

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԻՄՆԱՐԿՆԵՐԻ, ՏԵՂԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԵՎ
ՀԱՆՐԱՅԻՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՐՇԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ
ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՃՅՈՒՂԱՅԻՆ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ
ГОСУЧРЕЖДЕНИЙ
АРМЕНИИ



UNION OF STATE, LOCAL GOVERNMENT
AND PUBLIC SERVICE EMPLOYEES OF
ARMENIA

«1» մարտի 2023
N 27-01

Ազգային Ժողովի պատգամավոր,
Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի
մշտական հանձնաժողովի նախագահ
Հերիքնազ Տիգրանյանին

Հարգելի տիկին Տիգրանյան

Կից ներկայացնում ենք Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների միության 8-րդ համագումարի հայտարարությունը Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նախագծի վերաբերյալ:

Միաժամանակ կցում ենք նաև մեր արհմիության այլ առաջարկները նշված փոփոխությունների վերաբերյալ:

Առդիր 10 էջ:

Հարգանքով,

Հայաստանի պետհիմնարկների,

ՏԻՄ-երի աշխատողների

նախագահ՝

Անահիտ Ասատրյան



Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների ճյուղային արհմիության 8-րդ Համագումարի հայտարարություն

Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների վերաբերյալ

ՀՀ կառավարության որոշմամբ այս տարվա հունվարի 26-ին հավանության արժանացավ Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նախագիծը, որը լայնորեն քննարկվել է սկսած 2019 թվականից, այդ թվում՝ Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության ներկայացուցիչների մասնակցությամբ: Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիությունը առաջարկություններ է ներկայացրել ինչպես առաջարկվող նախագծի վերաբերյալ, այնպես էլ գործող օրենսգրքի այն հոդվածների, որոնց փոփոխությունները ներառված չեն նախագծի մեջ:

Ընդհանուր առմամբ դրական գնահատելով նախագծի երկար և բազմակողմանի քննարկումները և այն, որ նախագծով առաջարկվող փոփոխությունները զգալի բացասական հետևանքներ չեն ունենա աշխատողների վրա՝ այնուամենայնիվ հարկ ենք համարում նշել հետևյալը.

1. Արտաժամյա աշխատանքին վերաբերյալ առաջարկվող կարգավորումները պարունակում են հարկադիր աշխատանքի տարրեր. փոփոխությունն ընդունելու դեպքում կունենաք իրավիճակ, երբ գործատուն կկարողանա աշխատողին անհիմն ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի:

2. Կարևոր ենք համարում արձանագրել, որ նախագծում չեն ներառվել աշխատանքային հարաբերությունների ժողովրդավարացման ուղղված մեր առաջարկությունները, այն է՝ սոցիալական երկխոսության և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի ամրագրումն օրենսդրության մեջ: Կարևոր է նաև քաղաքացիական ծառայողների համար սահմանել սոցիալական գործընկերներին, առանց ինչի նշված աշխատողների համար ոլորտային սոցիալական գործընկերության իրավունքի իրացումն անհնար է: Կառավարությունը որդեգրել է արհմիություններին ուժեղացնելու և արհմիություններին լրացուցիչ լիազորություններ տրամադրելու քաղաքականությունը, սակայն արհմիությունների հիմնական գործիքներից մեկը՝ սոցիալական գործընկերությունը շարունակում է անտեսված մնալ:

3. Գործող օրենսդրությունը սահմանում է գործատուի պարտավորությունները արհմիությունների նկատմամբ, սակայն բացակայում են մեխանիզմները պարտադրելու գործատուին դրանք կատարել: Արգելվում է խոչնդոտել արհմիությունների գործունեությանը, սակայն սահմանված չէ, թե որ գործողություններն են խոչընդոտ համարվում:

Գտնում ենք, որ նշված խնդիրների լուծումն անհրաժեշտություն է ոչ միայն արդար աշխատանքային հարաբերությունների, այլ նաև ժողովրդավար պետություն կառուցելու համար:

Ճյուղային արհմիության Համագումար
23-02-2023

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊԵՏՅԻՄՆԱՐԿՆԵՐԻ, ՏԻՄ-ԵՐԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅԱՆ
առաջարկությունները աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների
վերաբերյալ**

Առաջարկությունները բաղկացած են երկու մասից՝ ներկայացվող Նախագծի հոդվածների վերաբերյալ, և Նախագծում չներկայացված Օրենսգրքի հոդվածների վերաբերյալ

**«ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ
ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

Նախագծի

Հոդված 15 ում՝ Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասին բառերից հետո դնել միջակետ և ավելացնել

«1-ին կետում «չխոչընդոտել նրանց գործունեությունը» բառերից հետո ավելացնել նոր նախադասություն՝ «Այս օրենքի իմաստով գործունեությանը խոչընդոտել 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 կազմում չընդգրկվելու խորհրդներ տալը, արհմիությունից ֆինանսական ակնկալիքներ ունենալու դիմաց արհմիությանը աջակցելը, արհմիության ղեկավարին ղեպի աշխատատեղեր մուտքը սահմանափակելը, հիմնարկի ղեկավարության կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման և փոխանցման գործընթացի կասեցումը և այլն»:

2-րդ կետը խմբագրել հետևյալ կերպ.

«աշխատողների վրա ազդող որոշումներ ընդունելուց առաջ քննարկել այն աշխատողների ներկայացուցիչների հետ, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում ստանալ նրանց համաձայնությունը»:

8)-րդ կետը առաջարկվում է ձևակերպել հետևյալ կերպ. «աշխատողների ներկայացուցիչների՝ իրենց լիազորությունների իրականացման համար տրամադրել անհրաժեշտ պայմաններ՝ տարածք և նյութատեխնիկական միջոցներ, այդ թվում՝ գրասեղան, համակարգիչ, կապի միջոց: Կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել պայմանների և նյութատեխնիկական միջոցների ավելի լայն շրջանակ:»

Հիմնավորում՝

1. 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, առաջխաղացնել 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 խոչընդոտում 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 արհմիություններին՝ ստեղծմանը, կամ ֆինանսապես և այլ միջոցներով աջակցելու արհմիություններին՝ նպատակ ունենալով հսկողության տակ վերցնել այդպիսի արհմիությունները, սույն հոդվածի իմաստով դիտվում են որպես միջամտություն»:

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 «Աշխատողների ներկայացուցիչների մասին» թիվ 143 հանձնարարականը սահմանում է, որ «աշխատողների ներկայացուցիչներին պետք է ապահովվի մուտք դեպի բոլոր այն աշխատատեղեր, ուր մուտքն անհրաժեշտ է իրենց ներկայացուցչական գործունեությունը ծավալելու համար» (կետ 12):

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 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: Հենց տեսչական մարմնի արդեն նախկին ղեկավարը միջազգային նորմերի խախտում է կատարել, ՁԼՄ-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 ֆեյսբուքյան էջում):

2. Սոցիալական գործընկերության ու կոլեկտիվ բանակցությունների տեսանկյունից անհրաժեշտ է, որպեսզի օրենքը պահանջի, որ որոշումներ ընդունելուց առաջ գործատուն դրանք քննարկի աշխատողների ներկայացուցչի հետ: Նման պահանջի բացակայությունը գործնականում ստեղծում է իրավիճակ, երբ գործատուները սոցիալական երկխոսության իմիտացիան պահպանելու համար արդեն իսկ ընդունված որոշման մասին պոստֆակտում տեղեկացնում են աշխատողների ներկայացուցչին, կամ ներգրավում են վերջինիս որոշումների ընդունման ընթացքում այնպես, որ չի պահպանվում նրանց լիարժեք ընդգրկումը պրոցեսին:

3. Այսօրվա օրենսդրությամբ գործատուն չունի պարտավորություն կնքելու կոլեկտիվ պայմանագիր, դրա համար կարևոր է, որ գործատուն պարտավորվածություն ունենա տրամադրելու նվազագույն պայմաններ և նյութատեխնիկական միջոցներ նույնիսկ այն դեպքում, եթե հրաժարվի պայմանավորվել կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել: Տես՝ ԱՄԿ «Աշխատողների ներկայացուցիչների մասին» թիվ 135 կոնվենցիան, թիվ 143 հանձնարարականը, ինչպես նաև ԱՄԿ Կոմիտեի որոշումները (Որոշումների ժողովածու, կետեր 1579 - 1609):

Հոդված 18-ում Օրենսգրքի 45-րդ հոդվածում

1) կետի «բառերով» բառից հետո դնել ստորակետ և ավելացնել «իսկ վերջին նախադասությունը հանել.»

2) կետը շարադրել հետևյալ կերպ.

«2-րդ մասը «պահանջները:» բառից հետո լրացնել նոր նախադասություններով.

«Կոլեկտիվ բանակցությունների անցկացման մասին ծանուցում ստացած կողմը կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր համաձայնության մասին պարտավոր է սույն օրենսգրքի 66-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետում տեղեկացնել կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկություն հայտնած կողմին: Կոլեկտիվ բանակցությունների առաջարկ ստացած կողմը իրավունք չունի հրաժարվել բանակցություններից:».

3) կետը ձևակերպել հետևյալ կերպ.

«3-րդ մասը շարադրել հետևյալ կերպ՝

«Կոլեկտիվ բանակցության կողմերը 7 օրվա ընթացքում պայմանավորում են կոլեկտիվ բանակցությունները սկսելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ:»

Հիմնավորում.

1. սահմանումներից պարզ է, որ կոլեկտիվ պայմանագրերը հիմնականում երկկողմ են, իսկ հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը եռակողմ է: Միաժամանակ, կառավարության հետ կնքվող պայմանագիրը, բացի հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրից, որը եռակողմ է, կարող է լինել նաև երկկողմ, եթե այն կնքվում է Կառավարության և պետական ծառայողներին ներկայացնող ճյուղային արհմիության միջև կամ պետական ծառայողների շահերը ներկայացնող Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան: Միջազգային նման փորձ առկա է:

2. բանակցային գործընթացը ձեռնտու է ինչպես աշխատողներին, այնպես էլ գործատուներին, այնպես որ, դրանից հրաժարվելու հնարավորություն տալը կառուցողական մոտեցում չէ: Մանավանդ, որ Օրենսգրքի հոդված 26-ում սահմանված է, որ գործատուն պարտավոր է ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը սեղմ ժամկետներում:

3. Միաժամանակ պետք է լինի հստակ ժամկետ բանակցությունները սկսվելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ՝ անտեղի ձգձգումներից խուսափելու համար:

Հոդված 21-ում Օրենսգրքի 55-րդ հոդվածում ավելացնել երկրորդ պարբերությունը հետևյալ խմբագրությամբ. «Հոդվածի 2-րդ մասում «տարածվում է» բառից հետո գրել «արհմիության անդամների վրա»»:

Հիմնավորում. եթե աշխատողները չեն ցանկացել լինել արհեստակցական կազմակերպության անդամ, բանակցությունների արդյունքում կնքված պայմանագրով սահմանված արտոնությունները չպետք է տարածվեն նրանց վրա: Քանի որ դա արդար չէ արհմիության անդամավճարներ վճարող անդամների հանդեպ, այնինչ միայն արհմիության անդամների վրա դրույթների տարածվելը արհմիությանն անդամակցելու մոտիվացիա կարող է հանդիսանալ:

Հոդված 42-ում Համատեղությամբ աշխատանքի հոդված 99-ի 2-րդ մասում առաջարկվում է հանել «Հանրային պաշտոններ և հանրային ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձիք»:

Հիմնավորում. Կարծում ենք, որ համատեղությամբ գիտական, կրթական կամ ստեղծագործական աշխատանքներ կատարողներ կան նաև այլ ոլորտներում և միայն հանրային ծառայողների առանձնացնելը ճիշտ չի: Հոդվածը կարող է տարածվել բոլորի վրա:

Հոդված 57-ում

4)-րդ մասի 3.1 կետում «միջին ժամային աշխատավարձի առնվազն երկու երրորդի

չափով» բառերը փոխարինել «աշխատավարձը» բառով:

Հիմնավորում. Պրակտիկայում, գործատուները վճարում են աշխատողներին իրենց աշխատավարձը, եթե աշխատողները մասնակցում են արհմիության տարբեր միջոցառումներին: Առաջարկվող փոփոխությունները ընդունելուց հետո, կունենաք իրավիճակ, երբ աշխատողները կհրաժարվեն մասնակցել արհմիութենական միջոցառումներին, քանի որ կորցնելու են եկամուտների մի մասը:

Հոդված 72-ի 1-ին մասի 2.1 կետը հանել

Հիմնավորում. Նման փոփոխությունը անիմաստ է դարձնում արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու բացառիկ դեպքերի սահմանումը:

ԳՈՐԾՈՂ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ (ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՄԵՋ ՉՆԵՐԱՌԱՄ)
ՀՈՂՎԱԾՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Օրենսգրքի հոդված 22-ում 1-ին մասի երրորդ նախադասությունը շարադրել հետևյալ կերպ. «Ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ կամ անհատական աշխատանքային հարաբերություններում կարգավորվում է սույն օրենսգրքով և այլ օրենքներով»:

2-րդ մասը հանել:

Հիմնավորում՝

1. Հոդված 22-ի 1-ին մասի վերջին նախադասության մեջ սխալմունք կա. նշված է, որ ներկայացուցչությունը անհատական աշխատանքային հարաբերություններում կարգավորվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքով, սակայն հարաբերությունների զգալի մասը կարգավորվում է աշխատանքային օրենսգրքով:

2. Կոլեկտիվ հարաբերություններում աշխատողների կեսից ավելիի կամքը ներկայացնելու պահանջը անհիմն է: Մեծ կոլեկտիվներում աշխատողները կարող են միավորվել տարբեր արհմիություններում, նաև ըստ ոլորտների, նմանատիպ մասնագիտական աշխատանք կատարողները մեկ արհմիության մեջ, այլ աշխատողները՝ մեկ ուրիշի մեջ: Օրինակ՝ 1000 աշխատող ունեցող խոշոր կազմակերպությունում հնարավոր է լինի դեպք, երբ 100 տեխնիկական աշխատողները միավորված են մեկ արհմիությունում, 200 մասնագետներ այլ արհմիությունում, 50 վարորդները՝ երրորդում, դրանցից ոչ մեկը չի միավորում աշխատողների կեսից ավելին, բայց յուրաքանչյուրը ներկայացնում է նույն ոլորտի բոլոր աշխատողներին: Ըստ այդմ՝ աշխատողների ընդհանուր թվաքանակի հետ կապված կարգավորումները տեղին չեն: Մանավանդ, որ համաձայն ԱՄԿ միավորման ազատության հանձնաժողովի որոշման, արհմիության անդամների համեմատաբար նվազ թվաքանակը չի կարող պատճառ հանդիսանալ արհմիության՝ որպես աշխատողների ներկայացուցչի, լիազորությունները սահմանափակելու համար: (Տես՝ Հանձնաժողովի որոշումների ժողովածուի 525 և 526 կետերը):

Միաժամանակ, համաձայն «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի՝ 3 և ավելի աշխատող կարող են ստեղծել արհեստակցական միություն, որը աշխատողների ներկայացուցչական մարմինն է, այս դեպքում ներկայացուցչությունը ծագում է արհեստակցական միության ստեղծման պահից: Այն դեպքում, երբ աշխատողների ներկայացուցիչ է հանդիսանում ոչ թե արհմիությունը, այլ ժողովի կողմից ընտրված ներկայացուցիչը, ներկայացուցչությունը ծագում է ժողովի կայացման ու ներկայացուցիչներ ընտրելու պահից՝ անկախ ժողովի մասնակիցների քանակից:

Օրենսգրքի հոդված 39-ի 2 մասի 2-րդ կետը հանել, քանի որ ազատությունը վերաբերում է միավորմանը, իսկ կոլեկտիվ բանակցությունը արհմիությունների իրավունքն է: ԱՄԿ նորմերում ամրագրված են «միավորման ազատություն» և «կոլեկտիվ բանակցելու իրավունք» եզրույթները:

Օրինակ՝ Լատվիայում արհմիությունների կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքն ամրագրված է երկրի սահմանադրությամբ: Համապատասխանաբար, գործատուին արգելվում է հրաժարվել, եթե աշխատողի ներկայացուցչի կողմից ստացել է բանակցելու մասին առաջարկություն:

Օրենսգրքի Գլուխ 7՝ «Սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի ոլորտում» - ում առաջարկում ենք ավելացնել նոր Հոդված հետևյալ խմբագրությամբ.

«Աշխատանքային հարաբերություններին, ինչպես նաև դրանց հետ կապված սոցիալական և տնտեսական հարցերին վերաբերող օրենսդրության նախագծերով հանդես եկող, ինչպես նաև դրանք հաստատող կամ ընդունող պետական մարմինները ներկայացնում են նախագծերը աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչների կարծիքին և քննարկում են նրանց հետ»:

Հիմնավորում. Սոցիալական գործընկերության սկզբունքը ժողովրդավարության և արդյունավետ պետական կառավարման հիմնաքարերից մեկն է, սակայն վերը նշված պետական քաղաքականության մշակման ընթացքում իշխանության և սոցիալական գործընկերների միջև բանակցությունների, խորհրդատվության ու տեղեկատվության փոխանակման պարտավորությունը որևէ օրենսդրական ակտով ամրագրված չէ: Նմանատիպ պահանջ առկա է միայն ներկայիս Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի նախաբանի 5-րդ պարբերության մեջ, և այն դեպքում, եթե որևէ ժամանակաշրջանում տարբեր պատճառներով կոլեկտիվ պայմանագրի գործողությունը դադարած լինի, սոցիալական երկխոսությունը վտանգված կլինի: Քաղաքականության մշակման և որոշումների ընդունման գործընթացում աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչների հետ խորհրդակցությունը սոցիալական երկխոսության սկզբունքի անբաժանելի մասն է, վերջինս էլ ամրագրված է ԱՄԿ կոնվենցիաներով, ՄԱԿ-ի Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգով, ՀՀ – ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագրի Գլուխ 15-ով: Քաղաքականության մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվություններ անցկացնելու սկզբունքն ամրագրված է նաև ԱՄԿ «Ազգային և ճյուղային մակարդակներում խորհրդատվության մասին» թիվ 113 Ռեկոմենդացիայում: Մասնավորապես, քայլեր պետք է ձեռնարկվեն, որպեսզի ազգային և ճյուղային

մակարդակում հանրային իշխանությունների և աշխատողների ու գործատուների կազմակերպությունների միջև զարգանա արդյունավետ խորհրդատվություն և համագործակցություն, որպեսզի իշխանությունները ստանան աշխատողների և գործատուների տեսանկյունները, օգնությունը և խորհուրդները կապված օրենքների ու կարգավորումների պատրաստման և ներդրման, աշխատանքային հարցերով զբաղվող պետական հաստատությունների հիմնադրման ու գործունեության, վերապատրաստման, աշխատանքի պաշտպանության, աշխատանքում անվտանգության և առողջության, սոցիալական պաշտպանության, սոցիալական ու տնտեսական զարգացման ծրագրերի վերաբերյալ:

Օրենսդրական ակտերի նախագծերի մշակման, մի շարք ոլորտների հետ կապված պետական քաղաքականության ու օրենսդրության մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ քննարկման սկզբունքը առավել մանրամասն արտացոլված է ԱՄԿ Կոմիտեի առանձին որոշումներում (Ժողովածու, կետեր 1536 – 1569, մասնավորապես կետ 1545):

Օրենսգրքի Հոդված 41-ի 2-րդ մասի վերջում ավելացնել «իսկ պետական կամ համայնքային աշխատողների դեպքում՝ Կառավարության կողմից լիազորված մարմինը»:

Հիմնավորում. ներկայիս ձևակերպմամբ հաշվի չի առնվել, որ ճյուղային մակարդակում սոցիալական գործընկերության կողմ են ոչ միայն մասնավոր ոլորտի աշխատողները, այլ նաև պետական համակարգի աշխատողները:

Օրենսգրքի հոդված 48-ի 2-րդ կետում ավելացնել՝

«Քաղաքացիական ծառայողների դեպքում ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են համապատասխան ոլորտի ճյուղային հանրապետական միությունը և ՀՀ կառավարության որոշմամբ ստեղծված կամ լիազորված մարմինը:

Համայնքային ծառայողների դեպքում ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են համապատասխան ոլորտի ճյուղային հանրապետական միությունը և ՀՀ կառավարության որոշմամբ ստեղծված կամ լիազորված մարմինը»:

Հիմնավորում. չնայած գործող օրենսգրքում սահմանված է, որ «եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունն է կամ համայնքը, ապա ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և համապատասխան պետական կառավարման մարմինը կամ համայնքի ղեկավարը», սակայն անհրաժեշտ է, որ սահմանվի համապատասխան կառավարման մարմին, որի հետ բոլոր քաղաքացիական ծառայողների կամ բոլոր համայնքային ծառայողների համար պետք է բանակցի ճյուղային հանրապետական արհմիությունը:

Ընդ որում քանի որ կոլեկտիվ բանակցությունների հիմնական խնդիրներից է նաև աշխատողների վարձատրության հետ կապված բանակցությունները, անհրաժեշտ է, որ բանակցող կողմը ունենա նաև համապատասխան իրավասություն:

Վերոնշյալ լիազորված մարմնի բացակայությունը թույլ չի տալիս կնքել ճյուղային մակարդակով կոլեկտիվ պայմանագիր վերը նշված աշխատողների համար: Այս

կարգավորումների բացակայության պատճառով հանրային (քաղաքացիական ու համայնքային) ծառայողների համար սահմանափակվում է կոլեկտիվ բանակցելու ազատությունը, ինչը հակասում է միջազգային օրենսդրությանը (ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ կոնվենցիաներ 151 և 154):

Քաղաքացիական ծառայողների համար ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունքի սահմանափակման մասին վկայում է նաև Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության կողմից կատարված հարցումը, որով արհմիությունը խնդրում է պարզաբանել, թե որպես ճյուղային հանրապետական արհմիություն, որի անդամներ են հանդիսանում քաղաքացիական ծառայողներ, ո՞ր պետական մարմնի հետ պետք է վարի բանակցություններ քաղաքացիական ծառայողների համար ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու նպատակով: Հարցմանն ի պատասխան՝ Վարչապետի աշխատակազմի քաղաքացիական ծառայության գրասենյակը նշում է, որ ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագիրը կարող է կնքվել այն պետական մարմնի հետ, ում հետ քաղաքացիական ծառայողը գտնվում է աշխատանքային հարաբերությունների մեջ: Պատասխանը, փաստորեն վերաբերում է կազմակերպության մակարդակների կոլեկտիվ պայմանագրերին, և վկայում է նրա մասին, որ սահմանված չէ այն պետական մարմինը, որի հետ ճյուղային արհմիությունը կկարողանա բանակցել ՀՀ քաղծառայողների համար:

Օրինակներ միջազգային փորձից.

Իտալիայիում, պետական աշխատողների և քաղաքացիական ծառայողների համար լիազորված բանակցող կողմ է ստեղծվել 1993թ.-ին՝ Կառավարության ներկայացուցչային բանակցության գործակալությունը (Agency for Negotiating Representation of Public Administration - ARAN):

Դանիայում քաղաքացիական ծառայողների համար համար որպես բանակցային մարմին է լիազորված Ֆինանսների նախարարությունը:

Տես՝ ILO. Social dialogue in the public service in selected countries of European Union. Working Paper, Sectoral Policies Department, ILO, Geneva: ILO, 2018.

WALTHERY, P., 2001. Institutional representativeness of local public sector trade union and employers' organisations in the EU, Lille: Institut des Sciences du Travail.

Օրենսգրքի հոդված 80-ի 1-ին մասում ավելացնել 4-րդ կետ.

«հայտարարել լոքաուտ՝ աշխատանքային վեճի ընթացքում գործատուի կողմից նախաձեռնվող աշխատանքի դադարեցումը կամ կազմակերպության լուծարումը»:
Հիմնավորում. միջազգային պրակտիկայում նման կարգավորումներ առկա են: Հայաստանում վերջին շրջանում նույնպես եղել են դեպքեր, երբ գործադուլի ժամանակ գործատուն սպառնացել է կազմակերպության լուծարմամբ և աշխատատեղերի վերացմամբ: