

**Հայաստանի պետիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության
ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐԸ
«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի վերաբերյալ**

Օրենքի անվանումը փոխել «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենք»:

Բոլոր հոդվածներում «արհեստակցական միություն» բառերը փոխարինել «արհմիություն» բառով:

Հիմնավորում. Առաջարկվում է օրենսդրորեն վերադարձնել «արհմիություն» հասկացությունը, քանի որ բնակչության մեծ մասի համար այն ավելի ընկալելի է, քան «արհեստակցական միություն» արհեստականորեն ստեղծված բառակապակցությունը, մանավանդ, որ այն շփոթություն է առաջացնում արհմիությունների և մասնագիտական միությունների համար:

Օրենքի
Հոդված 2-ում՝

1) 2-րդ պարբերությունը ձևակերպել հետևյալ խմբագրությամբ.

«արհեստակցական կազմակերպություն՝ հասարակական միավորում, որն օրենքով սահմանված կարգով և ազատ կամքի դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ կամ տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներին իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական շահերն ու իրավունքները ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով.»

2) 4-րդ պարբերությունը հանել:

3) 5-րդ պարբերությունը շարադրել հետևյալ կերպ. **«Ճյուղային հանրապետական արհմիություն՝** ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում, որը միավորում է

տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունները և (կամ) նույն ոլորտում աշխատող ֆիզիկական անձանց՝ գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունում, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման հանրապետական մարմիններում տնտեսության տվյալ ճյուղի աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով»:

- 4) Նախավերջին պարբերությունը շարադրել հետևյալ կերպ՝ «**աշխատող՝** օրենքով աշխատելու իրավունք ունեցող ֆիզիկական անձ, որը որոշակի աշխատանք է կատարում գործատուի մոտ, անկախ աշխատանքային պայմանագրի առկայությունից.»:
- 5) Որոշ սահմանումներում առկա է «ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող» եզրույթը, իսկ արհեստակցական կազմակերպության սահմանման մեջ՝ ոչ: Անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե ինչու:

Հիմնավորում.

1) Նախագծով առաջարկվում է արհեստակցական կազմակերպությունը սահմանել որպես աշխատողների հասարակական միավորում՝ առանց սահմանելու, որ միավորվող աշխատողները որևէ գործատուի, կամ թեկուզ որևէ ոլորտի աշխատողներ են: Արհմիությունները սովորաբար լինում են կազմակերպության, ոլորտային կամ ազգային (անդր-ոլորտային) մակարդակի, քանի որ արհմիության գործունեության նպատակը գործատուի հետ բանակցությունների միջոցով աշխատողների աշխատանքային և դրա հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական, տնտեսական ու հարակից շահերի ու իրավունքների ներկայացումն ու առաջխաղացումն է, կամ տվյալ ոլորտի գործատուների (գործատուների միության, լիազորված մարմնի և այլն) նույն գործառույթի իրականացումը: Կարծում ենք, Նախագծով ձևակերպված արհեստակցական կազմակերպության սահմանումը սխալմունքի արդյունք է, քանի որ այդպիսի ձևակերպմամբ, նախևառաջ խեղաթյուրվում է արհմիության հասկացությունը, այնուհետև անիմաստ են դառնում այլ մակարդակների, օրինակ՝

Ճյուղային հանրապետական արհմիության սահմանումները: Բացի այդ, հակասություն է առաջանում Օրենքի հոդված 6-ի հետ: Պետք է նշել նաև, որ Նախագծով առաջարկվող ձևակերպման մեջ տեղին չէ «անկախ» եզրույթը, քանի որ անհասկանալի է, թե ումից պետք է անկախ լինի հասարակական միավորումը: Փորձը ցույց է տվել, որ «անկախ» եզրույթը շատ հաճախ խեղաթյուրված կերպով է ընկալվում գործատուների, նրանց ներկայացուցիչների, կամ նույնիսկ աշխատողների կողմից՝ ենթադրելով, որ արհմիությունը պետք է անկախ լինի այլ արհմիություններից: Դա նպաստում է, որպեսզի գործատուների և նրանց ներկայացուցիչների կողմից ստեղծվեն «գրպանային» արհմիություններ, որոնք չեն անդամակցում ոլորտային արհմիություններին: Առաջարկվում է անկախ եզրույթը հանել, կամ ավելացնել դրա սահմանումը հետևյալ ձևակերպմամբ. «սույն օրենքի իմաստով «անկախ» արհեստակցական կազմակերպությունը այն այն արհեստակցական կազմակերպությունն է, որն անկախ է գործատուներից, գործատուների ներկայացուցիչներից, պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, այլ կազմակերպություններից և կուսակցություններից, բայց ոչ արհմիություններից, այդ թվում՝ տվյալ ոլորտի արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություններից»: Տե՛ս՝ մեր առաջարկությունների հիմնավորումներում դեղին արհմիությունների վերաբերյալ բացատրությունները:

2) ոչ ճյուղային սկզբունքով արհմիությունների ևս մեկ մակարդակ (տարածքային միություններ) ունենալը անիմաստ է ունիտար և փոքր երկրի պարագայում, քանի որ այն, լավագույն դեպքում կունենա տարբեր ոլորտների բայց նվազ քանակով անդամներ: Դա կբերի նաև արհմիության ֆինանսական միջոցների ապակենտրոնացման և փոշիացման: Հայաստանի անկախացումից ի վեր երբեք նման միության ստեղծման պահանջ չի առաջացել:

3) Գործող օրենքով հնարավորություն չի տրվում լինել ճյուղային հանրապետական միության անդամ այն աշխատողներին, որոնց աշխատավայրերում չկան արհմիություններ, կամ որոնք աշխատում են վայրերում, որտեղ կան արհեստակցական կազմակերպություններ, սակայն դրանք գործում են մեկուսացված, առանց որևէ հանրապետական մակարդակի միությանն անդամակցելու: Նման աշխատողների համար հանրապետական արհմիությանը անդամակցելու պայման չստեղծելը միջազգային օրենսդրության խախտում է: Մասնավորապես, համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Միավորման ազատության կոմիտեի որոշման՝ «Աշխատողները ցանկության դեպքում պետք է հնարավորություն ունենան միաժամանակ անդամակցել ճյուղային և կազմակերպության մակարդակի

արհմիություններին»: Այս փոփոխությունը հնարավորություն կընձեռնի աշխատողներին բացի արհեստակցական կազմակերպության անդամ լինելուց անմիջականորեն անդամագրվել ճյուղային հանրապետական արհմիությանը: Տես՝

Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, The latest electronic edition (e-compilation, <https://bit.ly/e-compilation>), Decision 546,

Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. ILO, Freedom of Association Committee. Geneva: ILO, Fifth (revised) edition, Article 360):

Հարկ է նշել նաև, որ ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի Հոդված 122-ի համաձայն՝ հասարակական միավորումներ են համարվում քաղաքացիների և (կամ) իրավաբանական անձանց կամավոր միավորումները, որոնք օրենքով սահմանված կարգով միավորվել են իրենց շահերի ընդհանրության հիման վրա՝ հոգևոր կամ ոչ նյութական այլ պահանջումները բավարարելու համար:

4) Հայաստանի Հանրապետությունում առկա են զգալի թվով աշխատողներ, որոնք գտնվում են ոչ ավանդական, կամ ոչ ֆորմալ աշխատանքային հարաբերություններում: Ոչ ավանդական աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներից են «պլատֆորմային» աշխատողները, այսպես կոչված «գիգ-տնտեսության» աշխատողները, ֆրիլանսերները, սոցիալական ցանցերում մարքեթինգով զբաղվող աշխատողները, որոնք ներկայումս հասարակության մեջ զգալի թիվ են կազմում: Օրինակ, Հայաստանի խոշոր քաղաքներում հանրային տրանսպորտի գործառույթը փաստացի կատարում են «հավելվածով աշխատող» տաքսի ծառայությունները (gg, yandex), որոնց տասնյակ հազարավոր վարորդներ աշխատում են առանց աշխատանքային պայմանագրի (gg), կամ լավագույն դեպքում հանդիսանում են անհատ ձեռնարկատեր (YandexGo): Նույնը վերաբերում է սննդի և ապրանքների առաքման ծառայություններին (Glovo, Yandex Eats): Միաժամանակ, բազմաթիվ երիտասարդներ այսօր աշխատում են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում՝ ֆրիլանսինգի կամ քրաուդսոփինգի համար նախատեսված պլատֆորմներում (Upwork, Appen, TELUS International և այլն) գրանցվելով և տարբեր պատվիրատուների կողմից ստացած առաջադրանքներ կատարելով: Վերը նշված աշխատողները ոչ միայն չունեն որևէ աշխատանքային պայմանագիր, այլև այդպիսի աշխատանքային հարաբերությունները ՀՀ օրենսդրությամբ դեռևս որևէ կերպ չեն կարգավորվում, այսինքն դրանք փաստացի դուրս են մնում օրենսդրական դաշտից:

Մյուս կողմից, Հայաստանի տնտեսությունում դեռևս մեծ բաժին է կազմում ոչ

Ֆորմալ աշխատանքը, որի դեպքում աշխատողները նույնպես չունեն աշխատանքային պայմանագիր և փաստացի օրենսդրական դաշտից դուրս են գտնվում: Թե՛ ոչ ավանդական, թե՛ ոչ ֆորմալ աշխատողներին նույնպես պետք է վերաբերվի միավորման ազատության միջազգայնորեն ամրագրված սկզբունքը: ԱՄԿ Կոնվենցիաների և ռեկոմենդացիաների կիրառման վերաբերյալ փորձագետների Կոմիտեի կողմից հրապարակված և Հայաստանի Հանրապետությանը վերաբերող զեկույցում նշվում է, որ անհրաժեշտ է, որպեսզի Կառավարությունը անհրաժեշտ է միջոցներ ձեռնարկի «Արհմիությունների մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու համար՝ ի ապահովումն այն բանի, որ անհատ ձեռներեցները, ազատ մասնագիտությունների աշխատողները, ինքնազբաղված աշխատողները և ոչ ֆորմալ տնտեսության աշխատողները կարող են հիմնել և անդամակցել (միանալ) կազմակերպություններին՝ իրենց շահերն առաջ մղելու և պաշտպանելու համար»: Միաժամանակ, համաձայն ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի՝ բոլոր աշխատողները, անկախ աշխատանքային պայմանագրի տեսակից, գործատուի հետ հարաբերությունների կարգավիճակից և աշխատանքային հարաբերության գոյությունից պետք է ունենան միավորման ազատության իրավունք (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, The latest electronic edition, Articles 326-331):

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից 2022թ նոյեմբերի 30-ին շրջանառված ««Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծում առաջարկվում է աշխատողի սահմանման մեջ ավելացնել հետևյալ ձևակերպումը՝ «...ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերում և կարգով օրինական հիմքերով առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատանքային գործունեություն ծավալող անձինք»: Նման ձևակերպումը, ըստ էության ոչինչ չի փոխի բոլոր աշխատողների համար միավորման ազատության իրավունքն ապահովելու համար, քանի որ հստակ չէ, թե ոչ ավանդական և ոչ ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների համար որքանով է կիրառելի «Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով սահմանված դեպքերում և կարգով օրինական հիմքերով» կարգավորումը:

Ավելացնել Հոդված 2.1. Հանրապետական միություններին անդամակցելը
հետևյալ խմբագրությամբ

«Արհեստակցական կազմակերպությունները, արհեստակցական կազմակերպությունները միությունները անդամակցում են հանրապետական միություններին:»

Հիմնավորում

Գործող օրենքով աշխատողին հնարավորություն չի տրվում դառնալ ճյուղային հանրապետական միության անդամ այն դեպքում, երբ աշխատողն անդամակցում է արհեստակցական կազմակերպությանը, քայք վերջինս գործում է մեկուսացված, առանց որևէ հանրապետական մակարդակի միությանն անդամակցելու: Մա միջազգային օրենսդրության խախտում է: Մասնավորապես, համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Միավորման ազատության կոմիտեի որոշման՝ «Աշխատողները ցանկության դեպքում պետք է հնարավորություն ունենան միաժամանակ անդամակցել ճյուղային և կազմակերպության մակարդակի արհմիություններին»:

Բացի այդ, պետությունների մեծ մասում կազմակերպությունների մակարդակի արհմիությունները (Հայաստանի դեպքում՝ արհեստակցական կազմակերպությունները) չունեն ավտոնոմ իրավաբանական անձի կարգավիճակ, որին թույլատրվում է գործել առանց որևէ ազգային/հանրապետական արհմիութենական շարժման մաս լինելու: Դրանք այսպես թե այնպես որևէ ազգային կամ ոլորտային արհմիությունների մաս են հանդիսանում: Հանրապետական միությունների անդամակցելը արհեստակցական կազմակերպությունների հայեցողությանը թողնելը և արհեստակցական կազմակերպությունների իրավաբանական և ֆինանսական անկախությունը Հայաստանում հանգեցրել է այսպես կոչված «դեղին» կամ «գրպանային» արհմիությունների լայն տարածմանը, առավել ևս՝ հանրային ոլորտում: Գործատուներն արհմիություններին դրդում են չանդամակցել ավելի խոշոր մակարդակի արհմիություններին, հաճախ նաև հենց գործատուի նախաձեռնությամբ են հիմնադրվում ճյուղային մակարդակին չանդամակցող արհմիություններ: Այդպիսի դեպքերում հաճախ շահարկվում են կամավորության և անկախության սկզբունքները՝ որպես մնացած արհմիություններից մեկուսացված գործելու շարժառիթ, թեպետ արհմիության անկախությունը պետք է դրսևորվի գործատուից և պետական մարմիններից անկախ լինելու հանգամանքով, այլ ոչ թե այլ արհմիութենական շարժումից անկախ լինելու: Գործնականում, հատկապես, պետական ոլորտում, գործատուները (պետական պաշտոնյաները) և գործատուների ներկայացուցիչները փորձում են իրենց ղեկավարության տակ վերցնել աշխատողների արհեստակցական միությունը, իսկ դա առավել հարմար է, երբ արհեստակցական միությունը մեկուսացված է, չի

անդամակցում և չի համագործակցում ոլորտի այլ արհմիությունների հետ: Այդպիսի մեկուսացված արհմիություններն ընդունված է համարել դեղին կամ «գրպանային», քանի որ դրանք ի վերջո գործում են ի շահ գործատուի կամ հետապնդում են ոչ արհմիութենական նպատակներ: Արհմիության հիմնական նպատակն է աշխատողների համար լրացուցիչ շահերի ու երաշխիքների առաջխաղացումը սոցիալական երկխոսությամբ՝ թե ազգային մակարդակով պետական քաղաքականության վրա ազդելու և թե գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցելու միջոցով: Որևէ առանձին կազմակերպության աշխատողների արհմիությունը, որը չի հանդիսանում տվյալ ոլորտի կամ պետության արհմիութենական շարժման մաս, արդեն իսկ չի մասնակցում ազգային սոցիալական գործընկերությանը: Գործնականում հայտնի չէ նաև որևէ մեկուսացված արհեստակցական կազմակերպություն, որն ունենա գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցության աննախադեպ և հաջողված փորձ: Այս պահի դրությամբ պետական համակարգում առկա են բազմաթիվ գրպանային արհմիություններ: Դեղին արհմիությունների, այն էլ՝ պետական ոլորտում նման լայն տարածումը հանգեցնում է արհմիությունների ապահովագրամանն ու արհմիութենական շարժման կարողությունների փոշիացմանը, ինչը չի բխում կառավարության կողմից որդեգրված նպատակներից: Պետությունը պետք է քայլեր ձեռնարկի գործատուներից արհմիությունների անկախությունն ապահովելու և արհմիութենական միասնականությանը նպաստելու համար, այլ ոչ թե նպաստի դեղին արհմիությունների բազմացմանը, ինչպես որ տեղի է ունենում ներկայումս: Վերը նկարագրված արհմիությունների զարգացումը չի բխում նաև ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ թիվ 98 «Կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի» մասին հիմնարար կոնվենցիայից, որում մասնավորապես նշվում է, որ այն գործողությունները, որոնք նպատակ ունեն օժանդակելու գործատուների ու գործատուների կազմակերպությունների իշխանության ներքո գտնվող արհմիությունների ստեղծմանը, կամ ֆինանսապես և այլ միջոցներով աջակցելու արհմիություններին՝ նպատակ ունենալով հսկողության տակ վերցնել այդպիսի արհմիությունները, դիտվում են որպես միջամտություն արհմիությունների գործունեությանը:

Հոդված 3-ը շարադրել հետևյալ կերպ.

«Հոդված 3. Արհմիության գործունեության հիմնական սկզբունքները

Արհմիության գործունեության հիմնական սկզբունքներն են՝

1. պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, քաղաքական, հասարակական և այլ կազմակերպություններից անկախությունը.
2. ժողովրդավարությունը
3. միասնականությունը
4. անդամների իրավահավասարությունը:»

Հիմնավորում. միասնականությունն ու ժողովրդավարությունը արհմիության գործունեության արդյունավետության կարևորագույն սկզբունքներն են, որոնց բացակայությունը բերում է արհմիությունների պառակտմանն ու անհաջողությանը:

Հոդված 6-ում՝

1) 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ կերպ.

«Արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել նաև տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների մոտ աշխատողները անկախ աշխատանքային պայմանագրի առկայության հանգամանքից»

2) 5-րդ պարբերությունը հանել:

3) 6-րդ պարբերությունը շարադրել հետևյալ կերպ.

«Գործատուն, գործատուի ներկայացուցիչը, այդ թվում՝ կազմակերպության ղեկավարը, նրա տեղակալները, աշխատակազմի ղեկավարը, աշխատակազմի քարտուղարը, նրանց տեղակալները, գլխավոր հաշվապահը չեն կարող ընտրվել այն արհեստակցական կազմակերպության ղեկավար մարմինների կազմում, որին մասնակցում (անդամակցում) է տվյալ գործատուի աշխատողը, այդ թվում չի կարող լինել ժողովի (համաժողովի) պատվիրակ կամ նախագահել այն, այլապես գործատուն կրում է պատասխանավորություն՝ օրենքով սահմանված կարգով»:

4) Ավելացնել 7-րդ պարբերություն՝ «Արհեստակցական միությանն անդամակցությանը վերաբերող տեղեկությունները հատուկ կատեգորիայի անձնական տվյալներ են: Դրանց մշակումը և հսկողություն իրականացնելու առանձնահատկությունները սահմանվում են ՀՀ օրենսդրությամբ»:

Հիմնավորում

1) Հաշվի առնելով, որ երկրում դեռ առկա է ոչ ֆորմալ և ոչ ավանդական զբաղվածությունը և միշտ չէ, որ աշխատանք կատարող անձանց հետ կնքվում է աշխատանքային պայմանագիր, իսկ առանց աշխատանքային պայմանագրի առկայության աշխատանքային հարաբերությունները միշտ չէ, որ ձևակերպված կամ կարգավորված են ներկայիս օրենսդրությամբ, օրենքի առկա ձևակերպումը սահմանափակում է տնտեսության մեջ ներգրավված տարբեր տիպի աշխատողների ինքնակազմակերպման իրավունքը և միավորման ազատությունը: Տես՝ մեր առաջարկների Հոդված 2-ի փոփոխության վերաբերյալ հիմնավորման 4-րդ մասը:

2) Օրենքի 5-րդ պարբերությունը համապատասխանում էր նախկինում գործող ՀՀ Սահմանադրության հոդված 28-ին, որով սահմանվում էր «արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքներն օրենքով սահմանված կարգով կարող են սահմանափակվել զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև դատավորների և սահմանադրական դատարանի անդամի նկատմամբ: Վերոնշյալ կարգավորումը Սահմանադրությունից հանվել է, հետևաբար պետք է հանվի նաև «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքից:

3) Ներկայումս հաճախ են հանդիպում դեպքեր, երբ գործատուն կամ կազմակերպության ղեկավարը ցանկանում է կազմակերպությունում ունենալ արհմիություն և ղեկավարել այն իր իսկ կողմից նշանակված մարդկանց միջոցով: Դեղին և գրպանային արհմիություններ հիմնադրելու նման դեպքերը ավելի շատ են հանրային ոլորտում (տես նաև սույն առաջարկների Հոդված 2.1 ավելացնելու մասին առաջարկի հիմնավորումը): Քանի որ ղեկավարները չունեն հավելյալ ֆինանսական միջոցներ աշխատավայրում ներդնելու համար, փորձում են այդ կերպ օգտագործել արհմիությունների ֆինանսական միջոցները: Օրենքում այս կետն ամրագրելով՝ հնարավորություն կստեղծենք պետական ռեզիստրի գործակալությանը մերժելու գործատուի խամաճիկ հանդիսացող արհմիությունների գրանցումը և պաշտպանել արհմիությունների անկախության սկզբունքը:

4) Համաձայն «Անձնական տվյալների պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքի՝ արհմիության անդամակցության մասին տվյալը հանդիսանում է հատուկ կատեգորիայի անձնական տվյալ: Սակայն, դրա մասին շատ հաճախ տեղյակ չեն գործատուները, պետական պաշտոնյաները և որոշ դեպքերում նույնիսկ արհմիության անդամները: Անհրաժեշտ ենք համարում, որպեսզի «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը ևս դա ամրագրի:

Հոդված 8-ը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Արհեստակցական միության բարձրագույն մարմինը նրա ժողովն է (համաժողովը, համագումարը), որը հրավիրվում է նրա կանոնադրությամբ սահմանված կարգով և ժամկետներում:

Արհեստակցական միության բարձրագույն մարմինն ունի նրա գործունեության ցանկացած հարցի վերջնական լուծման իրավունք:»

Հիմնավորում.

Կարծում ենք, որ տվյալ հոդվածը սահմանափակում է միավորման ազատության սկզբունքը, քանի որ համաձայն ԱՄԿ «Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության» մասին թիվ 87 հիմնարար կոնվենցիայի՝ աշխատողներն ու գործատուները, առանց տարբերակման իրավունք ունեն հիմնադրել և միայն իրենց կողմից ընդունված կանոնների համաձայն անդամակցել իրենց կողմից ընտրված կազմակերպությունների, առանց որևէ նախնական թույլատվության: Աշխատողների և գործատուների կազմակերպություններն իրավունք ունեն մշակելու իրենց կանոնադրություններն ու կանոնակարգերը, ազատորեն ընտրելու իրենց ներկայացուցիչներին, կազմակերպելու իրենց վարչակազմն ու գործունեությունը և կազմելու իրենց ծրագրերը: Պետական մարմինները պետք է ձեռնպահ մնան որևէ միջամտությունից, որը սահմանափակում է այդ իրավունքը կամ խոչընդոտում է դրա օրինական իրականացմանը: ԱՄԿ միավորման ազատության կոմիտեի համաձայն՝ թեպետ արհմիությունների մասին օրենքի գոյությունն ինքնին չի խախտում միավորման ազատության սկզբունքը, բայց այդպիսի օրենսդրությունը պետք ընդամենը օրենսդրական ընդհանրացված շրջանակ տրամադրի, այլ ոչ թե մանրամասն կարգավորի արհմիությունների գործունեության և վարչարարական հարցերը (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, The latest electronic edition, e-compilation, <https://bit.ly/e-compilation>, Decision 563):

Այսպիսով, պետությունը չպետք է օրենքով սահմանի արհեստակցական միությունների ղեկավարների ընտրության պայմանները և ժամկետները:

Այնուամենայնիվ, եթե բացակայում է վերոնշված հոդվածի դրույթներից սահմանափակումները հանելու քաղաքական կամքը, առաջարկում ենք վերաձևակերպել այն: Մի գուցե, օրենքը կարող է վերապահել բարձրագույն մարմնին սահմանել ղեկավար մարմնի ընտրության կարգը, այլ ոչ թե տալ բացառիկ իրավասություն ղեկավար մարմնի ընտրության հարցում: Քանի որ, իրականում, թե՛ Հայաստանում, թե՛ Հայաստանից դուրս արհեստակցական

միությունների ղեկավար մարմիններում ընտրվում են աշխատողներ, որոնք հանդիսանում են արհմիության անդամներ: Հայաստանյան իրավիճակում աշխատողները հաճախ փոխում են աշխատավայրը, ոլորտը, անդամակցում են արհմիությանը կամ հրաժարվում են անդամակցությունից: Այս բոլոր հանգամանքները բերում են նրան, որ գործնականում ղեկավար մարմնի անդամների հաճախակի փոփոխության անհրաժեշտություն է առաջանում: Բայց միշտ չէ հնարավոր հրավիրել արհեստակցական միության բարձրագույն մարմին՝ ղեկավար մարմնի ընտրությունն անցկացնելու համար: Այդ փոփոխությունները կարող է հաստատել այն ղեկավար մարմինը, որը գործում է բարձրագույն մարմնի նիստերի միջակայքում: Միությունների ղեպքում դրանք հիմնադրվում են առնվազն մի քանի արհեստակցական կազմակերպությունների և կազմակերպությունների միությունների կողմից և բոլորը պետք է հնարավորություն ունենան ներկայացված լինելու միության ղեկավար մարմնի կազմում և իրենք պետք է ընտրեն այդ ներկայացուցիչներին, այլ ոչ թե միության բարձրագույն մարմինը: Միաժամանակ, պետք է հաշվի առնել, որ պատվիրակված ներկայացուցիչները հաճախ կարող են փոխվել ընտրությունների արդյունքում կամ աշխատավայրը փոխելու պատճառով:

Կազմակերպությունների միությունը չի կարող շարունակաբար հրավիրել բարձրագույն մարմնի նիստ՝ կոլեգիալ ղեկավար մարմնի յուրաքանչյուր անդամի փոփոխության դեպքում: Օրինակ՝ միությունը կարող է ունենալ 100-ից ավելի անդամ կազմակերպություն: Փորձը ցույց է տվել, որ մեկ-երկու տարվա ընթացքում բոլոր հարյուր կազմակերպություններում կարող են տարբեր ժամանակահատվածներում տեղի ունենալ փոփոխություններ և այն մարդիկ, որոնք ներկայացված են միության ղեկավար մարմնում, կարող են լքել իրենց աշխատավայրը կամ դադարեցնեն իրենց լիազորություններն արհեստակցական կազմակերպությունում/միությունում: Ըստ գործող օրենքի, ստացվում է, որ նման դեպքերում արհեստակցական կազմակերպությունների միությունը երկու տարվա ընթացքում պետք է ստիպված լինի հարյուր անգամ համագումար/համաժողով հրավիրել, ինչը գործնականում հնարավոր չէ: Միջազգային պրակտիկան ևս ցույց է տալիս, որ կոլեգիալ ղեկավար մարմինը ձևավորվում է պատվիրակության սկզբունքով: Օրինակ՝ Հայաստանի երեք հանրապետական ճյուղային արհմիություն հանդիսանում են Եվրոպայի հանրային ծառայությունների արհմիության (EPSU) անդամ: Այդ երեք արհմիությունները միասին, ըստ EPSU կանոնադրության, ներկայացնում են EPSU գործադիր մարմնում տարածաշրջանից մեկ հիմնական և մեկ փոխարինող ներկայացուցիչ և հնարավորություն ունեն նրանց փոխելու ցանկացած ժամանակ: Նույնապես, ՀԱՄԿ-ը անդամակցում է ITUC-ին և BKII-ին և ցանկացած ժամանակ պատվիրակում է ներկայացուցիչ դրանց ղեկավար մարմիններում՝ ըստ ՀԱՄԿ-ի

գործադիր մարմնի որոշման, այլ ոչ թե ITUC-ի և BKII-ի համագումարների որոշմամբ:

Հոդված 9.1 –ի

Երկրորդ մասի ե) կետը հանել, իսկ վերջին մասում «10 օրվա» բառերը փոխարինել «5 աշխատանքային օրվա» բառերով: Ավելացնել հետևյալ նախադասությունը.

«Արհեստակցական միությունների ղեկավար մարմնի ղեկավարի փոփոխության մասին տեղեկությունների պետական գրանցումն իրականացվում է 3 աշխատանքային օրվա ընթացքում: Արհմիությունների ղեկավար մարմնի ղեկավարի անձնագրային տեղեկությունների փոփոխությունը չի պահանջում պետական գրանցում:»

Հիմնավորում. Առևտրային կազմակերպությունները իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրում գրանցվելիս չեն վճարում պետական տուրք, իսկ դրանց գրանցումը կատարվում է 1 օրվա ընթացքում: Մինչդեռ արհմիությունները, որոնք շահույթ չհետապնդող աշխատողների միավորումներ են, որոնց գույքը գոյանում է անդամների վճարած անդամավճարից և որը հնարավոր է գանձել միայն արհմիությունը ստեղծելուց հետո, պետք է վճարեն պետական տուրք դեռ գոյություն չունեցող աղբյուրներից: Դրանից շատ հաճախ օգտվում են գործատուները, որոնք դրդում են աշխատողներին ստեղծել այսպես կոչված «դեղին» արհմիություններ, վճարելով իրենց փոխարեն պետական տուրքը: Օրենքը թույլ է տալիս 3 աշխատողների միավորման արդյունքում ստեղծել արհմիություն, իսկ 68000 դրամ մինիմալ աշխատավարձի պայմաններում արհմիություն հիմնադրող 3 աշխատողներից յուրաքանչյուրը պետք ունենա մոտ 3500 դրամ ներդրում, որպեսզի հնարավոր լինի պետական 10000 դրամ տուրքը վճարելը, ինչը ևս խոչըդոտում է արհմիությունների ստեղծումը:

Բացի դրանից սահմանված են նաև ավելի բարձր պետական տուրքեր արհմիությունները կարճ ժամկետներում գրանցելու համար: 5 աշխատանքային օրում գրանցվելու համար 30000 դրամ, 3 աշխատանքային օրում՝ 40000 դրամ, 1 աշխատանքային օրում՝ 60000 դրամ: Փաստորեն, միավորվող աշխատողների հաշվին արտաբյուջե է լցվում: Միայն մեր արհմիությունը՝ Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի արհմիությունը ստիպված է լինում յուրաքանչյուր տարի վճարել զգալի պետական տուրք անդամ կազմակերպությունների գրանցումների, կանոնադրական, ղեկավարների փոփոխությունների և նրանց

անձնագրերի փոփոխությունների համար: Եթե նախկինում փոփոխությունների գրանցման համար վճարում էին 5000 դրամ տուրք, ապա այժմ այդ գումարը դարձել է 10 000: Վերը նշված փաստարկներով առաջարկվում է պետական տուրքը հանել:

Միաժամանակ, համաձայն ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշման՝ պետական գրանցամատյանում գրանցվելու համար արհմիության կողմից մեծ գումարների վճարման պարտավորությունը լրջորեն խախտում է Միավորման ազատության թիվ 87 ԱՄԿ կոնվենցիայի հոդված 2-ով սահմանված միավորման ազատությունն ազատ իրացնելու իրավունքը: Տես՝ *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, The latest electronic edition (e-compilation, <https://bit.ly/e-compilation>), Decision 430:

Ներկա դրությամբ իրավակիրառ պրակտիկան հետևյալն է. իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրը, իմանալով, որ արհմիության գրանցումը իրավունք ունի իրականացնել 10 օրվա ընթացքում, փաստաթղթերը ընդունելուց հետո մոտ 8 օր ընդհանրապես չի դիտարկում դրանք, 9-րդ օրը նոր սկսվում է փաստաթղթերի փաթեթի ուսումնասիրությունը, ինչից հետո գրանցման հետ կապված բուն գործողություններն իրականացվում են առավելագույնը 2 աշխատանքային օրում: Այս գործելաոճը բացատրվում է աշխատողների ծանրաբեռնվածությամբ և կարող է լուծվել աշխատողների թվի ավելացմամբ, բայց ոչ թե աշխատողների իրավունքները սահմանափակելով: Մյուս կողմից, արհմիություններ հիմնականում ստեղծվում են այն կազմակերպություններում, որտեղ դրա սուր անհրաժեշտությունն է առաջացել, և անհրաժեշտ է այն շուտ գրանցել՝ իրավասություն ունենալու և անդամների շահերը ներկայացնելու համար, մինչդեռ այդ գործընթացը տևում է 14 օրացույցային օր, ինչը հնարավորություն չի տալիս արագ արձագանքելու աշխատանքային իրավունքների խախտումներին: Լինում են դեպքեր, երբ գրանցման ենթակա փաստաթղթերը 8-9 օր պահելուց հետո գրանցումը մերժվում է և կազմակերպությունը կամ պետք է վերացնի նշված թերությունները, նորից հրավիրելով համագումար կամ ժողով, ամբողջ ընթացակարգը սկզբից անցնի և կրկին դիմի պետական ռեգիստր կամ էլ դիմի դատարան, ինչը թե՛ հավելյալ ծախսեր է ենթադրում, թե՛ երկարատև ընթացք: Նմանը տեղի է ունեցել Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների ճյուղային արհմիության հետ, երբ 2008 թվականի համագումարի կողմից հաստատված կանոնադրությունը պետական ռեգիստրը մեկ ամիս պահելուց հետո մերժեց գրանցելը անտրամաբանական պատճառաբանությամբ: Որոշակի բանակցություններից հետո, ճյուղային միությունը ստիպված եղավ արտահերթ համագումար հրավիրել և մեկ-երկու բառ փոխել կանոնադրությունում, որոնցից իմաստը մեծ հաշվով չփոխվեց: Վերոնշված փաստարկները հաշվի առնելով՝

առաջարկվում է գրանցման համար նախատեսել 5 աշխատանքային օր, որը լիովին բավարար է, դրա մասին փաստում է այսօր էլ գոյություն ունեցող 1 օրում գրանցելու վճարովի ծառայությունը: *Stu` Свобода объединения: Сборник решений, принятых Комитетов по свободе об'единения Административного Совета МОТ, пятое издание, 2006 г. Статья 296.*

International Labour Organization (ILO). (2018). *Freedom of Association: Compilation of decisions of Committee on Freedom of Association*. Geneva: ILO, Six edition, Article 427.

Ինչ վերաբերում է ղեկավարի անձնագրային տվյալների փոփոխության, ապա դրա անհրաժեշտությունը չկա, դա հավելյալ գործողություն է, որը միտված է արհմիությունների միջոցներով բյուջե գումար ներգրավելուն: Ներկայումս այդ փոփոխության գրանցումը պահանջում են ՀՀ բանկերը, պատճառաբանելով, որ արհմիության վկայականում գրանցված է արհմիության նախագահի անձնագրային տվյալները, և երբ դրանք ենթարկվում են փոփոխության, բանկերը հրաժարվում են սպասարկել արհմիությունների հաշիվները, կասկածի տակ դնելով նախագահի ինքնությունը: Սա հատուկ ստեղծված շղթա է, որ արհմիությունները ստիպված լինեն վճարել պետական տուրք՝ դիմելով պետական ռեգիստր նախագահի անձնագրային տվյալների փոփոխությունը գրանցելու համար: Միաժամանակ այս գործընթացը հավելյալ ծանրաբեռնվածություն է դնում պետական ռեգիստրի վրա: Ֆիզիկական անձի դեպքում, որն ունի հաշիվ ՀՀ բանկերում, քաղաքացին անձնագիրը փոխելիս բանկ է ներկայացնում նոր անձնագիրը և բանկը նրան նույնականացնում է, չի ծագում հավելյալ անհրաժեշտություն նորից ինչ-որ ապացույցներ ներկայացնելու անձի ինքնության մասին: Նույնը կարող է լինել և արհմիությունների դեպքում:

Հոդված 13-ը լրացնել հետևյալ նախադասությամբ՝ «Արհմիության կանոնադրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացման խոչընդոտում կամ միջամտություն է համարվում գործատուի կողմից արհմիությունների գործունեության և իրավաչափության վերաբերյալ ընդհանրացված բնույթի գնահատականներ տալը, գործատուի կողմից արհմիության և դրա ղեկավարի գործունեությունը կասկածի տակ դնելը, արհմիության ընտրություններում կամ ժողովներում ներկա գտնվելով թեկնածուների կամ ընտրությունների հետևանքների մասին կարծիքներ հայտնելը, արհմիության ղեկավար կազմում իր ներկայացուցչին առաջադրելը, արհմիության անդամների շրջանում արհմիության անդամակցության վերաբերյալ և ֆինանսական գործունեության մասին հարցումներ անցկացնելը, որևէ ճյուղային միության կամ հանրապետական այլ

արհմիության կազմում չընդգրկվելու խորհուրդներ տալը, արհմիությունից ֆինանսական ակնկալիքներ ունենալու դիմաց արհմիությանը աջակցելը, արհմիության ղեկավարին դեպի աշխատատեղեր մուտքը սահմանափակելը, գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման և փոխանցման գործընթացի կասեցումը և այլն»:

Հիմնավորում

Թվարկած խոչընդոտների տեսակները սահմանված են միջազգային օրենսդրությամբ՝ ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումներով: ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեն (այսուհետ՝ Կոմիտե) 1951 թվականին ԱՄԿ ղեկավար մարմնի կողմից ստեղծված եռակողմ մարմին է: *Կոմիտեի նպատակն է հետաքննել ԱՄԿ կոնվենցիաներով, ԱՄԿ կանոնադրությամբ, Ֆիլադելֆիայի հռչակագրով և Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի 1970 թվականի բանաձևով ամրագրված միավորման ազատության սկզբունքների և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի ճանաչման վերաբերյալ խախտումները: Կոմիտեն իր նիստերը հրավիրում է տարեկան երեք անգամ և քննության է առնում կառավարությունների կողմից ստացված հաշվետվությունները՝ առանձնացնելով այն դեպքերը, որոնցում, ըստ կոմիտեի, կան զգալի խնդիրներ: Տվյալ դեպքերի առիթով Կոմիտեն պատրաստում է առաջարկություններ և հանձնարարականներ Կառավարությունների համար: Կոմիտեի կողմից հրապարակված եզրակացությունների նպատակը Կառավարություններին և ազգային իշխանություններին ուղղորդելու նպատակ ունի՝ ավելի արդյունավետ իրականացնելու միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքները, առաջիադացնել արհմիությունների իրավունքները իրավական դաշտում և գործնականում: Կոմիտեի նման որոշումներն ու եզրակացությունները պարբերաբար հավաքագրվում և հրապարակվում են Կոմիտեի որոշումների ժողովածուի տեսքով (Ժողովածուի վերջին էլեկտրոնային հրատարակման հղումը՝ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70001:::NO:::>):*

Մասնավորապես, առանձնացնում ենք Կոմիտեի հետևյալ որոշումները՝

- “Կառավարությունը պետք է երաշխավորի, որպեսզի գործատուները չհայտնեն այնպիսի կարծիքներ, որոնք կազդեն աշխատողների կազմակերպվելու իրավունքների ազատ իրացման վրա, օրինակ կարծիքներ, ըստ որի, արհմիության գործունեությունը իրավաչափ չէ, կարծիքներ արհմիության՝ մեկ այլ ավելի խոշոր արհմիության անդամ դառնալու վերաբերյալ, խորհուրդ տալ աշխատողներին չանդամակցել

արհմիությանը կամ դադարեցնել անդամակցությունը:» (Կոմիտեի որոշումների ժողովածու, հրատարակություն վերջին, էլեկտրոնային, կետ 1197:)

- «Պետական գործատուի (պաշտոնյայի) կողմից ընդհանրացված ձևակերպումների միջոցով այնպիսի կարծիքների հնչեցումը, որոնցով կասկածի տակ է դրվում արհմիության ղեկավարության բարեվարքությունը կամ վերջինիս գործունեության իրավաչափությունը, չի բխում աշխատանքային հարաբերությունների ներդաշնակ զարգացման շահերից և խոչնդոտում է արհմիության ղեկավարին ազատ ընտրելու իրավունքը:» (Ժողովածու, կետ 642)
- «Հիմնարկի ղեկավարության կողմից աշխատողների շրջանում հարցումներ կատարելը առ այն, թե հանդիսանում են արդյոք աշխատողները արհմիության անդամ, ինչ նպատակով էլ որ դա լինի, ակնհայտորեն համարվում է միջամտություն արհմիության գործունեությանը, և կարող է որակվել որպես արհմիության վրա ազդեցություն գործելու փորձ:» (Ժողովածու, կետ 1211)
- «Ղեկավարության (և պետության) կողմից արհմիության ղեկավար մարմնի կազմում որևէ մեկին առաջադրելը համարվում է արհմիության ներքին գործերին ուղղակի միջամտություն և խախտում է ԱՄԿ թիվ 87 Կոնվենցիան:» (Ժողովածու, կետ 639)
- «Երբ ղեկավարությունները/իշխանությունները միջամտում են արհմիության ընտրական գործընթացին, կարծիքներ են հայտնում թեկնածուների և ընտրությունների հետևանքների մասին, դա լրջորեն խախտում է արհմիությունների՝ իրենց ներկայացուցիչներին ազատորեն ընտրելու իրավունքի սկզբունքը: Արհմիության ընտրական գործընթացի ժամանակ բարձրաստիճան պաշտոնյայի ներկայությունը կամ որպես թեկնածու առաջադրումը տապալում է արհմիությունների անկախությունը:» (Ժողովածու, կետեր 640, 641)
- «Հանրային իշխանությունների կողմից արհմիությունների ֆինանսական գործունեության հսկողությունը պետք է սահմանափակվի միայն պարբերական հարկային հաշվետվություններով: Արհմիությունների ֆինանսական գործունեության մասին տեղեկությունների հարցումը կամ

ստուգումը արհմիության ներքին գործերի մեջ միջամտելու վտանգ է ներկայացնում» (Ժողովածու, կետ 711)

- «Գործատուի կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման և փոխանցման գործընթացի (check-off facility) կասեցումը, որը կարող է հանգեցնել արհմիության համար ֆինանսական բարդությունների, չի նպաստում ներդաշնակ աշխատանքային հարաբերություններին. նման արարքից պետք է զերծ մնալ:» (Ժողովածու, կետ 690)

Համաձայն ԱՄԿ «Կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի մասին» թիվ 98 հիմնարար Կոնվենցիայի Հոդված 2-ի 2-րդ մասի՝ «այն գործողությունները, որոնք նպատակ ունեն օժանդակելու գործատուների ու գործատուների կազմակերպությունների իշխանության ներքո գտնվող արհմիությունների ստեղծմանը, կամ ֆինանսապես և այլ միջոցներով աջակցելու արհմիություններին՝ նպատակ ունենալով հսկողության տակ վերցնել այդպիսի արհմիությունները, սույն հոդվածի իմաստով դիտվում են որպես միջամտություն»:

ԱՄԿ Կոմիտեի որոշումների համաձայն (Ժողովածու, կետեր 1589-1599) կառավարությունը պետք է երաշխավորի արհմիության ներկայացուցչի մուտքը դեպի բոլոր այն աշխատատեղեր, ուր մուտքն անհրաժեշտ է անխափան գործունեության համար, ներառյալ այն դեպքերում, երբ արհմիության ղեկավարը չի աշխատում հիմնարկում, բայց այդ հիմնարկում աշխատում են արհմիության անդամները:

Չնայած վերոնշյալին՝ գործատուները, ինչպես նաև պետական մարմինները սովորաբար տեղյակ չեն լինում միջազգային նորմերի պահանջներից, և արհմիության գործունեության խոչընդոտումը մեկնաբանում են յուրովի: Գտնում ենք, որ հստակեցումը արհմիությունների իրավունքների իրացման համար հիմնարար նշանակություն կունենա: Գործնականում, դեպք ենք ունեցել, որ ՀՀ առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը կասեցրել է վարույթը՝ համարելով, որ ներկայացված փաստերը չեն վկայում, որ արհմիության գործունեությունը խոչընդոտվել է: Բայց հենց տեսչական մարմնի արդեն նախկին ղեկավարը միջազգային նորմերի խախտում է կատարել, ՋԼՄ-ին տրված հարցազրույցներից մեկում նշելով, որ կարգի է բերվել իր կազմակերպության արհմիությունը, ինչպես նաև տեսչական մարմնի կնիքով կնքվել են արհմիության կողմից շնորհված պատվոգրերը (հրապարակվել է գերատեսչության ֆեյսբուքյան էջում):

Հոդված 15-ը շարադրել հետևյալ կերպ.

«Արհմիության նպատակն է՝ ներկայացնել և առաջխաղացնել աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ.

Նպատակի իրականացման համար արհմիությունը կարող է օգտվել հետևյալ հնարավորություններից

ա) սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում ապահովել աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում.

բ) գործատուի հրավերով մասնակցել արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը.

գ) գործատուին ներկայացնել առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ.

դ) գործատուի հետ համագործակցել արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) պարզևատրման և խրախուսման հարցերում.

ե) գործատուի ներկայացմամբ քննարկել աշխատանքային կարգապահության խախտում թույլ տված արհմիության մասնակցի (անդամի) հարցը:

Հիմնավորում. Հոդվածում նշվածներից նպատակը ըստ էության միայն ա) կետում նշվածն է, մնացածը գործողություններ են՝ ուղղված նպատակի իրականացմանը:

Հոդված 16 -ում

Երկրորդ պարբերությունը շարադրել հետևյալ կերպ՝

«Գործատուն պարտավոր է արհմիությունից կոլեկտիվ բանակցելու առաջարկ ստանալուց ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը իր աշխատողներին միավորող արհմիության հետ:»

Հիմնավորում. օրենքի ներկայիս խմբագրությունում վերը նշված պարբերությունը հստակ չի ձևակերպված:

Հոդված 17-ում

- 1) Առաջին պարբերությունում «Արհեստակցական միության» բառերից հետո ավելացնել «ճյուղային հանրապետական արհմիության, արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միության» բառեր:
- 2) Առաջին պարբերության վերջում ավելացնել ևս մեկ նախադասություն. «Նման այցելությունները սահմանափակելը կամ չթուլատրելը գործատուի համար առաջ է բերում պատասխանատվություն՝ օրենքով սահմանված կարգով»:

Հիմնավորում. Գործող իրավակիրառման պրակտիկայում շատ քիչ են դեպքերը, երբ արհմիության ղեկավար մարմնի ներկայացուցչին թույլ են տալիս վերահսկել աշխատանքային պայմանները աշխատատեղերում:

ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշման համաձայն՝ արհմիության ներկայացուցիչները, որոնք չեն աշխատում տվյալ աշխատավայրում, բայց որոնց արհմիություններն ունեն անդամներ, որոնք աշխատում են այդ աշխատավայրում պետք է իրավունք ունենալ մուտք գործել աշխատավայր (Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումների ժողովածու, կետ 1593): Նույնը սահմանված է նաև ԱՄԿ «Աշխատողների ներկայացուցիչների մասին» թիվ 135 կոնվենցիային (վավերացված է ՀՀ կողմից 1994 թվականին) կից թիվ 143 հանձնարարական-առաջարկով:

Հոդված 22-ը հանել կամ ամրագրել գործատուի պատասխանատվությունը կոլեկտիվ պարտավորությունները չկատարելու համար:

Հիմնավորում. կոլեկտիվ պարտավորությունները, դրանք այն պարտավորություններն են, որոնք կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում ստանձնում է գործատուն, հետևաբար արհմիության համար կոլեկտիվ պարտավորություններ կատարելու պահանջ չի կարող լինել:

Օրենքի 24-րդ հոդվածը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Գործատուն արհեստակցական միությանը տրամադրում է անհրաժեշտ պայմաններ՝ աշխատատեղ և կապի միջոցներ արհեստակցական միության կանոնադրությամբ նախատեսված աշխատանքների կազմակերպման և կատարման համար: Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել նաև լրացուցիչ պայմաններ:

Արհեստակցական կազմակերպության անդամի կամ նրա ներկայացուցչի (արհմիության նախագահի) դիմումի առկայության դեպքում գործատուն աշխատավարձը վճարելիս կազմակերպում է արհմիութենական անդամավճարի գանձումը և փոխանցումը դիմումում նշված արհմիության (արհմիությունների) բանկային հաշվեհամարին (հաշվեհամարներին):

Հիմնավորում.

ԱՄԿ «Աշխատողների ներկայացուցիչների մասին» թիվ 135 կոնվենցիան (վավերացված է ՀՀ կողմից 1994 թվականին) սահմանում է, որ աշխատողների ներկայացուցիչներին պետք է տրամադրվեն անհրաժեշտ միջոցներ իրենց գործունեությունը արդյունավետ և պատշաճ իրականացնելու համար: Կոնվենցիային կից թիվ 143 հանձնարարական-առաջարկը, իր հերթին, սահմանում է, որ աշխատողների ներկայացուցիչներին պետք է տրամադրվեն իրենց աշխատանքը պատշաճ և արդյունավետ կատարելու համար անհրաժեշտ պայմաններ, որոնց կոնկրետ ձևն ու քանակը կարող է կախված լինել տվյալ ոլորտից, արհմիությունների կարիքներից, կազմակերպության մեծությունից և հնարավորություններից: Արհմիություններին իրենց գործունեության համար անհրաժեշտ պայմանների տրամադրումը գործատուների կողմից ամրագրված է նաև ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի համապատասխան որոշումներով, տես՝ *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, The latest electronic edition (e-compilation, <https://bit.ly/e-compilation>), Decisions: 1579-1584:*

Ինչ վերաբերվում է օրենքի երկրորդ պարբերությանը, անհրաժեշտ է սահմանել, որ միջազգային օրենսդրությամբ սահմանված և արհմիությունների ն որոպես իրավունք վերապահված անդամավճարի գանձման check-off սկզբունքը հնարավոր լինի իրագործել նաև արհմիության ղեկավարի դիմումի դեպքում, այլ որ թե միայն արհմիության անդամի առկայության դեպքում: Դա զգալիորեն կոյուրացնի check-off իրավունքի իրացման բյուրոկրատիան՝ առանց ամեն առանձին արհմիության անդամից դիմումներ պատրաստելու պահանջի:

Օրենքի հոդված 28-ը ձևակերպել հետևյալ կերպ.

«Արհմիությունը տիրապետում, օգտագործում և տնօրինում է իր սեփականությունը և հաշվետու է իր անդամներին Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և արհմիության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով»: