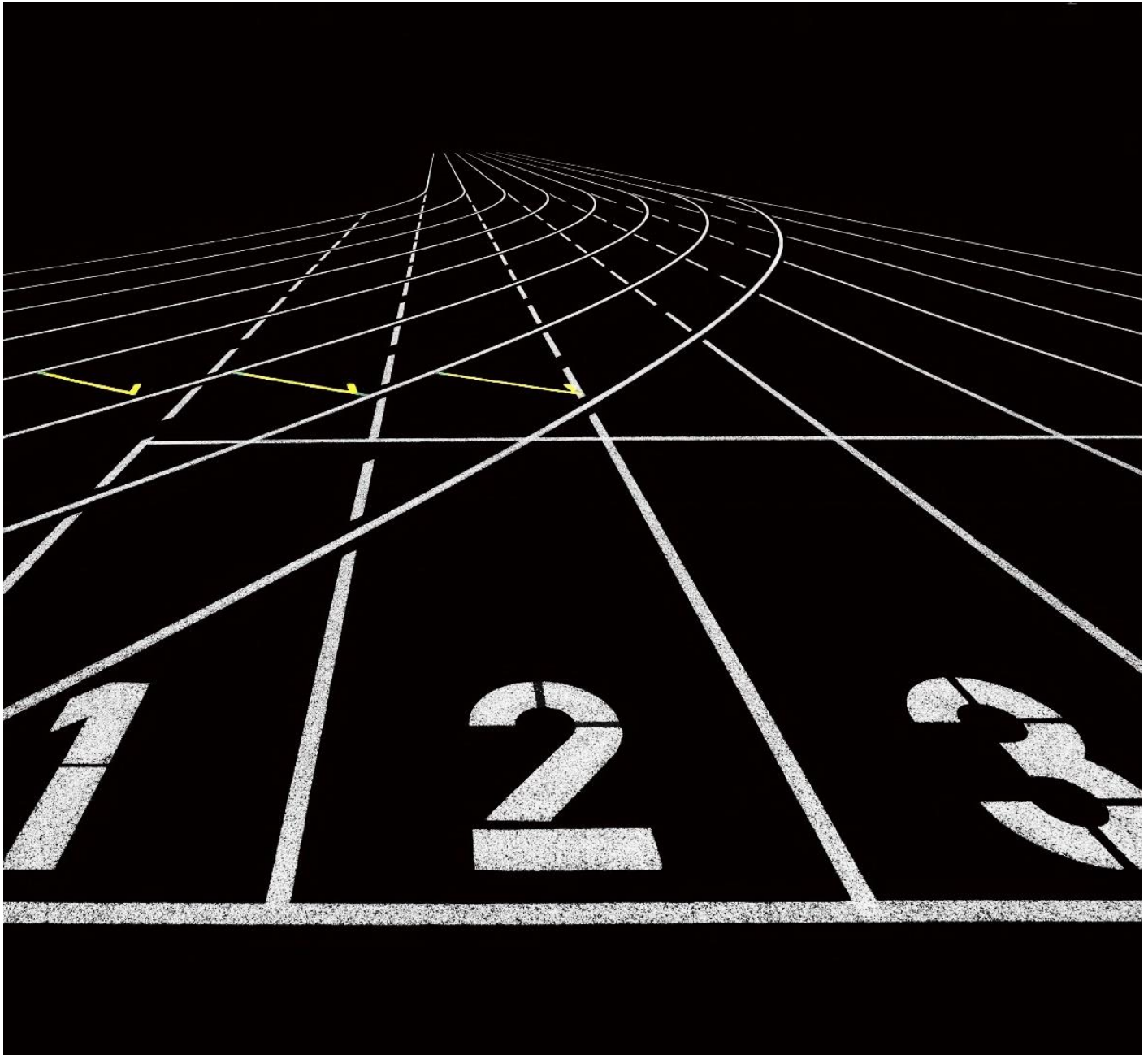


**ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ  
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ և CEPA ՊԱՐՏԱՎՈՐԹՅՈՒՆՆԵՐԸ  
2023 ՁԵՎՈՒՅՑ**

**ԱՐՄԵՆ ԻԳԻԹՅԱՆ**

ԵՄ-ՀՀ Քաղիասարակության  
պլատֆորմ



## ՆԿԱՐԱԳԻՐ

Զեկույցում ամփոփվում են ԵՄ – ՀՀ Քաղհասարակության պլատֆորմի կողմից CEPA համաձայնագրի մշտադիտարկման արդյունքում զբաղվածության և սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ արված հետազոտությունները, առաջարկները, ինչպես նաև գնահատվում է CEPA-ի ուժի մեջ մտնելուց մինչ օրս CEPA ներդրման կատարողականը:

## **Չեկոյցի նպատակը և բովանդակությունը**

Սույն զեկույցի նպատակն է ՀՀ - ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի (այսուհետ՝ Համաձայնագիր կամ CEPA) կատարման համատեքստում արձանագրել Հայաստանի Հանրապետությունում զբաղվածության և սոցիալական քաղաքականության (Համաձայնագրի Գլուխ 15) ներկայիս իրավիճակը, առկա խնդիրները միջազգային պարտավորություններին համապատասխանությունը և բարեփոխումների կարգավիճակը:

Չեկույցում ամփոփված են CEPA-ով սահմանված պարտավորությունները, արտացոլված են 2022-2023 թվականների ընթացքում ոլորտում տեղի ունեցած բարեփոխումները, գնահատված են բարեփոխումների, ինչպես նաև օրենսդրության և պրակտիկայի համապատասխանությունը միջազգային օրենսդրությանը, ներկայացված են մի շարք առաջարկներ: Սույն զեկույցը մեծամասամբ հիմնված է CEPA 366-րդ հոդվածով ստեղծված Քաղհասարակության պլատֆորմի կողմից հրապարակված խորհրդատվական կարծիքների, հոդվածների և զեկույցների վրա: Առավելապես արձանագրված են կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների իրավունքների և դրանց խախտման վերաբերյալ խնդիրները, պետության կողմից համապատասխան քաղաքականության մշակման անհրաժեշտությունը՝ այդ թվում աշխատանքում ժողովրդավարության, առողջ և անվտանգ աշխատանքի և CEPA դրույթներին մոտարկման համատեքստում:

## **CEPA-ով սահմանված պարտավորությունները**

CEPA-ն ուժի մեջ է մտել 2021 թվականի մարտի 1-ին<sup>1</sup>: Համաձայնագրով սահմանված են տարբեր ոլորտներին վերաբերող շրջանակային դրույթներ, այդ թվում՝ աշխատանքային ու սոցիալական իրավունքներին և հավասար հնարավորություններին վերաբերող դրույթներ: Բացի շրջանակային դրույթներից, CEPA-ով սահմանված են ԵՄ օրենսդրական ակտեր՝ հիմնականում ԵՄ Խորհրդի հրահանգներ, որոնց որոշակի ժամկետի ընթացքում պետք է աստիճանաբար մոտարկվի ՀՀ ներպետական օրենսդրությունը: Ըստ Համաձայնագրի 15-րդ գլխի՝ ՀՀ-ն պարտավորվում է առաջխաղացել ԱՄԿ Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգը, աշխատանքում առողջությունն ու անվտանգությունը, սոցիալական երկխոսությունը, գենդերային հավասարությունն ու խտրականության բացառումը, ընդլայնել սոցիալական համերաշխությունը, կրճատել ոչ ֆորմալ աշխատանքը, ընդլայնել սոցիալական գործընկերների մասնակցությունը քաղաքականության մշակման մեջ, խթանել սոցիալական երկխոսությունը, զարգացնել աշխատանքում առողջությունն ու անվտանգությունը, կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվությունը: CEPA-ով սահմանվում է նաև, որ ՀՀ-ն պարտավորվում է հարգել, խրախուսել, օրենքներում, գործելակերպում և ամբողջ տարածքում կիրառել աշխատանքի միջազգայնորեն ճանաչված հիմնարար ստանդարտներն այնպես, ինչպես որ դրանք ամրագրված են ԱՄԿ-ի հիմնարար կոնվենցիաներով և այդ կոնվենցիաների արձանագրություններով: Միաժամանակ, սահմանվում են ԵՄ հրահանգներ, որոնց պետք է մոտարկվի ՀՀ օրենսդրությունը: Դրանք ներառում են օրենսդրական կարգավորումներ կապված ռասայական, էթնիկ, տարիքի, հիվանդության, հաշմանդամության, աշխատանքում, կրթության, սոցիալական պաշտպանվածության, միավորման ազատության և այլ ոլորտներում խտրականության բացառման, կանանց 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)

տղամարդկանց հավասարությունը, աշխատողների աշխատանքային պայմանագրերում մի շարք պայմանների և տվյալների մասին տեղեկատվության ներառմանը, սեփականատիրոջ փոփոխման ժամանակ հիմնարկի աշխատողների իրավունքների պահպանմանը, ժամկետային և ոչ լրիվ դրույքով աշխատողների միջև, ինչպես նաև մի շարք հատկանիշների հիմքով (այդ թվում՝ սեռական կողմնորոշման) աշխատանքում խտրականության բացառմանը, առևտրում և ծառայություններում սեռի հիմքով խտրականության բացառմանը, աշխատողների հետ խորհրդակցությանը, մայրության պաշտպանությանը, հաստիքների զանգվածային կրճատումներին և այլն:

## ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՅԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

### Օրենսդրական դաշտի համապատասխանությունը և գործնական խնդիրները

#### Գործադուլի իրավունքի սահմանափակում

2023 թվականի մայիսի 3-ին Ազգային Ժողովի կողմից Աշխատանքային օրենսգրքում բազմաթիվ փոփոխություններ և լրացումներ են ընդունվել: Չնայած, որ փոփոխություններով որոշակիորեն մեղմացվել են գործադուլին վերաբերող կարգավորումները, այնուամենայնիվ, գործադուլ հայտարարելու գործընթացը շարունակում է մնալ բարդ և պահանջել զգալի նախապայմաններ՝ հակասելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումներին ու սկզբունքներին: ԱՄԿ միջազգային ստանդարտների տեսանկյունից գործադուլի վերաբերյալ պետական կարգավորումները չափազանց խիստ են և սահմանափակում են միավորված աշխատողների հիմնարար իրավունքները: Միաժամանակ, խոչընդոտվում է նաև գործադուլի սահմանադրական իրավունքը: Օրենքով սահմանափակված է նաև ոլորտային կամ ազգային մակարդակում գործադուլներ հայտարարելու իրավունքը, սահմանված չէ ճյուղային և հանրապետական գործադուլներ հայտարարելու կարգը և արհմիությունները հնարավորություն չունեն հայտարարել ոլորտային և (կամ) հանրապետական խնդիրների լուծման նպատակ հետապնդող գործադուլներ:

#### Միավորման ազատության սահմանափակում

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի կարգավորումները սահմանափակում են միջազգային նորմերով սահմանված միավորման ազատության սկզբունքներն աշխատողների համար: Այդպիսի կարգավորումներով աշխատողները միշտ չէ, որ կարող են ազատորեն որոշել, թե որ մակարդակում են միավորվելու: Օրենսդրությունը ֆիզիկական անձին հնարավորություն է տալիս անդամակցել միայն կազմակերպության մակարդակի արհմիությանը, իսկ վերջինիս միավորումը ավելի խոշոր՝ ոլորտային կամ ազգային մակարդակի միավորմանը հիմնված է կամայականության վրա: Այս հանգամանքն էլ որոշիչ է դառնում աշխատողի կողմից համապատասխան մակարդակում կամ ոլորտում միավորվելու հնարավորության համար<sup>2</sup>:

Վերը նշված օրենքը նաև ընդհանրապես սահմանափակում է նաև մի շարք աշխատողների միավորման ազատության իրավունքը: Այսպես, օրենքի ներկայիս դրույթներով սահմանափակված է ոչ ֆորմալ և ոչ-ավանդական (պլատֆորմային տնտեսություն, ինքնազբաղված, ֆրիլանս)

<sup>2</sup> Միավորման ազատությունը և սոցիալական երկխոսությունը Հայաստանում – 2022թ զեկույց, ԵՄ – ՀՀ Զաղիասարակության Պլատֆորմ (հասանելի է eu-armenia.am վեբ կայքում)

աշխատանքներում ներգրավված աշխատողների միավորման ազատության իրավունքը, քանի որ օրենքի իմաստով նման կատեգորիայի անձինք չեն համարվում աշխատող:

### Միավորման ազատության խոչընդոտումը հանրային հատվածում

Պետական կառավարման, ինչպես նաև տեղական ինքնակառավարման ոլորտներում գործատուների (տվյալ դեպքում՝ պետական բարձրաստիճան պաշտոնյաների և համայնքի ղեկավարների) կողմից արհմիությունների ազատ և անկախ գործունեությունը սահմանափակելը կամ արհմիությունների գործունեության վրա ազդեցություն և ճնշում գործադրելու փորձերը համակարգային բնույթ են կրում: Մասնավորապես, տարածված է պետական ու համայնքային մարմիններում գործատուների և գործատուների ներկայացուցիչների կողմից (նախարարությունների ղեկավար կազմ, քաղաքի վարչական շրջանների ղեկավարներ, համայնքների ղեկավարներ) ինքնաառաջադրումը որպես իրենց աշխատողներին միավորող արհմիությունների ղեկավար մարմինների անդամներ՝ այդպիսով ապահովելով արհմիության գործունեության վրա իրենց անմիջական ազդեցությունը: Նկարագրված երևույթը օրինաչափ չէ թե ԶՀ օրենսդրության, և թե ԱՄԿ միջազգային ստանդարտների տեսանկյունից: Գործատուի կամ պետության կողմից արհմիությունների գործունեությանը, վարչարարության և ներքին գործերին միջամտելը, ազդելը, ուղղորդելը, խոչընդոտելը, վերահսկողություն սահմանելը հակասում են միջազգային նորմերին և օրենսդրությանը: Այնուամենայնիվ խնդիրը լայն տարածում ունի մի շարք հանգամանքների պատճառով, այդ թվում՝ ոչ այդքան հստակ օրենսդրական կարգավորումների, տեսչական ինստիտուտների ոչ բավարար կոմպետենտության, գործատուի կողմից միջամտելու կամ ազդեցություն գործելու դեպքում այդ հանգամանքների դժվար ապացուցելիության, աշխատողների ու արհմիությունների խոցելիության: Նույնը վերաբերում է պետական և համայնքային ոլորտում ղեկավարության կողմից արհմիության ներքին վարչարարության վերահսկողության փորձերին:

Արհմիությունների գործունեության խոչընդոտման մեկ այլ տարածված դրսևորում է արհմիության անդամավճարների հավաքագրման գործընթացի միակողմանի կասեցումը գործատուի կողմից, չնայած, որ գործատուի կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման կազմակերպումը և գանձված գումարի փոխանցումը արհմիության հաշվեհամարին սահմանված է որպես արհմիության անքակտելի իրավունք, այն սահմանված է աշխատանքի միջազգային ստանդարտներով և ԶՀ ներպետական օրենսդրությամբ: Անդամավճարների գանձման կասեցումը գործնականում բերում է արհմիության գործունեության փաստացի կասեցման, ինչը կոպիտ խախտում է: Վերջին մի քանի տարիներին նմանատիպ խախտում է գրանցվել, օրինակ, Միասնական սոցիալական ծառայության ղեկավարության կողմից:

### Հանրային հատվածում «գրպանային» արհմիությունների տարածվածությունը

Միավորման ազատության իրավունքի սահմանափակման և խոչընդոտման դրսևորումներից է գործատուների «գրպանային» արհմիությունների լայն տարածվածության մակարդակը հատկապես հանրային հատվածում<sup>3</sup>: Գրպանային կամ «դեղին» է ընդունված պիտակավորել այն արհեստակցական կազմակերպությունները, որոնք միավորում են միայն կոնկրետ հիմնարկի աշխատողներին և գործում են առանձին՝ առանց անդամակցելու ոլորտային կամ հանրապետական մակարդակի արհմիություններին: Գործնականում այսպիսի արհմիությունները գործում են գործատուի իշխանության ներքո և ծառայում են գործատուի ֆինանսական

<sup>3</sup> Ա Իգիթյան, Ա Բարիկյան, Տ Նազարեթյան, Միավորման ազատությունը և սոցիալական գործընկերությունը Հայաստանի Հանրապետությունում – Խորհրդատվական կարծիք (հասանելի է eu-armenia.am վեբ կայքում)

կարիքներն: «Գրպանային» պիտակն օգտագործվում է հետևյալ պատճառով: Արհմիությունների հիմնական նպատակը, գործադուլը չհաշված, կոլեկտիվ բանակցությունն ու խորհրդակցությունն է: Եթե կազմակերպության մակարդակի արհմիությունը գործում է արհմիութենական ոլորտային կամ ազգային շարժումից անկախ, ապա այդպիսի արհմիության անդամները սկզբունքորեն զրկված են ոլորտային կամ ազգային մակարդակներում բանակցելու և խորհրդակցելու գործիքից: Ինչ վերաբերում է կազմակերպության մակարդակում անմիջական գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցությանը, այսպիսի արհմիություններից որևէ մեկի մոտ հայտնի չէ իմաստալից կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու փորձ: Այսպիսով, նման արհմիության հիմնադրումը և գործունեությունը ակնհայտ այլ շահեր է հետապնդում և արհմիութենական գործունեության հետ կապ չունի: Առավել ևս, որ նման դեպքերի գերակշիռ մասում արհմիության ղեկավար մարմնում ներկայացված են գործատուի ներկայացուցիչներ: Փաստորեն, տեղի է ունենում ԱՄԿ “Կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի մասին” թիվ 98 կոնվենցիայի հոդված 2-ի կոպիտ խախտում և այդ խախտումը տեղի է ունենում հենց պետական և համայնքային ոլորտներում: Առավել հատկանշական է, որ «դեղին» արհմիություններ գործում են ընդհուպ այնպիսի հիմնարկներում, ինչպիսիք են Արդարադատության նախարարությունը և Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը: Այսինքն, աշխատանքային հիմնարար իրավունքներն ու ՀՀ միջազգային պարտավորություններով սահմանված ստանդարտները խախտում են նաև այն մարմինները, որոնց լիազորություններում է այդպիսի իրավունքների պաշտպանությունն ու օրենքի գերակայության ապահովումը: Պետությունն ուղղակիորեն չի ապահովում աշխատողների ներկայացուցիչների օրենսդրորեն ամրագրված անկախության սկզբունքը: Միաժամանակ, Հայաստանի պետական և համայնքային կառավարման մարմինների աշխատողներին միավորող ճյուղային հանրապետական արհմիության կողմից տրամադրված տվյալների համաձայն՝ հանրապետական արհմիության անդամակցող արհեստակցական կազմակերպությունների գրեթե կեսը յուրաքանչյուր տարի բախվում է գործատուների կողմից վերևում նկարագրված խոչընդոտների ու միջամտությունների այս կամ այն տեսակին:

### *Բարդություններ արհմիությունների պետական գրանցման հետ կապված*

Արհմիությունները որոշակի դժվարությունների են հանդիպում պետական գրանցման և դրա հետ կապված գործընթացների ընթացքում: Յուրաքանչյուր կազմակերպության մակարդակի արհմիությունը, անկախ նրա չափսից՝ պարտավոր է գրանցվել որպես իրավաբանական անձ: Համաձայն ԱՄԿ Միավորման կոմիտեի, որը լիազորված է մեկնաբանել Կոնվենցիայի դրույթները և Կոնվենցիային համապատասխանության մասին որոշումներ ընդունել, արհմիությունների պետական գրանցման գործընթացը պետք է կրի ձևական բնույթ, ինչպես նաև գործընթացը չպետք է լինի ֆինանսապես ծախսատար և ժամանակատար, քանի որ այդ դեպքում սահմանափակվում է միավորման ազատությունը լիարժեք իրացնելու իրավունքը (ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումների ժողովածու, վերջին Էլեկտրոնային հրատարակություն, [bit.ly/e-compilation](http://bit.ly/e-compilation), կետեր՝ 427, 430, 448, 463, 464): Չնայած դրան, գործնականում Իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրի գործակալության կողմից թղթաբանական խիստ, և հաճախ անհարկի ստանդարտներ են կիրառվում արհմիությունների գրանցման, կամ դրանց փոփոխությունների գրանցման ժամանակ: Մասնավորապես, արհմիությունների ժողովների արձանագրություններում, կանոնադրություններում

ձևակերպումների, օգտագործվող եզրույթների ու շարադրական ձևերի հետ կապված գործակալությունը որոշակի կամայական պահանջներ է դնում, մի քանի անգամ վերադարձնելով փաստաթղթերն արհմիությանը՝ ուղղումների, մինչև որ տեղի է ունենում գրանցումը: Ընդ որում, նման պահանջները որևէ կերպ կանոնակարգված չեն և ավելի շատ արտացոլում են գործակալության ներքին քաղաքականությունները, այն դեպքում, երբ համաձայն միջազգային նորմերի արհմիություններն իրենք պետք է որոշեն իրենց ներքին վարչարարությունը: Ի տարբերություն շահույթ հետապնդող ընկերությունների գրանցման, արհմիությունների գրանցումը կամ փոփոխությունների գրանցումը տևում է 10 աշխատանքային օր և պահանջում է 10 000 ՀՀ դրամ պետական տուրք: Վերջինս աշխատավարձով աշխատող անձանցից բաղկացած, ինքնաֆինանսավորող անդամակցային կառույցի համար կարող է զգալի գումար լինել: Արհմիությունների գրանցումը, դրա կանոնադրության կամ դեկլարի փոփոխությունների գրանցումը դեռևս հնարավոր չէ կատարել էլեկտրոնային եղանակով, այնինչ պետական ռեգիստրի գործակալությունում ծանրաբեռնվածության պատճառով նշված գործառույթների համար փաստաթղթերի հանձնումը տևում է չափազանց երկար: Միջինում հերթում սպասելաժամանակը կազմում է 70-ից 100 րոպե:

Արհմիությունների վրա լրացուցիչ վարչարական և ֆինանսական բեռ է ստեղծել նաև իրական շահառուների վերաբերյալ հայտարարագրեր ներկայացնելու պահանջը, որը, սակայն, արհմիության դեպքում կրում է անիմաստ բնույթ: Փաստորեն, պետական ռեգիստրում արդեն իսկ գրանցված արհմիության նախագահի տվյալները ևս մեկ անգամ ներկայացվում են նաև որպես իրական շահառուի տվյալներ՝ ստեղծելով անիմաստ բարդություն և ծախս արհմիության վրա, ինչպես նաև լրացուցիչ բեռ պետական ապարատի համար:

## ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ

Սոցիալական գործընկերության սկզբունքը ժողովրդավարության և արդյունավետ պետական կառավարման հիմնաքարերից մեկն է, ընդ որում, համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության սահմանման՝ սոցիալական գործընկերության սկզբունքը դա որոշումներ կայացնելու և քաղաքականություն մշակելու ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցություններ, քննարկումներ և տեղեկատվության փոխանակում կատարելու պատրաստակամություն է: Սոցիալական գործընկերության սկզբունքն ամրագրված է ԱՄԿ կոնվենցիաներով, ՄԱԿ-ի Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգով, ՀՀ – ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագրի Գլուխ 15-ով: Քաղաքականության մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվություններ անցկացնելու սկզբունքն ամրագրված է նաև ԱՄԿ «Ազգային և ճյուղային մակարդակներում խորհրդատվության մասին» թիվ 113 Ռեկոմենդացիայում: Ազգային մակարդակում սոցիալական երկխոսության սկզբունքը

ենթադրում է մի շարք ոլորտների հետ կապված նորմատիվ իրավական ակտերի մշակման և հրապարակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ եռակողմ ֆորմատով քննարկումների, խորհրդակցությունների և բանակցությունների ապահովում: Այդ նպատակով, օրինակ, եվրոպական և մի շարք այլ պետություններում ստեղծված են եռակողմ հանձնաժողովներ կամ խորհուրդներ՝ համապատասխան լիազորություններով և նպատակներով: Այդպիսի եռակողմ մարմիններում հավասարապես ներկայացված են կառավարության, ինչպես նաև ազգային մակարդակի գործատուների ու արհմիությունների ներկայացուցիչներ: Կազմակերպության մակարդակում արհմիության և գործատուի միջև կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքը սահմանված է ԱՄԿ թիվ 98 հիմնարար կոնվենցիայով: Չնայած վերոնշյալին, պետությունը ազգային և կազմակերպության մակարդակներում դեռևս չի ապահովում սոցիալական երկխոսության սկզբունքը ոչ ինստիտուցիոնալ, և ոչ գործնական առումով: Աշխատողների սոցիալական, տնտեսական ու այլ իրավունքների վրա անմիջական ազդեցություն ունեցող իրավական ակտերը մեծամասամբ ընդունվում են ոչ միայն առանց եռակողմ սոցիալական երկխոսության, այլև առանց պատշաճ հանրային քննարկման: Ավելին՝ սոցիալական երկխոսության եռակողմ հանձնաժողով գոյություն չունի: Կառավարության, Գործատուների հանրապետական միության և Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի միջև վերջին 14 տարիների ընթացքում մի քանի անգամ կնքվել են Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրեր, որոնցով սահմանվել է նման հանձնաժողով: Սակայն տվյալ պահին նմանատիպ պայմանագիր կնքված չէ, ինչը նշանակում է, որ ազգային մակարդակում սոցիալական գործընկերությունը ոչ միայն գործնականում, այլ և իրավական մակարդակում բացակայում է: Կազմակերպության մակարդակում պետությունը ևս չի ապահովում արհմիության բանակցելու իրավունքը, քանի որ գործատուի համար որևէ պարտավորություն ստեղծված չէ արհմիության հետ բանակցելու համար:

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԲԱՐԵՓՈԽՈՒՄՆԵՐԸ և CEPA-Ն

### Աշխատանքային օրենսգրքի 2022 թ. բարեփոխումները

2022 թվականին մեկնարկել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում բարեփոխումների գործընթացը<sup>4</sup>: Բարեփոխումները չեն նախաձեռնվել կոնկրետ CEPA 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: Բարեփոխումների ընթացքում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքն ընդունվեց 2023 թվականի մայիսի 3-ին: Փոփոխությունների և լրացումների<sup>5</sup> 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 այնուամենայնիվ, որոշ փոփոխություններ բխում են նաև CEPA համաձայնագրի դրույթներից:

<sup>4</sup> <https://www.e-draft.am/projects/4129/about>

<sup>5</sup> <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=185675> (վերջին ինկորպորացիա, 2024 թ հունվարի դրությամբ);



Սա հավանաբար պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ CEPA դրույթներն իրենց հերթին մեծամասամբ հիմնված են ԱՄԿ աշխատանքի միջազգային ստանդարտների վրա: Օրինակ, փոփոխություններով հստակեցվել և լրացվել է աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունը, որոշակի վերապահումներով այն համապատասխանեցնելով CEPA-ով սահմանված կարգավորումներին: Որոշակիորեն բարելավվել են նաև մայրության պաշտպանությունը և կառուցվածքային փոփոխությունների ժամանակ կոլեկտիվ աշխատանքային իրավունքը: Այդուհանդերձ, մինչև 2028 թվականը նախատեսված է կատարել զգալի բարեփոխումներ, որոնք սահմանված են CEPA պարտավորություններով<sup>6</sup>: Միաժամանակ, կառավարության ներկայացուցիչների կողմից հնչեցրած տեղեկությունների համաձայն՝ CEPA-ի շրջանակներում օրենսդրական մոտարկումների առանձին գործընթաց դեռևս չի նախատեսվում, փոխարենը աշխատանքային քաղաքականությունը նախատեսվում է բարեփոխել ըստ անհրաժեշտության և նպատակահարմարության:

### Առողջ և անվտանգ աշխատանք

Աշխատանքի միջազգային ստանդարտների և CEPA-ի առանցքային մաս են կազմում նաև Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանները: Աշխատանքի անվտանգության և առողջության միջազգային ստանդարտները սահմանվում են Աշխատանքի միջազգային Կազմակերպության մի շարք փաստաթղթերով, մասնավորապես՝ «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին» ԱՄԿ թիվ 155 կոնվենցիայով, որը դեռևս չի վավերացվել Հայաստանի Հանրապետության կողմից: Հարկ է նշել, որ 2022 թվականին Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի նշանակալի արդյունքներով նշված կոնվենցիան դարձավ հիմնարար, ինչը լրացուցիչ ազդակ է պետությունների համար այն վավերացնելու, բայց և այնպես, հիմնարար կոնվենցիաների դրույթների վերաբերյալ նույնիսկ չվավերացրած պետությունները պետք է կատարման հաշվետվություններ ներկայացնեն: CEPA-ի «Համագործակցության վերաբերյալ այլ քաղաքականություններ» V մասի «Զբաղվածություն, սոցիալական քաղաքականություն և հավասար հնարավորություններ» 15-րդ գլխի VII հավելվածում ներառված են «Աշխատավայրում առողջությանը և անվտանգությանը» վերաբերող մի շարք մոտարկման ենթակա ԵՄ հրահանգներ, սակայն, ի տարբերություն այլ հրահանգների, մոտարկման վերջնաժամկետ սահմանված չէ: Նշվում է, որ այդ ժամկետները պետք է որոշվի Գործընկերության խորհրդի կողմից: Հրահանգները վերաբերվում են աշխատավայրում աշխատողների անվտանգության ապահովմանն ու առողջության պահպանմանը, մասնագիտական հիվանդությունների ռիսկերի կանխմանը, գործատուի կողմից աշխատավայրում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման համար միջոցառումներ ձեռնարկելուն, աշխատավայրում անվտանգության և առողջության ապահովման նվազագույն պահանջներին, ժամանակավոր կամ շարժական շինարարական հարթակներում աշխատողների անվտանգության և առողջության ապահովման նվազագույն պահանջների իրականացմանը, աշխատավայրում անվտանգությանը և առողջությանը վնասող վտանգներից պաշտպանելու նպատակով աշխատողի կողմից կրվող կամ օգտագործվող անհատական պաշտպանության միջոցներին, աշխատավայրի անվտանգության և առողջությանը վերաբերող ցուցանակների տեղադրման գործատուի պարտականությանը, աշխատավայրում քաղցկեղածին կամ մուտագեն նյութերի, քիմիական, կենսաբանական նյութերի ու ֆիզիկական ազդեցությանը ենթարկվելու հետ կապված վտանգներից աշխատողներին պաշտպանելու մասին, ստորգետնյա հանքարդյունահանման արդյունաբերությունների

<sup>6</sup> Ա Իգիթյան, Ա Բարիկյան, Աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխումների անհրաժեշտությունը ՀՀ-ի համաձայնագրի համատեքստում – Խորհրդատվական կարծիք, ԵՄ – ՀՀ Քաղհասարակության պլատֆորմ

աշխատողների անվտանգության ու առողջության պաշտպանության բարելավման համար նվազագույն պահանջների մասին և այլն:

Հայաստանում մինչ օրս առկա չէ առողջ և անվտանգ աշխատանքի վերաբերյալ համալիր և համապարփակ ազգային քաղաքականություն<sup>7</sup>: Սահմանադրությամբ երաշխավորված՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման հանդեպ պետական վերահսկողական գործառույթը վերապահված է Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինն (այսուհետ՝ ԱԱՏԱ): Իր կանոնադրական շրջանակներում տեսչական մարմինն ունի վերահսկողական գործառույթներ աշխատանքային իրավունքների միայն նեղ շրջանակի հանդեպ, բացի այդ առկա են մի շարք օրենսդրական բացեր, որոնք խոչընդոտում են տվյալ իրավունքի իրացմանը:

Հարկ է նշել, որ 2013թ.-ի օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում տեսչական մարմնի լիազորություններն ու գործառույթները զգալիորեն կրճատվեցին, վերացվեցին տեսչական մարմնին մինչ այդ տրված արտադատական լիազորությունները, որոնք կարևոր դեր էին խաղում աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման գործում: Տեսչական մարմնի գործառույթների ներկայիս սահմանումը հակասում է նաև «Արդյունաբերությունում և առևտրում տեսչության մասին» ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիային, որը սահմանում է, որ տեսուչների թիվը պետք է լինի բավարար, ինչպես նաև նրանք պետք է իրավունք ունենան ցանկացած պահի մուտք գործել կազմակերպություն, առանց գործատուին նախապես տեղեկացնելու կամ ծանուցելու: Մինչդեռ, ստուգումներն իրականացվում են ընդհանուր ընթացակարգով՝ «Ստուգումների կազմակերպման և անցկացման մասին» ՀՀ օրենքի համապատասխան, այսինքն՝ գործատուին նախօրոք ծանուցելով:

Այսպիսով բացակայում են տվյալ իրավունքի իրացման հանդեպ պետության վերահսկողության, աշխատողի խախտված իրավունքների վերականգնման մեխանիզմները:

Թերություններ են առկա նաև գյուղատնտեսության և շինարարության ոլորտներում: Առաջին դեպքում տարածված են թունաքիմիկատների կիրառման ժամանակ թունավորումներ, կիզիչ արևի տակ աշխատելու կարճաժամկետ և երկարաժամկետ հետևանքներ՝ ընդհուպ մինչև քաղցկեղ, գյուղատնտեսական տեխնիկայի օգտագործման ժամանակ խեղումներ՝ վերջույթների կորուստ:

---

<sup>7</sup> ՏՆ ազաբեթյան, Ա Բարիկյան, Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքի իրացման խնդիրները և ՀՀ օրենսդրության մոտարկումը «ՀՀ-ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի» դրույթներին – խորհրդատվական կարծիք, ԵՄ – ՀՀ քաղհասարակության պլատֆորմ

# CEPA ներդրման հետ կապված խնդիրները

## CEPA ճանապարհային քարտեզներ և այլ ընթացակարգեր

2019 թվականի հունիսի 1-ին ՀՀ վարչապետի կողմից ընդունվել է N 666-L որոշումը<sup>8</sup>, որով հաստատվել է CEPA կիրարկման ճանապարհային քարտեզը: Ծանապարհային քարտեզն իրենից ներկայացնում է համաձայնագրում ներառված որոշ պարտավորությունների ցանկ: Յուրաքանչյուր պահանջի համար նշված է այդ պահանջների կատարման համար սահմանված ժամկետը, Կառավարության կողմից նախատեսվող միջոցառումները, համակարգող գերատեսչությունները, CEPA-ով սահմանված վերջնաժամկետը, ինչպես նաև ԵՄ-ի կողմից անհրաժեշտ աջակցությունը և ակնկալվող արդյունքը: Ծանապարհային քարտեզն ուսումնասիրելուց հստակ պատկերացում չի ձևավորվում, թե ինչ սկզբունքով և չափանիշներով է այն մշակվել, և ինչպես է նախապատվությունը տրվել համաձայնագրի այս կամ այն դրույթներին: Ցանկում տեղ են գտել ինչպես CEPA առանձին հոդվածներ և դրանց պարբերություններ, այնպես էլ հավելվածներում տեղ գտած առանձին ԵՄ կարգավորումներ՝ ընդ որում առանց դրանց հաջորդական դասակարգման: Ցանկում տեղ գտած պահանջները դասավորված չեն նաև ըստ դրանց համար CEPA-ով սահմանված կատարման վերջնաժամկետների: Առաջին ճանապարհային քարտեզում տեղ են գտել դրույթներ, որոնք ներկայացված են CEPA 2-րդ Մասի ներքին բարեփոխումների վերաբերյալ հոդվածներում, 3-րդ Մասի *արդարադատություն, ազատություն և անվտանգության, միգրացիայի, ապաստանի տրամադրման և սահմանների կառավարման հարցերի վերաբերյալ համագործակցության, անձանց տեղաշարժը և հետընդունման վերաբերյալ* գլուխներում, 4-րդ Մասի *հարկման վերաբերյալ* գլխում, 5-րդ Մասի *տրանսպորտի, էներգետիկ համագործակցության, շրջակա միջավայրի և կլիմայի փոփոխության, սպառողների պաշտպանության, գյուղատնտեսության և գյուղական համայնքների զարգացման վերաբերյալ* գլուխներում: Ընդ որում, որոշ ոլորտների համար ճանապարհային քարտեզում ներառված են CEPA-ի դեկլարատիվ հոդվածներ կամ դրանց հատվածներ, իսկ այլ ոլորտների համար՝ ԵՄ խորհրդի կոնկրետ հրահանգներ:

2021 թվականին ճանապարհային քարտեզի վերաբերյալ Վարչապետի որոշումը փոփոխության է ենթարկվել՝ դրանում ավելացվել է ևս մեկ հավելված, վերնագրված որպես “Ծանապարհային քարտեզ և գործողությունների ծրագիր”: Այն ունի նույն կառուցվածքն, ինչ առաջին ճանապարհային քարտեզը, սակայն դրանում տեղ են գտել արդեն CEPA այլ դրույթներ: Մասնավորապես, առկա են նաև աշխատանքային իրավունքի հետ կապված դրույթները: Ներկայացված են CEPA 7-րդ հավելվածում տեղ գտած և օրենսդրական մոտարկման ենթակա գրեթե բոլոր ԵՄ հրահանգները, սակայն առկա չեն Համաձայնագրի 84-ից 90 հոդվածները, ինչպես նաև 272-ից 274-րդ հոդվածները, որոնք նույնպես ուղղակիորեն վերաբերում են աշխատանքային ու սոցիալական քաղաքականությանը: Չնայած, որ ճանապարհային քարտեզում տեղ են գտել առողջ և անվտանգ աշխատանքի վերաբերյալ ԵՄ կարգավորումները, դրանց կատարման վերջնաժամկետ այդպես էլ չի սահմանվել՝ նշելով, որ այն կսահմանվի ՀՀ-ԵՄ Գործընկերության խորհրդի կողմից:

Այսպիսով N 666-L որոշմամբ հաստատված ճանապարհային երկու քարտեզները փորձում են ընդգրկել CEPA համաձայնագրի լայն տիրույթներ, սակայն կան դրույթներ, որոնք դուրս են մնում: Առհասարակ, ճանապարհային քարտեզներն ուսումնասիրելիս կարելի է նկատել, որ այն ավելի շատ կազմվել է կառավարության արդեն իսկ որդեգրած ծրագրերին

<sup>8</sup> <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=153164> (2023թ. նոյեմբերի 15-ի դրությամբ ինկորպորացված տարբերակ)

համապատասխանեցնելու և դրանք Համաձայնագրի հետ որևէ կերպ կապելու նպատակով: Դրա մասին է վկայում նաև համաձայնագրի որոշ դրույթների վերաբերյալ նախատեսվող գործողությունների պարզունակությունը կամ դրանց միջև ոչ այնքան ակնհայտ կապը: Օրինակ, առաջին ճանապարհային քարտեզում բավական մեծ ուշադրություն է տրված ներքին բարեփոխումների և օրենքի գերակայության մասին CEPA-ի համառոտ և դեկլարատիվ դրույթներին, դրանք կապելով Շնտրական օրենսգրքում կատարվելիք բարեփոխումների կամ պարեկային ծառայության ստեղծման հետ: Վերջիններս 2019-2020 թվականներից կառավարության որդեգրած ծրագրերն էին՝ անկախ CEPA-ի ստորագրման հանգամանքից: Երկրորդ ճանապարհային քարտեզում բավական մեծ ուշադրության են արժանացած կրթական ու հետազոտա-նորարարական ոլորտի դրույթները և առողջապահությունը՝ դրանք կապելով ներկայումս լայն թափով ընթացող կրթական, բուհական, դպրոցական և գիտական բարեփոխումների, ինչպես նաև Էլեկտրոնային առողջապահության զարգացման և առողջապահական համապարփակ ապահովագրության հետ: Միաժամանակ, ճանապարհային քարտեզով նախատեսված գործողությունները հաճախ կամ պարզունակ են, կապ չեն պարունակում իրական բարեփոխում կամ գործողություն: Երբեմն էլ կառավարության կողմից նախատեսված գործողությունը նույն ՀԸԳ համաձայնագրի դրույթն է՝ մի փոքր այլ կերպ շարադրված:

Չնայած վերը նշված ճանապարհային քարտեզներին դեռևս ստեղծված չէ համաձայնագրի կատարման և դրա մշտադիտարկման պատշաճ, թափանցիկ և ներառական մեխանիզմ:

Վարչապետի կողմից 2018 թվականի հուլիսի 2-ի N 906-Ա որոշմամբ<sup>9</sup> ստեղծվել է 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 կազմակերպվում 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 ամփոփ տեղեկատվություն՝ իրականացված և իրականացվող աշխատանքների վերաբերյալ:

Հանձնաժողովի՝ միայն պետական գերատեսչությունների ներկայացուցիչներից կազմված լինելը բավարար ներառական չէ, հաշվի առնելով որ դա չի ենթադրում քաղաքացիական հասարակության և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ քննարկումները համաձայնագրի հետ կապված բարեփոխումների ընթացքում, ինչպես նաև չի ապահովում կատարման թափանցիկությունը: Մասնավորապես, քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների ներգրավումը հանձնաժողովում թույլ կտա ավելի ժողովրդավար և կառավարելի դարձնել բարեփոխումների գործընթացը: 2023 թվականին տեղի ունեցած միջգերատեսչական հանձնաժողովին որպես դիտորդ հրավիրվել են նաև ՀԸԳ համաձայնագրի 366-րդ հոդվածով ստեղծված Քաղաքացիական հասարակության պատժորմի ներկայացուցիչները, սակայն դա չի կրել ընթացակարգային բնույթ:

Ներկայումս չկա համակարգված մեխանիզմ, որով հնարավոր է համաձայնագրի ամբողջական մշտադիտարկում իրականացնել: Այն նորմատիվ իրավական ակտերի, կամ դրանց փոփոխությունների ու լրացումների նախագծերը, որոնք մշակվում են այդ թվում ՀԸԳ համաձայնագրով սահմանված պարտավորությունների կատարման նպատակով, սովորաբար

<sup>9</sup> <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=157693> (վերջին ինկորպորացիա 2023 թ. նոյեմբերի 15-ի դրությամբ)

ուղեկցվում են այդ մասին նշումներով համապատասխան հիմնավորումներով: Այդպիսով, բարեփոխումների գործընթացին հետևելու տարբերակներից մեկը 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, և ըստ այդմ, դրանց հետ կապված օրենսդրական նախագծերի նույնականացումն է:

CEPA 366-րդ հոդվածով ստեղծված Զաղիասարակության պլատֆորմի ստեղծումից ի վեր պլատֆորմը կառավարությանը ներկայացրել է տարատեսակ ոլորտների վերաբերյալ խորհրդատվական կարծիքներ<sup>10</sup>, սակայն կառավարության արձագանքը կառուցողական համարել չի կարելի: Համապատասխան գերատեսչությունների կողմից դրանք ընդունվել են որպես օրենսդրական առաջարկություններ կամ քննադատություններ, որին տրվել են հետադարձ կարծիքներ, հաճախ նաև խորհրդատվական կարծիքներում տեղ գտած առաջարկների հետ չհամաձայնվելու, հերքելու, դրանց ընդունելու նպատակահարմարությունը հարցականի տակ դնելու, դրանց մասին դեկլարատիվ մտորումներ անելու բովանդակությամբ: Ավելին, խորհրդատվական կարծիքների վերաբերյալ կառավարության հետագա գործողությունները հայտնի չեն: Հաջորդիվ, նոր խորհրդատվական կարծիքների վերաբերյալ կառավարությունից արդեն ընդհանրապես հետադարձ կապ չի ապահովվել: Իմաստալից չի կարելի համարել նաև նշված կարծիքների հանրային ներկայացման ժամանակ կառավարության ներկայացուցիչների ներկայության մակարդակը:

Զբաղվածության և սոցիալական քաղաքականության CEPA-ի դրույթները սերտորեն կապված են նաև ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակների հետ, սակայն այստեղ պետությունը ևս թերացել է: Կայուն զարգացման նպատակների օրակարգի կիրարկման, մշտադիտարկման ու համակարգման համար ՀՀ Վարչապետի 2020թ. ապրիլի 22-ի որոշմամբ ստեղծվել է Կայուն զարգացման նպատակների Խորհուրդ, հաստատվել է Խորհրդի կազմը և աշխատակարգը: Սեպտեմբերի 15-ին Խորհրդի կազմում որպես Աշխատանքի, զբաղվածության և աղքատության հաղթահարման ոլորտում գործող հասարակական կազմակերպություն է ընտրվել Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան: Համաձայն վերը նշված որոշման՝ Խորհուրդն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք հրավիրվում են առնվազն յուրաքանչյուր եռամսյակը մեկ անգամ: Այնուամենայնիվ, չորս տարի անց, 2024թ. թվականի դրությամբ Խորհրդի որևէ նիստ չի հրավիրվել:

<sup>10</sup> <https://eu-armenia.am/բաղիասարակության-պլատֆորմ>