



«22» հունիսի 2020 թ.

N 44-01

**ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական  
հարցերի նախարար  
տիկին Զարուհի Բաթոյանին**

Հարգելի տիկին Բաթոյան

Ի պատասխան Ձեր ՁԲ/ԺՄ-1-2/38470-2020 գրությանը, ստորև ներկայացնում ենք Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի նախագծի վերաբերյալ մեր առաջարկություններն ու դիտողությունները:

Եռակողմ պայմանագրի կնքման համար կազմակերպված ամբողջ գործընթացը ի ցույց դրեց նախարարության պատասխանատուների ոչ բավարար իրազեկվածությունը սոցիալական գործընկերության գործիքի մասին: Դրա մասին են վկայում նաև Վարչապետի աշխատակազմի իրավական վարչությունից այժմ ներկայացված առաջարկները:

Պայմանագիրը պետք է կնքվեր բանակցային գործընթացի հետևանքով, ինչը, ըստ էության, տեղի չի ունեցել: Նախապես հայտնի էր, որ Պայմանագրի գործողության ժամկետն ավարտվում է դեկտեմբերին և անհրաժեշտ է սկսել բանակցային գործընթացը, սակայն այն չի արվել ժամանակին, գուցե և օբյեկտիվ պատճառներով:

Դեռևս հեղափոխությունից առաջ բազմիցս բարձրաձայնել ենք, որ գործող Պայմանագիրը իրականում կրում է դեկլարատիվ բնույթ և չի ստեղծում հնարավորություն սոցիալական գործընկերության լիարժեք գործելու համար: Ցավոք, հեղափոխությունից հետո չեղավ ընդհանուր քննարկում, թե ինչպիսի սոցիալական գործընկերության տեսլական ունենք և ինչպիսի գործընկերություն (պայմանագիր) ենք ուզում ունենալ: Փոխարենը, Պայմանագրի ավարտից քիչ ժամանակ առաջ ստացանք նախարարի կողմից ստորագրված գրություն, որին կցված էր հին Պայմանագրի տեքստը և առաջարկվում էր այն ընդունել որպես բանակցային տարբերակ, ինչը վկայում էր նրա մասին, որ չկա ընդհանուր պատկերացում, թե ինչ է սոցիալական գործընկերությունը, մանավանդ, որ նույն գրությունն ուղարկվել էր միայն եռակողմ հանձնաժողովում ներկայացուցիչներ

ունեցող նախարարություններին, այնինչ, արհմիությունների առաջարկները լսելուց հետո, դրանք պետք է դառնային կառավարության քննարկման առարկա:

Վերոշարադրյալը ի ցույց է դնում, որ այդ ոլորտում հեղափոխությունը դեռ առջևում է և հույս ունենք, որ այն այնուամենայնիվ տեղի կունենա:

Անդրադառնանք ստացված փաստաթղթին:

1. Ամփոփաթերթում ներառված չեն մեր արհմիության կողմից արված առաջարկները (որոնք ուղարկել էինք Ձեզ՝ 2019 թ. դեկտեմբերի 9-ին 56-01 գրությամբ), ինչից եզրակացնում ենք, որ տարբեր առաջարկություններով հանդես եկած գերատեսչությունները տեղյակ չեն և չեն ծանոթացել մեր առաջարկներին: Խնդրում ենք պարզաբանել այս հարցը:

2. **Նախաբանի 5-րդ պարբերության հետ կապված:**

Նախաբանի 5-րդ պարբերությունը հանելը հետքայլ է նախահեղափոխական ժամանակահատվածում կնքված Պայմանագրի համեմատ: Ճիշտ հակառակը, սոցիալական գործընկերության ինստիտուտը զարգացնելու, և ժողովրդավարական առաջընթաց ապահովելու համար անհրաժեշտ է աշխատանքային հարաբերությունների հետ այսպես կամ այնպես առնչվող բոլոր հնարավոր նախագծերը դնել քննարկման եռակողմ հանձնաժողովում: Ընդհանուր առմամբ համաձայն լինելով Վարչապետի աշխատակազմի սոցիալական վարչության 2-րդ դիտարկմանը՝ (*“Խմբագրման կարիք ունի նախաբանի 5-րդ պարբերությունը, քանի որ ըստ էության պետք է լինի իրազեկումը բոլոր մարմիններին, որպեսզի հնարավոր լինի ապահովել դրույթի իրագործումը”*), առաջարկում ենք, ոչ թե հանել նշված պարբերությունը, այլ մշակել մեխանիզմներ դրա իրականացման համար: Վերջին տարիներին բազմաթիվ անգամ բարձրաձայնել ենք նշված խնդրի մասին, որ եռակողմ հանձնաժողովը նախագահող Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը չի կարող քննարկմանը բերել այլ գերատեսչությունների, ինչպես նաև ԱԺ պատգամավորների կողմից ներկայացված նախագծեր և հենց նշված խնդիրը լուծելու համար ժամանակին առաջարկվում էր հանձնաժողովի նախագահությունը տեղափոխել փոխվարչապետի մակարդակի: Ըստ այդմ, առաջարկում ենք Կառավարության որոշմամբ պարտավորեցնել տարբեր գերատեսչությունների բոլոր այն նախագծերը, որ այս կամ այն կերպ առնչություն ունեն աշխատանքային հարաբերությունների և դրանից բխող սոցիալ-տնտեսական վիճակին նախապես ներկայացնել սոցիալական գործընկերների քննարկմանը:

Միաժամանակ անդրադառնալով Վարչապետի աշխատակազմի իրավաբանական վարչության թիվ 1 դիտարկմանը հանրային քննարկման ընթացակարգի մասին, հարկ է նշել, որ սոցիալական գործընկերների քննարկումը չի համարվում հանրային քննարկում և չի կարող կազմակերպվել հանրային քննարկման ընթացակարգերով: Սակայն

համամիտ ենք, որ 5-րդ պարբերությունից անհրաժեշտ է հանել «Էական նշանակություն ունեցող» և «բացառությամբ հրատապ կարգով որոշումների ընդունում պահանջող նախագծերի» բառակապակցությունները, քանի որ պարզ չէ, թե որ նախագծերն են համարվելու հրատապ կարգով ընդունված և որոնք են համարվելու էական նշանակություն ունեցող:

**3. Վարչապետի աշխատակազմի իրավաբանական վարչության կողմից արված առաջարկների և կատարված փոփոխությունների վերաբերյալ:**

Վարչապետի աշխատակազմի իրավաբանական վարչության (ՎԱԻՎ) կողմից արված գրեթե բոլոր առաջարկությունները խնդրահարույց են, քանի որ դրանք հիմնավորվում են գործող տարատեսակ իրավական ակտերով, նշելով, որ Պայմանագրի այս կամ այն դրույթները չեն համապատասխանում օրենքին, կամ դրանք այլ օրենքներով են ենթակա կարգավորման: Հարկ է նշել, որ կոլեկտիվ պայմանագիրը չի կարելի դիտարկել սովորական քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի կոնտեքստում, որոնք անշուշտ պետք է համապատասխանեն ՀՀ օրենսդրությանը: Կոլեկտիվ պայմանագիրը Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից ներդրված գործիք է, որը բանակցային գործընթացով ստացված պայմանավորվածություններ ամրագրող փաստաթուղթ է, և որի նպատակն է ամրագրել օրենքներից գատ լրացուցիչ դրույթներ, և պարտադիր չէ, որ դրանք տեղավորվեն գործող օրենքների ու կարգավորումների սահմանում: Գործող կարգավորումների շրջանակներից Պայմանագրի դուրս չգալը անիմաստ կդարձնի Հանձնաժողովի գոյությունն ընդհանրապես: Ավելին, զարգացած սոցիալական երկխոսություն ունեցող երկրների փորձը ցույց է տալիս, որ հենց եռակողմ բանակցությունների ու պայմանավորվածությունների արդյունքում են սովորաբար ձևավորվում նոր օրենքներ և կարգավորումներ, այլ ոչ հակառակը:

Սոցիալական գործընկերության և եռակողմ բանակցությունների սկզբունքները կարգավորվում են միջազգային նորմերով՝ ԱՄԿ կոնվենցիաներով, հանձնարարականներով, ԱՄԿ Միավորման ազատության անձնաժողովի որոշումներով, ԱՄԿ ուղեցույցներով:

Անդրադառնանք, որոշ առաջարկություններին առանձին:

**ա) ՎԱԻՎ Առաջարկություն 1 (վերաբերվում է Նախաբանի 5-րդ պարբերությանը)**

Այսպես, վարչապետի աշխատակազմի իրավաբանական վարչության 1 առաջարկը մեջբերում է «Նորմատիվ իրավական ակտերի մասին» օրենքի 2-րդ գլուխը, ակնարկելով, որ եռակողմ հանձնաժողովի խորհրդակցությունները հանրային քննարկում են հանդիսանում: Նշված

օրենքի 2-րդ գլուխն առնչություն չունի եռակողմ սոցիալական գործընկերության հետ: Սոցիալական երկխոսությունը և եռակողմ Հանձնաժողովի աշխատանքները իրենցից հանրային քննարկում չեն ներկայացնում:

Համաձայն ԱՄԿ Միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշումների՝ «Սոցիալական երկխոսությունը և եռակողմ խորհրդակցությունը կենսական կարևորություն ունեն ոչ միայն աշխատանքային օրենսգրքի հետ կապված, այլ առհասարակ աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական թեմաների հետ կապված հանրային քաղաքականության ձևավորման ընթացքում» (տես՝ ԱՄԿ Միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշումների ժողովածու (այսուհետ՝ Ժողովածու), 2018թ. 6-րդ հրատարակություն, կետ 1525), «Եռակողմ խորհրդակցություն պետք է տեղի ունենա նախքան Կառավարության կողմից Օրենսդիր մարմնին օրենքի նախագծի ներկայացումը և աշխատանքային, սոցիալական կամ տնտեսական քաղաքականություն մշակումը, և եռակողմ խորհրդատվությունը պետք է կառավարության կողմից ընդունվող որոշումների համար անհրաժեշտ տարրերի մաս կազմի» (տես՝ Ժողովածու, կետ 1549), ընդ որում, նախքան կառավարության կողմից օրենսադրական նախագծերով հանդես գալը, դրա վերաբերյալ եռակողմ խորհրդակցությունը պետք է լինի «լիարժեք, անկեղծ և մանրամասն» (Ժողովածու, կետ՝ 1545):

Առաջարկում ենք, ուշադրություն դարձնել նաև, որ ըստ ԱՄԿ 113 հանձնարարականի՝ *«կողմերի միջև խորհրդակցություններն ու համագործակցությունները նպատակ ունենան երաշխավորել, որ համապատասխան պետական կառավարման մարմինները պետք է հայցեն կարծիքներ, առաջարկություններ և աջակցություններ գործատուների և աշխատողների ներկայացուցիչներից, այնպիսի դեպքերում, ինչպիսիք են*

- i. Նրանց հետ առնչվող օրենսդրության և կարգավորումների մշակումն ու ներդրումը*
- ii. Աշխատանքի կազմակերպման, վերապատրաստման, աշխատանքի պաշտպանության, առողջապահության և անվտանգության, սոցիալական պաշտպանության հետ առնչություն ունեցող պետական մարմինների ստեղծումը*
- iii. Տնտեսական և սոցիալական զարգացման ծրագրերի մշակումը և ներդրումը*

Այսպիսով, առաջարկը չենք ընդունում և ևս մեկ անգամ հայտարարում ենք, որ Պայմանագրի նախաբանի 5-րդ պարբերությունը Պայմանագրի կարևորագույն դրույթներից է, և նախաբանից դրա հանելը կնշանակի սոցիալական գործընկերության **ՏԱՊԱԼՈՒՄ**: Պարբերությունից պետք է հանվեն միայն «Էական նշանակություն ունեցող» և «բացառությամբ հրատապ կարգով որոշումների ընդունում պահանջող նախագծերի»

բառակապակցությունները, ինչը և նշվում է վերը նշված վարչության առաջարկության մեջ:

**բ) ՎԱԻՎ Առաջարկություն 2 (վերաբերվում է Նախաբանի 6-րդ պարբերությանը)**

Վարչությունը պնդում է, որ *«փոխկապակցված տնտեսական ռազմավարական միջոցառումների և ծրագրերի մշակմանը և իրականացմանը»* Կողմերի օժանդակելը դուրս է հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կարգավորման առարկայի շրջանակից:

Սակայն, համաձայն ԱՄԿ Միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշման՝ *«Սոցիալական երկխոսությունը և եռակողմ խորհրդակցությունը կենսական կարևորություն ունեն ոչ միայն աշխատանքային օրենսգրքի հետ կապված, այլ առհասարակ աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական թեմաների հետ կապված հանրային քաղաքականության ձևավորման ընթացքում»* (տես.՝ Ժողովածու, կետ 1525):

Ավելին, ԱՄԿ 113 հանձնարարականը մասնավորապես նշում է. *«կողմերի միջև խորհրդակցություններն ու համագործակցությունները նպատակ ունենան երաշխավորել, որ համապատասխան պետական կառավարման մարմինները պետք է հայցեն կարծիքներ, առաջարկություններ և աջակցություններ գործատուների և աշխատողների կայացուցիչներից, այնպիսի դեպքերում, ինչպիսիք են տնտեսական և սոցիալական զարգացման Ծրագրերի մշակումը և ներդրումը»:*

Հետևաբար, այս առաջարկությունը չի ընդունվում:

**գ) ՎԱԻՎ Առաջարկություն 3**

Եվս անընդունելի է, պնդումները չեն համապատասխանում վերը նշված միջազգային նորմերին (տես՝ ՎԱԻՎ Առաջարկություն 1 և 2 վերաբերյալ մեր բացատրությունները):

**դ) ՎԱԻՎ Առաջարկություն 4**

Առաջարկությունն անհասկանալի է. այն հղվում է Աշխատանքային օրենսգրքին, պնդելով, որ 253-րդ հոդվածով նախատեսված է, որ գործատուն կարող է ստեղծել կազմակերպության աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության հարցերով հանձնաժողով, և ուրեմն դրա վերաբերյալ այլևս չպետք է լինի դրույթ կոլեկտիվ Պայմանագրում: Ինչպես արդեն բազմիցս նշեցինք, Պայմանագիրը բանակցային դրույթների

փաստաթուղթ է, որը կազմվում է կողմերի համաձայնությանը, և այն չի կարող դրվել կոշտ բյուրոկրատական շրջանակների մեջ: Բացի այդ, թե՛ արհմիությունները, թե՛ գործատուները անհրաժեշտ են համարել այդ ինստիտուտի ստեղծումը, ինչն էլ ամրագրել են պայմանագրում:

Առաջարկը չի ընդունվում:

#### **ե) ՎԱԻՎ Առաջարկություն 5**

Առաջարկության համաձայն՝ 1.7-րդ (նախկին 1.8-րդ) և 1.9-րդ (նախկին 1.10-րդ) կետերում նախատեսված է հարցերի վերաբերյալ առաջարկությունների ներկայացում, «սակայն պարզ չէ այն ձևաչափը, որի շրջանակներում ներկայացվելու են նշված առաջարկները»:

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրում սովորաբար չի նշվում օրենսդրական առաջարկություններ ներկայացնելու ձևաչափ, եռակողմ հանձնաժողովի յուրաքանչյուր կողմն ինքն է որոշում, թե ինչ առաջարկություն և ինչ ձևաչափով է այն ներկայացնելու: Սա հիմք չէ «ներկայացնել» բառը «մշակել» բառով փոխելու: Ինչպես արդեն նշեցինք վերևում, ԱՄԿ Միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշումների և հանձնարարականների համաձայն, եռակողմ խորհրդատվությունները պետք է կայանան մինչև օրենսդրական նախագծերի հրապարակումը, իսկ վերջնական որոշումներն ընդունելուց այդ խորհրդատվությունները պետք է հաշվի առնվեն: «Ներկայացնել» բառը «մշակել» բառով փոխելը Պայմանագիրը ավելի դեկլարատիվ է դարձնում, քանի որ մշակելը չի ենթադրում հետագայում այդ մշակված առաջարկության ներդրումը:

Առաջարկությունը չի ընդունվում:

#### **զ) ՎԱԻՎ Առաջարկություն 6**

Առաջարկության բովանդակությունը հասկանալի չէ, անհասկանալի է, թե ինչպես է առնչվում Պայմանագրի 2.5 կետը «Կառավարության կառուցվածքի և գործունեության մասին» օրենքի 9-րդ հոդվածի հետ:

Այդուհանդերձ, նշենք, որ ըստ ԱՄԿ միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշման՝ «**համաձայն ԱՄԿ չափանիշների, նվազագույն աշխատավարձը կարող է սահմանվել կոլեկտիվ պայմանագրով**» (ժողովածու, կետ՝ 1311):

Առաջարկը չի ընդունվում:

#### **է) ՎԱԻՎ Առաջարկություն 8**

Վարչությունն ինքն իրեն հակասում է: Եռակողմ հանձնաժողովը խորհրդատվական մարմին է հենց այն իմաստով, որ խորհրդատվությունը տրվում է Կառավարությանը, իսկ Կառավարության ղեկավարը Վարչապետն է, ով պետք է որոշումներ ընդունելուց տեղյակ լինի և հաշվի առնի Հանձնաժողովի կարծիքը: Տես՝ նախորդ առաջարկների վերաբերյալ բացատրությունները:

Առաջարկությունը չի ընդունվում:

4. Համաձայն ենք ՀՀ արդարադատության նախարարության և վարչապետի աշխատակազմի սոցիալական վարչության նկատառումների հետ, այն է՝ *«պայմանագիրը պետք է պարունակի աշխատանքային իրավահարաբերության կողմերի համար կոնկրետ երաշխիքներ սահմանող հստակ դրույթներ: Մինչդեռ ներկայացված պայմանագրի նախագծի դրույթները և դրանով կողմերի համար սահմանված պարտականություններն ունեն հռչակագրային և վերացական բնույթ»*: Ավելին, մի քանի փորձ է արվել արհմիությունների կողմից պայմանագրում նախատեսել որոշ երաշխիքներ, սակայն նախորդ Կառավարությունները չեն ունեցել դրա համար բավարար քաղաքական կամք: Ուստի առաջարկում ենք քննարկել և Պայմանագրում ամրագրել հետևյալ դրույթները՝
  - a. ներդնել աշխատողների համար առողջության համընդհանուր ապահովագրության համակարգ (նշելով անհրաժեշտ ժամկետներ)
  - b. վերանայել քաղաքացիական ծառայողների բազային աշխատավարձի չափը և դրա բաձրացմանն ուղղված ռազմավարություն մշակել և սահմանել ժամկետներ
  - c. ներդնել գործազրկության նպաստ (իրականացման համար սահմանելով ժամկետներ)
  - d. Պայմանագրում ավելացնել բաժին՝ պարունակող COVID-19 ճգնաժամից վերականգնվելու ճանապարհային քարտեզ:
5. Ֆինանսների նախարարության կողմից իշխանության տարանջատման մասին պնդումը, որը ակնարկում է, թե Եռակողմ հանձնաժողովի կողմերի՝ քաղաքականության մշակման պրոցեսին մասնակցելը հակասում է Սահմանադրությանը, ևս ցուցադրում է սոցիալական գործընկերության գաղափարը չհասկանալու մասին: Ավելին, բոլոր քաղաքակիրթ պետություններում օրենսդիր մարմինը ևս խորհրդակցություններ է իրականացնում աշխատողների ու գործատուների ներկայացուցիչների հետ՝ հանրային քաղաքականության մշակման պրոցեսում, և այդ մշակույթը նույնպես պետք է ներդնել:

6. Ամփոփաթերթում շահագրգիռ կողմերի առաջարկությունների կողքին առկա են դրանց ընդունելու կամ չընդունելու մասին տեղեկություններ: Նման աշխատանքը իրավաչափ չէ, քանի որ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պատասխանատուներին առաջարկներ ընդունելու կամ չընդունելու լիազորություն տրված չէ: Պայմանագիրը բանակցային փաստաթուղթ է, այլ ոչ թե Կառավարության կամ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության հեղինակային փաստաթուղթ, իսկ առաջարկություններն ընդունվում կամ մերժվում են եռակողմ ֆորմատով:

7. Անընդունելի է Պայմանագրի բովանդակության վերաբերյալ սոցիալական գործընկերներից «5 աշխատանքային օրվա» ընթացքում գրավոր առաջարկություններ հավաքելու պրակտիկան: Եռակողմ սկզբունքով արդեն ընդունված պայմանագիրը Կառավարությունը քննարկում էր ոչ պակաս, քան մեկ կիսամյակ, իսկ արհմիությունները, լինելով բազմաթիվ արհեստակցական կազմակերպությունների ներկայացուցչական մարմիններ, ունենալով սակավ աշխատակազմ, որը ծանրաբեռնված է բազմաբնույթ գործունեությամբ, պետք է հասցնեն նաև խորհրդակցել իրենց անդամ կազմակերպությունների հետ: Պայմանագիրն ընդունվում է սոցիալական գործընկերների կողմից եռակողմ բանակցությունների ֆորմատով և կառավարության կողմը լիազորություն չունի ժամանակային սահմանափակումներ կիրառել մյուս կողմերի նկատմամբ:

Ամփոփելով, հրավիրում ենք Ձեր ուշադրությունը ԱՄԿ հանձնաժողովի հետևյալ դիտարկմանը. «Օրենսդրությունների և նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ եռակողմ խորհրդատվությունը պետական մարմինների կողմից ընդունվող և կիրառվող օրենքներին, ծրագրերին և կարգավորումներին օժտում է ավելի մեծ հեղինակությամբ և օգնում է հավաստիանալ դրանց համապատասխանության ու հաջող կիրառության մասին: Կառավարությունը պետք է որքան հնարավոր է խորը կոնսենսուսի հասնել Կողմերի հետ: Միաժամանակ աշխատողների ու գործատուների ներկայացուցիչներն էլ կկիսեն իրենց բաժին պատասխանատվությունը ընդհանուր հանրության շահի ու բարօրության համար: Սա առավել ևս կարևոր է հանրության խնդիրների օր-օրի աճող բազմակողմանիության տեսանկյունից: Ոչ մի պետական մարմին չի կարող համոզված լինել, որ ունի բոլոր պատասխանները, և չի կարող համոզված լինել, որ իր կողմից ներկայացված առաջարկությունները իրապես ծառայելու են նպատակներին» (ժողովածու, կետ՝ 1547):

Առաջարկում ենք նաև ծանոթանալ ԱՄԿ միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշումների ժողովածուի 2018թ. 6-րդ հրատարակությանը (մասնավորապես՝ 16-րդ բաժնին) և ԱՄԿ կողմից թողարկված «Բարելավված կառավարման ԱՄԿ ուղեցույց. Հանրապետական մակարդակի եռակողմ



սոցիալական գործընկերություն» (National Tripartite Social Dialogue: An ILO guide for improved governance, 2013) հրապարակմանը:

Կցում ենք նաև մեր արհմիության նախորդ առաջարկները:

Աղիք՝ 6 էջ:

Հարգանքով՝

ՃՀՄ նախագահ

COPY

Ա. Ասատրյան