



«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ

Ազգային ժողով- ՔՀԿ համագործակցության հարթակի ընդլայնված հանդիպման

ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ

Սույն թվականի հունիսի 8-ին տեղի ունեցավ Ազգային ժողով-քաղաքացիական հասարակություն հարթակի հերթական հանդիպումը, որը նվիրված էր «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծին:

Հանդիպման նպատակն էր քննարկել օրենքի նախագծում ներկայացված փոփոխությունները և նախագծի բարելավմանն ուղղված նոր առաջարկություններ ներկայացնել:

Հանդիպմանը մասնակցեցին ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորներ, ՀՀ Կառավարության և պետական կառույցների ներկայացուցիչներ, քաղհասարակության, իրավապաշտպան կառույցների, արհմիությունների, մասնավոր հատվածի, միջազգային կառույցների ներկայացուցիչներ, փորձագետներ:

Հանդիպումն իրականացվում էր «Նոր Հայաստան՝ Ժամանակակից խորհրդարան» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է ՄԱԿ-ի Զարգացման ծրագրի հայաստանյան գրասենյակի կողմից՝ ՀՀ Ազգային ժողովի, ՕքսեՋեն հիմնադրամի, Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի, Ժողովրդավարության Վեսթմինսթեր հիմնադրամի հետ համագործակցությամբ: Ծրագիրն իրականացվում է Միացյալ Թագավորության «Լավ կառավարման հիմնադրամ»-ի և Շվեդիայի կառավարության օժանդակությամբ:

Մասնակիցները նշեցին, որ Օրենքի նախագիծը դեռևս քննարկման կարիք ունի և կարևորեցին այս հարթակի ստեղծած հնարավորությունը՝ շահագրգիռ բոլոր կողմերի կարծիքներն ու առաջարկները լսելի դարձնելու տեսանկյունից: Մասնավորապես, շահագրգիռ կողմերը նշեցին, որ օրենքի նախագծը լիովին չի համապատասխանում օրենսդրական տեխնիկական կանոններին, բազմաթիվ հոդվածներ կան, որոնք հստակեցման կարիք ունեն: Աշխատանքային օրենսգրքում դրույթներ կան, որոնք անհասկանալի են լինելու թե՛ աշխատողների, թե՛ գործատուների համար:

Հանդիպմանը առաջարկներ ներկայացվեցին կապված

- օրենքի գենդերային ուղղորդումն իրականացնելու վերաբերյալ, որը կապահովի կանանց և տղամարդկանց հավասար հնարավորություններ
- աշխատողի համար արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների ապահովման հետ
- հաշմանդամություն ունեցող անձանց կարիքների և հավասար պայմանների ապահովման հիմնահարցերի հետ
- գործատու-աշխատող հարաբերությունների կարգավորման հետ
- հարկադիր և պարտադիր աշխատանքի արգելման հետ

Հանդիպման ժամանակ ներկայացված ամբողջական առաջարկների փաթեթը, իրենց հիմնավորումներով, ներկայացված է ստորև.

ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի և Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագծի (<https://www.e-draft.am/projects/3213/about>)

վերաբերյալ

1. ՀՀ սահմանադրության 82-րդ հոդվածով ամրագրված է, որ յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առողջ, անվտանգ և արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների, առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի, ինչպես նաև ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք: Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 26-րդ հոդվածով նույնպես ամրագրված է աշխատանքում արժանապատիվ վերաբերմունքի իրավունքը: Սակայն, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքների շարքում, որոնց մեջ ամրագրված է նաև անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանների, հանգստի իրավունքի ապահովումը, արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների ապահովմանը անդրադարձ չի կատարվում: Ուստի, անհրաժեշտ է, որպեսզի աշխատանքում արժանապատվության սկզբունքն օրենսդրորեն ամրագրվի:

Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասում որպես աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունք, լրացնել 4.1 կետ հետևյալ խմբագրությամբ. «յուրաքանչյուր աշխատողի համար արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների ապահովումը»:

2. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված է, որ «Եթե աշխատանքային օրենսդրությունը և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերն աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին ուղղակիորեն չեն արգելում պայմանագրային կարգով ինքնուրույն սահմանել փոխադարձ իրավունքներ ու պարտականություններ, ապա պայմանագրային կարգով նման իրավունքներ և

պարտականություններ սահմանելիս կողմերը պետք է առաջնորդվեն արդարացիության, ողջամտության և ազնվության սկզբունքներով»:

Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «արդարացիության, ողջամտության և ազնվության» սկզբունքները լրացնել «ոչ խտրական և ոչ կարծրատիպային» բառերով:

3. Նախագծի 3-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգիրքը լրացնել նոր՝ 3.2-րդ հոդվածով. Այն է «Հոդված 3.2. Պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքը 1. Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 57-րդ հոդվածին համապատասխան՝ պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքն արգելվում է: 2. Սույն օրենսգրքի իմաստով պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք է համարվում որևէ պատժի գործադրման սպառնալիքով անձից պահանջվող և այդ պատժի սպառնալիքի ներքո անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանքը կամ ծառայությունը, եթե՝ 1) այդ աշխատանքը նախատեսված չէ կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրով կամ անձին աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտով. 2) առկա չէ կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագիր կամ անձին աշխատանքի ընդունելու մասին անհատական իրավական ակտ. 3) սույն օրենսգրքին և (կամ) Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներին համապատասխան՝ անձն իրավունք ունի հրաժարվելու պահանջվող աշխատանքի կատարումից, այդ թվում՝ իր կյանքին և առողջությանն անմիջականորեն սպառնացող այնպիսի վտանգի դեպքում, որն առաջացել է գործատուի կողմից աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ և (կամ) ներքին իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան աշխատանքը չկազմակերպելու կամ անհատական ու կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցներով չապահովելու հետևանքով»:

Թեև նախագծով առաջարկվող լրացումը բխում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» կոնվենցիայից, սակայն նախագծում ամբողջապես չեն ներառվել «Հարկադիր աշխատանքի վերացման մասին» կոնվենցիային համապատասխան դրույթներ: Մասնավորապես կոնվենցիայով սահմանվում է, որ կոնվենցիան վավերացնող Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ պարտավորվում է վերացնել հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքը և չդիմել նրա որևէ ձևին՝ ա) որպես քաղաքական ներգործության կամ դաստիարակության միջոց կամ որպես պատժամիջոց քաղաքական հայացքների արտահայտման կամ դրանց առկայության դեպքում կամ քաղաքական, սոցիալական կամ տնտեսական համակարգի սահմանած գաղափարախոսությանը հակառակ համոզմունքների համար, բ) որպես աշխատուժի օգտագործման և մոբիլիզացման մեթոդ, տնտեսական կարիքների զարգացման համար, գ) որպես աշխատանքային կարգապահության պահպանման միջոց, դ) որպես պատժամիջոցի՝ գործադուլներին մասնակցելու համար, ե) որպես ռասայական, սոցիալական, ազգային կամ կրոնական խտրականության միջոցի»:

Առաջարկվում է պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի հասկացության ձևակերպումը համապատասխանեցնել միջազգային նորմերով սահմանված ձևակերպումներին:

4. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված է, որ. «Աշխատողների ժողովն իրավագոր է, եթե դրան մասնակցում է գործատուի մոտ աշխատողների կեսից ավելին, իսկ համաժողովը՝ աշխատողների ընտրած պատվիրակների երկու երրորդից ավելին»:

Առաջարկվում է սույն դրույթը լրացնել աշխատողների կոլեկտիվի և՛ կին և՛ տղամարդ անդամների ներկայացվածության պահանջով:

Նույն հոդվածի 3-րդ մասում՝ որոշումների ընդունման գործընթացում նույնպես առաջարկվում է նախատեսել երկու սեռերի ներկայացվածության պահանջը:

5. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 22-րդ՝ Ներկայացուցչության հիմունքները, 23-րդ՝ Աշխատողների ներկայացուցիչները և 24-րդ՝ Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնող մարմինների գործունեության կանոնակարգումը հոդվածներում առաջարկվում է լրացնել աշխատանքային կոլեկտիվի կողմից ինչպես տղամարդ, այնպես էլ կին ներկայացուցիչներ ընտրելու և ունենալու և շահերը ներկայացնելու դրույթներով, իսկ 25-րդ հոդվածը, որն անդրադառնում է Աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքներին, պետք է հատուկ ուշադրության արժանացնի որոշումների կայացման գործընթացում ինչպես տղամարդ, այնպես էլ կին ներկայացուցիչներ ընդգրկվելու և ինչպես տղամարդ, այնպես էլ կին աշխատողների շահերը ներկայացնելու իրավունքին: Ավելին, այս հոդվածը կարող է կանոնակարգել նաև ներկայացուցիչների մարմնի կանոնադրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի կամ իրավաբանական անձի կանոնադրության գենդերային ուղղորդված լինելը:

6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 27-րդ հոդվածում, որում ամրագրված է գործատուների ներկայացուցիչների իրավակարգավորումները առաջարկվում է սահմանել Գործատուների միության կազմում, կազմակերպության ղեկավար մարմնում և որոշումների կայացման մակարդակում ՀՀ Սահմանադրությամբ և օրենսդրությամբ պահանջվող և նախատեսված, ինչպես նաև միջազգային փաստաթղթերով սահմանված կին և տղամարդ ներկայացուցիչների համամասնությունը:

7. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 39-րդ հոդվածը սահմանում է սոցիալական գործընկերության հասկացությունը և սկզբունքները: Քանի որ սոցիալական գործընկերությունը աշխատողների (նրանց ներկայացուցիչների), գործատուների (նրանց ներկայացուցիչների) և սույն օրենսգրքով սահմանված ղեկավարում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության միջև փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում, առաջարկվում է սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքների շարքը համալրել ևս մեկ՝ սեռի սկզբունքով խտրականությունն արգելող դրույթով, ինչը կնպաստի ոչ միայն հավասար իրավունքների պահպանմանը, այլև հավասար հնարավորությունների ստեղծմանը այս ոլորտում:

8. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 68-րդ հոդվածում ամրագրված է հաշտեցման հանձնաժողովների իրավակարգավորումները: Ելնելով հավասարության սկզբունքից, հաշտեցման հանձնաժողովները ձևավորվում են կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերի հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Առաջարկվում է Օրենսգրքի 68-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին նախադասությունը լրացնել. «կին և տղամարդ ներկայացուցիչների ներգրավմամբ» բառերով:

9. Նախագծի 30-րդ հոդվածով առաջարկվում է Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի 4-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «4. Գործադուլի տևողությունը, հանրային շահերի կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար դրա ունեցած ազդեցության հետևանքները պետք է լինեն համաչափ (համարժեք) այն շահերի նշանակությանը, որոնց պաշտպանության նպատակով իրականացվում է գործադուլը (համաչափության սկզբունք): » : Առաջարկվող դրույթում համաչափության եզրույթն անհասկանալի , ո՞ր լիազոր մարմինն է որոշելու այդ համաչափությունը և ի՞նչ սկզբունքով: Առաջարկվում է հստակեցնել գործադուլի համաչափության հետ կապված կարգավորումները:

10. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածն ուղղված է գործադուլ հայտարարելու կարգավորումներին: Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում կայացնելու վերաբերյալ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի կարծիքի և մասնակցության ապահովման դրույթից զատ առաջարկվում է նախատեսել աշխատանքային կոլեկտիվի ինչպես տղամարդ, այնպես էլ կին ներկայացուցիչների մասնակցության պահանջը՝ հնարավորություն տալով ոչ միայն քանակական մեծամասնության կարծիքի, այլև տարբեր սեռերի ներկայացուցիչների մասնակցությունը աշխատանքային իրավունքի իրացման մաս հանդիսացող այդ կարևորագույն գործողության մասին որոշումների կայացմանը:

11. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված են գործադուլ անցկացնելու արգելքի դեպքերը: Մասնավորապես արգելվում է գործադուլ հայտարարել ոստիկանությունում, զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում, անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում: Նախագծի 32-րդ հոդվածով առաջարկվում է լրացնել 75-րդ հոդվածը 1.2 մասով, որով առաջարկվում է սահմանել, որ «Հանրային շահերի կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով, Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով կարող է լրիվ կամ մասնակի սահմանափակվել սույն հոդվածի 1-ին մասում չնշված՝ բնակչության կենսագործունեության համար առանցքային նշանակություն ունեցող այլ կազմակերպություններում, ծառայություններում, մարմիններում գործադուլի իրավունքը»: Կարծում ենք, որ առաջարկվող դրույթը տալիս է գործադուլների սահմանափակումների լայն հնարավորության սահմանում: Առաջարկվում է վերանայել նախագծի 32-րդ հոդվածով առաջարկվող 2-րդ մասի դրույթը:

12. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 84-րդ հոդվածում ամրագրված է աշխատանքի ընդունման մասին անհատական ակտի, աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը: Առաջարկվում է անհատական ակտի և աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության մասում նշել նաև աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված նպատակային արձակուրդի հնարավորության մասին, այն է՝ հղիության և ծննդաբերության, մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը կանանց և հայրության արձակուրդը տղամարդկանց համար (օրենսգրքի 171-րդ, 172-րդ և 173-րդ հոդվածներ):

13. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերում, ի թիվս այլ պայմանների, նախատեսված է նաև «գործատուի նախաձեռնությամբ» պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը, ինչը ինքնըստինքյան ճիշտ և կարևոր դրույթ է, բայց այստեղ անհրաժեշտ է նախատեսել խտրական վերաբերմունք ենթադրող մոտեցումները, որոնք

օրինակ՝ կարող են կապված լինել կանանց վերարտադրողական գործառույթի կատարման հետ, և արգելել նման պայմաններում գործատուի նախաձեռնությամբ պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը: Քանի որ այս դրույթները արդեն իսկ նախատեսված են օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում, առաջարկվում է «գործատուի նախաձեռնությամբ» բառերից հետո լրացնել «բացառությամբ սույն օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում նախատեսված դեպքերի»: Նույն դրույթը անհրաժեշտ է կարևորել նաև 116-րդ հոդվածում, որը վերաբերում է զանգվածային ազատումներին:

14. Նախագծի 52-րդ հոդվածով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը լրացնել նոր 1.1 մասով, այն է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 1-ին մասին 2-րդ կետի հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում սահմանվել է աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողի, 1-ին խմբի հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամի համար: Առաջարկվող դրույթում «այլ հավասար պայմանների» բառերից հետո առաջարկվում է լրացնել հստակ պայմանները կամ չափորոշիչները, որոնցով պետք է առաջնորդվի գործատուն, օրինակ մասնագիտական ստաժ, կարգապահական խախտումների քանակ, մասնագիտական կրթություն և այլն: Այդպիսի չափորոշիչները անհրաժեշտ է սահմանել օրենքով գործատուի հայեցողությունն ու կամայականությունը բացառելու համար:

15. Սահմանադրորեն ամրագրված մայրության և մանկության պաշտպանության համար առաջարկվում է սահմանել լրացուցիչ սոցիալական երաշխիքներ: Մասնավորապես առաջարկվում է գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք տալ նաև հղի, մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող և ընտանիքում երկու և ավել անչափահաս երեխա ունեցող աշխատողներին:

16. Առաջարկվում է վերանայել գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման՝ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքը, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 122-րդ հոդվածով և նախագծի 60-րդ հոդվածով սահմանված դեպքերը, քանի որ այդ դրույթների ոչ հստակ և ոչ միանշանակ սահմանումները կարող են կամայականորեն և տարածական կիրառում ստանալ գործատուների կողմից: Օրինակ, Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով որպես աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմք սահմանված է. «2) ուսումնադաստիարակչական գործառույթներ իրականացնող աշխատողը թույլ է տվել տվյալ աշխատանքը շարունակելու հետ անհամատեղելի արարքը»: Այստեղ հարց է առաջանում թե որո՞նք են այդ անհամատեղելի արարքները, ինչպե՞ս են դրանք գնահատվում որպես անհամատեղելի արարք, ո՞ր ակտով են դրանք սահմանված և այլն: Նմանատիպ խնդիրներ և անհստակություններ կան նաև վստահությունը կորցնելու հետ կապված նախագծով առաջարկվող դեպքերում, օրինակ գույքային վնասի պատճառած չափերի, դիտավորության և ոչ դիտավորության և այլ հարցերի հետ կապված:

17. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ի մասի 6-րդ կետում առաջարկվում է «աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում» բառերից հետո լրացնել «կամ դրանից դուրս կազմակերպված» բառերով: Առաջարկը պայմանավորված է նրանով, որ որակավորման,

վերապատրասման կամ վերաորակավորման գործընթացը կարող է իրականացվել նաև աշխատավայրից կամ ուսումնական հաստատությունից դուրս: Կան դեպքեր երբ իրականում այդ վերապատրաստումները իրականացվում են աշխատավայրից դուրս ոչ միայն ուսումնական հաստատություններում այլև այլ կազմակերպություններում (օրինակ բժշկական համայնքի համար և ոչ միայն), հետևաբար կարծում ենք, որ այդ ժամանակահատվածը ևս պետք է ներառվի աշխատաժամանակի մեջ:

18. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 132-րդ հոդվածում նախատեսում է աշխատողի անձնական տվյալների մշակմանը ներկայացվող ընդհանուր պահանջները և այդ տվյալների պաշտպանության երաշխիքները, առաջարկվում է 4-րդ մասում «4) գործատուն իրավունք չունի ձեռք բերելու և մշակելու աշխատողի քաղաքական, կրոնական և այլ համոզմունքների կամ անձնական կյանքի վերաբերյալ տվյալներ: Աշխատանքային հարաբերությունների հետ անմիջականորեն կապված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի ձեռք բերելու և մշակելու աշխատողի անձնական կյանքի վերաբերյալ» բառից հետո ավելացնել և «հղիության մասին տվյալներ»՝ միայն նրա գրավոր համաձայնությամբ:

19. Նախագծի 71-րդ հոդվածով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 141-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում կատարել փոփոխություն, որով ոչ լրիվ աշխատանքային օր կամ ոչ լրիվ աշխատանքային շաբաթ կսահմանվի մինչև մեկուկես տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով ներկայումս գործող կարգավորման՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի փոխարեն: Առաջարկվում է «մեկուկես տարեկանը» փոխարինել «երկու տարեկանով» ավելի բարենպաստ պայմաններ առաջարկելով մանկահասակ երեխա խնամող աշխատակիցներին:

20. ՀՀ աշխատանքային Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 2-րդ մասում ամրագրված է, որ. «Արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու անհրաժեշտության դեպքում գործատուն այդ մասին ողջամիտ ժամկետներում տեղեկացնում է աշխատողին, բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի»: Սույն դրույթի համաձայն, եթե աշխատողը որևէ պատճառով հրաժարվում է գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանք կատարելուց, ապա կարող է ենթարկվել կարգապահական պատասխանատվության՝ ընդհուպ մինչև աշխատանքից ազատման: Ըստ էության նշված հոդվածի 2-րդ մասն ամրագրում է պարտադիր, հարկադիր աշխատանքի օրինական կիրառումը: Այն հակասում է «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ թ. 29 կոնվենցիային, ինչպես նաև նախագծով առաջարկվող նոր՝ 3.2 հոդվածի պահանջներին: Ըստ էության բացի ֆորս մաժորային դեպքերից մնացած բոլոր դեպքերում գործատուի կողմից աշխատողին արտաժամյա աշխատանքների ներգրավվելու համար պետք է աշխատողի համաձայնությունը: Եթե իր կամքին հակառակ մնում է արտաժամյա աշխատանքի, դա համարվում է հարկադիր աշխատանք:

Ելնելով վերոգրյալից առաջարկվում է 145-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ. «Գործատուն անհրաժեշտության դեպքում կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքներում, եթե առկա է աշխատողի գրավոր համաձայնությունը՝ բացառությամբ սույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի»: »:

21. Նախագծի 81-րդ հոդվածով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրել նոր խմբագրությամբ: Այն է, ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է

հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին: Այնինչ, գործող 161-րդ հոդվածում շարադրվում է, թե որ դեպքերում է տրամադրվում լրացուցիչ արձակուրդը: «Հատուկ բնույթի աշխատանքներ» հասկացությունը սահմանված չէ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: Արդյոք այն իր մեջ ներառում է արդեն իսկ օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի 1-ին մասով որպես լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատանքները և չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատանքները: Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել «հատուկ բնույթի աշխատանքներ» հասկացությունը:

22. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդված 1-ին մասի 1-ին կետում սահմանված է, որ «Աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝ 1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:

Առաջարկվում է արձակուրդի տրամադրման նշված հիմքը դարձնել վճարովի՝ հայրերին դրանից օգտվելու խրախուսելու և երիտասարդ կանանց մուտքը աշխատանքի շուկա ապահովելու նպատակով:

23. Նախագծի 90-րդ հոդվածով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 2-րդ մասում «Տղամարդկանց և կանանց» բառերը փոխարինել «Միևնույն» բառով: Գործող օրենսգրքով սահմանված է, որ. «Տղամարդկանց և կանանց միևնույն կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց վճարվում է նույն չափով աշխատավարձ»: Առաջարկում ենք գործող ձևակերպումը (տղամարդկանց և կանանց) թողնել նույն խմբագրությամբ:

24. Նախագծի 93-րդ հոդվածով առաջարկվում է ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 182-րդ հոդվածը՝ Աշխատավարձի ինդեքսավորումը: Հայաստանում գնաճը, դրամի արժեզրկումը, նվազագույն աշխատավարձի գնողունակությունը, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության վիճակագրական կոմիտեի տվյալները, որի համաձայն՝ բնակչության մոտ 27%-ը համարվում է աղքատ, որոնց թվում ընդգրկված են նաև աշխատող աղքատներ, գտնում ենք, որ նախագծի 93-րդ հոդվածով նախատեսված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 182-րդ հոդվածը «Աշխատավարձի ինդեքսավորումը» ուժը կորցրած ճանաչելու մասին առաջարկը նպատակահարմար չէ:

Հայաստանի Հանրապետությունը Սահմանադրությամբ դեռևս 1995 թվականից հռչակվել է ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն:

Որպես սոցիալական պետության հիմնական բաղադրիչ պետք է առանձնացնել մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության համար օրենսդրական երաշխիքների ապահովումը:

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 23-րդ հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր աշխատող իրավունք ունի արդար ու գոհացուցիչ վարձատրության, որը կապահովի մարդավայել գոյություն իր և իր ընտանիքի համար և անհրաժեշտության դեպքում կլրացվի սոցիալական ապահովության այլ միջոցներով», իսկ 25-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի այնպիսի կենսամակարդակի, ներառյալ սնունդը, հագուստը, բնակարանը, բժշկական խնամքը և սոցիալական անհրաժեշտ սպասարկումը, որն անհրաժեշտ է իր և իր ընտանիքի առողջությունն ու բարեկեցությունը պահպանելու համար, և գործազրկության,

հիվանդության, հաշմանդամության, այրիանալու, ծերության կամ իր կամքից անկախ ապրուստի միջոցներից զրկվելու դեպքում՝ ապահովելու իրավունք»:

Նման իրավունք է սահմանված նաև ՄԱԿ-ի Գլխավոր Ասամբլեայի կողմից ընդունված Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրով:

Հայաստանի Հանրապետությունը, միանալով նշված միջազգային փաստաթղթերին, պարտավորվել է միջոցներ ձեռնարկել բնակչության բավարար կենսամակարդակի ապահովման համար:

Սակայն, առ այսօր Հայաստանի Հանրապետությունում օրենսդրական որևէ ակտով սահմանված չէ բավարար կենսամակարդակի հասկացությունը և այդ իրավունքի իրականացման մեխանիզմները:

Հայաստանի Հանրապետությունում չի կիրառվում ՀՀ Ազգային ժողովի կողմից 2004 թվականին ընդունված «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքը, որի համաձայն՝ Կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մեծությունը պետք է հիմք հանդիսանար նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերի սահմանման համար, իսկ նրանց մեծության միջև համամասնությունները յուրաքանչյուր տարի պետք է արտացոլվեին Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի մասին ՀՀ օրենքում:

Հայաստանի Հանրապետությունը 2004 թվականին վավերացնելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» թիվ 131 Կոնվենցիան իր վրա պարտավորություն է վերցրել ներդնել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ընթացակարգ և ժամանակ առ ժամանակ վերանայել այն:

Նշված կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ժամանակ պետք է հաշվի առնվեն՝

« ա) աշխատողների և նրանց ընտանիքների պահանջմունքները՝ ուշադրություն առնելով երկրում ընդունված աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը, կենսաապահովման նվազագույն ծախսերը, սոցիալական նպաստները և այլ սոցիալական խմբերի կյանքի համեմատական մակարդակը,

բ) տնտեսական գործոնները՝ ներառելով տնտեսական զարգացման պահանջները, արտադրողականության մակարդակը և զբաղվածության բարձր մակարդակի ձեռքբերման և պահպանման ցանկալիությունը»:

Մինչդեռ, Հայաստանի Հանրապետությունում չեն կիրառվում ԱՄԿ 131-րդ կոնվենցիայի պահանջների համաձայն նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմները:

«Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» ԱՄԿ թիվ 135 Հանձնարարականի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձը ժամանակ առ ժամանակ պետք է վերանայվի՝ հաշվի առնելով կյանքի արժեքը: Այդ նպատակով անհրաժեշտ է իրականացնել նվազագույն աշխատավարձի չափի վերանայում՝ հաշվի առնելով կյանքի արժեքի գործակցի փոփոխությունը:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը, առաջարկվում է ուժը կորցրած չճանաչել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 182-րդ հոդվածը և սահմանել աշխատավարձի ինդեքսավորման կարգ:

25. Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 251-րդ հոդվածի՝ կազմակերպությունում աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման մասին նորմատիվ

իրավական ակտերով սահմանված կարգին համապատասխան՝ հանգստանալու, երեխաներին կրծքով կերակրելու, զգեստափոխվելու, հագուստը, կոշիկները, անհատական պաշտպանության միջոցները պահպանելու համար կահավորվում են սանիտարական և անձնական հիգիենայի սենյակներ կամ համապատասխան առանձնացված տեղեր՝ լվացարաններով, ցնցուղարաններով, զուգարաններով, սակայն այդ պահանջը երբեք չի կատարվում: Առաջարկում ենք նախատեսել պատասխանատվության միջոցներ՝ վարչական տույժեր, գործատուի կողմից սույն պահանջը չկատարելու դեպքում:

26. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 253-րդ հոդվածում սահմանված են իրավակարգավորումներ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացման գործում աշխատողների մասնակցության վերաբերյալ: Առաջարկվում է նշված հոդվածում ամրագրել աշխատակազմի անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման միջոցառումների իրականացմանը որոշումների կայացման գործում կին և տղամարդ ներկայացուցիչների մասնակցության պահանջը:

27. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 258-րդ հոդվածում ամրագրված է, որ Վտանգավոր գործոնների վերացման հնարավորություն չունենալու դեպքում գործատուն միջոցներ է ձեռնարկում բարելավելու աշխատանքային պայմանները, որպեսզի հղի և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող կանայք չենթարկվեն նման գործոնների ազդեցությանը: Կարևորելով այս դրույթը, առաջարկվում է նաև նախատեսել վնասակար պայմանների վերացման պահանջ ոչ միայն այն վայրերում, որոնցում ներգրավված են հղի և/կամ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող մայրերը, այլև ցանկացած սեռի, տարիքի, ազգության և այլ ներկայացուցիչներ:

28. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը հիմնված է հաշմանդամության բժշկական մոդելի վրա, ըստ որի հաշմանդամություն ունեցող անձինք համարվում են հիվանդ՝ առողջական խնդիրներով անձ, մասնավորապես, Օրենսգրքի 259-րդ հոդվածով առանձնացված և շեշտադրված է աշխատող հաշմանդամների անվտանգության և առողջության երաշխիքները: Սակայն կարծում ենք, որ առանձին հոդված հարկավոր չէ, որը ավելի է թիրախավորում հաշմանդամություն ունեցող անձին և որ առողջության պահպանումը պետք է ապահովել բոլոր աշխատողների համար: Իսկ հաշմանդամություն ունեցող անձանց պետք են պարզապես հավասար պայմաններ:

Առաջարկվում է «Հաշմանդամություն ունեցող անձանց մասին» օրենքում ամրագրելի, որ գործատուների կողմից հաշմանդամություն ունեցող անձանց անհրաժեշտ հարմարությունների չտրամադրելը համարվում է խտրականություն: