

ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍՊՐՔՈՒՄ ԱՌԱՋԱՐԿՎՈՂ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Սեռական հետամտումների արգելքի և նշյալ նորմի խախտման դեպքում պատասխանատվության սահմանում

ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգրքով բռնության վերաբերյալ նախատեսված է միայն 1 կարգավորում «Աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքները» վերտառությամբ 3-րդ հոդվածի ներքո, որի 1-ին մասի համաձայն՝ *աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներն են՝ ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը*: Հարկ է նշել, որ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով առաջարկվում է նշյալ նորմը լրացնել և սահմանել, թե ինչ է բռնությունը՝ *«այն է՝ նրանց ֆիզիկական և (կամ) հոգեկան և (կամ) սեռական անձեռնմխելիության դեմ ուղղված արարքի կամ դրա սպառնալիք»*:

Հարկ է ընդգծել, որ սեռական անձեռնմխելիության դեմ բռնության կատարումը ամրագրված է որպես սկզբունք և միայն դեկլարատիվ բնույթ կրող նորմ է, հետևաբար նախատեսված չէ պատասխանատվություն՝ այն խախտելու համար:

ՀՀ քրեական օրենսգրքի 140-րդ հոդվածի համաձայն՝ *անձին սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի, այդ թվում՝ համասեռական գործողություններ կատարելուն հարկադրելը շանտաժի, գույքը ոչնչացնելու, վնասելու կամ վերցնելու սպառնալիքով կամ տուժողի նյութական կամ այլ կախվածությունն օգտագործելով, եթե բացակայում են սույն օրենսգրքի 132-րդ և 132.2-րդ հոդվածներով նախատեսված հանցագործությունների հատկանիշները՝*

պատժվում է ազատազրկմամբ՝ մեկից երեք տարի ժամկետով:

2. *Սույն հոդվածի առաջին մասով նախատեսված արարքը, որը կատարվել է ակնհայտ տասնվեց տարին չլրացած անձի նկատմամբ՝*

պատժվում է ազատազրկմամբ՝ հինգից տասներկու տարի ժամկետով»:

Անհրաժեշտ է նշել, որ ՀՀ քրեական օրենսգրքով նախատեսված նշյալ կարգավորումը պատասխանատվություն է նախատեսում միայն սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողությունների համար, իսկ **սեռական հետամտումների** (Sexual Harassment) հանդեպ, որը նույնպես համարվում է սեռական բռնության տեսակ, ինչպիսիք են օրինակ՝ աշխատավայրում անպարկեշտ առաջարկներ անելը, տվյալ հոդվածի իրավաբանական ուժը չի տարածվի:

Բացի այդ, այս հոդվածը կարող է մեկնաբանվել նեղ, օր.՝ նախատեսել պատասխանատվություն միայն անմիջական պետի կողմից սեռական հարաբերության կամ սեքսուալ բնույթի գործողությունների համար, իսկ նույն աշխատավայրում աշխատող այլ բաժինների պետերը, կամ գործընկերները, կամ նույնիսկ հաճախորդները սեռական հետամտումներ կատարելիս տվյալ հոդվածի սուբյեկտ չեն համարվի: Թեև ՀՀ-ում պաշտոնական տեղեկատվության համաձայն չեն ստացվում աշխատավայրում կանանց նկատմամբ սեռական ոտնձգությունների վերաբերյալ դիմում բողոքներ, այնուամենայնիվ դա չի նշանակում, որ նման դեպքերը մեր իրողության մեջ իսպառ բացակայում են, այլ պայմանավորված է մենտալիտետով, որ կանայք ավելի նպատակահարմար կգտնվեն լռելի հատկապես գործող թերի կարգավորումների դեպքում: The Daily Telegraph ամսագիրը իրականացրել է վիճակագրություն Ռուսաստանում, որում պարզվել է, որ Ռուսաստանում աշխատող կանանց 100 տոկոսը ենթարկվել է սեռական հետամտումների իրենց ղեկավարների կողմից, 32 տոկոսը նշել է, որ ունեցել են սեռական հարաբերություններ նրանց հետ նվազագույնը մեկ անգամ և այլ 7 տոկոսը բողոքել է, որ բռնաբարվել են:¹

Սույն հարցի վերաբերյալ միջազգային փորձը հետևյալն է. «Աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում հավասար հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին» Եվրոպական պառլամենտի և խորհրդի 2006թ.-ի հուլիսի 5-ի 2006/54/ԵՀ հրահանգի 26-րդ հոդվածի համաձայն՝ *անդամ պետությունները պետք է, ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ համաձայնագրերի կամ գործելակերպի համաձայն, խրախուսեն գործատուներին և մասնագիտական վերապատրաստման մատչելիության համար պատասխանատու անձանց՝ ձեռնարկելու արդյունավետ միջոցներ սեռի հիմքով խտրականության բոլոր ձևերը, մասնավորապես՝ աշխատավայրում ոտնձգությունը և սեռական ոտնձգությունն ու աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման հարցերում խտրականության բոլոր ձևերը կանխելու նպատակով*: ԱՄՆ օրենսդրությամբ արգելվում են սեռական հետապնդումները, և աշխատանքային հարաբերությունների տեսանկյունից հետապնդողը կարող է լինել գոհի ղեկավարը, այլ բնագավառում ղեկավար, գործընկերը կամ այլ անձ, ով աշխատողի գործատուն չէ, օրինակ՝ հաճախորդը:² Ֆրանսիական օրենսդրությունը նույնպես արգելում է սեռական

¹ Blomfield, Adrian (29 Jul 2008). "Sexual harassment okay as it ensures humans breed, Russian judge rules". The Daily Telegraph. Retrieved 09 09 2015
² http://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm

հետապնդումները աշխատավայրում: Օրենսդիր մարմինը ընդունեց այդ իրավական ակտը 2008 մայիսի 27-ին: Վերջինս որդեգրել է այդ արգելքը 2002թ. սեպտեմբերի 23-ի հրահանգից, որը բարեփոխում էր 76/207/ EEC Խորհրդի Հրահանգը՝ «Տղամարդկանց և կանանց համար աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման, և աշխատանքային պայմանների հարցերում հավասար վերաբերմունքի իրականացման վերաբերյալ»: Հունաստանի օրենսդրության համաձայն սեռական հետապնդումները աշխատավայրում սեռով պայմանավորված սեռական խտրականության տեսակ է: Ջոհերը նույնիսկ փոխհատուցման իրավունք ունեն:³

Ուստի առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում, կատարել համապատասխան փոփոխություններ, սահմանել, թե ինչ են սեռական հետապնդումները, վերջիններիս արգելքը և նախատեսել պատասխանատվություն՝ հիմնվելով վերոնշյալ միջազգային փորձի վրա: Հաշվի առնելով կատարված իրավախախտման լրջությունը՝ անհրաժեշտ է նշել, որ պատասխանատվությունը պետք է կարգավորվի ՀՀ քրեական օրենսգրքով, ոչ թե՝ «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» ՀՀ օրենսգրքով, քանի որ այն նախատեսում է նվազ խստության պատասխանատվություն: Մասնավորապես, ՀՀ նշյալի 41-րդ հոդվածով սահմանված է՝ *աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը (բացառությամբ սույն օրենսգրքի 411, 412, 961 հոդվածներով, 158 հոդվածի տասնյոթերորդ մասով, 1695, 1698 հոդվածներով նախատեսված դեպքերի)*՝ *առաջացնում է նախազգուշացում խախտում թույլ տված անձի նկատմամբ: Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները խախտելը, որը կատարվել է վարչական տույժի միջոցներ կիրառելուց հետո՝ մեկ տարվա ընթացքում՝ առաջացնում է տուգանքի նշանակում գործատուի նկատմամբ՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի հիսնապատիկի չափով:*

³ Law 3488/2006 (O.G.A.'191):

2. Գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի նորացումից խուսափման արգելքի սահմանում՝ պայմանավորված կանանց հղիության փաստով

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 2.1) մասի համաձայն՝ *աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝ հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը:*

Սակայն, նշյալ արգելքը նախատեսված է **միայն անորոշ ժամկետով կնքված պայմանագրերի համար**, քանի որ խոսքն այստեղ գնում է **գործատուի նախաձեռնությամբ** աշխատանքային պայմանագիրը խզելուն վերաբերող դրույթներին: Հարկ է նշել, որ վերոնշյալ կարգավորումները չեն տարածվում որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերի վրա հետևյալ հոդվածի ուժով. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ *աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում:* Գործնականում շատ հաճախ գործատուները խուսափում են նորացնել պայմանագրերը՝ պայմանավորված կանանց հղիության փաստով: Սակայն, ԵՄ Խորհուրդը 1992թ. հոկտեմբերի 19-ին ընդունել է 92/85/ԵՏՀ հրահանգը՝ «Հղի աշխատողների և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության և առողջության բարելավմանն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին»: Վերջինիս 10-րդ հոդվածի համաձայն՝ *անդամ պետություններն ընդունում են անհրաժեշտ միջոցներ՝ արգելելու համար աշխատողների ազատումը աշխատանքից՝ իրենց հղիության սկզբից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի վերջը ընկած ժամանակահատվածում:* Ջիմինեզ Մելգարն ընդդեմ Այունտամիենտո դը Լոս Բարրիոս (*Jimenez Melgar v Ayuntamiento de Los Barrios*) գործում ազգային դատարանը բարձրացրել է այն հարցը, արդյոք 92/85/ԵՏՀ հրահանգի 10-րդ հոդվածը արգելում է հղի աշխատողների հետ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրի՝ գործատուի կողմից նորացնելուց հրաժարվելը: Եվրոպական Միության Արդարադատության դատարանը, պատասխանելով իր առջև բարձրացված հարցերին, փաստել է որ, *թեև վերոնշյալ հոդվածով նախատեսված աշխատանքից ազատելու արգելքը հավասարապես վերաբերում է և անորոշ ժամկետով, և որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերին, սակայն գործատուի կողմից որոշակի ժամկետով կնքված*

*պայմանագիրը նորացնելուց հրաժարվելը, երբ վերջինիս ժամկետը լրացել է, չի կարող մեկնաբանվել տվյալ դրույթի իմաստով որպես աշխատանքից ազատում: Այնուամենայնիվ, երբ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը նորացնելուց հրաժարվելը պայմանավորված է աշխատողի հղիության վիճակով, այն իրենից ներկայացնում է սեռի հիմքով պայմանավորված խտրականություն, ինչն էլ հակասում է 76/207/ԵՏՀ Հրահանգի 2(1)-րդ և 3(1)-րդ հոդվածներին⁴: Վերոնշյալ հրահանգը ԵՄ Խորհրդի կողմից ընդունվել է 1976թ. փետրվարի 9-ին և աշխատանքի ընդունման, մասնագիտական վերապատրաստման, առաջխաղացման և աշխատանքի պայմանների ապահովման ընթացքում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին է: Վերոնշյալ հրահանգի 2(1)-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը պետք է ենթադրի խտրականության արգելք սեռի հիմքով և՛ ուղղակի, և՛ անուղղակի՝ հղում կատարելով մասնավորապես ամուսնական կամ ընտանեկան կարգավիճակին*: Վերոնշյալ հրահանգի 3(1)-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառումը նշանակում է խտրականության արգելք սեռի հիմքով, այդ թվում՝ ընտրության չափանիշները բոլոր աշխատատեղերում և պաշտոններում աշխատանքի անցնելիս, անկախ գործունեության ոլորտից կամ բնագավառից, և մասնագիտական ենթակայության բոլոր մակարդակներում*:*

Թեև ԵՄ Խորհրդի հրահանգները և ԵՄ Արդարադատության դատարանի վճիռները ՀՀ-ի համար պարտադիր իրավաբանական ուժ չունեն, այնուամենայնիվ վերջիններս դիտվում են որպես առաջադեմ պրակտիկա: Ուստի անհրաժեշտ է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարել փոփոխությունները և սահմանել, որ արգելվում է չնորացնել որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագիրը վերջինիս ավարտից հետո միայն այն հիմքով, որ կինը հղի է:

3. Հավելյալ երաշխիքների սահմանում հղիության և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնու համար

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետի համաձայն՝ *աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է հղիության և*

⁴ ՀՀ կառավարության 2014 թ. հոկտեմբերի 9-ի նիստի N 42 արձանագրային որոշման Հավելված N 1. ՄԱԿ-ի «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին» կոնվենցիայի Հայաստանի Հանրապետության կողմից կատարման վերաբերյալ 5-րդ և 6-րդ համատեղ պարբերական զեկույց, էջ 37:

ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող, ինչպես նաև մինչև մեկ տարեկան երեխային խնամելու համար արձակուրդում գտնվող կնոջ ամուսնուն: Այդ արձակուրդի ընդհանուր տևողությունը չի կարող գերազանցել երկու ամիսը:

Միջազգային փորձի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ նշյալ արձակուրդը ամուսնու համար ևս վճարովի է: Օրինակ՝ Գերմանիայի օրենսդրությամբ սահմանված են արտոնյալ դրույթներ, համաձայն որոնց տղամարդկանց համար նախատեսվում է լրացուցիչ աշխատավարձի վճարում՝ երեխաների խնամատարության հարցը հանձն առնելու համար: Այդպիսով կանայք հնարավորություն են ունենում առանց խոչընդոտների կատարել իրենց աշխատանքային պարտականությունները: **Առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանել արտոնյալ դրույթներ, ըստ որոնց վերոնշյալ արձակուրդը կդառնա վճարովի:**

4. Հղի կանանց հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս որոշ կարգավորումների հստակեցում

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի համաձայն՝ *գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ **աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում:*** Նույն հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ *վերը նշված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը գործատուն կարող է լուծել, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից: Գործատուի մոտ համապատասխան հնարավորությունների բացակայության դեպքում պայմանագիրը լուծվում է առանց աշխատողին այլ աշխատանք առաջարկելու:*

Այսինքն, գործատուն իրավունք ունի դադարեցնել աշխատանքային պայմանագիրը, եթե իր մոտ առկա հնարավորությունների սահմաններում աշխատողին առաջարկել է նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը,

առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք, իսկ աշխատողը հրաժարվել է առաջարկված աշխատանքից:

Սակայն, մյուս կողմից, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 2.1) մասի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը գործատուի նախաձեռնությամբ արգելվում է՝ հղի կանանց հետ՝ հղիության մասին գործատուին տեղեկանք ներկայացնելու օրվանից մինչև հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի ավարտման օրվանից հետո մեկ ամիսը լրանալը:

Հետևաբար, հարց է առաջանում, արդյո՞ք հաստիքի կրճատման դեպքում հղի կնոջը կարելի է աշխատանքից հեռացնել, թե ոչ՝ պահպանելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված կանոնները: Գտնում ենք, որ առկա է նշյալ հարցի պատասխանը օրենքով կոնկրետ սահմանելու անհրաժեշտություն:

Այժմ քննարկենք 2-րդ իրավիճակը, այն է՝ երբ հղի կնոջ աշխատանքային ժամերն են պակասում: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն՝ *աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է՝ աշխատանքի էական պայմանները փոփոխվելու դեպքում:*

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի համաձայն՝ *աշխատանքի էական պայմաններ են աշխատանքի վայրը, աշխատանքի վարձատրության չափը և (կամ) այն որոշելու ձևը, արտոնությունները, աշխատաժամանակի (աշխատանքի և հանգստի) ռեժիմը, տարակարգերը և պաշտոնների անվանումները, աշխատանքային պայմանագրի տեսակը, որոնց և (կամ) գործատուի փոփոխման դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է ծանուցի սույն օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետներում, բացառությամբ հետևյալ դեպքերի.*

1) *հիմնական աշխատավարձի չափի և (կամ) հավելումների, հավելավճարների բարձրացման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են.*

2) *օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ մյուս պայմանները պահպանվում են:*

Հարկ է նշել, որ «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով նախատեսվում է նշյալ դրույթը ձևակերպել հետևյալ խմբագրությամբ. *օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում, երբ ամսական հիմնական աշխատավարձի չափը պահպանվում է:*

Հետևաբար, եթե աշխատողի աշխատաժամանակը կրճատվում է, սակայն աշխատավարձը պահպանվում է, կարիք չկա վերջինիս այս մասին ծանուցել: Այն դեպքում,

երբ կրճատվում են և աշխատողի աշխատաժամերը, և՛ աշխատավարձը, գործատուն պարտավոր է ծանուցել աշխատողին: Եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ **աշխատողը չի տվել իր գրավոր համաձայնությունը** աշխատանքը նոր պայմաններում շարունակելու համար, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն: Խնդրում եք նշել, արդյո՞ք 2-րդ իրավիճակում նշված իրավանորմերի վերլուծությունը ճիշտ է: Անկախ պատասխանից, գտնում ենք, որ այս մասով ևս առկա է իրավանորմերը պարզեցնելու անհրաժեշտություն:

5. Փորձաշրջանին վերաբերող նորմերի հստակեցում

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 91-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել **փորձաշրջան**: Այն կարող է սահմանվել գործատուի ցանկությամբ՝ նախատեսված աշխատանքին (պաշտոնին) աշխատողի համապատասխանությունը ստուգելու նպատակով, կամ **աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար**: Փորձաշրջանի մասին պայմանները պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրով:*

Նշյալ օրենսգրքի 93-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ *եթե **գործատուն** գտնում է, որ նախատեսված աշխատանքում (պաշտոնում) աշխատողի համապատասխանության ստուգման նպատակով սահմանված փորձաշրջանի ընթացիկ արդյունքներով աշխատողը չի համապատասխանում առաջադրված պահանջներին, ապա կարող է մինչև փորձաշրջանի ժամկետը լրանալը աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով նրան, իսկ 2-րդ մասի համաձայն՝ **եթե փորձաշրջանը սահմանվել է աշխատանքի ընդունվողի ցանկությամբ՝ առաջարկվող աշխատանքին (պաշտոնին) իր համապատասխանությունը որոշելու համար, ապա փորձաշրջանի արդյունքները գնահատում է աշխատողը**: **Փորձաշրջանի ընթացքում աշխատողն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը՝ այդ մասին երեք օր առաջ գրավոր ձևով ծանուցելով գործատուին**:*

Հարկ է նշել, որ չի կարգավորվում հետևյալ հարցը. եթե փորձաշրջանը սահմանվել է գործատուի ցանկությամբ, սակայն աշխատողն է ցանկանում աշխատանքային պայմանագիրը մինչև փորձաշրջանի ավարտը լուծել, վերջինս կարող է երեք օր առաջ

գրավոր ձևով ծանուցելով լուծել պայմանագիրը, թե պետք է առաջնորդվի օրենսգրքի 112-րդ հոդվածով նախատեսված աշխատողի նախաձեռնությամբ պայմանագրի լուծման նորմով՝ առնվազն 30 օր առաջ գրավոր ծանուցելով, թե՝ առհասարակ իրավունք չունի լուծել պայմանագիրը: Գտնում ենք, որ այստեղ ևս առկա է նորմերի հստակեցման անհրաժեշտություն:

6. Մասնագիտական ուսուցումների (Internship) վերաբերյալ հավելյալ իրավակարգավորումների նախատեսում

ՀՀ գործող աշխատանքային օրենսգրքի 201.1 հոդվածի համաձայն՝ *գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև վեց ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:*

Այս նորմի վերլուծությունից տեսնում ենք, որ ՀՀ-ում **“Internship”** հասկացությունը թարգմանվում է որպես **մասնագիտական ուսուցում**: Սակայն,

Ա) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը չի սահմանում «մասնագիտական ուսուցում» եզրույթի էությունը: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունից պարզ դարձավ, որ մի շարք երկրներում այն սահմանված է, ինչպիսիք են Ավստրիան, Բուլղարիան, Չեխիան, Գերմանիան, Դանիան, Ֆրանսիան, Էստոնիան, Իսպանիան, Ֆինլանդիան, Հունգարիան, Իտալիան, Լատվիան, Մալթան, Հոլանդիան, Լեհաստանը, Ռումինիան, Սերբիան, Սլովենիան և Սլովակիան: Ճիշտ է, սահմանումները բավականին տարբերվում են երկրից հետո, սակայն **եզրույթի հիմնական բնութագրիչները հետևյալն են.**

(i) **հիմնական կրթական նպատակ,**

(ii) **կրթվելու պրակտիկ տարր,**

(iii) **մասնագիտական ուսուցման ժամանակավոր բնույթ:**

Առաջարկում ենք սահմանել «մասնագիտական ուսուցում» եզրույթը:

Բ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվում է միայն վճարովի մասնագիտական ուսուցման հնարավորությունը: Սակայն, միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ մասնագիտական ուսուցումը կարող է լինել ոչ միայն վճարովի, այլև՝ չվճարվող: Այսպես, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության համաձայն՝ վճարովի

մասնագիտական ուսուցումը կարող է հեշտությամբ դիտվել որպես աշխատանքի տեսակ՝ նույնիսկ եթե այն բավարարում է կրթական կամ վերապատրաստման դասընթացների պահանջներին: **Չվճարվող մասնագիտական ուսուցումը**, մյուս կողմից, բնութագրվում է որպես կամավոր բնույթի աշխատանք, քանի որ մասնագիտական ուսուցում անցնող անձը (Intern) «կամավոր կերպով» մատուցում է ծառայություններ՝ առանց վճարման ակնկալիքի, թեև վերջինս կարող է հույս ունենալ և ակնկալել ստանալ այլ տեսակի հատուցումներ՝ փորձի, գործնական կոնտակտների կամ պարզապես ավելի հարուստ ինքնակենսագրության տեսքով: **Առաջարկում ենք նախատեսել նաև չվճարվող մասնագիտական ուսուցման անցկացման հնարավորություն:**

Գ) **ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը** նշում է, որ **մասնագիտական ուսուցում անհրաժեշտ է իրականացնել պայմանագրային հիմունքներով, սակայն չի նախատեսում այն հիմնաքարային դրույթները, որոնք պետք է ամրագրվեն այդ փաստաթղթով:** Մինչդեռ, «Կամավորական գործունեության և կամավորական աշխատանքի» մասին ՀՀ օրենքի նախագծին ավելի քան մանրամասն կարգավորում է կամավորական աշխատանքի պայմանագրին վերաբերող հարցերը: Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ևս հանգում է հետևյալին.

ԵՄ Խորհուրդը 2014 թվականին իր առաջարկություններն⁵ է ներկայացրել այս հարցի կապակցությամբ, որոնց համաձայն՝ **մասնագիտական ուսուցման պայմանագրերով անհրաժեշտ է կարգավորել**

- **ուսումնական նպատակները,**
- **աշխատանքային պայմանները,**
- **փոխհատուցման հարցը,**
- **կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները,**
- **մասնագիտական ուսուցման տևողությունը:**

Մասնագիտական ուսուցումը անհրաժեշտ է այնպես կազմակերպել, որպեսզի այն կարողանա ծառայել **կրթական և վերապատրաստման նպատակներին** և աջակցել մասնագիտական ուսուցում անցնող անձանց ձեռք բերել գործնական և անհրաժեշտ հմտություններ: Բացի այդ, մասնագիտական ուսուցում տրամադրողները քաջալերվում են նշանակել մասնագիտական ուսուցում անցնողների ղեկավարներ, որոնք կաջակցեն մասնագիտական ուսուցում անցնողներին հանձնարարված առաջադրանքներ

⁵ Quality Framework for Traineeships, EU Council

կատարելիս, հսկողություն կիրականացնեն վերջինիս նկատմամբ կգնահատեն առաջադիմությունը:

Աշխատանքային պայմանները պետք է պարունակեն դրույթներ առավելագույն շաբաթական աշխատաժամանակի վերաբերյալ, նվազագույն օրական և շաբաթական հանգստի ժամանակի վերաբերյալ և, որտեղ կիրառելի է, նվազագույն արձակուրդի վերաբերյալ: Բացի այդ, աշխատանքային պայմանները պետք է պարունակեն դրույթներ առ այն, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցում տրամադրողը տրամադրում է նաև առողջապահական և դժբախտ պատահարների ապահովագրություն, ինչպես նաև՝ անաշխատունակության թերթիկ:

Փոխհատուցման վերաբերյալ դրույթով անհրաժեշտ է սահմանել, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցում անցնողին տրամադրվում է նպաստ կամ փոխհատուցում մասնագիտական ուսուցում իրականացնողի կողմից, թե՛ ոչ: Այն դեպքում, եթե տրամադրվում է փոխհատուցում, անհրաժեշտ է սահմանել դրա չափը:

Կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները պետք է ներառեն կիրառվող գաղտնիության քաղաքականությունը և մտավոր սեփականության իրավունքների սեփականության հարցը, որտեղ կիրառելի է:

Մասնագիտական ուսուցման տևողության դրույթում անհրաժեշտ է սահմանել այն հանգամանքներն ու պայմանները, որոնց առկայության դեպքում մասնագիտական ուսուցումը կարող է երկարացվել կամ վերականգնվել: Բացի այդ, քաջալերվում է սահմանել պայմանագրի խզման հիմքերը և մասնագիտական ուսուցում անցնողի, և մասնագիտական ուսուցում տրամադրողի կողմից գրավոր հաղորդակցությամբ ծանուցում տրամադրելու միջոցով՝ պատշաճ ժամկետներում՝ հաշվի առնելով ազգային օրենսդրության և մասնագիտական ուսուցման տևողության երկարության առանձնահատկությունները:

Առաջարկում ենք նախատեսել այն հիմնաքարային դրույթները, որոնք պետք է ամրագրվեն մասնագիտական ուսուցման փաստաթղթով, մասնավորապես ուսումնական նպատակները, աշխատանքային պայմանները, փոխհատուցման հարցը, կողմերի իրավունքներն ու պարտականությունները և մասնագիտական ուսուցման տևողությունը:

Դ) ԵՄ առաջարկություններն ուղղված են նաև մասնագիտական ուսուցման պատշաճ ճանաչմանը: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է նպաստել մասնագիտական ուսուցման ընթացքում ձեռք բերված գիտելիքների, հմտությունների և կարողությունների իրավասությունների ճանաչմանը և հաստատմանը և քաջալերել մասնագիտական

ուսուցումներ տրամադրողներին աջակցել մասնագիտական ուսուցումներ անցած անձանց գնահատման հիման վրա վկայագրերի տրամադրմամբ: Ուստի, առաջարկում ենք ՀՀ օրենսդրությամբ ևս նախատեսել վերոնշյալ պահանջը:

Ե) ԵՄ առաջարկություններն անդրադարձ են կատարում նաև թափանցիկության պահանջներին: Մասնավորապես, քաջալերվում է մասնագիտական ուսուցումներ տրամադրողների կողմից իրենց գովազդներում և թափուր պաշտոնների ծանուցումներում հետևյալ տեղեկատվության ներառումը.

- մասնագիտական ուսուցման պայմանների մասին, արդյո՞ք տրամադրվելու է փոխհատուցում և առողջապահական և դժբախտ պատահարների ապահովագրություն,
- աշխատանքի ընդունման քաղաքականությունը, ներառյալ՝ տեղեկատվություն մասնագիտական ուսուցումներ անցած այն անձանց տոկոսային հարաբերակցության վերաբերյալ, որոնք վերջին տարիներին աշխատանքի են ընդունվել:

Ուստի, առաջարկում ենք ՀՀ օրենսդրությամբ ևս սահմանել վերոնշյալ թափանցիկության պահանջները:

Չ) ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ հստակ կարգավորված չէ այն հարցը, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը հնարավոր է դիտարկել որպես մասնագիտական ստաժ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի համաձայն՝ *հատուկ կամ մասնագիտական աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում են այն ժամանակահատվածները, որոնց ընթացքում կատարվել է քաղաքացու կրթության կամ անհրաժեշտ որակավորման մասին վկայականում նշված մասնագիտությամբ աշխատանք կամ զբաղեցվել է որոշակի պաշտոն կամ կատարվել է աշխատանք աշխատանքի առանձնահատուկ պայմաններում, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժում:* Հարց է առաջանում, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցումը կարելի է հաշվարկել որպես տվյալ տիպի աշխատանքային ստաժ:

Այս հարցի վերաբերյալ առկա չէ միասնական միջազգային փորձ, հետևաբար տարբեր գործատուներ ունեն տարբեր մոտեցումներ, արդյո՞ք մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը հաշվարկեն որպես աշխատանքային ստաժ, թե՛ ոչ: Օրինակ, Եվրոպական անձնակազմի ընտրման գրասենյակը (European Personnel Selection Office)

սույն հարցի վերաբերյալ հետևյալ չափանիշն է սահմանել. *մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը կդիտարկվի որպես մասնագիտական ստաժ, եթե այն իրականացվել է փոխհատուցման դիմաց:*

Առաջարկում ենք ՀՀ-ում դիտարկել մասնագիտական ուսուցման ժամանակահատվածը որպես մասնագիտական ստաժ դիտարկելու հնարավորությունը:

Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա