

**ԿՈՆՎԵՆՑԻԱ**  
**ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԱՆՎՃԱՐՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՁՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ**  
**ՊԱՅԱՆՁՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ**

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Գլխավոր խորհրդաժողովը, գումարված Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Վարչական խորհրդի կողմից եւ հավաքված ժնեւում 1992 թ. հունիսի 3-ին՝ իր յոթանասունիններորդ նստաշրջանին, կարեւորելով գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանությունը եւ հաշվի առնելով "Աշխատավարձի պաշտպանության մասին" 1949 թվականի Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածում եւ "Արտադրական պատահարների դեպքում աշխատողներին փոխհատուցելու մասին" 1925 թվականի Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածում նշված համապատասխան դրույթները,

նշելով, որ "Աշխատավարձի պաշտպանության մասին" 1949 թվականի Կոնվենցիան ընդունելուց հետո կարեւոր նշանակություն տրվեց անվճարունակ ձեռնարկությունների տնտեսական առողջացմանը, եւ նկատի ունենալով անվճարունակությամբ պայմանավորված սոցիալ-տնտեսական հետեւանքները, եւ որ անհրաժեշտ է հնարավոր ջանքեր գործադրել ձեռնարկությունների տնտեսական առողջացման եւ աշխատատեղերի պահպանման նպատակով,

նշելով, որ վերոհիշյալ նորմերի ընդունման ժամանակից սկսած՝ շատ անդամ երկրների օրենսդրությունը եւ գործելակերպը էական փոփոխություններ են կրել, որոնց շնորհիվ գործատուի անվճարունակության դեպքում բարելավվել է աշխատողների պահանջների պաշտպանությունը, եւ համարելով, որ ժամանակն է Խորհրդաժողովի կողմից ընդունել աշխատողների պահանջների պաշտպանության վերաբերյալ նոր նորմեր, որոշում կայացնելով գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության վերաբերյալ որոշ առաջարկություններ ընդունելու վերաբերյալ, որը նստաշրջանի օրակարգի չորրորդ կետն է,

հազար ինը հարյուր ինսուններկու թվականի հունիսի քսաներեքին ընդունում է սույն Կոնվենցիան, որը կարող է անվանվել "Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին" 1992 թվականի Կոնվենցիա:

**Բաժին I. Ընդհանուր դրույթներ**

**ՅՈՒՐԱԾ 1**

1. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար "անվճարունակություն" եզրույթը վերաբերում է այն իրավիճակներին, երբ, ազգային օրենսդրության եւ գործելակերպին համապատասխան, ընթացակարգեր են սկսվում գործատուի ակտիվների կապակցությամբ՝ պարտատերերի պահանջների հավաքական բավարարման նպատակով:

2. Սույն Կոնվենցիայի նպատակների համար անդամ պետությունը "անվճարունակություն" եզրույթը կարող է տարածել նաեւ այն իրավիճակների վրա, որոնց դեպքում աշխատողների պահանջները չեն կարող բավարարվել գործատուի ֆինանսական դրության պատճառով, օրինակ, եթե գործատուի ակտիվները չեն բավարարում անվճարունակության ընթացակարգեր սկսելու պահանջները:

3. Ազգային օրենսդրությամբ եւ գործելակերպով է սահմանվում գործատուի ակտիվների այն չափը, որի դեպքում 1-ին կետում նշված ընթացակարգերը ենթակա են բացման:

**ՅՈՒՐԱԾ 2**

Սույն Կոնվենցիայի դրույթները կիրառվում են օրենսդրության կամ ազգային գործելակերպին համապատասխանող ցանկացած այլ միջոցով:

**ՅՈՒՐԱԾ 3**

1. Սույն Կոնվենցիան վավերացնող յուրաքանչյուր անդամ պետություն ընդունում է կամ II բաժնի պարտավորությունները, որոնցով աշխատողների պահանջների պաշտպանությունը նախատեսվում է արտոնությունների միջոցով, կամ III բաժնի պարտավորությունները, որոնցով աշխատողների պահանջների պաշտպանությունը նախատեսվում է երաշխիքային հաստատությունների միջոցով, կամ էլ ընդունում է երկու բաժինների պարտավորությունները: Այդպիսի ընտրությունը պետք է նշվի վավերագրին կից հայտարարության մեջ:

2. Այն անդամը, որը սկզբնապես ընդունել է միայն սույն Կոնվենցիայի II բաժնով կամ III բաժնով նախատեսված պարտավորությունները, հետագայում կարող է Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Գլխավոր տնօրենին ուղարկվող հայտարարությամբ ընդունել մյուս բաժնով նախատեսված պարտավորությունները:

3. Սույն Կոնվենցիայի երկու բաժիններով նախատեսված պարտավորություններն ընդունող անդամը գործատուի եւ աշխատողների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելուց հետո կարող է սահմանափակել III բաժնի կիրառման ոլորտը որոշակի կատեգորիայի աշխատողների եւ տնտեսական գործունեության որոշակի ճյուղերի նկատմամբ: Այդ սահմանափակումները նշվում են ընդունման մասին հայտարարության մեջ:

4. III բաժնի պարտավորությունները վերը նշված երրորդ կետին համապատասխան սահմանափակող անդամը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրության 22-րդ հոդվածին համապատասխան ներկայացվող իր առաջին զեկույցում նշում է այդպիսի սահմանափակման պատճառները: Հետագա զեկույցներում անդամը տեղեկացնում է

աշխատողների այլ կատեգորիաների եւ տնտեսական գործունեության այլ ճյուղերի վրա սույն Կոնվենցիայի III բաժնով նախատեսված պաշտպանության հնարավոր տարածման մասին:

5. Սույն Կոնվենցիայի II եւ III բաժինների պարտավորություններն ընդունող անդամը աշխատողների եւ գործատուների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելուց հետո կարող է II բաժնի կիրառման ոլորտից հանել այն պահանջները, որոնք պաշտպանվում են III բաժնին համապատասխան:

6. Անդամի կողմից սույն Կոնվենցիայի II բաժնի պարտավորությունների ընդունումը դադարեցնում է ipso jure "Աշխատավարձի պաշտպանության մասին" 1949 թվականի Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածից բխող պարտավորությունների գործողությունը:

7. Միայն սույն Կոնվենցիայի III բաժնով նախատեսված պարտավորություններն ընդունած անդամը Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Գլխավոր տնօրենին ներկայացվող հայտարարությամբ կարող է դադարեցնել պարտավորությունների գործողությունը՝ կապված "Աշխատավարձի պաշտպանության մասին" 1949 թվականի Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի այն մասով, որը վերաբերում է III բաժնի դրույթների հիման վրա պաշտպանության ենթակա պահանջներին:

#### ՀՈՂՎԱԾ 4

1. Ներքոհիշյալ 2-րդ կետով նախատեսված բացառություններին եւ 3-րդ հոդվածի 3-րդ կետով նախատեսված սահմանափակումներին համապատասխան՝ սույն Կոնվենցիան կիրառվում է տնտեսական գործունեության բոլոր ճյուղերի եւ բոլոր վարձու աշխատողների նկատմամբ:

2. Գործատուների եւ աշխատողների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելուց հետո իրավասու մարմինը կարող է սույն Կոնվենցիայի II բաժնի կամ III բաժնի կամ էլ երկու բաժինների կիրառման ոլորտից հանել որոշակի կատեգորիայի աշխատողների, մասնավորապես, պետական ծառայողների՝ նրանց աշխատանքային հարաբերությունների հատուկ բնույթից ելնելով կամ սույն Կոնվենցիային համարժեք պաշտպանություն ապահովող այլ երաշխիքների առկայության դեպքում:

3. Սույն հոդվածի 2-րդ կետին համապատասխան բացառություններից օգտվող անդամը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրության 22-րդ հոդվածին համաձայն ներկայացվող իր զեկույցներում տեղեկություն է տրամադրում այդպիսի

բացառությունների մասին՝ ներկայացնելով դրանց պատճառները:

Բաժին II. Աշխատողների պահանջների պաշտպանությունն արտոնությունների միջոցով

Պաշտպանված պահանջներ

ՀՈՂՎԱԾ 5

Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների աշխատանքային հարաբերություններից բխող պահանջները պաշտպանվում են արտոնությունների հիման վրա, այսինքն՝ այն ձեռով, որ անվճարունակ գործատուի ակտիվներից դրանք բավարարվեն մինչև ոչ արտոնյալ պարտատերերի պահանջների բավարարումը:

ՀՈՂՎԱԾ 6

Արտոնություններն առնվազն տարածվում են աշխատողների հետեւյալ պահանջների վրա.

ա) աշխատավարձի վրա՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան երեք ամիս,

բ) վճարովի արձակուրդների վճարումների վրա, որի իրավունքը ծագել է ինչպես անվճարունակության առաջացման կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման տարվա ընթացքում, այնպես էլ կապված նախորդ տարվա ընթացքում կատարված աշխատանքի հետ,

գ) վարձատրվող այլ բացակայությունների դեպքում վճարման ենթակա գումարների վրա՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան երեք ամիս,

դ) աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ կապված՝ վճարման ենթակա արձակման նպաստների վրա:

Սահմանափակումներ

ՀՈՂՎԱԾ 7

1. Ազգային օրենսդրությամբ աշխատողների արտոնյալ պահանջները կարող են սահմանափակվել սահմանված գումարով, որը չպետք է ցածր լինի սոցիալապես ընդունելի մակարդակից:

2. Եթե աշխատողների արտոնյալ պահանջները այդպես սահմանափակվեն, ապա սահմանված գումարի չափը պետք է անհրաժեշտության դեպքում ճշգրտվի՝ դրա արժեքը պահպանելու նպատակով:

Արտոնյալ պահանջների հերթականությունը

ՀՈՂՎԱԾ 8

1. Ազգային օրենսդրությամբ աշխատողների պահանջներին գերակայություն է տրվում շատ այլ արտոնյալ պահանջների համեմատ. մասնավորապես՝ պետության եւ սոցիալական ապահովության համակարգերի պահանջների:

2. Այնուամենայնիվ, եթե աշխատողների պահանջները սույն Կոնվենցիայի III բաժնին համապատասխան պաշտպանված են երաշխիքային հաստատությունների միջոցով, ապա այդպիսի պաշտպանված պահանջները կարող են ստորադասվել պետության եւ

սոցիալական ապահովության համակարգերի պահանջների համեմատ:

Բաժին III. Աշխատողների շահերի պաշտպանությունը երաշխիքային հաստատությունների օգնությամբ

Ընդհանուր սկզբունքներ

#### ՅՈՒՐԱԾ 9

Աշխատանքային հարաբերություններից բխող՝ գործատուին ներկայացվող՝ աշխատողների պահանջների բավարարումն ապահովվում է երաշխիքային հաստատությունների միջոցով, եթե վճարումը չի կարող իրականացվել գործատուի կողմից՝ վերջինիս անվճարունակության պատճառով:

#### ՅՈՒՐԱԾ 10

Կիրառելով Կոնվենցիայի սույն բաժնի դրույթները՝ անդամը գործատուների եւ աշխատավորների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունների հետ խորհրդակցելուց հետո կարող է ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ՝ հնարավոր չարաշահումները կանխելու նպատակով:

#### ՅՈՒՐԱԾ 11

1. Երաշխիքային հաստատությունների կազմակերպման, կառավարման, գործունեության եւ ֆինանսավորման կարգը սահմանվում է 2-րդ հոդվածին համապատասխան:

2. Սույն հոդվածի առաջին կետը չի խոչընդոտում անդամ պետությանը, իր առանձնահատկություններին եւ կարիքներին համապատասխան, թույլատրել ապահովագրական կազմակերպություններին տրամադրել 9-րդ հոդվածում նշված պաշտպանությունը, եթե դրանք ապահովում են բավարար երաշխիքներ:

Երաշխիքային հաստատությունների կողմից պաշտպանվող պահանջներ

#### ՅՈՒՐԱԾ 12

Սույն Կոնվենցիայի III բաժնի հիման վրա պաշտպանության ենթակա աշխատողների պահանջներն առնվազն ներառում են.

ա) աշխատավարձը՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան ութ շաբաթ,

բ) վճարովի արձակուրդների վճարումները, որի իրավունքը ծագել է անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող

սահմանված այն ժամանակահատվածում կատարված աշխատանքի հետ, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան վեց ամիս,

գ) վարձատրվող այլ բացակայությունների դեպքում վճարման ենթակա գումարները՝ անվճարունակությանը կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը նախորդող

սահմանված ժամանակահատվածի համար, որը պետք է լինի ոչ պակաս, քան ութ շաբաթ,

դ) աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման հետ կապված՝ վճարման ենթակա արձակման նպաստները:

#### ՅՈՒՐԱԾ 13

1. Կոնվենցիայի սույն բաժնի դրույթների հիման վրա պաշտպանված պահանջները

կարող են սահմանափակվել սահմանված գումարով, որը չպետք է ցածր լինի սոցիալապես ընդունելի մակարդակից:

2. Եթե աշխատողների պահանջները այդպես սահմանափակվեն, ապա սահմանված գումարի չափը պետք է անհրաժեշտության դեպքում ճշգրտվի՝ դրա արժեքը պահպանելու նպատակով:

#### Եզրափակիչ դրույթներ

##### ՅՈՒՐԱԾ 14

Սույն Կոնվենցիան վերը հիշատակված 3-րդ հոդվածի 6-րդ եւ 7-րդ կետերի սահմաններում վերանայում է "Աշխատավարձի պաշտպանության մասին" 1949 թվականի Կոնվենցիան, որը մտում է բաց վավերացման համար:

##### ՅՈՒՐԱԾ 15

Սույն Կոնվենցիայի վավերագրերը գրանցման նպատակով ուղարկվում են Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Գլխավոր տնօրենին:

##### ՅՈՒՐԱԾ 16

1. Սույն Կոնվենցիան պարտադիր է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության միայն այն անդամների համար, որոնց վավերագրերը գրանցված են Գլխավոր տնօրենի կողմից:

2. Այն ուժի մեջ է մտնում Կազմակերպության երկու անդամների վավերագրերը Գլխավոր տնօրենի կողմից գրանցվելու օրվանից տասներկու ամիս հետո:

3. Կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամի նկատմամբ հետագայում սույն Կոնվենցիան ուժի մեջ է մտնում նրա վավերագրի գրանցումից տասներկու ամիս անց:

##### ՅՈՒՐԱԾ 17

1. Սույն Կոնվենցիան վավերացրած յուրաքանչյուր անդամ կարող է նրա ուժի մեջ մտնելու օրվանից տասնամյա ժամկետը լրանալուց հետո այն չեղյալ հայտարարել Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Գլխավոր տնօրենին գրանցման նպատակով չեղյալ հայտարարման մասին ակտ ներկայացնելու միջոցով: Չեղյալ հայտարարելն ուժի մեջ է մտնում չեղյալ հայտարարելու վերաբերյալ ակտի գրանցումից մեկ տարի հետո:

2. Կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, որը վավերացրել է սույն Կոնվենցիան, եւ որը նախորդ կետում նշված տասնամյա ժամանակահատվածը լրանալուց հետո մեկամյա ժամկետում չի օգտվի սույն հոդվածում նախատեսված չեղյալ հայտարարելու իր իրավունքից, պարտավորված կլինի հաջորդ տասնամյա ժամկետում եւ այնուհետեւ սույն հոդվածով սահմանված կարգով կկարողանա սույն Կոնվենցիան չեղյալ հայտարարել յուրաքանչյուր տասնամյա ժամկետը լրանալուց հետո:

##### ՅՈՒՐԱԾ 18

1. Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Գլխավոր տնօրենը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության բոլոր անդամներին ծանուցում է Կազմակերպության անդամներից իր ստացած վավերագրերի եւ չեղյալ հայտարարելու վերաբերյալ բոլոր ակտերի գրանցման մասին:

2. Կազմակերպության անդամներին ծանուցելով իր ստացած 2-րդ վավերագրի գրանցման մասին՝ Գլխավոր տնօրենը նրանց ուշադրությունը հրավիրում է սույն Կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու օրվա վրա:

##### ՅՈՒՐԱԾ 19

Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Գլխավոր տնօրենը, Միավորված ազգերի կազմակերպության կանոնադրության 102-րդ հոդվածին համապատասխան, գրանցման համար

Միավորված ազգերի կազմակերպության Գլխավոր քարտուղարին ուղարկում է ամբողջական տեղեկություններ բոլոր վավերագրերի եւ չեղյալ հայտարարման վերաբերյալ ակտերի մասին, որոնք իր կողմից գրանցվել են նախորդ հոդվածների դրույթներին համապատասխան:

#### ՀՈՂՎԱԾ 20

Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի Վարչական խորհուրդը ամեն անգամ, երբ անհրաժեշտ է համարում, Գլխավոր խորհրդաժողովին զեկույց է ներկայացնում սույն Կոնվենցիայի կիրառման մասին եւ քննարկում է խորհրդաժողովի օրակարգում դրա լրիվ կամ մասնակի վերանայման հարցի ընդգրկման նպատակահարմարությունը:

#### ՀՈՂՎԱԾ 21

1. Այն դեպքում, երբ խորհրդաժողովը կընդունի նոր կոնվենցիա, որն ամբողջովին կամ մասնակիորեն կվերանայի սույն Կոնվենցիան, եւ եթե կոնվենցիայում նախատեսված չլինի հակառակը, ապա՝

ա) Կազմակերպության որեւէ անդամի կողմից նոր, վերանայող կոնվենցիայի վավերացումը ipso jure, անկախ 17-րդ հոդվածի դրույթներից, առաջ է բերում սույն Կոնվենցիայի անհապաղ չեղյալ հայտարարում՝ այն պայմանով, որ նոր, վերանայող կոնվենցիան ուժի մեջ մտած լինի,

բ) նոր, վերանայող կոնվենցիայի ուժի մեջ մտնելու թվականից սկսած՝ սույն Կոնվենցիան փակ է Կազմակերպության անդամների կողմից վավերացվելու համար:

2. Սույն Կոնվենցիան բոլոր դեպքերում ըստ ձեւի եւ բովանդակության մնում է ուժի մեջ Կազմակերպության այն անդամների նկատմամբ, որոնք այն վավերացրել են, բայց վերանայող կոնվենցիան չեն վավերացրել:

#### ՀՈՂՎԱԾ 22

Սույն Կոնվենցիայի անգլերեն եւ ֆրանսերեն տեքստերը հավասարազոր են:

#### ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅՏԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

#### "ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԱՆՎՃԱՐՈՒՄԿՈՒԹՅԱՆ ԴԵՊՈՒՄ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՊԱՅՄԱՆՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ" ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ

Հայաստանի Հանրապետությունը, "Գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատողների պահանջների պաշտպանության մասին" կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի 1-ին կետին համապատասխան, հայտարարում է, որ պարտավորություններ է ստանձնում նշված կոնվենցիայի երկրորդ եւ երրորդ բաժիններով:

Կոնվենցիան ուժի մեջ է մտել 2006թ. մայիսի 18-ից: