

«COVID 19 համավարակի ազդեցությունը
գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողների
անվտանգության և աշխատանքային
պայմանների վրա»

Սոցիոլոգիական ուսումնասիրության արդյունքներ

Երեւան 2021

ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆՆ ԻՐԱԿԱՆԱՑՎԵԼ Է ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԵՎ ՏԵԽՆԻԿԱԿԱՆ ԱԶԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ:

ԱՅՍ ՀՐԱՊԱՐԱԿՄԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ ՊԱՐՏԱԴԻՐ ՉԷ,
ՈՐ ԱՐՏԱՅՈՒԼԻ ԱՄԿ-Ի ՊԱՇՏՈՆԱԿԱՆ ԴԻՐՔՈՐՈՇՈՒՄԸ ԿԱՄ ԿԱՐԾԻՔԸ:

THE CONTENTS OF THIS PUBLICATION DO NOT NECESSARILY
REFLECT THE OFFICIAL POSITION OR OPINION OF THE ILO.

THE STUDY WAS CONDUCTED WITH THE FINANCIAL AND TECHNICAL
SUPPORT OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION.

Հայաստանի Հանրապետության
Ագրոարդյունաբերական
Համակարգի Աշխատողների
Արհեստակցական
Կազմակերպությունների Ճյուղային
Հանրապետական Միություն
ք.Երևան 10, Վ.Սարգսյան 26/3,
հեռախոս (+374 10) 52-04-00
Կայք՝ profagro.am



Branch Republican Trade Union
Organizations of Workers of
Agro industrial Division of
Republic of Armenia
Yerevan, 26/3 V. Sargsyan
str.26/3, Tel. (+37410) 52 04 00
www.profagro.am

Բովանդակություն

Ներածություն.....	3
Մեթոդաբանություն.....	3
Հետազոտության հիմնական բացահայտումներ.....	7
Աշխատանքային փոխհարաբերությունների հիմքեր և աշխատանքային պայմանագիր.	7
Աշխատանքի և հանգստի պայմաններ	8
Աշխատանքային փոխհարաբերություններ, վեճեր և լուծման մեխանիզմներ	14
COVID 19-ի ազդեցությունը աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային փոխհարաբերությունների վրա.....	17
Իրավական և որակական գնահատական.....	23
Առաջարկություններ	30

Ներածություն

2021թ-ի մարտ ամսվա ընթացքում Ագրոարդյունաբերական համակարգի աշխատողների ճյուղային միության ջանքերով իրականացվել է սոցիոլոգիական ուսումնասիրություն, որի նպատակն էր պարզել COVID 19 համավարակի ազդեցությունը գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողների անվտանգության և աշխատանքային պայմանների վրա: Ուսումնասիրությունն իրականացվել է գյուղատնտեսության ոլորտում ներգրավված անձանց հետ: Հետազոտության ընտրանքում ներառված են ինչպես ճյուղային արհմիության անդամներ, այնպես էլ գյուղատնտեսությամբ զբաղվողներ՝ ֆերմերներ, հողագործներ և այլն:

Սույն զեկույցում ամփոփված են ուսումնասիրության արդյունքները:

Սույն զեկույցում ներկայացվում է իրականացված ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը, հետազոտության հիմնական բացահայտումները, մասնավորապես աշխատանքային փոխհարաբերությունների և աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ, Աշխատանքային պայմանների, աշխատանքի և հանգստի պայմանների վերաբերյալ, աշխատանքային փոխհարաբերությունների, վեճերի և դրանց լուծման մեխանիզմների վերաբերյալ: Ինչպես նաև քննարկվում է COVID 19 համավարակի ազդեցությունը գյուղոլորտի աշխատողների աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային փոխհարաբերությունների վրա:

Մեթոդաբանություն

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է սոցիոլոգիական հետազոտությունների քանակական մեթոդաբանությամբ: Ուսումնասիրության առարկան հանդիսանում է աշխատանքային փոխհարաբերությունները: Ըստ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի՝ «Աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության

վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ»:

Տվյալ ուսումնասիրության մեջ գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատանքային իրավունքները դիտարկվել են աշխատանքային հարաբերությունների սահմանումից ավելի լայն՝ ներառելով նաև այն աշխատողներին, որոնք հանդիսանում են ինքնագրաված և չունեն գործատու:

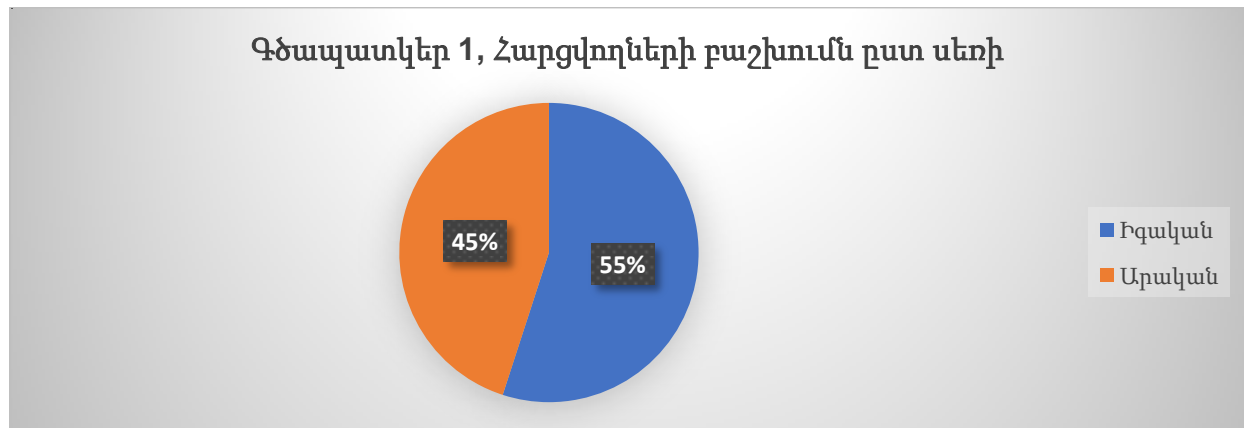
Ընտրանքում ներառվել են 400 հարցվողներ:

Աղյուսակ 1	
Արագածոտն	54
Արարատ	93
Գեղարքունիք	42
Երևան	61
Լոռի	52
Կոտայք	38
Շիրակ	27
Սյունիք	33
Ընդամենը	400

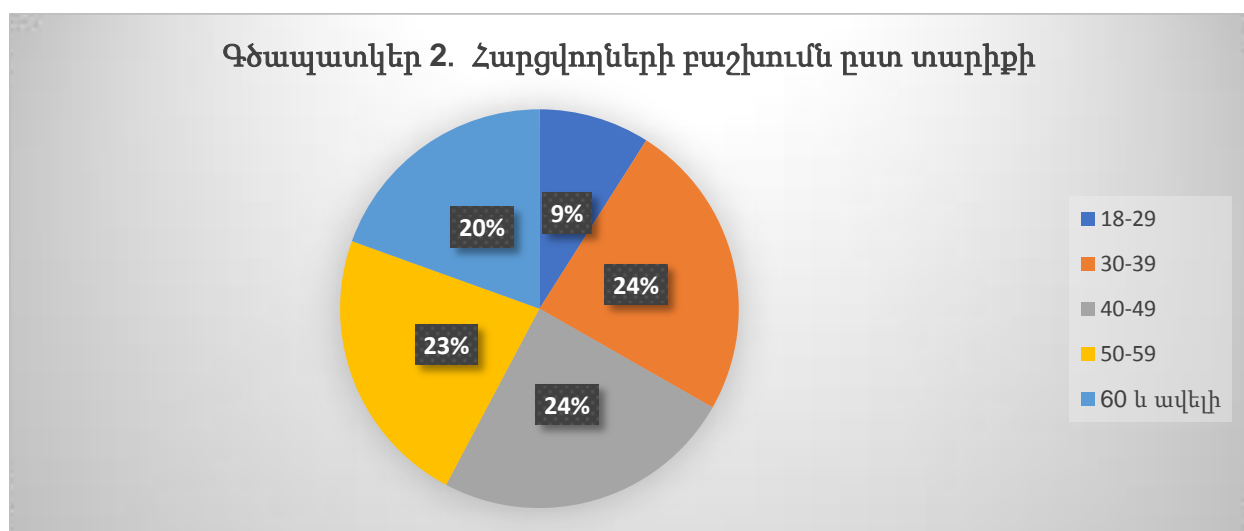
Ուսումնասիրությունն իրականացվել է ՀՀ 7 մարզերում, ինչպես նաև ք. Երևանում: Երևան քաղաքի ընտրանքում ներառվելը պայմանավորված է նրանով, որ այդտեղ են գտնվում գյուղատնտեսության ոլորտը համակարգող, ինչպես նաև ակտիվ գործունեություն ծավալող պետական որոշ կառույցներ, մասնավորապես Էկոնոմիկայի նախարարությունը, Գյուղատնտեսական ծառայությունների կենտրոն ՊՈԱԿ-ը, Բանջարաբուստանային և տեխնիկական մշակաբույսերի գիտական կենտրոն ՓԲԸ-ն, Սննդամթերքի անվտանգության ոլորտի ռիսկերի գնահատման և վերլուծության գիտական կենտրոն ՓԲԸ-ն և այլն:

Քանակական հետազոտությամբ հավաքագրված տեղեկատվությունը համալրվել է որակական հարցազրույցների արդյունքներով: Որակական խորին

հարցազրույցներ են իրականացվել ուսումնասիրության մեջ ներառված մարզերի այն համայնքներում, որտեղ իրականացվում է ակտիվ գյուղատնտեսություն:
Քանակական հետազոտության հարցվողների 55%-ը եղել են կանայք, իսկ 45%-ը՝ տղամարդիկ:



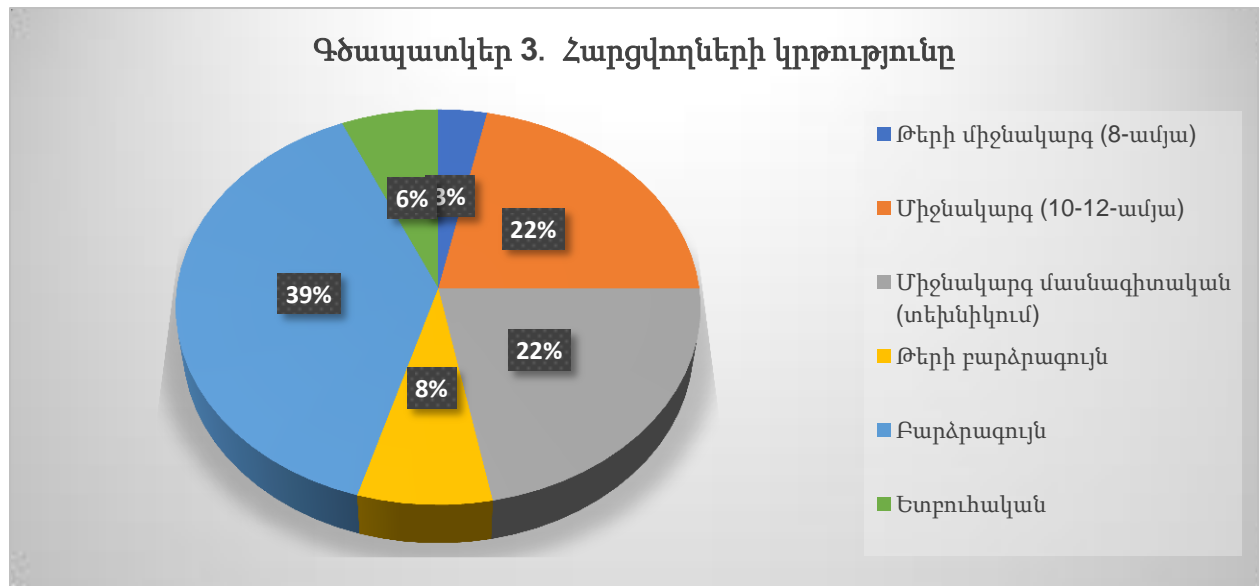
Հարցվողների բաշխումն ըստ տարիքի ներկայացված է Գծապատկեր 2-ում:



Հարցվողների աշխատանքի բնույթը ներկայացված է Աղյուսակ 2-ում:

Աղյուսակ 2. Հարցվողների աշխատանքի բնույթը	
Գյուղ ոլորտի պետական կառույց	31.3%
Ունենա սեփական բիզնես գյուղատնտեսում և ունենա վարձու աշխատողներ	3.5%
Ինքնազբաղված	19.3%
Աշխատում եմ փոքր բիզնեսում	13.8%
Աշխատում եմ միջին կամ մեծ տեղական մասնավոր գյուղատնտեսական կազմակերպությունում	13.0%
Գյուղատնտեսության կրթական հաստատություն	10.5%
Հրաժարվում եմ պատասխանել	8.8%
Ընդամենը	100%

Հարցվողների կրթության նկարագրությունը ներկայացված է Գծապատկեր 3-ում:



Աշխատավարձերի բաշխվածությունը ներկայացված է Աղյուսակ 3-ում:

Աղյուսակ 3. Հարցվողների աշխատավարձերի չափը	
Մինչև 35000 դրամ	3.9%
35000-ից մինչև 65000 դրամ	14.2%
65000-ից մինչև 150000 դրամ	60.8%
150000-ից մինչև 350000 դրամ	15.5%
350000-500000 դրամ	0.3%
500000-750000 դրամ	1.0%
750000-1000000 դրամ	3.4%
1000000 դրամից ավել	1.0%
Ընդամենը	100.0%

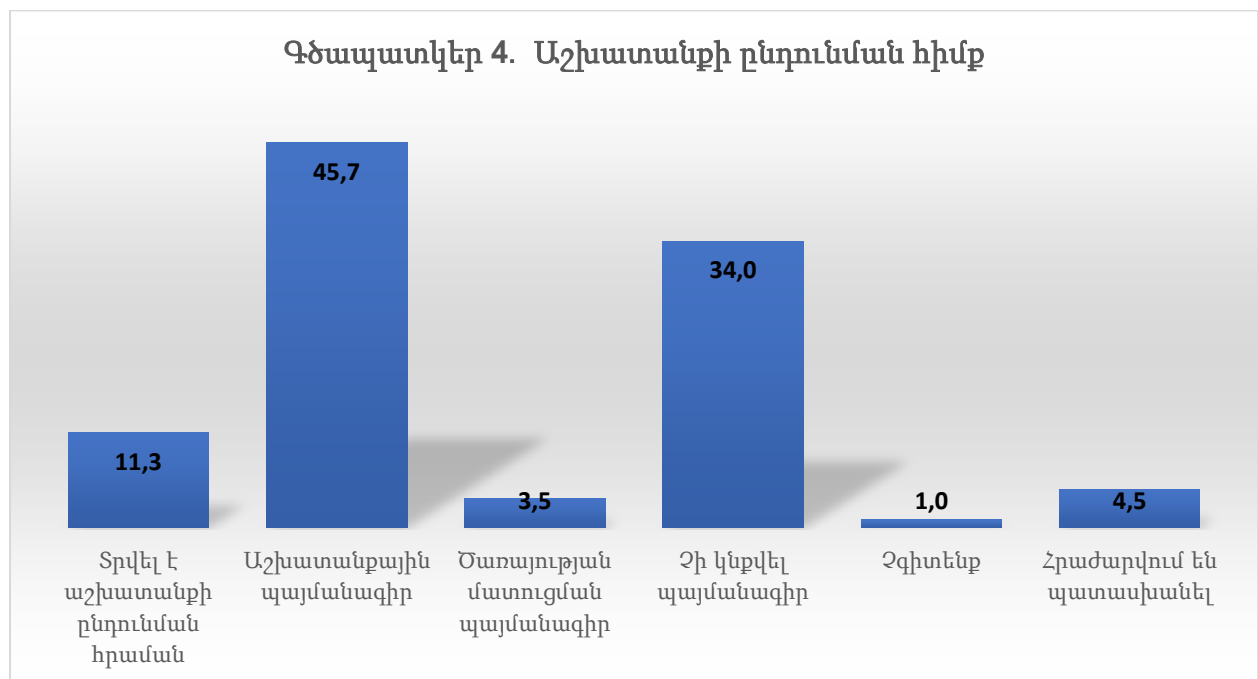
Ինչպես տեսնում ենք, հարցվողների մեծամասնությունը ստանում է 65000-150000 դրամ աշխատավարձ:

Հետազոտության հիմնական բացահայտումներ

Աշխատանքային փոխհարաբերությունների հիմքեր և աշխատանքային պայմանագիր

Խոսելով աշխատանքային հարաբերություններից և իրավունքներից, նախ և առաջ հարկ է պարզել, թե արդյոք գյուղողորտի աշխատողներն ունեն աշխատանքային պայմանագիր:

Պարզվում է, որ հարցվողների 45.7%-ն ունեն աշխատանքային պայմանագիր, 11.3%-ն աշխատանքի է ընդունվել հրամանով, 3.5%-ն ունեն՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագիր: Հարցվողների 34.0%-ը չունեն աշխատանքային պայմանագիր: Հետաքրքրական է, որ հարցվողների 1%-ը չգիտի արդյոք ունի պայմանագիր, թե ոչ, իսկ 4.5%-ը՝ հրաժարվել է պատասխանել այս հարցին:



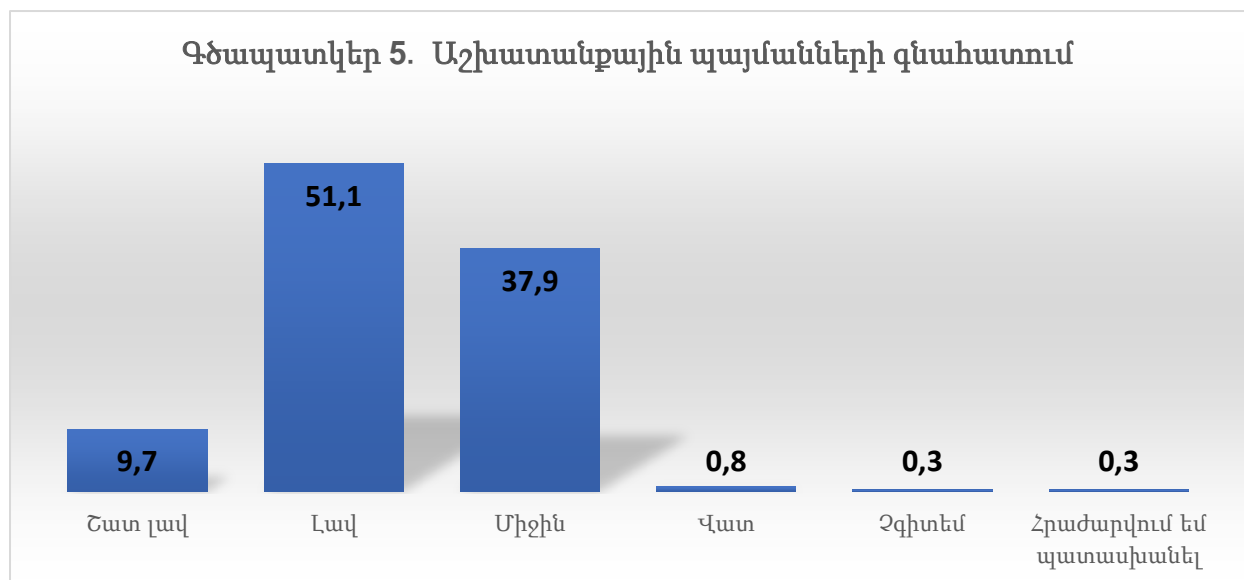
Այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ ունեն պայմանագիր, պատասխանել են նաև, թե ինչ ժամկետով է այն կնքված: Նրանց 58.6%-ի պայմանագրերը անորոշ ժամկետով են, 35.2%-ի պայմանագրերը՝ որոշակի ժամկետով, 4.8%-ինը՝ սեզոնային, իսկ 1.3%-ը չգիտի, թե պայմանագիրը ինչ ժամկետով է:

Պայմանագիր ունեցող հարցվողների 90.0%-ն ամբողջությամբ ծանոթ է իր պայմանագրի բովանդակությանը, 8.3%-ը մասամբ է ծանոթ, իսկ 1.7%-ը ծանոթ չէ։ Այն հարցին, թե արդյոք հարցվողները ծանոթ են իրենց աշխատավայրի ներքին կարգապահական կանոններին, հարցվողների 96.5%-ը տվել է դրական պատասխան, իսկ 3.5%-ը՝ բացասական։

Հետաքրքրական է, որ հարցվողների 92.3%-ը աշխատում են ցերեկային հերթափոխով, 3.1%-ը՝ գիշերային, իսկ 6.4%-ը շուրջօրյա աշխատանքային գրաֆիկով։

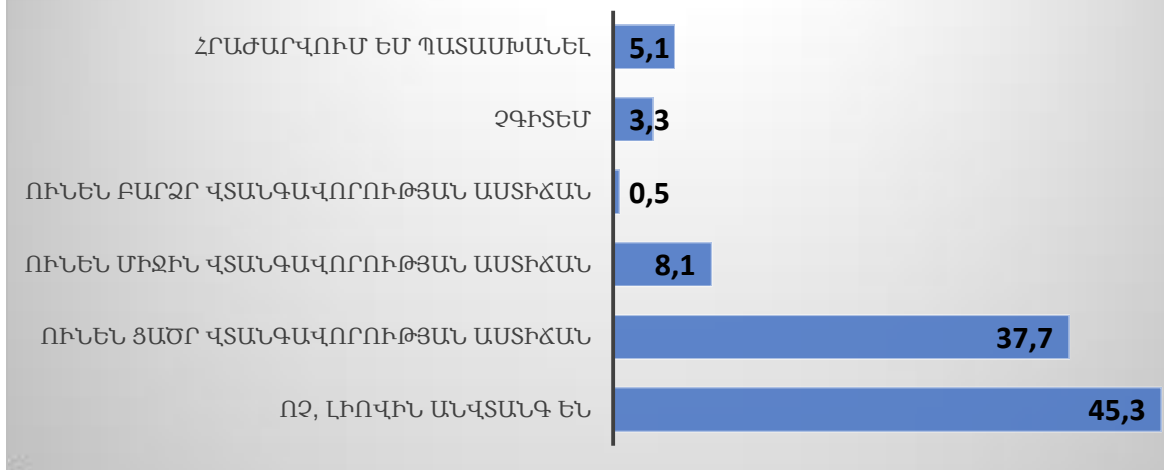
Աշխատանքի և հանգստի պայմաններ

Հարցվողների մեծ մասն իրենց աշխատանքային պայմանները գնահատել են լավ։ Շատ են նաև միջին աշխատանքային պայմաններ ունեցողները։



Իրենց աշխատանքային պայմանները լիովին անվտանգ են համարել հարցվողների 45.3%-ը, ցածր վտանգավորության աստիճան՝ 37.7%-ը, 8.1%-ը նշել է, որ ունի միջին վտանգավորության աստիճան, իսկ 0.5%-ը՝ բարձր վտանգավորության աստիճան։

Գծապատկեր 6. Վտանգավորության աստիճանի գնահատում

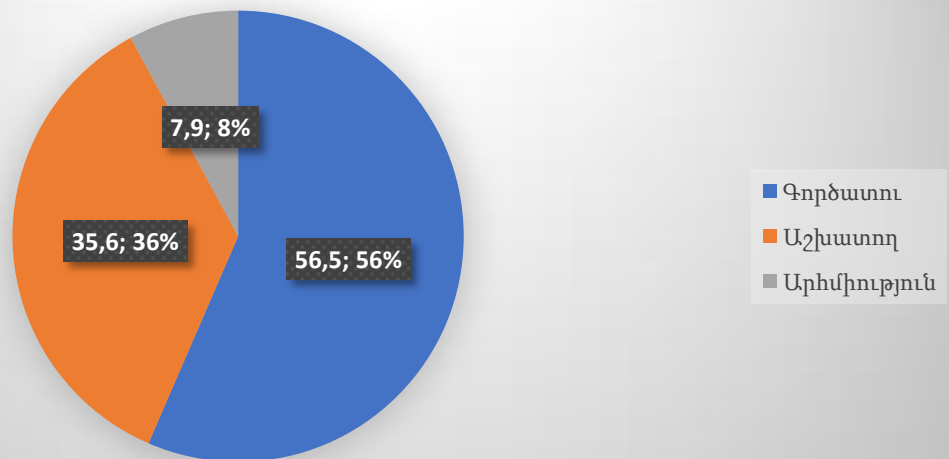


Սրա հետ մեկտեղ, հարցվողների 80.9%-ը նշել է, որ իր աշխատանքն իրականացնելու համար կարիք ունի արտահագուստի, որի անհրաժեշտությունը չի նշել 19.1%-ը:

Հարցվողների 89.7%-ը նշել է, որ աշխատավայրում առողջական խնդիրներ չի ունեցել՝ կապված աշխատանքային պայմանների անբավարարության հետ, 9.5%-ը նշել է, որ ունեցել է, իսկ 0.8%-ը դժվարացել է պատասխանել /հավանաբար չկողմնորոշվելով, թե արդյոք իր մոտ առաջացած խնդիրները աշխատանքային պայմանների անբավարարությամբ են պայմանավորված, թե ոչ/:

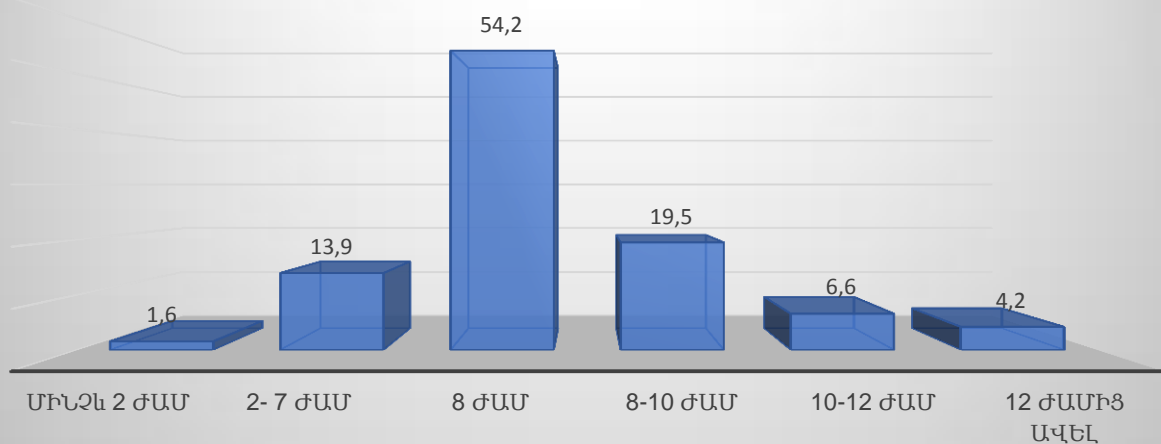
Հարցվողների հետ փորձել ենք պարզաբանել, թե ով է աշխատատեղում ապահովում անձնական անվտանգության կամ հիգիենայի միջոց /արտահագուստ, դիմակ, ձեռնոցներ և այլն/: Պարզվում է, որ մեծամասամբ դա անում է գործատուն (56.5%), այնուհետև աշխատողները՝ 35.6%, ինչպես նաև արհմիությունը՝ 7.9%:

Գծապատկեր 7. Անվտանգության միջոցներ ապահովողը



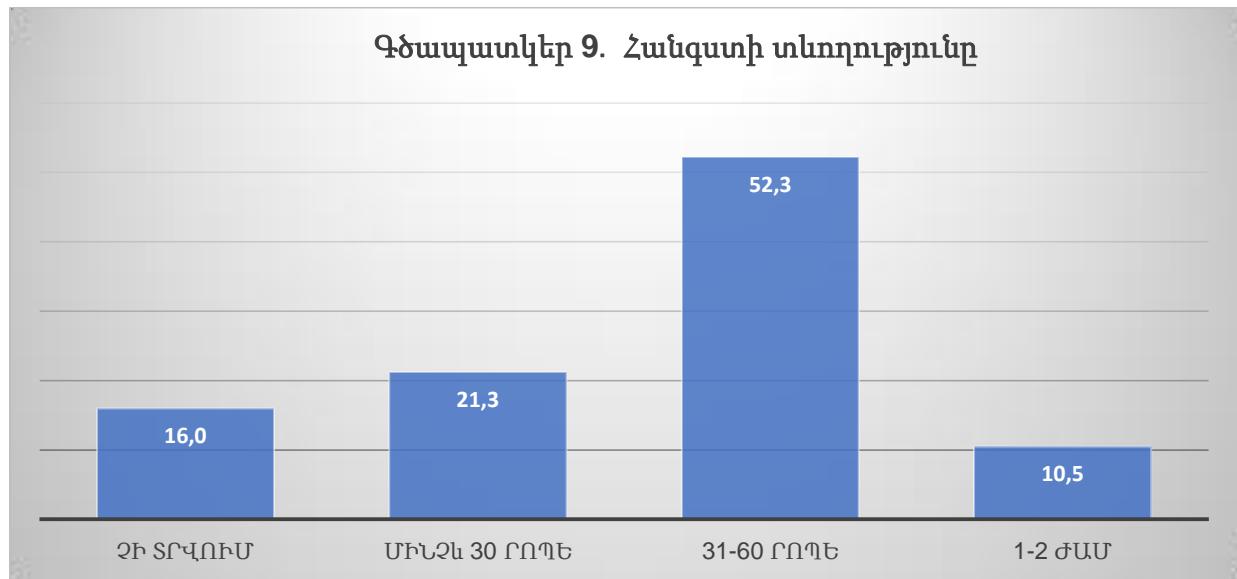
Հետազոտության ընթացքում քննարկվել է նաև աշխատաժամանակի տևողությունը: Ինչպես տեսնում ենք Գծապատկեր 8-ից, հարցվողների 54.2%-ը աշխատում է 8 ժամյա ռեժիմով: Օրական 8-10 ժամ տևում է հարցվողների 19.5%-ի աշխատանքային օրը, 13.9%-ի մոտ այն տևում է 2-7 ժամ, 6.6%-ի մոտ՝ 10-12 ժամ, 4.2%-ի մոտ՝ 12 ժամից ավել, իսկ 1.6%-ի մոտ՝ մինչև 2 ժամ:

Գծապատկեր 8. Աշխատանքային օրվա տևողություն

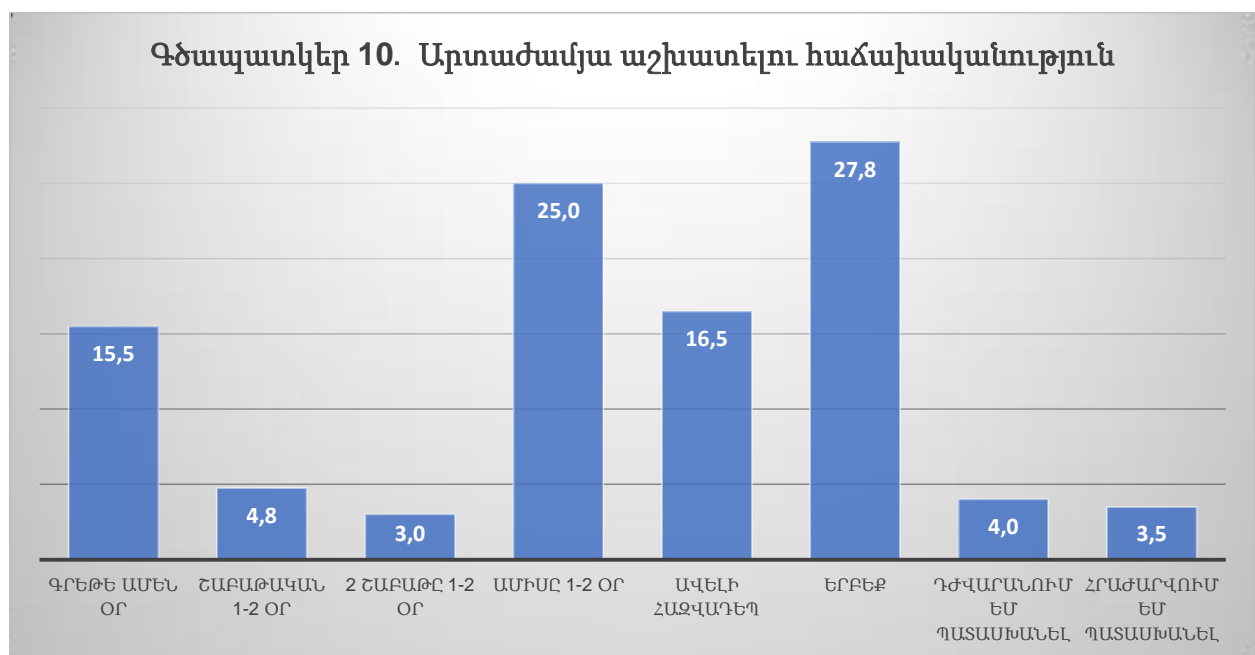


Այն հարցին, թե օրական որքան ժամանակ է տրվում հանգստի համար, հարցվողների 52.3%-ը նշել է 31-60 րոպե, 21.3%-ը՝ մինչև 30 րոպե, 10.5%-ը՝ 1-2

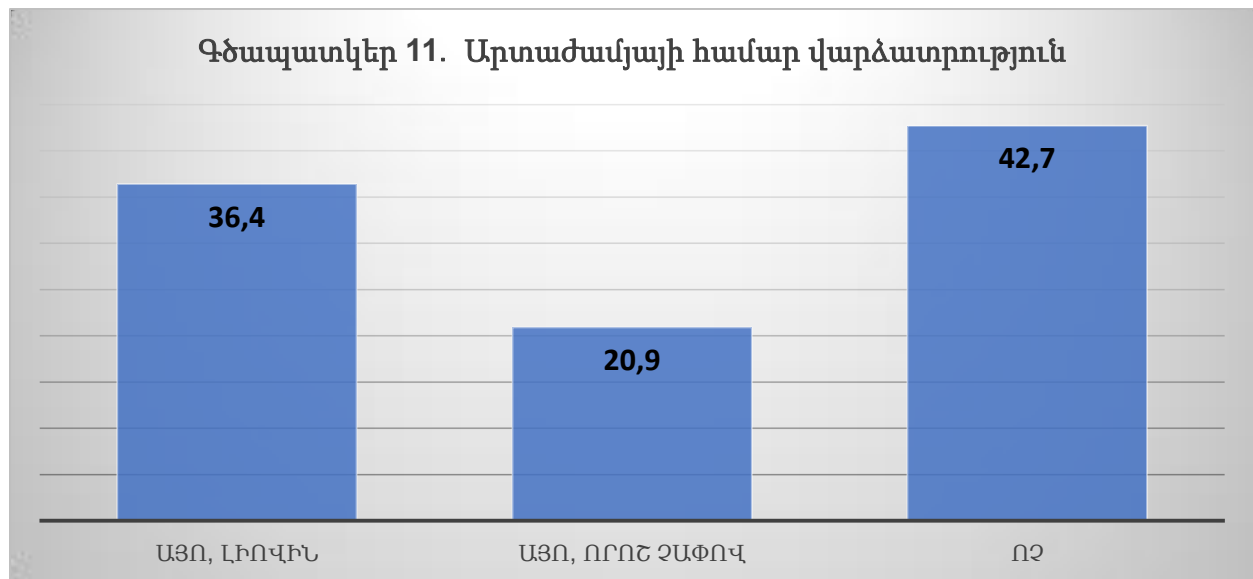
Ժամ: Գյուղողորտում կան աշխատողներ, որոնց հանգստի համար ընդհանրապես ժամ չի տրվում: Նրանք կազմել են հարցվողների 16.0%-ը:



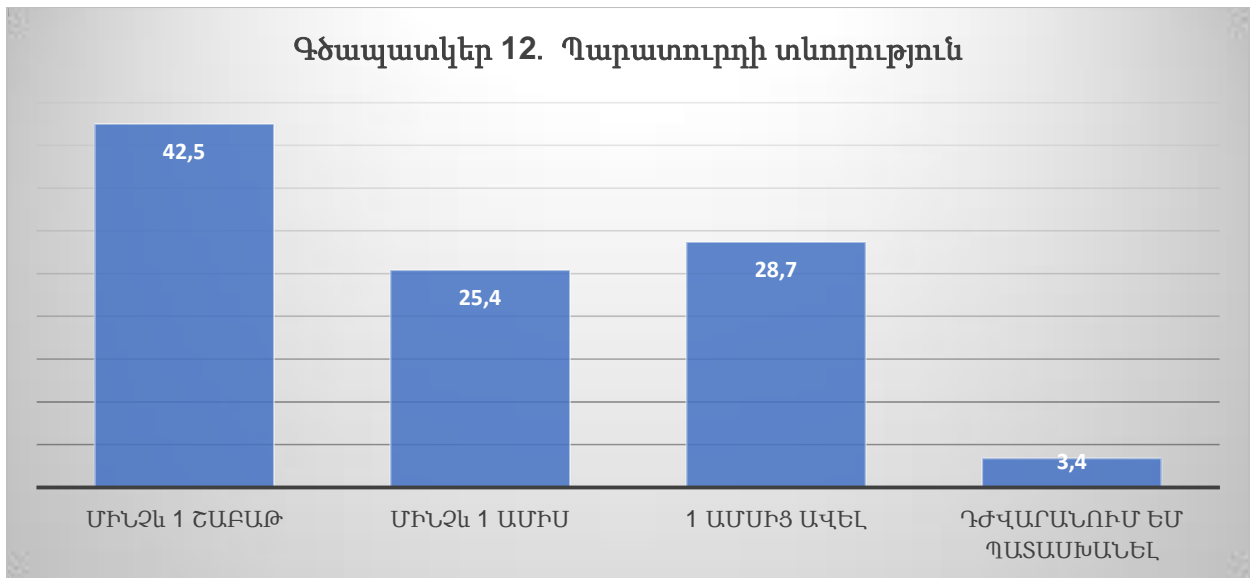
Այն հարցին, թե արդյոք հարցվողներն իրականացնում են արտաժամյա աշխատանք, հարցվողների 27.8%-ը պատասխանել է երբեք, իսկ գրեթե ամեն օր պատասխանը նշվել է 15.5%-ի կողմից:



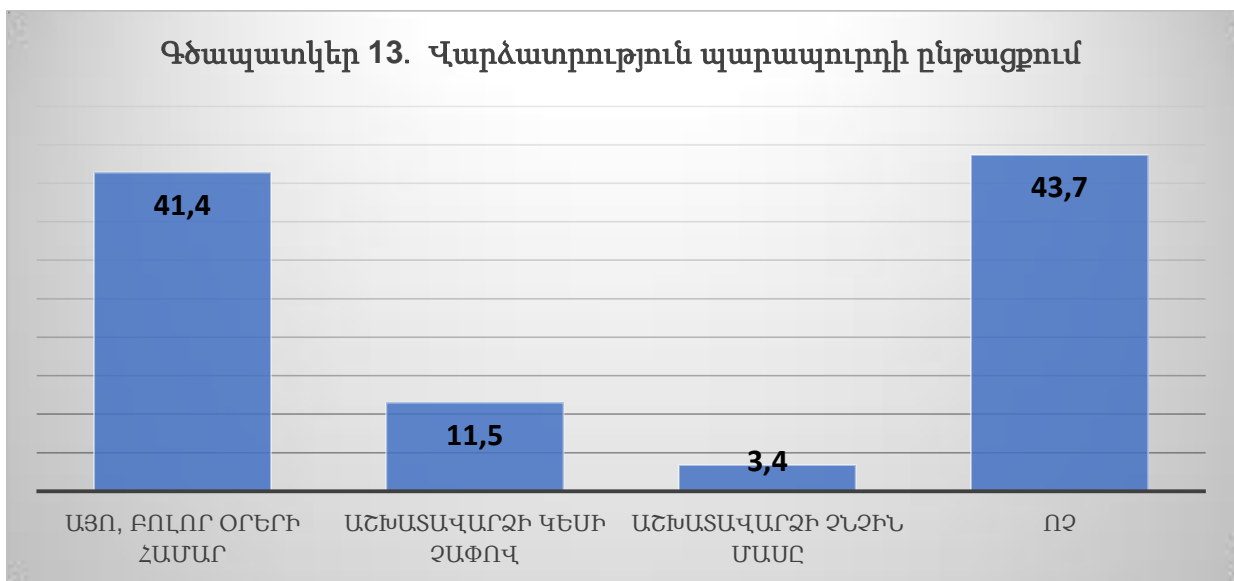
Այն հարցին, թե արդյոք հարցվողները ստացել են փոխհատուցում իրենց արտաժամյա կատարած աշխատանքի դիմաց, հարցվողների 42.7%-ը ոչ է պատասխանել, 36.4%-ը՝ այո լիովին և 20.9%-ը՝ մասնակի:



Ուսումնասիրության ընթացքում փորձել ենք պարզել, թե արդյոք հարցվողներն իրենց աշխատանքային գործունեության ընթացքում իրենց կամքից անկախ պարապուրդի մեջ եղել են, թե ոչ: Պարզվում է, որ հարցվողների միայն 23.5%-ն է նշել, որ հայտնվել է պարապուրդի մեջ: Սա եթե դիտարկում ենք կորոնավիրուսի համավարակի ընթացքում հայտարարված արտակարգ դրության ռեժիմի համատեքստում, ապա պարզ է դառնում, որ գյուղատնտեսության ոլորտը մեծամասամբ (76.5%) չի մատնվել պարապուրդի: Այն հարցվողները, ովքեր նշել են, որ եղել են պարապուրդի մեջ (87 հոգի), պատասխանել են այն հարցին, թե որքան է այն տևել: Նրանց 42.5%-ի մոտ դա տևել է մինչև 1 շաբաթ: 25.4%-ի մոտ՝ մինչև 1 ամիս, իսկ 28.7%-ը նշել է, որ տևել է 1 ամսից ավել:

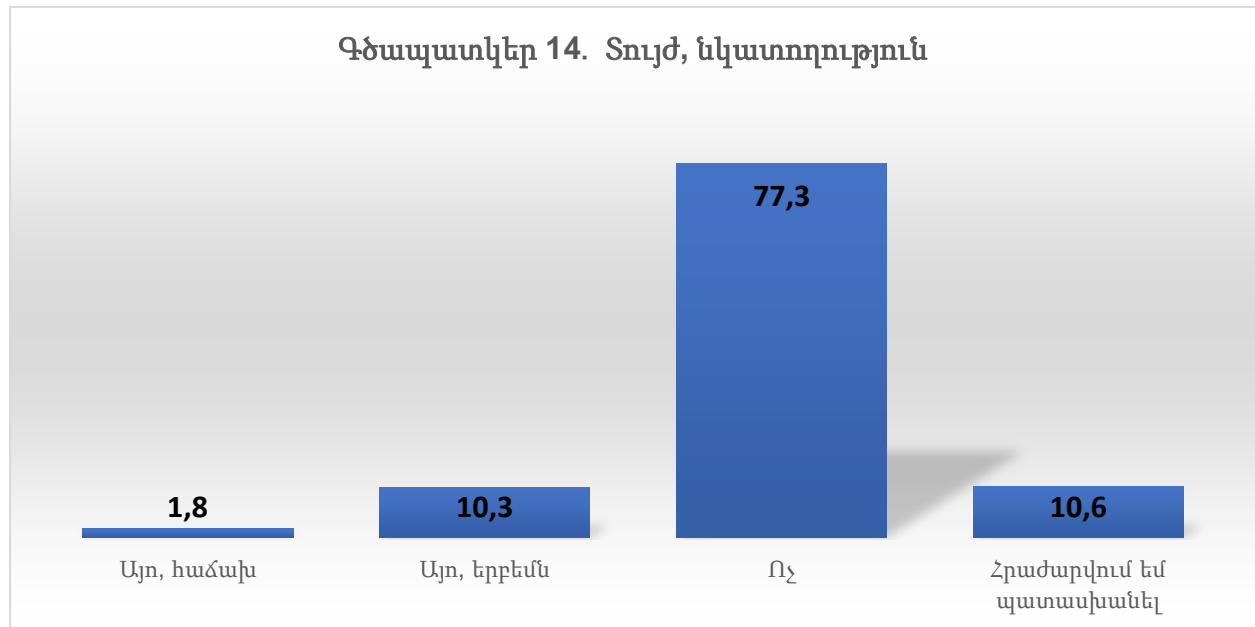


Այն հարցին, թե արդյո՞ք հարցվողները ստացել են փոխհատուցում պարապուրդի ընթացքում, պատասխանել են հետևյալ կերպ: Նրանց 43.7%-ը նշել է, որ փոխհատուցում չի ստացել (նրանք հիմնականում այն հարցվողներն են, ովքեր նշել են, որ չունեն աշխատանքային պայմանագիր), 41.4%-ը՝ ստացել է բոլոր օրերի համար, 11.5%-ը՝ աշխատավարձի կեսի չափով, իսկ 3.4%-ը՝ աշխատավարձի չնչին մասը (n=87 հոգի):



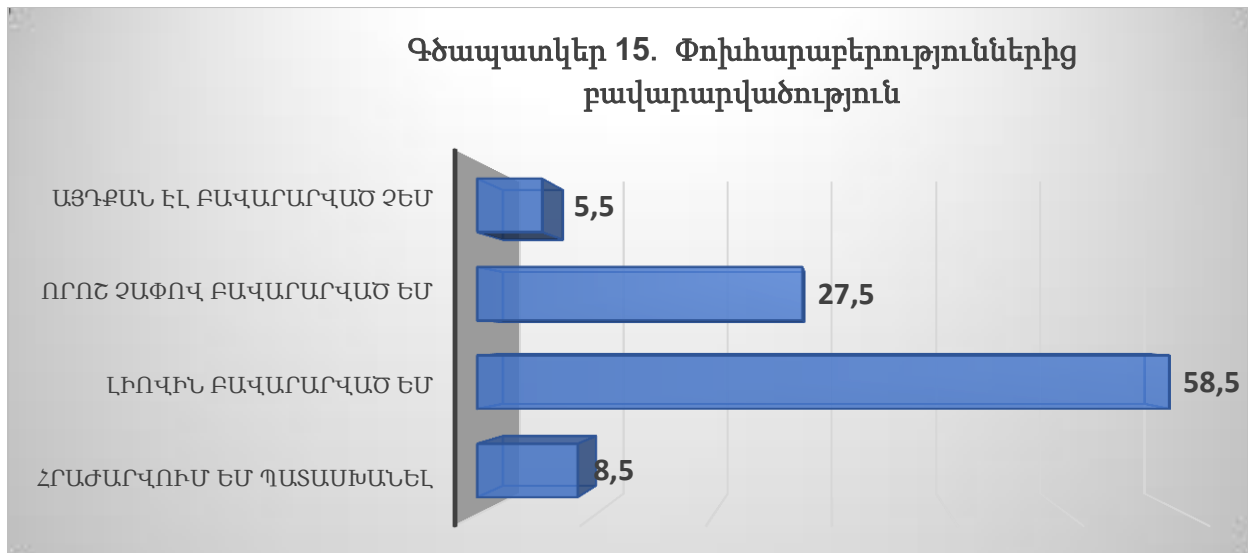
Հարցվողներից փորձել ենք ճշտել նաև, թե իրենք երբևէ ստացել են աշխատանքային տույժ կամ աշխատավարձից պահումներ: Հարցվողների 77.3%-ը

նշել է, որ երբեք չի ստացել աշխատանքային տույժ կամ չի ունեցել աշխատավարձից պահումներ, 10.6%-ը հրաժարվել է հարցին պատասխանել, երբեմն պատասխանը նշել է հարցվողների 10.3%-ը, իսկ 1.8%-ը նշել է, որ հաճախ է ունենում տույժ և աշխատավարձից պահումներ:

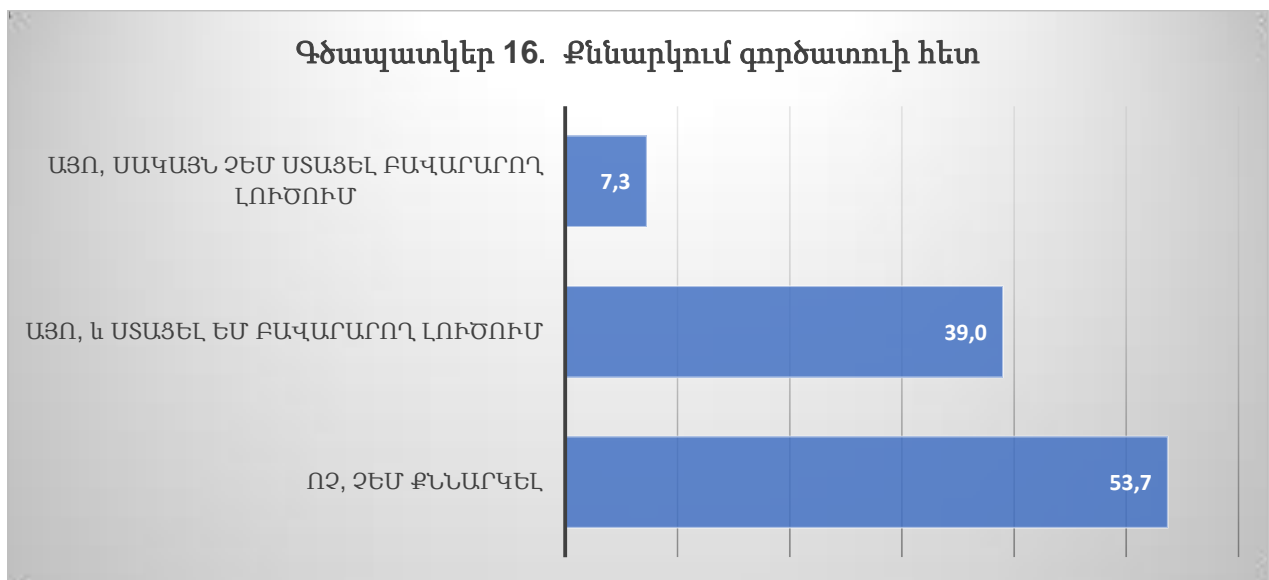


Աշխատանքային փոխհարաբերություններ, վեճեր և լուծման մեխանիզմներ

Քննարկելով աշխատանքային փոխհարաբերությունները և վեճերը՝ նախ փորձել ենք պարզել, թե որքանով են աշխատողները բավարարված իրենց հանդեպ գործատուի վերաբերմունքով: Պարզվում է, որ հարցվողների 58.8%-ը լիովին բավարարված է գործատուի վերաբերմունքով, 27.5%-ը՝ որոշ չափով է բավարարված, այդքան էլ բավարարված չէ 5.5%-ը, իսկ 8.5%-ը հրաժարվել է հարցին պատասխանել:

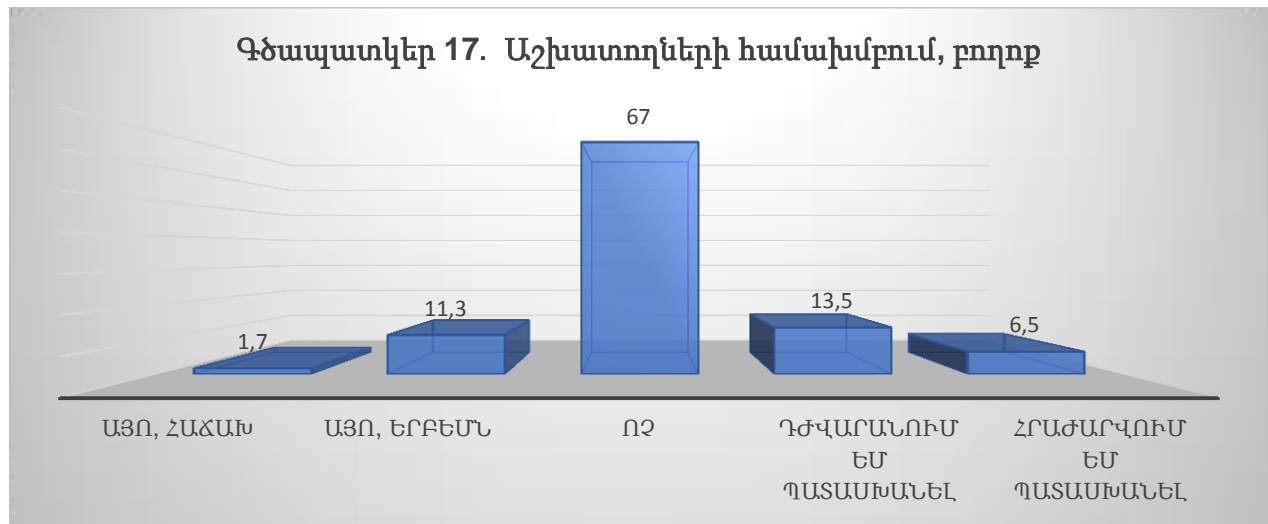


Հարցվողների 53.7%-ը իր գործատուի հետ երբևէ չի քննարկել իր աշխատանքային պայմանների հարցը, այդ թվում՝ արտաժամյա աշխատանքի պայմանները և այլն: Նման քննարկում ունեցել և բավարարող լուծում ստացել է հարցվողների 39.0%-ը, իսկ 7.3%-ն ունեցել է քննարկում, սակայն չի ստացել բավարարող լուծում:

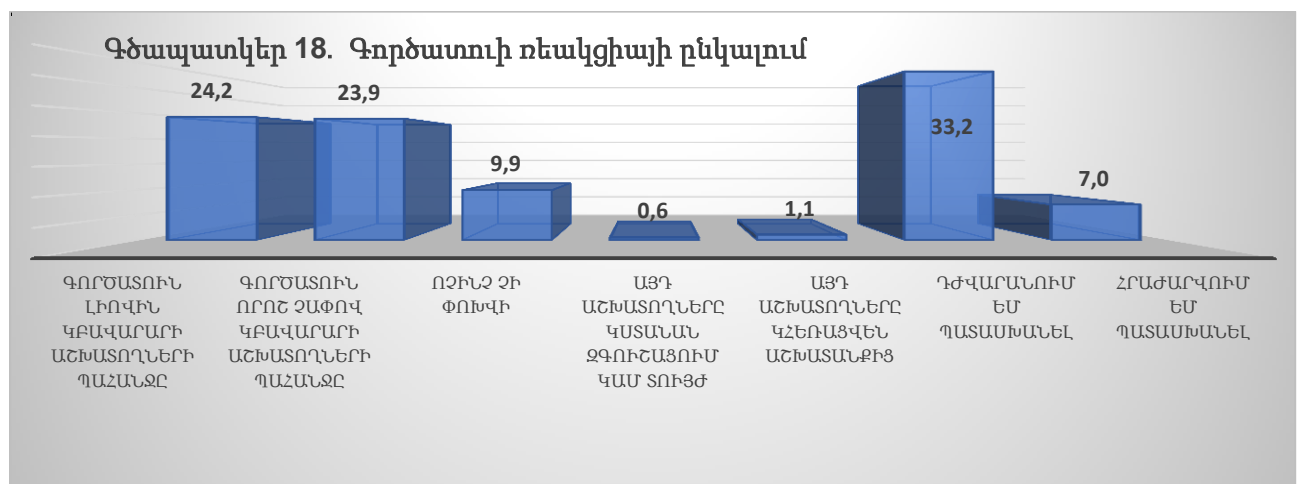


Այն հարցին, թե արդյոք գործատեղում երբևէ եղել է այնպիսի դեպք, երբ աշխատողները համախմբվեն ընդդեմ գործատուի, աշխատավայրում որևէ խնդրի լուծման կամ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար,

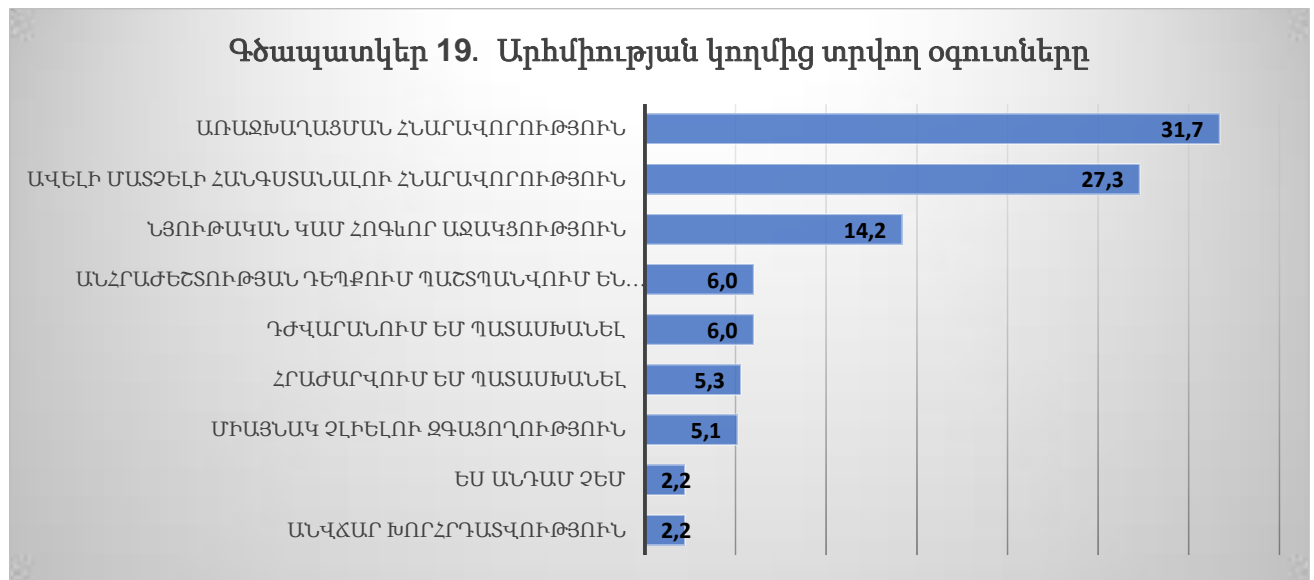
հարցվողների 67%-ը նշել է ոչ, 11.3%-ը՝ այո, երբեմն, իսկ 1.7%-ը՝ ոչ: Հարցվողների 13.5%-ը դժվարացել, իսկ 6.5%-ը հրաժարվել են հարցին պատասխանել:



Հարցվողներին տրվել է իրավիճակային հարց, պարզելու համար նրանց տրամադրվածություններն ու կարծիքը աշխատողների նախաձեռնությունների, բողոքների և իրավունքների պաշտպանության և այլ գործողությունների հանդեպ: Այն հարցին, թե ինչ տեղի կունենա, եթե աշխատավայրում աշխատողները նախաձեռնեն բողոքի կամ իրենց իրավունքների պաշտպանության գործողություններ, պատասխանները ներկայացված են Գծապատկեր 18-ով: Հետաքրքրական է, որ հարցվողների կողմից ստացված պատասխաններում ամենաբարձրը. “Դժվարանում եմ պատասխանել” տարբերակն է (33.2%):



Այն հարցին, թե ինչ է տալիս արհմիությանն անդամակցությունը, հարցվողների պատասխանները բաշխվել են հետևյալ կերպ: Նշենք, որ տվյալ հարցին հարցվողներն ունեցել են պատասխանների մի քանի տարբերակ ընտրելու հնարավորություն: Այսպիսով, Գծապատկերում ներկայացվածը 550 պատասխանների տարբերակների բաշխումն է (n=550):

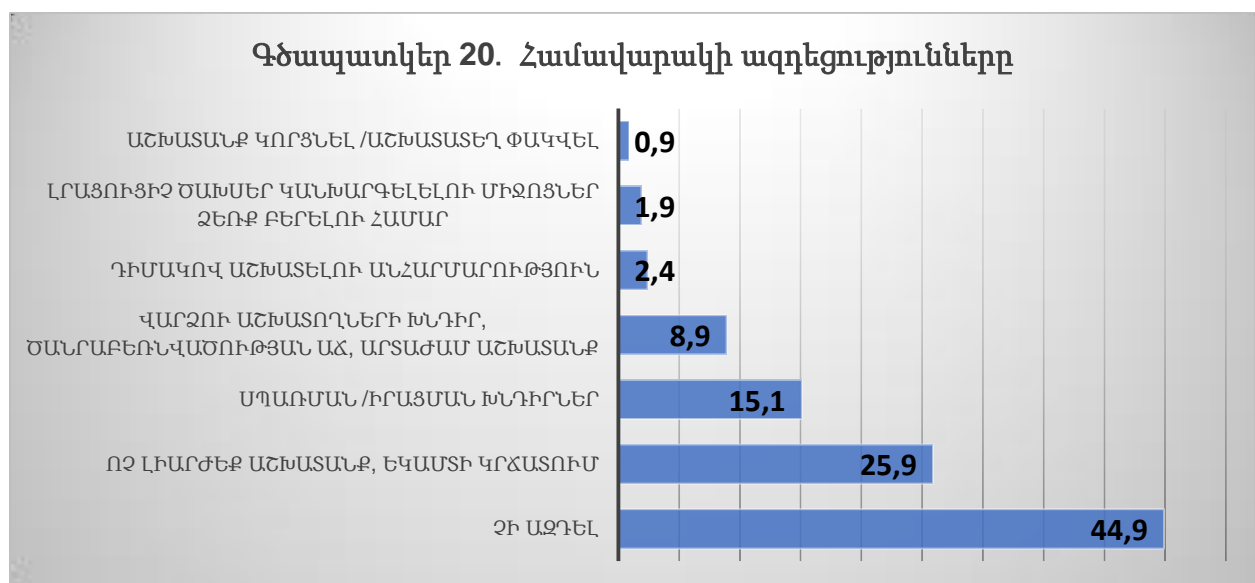


COVID 19-ի ազդեցությունը աշխատանքային պայմանների և աշխատանքային փոխհարաբերությունների վրա

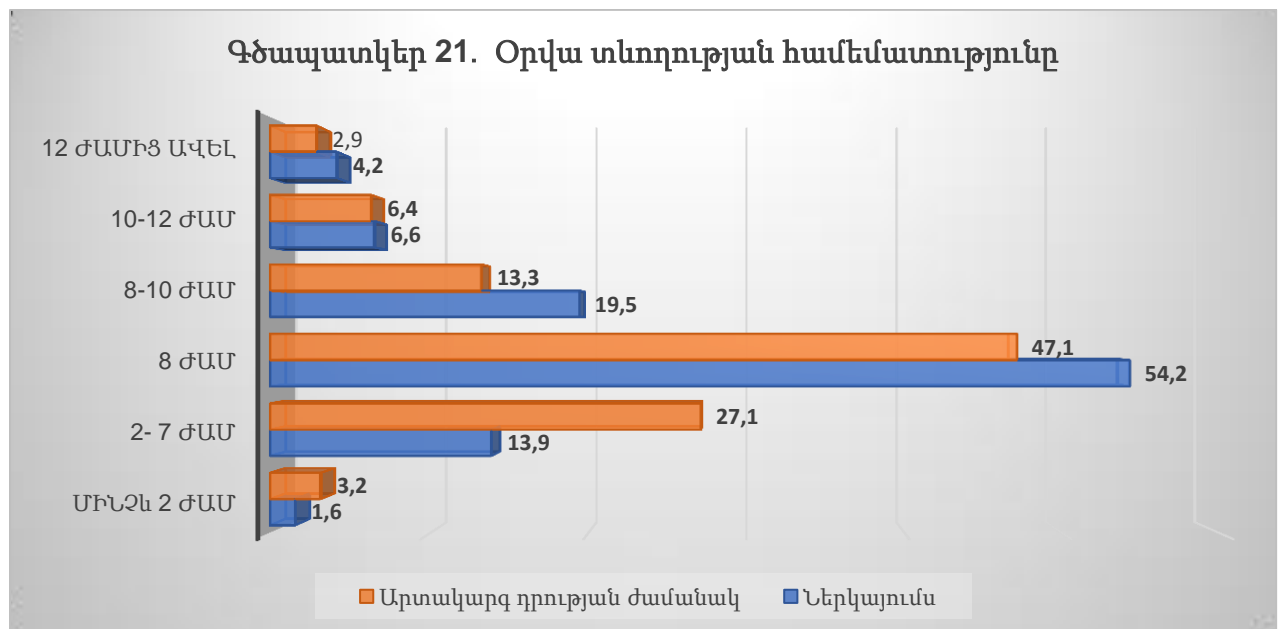
Տվյալ ուսումնասիրության հիմնական նպատակն է պարզել COVID 19 համավարակի ազդեցությունը գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատողների աշխատանքային իրավունքների վրա:

Հարցվողները պատասխանել են այն հարցին, թե ինչպես է անրադարձել համավարակը և արտակարգ դրությունը իրենց աշխատանքի, աշխատանքային պայմանների և իրավունքների վրա: Տվյալ հարցին հարցվողներն ունեցել են մի քանի տարբերակ ընտրելու հնարավորություն: Այսպիսով, այս հարցին ընդհանուր ստացվել է 425 պատասխան: Ինչպես տեսնում ենք Գծապատկերից, հարցվողների պատասխաններում 44.9%-ը նշել է, որ ոչ մի ազդեցություն չի ունեցել: Այդ

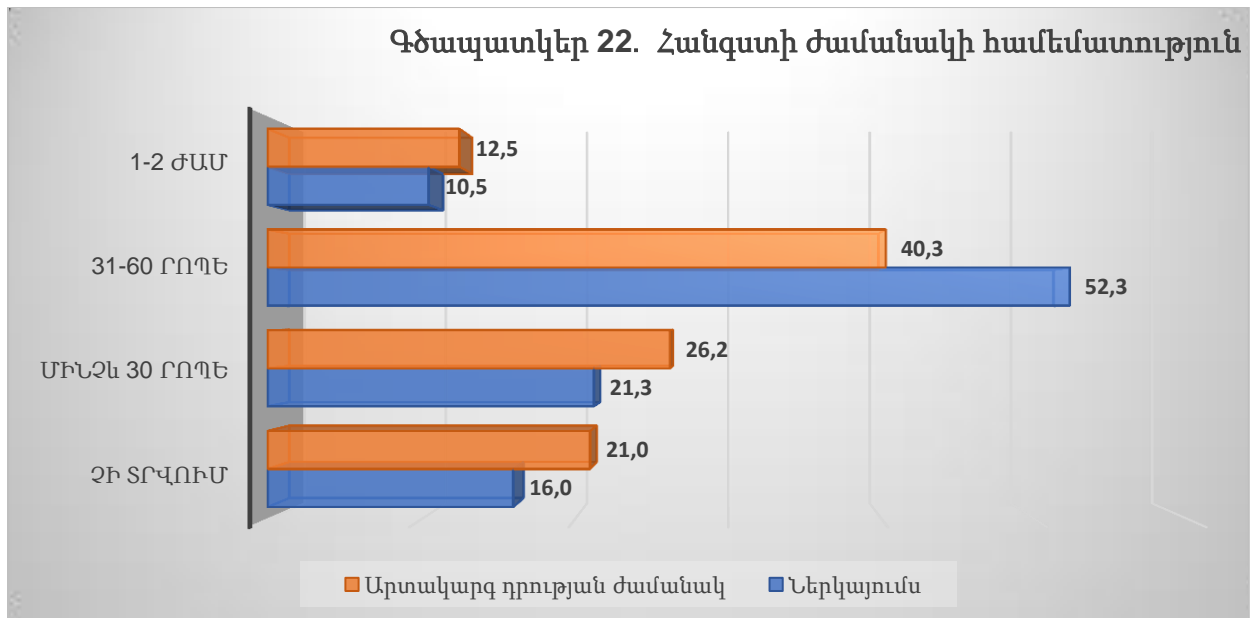
պատասխանը նշողների թիվը կազմում է 191 հոգի: 25.9%-ի պատասխանները եղել են այն մասին, որ այդ ընթացքում իրականացվել է ոչ լիարժեք աշխատանք, որի արդյունքն է եղել եկամտի կրճատումը: 15.1%-ը նշել է սպառման /իրացման խնդիրը, որը պայմանավորված է եղել ճանապարհների և այլ կոմունիկացիաների փակ լինելու, ինչպես նաև շփումների սահմանափակ լինելու պատճառով: 8.9%-ը նշել է, որ չի կարողացել վարձու աշխատողներ գտնել, քանի որ ինչպես գյուղողորտում գործատուները (ֆերմերները և այլն), այնպես էլ աշխատողները (հողագործություն իրականացնողներ, միրգ բանջարեղեն հավաքողներ, անասնապահությամբ զբաղվողներ և այլն) խուսափել են շփումներից: Արդյունքում աշխատանքի ողջ ծավալն ընկել է ավելի քիչ աշխատողների վրա, որի շնորհիվ մարդիկ ավելի ծանրաբեռնված են աշխատել, աշխատել են արտաժամ և այլն: Հարցվողների 2.4%-ը նշել է, որ անհարմարություններ են առաջացել դիմակների, ձեռնոցների և արտահագուստների կրման արդյունքում: 1.9% պատասխանները վերաբերել են նրան, որ լրացուցիչ ծախսեր են առաջացել համավարակի կանխարգելման կամ պաշտպանության միջոցներ ձեռք բերելու պատճառով: 0.9%-ն էլ նշել է, որ կորցրել են աշխատանքը կամ աշխատատեղն է փակվել:



Ուսումնասիրության ընթացքում քննարկված մի շարք այլ հարցեր ներկայացնենք համավարակի և արտակարգ դրության՝ աշխատանքային պայմանների վրա ազդեցության համատեքստում: Այսպիսով, փորձել ենք պարզել, թե ինչպես են փոփոխվել աշխատողների աշխատաժամանակն ու հանգստի ժամանակը արտակարգ դրության պայմաններում: Պատկերը ներկայացված է ներկայումս այդ պայմանների հետ համեմատության մեջ:



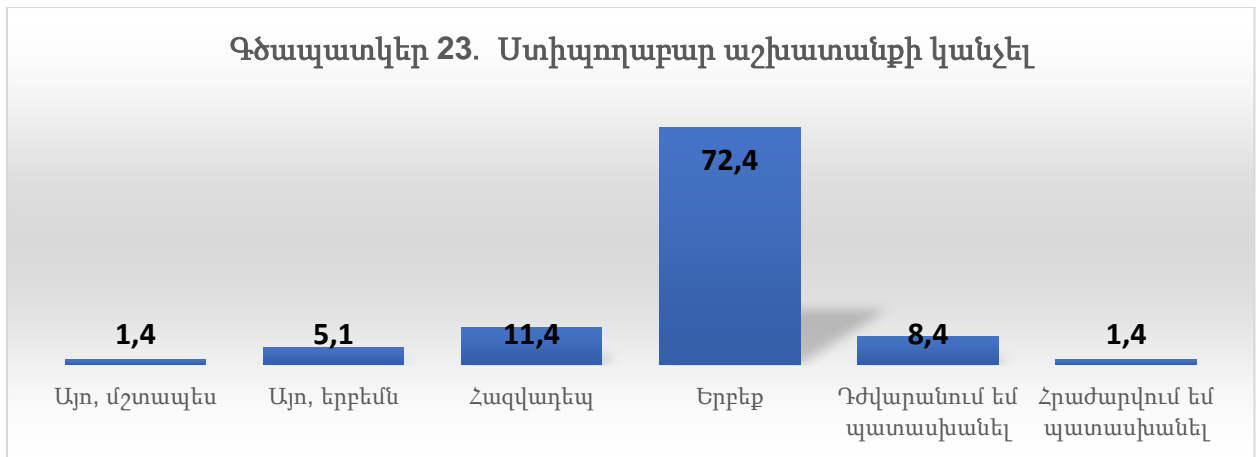
Դրան զուգահեռ հարց է տրվել նաև, թե որքան է տևում հանգստի ժամանակը ներկայումս, ինչպես նաև որքան էր տևում արտակարգ դրության ժամանակ:



Ինչպես տեսնում ենք վերը ներկայացված գծապատկերներից, արտակարգ դրության ժամանակ աշխատաժամանակն ավելի կրճատվել է, իսկ հանգստի ժամանակն ավելի երկարել:

Հետազոտության ընթացքում անդրադարձ է արվել այն հարցին, թե արդյոք կորոնավիրուսի համավարակի տարածման և արտակարգ դրության ռեժիմի հաստատման ընթացքում հարցվողները ստիպողաբար աշխատանքի կանչվել են, թե ոչ: Հարցվողների 72.4%-ը նշել է, որ երբեք ստիպողաբար աշխատանքի չեն կանչվել, 11.4%-ը նշել է հազվադեպ, 5.1%-ը նշել է, որ երբեմն կանչել են, իսկ 1.4%-ը նշել է, որ այո, այդ ժամանակահատվածում իրենց ստիպողաբար կանչել են աշխատանքի:

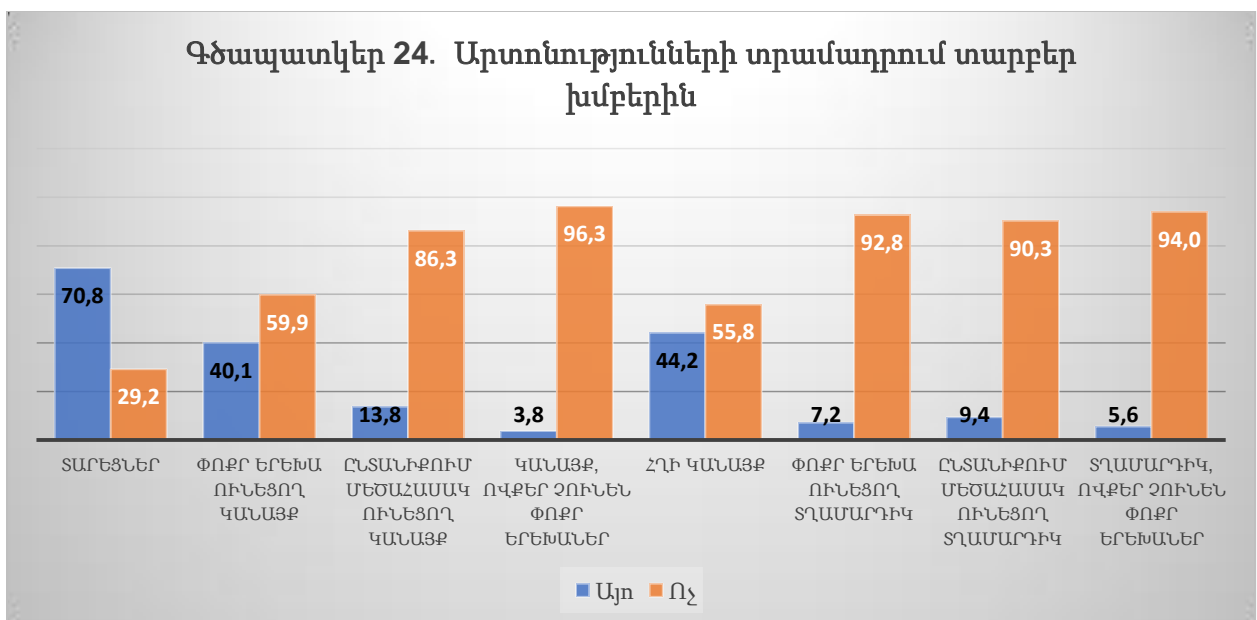
Գծապատկեր 23. Ստիպողաբար աշխատանքի կանչել



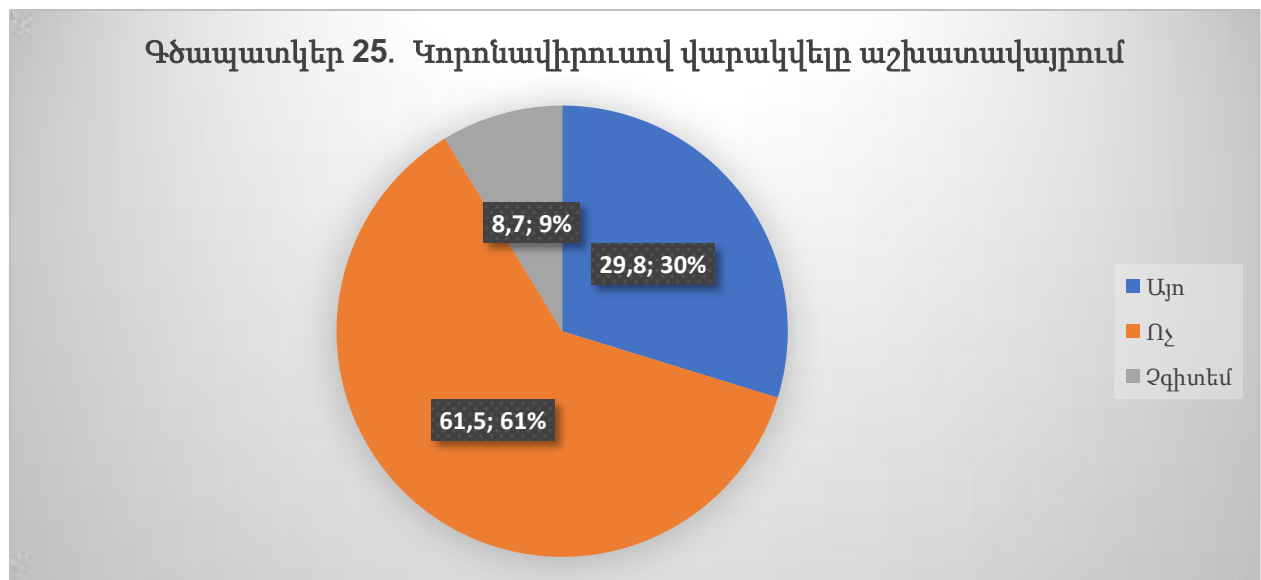
Հետաքրքրական է դիտարկել, թե արտակարգ դրության ընթացքում որևէ արտոնություններ տրվել են աշխատողներին, թե ոչ: Ինչպես տեսնում ենք Գծապատկերից, արտակարգ դրության ժամանակ ամենաշատ արտոնությունը տրվել է տարեցներին (70.8%), ապա հղի կանանց (44.2%) և փոքր երեխա ունեցող կանանց (40.1%): Առկա է այն հանգամանքը, որ արտակարգ դրության պայմաններում կանանց ավելի շատ արտոնություններ են տրվել, քան տղամարդկանց:

Նկատենք, սակայն, որ բացառությամբ տարեցների, մյուս բոլոր խմբերում ավելի շատ արտոնություններ չեն տրվել, քան տրվել են:

Գծապատկեր 24. Արտոնությունների տրամադրում տարբեր խմբերին



Հարցվողներից փորձել ենք պարզել, թե արդյոք աշխատավայրում նրանք վարակվել են կորոնավիրուսով: Հարցվողների 29.8%-ը տվել է այո պատասխան, 8.7%-ը՝ ոչ պատասխան: Հետաքրքրական է, որ հարցվողների 61.5%-ը դժվարացել է պատասխանել, թե արդյոք վարակվել են, թե ոչ:



Այն հարցին, թե արդյոք վերադասը /գործատուն ապահովե՞լ է կորոնավիրուսի տարածումը կանխարգելող միջոցառումներ աշխատողների համար, հարցվողներին տրվել է մի քանի տարբերակ ընտրելու հնարավորություն: Այսպես, ստացված 614 պատասխաններից 5.2%-ը եղել է այն, որ ոչինչ չի ապահովվել: 38.3%-ը պատասխանները հավաստել են, որ տրամադրվել են դիմակներ, 35.0%-ը՝ ախտահանող միջոցներ, 7%-ը՝ հաճախակի ախտահանվել է աշխատավայրը, 6.7%-ը՝ տրամադրվել է արտահագուստ:

Գծապատկեր 26. Համավարակը կանխարգելող միջոցների տրամադրում



Իրավական և որակական գնահատական

Հայաստանի Հանրապետությունում գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատողների քանակը համեմատած այլ ոլորտներում աշխատողների՝ ավելի մեծ է. ընդհանուրը մոտ 235 հազար մարդ, որից՝ 121 հազարը տղամարդ, իսկ 114 հազարը՝ կին (տես՝ [trud_2020_4.2.pdf \(armstat.am\)](#)):

Սակայն, եթե դիտարկենք ոչ ֆորմալ աշխատողների քանակը, ապա կտեսնենք, որ գյուղական համայնքներում այն պաշտոնապես ավելի մեծ է, քան զբաղվածները: Գյուղական համայնքներում 2019թ.-ի դրությամբ հաշվարկվել է շուրջ 288 հազար ոչ ֆորմալ աշխատող, որից՝ 210 հազարը ոչ վարձու աշխատող (ինքնազբաղված):

Ընդ որում, հատկանշական է, որ 15-24 տարիքի անձինք կազմում են ընդհանուր շուկայի գրեթե 40 տոկոսը (տես՝ [Trud_2020_4.3.doc \(armstat.am\)](#)):

Ուսումնասիրության արդյունքները համեմատելով 2019 թվականի պաշտոնական վիճակագրական տվյալների հետ՝ տեսնում ենք, որ ցածր է մնում

գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատողի վարձատրությունը. 2019թ.-ի 15-74 տարեկան բնակչության շրջանում միջինացված կազմել է ամսական 60 000 ՀՀ դրամ, որից՝ 70 հազարը տղամարդկանց, իսկ 43 հազարը՝ կանանց աշխատավարձը: Ընդ որում, վարձու աշխատողներինը կազմում է 96 հազար, իսկ ոչ վարձու աշխատողներինը՝ 53 հազար ՀՀ դրամ(տես՝ [trud_2020_6.pdf \(armstat.am\)](#)):

Պետական վիճակագրական կոմիտեի կողմից առկա է «Աշխատանքի գին» հասկացությունը, որը սահմանվում է որպես՝ աշխատողների աշխատանքի վարձատրության և գործատուի կողմից կատարված լրացուցիչ **ծախսերը**՝ ինչպես օրենքով սահմանված պարտադիր, այնպես էլ կամավոր: Աշխատանքի գինը ձևավորվում է գործատուի կողմից հոգուտ աշխատողի կատարվող հետևյալ ծախսերից(տես՝ [trud_2020_15.pdf \(armstat.am\)](#)):.

- բնակարանով ապահովման ծախսեր.
- սոցիալական պաշտպանությանն ուղղված ծախսեր.
- մասնագիտական ուսուցման ծախսեր,
- սոցիալ-մշակութային սպասարկման ծախսեր.
- այլ ծախսեր՝ չներառված նշված խմբերում:

Նշված չափորոշիչների պայմաններում գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողների աշխատանքի գինը կազմում ընդամենը 127,5 հազար դրամ: Համեմատության համար ամրագրենք, որ ամենաբարձրը հանրապետությունում հանքարդյունաբերության ոլորտինն է, որտեղ աշխատանքի գինը կազմում է միջինացված՝ 536 հազար ՀՀ դրամ:

Ինչ վերաբերում է աշխատաժամանակին, ապա պաշտոնական տվյալները Covid-19 պայմաններում չի փոխվել և, գրեթե, համընկնում է 2019թ.-ի տվյալների հետ՝ կազմելով շաբաթական միջինը 36 ժամ(տես՝ [trud_2020_5.pdf \(armstat.am\)](#)):

Սակայն, եթե փորձենք համեմատության համար գտնել պաշտոնական տվյալներ, որոնք վերաբերում են անձնական հիգիենային և առողջությանը, անվտանգության պահպանմանը, ապա պաշտոնական վիճակագրությունը այստեղ ավելի սուղ է և դրանց վերաբերյալ տեղեկատվությունը բացակայում է: Այս պահի դրությամբ մեր կատարած ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ Covid-19-ը բացահայտեց օրենսդրական բացերը և աշխատանքի անվտանգության խնդիրները, աշխատանքային պայմանների անվերահսկելիությունը, մանավանդ, ոչ ֆորմալ և ինքնազբաղ զյուղաշխատողների շրջանում:

Աշխատանքային օրենսգիրքը աշխատանքը սահմանում է, որպես աշխատանքային հարաբերություններ՝ կարճ ասած, հարաբերություններ գործատուի և աշխատողի միջև: Այսինքն՝ բուն աշխատանքի բնույթը, չափորոշիչները բացակայում են, օրենսգիրքը չի պատասխանում այն հարցի, թե ի՞նչ է աշխատանքը:

Վիճակագրական կոմիտեն ունի իր սահմանումը և առանձին անդրադառնում է նաև ինքնազբաղվածներին և ոչ ֆորմալ աշխատողներին: Ըստ Կոմիտեի չափորոշիչների՝ «Ոչ ֆորմալ զբաղվածության մեջ ներառվում են. գործատուի հետ բանավոր համաձայնությամբ վարձու աշխատողները (այդ թվում՝ տնային տնտեսությունում վճարովի աշխատողները՝ այգեպան, դայակ, սպասուհի, վարորդ, պահակ և այլն), չգրանցված կազմակերպությունների սեփականատեր գործատուները և ինքնազբաղվածները, առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամները և չգրանցված արտադրական կոռպերատիվների անդամները: Ոչ ֆորմալ զբաղվածներ են համարվել նաև տնային տնտեսությունում բացառապես սեփական վերջնական սպառման համար ապրանք արտադրող առանց վարձատրության աշխատող ընտանիքի անդամները, եթե արտադրված արտադրանքը նշանակալի մասնաբաժին է ունեցել տնային տնտեսության ընդհանուր սպառման մեջ»:

Եթե այսպիսի ձևակերպումը դիտարկենք ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի, ապա վերը նշված ձևակերպմամբ աշխատողները կհամարվեն

անօրինական աշխատողներ՝ որոշ դեպքերի համար ներառելով համապատասխան վարչական սանկցիաներ: Ավելին, օրենսգրքում և այլ օրենսդրական ակտերում բացակայում է գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողների համար կարգավորումները, գոյություն չունի անգամ գյուղացի, գյուղացիական տնտեսություն հարաբերությունները կարգավորող նորմեր: Հետևապես, բացակայում է նաև այդ ոլորտում այլ իրավունքների կարգավորումները. օրինակ՝ աշխատանքային պայմանները: Աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորելու, խնդիրները վեր հանելու նպատակով՝ Հայաստանը 2003թ.-ի Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությանը անդամակցելուց հետո՝ 2004թ. հուլիսին, ՀՀ Կառավարության որոշմամբ, ստեղծվեց Աշխատանքի պետական տեսչությունը: Տեսչության հիմնական գործառույթը օրենսդրությամբ սահմանված կարգով պետական հսկողություն և վերահսկողություն էր՝ գործատուների կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ:

Տեսչությունն իրականացնում էր հսկողություն և վերահսկողություն աշխատատեղում, աշխատանքի անվտանգության և աշխատանքի պաշտպանության՝ օրենքով սահմանված պարտադիր պահանջների պահպանման նկատմամբ: Տեսչությունը կարող էր ստուգումների հետևանքով Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերի՝ հանցագործության հատկանիշներ պարունակող խախտումների մասին նյութեր ներկայացնել իրավապահ մարմիններին, օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում և կարգով հայցով դիմել դատարան: Տեսչությունը կատարում էր քաղաքացիների ընդունելություն, քննարկում քաղաքացիների աշխատանքի իրավունքի խախտման մասին դիմումները, բողոքները և առաջարկները:

Տեսչությունը հիմնականում հարաբերվում էր գործատուների հետ և կատարում անհատական աշխատանքային հարաբերությունների պաշտպանությանը

ուղղված գործողություններ: Մինչ տեսչության մասին օրենսդրության ընդունումը տեսչական մարմնի գործառույթը կատարում էր տվյալ ոլորտի արհմիությունը:

2013 թվականին ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը միաձուլման ձևով վերակազմակերպվեցին Հայաստանի Հանրապետության առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի, որի լիազորությունները շրջանակը ավելի նեղ է:

Վերը նշվածից պարզ է դառնում, որ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողները դուրս են մնում վերահսկողությունից, ինչը ավելի է կարևորում ոլորտի արհմիությունների դերը, որոնք պետք է ավելի ակտիվ հանդես գան:

Այս առումով ԱՄԿ 184 և 129 կոնվենցիաների վավերացումը առաջնային կարևորություն ունի գյուղաշխատողների համար:

Այսպիսով՝

1. գյուղատնտեսության ոլորտում աշխատանքը կանգ չի առել, անգամ համավարակի պայմաններում: Աշխատանքի հիգիենայի և անվտանգության կանոնները մեծամասամբ չեն պահպանվել:

2. Առկա է բավական ցածր իրազեկվածության մակարդակ, օրինակ՝ բարձր վտանգավորության աստիճան կրող աշխատանք կատարողները, մեծամասամբ պատասխանել են, որ իրենց աշխատանքը չունի վտանգավորության աստիճան, կամ այն ցածր է: Արտահագուստ և անձնական պաշտպանության միջոցների օգտագործումը նույնպես շատ չի կարևորվել:

Հետևաբար, չի իրացվում գործատուից անվտանգ և ապահով աշխատանքային պայմաններ պահանջելու իրավունքը:

3. Ջերմատնային տնտեսություններ և գյուղացիական այլ տնտեսություններ, ունենալով սպառման խնդիր (օրինակ ծաղիկների, բանջարեղենի արտահանման), դադարեցրել են իրենց աշխատանքը, իսկ աշխատողներին պարապուրդ չի վճարվել:

4. Չի կարևորվել և, գրեթե, չի պահպանվել անհրաժեշտ սոցիալական հեռավորություն, լրացուցիչ հերթափոխ, կրճատ աշխատաժամանակ, չի ապահովվել ջրի, օձառի, զուգարանային պայմանների առկայություն:

5. Մեծամասամբ չեն տրամադրվել անձնական հիգիենայի պաշտպանության պարագաներ դրանք ձեռք են բերվել աշխատողների միջոցներով կամ տրամադրվել են արհմիության կողմից:

6. Աշխատանքային օրենքսգրքով և այլ իրավական ակտերով լիարժեք և բավարար չեն կարգավորվում գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատանքային հարաբերությունները, լիարժեք չեն վերահսկվում աշխատանքային պայմանները: Գյուղաշխատողների մեծ մասը դուրս է մնում սոցիալական, առողջապահական և կենսաթոշակային համակարգից:

7. Ոլորտի աշխատողների գերակշռող մասը ինքնագրադավաճներ են, ոչ ֆորմալ աշխատող կամ աշխատում են կարճաժամկետ սեզոնային պայմանագրերով, ինչը չի ապահովում անհրաժեշտ երաշխիքներ:

8. Լիարժեք ձևավորված չեն, իսկ որոշ դեպքերում բացակայում են գործատու-աշխատող փոխհարաբերությունները, ինչը առավել դժվար է դարձնում գյուղաշխատողների աշխատանքային, դրա հետ կապված սոցիալ-տնտեսական իրավունքների և շահերի ներկայացումն ու պաշտպանությունը:

9. Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված աշխատաժամանակի, հանգստի, ընդմիջման, արձակուրդի, անաշխատունակության և այլ դրույթներ ոչ միշտ են կիրառելի գյուղատնտեսության ոլորտում, հաշվի առնելով աշխատանքի բնույթով պայմանավորված առանձնահատկությունները:

Վերոնշյալը հաստատում է, որ ոլորտի աշխատողների իրավունքների և շահերի պաշտպանության խնդիրները հնարավոր է արդյունավետ իրականացնել սոցիալական գործընկերության շրջանակներում և պետական հոգածության ներքո:

Առաջարկություններ

1. Մշակել արհմիության աշխատանքային ռազմավարություն՝ կապված COVID 19-ով պայմանավորված իրավիճակի հետ, անհրաժեշտության դեպքում ներգրավել միջազգային փորձագետների:
2. Օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով սահմանել աշխատանքի ոլորտային անվտանգ պայմանների նորմեր և չափանիշներ, քննարկել գյուղաշխատողին առանձին կատեգորիայի աշխատողի կարգավիճակ սահմանելու տարբերակներ:
3. Բարձրացնել գյուղաշխատողների իրազեկվածության մակարդակը, իրազեկել գյուղօլորտում աշխատանքի անվտանգության նորմերի մասին, այդ թվում՝ համավարակի պայմաններում:
4. Իրազեկել գործատուի և աշխատողների պարտականությունների և իրավունքների մասին, բանակցել գործատուների հետ:
5. Աշխատել ԱՄԿ 184 և 129 Կոնվենցիաների վավերացման ուղղությամբ:

Impact of COVID19 pandemic on the safety of the workers from the agricultural field and their working conditions

Results of the sociological study

Armenia, 2021

Table of contents

Introduction	3
Methodology	3
Key findings of the study.....	6
Grounds of the working relations and employment contract	6
Work and rest condition.....	7
Work relations, disputes and settlement mechanisms.....	13
COVID 19 impact on the working conditions and work relations.....	16
Legal and qualitative assessment.....	21
Suggestions	25

Introduction

In March 2021, a sociological study was conducted by the efforts of the staff of the Branch Republican Trade Union of Workers of Agro-Industrial Division of Armenia to determine the impact of the COVID19 epidemic on the safety and working conditions of agricultural workers. The study was conducted among the individuals involved in agriculture. The research samples include both members of the sectoral trade union, as well as those engaged in agriculture – farmers, cultivators, etc.

This report summarizes the results of the study.

This report presents the study methodology, main findings of the study, in particular pertaining to the working relationships and employment contract, working conditions, work and rest conditions, employment relationship, disputes and their settlement mechanisms. It also discusses the impact of the COVID 19 epidemic on the working conditions and employment relationships of rural workers.

Methodology

The study was conducted using a quantitative methodology of sociological research. The subject of study is labor relations. According to the RA Labor Code:

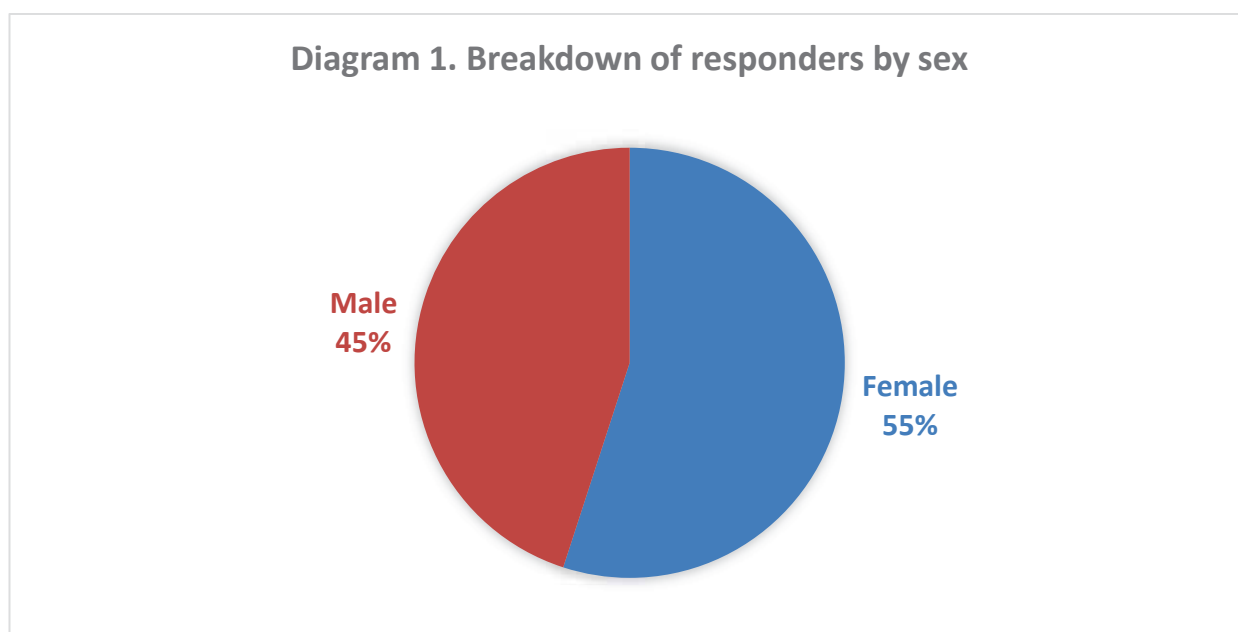
"The labor relations are the relations that are based on mutual agreement between the employee and the employer, according to which the employee personally performs work functions against certain payment (with a certain profession, qualification or position) in compliance with internal disciplinary rules, and the employer provides working conditions envisaged by the labor law, other regulations containing norms of the labor rights, collective agreements and employment contracts. In this study, labor rights in field of agriculture were considered broader than the definition of employment, including those who are self-employed and those that do not have an employer. 400 respondents were included in the sample.

Table 1	
Aragatsotn	54
Ararat	93
Gegharkunik	42
Yerevan	61
Lori	52
Kotayk	38
Shirak	27
Syunik	33
Total	400

The study was conducted in the 7 marzes of the Republic of Armenia, as well as in Yerevan. The inclusion of the city of Yerevan in the sampling is necessitated by the fact that there are some state authorities coordinating the rural sector, as well as active ones, in particular the Ministry of Economy, the Center for Agricultural Services SNCO, Scientific Center for Vegetables and Industrial Crops CJSC, Food Safety Risk Analysis and Assessment Research Center CJSC etc.

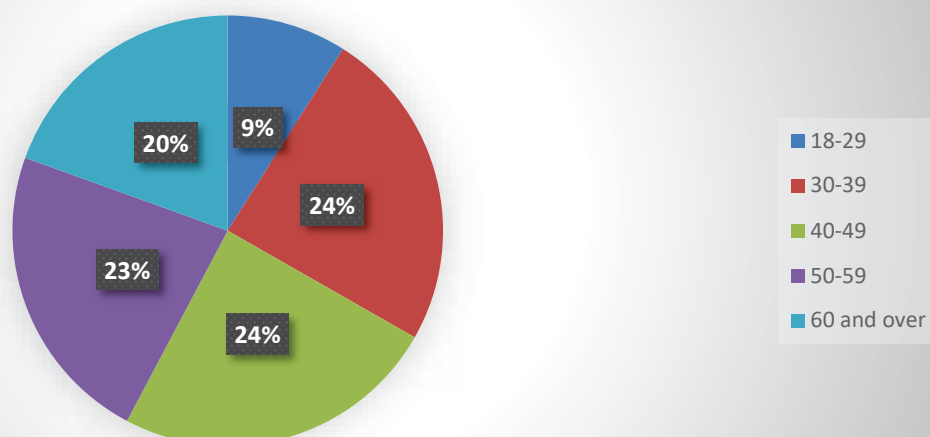
The information collected through quantitative research was supplemented by the results of qualitative interviews. Qualitative in-depth interviews were conducted in the communities of the regions included in the study, where active agriculture activities are carried out.

55% of the respondents of the quantitative research were females, and 45% - males.



Breakdown of respondents by age is presented in the Diagram 2.

Diagram 2. Breakdown of responders by age



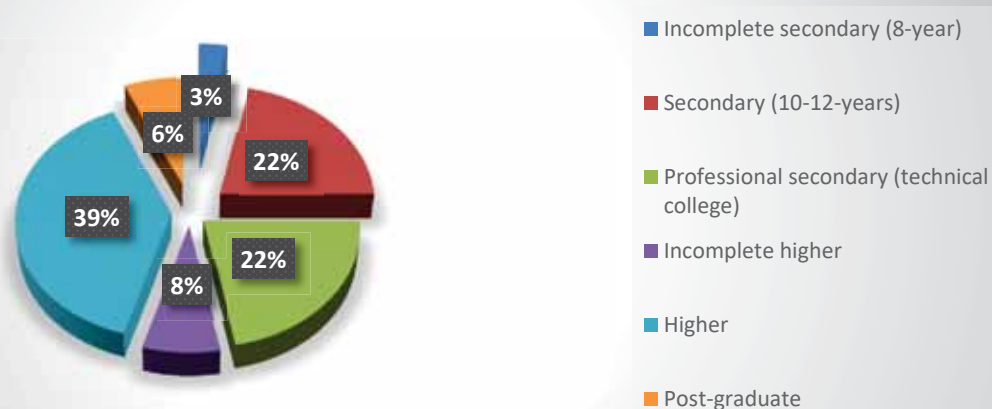
The nature of work of the respondents is presented in the Table 2.

Table 2. Nature of work of the respondents

State body in the field of agriculture	31.3%
Has private business in the field of agriculture and has employees	3.5%
Self-employed	19.3%
Works at a small business	13.8%
Works at medium or large local private agricultural organization	13.0%
Educational institution in the field of agriculture	10.5%
Prefer not to answer	8.8%
Total	100%

Description of education of the respondents is presented in the Diagram 3.

Diagram 3. Education of the respondents



The salary breakdown is presented in the Table 3.

Table 3. Salary amount of the respondents	
Up to AMD 35000	3.9%
From AMD 35000 to AMD 65000	14.2%
From AMD 65000 to AMD 150000	60.8%
From AMD 150000 to AMD 350000	15.5%
AMD 350000-500000	0.3%
AMD 500000-750000	1.0%
AMD 750000-1000000	3.4%
Over AMD 1000000	1.0%
Total	100.0%

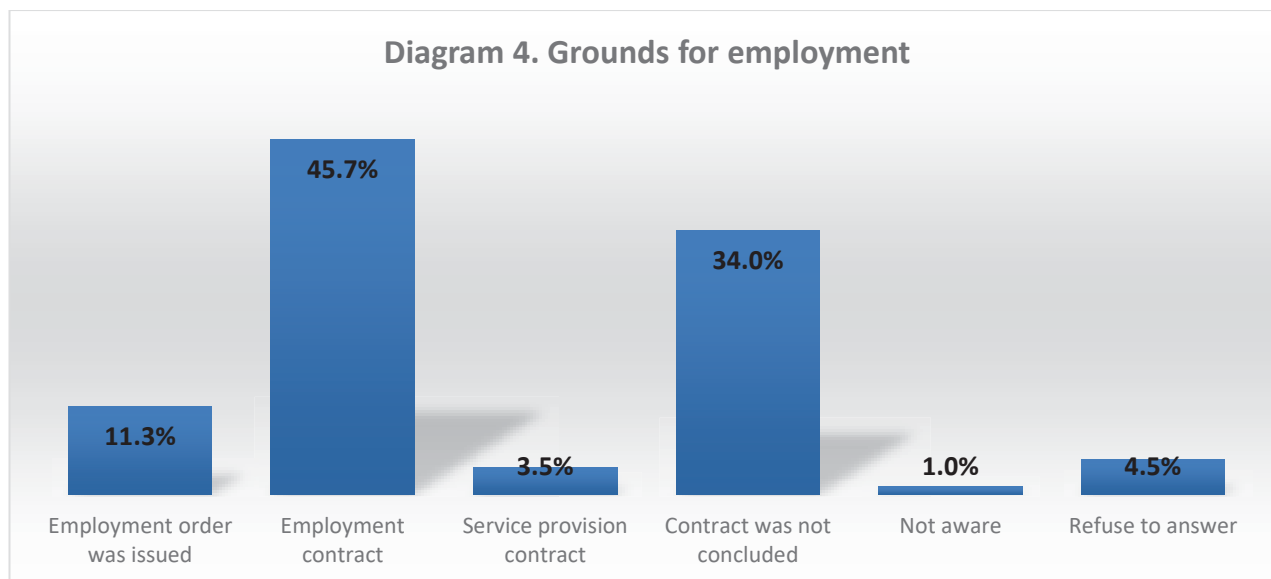
As we see, majority of the respondents gets salary between AMD 65000-150000.

Key findings of the study

Grounds of the working relations and employment contract

When speaking of labor relations, first it is necessary to find out whether rural workers have employment contracts.

It turns out that 45.7% of respondents have an employment contract, 11.3% were hired by an order, 3.5% have a service provision contract. The 34.0% of respondents do not have any employment contract. It is interesting to note, that 1% of respondents are not aware if they have a contract or not, and 4.5% refused to answer this question.



The respondents who indicated that they had a contract had also specified the effective period of the contracts. The 58.6% of them have indefinite term contracts, 35.2% have contracts with certain term, 4.8% have seasonal contracts, and 1.3% is not aware of the term of the contract.

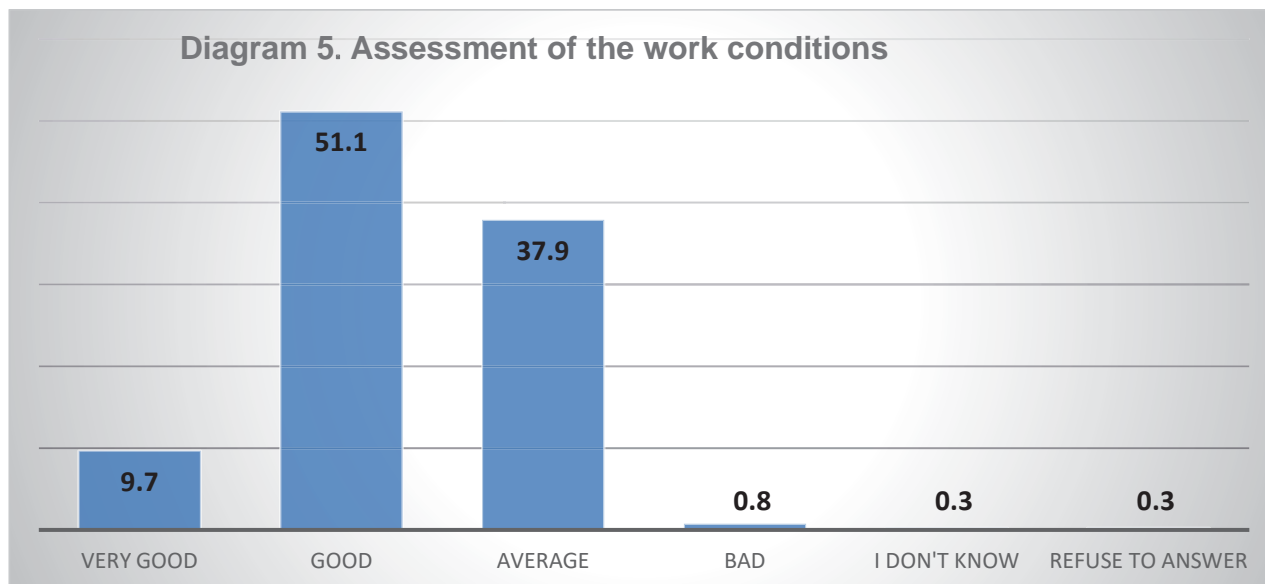
The 90.0% of the respondents who have a contract are fully aware of the content of their contract, 8.3% are partially familiar with it, and 1.7% are not familiar with the content of the contract.

To the question whether the respondents are familiar with the internal disciplinary rules of their workplace, 96.5% of the respondents answered affirmative and 3.5% - negative.

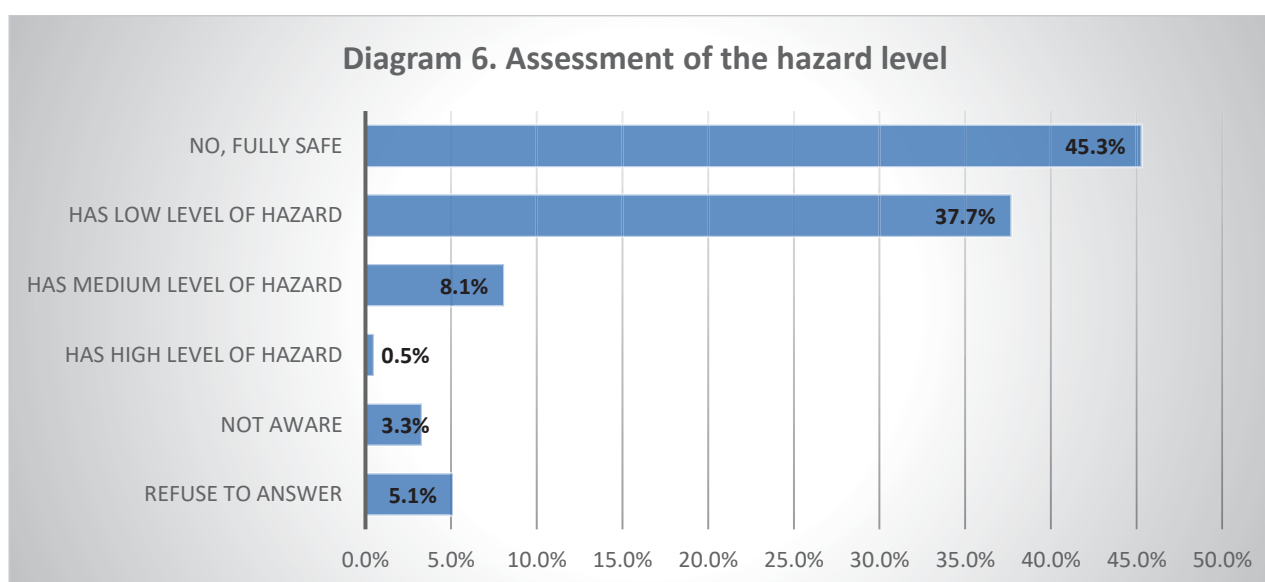
Interestingly, that 92.3% of respondents work on day shifts, 3.1% work night shifts, and 6.4% is working around the clock.

Work and rest condition

Majority of the respondents rated their working conditions as good. The average ratings are numerous too.



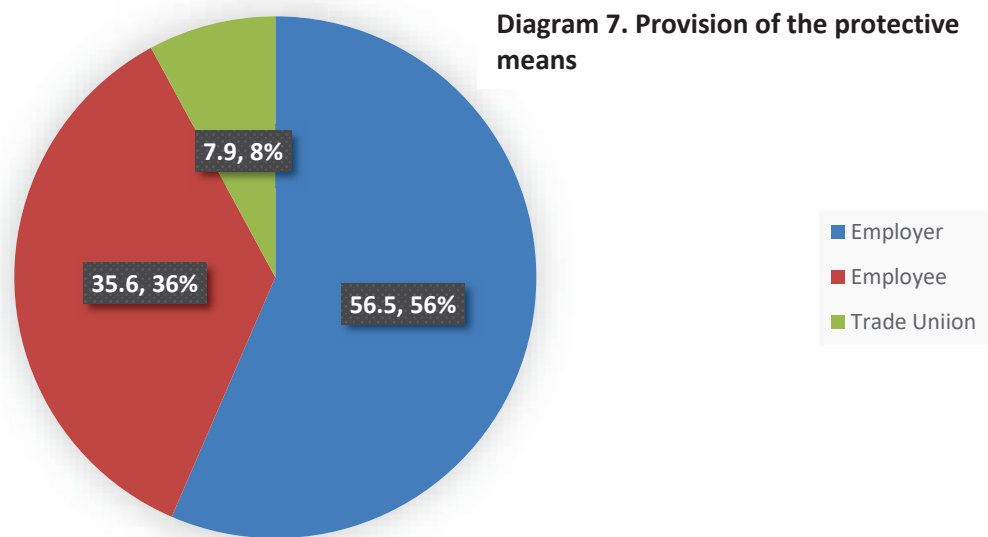
The 45.3% of the respondents considered their working conditions to be completely safe, 37.7% - low risk, 8.1% - medium risk, and 0.5% - high risk.



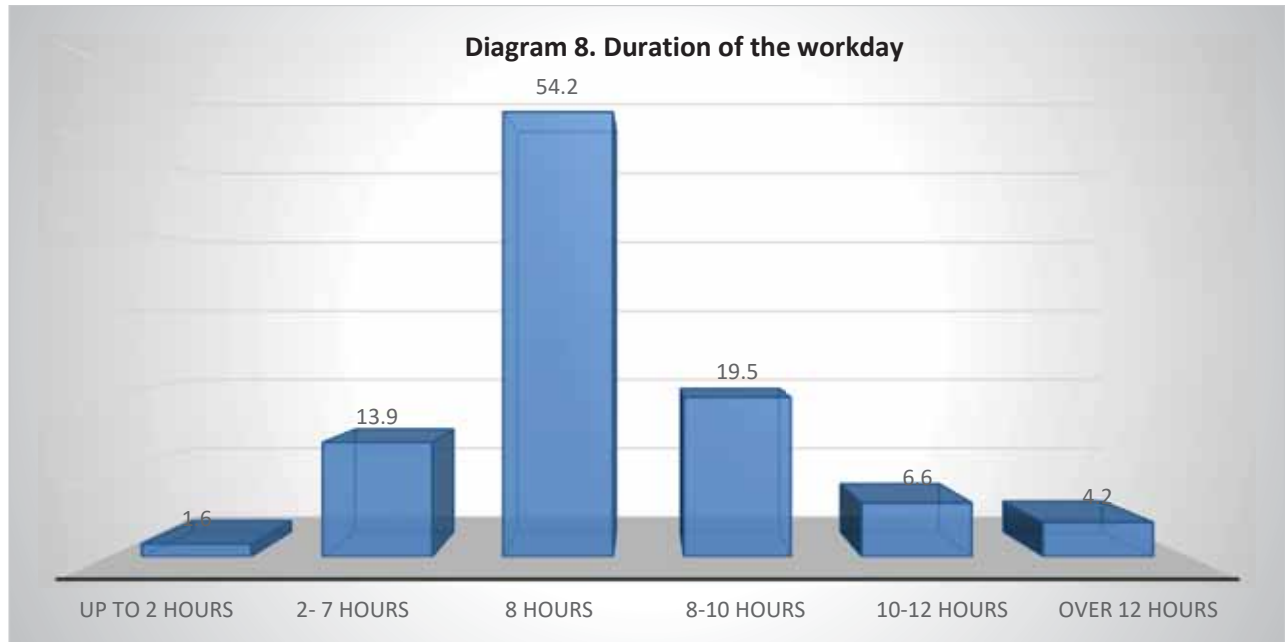
At the same time, 80.9% of respondents stated that they need overalls to do their job, which was not mentioned by 19.1% of respondents. The 89.7% of the respondents stated that they did not have any health problems at work due to inappropriate working conditions, 9.5% stated that they had health problems, and 0.8% found it difficult to answer (probably not being able to figure out whether the problems they had were due to inappropriate working conditions or not).

We tried to find out from the respondents who provides personal protective means and/or hygiene products (overalls, masks, gloves, etc.) at work. It reveals that mostly they are provided by the employer among 56.5%, as well as by the employees themselves -

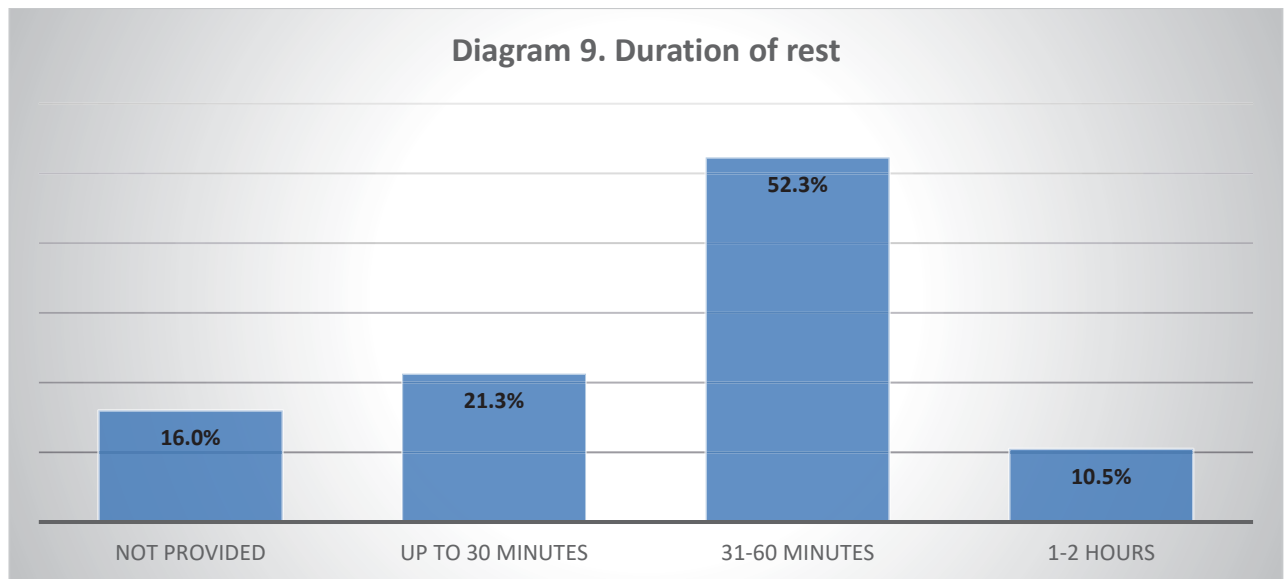
35.6%, as well as by the Trade Union - 7.9%.



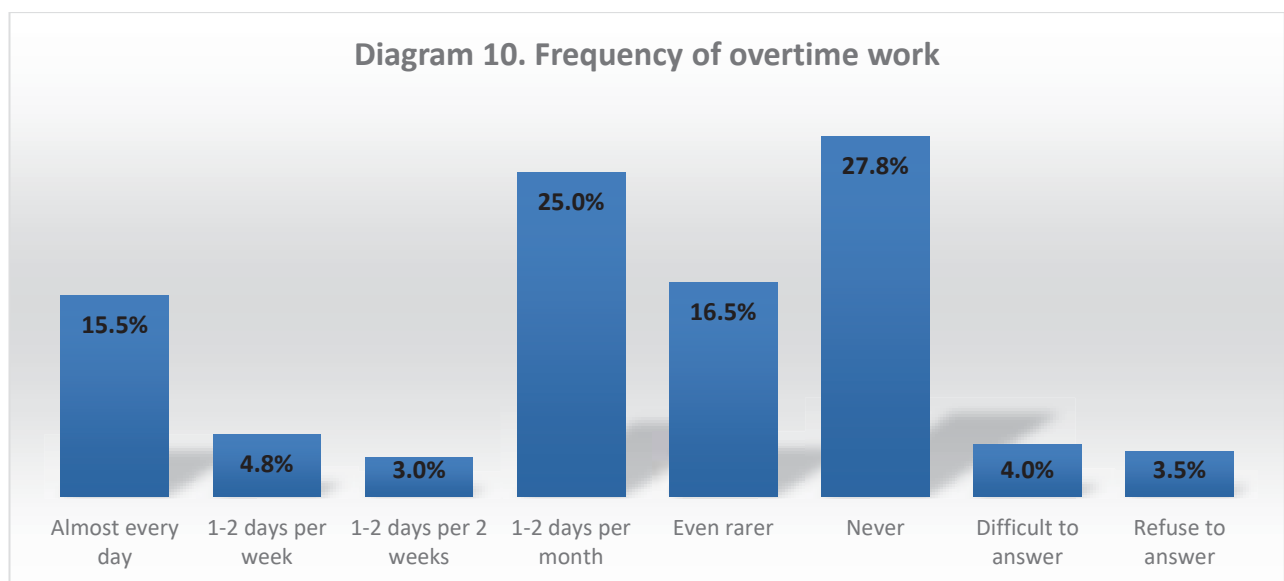
The issue of duration of working hours was also reviewed in the study. As you can see in the Diagram 8, the 54.2% of respondents work 8 hours a day. 19.5% of the respondents work 8-10 hours a day, 13.9% - 2-7 hours, 6.6% - 10-12 hours, 4.2% - more than 12 hours, and 1.6 % up to 2 hours.



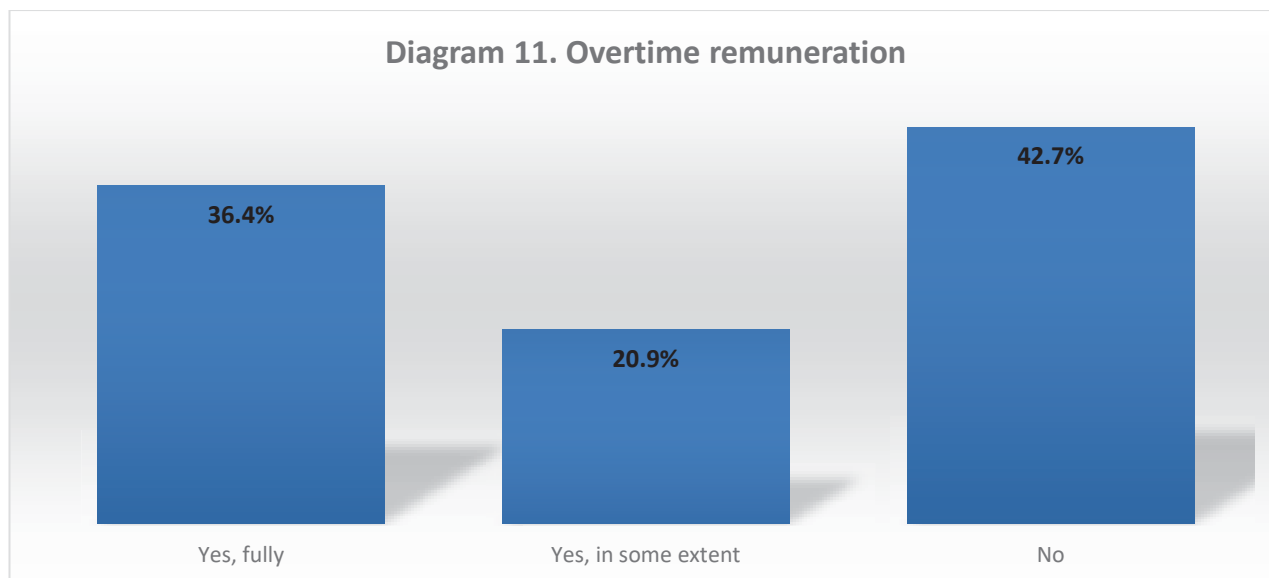
When asked how much time is given for their rest per day, 52.3% of respondents mentioned 31-60 minutes, 21.3% - up to 30 minutes, 10.5% - 1-2 hours. It is interesting that there are rural workers that have no time for rest allocated. They make up 16.0% of the respondents.



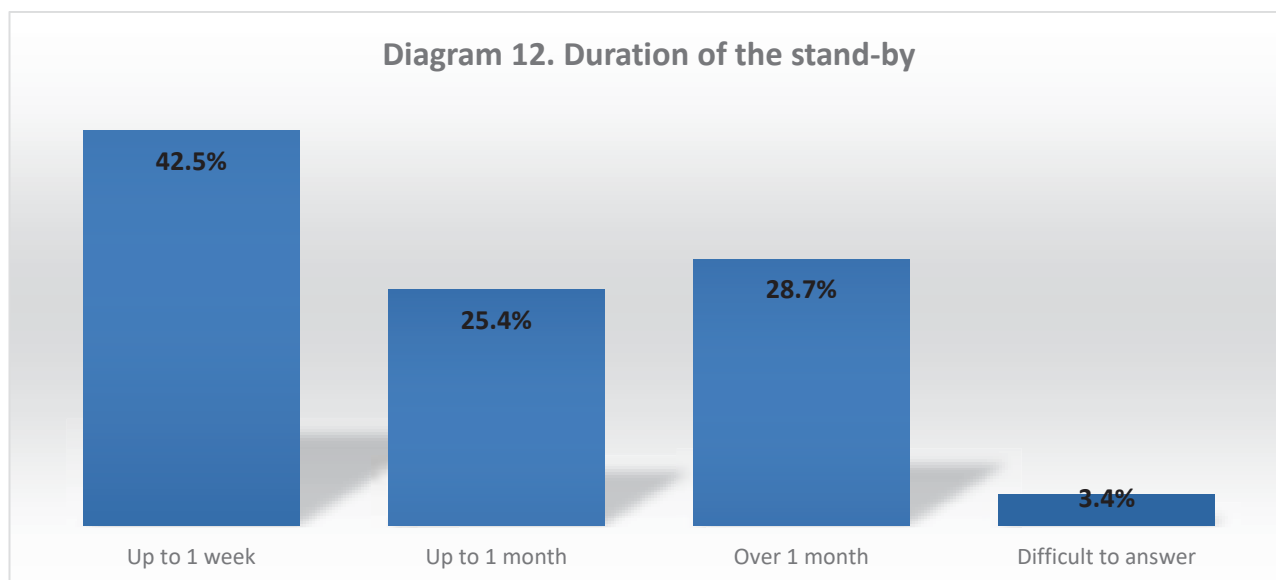
To the question if the respondents work overtime, the 27.8% of the respondents answered “never”, and “almost every day” answer was given by 15.5%.



To the question if the respondents received compensation for their overtime work, the 42.7% of the respondents answered “no”, 36.4% - “yes in full” and 20.9% - “partially”.

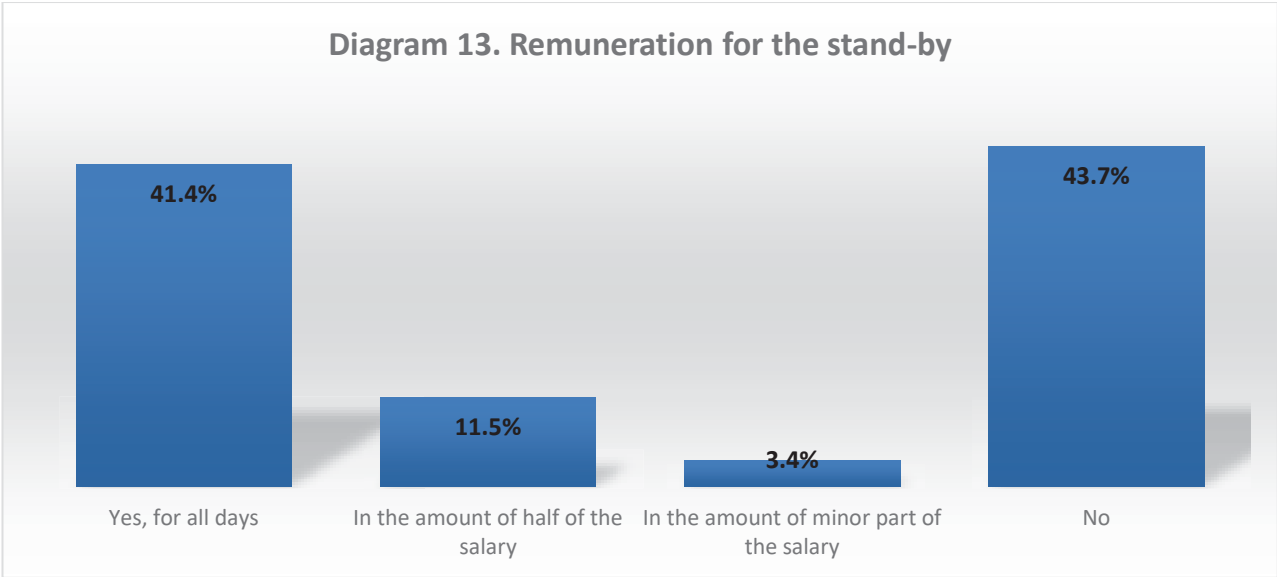


During the study we tried to find out whether or not the respondents involuntary were on stand-by during their work activities. It turns out that only 23.5% of respondents said they were idle. If we contemplate this in the context of the state of emergency declared during the coronavirus epidemic, it becomes clear that the agricultural sector largely (76.5%) was not put on stand-by. The respondents who reported being idle (87 people) also answered the question of how long it lasted. In 42.5% cases it lasted up to 1 week. For about 25.4% it lasted up to 1 month, and 28.7% stated that it lasted more than 1 month.

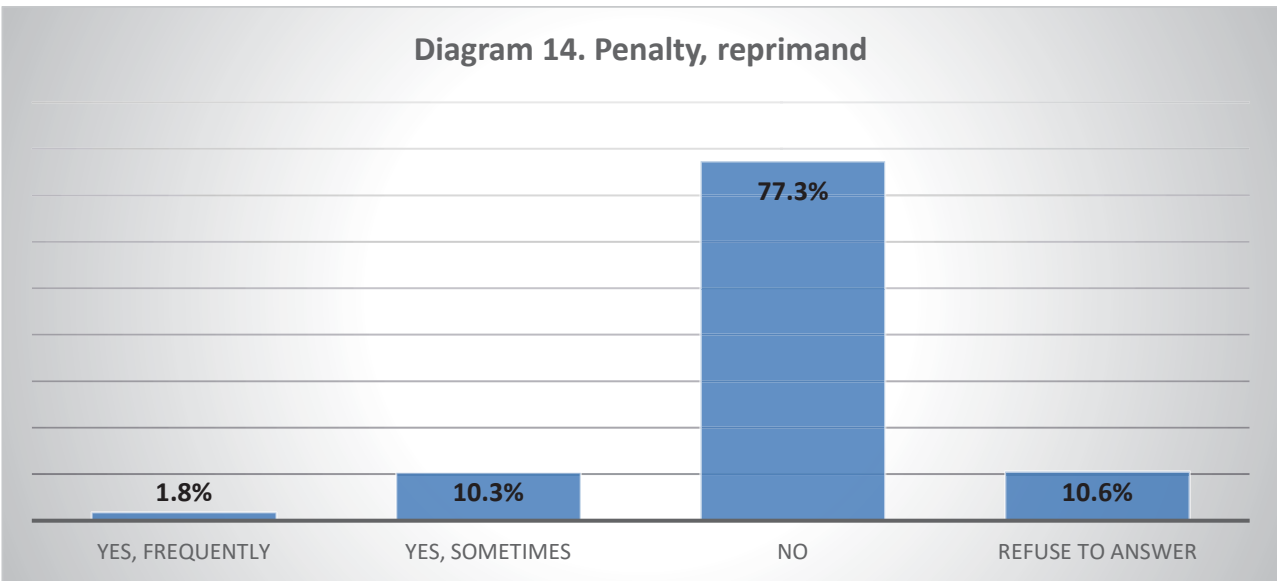


The respondents answered as follows to whether they received compensation during the downtime: 43.7% of them stated that they did not receive compensation (they are mainly the respondents who stated that they do not have an employment contract), 41.4% received it for all days, 11.5% - in the amount of half of their salary, and 3.4% - in

the small part of their salary (n = 87 people).

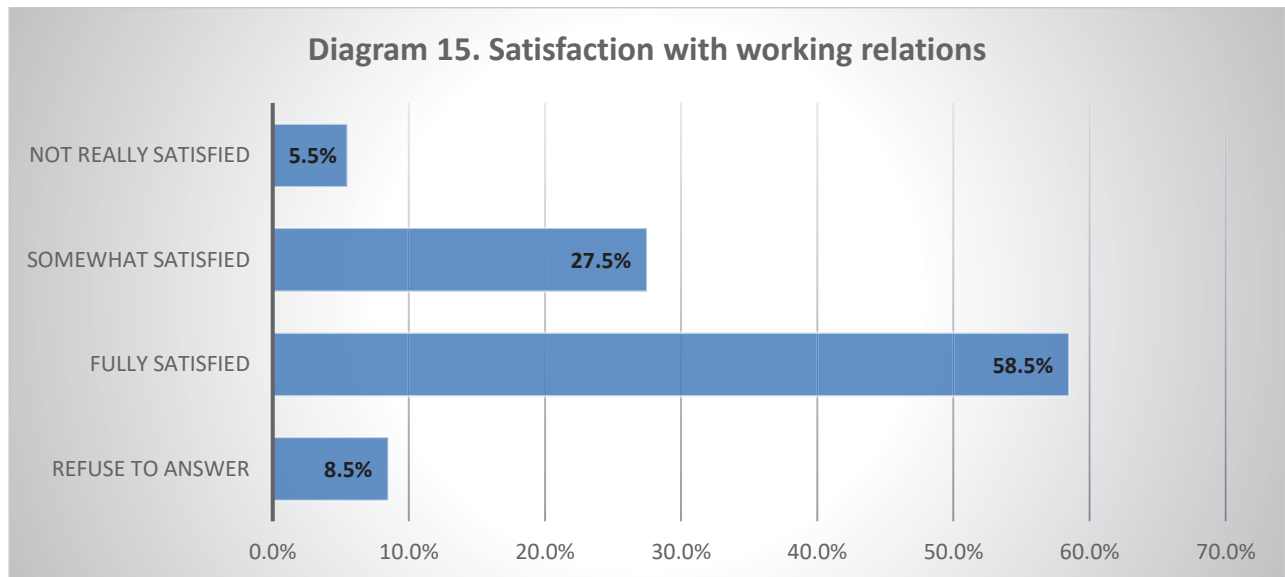


We also tried to find out from the respondents whether they had ever received an employment penalty or deductions from their salary. The 77.3% of the respondents stated that they neither had a work penalty or salary deductions, 10.6% refused to answer, 10.3% of the respondents mentioned the answer “sometimes”, and 1.8% stated that they often have penalty and deductions from salary.

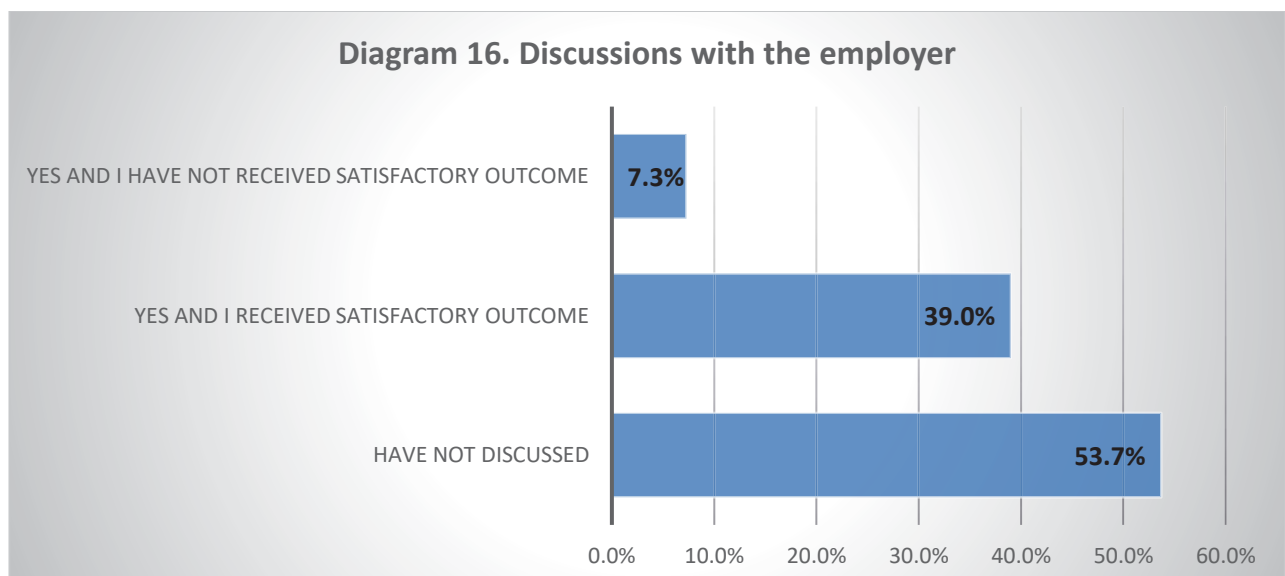


Work relations, disputes and settlement mechanisms

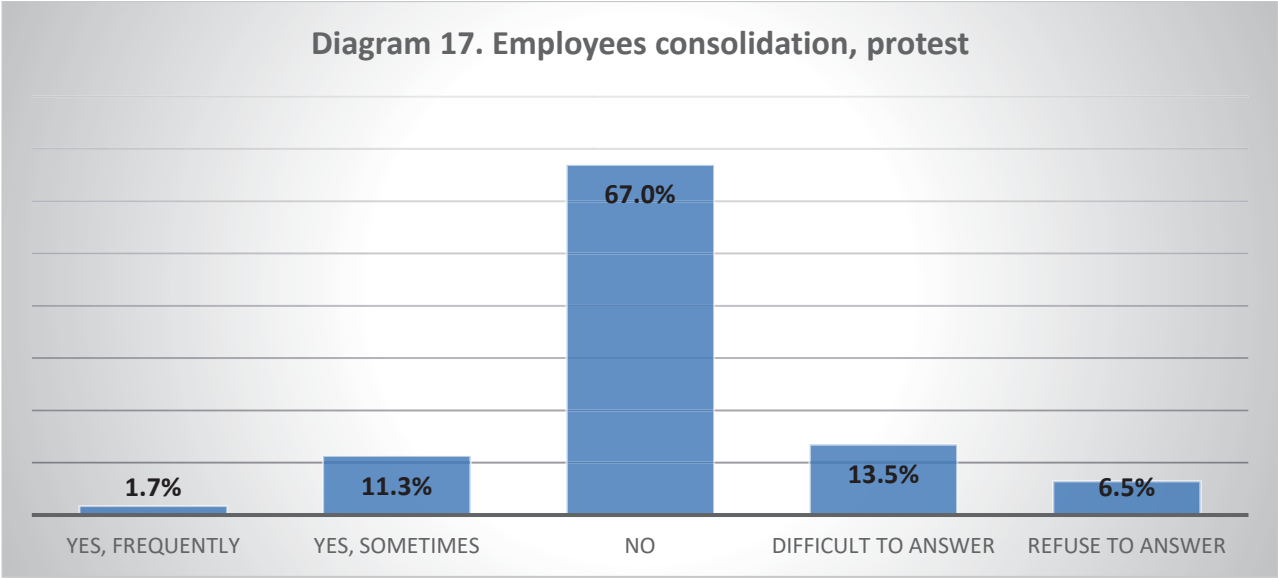
When discussing the labor relations and employment disputes, we first tried to find out how satisfied the employees are with the employer's treatment and attitude. It turns out that 58.8% of respondents are completely satisfied with the attitude of the employer, 27.5% are somewhat satisfied, 5.5% are not so satisfied, and 8.5% refused to answer the question.



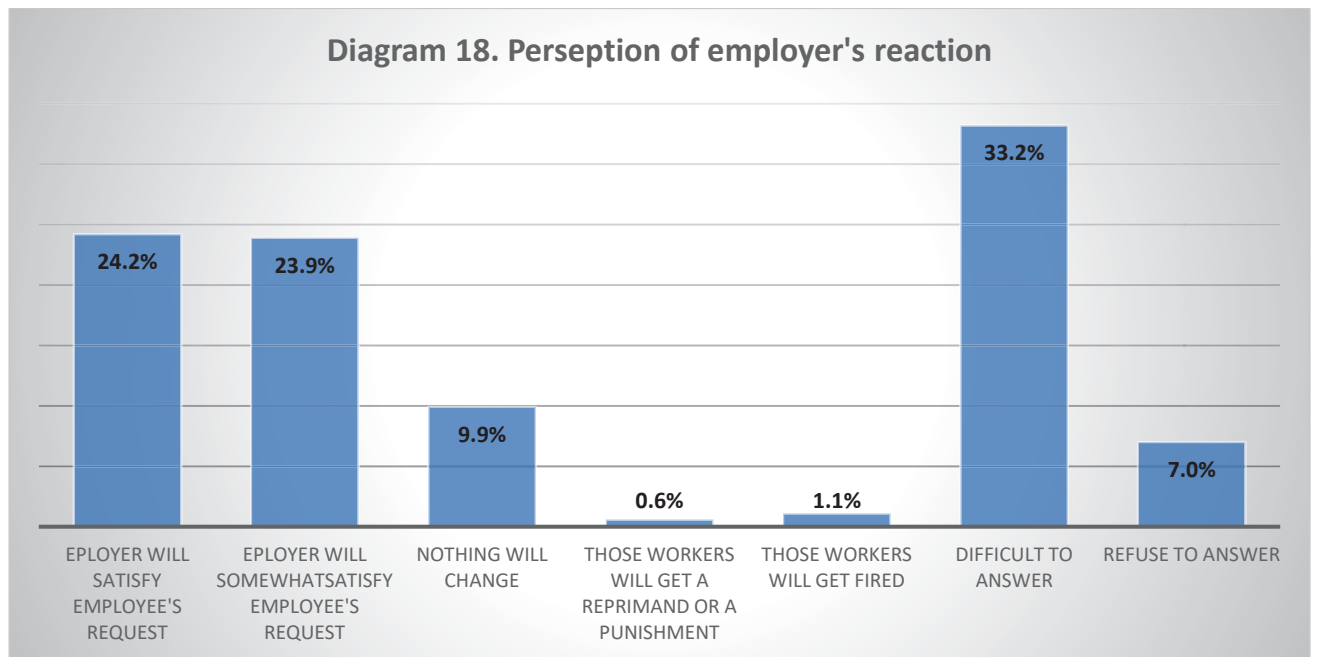
The 53.7% of respondents have never discussed the issue of their working conditions with their employer, including overtime conditions, etc. The 39.0% of the respondents had such a discussion and received a satisfactory solution, and 7.3% had a discussion but did not receive a satisfactory solution.



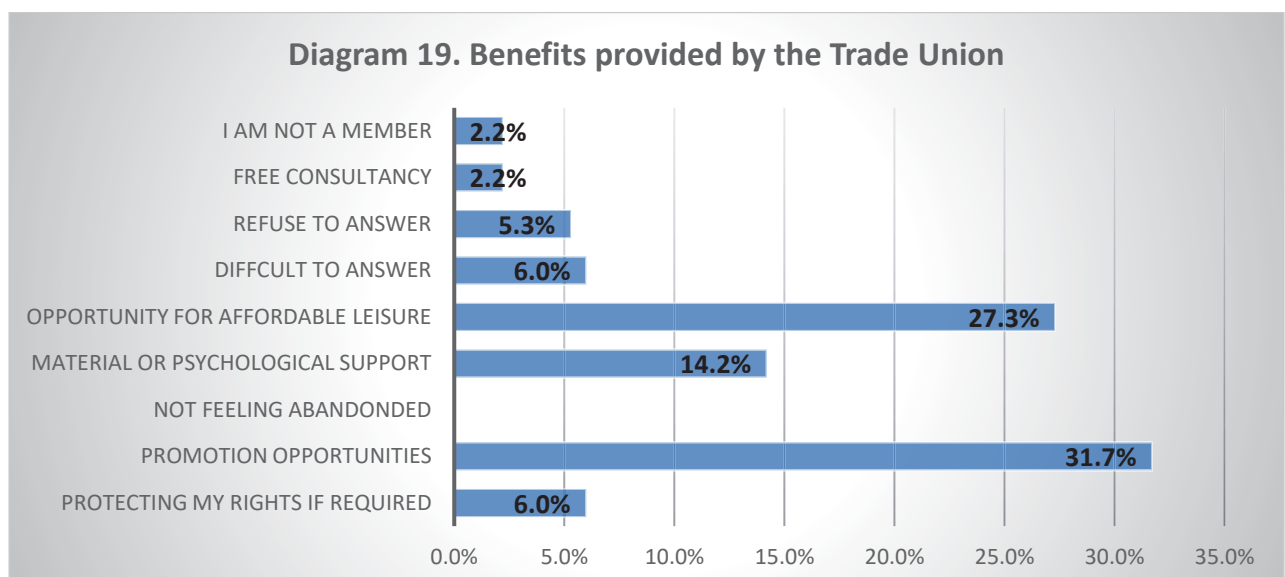
To the question whether there has ever been a case in the workplace when employees unite against the employer, to solve a problem in the workplace or to protect labor rights, 67% of respondents said “no”, 11.3% - “yes, sometimes”, and 1.7% - “no”. The 13.5% of respondents found it difficult, and 6.5% refused to answer the question.



Respondents were asked a situational question to find out their attitudes and opinions about employees' initiatives, complaints, and other rights protection activities. The answers to the question of what will happen if workers in the workplace take action to protest or defend their rights are shown in Diagram 18. Interestingly, the answer “I find difficult to answer” is prevailing (33.2%).



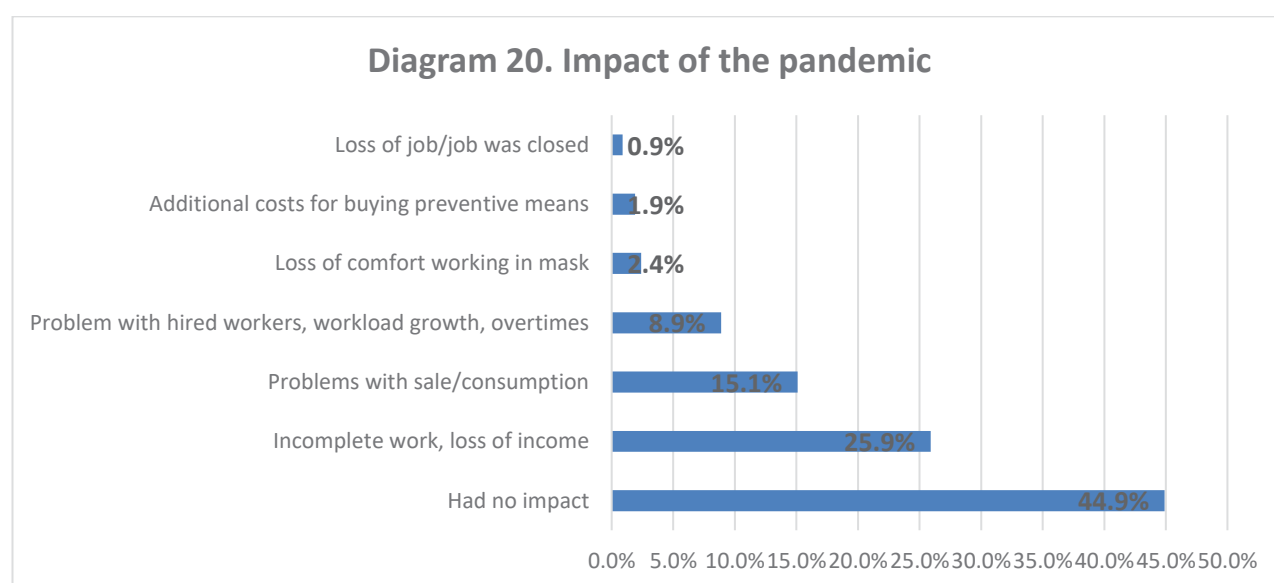
To the question of what union membership gives to the respondents, the answers are distributed as follows. It should be noted that the respondents had the opportunity to choose among multiple answers to this question. Thus, the diagram shows the distribution of 550 responses (n = 550).



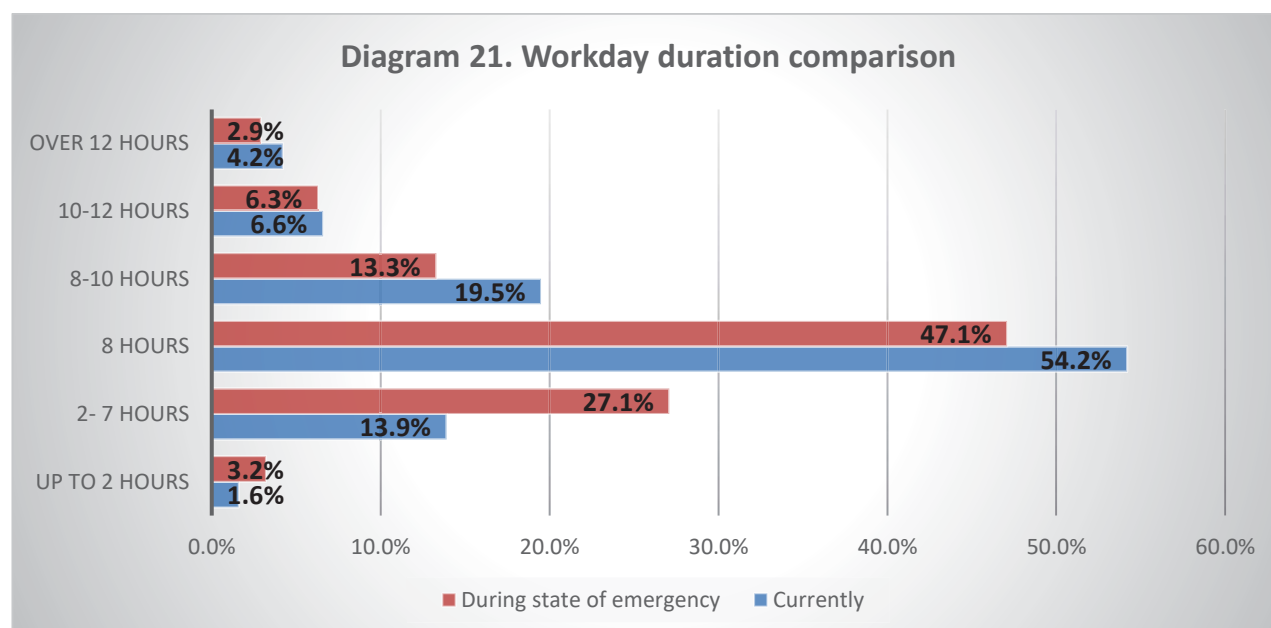
COVID 19 impact on the working conditions and work relations

The main purpose of this study is to determine the impact of the COVID 19 epidemic on labor rights of rural workers.

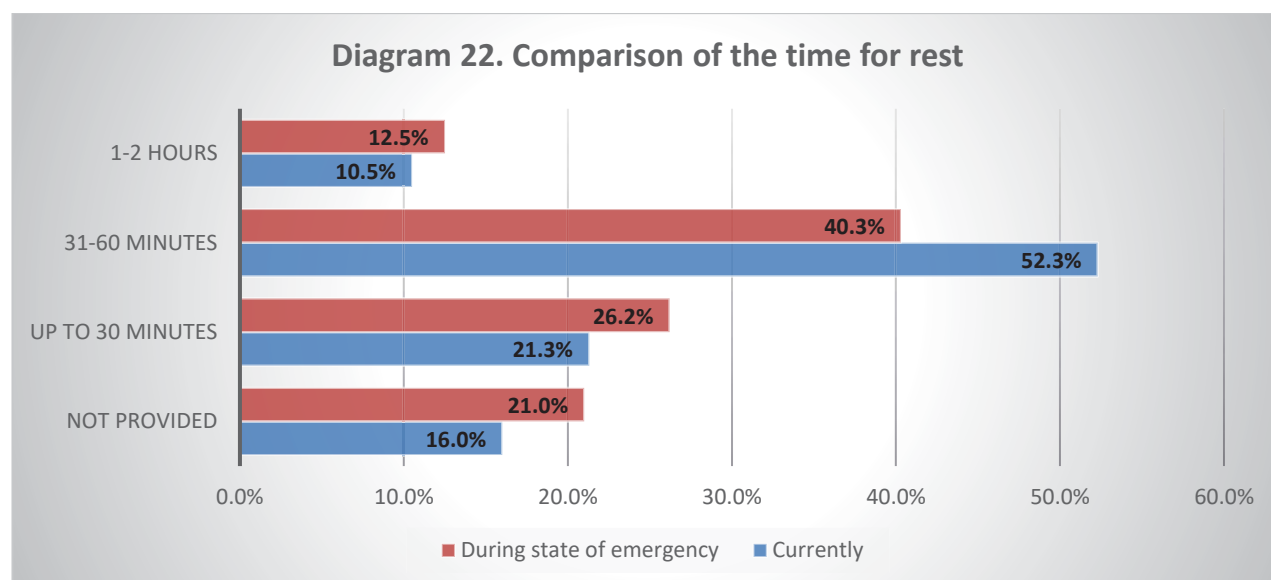
Respondents answered the question on how the epidemic and the state of emergency have affected their work, working conditions and rights. Respondents had multiple choices to answer this question. Thus, a total of 425 answers were received to this question. As it is seen on the diagram, 44.9% of respondents said that it had no effect. The number of those who specified that answer is 191. The 25.9% of the answers reveal that during that period the works were not performed in full capacity, which resulted in a reduction in income. The 15.1% mentioned the problem of consumption/sale, which was due to the closure of roads and other communications, as well as limitation of communication. The 8.9% stated that they could not find hired workers because both employers (farmers, etc.) and workers (farmers, fruit and vegetable collectors, cattle breeders, etc.) of the agriculture field avoided contact. As a result, the entire workload fell on fewer employees, due to which these people worked harder and overtime. The 2.4% of the respondents mentioned that they experienced discomfort as a result of wearing masks, gloves and/or overalls. The 1.9% of the responses were related to the fact of additional expenses incurred due to the prevention of or protection from the epidemic. The 0.9% stated that they lost their jobs or their jobs were closed.



A number of other issues discussed during the study will be presented in the context of the impact of the epidemic and emergency situation on working conditions. Thus, we tried to find out how the employees' work and rest time changed during the emergency. The situation is presented in comparison with those conditions at present.



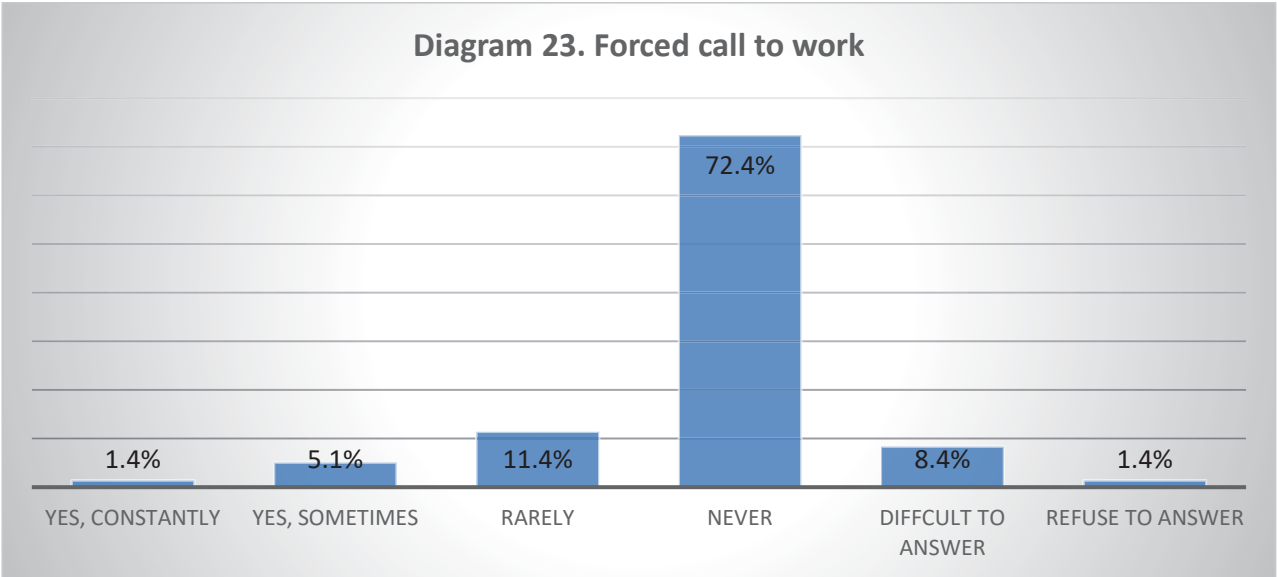
At the same time, we asked how long lasts the rest now, as he how long it lasted during the state of emergency.



As you can see from the diagrams above, in the state of emergency, the working time was reduced and the rest time was extended.

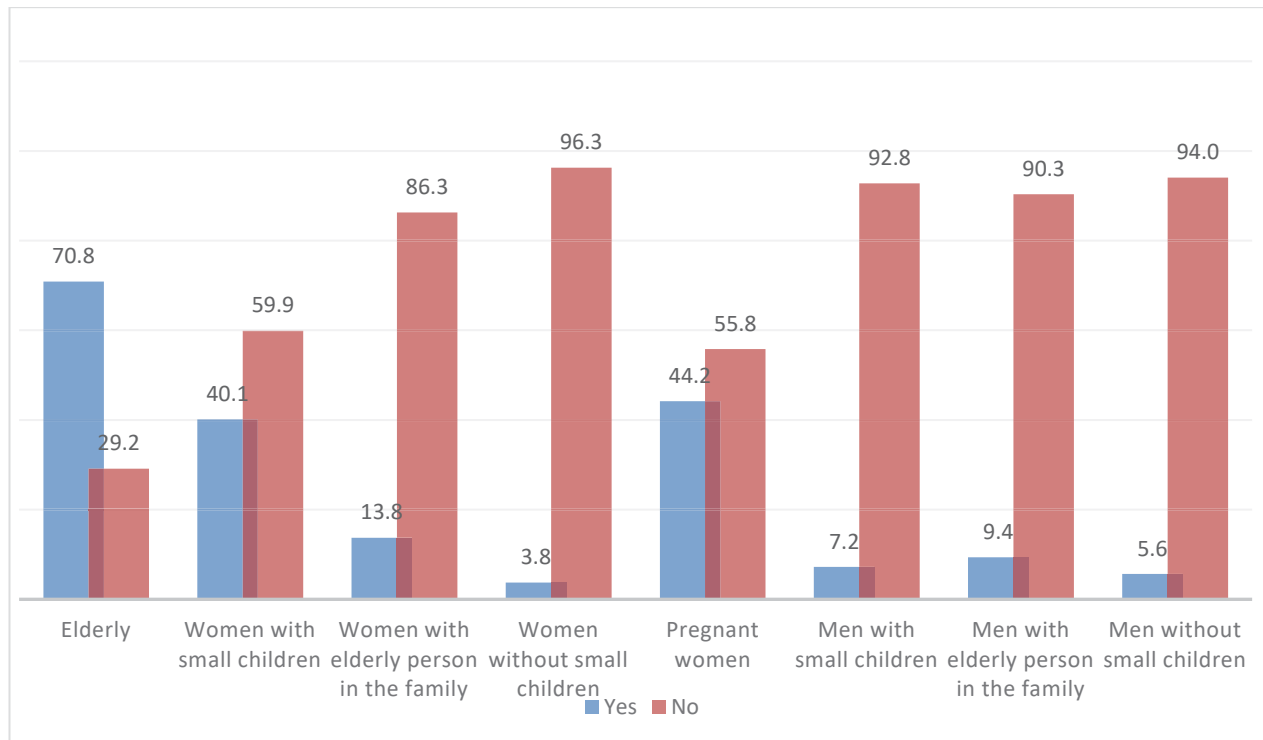
The study addressed the question of whether or not the respondents were forcibly called

back to work during the coronavirus outbreak or the establishment of a state of emergency. The 72.4% of the respondents mentioned that they were never forcibly called to work, 11.4% mentioned “rarely”, 5.1% mentioned that they were “sometimes called”, and 1.4% stated that “yes, they were forcibly called to work” during that period.



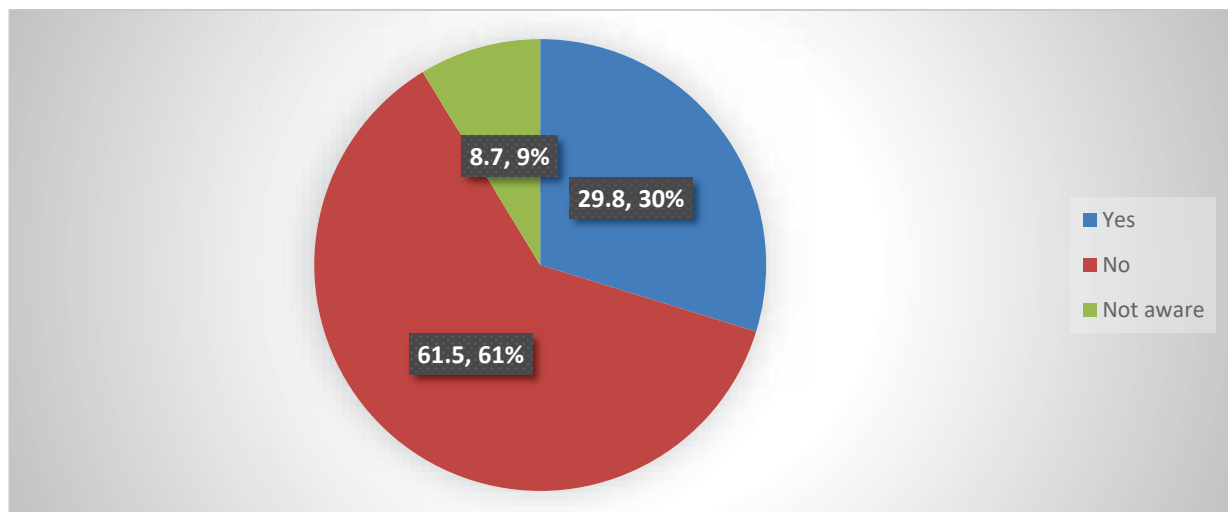
It is interesting to determine if any benefits were provided to employees during the state of emergency. As we see from the Diagram, the most benefits during the state of emergency were given to the elderly (70.8%), followed by pregnant women (44.2%) and women with small children (40.1%). It is also interesting to note that women were given more benefits than men during the state of emergency. It worth to note, however, that with the exception of the elderly, in all other groups the benefits were rather not provided than provided.

Diagram 24. Provision of benefits to diferent groups



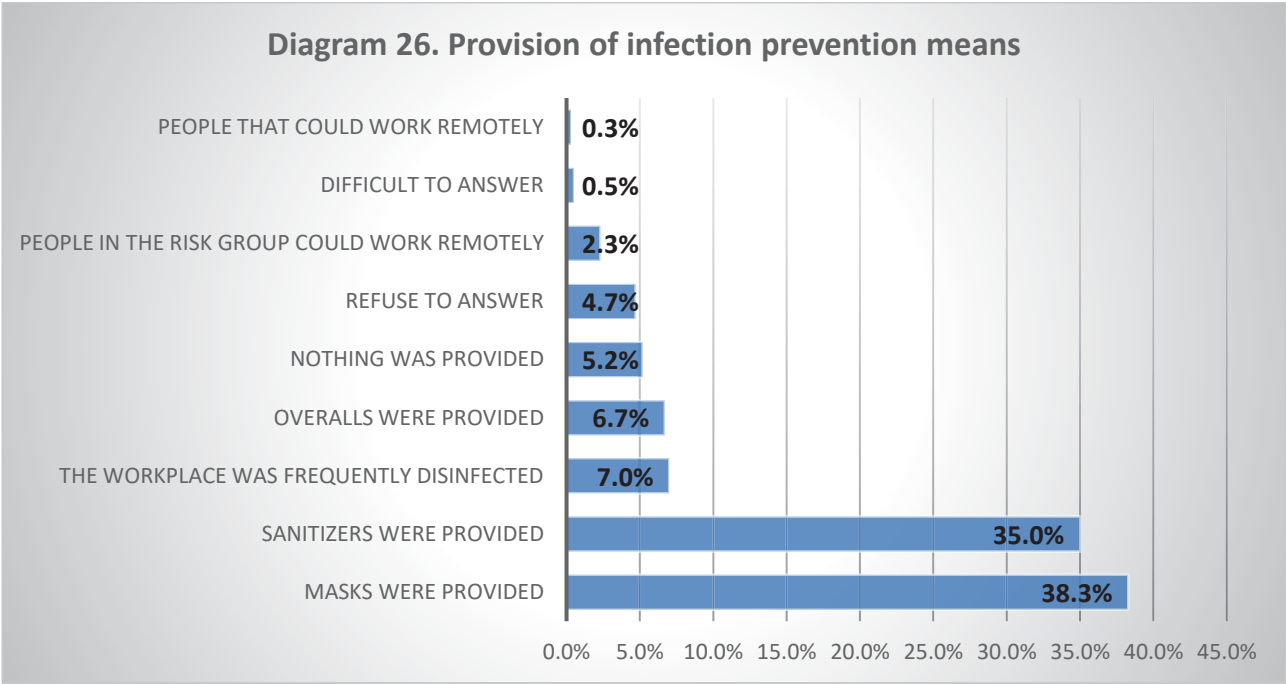
We tried to find out from the respondents whether they were contracted coronavirus at work. The 29.8% of respondents answered “yes”, 8.7% answered “no”. Interestingly, 61.5% of respondents found it difficult to answer whether they were infected or not.

Diagram 25. Infection with COVID at the workplace



To the question whether the supervisor/employer provided the employees with the measures to prevent the spread of coronavirus, the respondents were given multiple-choice opportunities. Of the 614 responses received, 5.2% responded that “nothing was provided”. The 38.3% of the respondents stated that masks, 35.0% - disinfectants were

provided, 7% - stated frequent disinfection of the workplace, and 6.7% - overalls.



Legal and qualitative assessment

The number of employees in the field of agriculture in the Republic of Armenia is higher compared to the number of employees in other spheres - a total of about 235 thousand people, of which 121 thousand are men and 114 thousand are women. (see [trud_2020_4.2.pdf \(armstat.am\)](#)):

However, if we look at the number of unregistered workers, we will see that in rural communities it is officially higher than the number of employed persons. As of 2019, about 288 thousand unregistered workers were identified in rural communities, of which 210 thousand were non-hired workers (self-employed).

It worth to note that people aged 15-24 make up almost 40% of the total market (see [Trud_2020_4.3.doc \(armstat.am\)](#)).

Comparing the results of the study with the official statistics of 2019, we see that the remuneration of agricultural workers remains low – in 2019, the averaged salary among the population aged between 15 and 74 summed up to AMD 60 000, of which the men received AMD 70 000 and the women were getting AMD 43 000. Moreover, the hired employees make AMD 96 000 and the non-hired employees – AMD 53 000 (see [trud_2020_6.pdf \(armstat.am\)](#)):

The State Statistics Committee has the notion of "Labor Cost" which is defined as the remuneration of employees and additional costs incurred by the employer, both mandatory and voluntary. The cost of labor is formed out of the employer's subsequent costs incurred in favor of the employee (see [trud_2020_15.pdf \(armstat.am\)](#)):

- Employees remuneration and other payments equalized to it (ERPE):
- Housing costs;
- Safety net expenditures;
- Vocational training costs;
- Social and cultural service costs;
- Other costs not listed in the specified groups.

In the conditions of the mentioned criteria, the cost of the labor of the agricultural workers

is only AMD 127.5 thousand. For comparison, the highest cost of labor in the country is the mining sector, where the averaged labor cost is AMD 536 thousand.

As for working hours, the official data has not changed under the conditions of Covid 19 and almost matches the data of 2019 and in average is 36 hours per week (see [trud_2020_5.pdf \(armstat.am\)](#)).

However, if we try to find official data related to personal hygiene, health and safety, then the official statistics are scarcer and there is no information about these issues. Our research to date shows that Covid 19 has identified occupational safety issues and uncontrollable working conditions, specifically among unregistered self-employed farmers, as well as the legislative gaps.

The Labor Code of the Republic of Armenia defines work as an employment relationship, in short, a relationship between the employer and the employee. That is to say that the nature of the work itself and the criteria are missing, the code fails to answer the question of what work is.

The Statistical Committee of the Republic of Armenia has its definition and it separately refers to the self-employed and informal employees. According to the Committee's criteria the "Informal employment includes:

employees hired under verbal agreement with the employer (including paid workers at the households such as gardener, nanny, maid, driver, guard, etc.), employers owning unregistered organizations and self-employed persons; family members working without pay; and members of unregistered production cooperatives. Informal occupations were considered to be the members of a family working in the household without pay but for goods for their own final consumption only, if the goods produced had a significant share in the total consumption of the household”.

If we consider such formulation in the light of the Article 102 of the RA Labor Code, then the employees with the above registration will be considered illegal workers, including imposing appropriate administrative sanctions for some cases. Moreover, the Code and other legislative acts do not regulate the employment in the field of agriculture, also there are no norms regulating even the relations between the rural workers and the rural economy. Consequently, there is no regulation of other rights in that field, such as working conditions. In order to regulate labor relations and raise issues, after Armenia joined the International Labor Organization in 2003, in July 2004, the State Labor Inspectorate of the Republic of Armenia was established by the decision of the Government of the Republic of Armenia. The main function of the Inspectorate was to execute state control and supervision over compliance with the RA labor legislation and

other normative legal acts containing labor law norms by the employers in accordance with the procedure established by the RA legislation.

The Inspectorate carried out control and supervision at the workplace, over the occupational safety and labor protection in compliance with the mandatory requirements established by law. Based on the inspection results, the Inspectorate could submit materials to the law enforcement bodies on violations with the elements of crime of the labor legislation of the Republic of Armenia and other legal acts containing labor law norms, in the cases and as per procedures prescribed by the legislation to file a lawsuit in the court. The Inspectorate was receiving citizens, discussing applications, complaints and proposals on the violation of citizens' labor relations law.

The inspectorate was mainly interacting with the employers and carried out actions aimed at protecting individual labor relations. Prior to the adoption of the legislation on the Inspectorate the functions of the inspection body were performed by the trade union of the given sector which had narrow specialized inspectors in the field.

In 2013, the State Hygiene - Anti-Epidemic Inspectorate of the Ministry of Health of the Republic of Armenia and the State Labor Inspectorate of the Ministry of Labor and Social Affairs of the Republic of Armenia were reorganized by merging into the Health and Labor Inspectorate of the Republic of Armenia, the authorities of which were narrower. Currently, the health and inspection body is under changes, i.e. the authorities are revised and

From the above, it becomes more than clear that agricultural workers are out of regulation, which makes the role of the trade union of the given field even more important. expanded.

In this regard, ratification of ILO Conventions 184 and 129 is a priority for farmers and rural workers. The trade unions should act more active at this stage.

Thus, and so,

1. The work in the field of agriculture has not stopped, even in the conditions of the pandemic, but the rules of work hygiene and safety predominantly have not been observed.
2. There is a rather low level of awareness, for example, among those who perform

work with a high degree of danger, most of them answered that their work does not contain danger, or it is low. Underrating the use of personal protective equipment is also very common.

Therefore, the right to demand safe and secure working conditions from the employer is not exercised.

3. Greenhouse farms and other farms, having problems with consumption, for example, the export of flowers, vegetables have stopped their work, failed to pay the workers for the standby.

4. Working conditions were not ensured: social distancing, additional shift, reduced worktime, access to the water, soap and bathroom is required.

5. Most of the personal hygiene items were not mainly provided or they were purchased by the employees or were provided by the union.

6. The RA Labor Code, legal acts do not fully and sufficiently regulate the labor relations in the field of agriculture. The working conditions of the most of agricultural workers are not controlled and are left out of the social, health and pension system.

7. The majority of workers in the sector are self-employed – they are informal workers or working on short-term seasonal contracts that do not provide the necessary guarantees.

8. The employer – employee relations are not fully established, and in some cases, they are even lacking, which makes it more difficult for rural workers to represent and protect their labor and associated socio-economic rights and interests.

9. Other provisions of working time, rest, break, leave, incapacity for work provided by the Labor Code are not always applicable in the field of agriculture, considering the peculiarities and the nature of work.

The above mentioned confirms that the issues of protection of the rights and interests of the employees of the sector can be effectively implemented within the framework of social partnership with the involvement of the state.

Suggestions

1. To develop a trade union work strategy related to the COVID19 situation, engage international experts if required.
2. To establish norms and criteria for safe working conditions in the sector through legislative changes, to discuss the options for defining the status of a rural worker as a separate category of worker.
3. To raise the level of awareness among rural workers, raise awareness of labor safety norms in the rural sector, including in epidemic conditions.
4. In case of hired employees, to inform about the employer and employee responsibilities and rights, to negotiate with employers.
5. To work on promoting ratification of ILO Conventions 184 and 129.