



ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՉԱՄԱՐ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

Ցանցային առևտրի ոլորտում ներգրավված աշխատողների իրավունքները Հայաստանում



Բելա Շիքարյան
Էլեն Սանասերյան
Լիլիթ Սվրայան
Հերմինե Կարապետյան



Մարդու Իրավունքների Միջազգային Հանրություն
International Society for Human Rights (ISHR) Երևան 2019

Երևան 2019

Սույն զեկույցը մշակվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» հասարակական կազմակերպության ղեկավարությամբ կոնսորցիումով գործարկվող «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրով տրամադրված ենթադրամաշնորհի շրջանակներում «Մարդու Իրավունքների Միջազգային Հանրություն» հասարակական կազմակերպության կողմից իրականացվող «Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության մոնիթորինգ» ծրագրի շրջանակներում:

Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Մարդու Իրավունքների Միջազգային Հանրություն» հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:



Մարդու Իրավունքների Միջազգային Հանրություն

International Society for Human Rights (ISHR)

Երևան 2019

Ներածություն

«Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության մոնիթորինգ» ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է ցանցային սուպերմարքետների և հագուստի խանութների աշխատակիցների աշխատանքային պայմանների սոցիոլոգիական հետազոտություն և վերլուծություն, ինչպես նաև մշակվել է զեկույց՝ փաստարկված առաջարկությունների փաթեթի ներառմամբ:

Ծրագրի նպատակն է եղել ուսումնասիրել ցանցային առևտրի կետերի աշխատողների իրավունքների և աշխատանքային պայմանների համապատասխանելիությունը՝ գործող տեղական և միջազգային օրենսդրությանը: Ծրագիրն իրականացվել է 2019 թվականի հունվարի մեկից մինչև 2019 թվականի հունիսի երեսունը: Ուսումնասիրության համար ընտրվել են Երևան քաղաքի 8 ցանցային առևտրի կենտրոններ՝ չորս սննդի և չորս հագուստի վաճառասրահներ: Ընտրությունը կատարվել է ըստ աշխատողների քանակի և խանութների ցանցային տարածվածության (մեկից ավելի նույնանուն վաճառասրահներ):

Բելա Շիքարյան

Էլեն Սանասերյան

Լիլիթ Ավդալյան

Հերմինե Կարապետյան



Մարդու Իրավունքների Միջազգային Հանրություն

International Society for Human Rights (ISHR)

Երևան 2019

Բովանդակություն

ՄԱՆՐԱԾԱԽ ՎԱՃԱՌՔԻ ՑԱՆՑԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ **5**

| | |
|---|----|
| ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԿԱՄ ԻՆՉՊԵՍ ԵՆՔ ԻՐԱԿԱՆԱՅՐԵԼ ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆԸ | 5 |
| ԻՆՉ ՄԵԹՈԴՆԵՐՈՎ ԵՆՔ ՏԵՂԵԿԱՏՎՈՒԹՅՈՒՆ ՀԱՎԱՔԱԳՐԵԼ | 5 |
| Ի՞նչ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ ԵՆՔ ՍՏԱՅԵԼ ԳԱՂՏՆԻ ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐԻՑ | 6 |
| ԱՐԴՅՈՒՆՔՈՒՄ ՈՐՏԵ՞Ղ, Ո՞ՒՄ ԵՆՔ ԴԻՏԱՐԿԵԼ | 7 |
| ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԺԱՄԻՆ՝ ՆԱԿՍՏԱՑՈՂ «ԿԱՆԳՆԱԾ» ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵ՞Ր | 10 |
| ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐ ԴԻՏԱՐԿՈՂՆԵՐԻՑ | 11 |
| Ի՞նչ ՊԱՏՄԵՑԻՆ ՑԱՆՑԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱԿԻՑՆԵՐԸ | 11 |
| Ի՞նչ ԵՆՔ ՀԱՍԿԱՅԵԼ ԵՎ Ի՞նչ ԵՆՔ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒՄ | 20 |

ՀԻՄՆԱԽՆՂՐԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ **24**

| | |
|--|----|
| ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԽԱԽՏՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԴՐՄԵՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ | 25 |
| ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՏԱՐՄԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՊԵՏԱԿԱՆ ԵՎ ՈՉ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀՄԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՎԵՐԱՀՄԿՈՂՈՒԹՅՈՒՆԸ | 31 |
| ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՈՒՄ | 34 |
| ՑԱՆՑԱՅԻՆ ԱՌԵՎՏՐԻ ՈԼՈՐՏՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՇԱՀԱԳՈՐԾՄԱՆ ԵՎ ԽԱԽՏՎԱԾ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԴՐԱԿԱՆ ՕՐԻՆԱԿ | 38 |
| ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ | 40 |

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ **43**

| | |
|---|-----|
| ՀԱՎԵԼՎԱԾ1 ԴԻՏԱՐԿԱՆ ԸՆԹԱՅՔԻ ՆԿԱՐԱԳԻՐ. ՑՈՒՑՈՒՄՆԵՐ ԴԻՏԱՐԿՈՂՆԵՐԻՆ | 43 |
| ՀԱՎԵԼՎԱԾ2 ՈՐԱԿԱԿԱՆ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ (ԽՈՐԻՆ) ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑԻ ՀԱՐՑԵՐԻ ՈՒՂՂՎԱԾՈՒԹՅՈՒՆԸ | 44 |
| ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3 ԴԻՏԱՐԿՈՒՄՆԵՐԻ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐԸ, ՄԱՆՐԱՄԱՍԼ | 46 |
| ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4 ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ | 549 |

Մանրածախ վաճառքի ցանցերի աշխատակիցների աշխատանքային պայմանների ուսումնասիրություն

Հետազոտական մեթոդաբանություն կամ ինչպես ենք իրականացրել հետազոտությունը

Հետազոտության նպատակն է եղել ուսումնասիրել վաճառակետերում աշխատակիցների աշխատանքային պայմանները, նկարագրել աշխատակիցների իրավունքների ոտնահարման դրսևորումները, դուրս բերել խնդիրները և առաջարկել լուծումներ:

Հետազոտությունը ձգտել է ձևավորել վաճառակետերում աշխատակիցների աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման համապարփակ պատկերը՝ իրականացնելով վաճառակետերում գաղտնի դիտարկումներ և որակական անհատական հարցազրույցներ առանձին աշխատակիցների հետ:

Ինչ մեթոդներով ենք տեղեկատվություն հավաքագրել

Հետազոտության նպատակին հասնելու համար կիրառվել է տեղեկատվության հավաքագրման երկու մեթոդ՝ քանակական (դիտարկումներ վաճառակետերում) և որակական (որակական անհատական/խորին հարցազրույց):

Դիտարկումներ վաճառակետերում ¹: 2019թ.-ի փետրվար-մարտ ամիսների ընթացքում իրականացվել է 233 դիտարկում մանրածախ վաճառքի հետևյալ 8 ցանցերում՝ «Երևան Սիթի», «ՍԱՍ», «Carrefour», «ՆՈՐ ԶՈՎՔ», «NEW YORKER», «ZARA», «Basic Center», «ՀԱԳՈՒՄԻ ԱՇԽԱՐՀ»: Այցերի արդյունքում դիտարկվել են ավելի քան 4000 աշխատակիցներ:

Դիտարկումները կրել են հետախուզական բնույթ՝ միտված լինելով ուսումնասիրել աշխատակիցների հանգստի հնարավորությունների տեսանելի դրսևորումները:

Տվյալների հուսալիությունը ապահովելու և տվյալների մուտքագրման արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով դիտարկման արդյունքները մուտքագրվել են հենց դիտարկման ընթացքում՝ google form առցանց գործիքի միջոցով:

¹Դիտարկման սկզբունքները ներկայացված են Հավելվածներ

Որակական անհատական (խորին) հարցազրույցներ վաճառակետերի աշխատակիցների հետ

Տվյալ մեթոդը իրենից ներկայացնում է նախապես մշակված, բաց հարցերից բաղկացած ուղեցույցի միջոցով ազատ ձևաչափով հարցազրույցի իրականացում հարցվողի հետ: Հարցազրույցի արդյունքները չեն կարող նույնացվել հարցվողի անձնական տվյալների հետ և վերլուծվում են ընդհանրացված ձևով: Հետազոտության ընթացքում իրականացվել է ավելի քան 10 խորին հարցազրույց: Ուղեցույցը մշակվել է ուսումնասիրելու համար հարցվողի փորձը՝ որպես վաճառասրահի աշխատակից հետևյալ ուղղվածությամբ հարցերի 2 շուրջ՝

- Աշխատանքի ընդունում,
- Փորձաշրջան,
- Աշխատանքային պայմանագիր,
- Աշխատանքի իրականացում. աշխատանքի իրականացում և պայմաններ,
- Աշխատանքի իրականացում. հաղորդակցություն,
- Աշխատանքի իրականացում. հայտարարված իրավունքներ և պարտավորություններ,
- Աշխատանքից ազատված լինելու սցենարների ներկայացում գործատուի կողմից,
- Արտաքին վերահսկողություն:

Հարկ է նշել, որ զրույցների ընթացքում տվյալ խնդիրներից յուրաքանչյուր քննարկվել է մանրամասն հարցերի միջոցով պրոֆեսիոնալ հարցազրուցավարի մասնակցությամբ:

Ի՞նչ արդյունքներ ենք ստացել գաղտնի դիտարկումներից

Հիմք ընդունելով գործող օրենսդրության, առողջության համար անվտանգ պայմանների մասին դրույթները, 2019թ.-ի փետրվար-ապրիլ ամիսներին իրականացվել է թվով 233 դիտարկում Երևանի մանրածախ վաճառքի ցանցերի վաճառասրահներում՝ հագուստ-կոշիկեղենի (շուրջ 58%) և սննդի (42%) (Գծապատկեր1): Քանի որ դիտարկման մեթոդը կիրառվել է հետախուզական բնույթի տեղեկատվության ձեռքբերման համար, ուստի ընտրանքը ներկայացուցչական չէ:

²Խորին հարցազրույցի հարցերի մանրամասն ուղղվածությունը ներկայացված է Հավելված2-ում



Գծապատկեր1 Դիտարկումների բաշխումը՝ ըստ վաճառարահի տեսակի

Ընտրվել են սուպերմարկետների 8 ցանցեր՝ չորս հագուստ-կոշիկեղենի և չորս՝ սննդի: Դիտարկումների բաշխումը ներկայացված է ստորև բերված աղյուսակներում: առավել մեծ թվով դիտարկումներ իրականացվել են «Հագուստի աշխարհ» խանութների ցանցի վաճառարահներում, թվով 46 դիտարկում (ընդհանուրի՝ շուրջ 20%, Աղյուսակ 3): Դիտարկումների շուրջ 30%-ը իրականացվել է Կենտրոն վարչական շրջանների վաճառարահներում, շուրջ 28%-ը՝ Շենգավիթ վարչական շրջանում, շուրջ 26%-ը՝ Արաբկիր վարչական շրջանում (Աղյուսակ 4):

Արդյունքում որտե՞ղ, ո՞ւմ ենք դիտարկել

Դիտարկումների ժամանակ դիտարկված վաճառարահների շուրջ 70%-ում առկա են եղել մինչև 10 աշխատակիցներ, շուրջ 21% դեպքերում՝ 11-20 աշխատակիցներ (Աղյուսակ1): Աղյուսակ1 Վաճառարահների բաշխումը՝ ըստ աշխատակիցների թվի

| | N | % |
|-----------------------------|-----|------|
| Մինչև 10 աշխատակից ներառյալ | 161 | 69.1 |
| 11-20 աշխատակից | 48 | 20.6 |
| 21-30 աշխատակից | 19 | 8.2 |
| 31 և ավել աշխատակիցներ | 5 | 2.1 |
| Ընդամենը | 233 | 100 |

Հարկ է նշել, որ որոշ դեպքերում դիտարկողները դժվարացել են տարբերել մենեջերներին, ուստի Աղյուսակ2-ում ներկայացված միջին տվյալները կարող են շեղված լինել դիտարկված միավորներում մենեջերների թվի իրական բնութագրից:

Աղյուսակ2-ում ներկայացված է մեկ դիտարկման ժամանակ վաճառարահում առկա աշխատակիցների միջին թիվը: «Բաժնի» աշխատակից» հաստիքը պայմանական անվանում է այն վաճառող-սպասարկող մասնագետների համար, ովքեր գտնվել են վաճառասեղանների հետևում և ոչ թե ազատ շրջել են բաժիններում, այսինքն՝ հաճախորդի և աշխատակցի միջև առկա է եղել պատմե՞ջ, և աշխատակիցը ունեցել է առանձին տարածություն:

Աղյուսակ2 Մեկ միավոր վաճառակետում մեկ դիտարկման պահին տեսանելի աշխատակիցների թվի միջին արժեքը

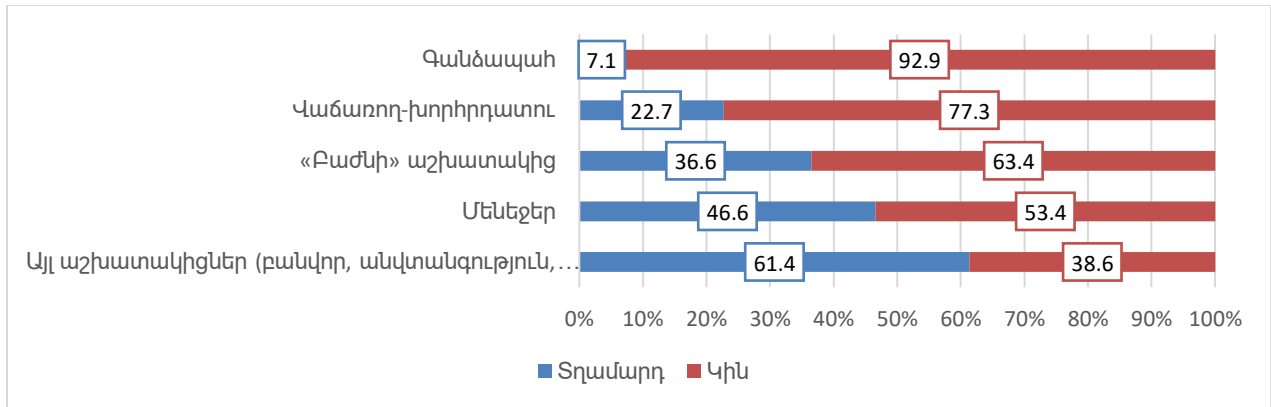
| | Վաճառող-խորհրդատու | Գանձապահ | «Բաժնի» աշխատակից | Մենեջեր | Այլ աշխատակիցներ |
|------------------|--------------------|----------|-------------------|---------|------------------|
| «Երևան Սիթի» | 21 | 7 | 7 | 1 | 6 |
| «Քարֆուր» | 20 | 4 | 9 | 1 | 6 |
| «ՍԱՍ» | 11 | 3 | 7 | 1 | 2 |
| «ՆՈՐ ԶՈՎՔ» | 8 | 3 | 6 | 1 | 1 |
| «ՀԱԳՈՒՍԻ ԱՇԽԱՐՀ» | 7 | 2 | 5 | 1 | 1 |
| «NEW YORKER» | 6 | 2 | 3 | 0 | 1 |
| «ZARA» | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 |
| «Basic Center» | 4 | 1 | 3 | 0 | 0 |

Ընդհանուր առմամբ դիտարկված բոլոր աշխատակիցների ավելի քան 72%-ը իգական սեռի ներկայացուցիչներին են:

Աղյուսակ7 Վաճառակետերում դիտարկված աշխատակիցների մեջ տղամարդկանց բաշխման միջին արժեքը

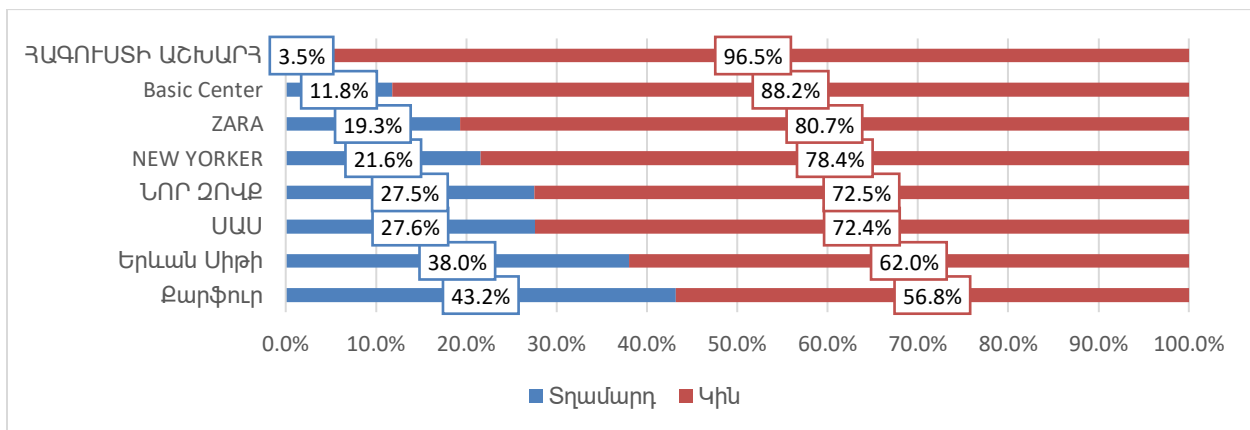
| | Վաճառող-խորհրդատու | Գանձապահ | «Բաժնի» աշխատակից | Մենեջեր | Այլ աշխատակիցներ |
|------------------|--------------------|----------|-------------------|---------|------------------|
| «Basic Center» | 11.7% | 5.4% | 11.4% | 7.1% | 30% |
| «NEW YORKER» | 17% | 4.6% | 28% | 60% | 72.2% |
| «ZARA» | 11.3% | 8.9% | 17.8% | 40.9% | 55.8% |
| «ՀԱԳՈՒՍԻ ԱՇԽԱՐՀ» | 0% | 2.2% | 2.6% | 66.7% | 0% |
| «Երևան Սիթի» | 28.3% | 7.5% | 36% | 38.9% | 70.2% |
| «ՆՈՐ ԶՈՎՔ» | 26.4% | 3.7% | 31.9% | 10% | 70% |
| «ՍԱՍ» | 23.2% | 0% | 25.7% | 39.2% | 77.7% |
| «Քարֆուր» | 35.6% | 15.6% | 43.3% | 93.8% | 83.2% |

Աղյուսակ8Թեպետ տղամարդկանց թիվը ընդհանուր դիտարկումներում չի հասնում նույնիսկ մեկ-երրորդի, այնուամենայնիվ Գծապատկեր2-ից երևում է, որ տղամարդկանց մասնաբաժինը գերազանցող է (շուրջ 61%) այնպիսի հաստիքների դեպքում, ինչպիսին են «Բանվոր, անվտանգության աշխատակից, պահատուփերի վերահսկող»: Հատկանշանակ է, որ «մենեջեր» հաստիքի դեպքումտղամարդկանց մասնաբաժինը շուրջ 47% է, այն դեպքում երբ ընդհանուրի մեջ` 28% (Աղյուսակ8):



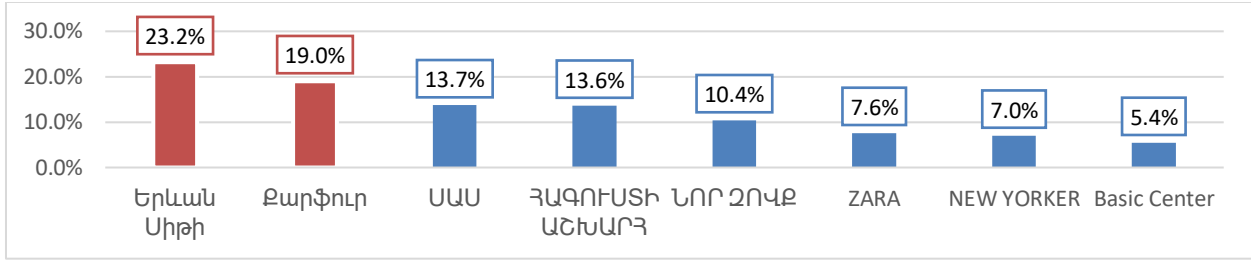
Գծապատկեր2 Դիտարկված աշխատակիցների բաշխումը հաստիքներում՝ ըստ սեռի

Տեսանելի աշխատակազմի գենդերային ուղղվածությանը անդրադառնալիս հարկ է նաև նշել, որ դիտարկված բոլոր ցանցերում ընդհանուր աշխատակիցների մեջ ճնշող մեծամասնություն են կազմում կանայք (Գծապատկեր3): Տղամարդկանց մասնաբաժինը թերևս ամենաբարձրն է «Քարֆուր» (43%) և «Երևան Սիթի» (38%) ցանցերում:



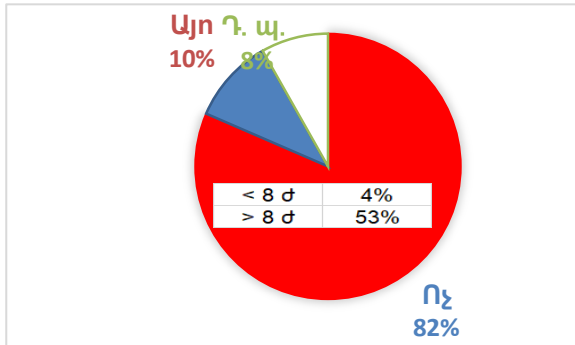
Գծապատկեր3 Դիտարկված աշխատակիցների բաշխումը ցանցերում՝ ըստ սեռի

Հաշվի առնելով, որ «Երևան Սիթի» և «Քարֆուր» վաճառակետերում դիտարկված աշխատակիցների գումարային թիվը կազմում է ընդհանուր դիտարկումների ավելի քան մեկ-երրորդը (42%, Գծապատկեր4), հարկ է նշել, որ առանց այս երկու ցանցերի դիտարկումների, ընդհանուր աշխատակիցների թվի մեջ տղամարդկանց մասնաբաժինը կլիներ շուրջ 19% (Աղյուսակ10):



Գծապատկեր 4 Դիտարկված աշխատակիցների ընդհանուր թվի բաշխումը՝ ըստ ցանցերի, %

Աշխատանքի ժամին՝ հանգստացող «կանգնած» աշխատակիցներ



Դիտարկումների ժամանակ դիտարկողները ցուցում են ստացել ուսումնասիրել, թե քանի հոգի հնարավորություն ունի հանգստանալու կամ փոխելու ուղղահայաց հորիզոնական դիրքերը աշխատանքի ժամանակ, այն է՝ արդյոք վաճառակետում դիտարկման պահին եղել են նստած աշխատակիցներ՝ խորհրդատու, մենեջեր,

Գծապատկեր 5 «Կանգնած» աշխատողներից որևէ մեկը՝ նստած դիրքում կաս հանգստանալիս

բանվոր և / կամ կանգնած գանձապահներ: Գծապատկեր 5-ում պատկերված է, թե դեպքերի որ մասում են դիտարկողները նկատել «կանգնած» աշխատակիցների

հանգստանալիս: 82% դեպքերում դիտարկվող վաճառակետերում «կանգնած» դիրք պահանջող հաստիքների աշխատակիցները չեն եղել նստած կամ հենված:

Դիտարկողները ցուցում են ունեցել հնարավորության դեպքում աշխատակիցներին հարցնել՝ քանի ժամ են օրական նրանք աշխատում: Հարցը տրվել է ընդհանուր դիտարկումների 62%-ի ժամանակ՝ վաճառակետի մեկական աշխատակցի: Հուսադրող է այն փաստը, որ ընդամենը 5 դեպքում են աշխատակիցները հրաժարվել պատասխանել:

Ընդհանուր դիտարկումների (233 վաճառակետ) 10% դեպքերում աշխատակիցները նշել են, որ հոգնում են, ոտքերի կամ մեջքի շրջանում ունենում են ցավեր: Եղել են նաև «արդեն չենք զգում, ուղղակի դիմանում ենք» կամ «Էլ ուժ չունենք, մի կերպ դիմանում ենք» պատասխաններ: Որոշ դեպքերում աշխատակիցները նշել են, որ իրենք նոր են աշխատում և «դեռ չեն հասցրել խնդիրներ ունենալ»: 50% դեպքերում աշխատակիցները «Այդքան ոտքի վրա մնալուց խնդիրներ չե՞ք ունենում» հարցին պատասխանել են «Ոչ»:

«Ընդմիջում անում եք» հարցը տրվել է ընդհանուր դեպքերի 60%-ում, ինչին աշխատակիցները հիմնականում պատասխանել են «Այո», սակայն եղել են նաև

այնպիսի պատասխաններ, ինչպես օրինակ՝ «15 րոպե», «Օր կա՝ այո, օր կա՝ ոչ», «Այո, թեթև»:

Ղիտարկումներ դիտարկողներից

Որոշ դեպքերում դիտարկողները մտահոգություն են հայտնել, որ ապրանքը փաթեթավորող կամ բանվոր աշխատակիցները անչափահաս են, ուստի անհրաժեշտ է բոլոր վաճառակետերում իրականացնել աշխատակիցների ժողովրդագրական բնութագրերի ստուգումներ՝ դիտարկելով նաև աշխատանքային պայմանագրերի և անչափահաս աշխատակիցների դեպքում խնամակալների գրավոր թույլտվության առկայությունը:

Ի՞նչ պատմեցին ցանցերի աշխատակիցները

«Մարդու իրավունքների միջազգային հանրություն» ՀԿ-ն վերջին տարիներին ակտիվորեն իրականացնում է դաշտային ուսումնասիրություններ, ներգրավված դիտարկումներ վաճառակետերում, ոչ ֆորմալ զրույցներ վաճառակետերի աշխատակիցների շրջանում, ինչի արդյունքում ըմբռնվել է խնդրի տարածվածությունը ամբողջ Հանրապետությունում: ՀԿ-ի անդամները նշում են, որ վերջին տարիներին ուսումնասիրել են ավելի քան 50 աշխատակցի դեպք, ինչն էլ դրդել է նրանց մտահոգվել ոլորտում աշխատակիցների շահերի պաշտպանության խնդրի հրատապությամբ:

2018թ.-ի փետրված-մարտ ամիսների ընթացքում, վաճառակետերում գաղտնի դիտարկումներին զուգահեռ, իրականացվել են նաև 10-ից ավել խորին հարցազրույցներ՝ 40 րոպե միջին տևողությամբ: Հարցազրույցները կրել են անանուն բնույթ, տվյալները ներկայացված են ընդհանրացված տեսքով: Հարցվողներ են ներգրավվել հետազոտության ընթացքում դիտարկված բոլոր ցանցերից, և քանի որ հաճախ խնդիրները առանձնանում էին՝ ըստ տեղական ցանցերի («ՄԱՍ», «Երևան սիթի», «Հագուստի աշխարհ», «Նոր Զուլք») և ֆրենչայզինգ իրականացրած ցանցերի («Նյույորքեր, «Carrefour», «ZARA», «Basic Center»), վերլուծության ժամանակ հաճախ խնդիրները կներկայացվեն ըստ լոկալ ցանցերի և ֆրենչիզների:

Արդյունքների վերլուծության վրա մեծապես ազդել են նաև փորձագետների հետ աշխատանքային քննարկումների արդյունքները, որտեղ տարբեր կողմերից բարձրաձայնվեցին խնդիրները, քննարկվեցին խնդիրների լուծման հեռանկարները և կնքվեցին համագործակցության հուշագրեր:

Անկախ խնդիրների տարածվածությունից, դրանք շատ կամ քիչ արտահայտված են եղել գրեթե բոլոր դիտարկված վաճառակետերում:

Ուստի որոշում կայացնողների համար տվյալ վերլուծության ներկայացրած ցանկացած բացահայտում պետք է ծառայի որպես հիմք՝ օրենքի բացերի լրացման համակարգային մոտեցում կիրառելու համար:

Հարցազրույցները ցույց տվեցին, որ աշխատակիցների արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքը ոտնահարվում է աշխատանքի բազմաթիվ ասպեկտներով: Ներկայացված խնդիրները և դիտարկումները անհրաժեշտ է դիտարկել ՀՀ առկա իրավիճակի համատեքստում՝ ներառյալ իրավական կարգավորումները, պետական վերահսկողության համակարգը, գործազրկության խնդիրը, բնակչության սոցիալական ապահովության մակարդակը և մշակութային առանձնահատկությունները, քանի որ եթե առկա են «նպաստավոր» պայմաններ, պետական ու հանրային ոլորտի վերահսկողության բացակայության պայմաններում կամայական սուբյեկտը հնարավորություն ունի ոտնահարելու աշխատակցի իրավունքները:

Որակական անհատական հարցազրույցներ իրականացվել են վաճառարահների գանձապահների, վաճառող-խորհրդատուների, փաթեթավորողների հետ՝ մեկ կամ ավել վաճառքի ցանցերում աշխատող կամ աշխատած անձինք:

Հարցազրույցի ընթացքում քննարկվել են աշխատակցի իրավունքների ոտնահարման ասպեկտները, դրսևորումները:

Աշխատանքի ընդունում և փորձաշրջան

Ցանցերում սպասարկող հաստիքներում աշխատանքի ընդունումը գործատուի համար կրում է նույնքան «էկոնոմ» բնույթ, որքան հետո այդ աշխատակիցներին պահելը. հարցազրույց տրամադրած աշխատակիցները նշել են, որ աշխատանքով հետաքրքրվել են «խանութից առևտուր անելիս հայտարարությունը տեսնելով» կամ վաճառքի ցանցում «աշխատող ընկերոջ/ընկերուհու խորհրդով»:

Աշխատանքի ընդունման հարցազրույցը տեղական «լոկալ» ցանցերի դեպքում իրականացվում է առանց հստակ ընթացակարգերի՝ «մի քանի հարցով» և որոշ դեպքերում անձնական տեղեկատվության ճշգրտմամբ՝ «կարողա՞մի քանի օր գաս ամուսինդ ասի չէ», իսկ ֆրենշիզների դեպքում հարցազրույցները ընթանում են ֆիքսված փուլերով՝ հարցադրելով թեկնածուների հաղորդակցման, արագ կողմնորոշման հմտությունները (soft skills)՝ «...հարցեր ամեն ինչի շուրջ թեստեր... խաչաձև հարցեր մտքի ճկունությունը ստուգելու համար արագ ըմբռնում ...լեզուների շուրջ տրամաբանություն»:



«Երկու հարցազրույց էր... դա կախված էր ինձնից... առաջինը անգլերենով էր... իմ անգլերենը թույլ էր... մի ամսում պատրաստվեցի և անցա երկրորդ անգամ... ինձ հավատում էին, որ կարող եմ ...», - ֆրենշիզի նախկին աշխատակից:

Լոկալ վաճառքի ցանցերում աշխատակիցներին աշխատանքի են հրավիրում մի քանի օրվա ընթացքում, քանի որ, ինչպես նշում են աշխատակիցները, առկա է կադրերի հոսունություն: Ֆրենշիզներում, թեպետ մի քանի օրվա ընթացքում

տեղեկացրել են հարցարգույցի արդյունքների վերաբերյալ, այնուամենայնիվ եղել են դեպքեր, երբ ընտրված դիմորդներին աշխատանքի են հրավիրել մեկ-երկու ամիս հետո՝ թափուր աշատատեղի առաջացման դեպքում, ինչը հուշում է, որ ֆրենշիզները ունեն մարդկային ռեսուրսների կառավարման համակարգված գործելակերպ և աշխատակիցների բազա են ձևավորում նախքան թափուր աշխատատեղ ունենալը, մինչդեռ լոկալ վաճառքի ցանցերը աշխատակից փնտրում-ընդունում են թափուր աշխատատեղի առկայության դեպքում, ինչը հուշում է, որ լոկալ ցանցերը չեն կարևորում ՄՌԿ համակարգված գործունեությունը, ինչը արտահայտվում է նաև աշխատակից-վերադաս հաղորդակցություն շղթայի բոլոր փուլերում:

Լոկալ ցանցերում աշխատանքի ընդունվելիս աշխատակցին ներկայացվում են աշխատանքային պայմանները, որոնք հետագայում կարող են չհամապատասխանել իրականությանը. հարցազրույցի ժամանակ նշվել են խաբեության դեպքեր, երբ աշխատակիցները դիմել են գանձապահի հաստիքի համար, «մենեջերը համոզել - ուղարկել է բաժիններ»՝ որպես խորհրդատու, հետագայում գանձապահի հաստիքի անցնելու նպատակով, սակայն հաստիքային փոփոխություն հետագայում չի իրականացվել:

Փորձաշրջանը տևում է 3-10 օր, ներկայացվում է որպես ուսուցողական բնույթ կրող անվճար աշխատանք, որը տևում է 3-8 ժամ օրական. այս ընթացքում աշխատակիցը իրականացնում է բոլոր նույն գործառույթները, ինչը իրականացնում է աշխատանքի ժամանակ:

Եղել են դեպքեր, երբ փորձաշրջանը նշված է եղել ի սկզբանե 7 օր, սակայն տևել է տաս չվարձատրվող օր և փորձնակի վճարովի աշխատանքային շրջանը սկսվել է միայն այն ժամանակ, երբ ինքը՝ փորձնակը հիշեցրել է, որ փորձաշրջանի ժամկետն անցել է:

Տվյալ հանգամանքը կարող է պայմանավորված լինել ինչպես համակարգված ՄՌԿ մոտեցման բացակայությամբ, այնպես էլ գործատուի՝ անվճար աշխատուժ ունենալու հակվածությամբ:

Աշխատանքային պայմանագիր


Արդյոք աշխատակիցները ունեցել են աշխատանքային պայմանագրեր, թե ոչ, դժվար է պնդել, քանի որ որոշ դեպքերում իրենք չեն հիշում, եղել է դեպք, երբ աշխատակիցը «ստորագրել է թուղթ, որի վրա չի եղել ոչ ուրիշի ստորագրություն, ոչ կնիք, ոչ աշխատանքային պարտականությունների նկարագրություն»: Դիտարկված լոկալ ցանցերի դեպքում աշխատակիցը պայմանագրի օրինակ չի ստացել:



«Ինչքան գիտեմ՝ որ ինչ-որ մեկը եթե դուրս է գալիս, ստորագրում է, դիմում է գրում նոր է դուրս գալիս», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Ֆրենշիզի աշխատակիցները նշել են, որ ստացել են պայմանագրի իրենց օրինակները, սակայն չեն ուսումնասիրել բովանդակությունը:

Անկախ գործատուի բարեխղճությունից, ցանցերի աշխատակիցները ներկայանում են որպես պասիվ ներգրավված սուբյեկտ, ով ի սկզբանե հակված չէ ճանաչել սեփական իրավունքները, ծանոթանալ պայմանագրի բովանդակությանը ստորագրելուց առաջ, իմանալ պայմանագրով ամրագրված աշխատանքային պարտականությունները և պայմանները, ունենալ ստորագրած փաստաթղթի սեփական օրինակը, կարողանալ պաշտպանել սեփական իրավունքները:

 «Ամեն օր խանութը պետք է աշխատի մինչև 12-ը, բայց աշխատում է մինչև 1-ը ու այդ ժամի համար մենք վճարվում ենք նույն չափով, ինչ սովորաբար», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Գրեթե բոլոր լոկալ ցանցերի դեպքում աշխատակիցները իրազեկված չեն սոցիալական վճարների վերաբերյալ, որոշ դեպքերում հիշատակվել է «բանակի հազար դրամներ»-ը: Այս հարցում նկատվում է բովանդակային տարբերություն քաղաքացիական գիտակցության տեսանկյունից ֆրենշիզի աշխատակիցների հետ համեմատության մեջ.



«Վերջերս կենսաթոշակայինի տոկոսը նվազեց, մեր աշխատավարձը բարձրացավ. դրանից ենթադրում եմ, որ արվում են վճարները», - ֆրենշիզի աշխատակից:

Սակայն այս դեպքում ևս գործ ունենք թեպետ իրազեկված, սակայն դարձյալ անտարբեր աշխատակցի հետ:

Աշխատանքի իրականացում. ընդհանուր պայմաններ

Համաձայն խորին հարցազրույցներից ստացված տեղեկատվության՝ դրույքաչափը տարբերվում է ցանցից ցանց, աշխատանքային ժամերը՝ տևողությունը, սկիզբն ու ավարտը: Տարբեր ցանցերում գործում են խրախուսման, իսկ ավելի հաճախ՝ պատժի մեխանիզմներ, երբ աշխատակիցներից տուգանքներ են գանձվում՝ առանց փաստարկված հիմքերի:



«Աշխատավարձը երբեք ֆիքսված չի լինում...ամեն ամիս իրանք որոշում են քեզ վճարում են, թե դու էլ իրանց պետք չես, թե սկսում են գլխիդ ինչ որ բաներ հավաքել, որ դու դուրս գաս...», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Լինում են դեպքեր, երբ ցածր աշխատավարձից բացի գործատուն նաև կիրառում է աշխատակիցների հարստահարման միջոցներ.

«Աշխատավարձը վճարելու օրերին իրանք առանց հարցնելու պահումներ էին անելու՝ օրինակ ջրի ապարատների համար ես ասացի կլինի ես էդ ջրից



չիմեմ որովհետև տեսնում ենք, որ դուք ջուրը չեք առնում այլ լցնում դնում եք. իրանք ասացին դե հիմա եղա կարգը...այսինքն ինքը հասկացնում է, որ մեկա պահելու եմ... ամեն աշխատավարձին ոչ մեկ չգիտեր թե իրանցից ինչքան ա պահվելու.. ֆիքս աշխատավարձը բոլորինը 70000 դրամ էր ...», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Կամ աշատավարձի ուշացման միջոցով գործատուն դրդում է աշխատակիցներին սեփական ցանցից պարտադրված գնումներ կատարելու.

«Գիֆ քարտի մասին էլ ասեմ: Քարտեր էին տալիս ... աշխատավարձը ուշանում էր ու քանի որ աշխատավարձը չի ստացել ու փող չունի, մշակված է մեխանիզմ, որ էտ գիֆ քարտի մեջ որոշակի գումար կա 30-35.000 դրամ ու դրանով կարողա առևտուր անելին սրահում: Այսինքն բուն աշխատավարձը մնում է 20 քանի հազար դրամ...մեխանիզմը նենցա, որ իրանց տված գումարը նորից իրանց հետա ֆոռում, իրանք ճկուն են իրանց շրջանառության առումով, բայց ինչքանով է խախտվում աշխատողի իրավունքը», -լոկալ ցանցի ներկայացուցիչ:



Հարցազրույցներից մեկի ժամանակ հնչել է նաև բացահայտ գողության մասին դեպք, երբ աշխատակիցը կասկած է հայտնում տնօրենի կողմից՝ դրամարկղները թալանելու վերաբերյալ.



«Մեր նախկին փոխտնօրենի ժամանակ, շատ հաճախ էինք միևնույնը ունենում, բայց ինքը դուրս եկավ ու դեպքերն էլ քչացան: Մենք մտածում ենք իրա հետ էր խնդիրը, միգուցե սխալվում եմ, բայց..», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Վաճառքի ցանցերը օրվա կտրվածքով երկար գործելու պատճառով աշխատակիցների աշխատանքը վաճառասրահներում կազմակերպում են հերթափոխերով՝ 2-3 հերթափոխ: Որոշ դեպքերում աշխատակիցների կարծիքը և նախընտրությունը հաշվի է առնվում հերթափոխերի պլանավորման ժամանակ, որոշ դեպքերում դա թողնվում է աշխատակցի և նրա «ամենչիցայի» կամ «ամինչիկի» համաձայնության վրա, սակայն քիչ դեպքերում է պատահում, որ ապահովված լինեն աշխատակցի՝ ըստ անհրաժեշտության աշխատանքից բացակայելու օբյեկտիվ մեխանիզմները.



«Ես աշխատել եմ հագուստի խանութում ու ինձ ասվել է, որ զեղչերի օրը դու պետք է աշխատես 12 ժամ խանութի բացվելուց մինչև վերջին հաճախորդը գնա...ես ջերմություն 37 կամ 38 աստիճանով կասսայում եմ եղել հազ, փոշտալ, ուշքս վրես չէր, որ ես կարողա պակասորդ տամ...կամ էն տհաճ պահը, երբ ես կռանում էի՝ իբր ապրանքի համար.ուղղակի իրականում թաշկինակով աչքերս մաքրեմ», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Արձակուրդի հարցը, թերևս, առավել խնդրահարույցներից է. լոկալ ցանցերի աշխատակիցները չեն օգտվում տարեկան վճարովի արձակուրդից, փոխարենը իրենց հաշվին «իրավունք ունեն» ամռան ամիսներին 5-7 օր բացակայել աշխատանքից, իսկ որոշ դեպքերում «Վրաստան գնալու նպատակով» «ամենչիցայի» հետ փոխարինման մասին պայմանավորվածություն ձեռք բերելու դեպքում կարող են բացակայել երկու շաբաթվա չափով:

Հիվանդության դեպքում լոկալ ցանցերը չեն կիրառում բժշկի տեղեկանքի առկայության դեպքում աշխատակցի վարձատրության պրակտիկան:

Չեն ապահովվում նաև աշխատակիցների համար միջավայրի հիգիենայի կանոնները՝ փոշոտ պահեստներ, կեղտոտ սանհանգույցներ, սնվելու պայմանների բացակայություն.

«Իրանց տված ֆորման էնքան անորակ աղբա, որ վրան մի հատ հետքա լինում, որ տանում լվում են ու դրանք ամեն օր պետքա ժավելի մեջ լինեն.. որովհետև պահեստից ապրանքը բարձրանում է խայտառակ վիճակում. պահեստում սարսափելի վիճակա... եթե սննդի տեսչությունից այցելեն ու մի տեղից քսուք մի բան վերցնեն, էլ չեմ ասում մտնեն այլ բաժիններ, խայտառակ պատկեր կստանան...», - լոկալ ցանցի աշխատակից:

Հատկանշական է, որ բոլոր հարցված ցանցերի ներկայացուցիչները նշել են իրենց աշխատակազմում մայրական խնամքի գնացած կանանց մասին, ովքեր ստացել են իրենց վարձատրությունը, երբեմն հետո վերադարձել են: Անհրաժեշտ է հասկանալ, թե ինչպես է մայրական խնամքի արձակուրդի դեպքում օրենքը պահպանվում, իսկ օրինակ, բժշկի տեղեկանքով աշխատակցի մասնակի վարձատրության դեպքում իրավունքը ոտնահարվում է:

Աշխատանքի իրականացում. բուն աշխատանքային պայմաններ

Խոսելով աշխատանքային ժամերի մասին, հատկանշական է, որ մի քանի ցանցում նկատվել է աշխատակիցներին՝ կեսգիշերն անց աշխատեցնելու և հետո տուն ճանապարհելու հետ կապված խնդիրներ: Ժամը 24:00-ից հետո լոկալ ցանցերում աշխատանքի վճարը նույնն է ինչ օրվա այլ ժամերին: Աշխատակիցները առավել խնդրահարույց են համարել այն հանգամանքը, որ վաճառասրահի աշխատակիցներին տուն տեղափոխելու նպատակով վարձվում է միայն մեկ մեքենա, որը աշխատակիցներին հերթով տանում է անհրաժեշտ հասցեներով, ինչի արդյունքում նախագծված երթուղու վերջին կետերը գնացող աշխատակիցները կորցնում են իրենց հանգստի ժամանակը:

Այլ խնդիր է նստելու, հենվելու, ամբողջ աշխատաժամանակում կանգնած մնալու ֆենոմենը, կամ գանձապահների դեպքում նստած մնալը: Աշխատակիցները նշում են, որ ունենում են ոտքերի և մեջքի գերհոգնածություն:



«Ու ես որ հիշում եմ ո՞նց էի տուն գալիս... հենց նստում էի մեքենա հանում էի կոշիկներս ու հետ հենվում, որ հանսգտանամ... 12 ժամ աշխատում էի 15 րոպե ընդմիջում...», -լոկալ ցանցի աշխատակից:



«Երկար կանգնելու պատճառով ոտքերը ցավում են, երակներ են ավելացել ոտքերի վրա, ու իրանք ուռում են», - լոկալ ցանցի աշխատակից, 27 տարեկան:

Մտահոգիչ է այն հանգամանքը, որ մի քանի դեպքում աշխատակիցները չկարողացան հիշել, որ իրենք ցուցում լինեն ստացած չնստելու, սակայն ի սկզբանե ենթադրել են, որ չի կարելի.



«Նստելու մասին բան չի ասվել, բայց մենք գիտենք, որ իրավունք չունենք նստած վիճակում սպասարկել: Պայմանագրում նման կետ չի եղել...», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Մեջբերման մեջ ուշադրություն դարձնենք, որ աշխատակիցը նշել է «մենք գիտենք» և ոչ «ես գիտեմ», ինչը հուշում է, որ գործ ունենք հավաքական կերպարի հետ աշխատակցի ինքնանույնականացման հետ, որի դեպքում անձը ներանձնայնացնում է տվյալ դերին վերագրվող տարածված վարքականոնները: Հերթական անգամ արտահայտվում է լայն զանգվածների շրջանում կերպարի փոփոխության, աշխատանքի արժևորման մասին իրազեկիչ համակարգված միջոցառումների անհրաժեշտությունը:

Տղամարդ աշխատակիցների դեպքում վիճակը, թերևս, ավելի բարդ կարող է լինել, երբ ամբողջ օրով կանգնած աշխատանքից հետո կա ցուցում նաև «մեծ ապրանքի» ստացման դեպքում ամբողջ գիշեր տեղափոխման աշխատանքներ իրականացնելը, կամ ձմեռ- ամառ միևնույն հագուստով օգնել հաճախորդներին գնումները տեղափոխել մեքենա.



«Փաթեթավորողների պատասխանատու կար, եկավ ասաց որ ես ընդունվել եմ աշխատանքի...գրաֆիկա կազմեցինք 8 ժամյա աշխատանք 20 րոպե ընդմիջում ու էտ ժամանակ մի հատ բան առաջ քաշեցին...որ եթե մի հատ մեծ ապրանքա գալիս պահեստ, դու պարտավոր ես գնաս և օգնես էդ ապրանքը ֆուռերից դատարկել...դա փաթեթավորողի աշխատանքի մեջ չի մտնում...դու գնում ես լրիվ այլ աշխատանքի ու հավելյալ չես վճարվում դրա համար...ավելին դա ոչ թե քո 8 ժամի մեջ էր մտնում, այլ կարար դա դրանից դուրս գար...սուտկա տներ, գիշերները լիներ, որը ոչ քո աշխատանքի մեջա, ոչ գրաֆիկի...», -լոկալ ցանցի աշխատակից:

Լոկալ ցանցերում բացակայում են աշխատակիցների զարգացմանն ուղղված գործողություններ, սակայն աշխատակցի անձնական ժամանակի հաշվին նրան պարտադրում են մատակարարների կողմից կազմակերպվող՝ մատակարարվող ապրանքների մասին ինֆորմացիոն սեմինարների մասնակցել.



«Ֆիրմաները հյուրանոցներ, սրահներ են վերցնում, որ ներկայացնեն իրանց ապրանքը խանութների աշխատողներին, տվյալ վճարները գնումա սուպերմարկետի տերերի գրպանը: Տուժումա աշխատողը, քանի որ եթե էդ թրեյնինգի օրը դու հիվանդ էլ լինես, քո ազատ օրն էլ լինի...եթե քեզ որոշել են ուղարկել նման թրեյնինգի, անպայման պետքա գնաս: Քեզ տնից կհանեն, կասեն՝ դու էսօր թրեյնինգի ես...իրանք են որոշում քո գրաֆիկը...իրանք են որոշում՝ դու տաննես, հանգստանում ես, թե դու պետքա գնաս էդ թրեյնինգին պարտադիր. չեն նայում, որ քո ազատ օրնա, դա քո իրավունքնա...», - լոկալ ցանցի աշխատակից:

Կոնֆլիկտների կարգավորման նպատակով ցանցերում իրականացվում են «ժողովներ» հաճախ կիրառվում է պատժի մեխանիզմը՝ պահումների տեսքով:

Հարցազրույցների ժամանակ հարցվողներից մեկը պատմել է, որ իրենց ցանցում աշխատակից է հեռացվել միայն նրա համար, որ բարձր է խոսել, կամ այլ ցանցում հեռացվել կամ տուգանվել են ֆիզիկապես մոտ գտնվող աշխատակցի հետ զրուցելու համար: Բոլոր դեպքերում գործ ունենք վարքականոնների պահպանման համար սանկցիաների կիրառման հետ:

Հաճախորդների սպասարկման հարցում «հաճախորդը միշտ ճիշտ է» կանոնը գործում է բոլոր դիտարկված ցանցերում՝ այս կամ այն դրսևորմամբ, սակայն եթե ֆրենշիզներում կանոնը գործում է հազուստները իրար խառնելու հարցում, ապա լոկալ ցանցերում դա վերաճում է աշխատակցին անձնական վիրավորանքներ հասցնելու անպատժելի ազատության:

Բացի այդ, որոշ ցանցերում աշխատակիցներին պարտադրում են սահմանված արտահայտություններով շփվել հաճախորդների հետ, ինչը կարող է բարոյահոգեբանական տեսանկյունից հակասական լինել կոնկրետ իրավիճակներում:




«...ինչու, որովհետև երբեմն տղաներ են մտնում ու դեպք չի եղել որ իրենք էդ արտահայտությունը նորմալ ընդունեն.«սիրով կսպասենք» արտահայտությունը շատ ծանր ենք մենք տանում, բայց ստիպված ասում ենք, որովհետև մեզ նույնիսկ կարող են հեռացնել աշխատանքից, եթե ստուգողներ գան իբր իրենք գաղտնի հաճախորդ են, եթե ես դա չասեմ հաստատ կհեռնացնեն...շատ են եղել դեպքեր, երբ գանձապահ են հեռացրել աշխատանքից գուտ էդ արտահայտությունը չասելու համար», - լոկալ ցանցի աշխատակից:

Լոկալ ցանցերի աշխատակիցները պատմել են նաև նախատեսված հազուստի մասին, երբ մի դեպքում այն եղել է «Բավականին» թափանցիկ, իսկ շալվարի տակից արգելված է եղել ներքնազգեստի կրումը՝ «պատշաճ» տեսք ապահովելու նպատակով:

Աշխատանքի իրականացում.հաղորդակցություն

Աշխատավայրում խնդիրների կարգավորման համատեքստում, մասնավորապես՝ լոկալ ցանցերում դիտակվում է հաղորդակցության երկու մոդել.

1) երբ աշխատակիցը դժգոհությունը հայտնում է միջին օդակի աշխատակիցների մոտ, և խնդիրը չի լուծվում,

 2) աշխատակիցը ուղղակի հնարավորության դեպքում մոտենում է վաճառակետի սեփականատիրոջը / տնօրենին, և խնդիրը լուծվում է կարճ ժամանակում:

«Բայց ես առաջին գանձապահն էի, որ ռիսկ եմ արել մոտենալ ու ասել», - լոկալ ցանցի աշխատակից:

Արտաքին վերահսկողություն

Դիտարկված և ոչ մի ցանցի աշխատակից չկարողացավ հիշել արտաքին վերահսկողության որևէ դեպք իրենց աշխատավայրում, ոմանք առհասարակ պատկերացում չունեն, թե ում կարող են դիմել, որոշ դեպքերում աշխատակիցները մտածում են, որ խնդիր ունենալու դեպքում կդիմեն մարդու իրավունքների պաշտպանին:

«Մարդու իրավունքների պաշտպան, դեռ ոչ մեկ չի դիմել բայց եթե ինձ աշխատանքից հեռացնեն ես կգնամ կբողոքեմ: Հենց գործատուին մենք պետք է բողոքենք, բայց ինքը բանի տեղ չի դնում իր աշխատողներին», - լոկալ ցանցի աշխատակից:

Ի՞նչ ենք հասկացել և ի՞նչ ենք առաջարկում

Ստորև ներկայացված են հետազոտության արդյունքների վրա հիմնված եզրակացությունները և դրանցից բխող առաջարկություններ:

Եզրակացություն 1: Վաճառքի ցանցերում աշխատակիցների աշխատանքի ընդունումը իրենից ներկայացնում է անվերահսկելի իրավիճակ՝ թե՛ հարկային դաշտում նրանց ներկայացնելու, թե՛ հետագայում աշխատանքային իրավունքների ապահովման և / կամ չխախտելու տեսանկյունից, ինչի արդյունքում շուկայում առկա են չգրանցված աշխատակիցներ, իսկ առկաներից շատերը գրկված են ամենօրյա, ամենամսյա, ամենամյա վճարովի հանգստի իրավունքից:

Առաջարկություն 1: Թեպետ խնդիրը կրում է սոցիետալ բնույթ, այնուամենայնիվ, քանի որ հող է հանդիսանում նաև աշխատակիցների իրավունքների ոտնահարման համար, անհրաժեշտ է դիտարկել աշխատակիցների գրանցման տեսանկյունից գործատուներին օրենքի դաշտ բերելու ավելի «խելացի» ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ, ինչպես նաև իրականացնել գործատուների և աշխատակիցների՝ աշխատանքային իրավունքների և դրանց՝ տնտեսությանը բերող օգուտների և խախտման դեպքում հասցրած վնասների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացման համակարգված միջոցառումների շարք:

Եզրակացություն 2: Ֆրենշիզ և լոկալ ցանցերի՝ աշխատանքի ընդունման ընթացակարգերի մասին հարցվողների պատմածների հիման վրա կարելի է եզրակացնել, որ լոկալների դեպքում աշխատակիցների իրավունքների ոտնահարման հիմքում ընկած են նաև մշակութային խնդիրներ:

Առաջարկություն 2: Անհրաժեշտ է համակարգված գործողությունների միջոցով խրախուսել ներկազմակերպական մշակույթի լավագույն փորձի տարածմանը, ինչպես օրինակ լոկալների և ֆրենշիզների կառավարող օղակների համատեղ աշխատաժողովներ, փորձի փոխանակում:

Եզրակացություն 3: Աշխատանքային չվճարվող փորձաշրջանի գաղափարը իրենով հանդիսանում է գայթակղություն գործատուի համար՝ ունենալու ավելի երկար ժամանակով չվարձատրվող աշխատույժ:

Առաջարկություն 3: Անհրաժեշտ է կամավորի և փորձնակի աշխատանքի վերաբերյալ իրավական կարգավորումները ադապտացնել ըստ աշխատանքի տեսակի և / կամ ոլորտի, մյուս կողմից ապահովել դրանց պահպանման ինստիտուցիոնալ մեխանիզմներ:

Եզրակացություն 4: Ցանցերի սպասարկող անձնակազմի շրջանում գրեթե բոլոր դեպքերում աշխատակիցները չեն մտապահել՝ արդյոք իրենք ունեն աշխատանքային պայմանագիր գործատուի հետ, թե ոչ: Որոշ դեպքերում հիշում են անորոշ փաստաթղթի ստորագրություն, որոշ դեպքերում հասկացել են, որ ունեն՝ բանկերում

գործարքների ժամանակ աշխատանքային տվալների մուտքագրման միջոցով, սակայն գրեթե ոչ ոք չի հիշում, որ ստորագրած փաստաթուղթը ընթերցած լինի: Ֆրենշիզի աշխատակիցները թեպետ ավելի իրազեկված են աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ, սակայն իրենք նույնպես հակված չեն ծանոթանալու պայմանագրի բովանդակությանը: Լոկալ ցանցերում խնդիրը շատ սուր է արտահայտվում. դիտարկված բոլոր դեպքերում աշխատակիցները կամ չեն հիշում՝ ստորագրել են թե ոչ որևէ տեղ, կամ ստորագրելով չեն կարդացել ինչի ներքո են ստորագրում, և հարցվողներից ոչ ոք չունի աշխատանքային պայմանագրի իր օրինակը: Բացի այդ, վստահություն չի ներշնչում նաև այն փաստը, որ բոլոր դիտարկված դեպքերում չի եղել գոնե մեկ դեպք, երբ աշխատանքի մեկ տարին լրանալուց հետո աշխատակցի հետ կնքվի նոր պայմանագիր կամ պայմանագրի երկարաձգման մասին համաձայնագիր:

Առաջարկություն 4: Մի կողմից զարգացնելով գործատուների մոտ մարդկային ռեսուրսների կառավարման մշակույթը, մյուս կողմից, համակցված արդյունքի հասնելու նպատակով անհրաժեշտ է նաև իրականացնել սպասարկող աշխատակիցների կամ առհասարակ բնակչության շրջանում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության բարձրացում: Այս գործընթացները առավել օպտիմալ կկազմակերպվեն, եթե տեղի ունենա պետական – մասնավոր – ՀԿ սեկտորների գործուն համագործակցություն:

Եզրակացություն 5: Եթե լոկալ ցանցերում վճարովի արձակուրդի գաղափարը իսպառ բացակայում է, ապա ֆրենշիզների դեպքում այն կարող է մասնակի խախտման դրսևորումներ ունենալ, օրինակ ոչ թե 20-24 աշխատանքային օր, այլ 5-7 վճարովի արձակուրդի օր տրամադրվել աշխատակցին:

Առաջարկություն 5: Իրազեկման միջոցառումներում անհրաժեշտ է շեշտադրել վճարովի արձակուրդի իրավունքի հիմքերը՝ կենսաբանական, առողջապահական, տնտեսական, ցույց տալով դրա դրական ազդեցությունը հասարակության ու տնտեսության ճիշտ գործառնության տեսանկյունից, և բացասական հետևանքները՝ աշխատակցին հանգստի հնարավորությունից զրկելու պարագայում:

Եզրակացություն 6: Դիտարկված բոլոր դեպքերում մայրական խնամքի արձակուրդը տարածված երևույթ է. անհրաժեշտ է դա դիտարկել՝ որպես աշխատակցի իրավունքների իրացման հաջողված փորձ, մյուս կողմից՝ աշխատակիցների շրջանում կոնկրետ իրավունքի իրացման վերաբերյալ իրազեկվածություն:

Առաջարկություն 6: Հաջողված փորձի ուսումնասիրությունը կարող է հուշել այլ աշխատանքային իրավունքների իրացման հարցում հաջողության հասնելու վերաբերյալ:

Եզրակացություն 7: Հաշվի առնելով մի կողմից անվտանգ պայմանների աշխատանքի մասին պետական դիրքորոշումը³, մյուս կողմից հետազոտական արդյունքները, կարող ենք եզրակացնել, որ ավելի քան 8-ժամյա, իսկ երբեմն 12-13-ժամյա աշխատանքային գրաֆիկի դեպքում առանց նստելու աշխատանքը՝ մինչև 20 րոպե տևողությամբ չկանոնակարգված մեկանգամյա ընդմիջումով, հանդիսանում է ինքնին աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների իրավունքի խախտում:

Առաջարկություն 7: Քանի որ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործառնությունները օրենքով սահմանափակված են, այն է՝ տեսչական մարմինը իրավասություն ունի վարչական վարույթներ հարուցելու և վարչական վարույթի արդյունքում վարչական ակտի ընդունման, սակայն չունի օրենքով սահմանված՝ ստուգում իրականացնելու լիազորություններ, մինչև խնդրի պետական քաղաքականության մակարդակում կարգավորման հասնելը, անհրաժեշտ է ակտիվացնել հասարակական սեկտորը՝ ներգրավելով անկախ շահագրգիռ կողմերին աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների իրավունքի իրացման մոնիթորինգի և գնահատման գործընթացներում:

Եզրակացություն 8: Որոշ դեպքերում դիտարկողները մտահոգություն են հայտնել, որ ապրանքը տոպրակների մեջ տեղադրող կամ բանվոր աշխատակիցները անչափահաս են:

Առաջարկություն 8: Անհրաժեշտ է բոլոր վաճառակետերում իրականացնել աշխատակիցների ժողովրդագրական բնութագրերի պատահական ստուգումներ՝ դիտարկելով նաև աշխատանքային պայմանագրերի և անչափահաս աշխատակիցների դեպքում խնամակալների գրավոր թույլտվության առկայությունը:

Եզրակացություն 9: Հետազոտության արդյունքները պարզել են, որ բացի աշխատանքային իրավունքների խախտումից, աշխատակիցները գործատուների կողմից ենթարկվում են նաև հարստահարման: Այն դեպքում, երբ վաճառասրահներում աշխատում են սոցիալապես անապահով խավի ներկայացուցիչները, ովքեր կարիք ունեն աշխատելու՝ առանց մասնագիտական կամ հատուկ հմտությունների պահանջի, այս մարդիկ դառնում են խոցելի՝ անբարեխիղճ գործատուների կողմից և ենթարկվում են հարստահարման:

³ 10-12 ժամ ռեժիմով կատարվող աշխատանքը որակվում է որպես աշխատանքի վնասակար պայմաններում կատարվող աշխատանք: Աշխատանքի վնասակար պայմաններում կատարվող աշխատանք է համարվում նաև առանց կանոնակարգված ընդմիջումների, հերթափոխի ժամանակի մինչև 50%-ը կանգնած դիրքում կատարվող աշխատանքը:

ՀՀ առողջապահության նախարարի 2005 թվականի օգոստոսի 15-ի N 756-Ն հրաման [ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի արձագանքը «Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության մոնիթորինգ» ծրագրին](#), <https://protected-employee.am>, կիրակի, մայիսի 5, 2019

Առաջարկություն 9: Անհրաժեշտ է զարկ տալ սպասարկող հաստիքների աշխատակիցների համար իրավունքների ճանաչման և պաշտպանության գործուն մեխանիզմների գործակմանը, ինչպես օրինակ արհմիությունների ակտիվացման խրախուսման միացյալ ծրագրեր, ոլորտի մոնիթորինգի և գնահատման պարբերական գործողություններ՝ ներգրավելով հնարավորինս շատ շահագրգիռ կողմերի:

Եզրակացություն 10: Վաճառքի ցանցերում հաստիքից անկախ շահագործումները ունենում են գենդերային ասպեկտներ. եթե կանանց դեպքում դա կարող է լինել թափանցող հագուստը, տղամարդկանց դեպքում դա ֆիզիկական ծանր աշխատանքի չարաշահումն է:

Առաջարկություն 10: Այս դեպքում չկա շահող կամ պարտվող սեռ, այլ կան չարաշահումների գենդերային առանձնահատկություններ, որոնք անհրաժեշտ է ուսումնասիրել և հաշվի առնել թե՛ գործատուների զարգացման, թե՛ աշխատակիցների իրազեկման միջոցառումներում:

Եզրակացություն 11: Բացի բուն աշխատանքային վատ պայմաններից, մասնավորապես լոկալ ցանցերի դեպքում աշխատակիցները ստիպված են աշխատել սանիտարահիգիենիկ անբարվոք պայմաններում, երբ հարց է առաջանում՝ ինչպես են սանիտարական մաքրության պատասխանատու պետական մարմինները թույլ տալիս, որպեսզի, կառույցը գործառնի:

Առաջարկություն 11: Անհրաժեշտ է ուսումնասիրել սանիտարական վիճակի դիտարկման համար պատասխանատու պետական օղակների աշխատանքը՝ հավաստիանալու համար, որ տվյալ ոլորտում առկա չեն թերացումներ: Մյուս քայլով անհրաժեշտ է անկախ դիտորդական խմբեր ուղարկել վաճառակետերի բոլոր պայմանների հանպատրաստի ուսումնասիրության նպատակով:

Վերոնշյալ եզրակացությունները և առաջարկությունները հուշում են, որ խնդիրը կրում է տարածված բնույթ երկրում, ածանցյալ է հանդիսանում ավելի լայն խնդիրների, ունի հարակից ոլորտներ, ու պահանջում է բոլոր շահագրգիռ կողմերի իրազեկում, համագործակցություն, մասնակցություն:

Այս համատեքստում մեծ դեր ունեն մասնագիտացված հետազոտությունները, որոնք խնդրի հաղթահարման յուրաքանչյուր քայլին թույլ կտան խորապես ուսումնասիրել խնդիրներն ու ապահովել դրանց լուծման մասնակցային գործընթացներ, և հետազոտությունները առավել օգտակար կլինեն շահագրգիռ բոլոր կողմերի իրազեկված փոխհամագործակցության պայմաններում:

Այս դեպքում կարող ենք հույս ունենալ, որ ակնկալվող փոփոխությունները լինելու են հենց դրական:

Հիմնախնդրի իրավական հիմքերի վերլուծություն

ՀՀ Սահմանադրության 57-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն «Յուրաքանչյուր ոք ունի **աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունք**», իսկ միջազգային իրավական փաստաթղթերի համաձայն՝ Յուրաքանչյուր ոք ունի **աշխատանքի իրավունք**:

Աշխատելու իրավունքը հիմք է հանդիսանում մարդու իրավունքների եւ կյանքի արժանապատվության իրագործման համար: Այն ներառում է ազատորեն ընտրված աշխատանքի ապրուստով ապրելու հնարավորություն: Այս իրավունքի իրականացման հարցում պետությունը պարտավոր է ապահովել տեխնիկական եւ մասնագիտական հասանելիության առկայություն եւ համապատասխան միջոցներ ձեռնարկել, աշխատատեղերի ստեղծման համար նպաստավոր պայմաններ ստեղծելու համար: Պետությունը պետք է ապահովի ոչ խտրական վերաբերմունք բոլոր ասպեկտների առումով: Խոշտանգումներն արգելվում են միջազգային իրավունքի համաձայն:

Հատկանշական է, որ ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է աշխատանքի ազատ ընտրության իրավունքը, այսինքն, ի տարբերություն մյուս իրավունքների, աշխատանքի պարագայում շեշտադրումը դրա ազատ ընտրության իրավունքն է: Այդ կերպ պետությունը հիմնավորում է, որ իր սահմանադրական պարտականությունն է ոչ թե աշխատանքի իրավունքի իրացման ապահովումը, այլ տարբեր աշխատանքների միջև ընտրության ազատության ապահովումը: Գործազրկության բարձր մակարդակի պայմաններում սովորաբար մարդը ստիպված է լինում ընտրություն կատարել որակավորում չպահանջող աշխատանքների միջև: Գործազուրկների քանակական մեծությունը թույլ է տալիս գործատուներին անկաշկանդ շահագործել աշխատողներին, և ինչպես պարզ դարձավ հետազոտության արդյունքներից, աշխատողները հաճախ ստիպված են լինում գիտակցաբար հարմարվել իրենց խախտված իրավունքների հետ:

Հետազոտությունը պարզեց, որ առևտրի սպասարկման ոլորտում բազմաթիվ են աշխատանքային իրավախախտումներն ու թեպետ աշխատողների մեծ մասը գիտակցում են իրենց իրավունքների խախտված լինելը, սակայն, ինչպես իրենք են նշում, անզոր են դրանք վերացնելու գործում և շատ դեպքերում խուսափում են բարձրաձայնել դրանց մասին: Մեծ հաշվով դրան նպաստում է նաև երկրում գործազրկության բարձր մակարդակը և աշխատանք փնտրողների մեծ թիվը (2019թ. հունվարի 1-ի դրությամբ՝ ԱՍՀՆ Զբաղվածության պետական գործակալության տարածքային կենտրոններում հաշվառված **աշխատանք փնտրող անձանց** թվաքանակը կազմել է **81914 մարդ** - «Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-տնտեսական վիճակը 2019 թվականի հունվարին» <https://www.armstat.am/am/?nid=82&id=2136>:

Ինչ վերաբերում է դատական կարգով խախտված իրավունքների վերականգնմանը, ապա հայտնի է, որ դատական համակարգի գերծանրաբեռնված լինելու պատճառաբանությամբ նման դատական գործերը կարող են տևել երկար ժամանակ, ծախսատար են, հատկապես այս ոլորտի աշխատողների համար, անմատչելի, հաճախ նաև անիմաստ: Ինչը ևս պատճառ է աշխատողների կողմից դատական ճանապարհով աշխատանքային խախտված իրավունքների վերականգնման փորձերից խուսափելու համար: Կարևոր է նաև դատական համակարգի նկատմամբ հասարակության վստահության պակասը:

Վաճառքի ցանցերի աշխատակիցների հետ հարցազրույցներից պարզ է դարձել, որ, մասնավորապես լոկալ ցանցերում, առկա է կադրերի հոսունության բարձր մակարդակ, ինչի արդյունքում առանց մասնագիտական հմտությունները հաշվի առնելու, աշխատակիցներ են ընդունվում աշխատանքի:

Աշխատանքային իրավունքների խախտման հիմնական դրսևորումները

Հետազոտության արդյունքերով պարզ դարձան աշխատանքային իրավախախտումների մի շարք դրսևորումներ, ինչպիսիք են՝

1) Աշխատանքային պայմանագրի բացակայությունը, ինչը բացի սովորաբար տնտեսություն ձևավորելուց անմիջականորեն խարխլում է երիտասարդ աշխատողի ապագայում ստանալիք կենսաթոշակի իրավունքը, քանի որ տվյալ դեպքում աշխատողի կողմից չի վճարվում կենսաթոշակային հիմնադրամում կուտակվելիք վաղվա կենսաթոշակի գումարը:

Առանց գրավոր աշխատանքային պայմանագրի աշխատանքը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի համաձայն համարվում է անօրինական: Անօրինական աշխատանք կատարելու թույլտվություն տված և (կամ) աշխատանքի հարկադրող գործատուները կամ նրանց ներկայացուցիչները պատասխանատվություն են կրում Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Սակայն մինչ պատասխանատվության ենթարկելը, հարկ է որ բացահայտվեն անօրինական աշխատանքի դեպքերը, ինչը չափազանց դժվար է, քանի որ աշխատողներն իրենք խուսափում են դրա մասին պատկան մարմիններին հայտնելուց:

2) Թեպետ հարցվողները չեն հիշել աշխատանքային պայմանագրի վերականգնման կամ երկարաձգման դեպքեր, (գուցե այն պատճառով, որ աշխատանքային պայմանագրի կնքման դեպքերն էլ հազվադեպ էին հիշում) սակայն պրակտիկայում համատարած բնույթ են կրում աշխատանքային պայմանագրի առկայության դեպքում դրա որոշակի ժամկետով կնքումը, այն դեպքում, երբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում հստակ սահմանված է, որ «...Որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր է կնքվում, եթե աշխատանքային հարաբերությունները չեն կարող որոշվել անորոշ ժամկետով՝ հաշվի առնելով կատարվելիք աշխատանքի բնույթը կամ կատարման պայմանները»: Գործատուների մի ստվար հատված համոզված է, որ որոշակի ժամկետով

աշխատանքային պայմանագրի կնքումը հետագայում կօգնի հեշտությամբ ազատվել «անցանկալի» աշխատողից: Մինչդեռ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը նախատեսում է բազմաթիվ հիմքեր թե՛ անորոշ և թե՛ որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի լուծման համար:

3) Փորձաշրջանի ժամկետում աշխատանքային իրավահարաբերությունների անօրինական լինելը, քանի որ որպես կանոն ոլորտում փորձաշրջանի ընթացքում գործատուները բացառապես խուսափում են աշխատանքային պայմանագիր կնքել փորձնակի կամ սովորողի հետ, մինչդեռ, վերջիններս այդ ընթացքում լրիվությամբ իրականացնում են աշխատանքային պարտականություններ: Այս դեպքում ևս գործունենք անօրինական աշխատանքի հետ իր բոլոր հետևանքներով:

4) Հանգստի իրավունքի, աշխատանքային օրվա ընթացքում ընդմիջումների բացակայությունը կամ դրանց շատ կարճ լինելը ևս համատարած բնույթ են կրում: Այսպիսի իրավախախտումներն այնքան տարածված են, որ աշխատողներն իրենք արդեն երբեմն իրենց նախաձեռնությամբ գործատուին խնդրում են անհրաժեշտության դեպքում տրամադրել չվճարվող հանգստյան օրեր, պարզապես ուժասպառ չլինելու համար:

5) Առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների բացակայությունը: Սպասարկման ոլորտում գործող գործատուները կարծես թե այնքան են տարվել հաճախորդներին ավելի գրավիչ լինելու մոլուցքով և մրցավազքով, որ աշխատողներին ներկայացվում են այնպիսի պահանջներ, որոնք հակասում են միջազգային և ներպետական իրավական ակտերով ամրագրված աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների վերաբերյալ դրույթներին: Աշխատողները հետագայում ունենում են հիվանդություններ, որոնք ամբողջ օրվա ընթացքում նստած կամ կանգնած մնալու հետևանք են: Հատկապես համատարած են ողջ աշխատաժամանակի ընթացքում, որը տվյալ ոլորտի աշխատողների մոտ հաճախ հասնում է 12 ժամի, աշխատողների պարտադիր կարգով, առանց բացառությունների, ոտքի վրա մնալու հարկադրանքը, ինչը ՀՀ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինի կողմից որակվում է որպես աշխատանքի վնասակար պայմաններում կատարվող աշխատանք: «Աշխատանքի վնասակար պայմաններում կատարվող աշխատանք է համարվում նաև առանց կանոնակարգված ընդմիջումների, հերթափոխի ժամանակի մինչև 50%-ը կանգնած դիրքում կատարվող աշխատանքը»:

6) Հարցվողների մի մասը նշել է, որ աշխատավայրում բացակայում են նույնիսկ սանիտարահիգիենիկ պայմանները: Իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը նախատեսում է անհրաժեշտության դեպքում նույնիսկ սանիտարահիգիենիկ սենյակների առկայության պարտադիրությունը: (ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 251)

7) Տարածված են նաև աշխատաժամանակի ռեժիմի վերաբերյալ խախտումները և արտաժամյա կամ գիշեր ժամանակ կատարված աշխատանքի չվճարումը:

8) Իրավախախտումների ցանկում չեն բացառվում նաև երեխայի աշխատանքի դեպքեր, երբ հնարավոր է, որ բացակայում է ծնողի կամ խնամակալի կամ հոգաբարձուի գրավոր համաձայնությունը:

9) Քիչ չեն նաև չհիմնավորված և ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված դրույթներին հակասող կարգապահական տույժերի կիրառումը, որոնք հիմնականում արտահայտվում են աշխատավարձից պահումներ կատարելու միջոցով:

10) Հետազոտության ենթարկված ոլորտում գործատուներն արհեստականորեն ստեղծել են պայմաններ, երբ աշխատողները հարկադրված առևտուր են կատարել իրենց իսկ աշխատանքի վայր համարվող խանութից: Գործատուները, փաստորեն, ամբողջովին անվերահսկելի են և ազատորեն չարաշահում են գործատուի՝ իրենց առավելությունը աշխատողի նկատմամբ, չնայած թե՛ ներպետական և թե՛ միջազգային օրենսդրությունը սահմանում են աշխատանքային իրավահարաբերություններում գործատուի և աշխատողի իրավահավասարությունը:

Այս բոլորից զատ աշխատողները նաև ենթարկվում են հոգեբանական ճնշման: Հատկապես սոցիալապես անապահով ու նաև առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտք գործած անձինք չափազանց խոցելի են այս իմաստով և մշտապես աշխատում են աշխատանքը կորցնելու ու նոր աշխատանք չգտնելու վախի մթնոլորտում:

Աշխատանքային օրենսդրության կարգավորումները և ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորությունները աշխատանքի ոլորտում

ՀՀ-ում աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորվում են ՀՀ Սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, կառավարության համապատասխան որոշումներով և այլ տեղական ու միջազգային իրավական փաստաթղթերով:

Հայաստանի Հանրապետությունը 2004 թվականին վավերացրել է Վերանայված եվրոպական սոցիալական Խարտիան, որի բազմաթիվ դրույթներ վերաբերում են աշխատանքային և դրա հետ կապված իրավահարաբերություններին:

2005 թվականին Հայաստանի Հանրապետությունը դարձել է Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպության (ԱՄԿ) անդամ և վավերացրել է ԱՄԿ կոնվենցիաների մի մասը (թվով 29), այդ թվում՝ ԱՄԿ 8 հիմնարար կոնվենցիաները:

2017 թվականին Հայաստանը ստորագրել է Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության ՀՀ-ԵՄ համաձայնագիրը, որով և պարտավորվել է սահմանված ժամկետներում ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը համապատասխանեցնել

Համաձայնագրի 7-րդ Հավելվածով ամրագրված ԵՄ իրավական ակտերին ու միջազգային փաստաթղթերին:

Ընդունման ժամանակահատվածից մինչ օրս ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը ենթարկվել է մեծածավալ փոփոխությունների՝ վերը նշված փաստաթղթերին համապատասխանեցվելու նպատակով, ինչպես նաև հաշվի են առնվել իրավակիրառ պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրները և դրանց լուծման եղանակները:

Չնայած մեծաթիվ փոփոխություններին՝ այսօր էլ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում դեռևս գոյություն ունեն թյուր կամ ի սպառ բացակայող դրույթներ, որոնցից օգտվում են գործատուները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածը սահմանում է սկզբունքներ, որոնց հիման վրա պետք է կառուցվեն աշխատանքային իրավահարաբերությունները: Մասնավորապես.

1) աշխատանքի ազատությունը, ներառյալ՝ աշխատանքի իրավունքը (որը յուրաքանչյուրն ազատորեն ընտրում է կամ որին ազատորեն համաձայնում է), աշխատանքային ունակությունները տնօրինելու, մասնագիտության և գործունեության տեսակի ընտրության իրավունքը,

2) ցանկացած ձևի (բնույթի) հարկադիր աշխատանքի և աշխատողների նկատմամբ բռնությունների արգելումը,

3) աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը՝ անկախ նրանց սեռից, ռասայից, ազգությունից, լեզվից, ծագումից, քաղաքացիությունից, սոցիալական դրությունից, դավանանքից, ամուսնական վիճակից և ընտանեկան դրությունից, տարիքից, համոզմունքներից կամ տեսակետներից, կուսակցություններին, արհեստակցական միություններին կամ հասարակական կազմակերպություններին անդամակցելուց, աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ չկապված այլ հանգամանքներից,

4) յուրաքանչյուր աշխատողի համար աշխատանքի արդարացի պայմանների իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ անվտանգության ապահովման և հիգիենայի պահանջները բավարարող պայմանները, հանգստի իրավունքը),

5) աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը,

6) յուրաքանչյուր աշխատողի՝ ժամանակին և ամբողջությամբ աշխատանքի արդարացի վարձատրության իրավունքի ապահովումը՝ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից ոչ ցածր,

7) գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության համար ազատորեն միավորվելու իրավունքի ապահովումը (ներառյալ՝ արհեստակցական և գործատուների միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը),

8) աշխատանքային հարաբերությունների կայունությունը,

9) կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը,

10) կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտականությունների:

Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները՝ դիտարկվող ոլորտում իրավախախտումները բխում են հենց վերը թվարկված սկզբունքների ոտնահարման արդյունքում, գուցե հենց այն պատճառով, որ օրենսգրքում կան մի շարք բացթողումներ, որոնց առկայության պարագայում ևս հնարավոր են դառնում գործատուների կողմից չարաշահումները:

Մասնավորապես, օրենսգրքով նախատեսված չեն խտրականության, հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք հասկացությունները: Իրավակիրառ պրակտիկայում այս հասկացությունների սահմանումները աշխատողների իրավունքների իրականացման գործընթացի ճանապարհին ունեն առանցքային նշանակություն, որոնց հիմնական պահանջներն ամրագրված են ՀՀ Սահմանադրությամբ, ինչպես նաև ԱՄԿ համապատասխան կոնվենցիաներով, որոնք վավերացվել են Հայաստանի Հանրապետության կողմից:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում բացակայում են նաև նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմները, ինչի արդյունքում գործատուներն ազատորեն բոլոր աշխատողներին վճարում են միևնույն նվազագույն աշխատավարձը, առանց տարբերակելու աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնը կամ իրականացրած գործառնությունն ու կրած պատասխանատվությունը: Ի դեպ, ՀՀ-ը վավերացրել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» թիվ 131 կոնվենցիան, որով և պարտավորություն է ստանձնել ունենալ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմներ: Վերանայված եվրոպական սոցիալական Խարտիան պահանջում է, որ նվազագույն աշխատավարձը պետք է ցածր չլինի կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի արժեքից, ինչի ձևավորումը ևս առկա չէ ՀՀ-ում, իսկ «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի եվ կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքը (ընդունվել է 2004թ. մարտի 16-ին) չի գործում դրա ընդունման պահից:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքը նախատեսում է հանգստի իրավունքը, սահմանում է հանգստի ժամանակն ու դրա տեսակները: Թվում է, թե օրենսգրքով սահմանված են

այն բոլոր դրույթները կապված հանգստի իրավունքի հետ, որոնք լիովին համապատասխանում են Վերանայված Եվրոպական սոցիալական Խարտիայի և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Վճարովի արձակուրդների մասին» թիվ 132 կոնվենցիայի պահանջներին: Սակայն, ինչպես պարզեց հետազոտությունը, դիտարկվող ոլորտում անընդհատ են հանգստի իրավունքի խախտման դեպքերը: Թերևս դրա պատճառն այն է, որ ՀՀ-ում այսօր չի գործում ԱՄԿ թիվ 132 կոնվենցիայի 14-րդ հոդվածը, որի համաձայն՝ «Վճարովի արձակուրդներին վերաբերող կանոնակարգերի և դրույթների պատշաճ կիրառումը և իրագործումն ապահովելու նպատակով ձեռնարկվում են Կոնվենցիայի դրույթների իրագործման մեթոդներին համապատասխանող արդյունավետ միջոցառումներ, ինչպիսիք են **համապատասխան տեսչությունը կամ այլ միջոցները**» :

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է արտաժամյա աշխատանքը թույլատրելու բացառիկ դեպքերը, որոնք ըստ ՀՀ ԱՕ 145 հոդվածի կարող են կիրառվել միայն գործատուի նախաձեռնությամբ: Նշված հոդվածում բացակայում է աշխատողի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի կազմակերպումը: Գործատուն պարզապես ողջամիտ ժամկետում պետք է **տեղեկացնի** աշխատողին դրա մասին: Հոդվածի նման ձևակերպումը հնարավորություն է տալիս անբարեխիղճ գործատուներին մշտապես արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել աշխատողներին հիմնականում նույնիսկ առանց դրա համար օրենսդրությամբ սահմանված հավելավճարի, ինչպես և ցույց տվեց հետազոտությունը:

Հատկանշական է, որ մինչև 2010 թվականի օգոստոս ամիսը, օրենսգիրքն արտաժամյա աշխատանքի թույլատրության բացառիկ դեպքերը թույլատրում էր աշխատողի համաձայնությամբ միայն:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանված են աշխատավարձից պահումներ կատարելու հիմքերը և դրանց սահմանափակումները: ՀՀ կողմից վավերացված Աշխատավարձի պաշտպանության մասին ԱՄԿ թիվ 95 կոնվենցիան սահմանում է, որ «Գործատուներին արգելվում է որևէ ձևով սահմանափակել աշխատողների՝ աշխատավարձի տնօրինման ազատությունը»:

«Եթե ձեռնարկություններում գոյություն ունեն աշխատողների համար վաճառքի ենթակա անհրաժեշտ ապրանքների խանութներ, կամ մատուցվում են ձեռնարկության հետ կապված ծառայություններ, տվյալ ձեռնարկության աշխատողները հարկադրված չեն օգտվելու նման խանութներից կամ ծառայություններից»:

Ինչ վերաբերում է միջազգային օրենսդրությամբ ՀՀ ստանձնած պարտավորություններին աշխատողների առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ապահովելու խնդրում, ապա պետք է նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում մի ամբողջ գլուխ (Գլուխ 23) է հատկացվել աշխատողների առողջության

և անվտանգության պայմանների ապահովմանը: Այլ է խնդիրը, որ կազմակերպություններում, հատկապես սպասարկման ոլորտում, որևէ հսկողություն և վերահսկողություն չի իրականացվում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության կատարման նկատմամբ պետական և ոչ պետական հսկողությունը և վերահսկողությունը

Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիան «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին», որից հետո 2004 թվականին ստեղծվել էր Աշխատանքի պետական տեսչությունը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ պետական հսկողությունն ու վերահսկողությունը վերապահվել էր աշխատանքի պետական տեսչությանը:

ՀՀ տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը միացավ Աշխատանքի հակահամաճարակային տեսչությանը և մինչև 2015 թվականի հունվարի 9-ը նոր ստեղծված Առողջապահական պետական տեսչությունը հանդիսանում էր Աշխատանքի պետական տեսչության իրավահաջորդը և ուներ բոլոր լիազորությունները և իրավասությունները, ինչ ուներ Աշխատանքի պետական տեսչությունը: 2015 թվականի հունվարի 9-ից ուժի մեջ մտավ «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ օրենքը և միաժամանակ ուժը կորցրած ճանաչվեց նաև «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» ՀՀ օրենքը: Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու արդյունքում ուժը կորցրած ճանաչվեց աշխատանքային օրենսգրքի 34-րդ հոդվածը, համաձայն որի Աշխատանքի պետական տեսչությունը աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող բոլոր իրավական ակտերի նկատմամբ պետական հսկողություն և վերահսկողություն էր իրականացնում: Փոփոխություններից հետո, արդեն 2015 թվականի հունիսին փոփոխություն կատարվեց նաև Առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության կանոնադրության մեջ, որի արդյունքում տեսչությանը վերապահված վերահսկողական գործառնությունների շրջանակը փոխվեց, եթե մինչ փոփոխությունը, ամբողջական վերահսկողություն էր իրականացնում աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ, փոփոխությունից հետո տեսչությանը վերապահվեց միայն աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության նկատմամբ վերահսկողությունը, դրանից հետո Առողջապահության նախարարության Առողջապահական պետական տեսչությունը լուծարվեց, որից հետո 2017 թվականի ապրիլին ստեղծվեց Առողջապահության նախարարության Առողջապահական տեսչական մարմինը: Մարմինը վերակազմակերպվեց և արդեն դարձավ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին: Գործող կանոնադրությամբ, ըստ էության, աշխատողների

առողջության պահանմանն և անվտանգության նկատմամբ լիազորությունների շրջանակը չփոխվեց , ըստ էության, մնաց նույնը, փոխվեց միայն կարգավիճակը, եթե մինչ Առողջապահության նախարարությանը կից մարմին էր, այդ որոշման համաձայն դարձավ կառավարությանը ենթակա Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին:

Տեսչական մարմնի լիազորությունները, նպատակներն ու խնդիրները այդ որոշմամբ են սահմանված, կոնկրետ նշված է՝ թե՛ ինչ գործառույթներ ունի տեսչական մարմինը՝ աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանման բնագավառում, այդ լիազորությունների շրջանակը վերաբերում է հիմնականում աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովմանը առնչվող իրավական ակտերի կիրարկման նկատմամբ վերահսկողությանը, բացառություն է կազմում միայն մինչև 18 տարեկան աշխատողների, հղի կանանց և երեխա խնամողների աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների շրջանակը, եթե մյուս աշխատողների մասով, բացի այս նշած կատեգորիայից, միայն առողջության պահպանման ու անվտանգության պահպանման նկատմամբ է վերահսկողությունը իրականացվում, ապա այս խմբի մասով, ըստ էության, վերահսկողությունը ներառում է օրենսդրությամբ սահմանված բոլոր երաշխիքները:

Ինչպես և բոլոր տեսչական ստուգումներ իրականացնող մարմինները, բացառությամբ ֆինանսների նախարարության, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը ստուգումներն իրականացնում է ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների համակարգի միջոցով, որը ենթադրում է ոչ միայն ռիսկայնությունը որոշող չափորոշիչների սահմանում, այլև ստուգաթերթերի հաստատում կառավարության կողմից ըստ այդմ ստուգումները պետք է իրականացվեն ռիսկի վրա հիմնված ստուգումների համակարգի միջոցով ու ստուգաթերթերի հիման վրա:

Ներկայումս սակայն տեսչական մարմինը իր նախաձեռնությամբ ստուգումներ իրականացնելու հնարավորություն չունի: Այսինքն՝ իրավական հիմքերը բացակայում են:

Այնուամենայնիվ, որպես վարչական մարմին՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, վարչական վարույթներ հարուցելու իրավասություն ունի: Վարչական վարույթները հարուցվում են դիմում բողոքների հիման վրա: Վարչական վարույթներ կարող են հարուցվել նաև վարչական մարմինների նախաձեռնությամբ, եթե իր գործառույթների շրջանակներին առնչվող խնդիրներ է բարձրացվում, օրինակ լրատվամիջոցներով և եթե դիմում բողոքներ կան: Վարչական վարույթի հարուցման արդյունքում վարչական մարմնի կողմից, եթե խախտում է հայտնաբերվում ընդունվում է վարչական ակտ:

Մասնավորապես, աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման բնագավառում, վարչական վարույթի արդյունքում, եթե հաստատված է համարվում որ կան աշխատողների առողջությանը և անվտանգությանը առնչվող խախտումներ, տեսչական մարմնի կողմից տրվում է կարգադրագիր խախտումները վերացնելու վերաբերյալ: Այդ կարգադրագրով նաև սահմանվում է այն ժամանակը, որի ընթացքում այդ խախտումները պետք է վերացվեն: Եթե խախտումները չեն վերացվում կամ խախտումների վերացման վերաբերյալ տված կարգադրագրի հետ կապված տեղեկատվություն տեսչական մարմնին չի ներկայացվում, տեսչական մարմինը իրավունք ունի վարչական ակտի ապահովումը իրականացնելու նպատակով հարկադրանքի միջոցներ կիրառել, հարկադրանքի միջոցները նույնպես սահմանված են «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով: Որպես հարկադրանքի միջոց կարող է կիրառվել նախազուշացում, ընդ որում տեսչական մարմինը կարող է «նախազուշացում» հարկադրանքի միջոցը կիրառել այնքան ժամանակ, մինչև վարչական ակտն ի կատար ածվի: Վարչական մարմինը կարող է որպես հարկադրանքի միջոց կիրառել տուգանքը, ընդ որում տուգանքի չափերը ևս սահմանված են «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքով: Այսինքն՝ տեսչական մարմինն իր կողմից ընդունված վարչական ակտի կիրարկումն ապահովելու նպատակով օրենքով սահմանված ընթացակարգերի միջոցով կարող է հասնել իր նպատակին: Սակայն ինչպես պարզ է դառնում իրավակիրառ պրակտիկան, քանի դեռ տեսչական մարմինը չունի վերահսկողություն իրականացնելու մեխանիզմներ և իրավասություն, իսկ աշխատողները խուսափում են դիմում-բողոքների միջոցով բարձրաձայնելու իրենց խախտված աշխատանքային իրավունքների մասին, իրավախախտումները շարունակվելու են:

Փաստորեն, շարունակում է առարկայական անհրաժեշտություն մնալ վարչական կարգով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հնարավորության լիարժեք ապահովումը՝ համապատասխան տեսչական մարմնի միջոցով: Այս համատեքստում անհրաժեշտ է՝

1. ամբողջականացնել աշխատանքային օրենսդրության կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողության շրջանակը ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխան,

2. Տեսչական համապատասխան մարմնին ընձեռել ստուգումներ իրականացնելու հնարավորություն՝ ռիսկերի վրա հիմնված ստուգումների համակարգի լիարժեք գործադրմամբ,

3. կանխարգելել և նվազեցնել պետական վերահսկողական գործընթացներում հնարավոր բացասական երևույթները և դրանք ծնող պատճառները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 35-րդ հոդվածի համաձայն «Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները, իսկ աշխատողների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունը՝ գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները):»

Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը):

Արհմիությունների դերը աշխատողների իրավունքների պաշտպանության գործում

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրն ամրագրում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի արհեստակցական միություններ ստեղծելու և իր շահերը պաշտպանելու համար արհեստակցական միություններ ընդունվելու իրավունք:

ՀՀ Սահմանադրության համաձայն «Յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք»

Խորհրդային տարիներին համախմբելով աշխատողներին կուսակցության շուրջ՝ արհմիությունները, փաստորեն, հանդիսանում էին կուսակցության հենարանը:

Խորհրդային Հայաստանի արհմիությունների գործունեությունը, փաստորեն, իրականացվում էր կոմունիստական կուսակցության հավանությամբ և համաձայնությամբ, որն ինքնին կախվածության մեջ էր դնում արհմիություններին: Պետությունը սոցիալական մի ամբողջ փաթեթի իրականացումը հանձնարարել էր արհմիություններին, որը վերջիններս հաջողությամբ էին իրագործում: Այդ է պատճառը, որ այսօր էլ, 2019 թվականին, երբ խոսվում է արհմիությունների մասին, քաղաքացիները հիշում են սովետական «профсоюз»-ներին, նրանց կողմից պետության երաշխավորությամբ քաղաքացիներին տրամադրվող բնակարանները, հանգստի ապահովումը և այլն:

Սոցիալական գործառույթների հետ մեկտեղ՝ արհմիությունները հաջողությամբ կատարում էին իրենց հիմնական գործառույթը՝ աշխատանքի տեսչության միջոցով պետական և հասարակական հսկողություն և վերահսկողություն էին իրականացնում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի պաշտպանության կանոնների պահպանման նկատմամբ, վերահսկում էին բանվորների ու ծառայողների բնակարանային և կենցաղային սպասարկումը:

Համաշխարհային պրակտիկան ցույց է տալիս, որ աշխատանքային իրավունքները, ներառյալ արհմիությունների ստեղծման և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը, դրականորեն են նպաստում երկրի սոցիալական եւ տնտեսական զարգացմանը:

Ներկայումս համընդհանուր գլոբալիզացիայի պայմաններում, երբ փոխվել են աշխարհընկալումներն ու աշխատանքային հարաբերությունները ևս դարձել են շուկայական հարաբերությունների մաս, արհմիությունների դերակատարումը, ինչպես նաև հիմնական գործառույթի իրականացման մեխանիզմները ենթարկվել են արմատական փոփոխությունների:

Մերօրյա արհմիությունների համար շատ ավելի դժվար է ձեռք բերել աշխատողների վստահությունը: «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով, ինչպես նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ արհմիություններն աշխատողների աշխատանքային իրավունքներն ու դրա հետ կապված օրինական շահերը իրականացնելու համար լիազորված են մի շարք իրավունքներով: Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է ոլորտը կարգավորող ԱՄԿ կոնվենցիաները և այլ միջազգային փաստաթղթեր: Չնայած «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում սահմանված են արհմիությունների իրավունքները, սակայն դրանց իրագործման գործիքներն ու մեխանիզմները ամրագրված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում: Արհմիություններն իրենց իրավունքների իրագործման համար ունեն երկու կարևոր գործիքներ՝ կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը և գործադուլի իրավունքը: Եթե կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու մշակույթը և դրա իրավունքի իրացումը քիչ թե շատ արդեն իրագործելի է ՀՀ-ում, ապա գործադուլի իրավունքն իրականացնելը դե ֆակտո անիրատեսական է, որի մասին հիմնավորումը կբերվի ստորև:

Սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի ոլորտում փոխհարաբերությունների համակարգ է, որը կոչված է ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում:

Սոցիալական գործընկերության շրջանակներում բոլոր կողմերը պետք է հանդես գան որպես անկախ կողմեր և նրանցից յուրաքանչյուրը պետք է լուծի իրեն բնորոշ և յուրահատուկ խնդիրներ:

Արհմիությունների համար դրանք աշխատողների իրական եկամուտների աճն են, սոցիալական պաշտպանվածության երաշխիքները, արժանապատիվ աշխատանքի ապահովումը:

Գործատուի համար դրանք կապիտալի արդյունավետ օգտագործման երաշխիքներն են, արտադրողականության աճի միջոցով շահույթի ավելացումը, արտադրվող ապրանքի և մատուցվող ծառայությունների որակի բարձրացումը, ինչպես նաև

կանոնավոր աշխատանքային գործընթացի ապահովումը և որպես արդյունք, տարբեր շուկաներում մրցունակության բարձրացումը:

Պետության համար այդ խնդիրներն են՝ սոցիալական համերաշխությունը, պետական բյուջեի եկամտային մասի աճը, բնապահպանական անվտանգությունը, ազգային տնտեսության մրցունակությունը:»

ՀՀ-ում սոցիալական գործընկերները համագործակցում են կնքված եռակողմ համաձայնագրի շրջանակներում, բացի այդ բոլոր շահագրգիռ կողմերը համատեղ իրականացնում են «արժանապատիվ աշխատանք» ծրագիրը. այլ է խնդիրը, թե որքանով է այդ համագործակցության արդյունավետությունն իր վրա զգում սովորական աշխատողը:

Գործադուլի իրավունք ՀՀ Սահմանադրության 58-րդ հոդվածի համաձայն «Աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք: ...» Գործադուլի կազմակերպման և իրականացման կարգը սահմանվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, որը սահմանում է, որ գործադուլը աշխատողների աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցումն է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման նպատակով: «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ և 22-րդ հոդվածների համաձայն, արհեստակցական միությունն իրավունք ունի միայն աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել գործադուլներ: Անօրինական գործադուլներ կազմակերպելու ու անցկացնելու համար արհեստակցական միությունը կրում է պատասխանատվություն: Վերոնշյալ օրենքներով սահմանված կարգով արհմիությունները կարող են կազմակերպել գործադուլ միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի առկայության դեպքում և միայն դրա լուծման նպատակով: ՀՀ օրենսդրությամբ կարգավորված չեն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճով չպայմանավորված, տնտեսական և սոցիալական շահերի պաշտպանության նպատակով, գործադուլի կազմակերպման հետ կապված հարաբերությունները, թեպետ Սահմանադրության վերոնշյալ հոդվածը վերաբերում է ցանկացած աշխատողի: Ակներև է, որ վերոնշյալ իրավական ակտերի և Սահմանադրության միջև առկա է հակասություն:

Նշված հիմքերից բացի ցանկացած դեպքում արհմիության կողմից կազմակերպվող գործադուլը կհամարվի անօրինական և արհմիությունը կկրի համապատասխան պատասխանատվություն:

Բացի այդ, արհմիությունը կարող է գործադուլ կազմակերպել միայն այն դեպքում, երբ նման որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել կազմակերպությունում գործադուլ հայտարարելիս՝ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի կողմից: Հարկ է նշել, որ նման շեմի սահմանումը պրակտիկայում անիրատեսական է դարձնում գործադուլի

կազմակերպումը, հաշվի առնելով աշխատողների սոցիալական դրությունը, երկրում գործազրկության բարձր մակարդակը, աշխատողների՝ արհմիություններին վստահության պակասը և այլն: Այդ մասին բազմիցս նշել են ինչպես արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ներկայացուցիչները, այնպես էլ միջազգային փորձագետները: Մասնավորապես, Սոցիալական իրավունքի եվրոպական կոմիտեի կողմից մեր երկրին ուղղված 2014 թվականի եզրակացությունում նշված է, որ օրենսգրքով սահմանված այդ շեմը խիստ բարձր է, և առաջարկվում է այդ շեմը իջեցնել՝ սահմանելով աշխատողների ընդհանուր թվի ոչ ավելի, քան հիսուն տոկոսը:

Գործնականում արհեստական դժվարություններ են ստեղծում նաև Օրենսգրքով սահմանված գործադուլի մասին գործատուին ծանուցելու վերաբերյալ ժամկետները:

Փաստորեն, օրենսդիրը մի կողմից սահմանել է գործադուլի միջոցով իրավունքի պաշտպանության թույլտվությունը, մյուս կողմից ստեղծել է արհեստական խոչընդոտներ դրա իրականացման համար:

Արհմիությանը վերապահված այս գործիքը գործնականում հնարավոր չէ կիրառել: Իսկ արհմիությունների նկատմամբ վստահությունը շարունակում է անկում ապրել: Արհմիությունների մեծ մասն այսօր կախված են գործատուից, քանի որ արհեստակցական միությունների ընտրությունները շատ կազմակերպություններում ձևական բնույթ են կրում, և հիմնականում արհմիության ղեկավար կազմում ընտրվում են գործատուի համար «հարմար» աշխատողներ, ովքեր «խնդիրներ չեն ստեղծի» աշխատավայրում: Վերջիններս հիմնականում զբաղվում են հավաքագրված անդամավճարների հաշվին արհմիության անդամներին օգնություններ և նվերներ տրամադրելով, ինչը անհարկի փոշիացնում է արհեստակցական կազմակերպության բյուջեն և օրեցօր հեռացնում է նրան իր հիմնական առաքելությունից: Մինչդեռ արհմիության տրամադրության տակ գտնվող միջոցներն անհրաժեշտ է օգտագործել ինչպես կառույցի բնականոն գործունեության և ընթացիկ ծախսերի ապահովման, այնպես էլ՝ գործադուլների ժամանակահատվածներում աշխատավարձերի մասնակի փոխհատուցման, կոլեկտիվ դատական հայցերի պարագայում՝ դատական ծախսերի իրականացման համար:

Արհեստակցական կազմակերպությունների ղեկավարները մինչ արհմիության նախագահ լինելը նախևառաջ տվյալ գործատուի աշխատողն են: Այսինքն՝ որպես արհմիության նախագահ, նույնիսկ ամենամեծ ցանկության դեպքում, վերջինս չի կարող անկախ լինել և անկողմնակալ ներկայացնել ու պաշտպանել աշխատողների իրավունքներն ու շահերը:

Բացի վերը նշվածից, ներկայիս արհմիությունները չափազանց պասիվ են, արհմիության ղեկավար կազմերում առաջնային անհրաժեշտություն է սերնդափոխության իրականացումը:

Այս համատեքստում պետությունն իր կարևոր դերակատարումն ունի: Այն պետք է ջանքեր գործադրի աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ ոչ պետական հսկողության իրականացման մեխանիզմներն ապահովելու համար՝ սոցիալական գործընկերության շրջանակներում: Արհմիություններն էլ իրենց հերթին պետք է հզորացնեն իրենց ինստիտուցիոնալ կարողությունները, նպաստեն իրական արհմիությունների ստեղծմանն ու կայացմանը:

Ցանցային առևտրի ոլորտում աշխատողների շահագործման և խախտված իրավունքների պաշտպանության դրական օրինակ

Լեհաստանում գործող Մարդու իրավունքների Հելսինկյան գրասենյակը ստացել էր ահազանգեր Լեհաստանի “Biedronka” առևտրային ցանցում աշխատողների իրավունքների բազմաթիվ խախտումների վերաբերյալ: Ահազանգի ուսումնասիրությունից պարզ էր դարձել, որ նշված ցանցային խանութներում ստեղծվել էր աշխատողների իրավունքների չարաշահման մի անբողջ համակարգ: Շահագրգիռ իրավաբանական ընկերությունը ստանձնել էր նշված խանութի աշխատողների իրավունքների պաշտպանության գործը և դիմել էր դատախազություն:

Իրավաբանական ընկերությունն աջակցում էր Biedronka առևտրային ցանցի աշխատակիցների եւ մատակարարների շարժմանը: Այն խորհրդատվություններ էր տրամադրում մեծ առևտրային ցանցերի «Biedronka» աշխատողներին, հետագայում ստեղծված (ներկայումս «Stop Wyzyskowi» - Biedronka) ասոցիացիան ներկայացրեց իր անդամներին «Biedronka» ցանցի սեփականատիրոջ դեմ վարույթում: Իրավաբանական ընկերությունն այսօր արդեն ստեղծել է իրավաբանական կազմակերպությունների հասարակական շարժումը, որն ապահովում է «խոշոր ցանցերի» աշխատակիցների իրավունքների պաշտպանությունը երկրի ողջ տարածքում՝ վերջիններիս ներկայացնելով նաև աշխատանքային դատարաններում: Աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանությունը վերաբերում է, մասնավորապես, արտաժամյա աշխատանքի համար նախատեսված պատշաճ վարձատրության վերականգնմանը, աշխատանքային պայմանների հետեւանքով առողջության կորստի հետ կապված նյութական պահանջներին (ներառյալ առողջության եւ անվտանգության կանոնների խախտման հետեւանքով առաջացած մասնագիտական հիվանդությունները), աշխատողի արժանապատվության սահմանադրական իրավունքի խախտման համար, աշխատող անձի առողջությանը և այլն:

Վերոնշյալ հասարակական կազմակերպությունը իրավաբանական գրասենյակի օգնությամբ բացահայտեց բազմաթիվ գործընթացներ, որոնցում ցույց տրվեց, որ Biedronka առևտրային ցանցը ներդրել է իր աշխատակիցների շահագործման համակարգ, սպառնալով նրանց առողջությանը եւ կյանքին, ինչպես նաև զրկել է

օրինական վարձատրությունից: Առևտրային ցանցի սեփականատիրոջ դեմ հարուցված գործի շրջանակներում կայացվեցին Գերագույն դատարանի մի շարք վճիռներ, որոնք անդրադառնում են անբարեխիղճ մրցակցության եւ աշխատողների իրավունքների ոլորտում օրենքի հետագա կիրառմանը: (<https://stowarzyszenie-biedronka.pl/category/interpelacje-poparcie/>)

Առաջարկություններ

Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրավագիտակցության և իրազեկվածության բարձրացմանն ուղղված միջոցառումների իրականացում

Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ տարրական գիտելիքները աշխատաշուկա մուտք գործելիս այն հիմքն են, որոնց առկայության դեպքում կարելի է ակնկալել աշխատողի շահագրգռվածությունը՝ իր իրավունքները պաշտպանելու համար: Փորձը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության ապահովումը պետք է սկսել ավագ դպրոցից, որի համար անհրաժեշտ է.

1. աշխատանքի, աշխատանքային իրավունքների, դրանց իրականացման մեխանիզմների և գործիքների վերաբերյալ համապատասխան թեմաներ պետք է ընդգրկել ավագ դպրոցների ուսումնական պլաններում: Երեխան արդեն դպրոցում պետք է տեղեկանա իր հիմնարար իրավունքների, այդ թվում է աշխատանքային իրավունքի հասկացության, դրա իրականացման և պաշտպանության գործիքների մասին: Դպրոցը պետք է հանդիսանա այն առաջնային օղակը, որից հետո կյանք մտնող երեխան ի վիճակի կլինի դառնալ աշխատաշուկայում իրազեկ և լիիրավ մասնակից

2. Վերջին տարիներին հանրապետությունում գործող բարձրագույն ուսումնական հաստատություններում լայն գործունեություն են ծավալում ստեղծված կարիերայի կենտրոնները, որոնց միջոցով ևս կարելի է ուսանողներին տեղեկացնել վերջիններիս աշխատանքային իրավունքների, աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատանքի պաշտպանության միջոցների մասին: Ինչպես նաև համապարփակ տեղեկատվություն տալ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններում աշխատելու, հանգստի իրավունքից օգտվելու անհրաժեշտության մասին:

Բուհերում և դպրոցներում ուսումնառողներին անհրաժեշտ է համապարփակ տեղեկատվություն տրամադրել նաև զբաղվածության պետական ծառայության և վերջինիս կողմից իրականացվող ծրագրերի վերաբերյալ:

3. Մյուս կողմից Զբաղվածության պետական ծառայությունն (ԶՊԾ) իր տարածքային մարմինների միջոցով կարող է բուհերում և դպրոցներում պարբերական հանդիպումների միջոցով իրազեկել ապագա աշխատանք փնտրողներին աշխատանքի ոլորտում շահագործումներից խուսափելու, ինչպես նաև ԶՊԾ-ի կողմից իրականացվող վերապատրաստման ծրագրերի մասին:

Ստվերային աշխատատեղերի և ստվերային աշխատավարձերի բացառումը

Հետագույամբ դիտարկված դեպքերում արձանագրվել են դեպքեր, երբ աշխատակիցներին աշխատավարձը փոխանցվել է առձեռն՝ ունենալով փոփոխություններ, որոնք կախված են գործատուի կողմից կամայական պահումներով, դրանով իսկ թաքցնելով իրական աշխատավարձերը, կասկածի տակ դնելով աշխատողների՝ գրանցված լինելը:

Արդյունքում, աշխատողները ոչ միշտ են ստանում գործատուի հետ նախօրոք պայմանավորված աշխատավարձը:

Նվազեցնելու համար այս ռիսկերը, հարկավոր է սպասարկման ոլորտի նկատմամբ առավել ուժեղացնել հսկողությունը և պարտադրել աշխատավարձերը վճարել բացառապես բանկային համակարգի միջոցով: Իհարկե հնարավոր չէ ի սպառ բացառել խախտումները, սակայն սա հնարավորություն կտա նվազեցնելու աշխատողի հետ համաձայնության գալու դեպքերը:

Օրենսդրական բարեփոխումների իրականացում

Աշխատանքային և դրա հետ կապված իրավահարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերում անհրաժեշտ է կատարել մի շարք փոփոխություններ և լրացումներ: Մասնավորապես,

1. անհրաժեշտ է սահմանել այնպիսի հասկացությունների ամրագրումը, ինչպես օրինակ հարկադիր աշխատանքը, որը համաձայն ԱՄԿ թիվ 29 կոնվենցիայի որևէ պատժի սպառնալիքի տակ որևէ անձից պահանջվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն է, որի համար այդ անձը կամավոր չի հայտնել իր համաձայնությունը:
2. անհրաժեշտ է մշակել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմները ԱՄԿ թիվ 131 կոնվենցիայի դրույթներին համապատասխան: Սա հնարավորություն կտա իրականացնելու աշխատանքի արդար վարձատրության իրավունքը: Հարկ է նաև կյանքի կոչել և Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին ՀՀ օրենքը, դրանում համապատասխան փոփոխություններ և լրացումներ կատարելուց հետո, որի հիման վրա էլ սահմանել նվազագույն աշխատավարձը:
3. Աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի կատարման նկատմամբ պետական հսկողության սահմանումը և իրականացումը մեծապես կնպաստի աշխատանքային իրավունքների

խախտման դեպքերի նվազմանը՝ ինչի համար անհրաժեշտ է աշխատանքի պետական տեսչության մարմնի վերականգնումը: Առաջարկվում է քայլեր ձեռնարկել նշված տեսչական մարմնի օրենսդրական լիազորությունների տրամադրման, կատարելագործման, դրա աշխատանքի բարելավման առնչությամբ: Կանխարգելել պետական վերահսկողության գործընթացներում հնարավոր բացասական երևույթները և դրանք ծնող պատճառները: Պարբերաբար բարձրացնել տեսչական մարմնի մասնագիտական ներուժը և բացառել նակիհում եղած բացասական դեպքերը:

4. Աշխատանքային իրավահարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական հսկողությունը ուժեղացնելու նպատակով անհրաժեշտ է բարձրացնել արհմիությունների ինստիտուցիոնալ կարողությունները՝ փոփոխելով արհմիությունների մասին ՀՀ օրենքը: Մասնավորապես, առաջարկվում է կատարել փոփոխություններ արհմիությունների ստեղծմանը վերաբերող օրենսդրական դրույթներում: Արհմիությունների աշխատանքի արդյունավետությունը տեսանելի լինելու համար անհրաժեշտ է առավել լայն օրենսդրական լիազորություններ սահմանել Ճյուղային միությունների համար, քանի որ վերջիններս, ի տարբերություն սկզբնական կառույցների, լիովին անկախ են գործատուից, հետևաբար ավելի ազատորեն կարող են ներկայացնել և պաշտպանել արհմիության անդամների իրավունքներն ու շահերը: Դրա վառ օրինակն են գերմանական արհմիությունները: Ճյուղային մակարդակում արհմիությունների հզորացումը թույլ կտա նաև անբռնազբոս գործունեություն ծավալել կազմակերպություններում, քանի որ չկա աշխատանքը կորցնելու, հոգեբանական ճնշման ենթարկվելու վախը:
5. Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար անհրաժեշտ է նաև փոփոխության ենթարկել գործադուլի իրականացմանը վերաբերող աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան դրույթները՝ հաշվի առնելով միջազգային փորձագետների, ինչպես նաև արհմիությունների կոնֆեդերացիայի հիմնավորումները:

Քաղաքացիական հասարակության մասնակցությունը աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքների խախտումների բացահայտման գործում

Հասարակական կազմակերպությունները, լինելով լիովին անկախ կառույցներ, անկաշկանդ են բացահայտելու աշխատանքային իրավախախտումների դեպքերը դիտարկումների, հետազոտությունների կամ օրենքով չարգելված այլ գործողությունների միջոցով: Շահագրգիռ անձանց կողմից ստեղծված աշխատողների իրավունքների պաշտպանության պայմանական խմբի գործունեությունը և

համագործակցությունը համապատասխան պետական կառույցների և սոցիալական երկխոսության մյուս գործընկերների հետ, կարող է հանգել ցանկալի արդյունքների:

Հավելվածներ

Հավելված1 Դիտարկան ընթացքի նկարագիր. ցուցումներ դիտարկողներին

Հարգելի դիտարկող,

Այն դեպքում, երբ Դուք համոզված եք, որ ճիշտ օրը ճիշտ սուպերմարկետ եք ուղղվել, խնդրում ենք պահպանել դիտարկման հետևյալ ընթացակարգը՝

- դանդաղ շրջել ամբողջ սուպերմարկետով, փորձելով՝
 - o որոշել սուպերմարկետի աշխատակիցների ընդհանուր թիվը, որոնցից՝ արական, իգական
 - նկատել, արդյոք առկա են նստած աշխատակիցներ՝ խորհրդատու, մենեջեր, բանվոր,
 - կանգնած գանձապահներ
- Ապրանքի հետ կապված տալ մի քանի մանրամասնող հարցեր՝ ստեղծելով ընկերական զրույց, որի ընթացքում փորձել ճշտել՝
 - o Թե քանի ժամ է օրական «ոտքի վրա» աշխատակիցը
 - o Եթե աշխատակիցը նշում է երկար ժամանակահատված, ճշտել՝ արդյոք առողջական խնդիրներ չի ունենում այդքան կանգնած մնալու արդյունքում
 - o Ունի արդյոք ընդմիջման հնարավորություն, որքան ժամանակ
- Գանձապահի հետ զրույցի դեպքում հարցնել՝
 - o Թե քանի ժամ է օրական նստած անցկացնում
 - o Եթե աշխատակիցը նշում է երկար ժամանակահատված, ճշտել՝ արդյոք առողջական խնդիրներ չի ունենում այդքան նստած մնալու արդյունքում
 - o Ունի արդյոք ընդմիջման հնարավորություն, որքան ժամանակ

Դիտարկման ժամանակ՝

-պահեք ձեզ բնական, ձեր օրվա առևտրից որևէ բան աշխատեք գնել տվյալ խանութից, որպեսզի ստեղծեք մշտական հաճախորդի տպավորություն: Անընդհատ այցելելու և որևէ բան չգնելու դեպքում ձեզ որևէ մեկը կարող է նկատել, ինչը կազդի արդյունքների վրա:

-փորձեք լինել հնարավորինս աննկատ, ազատ եք ապրանքի վերաբերյալ հարցեր տալ աշխատակիցներին:

-աշխատեք որևէ կերպ չներգրավվել կոնֆլիկտային իրավիճակում՝ չնկատվելու և հետագայում չհիշվելու համար, աշխատակցի հետ զրույցում եղեք բնական, ընկերական մթնոլորտ ստեղծեք:

Հավելված2 Որակական անհատական (խորին) հարցազրույցի հարցերի ուղղվածությունը

- Աշխատանքի ընդունում՝
 - Աշխատանքի նկարագիր,
 - Հարցազրույց,
 - Պատասխան,
- Կամավորություն և/կամ փորձաշրջան՝
 - Դրույքաչափ,
 - Վարձատրություն,
 - Պայմաններ,
- Աշխատանքային պայմանագիր՝
 - Պայմանագրի առկայություն,
 - Կողմերի իրավահավասարության ընկալում աշխատակցի կողմից,
 - Պայմանագրի ուսումնասիրություն,
 - Փոփոխման հնարավորություն,
 - Կրկնօրինակի տրամադրում,
 - Բովանդակություն,
- Աշխատանքի իրականացում. Ընդհանուր պայմաններ
 - Դրույքաչափ
 - Աշխատանքային ժամեր
 - Աշխատանքի սկիզբ և ավարտ
 - Սոցիալական վճարներ
 - Արձակուրդ (վարձատրվող և չվարձատրվող, պետական օրեր՝ հիշատակի և տոն)
 - Մայրական խնամքի արձակուրդի պայմաններ
 - Հիվանդության դեպքում ընդունված ընթացակարգը աշխատավայրում
- Աշխատանքի իրականացում. Բուն աշխատանքային պայմաններ
 - Ընդունված և պարտադիր վարքականոններ /հաճախորդի սպասարկման, գործընկերների հետ հարաբերությունների հաստատման ու կարգավորման/
 - Մասնավորապես հանգստի իրավունք,
 - Ընդունված և պարտադիր հագուստի ձևը /հագուստ, կոշիկ/,
 - Ընդունված և պարտադիր տեսքը/սանրվածք, շպար, եղունգներ, զարդեր, բեյջ/
- Աշխատանքի իրականացում. Աշխատավարձ

- Ֆիքսված և չֆիքսված,
- Վճարման կարգապահությունը գործատուի կողմից,
- Աշխատավարձի պահում կամ հավելավճար,
- Աշխատանքի իրականացում.հաղորդակցություն,
- Աշխատանքի իրականացում.հայտարարված իրավունքներ և պարտավորություններ,
- Աշխատանքից ազատված լինելու սցենարների ներկայացում գործատուի կողմից,
- Արտաքին վերահսկողություն:

Հավելված 3 Դիտարկումների արդյունքները, մանրամասն

Աղյուսակ 3 Դիտարկումների բաշխումը՝ ըստ ցանցերի

Աղյուսակ 4 Դիտարկումների բաշխումը՝ շրջանների

4 Դիտարկումների ըստ վարչական

| | N | % |
|-----------------------------------|-----|-------|
| "ՀԱԳՈՒՍՏԻԱՇԽԱՐՀ" խանութներիցանց | 46 | 19.7% |
| "NEW YORKER" խանութներիցանց | 29 | 12.4% |
| "Basic Center" խանութներիցանց | 28 | 12.0% |
| "ZARA" խանութներիցանց | 28 | 12.0% |
| «ՆՈՐԶՈՎՔ» սուպերմարկետներիցանց | 27 | 11.6% |
| «Երևան Սիթի» սուպերմարկետներիցանց | 26 | 11.2% |
| «ՍԱՍ» սուպերմարկետներիցանց | 26 | 11.2% |
| «Քարֆուր» սուպերմարկետներիցանց | 23 | 9.9% |
| Ընդամենը | 233 | 100% |

| | N | % |
|---------------------|-----|-------|
| Կենտրոն վՇ | 69 | 29.6% |
| Շենգավիթ վՇ | 65 | 27.9% |
| Արաբկիր վՇ | 50 | 21.5% |
| Քանաքեռ-Զեյթուն վՇ | 30 | 12.9% |
| Էրեբունի վՇ | 5 | 2.1% |
| Աջափնյակ վՇ | 4 | 1.7% |
| Ավան վՇ | 4 | 1.7% |
| Դավթաշեն վՇ | 3 | 1.3% |
| Մալաթիա-Սեբաստիա վՇ | 3 | 1.3% |
| Ընդամենը | 233 | 100% |

Աղյուսակ 5 Դիտարկված վաճառակետերում դիտարկված աշխատակիցների բաշխումը՝ ըստ հաստիքների

| | Վաճառող-խորհրդատու | Գանձապահ | «Բաժնի» աշխատակից | Մենեջեր | Այլ աշխատակիցներ | Ընդամենը |
|------------------|--------------------|----------|-------------------|---------|------------------|----------|
| «Basic Center» | 105 | 38 | 79 | 8 | 8 | 238 |
| «NEW YORKER» | 167 | 53 | 74 | 5 | 11 | 310 |
| «ZARA» | 135 | 65 | 90 | 15 | 32 | 337 |
| «ՀԱԳՈՒՍՏԻԱՇԽԱՐՀ» | 303 | 68 | 191 | 21 | 16 | 599 |
| «Երևան Սիթի» | 535 | 189 | 126 | 21 | 154 | 1025 |
| «ՆՈՐ ԶՈՎՔ» | 223 | 67 | 136 | 12 | 21 | 459 |
| «ՍԱՍ» | 282 | 75 | 167 | 25 | 53 | 602 |
| «Քարֆուր» | 463 | 97 | 160 | 11 | 109 | 840 |
| Ընդամենը | 2213 | 652 | 1023 | 118 | 404 | 4410 |

Աղյուսակ 6 Դիտարկված վաճառակետերում դիտարկված աշխատակիցների բաշխումը՝ ըստ հաստիքների, տղամարդիկ

| | Վաճառող-խորհրդատու | Գանձապահ | «Բաժնի» աշխատակից | Մենեջեր | Այլ աշխատակիցներ | Ընդամենը |
|----------------|--------------------|----------|-------------------|---------|------------------|----------|
| Basic Center | 11 | 2 | 11 | 1 | 3 | 28 |
| NEW YORKER | 28 | 3 | 25 | 3 | 8 | 67 |
| ZARA | 16 | 9 | 17 | 6 | 17 | 65 |
| ՀԱԳՈՒՍՏԻԱՇԽԱՐՀ | 0 | 2 | 5 | 14 | 0 | 21 |
| «Երևան Սիթի» | 156 | 15 | 115 | 10 | 93 | 389 |
| «ՆՈՐ ԶՈՎՔ» | 62 | 2 | 48 | 1 | 13 | 126 |
| «ՍԱՍ» | 66 | 0 | 48 | 10 | 42 | 166 |
| «Քարֆուր» | 163 | 13 | 105 | 10 | 72 | 363 |

| | | | | | | |
|----------|-----|----|-----|----|-----|------|
| Ընդամենը | 502 | 46 | 374 | 55 | 248 | 1225 |
|----------|-----|----|-----|----|-----|------|

Աղյուսակ7 Վաճառակետերում դիտարկված աշխատակիցների մեջ տղամարդկանց բաշխման միջին արժեքը

| | Վաճառող- խորհրդատու | Գանձապահ | «Բաժնի» աշխատակից | Մենեջեր | Այլ աշխատակիցներ |
|------------------|------------------------|----------|----------------------|---------|---------------------|
| «Basic Center» | 11.7% | 5.4% | 11.4% | 7.1% | 30% |
| «NEW YORKER» | 17% | 4.6% | 28% | 60% | 72.2% |
| «ZARA» | 11.3% | 8.9% | 17.8% | 40.9% | 55.8% |
| «ՀԱԳՈՒՍԻ ԱՇԽԱՐՀ» | 0% | 2.2% | 2.6% | 66.7% | 0% |
| «Երևան Սիթի» | 28.3% | 7.5% | 36% | 38.9% | 70.2% |
| «ՆՈՐ ԶՈՎՔ» | 26.4% | 3.7% | 31.9% | 10% | 70% |
| «ՍԱՍ» | 23.2% | 0% | 25.7% | 39.2% | 77.7% |
| «Քարֆուր» | 35.6% | 15.6% | 43.3% | 93.8% | 83.2% |

Աղյուսակ8 Վաճառակետերում դիտարկված աշխատակիցների բաշխումը՝ ըստ ցանցերի, տղամարդկանց թիվը և մասնաբաժինը

| | Ընդամենը աշխատակից | Որոնցից տղամարդ | Տղամարդկանց % |
|------------------------------------|-----------------------|--------------------|------------------|
| «Քարֆուր» սուպերմարկետների ցանց | 840 | 363 | 43.2% |
| «Երևան Սիթի» սուպերմարկետների ցանց | 1025 | 389 | 38.0% |
| «ՍԱՍ» սուպերմարկետների ցանց | 602 | 166 | 27.6% |
| «ՆՈՐ ԶՈՎՔ» սուպերմարկետների ցանց | 459 | 126 | 27.5% |
| NEW YORKER խանութների ցանց | 310 | 67 | 21.6% |
| ZARA խանութների ցանց | 337 | 65 | 19.3% |
| Basic Center խանութների ցանց | 238 | 28 | 11.8% |
| ՀԱԳՈՒՍԻ ԱՇԽԱՐՀ խանութների ցանց | 599 | 21 | 3.5% |
| Ընդամենը | 4410 | 1225 | 27.8% |

Աղյուսակ9 Դիտարկված աշխատակիցների բաշխումը՝ ըստ հաստիքների, տղամարդկանց թիվը և մասնաբաժինը

| | Ընդամենը աշխատակից | Որոնցից տղամարդ | Տղամարդկանց % |
|--|-----------------------|--------------------|------------------|
| Այլ աշխատակիցներ (բանվոր, անվտանգություն, պահատուփերի մոտ աշխատակից) | 404 | 248 | 61.4% |
| Մենեջեր | 118 | 55 | 46.6% |
| «Բաժնի» աշխատակից | 1023 | 374 | 36.6% |
| Վաճառող-խորհրդատու | 2213 | 502 | 22.7% |
| Գանձապահ | 652 | 46 | 7.1% |
| Ընդամենը | 4410 | 1225 | 27.8% |

Աղյուսակ 10 Վաճառակետերում դիտարկված աշխատակիցների բաշխումը՝ ըստ ցանցերի, տղամարդկանց թիվը և մասնաբաժինը, առանց «Քարֆուր» և «Երևան Սիթի» ցանցերի

| | Ընդամենը աշխատակից | Որոնցից տղամարդ | Տղամարդկանց մասնաբաժինը |
|--------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------|
| ՍԱՍ | 602 | 166 | 27.6% |
| ՆՈՐ ԶՈՎՔ | 459 | 126 | 27.5% |
| NEW YORKER | 310 | 67 | 21.6% |
| ZARA | 337 | 65 | 19.3% |
| Basic Center | 238 | 28 | 11.8% |
| ՀԱԳՈՒՍՏԻ ԱՇԽԱՐՀ | 599 | 21 | 3.5% |
| Ընդամենը | 2545 | 473 | 18.6% |

Հավելված 4 Օգտագործված գրականության ցանկ

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք (ընդհանուր մաս) | 2-րդ հրատարակություն, լրացումներով և փոփոխություններով, ԵՊՀ, Եր., «Հայրապետ» հրատ., 2015, / Գևորգ Պետրոսյան

Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված ԱՄԿ կոնվենցիաներ /ԱՄԿ 2015

Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան և ՀՀ օրենսդրությունը Կոնվենցիայի վավերացման ազդեցությունը Հայաստանում / ՄԻԺԻ ՀԿ 2000

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներ: Դասագիրք / Ասբյորն Էյդե, Կատարինա Կրաուզե, Ալան Ռոզաս: Երևան, Տիգրան Մեծ, 2009:

Violence at work. Edited by D. Chappell and V. Di Martino. Second edition 2000. 172 pp. ISBN 92-2-110840-6. SFR25

Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association/ sixth edition 2018