

Դիրքորոշում

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի վերանայված նախագծով¹ մի շարք հարցերով սահմանվել են նախորդ խմբագրության համեմատությամբ առաջընթաց կարգավորումներ և հաշվի են առնվել քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների կողմից ներկայացված մի շարք առաջարկություններ:

Այնուամենայնիվ, առկա են խնդիրներ, որոնք մնացել են չհասցեագրված, իսկ առանձին դեպքերում սահմանվել են նույնիսկ հետընթաց կարգավորումներ:

1. Այսպես, Նախագծով որևէ փոփոխություն չի նախատեսվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածում, որը բազմաթիվ ասպեկտներով չի համապատասխանում Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին²: Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանվում են աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին աշխատողին ծանուցելու ժամկետները՝ աշխատանքային ստաժի հիման վրա տարբերակմամբ:

Թեև աշխատանքային ստաժի հիման վրա ծանուցման ժամկետի տարբերակման պահանջը բխում է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի դրույթներից, այնուամենայնիվ, սահմանված ժամկետները մեծ մասամբ չեն համապատասխանում Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից Խարտիայի դրույթներին տրված մեկնաբանություններին³:

Այսպես, Կոմիտեն եզրահանգել է, որ Խարտիայի պահանջներին չեն համապատասխանում հետևյալ ծանուցման ժամկետները՝ հնգօրյա ծանուցման ժամկետը՝ երեք ամսից պակաս տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, մեկշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ վեց ամսից պակաս տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, երկշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ վեց ամսից ավելի տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, մեկ ամսից պակաս ծանուցման ժամկետը՝ մեկ տարվա տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, ութշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ առնվազն տասը տարվա

¹ <https://www.e-draft.am/projects/4129/about>

² Մանրամասն տես՝ Աշխատանքային իրավահարաբերություններ և օրենսդրություն. խնդիրներ և լուծումներ. Հետազոտություն, հասանելի է՝ <https://bit.ly/3BUduTU>

³ Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iven/1680939f80>, <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2018/def/ARM/4/4/EN> 26

տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, տասներկուշաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ երկարատև անաշխատունակության հիմքով ազատված աշխատողների դեպքում, որոնք ունեն հինգ և ավելի տարիների տևողությամբ աշխատանքային ստաժ: Բացի դրանից՝ Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 4.4 կետը կիրառելի է ոչ միայն ազատումների նկատմամբ, այլև աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման այնպիսի դեպքերի նկատմամբ, ինչպիսիք են սնանկության/լուծարման, գործատուի մահվան կամ անաշխատունակության դեպքերը (ֆիզիկական անձ լինելու դեպքում): Այն կիրառելի է նաև փորձաշրջանի նկատմամբ. ծանուցման ժամկետը փորձաշրջանի դեպքում կարող է ավելի կարճ լինել, քանի դեռ այն ողջամիտ է փորձաշրջանի թույլատրված առավելագույն ժամկետի համեմատությամբ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի վերլուծությունը վկայում է սահմանված ժամկետների՝ վերոգրյալ չափանիշներին չհամապատասխանելու մասին⁴:

⁴ Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին և 2-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն պարտավոր է աշխատողին գրավոր ծանուցել ոչ ուշ, քան երկու ամիս առաջ: Ինչպես տեսնում ենք, ծանուցման ժամկետի որևէ տարբերակում՝ աշխատանքային ստաժից էլնելով, Օրենսգրքով չի կատարվում:

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ և 11-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու, ինչպես նաև Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերում գործատուն պարտավոր է գրավոր ծանուցել իր մոտ մինչև մեկ տարի աշխատողին ոչ ուշ, քան 14 օր առաջ, այն դեպքում, երբ երկշաբաթյա ծանուցման ժամկետը վեց ամսից ավելի տևողությամբ աշխատանքի դեպքում Կոմիտեի կողմից գնահատվում է Խարտիայի պահանջներին հակասող: Նույն հիմքերով աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում՝ հինգից մինչև տասը տարի աշխատողի համար սահմանվում է 42-օրյա ծանուցման ժամկետ, այն դեպքում, երբ 12-շաբաթյա ծանուցման ժամկետը՝ երկարատև անաշխատունակության հիմքով ազատված աշխատողների դեպքում, որոնք ունեն հինգ և ավելի տարիների տևողությամբ աշխատանքային ստաժ, ևս գնահատվում է Խարտիայի պահանջներին հակասող: Նույն հիմքով հակասող կոլիտարկվի նաև տասնհինգ տարուց ավելի ստաժ ունեցող աշխատողի դեպքում՝ սահմանված 60-օրյա ժամկետը: Տասից մինչև տասնհինգ տարվա ստաժ ունեցող աշխատողի դեպքում սահմանվում է 49-օրյա ժամկետ այն դեպքում, երբ ութշաբաթյա /56 օր/ ծանուցման ժամկետը՝ առնվազն տասը տարվա տևողությամբ աշխատանքի դեպքում, Կոմիտեի կողմից գնահատվում է Խարտիայի պահանջներին հակասող:

Բացի դրանից՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 100-րդ և 101-րդ հոդվածները սահմանում են սեզոնային և ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող հատուկ ծանուցման ժամկետներ (առնվազն 3 օր առաջ ծանուցելու պահանջ), որոնք ևս չեն համապատասխանում Կոմիտեի կողմից սահմանված պահանջներին: Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերում գործատուն իրավունք ունի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու՝ առանց աշխատողին ծանուցելու: Նշված դեպքերը ներառում են աշխատողին նախկին աշխատանքում վերականգնելու, աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքերը, աշխատողի նկատմամբ վատառությունը կորցնելու դեպքը, աշխատողի կողմից ոգելից խմիչքների, թմրամիջոցների կամ հոգեներգործուն նյութերի ազդեցության տակ աշխատավայրում գտնվելու դեպքը, անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքը, պարտադիր բժշկական գնությունից աշխատողի հրաժարվելու կամ խուսափելու դեպքը: Մինչդեռ Սոցիալական

Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի պահանջներին համապատասխան վերանայել աշխատողին աշխատանքից ազատելու դեպքերում ծանուցում իրականացնելու Օրենսգրքով սահմանված ժամկետները, ինչպես նաև առանց ծանուցման աշխատանքից ազատելու հնարավորություն սահմանող հիմքերի շրջանակը:

2. Քաղաքացիական հասարակության մի շարք կազմակերպությունների կողմից 2021թ. հրապարակված հետազոտությամբ⁵ բարձրացվել էին աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելքին առնչվող մի շարք խնդիրներ, այդ թվում ներկայացվել էին հետևյալ առաջարկները.

- օրենսդրությամբ սահմանել *անուղղակի խտրականություն* հասկացությունը և դրա դրսևորման հնարավոր եղանակները, ինչպես նաև նախատեսել խտրականության դրսևորման լիարժեք արգելք աշխատանքի ընդունման փուլում.
- սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման վերաբերյալ բոլոր գործերով ապացուցման բեռի բաշխման կարգ՝ հոգուտ հայցվորի.
- սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության դրսևորման բոլոր դեպքերի համար *լիարժեք փոխհատուցման մեխանիզմ՝ առանց փոխհատուցման առավելագույն շեմ սահմանելու*.
- ընդլայնել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքները՝ սահմանելով, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել՝ ոչ միայն օրենքների, նորմատիվ իրավական այլ ակտերի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի, այլ նաև այլ բնույթի խախտումների համար պահանջներ ներկայացնելը (ոչ միայն գործատուին):

Այնուամենայնիվ, վերոգրյալ խնդիրները մնում են առայսօր չհասցեագրված: Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք միջոցներ ձեռնարկել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության արգելքն ապահովող երաշխիքները լիարժեք սահմանելու ուղղությամբ՝ վերոգրյալ առաջնահերթությունների հիման վրա:

3. Նախագծով վերախմբագրման է ենթարկվել Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝ սահմանված փոխհատուցման նախորդիվ սահմանված նվազագույն չափը

իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից Խարտիային տրված մեկնաբանությամբ՝ աշխատողի կողմից իր պարտականությունների չկատարումը, աշխատողի նկատմամբ վստահության կորուստը՝ որպես առանց ծանուցման աշխատանքից ազատելու հիմքեր, դիտարկվել են կրկին Խարտիայի պահանջներին հակասող:

⁵ Մանրամասն տես՝ Աշխատանքային իրավահարաբերություններ և օրենսդրություն. խնդիրներ և լուծումներ. Հետազոտություն, հասանելի է՝ <https://bit.ly/3BUduTU>

նախատեսելով որպես առավելագույն հնարավոր փոխհատուցում: Այսպես, սահմանվել է, որ տնտեսական, տեխնոլոգիական, կազմակերպչական պատճառներով կամ գործատուի և աշխատողի հետագա աշխատանքային հարաբերությունների վերականգնման անհնարինության դեպքում դատարանը կարող է աշխատողին չվերականգնել իր նախկին աշխատանքում՝ պարտավորեցնելով գործատուին մինչև դատարանի վճիռն օրինական ուժի մեջ մտնելը հարկադիր պարապուրդի ամբողջ ժամանակահատվածի համար վճարելու հատուցում և *աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց փոխհատուցում՝ միջին աշխատավարձի չափով*:

Նշված իրավակարգավորումը ակնհայտ հետընթաց է գործող աշխատանքային օրենսգրքից, որն անգամ այդ խմբագրությամբ լիարժեք չէր համապատասխանում ՀՀ-ի կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին:

Այսպես, Նախագծով սահմանված փոխհատուցմանն առնչվող կարգավորումը ուղղակի հակասության մեջ է գտնվում Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածի պահանջների հետ: Ըստ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի՝ փոխհատուցման ցանկացած առավելագույն շեմի սահմանումը, որը կազդի փոխհատուցման համաչափության, ինչպես նաև դրա կանխարգելիչ բնույթի վրա, արգելվում է: Եթե նյութական վնասի հատուցման համար գործում է նման շեմ, ապա խախտման զոհը պետք է հնարավորություն ունենա ստանալու ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում այլ իրավական ճանապարհներով (օրինակ՝ խտրականությանն առնչվող օրենսդրությամբ), իսկ դատարանները պետք է որոշումը կայացնեն ողջամիտ ժամկետում:

Կոմիտեի կողմից 2012 թ.-ին Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված հետևություններով⁶ արձանագրվել է Խարտիայի պահանջների հետ ներպետական օրենսդրության անհամապատասխանություն՝ աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում փոխհատուցման առավելագույն չափի անհամարժեքության հիմքով:

2020 թվականի հետևություններով⁷ անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի կարգավորումներին (մասնավորապես աշխատողին աշխատանքում չվերականգնելու դիմաց հատուցման հարցին՝ ոչ պակաս, քան միջին աշխատավարձի, բայց ոչ ավելի, քան միջին աշխատավարձի տասներկուսապատիկի չափով)՝ Կոմիտեն արձանագրել է, որ ներպետական օրենսդրությունը սահմանում է փոխհատուցման առավելագույն չափ: Ինչ վերաբերում է աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում ոչ նյութական վնասի փոխհատուցում ստանալու

⁶ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2012/def/ARM/24/EN>

⁷ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2020/def/ARM/24/EN>

իրավական ճանապարհներին, Կոմիտեն արձանագրել է, որ Կառավարության զեկույցով հղում է կատարվել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 17, 162 և 1087² հոդվածներին և հարցադրում է կատարվել առ այն, թե արդյոք կարող է ոչ նյութական վնասի փոխհատուցման հայց ներկայացվել դատարան՝ խտրականության դրսևորման հետ չկապված աշխատանքից ազատվելու դեպքում՝ առկախելով վերջնական հետևությունը նշված տեղեկատվությունից:

Հաշվի առնելով այն, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը չի նախատեսում փոխհատուցման իրավունք աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում, Կոմիտեին համապատասխան տեղեկատվությունը տրամադրելուց հետո արձանագրվելու է հակասություն Խարտիայի պահանջների հետ: Ավելին, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը⁸ առանձին իրավունքների խախտման դեպքում սահմանում է ոչ նյութական վնասի հատուցման հնարավորություն միայն պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ դրա պաշտոնատար անձի որոշման, գործողության կամ անգործության հետևանքով խախտում արձանագրվելու դեպքում, և հետևաբար այս հնարավորությունը կիրառելի չէ մասնավոր հարաբերություններում իրավունքի խախտման դեպքում ոչ նյութական վնասի հատուցման հարաբերությունների նկատմամբ:

Առաջարկում ենք վերացնել աշխատանքից անօրինական ազատման դեպքում /վերականգնելու անհնարինության պարագայում/ նախատեսված փոխհատուցման առավելագույն սահմանաչափ սահմանող կարգավորումը և ապահովել ոչ նյութական վնասի հատուցման համարժեք մեխանիզմ:

3.1. Գտնում ենք, որ հիմնավորված չէ նաև Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունները Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածում, որոնցով դատարան դիմելու իրավունքը պայմանավորվում է աշխատանքային իրավունքների առերևույթ խախտման հետ: Անձի կողմից իր աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար դատարան դիմելու իրավունքը երբևէ չի կարող կախվածության մեջ դրվել խախտման՝ առերևույթ կամ ոչ առերևույթ լինելու հանգամանքից:

4. Նախագծով որևէ փոփոխության չի ենթարկվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը, որը հնարավորություն է ընձեռնում ազատել աշխատողին բացառապես կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով:

Ըստ Կոմիտեի կողմից տրված մեկնաբանությունների՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի կենսաթոշակային տարիքի հասնելու հիմքով հակասում է Խարտիայի պահանջներին, քանի դեռ պայմանագրի լուծումը չի պատճառաբանվել Խարտիայի

⁸ Հոդված 162.1

24-րդ հոդվածով վկայակոչված հիմնավոր պատճառներից որևէ մեկով: Այն օրենսդրությունը, որը հնարավորություն է ընձեռնում աշխատողին ազատելու աշխատանքից ուղղակիորեն տարիքի հիմքով, հետևաբար չի ապահովում պաշտպանվածության իրավունքը աշխատանքից ազատվելու դեպքերում, հակասում է Խարտիայի պահանջներին:

2012թ.-ին և 2016թ.-ին Հայաստանի վերաբերյալ ընդունված Կոմիտեի հետևություններով արձանագրվել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված՝ կենսաթոշակային տարիքով պայմանավորված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքի անհամապատասխանություն Խարտիայի պահանջներին: 2020 թ.-ին ընդունված հետևություններով Կոմիտեն արձանագրել է, որ Աշխատանքային օրենսգրքում 2015 թ.-ին կատարված փոփոխություններով համապատասխան դրույթը վերախմբագրվել է՝ իրավունք վերապահելով գործատուին աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք ունեցող աշխատողի վաթսուներեք տարին, իսկ տարիքային կենսաթոշակի իրավունք չունեցող աշխատողի վաթսուհինգ տարին լրանալու դեպքում, եթե համապատասխան հիմքը նախատեսված է աշխատանքային պայմանագրով:

Անդրադառնալով կատարված փոփոխության բովանդակությանը, որը հնարավորություն է տալիս կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը միայն աշխատանքային պայմանագրով նման հնարավորության սահմանված լինելու պարագայում, Կոմիտեն շեշտել է, որ Խարտիայի 24-րդ հոդվածը հնարավորություն է ընձեռնում աշխատանքային հարաբերությունը դադարեցնելու միայն երկու խումբ պատճառների դեպքում՝ առնչվող աշխատողի վարքին և ընդունակություններին ու ձեռնարկության գործնական պահանջներին (տնտեսական պատճառներ): Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողի ազատումը կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով հակասում է Խարտիայի պահանջներին, քանի դեռ աշխատանքային հարաբերության դադարեցումը պայմանավորված չէ վերոգրյալ պատճառներով: Այնուհետև Կոմիտեն հարցադրում է կատարել Կառավարությանն առ այն, թե արդյոք գործատուից պահանջվում է վկայակոչել նաև թվարկված պատճառներից (աշխատողի վարքին և ընդունակություններին կամ ձեռնարկության գործնական պահանջներին առնչվող) որևէ մեկը՝ աշխատանքից ազատելը հիմնավորելու համար: Վերջնական հետևության կատարումը առկախվել է՝ պայմանավորված նշված տեղեկության ստացմամբ:

Հաշվի առնելով այն, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով ամրագրված հիմքը հանդիսանում է թե՛ անորոշ և թե՛ որոշակի

ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի լուծման ինքնուրույն հիմք, որը հնարավորություն է տալիս առանց որևէ այլ պատճառաբանության լուծելու պայմանագիրը և չի փոխկապակցվում աշխատողի վարքագծի կամ կարողությունների գնահատման հետ, Կոմիտեի կողմից սույն կարգավորումը կրկին դիտարկվելու է որպես Խարտիայի պահանջներին հակասող սահմանափակում:

Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկվում է վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետով սահմանված դրույթը՝ բացառապես կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հնարավորությունը վերացնելու նպատակով:

5. Նախագծի 65-րդ հոդվածով Աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածում կատարվել են մի շարք փոփոխություններ, փորձ է կատարվել էապես համապատասխանեցնել նախատեսված կարգավորումները՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջներին՝ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի հետևությունների հաշվառմամբ:

Այնուամենայնիվ, Նախագիծը շարունակում է էական հակասության մեջ գտնվել Խարտիայի պահանջների հետ՝ առանձին տարիքային կատեգորիաների երեխաների համար սահմանված աշխատաժամանակի պահանջների տեսանկյունից: Աշխատաժամանակի առավելագույն չափի սահմանման համար այստեղ առանցքային կարևորություն ունի պարտադիր կրթության ենթակա երեխաների առավելագույն տարիքը, որն էլ պետք է դիտարկվի այս իրավակարգավորման ելակետը: ՀՀ-ում սահմանված է պարտադիր 12-ամյա կրթության համակարգ, հետևաբար, սույն դեպքում 15 տարին որպես կարգավորման ելակետ դիտարկելը իրավաչափ չէ:

Արձանագրենք նաև, որ Կոմիտեն իր 2015 թվականի հետևություններով՝ անդրադարձել է Աշխատանքային օրենսգրքի 140-րդ հոդվածով սահմանված՝ երեխաների համար աշխատաժամանակի տևողության հարցին: 14 տարեկան երեխաների համար սահմանված աշխատաժամանակի տևողությունը՝ շաբաթական մինչև 24 ժամ, գնահատվել է Խարտիայի պահանջներին հակասող, քանի որ նման տևողությամբ աշխատանքը չի համարվել թեթև բնույթի աշխատանք: 2019 թվականի հետևություններով անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2015 թվականին կատարված փոփոխություններին՝ Կոմիտեն¹⁰ արձանագրել է, որ 15-ից ցածր տարիքի **և պարտադիր կրթության ենթակա երեխաները** կարող են կատարել միայն թեթև աշխատանք, աշխատանքի բնույթը դադարում է թեթև լինելուց, եթե դրա տևողությունը չափազանց երկար է: Կոմիտեն գտել է, որ այն իրավիճակները, երբ

⁹ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2015/def/ARM/7/3/EN>

¹⁰ <http://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2019/def/ARM/7/1/EN>

երեխաները թեթև բնույթի աշխատանք են կատարում երկու ժամ տևողությամբ՝ դպրոցական օրվա ընթացքում և 12 ժամ՝ շաբաթական՝ դպրոց հաճախելու ժամանակահատվածից դուրս, համապատասխանում է Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջներին: Կոմիտեն արձանագրել է նաև, որ այն իրավիճակները, երբ 15 տարեկանից ցածր երեխան աշխատում է շաբաթական 20-25 ժամ դպրոցական կիսամյակի ընթացքում կամ երեքական ժամ դպրոցական օրվա ընթացքում կամ վեցից ութ ժամ շաբաթվա այն օրերին, երբ չի հաճախում դպրոց, հակասում է Խարտիայի պահանջներին: Հաշվի առնելով 12-14 տարեկան երեխաների աշխատաժամանակի օրական տևողությունը և շաբաթական տևողությունը 14-16 տարեկան երեխաների համար՝ Կոմիտեն արձանագրել է անհամապատասխանություն Խարտիայի պահանջների հետ:

Հարկ ենք համարում արձանագրել նաև, որ Կոմիտեն իր 2015 թվականի հետևություններով (<https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2015/def/ARM/7/3/EN>) հստակ հարցադրումներ էր կատարել կառավարությանը՝ պարտադիր կրթությունը ավարտելու տարիքի առնչությամբ՝ ՀՀ-ում համապատասխան ժամանահատվածում գործող կրթական համակարգի համատեքստում, պայմանավորելով առավելագույն աշխատաժամանակի իրավաչափությունը պարտադիր կրթության տարիքի հետ, իսկ հետևություններով Խարտիայի պահանջների հետ աշխատանքային օրենսգրքի անհամապատասխանությունը արձանագրվել էր պարտադիր կրթության ենթակա երեխայի ելակետային հիմքով:

6. Քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները նաև մի շարք առաջարկներ էին ներկայացրել աշխատողի նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվության հիմնավորվածության, աշխատողների պաշտպանության երաշխիքներին առնչվող խնդիրների վերաբերյալ¹¹, որոնք ևս պատշաճ քննարկման առարկա չեն դարձվել:

Իրավունքի զարգացման և պաշտպանության հիմնադրամ

«Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ

«Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանսաձորի գրասենյակ» ՀԿ

«Կրթություն և համերաշխություն» արհմիություն

«Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոն» ՀԿ

¹¹ Մանրամասն տես՝ Աշխատանքային իրավահարաբերություններ և օրենսդրություն. խնդիրներ և լուծումներ. Հետազոտություն, հասանելի է՝ <https://bit.ly/3BUduTU>