



ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Հետազոտություն

Գործադիր ամփոփում

Դեկտեմբեր, 2021

**Աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող խնդիրները և դրանց բարելավման ուղիները
Հայաստանում. հետազոտություն / «Պրիզմա» հետազոտական կազմակերպություն**

Սույն հետազոտության նպատակն է վերհանել Հայաստանում աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող առկա խնդիրները և շահագրգիռ կողմերին տրամադրել վստահելի և ներկայացուցչական տվյալներ՝ ոլորտի բարելավմանն ուղղված փաստահենք առաջարկների մշակման և որոշումների կայացման համար: Այդ նպատակով ուսումնասիրվել են աշխատանքային պայմանագրերի կնքման/չկնքման տարածվածությունը և պատճառները, ոլորտային առանձնահատկությունները, աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող իրավիճակի բարելավման ուղիների վերաբերյալ վարձու աշխատողների, գործատուների և ոլորտային փորձագետների կարծիքներն ու առաջարկները, աշխատանքային պայմանագրերով կարգավորվող իրավունքներին և պարտականություններին աշխատողների տեղեկացվածությունը: Հետազոտության իրականացման համար կիրառվել են ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական մեթոդներ: Հետազոտությունը «Տվյալահենք քաղաքականությունների բարելավման գործընթացն աշխատանքային իրավունքի ոլորտում» ծրագրի մաս է, որն իրականացվում է «Արմավիրի զարգացման կենտրոն» ՀԿ-ի, «Պրիզմա» հետազոտական կազմակերպության, «Հանրային լրագրության ակումբ» ՀԿ-ի և «Իրավունքի զարգացման կենտրոն» ՀԿ-ի համագործակցությամբ:

Աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող խնդիրները և դրանց բարելավման ուղիները
Հայաստանում. հետազոտություն/Շ. Ղահրիյան, Լ. Պողոսյան.-Եր.: «Պրիզմա»
հետազոտական կազմակերպություն, 2021.- 60 էջ:

Սույն հետազոտությունն իրականացվել է Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության միջոցով: Նյութի բովանդակությունը միմիայն «Պրիզմա» հետազոտական ընկերությանն է և պարտադիր չէ, որ արտահայտի ԱՄՆ ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:

«Աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող խնդիրները և դրանց բարելավման ուղիները Հայաստանում» հետազոտության նպատակն է վերհանել Հայաստանում աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող առկա խնդիրները և շահագրգիռ կողմերին տրամադրել վստահելի և ներկայացուցչական տվյալներ՝ ոլորտի բարելավմանն ուղղված փաստահենք առաջարկների մշակման և որոշումների կայացման համար: Այս նպատակով ուսումնասիրվել են.

- ✓ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման/չկնքման տարածվածությունը և պատճառները,
- ✓ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման/չկնքման ոլորտային առանձնահատկությունները,
- ✓ աշխատանքային պայմանագրերի չկնքման պատճառների և իրավիճակի բարելավման ուղիների վերաբերյալ վարձու աշխատողների, գործատուների և ոլորտային փորձագետների կարծիքներն ու առաջարկները,
- ✓ աշխատանքային պայմանագրերով կարգավորվող իրավունքներին և պարտականություններին աշխատողների տեղեկացվածությունը:

Հետազոտությունն իրականացվել է առաջնային և երկրորդային տվյալների հավաքման և վերլուծության միջոցով, կիրառվել են տեղեկությունների հավաքման քանակական և որակական մեթոդներ: Ուսումնասիրվել են աշխատանքային իրավունքի և աշխատանքային պայմանագրերի վերաբերյալ մի շարք հետազոտություններ և հաշվետվություններ, ինչպես նաև ոլորտը կարգավորող օրենսդրությունը: Քանակական հարցումն անցկացվել է Հայաստանի քաղաքային և գյուղական համայնքների աշխատող բնակչության շրջանում: Բնակավայրերն ընտրվել են շերտավորված ընտրանքի տեխնիկայի միջոցով (Երևան, այլ քաղաքային բնակավայր, գյուղական բնակավայր): Հետազոտությանը մասնակցել է 384 վարձատրվող աշխատող (95% վստահության միջակայքով և 5% սահմանային սխալով), որոշակի առանցքային հարցերի շուրջ լրացուցիչ տեղեկություններ են հավաքվել նաև հարցվածների SS այլ աշխատող անդամների մասին՝ այսպիսով ունենալով տվյալներ ևս 170 վարձատրվող աշխատողի մասին: Քանակական հարցման տվյալների նախնական վերլուծությունից հետո իրականացվել են նաև փորձագիտական (12) և գործատուների հետ (10) խորքային հարցազրույցներ՝ առաջնորդվելով տեղեկատվության հազվեցվածության սկզբունքով:

Հետազոտության հիմնական արդյունքները

Աշխատանքային պայմանագրին առնչվող հարցեր

Հարցվածների (ներառյալ SS այլ աշխատող անդամները) **61.8%**-ն աշխատում է գրավոր աշխատանքային պայմանագրով, 7.1%-ը՝ քաղաքացիաիրավական պայմանագրով, իսկ **22.1%**-ը՝ բանավոր համաձայնությամբ, այսինքն՝ չունի պայմանագիր, մնացյալ 4%-ը

գործատու են (սեփականատեր՝ վարձու աշխատող(ներ)ի մշտական ներգրավմամբ), իսկ 5%-ը դժվարացել է նշել իր պայմանագրի տեսակը: Վիճակագրորեն նշանակալի կապ է բացահայտվել պայմանագրի առկայության և հարցվածների սեռի, տարիքի, կրթության, աշխատանքի սեկտորի, կազմակերպության աշխատողների քանակի, աշխատավարձի չափի և զբաղվածության ոլորտի փոփոխականների միջև: Մասնավորապես, պայմանագրի բացակայությունը ավելի տարածված է տղամարդկանց, 17-25 և 66-75 տարեկան, ավելի ցածր կրթական մակարդակ ունեցող, մասնավոր ոլորտում և փոքր կազմակերպություններում աշխատող և ցածր աշխատավարձ ունեցող հարցվածների շրջանում:

Ըստ ոլորտների՝ պայմանագրի բացակայությունն առավել տարածված է շինարարության (70.3%-ը չունի պայմանագիր), գյուղատնտեսության (70%), հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային սննդի և սպասարկման այլ ծառայությունների (57.9%) և մեծածախ ու մանրածախ առևտրի (57.6%) ոլորտներում: Ըստ որակական տվյալների՝ պայմանագրեր հիմնականում չեն կնքվում փոքր կազմակերպությունների, մասնավոր ընտանեկան կազմակերպությունների, տնաշխատների դեպքում: Իրավապաշտպան կազմակերպությունների ներկայացուցիչները նաև նշում են, որ ստացված դիմումների, բողոքների մեծ մասը լինում է հիմնականում մարզերից և գյուղական համայնքներից:

Պայմանագիր ունեցող հարցվածների 78.4%-ի պայմանագրերը կնքված են անժամկետ, մինչդեռ 16.6%-ի պայմանագրերը որոշակի ժամկետով են կնքված, իսկ 5%-ը դժվարացել է պատասխանել այս հարցին: Որոշակի ժամկետով պայմանագիր ունեցողների գերակշիռ մեծամասնության (69.5%) պայմանագիրն այդպիսին է կատարվելիք աշխատանքի բնույթով կամ կատարման պայմաններով պայմանավորված: Պայմանագիր ունեցող հարցվածների 67.7%-ը նշել է, որ ունի պայմանագրի իր օրինակը, մինչդեռ 27.2%-ը չունի, իսկ մնացյալ 5.1%-ը դժվարացել է պատասխանել: Վիճակագրորեն նշանակալի կապ է բացահայտվել հարցվածների աշխատանքային պայմանագրի սեփական օրինակն ունենալու/չունենալու և տարիքի, զբաղվածության ոլորտների և պայմանագրի ժամկետի փոփոխականների միջև: Պայմանագրի իրենց օրինակը չունեցողները հիմնականում 36-45 տարեկան, արդյունաբերության, հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային սննդի, կրթության, ոլորտներում զբաղված և անժամկետ պայմանագիր ունեցող հարցվածներն են:

Ըստ որակական տվյալների՝ աշխատանքային իրավունքի խախտումներին առնչվող խնդիրների բախվելիս է միայն պարզ դառնում, որ կա՛մ աշխատողը չունի աշխատանքային պայմանագիր, կա՛մ էլ պայմանագիր ունի, սակայն չունի իր օրինակը: Պայմանագիր ունենալու դեպքում էլ շատ հաճախ աշխատողները չեն կարդում այն մինչև ստորագրելը, և միայն խախտումների դեպքում է, որ վերադառնում և անդրադառնում են դրան: Ըստ փորձագետների՝ պայմանագրի բովանդակությանը կարևորություն չտալով է նաև պայմանավորված այն հանգամանքը, որ աշխատողները երբեմն չեն պահանջում պայմանագրի իրենց օրինակը:

Պայմանագիր ունեցողների գերակշիռ մասը (74.2%) կարծում է, որ ամբողջությամբ կամ մեծ մասամբ ծանոթացել է իր պայմանագրի բովանդակությանը, 14.6%-ը որոշ չափով է ծանոթացել, և միայն փոքր մասն է (9.5%) նշել, որ մեծ մասամբ կամ բացարձակապես չի ծանոթացել բովանդակությանը, մնացյալ 1.7%-ը դժվարացել է պատասխանել: Ի տարբերություն հարցման արդյունքների՝ փորձագետները կարծում են, որ իրականում աշխատողների մի ստվար հատված այդքան էլ ծանոթ չէ պայմանագրի բովանդակությանը և չի կարողում այն, մինչև չի բախվում որևէ խնդրի: Աշխատողները երբեմն իրագեկված չեն ոչ միայն իրենց աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունից, այլև կնքված պայմանագրի տեսակից՝ աշխատանքային է, թե քաղաքացիաիրավական, անժամկետ է, թե որոշակի ժամկետով:

Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել փորձաշրջան¹, ինչը ենթադրում է, որ փորձաշրջանի դեպքում նույնպես աշխատողները պայմանագիր պետք է ունենան: Փորձաշրջան անցած հարցվածների 34.6%-ն այդ ընթացքում ունեցել է կնքված աշխատանքային պայմանագիր, մինչդեռ 62.5%-ը չի ունեցել, իսկ 2.9%-ը դժվարացել է պատասխանել: Թեև փորձաշրջանի ընթացքում հարցվածները պայմանագիր չեն ունեցել, սակայն նրանց մի մասը (56.6%) այդ ընթացքում վարձատրվել է, 41.9%-ը չի վարձատրվել, իսկ 1.5%-ը դժվարացել է պատասխանել: Ըստ որակական տվյալների՝ փորձաշրջանի ընթացքում պայմանագիր չկնքելը բացատրվում է նրանով, որ այն գործատուին հնարավորություն է տալիս աշխատողին հեշտորեն ազատելու, եթե չցանկանա շարունակել նրա հետ աշխատանքային հարաբերությունները: Սակայն պետք է նաև նշել, որ աշխատանքային օրենսգրքով տրված է այդպիսի՝ փորձաշրջանի արդյունքներով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հեշտ հնարավորություն:

Աշխատավայրում հասանելի սոցիալական երաշխիքների առումով հարցվածների 61.7%-ը նշում է, որ կարող է օգտվել վճարովի արձակուրդից (մյուսները կա՛մ նշել են, որ չեն կարող օգտվել այդ երաշխիքից, կա՛մ դժվարացել են պատասխանել), 59.4%-ը՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում վերջնահաշվարկից, 51.8%-ը՝ հիվանդության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստից, 47.4%-ը՝ հղիության կամ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդից, 42.2%-ը՝ արտաժամյա աշխատանքի համար հավելյալ վճարից, 34.9%-ը՝ աշխատանքից ազատվելու դեպքում արձակման նպաստից:

Պայմանագիր չկնքելու պատճառները

¹ Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, հոդված 91, հասանելի է՝ <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003#>

Հարցվածների կեսից ավելին կարծում է, որ գործատուները աշխատողների հետ պայմանագիր չեն կնքում հարկերից խուսափելու համար (51%), 12.7%-ի կարծիքով բանավոր ավելի հեշտ է պայմանավորվածություն ձեռք բերելը, 9.3%-ն էլ նշել է, որ պայմանագիր չի կնքվում նաև աշխատողների նախաձեռնությամբ՝ նպաստից չզրկվելու համար, մյուսները դժվարացել են պատասխանել: Հետազոտության ընթացքում ստացված որակական տվյալները հաստատում են քանակական տվյալները:

Հարցվածների գերակշիռ մեծամասնությունը (80.5%) համաձայն է, որ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որ աշխատողն իրեն ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում, իսկ մոտ 9%-ն էլ կարծում է, որ չի նպաստում, 10.4%-ը դժվարացել է պատասխանել:

Փորձագետները նույնպես կարծում են, որ պայմանագիր չկնքելու հիմնական պատճառներից մեկը հարկերից խուսափելն է: Ընդ որում՝ երբեմն այս պատճառով պայմանագիր չկնքելը ձեռնտու է և՛ գործատուին, և՛ աշխատողին, քանի որ, մի կողմից, գործատուն հարկ չի վճարում, մյուս կողմից՝ աշխատողը երբեմն ավելի շատ գումար է ստանում, քան եթե աշխատեր պայմանագրով: Բացի այդ՝ աշխատողի՝ պայմանագիր չունենալը պայմանավորված է նրա նպաստառու լինելու հանգամանքով, որպեսզի ստանա և՛ նպաստը, և՛ աշխատանքի դիմաց վճարը:

Գործատուների տեսանկյունից աշխատանքային օրենսդրության հիմնական բացը վերաբերում է աշխատողի՝ աշխատանքային հարաբերությունները խզելուն կամ աշխատանքից դուրս գալուն: Եթե գործատուն աշխատողին ազատելիս պարտավոր է նախօրոք ծանուցել և հստակ հիմքեր ապահովել աշխատանքային պայմանագրի լուծման համար², իսկ դրանք չկատարելու դեպքում՝ տուժանք վճարել, ապա աշխատողի նկատմամբ նման որևէ լծակ գոյություն չունի:

Պայմանագրի լուծում կամ փոփոխություններ

Հարցվածների 71%-ը կարծում է, որ լիովին կամ մեծ մասամբ տեղյակ է, թե որ դեպքում կարող է գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվել աշխատանքային պայմանագիրը, 17.3%-ը որոշ չափով է տեղյակ, իսկ 8.3%-ը նշել է, որ մեծ մասամբ կամ բացարձակապես տեղյակ չէ, 3.4%-ը դժվարացել է պատասխանել: Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման փորձ ունեցել է հարցվածների 34.1%-ը, որից 34.2%-ին գործատուն սահմանված ժամկետում գրավոր ծանուցել է լուծման մասին, իսկ 65.8%-ին չի ծանուցել, և 62.5%-ի դեպքում չեն նշվել լուծման հիմքը, պատճառը և ամսաթիվը: Հարցվածների 36.2%-ն էլ աշխատանքի վայրի, աշխատաժամանակի, պաշտոնի անվանման կամ աշխատանքային

² Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 113, հասանելի է՝ <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003#>

պայմանագրի տեսակի փոփոխությունների փորձ ունի. 39.3%-ը գրավոր ծանուցվել է այդ փոփոխությունների մասին, իսկ 60.7%-ը չի ծանուցվել:

Խախտված իրավունքներ և դրանց վերականգնման մեխանիզմներ

Հարցվածների միայն 8.6%-ն է նշել, որ աշխատավայրում երբևէ խախտվել են իրենց աշխատանքային իրավունքները, մյուսները կա՛մ չեն ունեցել նման փորձ, կա՛մ դժվարացել են պատասխանել: Ըստ որակական տվյալների՝ աշխատանքային պայմանագրերի խախտումները տարբեր բնույթի են՝ սկսած պայմանագրեր առհասարակ չունենալուց մինչև դրանց բովանդակությանն առնչվող խախտումները և տարբեր երաշխիքներից օգտվելու հնարավորության բացակայությունը: Ընդ որում՝ խախտումները կարող են լինել աշխատանքի տարբեր փուլերում՝ սկզբում, ընթացքում և վերջում՝ աշխատանքից դուրս գալիս կամ ազատվելիս:

Աշխատանքային պայմանագիր չունենալու դեպքում աշխատողները զրկվում են այն բոլոր երաշխիքներից, որոնք պայմանագիր ունենալու դեպքում հասանելի կլինեին, օրինակ՝ արձակուրդ, վերջնահաշվարկ, հղիության արձակուրդ և այլն: Պայմանագրի բացակայության դեպքում աշխատողները նաև զրկվում են կուտակային կենսաթոշակի համակարգից օգտվելու հնարավորությունից:

Աշխատավայրում իրավունքի խախտման փորձ ունեցող հարցվածների ընդամենը 9.4%-ն (3 հարցված) է այդ հարցով դիմել որևէ կառույցի/անձի, մյուսները խախտված իրավունքի վերականգնման համար որևէ քայլ չեն ձեռնարկել:

Աշխատանքային իրավունքների հավանական խախտման դեպքում հարցվածների ամենահաճախ հնչեցրած տարբերակներն են՝ 18.8%-ը ոչ ոքի չի դիմի, 15.4%-ը կղիմի իր անմիջական ղեկավարին կամ գործատուին, 12%-ը՝ ՄԻՊ-ն իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի ներկայացուցիչներին (պետք է նշել, որ ՄԻՊ-ն այսպիսի հարցերով այլևս չի զբաղվում), 9.1%-ը՝ իրավաբանի, փաստաբանի կամ իրավապաշտպան որևէ կառույցի, 8.4%-ը՝ դատարան: Հարցվածների նշած տարբերակների մեջ չի եղել առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը:

Ըստ որակական տվյալների՝ կարելի է նշել, որ խախտված իրավունքների դեպքում աշխատողները մեծ մասամբ չեն դիմում որևէ մեկին՝ անհրազեկ լինելու, աշխատանքը կորցնելու վախի, աշխատանքը որպես ժամանակավոր և անկայուն դիտարկելու, պաշտպանող համակարգերի հանդեպ վստահության պակասի պատճառով:

Աշխատողներն իրենց խախտված իրավունքներն ավելի քիչ են վերականգնում դատական ճանապարհով, քանի որ այս գործընթացը կարող է ռեսուրսատար լինել՝ թե՛ ժամանակի, թե՛ ծախսերի, թե՛ հոգեբանական տեսանկյունից: Ընդհանուր առմամբ, հատկապես իրավապաշտպան գործունեությամբ զբաղվող փորձագետները նշում են, որ աշխատանքային իրավունքի խախտումն ինչպես այլ մարմիններում, այնպես էլ դատարանում բողոքարկելու և

նույնիսկ շահելու դեպքում հաճախ աշխատողները դուրս են գալիս աշխատավայրից ինչպես իրենց դիմումի համաձայն, այնպես էլ գործատուի՝ աշխատանքային մթնոլորտի վրա ազդելու և վատ հարաբերություններ ստեղծելու պատճառով:

Աշխատանքային պայմանագրերին և իրավունքներին առնչվող խախտումները նվազեցնելու մեխանիզմների շարքում նշվում է խիստ վերահսկողությունը, որը հարկային մարմնից բացի սկսել է իրականացնել նաև տեսչական մարմինը: Վերահսկողական մեխանիզմներից գատ կարևորություն է տրվում նաև աշխատանքային իրավունքների և պայմանագրերի առկայության և բովանդակության կարևորության և դրանց բացակայության հետևանքների մասին իրազեկվածության բարձրացմանը:

Քովիդ-19-ով պայմանավորված իրավիճակը

Համավարակով պայմանավորված՝ որոշակի փոփոխություններ են գրանցվել նաև աշխատողների պարտավորությունների քանակի, աշխատավարձի, զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի և պաշտոնի առումներով: Ընդհանուր առմամբ հարցվածները ավելի հաճախ չեն ծանուցվել այդ փոփոխությունների մասին, քան ծանուցվել են: Ծանուցվել են պարտավորությունների քանակի փոփոխություն ունեցած հարցվածների 36.4%-ը, աշխատավարձի փոփոխություն ունեցածների 27.3%-ը, զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի փոփոխություն ունեցածների 23.9%-ը և պաշտոնի փոփոխություն ունեցածների 11.8%-ը:

Անփոփում և առաջարկներ:

Վարձատրությամբ աշխատող անձանց մոտ **22.1%**-ը չունի աշխատանքային պայմանագիր: Այս երևույթն առավել տարածված է շինարարության, գյուղատնտեսության, հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային սննդի ծառայությունների, ինչպես նաև մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտներում: Պայմանագրերի բացակայությունը վարձատրվող աշխատանքի դեպքում առավել հաճախ է հանդիպում ամենաերիտասարդ (17-25) և ամենատարեց (66-75), ինչպես նաև կրթական առավել ցածր մակարդակ ունեցող անձանց շրջանում: Հարկերի վճարումից խուսափելը հարցման մասնակիցների մեծամասնությունը (51%) նշել է որպես աշխատանքային պայմանագիր չկնքելու հիմնական պատճառ: Հետազոտությունը ցույց է տալիս նաև, որ պայմանագիր չկնքելու պրակտիկան խիստ տարածված է հատկապես փորձաշրջանի ընթացքում: Փորձաշրջան անցած աշխատողների **62.5%**-ն այդ ընթացքում չի ունեցել պայմանագիր: Ըստ գործատուների՝ փորձաշրջանում պայմանագրի առկայությունը կարող է բարդացնել աշխատողին փորձաշրջանից հետո աշխատանքի չընդունելը, մինչդեռ օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ այս տարածված կարծիքը չունի բավարար իրավական հիմնավորում:

Պայմանագիր ունեցողների մոտ **27.2%**-ը չունի պայմանագրի իր օրինակը: Ըստ փորձագետների՝ պայմանագրի բովանդակությանը ծանոթանալն այն ստորագրելուց առաջ բավարար չի կարևորվում աշխատող քաղաքացիների շրջանում, և վերջիններս դրան անդրադառնում են խնդիրների ի հայտ գալուց հետո միայն:

Այս հետազոտության հետաքրքիր բացահայտումներից է նաև այն փաստը, որ թեև հարցվածների միայն 8.6%-ն է նշել, որ աշխատավայրում երբևէ խախտվել են իրենց աշխատանքային իրավունքները, նրանց միայն 9.4%-ն (3 հարցված) է քայլեր ձեռնարկել այս ուղղությամբ: Ավելին՝ հավանական խնդիրների առաջացման դեպքում հարցման մասնակիցների մոտ 19%-ը նշել է, որ որևէ քայլ չի ձեռնարկի: Ըստ փորձագետների՝ այս երևույթի պատճառներն են քաղաքացիների անիրագրելիությունը, աշխատանքը կորցնելու վախը, պաշտպանող համակարգերի հանդեպ վստահության պակասը, դատական ճանապարհով խնդիրը լուծելու անարդյունավետությունը (ծախս, ժամանակ, խնդրի արդիականության կորուստ և այլն), ինչպես նաև սեփական աշխատանքային իրավունքների համար պայքարելու մշակույթի բացակայությունը և դրա նկատմամբ սոցիալական վերաբերմունքը: Կարևոր է նաև նշել, որ ՀՀ կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ այս առումով արդեն նախատեսված են որոշակի միջոցառումներ: Մասնավորապես, պլանավորվում է աշխատանքի իրավունքի իրացման նպատակով պարզեցնել և բարելավել աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազոր տեսչական մարմնի կարողությունների զարգացման, ինչպես նաև օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողության գործիքակազմի մշակման միջոցով: Այս առումով հետազոտության մասնակից փորձագետները մասնավորապես առաջարկել են ստեղծել աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մարմին, որում ներգրավված կլինեն արհմիությունների, գործատուների միության, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի ներկայացուցիչներ, ինչպես նաև աշխատողն ու գործատուն, որոնց միջև ծագել է խնդիրը: Ի լրումն, առաջարկվում է նաև իրականացնել հանրության իրագրելիության աշխատանքներ՝ բարձրացնելու համար քաղաքացիների տեղեկացվածությունը պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազոր տեսչական մարմնի լիազորություններին:

Այսպիսով, ըստ քանակական հարցումների, փորձագիտական և գործատուների հետ հարցազրույցներից ստացված տվյալների վերլուծության և եզրակացությունների, ներկայացվում են հետևյալ **առաջարկները**:

- Քանի որ աշխատողներն իրենց իրավունքներին և պայմանագրերի բովանդակությանը ծանոթանում են աշխատանքային խախտումների բախվելիս, ապա անհրաժեշտություն է առաջանում բնակչության շրջանում իրականացնելու իրագրելիության լայնածավալ արշավներ:

- Ըստ հարցման արդյունքների՝ խախտված իրավունքների դեպքում հարցվածներից ոչ ոք չի նշել տեսչական մարմին դիմելու տարբերակը: Այս առումով առաջարկվում է իրազեկման միջոցառումների ընթացքում նաև տեղեկացնել տեսչական մարմնի գործառույթների և դերի մասին:
- Քանի որ աշխատողները խուսափում են աշխատանքային վեճերը դատարանի միջոցով լուծելուց՝ պայմանավորված թե՛ ժամանակի, թե՛ ծախսատարության և թե՛ հարաբերությունների վատթարացման հանգամանքներով, ապա առաջարկվում է ստեղծել աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մարմին, որում ներգրավված կլինեն արհմիությունների, գործատուների միության, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմնի ներկայացուցիչներ, անկախ ներկայացուցիչ հասարակական սեկտորից, ինչպես նաև աշխատողն ու գործատուն, որոնց միջև ծագել է խնդիրը: Նման մարմնի արդյունավետ գործունեության դեպքում աշխատանքային խնդիրներն ավելի արագ կլուծվեն:

Հետազոտության ամբողջական տարբերակը հասանելի է www.epfarmeria.am և www.prizma.am կայքերում: