

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱԾԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԱԳՐԵՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Սույնով ներկայացնում ենք ԹԻՀԿ առաջարկությունները ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հեղինակած և 24.10.2017թ. հանրային քննարկման դրված «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ: Նախագծով առաջարկվող խմբագրական բնույթի մի շարք առաջարկներ միանշանակ ընդունելի են (օրինակ՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ, 114-րդ, 130-րդ, 159-րդ և այլ հոդվածների վերաբերյալ), քանի որ հստակություն են մտցնում իրավական կարգավորումներում, ինչի արդյունքում նորմի որոշակիությունը բացառում է դրա տարընթերցման հնարավորությունը:

Կարևորելով աշխատանքային հարաբերություններում կողմերի համագործակցությամբ սոցիալական ու տնտեսական խնդիրների շուրջ արդյունավետ և փոխշահավետ որոշումների կայացումը, այդուհանդերձ մտահոգություն ենք հայտնում Նախագծի մի շարք կարգավորումների վերաբերյալ, որոնք իրավակիրառ պրակտիկայում աշխատանքի շահագործման կամ խտրականության դրսևորման պատճառ և ամիթ կարող են հանդիսանալ: Մասնավորապես,

- 1) Անընդունելի է Նախագծի 2-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը, որով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 5-րդ հոդվածում ավելացնել դրույթ այն մասին, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուները կարող են չընդունել ներքին իրավական ակտեր և փոխարենը ներքին իրավական ակտերով կարգավորման ենթակա պայմանները ներառել աշխատանքային պայմանագրում: Այս դեպքում պայմանագրի օրինակելի ձևը սահմանում է աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարը:

Եթե այս կարգավորումը միտված է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների փաստաթղթաշրջանառության բեռի թեթևացմանը, ապա այն իր նպատակին չի ծառայում, քանի որ մեկ փաստաթղթի տեսքով ներքին իրավական ակտ ընդունելու փոխարեն գործատուն դրանով կարգավորման ենթակա պայմանները սահմանելու է անհատական աշխատանքային պայմանագրերով, ինչը նշանակում է, որ օրինակ՝ ներքին կարգապահական կանոնները շարադրվելու են ամեն աշխատողի կամ ամեն նոր աշխատանքի ընդունվողի անհատական աշխատանքային պայմանագրում՝ անտեղի ծանրաբեռնելով պայմանագրի բովանդակությունը և ծավալը: Մինչդեռ դրա փոխարեն գործատուն, այդ թվում՝ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուն, կարող է մեկ անգամ և մեկընդմիշտ ընդունել համընդհանուր կանոններ, որով կառաջնորդվեն բոլոր վարձու աշխատողները: Ոլորտի լիազորված պետական

կառավարման մարմնի ղեկավարի կողմից պայմանագրի օրինակելի ձևի սահմանումն անգամ չի թեթևացնելու անհատական պայմանագրի բովանդակությունն ու ծավալը և չի կրճատելու այն կազմելու համար գործատուի ժամանակը, քանի որ գործնականում լիազոր մարմնի կողմից կանխատեսել բոլոր ոլորտներն ու դրանց միասնական կարգավորումն ապահովելն ուղղակի հնարավոր չէ: Այսինքն, պայմանագրի օրինակելի ձևը գործատուի կողմից դեռ լրացման և տեղայնացման կարիք ունի:

Բացի այդ, առաջարկվող փոփոխությունը հակասում է գործող Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածին, քանի որ հիշյալ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով: Մինչդեռ նախագծի կարգավորումը վերաբերում է միայն աշխատանքային պայմանագրին, կարգավորումից դուրս թողնելով անհատական իրավական ակտով աշխատանքի ընդունման դեպքերը:

Առաջարկվող փոփոխությունը հակասում է նաև Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասին, որով սահմանված են աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում պարտադիր ներառման ենթական պայմանները, ի թիվս, որոնց առկա չէ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների կողմից ներքին իրավական ակտերով կարգավորման ենթակա պայմանների նշումը: Այսինքն, ստացվում է, որ Օրենսգրքի տարբեր հոդվածներ տարբեր պայմաններ են սահմանում աշխատանքային պայմանագրի կամ անհատական իրավական ակտի բովանդակության համար: Այստեղից ծագում է հաջորդ հարցը՝ վարչական պատասխանատվության հետ կապված: ՎԻՎ. օր 169.5-րդ հոդվածով սահմանված է վարչական պատասխանատվություն՝ առանց ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի ընդունման պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրի աշխատող պահելու համար: Հարց է ծագում՝ արդյո՞ք ներքին իրավական ակտերով կարգավորման ենթակա պայմանները գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների կողմից աշխատանքային պայմանագրում չներառելը ևս համարվում է օրենսդրության պահանջները չբավարարող պայմանագիր, դրանից բխող հետևանքներով: Եթե այո, ապա այս փաթեթում այդ կարգավորումն առկա չէ, եթե ոչ՝ ուրեմն այս կարգավորումն ինքնանպատակ է:

Եվ ընդհանրապես, փորձելով աջակցել գերփոքր ձեռնարկատիրությանը՝ պետք է գտնել համակարգային ընդհանրական լուծումներ, մինչդեռ առաջարկվող կարգավորումը թղթաբանության բեռի թեթևացման առումով հարց չի լուծում, փոխարենն առաջացնում է կոռուպցիոն ռիսկեր թաքնված աշխատանքի առումով: Առաջին հայացքից պարզեցված թվացող թղթաբանությունը կարող է գրավիչ լինել ձեռնարկությունների համար և չձևակերպված աշխատվողների թվի աճի «շնորհիվ» վերջիններս սկսեն գործել որպես գերփոքր ձեռնարկատիրություն:

Առավել համակարգային և ընդհանրական լուծում տալու պարագայում պետք է հրաժարվել Օրենսգրքի 5-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործատուի ներքին և անհատական իրավական ակտերը պահպանելու, հաշվառվելու և արխիվացնելու կարգավորումներից: Անհրաժեշտ է Օրենսգրքով ամրագրել դրանք էլեկտրոնային վարելու և հաշվառելու, ինչպես նաև առցանց

ծանուցելու և պատշաճ իրազեկելու կանոններ: Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների և հեռահաղորդակցման միջոցների առկայության ժամանակաշրջանում արտուրդ է թղթային հաշվառման մատյաններ վարելը և ծանուցումներ տալը, ընդ որում գերփոքրի համար դրանք ևս պարտադիր են: Սրանք վերանայելու և էլեկտրոնային համակարգին անցնելու դեպքում էապես կթեթևանա գործատուի՝ այդ թվում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի բեռը:

- 2) Խտրական է Նախագծի 5-րդ հոդվածով առաջարկվող կարգավորումը, որով Նախատեսվում է Օրենսգիրքը լրացնել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունները սահմանող նորմերով (հոդված 18.1): Քննարկվող դրույթի համաձայն՝ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունները կարող են կարգավորվել կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվել աշխատանքային պայմանագրում:

Նպատակ ունենալով նվազագույնի հասցնել աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքերում Օրենսգրքով սահմանված ծանուցելու և համաձայնագիր ստորագրելու պարտադիր գործընթացն ու թղթաբանությունը՝ (ԱՕ 105 հոդված) Նախագիծը գերփոքրի դեպքում կողմերի համաձայնությանն է թողնում այդ մեխանիզմների սահմանումը և պայմանագրում ամրագրելը, ինչը նշանակում է, որ ոչ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողի համեմատ այս աշխատողներն ընտրության հնարավորություն չեն ունենում: Գործնականում աշխատողների կողմից որևէ առաջարկ ներկայացնելը գործատուին դատապարտված է անհաջողության, քանի որ աշխատաշուկայում առաջարկի և պահանջարկի անհավասարակշռությունը հետ է պահում աշխատողին գործատուի դիրքորոշումից տարբերվող տեսակետով հայտնել, իսկ թույլ կամ չգործող արհմիությունները չեն աջակցում աշխատողի դիրքորոշման պնդմանը: Հետևաբար՝ կողմերը կարող են որևէ համաձայնության չգալ կամ սահմանել աշխատողի համար ոչ բարենպաստ պայմաններ ծանուցման, ծանուցման ժամկետի և համաձայնագրի կնքման հետ կապված, ինչն այլևս վիճարկելն անհնար է, քանի որ ամրագրված է պայմանագրում, որպես կողմերի համաձայնություն: Բացի այդ, առաջարկվող փոփոխությամբ աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունները պարտադիր կարգավորման ենթակա չեն, այլ «կարող է» եզրույթի կիրառմամբ թողնված է կողմերի հայեցողությանը: Մինչդեռ օրենքով սահմանված լինելու դեպքում գործատուն ստիպված կլիներ դրանք պահպանել:

Նույն հիմնավորմամբ անընդունելի ենք համարում նաև Նախագծի 13-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումը, ըստ որի 105-րդ հոդվածով Նախատեսված կարգավորումները չեն տարածվում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված

հարաբերությունների վրա: Այսինքն՝ աշխատանքի պայմանների վատթարացման ցանկացած դեպքում գերփոքրի մոտ աշխատողը զրկվում է դրա մասին տեղեկացած լինելու և դիրքորոշում հայտնելու իրավունքից, ինչը նշանակում է շահագործում՝ օրենքի թույլտվությամբ:

- 3) Անընդունելի է Նախագծի 14-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասում առաջարկվող լրացումը, քանի որ արհեստականորեն փորձ է արվում ապահովագրել գործատուին պայմանագրի գործողության ժամկետի լրանալը բաց թողնելու դեպքերից՝ դրանից բխող իրավական հետևանքներով:

Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն, եթե որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալուց հետո պայմանագիրը չի լուծվում սույն հոդվածով սահմանված կարգով, և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվում են, ապա պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: Առաջարկվող փոփոխությամբ Նախատեսվում է, որ այս դրույթը չի տարածվում Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված դեպքերի: Հիմնականում այս հոդվածով են սահմանված որոշակի ժամկետով պայմանագիր կնքելու թույլատրելի հիմքերը, (օրինակ՝ սեզոնային աշխատանքներ, ժամանակավորապես բացակայող աշխատողին փոխարինում և այլ) և այս հիմքերից բացի այլ դեպքերում ժամկետային պայմանագիր կնքելն արգելվում է: Առաջարկվող փոփոխությունը միտված է պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում պայմանագրի ավտոմատ դադարեցմանը, մինչդեռ անտեսվում է մի կարևոր հանգամանք, որ Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասում նշված է ոչ միայն պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու, այլև աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվելու մասին: Հենց այս վերջին փաստի ուժով է պայմանագիրը շարունակվում գործող համարվել, քանի որ աշխատողը շարունակել է աշխատել, իսկ գործատուն չի առարկել: Հետևաբար, պայմանագրի ավտոմատ լուծման մասին կարելի խոսել միայն այդ դեպքում, երբ աշխատանքային հարաբերությունները փաստացի դադարեցվել են, ինչն արդեն իսկ կարգավորված է Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 4-րդ մասով: Նոր և արհեստական կարգավորումների կարիք չկա: Բացի այդ, առաջարկվող կարգավորումը հակասում է Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասին, ըստ որի աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով, (բացառությամբ գործատուի մահվան դեպքերի), իսկ ավտոմատ դադարեցում նախատեսված չէ, և թե ինչպես պետք է այն ձևակերպվի՝ սահմանված չէ:

- 4) Արտաժամյա աշխատանքի շահագործման առումով մտահոգիչ է Նախագծի 22-րդ և 23-րդ հոդվածներով առաջարկվող Օրենսգրքի՝ համապատասխանաբար 144-րդ և 146-րդ հոդվածներում նախատեսվող փոփոխությունները:

Գործող Օրենսգրքը (հոդված 145) սահմանում է արտաժամյա աշխատանքի թույլատրելի բացառիկ դեպքերը, որից դուրս այլ հիմքով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելն արգելվում է: Բացի այդ արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելը պետք իրականացվի որոշակի սահմանափակումների հաշվառմամբ, այն է՝ իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը:

Առաջարկվող փոփոխությամբ անտեսվում են Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածով սահմանված բացառիկ դեպքերը, և թույլատրելի է դառնում կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի կատարումը, տարեկան կտրվածքով առանց ժամային սահմանափակման: Այսպիսի կարգավորմամբ մեծանում է գործատուի կողմից աշխատանքի շահագործման ռիսկը, քանի որ տարվա ընթացքում ցանկացած ժամաքանակով կարող է աշխատողին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի և միշտ պատճառաբանել, որ դա եղել է կողմերի համաձայնությամբ, քանի որ նախատեսված չէ համաձայնությունը գրավոր տալու ձևը: Մյուս կողմից աշխատողն արդարացիորեն կարող է մտավախություն ունենալ, որ արտաժամյա աշխատանք կատարելու գործատուի պահանջին չհամաձայնելը կորակվի որպես գործատուի հանձնարարության չկատարում՝ դրանից բխող բացասական հետևանքներով, ուստի և միշտ կհամաձայնի ցանկացած դեպքում և անկացած ժամաքանակով արտաժամյա աշխատանքին:

- 5) Անընդունելի և խտրական կարգավորում է Նախագծի 28-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 160-րդ հոդվածում (սակ՝ փոխկապակցված 161-րդ հոդված) առաջարկվող փոփոխությունը, քանի որ պետական և մասնավոր հատվածի աշխատողների համար սահմանվում են տարբերակված կարգավորումներ:**

Գործող Օրենսգրքի 160-րդ հոդվածով սահմանված է, որ առանձին կատեգորիայի աշխատողներին տրամադրվում է երկարացված արձակուրդ՝ 25-42 աշխատանքային օր տևողությամբ, իսկ ՀՀ կառավարության 11.08.2005թ. N1599-Ն որոշմամբ սահմանված է այդ կատեգորիայի աշխատողների ցանկը: Օրենսգրքի 161-րդ հոդվածը սահմանում է, որ որոշակի կատեգորիայի աշխատողներին, բացի տարեկան նվազագույն արձակուրդից, տրամադրվում է լրացուցիչ արձակուրդ: Այդ կատեգորիայի աշխատողների ցանկը և լրացուցիչ արձակուրդի նվազագույն տևողությունը սահմանված է ՀՀ կառավարության 11.08.2005թ. N1384-Ն որոշմամբ:

Նախագծով առաջարկվող փոփոխությամբ նախատեսվում է, որ կառավարությունը սահմանում ամենամյա երկարացված արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը, իսկ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է այն աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի: Ինչ վերաբերում է ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողություններին, ապա ըստ Նախագծի կարգավորման, դրանք սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում: Ստացվում է, որ պետությունը հրաժարվում է իր կարգավորիչ գործառույթից և ոչ միայն չի սահմանում ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող աշխատողների ցանկը, այլև չի նախատեսում գոնե այն թույլատրելի նվազագույն շեմը, որից ավելի քիչ քանակով գործատուն իրավունք չունի արձակուրդ տրամադրել հիշյալ կատեգորիայի աշխատողներին: Կարգավորումը կողմերի համաձայնությանը թողնելով, պետությունը ոչ թե խրախուսում կամ խթանում է բանակցային հարաբերությունները գործատու և աշխատողի միջև, այլ աշխատողին թողնում է

անպաշտպան անսահմանափակ լիազորություններ ունեցող և աշխատաշուկայում եղանակ թելադրող, ինչպես նաև աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական հսկողությունից դուրս գտնվող գործատուի առաջ: Վերջինս կարող է սահմանել, ասենք, կես օր երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդ, և դա համարել ողջամիտ, և սրա հետ աշխատողի չհամաձայնելու հետևանքը կլինի աշխատանքը կորցնելը:

Նկատենք, որ այս կարգավորումը վերաբերում է միայն մասնավոր հատվածին, քանի որ Նախագծով սահմանված է, որ պետական և համայնքային հիմնարկների աշխատողների համար ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները սահմանում է ՀՀ կառավարություն: Սա աշխատողների նկատմամբ ակնհայտ խտրականություն է՝ գործատուի տեսակով պայմանավորված, ինչն անթույլատրելի է:

- 6)** Նախագծի 31-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում կատարվել են փոփոխություններ և լրացումներ, մասնավորապես, խմբագրվել և հստակեցվել է հոդվածի 3-րդ մասը:

Սակայն ինչպես գործող Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածը, այնպես էլ դրանում փոփոխությունների կատարումը չի լուծել այն հիմնական անհստակությունը, որ կապված է «չօգտագործած արձակուրդ» և «արձակուրդի չօգտագործած մաս» եզրույթների հետ: Հոդվածի 3-րդ մասում խոսվում է «տեղափոխված ամենամյա արձակուրդ»-ի մասին (չօգտագործած արձակուրդ), իսկ Նախագծով ավելացված 4-րդ մասում խոսվում է «արձակուրդի չօգտագործած մաս»-ի մասին: Նորմը իրավական որոշակիության առումով խնդրահարույց է և ակնհայտ է, որ հստակեցման կարիք ունի, քանի որ իրավակիրառ պրակտիկայում խնդիրն հետևյալն է՝ ի վերջո տեղափոխման ենթակա է ամենամյա չօգտագործած արձակուրդը, թե՞ ամենամյա չօգտագործված արձակուրդի մա՛սը, կամ գուցե՞ երկուսն էլ ենթակա են տեղափոխման:

- 7)** Անընդունելի և խտրական կարգավորում է Նախագծի 39-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածում և Նախագծի 40-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը, քանի որ, բացի պետական և մասնավոր հատվածի աշխատողների համար տարբերակված կարգավորումներից, պարունակում են աշխատանքի շահագործման մեծ ռիսկեր:

Գործող Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածով սահմանված են ոչ պակաս 30 և 50 տոկոս հավելումներ վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների կատարման դեպքում: Այդպիսի աշխատանքների ցանկը սահմանված է ՀՀ կառավարության 02.12.2010թ. N1698-Ն որոշմամբ: Նախագծի առաջարկվող կարգավորմամբ վնասակար և առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկն այլևս չի սահմանվելու պետության կողմից, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կողմերն են սահմանելու հավելումների չափը: Այսպիսի կարգավորումների հետ կապված Նախագծի հիմնավորումներում շեշտադրված է ԱՄԿ 87 կոնվենցիայի պահանջների կատարումը, որպես արհմիությունների դերի բարձրացմանն ուղղված քայլ: Սակայն սրանով արհմիությունները ոչ միայն չեն հզորանա, այլև որևէ պայման թելադրելու իրավունք չեն ունենա, քանի որ վնասակարության համար հավելում սահմանելը, ըստ Նախագծի, իմպերատիվ պահանջ չէ, այլ հայեցողություն: 183-րդ հոդվածի առաջարկվող

ձևակերպմամբ այն աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, կարող է վճարվել հավելում, կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափով: Այսինքն, եթե գործատուն որոշի, որ որևէ հավելում չի սահմանում, ապա աշխատողը նրան պարտադրել չի կարող և որևէ իրավական լծակ չունի գործատուի որոշման վրա ազդելու համար:

Նույնը վերաբերում է գիշերային և արտաժամյա աշխատանքի հավելումներին: Գործող Օրենսգրքի 184-րդ հոդվածով սահմանված են ոչ պակաս 30 և 50 տոկոս հավելումներ, իսկ առաջարկվող կարգավորմամբ այդ չափը որոշելը թողնված է կողմերի համաձայնեցմանը:

Նկատենք, որ վնասակարության և արտաժամյա ու գիշերային աշխատանքի վարձատրության հետ կապված կարգավորումներում պետական և մասնավոր հատվածի աշխատողների համար տարբերակված մոտեցում է ցուցաբերված: Նախագծի հիշյալ հոդվածների համաձայն՝ պետական և համայնքային հիմնարկների աշխատողների համար վնասակարության և արտաժամյա ու գիշերային աշխատանքի հավելումների չափը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը: Սա ակնհայտ խտրականության ևս մեկ դրսևորում է: Պետությունը չեզոք վարքագիծ դրսևորելու փոխարեն, որպես կարգավորման հնարավոր տարբերակ, պետք է սահմանի թույլատրելի նվազագույն շեմը, (պետական և համայնքային հիմնարկների աշխատողների համար այն կարող է լինել առավելագույնը), որից ցածր գործատուն և աշխատողը սահմանելու իրավունք չունեն և բանակցեն այդ շեմից սկսած:

8) Հստակեցման կարիք ունի Նախագծի 44-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 201.1-րդ հոդվածում առաջարկվող խմբագրական փոփոխությունը:

Թե գործող Օրենսգրքի 201.1-րդ հոդվածում և թե առաջարկվող խմբագրությամբ տարբերակում երկու սուբյեկտ է նշված՝ «աշակերտ» և «աշխատանքի ընդունվող անձ», սակայն գործատուի վճարման պարտականությունը վերաբերում է միայն աշակերտին: Տերմինների այս շփոթը իրավակիրառ պրակտիկայում հանգեցրել է դատական վեճի: Անհրաժեշտ է հստակեցնել նորմը և սուբյեկտի համար մեկ միասնական տերմին օգտագործել:

Ընդհանուր դիտարկում աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ հսկողության մասով.

Թեև «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով անդրադարձ չկար աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական հսկողության հետ կապված հարաբերություններին և դրանց կարգավորմանը, մասնավորապես աշխատանքի տեսչությանը, սակայն աշխատանքային օրենսդրության մեջ ցանկացած փոփոխություն դառնում է ինքնանպատակ, եթե բացակայում է պետական հսկողությունը դրանց նկատմամբ: Այդ իսկ պատճառով առաջարկությունների սույն մասում անդրադառնում ենք նաև աշխատանքի տեսչության համակարգին:

Աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը ներկայումս Հայաստանում կարևորագույն սոցիալական խնդիրներից է, քանի որ երկրի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակով և գործազրկության մեծ ծավալներով պայմանավորված՝ աշխատողները խոցելի սոցիալական խավ են, որոնք աշխատանքը չկորցնելու համար հաճախ ստիպված են լինում համակերպվել ստորագուցիչ պայմաններով աշխատանք կատարելու և իրենց իրավունքների ոտնահարման հետ:

Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցում կարևոր դեր ունեն ԶՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը (այսուհետ՝ Տեսչություն): ԶՀ աշխատանքային օրենսգրքի 34-րդ հոդվածի համաձայն (այժմ՝ ուժը կորցրած) Տեսչությունը համարվում էր աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքների պահպանման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող պետական կառավարման լիազորված մարմին:

2013-2015թթ. օրենսդրական մի շարք փոփոխությունների արդյունքում աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության բնագավառում ստեղծվել է խնդրահարույց և անվերահսկելի իրավիճակ:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներով Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստանձնած պարտավորությունների կատարումն ապահովելու, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության դրույթները Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրերի պահանջներին համապատասխանեցնելու և «Աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխան արդյունավետ ու լիարժեքորեն գործող աշխատանքի տեսչության համակարգի առկայությունն ապահովելու նպատակով՝ առաջարկում ենք.

1. Վերականգնել ԶՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը՝ ապահովելու ԶՀ-ի կողմից վավերացված և 2005թ. դեկտեմբերի 17-ից ուժի մեջ մտած «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 Կոնվենցիան («Աշխատանքի տեսչության մասին» Կոնվենցիա):

2. Իրավունք վերապահել Տեսչությանը հսկողական լիազորություններ իրականացնել, վարչական վարույթներ հարուցել և օրենքով սահմանված կարգով պատասխանատվության միջոցներ կիրառել հետևյալ բնագավառների նկատմամբ՝

- աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովում՝ ապահովելու ԶՀ-ի կողմից վավերացված և 2004 թվականի մարտի 1-ից ուժի մեջ մտած Վերանայված եվրոպական սոցիալական (այսուհետ՝ Խարտիա) Խարտիան,
- օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկում ու վճարում՝ ապահովելու ԶՀ-ի կողմից վավերացված և 2005թ. դեկտեմբերի 17-ից ուժի մեջ մտած «Աշխատավարձի պաշտպանության մասին» Կոնվենցիան,

- հանգստի, այդ թվում՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրում՝ ապահովելու համար ՀՀ կողմից վավերացված և 2006թ. հունվարի 27-ից ուժի մեջ մտած «Վճարովի արձակուրդների մասին (վերանայված)» Կոնվենցիան,
- սեռային հատկանիշով պայմանավորված խտրականության բառացում՝ ապահովելու ՀՀ-ի կողմից վավերացված և 2004 թվականի մարտի 1-ից ուժի մեջ մտած Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան,
- աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և լուծման կարգի պահպանում, աշխատանքի ընդունման և ազատման մասին իրավական ակտերի պատշաճ ձևակերպում՝ ապահովելու խարտիայի 2-րդ հոդվածի պահանջի կատարումը,
- օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կոլեկտիվ պայմանագրերով (համաձայնագրերով) նախատեսված պարտավորությունների կատարում՝ ապահովելու խարտիայի 6-րդ հոդվածով սահմանված կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը:

3. Վերոնշյալ գործառույթների իրականացման համար անհրաժեշտ է, որ Տեսչությունն ունենա համապատասխան կառուցվածք՝ մարզային ստորաբաժանումներով և բավարար մարդկային ու նյութական միջոցներ, ինչը բխում է Աշխատանքի տեսչության մասին Կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածի պահանջից, այն է՝ *«Աշխատանքի տեսուչների թիվը պետք է լինի բավարար տեսչական ծառայության պարտականությունների արդյունավետ իրականացման համար...»:*

4. Տեսչության կարգավիճակը պետք է համապատասխանեցնել Աշխատանքի տեսչության մասին կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի պահանջներին, ըստ որի *«Աշխատանքի տեսչությունը գտնվում է կենտրոնական իշխանության հսկողության և վերահսկողության ներքո այնքանով, որքանով դա համատեղելի է Կապակերպության անդամի վարչական գործելակերպի հետ:»*

Ըստ այդմ, Տեսչության ենթակայության համար որպես տարբերակ առաջարկվում է կամ ոլորտային մարմնի՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ենթակայությունը կամ կառավարությանն առընթեր մարմնի կարգավիճակը: