդ թվում՝ բժշկական անձնակազմեր, դայակ, դաստիարակ, պահակ, հնոցապան և այլն: Սյա խնդիրն առավել տարածված է առողջապահության, սոցիալական պաշտպանության, կապի, էներգամատակարարման և այլ ոլորտներում:

Աշխատանքային այս ռեժիմն արգելումն այն կիրառող կազմակերպությունների համար կառաջացնի շուրջ 20 տոկոսի չափով լրացուցիչ հաստիքների և աշխատավարձին ուղղվող լրացուցիչ միջոցների պահանջ՝ հերթափոխային աշխատող անձնակազմերի գծով: Եվ, թերևս հենց սա է պատճառը, որ այս խնդրահարույց ռեժիմը շարունակվում է պահպանվել մեր երկրում:

Եշված խնդրի լուծման համար անհրաժեշտ է փոփոխել Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասը՝ հանելով օրական 24 ժամ, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառման հնարավորությունը:

▶ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԼՈՒԾՈՒՄ

Կոմիտեն 2016 թվականին եզրակացրել է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը աշխատողի կենսաթոշակային տարիքի լրանալու հիմքով հակասում է Խարտիայի 24-րդ հոդվածի պահանջներին: Սա համարվում է նաև տարիքի հիմքով խտրականության դրսևորում:

Սյա խնդրին նախկինում անրադարձել է նաև ՀՀ Սահմանադրական դատարանը և ուժը կորցրած է ճանաչել նմանատիպ կարգավորում պարունակող Օրենսգրքի համապատասխան դրույթը: Սակայն դրանից հետո Օրենսգիրքը նորից լրացվել է գրեթե նույնաբովանդակ դրույթով:

Խնդրի լուծումը պահանջում է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված՝ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերից հանել աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում պայմանագրի լուծման հիմքը՝ լիարժեք բացառելով տարիքի հիմքով խտրականությունը:

▶ **ԾԱՆՐ, ՎՆԱՍՍԿԱՐ և ԱՌԱՆՁՆԱՊԵՍ ԾԱՆՐ, ԱՌԱՆՁՆԱՊԵՍ ՎՆԱՍՍԿԱՐ ԱՇԽԱՏԱՆՔՆԵՐԻ ԿՍՏԱՐՄԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄ**

Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածի պահանջով ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված են ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերը, որի արդյունքում՝

- ❑ միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված են նույն պարտավորությունները՝ աշխատավարձի նկատմամբ համապատասխանաբար 30 կամ 50 տոկոս հավելումների վճարում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում,
- ❑ չի խրախուսվում գործատուի ներդրումները աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ, քանի որ գործատուն կարող է ընդամենը վճարել հավելում և դրանով իսկ ապահովել իր հիմնական պարտավորությունների կատարումը, որոնք բխում են աշխատանքի անվտանգ պայմանների ապահովումից,
- ❑ խախտվում է Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջը, ըստ որի՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար պետք է վերացվեն վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքները, իսկ այն դեպքերում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ նվազեցնել այդ վտանգները՝ պետք է նախատեսվի աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ:

Աշխատողների հիմնարար իրավունքներից բխող այս խնդրի լուծումը պահանջում է՝

- ❑ ՀՀ կառավարության կողմից ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում,
- ❑ փոխարենը՝ Օրենսգրքով հետևյալ տարբերակված պահանջի նախատեսում. աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների

սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, տրամադրվում է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ, աշխատանքի ընթացքում հատուկ ընդամիջումներ և վճարվում են աշխատավարձի հավելումներ,

- ❑ Օրենսգրքով նախատեսել, որ ՀՀ կառավարությունը հնարավոր ամենա սեղմ ժամկետներում հաստատի և իրականացնի աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման երկարաժամկետ ազգային ծրագիր՝ պետության անհրաժեշտ սահմակցությամբ և մասնավոր հատվածի հետ փոխշահավետ գործընկերության սկզբունքով:

▶ ԱՇԽԱՏՈՂԻ ԿՅՄՆՔԻՆ և ՍՈՌՂՋՈՒԹՅԱՆԸ ՊՍՏՃՍՈՎԱԾ ՎՆԱՍԻ ՀՍՏՈՒՑՈՒՄ

ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված չեն անբողջական կարգավորումներ՝ կազմակերպությունների լուծարման և համապատասխան դրամական միջոցների բացակայության պարագայում վնասի հատուցման վճարումը շարունակելու վերաբերյալ: Այս հատուցման իրավունքը աշխատողը ձեռք է բերում, երբ աշխատանքի վայրում դժբախտ դեպքերի արդյունքում աշխատողի կյանքին և առողջությունը պատճառվում է վնաս գործատուի մեղքով: Այս հատուցման իրավունքը գործում է այնքան ժամանակ, քանի դեռ պատճառված վնասի արդյունքում կորցված աշխատունակությունը չի վերականգնվել: Սա նաև Խարտիայի և ՍՄԿ 173 կոնվենցիայի պահանջն է:

Սակայն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված չի վնասի հատուցման պատասխանատու այն դեպքում, երբ կազմակերպությունը լուծարվում է և համապատասխան դրամական միջոցները բացակայում են: Այս կարգավորման բացակայության պատճառով բազմաթիվ քաղաքացիներ ներկայումս չեն ստանում վնասի հատուցում և արդարացիորեն դժգոհում են տարիներ շարունակ: Այս քաղաքացիների թվում են նաև շուրջ 15 տարի լուծարման գործընթացում գտնվող «Հայկական ավիատոլիներ» կազմակերպության նախկին աշխատողները (օդաչուները): Տարբեր հաշվարկներով նրանց թիվը շուրջ 800 է և նրանք

տարիներ շարունակ իրենց արդարացի բողոքն են ներկայացնում գործող իշխանություններին: Սակայն խնդիրը մնում է չլուծված, քանի որ պետական բյուջեից պահանջում է լրացուցիչ ծախսեր:

Այս խնդրի համակարգային լուծման համար անհրաժեշտ են՝

- ❑ ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսել պահանջ, որ պետական բյուջեի միջոցներից վճարվեն այն քաղաքացիների վնասի հատուցումը, որոնք վերը բերված ոչ լիարժեք կարգավորման արդյունքում չեն ստանում այդ գումարները, քանի որ ՀՀ կառավարության որոշմամբ պետության այդ պարտավորությունը վերացվել է 2004 թվականի օգոստոսից,
- ❑ ներդնել գործատուի կողմից աշխատողին դժբախտ դեպքերից պարտադիր ապահովագրության գործուն համակարգ՝ պետական կամ դասական ապահովագրության եղանակով, հաշվի առնելով այս ուղղությամբ ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունները և առանձին երկրների հաջողված փորձը:

▶ ԱՄԵՆԱՄՅԱ ԱՐԶԱԿՈՒՐԴԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Օրենսգրքով նախատեսված չէ ամենամյա արձակուրդի իրավունքի խախտման դեպքում գործատուի կողմից աշխատողին տուժանքի վճարման պահանջ, որը կարող է գործնականում դառնալ ամենամյա արձակուրդը ժամանակին չտրամադրելու տարածված խնդրի կանխարգելման և աշխատողի ամենամյա հանգստի հիմնարար իրավունքի իրացման գործուն միջոց:

Այս նպատակով անհրաժեշտ է Օրենսգրքում նախատեսել դրույթ, ըստ որի՝ սահմանված կարգավորումներին և սահմանափակումներին համապատասխան ամենամյա արձակուրդի իրավունքը չիրացնելու դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է վճարի սահմանված չափով տուժանք՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար: Առաջարկվող լրացումը բխում է նաև աշխատանքի ոլորտում մեր երկրի ստանձնած միջազգային պարտավորությունների ընդհանուր տրամաբանությունից և համանման կարգավորումներ առկա են այլ երկրներում, օրինակ՝ Իռլանդիայում:

▶ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՏԱՐԱՆ ԵՎ ԱՏԱՄԱՐ ՊԵՏԱԿԱՆ և ՈՉ ՊԵՏԱԿԱՆ ՎԵՐԱՀԱՅՈՒՄՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՀ տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը և ՀՀ պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը միաձուլվեցին և ստեղծվեց ՀՀ աշխատանքի և առողջապահական տեսչական մարմինը: Նոր ստեղծված տեսչական մարմինն Օրենսգրքով վերապահված է աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ վերահսկողությունը:

Արդյունքում, պետական հսկողությունից և վերահսկողությունից (ներառյալ վարչական պատասխանատվության միջոցների կիրառումը) դուրս են մնացել աշխատողի աշխատավարձի վճարման, աշխատաժամանակի և հանգստի ռեժիմների պահպանման, աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և դադարման, նվազագույն երաշխիքների ու հատուցումների տրամադրման ոլորտները, որի պարագայում չի ապահովվում նաև ԱՄԿ 81 կոնվենցիայի պահանջները:

Դատական կարգով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հնարավորությունը միայն բավարար չէ՝ հաշվի առնելով դատարանների գերծանրաբեռնվածությունը, դատարաններում քննվող աշխատանքային վեճերի փոքր թիվը (տարեկան միջինը շուրջ 500 հայցադիմում)՝ իրականում առկա խախտումների համեմատ, աշխատողների և գործատուների շրջանում դեռևս առկա իրավագիտակցության ցածր մակարդակը:

Փաստորեն, շարունակում է առարկայական անհրաժեշտություն մնալ վարչական կարգով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հնարավորության լիարժեք ապահովումը՝ համապատասխան տեսչական մարմնի միջոցով: Այս առումով անհրաժեշտ է՝

❑ ԱՄԿ կոնվենցիաների պահանջներին համապատասխան՝ անբողջականացնել աշխատանքային օրենսդրության կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողության շրջանակը,

- ❑ հետևողականորեն բարձրացնել տեսչական մարմնի կառավարման արդյունավետությունը՝ ժխտերի վրա հիմնված սուուգումների համակարգի լիարժեք գործադրմանը, արդյունավետ վերահսկողության համար անհրաժեշտ տեղեկատվական և մեթոդաբանական հիմք և գործիքակազմ ապահովելու ճանապարհով,
- ❑ կանխարգելել և նվազեցնել պետական վերահսկողական գործընթացներում հնարավոր բացասական երևույթները և դրանք ծնող պատճառները,
- ❑ շարունակաբար բարձրացնել տեսչական մարմնի մասնագիտական ներուժը և ապահովել տեխնիկական անհրաժեշտ գինվածություն:

Մյուս կողմից, պետությունը պետք է հետևողական ջանքեր գործադրի աշխատանքային օրենսդրության կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողության արդյունավետ համակարգի կայացման համար՝ սոցիալական գործընկերության շրջանակներում: Օբյեկտիվորեն պետք է արձանագրել, որ դեռևս չունենք իրապես անկախ, ներկայացուցչական ու հզոր արհմիություններ՝ որպես հանրապետական, ճյուղային, տարածքային և կազմակերպության մակարդակներում սոցիալական գործընկերության կայացման համար անհրաժեշտ պայման, և հետևաբար նաև՝ աշխատողների սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքների ապահովման համար անհրաժեշտ իրական հնարավորություն:

Դրական փորձ ունեցող բազմաթիվ երկրների օրինակով պետք է փաստել, որ գորածատու-աշխատող սոցիալական երկխոսության և գործընկերության հարթակների և օբյեկտիվ պահանջարկի ձևավորումը, ինչպես նաև արհմիությունների լայն մասնակցությամբ դրանց նպատակային գործարկումը հնարավոր են կարճ ժամկետում իրականություն դարձնել, եթե պետությունը խթան ստեղծի սոցիալական գործընկերության բոլոր մակարդակներում, ինչպես նաև աջակցի արհմիությունների ինստիտուցիոնալ կարողությունների հզորացմանը, հատկապես՝ ձեռնարկությունների մակարդակում արհմիությունների կայացմանը:

Այս համատեքստում, կարծում ենք, դրական օրինակ է ՀՅԴ Հրայր Մարուխեան հիմնադրամի աջակցությամբ 2017 թվականի դեկտեմբերից գործող աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գրասենյակը: Գրասենյակի անվճար ծառայություններից արդեն իսկ օգտվել են 300-ից ավել քաղաքացիներ: Գրասենյակի կողմից տրամադրված խորհրդատվության և մատուցված փաստաբանական ծառայությունների օգնությամբ վերականգնվել են ավելի քան 100 քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքները: Գրասենյակը շարունակում է գործել ***Երևան քաղաքի Շենգավիթ վարչական շրջանի Սահանդյան 20 հասցեում (հեռ.՝ 010 42 67 41, 096 99 66 04):***

▶ **ՓՈՔՐ ԲԻԶՆԵՍՈՎ ԶԲՄԴՎՈՂ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ԵՎ ՆՐԱՆՑ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱՔԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄ**

Օրենսգիրքը չի նախատեսում փոքր բիզնեսով զբաղվող գործատուների և նրանց աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունների իրավաչափ ձևավորման պարզեցված հնարավորություններ, որի պարագայում այս ոլորտում կարող են արձանագրվել անօրինական աշխատանքի էական կրճատում և օրինական աշխատանքային հարաբերությունների խթանում, փոքր բիզնեսի համար վարչական բեռի թեթևացում և սխալվելու ռիսկի նվազեցում: Այս նպատակով անհրաժեշտ է Օրենսգրքով առանձնացնել փոքր բիզնեսով զբաղվող գործատուների հստակ շրջանակ, որի համար պետք է սահմանվեն առնվազն հետևյալ պարզեցված կարգավորումները՝

- ❑ ներքին կարգապահական կանոններ ընդունելու պահանջի վերացում,
- ❑ Օրենսգրքով սահմանված նվազագույն պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևի հաստատում՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ, որը բավարար կլինի օրինական հիմքով աշխատանքային հարաբերությունների ծագման համար:

Ի դեպ վերջին երկու տարիներին նմանատիպ փոփոխություններ են կատարվել Ռուսաստանի Դաշնությունում: Այսօրինակ փոփոխություններ նախատեսում են նաև ԵԱՏՄ անդամ մյուս երկրները:

▶ ԱՐՏԱԺԱՍՅԱ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Օրենսգիրքը արտաժանյա աշխատանքը նախատեսում է միայն գործատուի նախաձեռնությամբ՝ 145-րդ հոդվածով նախատեսված բացառիկ դեպքերում: Բացակայում է գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ արտաժանյա աշխատանքի կազմակերպման հնարավորությունը, որը շատ դեպքերում կարող է աշխատողի համար դառնալ լրացուցիչ եկամուտներ ստանալու արդյունավետ միջոց, իսկ գործատուի համար՝ լրացուցիչ շահույթ ստանալու օրինական միջոց: Իհարկե, այս դեպքում պետք է պահպանվեն աշխատողի աշխատանքային օրվա և շաբաթվա առավելագույն տևողությունները, ինչպես նաև օրական և շաբաթական հանգստի նվազագույն տևողությունները:

Օրենսգրքում աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ արտաժանյա աշխատանքի ներգրավում նախատեսելու պարագայում օբյեկտիվորեն ակնկալվում է՝ Եվրոպական լավագույն փորձին համահունչ արտաժանյա աշխատանքի կազմակերպման ճկուն և կողմերի համար փոխշահավետ հնարավորության ապահովում, առկա ավելորդ սահմանափակման վերացում: Այսպիսի հնարավորություն գործում է Մագիլայում, ԵՄ անդամ մի շարք երկրներում՝ Ֆրանսիայում, Գերմանիայում, Լիտվայում և այլն: Ընդ որում՝ առաջարկվող կարգավորումը Հայաստանում ևս գործել է՝ մինչև 2010 թվականի օգոստոսը:

▶ ԶԻՆԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐԻ և ՆՐԱՆՑ ԸՆՏԱՆԻՔԻ ԱՆՂԱՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ ԱՐՏՈՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Նախկին զինծառայողների և նրանց ընտանիքի անդամների, զինծառայողների ընտանիքի անդամների, ինչպես նաև զոհված զինծառայողների ընտանիքի անդամների համար Օրենսգրքով նախատեսված չեն կարգավորման անհրաժեշտ առանձնահատկություններ (արտոնություններ), որոնք գործում են օրինակ՝ Ռուսաստանում, Բելառուսում, Թուրքմենստանում, Տաջիկստանում:

Անվիճելի է նմանատիպ կարգավորման առարկայական անհրաժեշտությունը նաև մեր երկրում: Այս նպատակով Օրենսգրքում անհրաժեշտ է՝

- ❑ սահմանել նախկին զինծառայողների և նրանց ընտանիքի անդամների, զինծառայողների ընտանիքի անդամների, ինչպես նաև զոհված զինծա-

ռայոլների ընտանիքի անդամների առանձնահատուկ կարգավիճակն աշխատանքային հարաբերություններում,

- ❑ անրագրել սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ, օրինակ՝ հաստիքների կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատման դեպքում նախապատվության իրավունք, ամենամյա արձակուրդի ժամանակի ընտրության առաջնահերթության իրավունք, չվճարվող լրացուցիչ արձակուրդ, պետական կազմակերպություններում աշխատանքի ընդունվելու առաջնահերթության իրավունք և այլն:

▶ **ՀԱՄԱՏԵՂՈՒԹՅԱՄԲ ԱՇԽԱՏԱՆՔ ԵՎ ՈՐՈՇԱԿԻ ԺԱՄԿԵՏՈՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ**

Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածով նախատեսված չեն քանակական սահմանափակում նույն աշխատողի հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր կնքելու կամ դրանց գործողության ժամկետը երկարաձգելու համար: Նույն հոդվածով ընդհանուր սահմանված է, որ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ պետք է կնքվի որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր՝ առանց այդ աշխատանքների բնույթը հաշվի առնելու: Ստացվում է, որ գործատուն նույն աշխատողի հետ կարող է առանց սահմանափակման կնքել աշխատանքային պայմանագիր՝ օրինակ մեկ տարով, որից հետո այն լուծել՝ ժամկետը լրանալու հիմքով և հաջորդ օրը նորից կնքել նույն պայմանագիրը այդ նույն աշխատողի հետ: Սյսպիսով՝ աշխատողը մշտական կախվածության մեջ է պահվում գործատուի կողմից, ինչը հակասում է աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքին, որն անրագրված է Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածով:

Սյս կարգավորումը հակասում է նաև «Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին» ՄԿ 1982 թվականի թիվ 166 հանձնարարականի 3-րդ կետի 2-րդ ենթակետով նախատեսված պահանջները: Գործնականում այս կարգավորումները հատկապես լայն կիրառություն ունեն կրթության ոլորտում դասախոսների, ուսուցիչների համար, ինչպես նաև համատեղությամբ աշխատողների համար:

Աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի լիարժեք իրացման տեսանկյունից անհրաժեշտ է լուծել կարգավորման այս խնդիրները՝ միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխան: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածով պետք է նաաստեսվեն հետևյալ կարգավորումները՝

- ❑ եթե գործատունն նույն աշխատողի հետ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը երկարաձգում է մեկից ավելի անգամ կամ նույն աշխատողի հետ առանց ընդհատումների, մեկից ավելի անգամ կնքում է որոշակի ժամկետով պայմանագիր, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով,
- ❑ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ ևս պետք է կնքվի անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, եթե այդ աշխատանքներն ունեն կայուն և մշտական բնույթ:

▶ ՌԻՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԱՐՁԱԿՈՒՐԳ

Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածով կարգավորվում են ուսումնական արձակուրդների տեսակներն ու տևողությունները: Գործող կարգավորմամբ նախատեսված չէ գործատուի համաձայնությունության դեպքում օտարերկրյա ուսումնական հաստատություններում սովորելու նպատակով աշխատողին ուսումնական արձակուրդ տրամադրելու հնարավորության՝ ուսման ողջ ժամանակահատվածում:

Արդյունքում, իրավակիրառ պրակտիկայում բազմաթիվ են այն դեպքերը, երբ երիտասարդ աշխատողները ազատվում են աշխատանքից և մեկնում արտասահման ուսանելու՝ զրկված լինելով առարկայական այս հնարավորությունից:

Նմանատիպ հնարավորություն տարիներ շարունակ գործում է տնտեսապես զարգացած գրեթե բոլոր երկրներում: Այն հանդիսանում է աշխատողների մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու, աշխատանքային

հնտությունները զարգացնելու համար հիմնական հնարավորություններից, ունի արդյունավետ և լայն կիրառություն:

Բնականաբար, մեր երկրում ևս անհրաժեշտ է նման հնարավորության նախատեսումը, հատկապես՝ գիտելիքահեն տնտեսության զարգացման հիմնական նպատակադրման ներքո:

▶ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՏՎԱԾՈՒՄ ՎԱՐՁԱՏՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐ

«Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության սասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածով նախատեսված են պետական ծառայողների հիմնական աշխատավարձի բնականոն աճի կարգավորումները, ըստ որի՝ հիմնական աշխատավարձը բարձրանում է հավասար պաշտոնում անընդմեջ աշխատանքային ստաժին համապատասխան:

Այս կարգավորումներում ևս առկա են խնդրահարույց որոշ դրույթներ: Մասնավորապես, պետական ծառայության ստաժի վեց ամսից ավելի ընդմիջման դեպքում պետական ծառայողի պաշտոնային դրույթաչափը հաշվարկվում է՝ առանց հաշվի առնելու նրա նախկինում ունեցած ստաժը՝ պետական ծառայության կուտակած փորձը:

Այուս կողմից, վարձատրության միասնական համակարգի ներդրումից հետո ստացվել է այնպես, որ մի շարք պետական ծառայություններում հիմնական աշխատավարձի նախորդ չափերը ավելի բարձր են, քան գործողը: Նշված օրենքի անցումային դրույթներով իրավացիորեն նախատեսված է, որ այդ պարագայում պահպանվում են հիմնական աշխատավարձի բարձր չափերը՝ մինչև, որ գործող կարգավորմանը հաշվարկվող չափերն աճեն և դառնան ավելի բարձր:

Այստեղ էլ խնդրահարույց է այն, որ արդարացի այս պայմանը չի պահպանվում, երբ համապատասխան մարմնի վերակազմակերպման կամ կառուցվածքային փոփոխության կամ անվանափոխության կամ օրենքով սահման-

ված այլ դեպքերում պետական ծառայողը՝ իր կանքից անկախ և աշխատանքը չկորցնելու նպատակով, ստիպված փոխադրվում (նշանակվում) է ավելի ցածր պաշտոնի:

Պետական ծառայությունը որակյալ մասնագետներով ապահովելու, ինչպես նաև արդարության սկզբունքի տեսանկյունից առարկայական անհրաժեշտություն է վերը նշված խնդրահարույց սահմանափակումների վերացումը՝ «Պետական պաշտոններ և պետական ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքում համապատասխան փոփոխություններ կատարելով:

▶ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ՕՏԱՐԵՐԿՐԱԳԻՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄ

Հայաստանում օտարերկրացիների աշխատանքի թույլտվության պահանջը ձևական բնույթ ունի: Վերջերս հասարարակական և մասնագիտական տարբեր շրջանակներում ակտիվացել են քննարկումները Հայաստանում օտարերկրյա քաղաքացիների աշխատանքի վերաբերյալ: Աշխատանքի այս ոլորտում ևս առկա են որոշ խնդիրներ և մտահոգիչ դրսևորումներ՝

- ❑ ներկայումս գործող թերի և բուն նպատակին չծառայող կարգավորումները, որոնք վերաբերում են մեր երկրում օտարերկրացի աշխատողների աշխատանքին,
- ❑ Հայաստանում օտարերկրացիների աշխատանքը կարգավորող օրենսդրության նկատմամբ պետական վերահսկողության բացերը, դրանք իրականացնող մարմինների գործառույթների ու պատասխանատվության ոչ լիարժեքությունը,
- ❑ վերջին շրջանում, հիմնականում բանվորական մասնագիտություններով աշխատող օտարերկրացիների թվի՝ արձանագրվող աճի միտումները:

2007 թվականի փետրվարից է գործում «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքը, որի 4-րդ գլուխն էլ կարգավորում է Հայաստանում օտարերկրացիներ-

րի աշխատանքը: Այստեղ հիմնական առանձնահատկությունը թերևս այն է, որ օտար երկրի քաղաքացին մեր երկրում կարող է աշխատել պետական մարմնի տրամադրած աշխատանքի թույլտվության հիման վրա: Օրենքով սահմանված են նաև օտարերկրացիների որոշ կատեգորեաներ, որոնք կարող են աշխատել առանց այդ թույլտվության: Օրենքն ընդունվելուց հետո աշխատանքի թույլտվությունը գործել է ընդամենը մեկ ամիս՝ 2016 թվականի ամռանը: Սինչև այդ ընդունված չէին օրենքի կիրառումն ապահովող ենթաօրենսդրական ակտերը, իսկ մեկ ամիս գործելուց հետո էլ դրանք կասեցվել են՝ մինչև 2019 թվականի հունվարի 1-ը:

Փաստորեն, արդեն շուրջ 4 ամիս է, ինչ նորից գործում է օտարերկրացիների աշխատանքի թույլտվության պահանջը: Իրականում խնչ է սա իրենից ներկայացնում: Մեր գնահատմամբ օրենքի այս պահանջը գործնականում ունի ձևական բնույթ հետևյալ հիմնավորումներով:

Գործող կարգավորման համաձայն՝ գործատուն իր սնուտ առկա թափուր աշխատատեղի մասին տեղեկացնում է զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական մարմնին (ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն): Եվ եթե մեկ անսվա ընթացքում գործատուի պահանջներին համապատասխանող թեկնածու չի առաջադրվում իրեն կամ ինքը մերժում է առաջադրված թեկնածուներին, ապա ստանում է թույլտվություն՝ իր ուզած կոնկրետ օտարերկրացի աշխատողի համար: Ստացվում է, եթե գործատուն հստակ որոշել է կոնկրետ օտարերկրացու վերցնել աշխատանքի, ապա նա կարող է առանց որևէ հիմնավորման մերժել Հայաստանի քաղաքացիներից իրեն առաջադրված թեկնածուներին և ընդամենը մեկ ամիս սպասելուց հետո, որոշակի փաստաթղթեր ներկայացնելով՝ ստանա թույլտվություն: Փաստորեն, կարգավորման այս գործիքը ծառայում է ոչ թե իր բուն նպատակին՝ պաշտպանել ներքին աշխատաշուկան, այլ ընդամենը գործատուի համար առաջացնում է որոշակի լրացուցիչ վարչական բեռ՝ մեկ ամիս սպասել, որոշ փաստաթղթեր ներկայացնել, շփվել վարչական մարմինների հետ և այլն:

Կարևոր է նշել նաև, որ աշխատանքի թույլտվության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունը ևս չի կարող լիարժեք լինել:

Մյն դրված է հարկային պետական ծառայության վրա՝ ընդամենը իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակներում: Օբյեկտիվորեն ենթադրվում է, որ այս գործառույթը պետք է անբողջապես իրականացվեր աշխատանքի պետական տեսչության կողմից: Սակայն վերջին տարիներին ընթացող տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում աշխատանքի պետական տեսչությունը միացվեց առողջապահական պետական տեսչությանը և պետական վերահսկողության տիրույթից դուրս մնացին աշխատանքային իրավունքի մի շարք կարևորագույն բնագավառներ, այդ թվում՝ օտարերկրացիների աշխատանքի նկատմամբ վերահսկողությունը:

Իրականում, հատկապես՝ սոտ ապագայի համար, ստահոգիչ է նաև արձանագրվող այն փաստը, որ վերջին շրջանում մեծ տեսնպով ավելանում է բանվորական մասնագիտություններով և առանձին կոնկրետ երկրներից օտարերկրացի աշխատողների ներհոսքը մեր երկիր:

Մյս իմաստով հարկ է նկատել, որ միայն օտարերկրացիներին աշխատանքի թույլտվություն տալը բավարար չէ արդեն իսկ առկա խնդիրները լիարժեք լուծելու համար: Ներքին աշխատաշուկայի արդյունավետ պաշտպանության համար պետք է անբողջականացվի կարգավորման գործիքակազմը: Մյն պետք է համալրվի ըստ երկրների ու առանձին մասնագիտությունների՝ օտարերկրացի աշխատողների համար տարեկան թույլատրելի առավելագույն քվոտաների գործադրմամբ:

Մյս խնդիրների համակարգային լուծումները՝ ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին համապատասխան, պետության համար պետք է լինեն աշխատանքի ոլորտում իրականացվող հետագա բարեփոխումների հիմնական օրակարգ: Հակառակ պարագայում ստացվում է, որ նորից կիրառում ենք կարգավորման գործիք, որն իրականում չի ծառայում պետական համապատասխան քաղաքականության բուն նպատակին, սակայն գործատուների համար առաջացնում է վարչական անտեղի ու լրացուցիչ բեռ՝ իր հնարավոր բոլոր ռիսկերով:



Վերլուծություն 1

Կարագի գնի բարձրացման պատճառները:
Մենաշնորհների դեմ պայքարի մեխանիզմները:



Վերլուծություն 2

Վառելիքային շուկայի առկա հիմնախնդիրները
և հնարավոր լուծման ուղիները ՀՀ-ում:



Վերլուծություն 3

Շյուախ-հարավ ճանապարհային միջանցքի ներդրումային
ծրագրի առկա վիճակը և խնդիրները:



Վերլուծություն 4

Մանրածախ առևտրի համակենտրոնացման
միտումները ՀՀ-ում:



Վերլուծություն 5

Պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային
համակարգի մասին



ՀՐԱՅԻ ՄԱՐՈՒԽՅԱՆ ՀԻՄՆԱԴՐԱՄ

Հրայր Մարուխյան Հիմնադրամը հիմնադրվել է Հայաստանի Հանրապետությունում 2009թ.-ին՝ Հայ Յեղափոխական Դաշնակցության Հայաստանի Գերագույն Մարմնի կողմից: Այն հանդիսանում է շահույթ չհետապնդող հիմնադրամ, որի նպատակն է հանրային, քաղաքական խնդիրների լուծման առաջխաղացումն ու զարգացումը, որոնք նպաստում են սոցիալական ժողովրդավարության հիմնական արժեքների տարածմանը՝ կրթական եւ ուսումնական ծրագրերի, ուսումնասիրությունների եւ տարածաշրջանային ու միջազգային համագործակցության միջոցով:

www.maroukhianfoundation.org/am/
www.facebook.com/HrayrMaroukhianfoundation/



ՀՅԴ ԲՅՈՒՐՈՅԻ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՐԱՍԵՆՅԱԿ

ՀՅԴ Բյուրոյի տնտեսական հետազոտությունների գրասենյակը կազմավորվել է 2017 թվականի ամռան ընթացքում: Գրասենյակի գործունեության հիմնական նպատակն է Հայ Յեղափոխական Դաշնակցության քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական նպատակարարության մշակումը և իրագործման մշտադիտարկումը (մոնիտորինգը):