

ՀԸԳՅ պահանջներից բխող  
բարեփոխումների  
անհրաժեշտությունն  
աշխատանքային  
օրենսդրությունում

Աննա Բարիկյան, Արսեն Իգիթյան  
2023

Փորձագիտական կարծիքը պատրաստվել է «Հայաստանում ՀԸԳՀ-ի կատարման մշտադիտարկում քաղհասարակության կողմից» ծրագրի շրջանակներում:

Փորձագիտական կարծիքի նպատակն է վերլուծել և ամփոփել ԵՄ-ՀՀ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագրում (այսուհետ՝ ՀԸԳ համաձայնագիր կամ Համաձայնագիր) աշխատանքային և սոցիալ-տնտեսական բարեփոխումների հետ կապված պահանջները, դրա համատեքստում վերլուծել ներկա պահին կատարված և կատարվելիք բարեփոխումները, անդրադարձ կատարել նաև ՀԸԳ համաձայնագրով ստանձված օրենսդրական մոտարկումների բուն գործընթացի խնդիրներին:

Փորձագիտական կարծիքը պատրաստվել է Աննա Բարիկյանի, Արսեն Իգիթյանի կողմից:

Փորձագիտական կարծիքը կազմվել է որակական մեթոդաբանության փաստաթղթային ուսումնասիրության միջոցով: Կարծիքը ներառում է ՀԸԳ համաձայնագրի կատարման ընթացքի, աշխատանքային օրենսդրության վերլուծություն և դրանց վերաբերյալ առաջարկներ:

### **Օգտագործվող հապավումներ**

ԱՄԿ – Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

ԵԱԳՀՄ – Եվրոպայի արդյունաբերությունների և գործատուների համադաշնությունների միություն (UNICE – Union of Industries and Employer’s Confederations of Europe)

ԵԱՄՀ – Եվրոպայի արհմիությունների համադաշնություն (ETUC - European trade union Confederation)

ԵՄ – Եվրոպական միություն

ՀԸԳՀ – Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագիր

ՀՀ – Հայաստանի Հանրապետություն

ՀՄՁԵԿ – Հանրային ծառայություններ մատուցող ձեռնարկությունների եվրոպական կենտրոն (CEEP - European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services)

ՄԱԿ - Միացյալ ազգերի կազմակերպություն

ՏՀԶԿ – Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն (OECD – Organization of Economic Cooperation and Development )

## ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

<b>ՀԱՄԱՌՈՏԱԳՐՈՒԹՅՈՒՆ</b>	<b>3</b>
<b>ՀԸԳՀ-ում արտացոլված աշխատանքային ու սոցիալական քաղաքականության և հարակից ոլորտների ամփոփագիր</b>	<b>4</b>
ՀԸԳՀ բարեփոխումների ընթացքը	8
Կառավարության ճանապարհային քարտեզները	8
Աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխումները	10
<b>ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ</b>	<b>16</b>
ՀԸԳ համաձայնագրով սահմանված դրույթների օրենսդրական մոտարկման, համաձայնագրի ներդրման ու կիրարկման վերաբերյալ ընդհանուր բնույթի առաջարկներ	16
Աշխատանքային և սոցիալական բնագավառում անհրաժեշտ բարեփոխումների և գործողությունների վերաբերյալ առաջարկներ	18

## ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական միության և Ատոմային Էներգիայի Եվրոպական համայնքի ու դրանց անդամ պետությունների միջև 2017 թվականի նոյեմբերի 24-ին ստորագրվել և 2021 թվականի մարտի 1-ին ուժի մեջ մտած Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիրը: Ի թիվս այլոց, Համաձայնագիրը Հայաստանի Հանրապետության համար ներառում է բարեփոխումների պարտավորություններ զբաղվածության և սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ:

Համաձայնագիրը ներդնելու համար Կառավարության կողմից հաստատվել են Համաձայնագրի կիրարկման ճանապարհային քարտեզներ, ինչպես նաև ընդունվել են համաձայնագրի մշտադիտարկման և մոտարկման վերաբերյալ մի շարք իրավական ակտեր: Միաժամանակ 2022 թվականից նախաձեռնվել է Աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումների գործընթաց, այդ թվում նաև միջազգային նորմերին համապատասխանեցնելու նպատակով:

Տվյալ փաստաթղթում վեր են հանվել Համաձայնագրի ներդրման հետ կապված խնդիրները, բացերը և թույլ կողմերը, առանձնակի ուշադրություն դարձնելով զբաղվածության և սոցիալական քաղաքականության ոլորտներին: Վերլուծության է ենթարկվել Համաձայնագրում նշված ոլորտներին առնչվող դրույթները՝ դրանք համադրելով արդեն կատարված բարեփոխումների հետ:

Ուսումնասիրության արդյունքում տրվել են մի շարք առաջարկներ, թե համաձայնագրի կատարման հետ կապված ընդհանուր դրույթի առաջարկներ, և թե աշխատանքային քաղաքականության անհրաժեշտ բարեփոխումների հետ կապված առաջարկներ:

## ՀՀԳՀ-ում արտացոլված աշխատանքային ու սոցիալական քաղաքականության և հարակից ոլորտների ամփոփագիր

Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական միության և Ատոմային Էներգիայի Եվրոպական համայնքի ու դրանց անդամ պետությունների միջև 2017 թվականի նոյեմբերի 24-ին ստորագրված, իսկ 2021 թվականի մարտի 1-ին ամբողջությամբ ուժի մեջ մտած Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրում<sup>1</sup> տեղ են գտել, ի թիվս այլոց, աշխատանքի, սոցիալական քաղաքականության, հավասար հնարավորությունների, ինչպես նաև աշխատանքի միջազգային ստանդարտների վերաբերյալ մի շարք դրույթներ և ԵՄ օրենսդրական ակտեր, որոնց պետք է մոտարկվի ՀՀ օրենսդրությունը: Ջրաղվածության և սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ դրույթներ ներառված են թե Համաձայնագրում, թե Համաձայնագրի 7-րդ հավելվածով սահմանված հրահանգներում:

Համաձայնագրով սահմանվում է, որ կողմերը պետք է լիարժեք ներդնեն աշխատանքի միջազգային ստանդարտները: Այսպես, կողմերը պարտավորվում են հարգել, խրախուսել և իրենց օրենքներում ու գործելակերպերում և իրենց ամբողջ տարածքում կիրառել աշխատանքի՝ միջազգայնորեն ճանաչված հիմնարար ստանդարտները, որոնք սահմանված են ԱՄԿ-ի հիմնարար կոնվենցիաներով և այդ կոնվենցիաների արձանագրություններով: Կողմերը պետք է նաև դիտարկեն ԱՄԿ-ի առաջնահերթային և այլ կոնվենցիաների վավերացնելու հարցը, որոնք ԱՄԿ-ի կողմից դասակարգվում են որպես թարմացված:

Բացի այդ, ըստ համաձայնագրի՝ *«Կողմերը պետք է ամրապնդեն իրենց երկխոսությունը և համագործակցությունը՝ ուղղված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ)՝ «Արժանապատիվ աշխատանք» ծրագիրը, ջրաղվածության քաղաքականությունը, աշխատավայրում առողջությունը և անվտանգությունը, սոցիալական երկխոսությունը, սոցիալական պաշտպանությունը, սոցիալական ներգրավվածությունը, կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը և խտրականության բացառումը խթանելուն, նպաստելով, ի թիվս այլի, սոցիալական համերաշխության ընդլայնմանը և կյանքի որակի բարելավմանը»:*

Բացի աշխատանքի միջազգային ստանդարտներից, Համաձայնագրով սահմանվում է կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության հետ կապված օրենսդրական բարեփոխումների անհրաժեշտությունը: Մասնավորապես, այնպիսի բիզնես գործելակերպի խթանումը, որը բխում է Բազմազգ ձեռնարկությունների համար ՏՀԶԿ ուղեցույցներից, ԱՄԿ-ի՝ 1977թ. Միջազգային ձեռնարկություններին և

<sup>1</sup> Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիր, հայերեն թարգմանություն, [https://translation-centre.am/pdf/EU\\_RA\\_AM\\_cepa\\_All.pdf](https://translation-centre.am/pdf/EU_RA_AM_cepa_All.pdf) (Accessed in Nov 2023)

սոցիալական քաղաքականությանն առնչվող սկզբունքների եռակողմ հռչակագրից, ՄԱԿ-ի Գլոբալ Պայմանագրից և ISO 26000 ստանդարտով խրախուսվող գործելակերպից:

Բազմազգ ձեռնարկությունների համար ՏՀԶԿ ուղեցույցը<sup>2</sup> վերջին անգամ թարմացվել է 2023 թվականին: Բազմազգ ձեռնարկությունները, համաձայն ուղեցույցի, սովորաբար այն խոշոր ձեռնարկություններն են, որոնք գործում են մեկից ավելի պետությունում: Ուղեցույցը տրամադրում է սկզբունքներ և չափանիշներ պատասխանատու բիզնես վարքագծի համար: Ուղեցույցն ընդգրկում է 11 բաժիններ՝ ներառյալ թափանցիկության, մարդու իրավունքների, զբաղվածության և աշխատանքային հարաբերությունների, շրջակա միջավայրի, կոռուպցիայի դեմ պայքարի, սպառողների իրավունքների և հարկային դաշտի վերաբերյալ: ՏՀԶԿ անդամ պետությունների համար ուղեցույցը պարտավորություն է սահմանում մշակել ձեռնարկությունների վարքագծի կանոններ: Այդ կանոնները կարող են ինտեգրվել ներպետական օրենսդրության մեջ: ՏՀԶԿ անդամ պետություններում ստեղծվում են հատուկ ազգային կոնտակտային մարմին (National Contact Point - NPC), որը օժտված է ՏՀԶԿ ուղեցույցի ներդրման հետ կապված գործընթացների մշտադիտարկման մանդատով: Կոնտակտային մարմինները որոշ պետություններում գործում են եռակողմ կամ քառակողմ ձևաչափով՝ ներառելով իշխանության, բիզնեսի, արհմիությունների և քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներին: 2000թ. դրությամբ կոնտակտային մարմիններին ներկայացված դիմում-բողոքների մոտ 82%-ը ներկայացվել է արհմիությունների և հասարակական կազմակերպությունների կողմից<sup>3</sup>:

Միջազգային ձեռնարկություններին և սոցիալական քաղաքականությանը վերաբերող հաջորդ գործիքը ԱՄԿ 1977թ. եռակողմ հռչակագիրն է, որն այս բնագավառում միակ գլոբալ գործիքն է, որն ընդունվել է եռակողմ ֆորմատով: Վերջին անգամ 2017 թվականին թարմացված այս փաստաթուղթը<sup>4</sup> հիմնված է ԱՄԿ աշխատանքի միջազգային ստանդարտներում արտացոլված սկզբունքների վրա: Այն կարևորում է օրենքի գերակայությունը, սոցիալական երկխոսությունը, խորհրդատվությունը բիզնեսի ներառականության, կենսակայունության և պատասխանատու վարվելակերպի համատեքստում:

---

<sup>2</sup> OECD (2023), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>

<sup>3</sup> Yildiz, Ali, *The OECD Guidelines on Multinational Enterprises: Strengths and Weaknesses* (May 18, 2019). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3390443>

<sup>4</sup> Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy, International Labour Organization, 24 March 2023, [http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS\\_094386/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm)

ՄԱԿ-ի Գլոբալ պայմանագիրն<sup>5</sup> ամրագրում է, որ կազմակերպությունների կողմից պետք է որդեգրվեն կենսակայուն և սոցիալապես պատասխանատու, հաշվետվողականության քաղաքականություններ: Այն կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության և կորպորատիվ կենսակայունության վերաբերյալ աշխարհի խոշորագույն նախաձեռնությունն է և տարածվում է բոլոր տեսակի կազմակերպությունների, ինչպես նաև իշխանությունների քաղաքականությունների վրա: Հիմնված է ՄԱԿ-ի Կայուն զարգացման նպատակների (Sustainable development goals - SDG) սկզբունքների վրա: «Կայուն զարգացման նպատակներ 2030» օրակարգն ընդունվել է 2015թ. ՄԱԿ-ի կողմից և նախատեսում է մինչև 2030թ. տարբեր ոլորտներում բարեփոխումների նպատակներ ու դրանց իրականացման օրակարգեր: Մասնավորապես, 8-րդ և 17-րդ նպատակները վերաբերում են աշխատանքային իրավունքների բարելավման, արժանապատիվ աշխատանքի, կայուն զբաղվածության, սոցիալական գործընկերության զարգացման բարեփոխումներին:

Սոցիալական պատասխանատվության ISO 26000 միջազգային ստանդարտները տրամադրում են չափանիշներ և ուղեցույցներ՝ տնտեսվարողների կողմից հանրության և շրջակա միջավայրի հանդեպ հարգալից վերաբերմունքի վերաբերյալ<sup>6</sup>:

Վերը նշված փաստաթղթերի տրամաբանությունից ելնելով՝ Հայաստանի Հանրապետությունում գործող բազմազգ ձեռնարկությունների թվին կարելի է դասել Հայաստանի էլեկտրական ցանցերը, “Վեոլիա Ջուր” ՓԲԸ-ն, “Գազպրոմ Արմենիա” ՓԲԸ-ն, “Հարավկովկասյան երկաթուղի” ՓԲԸ-ն, “Կոկա-Կոլա Հելենիկ Բոթլինգ Քամփնի Արմենիա” ՓԲԸ-ն, «ԻՄԷՔՍ Գրուպ» ՍՊԸ-ն, “Վիդիս դիսթրիբյուշն” ՍՊԸ-ն, օտարերկրյա կապիտալով աշխատող խոշոր հանքարդյունաբերական ընկերությունները և այլն: Այսպիսի ընկերությունները Հայաստանի Հանրապետության խոշորագույն գործատուներն են, որոնցում ընդհանուր առմամբ աշխատում է շուրջ 25 հազար աշխատող<sup>7</sup>:

Համաձայնագրի 7-րդ Հավելվածում սահմանված են նաև ԵՄ Խորհրդի հրահանգներ, որոնց աստիճանաբար պետք է մոտարկվի ՀՀ ներպետական օրենսդրությունը: Այդ հրահանգները կարելի է դասակարգել ըստ դրանց համար սահմանված մոտարկման վերջնաժամկետների:

1. *Մինչև 2024 թվական.* ՀՀ-ն պարտավորվում է ապահովել ռասայական, էթնիկ, տարիքի, հիվանդության, հաշմանդամության և սոցիալական պաշտպանության հետ կապված խտրականության բացառումը, ինչպես նաև կանանց

<sup>5</sup> United Nations Global Compact, <https://unglobalcompact.org/>

<sup>6</sup> ISO 26000 Social Responsibility, <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

<sup>7</sup> <https://medium.com/@igityan/hh-2022թ-խոշորագույն-մասնավոր-գործատուները-d39c1750a350>

և տղամարդկանց հավասարությունը աշխատանքի, կրթության, սոցիալական պաշտպանվածության, միավորման ազատության և այլ ոլորտներում:

2. *Մինչև 2026 թվական.* ՀՀ-ն պարտավորվում է ապահովել աշխատողների աշխատանքային պայմանագրերում մի շարք պայմանների և տվյալների մասին տեղեկատվության ներառումը, սեփականատիրոջ փոփոխման ժամանակ հիմնարկի աշխատողների իրավունքների պահպանումը, ժամկետային և ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների հանդեպ, ինչպես նաև մի շարք հատկանիշների հիմքով (այդ թվում՝ սեռական կողմնորոշման) աշխատանքում խտրականության բացառումը, առևտրում և ծառայություններում սեռի հիմքով խտրականության բացառումը: Այս ժամանակահատվածում պետք է ներդրվեն աշխատողների հետ խորհրդակցելու և աշխատողներին տեղեկություններ տրամադրելու մասին համապարփակ օրենսդրական շրջանակներ, այդ թվում՝ գործատուների պարտավորությունների և դրանք չկատարելու համար պատասխանատվության մեխանիզմներ, ինչպես նաև մայրության պաշտպանության որոշակի ստանդարտներ:

3. *Մինչև 2028 թվական.* ՀՀ-ն պարտավորվում է ներդնել օրենսդրական մեխանիզմներ՝ զանգվածային կրճատումների ժամանակ աշխատողներին տեղեկատվություն տրամադրելու և նրանց հետ պատշաճ խորհրդակցելու վերաբերյալ: Անհրաժեշտ է ՀՀ օրենսդրությունը մոտարկել ԵՄ Աշխատաժամանակի հրահանգին<sup>8</sup>՝ համապատասխանեցնելով աշխատանքային ռեժիմի, հանգստի, ինչպես նաև հերթափոխով աշխատանքի հետ կապված եվրոպական կարգավորումներին:

Հարկ է նկատել, որ Համաձայնագրի հավելվածում կան հրահանգներ, որոնք իրենցից ներկայացնում են Եվրոպական միության գործատուների միության և արհմիությունների կոնֆեդերացիայի միջև կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրեր, որոնք դարձել են ԵՄ Խորհրդի հրահանգներ<sup>9</sup>: Մա ընդգծում է ճյուղային և ազգային մակարդակներում խորհրդակցությունների և կոլեկտիվ բանակցությունների կարևորությունը:

Բացի վերը նշված կարգավորումներից, Համաձայնագրի 7-րդ Հավելվածով սահմանված են նաև առողջ և անվտանգ աշխատանքի քաղաքականությանը վերաբերող 27 ԵՄ հրահանգներ, որոնց համար մոտարկման վերջնաժամկետներ սահմանված չեն:

---

<sup>8</sup> Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32003L0088>

<sup>9</sup> EU Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A01999L0070-19990710> (latest consolidated version as of November 2023)



## ՀԸԳՀ քարտեփոխումների ընթացքը

### Վառավարության ճանապարհային քարտեզները

2019 թվականի հունիսի 1-ին ՀՀ վարչապետի կողմից ընդունվել է N 666-Լ որոշումը, որով հաստատվել է ՀԸԳ համաձայնագրի կիրարկման ճանապարհային քարտեզը<sup>10</sup>: Ճանապարհային քարտեզն իրենից ներկայացնում է համաձայնագրում ներառված որոշ պարտավորությունների ցանկ: Յուրաքանչյուր պահանջի համար նշված է այդ պահանջների կատարման համար սահմանված ժամկետը, Վառավարության կողմից նախատեսվող միջոցառումները, համակարգող գերատեսչությունները, սահմանված վերջնաժամկետները, ինչպես նաև ԵՄ-ի կողմից անհրաժեշտ աջակցությունը և ակնկալվող արդյունքը:

2021 թվականին Վարչապետի վերը նշված որոշման մեջ կատարվել է փոփոխություն, որով հաստատվել է ևս մեկ ճանապարհային քարտեզ, որտեղ ներառվել են առաջին ճանապարհային քարտեզում չներառված ոլորտները, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավունքի ոլորտը: Ճանապարհային քարտեզում տեղ են գտել միայն ՀԸԳ համաձայնագրի 7-րդ հավելվածով սահմանված ԵՄ հրահանգները, սակայն անդրադարձ չկա Համաձայնագրի 84-րդից մինչև 90-րդ, 272-ից մինչև 274-րդ հոդվածների դրույթներին, որոնք նույնպես ուղղակիորեն վերաբերում են աշխատանքային ու սոցիալական քաղաքականությանը: Չնայած, որ ճանապարհային քարտեզում տեղ են գտել առողջ և անվտանգ աշխատանքի վերաբերյալ ԵՄ հրահանգները, դրանց կատարման վերջնաժամկետ այդպես էլ չի սահմանվել՝ նշելով, որ այն կսահմանվի ՀՀ-ԵՄ Գործընկերության խորհուրդի կողմից:

Վարչապետի կողմից 2018 թվականի հուլիսի 2-ի N 906-Ա որոշմամբ<sup>11</sup> ստեղծվել է ՀԸԳ համաձայնագրի կիրարկումն ապահովող միջոցառումները համակարգող միջգերատեսչական հանձնաժողով, որը ներկայիս կազմում են ՀՀ փոխվարչապետը, ՀՀ Ազգային ժողովի մշտական հանձնաժողովների նախագահները, ոլորտը համակարգող նախարարների տեղակալները և մի քանի այլ պետական գերատեսչությունների ներկայացուցիչներ: Հանձնաժողովն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք գումարվում են ոչ պակաս, քան յուրաքանչյուր կիսամյակը մեկ անգամ: Միաժամանակ, Վարչապետի 2019 թվականի հունիսի 1-ին N 666-Լ որոշմամբ սահմանված է, որ միջգերատեսչական հանձնաժողովը կատարում է ճանապարհային քարտեզի մշտադիտարկում, իսկ համապատասխան գերատեսչությունները յուրաքանչյուր եռամսյակի ավարտից հետո 10-օրյա ժամկետում այդ հանձնաժողովին ներկայացնում են իրականացված և իրականացվող աշխատանքների վերաբերյալ ամփոփ տեղեկատվություն :

<sup>10</sup> <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=153164> (2023թ. նոյեմբերի 15-ի դրությամբ ինկորպորացված տարբերակ)

<sup>11</sup> <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=157693> (վերջին ինկորպորացիա 2023 թ. նոյեմբերի 15-ի դրությամբ)

Հանձնաժողովում միայն պետական գերատեսչությունների ներկայացուցիչներին ներառելը բավարար ներառական չէ, քանի որ այդ դեպքում քաղաքացիական հասարակության և այլ շահագրգիռ կողմերը չեն կարող մասնակցել համաձայնագրի հետ կապված բարեփոխումների ընթացքի վերաբերյալ քննարկումներին, որով նաև չի ապահովվում այդ գործընթացի թափանցիկությունը: Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների ներգրավումը հանձնաժողովում թույլ կտա ավելի ժողովրդավար և թափանցիկ դարձնել բարեփոխումները: 2023 թվականին տեղի ունեցած միջգերատեսչական հանձնաժողովին որպես դիտորդ հրավիրվել են նաև ՀՀԳ համաձայնագրի 366-րդ հոդվածով ստեղծված Քաղաքացիական հասարակության պլատֆորմի ներկայացուցիչները: Անհրաժեշտ է նշել, որ այդ հանձնաժողովի նիստերին քաղաքացիական հասարակության պլատֆորմի ներկայացուցիչների մասնակցությունը որևէ իրավական փաստաթղթով սահմանված չէ: Քաղաքացիական հասարակության պլատֆորմի կողմից ՀՀ կառավարությանը ներկայացվել են խորհրդատվական կարծիքներ, որոնք վերաբերվում են ՀՀԳ համաձայնագրի իրականացման գործընթացի մշտադիտարկմանը<sup>12</sup>: Սակայն Կառավարության արձագանքը կառուցողական համարել չի կարելի: Համապատասխան գերատեսչությունների կողմից դրանք ընկալվել են որպես օրենսդրական առաջարկություններ, որոնց տրվել են հետադարձ կարծիքներ, այդ թվում՝ խորհրդատվական կարծիքում տեղ գտած դրույթների հետ չհամաձայնվելու, հերքելու, դրանց ընդունելու նպատակահարմարությունը հարցականի տակ դնելու բովանդակությամբ: Ավելին, խորհրդատվական կարծիքների վերաբերյալ Կառավարության հետագա գործողությունները հայտնի չեն:

Ներկայումս չկա համակարգված գործիքակազմ, որով հնարավոր է մշտադիտարկել Համաձայնագրի դրույթների կատարման ընթացքը: Եթե նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը մշակվում են ՀՀԳ համաձայնագրով սահմանված պարտավորությունների կատարման նպատակով, դրանց կից հիմնավորման մեջ սովորաբար ներառված է այդ մասին նշում: Այդպիսով, բարեփոխումների գործընթացին հետևելու տարբերակներից մեկն իրավական ակտերի նախագծերի հրապարակման միասնական կայքում (e-draft.am), ինչպես նաև e-gov հարթակում ՀՀ կառավարության նիստերի օրակարգային նախագծերում ԵՄ - ՀՀ համաձայնագրի հետ կապված բանալի բառերի փնտրումն է:

Համաձայնագրով սահմանված պարտավորությունների կատարումն ինստիտուցիոնալացնելու նպատակով 2023թ. սեպտեմբերի 12-ին Ազգային Ժողովի կողմից ընդունվել է «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը<sup>13</sup>, որն ուժի մեջ է մտնելու 2024թ. հունվարի 5-ին: Նշված փոփոխություններով սահմանվում է «մոտարկում» եզրույթը, որը նորմատիվ

<sup>12</sup> <https://eu-armenia.am/քաղաքացիական-պլատֆորմ>

<sup>13</sup> <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=183520>

իրավական ակտի նախագիծ մշակելու միջոցով միջազգային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունների շրջանակում ներպետական օրենսդրության համապատասխանեցումն է առանձին ոլորտներում տվյալ միջազգային պայմանագրով նախատեսված իրավական կարգավորումներին: Նշված փոփոխություններով պարտադիր է դառնալու նորմատիվ իրավական ակտի նախագծին կցվող հիմնավորման մեջ նշել, որ նորմատիվ իրավական ակտը մշակվել է ՀՀԳ համաձայնագրի մոտարկման նպատակով:

## Աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխումները

2022 թվականին մեկնարկել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում բարեփոխումների գործընթացը<sup>14</sup>: Բարեփոխումները չեն նախաձեռնվել կոնկրետ ՀՀԳ համաձայնագրի իրականացման շրջանակներում: Համաձայն Կառավարության հիմնավորման՝ բարեփոխումների նպատակն էր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի առանձին դրույթները ՀՀ Սահմանադրությանը և Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններին համապատասխանեցնելը, օրենսդրական որոշակի բացերն ու Օրենսգրքի ներքին հակասությունները վերացնելը, տարաբնույթ ընկալման տեղիք տվող մի շարք դրույթների հստակեցնելը: ՀՀԳ համաձայնագրի շրջանակներում բարեփոխումները կմեկնարկեն առանձին՝ համաձայն Համաձայնագրով սահմանված ժամկետների: Բարեփոխումների ընթացքում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվեց 2023 թվականի մայիսի 3-ին: Փոփոխությունների և լրացումների մի մասն ուժի մեջ է մտել 2023թ. հուլիսի 31-ին, իսկ մնացածը՝ 2023թ. դեկտեմբերի 1-ին:

Վերը նշված փոփոխությունների և լրացումների ուսումնասիրությունից կարելի է եզրակացնել, որ դրանք բխում են նաև ՀՀԳ համաձայնագրից: Նշված փոփոխություններով հստակեցվել և լրացվել է աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը, որոշակի վերապահումներով այն համապատասխանեցնելով 1991 թվականի հոկտեմբերի 14-ի 91/533/ԵՏՀ հրահանգի կամ դրան փոխարինելու եկած ԵՄ խորհրդի 2019/1152 հրահանգի պահանջներին: Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի՝ գործատուն կամ նրա լիազորած անձը պարտավոր է աշխատողին աշխատանքի անցնելուց առաջ ծանոթացնել աշխատանքային պայմաններին, կոլեկտիվ պայմանագրին, ներքին կարգապահական կանոններին և այլ իրավական ակտերին, որոնք կանոնակարգում են աշխատողի աշխատանքը: Աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է երկու օրինակից, որից մեկ օրինակը տրամադրվում է աշխատողին երեք օրվա ընթացքում: Աշխատանքային պայմանագրում ցանկացած

<sup>14</sup> <https://www.e-draft.am/projects/4129/about>

փոփոխություն կամ լրացում կատարվում է կողմերի գրավոր համաձայնությամբ: Աշխատանքային պայմանագրում լրացումներ և փոփոխությունների վերաբերյալ համաձայնագիրը կնքվում է նույնպես երկու օրինակից, որից մեկը տրվում է աշխատողին: Այդ համաձայնագիրը հանդիսանում է աշխատանքային պայմանագրի անբաժանելի մասը:

Վերոնշյալ Հրահանգով սահմանվում է նաև, որ աշխատողը պետք է գրավոր տեղեկացված լինի աշխատանքային հարաբերության հիմնական պայմանների ցանկացած փոփոխության մասին: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածը վերաբերում է աշխատանքի էական պայմաններին: Այդ հոդվածում թվարկվում է՝ որ պայմաններն են համարվում աշխատանքի պայմաններ և սահմանվում է գործատուի՝ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցման պարտավորությունը: Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի վերը նշված հոդվածի՝ աշխատանքի ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում գործատուն իրավունք ունի փոփոխել աշխատողի աշխատանքի էական պայմանները: Սույն հոդվածը սահմանում է նաև, թե որոնք են հանդիսանում աշխատանքի էական պայմաններ. աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային գործառույթները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներում, բացառությամբ հետևյալ դեպքերի՝

- հիմնական աշխատավարձի չափի և (կամ) հավելումների, հավելավճարների, լրավճարների բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են,
- օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, եթե կրճատված աշխատաժամանակի վարձատրությունը և մյուս պայմանները պահպանվում են,
- հիմնական աշխատավարձի չափի և (կամ) հավելումների, հավելավճարների, լրավճարների բարձրացման, օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքերի միաժամանակյա առկայության դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են:

Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածը սահմանում է նաև, որ աշխատողը չի կարող տեղափոխվել այնպիսի աշխատանքի, որն առողջական վիճակի բերումով նրան հակացուցված է բժշկասոցիալական փորձաքննական հանձնաժողովի եզրակացությամբ, ինչպես նաև աշխատանքի ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների

փոփոխման դեպքերում երեխային փաստացի խնամող՝ արձակուրդում չգտնվող անձի՝ մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում աշխատանքի էական պայմանները չեն կարող փոփոխվել նվազ բարենպաստ պայմանների: Այն դեպքերում, երբ աշխատողը գրավոր իր համաձայնությունը չի տալիս և աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, ապա գործատուն իրավունք ունի լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

Օրենսգրքի մեկ այլ հոդվածով սահմանվում է աշխատողին աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության վերաբերյալ ծանուցման ժամկետները, ըստ որի՝ գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, մեկից մինչև հինգ տարի աշխատողին՝ 35 օր առաջ, հինգից մինչև տասը տարի աշխատողին՝ 42 օր առաջ, տասից մինչև տասնհինգ տարի աշխատողին՝ 49 օր առաջ, տասնհինգ տարուց ավելի աշխատողին՝ 60 օր առաջ, իսկ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 12-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ 3 օր առաջ: Օրենսգիրքը աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի համար ամրագրել է կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով այլ ժամկետներ սահմանելու իրավունքը:

Անհրաժեշտ է նշել, որ Հրահանգով նախատեսված դրույթներն արդեն իսկ առկա են ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունում:

ՀՀ վարչապետի 2019 թվականի հունիսի 1-ի N 666-Լ որոշման Հավելված N 2-ի համաձայն՝ ՀՀ օրենսդրությունը Խորհրդի՝ 1991 թվականի հոկտեմբերի 14-ի 91/533/ԵՏՀ հրահանգին մոտարկման արդյունքում ՀՀ-ում պետք է ամրագրված լինեն աշխատանքային վեճերի մինչդատական և դատական լուծման առավել գործուն մեխանիզմներ: ՀՀ-ում աշխատանքային վեճերը ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքով սահմանված կարգով ենթակա են դատական քննության: Համաձայն ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 210-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ դատարանը քննում և լուծում է աշխատանքային պայմանագրի փոփոխման, լուծման և աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու հետ կապված անհատական աշխատանքային վեճերը՝ հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո երեք ամսվա ընթացքում: Դատարանների ծանրաբեռնվածության հետևանքով աշխատանքային վեճերի քննությունը տևում է ավելի երկար, քան Օրենսգրքով սահմանված ժամկետն է:

Աշխատանքային վեճերը կարող են լուծվել հաշտարարության միջոցով «Հաշտարարության մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով: Անհրաժեշտ է նշել, որ աշխատանքային վեճերի լուծման այս միջոցը ծախսատար է և անարդյունավետ: Աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է նաև, որ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի և «Առևտրային արբիտրաժի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջներին համապատասխան աշխատանքային վեճերը կարող են հանձնվել արբիտրաժային տրիբունալի լուծմանը,

եթե աշխատողի և գործատուի միջև կնքվել է համաձայնություն: Աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը չեն կնքում վերոհիշյալ համաձայնագրերը, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրերում չի ներառվում, որ աշխատանքային վեճերի առկայության դեպքում կարող է հանձնվել արբիտրաժային դատարան:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածով սահմանվում 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 (այսուհետ՝ տեսչական մարմին)՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ»: Համաձայն նշված հոդվածի՝ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն իրավունք ունի դիմում-բողոքի հիման վրա իրականացնել պետական վերահսկողություն՝ հարուցելով վարչական վարույթ:

Հայաստանի Հանրապետության ամբողջ տարածքում աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական այս մարմնի ճկուն աշխատանքի համար անհրաժեշտ է ավելացնել տեսուչների քանակը, իսկ արդյունավետության համար՝ Տեսչական մարմնի լիազորությունները համապատասխանեցնել ԱՄԿ «Արդյունաբերությունում և առևտրում Աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիայի դրույթներին: Բացի այդ, առաջարկվում է առողջապահության և աշխատանքային օրենսդրության (այդ թվում՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների) նկատմամբ պետական վերահսկողության համար անհրաժեշտ է ունենալ երկու առանձին տեսչական մարմիններ:

ՀՀ-ում աշխատանքային վեճերի լուծման ամենաարդյունավետ եղանակը դեռևս մնում է դատարանը, չնայած, որ դատական քննության համար երկար ժամանակ է հարկավոր: Ներկայումս անհրաժեշտություն է առաջացել ստեղծել մեկ այլ աշխատանքային վեճերի արտադատական մարմին, որտեղ ներառված կլինեն արհմիությունների և գործատուների ներկայացուցիչները: Աշխատանքային վեճերի լուծման համար այդ արտադատական մարմնին դիմելը պետք է պարտադիր պայման հանդիսանա կողմերի համար: Դիմելու ընթացակարգը պետք է լինի ճկուն և ոչ ժամանակատար: Այդ մարմնի ստեղծմամբ միայն հնարավոր կլինի ապահովել ճկուն և առավել գործուն մինչդատական և դատական լուծման մեխանիզմներ:

Խորհրդի 97/81/ԵՀ Հրահանգով սահմանվում է, որ պետք է բացառել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով և աշխատաժամանակի նորմալ տևողությամբ աշխատողների միջև խտրականությունը, ինչպես նաև «ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող» և «համանման աշխատանք կատարող՝ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող» եզրույթները: ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը պետք է համապատասխանեցնել Հրահանգով սահմանված եզրույթին, ինչպես նաև Օրենսգրքով սահմանել

«համանման աշխատանք կատարող՝ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող» եզրույթը:

ԵԱՄՀ-ի, ԵԱԳՀՄ-ի և ՀՄՁԵԿ-ի կողմից կնքված՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքի վերաբերյալ շրջանակային համաձայնագրի մասին Խորհրդի 1999 թվականի հունիսի 28-ի 1999/70/ԵՀ Հրահանգի հավելվածով ամրագրված դրույթների համաձայն՝ պետք է բացառել որոշակի և անորոշ ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողների միջև խտրականությունը: Ըստ այս Հրահանգի՝ «գործատուները որոշակի ժամկետով աշխատողներին տեղեկացնում են թափուր տեղերի մասին, որոնք կան ձեռնարկությունում կամ հաստատությունում՝ ապահովելով, որ նման աշխատողներն ունենան հիմնական պաշտոն զբաղեցնելու միևնույն հնարավորությունները, որոնք ունեն մյուս աշխատողները: Նման տեղեկությունները կարող են տրամադրվել ընդհանուր հայտարարության ձևով, որը պետք է փակցվի որևէ հարմար տեղում՝ ձեռնարկության կամ կազմակերպության ներսում»: Առաջարկվում է այսպիսի դրույթ սահմանել ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունում, որով գործատուները թափուր տեղերի մասին առաջին հերթին կտեղեկացնեն իրենց աշխատողներին:

2019 թվականի հոկտեմբերի 10-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ - 183-Ն ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ Օրենսդիրը Աշխատանքային օրենսգրքի 95-րդ հոդվածը լրացրել է 2.1. մասով, որով կանխարգելվում է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի երկարաձգման կամ այդ պայմանագրի անընդհատ կնքման չարաշահումները: Չարաշահումների բացահայտման հարցում մեծ դեր ունի ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, որի լիազորությունները, ինչպես արդեն նշվել է, պետք է համապատասխանեցվեն ԱՄԿ-ի թիվ 81 կոնվենցիային:

Բարելավվել է Կազմակերպության վերակազմակերպման կամ կազմակերպության մասնավորեցման դեպքում կոլեկտիվ պայմանագրերի պաշտպանությունը, որով մասամբ մոտարկվել է 2001/23/ԵՀ հրահանգի պահանջներին, սակայն աշխատողների հետ խորհրդակցության, տեղեկատվության տրամադրման, ինչպես նաև կազմակերպության ընդհանուր իրավունքների ու պարտավորությունների պահպանման մեխանիզմները դեռևս ստեղծված չեն:

Օրենսդրության բարելավման արդյունքում վերացվել է տարիքային խտրականությունը, սակայն օրենսգիրքը դեռևս լիարժեք չի համապատասխանում աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության բացառման մասին 2000/78/ԵՏՀ հրահանգի պահանջներին: Որոշակիորեն ամրապնդվել է նաև մայրության պաշտպանությունը, մասնակիորեն համապատասխանեցնելով 92/85/ԵՏՀ հրահանգին:

Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին Խորհրդի 2000 թվականի հունիսի 29-ի 2000/43/ԵՀ հրահանգի նպատակը կայանում է սահմանել ռասայական և էթնիկական ծագման հիման վրա խտրականության դեմ պայքարելու համար շրջանակ, որպեսզի կիրառվի պետություններում հավասար վերաբերմունք:

Ներկայումս, Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատում են հարավային Ասիայի և հյուսիսային Աֆրիկայի պետությունների քաղաքացիներ, ովքեր չունեն հավասար աշխատանքային պայմաններ՝ ենթարկվելով խտրականության: Նշված անձինք չունեն նույն սոցիալական, երաշխիքները և հավասար վարձատրության հնարավորությունները, ինչով խախտվում է սոցիալական արդարության և իրավահավասարության սկզբունքը: Հայաստանյան տարբեր էլեկտրոնային կայքերի միջոցով առաջարկվում և գովազդվում է այդ անձանց ծառայությունները՝ որպես աշխատուժ:

Հիմք ընդունելով այս Հրահանգի դրույթները՝ առաջարկվում է սոցիալական գործընկերների, ինչպես նաև հասարակական կազմակերպությունների հետ ամրապնդել համագործակցությունը՝ օտարերկրացիներին իրենց իրավունքները, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավունքներն իրազեկելու համար: Օտարերկրացիները պետք է իմանան, որ աշխատանքային պայմանագրի առկայության դեպքում նրանք իրավունք ունեն անդամակցել արհմիություններին, որոնք կարող են ներկայացնել և պաշտպանել նրանց աշխատանքային և դրա հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական և տնտեսական իրավունքները և շահերը:

ԵՄ Խորհրդի 1998 թ. հուլիսի 20-ի 98/59/ԵՀ հրահանգը սահմանում է զանգվածային կրճատումների դեպքում գործատուի և արհմիության միջև վաղաժամ և գոհացուցիչ խորհրդատվություններ անցկացնելու պարտավորությունը: Մասնավորապես, աշխատողների զանգվածային կրճատում պլանավորելուց առաջ գործատուն պետք է նախօրոք սկսի խորհրդակցություններ արհմիության հետ մինչև համապատասխան որոշումն ընդունելը: Խորհրդակցությունները պետք է առնվազն ներառեն զանգվածային կրճատումներից խուսափելու միջոցներ կամ կրճատվող աշխատողների քանակի կրճատման միջոցներ, ինչպես նաև կրճատումների հետևանքը մեղմացնող միջոցներ, ինչպիսիք են աշխատողներին նոր աշխատանքով ապահովելու միջոցները: Արհմիությունները խորհրդակցությունների ընթացքում կարող են դիմել համապատասխան փորձագետների ներգրավմանը: Որպեսզի արհմիությունները կարողանան մշակել բովանդակալից առաջարկություններ, գործատուն պետք է բավարար ժամանակ առաջ արհմիություններին ապահովվի համապատասխան բազմակողմանի տեղեկատվությամբ, ինչպիսի են կրճատվելիք աշխատողների քանակը և պաշտոնները, պլանավորվող կրճատման պատճառները, վարձատրության վերահաշվարկի և արձակման նպաստների մասին տեղեկատվությունները և այլն: Առաջարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքի 116-րդ



հողվածում կատարել փոփոխություններ և լրացումներ՝ նշված Հրահանգին համապատասխանեցնելու նպատակով:

## ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Ամփոփելով վերը նկարագրվածը՝ ստորև ներկայացվում են փորձագետների կողմից մշակված առաջարկները:

ՀԸԳ համաձայնագրով սահմանված դրույթների օրենսդրական մոտարկման, համաձայնագրի ներդրման ու կիրարկման վերաբերյալ ընդհանուր բնույթի առաջարկներ

### ***Մշակել ՀԸԳ համաձայնագրի կատարման թարմացված ճանապարհային քարտեզներ՝ կիրառելով նոր մոտեցումներ***

Ամփոփելով 2019 - 2023 թվականների ընթացքում ՀԸԳՀ ներդրման հետ կապված աշխատանքները՝ անհրաժեշտ է հաստատել նոր ճանապարհային քարտեզ: Հաշվի առնելով առկա երկու ճանապարհային քարտեզներում առկա թերություններն ու թույլ կողմերը՝ խորհուրդ է տրվում ուշադրություն դարձնել մի շարք հանգամանքների վրա.

- Ներառված ՀԸԳ համաձայնագրի դրույթները դասավորել որոշակի չափանիշով, օրինակ՝ ՀԸԳ համաձայնագրով սահմանված հաջորդականության հիման վրա, կամ ըստ դրանց մոտարկման համար սահմանված վերջնաժամկետների:
- «Նախատեսվող միջոցառումները» բաժնում ավելի հանգամանալից ներկայացնել այն առանձին գործողությունները կամ միջոցառումները, որոնք նախատեսվում են կատարել ՀԸԳՀ-ի համապատասխան դրույթը ներդնելու համար և հնարավորինս զերծ մնալ դեկլարատիվ բնույթի միջոցառումների նկարագրելուց:
- «Կապը համաձայնագրի հետ» բաժինն առաջարկվում է վերնագրել այլ կերպ, քանի որ այդ սյունակում փաստորեն նշված են Համաձայնագրի հողվածներ (կամ դրանց հատվածներ) և համաձայնագրում տեղ գտած մոտարկման ենթակա ԵՄ օրենսդրություն (հրահանգներ, կանոնակարգեր): Օրինակ, նշված բաժինը կարելի վերնագրել որպես «ՀԸԳՀ կարգավորումը»:
- Ճանապարհային քարտեզներից բացի, յուրաքանչյուր ոլորտի համար հաստատել նաև առավել մանրամասն գործողությունների ծրագրեր:

***Ստեղծել պայմաններ ՀՀԳ համաձայնագրի ներդրումը ներառական և հաշվետու դարձնելու համար***

Առաջարկվում է արդիականացնել ՀՀԳ համաձայնագրի ներդրման ու օրենսդրական մոտարկումների հետ կապված ընթացակարգերը՝ ընդգրկելով քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչներին, տարանջատելով ոլորտները և որոշ գործընթացներ դարձնելով հրապարակային: Մասնավորապես.

- ՀՀԳ համաձայնագրի հետ կապված բարեփոխումների գործընթացի և ճանապարհային քարտեզների համար սահմանել քաղաքացիական հասարակությանը տրամադրվող պարբերական հաշվետվությունների ընթացակարգ:
- Փոփոխություն կատարել Վարչապետի 2018 թվականի հուլիսի 2-ի N906-Ա որոշման մեջ՝ միջգերատեսչական հանձնաժողովում ներառելով նաև ՀՀԳ համաձայնագրի 366 հոդվածով ստեղծված Քաղհասարակության հարթակի ներկայացուցիչներին: Բացի այդ, ապահովել համապատասխան գերատեսչությունների կողմից եռամսյակային կտրվածքով Համաձայնագրի կիրարկման վերաբերյալ տեղեկատվության տրամադրումը (2019 թվականի հունիսի 1-ին N 666-Լ որոշման 3-րդ կետ) նաև Քաղհասարակության հարթակին:
- Ներդնել մեխանիզմ, որպեսզի ճանապարհային քարտեզներում ընդգրկված տարբեր ոլորտների համար ստեղծվեն հանձնաժողովներ, աշխատանքային կամ մասնագիտական խմբեր, այդ թվում՝ քաղաքացիական հասարակության ներկայացուցիչների ներգրավմամբ՝ համապատասխան գերատեսչությունների հետ տվյալ ոլորտի բարեփոխումները համակարգելու նպատակով:
- Ապահովել ՀՀ Կառավարության և ՀՀԳ համաձայնագրի 366 հոդվածով ստեղծված Քաղհասարակության հարթակի միջև կառուցողական և արդյունավետ համագործակցություն՝ ներդնելով ընթացակարգեր հարթակի կողմից մշակվող մասնագիտական ու խորհրդատվական կարծիքների, զեկույցների և առաջարկների ընդունման և դրանք Կառավարության կողմից օգտագործման համար:
- ՀՀ արդարադատության նախարարության կողմից գործարկված իրավական ակտերի նախագծերի հրապարակման միասնական «e-draft» հարթակում հատուկ պիտակով նշել բոլոր այն իրավական ակտերի նախագծերը, որոնք մշակվել են ՀՀԳ համաձայնագրի մոտարկման նպատակով: Դա թույլ կտա ավելի համակարգված և թափանցիկ տեսնել կատարվող բարեփոխումները, մշտադիտարկել դրանք, ինչպես նաև

դասակարգել դրանք՝ առանձնացնելով մնացած նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերից:

## Աշխատանքային և սոցիալական բնագավառում անհրաժեշտ բարեփոխումների և գործողությունների վերաբերյալ առաջարկներ

Հաշվի առնելով համաձայնագրի 84-ից 90-րդ, ինչպես նաև 272-ից 274-րդ հոդվածները, որոնք ընդգրկված չեն ՀՀ կառավարության ճանապարհային քարտեզներում, առաջարկվում է.

- Ընդունել ռազմավարություն և գործողությունների ծրագիր՝ Հայաստանում կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության վերաբերյալ քաղաքականություն ներդնելու մասին՝ հաշվի առնելով ՀՀ համաձայնագրում ամրագրված միջազգային փաստաթղթերն ու ուղեցույցները:
- Հաշվի առնելով, որ 2006 թվականից ի վեր Հայաստանի Հանրապետության կողմից չեն վավերացվել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիաներ՝ 2024 թվականից միջազգային և սոցիալական գործընկերների ներգրավմամբ ձեռնարկել ԱՄԿ կոնվենցիաների վավերացմանն ուղղված միջոցառումներ՝ նախապատվությունը տալով առողջ և անվտանգ աշխատանքի վերաբերյալ թիվ 155, 187, ինչպես նաև աշխատավայրում բռնության և ոտնձգության վերաբերյալ թիվ 190 կոնվենցիաներին: ԱՄԿ հիմնարար և ոչ հիմնարար միջազգային ստանդարտների ու դրանց հետ փոխկապակցված հանձնարարականների կիրարկումն ուղղակիորեն սահմանված է ՀՀ համաձայնագրով:
- ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի լիազորությունները համապատասխանեցնել ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայի դրույթներին:
- 2024 թվականի առաջին եռամսյակում քաղհասարակության հարթակի ներգրավմամբ ձևավորել աշխատանքային խումբ, որը կնախաձեռնի ՀՀ համաձայնագրով սահմանված դրույթների մոտարկման նպատակով Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների կատարելու մասին նախագծի մշակումը:
- Սկսել ՀՀ Վարչապետի 2020թ. ապրիլի 22-ի որոշմամբ ստեղծված Կայուն զարգացման նպատակների Խորհրդի աշխատանքները: Խորհրդի կազմավորման պահից ի վեր չի հրավիրվել որևէ նիստ:

**Մասնավորապես, հաշվի առելով ՀՀԳ հրահանգները և ՀՀ կառավարության ճանապարհային քարտեզը, նախագծում պետք է տեղ գտնեն այնպիսի կարգավորումներ, ինչպիսիք են՝**

- որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների համար երաշխիքների ապահովման ներդրումը, որով գործատուների համար պահանջ է սահմանվում այդպիսի աշխատողներին տեղեկացնել ձեռնարկությունում թափուր տեղերի մասին՝ ապահովելով, որ նման աշխատողներն ունենան հիմնական պաշտոն զբաղեցնելու միևնույն հնարավորությունները, որոնք ունեն մյուս աշխատողները: Նման տեղեկությունները կարող են տրամադրվել ընդհանուր հայտարարության ձևով, որը պետք է փակցվի որևէ հարմար տեղում՝ ձեռնարկության կամ կազմակերպության ներսում:
- օտարերկրացիների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վերաբերյալ կարգավորումների ներդրում, այդ թվում ոչ ֆորմալ աշխատաշուկայում նրանց պաշտպանվածությունը բարձրացմանն ուղղված: Միաժամանակ պետք է միջոցներ ձեռնարկել՝ ուժեղացնելու համապատասխան ռիսկային ոլորտներում վերահսկողությունը և ՀՀ միգրացիոն քաղաքականությունը:
- հաստիքների զանգվածային կրճատումների դեպքում գործատուի և արհմիության միջև վաղաժամ և գոհացուցիչ խորհրդատվություններ անցկացնելու պարտավորության ներդրումը, ինչպես պահանջում են համապատասխան Հրահանգի դրույթները:
- «Համանման աշխատանք կատարող՝ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող» և «ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող» եզրույթների սահմանում, որը կապահովվի տարբեր աշխատանքային ռեժիմներով աշխատողներ միջև խտրականության բացառումը: :
- Խտրականության արգելման վերաբերյալ դրույթների լրացում, դրանք միջազգային պարտավորություններին լիարժեք համապատասխանեցնելու համար: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 3.1 հոդվածում խտրականության տեսակներում պետք է ներառվի նաև սեռական կողմնորոշման պատճառով խտրականությունը:
- Աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության վերաբերյալ դրույթների լրամշակումը, որով կապահովվի աշխատողի սոցիալական վճարների վերաբերյալ մանրամասն տեղեկատվություն՝ կապված կենսաթոշակային համակարգի և դրա ֆոնդերի վերաբերյալ տեղեկատվության հետ: Անհարժեշտ է նաև ներառել գործատուի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի մասին տեղեկատվություն:
- Ամրագրել աշխատողների իրավունքների ու երաշխիքների պահպանման պահանջներ կազմակերպությունների

վերակազմակերպման և կառուցվածքային փոփոխությունների  
դեպքում: