

**Հայաստանի պետիիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողներ արհմիության
առաջարկները «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում և
հարակից օրենքներում փոփոխությունների նախագծի վերաբերյալ**

(հոկտեմբեր 2025)

**«Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքի փոփոխությունների
նախագծի վերաբերյալ**

ԱՌԱՋԱՐԿ 1

Նախագծի հոդված 1-ով առաջարկվող Օրենքի հոդված 2-ում արհեստակցական կազմակերպության սահմանման ձևակերպումն անընդունելի է, քանի որ արհեստակցական կազմակերպության գոյությունն իմաստ ունի միայն այն դեպքում, երբ միավորվում են նույն գործատուի կամ գոնե նույն ոլորտի տարբեր գործատուների մոտ աշխատողները: Այլապես, արհեստակցական կազմակերպությունն ընդհանրապես անիմաստ է, և դա կբերի արհմիությունների էլ ավելի մեծ պառակտման: Առհասարակ, արհեստակցական կազմակերպությունների մոդելը մեծապես գործում է հետխորհրդային երկրներում, ինչն արդեն իսկ բավարար կառուցվածքային և ռեսուրսային մասնատում է մտցնում արհմիութենական շարժման մեջ: Ավելի տարածված մոդելներում որևէ ճյուղի աշխատողները անմիջապես միավորումն են ճյուղային ազգային արհմիությանը: Սակայն նախագծով առաջարկվող ձևակերպումը, որտեղ արհեստակցական կազմակերպության համար նույնիսկ կազմակերպության մակարդակը չի մատնանշվում, էլ ավելի շփոթեցնող ու պառակտող է: Բացի այդ, նման դեպքում կորում է նաև ճյուղային և հանրապետական արհմիություններն առանձին սահմանելու իմաստը: Անհրաժեշտ է, որ արհեստակցական կազմակերպության սկզբունքը մնա ինչպես որ այժմ է և համապատասխանի նաև Օրենքի հոդված 6-ի կարգավորումներին:

Այդպիսով, առաջարկում ենք, արհեստակցական կազմակերպության սահմանման մեջ ներառել, որ այն *«միավորում է նույն աշխատավայրի կամ նույն ոլորտի տարբեր աշխատավայրերի աշխատողներին իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական շահերն ու իրավունքները ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով»*

ԱՌԱՋԱՐԿ 2

Նախագծի հոդված 1-ով առաջարկվող Օրենքի հոդված 2-ում 3-րդ պարբերությունում (արհեստակցական կազմակերպությունների միության սահմանումը) հարկավոր է «երկու և ավելի» բառերից հետո ավելացնել *«նույն ոլորտի և նույն տարածքում գործող»* բառերը, որպեսզի միության կազմավորման սկզբունքն ավելի հստակ լինի և բացառվի իրար հետ որևէ կապ չունեցող պատահական կազմակերպությունների միավորումը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 3

Նախագծի հոդված 1-ով առաջարկվող Օրենքի հոդված 2-ում 4-րդ և 5-րդ պարբերությունում

«արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային մակարդակում օրենքով սահմանված կարգով ներկայացուցչական ճանաչված միություն», ինչպես և «արհեստակցական կազմակերպությունների՝ հանրապետական մակարդակում օրենքով սահմանված կարգով ներկայացուցչական ճանաչված միություն» բառակապակցություններն ընդունելի չեն: Օրենքի նախագծում, ինչպես նաև գործող Օրենքում միությունները ներկայացուցչական սահմանելու մասին ոչինչ սահմանված չէ: Ծյուղային մակարդակի արհմիությունների անվանումը պետք է լինի «Ծյուղային հանրապետական արհմիություն» կամ «հանրապետական մակարդակում գործող ճյուղային արհմիություն»:

Կարևոր է հաշվի առնել, որ ճյուղային մակարդակի արհմիությունները որպես կանոն նաև լինում են հանրապետական մակարդակի:

ԱՌԱՋԱՐԿ 4

Առաջարկվում է ճյուղային արհմիության սահմանումը Օրենքի 2-րդ հոդվածում շարադրել հետևյալ կերպ՝

«Ծյուղային հանրապետական արհմիությունը 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»:

Հիմնավորում

Կարևոր է օրենքով թույլատրել անհատ աշխատողներին ևս դառնալ հանրապետական մակարդակում գործող ճյուղային արհմիության անդամ: Հայաստանյան իրավիճակն այնպիսին է, որ ղեկավարները (մանավանդ պետական հատվածում) կամ որոշ ղեկավարները նույնիսկ աշխատողները գրանցում են արհեստակցական կազմակերպություններ, որոնք գործում են գումար հավաքելու և այն ծախսելու սկզբունքով և ըստ այդմ, չեն անդամակցում ճյուղային արհմիություններին: Պետք է ստեղծել հնարավորություն, որպեսզի նման կազմակերպությունների աշխատողները կարողանան դառնալ ճյուղային արհմիության անդամ: Բացի դրանից, համաձայն ԱՄԿ Միավորման ազատության

սկզբունքների, աշխատողները պետք է հնարավորություն ունենալ ընտրելու, թե որ մակարդակում են ցանկանում կազմակերպվել արհմիությունում:

Նախագծում առաջարկվող «առավելագույն թվով» աշխատողների մասին կարգավորումը սխալ ենք համարում: Նախ պարզ չէ, թե այս համատեքստում դա ինչ է նշանակում և ինչպես է որոշվում: Փոխարեն, կարելի է սահմանել չափորոշիչներ, օրինակ, ճյուղային արհմիության անդամ արհեստակցական կազմակերպությունների նվազագույն թիվը, կամ անդամների նվազագույն թիվը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 5

Նախագծի հոդված 1-ով առաջարկվող Օրենքի հոդված 2-ում 5-րդ պարբերությունում առաջարկում ենք հստակ անվանել «հանրապետական մակարդակում գործող արհմիությունների կոնֆեդերացիա», ինչպես որ ընդունված է միջազգային պրակտիկայում:

ԱՌԱՋԱՐԿ 6

Օրենքի հոդված 2-ի 8-րդ պարբերությունն առաջարկում ենք վերաշարադրել հետևյալ կերպ՝

«արհեստակցական միության մասնակից (անդամ)՝ անձ, որը արհեստակցական միության կանոնադրության համաձայն մասնակից է դարձել (անդամագրվել է) արհեստակցական միությանը»:

Անիմաստ ենք համարում ամեն անգամ շեշտել կամավորության սկզբունքը, քանի որ որևէ միության անդամակցությունը չի կարող լինել պարտադիր, դրա կանոնադրությամբ սահմանված դրույթներն արդեն բավարար են անդամագրվելու հետ կապված գործընթացների շրջանակը կարգավորելու համար: Միաժամանակ, «կամավորության սկզբունքի» շեշտումն օրենքում շահարկվում է անբարեխիղճ գործատուների (կամ նրանց ներկայացուցիչների) կողմից, որոնք տանում են արհմիության դեմ քարոզ կամ ուղղորդում են դադարեցնել անդամակցությունն արհմիությանը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 7

Հոդված 2.1-ում առաջադրվող ձևակերպումը հակասում Օրենքի 2-րդ հոդվածի 5-րդ պարբերությամբ տրված է **արհեստակցական կազմակերպությունների՝ հանրապետական մակարդակում գործող միության** (արհմիությունների կոնֆեդերացիայի) սահմանմանը, քանի որ այն միավորում է ճյուղային մակարդակում գործող միություններ:

Փոխարենն առաջարկում ենք սահմանել, որ արհեստակցական կազմակերպությունները և արհեստակցական կազմակերպությունների

միությունները կարող են անդամակցել արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային արհմիությանը:

Նշում. Հոդված 2.1-ը օրենքի նախագծում ներառելու մասին առաջարկը ներկայացվել է Հայաստանի պետիիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության կողմից, բայց հանրապետական միություններ ասելով նկատի ենք ունեցել ճյուղային հանրապետական միությունները:

ԱՌԱՋԱՐԿ 7

Նախագծի հոդված 5-ի 2-րդ մասում

«ղեկավարը և նրա տեղակալը» բառերից հետո ավելացնել «իսկ պետական գերատեսչություններում և համայնքապետարաններում՝ նախարարը, նրա տեղակալները, գլխավոր քարտուղարները, նրանց տեղակալները, աշխատակազմի քարտուղարները, նրանց տեղակալները» բառերով:

ԱՌԱՋԱՐԿ 8

Օրենքի 8-րդ հոդվածն առաջարկում ենք շարադրել հետևյալ կերպ՝

«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

Գործող խմբագրությամբ 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):

Նախագծի հոդված 6-ով առաջարկվող փոփոխությունը, որով բարձրագույն մարմնի բացառիկ իրավասությանը վերապահվում է ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմինների ձևավորման կարգ սահմանելը՝ անիմաստ է, քանի որ Օրենքի 9-րդ հոդվածով արդեն իսկ սահմանված է, որ Կանոնադրությունը պետք է բովանդակի արհեստակցական միության ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմինների կազմավորման և գործունեության կարգը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 9

Նախագծի հոդված 9-ով առաջարկվող «ցանկությամբ» բառը «նախաձեռնությամբ» բառով փոխարինելը, կարծում ենք ճիշտ չէ, քանի որ գործատուի գործողությունները հաճախ ապացուցելի չեն, բայց գործողությունների շղթան կարող է սկիզբ առնել գործատուի ցանկությունից կամ մտադրությունից:

ԱՌԱՋԱՐԿ 10

Նախագծի հոդված 11-ի 2-րդ կետում ավելացնել հետևյալ նախադասությունը.

«Գործատուների ճյուղային միությունը կամ պետական լիազոր մարմինը համապատասխան ճյուղային արհմիությունից կոլեկտիվ բանակցելու առաջարկ ստանալուց ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում պարտավոր է ապահովել ճյուղային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը»

Նախագծի հոդված 11-ի 3-րդ և 4-րդ կետերը միավորել և շարադրել հետևյալ կերպ՝

«4-րդ, 5-րդ և 7-րդ մասերից «հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած» բառերը հանել . »

Նախագծի հոդված 11-ի 5-րդ կետում առաջարկվում է ոչ թե հանել «տարածքային» բառը, այլ այն փոխարինել «ճյուղի տվյալ տարածքում գործող կազմակերպությունների միությանը»

ԱՌԱՋԱՐԿ 11

Օրենքի հոդված 13-ում առաջին պարբերությունից հետո ավելացնել նոր պարբերություն՝

«Հակաարհմիութենական քարոզչությունն արգելվում է»:

ԱՌԱՋԱՐԿ 12

Օրենքի **Հոդված 13-ը** լրացնել հետևյալ նախադասությամբ՝

«Այս օրենքի իմաստով արհմիության կանոնադրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացման խոչընդոտում կամ միջամտություն կարող են համարվել գործատուի հետևյալ գործողությունները՝ գործատուի կողմից արհմիության (արհմիությունների) կամ նրա (նրանց ղեկավարի) գործունեության և իրավաչափության վերաբերյալ ընդհանրացված բնույթի գնահատականներ տալը, գործատուի կողմից արհմիության և դրա ղեկավարի գործունեությունը կասկածի տակ դնելը, արհմիության ժողովներում ներկա գտնվելով արհմիության ղեկավար մարմիններում առաջադրված թեկնածուների 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 ակընկալիքներ ունենալու դիմաց արհմիությանն 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, 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՝ bit.ly/e-compilation):

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 3-րդ 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 մոտքը դեպի բոլոր այն աշխատատեղեր, ուր մոտքն անհրաժեշտ է անխափան գործունեության համար, ներառյալ այն դեպքերում, երբ արհմիության ղեկավարը չի աշխատում հիմնարկում, բայց այդ հիմնարկում աշխատում են արհմիության անդամները:

Չնայած վերոնշյալին՝ գործատուները, պետական մարմինների ղեկավարները 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 նախկին ղեկավարներից մեկը միջազգային նորմերի խախտում է կատարել, ՉԼՄ-ին տրված հարցազրույցներից մեկում նշելով, որ կարգի է բերել տեսչական մարմնի արհմիությունը, ինչպես նաև տեսչական մարմնի կնիքով կնքվել են արհմիության կողմից շնորհված պատվոգրերը (հրապարակվել է գերատեսչության ֆեյսբուքյան էջում):

ԱՌԱՋԱՐԿ 13

Նախագծի հոդված 10-ում «հնարավորություններից» բառից հետո ավելացնել «և իրավունքներից» բառերը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 14

Նախագծի 15-ում 1-ին մասում «կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված կարգով» բառերը հանել: 1-ին մասից հետո ավելացնել «Կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են սահմանվել նաև լրացուցիչ պայմաններ:» նախադասությունը:

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:

ԱՌԱՋԱՐԿ 15

Հոդված 17-ում

- 1) Առաջին պարբերությունում «Արհեստակցական միության» բառերից հետո ավելացնել «ինչպես նաև ճյուղային և հանրապետական մակարդակում գործող արհմիությունների» բառերը:
- 2) Առաջին պարբերության վերջում ավելացնել ևս մեկ նախադասություն. «Նման այցելությունները սահմանափակելը կամ չթույլատրելը գործատուի համար առաջ է բերում պատասխանատվություն՝ օրենքով սահմանված կարգով»:

Հիմնավորում. Գործող իրավակիրառ 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 տվյալ աշխատավայրում այդ արհմիությունն ունի անդամներ, պետք է իրավունք ունենան 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:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նախագծի վերաբերյալ

ԱՌԱՋԱՐԿ 1

Աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 3-ի 1-ին մասի 9-րդ կետում «ազատություն» բառը փոխարինել «իրավունք» բառով: Միաժամանակ, նույն փոփոխությունն անել Օրենսգրքի 39-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետում:

Հիմնավորում

Առաջարկվող նախագծով թե՛ «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքում, թե՛ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում ամրապնդվել է կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը, ինչպես այն սահմանված է ՀՀ կողմից վավերացված հիմնարար միջազգային ստանդարտներով, ինչը ողջունելի է: Սակայն, վերոնշյալ հոդվածներում այդ կետերը մնացել է անփոփոխ: Անհրաժեշտ է դրանք ևս համապատասխանեցնել:

ԱՌԱՋԱՐԿ 2

Նախագծի հոդված 1-ում «տարածքային» բառերը հանելու փոխարեն առաջարկում ենք փոխարինել *«համապատասխան ճյուղի տվյալ տարածքում գործող արհեստակցական միության»* բառերով:

Հիմնավորում

Գործող «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի և ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի մի շարք հոդվածներից ներկայացված Նախագծի փաթեթով առաջարկվում է հանել տարածքային միության հասկացությունը, ինչը ճիշտ է այն իմաստով, որ այդ սահմանված միությունները ճյուղային սկզբունքով չեն ձևավորվում և ունիտար պետությունների դեպքում դրանք անիմաստ են և գործնականում գոյություն էլ չունեն:

Սակայն, ճյուղային սկզբունքով տարածքում գործող արհեստակցական կազմակերպությունների միությունները բազմաթիվ են: Տարածքային միությունների համար աշխատողների իրավունքների պաշտպանության և կոլեկտիվ բանակցություն վարելու գործառույթը հանելը կարող է ընկալվել այնպես, որ գործառույթները հանվում են նաև ճյուղային սկզբունքով տարածքում գործող արհեստակցական կազմակերպությունների միությունների համար: Մեր առաջարկը միտված է վերացնել այդ երկիմաստությունը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 3

Նախագծի Հոդված 2-ով առաջարկվող Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետում առաջարկվող փոփոխության մեջ առաջարկում ենք ավելացնել ևս երկու նախադասություն՝ հետևյալ շարադրանքով.

«Գործատուների ճյուղային միությունը կամ պետական լիազոր մարմինը համապատասխան ճյուղային արհմիությունից կոլեկտիվ բանակցելու առաջարկ ստանալուց ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում պարտավոր է ապահովել ճյուղային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը: Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու վերաբերյալ գրավոր ծանուցում ստացած գործատուի

կողմից՝ սույն օրենսգրքի 66-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետում կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը չապահովելու դեպքում գործատուն կրում է պատասխանատվություն օրենքով սահմանված կարգով:»

Յիմնավորում

Կոլեկտիվ բանակցությունները տարբեր մակարդակներ ունեն և կարևոր է ապահովել դրա իրավունքը բոլոր մակարդակներում:

Նախագծերով նախատեսվում է ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը, սակայն սահմանված չէ պատասխանատվություն այդ իրավունքը խախտելու համար: Անհրաժեշտ է նաև համապատասխան օրենքներում սահմանել այդ պատասխանատվությունը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 4

Նախագծի հոդված 2-ը լրացնել հետևյալ նոր կետերով.

- 1) Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1 կետում ավելացնել նոր նախադասություն.

«Այս օրենքի իմաստով աշխատողների ներկայացուցիչների գործունեության խոչընդոտում կարող է համարվել գործատուի կամ նրա ներկայացուցիչների կողմից արհմիության (արհմիությունների) և դրա (դրանց) ղեկավարության գործունեության և իրավաչափության վերաբերյալ ընդհանրացված բնույթի գնահատականներ տալը կամ 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 խորհուրդներ տալը, արհմիությունից ֆինանսական ակնկալիքներ ունենալու դիմաց արհմիությանն աջակցելը, արհմիության ղեկավարին դեպի աշխատատեղեր մուտքը սահմանափակելը, հակաարհմիութենական քարոզչություն անելը, հիմնարկի ղեկավարության կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման և փոխանցման գործընթացի կասեցումը և այլն»:»

- 2) Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 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»:»:

- 3) Օրենսգրքի 26-րդ հոդվածի 8-րդ կետը խմբագրել հետևյալ կերպ.

«աշխատողների ներկայացուցիչներին՝ 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:»

Յիմնավորում

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, առաջխաղացել 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՝ bit.ly/e-compilation):

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»:

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, ՉԼՄ-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) Գործատուները չունեն 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):

ԱՌԱՋԱՐԿ 5

Նախագծի 3-րդ հոդվածի կապակցությամբ կարծում ենք, որ սխալ է հասարակական կազմակերպություններին տալ գործատուի կարգավիճակ և կոլեկտիվ բանակցելու գործառույթ: Եթե կա նման պահանջարկ, ապա այդ նույն գործատուները, որոնք ստեղծել են հասարակական կազմակերպություն, կարող են գրանցել գործատուների միություն: Առաջարկը ստեղծում է իրավիճակ, երբ գործատուների միությունները արհեստականորեն փոխարինվում են իրենց շահերն առաջ տանող ՀԿ-ներով: Բիզնեսի համար ստեղծվում և լեգիտիմացվում է իրենց շահերի լոբբինգի լրացուցիչ ուղիներ, ընդ որում՝ երրորդ անձանց ներգրավմամբ:

ԱՌԱՋԱՐԿ 6

Նախագծի հոդված 9-ում ավելացնել հետևյալ պարբերությունը.

«2-րդ մասում ավելացնել հետևյալ նախադասությունը.

«Պետական, այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայողների դեպքում ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են համապատասխան 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 լիազոր մարմինը, որի հետ տվյալ պարագայում 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 կողմն 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 (պետական ու համայնքային) ծառայողների համար սահմանափակվում է կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքը, ինչը հակասում է միջազգային օրենսդրությանը

(ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ 151 և 154 կոնվենցիաներ, և դրանց կից հանձնարարականներ):

Պետական, այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայողների համար ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունքի սահմանափակման մասին վկայում է նաև Հայաստանի պետիիմսարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության կողմից կատարված հարցումը, որով արհմիությունը խնդրում է պարզաբանել, թե որպես ճյուղային հանրապետական արհմիություն, որի անդամներ են հանդիսանում պետական ծառայողներ, ո՞ր պետական մարմնի հետ պետք է վարի բանակցություններ աշխատողների 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.

Իտալիայում, 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.*

ԱՌԱՋԱՐԿ 7

Նախագծի հոդված 15-ում «տարածքային» բառը հանելու փոխարեն առաջարկում ենք այն փոխարինել «*համապատասխան ճյուղի տվյալ տարածքում գործող արհեստակցական միության*» բառերով:

Հիմնավորում

Գործող «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի և ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի մի շարք հոդվածներից ներկայացված Նախագծի փաթեթով առաջարկվում է հանել տարածքային միության հասկացությունը, ինչը ճիշտ է այն իմաստով, որ այդ սահմանված միությունները ճյուղային սկզբունքով

չեն ձևավորվում և ունիտար պետությունների դեպքում դրանք անիմաստ են և գործնականում գոյություն էլ չունեն:

Սակայն, ճյուղային սկզբունքով տարածքում գործող արհեստակցական կազմակերպությունների միությունները բազմաթիվ են: Տարածքային միությունների համար աշխատողների իրավունքների պաշտպանության և կոլեկտիվ բանակցություն վարելու գործառույթը հանելը կարող է ընկալվել այնպես, որ գործառույթները հանվում են նաև ճյուղային սկզբունքով տարածքում գործող արհեստակցական կազմակերպությունների միությունների համար: Մեր առաջարկը միտված է վերացնել այդ երկիմաստությունը:

ԱՌԱՋԱՐԿ 8

Նախագծի հոդված 16-ի 6-րդ կետով, փաստորեն, սահմանվում է, որ գործադուլը կարող է կազմակերպվել գործատուի կողմից օրենքի խախտման դեպքում, քանի որ կոլեկտիվ բանակցության վարման պարտավորությունն արդեն իսկ սահմանվում է նախագծով: Ըստ այդ, համարում ենք, որ նման դեպքում գործատուն պետք է պատասխանատվության ենթարկվի, այլ ոչ թե հարցի լուծումը տարվի դեպի գործադուլ:

ԱՌԱՋԱՐԿ 9

Օրենսգրքի հոդված 22-ի 1-ին մասին 3-րդ նախադասությունը հանել:

Չիմնավորում

Նախադասությունն անիմաստ և մասամբ սխալ է, քանի որ թե՛ անհատական և թե՛ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ներկայացուցչությունը կարգավորվում է Աշխատանքային օրենսգրքով: Քաղաքացիական օրենսգիրքն աշխատանքային հարաբերություններ չի կարգավորում:

ԱՌԱՋԱՐԿ 10

Օրենսգրքի հոդված 22-ի 2-րդ մասի առաջին նախադասությունը շարադրել հետևյալ կերպ՝

«Ներկայացուցչությունը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ծագում է, եթե աշխատողները միավորվում և ստեղծում են արհեստակցական միություն, կամ արհեստակցական միության բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի որոշումով շահերի պաշտպանության գործառույթները փոխանցում են համապատասխան արհեստակցական միությանը:»

Չիմնավորում

Ներկայիս ձևակերպումը հակասում է օրենսդրության տրամաբանությանը:

Ներկայիս խմբագրությունում կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների կեսից ավելի կամքը ներկայացնելու պահանջն անհիմն է:

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:

ԱՌԱՋԱՐԿ 11

Օրենսգրքի 41-րդ հոդվածի 2-րդ մասի վերջում ավելացնել «իսկ պետական կամ համայնքային աշխատողների դեպքում՝ պետական և համայնքային աշխատողներին միավորող ճյուղային արհմիությունը և 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:

ԱՌԱՋԱՐԿ 12

Աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել նոր հոդված 41.1-ով՝

Հանրապետական մակարդակում սոցիալական գործընկերությունն ապահովելու համար ստեղծվում է մշտական գործող եռակողմ հանձնաժողով՝ բաղկացած ՀՀ Կառավարության, Գործատուների հանրապետական միության և Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Հանձնաժողովի ձևավորման կարգը և գործունեության կարգը սահմանում է ՀՀ կառավարությունը:

Հիմնավորում

Թեպետ սոցիալական գործընկերությունը՝ այն է բոլոր մակարդակներում սոցիալական գործընկերների միջև խորհրդակցությունների և կոլեկտիվ բանակցությունները սահմանված և նկարագրված է Աշխատանքային օրենսգրքով, հանրապետական մակարդակում այն իրագործելու իրագործելու համակարգ ստեղծված չէ:

Եռակողմ սոցիալական գործընկերությունն ամրագրված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության հիմնարար իրավական ակտերում, մի շարք կոնվենցիաներում (այդ թվում՝ ՀՀ կողմից վավերացված թիվ 98, 151, 144, 154) և հանձնարարականներում (օրինակ՝ 113, 163 և այլն): Դրանցում ամրագրված է, որ պետք է ստեղծվեն ընթացակարգեր և լիազոր մարմիններ բոլոր մակարդակներում

սոցիալական գործընկերների միջև կոլեկտիվ բանակցությունները և կանոնավոր խորհրդակցությունները երաշխավորելու և առաջխաղացելու համար: Մակայն, ներկայումս Հայաստանում հանրապետական եռակող խորհրդակցությունների համակարգ որևէ օրենսդրական ակտով սահմանված չէ:

Հետևաբար անհրաժեշտ է, որպեսզի սոցիալական գործընկերության սկզբունքն ամրագրվի օրենքով, նույն տրամաբանությամբ, ինչպես կազմակերպության մակարդակում այն ամրագրված է Օրենսգրքի հոդված 26-ով, համաձայն որի, գործատուն պարտավոր է խորհրդակցել աշխատողների ներկայացուցիչների հետ որոշումներ ընդունելիս: Օրենսդրական նախագծերով հանդես եկող մարմիններն ու կառավարությունը նույնպես պետք է քննարկեն որոշումները սոցիալական գործընկերների հետ:

Բազմաթիվ երկրներում ազգային մակարդակի սոցիալական գործընկերության սկզբունքն ամրագրված է օրենքով՝ անկախ գործընկերների միջև գոյություն ունեցող պայմանագրերից ու համաձայնագրերից: Մասնավորապես, Եվրոպական միության գործունեության Հռչակագրի (Treaty on the Functioning of the European Union) 151 և 154 հոդվածները սահմանում են, որ սոցիալական երկխոսության նպատակը Եվրոպական կառավարման բարելավումն է՝ որոշումների կայացման և կիրառման գործընթացում սոցիալական գործընկերներին ներգրավելու միջոցով, իսկ Եվրահանձնաժողովը սոցիալական քաղաքականության բնագավառում ցանկացած գործողությունից առաջ պետք է խորհրդակցի սոցիալական գործընկերների հետ: Եռակողմ խորհրդակցության պարտավորությունն օրենքով է սահմանված նաև ԵԱՏՄ անդամ երկրներում:

Եվրոպական երկրների գերակշիռ մեծամասնությունում Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովները հանդիսանում են օրենսդրական մշակման պրոցեսին մասնակցող մարմիններ: Բուլղարիայում, Հունգարիայում, Լատվիայում, Լիտվայում և մի շարք այլ պետություններում հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովն այն մարմինն է, որը մասնակցում է բոլոր տիպի սոցիալ-տնտեսական ու աշխատանքային օրենքների մշակմանը, ներառյալ պետական բյուջեի, հարկային օրենսդրության, սոցապահովության և մինիմալ աշխատավարձին վերաբերող օրենքների՝ անկախ տվյալ ժամանակահատվածում եռակողմ պայմանագրի առկայությունից (Eurofound Report, National-level tripartism and EMU in the new EU Member States and candidate countries, 14 June 2004): Սլովակիայում օրենսդրությունը պարտադրում է կառավարությանը սոցիալական գործընկերների հետ քննարկել «հանրության կյանքի մակարդակի» հետ կապված բոլոր օրենսդրական նախաձեռնությունները: Այլ Եվրոպական երկրներում, որտեղ կնքված են հանրապետական եռակողմ պայմանագրեր, վերջիններս սահմանում են ոչ թե սոցիալական գործընկերության բուն սկզբունքը, այլ լրացուցիչ երաշխիքներ, ինչպիսին են մինիմալ աշխատավարձը, տարբեր ոլորտի աշխատողների վարձատրության, աշխատաժամանակի, մասնագիտական վերապատրաստման հետ կապված դրույթներ: