



Երազիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



**«ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱ ՎԻՃԱԿ, ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐ»  
ԿԱՌՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ-ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ՀԱՍԱՐԱԿՈՒԹՅԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ  
ԵՐԿԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԺՈՂՈՎԻ  
ԱՄՓՈՓՈՒՄ -ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ**

---

**ՓԵՏՐՎԱՐ, 2019թ.**



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ԿԱՌՈՒՑՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITTEE OF CONSTRUCTIVE SECTOR



ԻՐԱՎԱՅՆՈՒԹՅԱՆ ԿՈՄԻՏԵ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

**ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ**

ՆԱԽԱԲԱՆ..... 3

ՀԱՄԱԺՈՂՈՎԻ ԲԱՅՈՒՄ. ՊԼԵՆԱՐ ՆԻՍՏ..... 4

1. ՀՀ կառավարության տեսչականն ու ռազմավարական մոտեցումները արհմիությունների  
զարգացման ուղղությամբ..... 5

2. ՀԱՄԿ տեսչականն ու ռազմավարական մոտեցումները արհմիությունների զարգացման  
ուղղությամբ..... 6

ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ 1 ..... 13

«Արհմիութենական շարժումը Հայաստանի Հանրապետությունում. պատմությունը, ներկա վիճակը և  
զարգացման հեռանկարները» ..... 13

ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ 2 ..... 16

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխանությունն՝ Աշխատանքի միջազգային  
կազմակերպության կոնվենցիաներին» ..... 16

ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ 3 ..... 25

«Սոցիալական գործընկերության զարգացման հեռանկարները Հայաստանում» ..... 25

ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ 4 ..... 29

Սոցիալ-աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում»..... 29

ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ ..... 32

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ..... 33



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից



**ՆԱԽԱԲԱՆ**



«Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագիրը մեկնարկել է 2016թ. դեկտեմբերի 15-ին: Ծրագրի տևողությունը 34 ամիս է: Այն ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից և իրականացվում է «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի (ղեկավար կազմակերպություն), Մարդկային զարգացման միջազգային կենտրոնի, Հայաստանի համայնքների միության, «Ժողովրդավարական կրթության հայկական կենտրոն-ՄԻՎԻՏԱՍ» ՀԿ-ի, «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության համագործակցության ասոցիացիա» ՀԿ-ի, ինչպես նաև «Ագորա Սենթրալ Յուրլըփ» չեխական ՀԿ-ի համատեղ կոնսորցիումով:

Ծրագրի թիրախային 9 ոլորտներն են՝ հանրային ֆինանսների կառավարում, մարդու իրավունքներ, արդարադատություն, բիզնես, կրթություն, գյուղատնտեսություն, տնտեսություն, էներգետիկա, սոցիալական ոլորտ. հաշմանդամություն ունեցող երեխաների սոցիալական ներառում:

Հիշյալ ծրագրի շրջանակներում էլ 2018 թվականի հուլիսի 31-ին տեղի ունեցավ **«Արհեստակցական միությունների ներկա վիճակ, զարգացման հեռանկարներ» կառավարություն-քաղաքացիական հասարակության կազմակերպություններ երկխոսության համաժողովը:** Համաժողովը կազմակերպվել էր «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի կողմից՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի հետ համատեղ:

Համաժողովին ներկա էր շուրջ 160 մասնակից պետական մարմիններից, արհմիություններից, միջազգային, քաղաքացիական հասարակության և բիզնես կազմակերպություններից:

Համաժողովի հիմնական նպատակն էր՝ արհեստակցական միությունների իրականացրած գործունեության քննարկումը, այդ ոլորտում առկա խնդիրների վերհանումը և արհմիությունների զարգացման հեռանկարների ուրվագծումը երկխոսության միջոցով: Համաժողովի նպատակներից էր նաև՝ աշխատողների և գործատուների իրավունքների լիարժեք, բազմակողմանի, փոխադարձաբար պաշտպանության, հասարակության տարբեր հատվածների պատասխանատու անձանց ներգրավվմամբ աշխատանքային իրավահարաբերություններում բարեփոխումներ իրականացնելու նպատակահարմարության քննարկումը:



Մրցվող ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՅՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՄԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITMENT TO CONSTRUCTION EXCELLENCE



ԻՄԱՍՏՆՈՐԻ ԶԱՅԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

## **ՀԱՄԱԺՈՂՈՎԻ ԲԱՑՈՒՄ. ՊԼԵՆԱՐ ՆԻՍՏ**

Համաժողովն արհմիությունների թեմայի շրջանակներում հետաքրքրված անձանց ներգրավվածությամբ լայնամասշտաբ միջոցառում էր: Նրա աշխատանքներին մասնակցում էին ոլորտի բոլոր դերակատարները, որոնք ներկայացնում էին պետական և մասնավոր սեկտորները, միջազգային և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունները (այսուհետ՝ ՔՀԿ), այդ թվում նաև՝ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի փոխնախարարը և նախարարության այլ ներկայացուցիչներ, Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի (այսուհետ՝ ՀԱՄԿ) նախագահը, փոխնախագահը, ճյուղային արհմիությունների նախագահներ, ՀԱՄԿ-ի աշխատակազմի ներկայացուցիչներ, ՔՀԿ և ՋԼՄ ներկայացուցիչներ:

Համաժողովին ողջույնի խոսքով հանդես եկան՝

- «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի (այսուհետ՝ ԻՀԱ) նախագահ, «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրի ղեկավար Կարեն Զադոյանը,
- ՀԱՄԿ նախագահ Էդուարդ Թումասյանը,
- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ Արման Ուդումյանը:

**ԻՀԱ նախագահ Կարեն Զադոյանն** իր ողջույնի խոսքում նշեց, որ ԻՀԱ-ն, ունենալով իրավապաշտպան գործունեության տասնյակ տարիների փորձ, մշտապես իրականացրել է աշխատողների իրավունքների պաշտպանություն, ընդհուպ՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանում և Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանում: **ՀԱՄԿ նախագահ Էդուարդ Թումասյանն** իր ողջույնի խոսքում նշեց, որ արհմիություններն անկախ են պետական մարմիններից, գործատուներից, քաղաքական և հասարակական կազմակերպություններից և գործում են թափանցիկ եղանակով և հավելեց, որ շատ արդիական է կառավարություն-քաղաքացիական հասարակություն երկխոսությունը՝ ոլորտային խնդիրները հատկորոշելու և լուծումներ գտնելու ուղղությամբ:

Այնուհետև, զեկույցներով հանդես եկան՝

1. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի փոխնախարար Արման Ուդումյանը՝ «ՀՀ կառավարության տեսլականն ու ռազմավարական մոտեցումները արհմիությունների զարգացման ուղղությամբ» թեմայով,
2. ՀԱՄԿ փոխնախագահ Բորիս Խարատյանը՝ «ՀԱՄԿ տեսլականն ու ռազմավարական մոտեցումները արհմիությունների զարգացման ուղղությամբ» թեմայով:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՑՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՈՒՄՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆ  
NATIONAL CENTER FOR CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՐԱՎԱՅՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՄԻՐՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒԹՅԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

**1. ՀՀ կառավարության տեսչականն ու ռազմավարական մտեցումները արհմիությունների  
գարգացման ուղղությամբ**

Այսպես, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի փոխնախարար Արման Ուղումյանը նախ հանդես եկավ պատմական ակնարկով: Այնուհետև, որպես արհմիությունների կողմից աշխատողների իրավունքների լիարժեք պաշտպանության իրականացման օբյեկտիվ **խնդիրներ** բանախոսը մատնանշեց.

- **Աշխատանքի պետական տեսչության՝ որպես առանձին կառույցի, գործունեության դադարեցումը.**

Այսպես, 2013 թվականին ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչությունը և ՀՀ ԱՍՀՆ Աշխատանքի պետական տեսչությունը միաձուլման ձևով վերակազմակերպվեցին ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի Առողջապահական պետական տեսչության, որը, այնուհետև անվանվեց ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմին, որն էլ իր հերթին, վերակազմավորվել է ՀՀ կառավարության ենթակա առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի և ներկայումս կարգավորվում է «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքով:

- **Աշխատողների կաշկանդվածությունը՝ որպես սովյալ գործատուի մոտ ստեղծված արհմիության լիազորված ներկայացուցիչ:**
- **Արհմիություններ ձևավորելու արգելքը որոշ կառույցներում, օրինակ՝ ուժային:**
- **Հեռավոր գյուղերում աշխատելու նպատակով որպես ինքնագրադված անձ գրանցված սուբյեկտների՝ արհմիություններին անդամակցության կարգավորման բացակայությունը:**
- **Իրազեկվածության ցածր մակարդակը արհմիությունների և աշխատողների մոտ, մինչդեռ Աշխատանքի պետական տեսչությունն ուներ նաև իրազեկման գործառույթ:**

Ելնելով վերոնշյալից, վերջինիս համոզմամբ, առկա է արհմիությունների ինստիտուցիոնալ, ֆինանսական և կադրային փոփոխությունների և գարգացման անհրաժեշտություն, որի արդյունքում կամրապնդվի արհմիությունների անկախությունը և կձևավորվի վստահություն դրանց նկատմամբ: Այստեղ բանախոսը նաև մատնանշեց, որ ՀՀ գործատուների միությունը ևս անելիքներ ունի, մասնավորապես՝ աշխատողների իրազեկման մակարդակի բարձրացման ուղղությամբ:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՀԱՄԿ  
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ  
ԱՍՏՆԱԿՆԵՐԻ  
ԱՄԻՊՈՒՆԵՐԻ  
ՀԱՄԱԿԱՐԳՈՒԹՅՈՒՆ



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՔԱՅԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՆ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

## **2. ՀԱՄԿ տեսչականն ու ռազմավարական մոտեցումները արհմիությունների զարգացման ուղղությամբ**

ՀԱՄԿ փոխնախագահ Բորիս Խարատյանն իր խոսքը սկսեց պատմական ակնարկով և ընդգծելով արհմիության ձևավորման, այդ թվում՝ ՀԱՄԿ, կամավորության սկզբունքը. համաձայն ՀՀ սահմանադրության՝ «Յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք: Ոչ ոքի չի կարելի հարկադրել անդամագրվելու որևէ մասնավոր միավորման»:<sup>1</sup> Այնուհետև, բանախոսը խոսեց ՀԱՄԿ կառուցվածքի և անդամության, կառավարման, գործունեության, միջազգային ներկայացվածության և այլնի մասին: Վերջինիս գործունեությունը կարգավորվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով և ՀԱՄԿ կանոնադրությամբ:

Վերջինս հանդիսանում է «ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում, որը միավորում է արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են հանրապետությունում գործող արհեստակցական միությունների առավելագույն թվով անդամներ, իսկ անդամ կազմակերպությունները միավորում են առավելագույն թվով աշխատողների՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և գործատուների հանրապետական միության հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով»:<sup>2</sup> Այսպես, ներկայումս, այն միավորում է 19 ճյուղային հանրապետական արհեստակցական միություն, (այսուհետ նաև՝ ՃՀՄ) և ունի շուրջ 191,000 անդամ: Ելնելով կամավորության սկզբունքից՝ այսօր գործող ոչ բոլոր արհմիություններն են անդամակցում ՃՀՄ-

<sup>1</sup>Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն, ընդունված՝ 1995թ. հուլիսի 5-ին, փոփոխություններ 2015 թվական, հոդված 45, կետ 1:

<sup>2</sup>«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 2000թ. դեկտեմբերի 5-ին, ՀՕ-135 օրենք, հոդված 2:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱՌՈՒՑՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ՊԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMISSION FOR CONSTRUCTION REGULATION



ԻՄԱՍՏԱՆՔԻ ՅԱԺԱՎԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

ներին կամ ՀԱՊԿ-ին: «ՀԱՄԿ-ի կազմում ՃՀՄ-ները պահպանում են իրենց ինքնուրույնությունը և իրավաբանական անձի կարգավիճակը»:<sup>3</sup>

Հարկ է ընդգծել, որ «Գործատուի հետ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է հանդես գալ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ, եթե արհեստակցական կազմակերպությանը մասնակցում է (անդամակցում է) գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների կեսից ավելին: Այդպիսի ներկայացուցչական լիազորություններով օժտված արհեստակցական կազմակերպության կողմից գործատուի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները տարածվում են նաև գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած բոլոր այն աշխատողների վրա, որոնք արհեստակցական կազմակերպության մասնակից (անդամ) չեն: Եթե կազմակերպության արհեստակցական կազմակերպությանը մասնակցում է (անդամակցում է) գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագրեր կնքած աշխատողների ոչ ավելին, քան կեսը, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը ներկայացնում և պաշտպանում է միայն իր անդամների շահերը»:<sup>4</sup>

ՃՀՄ-ն մուծում է **մուտքի վճար**՝ սահմանված նվազագույն աշխատավարձի երեքհարյուրապատիկի չափով, իսկ ամսական **անդամավճարի չափը** սահմանվում է՝

- «արհմիության մինչև 2000 անդամի համար՝ 5000 դրամ,
- արհմիության 2001-ից մինչև 5000 անդամի համար՝ 10000 դրամ
- արհմիության 5001-ից մինչև 10000 անդամի համար՝ 15000 դրամ
- արհմիության 10001-ից մինչև 20000 անդամի համար՝ 20000 դրամ
- արհմիության 20001-ից մինչև 30000 անդամի համար՝ 25000 դրամ
- արհմիության 30001-ից ավելի անդամի համար՝ 30000 դրամ»:<sup>5</sup>

«ՀԱՄԿ-ի մարմիններն են ՀԱՄԿ-ի համագումարը (այսուհետ՝ համագումար), ՀԱՄԿ-ի խորհուրդը (այսուհետ՝ խորհուրդ), ՀԱՄԿ-ի գործադիր կոմիտեն (այսուհետ՝ գործկոմ), ՀԱՄԿ-ի նախագահը, ՀԱՄԿ-ի վերստուգիչ հանձնաժողովը: **Խորհուրդը և գործկոմը ՀԱՄԿ-ի ղեկավար մարմիններն են:** ՀԱՄԿ-ի ղեկավար մարմինները, ինչպես նաև վերստուգիչ հանձնաժողովը

<sup>3</sup> ՀԱՄԿ կանոնադրություն, ընդունված՝ 2012թ. նոյեմբերի 23-ին, հոդված 14:

<sup>4</sup> «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, ընդունված՝ 2000թ. դեկտեմբերի 5-ին, ՀՕ-135 օրենք, հոդված 2:

<sup>5</sup> ՀԱՄԿ կանոնադրություն, ընդունված՝ 2012թ. նոյեմբերի 23-ին, հոդված 14:



Մրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱՌՈՒՑՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՏԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
NATIONAL CENTER FOR CONSTITUTIONAL RIGHTS



ԻՄԱՍՏՆԱԾԻՐ ԶԱՅԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

կազմավորվում են լիազորությունների հինգ տարի ժամկետով:<sup>6</sup> ՃՀՄ-ները խորհրդում ներկայացված են ըստ իրենց թվաքանակի:<sup>7</sup> ՀԱՄԿ-ի **բարձրագույն մարմինը համագումարն է, որը հրավիրվում է ոչ ուշ, քան հինգ տարին մեկ անգամ:**<sup>8</sup> Վերջին համագումարը տեղի է ունեցել 2017թ. հոկտեմբերի 6-ին:

*«ՀԱՄԿ-ի սեփականությունը գոյանում է մասնակից (անդամ) ՃՀՄ-ների անդամավճարներից, մուտքի վճարներից, ՀԱՄԿ-ի մասնակցությամբ հիմնադրամների, տնտեսական ընկերությունների, ՀԱՄԿ-ի առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների մուծումներից, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց նվիրատվություններից, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված այլ աղբյուրներից»:*<sup>9</sup>

ՀԱՄԿ-ն **անդամակցում** և լիիրավ անդամ է հանդիսանում հետևյալ երկու միջազգային կառույցներում՝ **Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիա**, որը միավորում է 176 միլիոն անդամների աշխարհի 161 երկրների արհմիություններից և **Արհմիությունների համընդհանուր կոնֆեդերացիա**, որը միավորում է ԱՊՀ երկրների արհմիութենական կառույցներին:

ՀԱՄԿ-ն իր վերջին համագումարում ընդունել է **ծրագիր**՝ իր հնգամյա գործունեությունն իրականացնելու վերաբերյալ: Այն բաղկացած է հետևյալ բաժիններից՝

- սոցիալական գործընկերություն,
- աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանություն և ներկայացում,
- աշխատողների անվտանգություն և առողջություն,
- ներարհմիութենական աշխատանք,
- միջազգային համագործակցություն:

Այնուհետև, բանախոսն անցավ ոլորտում առկա **խնդիրների ներկայացմանը:**

- **Առաջին խնդիրը վերաբերվում է արհմիությունների կողմից իրենց ընձեռնված իրավունքների ոչ ամբողջ ծավալով իրականացմանը:** Այդ նպատակով, վերջինս նշեց, որ միջազգային փորձի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ արհմիություններն օգտվում են իրենց ընձեռնված **երկու հիմնական գործիքներից:** Դրանք են.

<sup>6</sup> ՀԱՄԿ կանոնադրություն, ընդունված՝ 2012թ. նոյեմբերի 23-ին, հոդված 20:

<sup>7</sup> ՀԱՄԿ կանոնադրություն, ընդունված՝ 2012թ. նոյեմբերի 23-ին, հոդված 26:

<sup>8</sup> ՀԱՄԿ կանոնադրություն, ընդունված՝ 2012թ. նոյեմբերի 23-ին, հոդված 21:

<sup>9</sup> ՀԱՄԿ կանոնադրություն, ընդունված՝ 2012թ. նոյեմբերի 23-ին, հոդված 42:





Երազիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



- **Գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք**, որից օգտվում են արհմիություններն իրենց շահերը պաշտպանելու նպատակով: Այդ իրավունքը սահմանված է «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագրով,<sup>10</sup> ՀՀ սահմանադրությամբ և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով: ՀՀ սահմանադրության համաձայն՝ *«աշխատողներն իրենց տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով ունեն գործադուլի իրավունք: Գործադուլի իրականացման կարգը սահմանվում է օրենքով»*:<sup>11</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն՝ *«Գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝ կազմակերպությունում գործադուլ հայտարարելիս՝ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի կողմից»*:<sup>12</sup> Այսպիսով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի գործադուլին վերաբերող իրավակարգավորումները պրակտիկայում գրեթե անհնարին են դարձնում գործադուլի իրականացումը:
- **սոցիալական գործընկերություն**, որը **համակարգ** է՝ կոչված աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցմանը, որին մասնակցում է նաև Կառավարությունը՝ Եռակողմ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու և բանակցություններ վարելու ժամանակ: Սույն գործիքը ձևավորվել է շուրջ 100 տարի առաջ, երբ 1919 թվականին ստեղծվեց Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (ԱՄԿ), որը միջազգային միակ կառույցն է, որն ունի եռակողմ ձևաչափ, երբ որոշումների կայացմանը մասնակցում են աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը՝ կառավարության, գործատուների և աշխատողների՝ ի դեմս արհմիությունների ներկայացուցիչները: Ներկայումս տվյալ գործիքը ամրագրված է նաև ՀՀ

<sup>10</sup> «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին» միջազգային դաշնագիր, ընդունված՝ 1966թ. դեկտեմբերի 16 -ին, հոդված 8:

<sup>11</sup> Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրություն, ընդունված՝ 1995թ. հուլիսի 5-ին, փոփոխություններ 2015 թվական, հոդված 58:

<sup>12</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ., ՀՕ-124-Ն օրենք, հոդված 74:



Մրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՅՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՏԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
CENTER FOR CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՐԱՆՍՊԵՆՏԻՆԻ ԶԱՅԱԿԱՆ ԱՆՈՒՅՈՒՄԻ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

աշխատանքային օրենսգրքում:<sup>13</sup> ՀԱՄԿ անդամների միջև կնքված է 456 կոլեկտիվ պայմանագիր:

Բանախոսը բարձրաձայնեց, որ ՀՀ պրակտիկ փորձի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ արհմիություններն օգտագործում են իրենց ընձեռնված գործիքներից երկրորդը՝ սոցիալական գործընկերությունը, իսկ գործադուլների իրավունքից՝ ոչ, որից չօգտվելը բանախոսը պայմանավորեց վերոնշյալ օրենսդրական կարգավորումներով, որոնք վերջինիս համոզմամբ, զգալիորեն բարդացնում են գործադուլի իրականացումը:

- Հաջորդ խնդիրը կապված է Աշխատանքի պետական տեսչության, մասնավորապես վերջինիս գործունեության դադարեցման հետ, որը նաև բարձրաձայնվել էր ՀՀ կառավարությունը ներկայացնող առաջին բանախոսի կողմից: Տեսչությունն իրականացնում էր հսկողություն և վերահսկողություն աշխատանքային նորմերի կիրառման նկատմամբ:
- Թվարկված վերջին խնդիրն արտադատական ճանապարհով անհատական վեճերի լուծման արդյունավետ մեխանիզմների բացակայությունն է, քանի որ այսօր ցանկացած վեճ վերջնական լուծում է ստանում դատարանում, այն դեպքում, երբ շատերը հակված են վեճերը լուծել արտադատական ճանապարհով: Բանախոսի պնդմամբ, մինչև 2013 թվականը, երբ դադարեցվեց տեսչության գործունեությունը, ՀԱՄԿ-ն համագործակցում էր վերջինիս հետ, որի արդյունքում արագ և արդյունավետ կերպով վերականգնվում էին աշխատողների ոտնահարված իրավունքները՝ առանց դատարան դիմելու անհրաժեշտության:

Պլենար նիստի ավարտից հետո ներկաներին հնարավորություն տրվեց հարցեր ուղղել նիստի բանախոսներին և արտահայտել իրենց տեսակետներն ու մտահոգությունները խնդրո առարկայի շուրջ, որոնք ներկայացված են ստորև.

- Մասնավոր սեկտորում աշխատողները առանձնապես միտված չեն ստեղծել արհմիություններ տարբեր պատճառներով՝
  - իրազեկվածության ցածր մակարդակ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ ընձեռնված հնարավորությունների մասին,
  - վստահության ցածր մակարդակ արհմիությունների նկատմամբ,
  - աշխատանքը կորցնելու մտավախություն:

<sup>13</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, ընդունված՝ 09.11.2004թ., ՇՕ-124-Ն օրենք, հոդված 39:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



- **ՀԱՄԿ և ՀՀ պատկան պետական մարմինների միջև համագործակցությունը շատ դեպքերում պատշաճ կերպով չի իրականացվում**, օրինակ՝ ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչության կարգավիճակի փոփոխման հետ կապված որոշումները կայացվել են առանց ՀԱՄԿ կարծիքը հաշվի առնելու: Բացի այդ, 2004թ.-ին ընդունված և ընդամենը 8 հոդվածից բաղկացած «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքի գործնականում չկիրառման հարցի կապակցությամբ ՀԱՄԿ-ն բազմիցս դիմել է ՀՀ կառավարությանը և ՀՀ ԱԺ-ին, սակայն վերջիններիս կողմից որևէ քայլ չի ձեռնարկվել:
- **ՀՀ-ում գործող արհմիությունների ավանդական մոդելն իրեն սպառել է և առկա է այլընտրանքային արհմիություններին անցում կատարելու անհրաժեշտություն:** Ավանդական և այլընտրանքային արհեստակցական միությունները 2 տարբեր տեսակի աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող ուղղություններ են առաջարկում: Առաջին տեսակի միությունները պաշտպանում են աշխատանքային հարաբերություններում առկա ոչ հավասար կամ սուբորդինացիոն հարաբերությունները: Որպես այլընտրանք՝ այլընտրանքային արհեստակցական միությունները իրավահավասարությանն են կոդմ արտահայտվում: Բացի այդ, այլընտրանքային արհեստակցական միությունները միտված են լուծումներ առաջարկել ոչ ստանդարտ իրավիճակներում և նոր մեթոդներով՝ օրինակ նոր աշխատանք առաջարկելը:<sup>14</sup>
- **ՀԱՄԿ անդամ ճյուղային արհմիությունները կառուցվածքային առումով չեն համապատասխանում գործատուների միության ճյուղային կառուցվածքին և առկա է համապատասխանեցման անհրաժեշտություն:**
- **Գործատուները, հատկապես՝ մասնավոր ոլորտի, թույլ են տալիս աշխատողների իրավունքների տարատեսակ խախտումներ** (վճարում են նվազագույնից ցածր աշխատավարձ, օրվա ընթացքում աշխատանքի տևողությունը 8 ժամից ավել է, աշխատանքային օրվա ընթացքում չեն տրամադրում ընդմիջում հանգստանալու և սնվելու համար, չեն վարձատրում փորձաշրջանի ընթացքում, չեն կնքում

<sup>14</sup> «Այլընտրանքային արհմիությունները Ռուսաստանում և դրանց տարանջատման պահպանման պատճառները», Պյոտր Բիզյուկով



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



աշխատանքային պայմանագրեր, չեն իրագրվում աշխատողներին իրենց իրավունքների մասին, չեն տրամադրում օրենքով նախատեսված տնողությամբ արձակուրդ, չեն կիրառում աշխատանքի պաշտպանության անհրաժեշտ միջոցներ և այլն), **որի նկատմամբ առկա չեն վերահսկող արդյունավետ լծակներ:**

- Մի շարք գործատուներ չունեն աշխատողների ներքին կարգապահական կանոններ և մի շարք այլ հարցեր կարգավորող ներքին քաղաքականություններ:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից



## **ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ 1**

### **«Արհմիութենական շարժումը Հայաստանի Հանրապետությունում. պատմությունը, ներկա վիճակը և զարգացման հեռանկարները»**

«Արհմիութենական շարժումը Հայաստանի Հանրապետությունում. պատմությունը, ներկա վիճակը և զարգացման հեռանկարները» խորագրով առաջին պանելային քննարկման բանախոսներն էին՝

- Հայաստանի բուհերի արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ նախագահ **Գառնիկ Վաղարշակյանը,**
- «Հավատ» արհեստակցական միության հիմնադիր **Արմեն Աբրահամյանը,**
- փաստաբան **Գևորգ Գյոզալյանը:**

Պանելային քննարկումը վարում էր «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի նախագահ, «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրի ղեկավար Կարեն Զադոյանը:

Ամբողջ աշխարհում մարդու իրավունքների և շահերի պաշտպանության գործում կարևորվում է արհմիությունների դերը և տարբեր միջոցներով խրախուսվում դրանց հիմնադրումը ու զարգացումը: Վերջիններիս գործունեությունը կարգավորող իրավանորմերը հայաստանյան իրավական համակարգում տեղ են գտել ՀՀ սահմանադրության մեջ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում: Դրանք հանդիսանում են քաղաքացիների կամավոր հասարակական միավորումներ, որոնք կազմավորվում են տնտեսական, սոցիալական, աշխատանքային և մշակութային ընդհանուր իրավունքների և շահերի պաշտպանության նպատակով:

19-րդ դարի կեսին արհմիությունները լայն տարածում ստացան **Մեծ Բրիտանիայում, Գերմանիայում, ԱՄՆ-ում,** իսկ այնուհետև՝ Եվրոպայի մի շարք այլ երկրներում, որոնց հիմնական սոցիալական հենարանը հանդիսացավ այսպես կոչված բանվորական արիստոկրատիան:<sup>15</sup> Կոմունիզմի գաղափարաքաղաքական գերիշխանության պայմաններում բացակայում էին իրական աշխատանքային շարժումները, իսկ արհմիությունները ղեկորատիվ բնույթ էին կրում՝ հանդիսանալով պետական կառավարման համակարգի մասը: ԽՍՀՄ

<sup>15</sup> 1868թ.-ին Անգլիայում ստեղծվեց Արհեստակցական միությունների Բրիտանական կոնգրեսը, Գերմանիայում՝ Հիրշ-Դունկերյան ռեֆորմիստական արհմիությունը, 1881թ.-ին՝ Աշխատանքի ամերիկյան ֆեդերացիան:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՑՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՈՍՄՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՏԱՆՈՒԹՅՈՒՆ



ԻՐԱՅՈՒՆՆԵՐԻ ԶԱՅԿԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

փլուզումից հետո էլ, սակայն, աշխատանքային հարաբերությունների բնագավառում կարծես արհմիությունների արդյունավետության մակարդակը շարունակեց մնալ ցածր, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ խորհրդային արհմիությունները, օգտվում էին պետական աջակցությունից և այդ կերպ էին ապահովում աշխատավորների համար որոշակի նյութական բարիքներ ու արտոնություններ: Հետևումունիստական տարածքի արհմիությունները, զրկվելով պետական աջակցությունից, միաժամանակ ձեռք չեն բերել աշխատողների վստահությունը:

**Գառնիկ Վաղարշակյանը** իր խոսքում անդրադարձավ փոքր և միջին կազմակերպություններում գոյություն ունեցող խնդիրներին, որոնք ուղղակիորեն ազդում են նաև արհմիությունների աշխատանքի արդյունավետության վրա: Օրինակ, ճյուղային մակարդակով անդրադառնալով պետական բուհերում գործող արհմիություններին, նշեց, որ տարիներ շարունակ պետական բուհերում արհմիությունների գործունեությունը դիտարկվել կամ ընկալվել է որպես տվյալ բուհի ռեկտորին կցված ստորաբաժանում, հետևաբար նման պայմաններում դրանց աշխատանքը չի կարող արդյունավետ համարվել:

**Արմեն Աբրահամյանը** և **Գևորգ Գյոզալյանը** ներկայացրեցին իրենց փորձը, որը գործադուլի իրականացման պրակտիկ օրինակ էր: Այսպես, Արմեն Աբրահամյանը նշեց. *«Որպես արհմիություն 3 տարի պայքարել ենք «ԱրմենՏել» ընկերության դեմ, երբ աշխատանքից ազատվեցին մի շարք աշխատողներ առանց որևէ իրավական հիմքի: Արդյունքում, մի շարք աշխատողների կողմից ներկայացվեցին դիմումներ ՀՀ Սահմանադրական դատարան (ՄԴ): Գևորգ Գյոզալյանն էլ հավելեց. «ՄԴ-ն հակասահմանադրական ճանաչեց ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի բոլոր այն նորմերը, որոնք արգելում էին գործադուլի իրականացումը, եթե այն չէր բխում կոլեկտիվ պայմանագրերից»:* Արդյունքում, աշխատանքից անօրինական կերպով ազատված աշխատողները ստացան հատուցումներ, իսկ շատերն էլ՝ վերականգնվեցին աշխատանքում:

Այնուհետև, զեկույցներին հաջորդեց քննարկումը, որի արդյունքում բարձրաձայնվեցին հետևյալ կարծիքները և խնդիրները.

- **հայաստանյան իրականության մեջ հանրության ուշադրությանն արժանացած գրեթե բոլոր աշխատանքային շարժումներն իրականացվել են առանց արհմիությունների կազմակերպման կամ միջամտության:** Սա վկայում է արհմիությունների դեռևս թույլ դերի մասին, նաև՝ համապատասխան սոցիալական պատասխանատվության բացակայության: Ըստ էության, արհմիությունները խորհրդատվական,



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



մեթոդաբանական աջակցություն չեն ցուցաբերել իրենց անմիջական գործառույթյան շրջանակներից դուրս գտնվող գործողությունների իրականացմանը,

- արհմիությունները բավարար չափով թափանցիկ և հրապարակային կերպով չեն ներկայացնում իրենց կողմից իրականացված ծախսերը,
- արհմիություններում առկա չեն ներքին կանոնակարգեր և ռազմավարական պլաններ,
- արհմիությունների գործունեությանը գրեթե ներգրավված չեն երիտասարդները և կանայք,
- արհմիությունների մի շարք կարողություններ բավարար չափով զարգացած չեն, օրինակ վերջիններս կառուցողական մակարդակով չեն համագործակցում ոլորտային ՔՀԿ-ների և գործատուների միությունների հետ,
- արհմիության և գործատուի ղեկավար կազմերը հաճախ սերտաճած են, ուստի առկա է արհմիությունների կառավարման մարմիններում առավել ժողովրդավարական տարրեր ներդնելու անհրաժեշտություն:
- արհմիությունները օժտված չեն բավարար լծակներով, օրինակ չունեն մասնակցություն տվյալ գործատուի մոտ աշխատողների աշխատանքի ընդունման, հետագա գնահատման, առաջխաղացման և, որ ամենակարևորն է, աշխատանքից հեռացման գործընթացներում, մինչդեռ միջազգային փորձի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ շատ երկրներում աշխատանքից հեռացման դեպքում գործում է արհմիություններին տեղյակ պահելու ընթացակարգեր: Ի լրումն, արհմիությունները չեն նախաձեռնում և չեն խրախուսում գործատուներին մշակել և ընդունել ներքին կանոններ՝ աշխատանքի ընդունման, աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու և խրախուսման միջոցներ կիրառելու, աշխատանքից ազատման մասին,
- արհմիությունները ներգրավված չեն անձանց անձնական տվյալների պաշտպանության գործում:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՅՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՏԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITMENT TO CONSTITUTIONAL RIGHTS



ԻՐԱՆԱՅԻՆ ԴԱՏԱՎԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

**ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ**

**«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխանությունն՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներին»**

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխանությունն՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներին» խորագրով երկրորդ պանելային քննարկման բանախոսներն էին

- «ՕքսեՋեն» երիտասարդության և կանանց իրավունքների պաշտպանության հիմնադրամի ծրագրերի համակարգող Քրիստինե Հովհաննիսյանը,
- ԻՀԱ խորհրդի անդամ Մարատ Ատովմյանը,
- «Կառուցողական երկխոսության հանձնառություն» ծրագրի իրավաբան-փորձագետ Նարեկ Ենքյանը:

Պանելային քննարկումը վարում էր ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ **Ժորա Մարգարյանը**:

**Քրիստինե Հովհաննիսյանն** իր խոսքում նախ անդրադարձավ այն խնդրին, որ ն՛ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության խնդիրների, ն՛ այդ իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմներ ներդնելու անհրաժեշտությանը վերաբերող քննարկումներ մեզանում մշտապես անցկացվել են գաղափարական, ճամբարային ձևաչափերով, և դրանք մասնակցային ձևաչափ չեն կրել: Օրինակ, արհմիությունները, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող կազմակերպությունները, բիզնեսի ներկայացուցիչները, գենդերային խմբերը հիմնականում առանձին և նեղ թեմատիկ քննարկումներ են ծավալել, ամփոփել դրանց արդյունքները և տարբեր կերպ համեմված առաջարկություններ ներկայացրել կառավարությանը: Այնուհետև, մանրամասն ներկայացրեց իրենց կազմակերպության կողմից իրականացվող ծրագիրը, խոսեց դրա շրջանակներում ձևավորված մասնակցային հարթակի մասին, որն իր բնույթով ներառական է՝ ընդգրկելով աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերով հետաքրքրող բոլոր շահագրգիռ կողմերին՝ կարևորելով այն հանգամանքը, որ այդ հարթակում առաջնային տեղ է հատկացվում սոցիալական գործընկերության գաղափարին: Բանախոսը նաև հավելեց, որ բոլոր շահագրգիռ կողմերի մոտ փոխհամաձայնություն կա այն հարցում, որ աշխատանքային իրավունքները ներկայիս դրությամբ ամենախոցելիներից են և դրան նպաստող հանգամանքներ են համարվում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոչ բավարար մեխանիզմների





Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ԿԱՌՈՒՑՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՐՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՆՁՆԱՊՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITTEE FOR CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՄԱՍՏԱՆԻ ԲԱԺՎԱԿԱՆ ԱՄԽՈՋՈՒ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՎՈՅԵՐԻ  
ԱՍՏՈՒԹՅԱՆ ԱՍՏՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՄԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՍՏՈՒԹՅԱՆ  
ASSOCIATION  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

առկայությունը՝ օրենսդրական բացերի տեսանկյունից, աշխատանքային իրավունքների և դրանց պաշտպանության եղանակների մասին հասարակության ցածր իրազեկվածության աստիճանը, ինչպես նաև պետության կողմից կոնվենցիոն պարտավորությունների ոչ ամբողջական կատարումն ու ազգային օրենսդրության համապատասխանեցումը այդ կոնվենցիաների պահանջներին:

Մարտ Ատովմյանը նշեց, որ ՀՀ-ն, հանդիսանալով **Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության** (այսուհետ նաև՝ ԱՄԿ) անդամ, վավերացրել է վերջինիս **թվով 29 կոնվենցիա**: Այս կապակցությամբ, առկա է նաև անդրադարձ միջազգային և ներպետական զեկույցներում.

✓ **«Հավաքների ազատության մասին և Կոլեկտիվ վեճերի մասին» ԱՄԿ N 87-րդ և N 98-րդ կոնվենցիաներ**

«Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի» և «Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության» մասին ՀՀ օրենքներն ընդունվել են բավականին վաղ, և այս տարիների ընթացքում վերջիններիս կիրառելիությունն ի հայտ է բերել մի շարք թերություններ և բացեր: Ավելին, «Գործատուների միության մասին» օրենքն ընդունվել է 2007 թվականին և մինչ օրս ընդհանրապես փոփոխությունների չի ենթարկվել: ՀՀ փոփոխված սահմանադրության 45-րդ հոդվածով սահմանված նորմն առ այն, որ յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք, մինչ օրս չի ինկորպորացվել աստիճանակարգով ավելի ստորին դիրք զբաղեցնող նորմատիվ իրավական ակտերում: Պետությունը պետք է արդյունավետ միջոցներ ձեռնարկի, որպեսզի քաղաքացիներին ընձեռնված սահմանադրական իրավունքը լինի արդյունավետ իրավունք, այսինքն՝ ստանձնի պոզիտիվ պարտականություն և տրամադրի մեխանիզմներ այդ իրավունքների իրացման համար: Ուստի, «Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի» և «Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության» մասին ՀՀ օրենքները լայնամասշտաբ բարեփոխումների անհրաժեշտություն ունեն:

- Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածն իր մեջ պարունակում է որոշակի անորոշություն առ այն, թե ինչպես արհեստակցական միությունները կամ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը) կարող են ձևավորվել: Մասնավորապես, «եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են)



Երազիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից



արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին): Կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը չպետք է խոչընդոտի արհեստակցական միությունների գործառույթների իրականացմանը: Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է սլյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին»: Վերոհիշյալ 23-րդ հոդվածը լրամշակվել է 2010 թվականին՝ արհեստակցական միությունների զարգացումը և ներկայացուցչության ինստիտուտի կայացումը խթանելու նպատակով: Սակայն, մինչ օրս այն որևէ էական ազդեցություն չի ունեցել ո՛չ արհեստակցական միությունների զարգացման, ո՛չ էլ պատշաճ ներկայացուցչության ապահովման տեսանկյունից: Հիշյալը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ **ներկայումս արհեստակցական միությունների գոյությունը և ներկայացուցչության ապահովումը ամբողջապես գործատուի որոշումից են կախված, և սա հատկապես արտահայտվում է կազմակերպության աշխատողների կեսից պակասին միավորող ներկայացուցիչների (մարմինների) դեպքում** (այսուհետ նաև՝ փոքրամասնության շահերը ներկայացնող արհմիություններ): **Այսպես, վերոնշյալ վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ հիշյալ դրույթը, կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին միավորող արհեստակցական միության բացակայության պարագայում, քաջալերում է (կարելի է նույնիսկ ասել՝ դարձնում է անխուսափելի) ֆիզիկական ներկայացուցչի ընտրությունը թե՛ կազմակերպությունում, թե՛ ճյուղային արհմիությունում:** Ո՛չ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ, ո՛չ էլ մնացած հոդվածները չեն նախատեսում հնարավորություն՝ ձևավորել «աշխատողների» միավորում՝ աշխատողների փոքրամասնության խմբերի համար՝ իրենց իրավունքները և շահերը ներկայացնելու, այդ թվում՝ իրենց անունից գործատուի հետ բանակցություններ վարելու նպատակով: Ավելին,



Մրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ԱՄՈՒՅՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՈՒՄՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՏԱՍՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITTEE TO CONSTITUTIONAL RIGHTS



ԻՄԱՍՏՆԱԿԱՆ ԳՅՈՒՄԱՆ ԱՄՈՒՅՈՂՎԱԿԱՆ  
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԿՈՄԻՏԵ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

ո՛չ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ո՛չ էլ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված չեն միևնույն կամ տարբեր աշխատողների կողմից «առանց հաշտարար-ներկայացուցչի» ճյուղային արհմիություններին ուղիղ կերպով անդամագրման հնարավորություններ: **Գործնականում, նման կարգավորումների արդյունքում փոքրամասնության շահերը ներկայացնող արհեստակցական միությունների համար ստեղծվում են անբարենպաստ պայմաններ** գործելու և աշխատողների պատշաճ ներկայացուցչությունն ապահովելու նպատակով: Այսպես, սովորաբար առհասարակ բացակայում են կազմակերպության աշխատողների կեսից պակասին միավորող ներկայացուցիչներ (մարմիններ): Անգամ, եթե նման միություններ կազմավորվում են, նրանք ներկայացնում են աշխատողների միայն մի փոքր հատվածի՝ վերջիններիս դնելով բավականին անբարենպաստ վիճակում, քանի որ, հաշվի առնելով շուկայում աշխատուժի մեծ ծավալները, այս փոքր հատվածը միշտ կարող է ենթարկվել ճնշումների կամ աշխատանքից ազատվել: Սովորաբար, աշխատողները ներկայացուցիչներ չեն ընտրում, քանի որ գործատուները հետաքրքրված չեն խնդրով, և աշխատողները փորձում են իրականացնել իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը՝ օգտագործելով իրենց անհատական պայմանագրերը կամ առհասարակ չեն օգտագործում նույնիսկ պայմանագրերը: Նույնիսկ եթե գործատուները դառնում են շահագրգիռ այս հարցի շուրջ (օրինակ՝ հանրային սեկտորում նշյալը վերահսկվում է վերադաս մարմինների կողմից), նրանք անմիջապես «նշանակում են» ֆիզիկական ներկայացուցիչ ՀԱՄԿ մաս կազմող տարածքային կամ ճյուղային արհմիությունում: Հատկանշական է, որ առկա չեն վերլուծություններ տարբեր արհմիություններում ներկայացված աշխատողների տոկոսի և կազմակերպության աշխատողների կեսից պակասին միավորող ներկայացուցիչների (մարմինների) վերաբերյալ: **Այսպիսով, չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ օրենսդրությունը թեև հնարավորություն է նախատեսում ձևավորել փոքրամասնության շահերը ներկայացնող արհեստակցական միություններ, սակայն բարենպաստ պայմաններ չեն ստեղծում վերջիններիս հետագա զարգացման համար և, ավելին, սահմանում են այնպիսի դրույթներ և պայմաններ կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին միավորող արհմիությունների վերաբերյալ, որոնք վերացնում են փոքրամասնության շահերը ներկայացնող արհեստակցական միությունների հնարավորությունները՝ գոյատևել և զարգանալ: Վերոնշյալ արդյունքում բխվում ենք մի իրավիճակի, երբ առհասարակ բացակայում են աշխատանքային պայմանագրերը կամ**



Մրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



*կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերը, մասնավորապես՝ ՓՄՁ-ներում, կամ պայմանագրերի առկայության դեպքում դրանք համապարփակ չեն և չեն ներառում աշխատանքային գործառույթներ և պաշտոնի անձնագրեր, և շատ դեպքերում գործատուներն ի վիճակի չեն կամ պատրաստակամ չեն՝ մեկնաբանել դրանք:*

- *«Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության» մասին ՀՀ օրենքն անուղղակի սահմանափակումներ է առաջացնում փոքրամասնության շահերը ներկայացնող միությունների համար, քանի որ հնարավորություն է ընձեռում վերջիններս գործունեություն ծավալել միայն տարածքային, ճյուղային և հանրապետական մակարդակներում՝ պայմանով, որ միության մեջ պետք է ներգրավված լինեն համապատասխան մակարդակում ընդգրկված միության կեսից ավելի գործատուներ: Այստեղ նույնպես բախվում ենք արհեստակցական միությունների հետ առնչվող խնդրին, երբ, մի կողմից օրենքը հնարավորություն է ընձեռում այսպիսի միությունների ստեղծում Քաղաքացիական օրենսգրքով նախատեսված իրավական կառուցվածքներով, մյուս կողմից այս միությունները սահմանափակված են գործունեություն ծավալել վերոնշյալ երեք մակարդակներով, որն իրենից ենթադրում է կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքում և հետագայում դրանց դատական ներկայացուցչության ապահովում, Ազգային ժողովի պատգամավորներին կամ Կառավարությանը առաջարկությունների ներկայացում և այլն:<sup>16</sup>*

*«Շարունակում են մտահոգիչ մնալ հետևյալ հանգամանքները.*

- *որոշակի խմբի պատկանող քաղաքացիական ծառայողներ, ինքնազբաղվածներ, ազատ պրոֆեսիոնալներ և օրինական գրանցում չունեցող աշխատողներ հնարավորություն չունեն ստեղծել կամ մաս հանդիսանալ արդեն իսկ ստեղծված արհմիությունների,*
- *արհեստակցական և գործատուների միություններ կազմավորվելիս անդամների նվազագույն շեմը բավականին բարձր է բոլոր մակարդակներում,*
- *արհեստակցական միությունների բացակայության դեպքում աշխատողների ներկայացվածության վերաբերյալ օրենսդրական դրույթները անորոշ են,*

<sup>16</sup> Եվրոպական հարևանության քաղաքականության (ENP) Առաջընթացի և Գնահատման զեկույցներ Հայաստանի կողմից GSP+ պարտավորությունների կատարման վերաբերյալ, Ավարտական զեկույց 2015թ.-ի դեկտեմբերից 2017թ.-ի դեկտեմբերն ընկած ժամանակահատվածի համար, 2018թ.-ի մայիսի 31-ի Ավարտական տարբերակ, ALTAIR, CEU GmbH և Ameriagroup, էջեր՝ 270-274.



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱՌՈՒՑՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITTEE FOR CONSTRUCTION RESEARCH



ԻՄՍՊԵՐՏՈՐԻ ԶԱՅՎԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

- **առկա են գործադրույի իրավունքի իրականացման սահմանափակումներ»<sup>17</sup>**

Ազգային օրենսդրությունը մի շարք խնդիրներ է առաջացնում երկու կարևորագույն հարցերում՝

- **կոլեկտիվ աշխատանքային վեճում հնարավորություն է ընձեռում շրջանցել արհեստակցական միություններին,**
- **գործատուներին միակողմանի հնարավորություն է ընձեռում խզել կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիրը, երբ ընկերությունը ենթարկվում է (ապապետականացման) մասնավորեցման:**

✓ **«Խտրականության արգելքի մասին» ԱՄԿ N 100-րդ և 111-րդ կոնվենցիաներ՝**

- **«Համաշխարհային բանկի 2016 թվականի տվյալներով՝ Հայաստանում աշխատավայրում գենդերային անհավասարությունը շարունակում է մնալ բարձր՝ մոտավորապես 19 տոկոս: Համաշխարհային գենդերային անհամատասխանության 2016 թվականի ցուցիչի համաձայն՝ Հայաստանը 144 երկրների մեջ զբաղեցնում է 102-րդ հորիզոնականը, և համարվում է Կենտրոնական Ասիայի և Արևելյան Եվրոպայի ամենացածր ցուցանիշ ունեցող երկրներից մեկը: Աշխատավայրում սեռով պայմանավորված վճարային տարբերությունները, չնայած վերջին տասնամյակում գրանցված փոքր առաջընթացի, շարունակում են մնալ բարձր՝ կազմելով շուրջ 33.5%: **ՀՀ ներպետական օրենսդրական համակարգը** (ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք և «Կանանց և տղամարդկանց համար հավասար իրավունքների և հավասար հնարավորությունների մասին» ՀՀ օրենք) **անուղղակի խտրականության վերացման դրույթներ չի պարունակում, մասնավորապես՝ բացակայում է «հավասար աշխատանք, հավասար վճար» սկզբունքը:** Այս կապակցությամբ, 2017 թվականին Կոնվենցիաների և Հանձնարարականների կիրառմամբ զբաղվող անկախ փորձագետների հանձնաժողովը (CEACR) ՀՀ իշխանություններին կրկին հանձնարարական են ներկայացրել օրենսդրական փոփոխություններ կատարելու վերաբերյալ:**
- **Փոփոխված Սահմանադրությամբ արգելվում է խտրականությունը, սակայն աշխատանքային իրավունքը և զբաղվածությունը կարգավորող նորմերում այսպիսի**

<sup>17</sup> Կոնվենցիաների և Հանձնարարականների կիրառմամբ զբաղվող անկախ փորձագետների հանձնաժողովի (CEACR) հանձնարարականներ, Աշխատանքի միջազգային համաժողովի (ILC) 103-րդ նստաշրջան, 2014թ.:



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից



պահանջներ դեռևս սահմանված չեն: Աշխատանքի հավասար հնարավորություններով անցնելու իրավունքը հստակ կերպով չի ամրագրվել ՀՀ օրենսդրության մեջ:

- Օրենսգիրքը պետք է պրակտիկ դրույթներ պարունակի նաև **աշխատավայրում սեռական հետամտումների ենթարկվելուց պաշտպանվելու վերաբերյալ**:

✓ **«Հարկադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ N 29-րդ և 106-րդ կոնվենցիաներ՝**

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածը սահմանում է, որ հարկադիր աշխատանքը արգելվում է, սակայն չի պատասխանում այն հարցին, թե ի՞նչ է այն իրենից ներկայացնում հարկադիր աշխատանքը,
- սահմանված չեն աշխատողների անվտանգության սպառնալուծման և առողջության պահպանման հիմնական կանոնները և նորմերը:

✓ **«Աշխատանքի նվազագույն տարիքի և Երեխայի աշխատանքի վատթարագույն աշխատանքի մասին» ԱՄԿ N 138-րդ և 182-րդ կոնվենցիաներ**

- «Աշխատանքի պետական տեսչության գործառույթների դադարեցումից հետո առկա չէ համապատասխան մարմին, որը կապահովի երեխաների աշխատանքային իրավունքների կիրառումը. այս համատեքստում խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների աշխատանք թույլ է գնահատվում,
- Հայաստանը պետք է ներգրավի սոցիալական գործընկերներին և ԱՄԿ-ին՝ երեխաների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում:

✓ **«Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» թիվ 81 կոնվենցիա**

- «Աշխատանքի պետական տեսչության հետ կապված վերջին զարգացումները բավականին մտահոգիչ են: ՀՀ-ն անհապաղ կարիք ունի ստեղծելու (վերաստեղծելու) աշխատանքի պետական տեսչական ինքնուրույն մարմին»:<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Եվրոպական Միության «Կայուն զարգացման և արդյունավետ կառավարման հատուկ խթանիչ կարգավորումներ» ծրագրի Հայաստանի գնահատում 2016-2017 թվականներն ընկած



Օրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՅՈՂՎԱԿԱՆ ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
CENTRE FOR CONSTRUCTION QUALITY



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՊԱՅԿԱԿԱՆ ԱՎՈՅՈՒՄԻ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

- Ձևափոխված ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդի կազմում ընդգրկված չեն աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչներ, այլ միայն՝ պետական կառավարման մարմինների և հասարակական ու գիտական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ,
- Ձևափոխված ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործառույթները և աշխատակազմի թվաքանակը զգալիորեն նվազել են, որոնք բավարար չեն մարմնի կողմից աշխատանքային օրենսդրության կիրառման նկատմամբ նվազագույն վերահսկողությունն իրականացնելու համար և չեն համապատասխանում միջազգային չափանիշներին:<sup>19</sup>

Նարեկ Ենոքյանն, ամփոփելով նշվածը, անդրադարձ կատարեց այն հանգամանքին, որ ԱՄԿ կոնվեցիաներով և Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայով ամրագրված են էական նշանակություն ունեցող աշխատանքային իրավունքներ, որոնցից մասամբ ամրագրված կամ ամրագրված չեն հետևյալները.

Այսպես, ամրագրված չեն ընդհանրապես.

- **աշխատանքի իրավունքը**, որը նախատեսված է Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 1-ին հոդվածով, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 23-րդ հոդվածով, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի 6-րդ հոդվածով, Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի վերացման մասին կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածով:
- **աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը**, որը նախատեսված է Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 26-րդ հոդվածով,

---

Ժամանակահատվածի կտրվածքով: Փաստաթղթի վրա աշխատանքներ են իրականացրել ԵՄ Արտաքին հարաբերությունների և քաղաքականության հարցերով Գերագույն հանձնակատարը և Եվրոպական Հանձնաժողովը, Բրյուսել 19.01.2018 թվական, էջեր 6-10, հասանելի է՝ [http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/january/tradoc\\_156537.pdf](http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2018/january/tradoc_156537.pdf):

<sup>19</sup> «Աշխատանքի պետական տեսչության համակարգը Հայաստանում» Ավետիք Մեծլումյան, Արտյոմ Թարգյան, կազմված՝ «Աջակցություն գործընկեր երկրներին արդյունավետ կերպով կիրառելու Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության չափորոշիչները և դրանցից բխող պարտավորությունները» ծրագրի շրջանակներում, 07.11.2017:



Երազիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից



- **աշխատանքից ազատելու դեպքում պաշտպանվածության իրավունքը**, որը նախատեսված է Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 24-րդ հոդվածով:

Մասամբ են ամրագրված.

- **խտրականության բացառման և աշխատատեղի հավասար մատչելիության իրավունքը**, որը նախատեսված է «Խտրականության արգելքի մասին» ԱՄԿ N 100-րդ և 111-րդ կոնվենցիաներով,
- **հարկադիր աշխատանքի արգելքը**, որը նախատեսված է «Հարկադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ N 29-րդ կոնվենցիայով,
- **առողջ և անվտանգ աշխատանքի իրավունքը**, որը նախատեսված է «Հարկադիր աշխատանքի մասին» ԱՄԿ N 106-րդ կոնվենցիայով,
- **գործատուի անվճարունակության դեպքում պահանջների/հայցերի պաշտպանվածությունը**, որը համարվում է Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի սկզբունքներից:





Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ԿԱՌՈՒՑՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITTEE FOR CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՄԱՍՏՆԱԿԱՆ ԶԱՅԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

### **ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄՅ**

#### **«Սոցիալական գործընկերության զարգացման հեռանկարները Հայաստանում»**

«Սոցիալական գործընկերության զարգացման հեռանկարները Հայաստանում» խորագրով պանելային երրորդ քննարկման բանախոսներին էին.

- Արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների **ՃՀՄ «Նաիրիտ» ՓԲԸ արհմիութենական կոմիտեի նախագահ Հրաչ Թադևոսյանը,**
- ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ **Ժորա Սարգսյանը,**
- ՀՀ առաջին սոցիալական ապահովության նախարար, Հայաստանի պետական մանկավարժական համալսարանի դոցենտ **Աշոտ Եսայանը,**
- Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության նախագահ **Գագիկ Մակարյանը:**

Պանելային քննարկումը վարում էր «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ-ի խորհրդի անդամ **Սարատ Ատովյանը:**

**Հրաչ Թադևոսյանը** խոսելով սոցիալական գործընկերության մասին՝ նշեց, որ, որպես սկզբնական կազմակերպություն՝ արհեստակցական միության համար առաջին հերթին սոցիալական գործընկեր է դիտարկվում տվյալ կազմակերպությունը կամ գործատուն, որոնց միջև հարաբերությունները կարգավորվում են կոլեկտիվ պայմանագրով: Հետևաբար գտնում է, որ այդ գործընկերությունը չպետք է ձևական բնույթ ունենա և երկկողմանի պատրաստակամություն պետք է ցուցաբերվի կյանքի կոչելու կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները:

**Ժորա Սարգսյանը** նախ ներկայացրեց, թե սոցիալական գործընկերության ինչ մակարդակներ գոյություն ունեն՝ իր խոսքում կարևորելով այդ ձևաչափում տարվող աշխատանքները: Այնուհետև անդրադառնալով հնչեցված այն մտքին, թե պետությունը լուրջ մոտեցում չունի այդ ձևաչափի նկատմամբ, նկատեց, որ սոցիալական գործընկերությունն առաջին հերթին պետք է պետությամբ և պետական մարմիններին, քանի որ իրենց ձեռքում ունենալով սոցիալական գործընկերության եռակողմ ձևաչափում ընդունված կոնսենսուսային որոշումներ, դա հնարավորություն է տալիս իրավասու պետական մարմինն առավել վստահ առաջ տանելու դրանք՝ համոզված լինելով, որ որոշումներով առաջարկվող լուծումները ընդունելի և հիմնավոր են շահագրգիռ բոլոր կողմերի համար:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՅՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՐՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ՀԱՆՁՆԱՌՈՒԹՅՈՒՆ  
NATIONAL CENTER FOR CONSTITUTIONAL RIGHTS



ԻՐԱՆՍՊԵՆՏԻՆԻ ԶԱՅԱԿԱՆ ԱՆՈՒՅՈՒՆ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

Անդրադառնալով սոցիալական գործընկերության զարգացման հեռանկարներին՝ նա զարգացման երկու ուղղություն նշեց.

- 1) սոցիալական գործընկերության երեք կողմերի գործունեությունը կարգավորող օրենսդրություններում փոփոխությունների կատարում և բարելավում,
- 2) հաշվի առնելով սոցիալական գործընկերության կոլեկտիվ պայմանագրի ժամկետը լրանալը՝ առաջարկում է նոր կոլեկտիվ պայմանագրի կնքել, որում արմատական փոփոխություններ կկատարվեն, ինչպես նաև հետամուտ լինել որպեսզի դրանում ամրագրված դրույթներն անշեղորեն կատարվեն:

**Աշոտ Եսայանը** ներկայացրեց **սոցիալական գործընկերության տեսլականը՝ խոսելով վերջինիս էությունից, սկզբունքներից, առաքելությունից, պատճառներից, թիրախներից և գործիքակազմից**: Այսպես, սոցիալական գործընկերությունը բանակցության և փոխզիջման, քաղաքացիական կայունության, հասարակության սոցիալական հաշտեցման պայման է, հակադարձ շահերի համաձայնեցման և մերձեցման միջոց, սոցիալ-տնտեսական հիմնախնդիրների լուծման համար վարձու աշխատողների ու գործատուների միջև հնարավոր բախումների կարգավորման և սոցիալական անդորրի հասնելու մեթոդ: Այսինքն՝ գլոբալ առումով սոցիալական գործընկերության մասնակիցներն են՝ պետությունը, գործատուն, աշխատակիցը, և կարող են ներգրավվել նաև քաղաքները, գյուղերը և այլն: Այնուհետև բանախոսը խոսեց այն **բացասական քաղաքական (օրինակ՝ միջազգային փաստաթղթերով ստանձնած պարտավորությունների ընտրովի կատարում), տնտեսական (օրինակ՝ սովերային կանխիկ վճարումներ) և սոցիալական (օրինակ՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պետական իրավասու մարմինների բացակայություն և զենդերային անհավասարության դրսևորումներ աշխատանքի ոլորտում) պատճառների մասին**, որոնք առաջ են գալիս արդյունավետ սոցիալական գործընկերության բացակայության պարագայում: **Սոցիալական գործընկերության թիրախներից** են սոցիալական գործընկերության քաղաքականության և օրենսդրության արմատական վերանայումը, սոցիալական նոր որակի համար անհրաժեշտ գաղափարախոսության և գործիքակազմի ընտրությունը, աշխատանքի, աշխատավորի և գործատուի հանդեպ խորը հարգանքի և գործընկերների միջև երկխոսելու պատրաստականության սերմանումը: **Սոցիալական գործընկերության գործիքակազմի վերաբերյալ առաջարկությունները** ներկայացված է առաջարկություններ բաժնում:

**Գագիկ Մակարյանն** անդրադարձավ սոցիալական գործընկերությանը՝ առկա իրավիճակի և զարգացման հեռանկարների տեսանկյունից: Խոսելով առկա իրավիճակի մասին,



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՑՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՈՒՄՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՏԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
CENTER FOR CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՐԱՆԱՅԻՆ ԴԱՏԱՎԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

նա փաստեց, որ անցած ինը տարիները հեշտ չեն եղել, քանի որ այդ ձևաչափում պետական մարմինները գործընկերային մակարդակում իրավահավասարության սկզբունքը պահպանելու հոգեբանական խնդիրներ ունեին և մշտապես փորձում էին առաջ տանել իրենց օրակարգը, սակայն ժամանակի ընթացքում դրանք հաղթահարվել են: Այնուհետև անդրադարձ կատարեց այն խնդիրներին, որոնք այժմ էլ իրենց լուծումները չեն ստացել: Դրանք են.

- 1) Սոցիալական գործընկերության ձևաչափում երեք կողմերի կոնսենսուսով ընդունված որոշումներն ու դիրքորոշումները կառավարությունը մեծամասամբ չի օգտագործում իր քննարկումներում, որոշումներ ընդունելիս կամ էլ օրենսդրական գործընթացներ նախաձեռնելիս և որպես զարգացման հեռանկար՝ առաջարկում է, որ կոնսենսուսով ընդունված որոշումների գոնե 50 տոկոսը կառավարությունը հարգի և կիրառի դրանք:
- 2) Սոցիալ-աշխատանքային հարաբերություններում գործընկերության մանդատի չորս մակարդակներից առավել ակտիվ է զարգացած ազգային կամ հանրապետական մակարդակը և սակայն թերի է, կամ ըստ էության, չեն գործում ճյուղային և տարածքային մակարդակներում սոցիալական գործընկերության համակարգերը:
- 3) Անհրաժեշտ է, որ սոցիալական գործընկերության ձևաչափում ընդգրկված կողմերը որդեգրեն կամավոր պարտավորություններ ստանձնելու գործելաճ և առավել ակտիվ լինեն: Օրինակ է բերում արհմիություններին, և նշում, որ եթե արհմիություններն առավել հաճախ գործադուլներ կազմակերպեն, ապա եռակողմ ձևաչափում, այսպես ասած, քաղաքական համերաշխությունը կխաթարվի և այդ պարագայում պետությունն առավել հոգատար վերաբերմունք կցուցաբերի և քայլեր կձեռնարկի, որ քաղաքական համերաշխության մթնոլորտը պահպանվի:
- 4) Կարևոր է սոցիալ-աշխատանքային գործընկերության մանդատում և կոլեկտիվ պայմանագրերում ընդգրկել տնտեսական բաղադրիչներ և այդ գործընկերության ձևաչափում հանձնաժողովները ձևավորել այնպես, որ դրանք ընդգրկեն տնտեսության բոլոր ոլորտները:
- 5) Հայաստանում սոցիալական գործընկերության վերաբերյալ առկա է իրազեկվածության լուրջ պակաս:
- 6) Անհրաժեշտ է փոփոխություններ կատարել սոցիալական գործընկերության ձևաչափում և ներդնել ռոտացիոն կառավարման սկզբունք:

Այս նիստի ընթացքում մասնակիցները մատնանշեցին նաև հետևյալ խնդիրները.



Երազիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



- առկա չեն վիճակագրական տվյալներ աշխատողների պաշտպանված և վերականգնված իրավունքների վերաբերյալ, այդ թվում դատական պրակտիկայի ամփոփում,
- փոքր համայնքների աշխատողների խնդիրները և ուտնահարված իրավունքները բավականաչափ չեն բարձրաձայնվում:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ԿԱՌՈՒՑՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՍՏԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITTEE TO CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՄՍՊԵՆՏՈՐԻ ԶԱԿԱՎԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

#### **ՊԱՆԵԼԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ 4**

#### ***Սոցիալ-աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում»***

«Սոցիալ-աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում» խորագրով պանելային չորրորդ քննարկման բանախոսներին էին՝

- ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավար Ալիկ Հակոբյանը,
- Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի (այսուհետ՝ ՄԻՊ) Հետազոտական և կրթական կենտրոնի ղեկավար Լուսինե Սարգսյանը,
- ՀՀ ԱԺ պատգամավոր Գևորգ Պետրոսյանի օգնական Վարդուհի Շահմուրադյանը,
- Ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ձեռնարկությունների միության գործադիր տնօրեն Կարեն Վարդանյանը:

Պանելային քննարկումը վարում էր ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների փոխնախարար Հակոբ Ավագյանը:

**Ալիկ Հակոբյանի** կողմից մատնանշվեց այն փաստը, որ իրենց կառույցի աշխատանքներում դեռևս **ռիսկերի հայտնաբերման հստակ մեթոդոլոգիան գտնվում է մշակման փուլում**, սակայն իրազեկման աշխատանքները և վարչական վարույթներն արդեն իսկ իրականացվում են:

**Լուսինե Սարգսյանի** կողմից նշվեց, որ վարձու աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունում ՄԻՊ-ն ունի երկու գործառույթ՝ անհատական դիմում բողոքների քննության շրջանակներում աշխատանքային **իրավունքներին անդրադառնալը և օրենսդրության կատարելագործումը**: Մատնանշվեց այն փաստը, որ ՄԻՊ-ը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում փորձում է օգնություն տրամադրել և՛ պետական մարմիններին, և՛ մասնավոր անձանց:

**Վարդուհի Շահմուրադյանը** ներկայացրեց ՀՀ ԱԺ մի շարք պատգամավորների կողմից օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացված **«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը**:<sup>20</sup> Որպես կանոն,

<sup>20</sup> Հարկ է նշել, որ ՀՀ կառավարությունը 21.02.2019 թվականի նիստի ընթացքում հավանություն է տվել «Արհեստակցական միությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկություններին, ըստ որի անփոփոխ կմնա ներկայացված օրենքի նախագծի 1-ին հոդվածով քննարկվող գործող օրենքի 6-րդ հոդվածը:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՑՈՂՎԱԿԱՆ  
ԵՐԿՈՒՄՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITTEE TO CONSTRUCTION EDUCATION



ԻՄԱՍՏՆԱԾՐԻ ԶԱԽԱՎԱՆ ԱՆՈՒՅՈՒՄԻ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

արհմիությունները ստեղծվում են տվյալ գործատուի մոտ աշխատող անձանց կողմից, ուստի առկա է կաշկանդվածություն՝ պայմանավորված գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների փաստով: Այսինքն, **արհմիության լիազորված ներկայացուցիչները, լինելով գործատուի աշխատողներ և օգտվելով գործատուի գույքից, նրա կապի և տրանսպորտի միջոցներից, չեն կարողանում իրենց՝ որպես արհմիության անդամի լիազորություններն անկախ և օբյեկտիվ իրականացնել:** Բացի այդ, տեղական մակարդակում գործող արհմիությունների բյուջեն համալրվում է գլխավորապես գործատուի կողմից արվող հատկացումներով, ինչն արհմիությանն անվիճելիորեն կախվածության մեջ է դնում գործատուից: Փորձը ցույց է տալիս, որ **գործատուի մոտ գործող արհմիությունները գրեթե միշտ ձեռնպահ են մնում աշխատողների շահերի պաշտպանության համար դատարան դիմելուց, և աշխատողների շահերի պաշտպանությունը լավագույն դեպքում սահմանափակվում է խորհրդատվական, զուտ մասնագիտական բնույթի գնահատականների փոխանակության մակարդակում:** Նախագծով **առաջարկվում է սահմանել անկախ՝ որևէ գործատուից կախվածության մեջ չգտնվող, և ոչ թե գործատուի միջոցներից, այլ՝ բացառապես աշխատողների անդամավճարներով և օրենքով չարգելված ցանկացած այլ աղբյուրից ֆինանսավորվող, արհմիություն ստեղծելու և դրան անդամակցելու հնարավորություն, որը հասանելի կլինի տարբեր գործատուների մոտ աշխատող ամենատարբեր մասնագիտություններ ունեցողների համար, եթե արհեստակցական միություններին անդամակցելը տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար արգելված չէ օրենքով:**

**Կարեն Վարդանյանն** իր խոսքում անդրադարձավ իշխանության կայուն ձևավորման համար առաջնային համարվող ինստիտուցիոնալիզացիայի խնդրին, այսինքն համապատասխան և՛ պետական, և՛ ոչ պետական, և՛ համագործակցող ինստիտուտների ստեղծման խնդրին՝ հավելելով, որ նշված խնդիրը հեշտ լուծվողներից չէ, քանի որ այդ հարցում ամենաքիչ փորձը և ցանկությունը ունենք: Իր գնահատմամբ ցանկությունը պետք է լինի մեկը՝ միավորվել և պաշտպանվել, ինչը հեշտությամբ պրոյեկտվում է նաև սոցիալական գործընկերության ձևաչափի վրա, որտեղ պետք է փորձ կատարել համադրելու բոլոր կողմերի կենսական շահերը:

Հարկ է նկատել, որ **մասնակիցները բարձրաձայնեցին մտահոգություններ, որոնք հատկապես վերաբերում էին նշված նախագծին:** Մասնավորապես.

- հարց էր առաջանում նախագծով առաջարկվող կարգավորումների վերաբերյալ, թե **ինչպե՞ս են տարբեր մասնագիտությունների տեր անձինք, միավորվելով մեկ արհմիության շրջանակներում, պաշտպանելու այլ մասնագիտություններ ունեցող անձանց**



Երազիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



**աշխատանքային իրավունքները, եթե ենթադրյալ խախտումների պարզումը պայմանավորված է մասնագիտական գիտելիքների առկայությամբ,**

- նախագծով վտանգի տակ են դրվում արհմիությունների հետագա գործունեությունը և զարգացման հեռանկարները, քանի որ **փորձ է արվում ստեղծել «մենաշնորհ» արհմիությունների դաշտում,** թեպետ սահմանում է «անկախ» արհմիությունների գաղափարը,
- **նախագիծը հանրային քննարկման չէր ներկայացվել** և չէր քննարկվել շահագրգիռ կողմերի հետ, այդ թվում նաև՝ ՀԱՄԿ-ի, ՔՀԿ-ների և առանձին գործատուների հետ: Այս կապակցությամբ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ներկայացուցիչը հակադարձեց՝ նշելով, որ հիշյալ նախագիծը նախարարության կողմից աշխատանքային կարգով ներկայացվել է ՀԱՄԿ կարծիքին, սակայն վերջինիս կողմից որևէ գրավոր առաջարկություն չի ներկայացվել,
- **տեսչական մարմնի գործառույթները սահմանափակ են,**
- **օտարերկրյա քաղաքացիություն ունեցող անձանց հետ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումները թերի են և ենթակա են վերանայման,**
- **եկամտային հարկի բարձր դրույքաչափերը բերում են ստվերային շրջանառության, որի արդյունքում մի շարք գործատուներ աշխատողներին չեն գրանցում, իսկ աշխատողները դժվարությունների են հանդիպում իրենց խախտված իրավունքների վերականգնման հարցում:**



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՑՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՍՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
NATIONAL CENTER FOR CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՄԱՍՏՆԱՆՈՐԻ ԶԱՅԱԿԱՆ ԱՄՈՒՅՈՒՄ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

## **ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

Ամփոփելով համաժողովը՝ կարող ենք փաստել, որ վերջինս ընթացավ բավականին արդյունավետ և կառուցողական մթնոլորտում: Հնչեցին կարծիքներ առ այն, որ անհրաժեշտ է նման միջոցառումները շարունակական դարձնել, մասնավորապես՝ որոշակի ձևաչափ սահմանել, որի միջոցով կքննարկվեն և համալիր լուծումներ կգտնվեն բարձրացված և ոլորտային այլ առաջնային խնդիրները՝ շահագրգիռ բոլոր կողմերի մասնակցությամբ:

Վեր հանված ընդհանուր խնդիրների մեջ առաջնային են հետևյալ հարցերը՝

- **արհմիությունների անկախություն,**
- **արհմիությունների ոչ արդյունավետ գործունեության,**
- **արհմիությունների գործունեության թափանցիկության և հաշվետվողականության պակաս,**
- **արհմիությունների ճանաչելիություն,**
- **արհմիություններում ներկայացվածության խրթին համակարգ,**
- **արհմիություններին ոչ բավարար լծակների տրամադրում:**

Բացի այդ, մատնանշվեցին **գործադուլի, սոցիալական գործընկերության, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործուն կառուցակարգի բացակայությանն ու աշխատանքային միջազգային պարտավորությունների ոչ բավարար իմպլիմենտացմանն** առնչվող մի շարք այլ խնդիրներ:

Ամբողջացնելով բոլոր առաջարկները, հնչած տեսակետները և ներկա անձանց պատկերացումները գոյություն ունեցող խնդիրների և հնարավոր լուծումների վերաբերյալ՝ կարող ենք ամրագրել, որ համաժողովի արդյունքում բավականին մեծ զանգվածի խնդիրներ և առաջարկություններ հավաքագրվեցին, որոնք կարող են ելակետային մեկնարկ հանդիսանալ աշխատանքային իրավահարաբերությունների կարգավորման, մասնավորապես՝ արհմիությունների գործունեության ոլորտում անհրաժեշտ և հրատապ փոփոխություններ իրականացնելու համար:





Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



## ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

1. Ավելի ինտենսիվ դարձնել համագործակցությունը աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում, մասնավորապես՝ **արհմիությունների և սոցիալական գործընկերության ինստիտուտներում, և սակայն խնդիրների վեր հանման, դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկությունների մշակման և մշտադիտարկման իրականացման նպատակով ստեղծել ՔՀԿ-Կառավարություն-Արհմիություններ-Գործատուների միություններ *ad-hoc* բնույթի աշխատանքային խումբ:** Սահմանել ՔՀԿ-ների՝ վերջինիս անդամագրման և, հնարավորության առկայության դեպքում՝ անհրաժեշտ ֆինանսական միջոցների տրամադրման չափորոշիչները:
2. **ՔՀԿ-Կառավարություն-Արհմիություններ-Գործատուների միություններ** համագործակցությամբ իրականացնել հանրային իրազեկման արշավ և վերապատրաստումներ, այդ թվում՝ *street law* ձևաչափով՝ ուղղված աշխատողների կամ հնարավոր աշխատողների և գործատուների իրավունքների, ներառյալ՝ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հաջողված դեպքերի, պաշտոնի անձնագրերի և որակավորումների համակարգի, արհմիությունների ձևավորման և դերի, ինչպես նաև սոցիալական գործընկերության վերաբերյալ գիտելիքների մակարդակի բարձրացմանը, ինչի արդյունքում կբարձրանա նաև հասարակության վստահության մակարդակը արհմիությունների նկատմամբ: Ի լրումն, հարկավոր է ապահովել նաև ՔՀԿ-Կառավարություն *ad-hoc* բնույթի աշխատանքային խմբի կողմից ներկայացված օրենսդրական փաթեթի հանրային լայնածավալ քննարկումների շարք:
3. Համապատասխանեցնել ՀԱՄԿ անդամ ՃՀՄ-ների և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության ճյուղային կառուցվածքները:
4. ՀՀ-ում զարգացնել այլընտրանքային արհմիությունների մշակույթը և ստեղծել նախապայմաններ այդ ինստիտուտի ներդրման նպատակով:
5. Զարգացնել և ջատագովել «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերությամբ նախատեսված այն արհեստակցական միությունների հիմնադրումը, որոնք անկախ են ՀԱՄԿ-ի համակարգից և որի մասնակիցները (անդամները) կարող են լինել նաև տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՑՈՂՎԱՆ  
ԵՐԿՈՒՄՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
COMMITMENT TO CONSTRUCTION MEDIATION



ԻՐԱՆԱՅԻՆ ԵՐԿՐԱԿԱՆ ԱՄԻՈՒՅԻՆ  
ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՎՈՅԻՆ  
ԿՈՄԻՏԵ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները: Այսինքն, այս տեսակի արհեստակցական միությանը կարող են անդամակցել նույն մասնագիտությունն ունեցող, սակայն տարբեր կազմակերպություններում աշխատող անձինք:

6. Արհմիություններին տրամադրել նոր լծակներ, այդ թվում՝ մասնակցություն աշխատողների աշխատանքի ընդունման, առաջադրաման, աշխատանքի գնահատման, կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու, խրախուսման միջոցներ կիրառելու և, որն ամենակարևորն է, աշխատանքից հեռացման գործընթացին:
7. Սահմանել որոշակի քվոտաներ՝ արհմիություններում, այդ թվում՝ ՃՀՄ-ներում և ՀԱՄԿ-ներում երիտասարդների և կանանց մասնակցության բարձր մակարդակի ապահովման նպատակով:
8. Քննարկել ինքնազբաղված անձանց համար<sup>21</sup> արհմիությունների ստեղծման օրենսդրական նախատեսման նպատակարարության հարցը:
9. Քննարկել քաղաքացիական ծառայողների կողմից արհմիությունների անդամագրման հնարավորության օրենսդրական նախատեսման նպատակարարության հարցը:
10. Քննարկել քաղաքացիաիրավական պայմանագրերի հիման վրա՝ ծառայություններ մատուցող և աշխատանքներ կատարող անձանց արհմիությունների անդամագրման հնարավորության օրենսդրական նախատեսման նպատակարարության հարցը:
11. Ստեղծել արհմիությունների ինկուբատորներ, որտեղ կզարգացվեն արհմիությունների կարողությունները, մասնավորապես՝ այլ շահագրգիռ կողմերի և միմյանց միջև կառուցողական երկխոսելու և համագործակցելու, բարեփոխումներին ուղղված փաստարկված քաղաքականություններ և ներքին ռազմավարական և այլ փաստաթղթեր մշակելու և մշտադիտարկում իրականացնելու ուղղությամբ:

<sup>21</sup> Հարկ է նշել, որ ՀՀ կառավարության կողմից մշակվել է «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի և հարակից օրենքների նախագծերի փաթեթ, որի ընդունումից հետո 2020 թվականի հունվարի 1-ից ուժը կորցրած է ճանաչվելու «Ինքնազբաղված անձանց հարկային արտոնությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2016 թվականի դեկտեմբերի 16-ի ՀՕ-261-Ն օրենքը: Հարկ է նշել նաև, որ հիշյալ նախագծերի փաթեթը ընդունվելուց հետո ինքնազբաղված անձինք դիտարկվելու են որպես միկրոձեռնարկատիրության սուբյեկտները: Օրենքների նախագծերի փաթեթին կարող էք ծանոթանալ այստեղ. <https://www.e-draft.am/projects/1475>:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



12. Արհմիությունների թափանցիկության մակարդակի բարձրացման նպատակով վերջինիս ֆինանսական միջոցները ձևավորել միայն անկանխիկ եղանակով:
13. Բարձրացնել արհմիությունների գործունեության հաշվետվողականության մակարդակը, ներառյալ՝ եռամսյակային հաշվետվության պահանջի հրապարակում/ներկայացում գործող տարեկան հաշվետվության փոխարեն, յուրաքանչյուր արհմիության համար պարտադիր կայք ստեղծելու և դրանում հաշվետվության հրապարակման պահանջի սահմանում, ինչպես նաև հիշյալ հաշվետվությունները արհմիության անդամների էլեկտրոնային փոստի հասցեներով ներկայացնելու և գործատուների մոտ հանրամատչելի վայրում հրապարակելու պահանջների սահմանում: Եթե սկզբնական շրջանում արհմիությունների համար ֆինանսական դժվարություններ կառաջացնեն կայքերի պատրաստումը, որպես միջանկյալ լուծում առաջարկվում է ստեղծել միասնական էլեկտրոնային պորտալ, որի միջոցով կապահովվի առանձին կայք չունեցող և ՀՀ-ում գործող արհմիությունների գործունեության թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը:
14. Ներդնել արհմիությունների կառավարման մարմիններում առավել ժողովրդավարական տարրեր, մասնավորապես՝ ապահովել արհմիությունների ղեկավար մարմիններում տարբեր պաշտոն/դասակարգում ունեցող աշխատողների համամասնություն:
15. Վերանայել և իջեցնել արհեստակցական և գործատուների միությունների կազմավորման հարցում անդամների նվազագույն շեմը բոլոր մակարդակներում:
16. Փոփոխություններ կատարել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում (հոդված 23) և օրենսդրորեն սահմանել, թե ի՞նչ է նշանակում «ներկայացուցիչը» եզրույթը, ի՞նչ կարգով է ընտրվում, ի՞նչ իրավասություններ ունի, ի՞նչ կարգով է հաշվետու և այլ կարգավորումներ, որպեսզի հասկանալի լինի կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին չմիավորվելու դեպքում այսպես կոչված փոքրամասնության շահերը ներկայացնող արհմիության ներկայացվածության մեխանիզմը:
17. Ուժը կորցրած ճանաչել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ հոդվածի այն դրույթը, որի համաձայն աշխատողների ներկայացուցչության գործառույթները համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը փոխանցման դեպքում իրականացվում են ընտրված ներկայացուցչի միջոցով: Աշխատողները պետք է ներկայացված լինեն ճյուղային կամ տարածքային միությունների միջոցով ուղղակի կերպով՝ առանց որևէ միջորդի, հատկապես՝ նրանք, որոնք կարող են լինել շահերի



Ծրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



ՆԱԾՈՒՑՈՂԱԿԱՆ  
ԵՐԿՆՈՒՄՈՒԹՅԱՆ  
ԴԱՆՁԱՆՈՒԹՅՈՒՆ  
CENTRE FOR CONSTRUCTIVE DIALOGUE



ԻՐԱՎԱՍԵՆՈՒԹՅԱՆ ԶԱՅԱԿԱՆ ԱՍՈՑԻԱՏՈՒ  
ARMENIAN LAWYERS' ASSOCIATION

բախման իրավիճակում՝ իրենց կողմից ներկայացվող աշխատողների և գործատուների հետ:

18. Վերանայել աշխատանքային օրենսգիրքը և ուժը կորցրած ճանաչել կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի գործատուի կողմից միակողմանի լուծման դրույթները կազմակերպությունների մասնավորեցման (ապապետականացման) դեպքերում:
19. Քայլեր ձեռնարկել արհմիությունների միջոցով աշխատողների ներկայացվածության ապահովման ուղղությամբ, մասնավորապես՝ հնարավորություն ընձեռել փոքրամասնության շահերը ներկայացնող արհմիություններին ներկայացնել իրենց անդամների շահերը և բանակցել նրանց անունից:
20. Վերանայել «Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության» մասին ՀՀ օրենքը, մասնավորապես՝ գործատուների՝ միայն 3 մակարդակներում ներկայացվածությունը սահմանող նորմերը:
21. Վերանայել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի գործադուլի ինստիտուտին վերաբերող սահմանափակող նորմերը և համապատասխանեցնել միջազգային փաստաթղթերով ամրագրված դրույթներին, մասնավորապես՝ որպեսզի արհմիությունները գործնականում չբախվեն արհեստական բարդությունների՝ իրենց գործառույթների իրականացման և իրավունքների իրացման ընթացքում:
22. Մշակել և ներդնել փոքր համայնքներում արհմիությունների զարգացման ծրագրեր:
23. Կատարել վերլուծություն առ այն, թե որոնք են այն դրոյթապատճառները, որ ՀՀ-ում ճյուղային և տարածքային մակարդակներում սոցիալական գործընկերության համակարգը չի գործում:
24. ՔՀԿ - Կատարություն - Արհմիություններ - Գործատուների միություն համագործակցությամբ մշակել «Սոցիալական գործընկերության մասին» օրենքի նախագիծ, որում կներառվեն բոլոր շահագրգիռ գործընկերների ողջամիտ և փաստարկված առաջարկությունները:
25. Սոցիալական գործընկերության ռազմավարության հիման վրա մշակել հանրապետական, մարզային, համայնքային միասնական քաղաքականության մոդել և ներդրման ուղեցույց:
26. Կատարելագործել աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի արտադատական մեխանիզմները, ներառյալ՝ ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայով դրված պահանջներին համապատասխան Աշխատանքի տեսչական կամ համանման մարմին ունենալու հարցը:



Երազիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



27. Վերանայել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կազմավորման կարգը՝ ներգրավվելով աշխատողների և գործատուները շահերը ներկայացնող անձանց:
28. Ընդլայնել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի գործառույթների և լիազորությունները շրջանակը, նախատեսելով, բայց չսահմանափակվելով՝
- աշխատանքային պայմանագրերի կնքման և լուծման կարգի պահպանման, աշխատանքի ընդունման և ազատման մասին իրավական ակտերի ընդունման և պահպանման, անօրինական աշխատանքների հայտնաբերման, օրենքով սահմանված կարգով և ժամկետներում աշխատավարձի հաշվարկման ու վճարման, ինչպես նաև այլ իրավական գործընթացների նկատմամբ **հսկողության և վերահսկողության իրականացումը,**
  - ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով **կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված պարտավորությունների կատարման ընթացքի հսկում և վերահսկում,** անհրաժեշտ միջոցների ձեռնարկում՝ աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման համար,
  - Մեռային **հատկանիշով պայմանավորված՝** աշխատանքի ընդունման և աշխատանքային այլ խտրականությունների և սեռական հետամտումների դեպքերի ուսումնասիրում և միջոցների ձեռնարկում՝ աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանության համար,
  - Երեխաների **աշխատանքային իրավունքների նկատմամբ հսկողության և վերահսկողության իրականացում,**
  - Ուսումնասիրությունների անցկացման իրավասության տրամադրում, օրինակ՝ կապված երեխաներին հարկադիր աշխատանքում ներգրավվման, աշխատանքային խտրականության և այլնի հետ:
29. Վիճակագրական տվյալների հավաքագրում աշխատողների պաշտպանված և վերականգնված իրավունքների վերաբերյալ, ներառյալ՝ սեռային հատկանիշով պայմանավորված, ինչպես նաև դատական պրակտիկայի ամփոփում՝ համագործակցելու իրավասու մարմինների հետ:
30. Ըստ գործառույթների շրջանակի ընդլայնել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատողների թիվը:



Օրագիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



31. Սահմանել չափորոշիչներ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատողների որակավորման և աշխատանքային փորձի (արհեստավարժության) վերաբերյալ:
32. Զարգացնել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի աշխատողների կարողությունները:
33. Բարձրացնել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի թափանցիկության ու հաշվետվողականության մակարդակը:
34. Օրենսդրական մակարդակով ամրագրել, թե ի՞նչ է աշխատանքային խտրականությունը:
35. Նվազեցնել անուղղակի խտրականության կիրառման դեպքերը և օրենսդրական մակարդակով ամրագրել «հավասար աշխատանք, հավասար վճար» սկզբունքը, :
36. Օրենսդրական մակարդակով ամրագրել Աշխատանքի հավասար հնարավորություններով անցնելու իրավունքը:
37. Օրենսդրական մակարդակով ամրագրել գործուն մեխանիզմներ աշխատավայրում սեռական հետամտումների ենթարկվելուց պաշտպանվելու վերաբերյալ:
38. Օրենսդրական մակարդակով ամրագրել հարկադիր աշխատանքի հասկացությունը:
39. Օրենսդրորեն սահմանել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման հիմնական կանոնները և նորմերը և պատրաստել ձեռնարկներ:
40. Նախատեսել գործատուի անվճարունակության դեպքում պահանջների/հայցերի պաշտպանվածության մեխանիզմներ:
41. Օրենսդրական մակարդակով ամրագրել աշխատանքի իրավունքը:
42. Օրենսդրական մակարդակով ամրագրել աշխատանքում արժանապատվության իրավունքը:
43. Օրենսդրական մակարդակով ամրագրել աշխատանքային պայմանագիրն օրինական հիմքով լուծելու իրավունքը:
44. Վերանայել խնամակալության և հոգաբարձության մարմինների աշխատանքը՝ երեխաների իրավունքների իրացման գործընթացում, մասնավորապես՝ իրականացնել վերապատրաստումներ, կազմել ձեռնարկներ և ուժեղացնել վերջիններիս գործունեության նկատմամբ վերահսկողությունը:
45. Մոցիալական գործընկերներին և ԱՄԿ-ին ներգրավել երեխաների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում:



Երազիրը ֆինանսավորվում է  
Եվրոպական միության կողմից



46. Եկամտային հարկի դրույքաչափերը նվազեցնել՝ ստվերային շրջանառությունից խուսափելու նպատակով, որը կնպաստի աշխատողների կողմից իրենց խախտված իրավունքների վերականգնման գործընթացի արդյունավետ իրականացմանը:
47. Վերանայել օտարերկրյա քաղաքացիություն ունեցող անձանց հետ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումները, մասնավորապես՝ ՀՀ-ում գրանցում չունեցող աշխատողների դեպքում: