

Հայաստանի պետիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողներ արհմիության
առաջարկները

Աշխատանքային արտադրական վեճերի համակարգի օրենսդրական նախագծի
վերաբերյալ (20-10-2025)

Հիմնավորման մեջ բերված չեն տվյալներ, թե քանի աշխատանքային վեճ է տարեկան քննվում դատարաններում, առավել ևս, թե քանի խախտված իրավունք կա, որ չի վիճարկվում դատարանում: Բացի դրանից, առավել ևս պետական համակարգում առկա է արատավոր պրակտիկա, երբ աշխատողներին ուղղակի հորդորում են դիմում գրել և դուրս գալ աշխատանքից, և շատերը ճնշմանը չդիմանալով, իսկ երբեմն նաև օրենքի չիմացության պատճառով աշխատանքից ազատման դիմում են ներկայացնում: Այդպիսի աշխատողների իրավունքը հետագայում վերականգնել չի լինում: Եթե կոլեկտիվներում ստեղծվեն հաշտեցման հանձնաժողովներ՝ ինչպես որ դա նախատեսված է Աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ գլխով կոլեկտիվ վեճերի համար, հնարավոր կլինի կանխել նման դեպքերը կամ հաշտեցնել կողմերին՝ չհասցնելով վեճի հասունացմանը և իրավունքի խախտմանը:

Միաժամանակ, կարծում ենք, որ Նախագծով առաջարկվող մեկ հանձնաժողովը չի կարող սպասարկել տեղի ունեցող խախտումների բոլոր դեպքերը:

Այդպիսով, առաջարկում ենք, որ վեճերի քննությունը սկսվի կոլեկտիվներից:

Այսպես, առաջարկում ենք հնարավորություն տալ 30-ից ավել աշխատող ունեցող և Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի որևէ ճյուղային արհմիության անդամ հանդիսացող արհեստակցական կազմակերպությունում միավորված կոլեկտիվների դեպքում ստեղծել 2-4 հոգուց բաղկացած նման հանձնաժողովներ (գործատուի և աշխատողների հավասար քանակով ներկայացուցիչներից բաղկացած): Որպեսզի հանձնաժողովի անդամների թիվը զույգ չլինի և ձայները չկիսվի, հանձնաժողովի անդամ պետք է լինել նաև ճյուղային արհմիության ներկայացուցիչը կամ այլ անկախ մասնագետ: Ընդ որում, գործատուն պարտավոր է հանձնաժողովին տեղեկացնել աշխատանքից ազատվող աշխատողների բոլոր դեպքերի մասին, որպեսզի դեռ մինչև աշխատանքից ազատելը դեպքերը քննարկվի և գտնվի հաշտեցման տարբերակ: Փորձը ցույց է տվել, որ սովորաբար աշխատողները չեն բողոքում աշխատանքից դուրս գալուց հետո:

Հանձնաժողովի կողմից վեճը քննարկելու և որոշում կայացնելուց հետո, եթե դիմողը բավարարված չլինի որոշումից, կարող է դիմել սույն Նախագծով առաջարկվող Տեսչական մարմնին կից գործող հանձնաժողովին: Ավելի փոքր կոլեկտիվներում աշխատող կամ ճյուղային արհմիության անդամ արհեստակցական միություն չունեցող կոլեկտիվներում վեճեր առաջանալու դեպքում, դրանք կարող ենք քննվել միանգամից տեսչական մարմնին կից գործող հանձնաժողովում: Նշվածը կնպաստի

նաև արհմիությունների ստեղծմանը, ինչպես նաև կոլեկտիվում առանց հանրապետական ճյուղային միություններին անդամակցության առանձին գործող և իրենց նպատակին չծառայող արհմիությունների վերացմանը:

Ընդ որում կարծում ենք, որ Նախագծով առաջարկվող հանձնաժողովի նման հանձնաժողովներ պետք է գործեն նաև մարզերում, այլապես հնարավոր է հանգել նույն ծանրաբեռնվածության և գործերի քննության երկարաձգմանը, ինչ ունենք դատարանների դեպքում: Հեռավոր մարզերի բնակիչները խախտումների դեպքում կնախընտրեն դիմել իրենց մարզի դատարանը, քանի որ Երևանում գործող հանձնաժողովին դիմելը ծախսատար և ժամանակատար կլինի:

Հասկանալի չէ Նախագծի հոդված 6-ով սահմանված Օրենսգրքի 264.1-րդ հոդվածի 1-ին մասի ձևակերպումը:

«Աշխատանքային վեճերը քննվում են կողմերի օրինական շահերի հարգման, կողմերի համագործակցության սկզբունքներով՝ կողմերի համար առավել ընդունելի պայմաններով»:

Աշխատանքային վեճերը պետք է քննվեն օրինականության, անաչառության, կողմերի հավասարության, վեճերի հաշտեցման և արդարության սկզբունքով, այլ ոչ թե կողմերի համար ընդունելի պայմաններով: Ձևակերպումը խնդրահարույց է, քանի որ պարունակում է կողմակալության և կոռուպցիոն ռիսկ՝ առավելապես գործատուի օգտին: Թեպետ Հանձնաժողովը կարող է նպաստել կողմերի համագործակցությանը և կողմերի համար ընդունելի լուծումների փնտրմանը, քննության արդյունքները չեն կարող անտեսել կամ նվազեցնել կողմերից որևէ մեկի իրավունքները՝ որոնք սահմանված են օրենքով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով:

Անհասկանալի է, ինչու է դրվում տարբերություն հանձնաժողովի նախագահի և հանձնաժողովի անդամների միջև, ինչո՞ւ է հանձնաժողովի անդամի աշխատանքը հաշվարկվում ժամով, իսկ նախագահինը՝ ոչ: Չէ՞ որ հանձնաժողովի անդամը ևս պետք է բացի նիստերին ներկա լինելուց նաև ուսումնասիրի քննվող գործերը:

3-հոգանոց Հանձնաժողովի դեպքում քվորում ապահովելու համար Նախագծով առաջարկվող կարգավորումը, ինչպես նաև որոշումների ընդունման ժամանակ հանձնաժողովի նախագահի ձայնին նախապատվություն տալն անընդունելի ենք համարում, քանի որ նման դեպքում Հանձնաժողովի նիստերը կարող են կայանալ և որոշումները կարող են առանց սոցիալական գործընկերներից մեկի ներկայության, ինչը տապալում է հանձնաժողովի չեզոքությունն ու լեգիտիմությունը: Եռակողմ մարմիններում սոցիալական երկու գործընկերների (աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչ) և պետության լիարժեք ներկայությունը կարևոր սկզբունք է: Այսպիսով, առաջարկում ենք, որ հանձնաժողովի նիստերը և որոշումների ընդունումը հնարավոր լինի միայն ամբողջ կազմով: Կամ, պետք է ավելացվի Հանձնաժողովի անդամների ընդհանուր թիվը՝ ապահովելով, որ սոցիալական գործընկերների երկու կողմերի ներկայությունը Հանձնաժողովի աշխատանքի ժամանակ:

Նույն տրամաբանությամբ, կարծում ենք, որ հանձնաժողովի որոշումը պետք է կոնսենսուսով ընդունվի, հանձնաժողովի նախագահին տալ որոշիչ ձայնի իրավունքը ճիշտ չէ: Սա նույնպես հղի է կողմնակալության և կոռուպցիոն ռիսկերով: Օրինակ, պետական կառույցներում իրավունքի խախտման դեպքում, հանձնաժողովի նախագահը կարող է կողմնակալ լինել պետական պաշտոնյայի նկատմամբ:

Կարծում ենք, որ ճիշտ չէ, որ Հանձնաժողովի նախագահը միշտ պետության ներկայացուցիչն է: Ինչպես արդեն նշեցինք նախորդ առաջարկի մեջ, դա խնդրահարույց է եռակողմ հավասարության սկզբունքն ու կողմերի բալանսն ապահովելու տեսանկյունից: Ինչպես և սովորաբար ընդունված է եռակողմ մարմինների պարագայում, առաջարկում ենք, որ Հանձնաժողովի նախագահն ընտրվի հանձնաժողովի անդամներից՝ ռոտացիոն սկզբունքով:

Երկրորդ նախագծի վերաբերյալ առաջարկներ 10.11.2025թ. ԱԹ/ԺՄ-1-2/32315-2025 գրություն

Նախագծի 6-րդ հոդվածում Հանձնաժողովի աշխատանքային պայմանները սահմանող 264,2 հոդվածի առաջին նախադասությունում առաջարկում ենք հստակեցնել, որ արհեստակցական

կազմակերպությունների հանրապետական միության և գործատուների հանրապետական միության ներկայացուցիչներն ազատվում են իրենց աշխատանքային պարտականությունների կատարումից՝ վարձատրության պահպանմանը: