



ՀԵՏԱԶՈՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔ

Ադրբեջանի կողմից
Արցախի (Լեռնային
Ղարաբաղի) շրջափակման
հետևանքով
աշխատանքային
իրավունքների
խախտումների վերաբերյալ

Կատարողներ՝ Ալյոնա Սարգսյան, Աստղիկ Հայրապետյան, Լարիսա
Ավագյան, Լուսինե Ավանեսյան, Կարեն Մարտիրոսյան, Նարինե
Պետրոսյան, Նոնա Ավագյան, Վալերի Ավագյան

Ղեկավար՝ Մարինա Սիմոնյան

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	3
ՄԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ.....	4
Բաժին 1. Աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքների հասկացությունը.....	5
Բաժին 2. Ադրբեջանի կողմից Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղու արգելափակման հետևանքով պետական մարմինների և կազմակերպությունների աշխատողների Արցախի Հանրապետությունից դուրս գտնվելու իրավական հետևանքները.....	8
Բաժին 3. Ադրբեջանի կողմից Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղու արգելափակման հետևանքով մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խախտումները.....	12
Բաժին 4. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքները.....	15
ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ.....	18
ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ.....	19

ՆԵՐԱՃՈՒԹՅՈՒՆ

2022 թվականի դեկտեմբերի 12-ին՝ ժամը 10:30-ի սահմաններում, քաղաքացիական հագուստով մի խումբ ադրբեջանցիներ, ներկայանալով իբր «բնապահպան-ակտիվիստներ», փակել են Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղին, որը, եռակողմ հայտարարության համաձայն, անցնում է Լաչինի միջանցքով՝ կապելով Արցախը (Լեռնային Ղարաբաղ) Հայաստանի և արտաքին աշխարհի հետ: Հարկ է նշել, որ բնապահպան ներկայացող անձինք բազմաթիվ ապացուցված փաստերով սերտորեն փոխկապակցված էին ադրբեջանական իշխանությունների հետ կամ էլ հանդիսանում էին ադրբեջանական հատուկ ծառայությունների գործող կամ նախկին աշխատակիցներ:

2023 թվականի ապրիլի 23-ին Ադրբեջանը հայտարարել է Գորիս-Ստեփանակերտ ճանապարհին՝ Հակարի գետի կամրջի վրա ադրբեջանական անօրինական հսկիչ անցագրային կետ տեղադրելու մասին: Ապրիլի 28-ին, այն բանից հետո, երբ Ադրբեջանն ավարտել է հսկիչ անցագրային կետի կառուցումն ու կահավորումը, ադրբեջանական այսպես կոչված «բնապահպան ակտիվիստները» հայտարարել են, որ հեռանում են ճանապարհի արգելափակված հատվածից, իսկ նրանց փոխարինել են ադրբեջանական ոստիկանության և այլ ծառայությունների ներկայացուցիչներ: Այս զարգացումների հետևանքով ապրիլի 23-ից փաստացի Ադրբեջանի կողմից պետական ծառայությունների ներգրավմամբ արգելափակված է Գորիս-Ստեփանակերտ ճանապարհը երկու հատվածում՝ Շուշիի հարևանությամբ և Հակարի կամրջի մոտ: Ադրբեջանի կողմից անօրինական անցակետի տեղադրման հետևանքով կրկնակի շրջափակման մեջ են հայտնվել Արցախի Հանրապետության Շուշիի շրջանի Եղցահող, Հին շեն, Մեծ շեն և Լիսազոր համայնքները:

Շարունակվող շրջափակումը, որի հետևանքով ինն ամիս շարունակ ֆիզիկապես խոչընդոտվում է Արցախի միակ կյանքի ճանապարհի գործունեությունը, Արցախի 120 000 բնակչությանը, ներառյալ 30 000 երեխաներին, թողել է լիակատար մեկուսացման մեջ՝ հանգեցնելով մարդու անհատական և հավաքական իրավունքների զանգվածային խախտումների, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավունքների զանգվածային խախտումների:

Սույն հետազոտական աշխատանքը բաղկացած է ներածությունից, մեթոդաբանությունից, 4 բաժիններից, որտեղ համապարփակ կերպով ներկայացվում են Ադրբեջանի կողմից Արցախի շրջափակման հետևանքով աշխատանքային իրավունքների խախտումները, եզրակացությունից և օգտակար հղումների ցանկից:

Հետազոտական աշխատանքը կատարվել է մինչև 2023 թ.-ի սեպտեմբերի 10-ն ընկած ժամանակահատվածում, և տեղ գտած փաստերն ու իրադարձությունները

ներկայացնում են այդ օրվա իրավիճակը՝ չներառելով հաջորդող պատերազմն ու Ադրբեյջանի կողմից իրականացված Արցախի էթնիկ գտումը:

ՄԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն աշխատանքը պատրաստելու ընթացքում կիրառվել են հետազոտության ինչպես ընդհանուր, այնպես էլ մասնավոր **մեթոդները**: Մասնավորապես կատարվել է.

- **փաստաթղթային հետազոտություն**. աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող ԱՅ Սահմանադրության, օրենքների և իրավական այլ ակտերի, միջազգային փաստաթղթերի, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում ներգրավված համապատասխան մարմինների որոշումների, կարգերի և այլ փաստաթղթերի ուսումնասիրություն,

- **մոնիթորինգ**. աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պրակտիկ իրականացման բնագավառում,

- **վիճակագրական տվյալների ուսումնասիրություն**. պետական մարմինների կողմից հրապարակվող զեկույցների, ուղեցույցների, հաղորդագրությունների և այլ հրապարակումների մեջ առկա վիճակագրական ու վարչական տվյալների ուսումնասիրություն և համադրում առկա այլ տվյալների հետ:

Աշխատանքի նպատակների իրականացման համար իրականացվել են հետևյալ գործողությունները.

- **հանդիպումներ ու քննարկումներ** աշխատանքային իրավունքների իրականացման և դրանց պաշտպանության ոլորտում գործող իրավասու մարմինների հետ,

- **պաշտոնական հարցումներ գրավոր և բանավոր ձևերով**՝ հասցեագրված պետական, տեղական ինքնակառավարման իրավասու մարմիններին և այլ հաստատություններին՝ կապված աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ պաշտպանության հետ,

- **հարցազրույցներ, առանձնազրույցներ** այն քաղաքացիների հետ, որոնց աշխատանքային իրավունքները խախտվել են,

- **համագործակցություն պետական իրավասու մարմինների հետ**՝ աշխատանքային իրավունքներին առնչվող պետական աջակցության ծրագրերի իրականացման, պրակտիկայում առկա խնդիրներին ծանոթանալու համար:

Բաժին 1. Աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքների հասկացությունը

Աշխատանքային իրավունքները մարդու հիմնարար իրավունքներից մեկն են, որով կարգավորվում են աշխատողների, արհմիությունների, գործատուների և պետության միջև փոխհարաբերությունները: Այն ամրագրում և երաշխավորում է աշխատողների երաշխիքները, դրանց իրացման, ինչպես նաև պաշտպանության պայմաններն ու կարգը: Աշխատանքային իրավունքների ապահովումը պետք է լինի պետության առաջնահերթությունների ցանկում՝ որպես գրավական ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման թիվ 8 նպատակի իրագործման, այն է՝ խթանել կայացած, ներառական և կայուն տնտեսական աճ, լիարժեք և արտադրողական զբաղվածություն և արժանապատիվ աշխատանք բոլորի համար: Աշխատանքն ընդհանուր առմամբ ոչ միայն յուրաքանչյուրիս կենսապահովման, այլև անհատական և մասնագիտական կայացվածության և ի վերջո քաղաքացիական հասարակության ձևավորման նախապայմաններից է: Եվ այս առումով, աշխատանքային իրավունքների երաշխավորման հարցում պետությունների հանձնառությունը նախնառաջ պետք է պայմանավորված լինի հասարակության բնականոն զարգացումն ապահովելու հեռանկարով:

Աշխատանքային իրավունքների երաշխավորումը քաղաքացիական հասարակության ձևավորման և զարգացման կարևորագույն բաղադրիչներից է: Այն լինելով մարդու հիմնարար իրավունքների կարևորագույն օղակ, և՛ ուղղակի, և՛ անուղղակի կերպով իր ազդեցությունն է ունենում մարդու այլ իրավունքների իրացման վրա: Աշխատանքային իրավունքի խախտումը հանգեցնում է այլ իրավունքների խախտման կամ առաջացնում դրանց լիարժեք իրացման խոչընդոտներ, իսկ խախտված իրավունքների վերականգնման հապաղումն առաջ է բերում խախտումների նոր դեպքեր:

Աշխատանքային իրավահարաբերությունները պետք է կառուցված լինեն այնպիսի սկզբունքների հիման վրա, որոնք կհամապատասխանեն ժողովրդավարության, հումանիզմի և արդարության համընդհանուր ընկալումներին: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը իր ամրագրումն է ստացել նաև միջազգային-իրավական այնպիսի հիմնարար փաստաթղթերում, ինչպիսիք են՝ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը (1948թ.), Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը (1966թ.), Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը (1966թ.), Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան, Եվրոպական սոցիալական խարտիան և այլն:

Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում, ի թիվս այլ միջազգային փաստաթղթերի, որոնցում այն ամրագրված է որպես անօտարելի իրավունք, աշխատանքի իրավունքը բնորոշված է հետևյալ կերպ. յուրաքանչյուր ոք ունի աշխատանքի, աշխատանքի ազատ ընտրության, աշխատանքի արդար ու բարենպաստ պայմանների և գործազրկությունից պաշտպանվելու իրավունք: Յուրաքանչյուր ոք, առանց որևէ խտրականության, ունի հավասար աշխատանքի համար հավասար վարձատրության իրավունք: Յուրաքանչյուր աշխատող իրավունք ունի արդար ու գոհացուցիչ վարձատրության, որը ապահովի մարդավայել գոյություն իր և իր ընտանիքի համար և անհրաժեշտության դեպքում լրացվի սոցիալական ապահովության այլ միջոցներով: Յուրաքանչյուր ոք ունի արհեստակցական

միություններ ստեղծելու և իր շահերը պաշտպանելու համար արհեստակցական միություններ ընդունվելու իրավունք:

Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան (ՄԻԵԿ) հատուկ չի անդրադառնում աշխատանքային իրավունքներին նույն մանրամասնությամբ, ինչ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիաները: Այնուամենայնիվ, ՄԻԵԿ-ը, որը մարդու իրավունքների տարածաշրջանային պայմանագիր է, ներառում է դրույթներ, որոնք անուղղակիորեն վերաբերում են աշխատանքային իրավունքների որոշակի ասպեկտներին: Եվրոպական սոցիալական խարտիան, որը առանձին պայմանագիր է, անդրադառնում է նաև սոցիալական և տնտեսական իրավունքներին, ներառյալ աշխատանքին վերաբերող իրավունքները:

Այսիպով՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածն արգելում է ստրկությունը և հարկադիր աշխատանքը՝ պաշտպանելով անհատներին իրենց կամքին հակառակ աշխատանք կատարելու հարկադրանքից: Իսկ 8-րդ հոդվածը, օրինակ, երաշխավորում է անձնական և ընտանեկան կյանքը հարգելու իրավունքը, ինչը կարող է հետևանքներ ունենալ աշխատավայրի գաղտնիության վրա: 11-րդ հոդվածը պաշտպանում է հավաքների և միավորումների ազատության իրավունքը, որը ներառում է արհմիություններ ստեղծելու և դրանց միանալու իրավունքը:

Եվրոպական սոցիալական խարտիան Եվրոպայի խորհրդի պայմանագիր է, որը երաշխավորում է սոցիալական և տնտեսական իրավունքները: Այն ներառում է դրույթներ, որոնք վերաբերում են աշխատանքի իրավունքին, աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքին, անվտանգ և առողջ աշխատանքային պայմանների իրավունքին և աշխատանքի դադարեցման դեպքում պաշտպանության իրավունքին: Խարտիան նաև անդրադառնում է աշխատավայրում աշխատողների տեղեկացված լինելու և խորհրդակցելու իրավունքին:

Կարևոր է նշել, որ թեև ՄԻԵԿ-ը և Եվրոպական սոցիալական խարտիան ապահովում են մարդու իրավունքների պաշտպանության ընդհանուր շրջանակ, ներառյալ աշխատանքային իրավունքների որոշ ասպեկտներ, աշխատանքային օրենսդրության և կանոնակարգերի հատուկ մանրամասները հաճախ քննարկվում են յուրաքանչյուր եվրոպական երկրի ազգային օրենքների և կանոնակարգերի միջոցով:

Արցախի Հանրապետությունը՝ որպես սոցիալական պետություն, նույնպես երաշխավորում է յուրաքանչյուրի աշխատանքի ազատ ընտրության, ինչպես նաև աշխատանքից անհիմն ազատվելու դեպքում պաշտպանության իրավունքը:

Որպես մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունք և ազատություն՝ Արցախի Հանրապետության Սահմանադրության 57-րդ հոդվածով ամրագրված են աշխատանքի ընտրության ազատությունը և աշխատանքային իրավունքները, իսկ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կանոնակարգումները, աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների հետ կապված այլ մանրամասները սահմանված են Աշխատանքային օրենսգրքով և այլ օրենքներով:

Աշխատանքի բնագավառում անհատի սահմանադրական իրավունքների ու ազատությունների անմիջական իրականացման և պաշտպանության խնդիրների կարգավորմանն է կոչված, ինչպես նշեցինք, աշխատանքային օրենսդրությունը, որի նպատակն է սահմանել անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների

պետական երաշխիքները, պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:

Աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ նաև Օրենսգիրք) 109-րդ հոդվածով նախատեսվում են աշխատանքային պայմանագրի, այդ թվում՝ նաև գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման (հետևաբար՝ նաև աշխատանքային հարաբերությունների դադարման) հիմքերը, որի կարգն ու պայմանները սահմանված են Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասով: Համաձայն որի՝ գործատուն իր նախաձեռնությամբ կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը տարբեր հիմքերով՝ աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու, աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու կամ ոչ պատշաճ կատարելու, աշխատողի երկարատև անաշխատունակության հետևանքով, անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի աշխատանքի չներկայանալու, աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու և այլ դեպքերում:

Վերոգրյալից ակնհայտ է, որ օրենսդրությամբ սահմանված են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման այնպիսի հիմքեր, որոնց առկայությամբ օբյեկտիվորեն անհնարին է աշխատանքային հարաբերությունների շարունակումը:

Կատարված ուսումնասիրության արդյունքները վկայում են, որ Ադրբեջանի կողմից Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղու արգելափակմամբ խախտվել են ինչպես աշխատողների աշխատանքային իրավունքները, այնպես էլ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված վերը վկայակոչված հոդվածների ընդհանուր պահանջների կանոնակարգերը, որոնց ավելի մանրամասն անդրադարձել ենք սույն հետազոտական աշխատանքի համապատասխան բաժիններում:

Բաժին 2. Ադրբեջանի կողմից Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղու արգելափակման հետևանքով պետական մարմինների և կազմակերպությունների աշխատողների Արցախի Հանրապետությունից դուրս գտնվելու իրավական հետևանքները

2022 թվականի դեկտեմբերի 12-ին Ադրբեջանի կողմից Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղին արգելափակելու հետևանքները իրենց ազդեցությունն են թողել աշխատանքային իրավունքների վրա, այդ թվում՝ այն անձանց, ովքեր նախքան շրջափակումը մեկնել են Հայաստանի Հանրապետություն և ստեղծված իրավիճակով պայմանավորված չեն կարողացել ներկայանալ աշխատանքի:

Սույն հետազոտության մեջ անդրադարձել ենք այն բոլոր հնարավոր դեպքերին, որոնց պարագայում աշխատողը մինչև շրջափակումը կարող էր չներկայանալ աշխատանքի և գտնվել Արցախի Հանրապետության տարածքից դուրս: Դրանք են՝

- Ամենամյա և նպատակային արձակուրդը,
- Աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակությունը,
- Գործուղումը,
- Վերապատրաստումը, վերաորակավորումը, մասնագիտական ուսուցումը կամ որակավորման բարձրացումը,

· Առանց իրավական հիմքի գործատուի բանավոր համաձայնությամբ որոշակի ժամկետով աշխատանքի չներկայանալը:

Ստորև ներկայացնենք դրանց իրավական կարգավորումները, ինչպես նաև շրջափակմամբ պայմանավորված դրանց իրավական հետևանքները:

1. Ամենամյա և նպատակային արձակուրդ: Ամենամյա արձակուրդն աշխատանքային օրենսգրքով հաշվարկվող ժամանակահատված է, որը տրամադրվում է աշխատողին հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար: Այդ ընթացքում պահպանվում է նրա աշխատատեղը (պաշտոնը) և վճարվում է միջին աշխատավարձը:

Ամենամյա արձակուրդը լինում է նվազագույն, երկարացված և լրացուցիչ:

Նպատակային են համարվում՝

- 1) հղիության և ծննդաբերության արձակուրդը.
- 2) մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդը.
- 3) ուսումնական արձակուրդը.
- 4) պետական կամ հասարակական պարտականությունների կատարման համար տրամադրվող արձակուրդը.
- 5) չվճարվող արձակուրդը.
- 6) հայրության արձակուրդը:

Նպատակային արձակուրդի ժամանակ պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ գործատուն լուծարվում է (գործունեությունը դադարում է), հանվում է պետական հաշվառումից:

2. Աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակություն:

Աշխատողի աշխատաժամանակում չեն ներառվում, սակայն աշխատանքային ստաժում հաշվարկվում է ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածը: Ժամանակավոր անաշխատունակ դարձած աշխատողները պահպանում են իրենց աշխատատեղը և պաշտոնը, եթե նրանք ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ են գտնվել ոչ ավելի, քան վեց ամիս անընդմեջ, կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ոչ ավելի, քան 180 օր՝ չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը:

Աշխատանքային օրենսդրության համաձայն՝ աշխատողի ժամանակավոր անաշխատունակության ժամանակահատվածում գործատուի նախաձեռնությամբ

աշխատանքային պայմանագրի լուծումը արգելվում է, բացառությամբ աշխատողի երկարատև անաշխատունակության դեպքում (եթե աշխատողը ժամանակավոր անաշխատունակության մեջ է գտնվել ավելի քան վեց ամիս անընդմեջ կամ վերջին տասներկու ամսվա ընթացքում՝ ավելի քան 180 օր՝ չհաշված հղիության և ծննդաբերության արձակուրդի օրերը):

3. Գործուղում: Գործուղումը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից աշխատողի աշխատանքի հիմնական վայրից (քաղաք, գյուղ) դուրս որոշակի ժամկետով այլ վայրում աշխատանք կատարելու հանձնարարություն է:

Աշխատողները գործուղման մեկնում են գործատուի անհատական իրավական ակտի համաձայն, որում նշվում են գործուղման վայրը (վայրերը՝ քաղաք, գյուղ), կազմակերպության անվանումը, նպատակը և ժամկետները: Անհատական իրավական ակտի հիման վրա ձևակերպվում է գործուղման վկայականը (բացի օտարերկյա գործուղումներից), որն ստորագրվում և կնքվում է գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից:

Աշխատանքային օրենսգրքի 209-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործուղման մեկնած աշխատողներին երաշխավորվում է նրանց աշխատատեղի (պաշտոնի) և աշխատավարձի պահպանումը գործուղման ամբողջ ժամանակահատվածում, ինչպես նաև նրանց վճարվում է օրապահիկ, և հատուցվում են գործուղման հետ կապված ծախսերը:

4. Վերապատրաստումը, վերաորակավորումը, մասնագիտական ուսուցումը կամ որակավորման բարձրացում: Վերապատրաստման, վերաորակավորման, մասնագիտական ուսուցման կամ որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը ներառվում է աշխատողի աշխատաժամանակի մեջ:

Սույն աշխատության շրջանակներում դիտարկվել է նաև աշխատողի կողմից մինչև շրջափակումն աշխատանքի չներկայանալու և Արցախի Հանրապետության տարածքից դուրս գտնվելու մեկ այլ դեպք ևս, այն է՝ **առանց իրավական հիմքի գործատուի բանավոր համաձայնությամբ որոշակի ժամկետով աշխատանքի չներկայանալը:**

Այժմ անդրադառնանք այն հարցին, թե շրջափակմամբ պայմանավորված Արցախի Հանրապետություն վերադառնալու հնարավորությունից զրկված աշխատողների կողմից աշխատանքի չներկայանալը աշխատանքային իրավունքների ինչ խախտումների է հանգեցրել:

Ինչպես արդեն նշենք ենք, Աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ և 5-րդ կետերի համաձայն՝ գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաև որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողի կողմից աշխատանքային պայմանագրով կամ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները առանց հարգելի պատճառի պարբերաբար չկատարելու դեպքում և անհարգելի պատճառով ամբողջ աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում աշխատողի՝ աշխատանքի չներկայանալու դեպքում: Ստացվում է, վերը թվարկված բոլոր 4 դեպքերում

օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետները լրանալու պարագայում աշխատողը պարտավոր է ներկայանալ աշխատանքի, հակառակ պարագայում գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը: Նշեք, որ աշխատանքային օրենսդրությունը նախատեսում է նաև աշխատանքային պարտականությունների իրականացումը հեռավար եղանակով. հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքն է, այն դեպքում, երբ այդ դեպքերով պայմանավորված հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքի վայրում այդ աշխատանքների իրականացումը:

Սակայն իրականացված հետազոտության արդյունքները վկայում են, որ բլոկադայով պայմանավորված Արցախի Հանրապետությունից դուրս գտնվող պետական մարմինների և կազմակերպությունների աշխատողների 90% պարագայում աշխատանքը հնարավոր չէր իրականացնել հեռավար եղանակով: Նման դեպքերում օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կարող է առաջանալ հարկադիր պարապուրդ: Պարապուրդն այն իրավիճակն է, երբ աշխատողը չի իրականացնում իր աշխատանքային պարտականությունները՝ պայմանավորված որոշակի հանգամանքներով: Օրենսգրքի 107-րդ հոդվածի համաձայն՝ ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդն աշխատավայրում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը:

Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանվում է, որ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրով կարող են նախատեսվել դեպքեր, երբ աշխատողը կարող է պարապուրդի ժամանակ ընդհանրապես չներկայանալ աշխատանքի:

Նույն հոդվածի 7-րդ մասում ամարագրված է պարապուրդի ժամանակ անհաղթահարելի ուժի սահմանումը, ըստ որի՝ տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների՝ օրենսդրությամբ ժամանակավոր սահմանափակումը, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, համարվում է անհաղթահարելի ուժ:

Հետևաբար, համադրելով վերոգրյալ իրավադրույթները և գործող պրակտիկան, հանգել ենք այն եզրահանգման, որ աշխատանքի չներկայանալու պարագայում գործատուն պետք էր կամ աշխատանքային պարտականությունների իրականացումը ապահովեր հեռավար եղանակով կամ դրա անհնարինության դեպքում ձևակերպեր հարկադիր պարապուրդ: Այնինչ, հետազոտության շրջանակներում ԱՀ ֆինանսների և էկոնոմիկայի նախարարության կողմից ստացված տվյալների համաձայն, ինչպես նաև ըստ կատարված հարցումների՝ մինչև 2022 թվականի դեկտեմբերի 12-ը իրավական հիմքով Արցախի Հանրապետությունից դուրս գտնվող և շրջափակման պատճառով

վերադառնալու հնարավորությունից զրկված պետական մարմիններում և կազմակերպություններում աշխատող անձանց աշխատատեղը (պաշտոնը) պահպանվել է և յուրաքանչյուր ամիս նրանց վճարվել է ամսական աշխատավարձի չափով վճար՝ սահմանված ընթացակարգերի խախտումմբ. այսինքն՝ աշխատանքային պարտականությունները չեն իրականացվել հեռավոր եղանակով և չի ձևակերպվել հարկադիր պարապուրդ: Մինչդեռ, աշխատանքային օրենսգիրքը հստակ տալիս է աշխատավարձի սահմանումը: Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատավարձը օրենքով, իրավական այլ ակտերով սահմանված կամ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու դիմաց աշխատողին վճարվող հատուցումն է: Այսինքն, օրենսդրությունը հստակ սահմանում է, որ աշխատավարձը տրվում է աշխատանքային պարտականությունները կատարելու դիմաց:

Այս իրավիճակը խնդրահարույց է նաև այլ տեսանկյունից: Ըստ ԱՅ մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի հայտնած տվյալների՝ բողոքներ են ստացվել քաղաքացիներից այն մասին, որ բլոկադայով պայմանավորված նրանք օբյեկտիվ հնարավորություն չեն ունեցել ներկայանալ և չեն ազատվել աշխատանքից, սակայն գործատուների կողմից նրանց չի վճարվել համապատասխան աշխատավարձը, ինչը նույնպես գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ընտաթակարգի խախտում է: Անձը, բացառությամբ սույն բաժնում ներկայացված դեպքերի, չի կարող գտնվել աշխատանքային հարաբերությունների մեջ և չվարձատրվել իր զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխան: Վերոգրյալ դեպքերի կապացությամբ Պաշտպանի կողմից իրականացված պարզաբանումների և պետական լիազոր մարմինների հետ համագործակցության արդյունքում վերականգնվել են քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքները:

Բաժին 3. Ադրբեջանի կողմից Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղու արգելափակման հետևանքով մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խախտումները

Ադրբեջանի կողմից Գորիս-Ստեփանակերտ մայրուղու արգելափակման հետևանքով առավելապես խախտվել են մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատանքային իրավունքները:

Թեև ընկերությունների գերակշիռ մասը արտադրությունում, շինարարությունում, գյուղատնտեսությունում և առևտրում կա՛մ ամբողջովին կա՛մ մեծ չափով փաստացի չեն կարողացել գործել անհրաժեշտ ապրանքների ներկրման անհնարինության և էլեկտրամատակարարման ու գազամատակարարման խնդիրներով պայմանավորված, սակայն նրանց մի մասը նաև պետական աջակցությամբ դեռևս պահպանում է աշխատակիցներին: Այնուամենայնիվ, ճգնաժամի խորացմանը զուգահեռ արագորեն

աճել է գործունեությունը կասեցնող ընկերությունների և փաստացի գործազուրկների թիվը:

Արձանագրված վիճակագրական տվյալները, թերևս, լավագույնն են արտացոլում աշխատանքային իրավունքների խախտումների և դրանց հետևանքների հսկայական ծավալը և դրանց ավելացման՝ անընդհատ աճող միտումը: Այսպիսով՝ շրջափակման և կենսական ենթակառուցվածքների խափանման պատճառով շրջափակման մեկնարկից առ այսօր փաստացի աշխատանքը և եկամտի աղբյուրը կորցրել է նախնական հաշվարկներով շուրջ 17,000 մարդ, որը մասնավոր հատվածի աշխատողների 90%-ից ավելին է:

Աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում և աշխատատեղերի գործունեության անհնարինության հետ կապված փաստերի ամօձայամբ կարելի է առանձնացնել հետևյալ խնդիրները.

- Գործազուրկների թվի աճի հետ մեկտեղ աճում են նաև սպառողական շուկայում առաջին անհրաժեշտության ապրանքների գները, ինչը խիստ բացասական ազդեցություն ունի գործազուրկների կենսամակարդակի վրա: Ըստ ԱՅ ազգային վիճակագրական ծառայության պաշտոնական հաղորդագրության՝ Արցախի սպառողական շուկայում 12-ամսյա գնաճը /2023 թվականի հուլիսը 2022 թվականի հուլիսի նկատմամբ/ կազմել է 20,8 տոկոս, իսկ ընթացիկ տարվա հունիս ամսվա նկատմամբ հուլիսին գրանցվել է 9,8 տոկոս գնաճ: Ճիշտ է, պետությունն այս առումով որոշակի զսպող քայլեր ձեռնարկել է՝ գների առավելագույն շեմ սահմանելով առաջին անհրաժեշտության ապրանքների համար և շուկայում պարբերական ստուգումներ կատարելով, սակայն ԱՅ կառավարության ջանքերը չեն լուծել կամ ամբողջովին չեն լուծել անհիմն գնաճի խնդիրը: Եթե գնաճն ԱՅ աշխատողների հիմնական մասի եկամուտների և ծախսերի միջև որոշակի անհավասարակշռություն է առաջացրել, ապա գործազուրկների դեպքում սոցիալական խնդիրներն ու հետևանքներն ավելի սուր են և ուղեկցվում են մի շարք բացասական հետևանքներով:

- Ադրբեյջանի կողմից Արցախի շրջափակումը և դրանից բխող հումանիտար և էներգետիկ ճգնաժամն այն աղքատածին օբյեկտիվ պատճառն էր, որը հանգեցրեց հանրապետությունում խորը տնտեսական և սոցիալական անկման: Արցախի Հանրապետության տնտեսությանը հասցվել է շուրջ 528 մլն ԱՄՆ դոլարի վնաս՝ հանգեցնելով մոտ 58 տոկոսի չափով ՀՆԱ-ի կանխատեսված տարեկան ցուցանիշի (903 մլն դոլար) չապահովմանը: Գործնականում տնտեսական ճգնաժամն արտահայտվեց շրջափակումից ի վեր 1710 տնտեսավարող սուբյեկտի (ընդհանուրի 40 %-ը) կասեցմամբ՝ շրջափակման պայմաններում աշխատելու անհնարինության պատճառով: Ընկերությունների գործունեության կասեցումը կրում է համընդհանուր բնույթ՝ արտահայտվելով տնտեսական կյանքի գրեթե բոլոր ոլորտներում՝ գյուղատնտեսություն, առևտուր, արտադրություն, շինարարություն և այլն, իսկ դա հանգեցնում է աշխատատեղի չափազանցման, թեև մի մասը պետական աջակցությամբ դեռևս պահպանվում է:

- Եթե պետական մարմինների աշխատակիցների դեպքում հիմնական խնդիրն աշխատանքի պատշաճ կամ առհասարակ ներկայանալու անհնարինությունն է, ապա մասնավոր հատվածում՝ ընկերությունների տրամադրության տակ ոչ բավարար կամ անբավարար ռեսուրսների առկայությունը՝ կապված էլեկտրամատակարարման և

գազամատակարարման խնդիրների, անհրաժեշտ ապրանքների ներկրման անհնարինության հետ:

Անդրադառնալով Ադրբեջանի հանցավոր քաղաքականության հետևանքով արցախցիների աշխատանքային իրավունքների լայնածավալ խախտումներին՝ նպատակահարմար է թվում դրանք որոշակի դասակարգման ենթարկել՝ ըստ խախտման և Արցախի շրջափակման միջև անմիջական պատճառական կապի:

Այսպիսով.

1. Ինչպես արդեն նշվեց՝ ԱՅ պետական մարմինների մի շարք աշխատակիցներ ևս՝ սկսած դեռևս հետպատերազմյան շրջանից, ՀՀ-ում գտնվելու հանգամանքով և ԱՅ վերադառնալու անհնարինությամբ պայմանավորված՝ չեն կարողացել բնականոն պայմաններում շարունակել կատարել իրենց աշխատանքը: Արձանագրվել են դեպքեր, երբ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծվել է, քանի որ, ըստ եռուկայան, ֆորս-մաժորային պայմաններում աշխատողի լավագույն շահերի պաշտպանության նկատառումով և համապատասխան իրավակարգավորումներով աշխատատեղի ժամանակավոր պահպանումը և հարկադիր պարապուրդի ձևակերպումն այլևս անարդյունավետ է եղել հանրային շահի և աշխատողի փոխարինման անհրաժեշտության տեսանկյունից:

2. Միջշրջանային և քաղաքային երթուղիների խիստ կրճատման հետևանքով շատ դեպքերում խոչընդոտվում է աշխատողների՝ առհասարակ աշխատանքի ներկայանալը կամ պատշաճ, լրիվ աշխատաժամանակով ներկայանալը:

3. Տրանսպորտի ոլորտի աշխատողները՝ տաքսի ծառայություններ մատուցողները, բեռնափոխադրումներ իրականացնողները և այլք զրկվել են կայուն եկամտի աղբյուրից՝ գազամատակարարման բացակայության և էներգակիրների սղության հանգամանքով պայմանավորված:

4. Գազալցակայանների աշխատանքի դադարեցումը ևս նպաստել է գործազրկության աճին՝ ի դեմս գազալցակայանների աշխատակիցների գործազրկության:

5. Ադրբեջանի կողմից Էլեկտրաէներգիայի 249 օր շարունակ մատակարարման լրիվությամբ ընդհատումը և լրացուցիչ վթարային խափանումներն ու հովհարային անջատումները բազմաթիվ հիմնարկների գործունեության փակման կամ կրճատման հիմք են հանդիսացել:

6. Ծինանյութի ներկրման անհնարինությունն ու վառելիքի բացակայությունն արգելակեցին նաև շինարարության ոլորտի աշխատանքները, մասնավորապես՝ դադարել են 32,6 կիլոմետր ճանապարհի, տասնյակ կիլոմետր ջրագծի, հազարավոր հեկտար հողատարածքների ոռոգման համակարգերի, 3,717 բնակարանների, ավելի քան 40 սոցիալական և արտադրական ենթակառուցվածքների շինարարական աշխատանքները, ինչը ոլորտում աշխատող զգալի հատվածին զրկեց կայուն եկամտի աղբյուրից:

7. Սևնդի սղության պատճառով հունվարի 9-ից մասնակի աշխատում է 20 երկարօրյա ուսումնական հաստատություն, իսկ տարբեր ժամանակահատվածներում

դադարեցվել են նաև մանկապարտեզների, դպրոցների ու համալսարանների աշխատանքները: Խախտվել են ոչ միայն երեխաների, ավագ դպրոցականների ու ուսանողների կրթության իրավունքը, այլև՝ դասապրոցեսն իրականացնող ուսուցիչների ու դասախոսների աշխատանքային իրավունքները:

8. Անհրաժեշտ ռեսուրսների բացակայությունը հանգեցրել է տնտեսվարող սուբյեկտների գործունեության կասեցման, որը համեմատական կարգով, առկա վիճակագրական տվյալների հաշվառմամբ, գործազրկության ամենամեծ ալիքն է առաջացրել:

Իհարկե ցանկը սպառնիչ չէ, բայց վերոնշյալ արձանագրումներն ըստ ոլորտների, արդեն իսկ պատկերացում են տալիս՝ աշխատանքային իրավունքների խախտման ինչ հսկայական ծավալի մասին է խոսքը:

Բաժին 4. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքները

Քանի որ սույն աշխատության մեջ անդրադարձել ենք ոչ միայն Ադրբեջանի կողմից Արցախի Յանրապետության պետական մարմինների և կազմակերպությունների աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խախտումներին, այլ առհասարակ, բլոկադայով պայմանավորված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերին, ուստի անհրաժեշտ ենք համարել նաև անդրադառնալ դրանց պաշտպանության իրավական երաշխիքներին:

Յուրաքանչյուր անձ իրավունք ունի պաշտպանել իր աշխատանքային իրավունքները օրենքով չարգելվող ցանկացած ձևով:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է իրավունքը ճանաչելով, մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով, իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով, պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի կամ գործատուի իրավական ակտն անվավեր ճանաչելով, դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ գործատուի օրենքին հակասող իրավական ակտը չկիրառելով, իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ, պարտականությունը բնեղենով կատարելուն

հարկադրելով, վնասի հատուցում ստանալով, տուգանք բռնագանձելով, իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով, ինչպես նաև օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

Աշխատանքային իրավունքների ու աշխատանքի ազատության պաշտպանության հիմնական եղանակներն են.

1. աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը աշխատողների կողմից (ինքնապաշտպանություն),
2. աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը արհեստակցական միությունների կողմից,
3. աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող նորմատիվ-իրավական ակտերի նկատմամբ պետական վերահսկողություն,
4. դատական պաշտպանություն:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը աշխատողների կողմից (ինքնապաշտպանություն): Որպես աշխատանքային իրավունքների ինքնապաշտպանության եղանակ առանձանցվում է գործադուլը: Աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք:

Աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործադուլը մեկ կամ մի քանի գործատուների մոտ աշխատողների կոլեկտիվի կամ աշխատողների որոշակի խմբի՝ կոլեկտիվ գործողությունների միջոցով աշխատանքների լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է աշխատողների տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով, այդ թվում՝ աշխատանքային վեճն աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ չլուծվելու դեպքում, կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը չլուծվելու դեպքում, գործատուի կողմից հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց խուսափելու դեպքում, հաշտեցման հանձնաժողովի ընդունած որոշումը գործատուի չկատարելու դեպքում, նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած պարտավորությունները գործատուի չկատարելու դեպքում, կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու վերաբերյալ գրավոր ծանուցում ստացած գործատուի՝ օրենքով սահմանված ժամկետում կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր դիրքորոշման մասին կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնաձևելու կողմին չտեղեկացնելու դեպքում:

Աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը արհեստակցական միությունների կողմից: Հիմք ընդունելով Արցախի Հանրապետության Սահմանադրության 45-րդ հոդվածի 1-ին կետը այն մասին, որ յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու՝ ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք, գործատուները և աշխատողները իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման

Նպատակով կարող են օրենքով սահմանված կարգով իրենց կամքով ազատորեն միավորվել՝ ստեղծելով արհեստակցական ու գործատուների միություններ:

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող նորմատիվ-իրավական ակտերի նկատմամբ պետական վերահսկողություն: 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):

Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:

Հատկանշական է նաև այն փաստը, որ Սահմանադրությամբ արձանագրված առանձին հոդվածով սահմանված տնտեսական, սոցիալական և մշակութային ոլորտներում պետության քաղաքականության հիմնական նպատակների շարքում առանձնացվում է բնակչության զբաղվածության խթանումը և աշխատանքի պայմանների բարելավումը:

Աշխատանքային օրենսդրությունը նախատեսում է նաև աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության **դատական պաշտպանության ձևը:**

Խոսելով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունից՝ անհրաժեշտ է նշել նաև, որ Արցախի Հանրապետության Սահմանադրության առանձին գլխով նախատեսված է Մարդու իրավունքների պաշտպանի ինստիտուտը: Մարդու իրավունքների պաշտպանն անկախ պաշտոնատար անձ է, որը հետևում է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ու պաշտոնատար անձանց, օրենքով սահմանված դեպքերում՝ նաև կազմակերպությունների կողմից մարդու իրավունքների և ազատությունների պահպանմանը, նպաստում է խախտված իրավունքների և ազատությունների վերականգնմանը, իրավունքներին ու ազատություններին առնչվող նորմատիվ իրավական ակտերի կատարելագործմանը: Հետևաբար, անձը կարող է օրենքով սահմանված կարգով դիմել նաև մարդու իրավունքների պաշտպանին՝ իր աշխատանքային խախտված իրավունքները վերականգնելու նպատակով:

Սույն բաժնում ներկայացնելով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական երաշխիքները՝ նշենք, որ գործատուների կողմից գործող ընթացակարգերի խախտման պարագայում, որոնք փոքր թիվ են կազմել, քաղաքացիներն օգտվել են միայն ԱՀ Մարդու իրավունքների պաշտպանին դիմելու հնարավորությունից:

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն աշխատության մեջ ներկայացվել են 2022 թվականի դեկտեմբերի 12-ից Լաչինի միջանցքի արգելափակման հետևանքով աշխատանքային իրավունքների խախտումները: Աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող ԱՅ Սահմանադրության, օրենքների և նորմատիվ իրավական այլ ակտերի, միջազգային փաստաթղթերի, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում ներգրավված համապատասխան մարմինների որոշումների, կարգերի և այլ փաստաթղթերի ուսումնասիրության, մշտադիտարկման աշխատանքների և պետական մարմինների կողմից հրապարակված զեկույցների, ուղեցույցների, հաղորդագրությունների և այլ հրապարակումների մեջ առկա վիճակագրական տվյալների հիման վրա համակարգային վերլուծություն է իրականացվել պետական մարմինների և կազմակերպությունների աշխատողների Արցախի Հանրապետությունից դուրս գտնվելու իրավական հետևանքների և մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատանքային իրավունքների խախտումների վերաբերյալ:

Ադրբեջանի կողմից՝ Արցախն արտաքին աշխարհից և առաջին հերթին՝ ՀՀ-ից մեկուսացնելու քաղաքականությունը հանգեցրեց արցախաբնակների աշխատանքային իրավունքների բազմաբնույթ խախտումների, որոնք ներկայացված են համապատասխան բաժիններում: Դրա հետևանքով տնտեսական կյանքն Արցախում ուղղակի կաթվածահար եղավ, խորացան Արցախի բնակիչների սոցիալական խնդիրները, կտրուկ ընկավ նրանց կենսամակարդակը:

Սոցիալ-տնտեսական հետևանքների մեղմացման համար պետության կողմից դրամական աջակցության ձևով իրականացվել են թվով 8 միջոցառումներ: Ֆինանսական աջակցությունը տրամադրվել է բոլոր այն քաղաքացիներին, ովքեր

չունենալով կայուն եկամուտ, կանգնած էին զբաղվածության, սոցիալական նվազագույն կարիքները հոգալու խնդիրների առջև: Սոցիալական աջակցության ծրագրերում ընդգրկվել են միայն մասնավոր հատվածի այն աշխատողները, որոնց գործատուները պետության աջակցությամբ շարունակել են պահպանել աշխատատեղերը և ձևակերպել են հարկադիր պարապուրդ, ինչպես նաև այն խմբերը, որոնք այդ ընթացքում կորցրել են իրենց աշխատատեղերը:

Գործազրկության ամենամեծ ցուցանիշը, ինչպես արդեն նշել ենք, գրանցվեց մասնավոր հատվածում, իսկ պետության կողմից ձեռնարկված քայլերը և վերը նշված միջոցառումները հասկանալի պատճառներով ունեցան ընդամենն իրավիճակը մեղմացնող, բայց ոչ կարգավորիչ բնույթ:

ՕԳՏԱԿԱՐ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

1. International Covenant on Civil and Political Rights, հղումը՝ [International Covenant on Civil and Political Rights | OHCHR](#), (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),
2. European Convention on human rights, հղումը՝ [European Convention on Human Rights \(coe.int\)](#), (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),
3. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, հղումը՝ [International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights | OHCHR](#), (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),
4. Universal Declaration of Human Rights, հղումը՝ [Universal Declaration of Human Rights | United Nations](#), (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),
5. ԱՅ Սահմանադրություն, ԱՅ ազգային ժողովի պաշտոնական կայքէջ, հղումը՝ www.nankr.am, (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),
6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, Հայաստանի տեղեկատվական իրավական համակարգ, հղումը՝ arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=180722, (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),

7. ԱՅ սոցիալական գարգացման և միգրացիայի նախարարության պաշտոնական կայքէջ, հղումը՝ [ԱՅ սոցիալական գարգացման և միգրացիայի նախարարություն \(nkr.am\)](http://nkr.am), (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),
8. ԱՅ պետական եկամուտների կոմիտեի պաշտոնական կայքէջ, հղումը՝ tax.nk.am, (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.),
9. ԱՅ ազգային վիճակագրական ծառայության պաշտոնական կայքէջ, հղումը՝ www.stat.nkr.am,
10. ԱՅ Մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի պաշտոնական կայքէջ, «արտահերթ զեկույցներ» բաժին, հղումը՝ https://artsakhombuds.am/hy/ad_hoc_reports, (վերջին մուտքը՝ 17.09.2023թ.):