





Info...





3.1 HTML-ի համապատասխան գծանիշերի ու դրանց արգումենտների օգնությամբ

3.1 HTML-ի համապատասխան գծանիշերի ու դրանց արգումենտների օգնությամբ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ



ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Այս բաժնում կփորձենք համապարփակ ներկայացնել աշխատանքային օրենսդրության հիմունքները, աշխատանքային իրավահարաբերությունների հիմնական սկզբունքներն ու կարգավորումները, կուսուժասիրենք աշխատանքային հարաբերություններն ու աշխատողի անվտանգության ապահովման ու առողջության ապահովման պայմաններին:

Տրամադրվելիք գիտելիքները կիրառելի են ցանկացած ոլորտում, որտեղ կան գործատու-աշխատող հարաբերությունները: Նրանք, ովքեր պատրաստվում են դառնալ պատասխանատու գործատու և ցանկանում են ապահովել իրենց աշխատողների անվտանգությունը, աշխատանքային նորմալ պայմանները, աշխատանքային օրենսդրության պահանջները, աշխատողների առողջության պահպանումը, այս բաժինն անշուշտ կտա այս բոլորի մասին հիմնական գիտելիքներ և ճիշտ կողմնորոշվելու ընդհանուր կարողություններ: Աշխատողներին այն կօգնի ստանալ բազային գիտելիքներ իրենց հիմնական աշխատանքային պարտականությունների, իրավունքների, գործատուի իրավունքների և պարտականությունների մասին, կատարել ճիշտ ընտրություն աշխատանքային պայմանագրերի տեսակների մեջ, հասկանալ և ընդհանուր պատկերացում կազմել աշխատանքի պաշտպանության հիմունքների և ընդհանուր պահանջների վերաբերյալ:

Ավարտելով այս բաժինը, ուսանողները կունենան ընդհանուր պատկերացում աշխատանքի պաշտպանության հիմունքների, Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային իրավահարաբերությունների հիմնական սկզբունքների ու կարգավորումների վերաբերյալ, աշխատանքային հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերի, կողմերի իրավունքների ու պարտականությունների աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանների մասին:



- Տրամադրել աշխատանքի պաշտպանության հիմունքների վերաբերյալ ընդհանուր պատկերացում,
- Բացատրել Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային իրավահարաբերությունների հիմնական սկզբունքներն ու կարգավորումները,
- Տալ ընդհանուր պատկերացում աշխատանքային հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերի, կողմերի իրավունքների ու պարտականությունների մասին,
- Անդրադառնալ աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմաններին:

Այս բաժինը կազմվել է հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրիքը (այսուհետ՝ ԱՕ), որն ընդունվել է Ազգային ժողովի կողմից 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, վերջին փոփոխություններով, որոնք ուժի մեջ են մտնում 2022թ. հուլիսի 1-ից:



ԹԵՄԱ 1

.....

Աշխատանքի պաշտպանության հիմունքներ

Թեմայի նպատակն է.

Տրամադրել աշխատանքի պաշտպանության հիմունքների վերաբերյալ ընդհանուր պատկերացում

Առանցքային հասկացությունները և սահմանումները.

ՀՀ Հայաստանի Հանրապետություն

ԱՕ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք

ԵՄ Եվրոպական Միություն

OECD կամ ՏՀԶԿ՝ OECD Organisation for Economic Cooperation and Development/ Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն

Վերահսկող մարմին՝ ՀՀ կառավարության լիազորած՝ վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմին

Միջազգային հանրության ձևավորման և զարգացման այս փուլում, աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները առաջնային տեղ են զբաղեցնում ցանկացած աշխատանքային իրավահարաբերություններում, հատկապես, այն ոլորտներում, որոնք այս կամ այն կերպ կապված են ռիսկային գործոնների հետ, որոնցից մեկը՝ տուրիզմն է:

Աշխարհի մի շարք երկրներում, աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները հանդիսանում են աշխատանքային հարաբերությունների հիմնական կետերից մեկը:

Օրինակ, ԵՄ երկրներում, աշխատողն ի սկզբանե ունի հիմնարար աշխատանքային իրավունքներ, որոնք վերաբերում են աշխատավայրում առողջության և անվտանգության պաշտպանությանը, տղամարդկանց և կանանց իրավունքների հավասարությանը, աշխատանքային պայմաններին և այլն:

Աշխատանքի պաշտպանության եվրոպական չափանիշները հիմնվում են OECD կամ ՏՀԶԿ կողմից մշակված Աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրության Employment Protection Legislation (2017) վրա, որը ներառում է մի շարք կարևորագույն կարգավորումներ, որոնք վերաբերում են աշխատողներին աշխատանքի ընդունմանն ու ազատմանը, անդրադառնում է աշխատանքը կորցնելու հետևանքով աշխատողների եկամուտների հնարավոր տատանումներին և այլն:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ

ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ





Բացի այդ, այն ներառում է աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձև, որը մշակվել է հաշվի առնելով աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու ու գործատուների հնարավոր չարաշահումները նվազեցնելու նկատառումներով, կարգավորում է հիմնական պայմանները, ընթացակարգերն ու պարտադիր նորմերը, որոնք անհրաժեշտ են զանգվածային կրճատումների հնարավոր բացասական հետևանքները մեղմացնելու համար և այլն:

Ընդհանուր առմամբ, եթե խոսենք ԵՄ աշխատանքային չափանիշների մասին, հարկ է նշել, որ դրանք իրենցից ներկայացնում են աշխատաշուկայի սոցիալական կարգավորման ձև, երբ օրենսդրությունը գործատուների համար սահմանել է որոշակի սահմանափակումներ կամ գործատուներին վերապահել է որոշակի պարտավորություններ, վերջիններիս կողմից հնարավոր չարաշահումները բացառելու համար, որի արդյունքում աշխատողները պաշտպանված են իրենց իրավունքների հնարավոր խախտումներից: Բացի այդ, այն ձևավորել է շատ հստակ ուղեցույցներ, որոնք վերաբերում են աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանմանը:

Այսպես, օրինակ, եթե նայենք ԵՄ աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության քաղաքականությանը (European Union's Occupational Safety and Health policy for employees), կտեսնենք աշխատողների անվտանգության ապահովմանն ու առողջությանը վերաբերող հետևյալ կարևորագույն պայմանները.

-  - Անվտանգության և հիգիենայի չափանիշների պարտադիր առկայությունը:
-  - Աշխատողների պաշտպանության չափանիշներ, որոնք ապահովում են աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունը:

Աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պաշտպանության հիմնական նպատակն է.

-  - Բացառել աշխատավայրում դժբախտ պատահարները (մահ, առողջությանը պատճառված վնաս և այլն) կամ նվազեցնել դրանց հավանականությունը:
-  - Բարենպաստ պայմանների ստեղծումը, այսպես ասած “welfare at work” (OECD: 2013), այսինքն՝ բացառել աշխատավայրում դժբախտ պատահարները և աշխատավայրում ապահովել բարենպաստ հոգեբանական պայմաններ:



Այսպիսով, մենք անդրադարձանք աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պաշտպանության հիմնական նպատակներին և սկզբունքներին, իսկ հաջորդ գլխում կներկայացնենք ՀՀ աշխատանքային իրավահարաբերությունների հիմնական սկզբունքներն ու կարգավորումները, առանց որոնց, որևէ պաշտպանության մասին խոսելն ավելորդ է:

Առաջադրանքներ.

Քննարկման համար թեմաներ.

Ինչ եք կարծում ՀՀ-ում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության մասին, արդյո՞ք դրանք բավարար չափով են պաշտպանված: Ինչ՞ կառաջարկեք դրանց բարելավման նպատակով:

Ինքնաստուգման հարցեր:



1. **Հարց.** Ինչի՞ վրա են հիմնված աշխատանքի պաշտպանության եվրոպական չափանիշները:
Պատասխան. OECD կամ ՏՀԶԿ կողմից մշակված Աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրության Employment Protection Legislation (2017) վրա:
2. **Հարց.** Ինչ՞ է ներառում Աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրությունը:
Պատասխան. Այն ներառում է մի շարք կարևորագույն կարգավորումներ, որոնք վերաբերում են աշխատողներին աշխատանքի ընդունմանն ու ազատմանը, աշխատանքը կորցնելու հետևանքով աշխատողների եկամուտների հնարավոր տատանումներին և այլն: Բացի այդ, այն ներառում է աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձև, որը մշակվել է հաշվի առնելով աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունն ապահովելու ու գործատուների հնարավոր չարաշահումները նվազեցնելու նկատառումներով, ընթացակարգեր ու պարտադիր նորմեր, որոնք անհրաժեշտ են զանգվածային կրճատումների հնարավոր բացասական հետևանքներ մեղմացնելու համար և այլն:
3. **Հարց.** Թվարկեք աշխատողների անվտանգության ապահովմանն ու առողջությանը վերաբերող կարևորագույն պայմանները.
Պատասխան. Անվտանգության և հիգիենայի չափանիշների պարտադիր առկայությունը: Աշխատողների պաշտպանության չափանիշներ, որոնք ապահովում են աշխատողների անվտանգությունն ու առողջությունը:
4. **Հարց.** Ինչ՞ է բարենպաստ պայմանների ստեղծումը կամ “welfare at work”.
Պատասխան. Բացառել աշխատավայրում դժբախտ պատահարները և աշխատավայրում ապահովել բարենպաստ հոգեբանական պայմաններ

01

ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ



ԹԵՄԱ 2

....

**Հայաստանի Հանրապետությունում
աշխատանքային իրավահարաբերությունների
հիմնական սկզբունքներն ու կարգավորումները**

Թեմայի նպատակն է.

Բացատրել ՀՀ-ում աշխատանքային իրավահարաբերությունների հիմնական սկզբունքներն ու կարգավորումները

Առանցքային հասկացությունները և սահմանումները նույնն են ինչ նախորդ թեմայի համար:

Նախքան բուն թեմային անցնելը, նշենք, որ ՀՀ-ում աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ Սահմանադրությամբ, ԱՕ-ով, օրենքներով, այլ իրավական ակտերով, աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է՝

- (1) աշխատանքային օրենսդրության կիրառման ոլորտները, նպատակը և սկզբունքները.
- (2) աշխատանքի իրավունքի իրականացման իրավական հիմքերը.
- (3) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և կատարման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտավորությունների.
- (4) աշխատանքի վարձատրության կարգն ու պայմանները.
- (5) աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը.
- (6) արտոնությունների, հատուցումների, երաշխիքների նվազագույն չափը (սահմանը).
- (7) աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հիմնական կանոններն ու նորմերը.
- (8) աշխատողների ներկայացուցիչների՝ արհեստակցական միությունների, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի), ինչպես նաև գործատուների միությունների, դրանց ներկայացուցիչների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը.



- (9) աշխատանքային կարգապահության ապահովման իրավական հիմքերը.
- (10) նյութական պատասխանատվության պայմաններն ու չափերը (սահմանները).
- (11) աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացման հիմնական դրույթները:

Աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝

- 1) աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը.
- 2) ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը.
- 3) աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.
- 4) յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը).
- 5) աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը.
- 6) յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր.



- 7) գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը).
- 8) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը.
- 9) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.
- 10) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի՝ պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

Չարկ է նշել, որ ԱՕ-ն առանձնահատուկ դեր է սահմանում պետության համար, ըստ որի՝ պետությունն ապահովում է աշխատանքային իրավունքների իրականացումը ԱՕ-ի և այլ օրենքների դրույթներին համապատասխան:

Աշխատանքային իրավունքները կարող են սահմանափակվել միայն օրենքով, եթե դա անհրաժեշտ է պետական և հասարակական անվտանգության, հասարակական կարգի, հանրության առողջության ու բարքերի, այլոց իրավունքների և ազատությունների, պատվի և բարի համբավի պաշտպանության համար:



Առաջադրանքներ.

Քննարկման համար թեմաներ.

ինչ՞ եք կարծում, արդյո՞ք արդարացված է աշխատանքային իրավունքների սահմանափակումը բացառապես օրենքով: Բերե՞ք օրինակներ, երբ ըստ Ձեզ, այդպիսի սահմանափակումներն արդարացված են



Ինքնաստուգման հարցեր:



1. Հարց. Թվարկե՞ք ԱՕ կարգավորումներից մի քանիսը:

Պատասխան. ԱՕ-ն կարգավորում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, աշխատողների անվտանգության ապահովման ու առողջության պահպանման պայմանները:

2. Հարց. Թվարկե՞ք ԱՕ-ի հիմնական սկզբունքներից մի քանիսը:

Պատասխան.

- աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը, աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը.
- ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը.
- աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից.
- յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը).
- աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը.
- յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի



չափից ոչ ցածր.

- գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը).
- աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը.
- կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը.
- կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

Աշխատանքային օրենսդրության նպատակները.

Ինչպես և ցանկացած օրենսդրություն, աշխատանքային օրենսդրությունն ևս ունի իր նպատակները, որոնք են.



1) սահմանել ֆիզիկական անձանց՝ ՀՀ քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները.



2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը.



3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

Խտրականությունը աշխատանքային իրավահարաբերություններում արգելված է:
Ինչպես՝ Ե սահմանում Խտրականությունը ԱՕ-ն.





Խտրականությունը դա սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով, և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են ու անհրաժեշտ:

Այլ բառերով ասած, մենք գործ ունենք խտրականության հետ, եթե սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնության պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով անձը ենթարկվում է որևէ սահմանափակման, եթե չասենք նվազ բարենպաստ պայմաններին կիրառման:

Ընդ որում, աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից:



Առաջադրանքներ.

Քննարկման համար թեմաներ.

Ինչ՞ է խտրականությունը, խտրականության ինչպիսի՞ ձևեր են ձեզ հայտնի:

Իրավիճակի վերլուծություն.

Լսարանը բաժանել երկու խմբի՝ գործատուների խումբ և Վերահսկող մարմնի ներկայացուցիչներ:

Գործատուների խումբը հրապարակել է հետևյալ հայտարարությունները.

«Բեռնափոխադրման ընկերությունում պահանջվում են 20-25 տարեկան տղաներ: Բարձրագույն կրթությունը պարտադիր չէ»:

«Տուրիստական ընկերությունում պահանջվում են բարետես արտաքինով 20-25 տարեկան աղջիկներ»:

Առաջադրանք



Գտնք խտրականության տարրեր հետևյալ հայտարարություններում:

Մինչև մի խումբը՝ Վերահսկող մարմնի ներկայացուցիչները, հայտնաբերված խախտումներն է արձանագրում, մյուսը՝ որպես տվյալ հայտարարությունը տեղադրած գործատու այդ ընթացքում, փորձում է հակափաստարկներ բերել:

Երկու խմբից պահանջվում է հիմնավորել կարծիքը, հղում կատարելով ԱՕ-ի համապատասխան դրույթներին: