



ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐԻ ՓԱՍՏԱԹՈՒՂԹ (1)

աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված քաղաքականությունների բարելավման նպատակով

Փաստաթուղթը մշակվել է՝

«Արմավիրի զարգացման կենտրոն» հասարակական կազմակերպության պատվիրակմամբ՝ Եվրոպական միության համաֆինանսավորմամբ իրականացվող **«Հանուն աշխատանքի, հաշվետու և ներառական աշխատաշուկայի նախաձեռնություն»** ծրագրի շրջանակներում **սեպտեմբերի 16-ին** հրավիրված **աշխատանքային խմբի քննարկման արդյունքում**։

*Այս հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ։
Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում հեղինակը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները։*

Երևան - 2022

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԱԽԱԲԱՆ.....	3
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆ ՈՒ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ.....	3
ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.....	4
ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ.....	5
ՀԱՎԵԼՎԱԾ.....	7

ՆԱԽԱԲԱՆ

Քաղաքականության փաստաթղթերը նախագծելու նպատակով նախ մշակվել են հարցադրումներ՝ ուղղված ավանդական զբաղվածության և գիգ տնտեսության շրջանակում աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորմանը, ռիսկերի կառավարմանը, աշխատաշուկայի ներկա պահանջներին համընթաց կողմերի իրավունքներն ու պարտականություններն իրացնելու գործընթացում խնդիրների լուծման իրավական դաշտի վերանայմանը:

Այդ նպատակով համագործակցություն է սկսվել ոլորտային գործատուների միությունների, առանձին գործատուների, մարդկային ռեսուրսների մասնագետների և շահագրգիռ այլ կողմերի հետ: Կազմակերպվել են հանդիպում-քննարկումներ, անհատական զրույցներ, որոնց ընթացքում հավաքագրված տեղեկատվության հիման վրա մշակվել են աշխատանքային իրավահարաբերությունների բարելավմանն ուղղված քաղաքականության բարելավման առաջարկներ:

Սույն առաջարկի մշակման նպատակով հրավիրված հանդիպում – քննարկումն անցկացվել է սեպտեմբերի 16-ին, 2022թ.: Հաշվի առնելով աշխատանքային իրավահարաբերություններում հաճախակի հանդիպող փոփոխությունները, իրավասու պետական կառավարման մարմնի՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից 2022թ. նախաձեռնված օրենսդրական փոփոխությունների շրջանակում քննարկումները շահագրգիռ կողմերի հետ շարունակվել են մինչև դեկտեմբեր ամիսը:

Առաջարկները կշրջանառվեն և կներկայացվեն պատկան մարմիններին և շահագրգիռ կողմերին՝ ակնկալելով դրանք դիտարկել իրավական դաշտի բարեփոխումների շրջանակում:

ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆ ՈՒ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ

Հիմնական նպատակն է «Հանուն աշխատանքի. հաշվետու և ներառական աշխատաշուկայի նախաձեռնություն» ծրագրի շրջանակներում շահագրգիռ կողմերի ներգրավմամբ ձևակերպել քաղաքական միջամտությունների առաջարկների փաստաթուղթ՝ իրավասու մարմիններին ներկայացնելու համար:

Հիմնական խնդիրներ են՝

- քննարկել աշխատանքային իրավահարաբերություններին վերաբերող համաշխարհային և Հայաստանի աշխատաշուկաների հիմնական մարտահրավերները,
- դուրս բերել գործատու – աշխատող հարաբերություններում կանխատեսվող և հաճախ հանդիպող, իրավական կարգավորում պահանջող ռիսկերը,
- քննարկել մասնակիցների առաջարկները,
- արձանագրել աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման նոր փոխակերպող լուծումներ:

ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Առաջարկները մշակվել են հրավիրված աշխատանքային հանդիպում-քննարկման ընթացքում: Նախապես մշակված բաց հարցադրումների միջոցով մասնակիցները նախ ներկայացրել են աշխատանքային իրավահարաբերություններում ամենահաճախ հանդիպող խնդիրները և ապա՝ իրենց կողմից առաջարկվող լուծումները, կարգավորման առաջարկները:

Աշխատանքային քննարկմանը մասնակցել են տարբեր ոլորտի պատասխանատուներ, գործատուների, ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի, հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ, մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետներ և այլք:

Հանդիպման ընթացքում քննարկվել են թեմաներ հետևյալ հիմնական ուղղություններով՝

- Ավանդական զբաղվածության շրջանակում գործատու-աշխատող իրավահարաբերություններում հաճախ հանդիպող խնդիրներն ու լուծումները,
- Աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորումները միջազգային պրակտիկայում և կիրառման հնարավորությունները Հայաստանում:

Հանդիպում-քննարկումից հետո շարունակվել են անհատական զրույցներն ու էլեկտրոնային նամակագրության միջոցով կապի պահպանումը մասնակիցների հետ՝ հստակեցնելու ներկայացված առաջարկները:

ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

- Հստակեցնել «պատշաճ ծանուցում» եզրույթն ըստ դեպքերի և կոնկրետացնել ծանուցման եղանակները:
- Հստակեցնել «չնորմավորված աշխատանք» եզրույթը:
- Վերանայել ԱՕ Հոդված 95-ով սահմանված որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերի պայմանները՝ հնարավորություն տալով սահմանափակել աշխատանքային հիմնական իրավունքներից, օրինակ՝ ամենամյա արձակուրդից օգտվելու իրավունքը:
- Վերոնշյալ առաջարկի շրջանակում անհրաժեշտ է հստակ սահմանել նաև, որ կես դրույքով աշխատողները չպետք է օգտվեն լրիվ դրույքով աշխատողների համար՝ գործող օրենսդրությամբ, ընկերության քաղաքականությամբ՝ նախատեսված արտոնություններից/ առավելություններից (օրինակ՝ արձակուրդի օրերի տևողության, ապահովագրական քաղաքականության և այլ մասով):
- Ազատականացնել աշխատանքային պայմանագրում աշխատանքի վայր/հասցե պարտադիր պայմանը՝ նույն ընկերության մի խանութ/սրահ/վաճառքի տարածքից մեկ այլ խանութ/սրահ/վաճառքի տարածք պարբերաբար տեղափոխելու դեպքում հեշտացնելով կարգավորումները, հաճախակի ծանուցումներից և նոր համաձայնագրերից խուսափելու համար:
- Վերանայել ԱՕ Հոդված 163-ը (ամենամյա արձակուրդը մասերով տալը)՝ ազատականացնելով ամենամյա արձակուրդի տրամադրման ժամկետները, որոնք գործող օրենսդրությամբ սահմանված է առնվազն 10 կամ 12 աշխատանքային օր:
- Եթե աշխատողը չի ցանկանում վերցնել իր կուտակած ամենամյա արձակուրդը, գործատուն իրավունք ունենա իմպերատիվ ուղարկել աշխատողին արձակուրդ հրամանով՝ հիմք ընդունելով աշխատողների ամենամյա արձակուրդների պլանավորման տարեկան փաստաթուղթը:
- Աշխատողի վերապատրաստումը կարգավորող դրություններում առաջարկվում է հղում անել ոչ միայն «ուսումնական հաստատություն»

հասկացությունը, այլև ներառել մասնագիտական որակավորման հաստատությունները, որոնք կարող են չունենալ «ուսումնական հաստատության» կազավիճակ:

- Առաջարկվում է անդրադարձ կատարել միջազգային պրակտիկայում լայնորեն տարածում ունեցող սահմանափակող կովենանտներին, որոնք այսօրվա դրությամբ օգտագործվում են տեղական գործատուների կողմից: Մասնավորապես, խոսքը վերաբերում է non-compete, non-solicitation, confidentiality դրույթներին (և այդ հանգամանքներով պայմանավորված աշխատողին աշխատանքից ազատման հնարավորությանը), որոնք որոշակի իրավիճակներում պաշտպանում են գործատուի շահերը անբարեխիղճ գործողություններից: Հարկ է նկատի ունենալ, որ դատական պրակտիկայում ունենք դեպքեր, երբ այս տիպի կովենանտները ճանաչվել են վավեր, սակայն այնուհանդերձ օրենսդրական պրակտիկա առկա չէ:
- Առաջարկվում է քննարկել միջազգային պրակտիկայում ընդունված «garden leave» ինստիտուտի ներդրման հնարավորությունը: Սրա էությունը կայանում է նրանում, որ գործատուն իրավունք է ստանում չթույլատրել աշխատողին ներկայանալ աշխատանքի (եթե օրինակ առկա են հիմնավոր կասկածներ աշխատողի բարեվարքության վերաբերյալ)՝ վերջինիս վճարելով աշխատավարձը կամ դրա մի մասը: Այսպիսի հնարավորության բացակայությունը ևս որոշակի խնդիրներ է առաջացնել գործատուների համար: Ի լրումն, այս հնարավորությունը նաև շատ կարևոր է անչափահասների հետ աշխատող հաստատությունների համար, երբ օրինակ՝ հաստատությունը ներքին քննություն է անցկացնում որևէ պատահարի շուրջ և մինչ ներքին քննության ավարտը հարկավոր է սահմանափակել մասնակիցների շփումը և/կամ մուտքը հաստատություն:
- Պետք է նախատեսվի հնարավորություն վերոգրյալ կովենանտները խախտելու պարագայում՝ տուգանքի կամ այլ թույլատրելի տեսքով, որոնք ևս այս պահին գործող օրենսդրությամբ (աշխատանքային) բացակայում են:
- Անհրաժեշտ է հնարավորինս ազատականացնել աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտը: Օտարերկրյա կապիտալում ընկերությունների պարագայում անհրաժեշտ է սահմանել կամ հստակեցնել էլեկտրոնային հաղորդակցության միջոցներով տեղեկատվություն/փաստաթղթեր փոխանակելու հնարավորությունը (օրինակ՝ DocuSign, Adobe Sign ստորագրված փաստաթղթերի փոխանակում և այլն):

ՀԱՎԵԼՎԱԾ

Մասնակիցների ցանկ