



USAID
ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ԺՈՂՈՎՐԴԻՑ



ԵՎՐԱՍԻԱ
ԸՆՏԱԳՈՐԾԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ
ՇԻՆԱԴՐԱՄ



ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐԻ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ
ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ԲԱՐԵԼԱՎՄԱՆ ՈՒՂԻՆԵՐԸ
ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Հետազոտություն

Դեկտեմբեր, 2021

**Աշխատանքային պայմանագրերի հետ կապված խնդիրները և դրանց բարելավման ուղիները
Հայաստանում. հետազոտություն / Պրիզմա հետազոտական կազմակերպություն**

Սույն հետազոտության նպատակն է վեր հանել Հայաստանում աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող առկա խնդիրները և շահագրգիռ կողմերին տրամադրել վստահելի և ներկայացուցչական տվյալներ՝ ոլորտի բարելավմանն ուղղված փաստահեն առաջարկների մշակման և որոշումների կայացման համար: Նպատակին հասնելու համար ուսումնասիրվել են աշխատանքային պայմանագրերի կնքման/չկնքման տարածվածությունը և պատճառները, ոլորտային առանձնահատկությունները, աշխատանքային պայմանագրերի հետ կապված իրավիճակի բարելավման ուղիների վերաբերյալ վարձու աշխատողների, գործատուների և ոլորտային փորձագետների կարծիքներն ու առաջարկները, աշխատանքային պայմանագրերով կարգավորվող իրավունքներից և պարտականություններից աշխատողների տեղեկացվածությունը: Հետազոտության իրականացման համար կիրառվել են ինչպես քանակական, այնպես էլ որակական մեթոդներ:

Հետազոտությունը «Տվյալահեն քաղաքականությունների բարելավման գործընթացն աշխատանքային իրավունքի ոլորտում» ծրագրի մասն 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 պայմանագրերի հետ կապված խնդիրները և դրանց բարելավման ուղիները
Հայաստանում. հետազոտություն/ Շ. Ղահրիյան, Լ. Պողոսյան. -Եր.: Պրիզմա հետազոտական
կազմակերպություն, 2021. - 59 էջ

Սույն հետազոտությունը ստեղծվել է Ամերիկայի ժողովրդի աջակցությամբ՝ ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալության միջոցով: Նյութի բովանդակությունը միմիայն Պրիզմա հետազոտական ընկերությանն է և պարտադիր չէ, որ արտահայտեն ԱՄՆ ՄԶԳ կամ ԱՄՆ կառավարության տեսակետները:

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ԳՈՐԾԱՂԻՐ ԱՍՓՈՓՈՒՄ	4
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐ	10
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆ ՈՒ ԽՆԴԻՐՆԵՐԸ	10
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ	10
ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ	10
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐԱՆՔ	10
ՈՐԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ	11
ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	12
ՀԱՐՑՄԱՆ ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ	12
ՀԱՐՑՎԱԾՆԵՐԻ ԶԲԱԴՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ՀԱՐՑԵՐ	15
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ՀԱՐՑԵՐ	19
<i>Պայմանագրի տևողությունը</i>	<i>24</i>
<i>Փորձաշրջանի հետ կապված խախտումներ</i>	<i>28</i>
<i>Պայմանագրի բովանդակությանն առնչվող հարցեր</i>	<i>29</i>
<i>Աշխատավայրում սոցիալական երաշխիքներից օգտվելու հնարավորություն</i>	<i>31</i>
<i>Պայմանագիր չկնքելու պատճառները</i>	<i>33</i>
<i>Աշխատանքային պայմանագրի լուծում կամ փոփոխություններ</i>	<i>38</i>
ԽԱՆՏՎԱԾ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ԴՐԱՆՑ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆԱՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐ	41
<i>Աշխատանքային պայմանագրերի հետ կապված խախտումները նվազեցնելու միջոցներ</i>	<i>50</i>
ՔՈՎԻԴ-19-ՈՎ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	51
ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՍՓՈՓՈՒՄ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ	54
<i>Հավելված 1. Հետազոտության ընտրանքի բաշխվածությունը</i>	<i>59</i>

ԳՈՐԾԱԴԻՐ ԱՍՓՈՓՈՒՄ

«Տվյալահեն քաղաքականությունների բարելավման գործընթացն աշխատանքային իրավունքի ոլորտում» հետազոտության նպատակն է վեր հանել Հայաստանում աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող առկա խնդիրները և շահագրգիռ կողմերին տրամադրել վստահելի և ներկայացուցչական տվյալներ՝ ոլորտի բարելավմանն ուղղված փաստահեն առաջարկների մշակման և որոշումների կայացման համար: Այս նպատակին հասնելու համար 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 իրավունքներից և պարտականություններից աշխատողների տեղեկացվածությունը:

Հետազոտությունն իրականացվել է առաջնային և երկրորդային տվյալների հավաքագրման և վերլուծության միջոցով, կիրառվել են տեղեկատվության հավաքագրման քանակական և որակական մեթոդներ: Ուսումնասիրվել են աշխատանքային իրավունքի և աշխատանքային պայմանագրերի վերաբերյալ մի շարք հետազոտություններ և հաշվետվություններ, ինչպես նաև ոլորտը կարգավորող օրենսդրությունը: Քանակական հարցումն իրականացվել է ՀՀ 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), ինչպես նաև որոշակի առանցքային հարցերի շուրջ լրացուցիչ տեղեկատվություն է հավաքագրվել նաև հարցվածների SS այլ աշխատող անդամների մասին, այսպիսով՝ ունենալով տվյալներ ևս 170 վարձատրվող աշխատողի մասին: Քանակական հարցման տվյալների նախնական վերլուծությունից հետո իրականացվել է նաև փորձագիտական (12) և գործատուների հետ (10) խորքային հարցազրույցներ՝ առաջնորդվելով տեղեկատվության հազեցվածության սկզբունքով:

Հետազոտության հիմնական արդյունքներ

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 տարեկանների, 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 և 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 իրենց ստացված դիմումների, բողոքների մեծ մասը լինում են հիմնականում մարզերից և գյուղական համայնքներից:

Պայմանագիր ունեցող հարցվածների 78.4%-ի պայմանագիրը կնքված է անժամկետ, մինչդեռ 16.6%-ի պայմանագիրը որոշակի ժամկետով է 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 ունենալ/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 խախտումների հետ կապված խնդիրների բախվելիս է միայն պարզ դառնում, որ կամ աշխատողը չունի աշխատանքային պայմանագիր, կամ էլ ունի պայմանագիր, սակայն չունի իր օրինակը: Պայմանագիր ունենալու դեպքում էլ շատ հաճախ աշխատողները չեն կարողում այն մինչև ստորագրելը և միայն խախտումների դեպքում է, որ հետ են վերադառնում և անդրադառնում 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 մեծամասամբ տիրապետում է իր պայմանագրի բովանդակությանը, 14.6%-ը որոշ չափով է տիրապետում, և միայն փոքր մասն է (9.5%), որ նշել է, որ մեծամասամբ կամ բացարձակապես չի տիրապետում բովանդակությանը, մնացյալ 1.7%-ը դժվարացել է պատասխանել հարցին: 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 լինում ոչ միայն իրենց աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունից, այլ նաև կնքված պայմանագրի տեսակից՝ աշխատանքային է, թե քաղաքացիաիրավական, անժամկետ, թե որոշակի ժամկետով:

Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս կողմերի համաձայնությամբ կարող է փորձաշրջան սահմանվել¹, ինչը ենթադրում է, որ փորձաշրջանի դեպքում նույնպես աշխատողները պետք է պայմանագիր 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: Չնայած փորձաշրջանի ընթացքում հարցվածները պայմանագիր չեն ունեցել, սակայն նրանց մի մասը (56.6%) վարձատրվել է այդ ընթացքում, իսկ 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 ազատել, եթե չցանկանա շարունակել վերջինիս հետ աշխատանքային հարաբերությունները: Սակայն, պետք է նաև նշել, որ Աշխատանքային օրենսգրքով տրված է այդպիսի փորձաշրջանի արդյունքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հեշտ հնարավորություն:

Աշխատավայրում հասանելի սոցիալական երաշխիքների առումով հարցվածների 61.7%-ը նշում է, որ կարող է օգտվել վճարովի արձակուրդից (մնացյալը կամ նշել են, որ չեն կարող օգտվել այդ երաշխիքից, կամ 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

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

Հարցվածների գերակշիռ մեծամասնությունը (80.5%) համաձայն է, որ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի 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 նպատակով պայմանագիր չկնքելը ձեռնտու է և՛ գործատուին, և՛ աշխատողին, քանի որ մի կողմից գործատուն հարկ չի վճարում, մյուս կողմից էլ աշխատողը երբեմն ավելի շատ գումար է ստանում, քան եթե աշխատեր պայմանագրով: Բացի այդ, աշխատողի կողմից պայմանագիր չունենալու պատճառը կապված է նպաստառու լինելու հանգամանքի հետ, որպեսզի ստանա և՛ նպաստը, և՛ աշխատանքի դիմաց վճարը:

¹ Տես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, Հոդված 91, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003#>

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

Պայմանագրի լուծում կամ փոփոխություններ

Հարցվածների 71%-ը գտնում է, որ լիովին կամ մեծամասամբ տեղյակ է, թե որ դեպքում կարող է գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվել իրենց աշխատանքային պայմանագիրը, 17.3%-ը որոշ չափով է տեղյակ, իսկ 8.3%-ը նշել է, որ մեծամասամբ կամ բացարձակ տեղյակ չէ, 3.4%-ը դժվարացել է պատասխանել: Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման փորձ ունեցել է հարցվածների 34.1%-ը, որից 34.2%-ը սահմանված ժամկետում գործատուի կողմից գրավոր ծանուցվել է լուծման մասին, իսկ 65.8%-ը՝ չի ծանուցվել, և 62.5%-ի դեպքում չի նշվել լուծման հիմքը, պատճառը և ամսաթիվը: Հարցվածների 36.2%-ն էլ աշխատանքի վայրի, աշխատաժամանակի, պաշտոնի անվանման կամ աշխատանքային 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. մնացյալը կամ չեն ունեցել նման փորձ կամ դժվարացել են պատասխանել: Ըստ որակական տվյալների՝ աշխատանքային պայմանագրերի խախտումները տարբեր բնույթ են կրում՝ սկսած պայմանագրեր առհասարակ չունենալուց մինչև դրա բովանդակության հետ կապված խախտումները և տարբեր երաշխիքներից օգտվելու հնարավորության բացակայությունը: Ընդ որում, խախտումները կարող են լինել աշխատանքի տարբեր փուլերում՝ սկզբում, ընթացքում և ավարտի ժամանակ՝ 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, մնացյալ մասը խախտված իրավունքի վերականգնման համար ոչ մի քայլ չի ձեռնարկել:

Աշխատանքային իրավունքների հավանական խախտման դեպքում հարցվածների կողմից ամենահաճախ հնչած տարբերակներն են՝ ոչ ոքի չի դիմի՝ 18.8%, 15.4%-ը կղիմի իր անմիջական ղեկավարին կամ գործատուին, 12%-ը՝ Մարդու իրավունքների պաշտպանի

² Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հոդված 113

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 կողմից նշված տարբերակների մեջ չի նշվել Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը:

Ելնելով որակական տվյալներից նույնպես՝ կարելի է նշել, որ խախտված իրավունքների դեպքում աշխատողները մեծամասամբ չեն դիմում ոչ մեկին՝ անիրազեկ լինելու, աշխատանքը կորցնելու վախի, աշխատանքը որպես ժամանակավոր և անկայուն դիտարկելու, պաշտպանող համակարգերի հանդեպ վստահության պակասի պատճառով:

Դատական ճանապարհով աշխատողները իրենց խախտված իրավունքներն ավելի քիչ են վերականգնում, 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 կողմից աշխատանքային մթնոլորտի վրա ազդելու և վատ հարաբերություններ ստեղծելու պատճառով:

Աշխատանքային պայմանագրերի և իրավունքների հետ կապված խախտումները նվազեցնելու մեխանիզմների շարքում նշվում է ուժեղ 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 բարձրացումը:

Քուլդ-19-ով պայմանավորված իրավիճակը

Համավարակով պայմանավորված՝ որոշակի փոփոխություններ են գրանցվել նաև աշխատողների պարտավորությունների քանակի, աշխատավարձի, զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի և պաշտոնի առումով: Ընդհանուր առմամբ հարցվածները ավելի շատ չեն ծանուցվել այդ փոփոխությունների մասին, քան ծանուցվել են:

Պարտավորությունների քանակի փոփոխություն ունեցած հարցվածների 36.4%-ն է ծանուցվել, աշխատավարձի փոփոխություն ունեցած հարցվածների՝ 27.3%-ը, զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի փոփոխություն ունեցածների՝ 23.9%-ը և պաշտոնի փոփոխություն ունեցածների՝ 11.8%-ը:

Հարցվածների 20.8%-ը լիովին համաձայն է Կառավարության՝ հոկտեմբերի մեկից ուժի մեջ մտած որոշման հետ, ըստ որի աշխատողները պետք է կամ պատվաստվեն, կամ որոշ ժամանակը մեկ ՊՇՌ թեստ հանձնեն, 15.4%-ը մասամբ է համաձայն, իսկ մեծամասնությունը՝ 60.7%-ը ընդհանրապես համաձայն չէ այս որոշման հետ:

Ըստ փորձագիտական հարցազրույցներից ստացված տվյալների՝ պատվաստումների կամ թեստավորման պահանջը կարող է աշխատող-գործատու հարաբերությունների լարվածություն առաջացնել:

Ամփոփում 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) անձանց մոտ, ինչպես նաև կրթական առավել ցածր մակարդակ ունեցողների շրջանում: Հարկերի վճարումից խուսափելը հարցման մասնակիցների մեծամասնության (51%) կողմից նշվել 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 չնայած հարցվողների միայն 8.6%-ն է նշել, որ աշխատավայրում երբևէ խախտվել է իրենց աշխատանքային իրավունքները, վերջիններիս միայն 9.4% (3 հոգի) 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 անիրազեկվածությունը, 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 թթ.-ի 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 փորձագետների կողմից մասնավորապես առաջարկվել է ստեղծել աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մարմին, որում ներգրավված կլինեն արհմիությունների, գործատուների միության, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Տեսչական մարմնի ներկայացուցիչները, ինչպես նաև աշխատողն ու գործատուն, ում միջև ծագել է խնդիրը: Ի լրումն, առաջարկվում է նաև իրականացնել հանրության իրազեկման աշխատանքներ, բարձրացնելու համար քաղաքացիների

տեղեկացվածությունը պետական վերահսկողություն իրականացնող լիազոր տեսչական մարմնի լիազորությունների շուրջ:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՆՊՏԱԿՆ ՈՒ ԽՆԻՐՆԵՐԸ

«Տվյալահեն քաղաքականությունների բարելավման գործընթացն աշխատանքային իրավունքի ոլորտում» հետազոտության նպատակն է վեր հանել Հայաստանում աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող առկա խնդիրները և շահագրգիռ կողմերին տրամադրել վստահելի և ներկայացուցչական տվյալներ՝ ոլորտի բարելավմանն ուղղված փաստահեն առաջարկների մշակման և որոշումների կայացման համար: Այս նպատակին հասնելու համար ուսումնասիրվել են.

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

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Հետազոտությունն իրականացվել է առաջնային և երկրորդային տվյալների հավաքագրման և վերլուծության միջոցով, կիրառվել են տեղեկատվության հավաքագրման քանակական և որակական մեթոդներ: Մասնավորապես, հետազոտության սկզբնական փուլում ուսումնասիրվել է Հայաստանում առկա իրավիճակը՝ օգտվելով տեղական և միջազգային կազմակերպությունների (օրինակ՝ ՏԶԿ, ԱՄԿ և այլն) զեկույցներից և տվյալներից, ինչպես նաև ոլորտը նկարագրող վերլուծական այլ նյութերից՝ հետազոտության գործիքները կազմելու համար:

ՔԱՆԱԿԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ

Քանակական տվյալների հավաքագրումն իրականացվել է դեմ առ դեմ հարցումների միջոցով:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԸՆՏՐԱՆՔ

Քանակական հարցման ընտրանքը որոշելու համար կիրառվել է շերտավորված ընտրանքի տեխնիկան, ըստ որի գլխավոր համախմբությունը բաժանվել է երեք խմբի՝ Երևան, այլ քաղաքային բնակավայր և գյուղական բնակավայր: Եվ՝ քաղաքային, և՛ գյուղական բնակավայրերի ընտրության իրականացման առաջին փուլում հիմք է ծառայել բնակավայրերի բնակչության քանակը: Քաղաքային բնակավայրերի դեպքում ընտրանքային համախմբությունում ներառվել են 5000 և ավել բնակչություն ունեցող բնակավայրերը, իսկ

գյուղականի դեպքում՝ 2000 և ավել բնակչություն ունեցող բնակավայրերը³: Հաջորդ փուլում, այլ քաղաքային և գյուղական բնակավայրերի ցանկից պատահական ընտրանքով ընտրվել են բնակավայրերը: Արդյունքում, Երևանից բացի ընտրվել են ևս վեց այլ քաղաքային բնակավայր և տասը գյուղական բնակավայր (*Stu*՝ Հավելված 1): Ընտրանքի իրականացման հաջորդ փուլում ընտրված բնակավայրերում ընտրվել են տնային տնտեսությունները, որտեղ կան վարձու աշխատողներ: Հարցման թիրախային խումբն ընտրելու համար օգտագործվել է պատահական ընտրանքի ռազմավարությունը, որպեսզի թիրախային բնակավայրերի բնակչության յուրաքանչյուր անդամ ընտրվելու և հարցմանը մասնակցելու հավասար հնարավորություն ունենա:

Քանակական հարցման համար որպես գլխավոր համախմբություն ընտրվել է ՀՀ վարձու աշխատողների ընդհանուր թիվը՝ 1.013.000, որի դեպքում 95% վստահելիության միջակայքով և 5% սահմանային սխալով հետազոտության ներկայացուցչական ընտրանքը կազմել է 384 անձ: Նշված թիվը Երևան քաղաքում և մարզերում բաշխելու համար հիմք է ընդունվել ՀՀ վիճակագրական կոմիտեի ներկայացրած՝ զբաղված անձանց բաշխվածությունը Երևանում և մարզերում, ըստ որի զբաղվածների 34%-ը գտնվում է Երևանում, իսկ 66%-ը մարզերում⁴: Այնուհետև, 66%-ը բաշխվել է գյուղական և այլ քաղաքային բնակավայրերում՝ ըստ այդ բնակավայրերի վարձու աշխատողների համամասնության (*Stu*՝ Հավելված 1): Բնակավայրերում հարցումն իրականացվել է տնայցերի միջոցով այն վարձու աշխատող անդամի հետ, ում ծննդյան օրը ամենամոտն է հարցման իրականացման օրվան:

Բացի հիմնական 384 ընտրված հարցվածներից, տվյալներ են հավաքագրվել նաև տնային տնտեսության այլ աշխատող անձանց մասին՝ պարզելու նաև այլ անդամների աշխատանքային ոլորտներն ու աշխատանքային պայմանագիր ունենալու հետ կապված որոշ առանցքային հարցեր:

ՈՐԱԿԱՆԱԿԱՆ ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՀԱՎԱՔԱԳՐՈՒՄ

Քանակական տվյալների հավաքագրումից և նախնական վերլուծությունից հետո մշակվել են հետազոտության որակական հատվածի փորձագիտական և գործատուների հետ հարցազրույցների հարցաշարերը:

Հարցազրույցները իրականացվել են երկու փուլով. առաջին փուլում ներգրավվել ոլորտային փորձագետները: Վերջիններիս ընտրելու համար կիրառվել է նպատակաուղղված ընտրանքային ռազմավարությանը հատուկ առավելագույն տարբերակվածության տեխնիկան, որպեսզի ապահովվի հարցին առնչություն ունեցող առավելագույն և բազմազան ոլորտներից մասնագետների ներգրավվածությունը: Մասնավորապես, հարցազրույցների իրականացման համար առանձնացվել են պետական և ոչ պետական սեկտորները, որոնցից էլ ընտրվել են ներկայացուցիչները՝ առավել խորը և բազմակողմանի հասկանալու համար աշխատանքային

³ Բնակավայրերի ընտրության հարցում բնակչության թիվը չափանիշ է դրվել՝ հաշվի առնելով թիրախ խմբի հասանելիությունը, քանի որ փոքր գյուղական համայնքներում սահմանված թվով վարձու աշխատողներ գտնելը, պահպանելով ընտրանքային քայլը, կարող է խնդրահարույց լինել: Բացի այդ, քաղաքների դեպքում նույնպես սահմանվել է բնակչության նվազագույն թիվ, որպեսզի ընտրանքից դուրս մնան այն բնակավայրերը, որոնք քաղաքի կարգավիճակ ունեն, սակայն բնակչության թիվը շատ փոքր է, օրինակ՝ Թումանյան, Շամլուղ, Դաստակերտ, Ախթալա, Այրում:

⁴ *Stu*՝ ՀՀ ԱՎԿ, 2020, Զբաղվածություն, https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_4.2.pdf

պայմանագրերի հետ առնչվող խնդիրները և դրանց բարելավման հնարավոր ուղիները: Այսպիսով՝ առաջին փուլում իրականացվել է 12 հարցազրույց՝ հիմնվելով տեղեկատվության հազեցվածության սկզբունքի վրա:

Հարցազրույցների երկրորդ փուլը իրականացվել է գործատուների հետ, մասնավորապես, ընտրվել են այն ոլորտների գործատուները, որոնք, համաձայն քանակական հարցումների արդյունքների նշվել են որպես ամենաշատ խախտումներ արձանագրող ոլորտներ (երեք ոլորտ): Ընդհանուր իրականացվել է 10 հարցազրույց՝ հիմնվելով տեղեկատվության հազեցվածության սկզբունքի վրա:

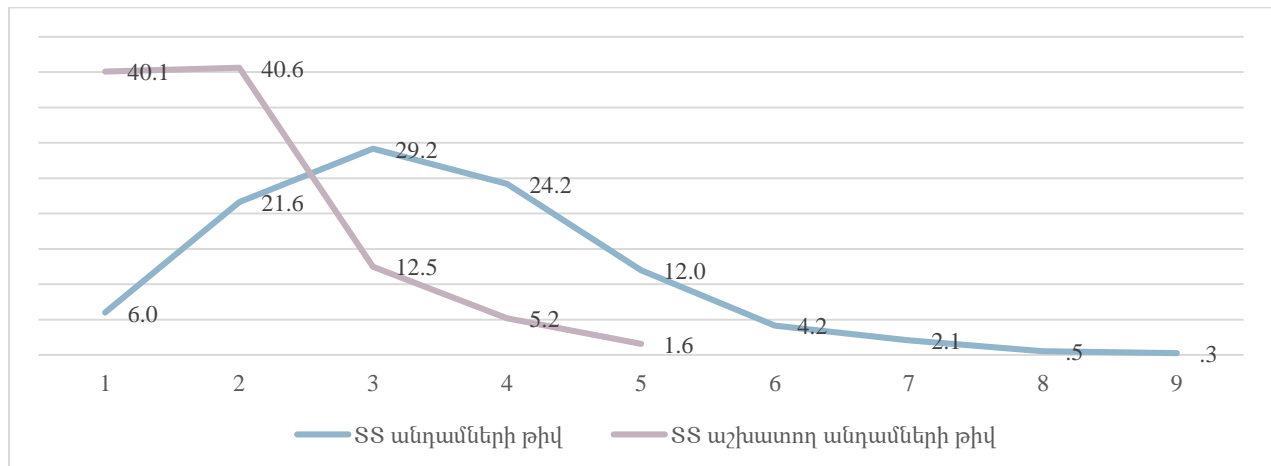
ՏՎՅԱԼՆԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՐՑՄԱՆ ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ

Հարցմանը մասնակցել է 384 վարձատրվող աշխատող: Հիմնական հարցվածներից բացի, հետազոտության ընթացքում տեղեկություն է հավաքագրվել նաև վերջիններիս տնային տնտեսության վարձատրվող աշխատանք կատարող այլ անդամների մասին: Այսպես, հիմնական, 384 հարցվողներից բացի, առանցքային հարցերի մասին տեղեկություն է հավաքագրվել ևս 170 վարձատրվող աշխատողի վերաբերյալ: Ընդհանուր առմամբ, առանցքային հարցերի մասին տեղեկություն է հավաքագրվել 554 վարձատրվող աշխատողից: Հաջորդիվ, ներկայացված են հարցման արդյունքները, որոշ հատվածներում արդյունքները ներկայացված են ըստ հիմնական հարցվածների կողմից տրված պատասխանների, որոշ հատվածներում ներառում են նաև տնային տնտեսության այլ վարձատրվող անդամների մասին ստացված տվյալները:

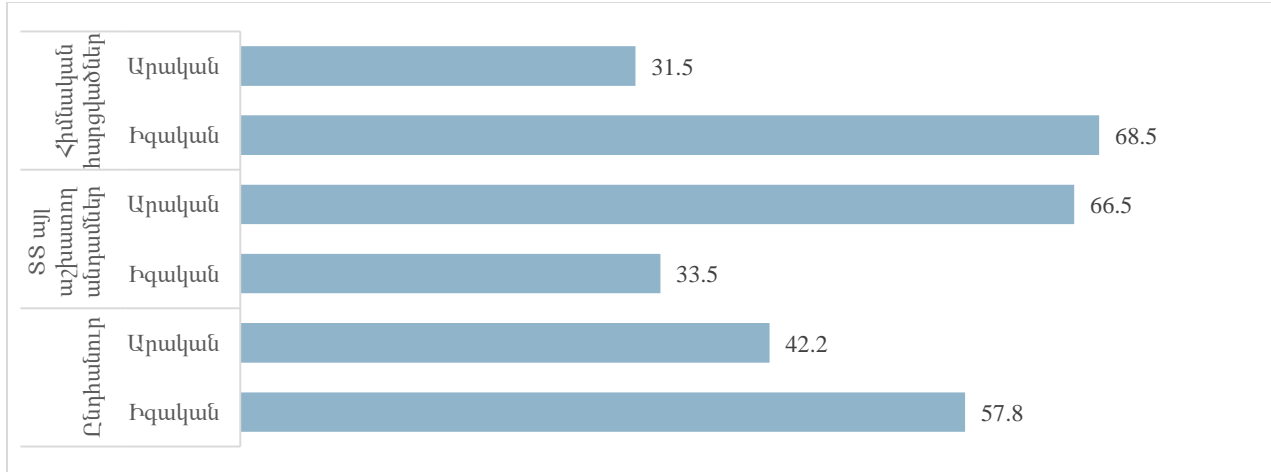
Գծապատկեր 1-ում ներկայացված են հարցվածների տնային տնտեսության անդամների թիվը և տնային տնտեսության աշխատող անդամների թիվը: SS անդամների ամենահաճախ հանդիպող քանակը 3-ն է (29.2%), այնուհետև 4-ը (24.2%) և 2-ը (21.6%): Իսկ SS աշխատող անդամների դեպքում ամենահաճախ հանդիպող քանակը 2-ը (40.6%) և 1-ն են (40.1%): 3 աշխատող անդամ ունեցող SS-ները կազմել են 12.5%:

Գծապատկեր 1. Հարցվածների SS անդամների թիվը և SS աշխատող անդամների թիվը



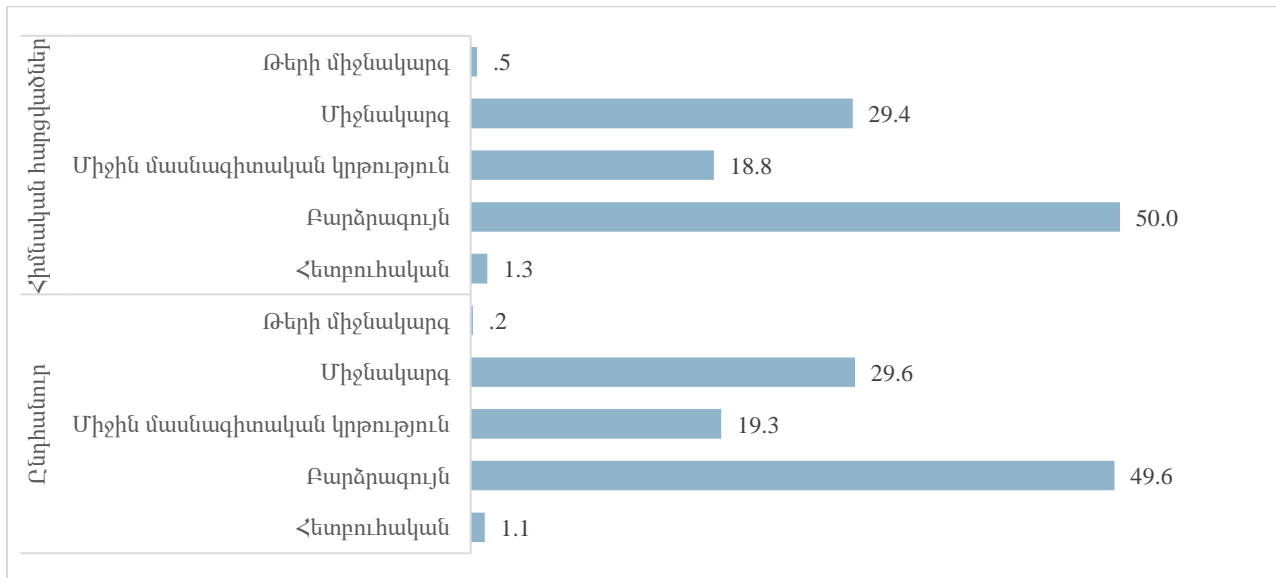
Հարցմանը մասնակցածների 68.5%-ը իգական, իսկ 31.5%-ը արական սեռի ներկայացուցիչ են: Ընտանիքի այլ աշխատող անդամների 66.5%-ը տղամարդիկ են, 33.5%-ը՝ կանայք (*Տե՛ս Գծապատկեր 2*):

Գծապատկեր 2. Հիմնական հարցվածների (n=384) և SS այլ աշխատող անդամների սեռային կազմը (n=170)



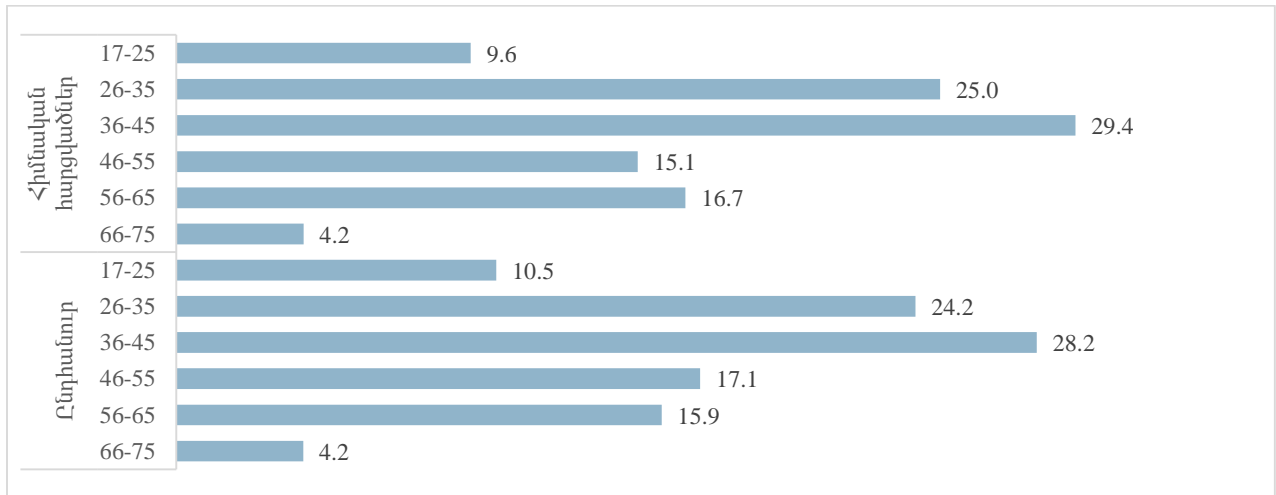
Հիմնական հարցվածների 29.4%-ն ունի միջնակարգ, 18.8%-ը՝ միջին մասնագիտական, 50%-ը՝ բարձրագույն կրթություն: Պատկերը գրեթե նույնական է նաև SS այլ աշխատող անդամների հետ միասին հաշվարկի դեպքում (*Տե՛ս Գծապատկեր 3*):

Գծապատկեր 3. Հարցվածների կրթական մակարդակը (հիմնական հարցվածներ՝ n=384, ընդհանուր՝ n=554)



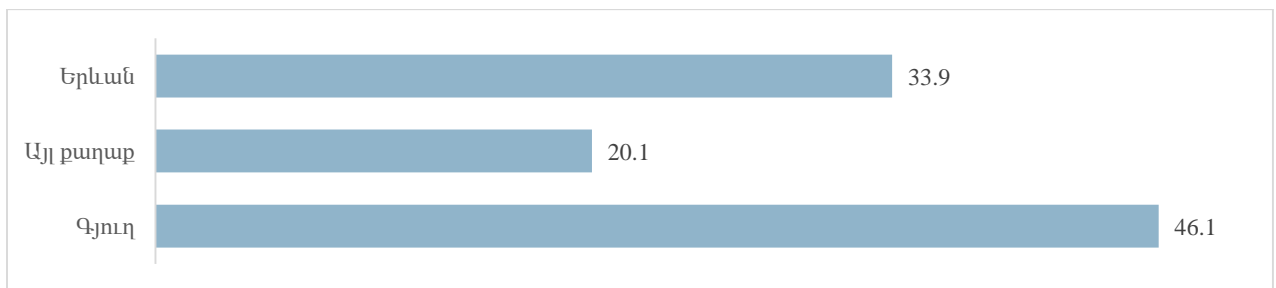
Հիմնական հարցվածների 9.6%-ը 17-25 տարեկան են, 25%-ը՝ 26-35 տարեկան, 29.4%-ը 36-45 տարեկան, 15.1%-ը 45-55 տարեկան, 16.7%-ը 56-65 տարեկան և 4.2%-ը 66-75 տարեկան: Պատկերը կրկին գրեթե նույնական է SS այլ աշխատող անդամների հետ միասին հաշվարկի դեպքում (*Տե՛ս Գծապատկեր 4*):

Գծապատկեր 4. Հարցվածների տարիքային կազմը (հիմնական հարցվածներ՝ n=384, ընդհանուր՝ n=554)



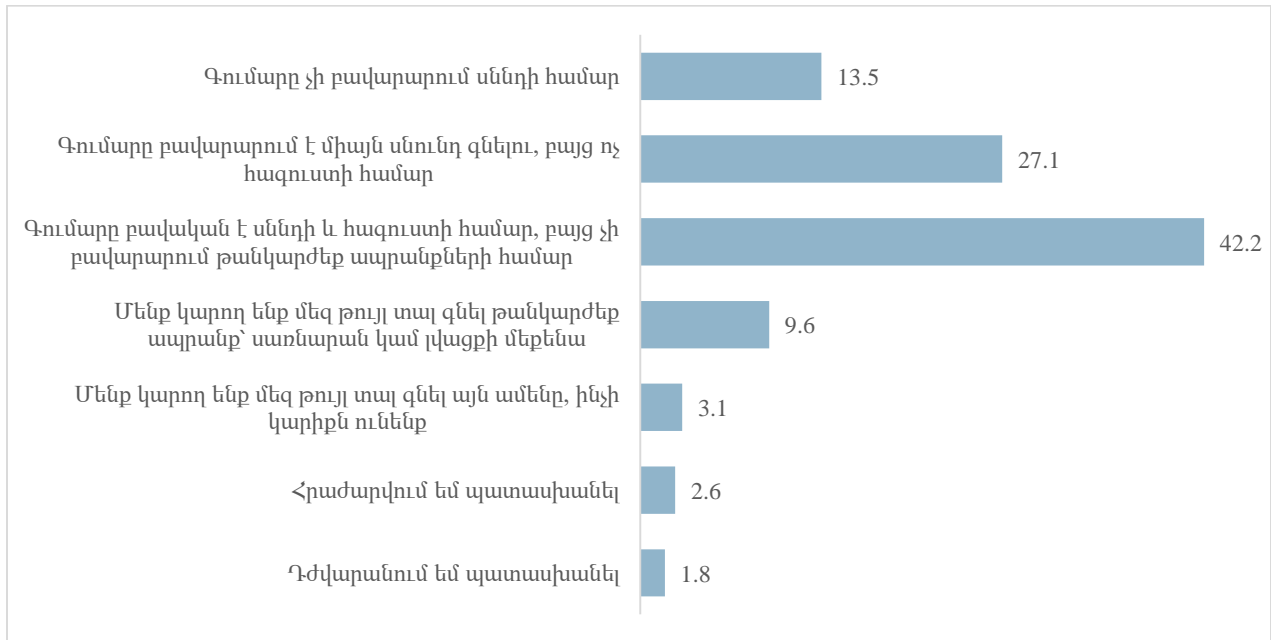
Հարցվածների աշխարհագրական բաշխվածությունը հետևյալն է՝ 33.9%-ը բնակվում է Երևանում, 20.1%-ը այլ քաղաքային բնակավայրերում և 46.1%-ը գյուղական բնակավայրերում (Տե՛ս Գծապատկեր 5):

Գծապատկեր 5. Հարցվածների բնակության վայրը (n=384)



Անդրադառնալով տնային տնտեսության ֆինանսական վիճակին՝ հարցվածների 13.5%-ը պատասխանել է, որ գումարը չի բավարարում սննդի համար, 27.1%-ը նշել է, որ գումարը բավարարում է միայն սնունդ գնելու, բայց ոչ հագուստի համար, 42.2%-ի համար գումարը բավական է սննդի և հագուստի, բայց չի բավարարում թանկարժեք ապրանքների համար, ինչպիսիք են սառնարանը կամ լվացքի մեքենան, իսկ 9.6%-ը պատասխանել է, որ իրենց կարող են թույլ տալ գնել այն ամենը, ինչի կարիքն ունեն (Տե՛ս Գծապատկեր 6):

Գծապատկեր 6. Հարցվածների տնային տնտեսության ֆինանսական դրությունը (n=384)

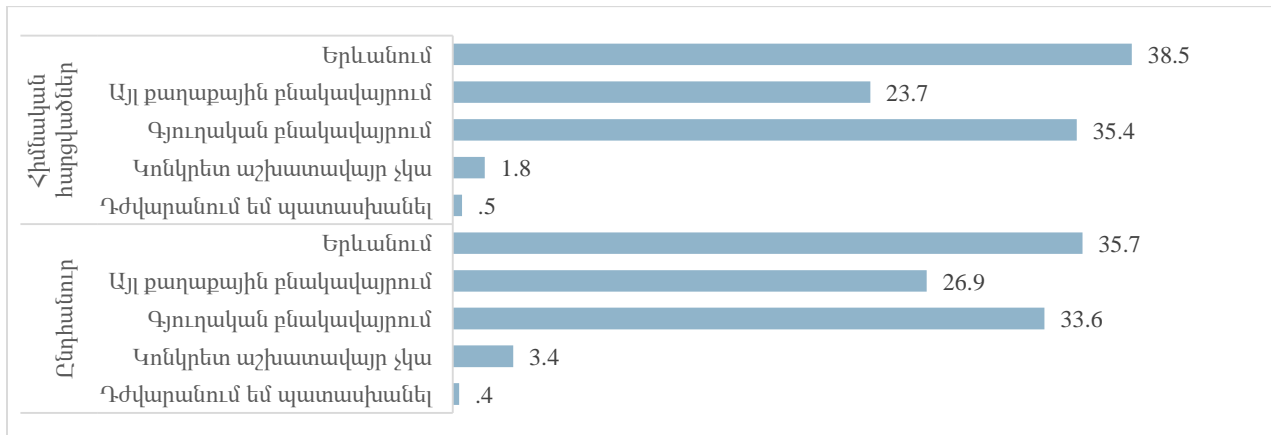


ՀԱՐՑՎԱԾՆԵՐԻ ԶԲԱՂՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ՀԱՐՑԵՐ

Քանի որ հարցումն իրականացվել է վերջին երեք ամիսներին վարձատրվող որևէ աշխատանք կատարած անձանց հետ, ապա հարցման բոլոր մասնակիցներն էլ ունեցել են աշխատանք/ներկայումս ունեն աշխատանք:

Հարցվածների աշխատավայրի աշխարհագրական բաշխվածությունը հետևյալն է՝ 38.5%-ի աշխատավայրը գտնվում է Երևանում, 23.7%-ի աշխատավայրը՝ այլ քաղաքային բնակավայրում, 35.4%-ինը՝ (այլ) գյուղական բնակավայրում, իսկ հարցվածների 1.8%-ը չունի կոնկրետ աշխատավայր: ՏՏ աշխատող այլ անդամները ներառյալ՝ 35.7%-ի աշխատավայրը գտնվում է Երևանում, 26.9%-ինը՝ այլ քաղաքային բնակավայրում, 33.6%-ինը գյուղական բնակավայրում (Տե՛ս Գծապատկեր 7):

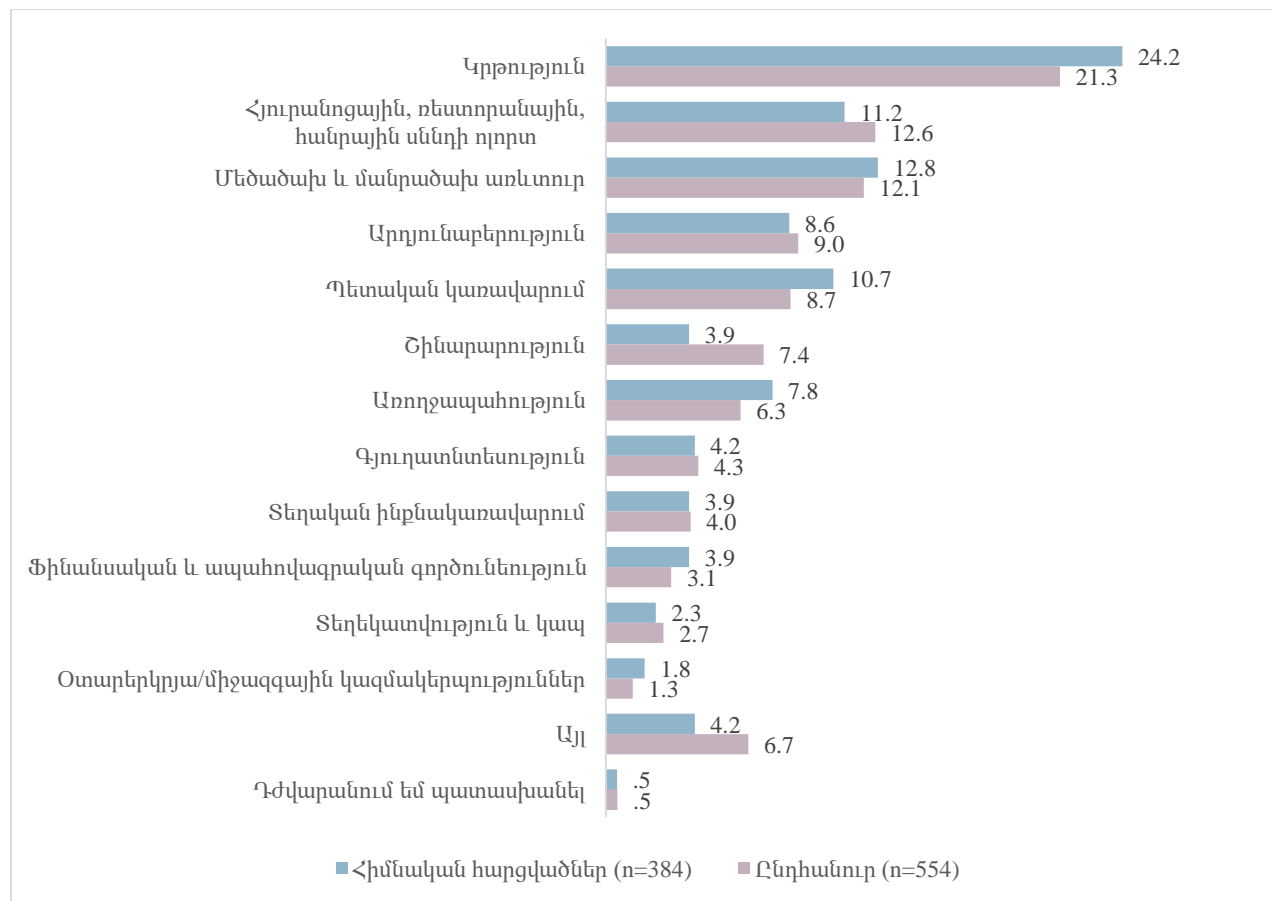
Գծապատկեր 7. Հարցվածների աշխատավայրերի աշխարհագրական բաշխվածությունը (հիմնական հարցվածներ՝ n=384, ընդհանուր՝ n=554)



Զբաղվածության ոլորտային բաշխումը հետևյալն է՝ հիմնական հարցվածների 24.2%-ը աշխատել է/աշխատում է կրթության, 12.8%-ը՝ մեծածախ և մանրածախ առևտրի, 11.2%-ը՝ հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային սննդի և սպասարկման, 10.7%-ը՝ պետական կառավարման, 8.6%-ը՝ արդյունաբերության ոլորտներում: Շինարարության ոլորտում զբաղվածները կազմել են հարցվածների 3.9%-ը, իսկ գյուղատնտեսական աշխատանքներում զբաղվածները կազմել են հարցվածների 4.1%-ը:

Ընտանիքի այլ անդամների հետ հաշվարկի դեպքում, զբաղվածության ոլորտային բաշխումում որոշակի փոփոխություններ են նկատվում: Մասնավորապես, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման (11.2%-ից 12.6%), արդյունաբերության (8.6%-ից 9%), շինարարության (3.9%-ից 7.4%) և գյուղատնտեսության (4.2%-ից 4.3%) ոլորտներում զբաղված աշխատողների թիվը մեծացել է ընտանիքի անդամների մասին տվյալներ հավաքագրելու արդյունքում (*Տե՛ս Գծապատկեր 8*):

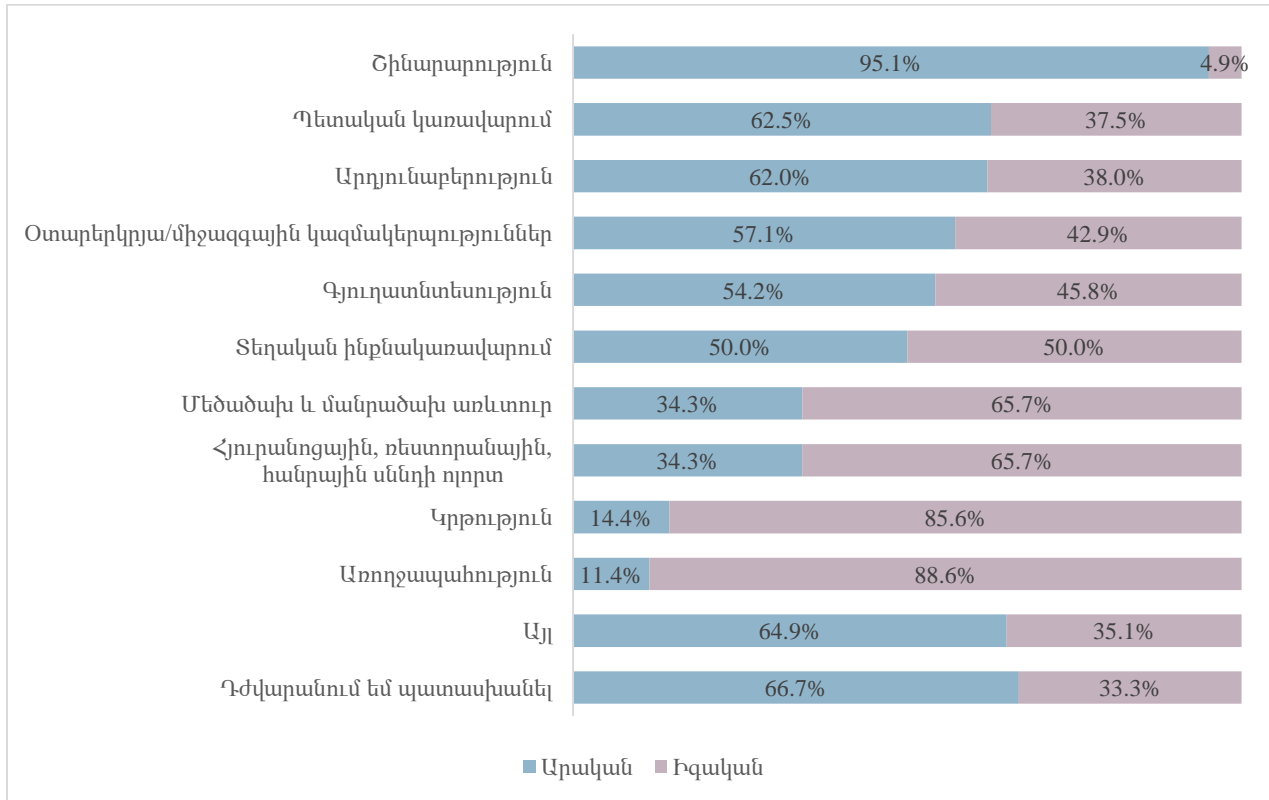
Գծապատկեր 8. Հարցվածների զբաղվածության ոլորտը (հիմնական հարցվածներ՝ n=384, ընդհանուր՝ n=554)



Ըստ հարցվածների սեռի (ներառյալ SS այլ աշխատող անդամները)՝ տղամարդիկ ավելի շատ ներգրավված են եղել շինարարության (95%), պետական կառավարման (63%), արդյունաբերության (62%), գյուղատնտեսության (54%) ոլորտներում: Տեղական ինքնակառավարման ոլորտում կանանց և տղամարդկանց բաշխվածությունը հավասար է՝ 50-ական տոկոս: Իսկ կին հարցվածների շրջանում մեծամասնություն են կազմել առողջապահության (89%), կրթության (86%), հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային

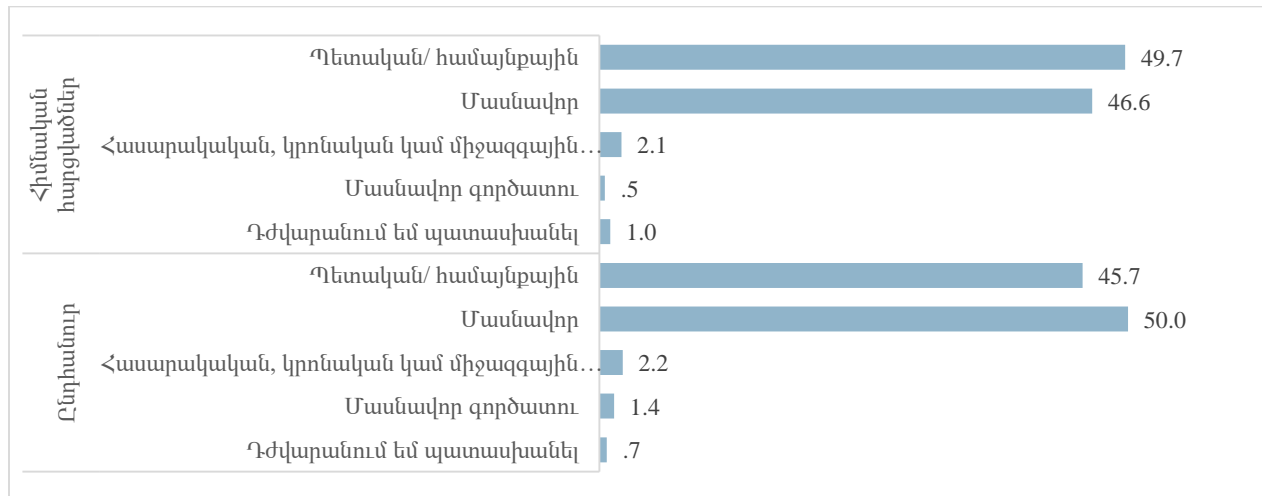
սննդի և այլ սպասարկման ծառայությունների (66%) և մեծածախ և մանրածախ առևտրի (66%) (Տե՛ս Գծապատկեր 9):

Գծապատկեր 9. Հարցվածների զբաղվածության ոլորտն ըստ սեռի, n=554



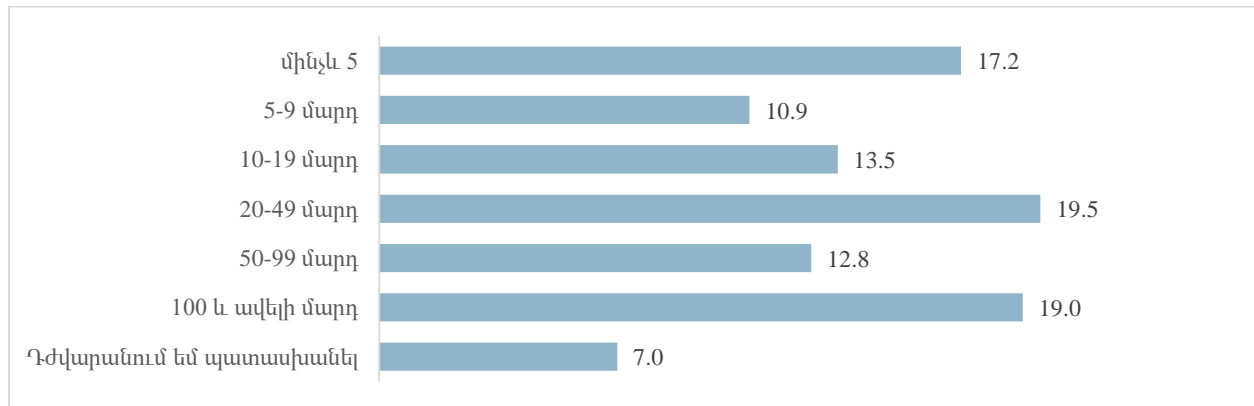
Հարցվածների 49.7%-ի աշխատանքը պատկանում է պետական/համայնքային սեկտորին, իսկ 46.6%-ինը՝ մասնավոր սեկտորին: Տվյալները մի փոքր փոխվում են, երբ հաշվարկը կատարվում է ընտանիքի այլ աշխատող անդամները ներառյալ: Մասնավորապես՝ մասնավոր ոլորտում զբաղվածների թիվը մեծանում է (46.6%-ից 50%), իսկ պետական/համայնքային սեկտորում զբաղվածների մասը նվազում է՝ 49.7%-ից 45.7% (Տե՛ս Գծապատկեր 10):

Գծապատկեր 10. Նշվածներից ո՞ր սեկտորին է պատկանում/պատկանել Ձեր աշխատանքը (հիմնական հարցվածներ՝ n=384, ընդհանուր՝ n=554):



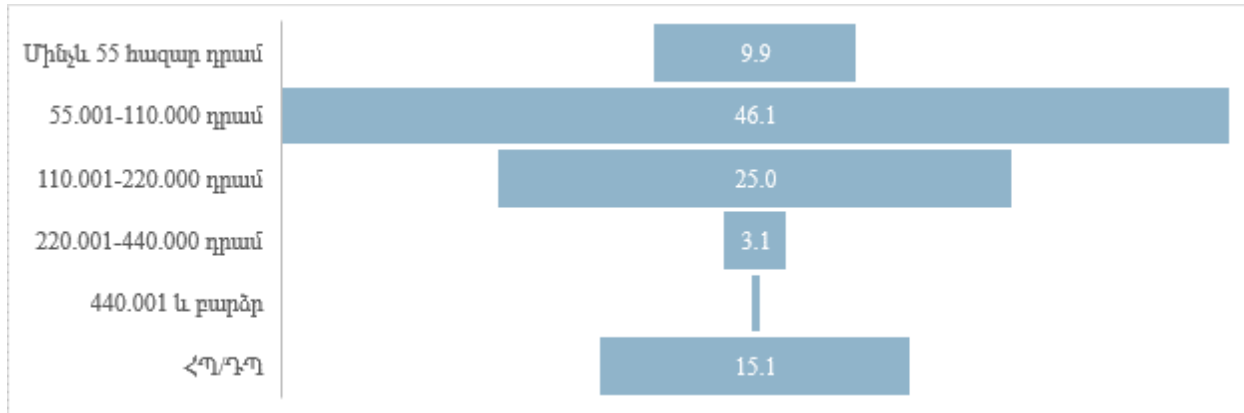
Հարցվածների է 41.7%-ը աշխատում է փոքր կազմակերպությունում (մինչև 19 աշխատակից), 32.3%-ը՝ միջին չափի կազմակերպությունում (20-99 աշխատակից), իսկ 19%-ն աշխատում է մեծ կազմակերպությունում (100 և ավելի աշխատակից) (Տե՛ս Գծապատկեր 11):

Գծապատկեր 11. Քանի՞ մարդ է/էր աշխատում Ձեր աշխատավայրում:



Հետազոտության մասնակիցներից 46.1%-ի մոտ պահումներից հետո նախորդ ամսվա մաքուր եկամուտը կազմել է 55.000-110.000 ՀՀ դրամ, 25%-ի մոտ՝ 110.000-220.000 ՀՀ դրամ: Մինչև 55 հազար ՀՀ դրամ եկամուտ է ստացել հարցվածների 9.9%-ը (Տե՛ս Գծապատկեր 12):

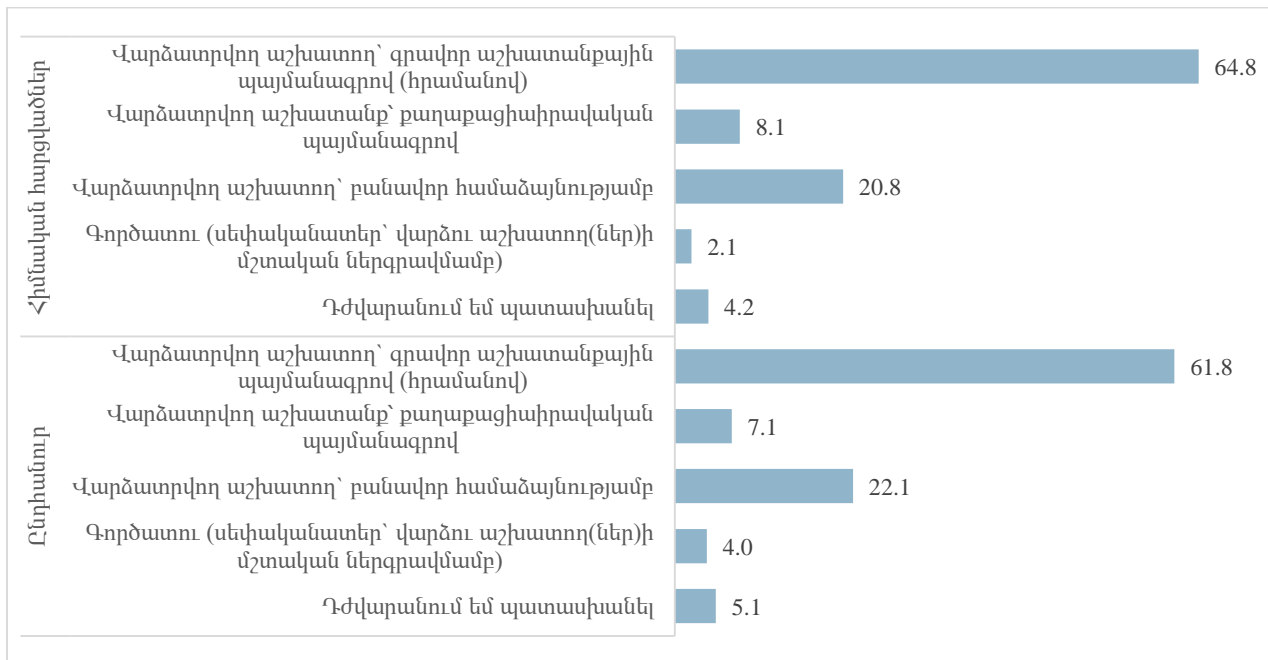
Գծապատկեր 12. Որքա՞ն է կազմել/կազմում Ձեր աշխատավարձը/եկամուտը վերջին (նախորդ) ամսում՝ պահումներից հետո:



ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ՀԱՐՑԵՐ

Անդրադառնալով աշխատանքային պայմանագրերի առկայության հարցին՝ հարցվածների **64.8%**-ը պատասխանել է, որ գրավոր աշխատանքային պայմանագրով աշխատող է, **8.1%**-ը՝ քաղաքացիաիրավական պայմանագրով աշխատող է, իսկ **20.8%**-ը՝ բանավոր համաձայնությամբ աշխատող է, այսինքն, չունի պայմանագիր: Տվյալները գրեթե նույնական են նաև SS այլ աշխատող անդամների հետ հաշվարկի դեպքում (Տե՛ս Գծապատկեր 13):

Գծապատկեր 13. Նշվածներից ո՞րն է/էր առավել լավ բնութագրում Ձեր զբաղվածության կարգավիճակը(հիմնական հարցվածներ՝ n=384, ընդհանուր՝ n=554):

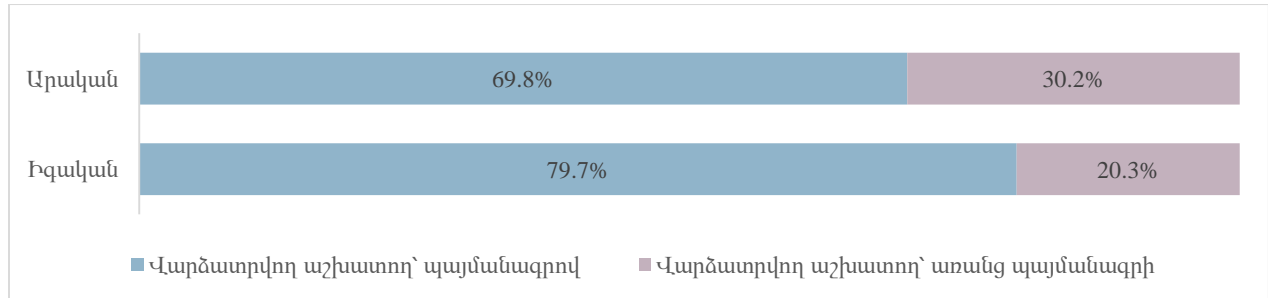


Պայմանագրի առկայության փոփոխականը դիտարկվել է հարցվածների սեռի, տարիքի, կրթության, աշխատատեղի գտնվելու վայրի, աշխատանքի սեկտորի փոփոխականների հետ: Նշվածներից նշանակալի վիճակագրական կապ է հայտնաբերվել հարցվածների սեռի

($p=0.011$), տարիքի ($p=0.004$), կրթության ($p<0.001$), աշխատանքի սեկտորի ($p<0.001$), կազմակերպության աշխատողների քանակի ($p<0.001$), աշխատավարձի չափի ($p=0.003$) և զբաղվածության ոլորտի ($p<0.001$) փոփոխականների հետ:

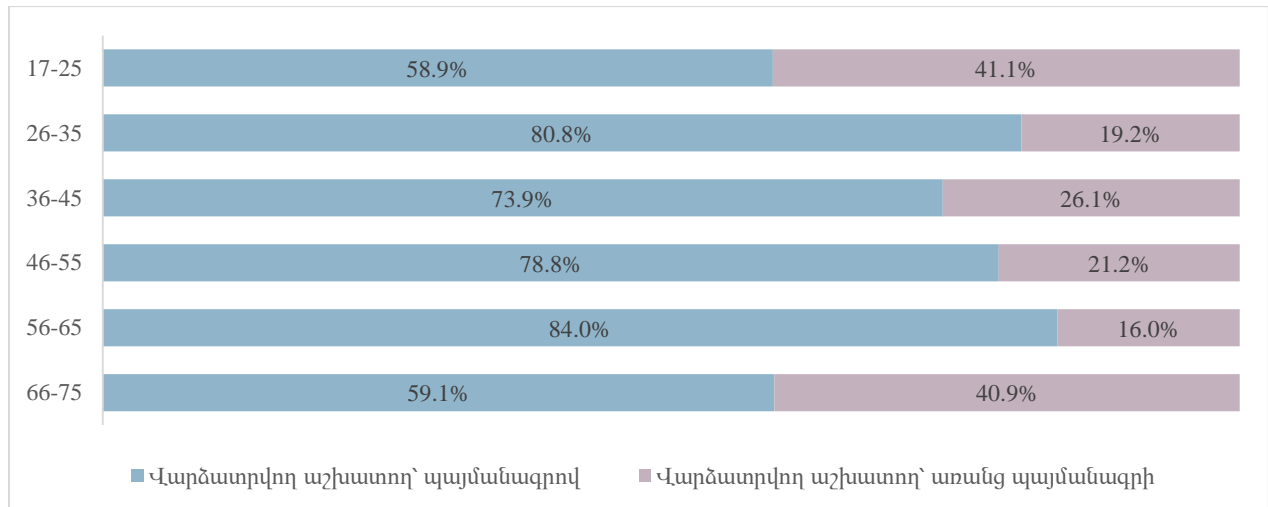
Կին հարցվածների շրջանում պայմանագրի առկայությունն ավելի տարածված է (79.7%), քան տղամարդկանց մոտ (69.8%): Սա նաև կարող է պայմանավորված լինել այն հանգամանքով, որ տղամարդիկ ավելի շատ են ներգրավված շինարարության ոլորտում (*Տե՛ս Գծապատկեր 9*), որտեղ պայմանագրի առկայությունը ավելի քիչ է հանդիպում (*Տե՛ս Գծապատկեր 14*):

Գծապատկեր 14. Պայմանագրի առկայությունն ըստ հարցվածների սեռի, n=554



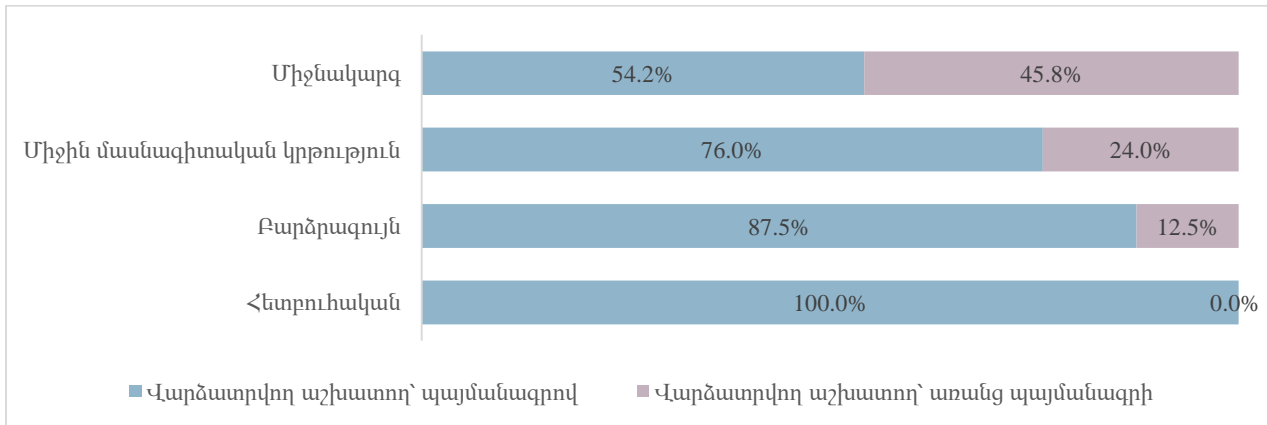
Գծապատկեր 15-ից երևում է, որ ավելի երիտասարդ (17-25 տարեկան) և տարիքով ավելի մեծ հարցվածների (66-75 տարեկան) շրջանում պայմանագրի առկայությունն ավելի քիչ է հանդիպում՝ համապատասխանաբար՝ 58.9% և 59.1%, քան 26-65 տարեկան հարցվածների շրջանում (73.9%-84%):

Գծապատկեր 15. Պայմանագրի առկայությունն ըստ հարցվածների տարիքի, n=554



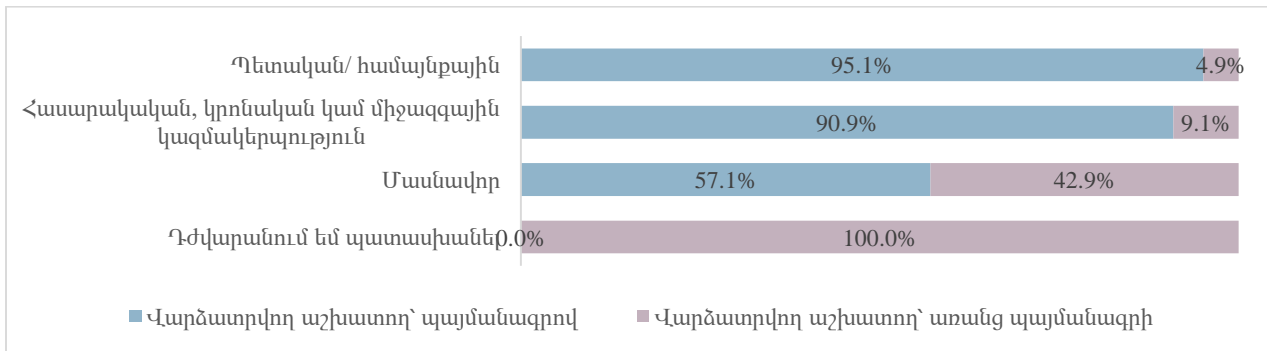
Ինչպես երևում է Գծապատկեր 16-ից՝ միջնակարգ կրթություն ունեցող հարցվածների 54.2%-ն ունի պայմանագիր, իսկ 45.8%-ը՝ չունի: Միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող հարցվածների դեպքում պայմանագիր ունի հարցվածների 76%-ը, չունի հարցվածների 24%-ը, բակալավրի աստիճան ունեցող հարցվածներից պայմանագիր ունի 83.8%-ը, չունի՝ 16.2%-ը, իսկ բարձրագույն կրթություն ունեցող հարցվածների դեպքում պայմանագիր ունի 89.1%-ը, չունի՝ 10.9%-ը:

Գծապատկեր 16. Պայմանագրի առկայությունն ըստ հարցվածների կրթական մակարդակի, n=554



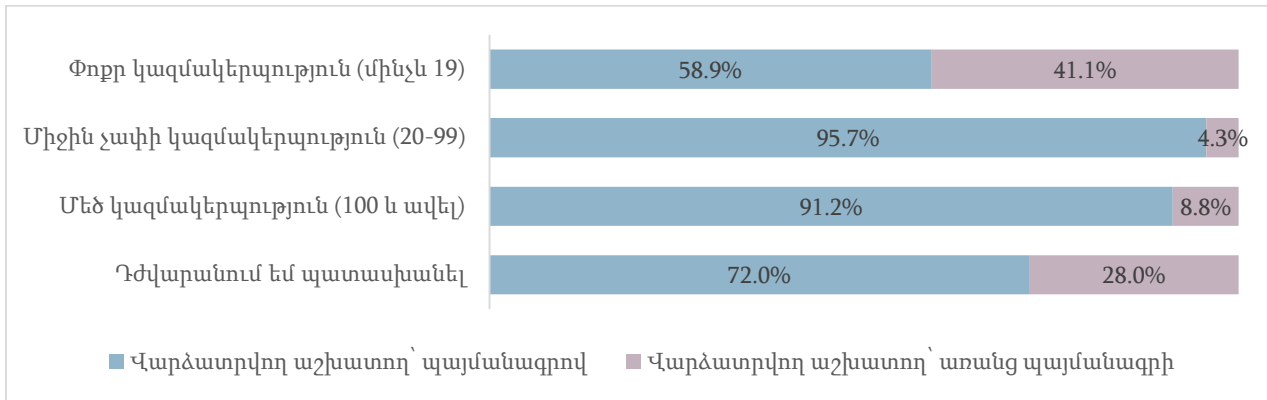
Ըստ աշխատանքի սեկտորների՝ պետական/համայնքային սեկտորում աշխատող հարցվածների 95.1%-ի հետ է պայմանագիր կնքված, մինչդեռ մասնավոր սեկտորում աշխատող հարցվածների 57.1%-ն ունի կնքված պայմանագիր: Մասնավոր սեկտորում աշխատող հարցվածների 42.9%-ը չունի կնքված պայմանագիր (*Տե՛ս Գծապատկեր 17*):

Գծապատկեր 17. Պայմանագրի առկայությունն ըստ հարցվածների աշխատանքի սեկտորի, n=550



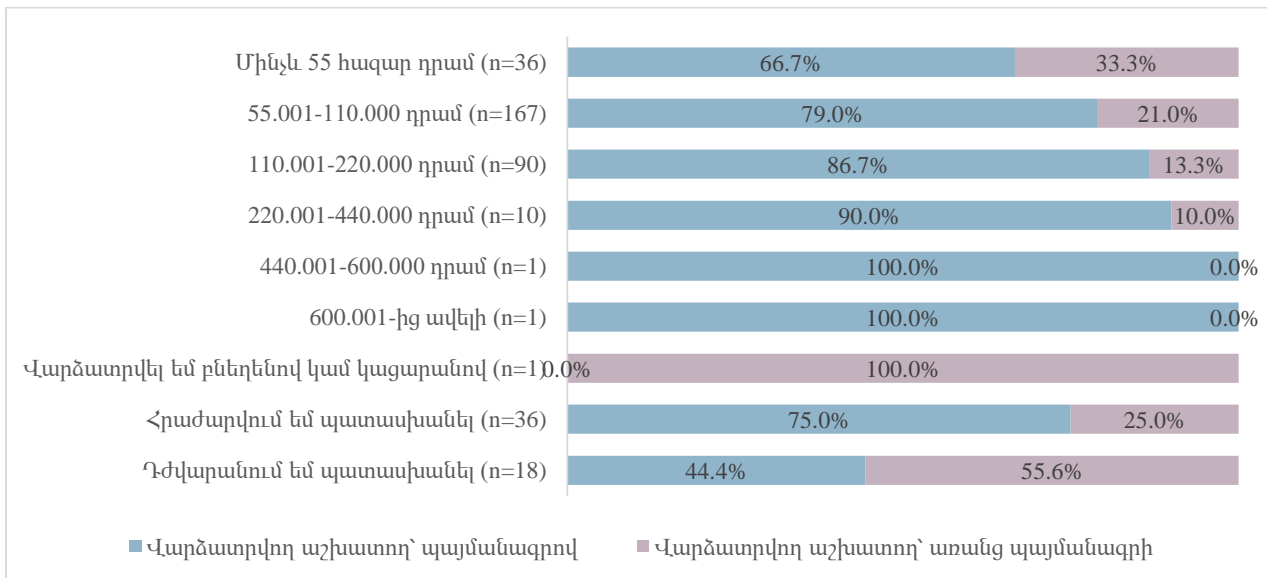
Ըստ աշխատողների քանակի՝ հարցվածների շրջանում առանց պայմանագրի աշխատողներն ամենաշատը հանդիպում են փոքր կազմակերպություններում, որոնք ունեն մինչև 19 աշխատակից՝ 58.9%-ն ունի պայմանագիր, 41.1%-ը չունի պայմանագիր: Միջին չափի կազմակերպություններում աշխատող հարցվածների դեպքում գերակշիռ մեծամասնությունը՝ 95.7%, նշել է, որ պայմանագրով է աշխատում, 4.3%-ը՝ առանց պայմանագրի: Մեծ կազմակերպությունների դեպքում պայմանագրով են աշխատում հարցվածների 91.2%-ը, առանց պայմանագրի՝ 8.8%-ը (*Տե՛ս Գծապատկեր 18*): Մա նաև կապված է հարկային վերահսկողության հետ. մեծ կազմակերպությունները (հատկապես խոշոր հարկատուները) անցնում են պարբերաբար ստուգումներ և փորձում են հնարավորինս քիչ խախտումներ ունենալ պայմանագրերի առումով: Փոքր և միջին չափի կազմակերպությունների դեպքում տարբերվում է վերահսկողության, ստուգումների հաճախականությունը:

Գծապատկեր 18. Պայմանագրի առկայությունն ըստ հարցվածների աշխատավայրի աշխատակիցների քանակի, n=360



Առանց պայմանագրի աշխատում են մինչև 50.000 դրամ եկամուտ ստացող հարցվածների 33.3%-ը, իսկ 66.7%-ն ունի պայմանագիր: 55.001-110.000 դրամ եկամուտ ստացող հարցվածների 21%-ը չունի պայմանագիր, 79%-ն ունի, իսկ ավելի բարձր՝ 110.001-220.000 դրամ եկամուտ ստացող հարցվածների շրջանում պայմանագիր չունեցողները կազմում են 13.3%-ը, իսկ ունեցողները՝ 86.7%-ը (Տե՛ս Գծապատկեր 19):

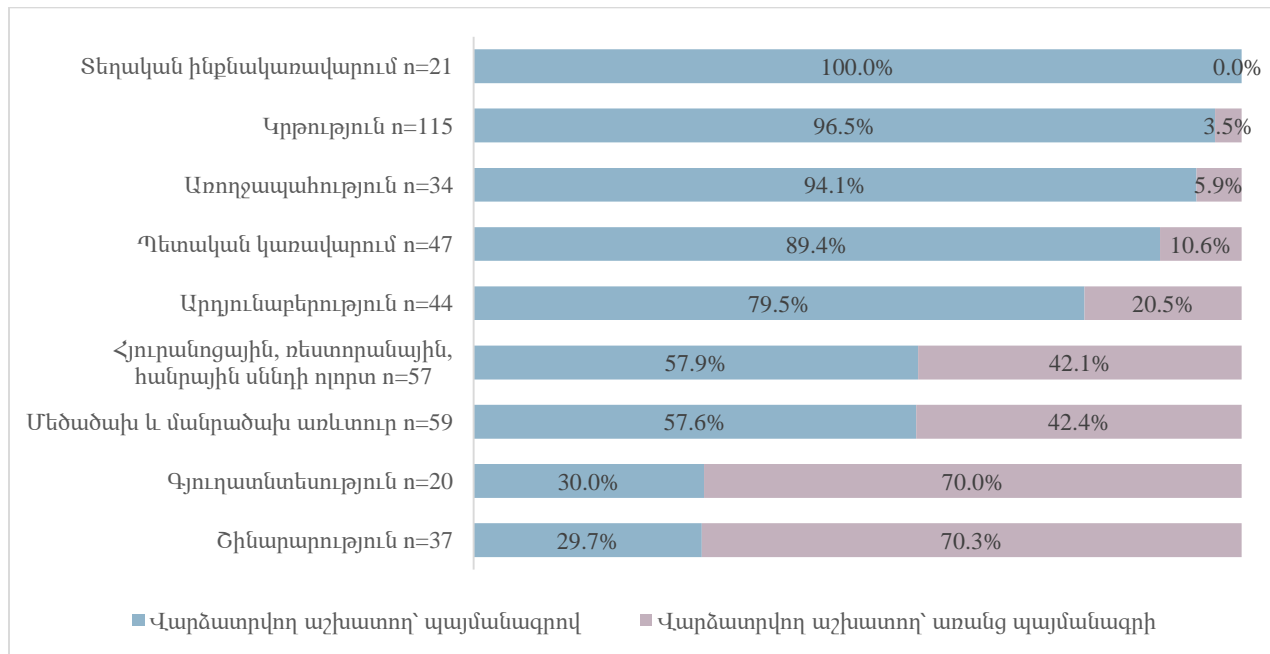
Գծապատկեր 19. Պայմանագրի առկայությունն ըստ եկամտի չափի, n=360



Ըստ զբաղվածության ոլորտների ստացվել է հետևյալ պատկերը: Շինարարության ոլորտում զբաղվածների միայն 29.7%-ն է նշել, որ ունի պայմանագիր, իսկ 70.3%-ը չունի: Պատկերը նույնական է նաև գյուղատնտեսության ոլորտում՝ 30%-ն ունի պայմանագիր, 70%-ը չունի պայմանագիր: Պայմանագրի առկայությունը փոքր ինչ գերակշռում է հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային սննդի և սպասարկման այլ ծառայությունների (57.9%) և մեծածախ և մանրածախ առևտրի (57.6%) ոլորտների դեպքում: Մակայն բավական մեծ տոկոս են կազմում նաև այն զբաղվածները, որ պայմանագիր չունեն՝ հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային սննդի և սպասարկման այլ ծառայությունների ոլորտում զբաղվածներից պայմանագիր չունի համապատասխանաբար 42.1%-ը, իսկ մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտում զբաղված հարցվածների՝ 42.4%-ը: Արդյունաբերության ոլորտում զբաղվածություն ունեցող

հարցվածների 79.5%-ն ունի պայմանագիր, իսկ 20.5%-ը չունի պայմանագիր: Հետաքրքրական է, որ պետական կառավարման ոլորտում զբաղված հարցվածների 89.4%-ն է նշել, որ ունի պայմանագիր, մինչդեռ 10.6%-ը նշել է, որ չունի պայմանագիր: Առողջապահության (94.1%), կրթության (96.5%) և տեղական ինքնակառավարման (100%) ոլորտներում զբաղվածություն ունեցող հարցվածների գերակշիռ մեծամասնությունը պատասխանել է, որ ունի կնքված պայմանագիր (*Տե՛ս Գծապատկեր 20*):

Գծապատկեր 20. Պայմանագրի առկայությունն ըստ հարցվածների զբաղվածության ոլորտի, n=554



Աշխատանքային պայմանագրերի կնքել/չկնքելու տարածվածությունից խոսելիս հետազոտությանը մասնակցած փորձագետները շեշտում են, որ աշխատանքային պայմանագիր չունենալու խնդիրը հատկապես առավել ակնհայտ դարձավ Քովիդ-19 համավարակի ընթացքում:

Ընդհանուր առմամբ, փորձագետները դժվարանում են նշել, թե ինչքանով է տարածված պայմանագրեր չկնքելը, սակայն նշում են ոլորտները, որտեղ այս խնդիրն առավել շատ է առկա:

Պայմանագրեր հիմնականում չեն կնքվում փոքր կազմակերպությունների, մասնավոր ընտանեկան կազմակերպությունների, տնաշխատների դեպքում: Իրավապաշտպան կազմակերպությունների ներկայացուցիչները նաև նշում են, որ իրենց ստացված դիմումների, բողոքների մեծ մասը լինում են հիմնականում մարզերից և գյուղական համայնքներից:

«Փոքր բիզնեսները, ասում են կզրանցենք, բայց չեն գրանցում, հետո ասում են ուրիշին ավելի շատ ա պետք, իրան գրանցենք, քեզ հետո: Համ էլ աշխատավարձը ավելի բարձր կլինի էդպես»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Գրեթե բոլոր փորձագետների կողմից նշվել են սպասարկման (հանրային սնունդ, սրճարան, ռեստորան և այլ ծառայություններ), առևտրի, շինարարության, տուրիզմի ոլորտները, որտեղ պայմանագրեր հիմնականում չեն կնքվում: Նշված ոլորտները նաև համապատասխանում են բնակչության շրջանում իրականացված հարցման արդյունքներին:

«Առևտրի, սպասարկման ոլորտում աշխատողներին ընդունում են առանց աշխատանքային պայմանագրի: Բնական ա, պետական ոլորտում բոլորն էլ գրանցված են լինում, բայց մասնավոր ոլորտում՝ սննդի սպասարկման, առևտրի, ցանցային առևտրի ոլորտում կամ չունեն կամ ունեն այնպիսի պայմանագիր, որը չի համապատասխանում օրենքի դրույթներին: Ոչ ֆորմալ ոլորտում չկան պայմանագրեր, ամբողջությամբ առանց աշխատանքային պայմանագրի է՝ առևտուր, սպասարկում»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

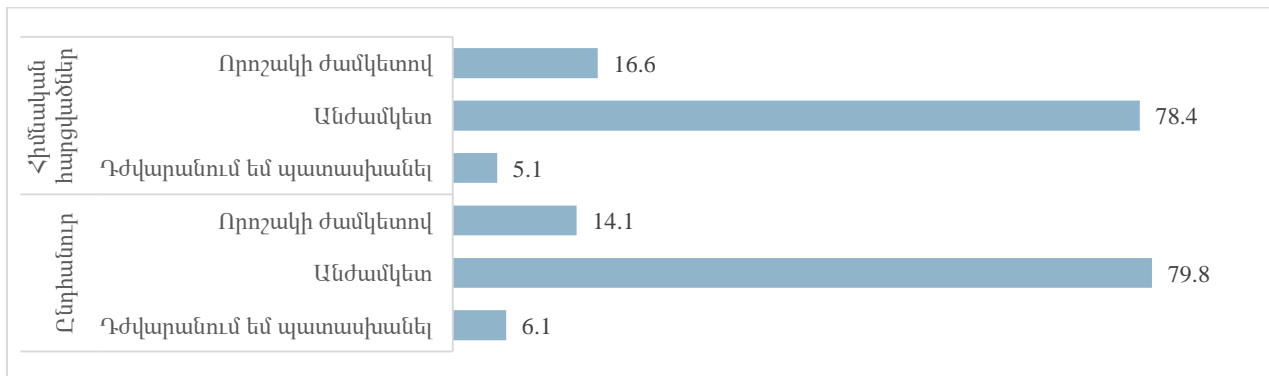
Աշխատանքային պայմանագրերի չկնքման ոլորտներից առանձնակի շեշտվում է նաև գյուղատնտեսությունը: Ինչպես քանակական տվյալների դեպքում, այնպես էլ փորձագիտական տվյալներով, այս ոլորտում ներգրավված վարձու աշխատողները հիմնականում պայմանագիր չեն ունենում: Այս առումով խնդիր է համարվում գյուղատնտեսության ոլորտը կարգավորող օրենսդրության բացակայությունը:

«Երբ այս աշխատանքը [խմբ.՝ գյուղատնտեսական] մեծ մասշտաբներ է ընդունում, օրինակ կարտոֆիլի, խաղողի, արքայանարնջի այգիներում, ջերմատներում աշխատանքի, արդեն գործ ունենք վարձու աշխատողների առկայության հետ, որոնք չունեն պայմանագրեր»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Պայմանագրի տևողությունը

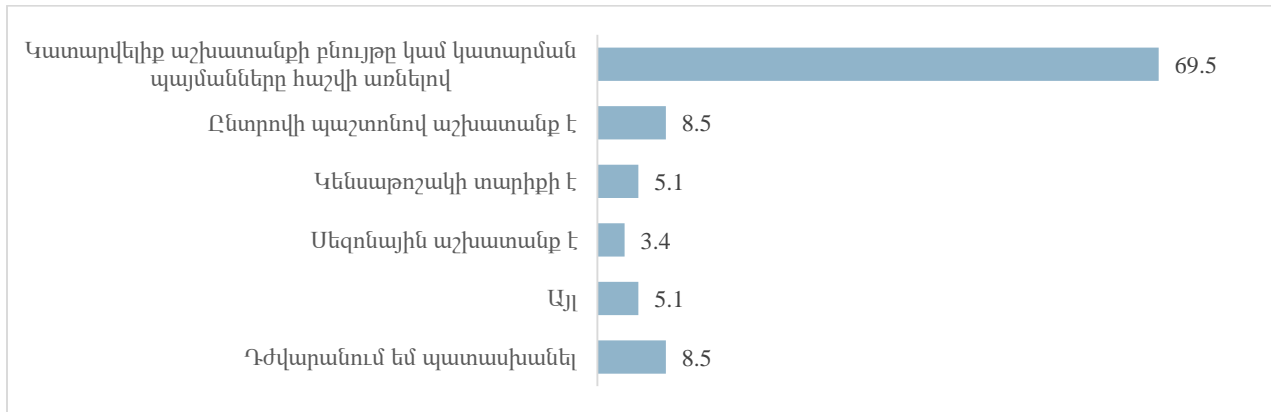
Պայմանագիր ունեցող աշխատողներին նաև հարց է տրվել իրենց պայմանագրերի տևողության մասին: Այսպես՝ պայմանագիր ունեցողների 78.4%-ը նշել է, որ այն կնքված է անժամկետ, մինչդեռ 16.6%-ի պայմանագիրը որոշակի ժամկետով է կնքված: Մնացած 5.1%-ը դժվարացել է պատասխանել այս հարցին: ՏՏ այլ աշխատող անդամների հետ հաշվարկի դեպքում տվյալներում գրեթե փոփոխություններ չեն նկատվել (Տե՛ս Գծապատկեր 21):

Գծապատկեր 21. Ի՞նչ տևողությամբ է/եր կնքված Ձեր աշխատանքային պայմանագիրը (հիմնական հարցվածներ՝ n=249, ընդհանուր՝ n=410):



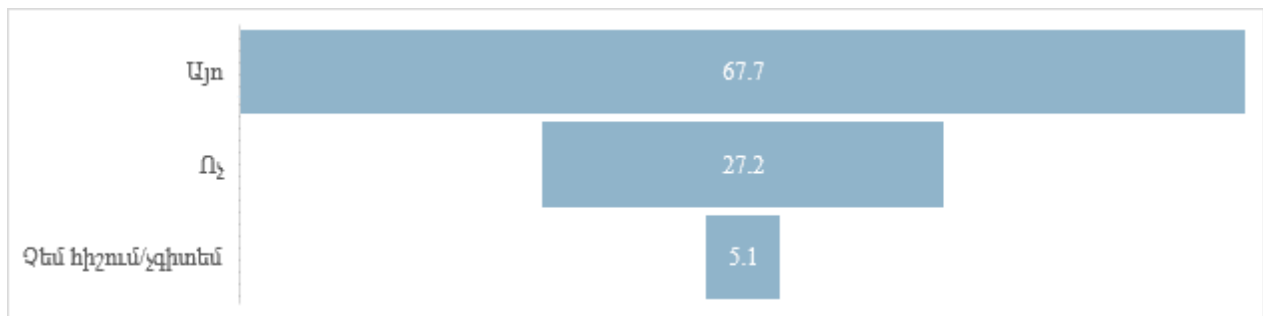
Որոշակի ժամկետով պայմանագիր ունեցողների գերակշիռ մեծամասնությունը (69.5%) պատասխանել է, որ պայմանագիրն այդպիսին է կատարվելիք աշխատանքի բնույթով կամ կատարման պայմաններով պայմանավորված: Հարցվածների 8.5%-ը պատասխանել է, որ աշխատանքն ընտրովի պաշտոնով է, 5.1%-ը կենսաթոշակային տարիքն է պատճառը նշել, իսկ 3.4%-ը նշել է, որ աշխատանքը սեզոնային է: Հետաքրքրական է, որ հարցվածների 8.5%-ը դժվարացել է պատասխանել, թե ինչու է իր պայմանագիրը որոշակի ժամկետով (Տե՛ս Գծապատկեր 22):

Գծապատկեր 22. Ինչու՞ է/եր Ձեր աշխատանքային պայմանագիրը որոշակի ժամկետով, n=49:



Այն հարցվածներին, որոնց հետ կնքվել է պայմանագիր (թե աշխատանքային, թե քաղաքացիաիրավական) նաև տրվել է հարց, թե ունեն արդյոք իրենց պայմանագրի երկկողմանի ստորագրված, կնքված օրինակը: 67.7%-ը նշել է, որ ունի, մինչդեռ 27.2%-ը նշել է, որ չունի պայմանագրի իր օրինակը (Տե՛ս Գծապատկեր 23):

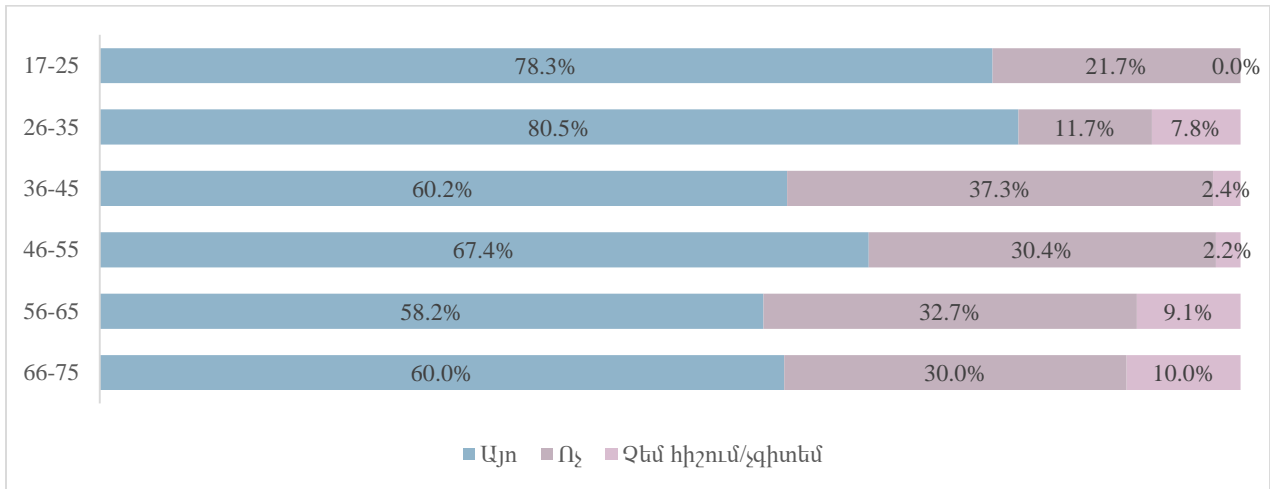
Գծապատկեր 23. Ունե՞ք պայմանագրի (երկկողմանի կնքված, ստորագրված) Ձեր օրինակը, n=280:



Վիճակագրորեն նշանակալի կապ է բացահայտվել նաև հարցվածների՝ աշխատանքային պայմանագրի սեփական օրինակն ունենալ/չունենալու և տարիքի ($p=0.02$), զբաղվածության ոլորտների ($p=0.005$) և պայմանագրի ժամկետի ($p=0.03$) փոփոխականների միջև:

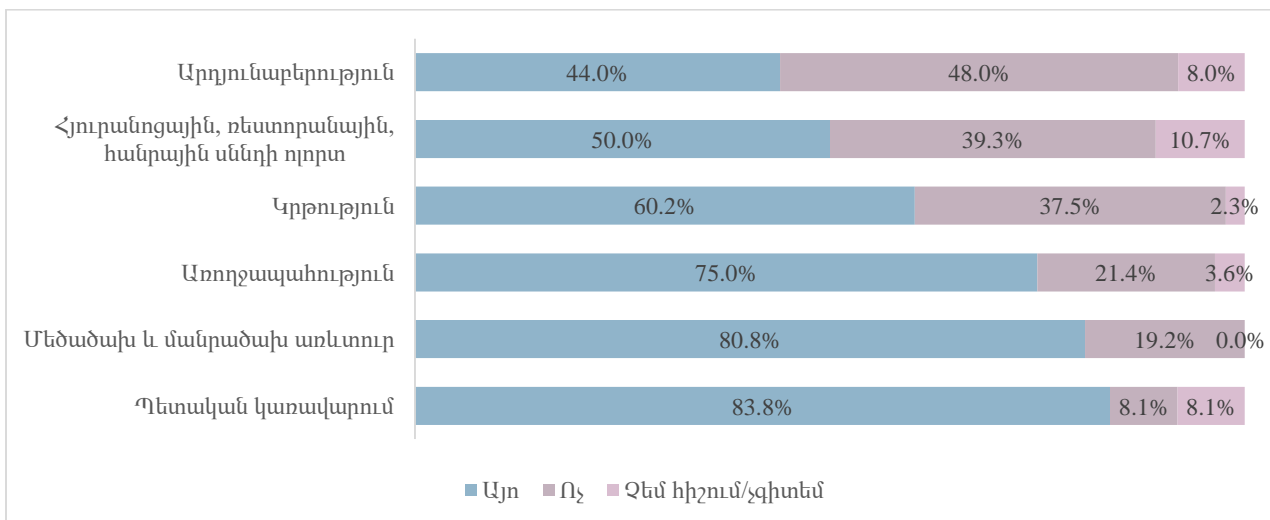
Բոլոր տարիքային խմբերի հարցվածների կեսից ավելին ունեն պայմանագրի իրենց օրինակը: Պայմանագրի իրենց օրինակն ունեցողների մեջ գերակշռում են ավելի երիտասարդ՝ 17-25 (78.3%) և 26-35 տարեկան (80.5%) հարցվածները: Պայմանագրի իրենց օրինակը չունեցողների մեջ գերակշռում են 36-45 տարեկան հարցվածները՝ 37.3%-ը չունի պայմանագրի իր օրինակը: 46-75 տարեկանների շրջանում պայմանագրի իրենց օրինակը չունեն 30-32.7%-ը (Տե՛ս Գծապատկեր 24):

Գծապատկեր 24. Հարցվածների՝ պայմանագրի օրինական ունենալ/չունենալն ըստ տարիքային խմբերի, n=280:



Արդյունաբերության ոլորտում զբաղվածություն ունեցող հարցվածների 44%-ն ունի պայմանագրի իր օրինակը, մինչդեռ 48%-ը չունի: Հյուրանոցային, ռեստորանային, հանրային սննդի ոլորտում պայմանագրի օրինակն ունի հարցվածների 50%-ը, չունի՝ 39.3%-ը: Հետաքրքրական է, որ կրթության ոլորտում հարցվածների 60.2%-ն ունի իր օրինակը, իսկ բավական մեծ տոկոսը՝ 37.5, չունի պայմանագրի իր օրինակը: Առողջապահության ոլորտում պայմանագրի իր օրինակն ունի հարցվածների 75%-ը, չունի՝ 21.4%-ը, մեծաձախ և մանրաձախ առևտրի ոլորտում՝ 80.8%-ն ունի, 19.2%-ը չունի պայմանագրի իր օրինակը, իսկ պետական կառավարման ոլորտում համամասնությունը համապատասխանաբար 83.8% և 8.1% է: Պետք է նաև նշել, որ Գծապատկեր 25-ում ներկայացված են այն ոլորտները, որոնցում մինիմալ դիտարկումների քանակը 25 է եղել:

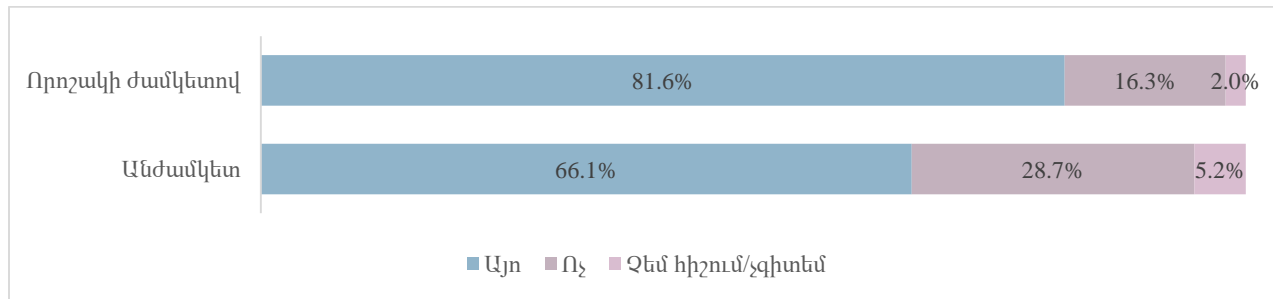
Գծապատկեր 25. Հարցվածների՝ պայմանագրի օրինակն ունենալ/չունենալն ըստ զբաղվածության ոլորտների, n=280:



Որոշակի ժամկետով պայմանագիր ունեցող հարցվածների շրջանում պայմանագրի իր օրինակն ունի 81.6%-ը, մինչդեռ անժամկետ պայմանագիր ունեցող հարցվածների 66.1%-ն է պատասխանել, որ ունի պայմանագրի իր օրինակը: Համապատասխանաբար՝ որոշակի

Ժամկետով պայմանագիր ունեցող հարցվածների 16.3%, իսկ անժամկետ պայմանագիր ունեցող հարցվածների 28.7%-ը չունի պայմանագրի իր օրինակը (Տե՛ս Գծապատկեր 26):

Գծապատկեր 26. Հարցվածների պայմանագրի օրինակն ունենալ/չունենալն ըստ պայմանագրի ժամկետի, n=280:



Փորձագետների կողմից նշվում է նաև, որ աշխատանքային պայմանագիր ունենալ/չունենալը աշխատողները պարզում են, երբ բախվում են որևէ խնդրի աշխատավայրում: Աշխատանքային իրավունքի խախտումների հետ կապված խնդիրների բախվելիս է միայն պարզ դառնում, որ կամ աշխատողը չունի աշխատանքային պայմանագիր կամ էլ ունի պայմանագիր, սակայն չունի իր օրինակը:

«Իմ պրակտիկայում բավականին հաճախ է հանդիպում, որ կոնկրետ աշխատանքային իրավունքի խնդիր ա ունենում, էդ ժամանակ պարզվում ա, որ պայմանագիր չունի, կամ ունի, բայց երբեք չի տեսել էդ պայմանագիրը»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Այս առումով նաև նշվում է, որ աշխատողները, պայմանագիր ունենալու դեպքում էլ շատ հաճախ չեն կարդում այն մինչև ստորագրելը և միայն խախտումների դեպքում է, որ հետ են վերադառնում և կարդում այն: Ըստ փորձագետների՝ պայմանագրի բովանդակությանը կարևորություն չտալով է նաև պայմանավորված այն հանգամանքը, որ աշխատողները երբեմն չեն պահանջում պայմանագրի իրենց օրինակը:

Այս կարծիքը վերահաստատում են նաև գործատուների հետ հարցազրույցներից ստացված տվյալները: Ըստ վերջիններիս դիտարկումների, աշխատողները հիմնականում չեն կարդում պայմանագրի դրույթները և միանգամից ստորագրում են այն: Ըստ գործատուների՝ պայմանագիրը չկարդալով է նաև պայմանավորված այն հանգամանքը, որ աշխատակիցները երբեմն պահանջներ են ներկայացնում գործատուին, որին պայմանագրում անդրադարձ է կատարվում:

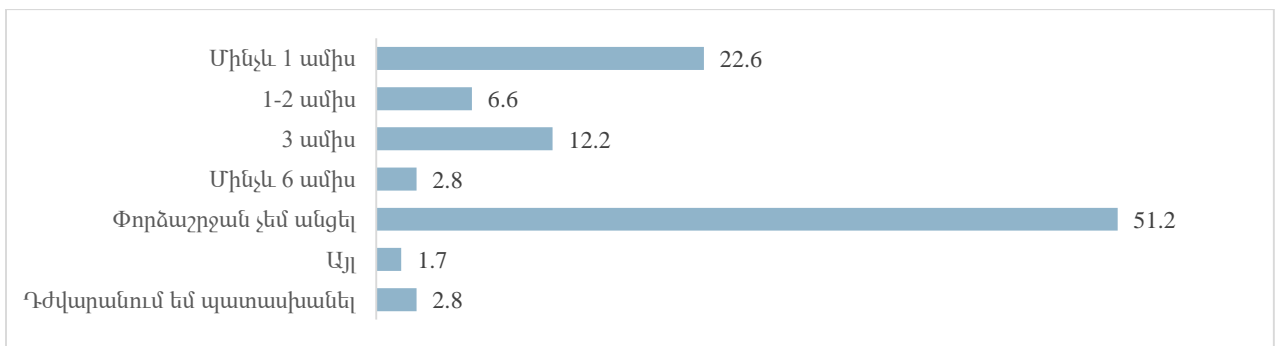
«Երբ ստորագրում է առանց ծանոթանալու, հետագայում որ խնդիր է ունենում խախտման հետ կապված, գլխի ա ընկնում, որ պետք ա ծանոթանար: Մեծամասնությամբ չեն պահանջում գործատուից օրինակը պայմանագրի: Շատ դեպքում չգիտի էլ, որ պիտի պահանջի օրինակը: Ընդամենը ստորագրում ա»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Կամ իրան հիմա գործ ա պետք գալիս ա ամեն ինչ ստորագրում ա բայց հետո որ սխալ ա անում ցույց ես տալիս ասում ես, որ ախր դու ես ստորագրել, մենք խոսել ենք, դու ունես այն, կարդա, բայց ինքը չի հիշում: Պետք ա մի քանի անգամ մարդուն հիշեցնես»: (Մեջբերում գործատուների հետ հարցազրույցից)

Փորձաշրջանի հետ կապված խախտումներ

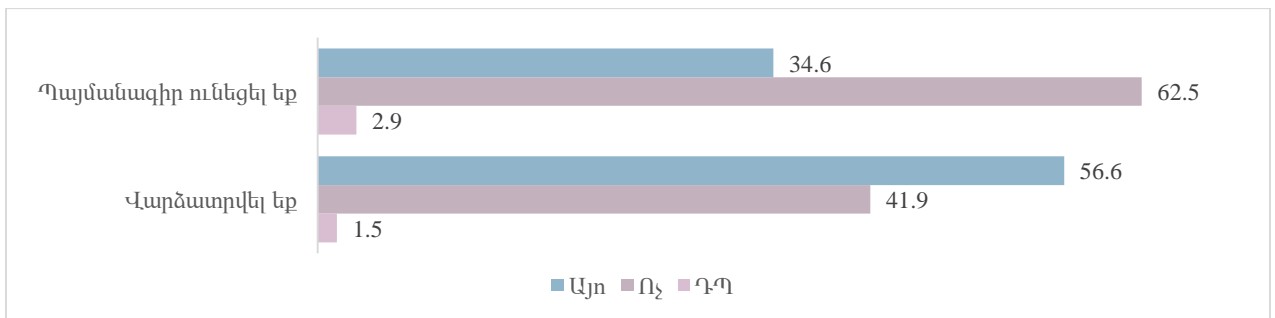
Հետազոտության մասնակիցների հետ քննարկվել է նաև աշխատանքի ընդունվելիս փորձաշրջան անցնելու հարցը: Հարցվածների կեսից ավելին (51.2%) նշել է, որ փորձաշրջան չի անցել, 22.6%-ի փորձաշրջանը տևել է մինչև մեկ ամիս, 6.6%-ինը՝ 1-2 ամիս և 12.2%-ինը երեք ամիս: Մինչև վեց ամիս է տևել հարցվածներից 2.8%-ի փորձաշրջանը: Պետք է նաև նշել, որ ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ փորձաշրջանի սահմանման ժամկետը մինչև երեք ամիսն է, իսկ որոշ դեպքերում այն կարող է նաև մինչև վեց ամիս լինել: Երեք ամսից երկար փորձաշրջան անցած հարցվածները նշել են, որ ժամկետը ավելի երկար է սահմանվել նշված պաշտոնի համար հատուկ պահանջի առկայության պատճառով (50%) և գործատուի ցանկությամբ (38.9%), մնացած հարցվածները (11.1%) դժվարացել են պատասխանել, թե ինչու է փորձաշրջանը ավելի երկար տևել (*Տե՛ս Գծապատկեր 27*):

Գծապատկեր 27. Եթե փորձաշրջան եք անցել, ապա որքա՞ն է եղել փորձաշրջանի տևողությունը:



Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս կողմերի համաձայնությամբ կարող է փորձաշրջան սահմանվել⁵, ինչը ենթադրում է, որ փորձաշրջանի դեպքում նույնպես աշխատողները պետք է պայմանագիր ունենան: Այսպես՝ հարցվածների 34.6%-ը պատասխանել է, որ փորձաշրջանի ընթացքում ունեցել է, մինչդեռ 62.5%-ը չի ունեցել կնքված աշխատանքային պայմանագիր, ինչը օրենքի խախտում է: Հետաքրքրական է, որ չնայած փորձաշրջանի ընթացքում հարցվածները պայմանագիր չեն ունեցել, սակայն նրանց մի մասը (56.6%) վարձատրվել է այդ ընթացքում, իսկ 41.9%-ը չի վարձատրվել (*Տե՛ս Գծապատկեր 28*):

Գծապատկեր 28. Փորձաշրջանի ընթացքում ունեցե՞լ եք, արդյոք, կնքված աշխատանքային պայմանագիր և վարձատրվե՞լ եք:



⁵ Տե՛ս՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը, Հոդված 91, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003#>

Նման խախտման մասին են ընդգծում նաև փորձագիտական հարցազրույցներից ստացված տվյալները: Ըստ փորձագետների՝ գործատուները հաճախ փորձաշրջանի ընթացքում պայմանագիր չեն կնքում աշխատողի հետ, ինչպես նաև չեն վարձատրում այդ ընթացքում, այնինչ, ինչպես արդեն նշվել էր, ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի, փորձաշրջանի ընթացքում ն՝ պետք է պայմանագիր կնքվի, ն՝ պետք է աշխատողը վարձատրվի: Փորձաշրջանի ընթացքում պայմանագիր չկնքելը բացատրվում է նրանով, որ այն գործատուին հնարավորություն է տալիս աշխատողին հեշտորեն ազատել, եթե չցանկանա շարունակել վերջինիս հետ աշխատանքային հարաբերությունները: Սակայն, պետք է նաև նշել, որ Աշխատանքային օրենսգրքով տրված է այդպիսի՝ փորձաշրջանի արդյունքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու հեշտ հնարավորություն⁶:

«Իմ դիտարկած ամենաշատ խախտումները լինում են աշխատանքի ընդունելուց և աշխատանքից ազատելուց՝ չի կնքվում պայմանագիր, պատճառաբանելով փորձաշրջանի անկայությունը, ասում են փորձաշրջանից հետո կկնքենք պայմանագիր, ինչը հանդիսանում է կոպիտ խախտում: Բայց փորձաշրջանի ընթացքում էլ է պետք պայմանագիր և վարձատրություն: Գործատուի համար սա ձեռնտու է, երեք ամսով ընդունել, հետո փոխել աշխատողին, շատ ժամանակ վճարել աշխատավարձի կեսը, իսկ հետո ազատել աշխատանքից»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Փորձաշրջանի ընթացքում պայմանագիր կնքելը խնդրահարույց են համարում հատկապես այն ոլորտների գործատուները, որտեղ նկատվում է աշխատողների բարձր մոբիլություն: Նշվում է, որ աշխատողին փորձաշրջանի ընթացքում գրանցելը լրացուցիչ ծախսեր է ենթադրում, այն դեպքում, երբ հայտնի չէ, թե փորձաշրջանի ավարտից հետո աշխատողը կցանկանա մնալ այդ աշխատանքին կամ գործատուն կցանկանա շարունակել իրավահարաբերությունները: Այս առումով, որոշ գործատուներ նաև նշում են, որ եթե նոր աշխատողը փորձաշրջանի ընթացքում միայն նայելու է, թե ինչպես են աշխատում և սովորելու է, ապա այդ ընթացքում չեն վճարում: Եթե փորձաշրջանի ընթացքում նաև աշխատելու է, ապա վճարում են:

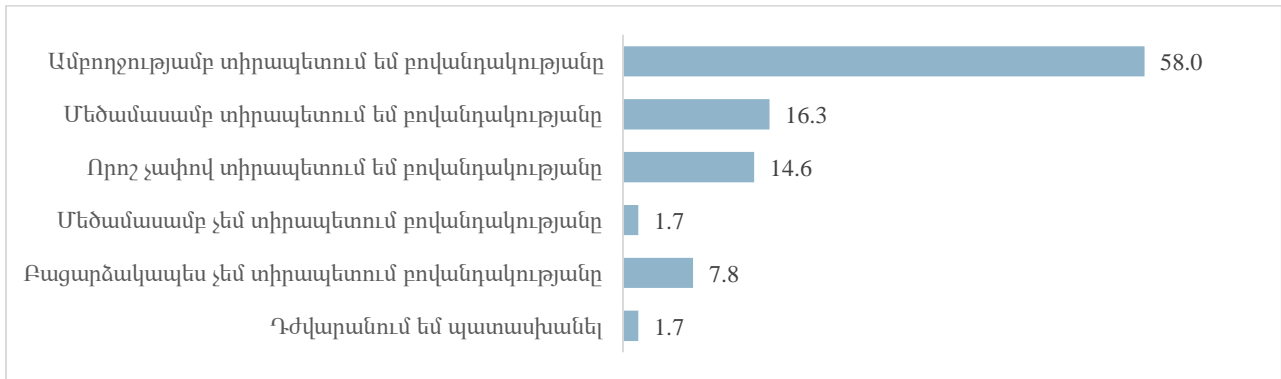
«Օրինակ, ես ուզում եմ ընդունել աշխատանքի: Ես ունեմ իմ բաղադրատոմսերը: Որպեսզի մարդ սովորի, ինքը պետք ա 10 օր գա փորձաշրջանի: Էդ օրերի համար ես իրան պետք ա գրանցեմ: Դա նշանակում ա, որ գրանցելուց հետո ես պետք ա իրա բոլոր վճարումները անեմ, բայց չէ որ ինքը... ոնց որ ուսումնական... ամբողջ աշխարհը, որ սովորում ա, ինքն ա վճարում գիտելիքների համար: Բայց ստացվում ա, որ որպեսզի ինքը գիտելիք ստանա, որ դեռ հարցական ա՝ կմնա թե չի մնա, ես պետք ա իրան աշխատանքի ընդունեմ, սովորեցնեմ, պլյուս ինքը էդ նրբությունները, գաղտնիքները, որ ես իրան ասում եմ, ինքը կարա չմնա, գնա ուրիշ տեղ կիրառի»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Պայմանագրի բովանդակությանն առնչվող հարցեր

Հարցվածների գերակշիռ մասը (74.2%) կարծում է, որ ամբողջությամբ կամ մեծամասամբ տիրապետում է իր պայմանագրի բովանդակությանը և միայն փոքր մասն է (9.5%), որ նշել է, որ մեծամասամբ կամ բացարձակապես չի տիրապետում պայմանագրի բովանդակությանը (*Տե՛ս Գծապատկեր 29*):

⁶ *Տես՝* ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հոդված 93, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003#>

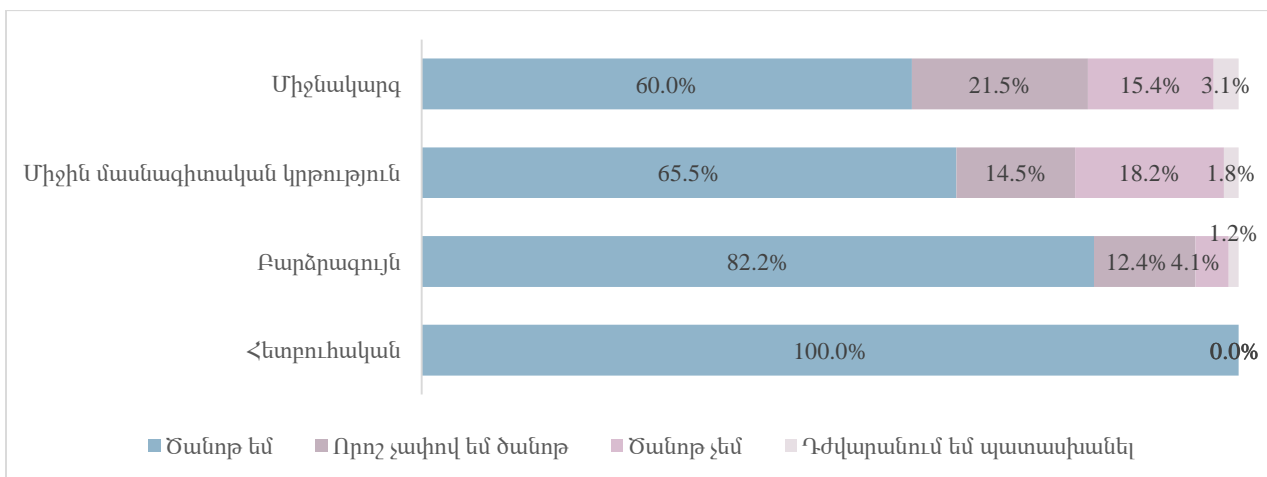
Գծապատկեր 29. Ծանոթ էք Ձեր աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը:



Վիճակագրորեն նշանակալի կապ է բացահայտվել հարցվածների կրթական մակարդակի և պայմանագրի բովանդակությանը ծանոթ լինելու միջև ($p=0.002$):

Միջնակարգ կրթություն ունեցող հարցվածների 81.5%-ը ծանոթ է կամ որոշ չափով է ծանոթ իր պայմանագրի բովանդակությանը, իսկ 15.4%-ը ծանոթ չէ բովանդակությանը: Միջին մասնագիտական կրթություն ունեցող հարցվածների 80%-ը ծանոթ է կամ որոշ չափով է ծանոթ պայմանագրի բովանդակությանը, իսկ 18.2%-ը ծանոթ չէ: Բարձրագույն կրթություն ունեցող հարցվածների դեպքում գերակշիռ մեծամասնությունը ծանոթ է կամ որոշ չափով է ծանոթ պայմանագրի բովանդակությանը՝ համապատասխանաբար՝ 94.6%-ը (*Տե՛ս Գծապատկեր 30*):

Գծապատկեր 30. Հարցվածների՝ պայմանագրի բովանդակությանը ծանոթ լինելն ըստ կրթական մակարդակի, n=295:



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: Այս տեսանկյունից շեշտվում է աշխատողների իրավագիտակցության և իրազեկվածության խնդիրը: Խախտումների հիմնական մասը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ աշխատողները չեն կարողում պայմանագրերը և տեղյակ չեն լինում, թե ինչ դրույթներ են այնտեղ գրված: Աշխատողները երբեմն իրազեկված չեն լինում ոչ միայն իրենց աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությունից, այլ նաև կնքված պայմանագրի տեսակից՝ աշխատանքային է, թե քաղաքացիաիրավական:

«Իրականության մեջ, այո, խախտումները սպեցիֆիկ են, շատ ժամանակ դրանք լինում են ցածր իրազեկվածության պատճառով: չեն կարդում պայմանագիրը»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Լինում են նաև բողոքներ, երբ գնում ենք դրանց հետքերով և պարզվում է, որ աշխատողը չունի աշխատանքային պայմանագիր, նրա հետ կնքվել է ծառայությունների մատուցման պայմանագիր»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

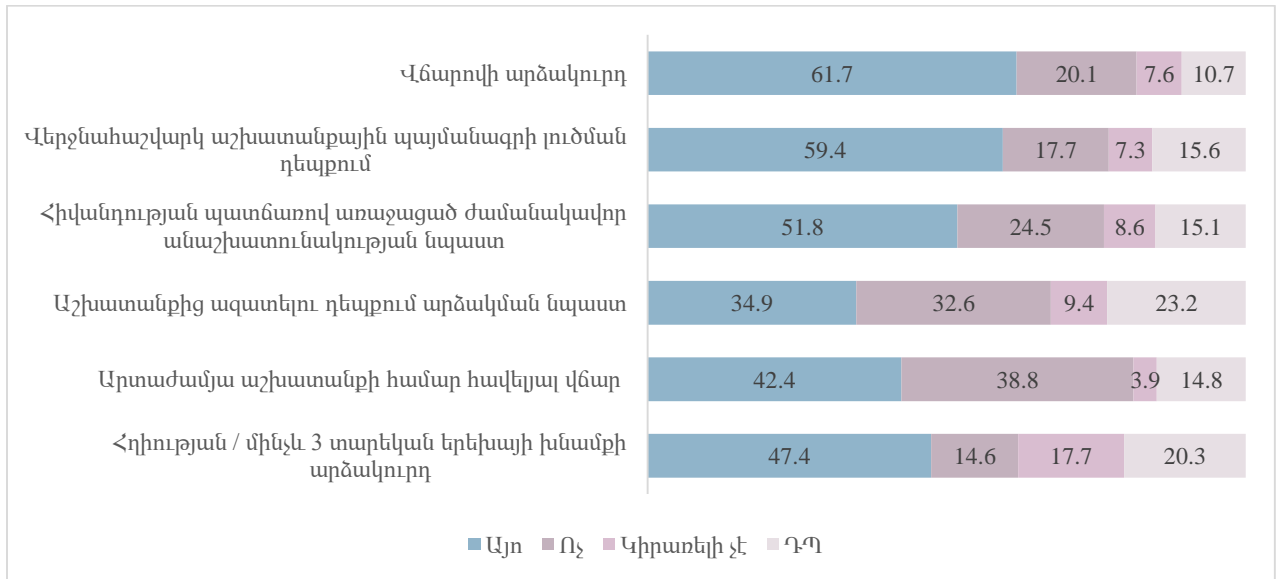
Պայմանագիր չկարդալու մասին փաստում են նաև գործատուները: Որոշ գործատուներ կիրառում են պայմանագրի կետերն աշխատողների հետ քննարկելու պրակտիկան, ինչը նպաստում է աշխատողների կողմից պայմանագրի բովանդակությանը ծանոթանալուն: Որոշ գործատուներ նաև ունենում են պայմանագրի կից հավելվածներ (էթիկայի, ներքին կարգապահական կանոնների), որտեղ առավել մանրամասն են ներկայացնում կողմերի պարտականությունները, իրավունքները, աշխատանքի պայմանները, վարքի կանոնները և այլն:

«Բայց բացի պայմանագրերից ունենք նաև պայմանագրից ավելի մեծ հավելված, որտեղ ներկայացված են էթիկայի կանոնները (աշխատակից-հաճախորդ հարաբերություններում ինչպես պետք ա իրեն պահի), գույքի պահելու, սեփական անվտանգությունը պահելու»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Աշխատավայրում սոցիալական երաշխիքներից օգտվելու հնարավորություն

Հետաքրքիր է նաև ուսումնասիրել հարցվածների կարծիքն իրենց աշխատավայրում նշված սոցիալական երաշխիքներից օգտվելու հնարավորության մասին: Այսպես՝ հարցվածների կեսից ավելին պատասխանել է, որ կարող է օգտվել վճարովի արձակուրդից (61.7%), աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում վերջնահաշվարկից (59.4%) և հիվանդության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստից (51.8%): Հղիության կամ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդից օգտվելու հասանելիության մասին պատասխանել է հարցվածների 47.4%-ը, արտաժամյա աշխատանքի համար հավելյալ վճարից՝ 42.2%-ը, մինչդեռ 38.8%-ը նշել է, որ չեն կարող օգտվել այդ երաշխիքից: Հետաքրքրական է, որ աշխատանքից ազատվելու դեպքում արձակման նպաստից օգտվելու մասին նշել է հարցվածների 34.9% և գրեթե այդքանն էլ (32.6%) նշել է, որ իրենց հասանելի չէ այդ երաշխիքը, իսկ 23.3%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել այս հարցին (*Տե՛ս Գծապատկեր 31*):

Գծապատկեր 31. Ձեր աշխատավայրում Ղուբ կարո՞ղ եք/են օգտվել նշված սոցիալական երաշխիքներից:

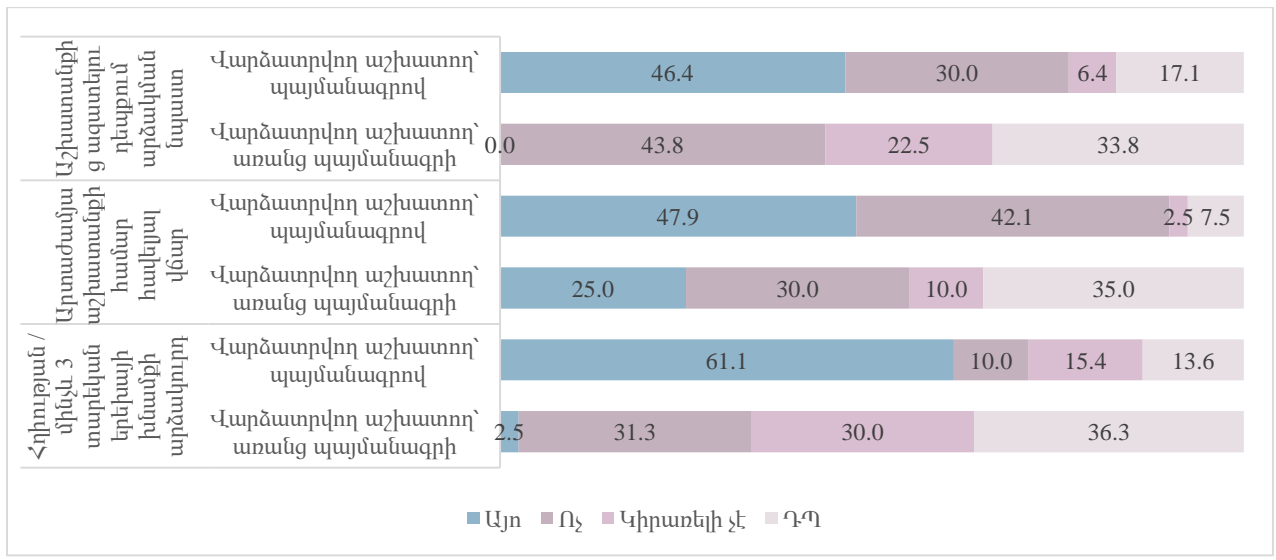
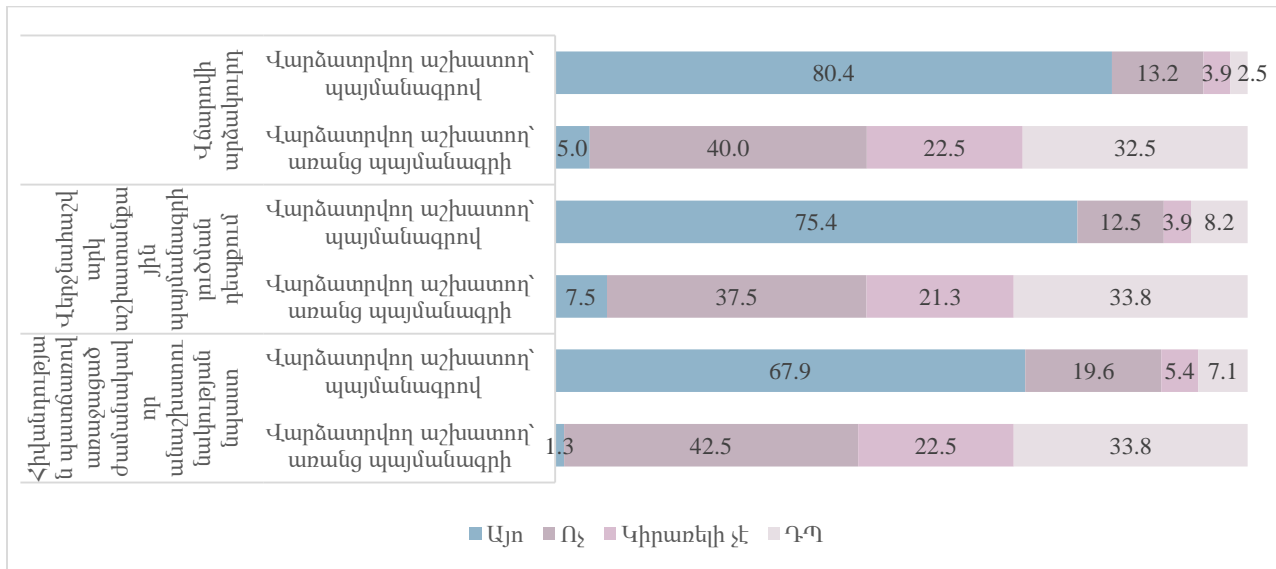


Նշանակալի վիճակագրական կապ գոյություն ունի սոցիալական երաշխիքների և պայմանագրի առկայության փոփոխականների միջև ($p < 0.001$): Ընդհանուր առմամբ, պայմանագիր ունեցող հարցվածների մեծամասնությունը պատասխանել են, որ իրենց աշխատավայրում կարող են օգտվել նշված գրեթե բոլոր սոցիալական երաշխիքներից՝ վճարովի արձակուրդ (80.4%), վերջնահաշվարկ (75.4%), հիվանդության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստ (67.9%), հղիության/մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդ (61.1%):

Հետաքրքրական է, որ պայմանագրով աշխատող հարցվածների միայն 46.4%-ն է նշել, որ աշխատանքից ազատվելու դեպքում արձակման նպաստ կարող է ստանալ, մինչդեռ 30%-ը նշել է, որ չի կարող օգտվել այդ երաշխիքից, 17.1%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել այս հարցին: Պայմանագրով աշխատող հարցվածների 47.9%-ն էլ նշել է, որ կարող է արտաժամյա աշխատանքի համար հավելյալ վճար ստանալ, մինչդեռ 42.1%-ն էլ նշել է, որ իր աշխատավայրում չի կարող օգտվել այդ երաշխիքից:

Ինչպես երևում է Գծապատկեր 32-ում՝ պայմանագիր չունեցող հարցվածները հիմնականում կամ նշել են, որ չեն կարող օգտվել նշված երաշխիքներից, կամ դժվարացել են պատասխանել այս հարցին:

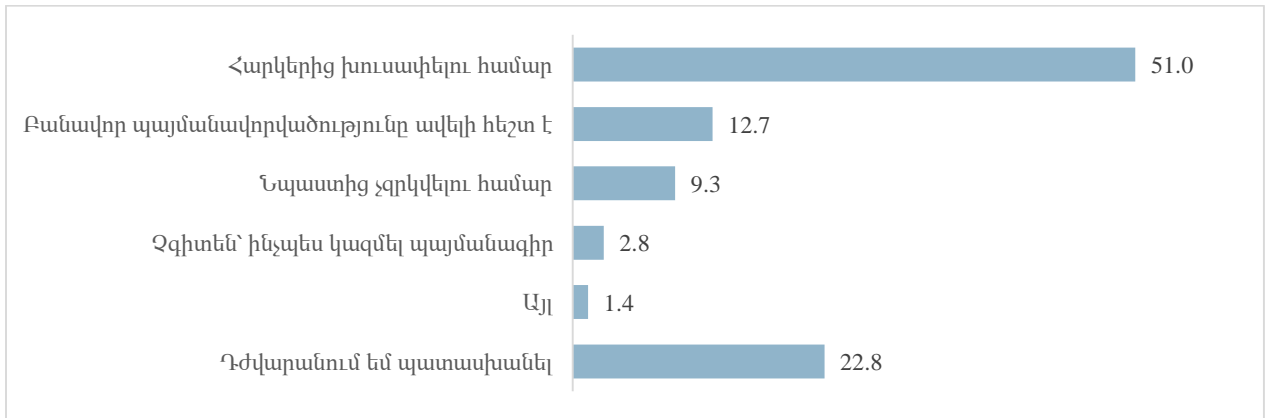
Գծապատկեր 32. Աշխատավայրում սոցիալական երաշխիքների հասանելիությունն ըստ պայմանագիր ունենալ/չունենալու, n=360:



Պայմանագիր չկնքելու պատճառները

Հարցվածների կեսից ավելին կարծում է, որ գործատուներն աշխատողների հետ պայմանագիր չեն կնքում հարկերից խուսափելու համար (51%), 12.7%-ը կարծում է, որ բանավոր ավելի հեշտ է պայմանավորվածություն ձեռք բերելը, իսկ 9.3%-ն էլ կարծում է, որ նաև աշխատողների նախաձեռնությամբ պայմանագիր չի կնքվում՝ նպաստից չզրկվելու համար (Տե՛ս Գծապատկեր 33):

Գծապատկեր 33. Ո՞րն է հիմնական պատճառը, որ աշխատողի հետ պայմանագիր չի կնքվում:



Փորձագետները նույնպես կարծում են, որ պայմանագիր չկնքելու հիմնական պատճառներից մեկը հարկերից խուսափելն է: Ընդ որում, երբեմն այս նպատակով պայմանագիր չկնքելը ձեռնտու է և՛ գործատուին, և՛ աշխատողին, քանի որ մի կողմից գործատուն հարկ չի վճարում, մյուս կողմից էլ աշխատողը երբեմն ավելի շատ գումար է ստանում, քան եթե աշխատեք պայմանագրով: Այս խնդիրը շեշտվում է նաև տնաշխատների դեպքում:

«Տնաշխատների դեպքում պայմանավորվում են ու առձեռն վճարում, իսկ եթե սկսվի հարկվել, աշխատավարձերը կբարձրանան, հարկը դուրս կգա մեջից ու երկու կողմն էլ կտուժի: Այսինքն՝ հարկերն են խնդիրը»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Նման պրակտիկայի մասին են նշում նաև գործատուները: Պայմանագրում ոչ թե իրական աշխատավարձի գումարն են նշում, այլ ավելի քիչ՝ ինչը ձեռնտու է և աշխատողին, քանի որ ավելի շատ գումար է ստանում, քան եթե իրական գումարը հարկվեր, և գործատուին, ով ավելի քիչ հարկեր է վճարում: Որոշ գործատուների կողմից նման գործելաճը բացատրվում է սկսնակ լինելով և միանգամից բոլոր հարկերը վճարելու դժվարությամբ:

«Եթե իրական գումարը գրես սովորականի ձևով կգանձի, բայց մենք իրական գումարը չենք գրում: Իրականում, իրանց (աշխատակիցներին) էլ ա ձեռք տալիս: Մարդիկ ում համար հազար դրամն էլ նշանակություն ունի իրանց համար լավ ա որ հարկը չեն տալիս»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Գյուղատնտեսության և սպասարկման ոլորտներում պայմանագիր չկնքելը կապվում է նաև աշխատանքի կարճաժամկետ լինելու հանգամանքի հետ: Կարճաժամկետ, հատկապես սեզոնային աշխատանքի դեպքում, ըստ փորձագետների, կնքվում է կամ քաղաքացիաիրավական պայմանագիր կամ առհասարակ պայմանագիր չի կնքվում: Բացի այդ, քանի որ այս ոլորտներում աշխատուժի քանակը բավական մեծ է, ապա գործատուները կարողանում են իրենց պայմանները թելադրել և հեշտությամբ փոխարինել աշխատողներին: Այս առումով, աշխատողի կողմից պայմանագրով աշխատելու պահանջը կարող է պարզապես անտեսվել: Ընդհանուր առմամբ, նաև կարծիք կա, որ բանավոր պայմանավորվածությունը՝ հաճախ ավելի շատ է արժևորվում, քան պայմանագիր կնքելը կամ փաստաթուղթ ունենալը՝ պայմանագրի առկայությանը կարևորություն չի տրվում:

Աշխատուժի շատ լինելուց գատ, նաև մեծ է այս ոլորտներում աշխատողների մոբիլությունը, երբ ավելի բարձր աշխատավարձի դիմաց կարող են մեկ այլ գործատուի մոտ աշխատել: Այս առումով, պայմանագիր չունենալը ճկունություն է տալիս թե աշխատողին, թե գործատուին:

«Քանի որ աշխատանքը կարճաժամկետ է, նախընտրում են աշխատել քաղիրավական պայմանագրով կամ ընդհանրապես պայմանագիր չունենալ: Աշխատողները այդ աշխատանքը դիտարկում են ոչ մշտական, ասում է հարկերը մի տվեք, գումարը տվեք ինձ, ես գնամ և չեն էլ պայքարում իրենց իրավունքների համար»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Վարչարարության լրացուցիչ իրականացում, օրինակ, հյուրանոցները զբոսաշրջային սեզոնին ավելի շատ աշխատողների կարիք ունեն քան ձմռանը (ռեսեսիշնում), այդ պատճառով մի քանիսի հետ պայմանագիր կնքվում է, մյուս մասի հետ՝ ոչ, նրանք աշխատում են հերթափոխային սկզբունքով, այսինքն այստեղ գործ ունենք վարչարարության, հարկային դաշտի խնդրի հետ»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Նրանով, որ էնպիսի ոլորտ ա, որ գործունեությունը շատ մեծ ա, աշխատողների պահանջներն էլ ցածր են, աշխատողը չի պահանջում, գործատուն էլ իր հարմար ձևով է անում: Ասում է պայմանագիր չեմ կնքի, չի գա, ուրիշով կփոխարինեմ: Երկու կողմից էլ գալիս ա»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Մյուս կողմից էլ, հենց աշխատողներն մոբիլ են, մեկը ավել ա վարձատրում, գնում են իր մոտ, և իրենք են շարժի մեջ սպասարկման, առևտրի ոլորտներում: Ամեն կողմն էլ ուզում ա, որ ազատ մնա, իսկ պայմանագիրը երկու կողմին էլ սահմանափակման մեջ են դնում»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Միննույն ժամանակ, հատկապես սպասարկման ոլորտի գործատուների կողմից նշվում է, որ ներկայումս պայմանագրեր մեծամասամբ կնքվում են, իսկ հիմնական խախտումները վերաբերում են պայմանագրի առանձին դրույթների չկատարելուն կամ ոչ լիարժեք կատարելուն, օրինակ, արձակուրդ ավելի քիչ տրամադրելուն, ինչպես արդեն նշվել էր, իրական աշխատավարձը թաքցնելը և այլն: Շատերը արձակուրդի քիչ տրամադրումը կապում են նաև փոխարինող աշխատող չունենալու հանգամանքի հետ:

«Նախկինում որևէ պայմանագիր չէր կնքվում, ուղղակի բանավոր պայմանավորվածություն էր հաստատվում գործատուի և աշխատակցի միջև: Հետո ստիպեցին պայմանագիր կնքել, որը մեզ համար ռիսկեր առաջացրեց»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Նաև նշվում է, որ որպես պայմանագիր կնքելուն այլընտրանք, հաճախ աշխատողները որպես անհատ ձեռնարկատեր (այսուհետ՝ ԱԶ) են գրանցվում և գործատուն պայմանագիրը կնքում է ԱԶ-ի հետ: Այս դեպքում աշխատողի կողմից՝ որպես ԱԶ, վճարվող հարկը զգալիորեն նվազում է: Չնայած որ նման մարտավարությունը հաճախ երկկողմանի ձեռնտու է և երկու կողմին էլ որոշակի ազատություն է տալիս, սակայն աշխատողը չի կարողանում օգտվել այնպիսի հնարավորություններից, ինչպիսիք են արձակուրդային վճարը, եկամտային հարկից օգտվելու հնարավորությունը և պայմանագրով աշխատողների համար նախատեսված այլ երաշխիքները:

«Հաճախ և գործատուի, և աշխատողի համար առավել ձեռնտու է ԱԶ ձևակերպումը, գործատուին մեկ ա, բայց աշխատողի համար ձեռնտու ա, քանի որ հարկը 25% -ի փոխարեն 5%-է, հենց աշխատողին ձեռք չի տալիս աշխատանքային պայմանագիր կնքել: Բայց ստեղ էլ եկամտահարկը համադրելի չէ արձակուրդային վճարի և աշխատողի այլ հասանելիք օգուտների հետ, որպես ԱԶ չես օգտվում, սակայն ԱԶ-ն էլ որոշ ազատություններ ունեն»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Փորձագետների մի մասը նաև նշում է, որ պայմանագիր չկնքելը լինում է նաև աշխատողի նախաձեռնությամբ՝ գործատուի հետ համաձայնության գալով: Աշխատողի կողմից

պայմանագիր չունենալու պատճառը կապված է նպաստառու լինելու հանգամանքի հետ, որպեսզի ստանա ն' նպաստը, ն' աշխատանքի դիմաց վճարը:

«Ի լրումն դրան պիտի ավելացնեն, որ պատճառը միշտ չէ, որ գործատուն է, հաճախ պայմանագրի բացակայությունը ձեռնտու է նաև աշխատողին, օրինակ, եթե նա նպաստառու է, համաձայնության է գալիս գործատուի հետ պայմանագիր չկնքել, արդյունքում ունենում է և ամսական եկամուտ աշխատավարձի տեսքով և չի զրկվում նաև սոցիալապես անապահով լինելու կարգավիճակից և դրա հետ կապված նպաստից»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Գործատուների կողմից նույնպես նշվում է աշխատողների նախաձեռնությամբ պայմանագիր չունենալու հանգամանքը: Նպաստից չզրկվելու հանգամանքից բացի, գործատուների կողմից նաև նշվում է աշխատողների չարկադիր կատարումն ապահովող ծառայության (ՀԿԱԾ)⁷ հետ խնդիրները:

«Վարկեր են վերցրած լինում կամ երաշխավոր են լինում էլի պարտքի տակ են ընկնում: ԴԱՀԿ ն իրենց հաշիվների վրա կալանք ա դնում ու իրենք էտ փոխանցումով աշխատելու կոնտեքստում չեն կարողանում իրենց գումարը ստանալ: Դրա համար բոլորը նախընտրում են առձեռն»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

«Մոտավորապես 90-100 հարցազրույց են արել ու միայն հինգին են կարողացել մի քանի անգամ ներգրավվել: Ու իրենց կազմը, էտ առաջին հարցազրույցների՝ հունվարից՝ մարտ-ապրիլ ընկած կազմը, աշխատեց ընդամենը 2ամիս, որովհետև բոլորին ում առաջարկվում էր պայմանագիր կնքել, արդեն օրինական հիմքերի վրա դրվեր գործը, իրենք բոլորը խուսափում էին պայմանագրերից»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Շատ է նշվում նաև, որ Աշխատանքային օրենսգիրքը միտված է աշխատողների իրավունքների պաշտպանությանը, մինչդեռ գործատուների իրավունքները հաճախ անտեսվում են: Ըստ նրանց՝ Աշխատանքային օրենսգրքում աշխատող-գործատու հավասարակշռությունը խախտված է: Այս համատեքստում աշխատանքային պայմանագիր չկնքելու մեկ այլ պատճառ էլ համարվում է օրենսդրական պահանջներից խուսափելը և ավելի շատ ճկունություն ունենալը, հատկապես երբ խոսքը աշխատողի հետ հարաբերությունները դադարեցնելու մասին է:

«Աշխատանքային օրենսգիրքը թույլ չի տալիս արդյունավետ ու արագ լուծել հարցերը, որովհետև բալանսը թեքված է դեպի աշխատողը, այդ պատճառով էլ հաճախ ավելի ձեռնտու է ընդհանրապես պայմանագիր չկնքելը, սակայն այս դեպքում էլ վերոհիշյալ բալանսը թեքվում է դեպի գործատու»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Գործատուների կողմից աշխատանքային հարաբերությունների հավասարակշռության խախտում է դիտարկվում աշխատողին աշխատանքից ազատելու կամ աշխատողի կողմից աշխատանքից դուրս գալու հարցերում: Ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի⁸ գործատուն պարտավոր է նախապես ծանուցել աշխատակցին աշխատանքից ազատելու մասին և հստակ նշել ազատման հիմքն ու պատճառը, իսկ ոչ պատշաճ կամ ոչ ժամանակին ծանուցելու դեպքում պարտավոր է տուժանք վճարել: Մինչդեռ, եթե աշխատողը ցանկացած պահի որոշի

⁷ Նախկին՝ Դատական ակտերի հարկադիր կատարում (ԴԱՀԿ)

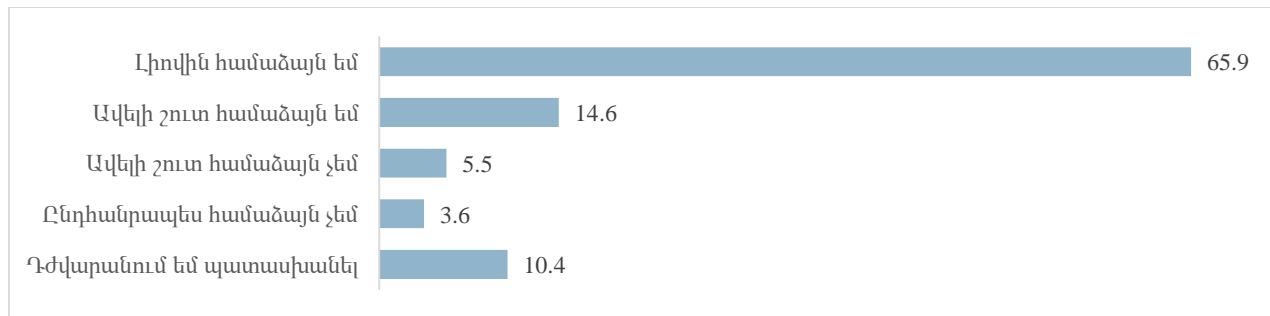
⁸ Տե՛ս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հոդված 115

դուրս գալ աշխատանքից առանց նախօրոք ծանուցման, ապա այս դեպքում չկա որևէ լծակ կամ հետևանք:

«Ասենք մարդիկ կան որ իրենց աշխատանք են առաջարկել կամ այլ նպատակով, գալիս ասում են էլ չենք գալու: Դե արի հասկացի, թե ոնց դրա դեմը առնես»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Ընդհանուր առմամբ հարցվածների գերակշիռ մեծամասնությունը լիովին (65.9%) կամ հիմնականում համաձայն է (14.6%), որ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի աշխատողն իրեն ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում: Մինչդեռ մոտ 9%-ն էլ կարծում է, որ պայմանագրի առկայությունը չի նպաստում աշխատողի՝ ավելի պաշտպանված զգալուն (Տե՛ս Գծապատկեր 34):

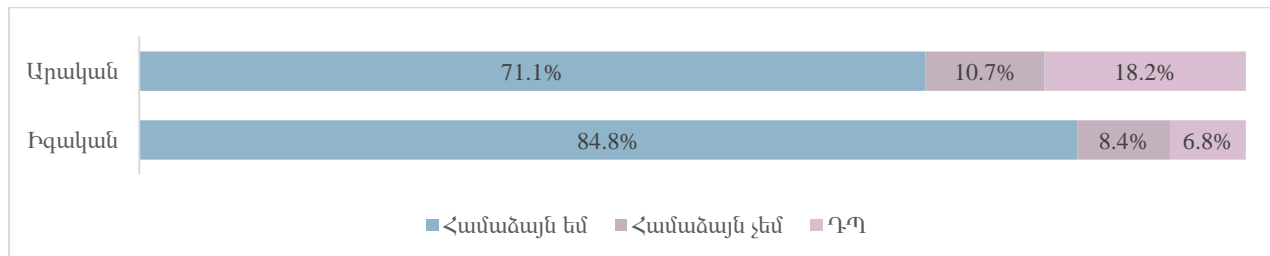
Գծապատկեր 34. Աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի աշխատողն իրեն ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում:



Վիճակագրորեն նշանակալի կապ է բացահայտվել աշխատողների՝ պայմանագրի առկայության դեպքում ավելի պաշտպանված զգալու և սեռի ($p=0.002$) և պայմանագիր ունենալ/չունենալու ($p<0.001$) փոփոխականների միջև:

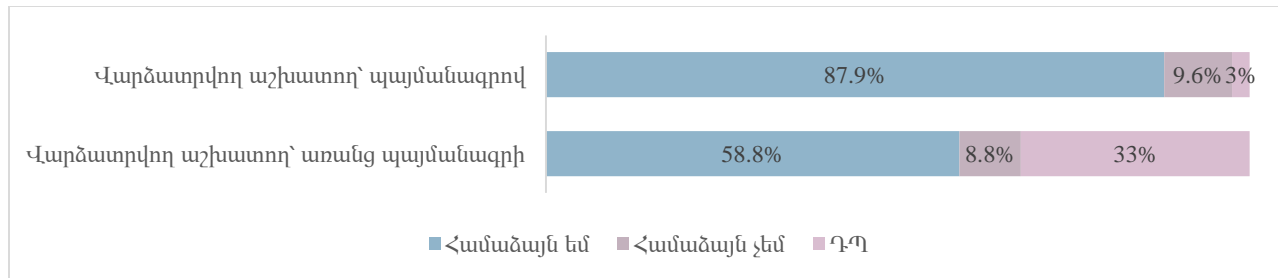
Հետաքրքիր է, որ ի համեմատ տղամարդ հարցվածների (71.1%)՝ կին հարցվածների (84.4%) ավելի մեծ մասն է համաձայն այն մտքի հետ, որ պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի աշխատողն իրենց ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում: Տղամարդ հարցվածների 10.7%-ը համաձայն չէ այս մտքի հետ, իսկ 18.2%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել այս հարցին: Կին հարցվածների դեպքում՝ 8.4%-ն էլ կարծում, որ պայմանագրի առկայությունը չի նպաստում աշխատանքային հարաբերություններում ավելի պաշտպանված զգալ, իսկ 6.8%-ը դժվարացել է պատասխան տալ (Տե՛ս Գծապատկեր 35):

Գծապատկեր 35. Համաձայն չեք, որ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի աշխատողն իրեն ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում (ըստ սեռի):



Պայմանագրով աշխատող հարցվածների 87.9%-ը համաձայն է, որ պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի աշխատողն իրեն ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում, մինչդեռ առանց պայմանագիր աշխատող հարցվածների միայն 58.8%-ն է այդպես կարծում: Այս խմբի հարցվածների 33%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել այս հարցին (*Տե՛ս Գծապատկեր 36*):

Գծապատկեր 36. Համաձայն չեք, որ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի աշխատողն իրեն ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում (ըստ պայմանագրի ունենալ/չունենալու):

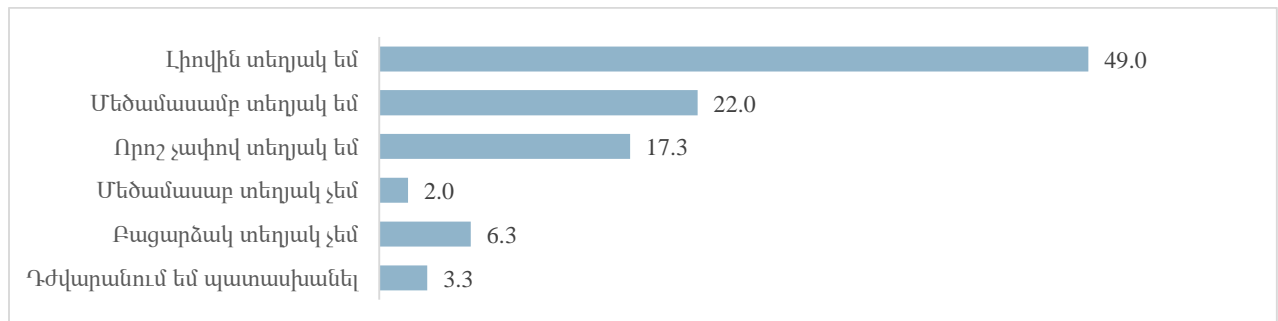


Աշխատանքային պայմանագրի լուծում կամ փոփոխություններ

Հետազոտության մասնակիցներին տրվել են նաև հարցեր աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու մասին տեղեկացվածության, լուծելու հիմքերի մասին:

Այսպես՝ հարցվածների 71%-ը պատասխանել է, որ լիովին կամ մեծամասամբ տեղյակ է, թե որ դեպքում կարող է գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվել իրենց աշխատանքային պայմանագիրը, 17.3%-ը որոշ չափով է տեղյակ, իսկ 8.3%-ը նշել է, որ մեծամասամբ կամ բացարձակ տեղյակ չէ (*Տե՛ս Գծապատկեր 37*):

Գծապատկեր 37. Տեղյակ եք, թե որ դեպքում կարող է գործատուի նախաձեռնությամբ լուծվել Ձեր աշխատանքային պայմանագիրը:

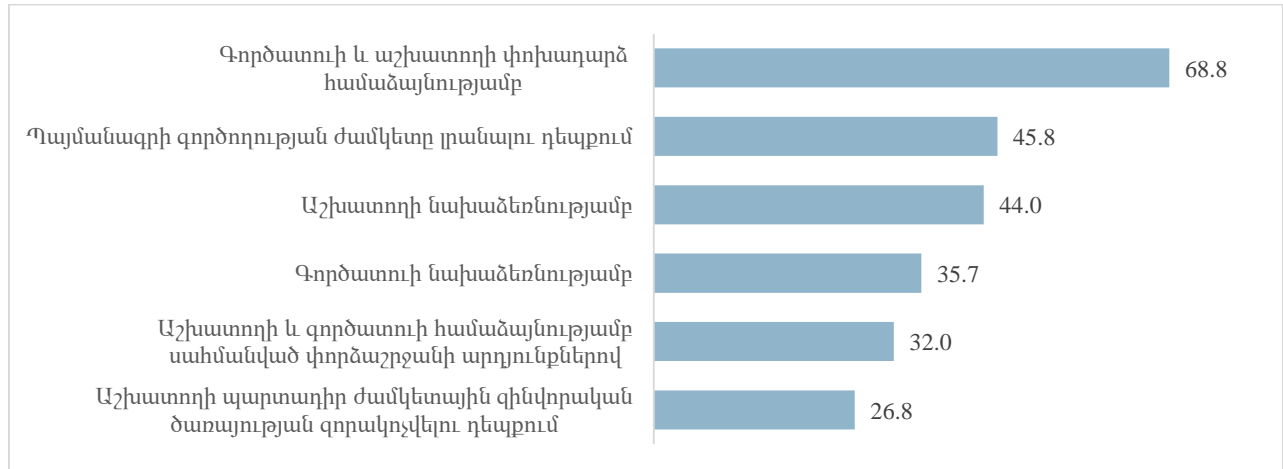


Անդրադառնալով պայմանագրի լուծման դեպքերին՝ պետք է նշել, որ հարցվածների 68.8%-ը⁹ կարծում է, որ պայմանագիրը կարող է լուծվել գործատուի և աշխատողի փոխադարձ համաձայնությամբ, 45.5%-ը նշել է նաև, որ պայմանագիրը կարող է լուծվել պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում, 44%-ը՝ աշխատողի նախաձեռնությամբ, 35.7%-ը՝ գործատուի նախաձեռնությամբ, 32%-ը՝ աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ

⁹ Քանի որ հարցվողները կարող էին ընտրել մեկից ավելի պատասխան, տարբերակների տոկոսային գումարը գերազանցում է 100-ը

սահմանված փորձաշրջանի արդյունքներով և 26.8%-ը տեղյակ է եղել, որ պայմանագիրը կարող է լուծվել աշխատողի՝ պարտադիր ժամկետային զինվորական ծառայության գորակոչվելու դեպքում (*Տե՛ս Գծապատկեր 38*):

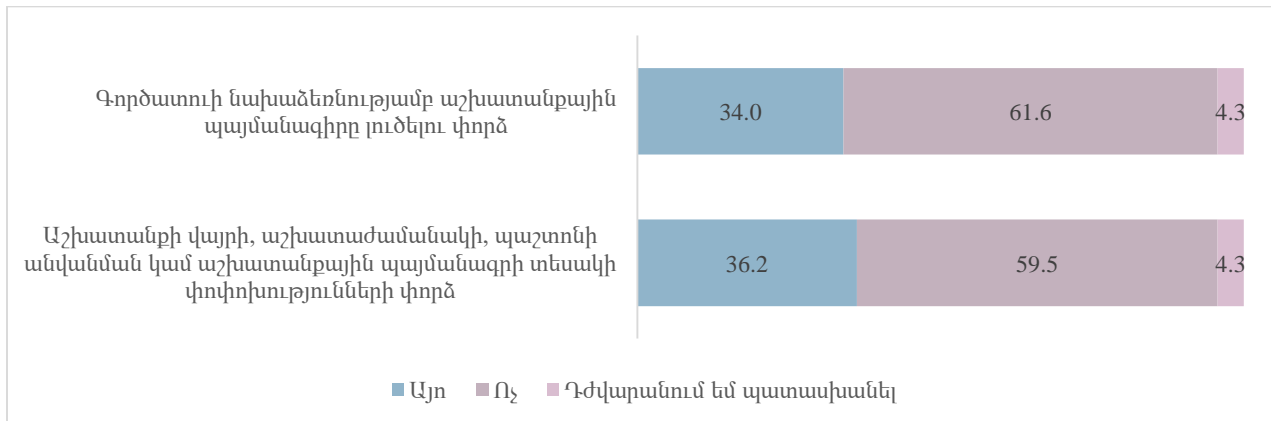
Գծապատկեր 38. Ո՞ր դեպքում կարող է լուծվել աշխատանքային պայմանագիրը:



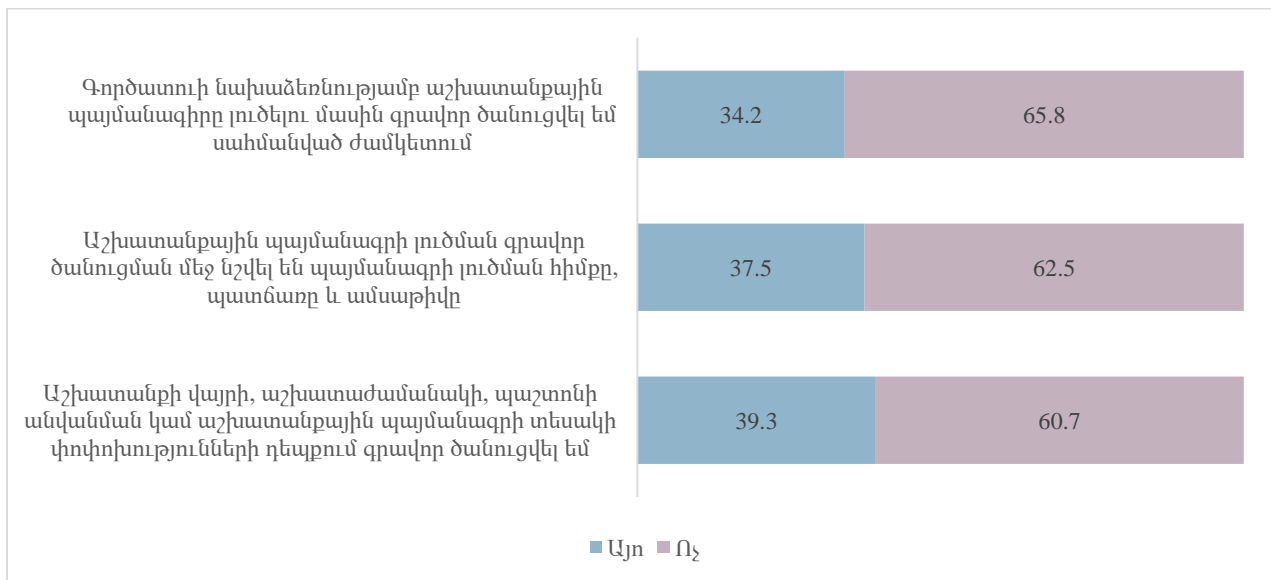
Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման փորձ է ունեցել աշխատանքային պայմանագիր ունեցող հարցվածների 34%-ը, իսկ 61.6%-ը նման փորձ չի ունեցել, 4.3%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել: Նման փորձ ունեցողների 34.2%-ը սահմանված ժամկետում գործատուի կողմից գրավոր ծանուցվել է լուծման մասին, իսկ 65.8%-ը՝ չի ծանուցվել: Այս նույն հարցվածների 37.5%-ը նշել է, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման գրավոր ծանուցման մեջ նշվել են պայմանագրի լուծման հիմքը, պատճառը և ամսաթիվը, իսկ 62.5%-ի դեպքում չեն նշվել լուծման հիմքը, պատճառը և ամսաթիվը:

Ինչ վերաբերում է աշխատանքի վայրի, աշխատաժամանակի, պաշտոնի անվանման կամ աշխատանքային պայմանագրի տեսակի փոփոխությունների դեպքում ծանուցվելուն, ապա հարցվածների 36.2%-ն է նման իրավիճակում հայտնվել: Նրանցից 39.3%-ը նշել է, որ գրավոր ծանուցվել է նման փոփոխությունների դեպքում, իսկ 60.7%-ը գրավոր չի ծանուցվել: Հարցվածների 59.5%-ի դեպքում աշխատանքի վայրի, աշխատաժամանակի, պաշտոնի կամ աշխատանքային պայմանագրի տեսակի փոփոխություններ չեն եղել, 4.3%-ն էլ դժվարացել է պատասխանել (*Տե՛ս Գծապատկեր 39, 40*):

Գծապատկեր 39. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու և աշխատանքային պայմանագրի փոփոխությունների փորձ (n=232):

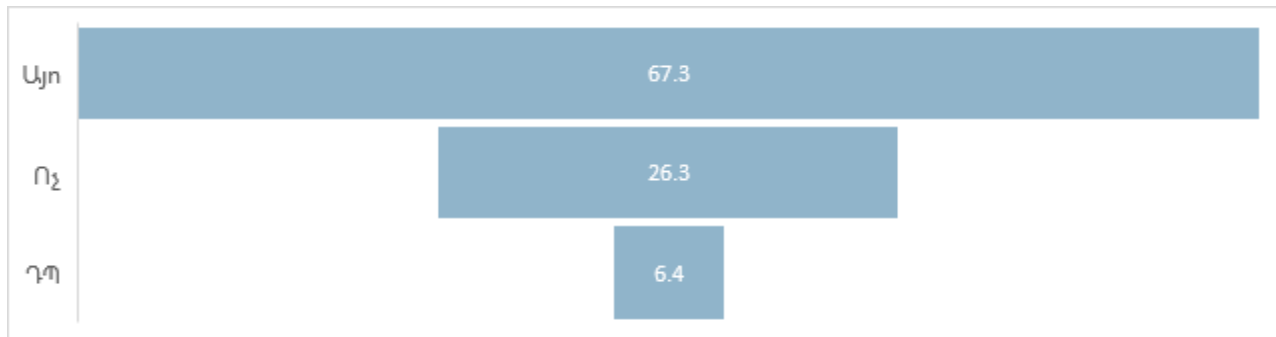


Գծապատկեր 40. Աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու և աշխատանքային պայմանագրի փոփոխությունների մասին գրավոր ծանուցում ստանալու փորձ:



Հարցվածների 67.3%-ը նշել է, որ տեղյակ է, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին սահմանված ժամկետից ուշ ծանուցվելու կամ չծանուցվելու դեպքում իրավասու է ստանալ հատուցում, մինչդեռ 26.3%-ը տեղյակ չէ օրենսդրության այս կետից (*Տե՛ս Գծապատկեր 41*):

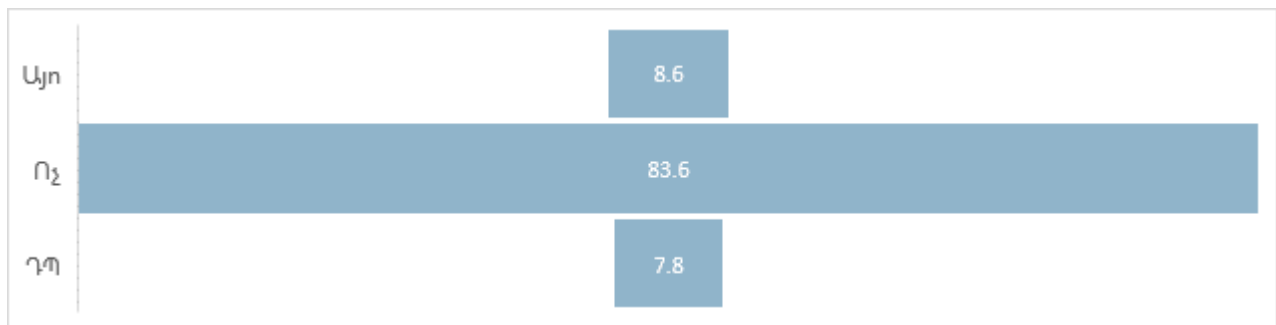
Գծապատկեր 41. Տեղյա ն էք, որ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման մասին սահմանված ժամկետից ուշ ծանուցվելու կամ չծանուցվելու դեպքում իրավասու էք ստանալ հատուցում:



ԽԱՆՏՎԱԾ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ԴԵՐՆՑ ՎԵՐԱԿԱՆԳՆՄԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐ

Հետազոտության մասնակիցներին նաև հարց է տրվել իրենց աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի մասին: Հարցվածների միայն **8.6%**-ն (33 հարցված) է նշել, որ աշխատավայրում երբևէ խախտվել է իրենց աշխատանքային իրավունքները, իսկ 7.8%-ը դժվարացել է պատասխանել այս հարցին (*Տե՛ս Գծապատկեր 42*): Պետք է նաև հաշվի առնել, որ ցածր իրավագիտակցությամբ և իրավունքների չիմացությամբ պայմանավորված՝ հնարավոր է, որ երբեմն աշխատողները չգիտակցեն, որ խախտումներ են տեղի ունեցել:

Գծապատկեր 42. Ձեր աշխատատեղում երբևէ խախտվել է ն Ձեր աշխատանքային իրավունքները:



Ըստ փորձագետների՝ աշխատանքային պայմանագրերի խախտումները տարբեր բնույթ են կրում՝ սկսած պայմանագրեր առհասարակ չունենալուց մինչև դրա բովանդակության հետ կապված խախտումները և տարբեր երաշխիքներից օգտվելու հնարավորության բացակայություն: Ընդ որում, խախտումները կարող են լինել աշխատանքի տարբեր փուլերում՝ սկզբում, ընթացքում և ավարտի ժամանակ, այսինքն՝ 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: Երկարաժամկետ դիտարկելիս, պայմանագրի բացակայության դեպքում աշխատողները նաև զրկվում են կուտակային կենսաթոշակի համակարգից օգտվելու հնարավորությունից:

Որոշ փորձագետների կողմից նաև նշվել է կրթական ոլորտում պայմանագրերի հետ կապված խնդիրների մասին: Մասնավորապես, ուսուցիչների հետ կնքվում է որոշակի ժամկետով

պայմանագիր, ինչը կրկին գործատուին հնարավորություն է տալիս պայմանագրի ժամկետը լրանալուց հետո հեշտությամբ աշխատանքից ազատել վերջիններին:

«Սպասարկման ոլորտում էլ, ժամանակավոր վերցնում են, հետո փոխում են աշխատողին: քանի որ աշխատանքի պահանջարկը մեծ է, գործատուն դարձյալ անում է այնպես, ինչպես որ իրեն է հարմար: Եթե պահանջատեր աշխատող է, կարող են ասել, որ շատերը կան քո տեղը աշխատելու համար»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Դպրոցներում ունենք խնդիրներ, հանձնա խտրականության հետ կապված, ժամանակավոր պայմանագրեր են կնքվում՝ մեկ տարով, ուսուցիչներին ծանուցում են, որ այլևս չեն աշխատելու: Ու ժամկետը լրանալու հիմքով ում ուզեն, կարող են ազատել»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Խնդիր են համարվում նաև այն դեպքերը, երբ աշխատողի հետ կնքվում է քաղաքացիաիրավական պայմանագիր, այն դեպքում, երբ պետք է կնքվեր աշխատանքային պայմանագիր: Պայմանագրի այս տեսակի դեպքում նույնպես աշխատողները չեն կարող օգտվել արձակուրդից, ժամանակավոր անաշխատունակության փոխհատուցումից, հղիության/ ծննդաբերության արձակուրդի վճարից, աշխատանքից անհարկի ազատելու երաշխիքներից: Պայմանագրի այս տեսակի կնքելու պատճառներից է համարվում աշխատողների անկայունությունն ու հոսունությունը: Նման դեպքերում գործատուների համար ավելի ձեռնտու է համարվում քաղաքացիաիրավական պայմանագիր կնքելը:

«Օրինակ, նման դեպքեր գրանցվել են բանկերի պարագայում, երբ աշխատողների մի մասը հաստիքացուցակից դուրս է եղել և նրանց հետ կնքվել են ծառայության մատուցման պայմանագրեր, ինչը հետագայում կարող է աշխատողի մոտ որոշ խնդիրներ առաջացնել՝ չեն կարող օգտվել արձակուրդից, ժամանակավոր անաշխատունակության փոխհատուցումից, հղիության/ ծննդաբերության արձակուրդի վճարը»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Դեկրետի մասով եղել են խնդիրներ, որովհետև չեն իմացել, որ աշխատանքային պայմանագրով չեն աշխատում: Նման դեպքերում հաճախ խախտվում են նաև աշխատանքից ազատվելու երաշխիքները: Ծառայության մատուցման պայմանագրի դեպքում գործատուն ազատելու դեպքում պարզապես ծանուցում է տալիս աշխատողին՝ չբերելով որևէ հիմնավորում»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Մի դեպք եղավ, կազմակերպություն էր, որի աշխատողների մեծ մասը աշխատում էին ծառայությունների մատուցման պայմանագրով, զանգերի կենտրոն էր, շատ անկայուն են ոլորտի աշխատողները, գալիս են, ընդունվում են, մի երկու օր գալիս են, հետո չեն գալիս, աշխատանքի ընդունվել, դուրս գալը շատ պարբերաբար ա լինում, այդ պատճառով սկզբի համար կնքում են ծառայությունների մատուցման պայմանագիր, հետո եթե մնում է, նոր աշխատանքային պայմանագիր»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Նման պրակտիկայի մասին են փաստում նաև գործատուների հետ իրականացված հարցազրույցները: Քաղաքացիաիրավական պայմանագիր կնքելը գործատուին ազատում է արձակուրդ տրամադրելուց և դրա դիմաց վճարելուց, աշխատանքից դուրս գալու դեպքում վերջնահաշվարկ վճարելուց և այլ նման երաշխիքներ տրամադրելուց:

«Խուսափում են մի շարք բաներից: Մարդիկ հիմա գիտեն իրենց իրավունքների մասին, գալիս են վերջնահաշվարկ են ուզում, արձակուրդ են ուզում: Էս պահին խուսափում են տարբեր

բաներից ու ծառայությունների մատուցման պայմանագիր են կնքում»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

«Իսկ քաղիրավական պայմանագրերի ներդրումից հետո ընդհանրապես սկսեցին չտրամադրել արձակուրդ»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Խախտումների մյուս խումբը վերաբերում է պայմանագրերի բովանդակությանը՝ աշխատանքային ժամեր, աշխատավարձ, աշխատանքային պայմաններ: Աշխատավարձի դեպքում հաճախ պայմանագրում ֆիքսվում է որոշակի չափով գումար, սակայն իրականում աշխատողն այլ գումար է ստանում:

Փորձագետներից որոշները նաև նշում են, որ աշխատողները հաճախ տեղյակ չեն լինում, թե իրականում ինչքան գումար է նշված պայմանագրում: Պայմանագրում նշված և իրականում ստացվող գումարի տարբերությունների դեպքում աշխատողը կարող է տուժել վերջնահաշվարկի դեպքում, քանի որ հաշվարկը կատարվում է ըստ պայմանագրում նշված գումարի:

«Խախտումներից է նաև ֆիքսված և փաստացի աշխատավարձերի տարբերությունը՝ երբ ստացված (փաստացի) աշխատավարձը գերազանցում է պայմանագրում ֆիքսվածը, այս դեպքում վերջնահաշվարկի ժամանակ աշխատողը տուժում է, քանի որ հաշվարկը կատարվում է ըստ ֆիքսվածի»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Պայմանագրում ֆիքսվում է մի գումար, իրականում աշխատողը ստանում է այլ գումար: Ինքը անգամ չգիտի, թե ինչքան է ֆիքսվածը: Սա լինում ա և երիտասարդների, և տարիքային մեծ, ոչ մրցունակ անձանց շրջանում: Շատերը ստիպված, տարիքից ելնելով (50+) համաձայնվում են գործատուի պայմաններին»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Պայմանագրի բովանդակության հետ կապված խախտումների շարքում նշվում են նաև այն դեպքերը, երբ գործատուի կողմից պահանջներ են ավելացվում աշխատանքից որոշակի ժամանակ հետո դուրս գալու մասին: Մասնավորապես, նշված ժամկետից շուտ դուրս գալու դեպքում աշխատողը պետք է գործատուին ֆիքսված գումար վճարի, սակայն նման դրույթը ոչ մի հիմնավորում, ըստ փորձագետների, չունի:

«Տարածված խախտումներից կարող եմ նաև նշել այն, երբ գործատուն աշխատողի մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու նպատակով ուղարկում է նրան վերապատրաստման և հետո պարտադրում, որ աշխատողը որոշակի ժամկետով շարունակի աշխատել իր մոտ, այլապես պետք է փոխհատուցի վերապատրաստման համար ծախսած գումարը: Օրենսդրությունը նման իրավակարգավորում չի նախատեսում, սրանք այն հնարքներն են, որոնց միջոցով գործատուն փորձում է պահել աշխատողին, մինչդեռ աշխատողը ցանկացած ժամանակ կարող է դուրս գալ աշխատանքից՝ մեկ ամիս առաջ ծանուցելով դրա մասին»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Այլ ոլորտներից, օրինակ ցանցային առևտրի ոլորտին բնորոշ խնդիրներին, որոնց հետ առնչվել են փորձագետները, վերաբերում են արձակուրդի համար նախատեսված օրերին, երբ վճարվում են արձակուրդի մի մասի համար միայն, արտաժամյա աշխատանքի դիմաց չվճարվելու դեպքերին, վերջնահաշվարկ չվճարելուն:

«Էն բողոքները, որ ստացել ենք, ցանցային առևտրի ոլորտից են, որտեղ արձակուրդների վերաբերյալ... յոթ օր են տալիս վճարովի, մնացած ժամանակ գնա, բայց չես վճարվի, հակասում է օրենսգրքին»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Առևտրի և սպասարկման ոլորտում խնդիրներ են առաջացնում նաև անընդհատ նստել կամ անընդհատ կանգնել պահանջող աշխատանքները, որոնք կարող են առողջական խնդիրներ առաջացնել: Նշվում է, որ չնայած պայմանագրի առկայությանը, այս ոլորտում նման առողջական խնդիրներին կամ պայմաններին վերջինումս անդրադարձ չի կատարվում:

«Առողջ և անվտանգ իրավունքն է խախտում, զանձապահը անընդհատ նստած ա, ողնաշարի խնդիր պիտի ունենա, կամ աշխատողները որ անընդհատ կանգնած են, վարկիկոզային հիվանդություն կուեննա: Առևտրի, սպասարկման ոլորտում նման խնդիրները շատ են, նույնիսկ եթե ունենան պայմանագիր»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

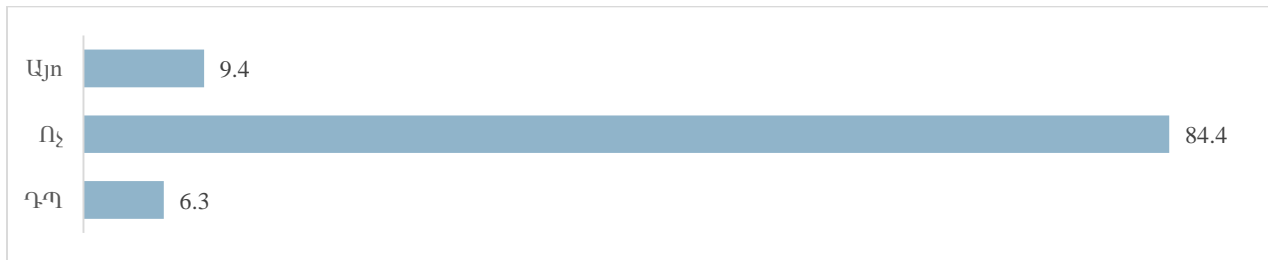
Նշված խախտումների հանդեպ հատկապես առավել խոցելի են տարիքով համեմատաբար երիտասարդ և մեծահասակ անձինք: Երիտասարդները հիմնականում կարևորություն չեն տալիս կենսաթոշակից կամ այլ երաշխիքներից օգտվելուն և, դեռևս չունենալով աշխատանքային իրավահարաբերությունների փորձ, հեշտությամբ համաձայնում են ցանկացած աշխատանքային պայմանի: Մեծահասակների դեպքում էլ շեշտվում է, որ վերջիններս այդքան էլ մրցունակ չեն աշխատաշուկայում, այդ պատճառով էլ համակերպվում են գործատուի կողմից ներկայացված պայմանների հետ:

«Որովհետև էդ ոլորտում [խմբ.՝ սպասարկում, ծառայությունների մատուցում] հեշտ ա, աշխատում են նոր կյանք մտնող երիտասարդները, որոնք հեշտ ա մանիպուլացնել, չեն մտածում ոչ կենսաթոշակի, ոչ առողջ աշխատանքային պայմանների մասին: Մտածում են գումարը ստանալու մասին, անկախ գրանցված են իրավահարաբերությունները, թե ոչ: Չի մտածում, որ վաղը կարող է մի բան լինի, օրինակ, դժբախտ պատահար կամ հոսանքը խփի, ով ա պատասխանատու լինելու, գործատուն ասելու ա, որ իր աշխատողը չէր»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Այսպիսով՝ աշխատանքային պայմանագրերի վերաբերյալ խախտումները մի քանի խմբում կարելի է դասակարգել՝ աշխատանքի ընդունելիս պայմանագրի չկնքում կամ կնքում, բայց օրենսդրությանը հակասող դրույթներով, մի շարք երաշխիքներից օգտվելու հնարավորության բացակայություն՝ արձակուրդ, վերջնահաշվարկ, հղիության/ծննդաբերության նպաստ, աշխատանքից ազատելիս ծանուցման և այլ պահանջների խախտում, արտաժամյա աշխատանքի հավելավճարի չվճարում:

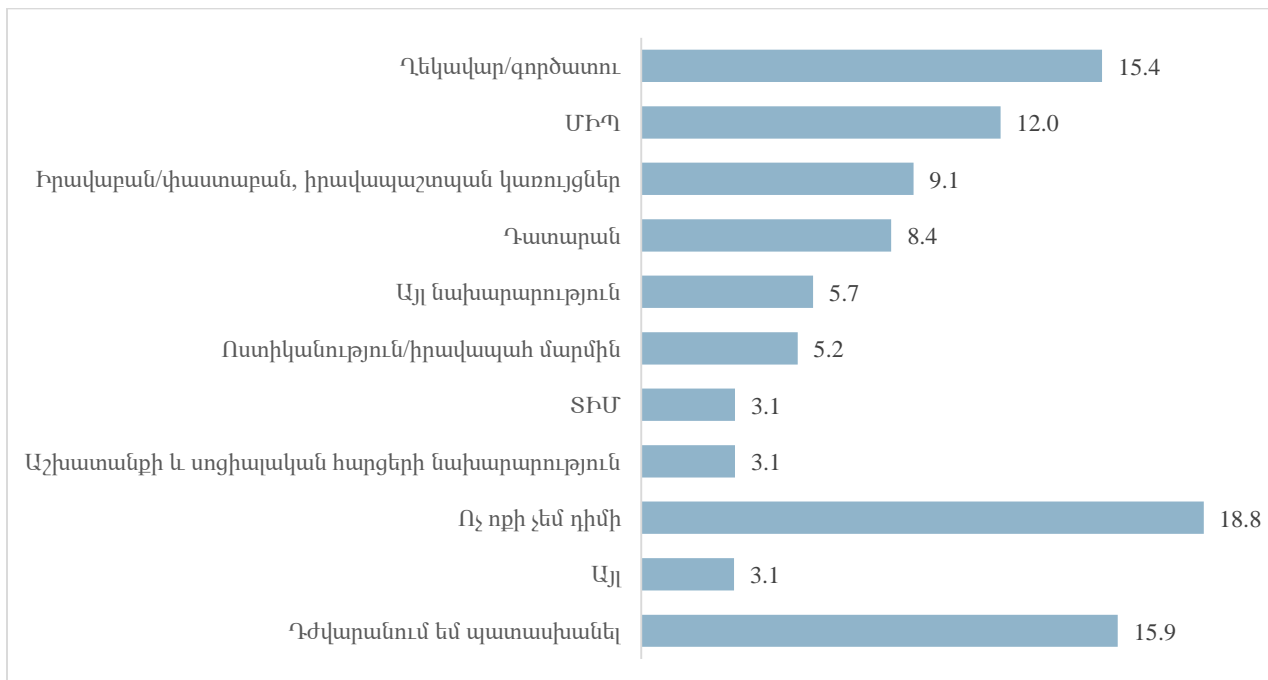
Հետաքրքրական է, որ ովքեր նշել են, որ իրենց իրավունքները երբևէ խախտվել են, ընդամենը 9.4%-ն (3 հարցված) է նշել, որ այդ հարցով դիմել է որևէ կառույցի/անձի (3 հարցված), մնացյալ մասը խախտված իրավունքի վերականգնման համար ոչ մի քայլ չի ձեռնարկել: Այդ 3 հարցվածից երկուսը խնդրի լուծման համար դիմել են իրենց անմիջական ղեկավարին, իսկ մեկը դատարան (Տե՛ս Գծապատկեր 43):

Գծապատկեր 43. Եթե Ձեր աշխատանքային իրավունքները խախտվել են, ապա դիմե՞լ եք արդյոք այդ հարցով որևէ կառույցի/անձի:



Հետազոտության մասնակիցներին նաև հարց է տրվել, թե աշխատանքային իրավունքների հավանական խախտման դեպքում որ մարմիններին կդիմեն: Հետաքրքրական է, որ հարցվածների 18.8%-ը պատասխանել է, որ ոչ ոքի չի դիմի իրավունքների խախտման դեպքում, իսկ այդ քանակի մեջ մի փոքր մասն էլ պատասխանել է, որ ոչ ոքի չի դիմի և դուրս կգա աշխատանքից: Հարցվածների 15.4%-ը խախտված իրավունքների դեպքում կդիմի իր անմիջական ղեկավարին կամ գործատուին, 12%-ը կդիմի Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի ներկայացուցիչներին (հարկ է նշել, որ ՄԻՊ-ն այսպիսի հարցերով այլևս չի զբաղվում), 9.1%-ը կդիմի իրավաբանի, փաստաբանի կամ իրավապաշտպան որևէ կառույցի, 8.4%-ը կդիմի դատարան, 5.7%-ը կդիմի այն նախարարությանը, որի ոլորտի ներքո աշխատում է (օրինակ՝ Կրթության և Առողջապահության), 5.2%-ը կդիմի ոստիկանություն, 3.1%-ը կդիմի ՏԻՄ-ին և նույնքան էլ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը՝ որպես սոցիալական քաղաքականությունը մշակող մարմնի (Տե՛ս Գծապատկեր 44):

Գծապատկեր 44. Առհասարակ, աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքում ո՞ր մարմիններին կդիմեք:



Հետաքրքրական է այն, որ հարցվածների կողմից նշված տարբերակների մեջ չի նշվել Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին), որի նպատակն է հենց աշխատանքային օրենսդրության և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի,

աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման ապահովումը: Սա կարող է բացատրվել Տեսչական մարմնի մասին ցածր իրազեկվածությամբ:

Ելնելով փորձագիտական հարցազրույցներից ստացված տվյալներից նույնպես՝ կարելի է նշել, որ խախտված իրավունքների դեպքում աշխատողները մեծամասամբ չեն դիմում ոչ մեկին՝ անիրագրել լինելու, աշխատանքը կորցնելու վախի, աշխատանքը որպես ժամանակավոր և անկայուն դիտարկելու, պաշտպանող համակարգերի հանդեպ վստահության պակասի պատճառով: Ինչպես փորձագետների, այնպես էլ գործատուների կողմից նշվում է, որ իրենց խախտված իրավունքների մասին աշխատողները բարձրաձայնում են հիմնականում աշխատանքից ազատվելու դեպքում, իսկ ընթացքում խնդիրների մասին չեն բարձրաձայնում:

«Շատ խախտումներ լինում են աշխատանքի ընթացքում, օրինակ. աշխատողը չվճարվի արտաժամյա աշխատանքի համար, նման խախտումները դատարան չեն գնում և չեն էլ բարձրաձայնվում, դրանց մասին աշխատողները խոսում են միայն աշխատանքից դուրս գալուց հետո, առավել ևս կոնֆլիկտային ձևով դուրս գալուց հետո»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Ճիշտն ասած վերջում [խմբ.՝ խնդիրների մասին բարձրաձայնելը], երբ գալիս են դիմում գրելու: Մինչև դուրս գալը մտածում են, որ աշխատանքը կկորցնեն, իսկ դուրս գալուց էլ կորցնելու բան չունեն»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Ըստ փորձագետների՝ խախտված իրավունքների դեպքում հիմնականում դիմում են Արհմիությունների կոնֆեդերացիային, իրավապաշտպան կառույցների, Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմին, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ և դատարան: Պետք է նաև նշել, որ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և ՄԻՊ-ը (բացառությամբ պետական կառույցներում տեղի ունեցող խախտումներից) չեն զբաղվում աշխատանքային խախտված իրավունքների պաշտպանությամբ: Այս դեպքերում այդ երկու կառույցները ստացված դիմումները ուղղորդում են Տեսչական մարմին:

«Հաճախ իրազեկված չլինելու կամ վախի պատճառով կարող են դիմել սխալ կառույցների, մտածելով, որ դրանք են զբաղվում աշխատանքի իրավունքների պաշտպանությամբ, օրինակ, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն: Չգիտեն՝ ում դիմեն»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Ընդհանուր առմամբ, նշված մարմիններին դիմում են աշխատանքից ազատման հիմքի հետ համաձայն չլինելու, վերջնահաշվարկի գումարը չստանալու, աշխատավարձի վճարումների ուշացման, հավելյալ աշխատելու և դրա դիմաց չվճարվելու, աշխատանքային պայմաններից դժգոհ լինելու դեպքերում:

Խախտված իրավունքների վերականգնման մի քանի քայլեր են առանձնացվում փորձագետների կողմից՝ գործատուի հետ փոխհամաձայնության ձեռքբերում, եթե չի ստացվում, ապա դիմում Տեսչական մարմնին, եթե Տեսչական մարմինը հարցը չի կարողանում կարգավորել, ապա հաջորդ քայլը դատարան դիմելն է:

2021 թվականի հուլիսի մեկից Տեսչական մարմնի լիազորությունները ընդլայնվել են՝ կապված աշխատողների իրավունքների խախտումների հանդեպ վերահսկողության հետ, ինչի շնորհիվ դատարանի փոխարեն տարբեր հարցերով աշխատողները կարող են դիմել հենց այս

մարմնին¹⁰: Մակայն, ինչպես նշում են հետազոտությանը մասնակցած Տեսչական մարմնի և Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ներկայացուցիչները, որոշակի իրավիճակներում Տեսչական մարմնի գործունեությունը որոշ առումով սահմանափակ է: Մասնավորապես, Տեսչական մարմինը կարող է գործատուին հանձնարարել վերացնել խախտումը, ինչի արդյունքում կարող է նաև վերականգնվել աշխատողի իրավունքը: Մակայն, հնարավոր է նաև լինեն դեպքեր, որ գործատուի կողմից խախտումը չվերացվի կամ վերացվի, սակայն աշխատողի իրավունքը դեռևս չվերականգնվի: Այս առումով, հարցը Տեսչական մարմնի լիազորություններից դուրս է գալիս և պետք է տեղափոխվի դատարան:

«Տեսչությունը իր մասով է անում, կարա հանձնարարի խախտումը վերացնել, տուգանել, բայց ոչ թե ասում ա վերականգնի աշխատողի իրավունքը, այլ ասում ա վերացրու խախտումը, տարբեր բաներ են: տեսչության խնդիրը աշխատողների իրավունքների վերականգնումը չի, տեսչության խնդիրը խախտումների վերացումն է, իսկ դա բերում ա նաև իրավունքի վերականգնում ինչ-որ տեղ: Բայց գործատուն կարա մինչև վերջ չվերականգնի էդ խախտումը, տույժերը վճարի ու թեման ստեղ ավարտվում ա ու աշխատողը պետք ա շարունակի դատարանում»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Տեսչական մարմնի կողմից էլ խնդիր է համարվում այն, որ դիմումի հետքերով գնալով կարող են այլ խախտումներ նույնպես բացահայտվել պայմանագրի կամ իրավունքների հետ կապված, սակայն իրենք ընթացք են տալիս միայն բողոքի առարկային, որի համար իրենց դիմել են:

«Հաճախ բողոքը գործատուի կողմից սրվող գումարին է վերաբերվում, աշխատավարձին, մինչդեռ ուսումնասիրելու դեպքում պարզվում է, որ պայմանագիրն է սխալ կազմված, աշխատողը չունի իր պայմանագրի օրինակը: Պայմանագիրը սահմանված կերպով չկնքելու դեպքում սահմանված է վարչական տուգանք, բայց քանի որ բողոքի մեջ նշված չեն պայմանագրի խախտումները, այլ միայն աշխատավարձի խնդիրը, մենք դրան չենք անդրադառնում, կենտրոնանում ենք զուտ բողոքի առարկայի վրա»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Տեսչական մարմնի միջոցով հարցը չլուծվելու դեպքում հաջորդ քայլը դատարան դիմելն է: Մակայն, մի շարք գործոններ են առանձնացվում, որոնց պատճառով աշխատողները խուսափում են դատարան դիմելուց: Բոլոր փորձագետներն էլ նշում են, որ չնայած ներկայումս դատարանների կողմից աշխատանքային վեճերը առաջին աստիճանի դատարանում քննվում և լուծվում են հայցադիմումը վարույթ ընդունելուց հետո երեք ամսվա ընթացքում¹¹, սակայն հնարավոր է այն շարունակվի այլ աստիճանների դատարաններում և ավելի երկար տևի: Այս առումով, դատարանում խախտումները բողոքարկելը կարող է ռեսուրսատար լինել թե ժամանակի, թե ծախսերի, թե հոգեբանական տեսանկյունից: Դատարան չդիմելու մեկ այլ պատճառ էլ վախի և ռիսկի չդիմելու խնդիրն է:

«Հարցեր կան, որ բավարար չի ժամկետը, գործը արդյունավետ քննելու, բավարար փաստեր և ապացույցներ ներկայացնելու համար, վճիռը կայացնելու համար, ընդ որում այդ վճիռն էլ կարող է ուշ տեղ հասնել, ինչը լրացուցիչ խնդիրներ է առաջացնում: Մեր դատական համակարգում սովոր չեն էդ արագությամբ գործերը քննելու»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

¹⁰ Տես՝ ՀՀ վարչապետի 11 հունիսի 2018 թվականի N 755-Լ որոշում, <https://www.hlib.am/charter/>

¹¹ Տես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, Հոդված 210, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=120057>

«Մտույզ կարող եմ ասել, որ դատարան դիմելու վախի կա մարդկանց մոտ և շատերը ռիսկի չեն դիմում, դրան գումարվում են նաև փաստաբանի համար հատկացվող վճարները»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Ընդհանուր առմամբ, հատկապես իրավապաշտպան գործունեությամբ զբաղվող փորձագետները նշում են, որ աշխատանքային իրավունքի խախտումը ինչպես այլ մարմիններում, այնպես էլ դատարանում բողոքարկելու և նույնիսկ շահելու դեպքում հաճախ աշխատողները դուրս են գալիս աշխատավայրից ինչպես իրենց դիմումի համաձայն, այնպես էլ գործատուի կողմից աշխատանքային մթնոլորտի վրա ազդելու և վատ հարաբերություններ ստեղծելու պատճառով: Եթե բողոքարկման արդյունքում հարցն ի օգուտ աշխատողի չի լուծվում, ապա սա նաև ազդում է այլ աշխատողների կողմից իրենց խախտված իրավունքների մասին բարձրաձայնելու վրա և ավելի շատ համակերպվում են խախտումների հետ, քան դիմում դրանց վերականգնման համար:

«Հետո իրենց դիմումի համաձայն դուրս են գալիս, քանի որ խնդիր է աշխատանքային վեճ ունեցած գործատուի հետ շարունակել աշխատանքային հարաբերությունները»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Դատական կարգով պաշտպանելը նաև բացասական է անդրադառնում մյուսների վրա, տեսնում են, որ սկսում ես բարձրաձայնել, ինչ բացասական հետևանքներ են առաջանում ու տեսնելով այդ օրինակը, էլ չեն բարձրաձայնի իրենց խնդիրների դեպքում, եթե բանավոր խոսեն չհարթվի, կշարունակի գործունեությունը»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Բայց դատական պրոցեսները, քաշքշուկները, աշխատանքային հայցերը մինչև երկու տարի տևում են, հյուծում են մարդուն, հոգնում ա, էլ չի ուզում պայքարել, գնում ա, դատական նիստը հետաձգվում ա, հիասթափեցնում են, էլ չի ուզում դիմել դատարան: Որ ասում ենք արի հայցադիմում գրենք, ասում ա ժամանակ չունեն, դրա տեղը կգնամ ուրիշ տեղ կաշխատեմ»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Գործատուները նշում են, որ աշխատանքային վեճերը դատարան շատ քիչ են հասնում և իրենք հիմնականում փորձում են խնդիրը կարգավորել կազմակերպության ներսում: Հետազոտությանը մասնակցած որոշ գործատուներ իրենց ներքին կանոնակարգերում ունեն նաև վեճերի կարգավորման հստակ քայլեր, որոնց հետևում են նման իրավիճակներում: Դատարանի հետ առնչություն ունեցել է հետազոտությանը մասնակցած գործատու կազմակերպություններից միայն մեկը, որը աշխատողին ազատելիս պատշաճ ծանուցում չի ներկայացրել: Աշխատողը դիմել է դատարան, հաղթել դատը և գործատուն ստիպված է եղել փոխհատուցում վճարել աշխատողին:

«Ու պարտավորվեցինք երեք միլիոն դրամ վճարել, որովհետև ազատման դիմում ու վերջնահաշվարկ (ճիշտն ասած այս պահով ճիշտ էին) չենք արել»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

Որպես դատարաններին այլընտրանք գրեթե բոլոր փորձագետների կողմից առաջարկվում է ստեղծել աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մարմին: Արտադատական համակարգի ներդրման մասին նշված է նաև Գառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրում¹²: Հիմնականում բոլոր փորձագետներն էլ համաձայն են, որ այդ մարմնում ներգրավված են լինելու արհմիությունների, գործատուների միության, Աշխատանքի և

¹² Տես՝ ՀՀ կառավարության ծրագիր 2021-2026 թթ., <https://www.gov.am/files/docs/4586.pdf>

սոցիալական հարցերի նախարարության, Տեսչական մարմնի ներկայացուցիչները, ինչպես նաև աշխատողն ու գործատուն, ում միջև ծագել է խնդիրը: Նման մարմնի արդյունավետ գործունեության դեպքում խնդիրները ավելի արագ կլուծվեն, ինչպես նաև դատարաններում կնվազեն աշխատանքային հարցերով հայցերը: Սակայն փորձագետների կարծիքը տարբերվում է այն հարցի շուրջ, թե որ մարմնի ենթակայության ներքո պետք է լինի արտադատական մարմինը: Ոմանք կարծում են, որ այն պետք է Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի ենթակայության ներքո լինի, ոմանք՝ Տեսչական մարմնի, ոմանք էլ՝ հենց կազմակերպություններում:

«Մարդու իրավապաշտպանի կառույցի ներդրումն է Աշխատանքի տեսչության ներքո, որին կմիանան նաև արհմիությունները, գործատուների միությունից և տեսչության ներկայացուցիչները և միայն այն դեպքում եթե այս երեքը չկարողանան լուծել վեճը, հետո նոր այն պիտի գնա դատարան»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Արհմիությունների կոնֆեդերացիան առաջարկել ա ունենալ աշխատանքային վեճերը լուծող արտադատական մարմիններ հենց կազմակերպության ներքում, որտեղ կլինեն համապատասխան մասնագետներ, արհմիության ներկայացուցիչներ, գործատուի ներկայացուցիչներ, ու խնդիրը ավելի հեշտ կլուծվի էդ մարմնի միջոցով, ոչ գործատուն, ոչ աշխատողը զումար կծախսեն, ոչ նյարդերը կքայքայվի»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Որոշ փորձագետների կողմից նաև առաջարկվում է աշխատանքային վեճերում մասնագիտացված դատավորների խումբ ստեղծել, որոնք բացառապես այդ ոլորտի հայցերով կզբաղվեն:

«Կարծում եմ, պիտի աշխատենք այն բանի վրա, որ աշխատանքային վեճերը դատարան չհասնեն և ավելի շուտ լուծվեն: Նաև կարելի է ունենալ մասնագիտացված դատավորներ, որոնք ավելի կարճ ժամկետներում և պրոֆեսիոնալ կերպով լուծումներ տան»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Այս համատեքստում նաև կարևորվում է արհմիությունների դերակատարումն ու զարգացումը: Ընդհանուր առմամբ, բոլոր փորձագետներն էլ համաձայն են, որ արհմիությունները ներկայումս թույլ են, քանի որ իրավունքների նաև թույլ են նաև աշխատողները: Բացի այդ, արհմիությունները չունեն օրենսդրական լծակներ՝ աշխատողների շահերը պաշտպանելու համար: Որպես օրինակ է նշվում, խախտված իրավունքների վերականգնման համար դատարանում հայց ներկայացնելու կամ որոշումները վիճարկելու լիազորության բացակայությունը: Արհմիությունների արդյունավետ գործունեության համար լիազորությունները մեծացնելուց բացի նշվում է նաև գործատուից կախված չլինելը և դրանց հզորացումը: Պետք է նաև նշել, որ Կառավարության 2021-2026 թվականների ծրագրում նշված է նաև արհմիությունների գործունեության օրենսդրական կարգավորումների վերանայումը:

«Քանի որ աշխատողը հաճախ գտնվում է վատ վիճակում, իրեն պաշտպանող կառույցն էլ բնականաբար լավ վիճակում չի, չունի օրենսդրական լծակներ»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Գործատուի որոշումները դատարանում վիճարկելու իրավունքն ա, որը մեզ մոտ չկա ու կարևոր է, որ լինի այդ լիազորությունը»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Աշխատանքային պայմանագրերի հետ կապված խախտումները նվազեցնելու միջոցներ

Աշխատանքային պայմանագրերի և իրավունքների հետ կապված խախտումները նվազեցնելու մեխանիզմների շարքում նշվում է ուժեղ վերահսկողությունը, որը հարկային մարմնից բացի սկսել է իրականացնել նաև Տեսչական մարմինը: Կարծիք կա, որ Տեսչական մարմինը, գործառույթների լայն շրջանակ ունենալով պայմանավորված (նաև առողջապահության ոլորտում), չի կարող շատ ռեսուրսներ տրամադրել միայն աշխատանքային իրավունքի խախտումները վերահսկելուն և վերացնելուն: Նաև կարևորվում է վերապատրաստված անձնակազմ և վերահսկողության արդյունավետ գործիքներ ունենալու անհրաժեշտությունը:

Վերահսկողական մեխանիզմներից գատ կարևորություն է տրվում նաև աշխատանքային իրավունքների և պայմանագրերի առկայության և բովանդակության կարևորության և դրանց բացակայության հետևանքների մասին իրազեկվածության բարձրացմանը: Նշվում է, որ աշխատողները մեծամասամբ տեղյակ են, որ պայմանագիր պետք է կնքվի, սակայն կարող են տեղյակ չլինել, թե ինչ դրույթներ կարող է պարունակել պայմանագիրը: Նաև կարծիք կա, որ աշխատանքային պայմանագրի չկնքելու պրակտիկայի նվազմանը կարող է նպաստել նաև դրա բացակայության դեպքում աշխատողին տուգանելը: Վերջինս կնպաստի, որպեսզի աշխատողները հակված լինեն պահանջել իրենց հետ պայմանագիր կնքել և ունենալ պայմանագրի իրենց օրինակը:

«Առաջին լծակը, որ արդեն գործում է հուլիսի մեկից, դա տեսչական մարմնի լիազորությունների ընդլայնումն է և աշխատանքի ոլորտում վերահսկողություն իրականացնելու որոշակի լծակների գործածումն է և վարչական պատասխանատվության ենթարկելը: Հարկայինի հետ նաև տեսչական մարմնի գործունեությունն է նպաստելու, որ խուսափեն խախտումներից»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Տեսչական մարմինն էլ պետք է անընդհատ, փոփոխվի, զարգանա, պարբերաբար վերանայվեն գործիքակազմերը, ոլորտում պետք է փոխգործակցության մեխանիզմ ստեղծվի, օրինակ՝ ՏԻՄ-երի հետ, որպեսզի հասնենք այն աշխատողներին, որոնք պաշտպանության կարիք ունեն»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Փորձագետների հետ քննարկվել է նաև աշխատանքային պայմանագրերի տիպային օրինակների մշակման հարցը՝ որպես խախտումների նվազեցմանն ուղղված քայլ: Ընդհանուր առմամբ, պայմանագրերի տիպային օրինակները կարող են պայմանագրում ոլորտային առանձնահատկությունները սահմանելու հնարավորություն տալ: Սակայն, մեծ հաշվով, ըստ փորձագետների, տիպային օրինակը կնպաստի խախտումների նվազեցմանը այն առումով, որ կողմերի համար հստակ կլինեն իրենց իրավունքները, պարտականությունները, գործառույթները, հասանելի երաշխիքներն ու աշխատանքի պայմանները՝ աշխատողների համար կատարելով նաև իրազեկման գործառույթ: Որպես օրինակ՝ որոշ փորձագետների կողմից նշվել է ընդերքօգտագործման ոլորտի աշխատողների համար մշակված պայմանագրի օրինակելի ձևի մասին¹³, որը այսուհետ պետք է կիրառվի ոլորտի կազմակերպությունների կողմից:

¹³ *Տես՝* Ընդերքօգտագործողների և աշխատողների միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևը սահմանելու մասին ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարարի 2021 թվականի հունիսի 29-ի N 34-Լ հրաման, <http://www.mtad.am/files/legislation/700.pdf>

«Ոչ թե պայմանագիր կնքման վրա կլինի ազդեցությունը, այլ որքան ինֆորմատիվ լինի, որքան կարողանա իրազեկի կողմերին աշխատանքների մասով, էնքան հետագայում խախտումներն էլ կարող ա քիչ լինեն»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

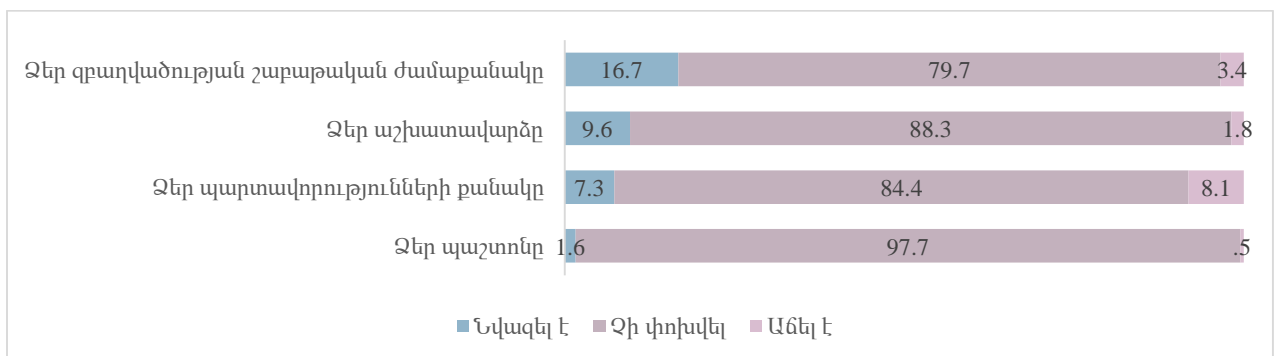
Որոշ փորձագետների կարծիքով աշխատանքային պայմանագրում օրենսդրությամբ սահմանված հիմնական դրույթներից բացի պետք է ավելացվեն նաև աշխատանքը նկարագիրը, որպեսզի ինչպես աշխատողը, այնպես էլ գործատուն հստակ իմանան աշխատողի գործառույթները և դրանց չարաշահում չլինի: Պետք է նաև նշել, որ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից շրջանառվող նախագծով նախատեսվում են փոփոխություններ աշխատանքային պայմանագրում աշխատանքի վայրի, աշխատաժամերի հստակեցման հետ կապված:

ՔՈՎԻԴ-19-ՈՎ ՊԱՅՄԱՆԱՎՈՐՎԱԾ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հետազոտության մասնակիցներին մի քանի հարց է ուղղվել նաև Քովիդ-19 համավարակով պայմանավորված իրավիճակի շուրջ, մասնավորապես, զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի, պաշտոնի, պարտավորությունների քանակի և աշխատավարձի փոփոխությունների մասին: Հարցվածների մեծամասնության մոտ նշվածների փոփոխություններ չեն գրանցվել: Այսպես՝ հարցվածների 16.7%-ը նշել է, որ համավարակով պայմանավորված նվազել է զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակը, իսկ 3.4%-ի համար այն աճել է, մինչդեռ 79.7%-ի համար շաբաթական ժամաքանակը չի փոխվել: Աշխատավարձը նվազել է հարցվածների 9.6%-ի դեպքում, իսկ աճել է 1.8%-ի դեպքում, 88.3%-ի դեպքում, կրկին, աշխատավարձի փոփոխություն չի եղել: Պարտավորությունների քանակը նվազել է հարցվածների 7.3%-ի, իսկ ավելացել է 8.1%-ի մոտ, իսկ 84.4%-ի մոտ պարտավորությունների քանակի փոփոխություն չի եղել: Հարցվածների 1.6%-ը նշել է, որ իրենց պաշտոնը իջեցվել է, 0.5%-ը նշել է, որ պաշտոնը բարձրացվել է, իսկ 97.7%-ի մոտ պաշտոնի փոփոխություն չի եղել:

Ընդհանուր առմամբ, համավարակով պայմանավորված ամենաշատը նվազել է հարցվածների զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակը (16.7%), աշխատավարձը (9.6%) և պարտավորությունների քանակը (7.3%): Չուզահեռաբար՝ ամենաշատը աճել է հարցվածների պարտավորությունների քանակը (8.1%) և զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակը (3.4%) (Տե՛ս Գծապատկեր 45):

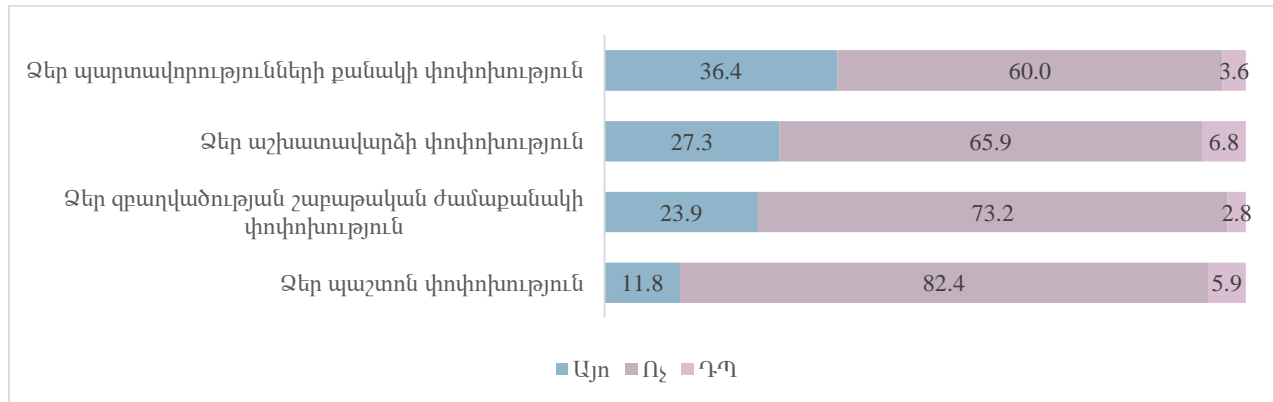
Գծապատկեր 45. COVID-19-ով պայմանավորված փոփոխության ենթարկվել է:



Բացի նշված փոփոխություններից, հարց է ուղղվել նաև, թե արդյոք հարցվածները գրավոր ծանուցվել են այդ փոփոխությունների մասին: Ընդհանուր առմամբ հարցվածները ավելի շատ

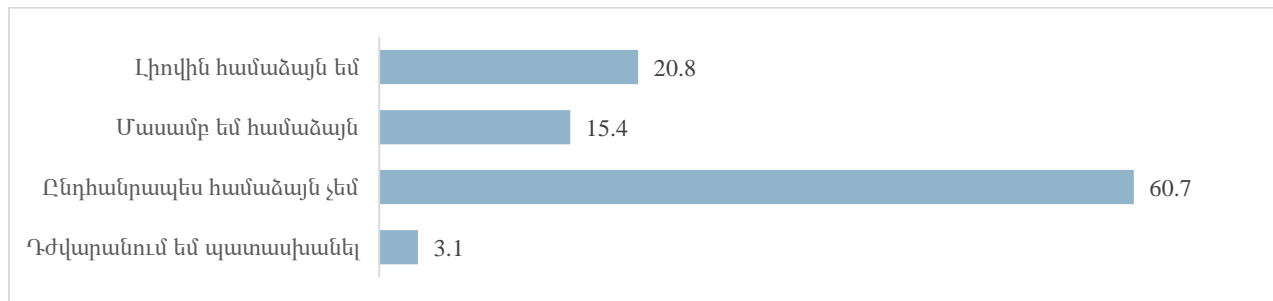
չեն ծանուցվել այդ փոփոխությունների մասին, քան ծանուցվել են: Պարտավորությունների քանակի փոփոխություն ունեցած հարցվածների 36.4%-ն է ծանուցվել, աշխատավարձի փոփոխություն ունեցած հարցվածների՝ 27.3%-ը, զբաղվածության շաբաթական ժամաքանակի փոփոխություն ունեցածների՝ 23.9%-ը և պաշտոնի փոփոխություն ունեցածների՝ 11.8%-ը (*Տե՛ս* Գծապատկեր 46):

Գծապատկեր 46. Նշված փոփոխությունների դեպքում գրավոր ծանուցվել է:



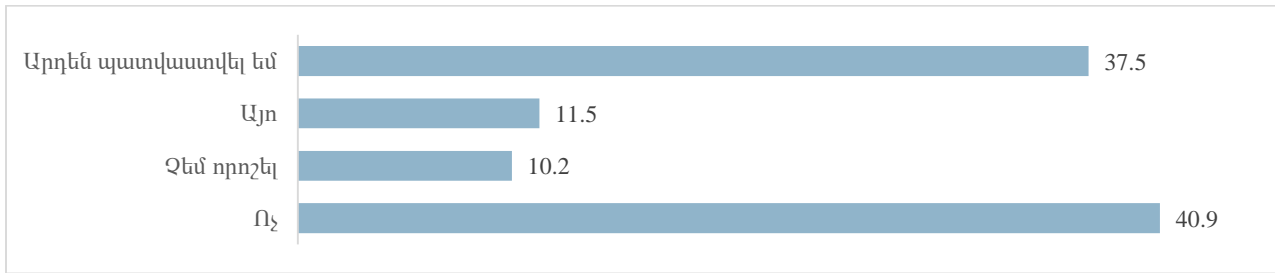
Քովիդ-19-ի հետ կապված հետազոտության մասնակիցներին նաև հարց է ուղղվել Կառավարության հոկտեմբերի մեկից ուժի մեջ մտած որոշման մասին, ըստ որի աշխատողները պետք է կամ պատվաստվեն, կամ ամսական երկու անգամ ՊՇՌ թեստ հանձնեն: Հարցվածների 20.8%-ը լիովին համաձայն է այս որոշման հետ, 15.4%-ը մասամբ է համաձայն, իսկ մեծամասնությունը՝ 60.7%-ը ընդհանրապես համաձայն չէ այս որոշման հետ (*Տե՛ս* Գծապատկեր 47):

Գծապատկեր 47. Համաձայն չն էք հոկտեմբերի 1-ից ուժի մեջ մտնող Կառավարության որոշման հետ, ըստ որի աշխատողները պետք է կամ պատվաստվեն կամ ամսական երկու անգամ ՊՇՌ թեստ հանձնեն:



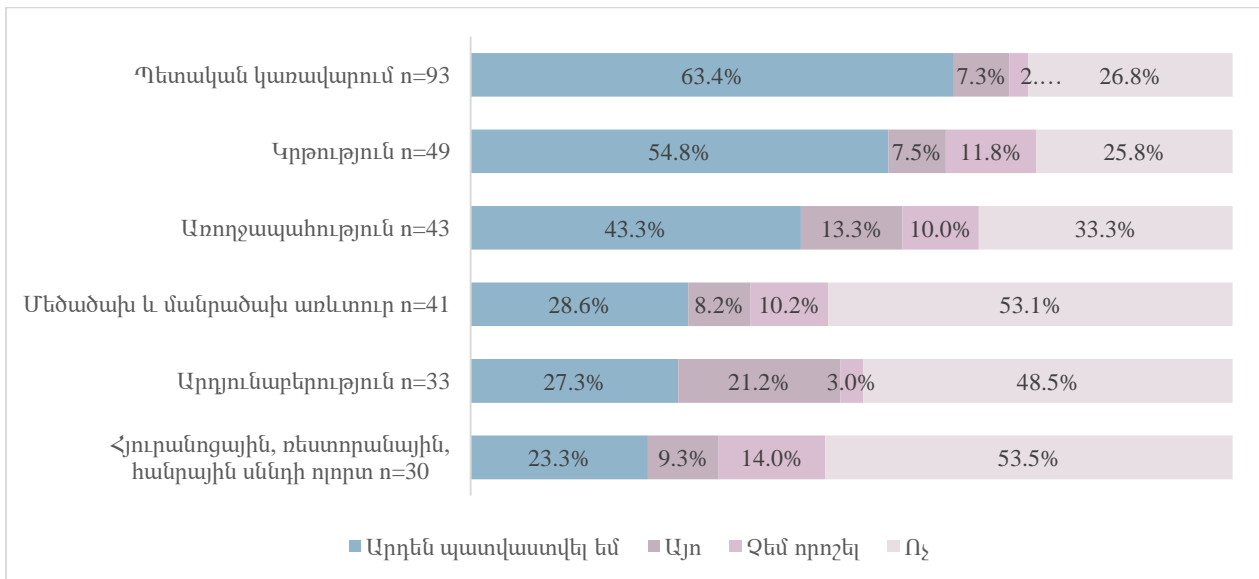
Ի լրացում նախորդ հարցի՝ պետք է նաև նշել, որ հետազոտության դաշտային աշխատանքների ընթացքում, որն իրականացվել է 2020 թվականի հոկտեմբեր ամսվա առաջին կեսին, արդեն պատվաստվել էր հարցվածների 37.5%-ը, պատրաստվում էր պատվաստվել հարցվածների 11.5%-ը, դեռևս կողմնորոշված չէր հարցվածների 10.2%-ը, իսկ 40.9%-ը նշել է, որ չի պատրաստվում պատվաստվել (*Տե՛ս* Գծապատկեր 48):

Գծապատկեր 48. Պատրաստվու մ էք պատվաստվել:



Ընդ որում, կանխատեսելի էր, որ արդեն պատվաստվածների մեջ գերակշռում են պետական կառավարման (63.4%), կրթության (54.8%) և որոշ չափով նաև առողջապահական (43.3%) ոլորտների ներկայացուցիչները: Պետք է նաև նշել, որ աշխատանքի ոլորտի և պատվաստվելու պատրաստակամության միջև առկա է նշանակալի վիճակագրական կապ ($p=0.002$): Կից գծապատկերում ներկայացված են ոլորտներն ըստ պատվաստվելու պատրաստակամության: Ըստ արդյունքների՝ ամենաշատը պատվաստվել չեն պատրաստվում կացության և սննդի ապահովման (53.5%), մեծածախ և մանրածախ առևտրի (53.1%) և արդյունաբերության (48.5%) ոլորտների ներկայացուցիչ հարցվածները:

Գծապատկեր 49. Պատվաստվելու պատրաստակամությունն ըստ զբաղվածության ոլորտի:



Ըստ փորձագիտական հարցազրույցներից ստացված տվյալների՝ պատվաստումների կամ թեստավորման պահանջը կարող են աշխատողների իրավունքների խախտումներ և աշխատող-գործատու հարաբերությունների լարվածություն առաջացնել: Որոշ փորձագետների կարծիքով այս որոշումը կարող է նաև պայմանագրերի հետ կապված խախտումների բերել այն առումով, որ այդ պահանջները չկատարելու դեպքում աշխատողին աշխատանքից չազատելու համար պայմանագիրը լուծվի և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվեն առանց վերջինիս:

«Պատվաստումների և թեստերի պահանջելը ինչ-որ չափով խախտումների կարող է բերել, ավելի շուտ աշխատողների շահերի խախտման, օրինակ գործատուն ասում է աշխատողին, որ նա կարող է անարգել աշխատանքի գալ, սակայն եթե իրեն վարչական տույժի ենթարկեն նա

ստիպված կլինի այդ գումարը գանձել աշխատողի աշխատավարձից, քանի որ աշխատանքային օրենսգրքում նման հոդված գոյություն ունի»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Բացի այդ, նշվում է, որ Կառավարության այս որոշումը նպաստում է աշխատող-գործատու հարաբերությունների լարվածության առաջացման՝ թեստավորման կամ պատվաստման փաստաթղթերի պահանջելը գործատուների վրա դնելով:

«Պետությունը իր կառավարման հեշտության համար տեսանելի սուբյեկտներին և թիրախավորում, հարկատու կազմակերպություններին, բեռը իր վրայից գցում է իրենց վրա, ու խնդիրներ ստեղծում գործատուների համար նաև գործատու-աշխատող հարաբերությունների առումով»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

«Այն դեպքերում, երբ գործատուն չուզենա ազատի աշխատանքից լավ աշխատողի, պարզ է, որ պիտի դիմի ստվերին, այսինքն չձևավորի աշխատանքային հարաբերություններ, քանի որ հիմա նաև ծառայություն մատուցող պայմանագիր ունեցող աշխատողները պարտավորված են կամ պատվաստվել, կամ պարբերաբար թեստավորվել»: (Մեջբերում փորձագիտական հարցազրույցից)

Այս առումով գործատուների հետ հարցազրույցներից որևէ խնդիր հիմնականում դուրս չի բերվել: Ըստ նրանց՝ աշխատողները կամ պատվաստվել են, կամ թեստ են հանձնում: Միայն մի դեպքում է նշվել, որ աշխատողը ցանկացել է առանց պայմանագրի աշխատել, որպեսզի ստիպված չլինի պատվաստվել: Այդ դեպքում գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ պայմանագիրը լուծվել է:

«Երբ եկավ հոկտեմբերը ու սկսվեց պատվաստվելու, թեստեր հանձնելու հարցը ու ես պարտավոր էի պահանջել իրենցից, ինքը ասաց, որ ես չեմ ուզում գրանցված աշխատող լինել, որ չպատվաստվեմ, ես չեմ ուզում պատվաստվել: Դա իր որոշումն էր, մենք ստիպված լուծեցինք պայմանագիրը»: (Մեջբերում գործատուի հետ հարցազրույցից)

ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԻ ԱՍՓՈՓՈՒՄ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

Այս հետազոտությունը միտված էր վեր հանելու Հայաստանում աշխատանքային պայմանագրերին առնչվող առկա խնդիրները և շահագրգիռ կողմերին տրամադրելու վստահելի և ներկայացուցչական տվյալներ՝ ոլորտի բարելավմանն ուղղված փաստահեն առաջարկների մշակման և որոշումների կայացման համար: Ամփոփելով հետազոտության արդյունքները, կատարվել են հետևյալ եզրակացությունները:

Հետազոտությանը մասնակցած հարցվածները (ներառյալ SS այլ աշխատող անդամները) հիմնականում զբաղված են կրթության, հյուրանոցային, ռեստորանային և հանրային սննդի, մեծածախ և մանրածախ առևտրի, արդյունաբերության, պետական կառավարման, շինարարության, առողջապահության և գյուղատնտեսության ոլորտներում:

Ըստ հարցվածների սեռի (ներառյալ SS այլ աշխատող անդամները)՝ տղամարդիկ ավելի շատ ներգրավված են եղել շինարարության, պետական կառավարման, արդյունաբերության, գյուղատնտեսության ոլորտներում: Կին հարցվածների շրջանում մեծամասնություն են կազմել առողջապահության, կրթության, հյուրանոցային, ռեստորանային և հանրային սննդի, մեծածախ և մանրածախ առևտրի ոլորտներում:

Հարցվածների (ներառյալ SS այլ աշխատող անդամները) կեսից ավելին **61.8%**-ն աշխատում է գրավոր աշխատանքային պայմանագրով, 7.1%-ը՝ քաղաքացիաիրավական պայմանագրով, իսկ **22.1%**-ը՝ բանավոր համաձայնությամբ, այսինքն, չունի պայմանագիր, նրանց 4%-ը գործատու է, իսկ 5.1%-ը դժվարացել է պատասխանել, թե ինչ տիպի պայմանագիր ունի:

Պայմանագրի առկայությունը կապված է հարցվածների սեռի, տարիքի, կրթության, աշխատանքի սեկտորի, կազմակերպության աշխատողների քանակի, աշխատավարձի չափի և զբաղվածության ոլորտի փոփոխականների հետ: Հետաքրքրական է, որ կին հարցվածների շրջանում պայմանագրի առկայությունը ավելի տարածված է, քան տղամարդկանց մոտ: Ավելի երիտասարդ (17-25 տարեկան) և տարիքով ավելի մեծ հարցվածների (66-75 տարեկան) շրջանում պայմանագրի առկայությունը ավելի քիչ է հանդիպում, քան 26-65 տարեկան հարցվածների շրջանում: Ավելի բարձր կրթական մակարդակ ունեցող հարցվածների շրջանում պայմանագրի առկայությունն ավելի տարածված է, քան ավելի ցածր կրթական մակարդակ ունեցող հարցվածների շրջանում: Մասնավոր հատվածում ավելի տարածված է պայմանագիր չկնքելը: Հարցվածների շրջանում առանց պայմանագրի աշխատողները ամենաշատը հանդիպում են փոքր կազմակերպություններում: Ավելի ցածր աշխատավարձ ստացող աշխատողների շրջանում պայմանագիր չունենալը ավելի տարածված է, քան բարձր աշխատավարձ ստացող հարցվածների շրջանում:

Պայմանագրերի չկնքելն առավել տարածված է հատկապես շինարարության, գյուղատնտեսության, մեծածախ և մանրածախ առևտրի և հյուրանոցային, ռեստորանային և հանրային սննդի ոլորտներում:

Պայմանագիր ունեցող աշխատողների մեծամասնության պայմանագիրը կնքված է անժամկետ և ավելի քիչ մասինը՝ որոշակի ժամկետով: Որոշակի ժամկետով պայմանագրի կնքումը մեծամասամբ պայմանավորված է կատարվելիք աշխատանքի բնույթով:

Պայմանագիր ունեցող հարցվածների կեսից ավելին ունի պայմանագրի իր օրինակը: Աշխատանքային պայմանագրի սեփական օրինակը ունենալ/չունենալը կապված է հարցվածների տարիքի, զբաղվածության ոլորտների և պայմանագրի ժամկետի հետ: Պայմանագրի իրենց օրինակը չունեցողների մեջ գերակշռում են 36-45 տարեկան հարցվածների շրջանում: Պայմանագրի իրենց օրինակը չունենալը ավելի շատ հանդիպում է արդյունաբերության, հյուրանոցային, ռեստորանային և հանրային սննդի, կրթության, առողջապահության և առևտրի ոլորտներում: Պայմանագրի իրենց օրինակը չունենալը կամ չպահանջելը կապվում է աշխատողների կողմից վերջինիս բովանդակությանը կարևորություն չտալով:

Հետազոտությունը ցույց է տալիս նաև, որ պայմանագիր չկնքելու պրակտիկան խիստ տարածված է հատկապես փորձաշրջանի ընթացքում: Ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի՝ աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս կողմերի համաձայնությամբ կարող է փորձաշրջան սահմանվել, ինչը ենթադրում է, որ փորձաշրջանի դեպքում նույնպես աշխատողները պետք է պայմանագիր ունենան: Սակայն հարցվածների կեսից ավելին փորձաշրջանի ընթացքում չի ունեցել կնքված աշխատանքային պայմանագիր, ինչը օրենքի խախտում է: Չնայած փորձաշրջանի ընթացքում հարցվածները պայմանագիր չեն ունեցել, նրանց կեսից ավելին վարձատրվել է այդ ընթացքում, իսկ մյուս մասը չի վարձատրվել: Փորձաշրջանի ընթացքում պայմանագիր չկնքելը բացատրվում է նրանով, որ այն գործատուին հնարավորություն է տալիս աշխատողին հեշտորեն ազատել, եթե չցանկանա շարունակել վերջինիս հետ աշխատանքային

հարաբերությունները: Սակայն, օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ այս տարածված կարծիքը չունի բավարար իրավական հիմնավորում:

Հարցվածների գերակշիռ մասը կարծում է, որ ամբողջությամբ կամ մեծամասամբ տիրապետում է իր պայմանագրի բովանդակությանը և միայն փոքր մասն է, որ չի տիրապետում պայմանագրի բովանդակությանը: Պայմանագրի բովանդակությանը ծանոթ լինելը կապված է կրթական մակարդակի հետ: Ի տարբերություն հարցման արդյունքների փորձագետները կարծում են, որ իրականում աշխատողների մի ստվար հատված այդքան էլ ծանոթ չէ պայմանագրի բովանդակությանը և չի կարդում այն, մինչև չի բախվում որևէ խնդրի: Այս տեսանկյունից շեշտվում է աշխատողների իրավագիտակցության և իրազեկվածության խնդիրը:

Սոցիալական երաշխիքներից հարցվածների կեսից ավելին կարող է օգտվել վճարովի արձակուրդից, աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում վերջնահաշվարկից և հիվանդության պատճառով առաջացած ժամանակավոր անաշխատունակության նպաստից: Ավելի քչերը նշել են, որ կարող են օգտվել հղիության կամ մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդից, արտաժամյա աշխատանքի համար հավելյալ վճարից և աշխատանքից ազատվելու դեպքում արձակման նպաստից: Սոցիալական երաշխիքների հասանելիությունը ուղղակիորեն կապված է պայմանագրի առկայության հետ:

Հարցվածների կեսից ավելին կարծում է, որ գործատուները աշխատողների հետ պայմանագիր չեն կնքում հարկերից խուսափելու համար, բանավոր պայմանավորվածություն ձեռք բերելը ավելի հեշտ է, ինչպես նաև աշխատողների նախաձեռնությամբ՝ նպաստից չզրկվելու համար: Գյուղատնտեսության և սպասարկման ոլորտներում պայմանագիր չկնքելը կապվում է նաև աշխատանքի կարճաժամկետ լինելու հանգամանքի հետ: Կարճաժամկետ, հատկապես սեզոնային աշխատանքի դեպքում, ըստ փորձագետների, կնքվում են կամ քաղաքացիաիրավական պայմանագիր կամ առհասարակ պայմանագիր չի կնքվում: Այս ոլորտներում նաև մեծ է աշխատողների մոբիլությունը, երբ ավելի բարձր աշխատավարձի դիմաց կարող են մեկ այլ գործատուի մոտ աշխատել: Այս առումով, պայմանագիր չունենալը ճկունություն է տալիս թե աշխատողին, թե գործատուին, հատկապես երբ խոսքը աշխատողի հետ հարաբերությունները դադարեցնելու մասին է:

Միևնույն ժամանակ, գործատուների կողմից Աշխատանքային օրենսգրքին առնչվող հիմնական դիտարկված բացը վերաբերում է աշխատողի՝ աշխատանքից դուրս գալուն: Եթե գործատուն պարտավոր է նախապես ծանուցել աշխատակցին աշխատանքից ազատելու մասին, իսկ ոչ պատշաճ կամ ոչ ժամանակին ծանուցելու դեպքում պարտավոր է տուժանք վճարել, ապա աշխատողի կողմից ցանկացած պահի դուրս գալու դեպքում վերջինիս հանդեպ նախատեսված չէ որևէ տուգանք կամ հետևանք: Բացի այդ, Աշխատողը կարող է առանց որևէ պատճառի լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, իսկ գործատուն չի կարող և պետք է հստակ նշի աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքը և պատճառը, ինչը շատ դեպքերում բավականին խնդրահարույց է և վեճերի տեղիք է տալիս:

Հարցվածների գերակշիռ մեծամասնությունը համաձայն է, որ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունը նպաստում է, որպեսզի աշխատողն իրեն ավելի պաշտպանված զգա գործատուի հետ հարաբերություններում: Պայմանագրի առկայության դեպքում ավելի պաշտպանված զգալը կապված է սեռի և պայմանագիր ունենալ/չունենալու հետ:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման փորձ ունեցել է հարցվածների մոտ մեկ երրորդը: Վերջիններիցս, սակայն, միայն փոքր մասն է գրավոր ծանուցում ստացել պայմանագրի լուծման մասին: Նման պատկեր է նաև աշխատանքի վայրի, աշխատաժամանակի, պաշտոնի անվանման կամ աշխատանքային պայմանագրի տեսակի փոփոխությունների փորձ ունեցած հարցվածների դեպքում:

Աշխատանքային պայմանագրերի խախտումները տարբեր բնույթ են կրում՝ սկսած պայմանագրեր առհասարակ չունենալուց մինչև դրա բովանդակության հետ կապված խախտումները և տարբեր երաշխիքներից օգտվելու հնարավորության բացակայություն:

Հարցվածների միայն փոքր մասի աշխատանքային իրավունքներն են խախտվել իրենց աշխատավայրում: Հետաքրքրական է այն, որ իրենց խախտված իրավունքների վերականգնման համար միայն շատ փոքր մասն է քայլեր ձեռնարկել: Ավելին, հավանական խախտված իրավունքների վերականգնման համար հարցվածներն ամենաշատը նշել են, որ ոչ ոքի չեն դիմի: Հաջորդ ամենաշատ հնչած տարբերակներն են՝ անմիջական դեկավարին կամ գործատուին, ՄԻՊ-ին, իրավաբանի, փաստաբանի կամ իրավապաշտպան որևէ կառույցի և դատարան դիմելը: Աշխատողները մեծամասամբ չեն դիմում ոչ մեկին՝ անիրազեկ լինելու, աշխատանքը կորցնելու վախի, աշխատանքը որպես ժամանակավոր և անկայուն դիտարկելու, պաշտպանող համակարգերի հանդեպ վստահության պակասի, դատական ճանապարհով խնդիրը լուծելու անարդյունավետության (ծախս, ժամանակ, խնդրի արդիականության կորուստ և այլն), ինչպես նաև սեփական աշխատանքային իրավունքների համար պայքարելու մշակույթի բացակայության և դրա նկատմամբ սոցիալական վերաբերմունքի պատճառներով:

Խախտված իրավունքների վերականգնման համար աշխատողները կարող են գործատուի հետ փոխհամաձայնության գալ, դիմել Տեսչական մարմնին և դատարան: Որպես դատարաններին այլընտրանք գրեթե բոլոր փորձագետների կողմից առաջարկվում է ստեղծել աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մարմին:

Աշխատանքային պայմանագրերի և իրավունքների հետ կապված խախտումները նվազեցնելու մեխանիզմների շարքում նշվում է ուժեղ վերահսկողությունը թե հարկային, թե Տեսչական մարմինների կողմից, ինչպես նաև իրազեկվածության և իրավագիտակցության բարձրացումը:

Քովիդ-19 համավարակով պայմանավորված՝ աշխատողների մեծամասնության աշխատանքային պայմանների փոփոխություններ տեղի չեն ունեցել: Տեղի ունեցած փոփոխությունների դեպքում հարցվածները ավելի շատ չեն ծանուցվել այդ փոփոխությունների մասին, քան ծանուցվել են:

Կառավարության՝ հոկտեմբերի մեկից ուժի մեջ մտած որոշման առումով, ըստ փորձագետների՝ պատվաստումների կամ թեստավորման պահանջը կարող են աշխատողների իրավունքների խախտումներ և լարվածություն առաջացնել: Որոշ փորձագետների կարծիքով այս որոշումը կարող է նաև պայմանագրերի հետ կապված խախտումների բերել այն առումով, որ այդ պահանջները չկատարելու դեպքում աշխատողին աշխատանքից չզատելու համար պայմանագիրը լուծվի և աշխատանքային հարաբերությունները շարունակվեն առանց վերջինիս:

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

- Քանի որ աշխատողներն իրենց իրավունքներին և պայմանագրերի բովանդակությանը ծանոթանում են աշխատանքային խախտումների բախվելիս, ապա անհրաժեշտություն է առաջանում իրականացնել լայնածավալ իրազեկման արշավներ բնակչության շրջանում:
- 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 լուծել՝ պայմանավորված թե ժամանակային առումով, թե ծախսատարությամբ, թե հարաբերությունների վատթարացմամբ, ապա առաջարկվում է ստեղծել աշխատանքային վեճերի լուծման արտադատական մարմին, որում ներգրավված են կլինեն արհմիությունների, գործատուների միության, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության, Տեսչական մարմնի ներկայացուցիչները, անկախ ներկայացուցիչ հասարակական սեկտորից, ինչպես նաև աշխատողն ու գործատուն, ում միջև ծագել է խնդիրը: Նման մարմնի արդյունավետ գործունեության դեպքում աշխատանքային խնդիրները ավելի արագ կլուծվեն:

Հավելված 1. Հետազոտության ընտրանքի բաշխվածությունը¹⁴

Բնակավայր	Զբաղվածների բաշխվածությունն ըստ բնակավայրի տիպի	Զբաղվածների քանակն ըստ բնակավայրի տիպի	Ընտրանքի չափ	
Երևան	34%	341000	129	129
Այլ քաղաքային բնակավայր	66%	203200	255	77
Գյուղական բնակավայր		468800		178
Ընդհանուր	100%	1013000	384	384

Մարզ	Ընտրված բնակավայրեր	Բնակչություն (15+)	Ընտրանք/SS քանակ, որտեղ կա վարձատրվող աշխատող
	Գյուղական բնակավայր		
Արագածոտն	Բյուրական	3483	20
Արարատ	Արևշատ	2000	12
Արարատ	Դալար	2282	13
Արարատ	Ոստան	2643	15
Արմավիր	Խորոնք	2231	13
Արմավիր	Նալբանդյան	3231	19
Գեղարքունիք	Ձորագյուղ	3290	19
Գեղարքունիք	Վ. Գետաշեն	4000	23
Կոտայք	Քասախ	5109	31
Շիրակ	Աշոցք	2277	13
	Ընդհանուր	30546	178
	Քաղաքային բնակավայր		
Երևան	Երևան	871337	129
Արարատ	Արարատ	13801	7
Գեղարքունիք	Մարտունի	12426	7
Լոռի	Վանաձոր	64566	31
Լոռի	Տաշիր	6131	7
Սյունիք	Գորիս	18611	10
Սյունիք	Կապան	28523	15
	Ընդհանուր	144058	77

¹⁴ ՀՀ ԱՎԿ, 2020, Զբաղվածություն, Հասանելի է՝ https://www.armstat.am/file/article/trud_2020_4.2.pdf