

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ», «ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐԿԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ԵՎ «ԵԿԱՄՏԱՅԻՆ ՀԱՐԿԻ, ՇԱՀՈՒԹԱՀԱՐԿԻ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ՎՃԱՐԻ ԱՆՁՆԱՎՈՐՎԱԾ ՀԱՇՎԱՌՄԱՆ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՕՐԵՆՔՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

1. Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը (այսուհետ նաև՝ Նախագիծ) մշակվել է ի կատարումն ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման N 1 հավելվածով հաստատված ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների գործունեության միջոցառումների ծրագրի «Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն» բաժնի 2-րդ կետի 2.1-ին ենթակետի, որի համաձայն՝ սահմանված ժամկետում Վարչապետի աշխատակազմ պետք է ներկայացվի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը: Մասնավորապես, նշված կետի միջոցառման շրջանակներում նախատեսվել է վերանայել աշխատանքային օրենսդրության, մասնավորապես սոցիալական գործընկերությանը և կոլեկտիվ պայմանագրերին, արհմիությունների դերին, գործադուլին, ամենամյա արձակուրդներին, աշխատանքային պայմանագրի կնքմանը և բովանդակությանը, երեխաների աշխատանքին վերաբերող, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների մի շարք այլ կարգավորումները, կարգավորել իրավակիրառ պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրները, այդ թվում՝ որոշակի խմբերի (հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայող, ինչպես նաև ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացողի կամ զոհված (մահացած) զինծառայողի ընտանիքի անդամ (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ)) համար աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունք սահմանել, ընդլայնել երեխա ունեցող աշխատողների իրավունքները, նախատեսել կարգավորումներ՝ ուղղված աշխատողների մասնագիտական հմտությունների զարգացմանը և արտադրողականության խթանմանը: Որպես ակնկալվող արդյունք՝ նախանշվել է նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումների պարզեցման արդյունքում աշխատող-գործատու հարաբերությունների բարելավումը:

Նախագիծը մշակվել է նաև համաձայն ՀՀ կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 26-ի N 1978-Լ որոշմամբ հաստատված (N 2 հավելված) Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագրի 70-րդ կետի, ինչպես նաև ՀՀ կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 5-ի N 1753-Լ որոշմամբ հաստատված «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարության գործողությունների շրջանակի (N 2 հավելված) 4-րդ նպատակի 1-ին խնդրի 1.2-րդ գործողության:

Նախագծով ներկայացվող մի շարք փոփոխություններ բխում են ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի մոտ 2021 թվականի նոյեմբերի 1-ին կայացած՝ ՀՀ 2022 թվականի պետական բյուջեով նախատեսված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ծրագրերի և միջոցառումների մասին խորհրդակցության արձանագրության 1-ին կետի 1-ին ենթակետի «ժ» պարբերությամբ տրված հանձնարարականից (որով հանձնարարվել էր Վարչապետի աշխատակազմ ներկայացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նախագիծ, որով կպարզեցվեն աշխատողների աշխատանքի ընդունման և աշխատանքից ազատման առկա կարգավորումները (մասնավորապես Նախագծի 6-րդ, 38-րդ, 49-րդ, 50-րդ, 51-րդ, 52-րդ, 58-րդ, 95-րդ, 96-րդ, 97-րդ, 99-րդ հոդվածներ)):

Նախագիծը որոշակիորեն լրամշակվել է Սոցիալական նախարարական կոմիտեում 2022 թվականի դեկտեմբերի 21-ի քննարկումից հետո, որի արդյունքում Նախագծի փաթեթում ներառվել են նաև «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտային հարկի, շահութահարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» օրենքում լրացում կատարելու մասին» օրենքների նախագծերը:

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի մշակումը պայմանավորված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով, մասնավորապես՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության հիմնարար կոնվենցիաներով և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով նախատեսված պահանջներին առավելագույնս համապատասխանեցնելու, օրենսդրական որոշակի բացերն ու Օրենսգրքի ներքին հակասությունները վերացնելու, տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթները հստակեցնելու և իրավակիրառ պրակտիկայում ի հայտ եկած մի շարք խնդիրների առաջացումը հնարավորինս բացառելու, ինչպես նաև 2015 թվականի փոփոխություններով ՀՀ Սահմանադրության 58-րդ և 82-րդ հոդվածների բովանդակությանը համահունչ՝ Օրենսգրքում որոշակի նոր իրավակարգավորումներ ներդնելու անհրաժեշտությամբ: ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման N 2 հավելվածում 2.1-ին միջոցառման հիմնավորման մեջ նույնպես նշված է, որ միջոցառման նպատակը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի առանձին դրույթների՝ միջազգային պայմանագրերով (Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներ և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա) ամրագրված պահանջներին համապատասխանեցումը, ոչ հստակ կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող դրույթների հստակեցումը, ինչպես նաև որոշակի խմբերի համար աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում առանձին երաշխիքների սահմանումը, երեխա ունեցող աշխատողների իրավունքների ընդլայնումը, աշխատողների մասնագիտական հմտությունների զարգացմանը և արտադրողականության խթանմանն ուղղված կարգավորումների նախատեսումն է:

Միաժամանակ, հարկ է նշել, որ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ նաև՝ ԱՄԿ), Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների

կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության կողմից 14.05.2019թ. ստորագրված՝ Հայաստանի Հանրապետության 2019-2023 թթ. «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագրով, որպես դրա գերակայություններից է սահմանվել աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող մեխանիզմների կատարելագործումը՝ ի թիվս այլ ակնկալվող արդյունքների նախանշելով աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին համապատասխան աշխատանքային օրենսդրության մշակումը (փոփոխումը)՝ աշխատանքային պայմանները բարելավելու, աշխատանքի անվտանգության և աշխատավայրում աշխատողների առողջության պահպանման ու կազմակերպությունների համար բարենպաստ միջավայր ապահովելու տեսանկյունից: Ուստի, Նախագծի մշակումը միտված է նաև Հայաստանի Հանրապետության 2019-2023 թթ. «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագրով նախանշված վերոհիշյալ արդյունքների ապահովմանը՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի որոշակի իրավակարգավորումների բարելավման և նոր իրավական կառուցակարգերի ներդրման միջոցով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքն ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին և ուժի մեջ մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից: Օրենսգրքի՝ որպես աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող հիմնական նորմերը միավորող օրենսդրական ակտի ընդունումն էապես կարևոր էր և զգալի նշանակություն ունեցավ տնտեսական գործունեության ազատության և ազատ տնտեսական մրցակցության պայմաններում աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման, աշխատողների և գործատուների իրավունքների և օրինական շահերի ողջամիտ հավասարակշռման համար իրավական հիմքերի ամրագրման, աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքների սահմանման, աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը նպաստելու տեսանկյունից: Միաժամանակ, նախորդող տարիների ընթացքում իրավունքի հետագա զարգացումը, իրավակիրառ պրակտիկան, աշխատանքի պայմանների շարունակական փոփոխությունները, աշխատանքներում կազմակերպական-տեխնիկական կառուցակարգերի զարգացումը, գիտատեխնիկական առաջընթացը և մի շարք այլ սոցիալ-տնտեսական գործոններ, ինչպես նաև միջազգային առաջավոր փորձը շարունակաբար ի հայտ են բերում այն խնդիրները և բացթողումները, որոնք առկա են Օրենսգրքում: Ուստի պատահական չէ, որ գործողության մեջ դնելուց հետո այն պարբերաբար ենթարկվել է մի շարք փոփոխությունների: Ընդ որում, կատարվող փոփոխությունները, ի թիվս այլնի, նպատակ են հետապնդել վերացնել նաև ԱՄԿ կոնվենցիաների և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ նաև՝ Խարտիա)՝ աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող դրույթներին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի հնարավոր անհամապատասխանությունները՝ Օրենսգրքի նորմերը վերոնշյալ փաստաթղթերի պահանջներին առավելապես համահունչ դարձնելու նկատառումներից ելնելով: Մասնավորապես, Օրենսգրքում բովանդակային և ծավալային առումով զգալի փոփոխություններ են կատարվել 24.06.2010թ. ընդունված ՀՕ-117-Ն օրենքով, իսկ վերջին մեծածավալ փոփոխությունները կատարվել են 22.06.2015թ. ընդունված ՀՕ-96-Ն օրենքով՝ Օրենսգրքի որոշ դրույթներ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաների, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին

համապատասխանեցնելու և իրավակիրառ պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրների լուծման նպատակով:

Օրենսգրքում որոշակի փոփոխություններ իրականացվել են նաև 22.06.2015թ. ՀՕ-96-Ն օրենքի ընդունումից հետո, սակայն, ստորև նշված մի շարք հանգամանքներով պայմանավորված, ներկայում նույնպես առկա է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու անհրաժեշտությունը:

Ինչպես արդեն նշվեց վերևում, Օրենսգրքում պարբերաբար իրականացվել են փոփոխություններ՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաների և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով և թեպետև այս առումով գրանցված զգալի հաջողություններին, դեռևս առկա են այդ փաստաթղթերի պահանջներին Օրենսգրքի առանձին դրույթների որոշ անհամապատասխանություններ, ինչպես նաև որոշակի իրավական խնդիրներ և օրենսդրական բացեր՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներին և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիային Օրենսգրքի համապատասխանությունն ապահովելու տեսանկյունից: Մասնավորապես, որպես վերևում նշվածի օրինակներ կարելի է դիտարկել Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի, 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի, «է» հոդվածի, 7-րդ հոդվածի 1-ին կետի, 22-րդ, 28-րդ հոդվածների, «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» ԱՄԿ N 182, «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87, «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին» ԱՄԿ N 98 կոնվենցիաների պահանջներին Օրենսգրքի որոշակի իրավակարգավորումների անհամապատասխանության կամ ոչ լիովին համապատասխանելու դեպքերը: Դրանց բովանդակային էությանը հակիրճ կերպով կանդրադառնանք ստորև:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի և «է» հոդվածի պահանջներին Օրենսգրքի գործող իրավակարգավորումների անհամապատասխանությունը վերաբերում է գործադուլի իրավունքին, ընդ որում, առանձնահատուկ ուշադրության է արժանի այն փաստը, որ գործադուլի հետ կապված հարաբերությունների կարգավորմանն ուղղված Օրենսգրքի նորմերը որոշակիորեն չեն համապատասխանում նաև 2015 թվականի փոփոխություններով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության (այսուհետ՝ Սահմանադրություն) 58-րդ հոդվածին: Այսպես, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի համաձայն՝ կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով մասնակից պետությունները ճանաչում են շահերի բախման դեպքում աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքը՝ ներառյալ գործադուլների իրավունքը՝ այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից: Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի անբաժանելի մասը հանդիսացող հավելվածի՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի

վերաբերյալ մեկնաբանությունում նշված է, որ այդ դրույթի ներքո հասկացվում է (մեջբերվում է բառացի) «... որ յուրաքանչյուր Կողմ իր շահագրգռվածության շրջանակում կարող է կարգավորել օրենքով գործադուլի իրավունքի կիրառումը՝ պայմանով, որ այդ նույն օրենքով հետագայում այդ իրավունքի ցանկացած սահմանափակում կարող է արդարացվել է՝ հողվածի դրույթների համաձայն:» (մեջբերման ավարտը): Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հողվածի 4-րդ կետն, ըստ էության երաշխավորում է գործադուլի իրավունքը՝ այն սահմանափակումներով, որոնք նախատեսված են Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի «է» հողվածով: Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի «է» հողվածի 1-ին կետի համաձայն՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին մասում շարադրված և արդյունավետ իրականացվող իրավունքները և սկզբունքները չպետք է ենթարկվեն որևէ սահմանափակման կամ սահմանափակության, որոնք նշված չեն Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի այդ մասերում, բացառությամբ նրանց, որոնք սահմանված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության և հասարակական շահերի, ազգային անվտանգության, հասարակության առողջության և բարոյականության պաշտպանության համար: Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրությունում գործադուլի իրավունքն ամրագրված է սահմանադրական մակարդակով, իսկ դրա իրականացման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: Սահմանադրությամբ գործադուլի իրավունքն առանձնացվել է որպես ինքնուրույն սահմանադրական իրավունք և ամրագրվել Սահմանադրության 2-րդ գլխում («Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքները և ազատությունները») զետեղված 58-րդ հողվածում: Հիշյալ հողվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք և որ գործադուլի իրականացման կարգը սահմանվում է օրենքով: Նույն հողվածի 2-րդ մասն ամրագրում է այս իրավունքի թույլատրելի սահմանափակման հիմքերը, այն է՝ միայն հանրային շահերի կամ այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության նպատակով: Սահմանադրության 81-րդ հողվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հիմնական իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ Սահմանադրությունում ամրագրված դրույթները մեկնաբանելիս հաշվի է առնվում Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկան: Այսինքն, Սահմանադրությունը մարդու իրավունքների պաշտպանության հարցում 81-րդ հողվածով ուղենիշ է դրել Հայաստանի Հանրապետության վավերացրած՝ մարդու իրավունքների վերաբերյալ միջազգային պայմանագրերի հիման վրա գործող մարմինների պրակտիկան: Նույն հողվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ հիմնական իրավունքների և ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերով սահմանված սահմանափակումները: Այսպիսով, Սահմանադրության 58-րդ

¹ «է»-ն այն հողվածն է, որը ընդգրկված է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 5-րդ մասում:

հողվածը բովանդակային առումով ընդգրկել է Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետով ամրագրված գործադուլի իրավունքը: Սահմանադրությամբ, ինչպես և Խարտիայի վկայակոչված դրույթներով, ամրագրված են գործադուլի իրավունքի և դրա թույլատրելի սահմանափակման հիմքերը: Այս համատեքստում հարկ է նշել նաև Խարտիայի նախատեսած՝ գործադուլի իրավունքի նկատմամբ կիրառվող սահմանափակումների վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի մեկնաբանությունը, համաձայն որի՝ գործադուլի իրավունքը կարող է սահմանափակվել, պայմանով, որ ցանկացած սահմանափակում բավարարում է «է» հոդվածով նախատեսված պայմաններին: Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում, գործադուլին վերաբերող իրավակարգավորումները նախատեսված են «Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կարգավորումը» վերնագրով 11-րդ գլխում: Հիշյալ գլխում ներառված՝ 73-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն, գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակով մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է: Նույն հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված են այն դեպքերը, որոնց առկայության պարագայում արհեստակցական միությունն ունի գործադուլ կազմակերպելու իրավունք, այն է՝ եթե 1) հաշտեցման գործընթացների արդյունքում կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման հետ կապված վեճը չի լուծվել. 2) գործատուն խուսափում է հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց. 3) գործատուն չի կատարում հաշտեցման հանձնաժողովի՝ նույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունված՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը կամ նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունները:

Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների մեկնաբանումը՝ «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 41-րդ հոդվածի և Օրենսգրքի 11-րդ հոդվածի պահանջներին համապատասխան, թույլ է տալիս փաստել, որ Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի 1-ին մասը, գործադուլի իրավունքը փաստացի պայմանավորում է միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի առկայությամբ, իսկ որպես գործադուլի նպատակ է նախանշում բացառապես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծումը: Այսինքն, խոսքը վերաբերում է միայն աշխատանքային որոշակի շահերի (ոչ բոլոր, այլ միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի հետ կապված) պաշտպանությանը՝ անտեսելով տնտեսական կամ սոցիալական կամ աշխատանքային այլ շահերի պաշտպանության նպատակով աշխատողների կողմից գործադուլ անելու իրավունքը: Ընդ որում, նույնիսկ վերոնշյալ սահմանափակ շահերի պաշտպանության նպատակով գործադուլի կազմակերպումն օրենսդիրը պայմանավորում է որոշակի նախապայմանների առկայությամբ (հիմք՝ Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի 2-րդ մաս), ինչն էլ ավելի է սահմանափակում Խարտիայով նախատեսված՝ գործադուլի իրավունքի իրականացման ողջամտորեն կանխատեսելի հնարավորությունները: Այսպիսով, Օրենսգրքը սահմանում է գործադուլի իրավունքի շատ ավելի նեղ շրջանակ, քան երաշխավորված է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով և Սահմանադրությամբ: Ըստ այդմ, գործադուլին վերաբերող Օրենսգրքի իրավակարգավորումները, այնքանով որ դրանք գործադուլի իրավունքը պայմանավորում են միայն

կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի առկայությամբ, իսկ որպես գործադուլի նպատակ նախանշում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծումը՝ անտեսելով տնտեսական կամ սոցիալական կամ աշխատանքային այլ շահերի պաշտպանության նպատակով աշխատողների կողմից գործադուլ անելու իրավունքը, չեն համապատասխանում Սահմանադրության 58-րդ հոդվածի 1-ին մասին: Բացի այդ, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Սոցիալական ապահովության եվրոպական օրենսգրքի կառավարական կոմիտեի 140-րդ նիստում, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի դրույթներին անհամապատասխանության մասին հարցի քննարկման արդյունքում, ի թիվս այլ անհամապատասխանությունների, որպես այդպիսին է մատնանշվել նաև գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունելու համար Օրենսգրքով նախատեսված մասնակցության ցենզր: Միաժամանակ, «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին մասի կարգավորումների վերաբերյալ Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի (այսուհետ՝ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտե) կողմից ներկայացվել է այն տեսակետը, որ գործադուլ հայտարարելու համար կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելիի համաձայնությունը ստանալու պահանջը չափազանց է և այս առումով նշվել է, որ եթե անդամ-երկիրը նպատակահարմար է համարում իր օրենսդրությունում ամրագրել այնպիսի դրույթներ, որոնք պահանջում են աշխատողների կողմից անցկացնել քվեարկություն գործադուլ հայտարարելուց առաջ, ապա պետք է հաշվի առնվեն միայն քվեարկության ձայների քանակությունը, և որ պահանջվող քվորումն ու մեծամասնությունը ամրագրված լինեն պատշաճ մակարդակով: ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն խնդրել է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունից ձեռնարկել անհրաժեշտ միջոցներ՝ Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածը փոփոխելու ուղղությամբ այնպես, որ նվազեցվեն մեծամասնություն ապահովելու պահանջները, և որ հաշվի առնվեն միայն քվեարկությանը մասնակցող անձանց ձայների քանակը: Հետևաբար, առկա համակարգային խնդիրների վերացման նպատակով, գործադուլի հետ կապված հարաբերությունները կարգավորող՝ Օրենսգրքի համապատասխան նորմերը համալիր կերպով ենթակա են վերանայման, որպեսզի բխեն Սահմանադրությամբ, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով և «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայով ամրագրված պահանջներից, ապահովեն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով գործադուլ անելու աշխատողների սահմանադրական երաշխիքների պատշաճ կենսագործման հնարավորությունը:

«Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն առաջարկել է համապատասխան փոփոխություններ կատարել նաև

Օրենսգրքի 77-րդ հոդվածի 2-րդ մասում այն իմաստով, որպեսզի առանձին կազմակերպություններում (երկաթուղային և քաղաքային հասարակական տրանսպորտի, քաղաքացիական ավիացիայի, կապի, առողջապահական, սննդի արտադրության, ջրամատակարարման, կոյուղու և թափոնների տեղափոխման գործունեությամբ զբաղվող կազմակերպություններում, անընդհատ գործող արտադրությամբ կազմակերպություններում, ինչպես նաև այն կազմակերպություններում, որտեղ աշխատանքի դադարեցումը կարող է հասարակության կամ առանձին անձանց կյանքի և առողջության համար ծանր կամ վտանգավոր հետևանքներ ունենալ) գործադուլ անելու ընթացքում ապահովման ենթակա նվազագույն պայմանների սահմանումն իրականացվի սոցիալական գործընկերների մասնակցությամբ:

«Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին» ԱՄԿ N 98 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն ՀՀ կառավարությանն առաջարկել է անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկել փոփոխելու ՀՀ օրենսդրությունն այնպես, որ ապահովվի, որ այն դեպքերում, երբ կազմակերպությունում չկա արհեստակցական միություն, որը ներկայացնում է կազմակերպության աշխատողների 50%-ը՝ գոյություն ունեցող փոքրամասնության միություններն իրենց անդամների անունից կոլեկտիվ բանակցություն վարելու իրավունք ունենան: Այս առումով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն առաջարկել է համապատասխան հստակեցումներ կատարել Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածում: Հիմնական խնդիրն այն է, որ կոլեկտիվ բանակցությունների կազմակերպման ժամանակ պետք է հաշվի առնել արհեստակցական միությունների դերի առաջնության և բարձրացման կարևորությունը:

ԱՄԿ N 98 կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածը կոլեկտիվ բանակցությունները մասնավորապես սահմանում է որպես գործողություն, որը տեղի է ունենում, մի կողմից՝ գործատուների և գործատուների կազմակերպությունների և մյուս կողմից՝ աշխատողների կազմակերպությունների միջև: Սրանից հետևում է, որ անդամ պետությունները պետք է խթանեն աշխատողների կազմակերպությունների և ոչ թե բանակցությունների համար այլընտրանքային հանդիսացող կողմերի հետ կոլեկտիվ բանակցությունները: Սա իր հերթին կարող է ծառայել կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում համաձայնագրերի ավելի մեծ տարածումը խթանելու նպատակին:

Այլ կերպ ասած՝ 98-րդ կոնվենցիայի նպատակներով կոլեկտիվ բանակցությունները պետք է տեղի ունենան աշխատողների կազմակերպությունների՝ անկախ դրանց մակարդակից և գործատուների և նրանց կազմակերպությունների միջև:

ԱՄԿ N 135 կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածը նույնպես սահմանում է, որ երբ միևնույն ձեռնարկությունում գոյություն ունեն ինչպես արհմիության, այնպես էլ ընտրովի ներկայացուցիչներ, անհրաժեշտության դեպքում ձեռնարկվում են համապատասխան միջոցառումներ, որպեսզի ընտրովի ներկայացուցիչների առկայությունը չօգտագործվի համապատասխան արհմիությունների կամ նրանց ներկայացուցիչների դիրքերը թուլացնելու համար, ինչպես նաև, որպեսզի խրախուսվի ընտրովի

ներկայացուցիչների և համապատասխան արհմիությունների ու նրանց ներկայացուցիչների միջև համագործակցությունը բոլոր պատշաճ հարցերի շուրջ:

Հաշվի առնելով վկայակոչված կոնվենցիաների պահանջները՝ անհրաժեշտ է վերանայել աշխատողների ներկայացուցիչներին վերաբերող կարգավորումները՝ արհեստակցական միությունների դերի առաջնական և բարձրացման կարևորության տեսանկյունից: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը): Հոդվածի նույն մասով սահմանված է, որ եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են) արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին), ընդ որում, կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը չպետք է խոչընդոտի արհեստակցական միությունների գործառույթների իրականացմանը: Աշխատանքային օրենսգրքի վկայակոչված հոդվածով սահմանված են նաև այլ երաշխիքներ աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթների իրականացման համար: «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի համաձայն՝ եթե կազմակերպության արհեստակցական կազմակերպությանը մասնակցում է (անդամակցում է) գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագրեր կնքած աշխատողների ոչ ավելին, քան կեսը, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը ներկայացնում և պաշտպանում է միայն իր անդամների շահերը: Այսինքն, վկայակոչված իրավանորմերը թույլ են տալիս փաստել, որ ՀՀ օրենսդրությամբ առկա են բավարար հիմքեր՝ կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին չմիավորող արհեստակցական միություն չլինելու դեպքում մնացած աշխատողների ներկայացուցչության ապահովման համար:

Սակայն, հաշվի առնելով խնդրո առարկայի վերաբերյալ Կոմիտեի մտահոգությունը, անհրաժեշտ է նախատեսել համապատասխան օրենսդրական փոփոխություններ՝ հիշյալ հարաբերությունների լիարժեք իրավակարգավորումն ապահովելու և տարաբնույթ մեկնաբանություններից խուսափելու նպատակով: Մասնավորապես, խոսքը վերաբերում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածով նախատեսված իրավակարգավորումների առավել հստակեցմանը՝ սահմանված պահանջների միջև հնարավոր տարընթերցումները բացառելու նպատակով:

«Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին» ԱՄԿ N 98 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեն նշել է, որ անհրաժեշտ է փոփոխություններ կատարել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 59-րդ հոդվածի 4-րդ մասում՝ նախատեսելով, որ կազմակերպության վերակազմակերպման կամ մասնավորեցման դեպքում ևս կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագիրը պահպանում է իր ուժը:

2019 թվականին Եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Սոցիալական ապահովության եվրոպական օրենսգրքի կառավարական կոմիտեի 140-րդ նիստում՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությունում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին անհամապատասխանության մասին հարցի քննարկման արդյունքում, ներկայացվել է այն տեսակետը, որ իրավիճակը Հայաստանի Հանրապետությունում չի համապատասխանում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածին այն հիմքով, որ աշխատողների ներկայացուցիչների տրամադրված պաշտպանությունը չի տարածվում ողջամիտ ժամկետում իրենց մանդատի ժամկետի ավարտից հետո: Այսինքն, աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից բավարար չհամարելով նրանց լիազորությունների իրականացման ժամկետում ազատման արգելքը, անհրաժեշտ է համարվել նաև այդ լիազորությունների ավարտից հետո որոշակի ժամկետում աշխատանքից ազատելուց նրանց պաշտպանվածությունն ապահովող իրավական հիմքերի ամրագրումը: ՀՀ օրենսդրությունում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին անհամապատասխանության մասին հարցի քննարկման արդյունքում, ներկայացվել է նաև այն տեսակետը, որ իրավիճակը Հայաստանում չի համապատասխանում Խարտիայի 28-րդ հոդվածին նաև այն հիմքով, որ չի հաստատվել այն հանգամանքը, որ աշխատողների ներկայացուցիչներին տրված հնարավորությունները համապատասխան են:

«Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» ԱՄԿ N 182 կոնվենցիային համապատասխանության տեսանկյունից Օրենսգրքում առկա խնդիրները վերաբերում են երեխաների աշխատանքների հետ կապված հարաբերությունները կանոնակարգող որոշակի նորմերին: Հիմք ընդունելով «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» ԱՄԿ N 182 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի «դ» կետի, 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասի, «Նվազագույն տարիքի մասին» ԱՄԿ թիվ 138 կոնվենցիայի (ընդունվել է 06.06.1973թ., ուժի մեջ է մտել 19.06.1976թ.) և «Երեխայի իրավունքների մասին» Միավորված Ազգերի Կազմակերպության 1989 թվականի նոյեմբերի 20-ի կոնվենցիայի պահանջները, մասնավորապես՝ դրա 32-րդ հոդվածի 1-ին մասը, կարելի է փաստել, որ վերը վկայակոչված միջազգային իրավական ակտերով ամրագրված են այն հիմնական արժեքները, որոնց գոյությունը որևէ կերպ չի կարող վտանգվել կամ սպառնալիքի ենթարկվել երեխաների աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում, այն է՝ առողջությունը, անվտանգությանը, կրթությունը և բարոյականությունը: Ընդ որում, «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» ԱՄԿ N 182

կոնվենցիայի համաձայն, դրանցից երեքի, այն է՝ առողջությանը, անվտանգությանը և բարոյականությանը վնասող աշխատանքների տեսակները ենթակա են սահմանման ներպետական օրենսդրությամբ: Մինչդեռ, Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրությամբ, ըստ էության սահմանված են միայն այն աշխատանքները, որոնք իրենց բնույթով կամ կատարման պայմաններով վնասում են երեխաների առողջությանը և անվտանգությանը: Այսինքն, երեխայի բարոյական զարգացման տեսանկյունից վտանգավոր հանդիսացող, նրա բարոյականությանը վնասող աշխատանքների տեսակները, որպես այդպիսին, նախատեսված չեն: Ճիշտ է, «Երեխայի իրավունքների մասին» ՀՀ օրենքի 19-րդ հոդվածով սահմանված է աշխատանքների որոշակի շրջանակ, որոնց բնույթից ելնելով, կարելի է եզրահանգել, որ դրանց արգելքը պայմանավորված է երեխայի բարոյականությանը չվնասելու անհրաժեշտությամբ, սակայն այդ աշխատանքների շրջանակն ընդհանրական է և չի պարունակում այնպիսի ոլորտներում իրականացվող աշխատանքները, որոնք վերջին տարիների ընթացքում լայն տարածում ստանալով, իրենց բնույթով վերահաս սպառնալիք են ներկայացնում երեխայի բարոյականության համար (օրինակ՝ մոլեխաղեր կազմակերպելուն ուղղված աշխատանքները): Իր հերթին, Օրենսգրքը սահմանելով ընդհանուր կանոն՝ մինչև տասնվեց տարեկան անձանց այնպիսի աշխատանքների ներգրավելու մասին, որոնք չպետք է վնասեն նրանց բարոյականությանը, չի մասնավորեցնում այդ աշխատանքների տեսակները կամ դրանց ընդհանուր շրջանակը: Այսինքն, համապատասխան հարաբերությունների կարգավորմանն ուղղված Օրենսգրքի նորմը զերծ է որոշակիությունից և հստակությունից, ուստի իրավակիրառողների համար հստակ չեն այն աշխատանքները, որոնցում երեխաների ներգրավումն արգելվում է՝ նրանց բարոյականությանը հնարավոր սպառնալիք ներկայացնելու առումով: Ավելին, Օրենսգրքով սահմանված՝ բարոյականությունը չվտանգող աշխատանքներում ներգրավելու պայմանը վերաբերում է ոչ թե մինչև տասնույթ տարեկան երեխաներին, այլ մինչև տասնվեց տարեկաններին (մասնավորապես՝ Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2.1.-ին մասը վերաբերում է տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձանց, իսկ 2.2.-րդ մասը՝ մինչև տասնչորս տարեկան անձանց): Մինչդեռ, «Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն ձևերի մասին» ԱՄԿ N 182 Կոնվենցիայի գործողության շրջանակն ընդգրկում է բոլոր երեխաներին, այսինքն՝ դրա պահանջները, մասնավորապես՝ իր բնույթով կամ կատարման պայմաններով երեխաների բարոյականությանը վնասող աշխատանքներում երեխաների ներգրավումը կանխելու մասին, վերաբերում են ոչ թե մինչև տասնվեց տարեկաններին, այլ բոլոր երեխաներին, այն է՝ տասնույթ տարին չլրացած անձանց: Հատկանշական է, որ առողջության և անվտանգության պահպանման տեսանկյունից մինչև տասնույթ տարեկան անձանց համար Օրենսգրքով սահմանված է առավել բարենպաստ իրավական ռեժիմ (աշխատաժամանակի կրճատ տևողություն, գիշերային աշխատանքի և հերթապահության ներգրավելու արգելք, միայնակ գործուղման ուղարկելու արգելք, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներում ներգրավելու արգելք, հանգստի համար լրացուցիչ ընդմիջման տրամադրում և այլն), ինչը չի կարելի ասել բարոյականությանը չվնասող (չվտանգող) աշխատանքների առումով: Հետևաբար,

հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորմանն ուղղված հիմնական օրենսդրական ակտը Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրքն է և ելնելով վերը շարադրված հիմնավորումներից, պետք է փաստել, որ Օրենսգիրքը ոչ լիովին է համապատասխանում մատնանշված կոնվենցիայի պահանջներին և որ այդ կոնվենցիային համապատասխանության տեսանկյունից դրանում առկա են որոշակի իրավական խնդիրներ և օրենսդրական բացեր:

Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի պահանջի վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովն իր մեկնաբանություններում նշում է, որ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետը երաշխավորում է բոլոր աշխատողների այն իրավունքը, որ նրանց աշխատավարձից պահումներ կատարվեն միայն այն դեպքերում, որոնք հստակորեն սահմանված են իրավական փաստաթղթում (օրենքում, կանոնակարգում, հավաքական համաձայնագրում կամ միջնորդ դատարանի որոշման մեջ) և ենթակա են ողջամիտ սահմանաչափերի: Միաժամանակ մեկնաբանություններում նշվում է, որ նվազեցումներից հետո աշխատավարձի մնացած գումարը չպետք է զրկի աշխատողին և նրա խնամքի տակ գտնվող անձանց ապրուստի միջոցներից: Հենց այս պատճառով է, որ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովը գտնում է, որ տվյալ պետությունում տիրող իրադրությունը, որում աշխատողը մնում է աշխատավարձի այն գումարով, որն ավելի ցածր է, քան պաշտոնապես սահմանված նվազագույն ապրուստի զամբյուղը, չի համապատասխանում նշված դրույթին:

Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածը սահմանում է, որ Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից, բացառությամբ Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին, 2-րդ և 3-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի: Այսինքն, փաստացի Օրենսգրքի գործող դրույթի կարգավորումների համաձայն՝ կարող է ստացվել այնպես, որ Օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը պակաս լինի օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից: Ուստի, հաշվի առնելով Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի պահանջները, վերանայման կարիք ունի Օրենսգրքի 214-րդ հոդվածը:

Օրենսգրքում առկա խնդիրների մյուս խումբը վերաբերում է որոշակի նորմերի միջև ներքին հակասություններին և կարգավորումների բացերին:

Այսպես, Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիրը մինչև երկու ամիս ժամկետով կնքվող աշխատանքային պայմանագիրն է, իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասով մասնավորապես սահմանված է, որ ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները այդ ժամանակահատվածում կարող են ներգրավվել աշխատանքի հանգստյան օրերին և ոչ աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերին: Ընդ որում, հանգստյան օրերին և ոչ

աշխատանքային՝ տոնական ու հիշատակի օրերին աշխատողներին աշխատանքի ներգրավելու առումով, հիշյալ հոդվածով որևէ բացառություններ սահմանված չեն: Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի 2.1.-ին մասի համաձայն, տասնչորսից մինչև տասնվեց տարեկան անձինք կարող են ընդգրկվել միայն ժամանակավոր աշխատանքներում, իսկ նույն հոդվածի 3-րդ մասով ուղղակիորեն ամրագրված է տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձանց՝ հանգստյան, ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին աշխատանքի ընդգրկելու արգելքը (բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի): Այսինքն, Օրենսգրքի 101-րդ հոդվածի 2-րդ մասով և 17-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված դրույթների միջև առկա է ներքին հակասություն:

Օրենսգրքի 51-րդ հոդվածով սահմանված են հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցմանը վերաբերող կարգավորումները, սակայն հստակեցված չէ, թե որ մարմնի կողմից է իրականացվելու այդ պայմանագրերի գրանցումը: Գրանցման պահանջ սահմանված չէ կազմակերպությունների կոլեկտիվ պայմանագրերի համար: Մինչդեռ, Օրենսգրքի 33-րդ հոդվածով սահմանված է, որ գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, **կոլեկտիվ** և աշխատանքային **պայմանագրերի** պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:

Օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելը պայմանավորված է նաև օրենսդրական բացերի վերացմանն ուղղված որոշակի եզրույթների սահմանման, համապատասխան հարաբերությունների կարգավորմանն ուղղված նորմերի ամրագրման անհրաժեշտությամբ: Այսպես, ներկայում արդիական է աշխատանքային գործառույթների բերումով տարբեր վայրերում աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրում որպես աշխատանքի վայր նշելու մասին հարցադրումը: Գործող իրավակարգավորումների պարագայում, այս առումով կան որոշակի խնդիրներ: Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանված չէ աշխատանքի վայրի վերաբերյալ տվյալներն աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում նշելու մասին պարտադիր պահանջ: Ուստի, առաջին հայացքից թվում է, թե համապատասխան օրենսդրական պահանջի բացակայության դեպքում, ինչպես գործատուները, այնպես էլ աշխատողները պետք է մտահոգված չլինեն այդ խնդրով՝ աշխատանքային պայմանագրում (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում) պարզապես չնշելով աշխատանքի վայրը: Այս դեպքում ինքնին, չի առաջանա նաև այն հարցադրումը, թե տարբեր վայրերում աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագրում որը պետք է նշվի որպես աշխատանքի վայր: Սակայն այսօրինակ դիրքորոշումը կարող է արտահայտվել խնդրին միայն հպանցիկ կերպով ծանոթանալու և անդրադառնալու դեպքում: Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի վայրը համարվում է աշխատանքի էական պայման, որի փոփոխումը

կարող է հանգեցնել նույնիսկ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը (հիմք՝ Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետ): Հետևաբար, աշխատանքի վայրն աշխատանքային պայմանագրում (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում) նշելու հանգամանքը կարևորվում է ինչպես գործատուների, այնպես էլ աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության տեսանկյունից: Այս առումով՝ եթե մշտական տեղակայման վայր ունեցող աշխատողների աշխատանքային պայմանագրում (կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում) աշխատանքի վայրի մասին տվյալների նշումը գործնականում խնդիր չի առաջացնում կողմերի համար, ապա աշխատանքային գործառույթների բերումով աշխատողի կողմից տարբեր վայրերում աշխատանքային գործունեություն իրականացնելու պարագայում, աշխատանքի վայրը որոշելը և ըստ այդմ՝ դրա մասին տվյալներն աշխատանքային պայմանագրում սահմանելը դառնում է խնդրահարույց: Վերոնշյալ հարցն առավել կարևոր է նաև իրավակիրառման ընթացքում դրանից բխող հնարավոր ռիսկերի չեզոքացման տեսանկյունից: Օրենսգրքի մի շարք հոդվածներ պարունակում են աշխատանքի վայրում (աշխատավայրում) աշխատողի և գործատուի կողմից որոշակի վարքագիծ դրսևորելու կանոններ (օրինակ՝ աշխատավայրում աշխատանքային կարգապահությունն ապահովելու, աշխատավայրը կահավորելու, աշխատավայրում կոլեկտիվ պաշտպանության միջոցներ տեղադրելու մասին), ինչպես նաև այնպիսի նորմեր, որոնցով կարգավորվող հարաբերություններն ուղղակիորեն պայմանավորված են աշխատանքի վայրում (աշխատավայրում) որոշակի իրավիճակների առկայությամբ կամ բացակայությամբ (օրինակ՝ աշխատանքի վայրում մասնագիտական ռիսկի գործոններին ենթարկվելու, հիվանդանալու, աշխատավայրը կյանքի և առողջության համար վտանգավոր կամ վնասակար լինելու դեպքում իրականացվող գործողությունների մասին): Խնդրի խորքային պատճառ է հանդիսանում Օրենսգրքում «աշխատանքի վայր» կամ «աշխատավայր» հասկացության սահմանման բացակայությունը, այն դեպքում, երբ այդ եզրույթները բազմիցս օգտագործվում են Օրենսգրքում: «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 15-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ նորմատիվ իրավական ակտում կիրառվում են նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված կամ հանրաձանոթ հասկացություններ կամ տերմիններ: Նույն հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ եթե նորմատիվ իրավական ակտում օգտագործվում են նոր կամ բազմիմաստ կամ այնպիսի հասկացություններ կամ տերմիններ, որոնք առանց պարզաբանման միանշանակ չեն ընկալվում, ապա տվյալ ակտով տրվում են այդ ակտի էությունից բխող դրանց սահմանումները և, որ սահմանումները պետք է լինեն այնպիսին, որ ապահովեն դրանց միատեսակ ու միանշանակ ընկալումն ու կիրառումը: Ուստի, խնդրի համալիր լուծման նպատակով, անհրաժեշտ է Օրենսգրքում տալ «աշխատավայր» հասկացության լիարժեք սահմանումը, ինչը միտված կլինի այդ եզրույթի միատեսակ ու միանշանակ ընկալումն ու կիրառումն ապահովելուն:

Աշխատողի համար աշխատանքային գործառույթները աշխատանքային հարաբերությունների թերևս ամենակարևոր բաղադրիչն է: Մինչդեռ, աշխատանքային գործառույթները ներառված չեն Օրենսգրքով սահմանված աշխատանքի էական պայմանների շարքում:

Օրենսգրքում կիրառվում է ապահովագրական ստաժի հասկացությունը, սակայն ներկայում նման տեսակի ստաժ առկա չէ: Մասնավորապես, հարկ է նկատել, որ «Պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների մասին» ՀՕ-179 օրենքը ուժը կորցրած է ճանաչված, իսկ «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված է աշխատանքային ստաժի հասկացությունը:

Օրենսգրքով սահմանված չէ, թե երբ են աշխատանքային հարաբերությունները համարվում ծագած Հայաստանի Հանրապետության տարածքում, ինչպիսի հանգամանքը կարևորվում է կոնկրետ դեպքերում աշխատանքային հարաբերությունների վրա աշխատանքային օրենսդրության գործողության ոլորտը որոշարկելու տեսանկյունից:

Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասը լիարժեք չի կարգավորում աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի լուծման հետ կապված հարաբերությունները՝ չնախատեսելով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման պահանջը չպահպանելու հետ կապված որևէ իրավական հետևանք (օրենքի ուժով պայմանագրի դադարում կամ լուծում), ինչպիսի հանգամանքին անդրադարձել է ՀՀ վճռաբեկ դատարանը՝ թիվ ԵԿԴ/3295/02/15 քաղաքացիական գործով 2017 թվականի հուլիսի 20-ի որոշմամբ: Նշված որոշմամբ անդրադառնալով որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրից բխող աշխատանքային հարաբերությունների դադարման առանձնահատկություններին, ՀՀ վճռաբեկ դատարանը փաստել է, որ (մեջբերվում է բառացի) «օրենսդիրը լիարժեք կարգավորում չի նախատեսել այն դեպքերի համար, երբ աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում այս կամ այն (օրինակ՝ կողմերի միջև աշխատանքային վեճի առկայության) պատճառով աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում, իսկ կողմերն էլ օրենքով սահմանված կարգով աշխատանքային պայմանագիրը չեն լուծում՝ դրա գործողության ժամկետը լրանալու հիմքով:» (մեջբերման ավարտը): Վերոնշյալ որոշմամբ ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արտահայտել է նաև իր դիրքորոշումն առ այն, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված՝ գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին ծանուցման պահանջը չպահպանելու հետ կապված որևէ իրավական հետևանք, մասնավորապես՝ օրենքի ուժով պայմանագրի դադարում կամ լուծում, օրենսդիրը չի նախատեսել: Ըստ այդմ, ՀՀ վճռաբեկ դատարանն արձանագրել է (մեջբերվում է բառացի). «Ստացվում է, որ գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու կամքի առկայության պայմաններում միայն գրավոր ծանուցման պահանջը չպահպանելն այն դեպքերում, երբ աշխատողը ցանկություն չունի երկարաձգելու աշխատանքային հարաբերությունները, չի հանգեցնում պայմանագրի լուծման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարման, և այդ պարագայում էլ աշխատողը չի կարող օգտվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածով սահմանված իր խախտված իրավունքները վերականգնելու հնարավորությունից՝ պահանջելով, օրինակ, ձևակերպել աշխատանքային հարաբերությունների դադարումը, կատարել վերջնահաշվարկ և այլն, քանի որ ըստ այդ հոդվածի ձևակերպման՝ աշխատողն իրավունք ունի դիմելու դատարան «գործատուի նախաձեռնությամբ

աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու կամ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հետ համաձայն չլինելու դեպքում»: Մինչդեռ, եթե կողմերի միջև աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվում, իսկ գործատուն էլ չի դադարեցնում կամ լուծում աշխատանքային պայմանագիրը, աշխատողը հայտնվում է անորոշ իրավական վիճակում, իսկ դա նրա համար առաջացնում է իրավունքների խախտման վտանգ:» (մեջբերման ավարտը): Վերոհիշյալ որոշմամբ արտացոլված՝ ՀՀ վճռաբեկ դատարանի գնահատմամբ, գործատուի կողմից աշխատանքային հարաբերությունները չշարունակելու կամքի դրսևորման պայմաններում աշխատանքային պայմանագրի լուծման ծանուցման պահանջը չպահպանելու դեպքում, աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համարվի լուծված դրանով սահմանված ժամկետը լրանալու հաջորդ օրը, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն շարունակվել, մասնավորապես, եթե գործատուն աշխատողին թույլ չի տվել շարունակելու աշխատանքը:

Օրենսգրքում առկա նորմերը լիարժեք չեն կարգավորում մասնագիտական ուսուցման հետ կապված հիմնական հարաբերությունները, ինչը որոշակի դեպքերում կարող է հանգեցնել ինչպես գործատուի, այնպես էլ աշխատողների իրավունքների խախտման՝ վտանգելով աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 201-րդ հոդվածը վերաբերում է միայն աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին ծանուցում ստացած աշխատողների մասնագիտական ուսուցմանը, իսկ 201.1-ին հոդվածը՝ աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվել ցանկացող անձանց մասնագիտական ուսուցմանը: Այսինքն, առանձին կարգավորման առարկա չեն հանդիսանում այն հարաբերությունները, որոնք առաջանում են գործատուի և աշխատողի միջև՝ կապված վերջինիս գործատուի կողմից մասնագիտական ուսուցման ուղարկելու հետ: Թերևս այդ առումով բացառություն է Օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 3-րդ մասի 2-րդ կետը, որով արգելվում է փորձաշրջանի նախատեսումն այն դեպքում, երբ աշխատանքի են ընդունվում գործատուի մոտ կամ գործատուի նախաձեռնությամբ այլ վայրում ուսուցում անցած անձինք: Մինչդեռ, մանավանդ երկարաժամկետ տևողությամբ մասնագիտական ուսուցման ուղարկելու դեպքերում, երբ այն չի ձևակերպվում որպես գործուղում, առաջանում է օրենսդրական կարգավորման անհրաժեշտություն՝ ինչպես մասնագիտական ուսուցման նպատակով մեկնած աշխատողի, այնպես էլ նրան ուղարկած գործատուի համար որոշակի իրավական երաշխիքներ ամրագրելու և նրանց օրինական շահերի միջև ողջամիտ հավասարակշռությունն ապահովելու համար:

Վերը նշված օրինակները եզակի չեն և դրանց շարքը կարելի է շարունակել:

Օրենսգրքում համապատասխան փոփոխությունների և լրացումների կատարումը կարևորվում է նաև իրավակիրառ պրակտիկայում խնդրահարույց կամ տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող իրավակարգավորումների շտկման տեսանկյունից: Օրինակ՝ Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, աշխատանքի առաջին տարվա համար ամենամյա արձակուրդը որպես կանոն (սովորաբար) տրամադրվում է տվյալ կազմակերպությունում անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալուց հետո, ընդ որում, Օրենսգրքով սահմանված չէ համապատասխան արգելիչ նորմ առ այն, որ մինչև անընդհատ

աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը, ամենամյա արձակուրդը չի կարող տրամադրվել: Մինչդեռ գործնականում շատ են դեպքերը, երբ Օրենսգրքի վկայակոչված նորմի տարաբնույթ մեկնաբանությունների արդյունքում, աշխատողի դիմումի համաձայն և գործատուի համաձայնության առկայության պարագայում՝ մինչև անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալն ամենամյա արձակուրդը չի տրամադրվում: Հաշվի առնելով նշված իրավակարգավորման վերաբերյալ տարբեր գործատուների մեկնաբանությունները, անհրաժեշտություն է առաջացել Օրենսգրքում հստակեցնել նշված նորմը, մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը, ամենամյա արձակուրդի տրամադրման հնարավորությունն ապահովելու նպատակով:

Հաշվի առնելով վերը շարադրված հանգամանքների համակցությունը՝ առաջացել է Օրենսգրքում մի շարք փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու անհրաժեշտություն:

Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Նախագիծը որոշակիորեն լրամշակվել է՝ 2022 թվականի դեկտեմբերի 21-ի Սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկումից հետո (մասնավորապես Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» պարբերությամբ փոփոխություն է նախատեսվել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում, Նախագծի 46-րդ և 101-րդ հոդվածներով փոփոխություններ են նախատեսվել Օրենսգրքի համապատասխանաբար 108-րդ և 216-րդ հոդվածներում, Նախագծից հանվել է 52-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացվող 14-րդ կետի վերաբերյալ կարգավորումը, Նախագծի 37-րդ հոդվածի 10-րդ մասով լրացում է նախատեսվել Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասում (նոր՝ 15-րդ կետ լրացնելու առաջարկ), Նախագծի 58-րդ հոդվածով նոր լրացում է առաջարկվել Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում (նախատեսվել է լրացնել նոր՝ 5-րդ կետով), Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ե» պարբերությամբ փոփոխություն է նախատեսվել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետում, Նախագծից հանվել է 67-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, լրամշակվել է Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասի փոփոխությունը, լրամշակվել է Օրենսգրքի 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում նախատեսվող փոփոխությունը, Նախագծով նախատեսվել են փորձնակության (internship) ինստիտուտի համապատասխան կարգավորումներ, վերանայվել է Նախագծի 31-րդ հոդվածը (որով փոփոխություն էր նախատեսվում Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում)): Մասնավորապես, անդրադառնալով փորձնակության վերաբերյալ կարգավորումներին՝ հարկ է նկատել, որ Օրենսգրքով կարգավորվող հարաբերությունների շրջանակներում սահմանված չեն այնպիսի կարգավորումներ, որոնք թույլ կտային գործատուի մոտ ուսանողների (պրակտիկանտ) աշխատանքային պրակտիկան կազմակերպել առանց վարձատրության կամ կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափով վարձատրությամբ:

Հարկ է նշել, սակայն, որ Հայաստանի Հանրապետությունում առանց վարձատրության աշխատանքային փորձառություն ուսուցանելու ինստիտուտ արդեն իսկ ներդրված է, սակայն միայն քաղաքացիական ծառայության համակարգում: Մասնավորապես՝ այնպիսի անձանց համար, ովքեր նոր են մուտք գործում աշխատաշուկա (տվյալ դեպքում նոր են մուտք գործում քաղաքացիական ծառայության համակարգ) ներդրված է այդ նպատակով փորձնակի ինստիտուտը: Փորձնակի վերաբերյալ

կարգավորումները նախատեսված են «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում, որով, օրինակ, սահմանված է փորձնակի հասկացությունը, այն է՝ փորձնակը նույն օրենքով սահմանված համապատասխան մարմիններում աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գրանցված անձն է: Սահմանված է նաև, որ համապատասխան մարմիններում փորձնակ գրանցված ժամանակահատվածում աշխատանքների մասնակցության համար փորձնակը չի վարձատրվում: Փորձնակ գրանցելու և աշխատանքների մասնակցության առանձնահատկությունները սահմանում է համակարգող փոխվարչապետը (նշված առանձնահատկությունները սահմանված են ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 12.12.2018 N 439-Ն որոշմամբ):

2. Առաջարկվող կարգավորման նպատակը

Նախագիծը միտված է այն թերությունների վերացմանը և խնդիրների լուծմանը, որոնց առիթ ունեցանք հակիրճ կերպով անդրադառնալ սույն հիմնավորման «Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը» մասում: Նախագծի մշակման ընթացքում կարևորվել է Սահմանադրությամբ, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության հիմնարար կոնվենցիաներով և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով սահմանված պահանջներին Օրենսգրքի նորմերի համապատասխանեցումը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության համար անհրաժեշտ իրավական կառուցակարգերի սահմանման, դրանց ողջամիտ հավասարակշռման անհրաժեշտությունը, ինչպես նաև հաշվի է առնվել իրավակիրառ պրակտիկան, որի ընթացքում ի հայտ եկած տարատեսակ խնդիրների հետագա առաջացումը հնարավորինս բացառելու նպատակով, Նախագծով նախատեսվել են որոշակի նոր և կիրառման տեսանկյունից առավել ճկուն իրավակարգավորումներ: Ինչպես արդեն նշվեց վերևում, Նախագծով ներկայացվող մի շարք փոփոխություններ բխում են ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի մոտ 2021 թվականի նոյեմբերի 1-ին կայացած՝ ՀՀ 2022 թվականի պետական բյուջեով նախատեսված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ծրագրերի և միջոցառումների մասին խորհրդակցության արձանագրության 1-ին կետի 1-ին ենթակետի «ժ» պարբերությամբ տրված հանձարարականից (որով հանձնարարվել էր Վարչապետի աշխատակազմ ներկայացնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նախագիծ, որով կպարզեցվեն աշխատողների աշխատանքի ընդունման և աշխատանքից ազատման առկա կարգավորումները):

Նախևառաջ, հարկ է նշել, որ Նախագծում ամրագրվել են «բռնություններ», «աշխատանքի վայր (աշխատավայր)», «աշխատանքի հիմնական վայր (հիմնական աշխատավայր)», «աշխատանքային հարաբերություններում բռնությունը կամ ոտնձգությունը» հասկացությունների, ինչպես նաև համատեղությամբ աշխատանքի դեպքում հիմնական աշխատանքի սահմանումները, որոնք մինչ այդ, Օրենսգրքում չեն ունեցել իրենց իրավական բնորոշումը: Նախատեսվել է ուժը կորցրած ճանաչել

ապահովագրական ստաժի հասկացություն սահմանող դրույթը՝ հաշվի առնելով, որ ներկայում նման տեսակի ստաժ առկա չէ:

Օրենսդրական բացերի վերացման, իրավական որոշակիության սկզբունքի պահպանման, ինչպես նաև Օրենսգիրքը վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության հիմնարար կոնվենցիաներով սահմանված պահանջներին համապատասխանեցման անհրաժեշտությունից ելնելով, Նախագծով նախատեսվել են նոր իրավակարգավորումներ, ինչպես նաև որոշակի փոփոխությունների են ենթարկվել Օրենսգրքի մի շարք դրույթներ, որոնք վերաբերում են մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերություններին, կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ներկայացուցչությանը, աշխատանքային իրավունքների իրականացմանը և պաշտպանությանը, կոլեկտիվ պայմանագրերին, արհմիությունների դերին և աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքներին, կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կարգավորմանը, ամենամյա արձակուրդի տրամադրմանը, մասնագիտական ուսուցմանը, աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ վեճերին: Մասնավորապես, նախատեսվել են այն աշխատանքների ընդհանուր շրջանակը, որոնցում արգելվում է ներգրավել մինչև տասնութ տարեկան անձանց՝ դրանց բնույթով կամ կատարման պայմաններով պայմանավորված, ինչը համապատասխան հարաբերությունների կարգավորմանն ուղղված նորմին կհաղորդի որոշակիություն և հստակություն՝ իրավակիրառողների համար առավել հստակ դարձնելով այն աշխատանքները, որոնցում երեխաների ներգրավումն արգելվում է՝ մասնավորապես նրանց բարոյականությանը հնարավոր սպառնալիք ներկայացնելու առումով: Ընդ որում, հարկ է նշել, որ փոփոխվել է այդ աշխատանքներում ներգրավելու պայմանը՝ այն սահմանելով ոչ թե մինչև տասնվեց, այլ մինչև տասնութ տարեկան անձանց մասնակցությամբ աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ:

Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից՝ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքում առաջարկվում է լրացնել նաև մաշկի գույնը: Այսինքն, առաջարկվում է սահմանել, որ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերն ունեն հավասար իրավունքներ անկախ նրանց մաշկի գույնից: Այս պահանջն ամրագրված է ՀՀ կողմից վավերացված «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի 1-ին հոդվածի 1-ին մասի «ա» ենթակետում: Միաժամանակ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով ևս սահմանվում է, որ խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկ կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է: Նշվածով պայմանավորված՝ միաժամանակ սահմանվել է, որ մաշկի գույնը չի կարող նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ համարվել (փոփոխությունը նախատեսվել է Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում):

Միաժամանակ հիմք ընդունելով նաև «Աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում խտրականության մասին» ԱՄԿ N 111 կոնվենցիայի վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի՝ ԱՄԿ 106-րդ նստաշրջանին հրապարակված ուղիղ հարցման մեջ ներկայացված հարցերը՝ առաջարկվել է աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքներում կատարել համապատասխան լրացում, որով աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելման սկզբունքը ներկայացվել է առավել ընդգրկուն՝ հստակ ամրագրելով նաև աշխատողների սեռական ոտնձգության արգելումը: Սահմանվել է աշխատանքային հարաբերություններում բռնության հասկացությունը:

Սահմանվել է այն ժամկետը, որի ընթացքում կոլեկտիվ բանակցությունների անցկացման մասին ծանուցում ստացած կողմը պարտավոր է կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնած կողմին տեղեկացնել կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր դիրքորոշման մասին, լրացվել են կոլեկտիվ բանակցություններն ավարտված համարվելու հիմքերը, որոշակիորեն փոփոխվել է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի սահմանումը: Բովանդակային առումով էապես և համալիր կերպով փոփոխվել են գործադուլի իրավունքին վերաբերող և այդ իրավունքի իրացման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորող նորմերը՝ ելակետային համարելով Սահմանադրությամբ, Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայով և «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ N 87 կոնվենցիայով որդեգրված այն մոտեցումները և իրավակարգավորումները, որոնց առիթ ունեցանք հակիրճ կերպով անդրադառնալ սույն հիմնավորման «Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը» մասում: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ՝ Սահմանադրության 58-րդ հոդվածին և Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի համապատասխան դրույթներին համահունչ: Ամրագրվել է գործադուլի իրավունքը միայն աշխատողների կոլեկտիվ գործողությունների միջոցով իրականացնելու մասին նորմը, մեղմացվել են գործադուլ հայտարարելու որոշումը կայացնելուն վերաբերող իրավակարգավորումները, որոնք, ի տարբերություն Օրենսգրքի գործող նորմերի, նախատեսում են ավելի քիչ աշխատողների կամահայտնության դեպքում գործադուլ հայտարարելու հնարավորություն:

Բացի այդ, կատարվել են գործադուլին վերաբերող դրույթների մի շարք այլ փոփոխություններ և լրացումներ, այդ թվում՝ պայմանավորված օրենսդրական տեխնիկայի կանոններին ներկայացվող պահանջներով:

«Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին» ԱՄԿ N 98 կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի (կոլեկտիվ բանակցությունները պետք է տեղի ունենան աշխատողների կազմակերպությունների՝ անկախ դրանց մակարդակից և գործատուների և նրանց կազմակերպությունների միջև) և ԱՄԿ N 135 կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի պահանջները հիմք ընդունելով՝ վերանայվել են աշխատողների ներկայացուցիչներին վերաբերող կարգավորումները՝ արհեստակցական

միությունների դերի առաջնորդման և բարձրացման կարևորության տեսանկյունից (Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածը շարադրվել է նոր խմբագրությամբ):

Ասանավորապես, առավել հստակությամբ սահմանվում է, որ աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն արհեստակցական միությունները, և միայն վերջիններիս բացակայության դեպքում՝ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը)՝ նպատակ ունենալով բարձրացնել արհեստակցական միությունների դերը և ապահովել կոնվենցիաների պահանջներին համապատասխան ՀՀ օրենսդրական կարգավորումներ:

ԱՄԿ N 98 կոնվենցիայի վերաբերյալ ազգային զեկույցների շրջանակներում ներկայացված ուղիղ-հարցումներում ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի առաջարկությանը համապատասխան՝ լրացումներ են կատարվել նաև Օրենսգրքի 59-րդ հոդվածում՝ նախատեսելով կարգավորումներ կազմակերպության վերակազմակերպման կամ մասնավորեցման դեպքերում կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի գործողությունը շարունակվելու վերաբերյալ: Որոշակիորեն փոփոխվել և հստակեցվել են ամենամյա արձակուրդի տրամադրման, տեղափոխման և երկարաձգման հետ կապված հարաբերությունները կարգավորող համապատասխան նորմերը, ինչը նպատակ է հետապնդում վերացնել ինչպես օրենսդրական որոշակի բացերը, այնպես էլ բացառել այդ օրենսդրական բացերով պայմանավորված՝ իրավունքի չարաշահումներն ինչպես գործատուների, այնպես էլ աշխատողների կողմից, պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու ստեղծել դրանց իրականացման համար բավարար և անհրաժեշտ իրավական գործիքակազմ: Ամրագրվել է Օրենսգրքով սահմանված համապատասխան ժամկետում ամենամյա արձակուրդը կամ ամենամյա արձակուրդի տեղափոխված մասն աշխատողին չտրամադրելու դեպքում գործատուի կողմից աշխատողին տուժանք վճարելու պահանջ, բացառությամբ Օրենսգրքով նախատեսված որոշակի դեպքերի: Բացի այդ, իրարամերժ մեկնաբանությունները և տարակարծությունները բացառելու նպատակով, Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածում կատարվել է լրացում, ըստ որի՝ կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդը կարող է տրամադրվել նաև մինչև աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ անընդհատ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը:

Բովանդակային առումով որոշակի փոփոխության է ենթարկվել Օրենսգրքի 242-րդ հոդվածը, քանի որ տվյալ հոդվածի՝ գործող խմբագրությամբ սահմանված դրույթների տառացի նշանակությամբ մեկնաբանումից ստացվում է, որ աշխատողների անվտանգությունը և առողջությունը համակարգ է, ինչը ճիշտ և ընդունելի համարվել չի կարող: Վերոհիշյալի հետ կապված, փոփոխվել են նաև Օրենսգրքի տվյալ հոդվածը ներառող գլխում առկա մի շարք ձևակերպումներ:

Հստակեցվել է, որ իրավաբանական անձ չհանդիսացող այլ գործատուների աշխատանքային իրավունակության և գործունակության նկատմամբ կիրառվում են իրավաբանական անձ հանդիսացող գործատուի աշխատանքային իրավունակության և գործունակության մասին նորմերը, եթե այլ բան չի

բխում Օրենսգրքից, Հայաստանի Հանրապետության այլ օրենքներից կամ տվյալ սուբյեկտների առանձնահատկություններից:

Հաշվի առնելով Օրենսգրքի 33-րդ հոդվածով Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի համար **կոլեկտիվ պայմանագրերի** պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնելու լիազորությունը՝ նախատեսվել է սահմանել, որ հանրապետական, ճյուղային, տարածքային, ինչպես նաև կազմակերպությունների կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցումն իրականացնելու է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը:

Նախագծով լրացվել են նաև աշխատանքային պայմանագրի և աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի բովանդակությանը վերաբերող դրույթները, ի թիվս այլնի ներառելով նաև աշխատավայրը, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների առնչությամբ գործատուի և աշխատողի կողմից միմյանց ծանուցումներ իրականացնելու եղանակները նշելու պահանջները: Օրենսգրքի հիշյալ հոդվածում կատարվող փոփոխությամբ ուղիղ ամրագրվել է, որ աշխատանքային պայմանագրում նշվող աշխատավարձի չափը պետք է ներառի աշխատավարձից վճարվող հարկերը և սոցիալական կամ օրենքով սահմանված պարտադիր այլ վճարները:

Սահմանվել են աշխատանքային պայմանագրի կնքմանը վերաբերող նորմեր, որոնք կարգավորում են փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով փոխանակելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի կնքման հետ կապված հարաբերությունները:

Օրենսգիրքը լրացվել է նաև համապատասխան դրույթով, որով հնարավորություն է տրվելու աշխատանքային վեճերով հաշտարարություն իրականացնելու՝ հաշվի առնելով «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված պահանջը:

Նախագծով հստակեցվել են գործատուների, այդ թվում՝ Օրենսգրքով որպես օտարերկրյա գործատու բնորոշվող անձանց, ինչպես նաև աշխատողների ընդհանուր շրջանակը, ֆիզիկական անձ գործատուի մահվան դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծված համարելու մասին իրավակարգավորումները, առանձին կատեգորիայի աշխատողների օրական աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության մասին պահանջը, պարտադիր բժշկական զննություն անցնելու մասին դրույթները:

Օրենսգրքով աշխատողների համար ամրագրվել են նաև լրացուցիչ սոցիալ-աշխատանքային երաշխիքներ նախատեսող հավելյալ նորմեր: Մասնավորապես, ըստ Նախագծի, Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողը, ֆունկցիոնալության խորը աստիճանի սահմանափակմամբ հաշմանդամության կենսաթոշակ ստացող նախկին զինծառայողի, ինչպես նաև զոհված (մահացած) կամ անհայտ բացակայող կամ մահացած

ճանաչված զինճառայողի ընտանիքի անդամը (ամուսին, երեխա, հայր, մայր, հարազատ քույր, հարազատ եղբայր, տատ, պապ)՝ որոշակի նախապայմանների առկայության դեպքում:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերից հանվել է կենսաթոշակային տարիքը լրանալու կապակցությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը, որպեսզի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը տարիքով պայմանավորված չլինի:

Նախատեսվում է սահմանել, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չեն կարող համարվել մաշկի գույնը, ինչպես նաև աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքերը:

Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածը Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 28-րդ հոդվածի դրույթներին համապատասխանեցնելու նպատակով, նախատեսվել է Օրենսգրքի հիշյալ հոդվածով սահմանված երաշխիքների պահպանման պահանջն աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների համար՝ նրանց լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում:

Միաժամանակ վերանայվում են նաև աշխատող երեխաների աշխատանքային ժամերը: Սահմանվում է նաև, որ երեխաները կարող են աշխատել միայն պարտադիր կրթության համար սահմանված ժամերից դուրս (Վերանայված Եվրոպական Սոցիալական Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջի համաձայն):

Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4-րդ հոդվածի 5-րդ կետի պահանջի շրջանակներում ամրագրվել է, որ Օրենսգրքով սահմանված պահումներն ու գանձումները կատարելուց հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից՝ Օրենսգրքի գործող դրույթից հանելով այդ մասով սահմանված մի շարք բացառությունները, որոնց պարագայում պահումներից հետո աշխատողին վճարվող աշխատավարձը կարող էր պակաս լինել սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից:

Օրենսգրքի 207-րդ հոդվածում կատարվող լրացմամբ ամրագրվել է արյան կամ դրա բաղադրիչների հանձնման օրն աշխատողի միջին օրական աշխատավարձը պահպանելու մասին պահանջ:

Օրենսգրքի գործող կարգավորումների համաձայն՝ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ է սահմանվում մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով: Նախագծով առաջարկվել է բարձրացնել երեխայի տարիքային շեմը՝ սահմանելով, որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակ է սահմանվում մինչև երկու տարեկան երեխա խնամող աշխատողի պահանջով:

Երեխային կրճքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվող լրացուցիչ ընդմիջման մասով կարգավորումը վերանայվել է, հանվել է երեխային կրճքով կերակրելու պայմանը և նախատեսվել, որ բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջում է տրամադրվում մինչև երկու տարեկան երեխա

ունեցող կնոջը՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը: Այս մասով միաժամանակ հարկ է նկատել, որ նշված կարգավորումը նախատեսող դրույթում մեծացվել նաև երեխայի տարիքային շեմը մեկուկես տարեկանի փոխարեն՝ երկու տարեկան:

ՀՀ վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի մոտ 2021 թվականի նոյեմբերի 1-ին կայացած՝ ՀՀ 2022 թվականի պետական բյուջեով նախատեսված ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ծրագրերի և միջոցառումների մասին խորհրդակցության արձանագրության 1-ին կետի 1-ին ենթակետի «ժ») պարբերությամբ տրված հանձարարականի շրջանակներում նախագծով նախատեսվող փոփոխություններից կարելի է նշել հետևյալները.

- ✓ Լրացվել են նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը՝ սահմանվել են այն դեպքերը, երբ աշխատանքային հարաբերությունները դադարում են օրենքի ուժով, հստակեցվել են աշխատողին աշխատանքից ազատելը ձևակերպելու մասին դրույթները, ամրագրվել են աշխատողի վերջին աշխատանքային օրը որոշելու համար անհրաժեշտ նորմերը.
- ✓ Գործատուի առարկության բացակայության պարագայում սահմանվում է ավելի ճկուն մեխանիզմներ աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար: Մասնավորապես, սահմանվում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատանքից ազատվելու մասին դիմումում նշված ժամկետում՝ չպահպանելով Օրենսգրքով սահմանված նախապես ծանուցման 30-օրյա ժամկետները: Նշված կարգավորմամբ լուծում է տրվում մի խնդրի, որը բավականին շատ դատական վեճեր էր առաջացնում.
- ✓ Միաժամանակ սահմանվել է աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման պարագայում աշխատողի կողմից ծանուցման ժամկետները չպահպանելու և գործատուի առարկության դեպքում՝ աշխատողը պարտավոր է գործատուին վճարել տուժանք՝ ծանուցման յուրաքանչյուր ժամկետանց օրվա համար՝ միջին օրական աշխատավարձի չափով, բայց ոչ ավելի, քան միջին ամսական աշխատավարձը.
- ✓ Նախագծով սահմանվել է աշխատանքային հարաբերությունների ծագման վայրի վերաբերյալ համապատասխան դրույթ, որը հնարավորություն է տալիս հստակ որոշելու, թե երբ են աշխատանքային հարաբերությունները համարվում ծագած Հայաստանի Հանրապետության տարածքում: Ընդ որում, Նախագծով ամրագրվել են աշխատանքային հարաբերությունները Հայաստանի Հանրապետության տարածքում ծագած համարվելու հիմքերը յուրաքանչյուր այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է այն փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով փոխանակելով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը վերը նշված կապի միջոցներով աշխատողին ուղարկելով.
- ✓ Սահմանվում է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև փոստային եղանակով կամ էլեկտրոնային հաղորդակցությունն ապահովող կապի միջոցով այն կողմերի միջև

փոխանակելով.

- ✓ Լրացվել է աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու պատճառով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը.
 - ✓ Նախագծով ներդրված նոր կառուցակարգերով նախատեսվում է կարգավորել նաև մասնագիտական ուսուցման հետ կապված հիմնական հարաբերությունները: Մասնավորապես, սահմանվել է մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրի ինստիտուտը, ընդ որում, մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագիրը կարող է կնքվել ինչպես աշխատանքի ընդունվող անձի, այնպես էլ արդեն իսկ աշխատող հանդիսացող անձի հետ: Նախատեսվել են մասնագիտական ուսուցում անցած անձի կողմից մասնագիտական ուսուցումից հետո գործատուի մոտ աշխատանքի ընդունվելուց հրաժարվելու կամ մասնագիտական ուսուցման մասին պայմանագրով նախատեսված ժամանակահատվածում գործատուի մոտ աշխատելու պարտականությունը չկատարելու դեպքում գործատուի երաշխիքները, ինչպես նաև մասնագիտական ուսուցման ընթացքում աշխատանքի ընդունվող անձի և աշխատողի երաշխիքները.
 - ✓ Հստակեցվում են աշխատավարձից պահումների և գանձումների դեպքերը: Նախատեսվում է չաշխատած օրերի համար վճարված գումարի գանձում կատարել նաև այն դեպքերում, երբ աշխատողն ազատվում է աշխատանքից որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը լրանալու դեպքում, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ.
 - ✓ Հստակեցվում է աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման կարգավորումն այն դեպքերի համար, երբ աշխատողը երկուսուկես աշխատանքային տարի անընդմեջ խուսափում է կամ հրաժարվում է իրեն հասանելիք ամենամյա արձակուրդի կամ դրա մի մասի տրամադրումից՝ չներկայացնելով ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմում: Այս պարագայում, նախատեսվում է, որ աշխատողին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամանակահատվածը կարող է որոշվել գործատուի կողմից, իսկ ամենամյա արձակուրդը կամ դրա մի մասը տրամադրելու մասին գործատուի անհատական իրավական ակտն ընդունվել առանց աշխատողի՝ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու մասին դիմումի առկայության,
 - ✓ Աշխատանքի ընդունման ժամանակ պարտադիր պահանջվող փաստաթղթերի ցանկից հանվել է սոցիալական ապահովության քարտի կամ սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանքի կամ հանրային ծառայության համարանիշի կամ հանրային ծառայության համարանիշ չունենալու մասին տեղեկանքի պարտադիր պահանջը, եթե աշխատանքի ընդունվողը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունում բնակության իրավունք (կացության կարգավիճակ) չունեցող օտարերկրյա քաղաքացի կամ քաղաքացիություն չունեցող անձ և փաստացի չի գտնվելու Հայաստանի Հանրապետությունում:
- Նախագծի մշակման ընթացքում, Օրենսգրքի առանձին դրույթներն Աշխատանքի միջազգային

կազմակերպության կոնվենցիաների և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու նպատակով կատարվող փոփոխությունների համար, հաշվի են առնվել նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից վերոնշյալ կոնվենցիաների վերաբերյալ ներկայացված զեկույցների շրջանակներում Կոնվենցիաների և հանձնարարական-առաջարկների կիրարկման հարցերով ԱՄԿ փորձագետների կոմիտեի ուղիղ հարցումները և դիտարկումները, ինչպես նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի տարբեր հոդվածների վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի մեկնաբանությունները, Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրությունում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի հետ կապված հնարավոր անհամապատասխանությունների վերաբերյալ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովի եզրահանգումները:

Նախագիծը տարբեր փուլերում քննարկվել է Ազգային ժողովի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի ներկայացուցիչների հետ: Ազգային ժողովի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի հետ համատեղ, Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի աջակցությամբ, կազմակերպվել է թվով 4 քննարկում (2021 թվականի հոկտեմբերի 14-ին և դեկտեմբերի 23-ին, 2022 թվականի փետրվարի 28-ին և մարտի 10-ին): 2021 թվականի դեկտեմբերի 23-ին, 2022 թվականի փետրվարի 28-ին և մարտի 10-ին կազմակերպված քննարկումներին հրավիրվել են նաև սոցիալական գործընկերները (Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը): Վերոնշյալ քննարկումների արդյունքներով Նախագիծը ենթարկվել է համապատասխան լրամշակումների:

Նախագիծը կարծիքի է ներկայացվել նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ներկայացված դիտարկումների հիման վրա ևս այն լրամշակվել է:

2022 թվականի ապրիլի 29-ին Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը Ազգային ժողովի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի հետ համատեղ, Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի աջակցությամբ, կազմակերպել է Նախագծի հանրային քննարկում՝ հետաքրքրված կազմակերպությունների և կողմերի մասնակցությամբ: 2022 թվականի հունիսի 2-ին դարձյալ Ազգային ժողովի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովի հետ համատեղ, Միջազգային հանրապետական ինստիտուտի աջակցությամբ, կազմակերպվել է ևս մեկ հանրային քննարկում խոշոր գործատուների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ:

Նախագծում կատարվել են մի շարք փոփոխություններ 2022 թվականի դեկտեմբերի 21-ին Նախագծի՝ Սոցիալական նախարարական կոմիտեում քննարկումից հետո՝ համաձայն կոմիտեում քննարկման արդյունքների և կոմիտեի նիստի N ԿԱ/378-2022 արձանագրությամբ ներկայացված առաջարկների: Մասնավորապես.

- ✓ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում աշխատողների քանակի կամ հաստիքների կրճատման համար հիմք հանդիսացող «արտադրության ծավալների փոփոխման» պայմանը փոխարինվել է «աշխատանքի ծավալների փոփոխման» պայմանով (Նախագծի 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «բ» պարբերություն): Այս փոփոխությամբ պայմանավորված՝ նույնաբովանդակ փոփոխություն է նախատեսվել նաև Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասում: Մասնավորապես աշխատանքի էական պայմանի փոփոխության համար հիմք հանդիսացող «արտադրության ծավալների փոփոխում» բառերը նախատեսվել է փոխարինել «աշխատանքի ծավալների» բառերով (Նախագծի 44-րդ հոդվածի 1-ին մաս):
- ✓ փոփոխություններ են նախատեսվել Օրենսգրքի համապատասխանաբար 108-րդ և 216-րդ հոդվածներում Օրենսգրքով կորոնավիրուսային հիվանդությանը (COVID-19 համավարակին) վերաբերող կարգավորումների մասով՝ այդ կարգավորումները նախատեսելով տարածել բոլոր վարակիչ հիվանդությունների նկատմամբ (Նախագծի 46-րդ և 101-րդ հոդվածներ):
- ✓ Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացված 14-րդ կետը, որով առաջարկվում էր աշխատանքային պայմանագիրը լուծել առանց հիմնավորման՝ վճարելով Օրենսգրքով սահմանված արձակման նպաստն ու դրամական հատուցումը (Նախագծից հանվել է 52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ե» պարբերությունը):
- ✓ Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածով սահմանված աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում ներառվող պարտադիր պայմանների մեջ նախատեսվել է ներառել նաև աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված գործատուի և աշխատողի կողմից միմյանց ծանուցելու եղանակները (Նախագծի 37-րդ հոդվածի 10-րդ մաս):
- ✓ աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերի մեջ՝ Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում (որով սահմանվում են Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով նախատեսված աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքերը)՝ առաջարկվել է լրացնել նոր հիմք՝ տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտի կարգավորման հնարավոր դեպքերը (Նախագծի 58-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում լրացվող նոր 5-րդ կետ):
- ✓ նախատեսվել է Օրենսգրքից հանել (ուժը կորցրած ճանաչել 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը) գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքն այն դեպքում, երբ գործատուն իրավունք ուներ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, երբ համապատասխան հիմքը նախատեսված էր աշխատանքային պայմանագրում (52-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ե» պարբերություն):

- ✓ Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նախատեսված փոփոխությունը, որով առաջարկվել էր վերանայել առանձին կատեգորիայի աշխատողների օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի տևողությունը (Նախագծի՝ կոմիտեում քննարկված տարբերակի 67-րդ հոդվածի 2-րդ մասը)։
- ✓ վերանայվել է երեխային կրծքով կերակրող կնոջը երեխային կերակրելու համար յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ տրամադրվող լրացուցիչ ընդմիջման մասով կարգավորումը՝ հանվել է երեխային կրծքով կերակրելու պայմանը և նախատեսվել, որ բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ, կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ լրացուցիչ ընդմիջում է տրամադրվում մինչև երկու տարեկան երեխա ունեցող կնոջը՝ մինչև երեխայի երկու տարին լրանալը (Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ մասի փոփոխությունը, Նախագծի լրամշակված տարբերակի 117-րդ հոդված)։
- ✓ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու համար գործատուի կողմից պահանջվող փաստաթղթերի ցանկում նախատեսվել է հստակեցնել, որ սոցիալական ապահովության քարտ կամ սոցիալական ապահովության քարտ չունենալու մասին տեղեկանք կամ հանրային ծառայության համարանիշ կամ հանրային ծառայության համարանիշ չունենալու մասին տեղեկանք չի ներկայացվում այն դեպքերում, երբ աշխատանքի ընդունվողը հանդիսանում է Հայաստանի Հանրապետությունում կացության կարգավիճակ չունեցող օտարերկրյա քաղաքացի կամ քաղաքացիություն չունեցող անձ և փաստացի չի գտնվելու Հայաստանի Հանրապետությունում (Նախագծի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի «ա» պարբերություն)։
- ✓ Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 75-րդ հոդվածում նախատեսված փոփոխությունը։
- ✓ վերանայվել են չվճարվող արձակուրդի տրամադրմանը վերաբերող կարգավորումները (Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ, 4-րդ, 5-րդ կետերում նախատեսվել է չվճարվող արձակուրդի օրերը սահմանել աշխատանքային օրերով, 4-րդ կետում հստակեցվել է, թե ովքեր են ընտանիքի անդամները, միաժամանակ 4-րդ կետում սահմանվել է, որ ընտանիքի մահացած անդամի թաղման դեպքում տրամադրվող չվճարվող արձակուրդի օրերը կարող են կազմել մինչև 3 աշխատանքային օր (Նախագծի 86-րդ հոդվածի 1-ին մաս),
- ✓ նախատեսվել են փորձնակության (internship) ինստիտուտի համապատասխան կարգավորումներ։ Այս կապակցությամբ հարկ է նկատել, որ «կրթություն-աշխատաշուկա» արդյունավետ փոխառնչությանը, որակյալ աշխատուժի ձևավորմանը կամ աշխատաշուկայում մրցունակության բարձրացմանը նպաստելու, ինչպես նաև երիտասարդներին կամ առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործող այլ անձանց՝ աշխատաշուկայի միտումներին ծանոթանալուն և աշխատաշուկայում ինտեգրվելուն աջակցելու նպատակով նախագծով ընդհանուր սահմանվում են գործատուի մոտ աշխատանքային փորձառություն ձեռք բերելու վերաբերյալ կարգը, փորձնակի հասկացությունը, պայմանագրային կարգավորումների շրջանակներում իրավունքների և պարտականությունների

ամրագրման, փորձնակին հավաստագրի տրամադրման, ինչպես նաև այլ ընթացակարգային կարգավորումներ: Տարբեր չարաշահումներից խուսափելու նպատակով՝ նախատեսվում է նաև, որ գործատուն հաշվառի իր մոտ աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպման շրջանակներում ներգրավվող փորձնակներին՝ էլեկտրոնային եղանակով հարկային մարմին ներկայացնելով փորձնակի գրանցման հայտ: Նշված հաշվառման մեխանիզմների համապարփակ կարգավորման համատեքստում նախագծի փաթեթում ներառվել են նաև ևս երկու նախագծեր՝ «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» և «Եկամտային հարկի, շահութահարկի և սոցիալական վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» օրենքում լրացում կատարելու մասին» օրենքների նախագծերը, որոնցով սահմանվում են Պետական եկամուտների կոմիտեի կողմից վարվող բազայում փորձնակին հաշվառելու իրավական հիմքն ու կարգը:

3. Կապը ռազմավարական փաստաթղթերի հետ. Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն 2050, Կառավարության 2021-2026թթ. ծրագիր, ոլորտային և/կամ այլ ռազմավարություններ.

ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի N 1363-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության ծրագրի 4-րդ՝ «Մարդկային կապիտալի զարգացում» բաժնի 4.6-րդ՝ «Աշխատանք և սոցիալական պաշտպանություն» ենթաբաժնում նախատեսվել է, որ արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրացման նպատակով պարզեցվելու և բարելավվելու են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները՝ համապատասխանեցվելով նաև ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջներին:

ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի N 1363-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության ծրագրի 2-րդ՝ «Տնտեսություն» բաժնում էլ նախատեսվել է, որ բարելավվելու է աշխատանքային օրենսդրությունը, մասնավորապես գործատու-աշխատող պայմանագրային հարաբերությունների այնպիսի կարգավորումներ կսահմանվեն, որոնք նպաստում են և՛ բիզնեսի, և՛ մասնագետի կայուն զարգացմանը:

«Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն, 2050» փաստաթղթում, որպես հանրային պահանջարկ նշված է, Արժանապատիվ Հայաստանը, որտեղ ստեղծված են արժանապատիվ կյանքի բոլոր պայմանները՝ առողջության, կրթության, աշխատանքի և հանգստի համար, ինչպես և ընտանիքում ապրում են արժանապատիվ և միմյանց նկատմամբ հոգատար կյանքով:

Նախագծով ներկայացվող փոփոխությունները միտված են վերոնշյալ փաստաթղթերում վկայակոչված նպատակների իրացմանը:

4. Լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտության վերաբերյալ

Նախագծի ընդունման կապակցությամբ լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտությունը բացակայում է.

5. Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք

Նախագիծը մշակվել է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից:

6. Ակնկալվող արդյունքը

Նախագծի ընդունմամբ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի առանձին դրույթները կհամապատասխանեցվեն Սահմանադրությանը և Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, կվերացվեն օրենսդրական որոշակի բացերն ու Օրենսգրքի ներքին հակասությունները, կհստակեցվեն տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող մի շարք դրույթներ, կբացառվի կամ նվազագույնի կհասցվի իրավակիրառ պրակտիկայում նախկինում ի հայտ եկած մի շարք խնդիրների հետագա առաջացումը, կներդրվեն աշխատանքային հարաբերությունների լիարժեք կարգավորման համար անհրաժեշտ լրացուցիչ կառուցակարգեր, ինչպես նաև աշխատողների և գործատուների օրինական շահերի պաշտպանության և դրանց ողջամիտ հավասարակշռման ապահովմանն ուղղված առավել արդյունավետ մեխանիզմներ:

Նախագծով առաջարկվող իրավական լուծումները հնարավորություն կընձեռեն առավել մանրամասն կարգավորել Օրենսգրքով նախատեսված հարաբերությունների մի շարք առանձնահատկություններ, վերացնել Օրենսգրքի գործողության ոլորտում իրավական որոշակիության սկզբունքի խաթարման որոշակի դեպքերը:

Միաժամանակ, Նախագծի ընդունմամբ աշխատողների համար կստեղծվեն լրացուցիչ սոցիալ-աշխատանքային երաշխիքներ: