



Protection of Rights
Without Borders NGO

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության առանձնահատկությունները և խնդիրները աշխատանքային իրավունքի ոլորտում

2022



ԵՄ-Ի ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԵՄԿԱՅՈՒՆ
EUROPEAN UNION FOR ARMENIA



Հետազոտությունը իրականացվել է «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի կողմից «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ձայնի և դերի հզորացում՝ հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի (Ծրագրի) շրջանակներում իրականացված մշտադիտարկման արդյունքների հիման վրա: Ծրագիրն իրականացվում է «ՕքսԵՋեն» հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան», «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և «Եվրասիա» համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Հետազոտության բովանդակությունը և արտահայտված տեսակետները պատկանում են միմիայն «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» հասարակական կազմակերպությանը և կարող են չհամընկնել Եվրոպական միության, ինչպես նաև ՕքսԵՋեն հիմնադրամի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի տեսակետների հետ:

2021թ. հուլիսի 1-ից ուժի մեջ մտան Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածի փոփոխությունները, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, որպես լիազոր մարմին, ստանձնեց աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ պետական վերահսկողությունը: Թեև 2021 թվականի հուլիսից ընդլայնվել են տեսչական մարմնի լիազորություններն աշխատանքային իրավունքի ոլորտում վերահսկողություն իրականացնելու առումով, սակայն առկա են օրենսդրական բացեր և Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործունեության պրակտիկ խնդիրներ: Աշխատանքային իրավունքի ոլորտում պետական վերահսկողության արդյունավետ իրականացումը պետք է նպաստի իրավունքների ապահովմանը և խախտումների կանխմանը: Աշխատանքի տեսչական մարմնի ստեղծումը և արդյունավետ գործունեության ապահովումը բխում է Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններից: Պատշաճ գործունեություն ծավալելու համար տեսչական մարմինը պետք է օժտված լինի լիարժեք գործառույթներով և դրանց իրացման համար անհրաժեշտ գործիքակազմով, այդ թվում՝ սահմանված ձևի ստուգաթերթերով և ընթացակարգերով: Բացի այդ, արհեստավարժ և գործառույթների իրացման համար բավարար թվով աշխատակազմի առկայությունն աշխատանքային ոլորտում իրավունքների ապահովման կարևոր նախապայմաններից մեկն է:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» N 81 կոնվենցիայի՝ Հայաստանի համար ուժի մեջ մտնելուց հետո՝ 2005 թվականից սկսած, ՀՀ-ն պարտավորություն է վերցրել ունենալ աշխատանքի տեսչություն առնվազն երկու ոլորտների համար՝ արդյունաբերական և առևտրի ձեռնարկություններում:

ՀՀ-ում դեռևս 2004թ.-ից որպես գործատուների կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պետական հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնող մարմին գործում էր Աշխատանքի պետական տեսչությունը: Գործունեության ընթացքում այն մի քանի անգամ վերակազմավորվեց՝ կորցնելով իր հիմնական գործառույթները՝ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության իրականացումը: Իրավիճակը փոխվեց միայն 2021թ. հուլիսի 1-ից հետո, երբ ուժի մեջ մտան տեսչական մարմնին համապատասխան լիազորություններ տվող օրենսդրական փոփոխություններ:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ ընդհանուր առմամբ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը օժտված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» N 81 կոնվենցիայով նախատեսված լիազորությունների մեծամասնությամբ:

Կոնվենցիայի համաձայն՝ տեսչության անձնակազմը պետք է բաղկացած լինի պետական ծառայողներից, որոնց կարգավիճակը և ծառայության պայմաններն այնպիսին են, որ

Երաշխավորում են նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից: Աշխատանքի տեսուչներն աշխատանքի ընդունվում են բացառապես իրենց վրա դրված պարտականությունները կատարելու համար անհրաժեշտ որակավորման հիման վրա՝ ազգային օրենսդրությամբ սահմանված պետական ծառայության հավաքագրման համար անհրաժեշտ պայմանների պահպանմամբ:

Ըստ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության՝ տեսչական մարմնի ղեկավարի պաշտոնը վարչական պաշտոն է: Տեսչական մարմնի ղեկավար կազմին նշանակում և պաշտոնից ազատում է Հայաստանի Հանրապետության վարչապետը, իսկ Տեսչական մարմնի ղեկավարը հաշվետու է Կառավարությանը, վարչապետին և Խորհրդին: Ներկայիս օրենսդրության համեմատական վերլուծությունը վերը նշված չափանիշների ներքո ցույց է տալիս, որ տեսչական մարմնի ղեկավարի և տեղակալների դեպքում չի ապահովվում զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը, անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից: Տեսչական մարմնի ղեկավարի ու նրա տեղակալների կարգավիճակը և ծառայության պայմաններն այնպիսին չեն, որ երաշխավորեն նրանց զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:

Աշխատանքային տեսուչների առումով ներպետական օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքները համապատասխանում են Կոնվենցիայով՝ աշխատակազմի համար սահմանված երաշխիքներին: Մասնավորապես՝ պաշտոնն անժամկետ զբաղեցնելը, ինչպես նաև պաշտոնից ազատման օրենքով նախատեսված հիմքերի սահմանումն ապահովում է զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում: Քաղաքացիական ծառայության տվյալ պաշտոնի անձնագրով ներկայացվող պահանջների բավարարելու պահանջն ապահովում է «աշխատանքի ընդունվեն որակավորման հիման վրա» պահանջը: «Հանրային ծառայության մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով երաշխավորվում է նաև տեսուչների՝ որպես քաղաքացիական ծառայողների անկախությունը:

Ներպետական որևէ իրավական ակտում չի սահմանվում աշխատանքային տեսուչի իրավունքը օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու իրավունքը: Այսպիսով, օրենքով նախատեսված պահանջը ստուգայցի մասին գործատուին նախապես ծանուցելու մասին կարգավորումը, ինչպես նաև վերադասից լրացուցիչ հանձնարարական վերցնելը ստուգման ընթացքում նկատած այլ խնդիրների ուսումնասիրման համար, ինչպես նաև օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու հնարավորությունը օրենքով հստակ չնախատեսելը հակասում են թիվ 81 Կոնվենցիային և ենթակա են վերանայման:

Հայաստանի ներպետական օրենսդրությամբ չի սահմանվում ստուգումներ անցկացնող մարմինների պարտականությունը՝ գաղտնի պահել բոլոր տեսակի թերությունների կամ

իրավական դրույթների խախտումների վերաբերյալ բողոքների աղբյուրը, ինչը լրացուցիչ երաշխիք կարող է լինել աշխատողների համար՝ չվախենալ բացահայտել աշխատավայրում առկա խնդիրների մասին:

Թեև գործնականում տեսչական մարմինը վարույթ իրականացնելիս դիմում է տարբեր մեթոդների, վերջինիս լիազորությունները սահմանված չեն օրենքով, այլսահմանված են վերջինիս Կանոնադրությամբ, որը լրկալ ակտ է հանդիսանում: Տեսչական մարմնի կողմից անցկացված ստուգումների արդյունքները/ կարգադրագրերը բողոքարկելիս նշված հարցը բարձրացնում են նաև հայցվորները, իսկ դատական պրակտիկան այս առնչությամբ միատեսակ չէ:

Տեսչական մարմինը լիազորված է իրականացնել ստուգումներ և ստուգմամբ բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու հանձնարարականներ տալ գործատուին: Միևնույն ժամանակ գործող օրենսդրությամբ չի արգելվում տեսչական մարմիններին իրականացնել վերահսկողական լիազորություններ՝ առանց ստուգումներ անցկացնելու /վարչական վարույթի շրջանակներում/: «Տեսչական մարմինների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը նաև կարգավորում է տեսչական մարմինների կողմից կարգադրագրեր տալը՝ իր իրավասությունների սահմանում: Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կանոնադրության համաձայն՝ վերջինս կարգադրագրեր կարող է տրամադրել մեծապես առողջապահության ոլորտի խախտումների վերացման համար, այլ ոչ թե աշխատանքի ոլորտում, թեև գործնականում աշխատանքային հարաբերությունների համատեքստում վերահսկողություն իրականացնելիս տեսչական մարմինը տալիս է իրավախախտումը վերացնելու վերաբերյալ կարգադրագրեր:

Գործնականում երբ առկա չէ հաստատված ստուգաթերթ՝ աշխատանքային օրենսդրության նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու մասով, տեսչական մարմնի աշխատակիցները իրականացնում են գնում՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի շրջանակներում, և արձանագրված խախտումների վերացման համար գործատուներին տալիս կարգադրագրեր, անգամ այն դեպքում, երբ այս ոլորտում կարգադրագիր տալու իրավասություն որևէ օրենքով և տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ նախատեսված չէ:

Տեսչական մարմինը, ստուգման փոխարեն իրականացնելով գնման գործողություններ, խախտում է նաև Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 37-րդ հոդվածով նախատեսված ժամկետների հաշվարկը: Ուսումնասիրված գործերով Դատարանն արձանագրել է, որ ի տարբերություն ստուգման, գնումը ոչ թե ինքնուրույն վարչական վարույթ է, այլ դրա ընթացիկ փուլում անհրաժեշտության դեպքում նշանակվող գործողություն:

Մեկ այլ արձանագրված խնդիր՝ Տեսչական մարմինը Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի վերաբերելի հոդվածների հիմքով իրավախախտումների գործերը քննում և անձանց ենթարկում է վարչական պատասխանատվության՝ մինչև իր կողմից այս ոլորտում լիազորություններ ստանձնելը ծագած իրավահարաբերությունների մասով, ինչը

խնդրահարույց է՝ առնվազն ենթադրյալ ավարտված իրավախախտումների մասով, քանի որ դրա համար օրենսդիրը իրեն լիազորություն է վերապահել միայն 2021 թվականի օգոստոսի 5-ից, այսինքն՝ որպես սուբյեկտ գործատուին պատասխանատվության ենթարկելու և գործերը քննելու Տեսչական մարմնի լիազորությունները ծագել են այդ օրվանից, իսկ դրան նախորդող ժամանակահատվածի համար լիազորությունները չեն կարող հետադարձ ուժ ունենալ:

Տեսչական մարմնի կանոնադրությամբ այն կարող է իրականացնել վերահսկողություն ցանկացած գործատուի նկատմամբ՝ և՛ մասնավոր, և՛ պետական ոլորտում: Այնուամենայնիվ, պետական կամ համայնքային մարմինների դեմ ստացված բողոքները սակավաթիվ են: Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին դիմում են հիմնականում մասնավոր հատվածում գործող գործատուների դեմ, այն էլ հիմնականում աշխատանքից ազատվելուց հետո: Պետական մարմինների դեմ բողոքներ հաճախակի ներկայացվում են միանգամից ՀՀ վարչական դատարան: Պատճառներից մեկը կարող է լինել թերի իրազեկվածությունը ԱԱՏՄ լիազորությունների մասին կամ որպես գործադիր իշխանության մաս կազմող մարմնի անկողմակալության առումով վստահության պակասը:

Վիճակագրական տվյալների համաձայն՝ անհատներից ստացված բողոքների 40%-ը վերաբերել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 130-րդ հոդվածի պահանջներին՝ օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետում չի հաշվարկվել և չի կատարվել վերջնահաշվարկ, իսկ վարչական վարույթի շրջանակներում առավել թվով տույժեր նշանակվել են Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 169.8-րդ հոդվածով նախատեսված՝ գործատուի կողմից աշխատավարձ չհաշվարկելու և (կամ) չվճարելու համար:

Բողոքաբերների մեծամասնությունը՝ 56%-ը եղել են իգական սեռի ներկայացուցիչներ:

Դիտարկված ժամանակահատվածում 146 դեպքում վարույթը կարճվել է՝ դիմումից հրաժարվելու հիմքով: Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դիմումատուները հիմնականում դիմումներից հրաժարվել են այն պատճառով, որ վարչական վարույթի ընթացիկ փուլում գործատուներն ինքնակամ վերականգնել են խախտված իրավունքները, բողոքաբերը հետ է վերցրել դիմումը, հետևաբար վերացել է վարչական ակտ ընդունելու անհրաժեշտությունը: Այսինքն՝ տեսչական մարմնին դիմելը ինքնին արդեն արդյունավետ միջոց է եղել:

Դատական ակտերի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ հայցվորները տեսչական մարմնի դեմ բողոքներ ներկայացնելիս բարձրացնում են իրավախախտման վերաբերյալ արձանագրության կազմմանը ներկա չգտնվելը, արձանագրությունը անձի կողմից ստորագրված չլինելը, ինչպես նաև Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքի 267-րդ հոդվածով նախատեսված իրավունքներն ու պարտականությունները վերջինիս բացատրված չլինելը և այլն: Այսինքն, տեսչական մարմնի աշխատակիցները չեն պահպանում Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքները, որի արդյունքում՝ դատարանում վիճարկելու դեպքում, փաստացի թույլ տրված խախտման վերաբերյալ նախաձեռնված վարույթի արդյունքում ընդունված ակտը կարող է դատարանի

կողմից ճանաչվել անվավեր՝ ընթացակարգ չպահպանելու հիմքով, և խախտված իրավունքը չվերականգնվի:

Աշխատանքային հարաբերությունների ապահովման ոլորտում պետական մարմինների միջև համագործակցությունը պարտադիր նախապայման է՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից լիազորությունների արդյունավետ կատարման համար: Օրինակ, եթե Պետական եկամուտների կոմիտեն իր լիազորություններն իրացնելիս բացահայտում է որևէ ենթադրյալ խախտում, որի քննությունը վերապահված է տեսչական մարմնին, փոխանցում է վերջինիս՝ ըստ ենթակայության: Վիճակագրության համաձայն՝ իր նախաձեռնությամբ կատարված վարույթների մեծամասնությունը հարուցվել է հենց Պետական եկամուտների կոմիտեից ստացված տեղեկությունների հիման վրա: Սակայն որոշ դեպքերում նման տեղեկությունները փոխանցվել են բավականին ուշ՝ իրավախախտումը բացահայտնելուց հետո պատասխանատվության ենթարկելու համար սահմանված ժամկետներն անցնելուց հետո: Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ վարչական մարմինները վարչական վարույթ իրականացնելու համատեքստում կաշկանդված են ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետներով, տեղեկությունների ժամանակին փոխանցելը կարող է վճռորոշ լինել:

Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին անհատները դիմում են հիմնականում աշխատանքից ազատվելուց հետո, օրինակ՝ չվճարված աշխատավարձի, չկատարված վերջնահաշվարկի խնդիրներով: Տեսչական մարմնին դիմելու տարատեսակ միջոցների առկայության պայմաններում նման պրակտիկան վկայում է, մի կողմից, աշխատակիցների վախերի մասին՝ աշխատանքային հարաբերությունների ընթացքում բողոք բերելու դեպքում աշխատանքը կորցնելու կամ նմանատիպ բացասական հետևանքների բախվելու, իսկ մյուս կողմից՝ ԱԱՏՄ դիմելու հիմքերի և ձևերի մասին իրազեկվածության պակասի: Խնդրին լուծում տալու համար անհրաժեշտ է բարձրացնել հանրության իրազեկվածությունը ԱԱՏՄ գործունեության, բողոքների բերման և դրանց արձագանքման վերաբերյալ:

Մյուս կողմից՝ կարևոր է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատանքը գործատուների հետ՝ կանխելու հնարավոր խախտումները: Դա կարող է լինել ինչպես տնտեսավարող սուբյեկտների և քաղաքացիների շրջանում իրազեկվածության բարձրացման նպատակով դասընթացների, սեմինարների, քննարկումների կազմակերպման, ձեռնարկների թողարկման, բուկլետների, տեղեկանքների հրատարակման, այնպես էլ տնտեսավարող սուբյեկտների հետ իրավական ակտերով սահմանված պահանջների վերաբերյալ բացատրական աշխատանքների իրականացման, կոնկրետ հարցերով խորհրդատվության մատուցման միջոցով:

Բացի այդ, ԱԱՏՄ-ն համալրված չէ բավարար թվով աշխատակիցներով, որի արդյունքում աշխատանքային իրավունքի ոլորտում խախտումներին արձագանքը կարող է լինել ոչ արդյունավետ:

Աշխատանքային վեճերով արտադատական մարմնի ստեղծումը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության հռչակած նպատակներից մեկն է: Դատական պրակտիկայի և տեսչական մարմնի վարչական վարույթների ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ առնվազն որոշ մասով տեսչական մարմնի և դատարանների կողմից քննվող հարցերը համընկնում են: Դատարանում գործերի քննությունն ավելի ժամանակատար է և հիմնականում առաջացնում է դատավարական ծախս, օրինակ, ներկայացուցչական ծախսեր, որոշ դեպքերում, անգամ օրենքով պետական տուրքի վճարելուց ազատված լինելով, դատարանը գանձում է նաև պետական տուրք:

Այս առումով արտադատական մարմնի գործարկումը միտված է արագացնել աշխատանքային վեճերի լուծումը, որը բխում է և՛ աշխատողի, և՛ գործատուի շահերից: Վեճերի լուծման արտադատական մեխանիզմի ընտրությունը կախված է այդ երկրի ինստիտուցիոնալ համակարգի, արհմիությունների և այլ մեխանիզմների զարգացման աստիճանից:

Ըստ էության արտադատական մեխանիզմի նախատեսումը՝ թե՛ տեսչական մարմնի կազմում, թե՛ որպես առանձին կառույց, կարող է հանդիսանալ արդյունավետ միջոց աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համար՝ ապահովելով ավելի սեղմ ժամկետում վեճի լուծում առանց լրացուցիչ ծախսերի, ինչպես նաև նպաստել դատարանների բեռնաթափմանը:

Այնուամենայնիվ կարևոր է, որպեսզի արդեն իսկ գործող Տեսչական մարմինը դուրս չգա իր վերահսկողական լիազորությունների սահմաններից՝ այդ թվում փաստացի իրականացնելով վեճերի լուծման գործառույթ: Այս առումով անկյունային է հստակ տարանջատել աշխատանքային վեճ լուծելու իրավասություն ունեցող մարմինների լիազորությունները, այդ թվում՝ տարանջատելով վերահսկողություն իրականացնելու և վեճ լուծելու տեսանկյունից: Այս նպատակով խիստ կարևոր է օրենսդրությամբ հստակ սահմանել տեսչական մարմնի վերահսկողական լիազորություններն օրենսդրությամբ՝ բացառելու վերջինիս՝ իր լիազորությունների սահմաններից դուրս գալը և փաստացի աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնմամբ զբաղվելու պրակտիկան:

Ա.Ռ.Ա.ԶԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Օրենսդրության ոլորտում

- «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում կատարել փոփոխություններ տեսչական մարմինների, այդ թվում՝ Ա.Ա.Տ.Մ ղեկավարի և տեղակալների պաշտոններին ներկայացվող պահանջները համապատասխանեցնելով թիվ 81 Կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածին, մասնավորապես բացառելով նշված պաշտոնը կրող անձին պաշտոնից ազատելու հնարավորությունը պաշտոնատար անձի վերադասի (կամ) անմիջական ղեկավարի փոփոխության դեպքում, ինչպես նաև քաղաքական ուժերի հարաբերակցության փոփոխության արդյունքով՝ երաշխավորելու

զբաղեցրած պաշտոնների կայունությունը և անկախությունը կառավարության փոփոխության դեպքում կամ ոչ պատշաճ արտաքին ազդեցությունից:

- Հաշվի առնելով դատական պրակտիկան՝ օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով բացառել ցանկացած դեպքում ԱՄՏՄ ղեկավարի և նրա տեղակալների պաշտոնից ազատումը ՀՀ վարչապետի բացարձակ հայեցողությամբ՝ խուսափելու աշխատանքից կամայական ազատելու պրակտիկայից: Օրինակ դարձնել ինքնավար պաշտոն:

- Ըստ այդմ, ինչպես «Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքում, այնպես էլ ԱՄՏՄ կանոնադրությունում փոփոխություններ կատարելու միջոցով վերանայել և խստացնել նման պաշտոնում նշանակվելու համար Տեսչական մարմնի ղեկավարին և նրա տեղակալին ներկայացվող պահանջները, որոնք ուղղված կլինեն ԱՄՏՄ ղեկավարի և նրա տեղակալի արժանիքահեն ընտրությանը:

- Արտադատական/ դատական վեճեր լուծող մարմնի, աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողություն իրականացնող և նախատեսվող կառույցների համատեքստում հստակեցնել ԱՄՏՄ-ի գործառույթները՝ հստակ սահմանելով ԱՄՏՄ վերահսկողական լիազորությունները՝ բացառելու վերջինիս կողմից իր լիազորությունների սահմաններից դուրս գալը և փաստացի վեճերի լուծում իրականացնելը:

- Օրենսդրությամբ հստակ սահմանել աշխատանքային տեսուչների լիազորությունները, այդ թվում՝ հստակ նախատեսելով ստուգայցի մասին գործատուին նախապես չձանուցելու տեսուչի հնարավորությունը, առանց վերադասից լրացուցիչ հանձնարարական վերցնելու ստուգման ընթացքում նկատած այլ խնդիրների ուսումնասիրման հնարավորությունը, ինչպես նաև օրվա ցանկացած, այդ թվում՝ գիշերային ժամերին ցանկացած ձեռնարկություն մուտք գործելու հնարավորությունը՝ թիվ 81 Կոնվենցիային համապատասխան:

- Նույն կերպ՝ սահմանել աշխատանքային տեսուչների պարտականությունները ստուգումներ անցկացնելիս վերահսկողության ներքո գտնվող կառույցներում մասնաբաժին չունենալու, իրենց պարտականությունների կատարման ժամանակ հայտնի դարձած գաղտնիք համարվող տեղեկությունների մասին չհրապարակելու, ինչպես նաև ստուգման համար հիմք հանդիսացող բողոքների աղբյուրները չբացահայտելու վերաբերյալ՝ թիվ 81 Կոնվենցիային համապատասխան:

- Օրենսդրությամբ հստակեցնել ԱՄՏՄ կողմից կարգադրագիր տալու իրավասության շրջանակը աշխատանքային օրենսդրության և ոլորտը կարգավորող այլ իրավական նորմերի պահպանման նկատմամբ վերահսկողության իրականացման համատեքստում՝ բացառելու ԱՄՏՄ-ի կողմից առանց օրենսդրական հիմք ունենալու, այդ թվում ստուգում չիրականացնելու արդյունքում գործատուներին իրավախախտումը վերացնելու կարգադրագիր տալու պրակտիկան:

- Ըստ այդմ՝ հստակ սահմանել աշխատանքային օրենսդրության և վերաբերելի այլ իրավական նորմերի պահպանման համատեքստում այն հարցերի շարքը, որոնց մասով իրավախախտումների բացահայտման դեպքում ԱՄՏՄ-ն իրավասու է տրամադրել հանձնարարականներ/ կարգադրագրեր՝ դրանք վերացնելու նպատակով՝ դրանք

համապատասխանեցնելով Թիվ 81 կոնվենցիայի պահանջներին՝ բացառելու ԱՄՏՄ-ի կողմից նման լիազորությունը կիրառելը ցանկացած իրավիճակում:

- Օրենսդրությամբ նախատեսել և արդյունավետ գործարկման հիմքեր ստեղծել անանուն բողոքների ներկայացման և դրանց արձագանքման համար:

- պետական մարմինների փոխօգնության համատեքստում մշակել աշխատանքային հարաբերությունների իրավախախտումների բացահայտման դեպքում պետական մարմինների միջև տեղեկատվության փոխանակման հստակ ընթացակարգեր՝ ապահովելու նաև «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի 37-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետների և օրենսդրական այլ պահանջների պահպանումը:

ԱՄՏՄ իրավակիրառ պրակտիկայի ոլորտում

- Բացառել օրենքով չնախատեսված եղանակներով իրավախախտումների բացահայտման պրակտիկան՝ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածին համահունչ:

- Մինչև օրենսդրական փոփոխությունների կատարումը՝ բացառել զննում իրականացնելու միջոցով աշխատանքային իրավունքի ոլորտում իրավախախտումներ բացահայտելու պարագայում բացահայտված իրավախախտումները վերացնելու կարգադրագրեր տալու պրակտիկան:

- Ապահովել աշխատակիցների բավարար քանակ՝ համալրելով թափուր հաստիքները և, ըստ անհրաժեշտության, ավելացնել տեսուչների քանակը:

- Ապահովել վարչական վարույթի շրջանակներում ՎԻՎ ՀՀ օրենսգրքով նախատեսված երաշխիքների և ժամկետների պահպանումը:

- Հաշվի առնելով ընթացող բարեփոխումները, որի արդյունքում լուծարվում, վերակազմավորվում, միավորվում են պետական մարմինները, ապահովել ԱՄՏՄ-ի պրոակտիվ դերը նշված գործընթացներում աշխատանքային իրավունքների ապահովման նկատմամբ արդյունավետ վերահսկողություն իրականացնելով:

Իրազեկվածության բարձրացման ոլորտում

- Տեսչական մարմնի, վերջինիս գործառույթների մասին կազմակերպել իրազեկման արշավներ, այդ թվում՝ իրազեկող հոլովակներ տարածել, տարբեր վայրերում թերթիկներ փակցնել և այլն: Տեսչական մարմնի հաջողված պրակտիկան ցույց տալ՝ հանրային վստահությունը մարմնի նկատմամբ բարձրացնելու նպատակով:

- Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններում աշխատող անձանց ուղղված և վերջիններիս համար իրազեկող աշխատանքներ կատարել ԱՄՏՄ լիազորությունների և հնարավորությունների մասին, ինչպես նաև վստահությունը բարձրացնելու նպատակով բարձրացնել պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ հանդիսացող գործատուների մոտ իրականացված ստուգումների և վարույթների արդյունքների և կիրառված պատասխանատվության միջոցների վերաբերյալ: