



ՀՀ – ԵՄ ԶԱՆՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՊԼԱՏՖՈՐՄ

ՄԻԱԿՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾԸՆԿԵՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

(ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԿԱՐԾԻՔ)

Հեղինակներ՝ Աննա Բարիկյան, Արսեն Իգիթյան, Տիրուհի Նազարեթյան

Ներածություն

Ստորև ներկայացվող խորհրդատվական կարծիքը նպատակ ունի վեր հանել Հայաստանի Հանրապետությունում (ՀՀ) սոցիալական գործընկերության և միավորման ազատության իրավունքի իրացման օրենսդրական դաշտը, խնդիրները, բացերը Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի (ՀԸԳՀ) համատեքստում և առաջարկներ ներկայացնել պետական մարմիններին:

Խորհրդատվական կարծիքը կազմելիս փորձագետների կողմից իրականացվել է որակական ուսումնասիրություն: Ուսումնասիրվել են, ՀԸԳՀ-ի շրջանակներում և համատեքստում, Հայաստանի Հանրապետության կողմից իրականացվող օրենսդրական բարեփոխումների ընթացքը, աշխատանքի միջազգային ստանդարտները՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաները, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան և այլ միջազգային և ներպետական իրավական ակտեր: Վերլուծության հիման վրա ներկայացվել են առաջարկություններ:

Ընդհանուր իրավիճակ

Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ 29 Կոնվենցիաներ, սակայն, հարկ է նշել, որ ազգային օրենսդրությունը դեռևս ամբողջությամբ համապատասխանեցված չէ այդ Կոնվենցիաներին: ՀՀ ներպետական օրենսդրության մաս են կազմում նաև միջազգային այլ պայմանագրեր: Օրինակ՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, որը սահմանում է մարդու հիմնարար իրավունքներն ու ազատությունները, այդ թվում՝ միավորման ազատությունը, արհմիությունների ստեղծման և աշխատողների իրավունքների ապահովման երաշխիքները:

ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է միավորման իրավունքը և արհեստակցական միություններ (ԱՄ) ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը (հոդված 45):

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը ներկայացնում է դրանց կառուցվածքը, հիմնադրման կարգը, գործունեության սկզբունքները և պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ հարաբերությունները, անդամների իրավունքները, անդամավճարների գանձման կարգը, սեփականության տնօրինումը և հաշվետվողականությունը:

Ներկայումս ՀՀ-ում հանրապետական մակարդակում գործում է մեկ արհմիութենական կենտրոն՝ Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան և մեկ գործատուների միություն՝ Գործատուների հանրապետական միությունը: 2020թ. հոկտեմբերի 5-ին ՀՀ կառավարության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության միջև կնքվել է եռակողմ Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիր (այսուհետ՝ Պայմանագիր), որի գործողության ժամկետը 3 տարի է: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) փաստաթղթերի համաձայն՝ նման եռակողմ մեխանիզմի ստեղծումն անհրաժեշտ է երեք կողմերի միջև խորհրդակցությունների միջոցով աշխատանքի միջազգային չափանիշների կիրառման և խթանման համար: Սոցիալական գործընկերության սկզբունքներն ամրագրված են մի շարք միջազգային պայմանագրերով, որոնցից հիմնականը՝ եռակողմ խորհրդակցությունների վերաբերյալ ԱՄԿ թիվ 144 կոնվենցիան է, որը վավերացվել է նաև Հայաստանի Հանրապետության կողմից: Սոցիալական գործընկերությունը պետք է թույլ տա գործատուների ու աշխատողների ներկայացուցիչներին միասին վերհանել իրենց գործունեության ոլորտներում առկա խնդիրները, իսկ պետությանը, որպես երրորդ կողմ, մշակել վերհանված խնդիրները, պատրաստել համապատասխան օրենսդրական կարգավորումներ, ինչպես նաև զարգացնել դրանց կիրարկումը: Ըստ Պայմանագրի՝ սոցիալական գործընկերությունը շահերի հավասարակշռման, սոցիալական արդարության ապահովման և խնդիրների լուծման արդյունավետ եղանակների որոշման հիմնական միջոցն է:

Չնայած հռչակված բոլոր սկզբունքներին՝ այսօր գործող Պայմանագիրը, համաձայնեցված լինելով տարբեր շահեր հետապնդող երեք կողմերի միջև, ակնհայտորեն չի հանգեցնում իրական սոցիալական գործընկերության: Ավելի հաճախ, կազմակերպության մակարդակում գործատուները Արհմիութենական կազմակերպությունների հետ ոչ միշտ է, որ պատրաստ են համագործակցել: Պետությունը դեռևս չի ստեղծել սոցիալական գործընկերության լիարժեք կայացման համար անհրաժեշտ միջավայր, ինչն էլ հանգեցրել է նրան, որ գործող Պայմանագիրն աշխատանքային իրավունքների խթանման և պաշտպանության տեսանկյունից կրում է զուտ հռչակագրային բնույթ և չի նախատեսում չափելի և կողմերի համար պարտավորություններ առաջացնող դրույթներ:

Պայմանագրի 1-ին կետը կարգավորում է աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանումը, որը նույնպես գործողությունների չափանիշներ և արդյունքների համար վերստուգելի չափանիշներ չունի, բացակայում են նաև գործողությունների կատարման հստակ ժամկետները: Բացակայում են նաև

մշտադիտարկման և գնահատման մեխանիզմերը, որպեսզի պատկերացում կազմվի դրա արդյունքների և իրականացման արդյունավետության մասին:

Սույն դրույթները ձևական են նաև այն պատճառով, որ աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանության ներպետական օրենսդրությունը անկատար է և թերի, իսկ ԱՄԿ 155-րդ, 187-րդ, 184-րդ և 129-րդ կոնվենցիաները վավերացված չեն Հայաստան Հանրապետության կողմից:

Բացի Պայմանագրի հետ կապված խնդիրներից, մտահոգիչ է Պայմանագրով նախատեսված Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի աշխատանքների արդյունավետությունը, որոնք անմիջապես ածանցվում են վերը նշված խնդիրների հետ:

Չնայած եղած թերություններին և խոչընդոտներին՝ ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշմամբ արձանագրվել է, որ անհրաժեշտ է ընդլայնել աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողության գործիքակազմը և վերանայել արհեստակցական միությունների լիազորությունների շրջանակը, ինչպես նաև բոլոր մակարդակներում սոցիալական գործընկերության զարգացման և խորացման նպատակով վերանայել գործատուների և արհեստակցական միությունների գործունեության օրենսդրական կարգավորումները: Ներկայումս շրջանառվում են Արհեստակցական միությունների մասին և Գործատուների միությունների մասին օրենքներում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքների նախագծերը:

Միաժամանակ հարկ ենք համարում նշել, որ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը և Ազգային ժողովի աշխատանքի և սոցիալական հարցերի մշտական հանձնաժողովը հակված են խորացնել և ընդլայնել սոցիալական գործընկերությունը և այն դարձնել պետության սոցիալական անվտանգության հիմնական համակարգերից մեկը:

Տարբեր հանդիպումներում և քննարկումներում սոցիալական գործընկերության բոլոր կողմերը համակարծիք են, որ անհրաժեշտ է բարձրացնել հանրային իրազեկվածությունը սոցիալական գործընկերության կարևորության և Հանձնաժողովի գործունեության վերաբերյալ: Դրան զուգահեռ անհրաժեշտ է նաև բարձրացնել հանձնաժողովի աշխատանքի հաշվետվողականությունը ԱՄԿ թիվ 144 կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածով նախատեսված կարգով: Սակայն իրավիճակը մնում է անփոփոխ:

Բազմաթիվ են նաև օրենսդրական խոչընդոտները կապված միավորման ազատության իրավունքի իրացման հետ, որոնք ստորև ներկայացվում են ավելի մանրամասն:

Սոցիալական գործընկերություն

Սոցիալական գործընկերությունը հասարակական հարաբերությունների մի համակարգ է, որի նպատակն է սոցիալական գործընկերության կողմերին բանակցությունների միջոցով ապահովել քննարկումներ հասարակությունում առկա խնդիրների և հանրությանը առնչվող հարցերի վերաբերյալ: Սոցիալական գործընկերության շրջանակներում քննարկումները պետք է իրականացվեն

փոխզիջման, համագործակցության, պատասխանատվության սկզբունքների հիման վրա: Սոցիալական գործընկերության կարևորագույն նպատակներից է՝ հիմնել սոցիալական պետություն և ստեղծել համերաշխ հասարակություն:

Աշխատանքի ոլորտում սոցիալական գործընկերության (այսուհետ՝ սոցիալական գործընկերություն) շրջանակներում աշխատողները և նրանց ներկայացուցիչները, գործատուները և նրանց ներկայացուցիչները, ինչպես նաև պետական մարմինները և տեղական ինքնակառավարման մարմինները համաձայնեցնում են աշխատողների և գործատուների շահերը՝ աշխատանքային և դրա հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական, տնտեսական հարաբերությունները կարգավորելու նպատակով:

Սոցիալական գործընկերության շնորհիվ է, որ աշխատողները, նրանց ներկայացուցիչները, գործատուները և նրանց ներկայացուցիչները կարողանում են բանակցել հավասար պայմաններում և հասնել փոխշահավետ սոցիալական, տնտեսական արդյունքների:

Հայաստանի Հանրապետությունում սոցիալական գործընկերությունը հիմնված է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) կողմից ընդունված կոնվենցիաների, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի և միջազգային իրավական այլ փաստաթղթերի, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի հիման վրա:

Հայաստանի Հանրապետության, Եվրոպական Միության, Ատոմային Էներգիայի եվրոպական համայնքի ու դրանց անդամ պետությունների միջև կնքված համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի «այսուհետ՝ ՀԸԳՀ» 274-րդ հոդվածը սահմանում է, որ ՀԸԳՀ-ի Կողմերը «...ընդունում են լրիվ և արդյունավետ զբաղվածությունը և արժանապատիվ աշխատանքը որպես գլոբալիզացիան կառավարելու համար առանցքային տարրեր...»:

Համաձայն վերոհիշյալ հոդվածի 2-րդ մասի՝ «Կողմերը՝ որպես ԱՄԿ-ի և ԱՄԿ-ի 1998 թվականի «Աշխատանքի վայրում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին» հռչակագրի և դրա լրացումների անդամ, իրենց ստանձնած պարտավորություններին համապատասխան, պարտավորվում են հարգել, խրախուսել և՛ իրենց օրենքներում ու գործելակերպերում, և՛ իրենց ամբողջ տարածքում կիրառել աշխատանքի՝ միջազգայնորեն ճանաչված հիմնարար ստանդարտներն այնպես, ինչպես սահմանված են ԱՄԿ-ի հիմնարար կոնվենցիաներով և այդ կոնվենցիաների արձանագրություններով, և մասնավորապես՝

(a) միավորման ազատությունը և կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունքի արդյունավետ ճանաչումը, ...»:

ԱՄԿ-ն միջազգային միակ կազմակերպություն է, որը, աշխատանքի միջազգային ստանդարտներ սահմանելով, նպաստում է անդամ պետություններին սոցիալական գործընկերության միջոցով ապահովել սոցիալական արդարություն՝ համագործակցելով և՛ արհմիությունների, և՛ գործատուների միությունների հետ:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը հիմնադրվել է 1919 թվականի Վերսալի հաշտության պայմանագրի շրջանակներում, որի կողմից ընդունվել է 190

կոնվենցիա: Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է ԱՄԿ 29 կոնվենցիա, որոնցից 8-ը՝ հիմնարար: Հայաստանի Հանրապետությունը դեռևս չի վավերացրել Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի 110-րդ, նստաշրջանում հիմնարար կոնվենցիա ճանաչված «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության մասին» ԱՄԿ թիվ 155-րդ և «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության խթանման շրջանակի մասին» ԱՄԿ թիվ 187-րդ կոնվենցիաները:

ՀՀ-ում սոցիալական գործընկերության իրավիճակը և խնդիրները

Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին» ԱՄԿ թիվ 98 (ՀՀ-ում ուժի մեջ է 2004 թվականի նոյեմբերի 11-ից), «Կոլեկտիվ բանակցություններին աջակցելու մասին» ԱՄԿ թիվ 154-րդ (ՀՀ-ում ուժի մեջ է 2006 թվականի ապրիլի 29-ից) և «Աշխատանքի միջազգային նորմերի կատարմանն աջակցելու համար եռակողմ խորհրդակցությունների մասին» ԱՄԿ թիվ 144-րդ (ՀՀ-ում ուժի մեջ է 2006 թվականի ապրիլի 29-ից) կոնվենցիաները:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ բաժինն ամբողջությամբ նվիրված է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններին, մասնավորապես սոցիալական գործընկերությանը, կոլեկտիվ պայմանագրերին, ինչպես նաև կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերին:

Անհրաժեշտ է նշել, որ սոցիալական գործընկերության կողմերը, հատկապես արհեստակցական միությունները, իրենց լիազորություններն իրականացնելիս բախվում են բազմաթիվ խոչընդոտների:

Սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում սոցիալական գործընկեր են հանդիսանում աշխատողների ներկայացուցիչները, գործատուների ներկայացուցիչները և կառավարությունը: Այս եռակողմ ձևաչափը նաև համարվում է ԱՄԿ-ի հիմնարար սկզբունք:

Հանրապետական մակարդակում երեք սոցիալական գործընկերները գործում են կողմերի իրավահավասարության սկզբունքի հիման վրա, որն էլ պետք է նպաստի աշխատանքի ոլորտին վերաբերող ցանկացած հարցի մասին բանակցելուն և արագ ընթացակարգով որոշումներ ընդունելուն: Եռակողմ սոցիալական գործընկերությունը հիմնվում է հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի վրա, որը կնքվում է վերոհիշյալ սոցիալական երեք գործընկերների միջև՝ ՀՀ կառավարության, արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միության, գործատուների հանրապետական միության միջև:

Հայաստանի Հանրապետությունում առաջին հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվել է 2009 թվականին: Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 52-րդ հոդվածի՝ այդ պայմանագրի ժամկետն առավելագույնը 3 տարի է:

Վերջին Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվել է 2020 թվականի հոկտեմբերի 5-ին, որն իր բնույթով դեկլարատիվ փաստաթուղթ է: Այդ պայմանագրի կետերի չկատարումը պայմանագրի կողմերի համար հետևանքներ չի առաջացնում:

Վերոհիշյալ պայմանագրի հիման վրա ստեղծվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով (այսուհետ՝ Հանձնաժողով): Հանձնաժողովի նախագահը ռոտացիոն կարգով փոփոխվում է (2020-2021թթ.՝ ՀՀ ԱՍՀՆ, 2021-2022թթ.՝ ՀՀՀՄ, 2022-2023թթ.՝ ՀԱՄԿ):

2021 թվականի հունիսի 4-ի «Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի ձևավորելու և հանձնաժողովի անդամներին մշտական փոխարինողների ցուցակը հաստատելու մասին» համաձայնագրով, որը ստորագրվել է ՀՀ վարչապետի, ՀԱՄԿ-ի նախագահի, ՀՀՀՄ-ի նախագահի կողմից, հաստատվել են հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի անդամները և նրանց մշտական փոխարինողները: Համաձայն Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի 5.5. կետի՝ Հանձնաժողովի նախագահը Հայաստանի Հանրապետության կառավարության կողմից Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարն է, մինչդեռ 2020 թվականից առ այսօր Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը չի մասնակցել Հանձնաժողովի որևէ նիստի, նրան միշտ փոխարինել է Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղեկալը՝ համաձայն վերը նշված Համաձայնագրի:

Հայաստանի Հանրապետությունում բացակայում են Հանձնաժողովի աշխատանքների կարգավորման վերաբերյալ նորմատիվ իրավական ակտերը:

Հանձնաժողովի աշխատանքները արագ և արդյունավետ կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է, որ առանձին նորմատիվ իրավական ակտով ՀՀ կառավարության կողմից սահմանվի նրա գործունեության կարգը և ապահովվի Հանձնաժողովի քարտուղարության ստեղծումը:

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվում է, որ «Կողմերը պայմանավորվում են, որ աշխատանքային օրենսդրության և իրավունքի նորմեր պարունակող, գործատուների և աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության առումով Եսկան նշանակություն ունեցող նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը, բացառությամբ հրատապ կարգով որոշումների ընդունում պահանջող նախագծերի, ներկայացվում են Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի կարծիքին՝ մինչև համապատասխան մարմնի կողմից դրանց ընդունումը:» սակայն Կառավարությունը և ոչ բոլոր նախարարություններն են հետևում այս դրույթին: ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն աշխատանքի կամ դրա հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական, տնտեսական ոլորտների վերաբերյալ իր կողմից մշակված նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը գրավոր ձևով ներկայացնում է սոցիալական գործընկերներին՝ դիտարկումներ և առաջարկություններ ստանալու նպատակով:

Աշխատանքի ոլորտում սոցիալական գործընկերության կայացման և արդյունավետ գործունեության համար անհրաժեշտ է հաճախակի քննարկումներ կազմակերպել եռակողմ ձևաչափով՝ սոցիալական գործընկերների ղեկավարների մակարդակով: Գտնում ենք, որ սոցիալական գործընկերության դերի բարձրացման համար անհրաժեշտ է իրազեկել հանրությանը և պետական մարմիններին

սոցիալական գործընկերության և Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի վերաբերյալ, որի նպատակով առաջարկվում է.

1. իրազեկել պետական և տեղական ինքնակառավարման բոլոր մարմիններին սոցիալական գործընկերության և Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի վերաբերյալ.

2. կազմակերպել Հանրային հեռուստաընկերության կողմից հեռաձայնային հաղորդաշար, որտեղ սոցիալական գործընկերները հնարավորություն կունենան կիսվել իրենց աշխատանքով և կներկայացնեն իրենց համագործակցության մասին: Այս հաղորդաշարի միջոցով կբարձրանա ՀՀ կառավարության, արհմիությունների, գործատուների միությունների դերը հանրության շրջանում.

3. հնարավորություն ընձեռնել սոցիալական գործընկերներին ՀՀ-ի ավագ դպրոցներում, քոլեջներում և բուհերում իրազեկել աշակերտներին և ուսուցիչներին սոցիալական գործընկերության վերաբերյալ, ինչպես նաև արհմիությունների, գործատուների միությունների գործունեության մասին.

Սոցիալական գործընկերության զարգացման խթան կարող է հանդիսանալ նաև ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդում սոցիալական գործընկերների ընդգրկվելու իրավունքի սահմանումը: Հիմք ընդունելով «Տեսչական մարմինների մասին» ՀՀ օրենքի 7-րդ հոդվածի 3-րդ մասը՝ «խորհրդի կազմում համապատասխան ոլորտի հասարակական կազմակերպությունների և գիտական կազմակերպության ներկայացուցիչներին ներգրավելու նպատակով վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակը (այսուհետ նաև՝ տեսչական մարմինների գրասենյակ) իր պաշտոնական կայքէջում հրապարակում է հայտարարություն: Հայտարարության հիման վրա դիմած թեկնածուներին ներկայացվող ընդհանուր պահանջները և թեկնածուներից խորհրդի անդամներ ընտրելու օրինակելի կարգը հաստատում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը»: Այս օրենքով իրավունք է տրվում տեսչական մարմնի համապատասխան ոլորտի հասարակական կազմակերպությունների և գիտական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներին ներգրավված լինել տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդում, սակայն արհմիությունները և գործատուների միությունները հնարավորություն չունեն նույնիսկ մասնակցել այդ ընտրությանը՝ առաջադրելով իրենց ներկայացուցիչներին, քանի որ այդ միությունները չեն հանդիսանում հասարակական և գիտական կազմակերպություններ: Յուրաքանչյուրի գործունեությունը կարգավորվում է իր օրենքով:

Համաձայն «Արդյունաբերությունում և առևտրում աշխատանքի տեսչության մասին» ԱՄԿ թիվ 81 կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածի՝ «Իրավասու մարմինը ձեռնարկում է համապատասխան միջոցներ, որպեսզի խրախուսի.

ա) արդյունավետ համագործակցությունը տեսչության ծառայությունների և համանման գործունեություն իրականացնող կառավարական այլ ծառայությունների, ինչպես նաև պետական կամ մասնավոր հաստատությունների միջև, և

բ) համագործակցությունը աշխատանքի տեսչության ծառայողների և գործատուների ու աշխատողների կամ նրանց կազմակերպությունների միջև:»:

Գտնում ենք, որ արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությանը, գործատուների հանրապետական միությանն անհրաժեշտ է իրավունք վերապահել հանդիսանալ ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կառավարման խորհրդի անդամ առանց ընտրության: Այս իրավունքի սահմանմամբ կապահովվի նաև վերը նշված կոնվենցիայի դրույթի կիրարկումը ՀՀ-ում:

Ճյուղային մակարդակում սոցիալական գործընկերությունը Հայաստանի Հանրապետությունում առերեսվում է խնդրի, քանի որ արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունները չեն կարողանում բանակցել և ներկայացնել իրենց ոլորտի աշխատողների շահերը՝ սոցիալական գործընկեր չլինելալու կամ գործատուների ճյուղային հանրապետական միությունների կողմից ներկայացվող տնտեսական ոլորտի չհամընկման պատճառով: Համաձայն ՀՀՀՄ-ի կայքէջի՝ ՀՀՀՄ-ն միավորում է 21 ոլորտային միություններ և բիզնես ասոցիացիաներ, որոնք ներկայացնում են տնտեսության տարբեր ճյուղեր, սակայն ինչպես վերևում նշվել է ոչ բոլոր դեպքերում է, որ արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունները և գործատուների ճյուղային միությունները համապատասխանում են միմյանց:

Վերջին Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվել է 2020 թվականի հոկտեմբերի 5-ին, որի հիման վրա ստեղծվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով (այսուհետ՝ Հանձնաժողով): Հանձնաժողովի նախագահը ռոտացիոն կարգով փոփոխվում է (2020-2021թթ.՝ ՀՀ ԱՍՀՆ, 2021-2022թթ.՝ ՀՀՀՄ, 2022-2023թթ.՝ ՀԱՄԿ):

Հայաստանի Հանրապետությունում բացակայում են Հանձնաժողովի աշխատանքների կարգավորման վերաբերյալ նորմատիվ իրավական ակտերը, ինչը միայն կարգավորվում է վերոհիշյալ կոլեկտիվ պայմանագրով:

Հանձնաժողովի աշխատանքները արագ և արդյունավետ կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է, որ առանձին նորմատիվ իրավական ակտով սահմանվի նրա գործունեության կարգը և ապահովվի Հանձնաժողովի քարտուղարության ստեղծումը:

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվում է, որ «Կողմերը պայմանավորվում են, որ աշխատանքային օրենսդրության և իրավունքի նորմեր պարունակող, գործատուների և աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության առումով էական նշանակություն ունեցող նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը, բացառությամբ հրատապ կարգով որոշումների ընդունում պահանջող նախագծերի, ներկայացվում են Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի կարծիքին՝ մինչև համապատասխան մարմնի կողմից դրանց ընդունումը:», սակայն Կառավարությունը և ոչ բոլոր նախարարություններն են հետևում այս դրույթին: Մինչդեռ, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունն աշխատանքի կամ դրա հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական, տնտեսական ոլորտների վերաբերյալ իր կողմից մշակված նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը գրավոր ձևով ներկայացնում է սոցիալական գործընկերներին՝ դիտարկումներ և առաջարկություններ ստանալու նպատակով: Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրն իր բնույթով դեկլարատիվ

փաստաթուղթ է, որի կետերի չկատարումը պայմանագրի կողմերի համար հետևանքներ չի առաջացնում:

Ճյուղային մակարդակում սոցիալական գործընկերությունը Հայաստանի Հանրապետությունում առերեսվում է լրջագույն խնդրի, քանի որ արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունները չեն կարողանում բանակցել և ներկայացնել իրենց ոլորտի աշխատողների շահերը՝ սոցիալական գործընկեր չունենալու պատճառով:

Կազմակերպության մակարդակում սոցիալական գործընկերությունում նույնպես առկա են խնդիրներ, քանի որ ոչ բոլոր գործատուներն են ցանկանում բանակցել աշխատողների ներկայացուցիչների՝ արհմիությունների հետ:

Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի կողմից 2023 թվականի մայիսի 3-ին ամբողջությամբ ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի համաձայն՝ կողմերի համար սահմանվել է 7 օրյա ժամկետ. կոլեկտիվ բանակցությունների անցկացման հրավեր ստացած կողմը պարտավոր է վերոնշյալ ժամկետում տեղեկացնել կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր դիրքորոշման մասին, մինչդեռ, համաձայն «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերության՝ «Գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը իր աշխատողներին միավորող արհեստակցական միության հետ:»:

Անհրաժեշտ է ընդգծել, որ կոլեկտիվ բանակցություններ սկսելու հրավեր ստացած կողմին, կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իր դիրքորոշման մասին տեղեկացնելը, բավարար չէ կոլեկտիվ բանակցությունների իրականացման և սոցիալական գործընկերության կայացման համար: Վերոհիշյալ նոր կարգավորմամբ կոլեկտիվ բանակցության կողմերից մեկին հնարավորություն կտրվի չհամաձայնվել կամ անհիմն ձգձգել կոլեկտիվ բանակցությունների իրականացումը, նույնիսկ կոլեկտիվ բանակցությանը մասնակցելու դրական դիրքորոշման դեպքում:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի 4-րդ և 5-րդ պարբերությունները սահմանում են, 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:»:

Իսկ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 55-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ «Կազմակերպությունում կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը տարածվում է այդ կազմակերպության բոլոր աշխատողների վրա»:

Այսպիսով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված դրույթները չեն համապատասխանում իրար:

Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված դրույթները չեն նպաստում արհեստակցական կազմակերպությունների անդամակցության թվի բարձրացմանը:

Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018թ. 6-րդ հրատարակչություն) 1508-րդ կետի՝ կոլեկտիվ պայմանագրով ընդգրկված ձեռնարկությունների արհմիության անդամ չհանդիսացող աշխատողների վրա պայմանագրի գործողության տարածումը սկզբունքորեն չի հակասում միավորման ազատության սկզբունքներին, եթե օրենքը նախատեսում է, որ բոլոր աշխատողների անունից բանակցություններ է վարում առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունը և ձեռնարկությունների կազմի մեջ չեն մտնում մի քանի ինքնուրույն արտադրական միավորներ (իրավիճակ, որտեղ պայմանագրի գործողության ոլորտի ընդլայնման մասին որոշումը պետք է հանձնվի կողմերի հայեցողությանը):

Հիմք ընդունելով Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի վերոհիշյալ կետը՝ առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում կատարել համապատասխան փոփոխություն, որի շնորհիվ կվերանա երկու նորմատիվ իրավական ակտերի միջև անհամապատասխանությունը: Այդ փոփոխությունը կնպաստի նաև արհեստակցական կազմակերպության դերի բարձրացմանը, և կշահագրգռի կազմակերպության արհմիության անդամ չհանդիսացող աշխատողներին անդամագրվել արհեստակցական կազմակերպությանը:

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի ուժի մեջ մտնելու օրվանից առ այսօր Հայաստանի Հանրապետությունում արհեստակցական կազմակերպությունները հնարավորություն չեն ունեցել հայտարարել օրինական գործադուլներ:

2023 թվականի մայիսի 3-ին Ազգային ժողովի կողմից ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով մեղմացվել են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի համապատասխան հոդվածները, սակայն մինևույն է գործադուլ հայտարարելու ընթացակարգը մնում է բարդ և գործադուլ հայտարարելու որոշում ընդունելու համար աշխատողների կողմից տրված, սահմանված ձայների քանակն ու քվորումը չեն համապատասխանում Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուի (2018 թ. 6-րդ հրատարակչություն) հետևյալ կետերին.

«805. Ինչ վերաբերում է մեկ երկրի օրենքով սահմանված ձայների մեծամասնության պահանջին՝ որպես օրինական գործադուլ հրավիրելու պայման

(արհմիության կամ նրա մասնաճյուղի անդամների ընդհանուր թվի երկու երրորդը), որի չկատարումը կարող է հանգեցնել վարչական մարմինների տույժերի, ներառյալ արհմիության լուծարումը, վարչական իշխանությունների կողմից պատիժ առաջացնել, Կոմիտեն հիշեցրել է կոնվենցիաների և հանձնարարականների կիրառման փորձագետների կոմիտեի եզրակացությունները, ըստ որոնց՝ օրենքի նման դրույթները նշանակում են պետական մարմինների միջամտությունն արհմիությունների գործունեությանը՝ նպատակ ունենալով սահմանափակել արհմիութենական կազմակերպությունների իրավունքները՝ խախտելով Կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածը:

806. Գործադուլ հայտարարելու համար ներգրավված աշխատողների կեսից ավելիի կողմից որոշման պահանջը չափազանցված է և կարող է չափից դուրս խոչընդոտել գործադուլ իրականացնելու հնարավորությունը, հատկապես խոշոր ձեռնարկություններում:

807. Գործադուլ հայտարարելու համար աշխատողների ձայների բացարձակ մեծամասնություն պահանջելը կարող է դժվար լինել, հատկապես արհմիությունների դեպքում, որոնք միավորում են մեծ թվով անդամներ: Օրենքի այս դրույթը պարունակում է գործադուլի իրավունքի լրջորեն սահմանափակման վտանգ:

808. Կոմիտեն կառավարությանը խնդրել է քայլեր ձեռնարկել օրենսդրության այն դրույթը փոփոխելու ուղղությամբ, ըստ որի՝ գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է կայացնեն մասնակից աշխատողների կեսից ավելին, հատկապես մեծ թվով արհմիության անդամներ ունեցող ձեռնարկություններում:

810. Արհմիության անդամների երկու երրորդի քվորումի պահպանումը կարող է դժվար լինել հատկապես այն դեպքերում, երբ արհմիության մեծ թվով անդամներ աշխատում են մեծ տարածքներում:

811. Կոմիտեն համարել է, որ այն պայմանը, որով գործադուլ հայտարարելու համար պահանջվում է ֆեդերացիային կամ կոնֆեդերացիային պատկանող կազմակերպությունների մեծամասնության համաձայնությունը, ինչպես նաև համապատասխան ձեռնարկության աշխատողների բացարձակ մեծամասնության համաձայնությունը, նման պահանջը կարող է լուրջ սահմանափակում լինել արհմիութենական կազմակերպությունների գործունեության համար:

Այն դեպքում, երբ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմանը կամ փոփոխմանը, հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից տարաձայնությունների վերաբերյալ արձանագրությունը կազմելուց և համապատասխան որոշումն ընդունելուց հետո, պետք է նաև կողմերը հրավիրեն միջնորդ: Համաձայն Օրենսգրքի 71-րդ հոդվածի՝ «Անհրաժեշտության դեպքում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կողմերը կարող են դիմել աշխատանքի բնագավառի պետական լիազորված մարմին՝ միջնորդի թեկնածության վերաբերյալ:»:

Անհրաժեշտ է նշել, որ միջնորդի հրավերն ավելի է բարդացնում և պետությանն իրավունք է տրվում միջամտել կողմերի հարաբերություններին:

Գտնում ենք, որ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման ԶՅ աշխատանքային օրենսգրքով և նույնիսկ Հայաստանի Հանրապետության Ազգային Ժողովի կողմից ընդունված 2023 թվականի մայիսի 3-ի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով սահմանված ընթացակարգը բարդեցված է, որը հնարավորություն չի տալիս աշխատողներին իրացնել ԶՅ Սահմանադրությամբ ամրագրված իրենց իրավունքը, իսկ արհեստակցական կազմակերպություններին՝ օգտվել «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» ԱՄԿ թիվ 87-րդ կոնվենցիայով սահմանված իրենց իրավունքից՝ գործադուլ իրականացնելուց:

Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված չէ ճյուղային և հանրապետական գործադուլներ հայտարարելու կարգը, և արհմիությունները հնարավորություն չունեն հայտարարել ոլորտային և(կամ) հանրապետական ինդիքների լուծման համար գործադուլներ:

Գտնում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետությունում կայացած, զարգացած սոցիալական գործընկերության ինստիտուտի շնորհիվ կապահովվի ԶԸԳՅ-ի 84-րդ, 85-րդ, 86-րդ, 103-րդ հոդվածներով սահմանված դրույթների կիրարկումը:

Հարկ ենք համարում նշել, որ ներկայումս Հայաստանի Սոցիալական գործընկերության կայացման և միավորման ազատության իրավունքի լիարժեք իրացման համար խոչընդոտ է հանդիսանում նաև Ադրբեջանի Հանրապետության կողմից Արցախի Հանրապետության և Հայաստանի Հանրապետության դեմ սանձազերծված 44 օր տևողությամբ ագրեսիվ պատերազմը և 2020 թվականի նոյեմբերի 9-ին Հայաստանի, Ռուսաստանի և Ադրբեջանի ղեկավարների կողմից կնքված եռակողմ հայտարարությունը, որից հետո Ադրբեջանը դեռ շարունակում է իր ագրեսիվ քաղաքականությունն արդեն իսկ Հայաստանի Հանրապետության նկատմամբ: Այդ քաղաքականությունն իրականացնելու նպատակով Ադրբեջանի զինված ուժերը պարբերաբար ներխուժում են Հայաստանի Հանրապետության տարածք՝ տեղակայվելով Հայաստանի Հանրապետության սահմանամերձ բնակավայրերում:

Բացի դրանից, Ադրբեջանը տարբեր տրամաչափի զենքերով շարունակում է պարբերաբար կրակոցներ արձակել իրենց աշխատանքային պարտականությունները իրականացնող Հայաստանի Հանրապետության սահմանամերձ բնակավայրերի խաղաղ բնակչության և աշխատողների ուղղությամբ՝ խախտելով բնակչության և աշխատողների կյանքի, անվտանգության, միավորման ազատության, առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմաններ ունենալու իրավունքը:

Հատկապես խախտվում են գյուղատնտեսության և հանքարդյունաբերության աշխատողների իրավունքները: Դրան զուգահեռ խախտվում են նաև արհեստակցական կազմակերպությունների՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներով ամրագրված, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և իրենց կանոնադրություններով սահմանված իրավունքները և խոչընդոտում են արհեստակցական կազմակերպությունների գործառույթների իրականացմանը, որոնք սահմանված են ԱՄԿ 87, 98 կոնվենցիաներով:

Համաձայն NEWS.am-ի սույն թվականի ապրիլի 24-ի տեղեկատվության՝ «Ադրբեջանական կողմի պարբերաբար վերսկսվող կրակոցների հետևանքով Սոթքի հանքավայրը տասներորդ օրն է՝ չի գործում: Այս մասին NEWS.am-ի հետ զրույցում հայտնեցին «ԳեոՊրոՄայնինգ գոլդ» ընկերությունից»: Իսկ ըստ Ֆակտոր տեղեկատվական կենտրոնի՝ սույն թվականի ապրիլի 25-ի տեղեկատվության, «Սոթքի ոսկու հանքի աշխատակիցներն այսօր հանդիպել են Գեոարքունիքի մարզպետ Կարեն Սարգսյանին: Աշխատակիցներից մեկն անանուն մնալու պայմանով Factor.am-ին հայտնեց, որ այս փուլում հանքի աշխատանքը դադարեցնելու որոշում է կայացվել: Բանն այն է, որ ադրբեջանական կողմն ամեն օր կրակում է Սոթքի հանքի ուղղությամբ, և արդեն ավելի քան 10 օր է՝ հանքավայրի աշխատանքը դադարեցված է: Աշխատակիցները փորձել են վերսկսել աշխատանքը, սակայն ադրբեջանական կրակահերթերը խոչընդոտել են:»:

Հայաստանի Հանրապետության դատախազության կայքէջում տեղադրված սույն թվականի ապրիլի 18-ի լրատվության համաձայն՝ Ադրբեջանի քաղաքացի Հուսեյն Ախունդովը, ապօրինի անցնելով Հայաստանի Հանրապետության պետական սահմանը, սպանել է «Չանգեզուրի պղնձամոլիբդենային կոմբինատ» ՓԲԸ-ի պահնորդին իր աշխատանքային պարտականությունները կատարելու ժամանակ:

Համաձայն Իրավունքի և արդարության կենտրոն «Թաթոյան» հիմնադրամի կայքէջում սույն թվականի ապրիլի 14-ին տեղադրված նյութի՝ «Փաստերը հաստատում են, որ ադրբեջանական զինված ծառայողների անօրինական ներկայությունն ուղղակի անհնարին է դարձրել մարդկանց բնականոն, անվտանգ կյանքը, մարդիկ չեն կարողանում օգտագործել օրինական հիմքերով իրենց պատկանող արոտավայրերն ու վարելահողերը:»:

Միավորման ազատության խոչընդոտումը հանրային հատվածում

Պետական ոլորտում գործատուների (պետական պաշտոնյաների) կողմից աշխատողների ներկայացուցիչների՝ արհմիությունների ազատ և անկախ գործունեությունը սահմանափակելը կամ արհմիությունների գործունեության վրա ազդեցություն գործելու փորձերը համակարգային բնույթ են կրում: Լայնորեն տարածում ունեն դեպքերը, երբ պետական, ինչպես նաև տեղական ինքնակառավարման մարմիններում գործատուներն ու գործատուների ներկայացուցիչները (նախարարները, քաղաքի վարչական շրջանների ղեկավարները, համայնքների ղեկավարները) ինքնաառաջադրվում են որպես իրենց աշխատողներին միավորող արհմիությունների ղեկավար մարմինների անդամներ՝ այդպիսով ապահովելով արհմիության գործունեության վրա իրենց անմիջական ազդեցությունը: Թե՛ աշխատանքի միջազգային ստանդարտներով և թե՛ ներպետական օրենսդրությամբ օրինաչափ չէ, որ գործատուն ներգրավված լինի արհմիության ղեկավարման կամ որոշումների ընդունման գործընթացում, սակայն գործնականում նկարագրված իրավիճակից խուսափելն արհմիությունների համար բարդություն է ներկայացնում: Համաձայն հետազոտությունների և մի շարք ճյուղային արհմիությունների կողմից տրամադրված տվյալների, բազմաթիվ օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներով, աշխատողները նախընտրում են

գործատուների հետ համաձայնության գալու տարբերակը: Դրան նպաստում են թե՛ աշխատանքը կորցնելու մտահոգությունը, թե՛ արհմիության գոյությունը պահպանելու շարժառիթը:

Համակարգային բնույթ է կրում նաև պետական ոլորտում գործատուի կողմից արհմիությանը վերահսկելու փորձը, օրինակ՝ արհմիության ներքին վարչարարության, թղթաբանության և ֆինանսական գործունեության ուսումնասիրությունը: Պետական և հատկապես համայնքային ոլորտում գործունեությունն ծավալող արհեստակցական կազմակերպություններից ստացված տեղեկատվությունը վերլուծելով, կարելի է եզրակացնել, որ պաշտոնյաների ընկալմամբ իրենց աշխատողներին միավորող արհմիությունը գործատուի կազմակերպության անբաժանելի մաս է հանդիսանում և ենթակա է գործատուի կողմից վերահսկման: Նշված երևույթն, այդ թվում, կապված է պետական պաշտոնյաների կողմից ՀՀ կողմից աշխատանքի միջազգային ստանդարտների վերաբերյալ ցածր տեղեկատվածության կամ դրանց հանդեպ ոչ լուրջ վերաբերմունքի հետ:

Արհմիությունների գործունեության խոչընդոտման այլ տարածված դեպքերից են անդամավճարների հավաքագրման գործընթացի միակողմանի կասեցումը: Գործատուների կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման կազմակերպումը և փոխանցումը արհմիության հաշվեհամարին արհմիությունների իրավունքն է, որը սահմանված է աշխատանքի միջազգային ստանդարտներով և ներպետական օրենսդրությամբ: Օրինակ, 2021թ. ապրիլի մեկից կառուցվածքային փոփոխություններ տեղի ունեցան Սոցիալական ապահովության ծառայությունում, ինչի արդյունքում դրան միավորվեցին Չբաղվածության պետական գործակալությունը, Բժշկասոցիալական փորձաքննության գրասենյակը, ինչպես նաև սոցիալական աջակցության համայնքային կենտրոնները՝ ձևավորելով Միասնական սոցիալական ծառայությունը: Մինչև գերատեսչությունների միավորումը Չբաղվածության պետական գործակալության, Բժշկասոցիալական փորձաքննության գրասենյակի աշխատողները ևս միավորված էին համապատասխան արհեստակցական միություններում: Միավորումից հետո, երկու գերատեսչությունները փաստացի լուծարվել են, իսկ դրանց աշխատողների մեծ մասն այժմ աշխատում է Միասնական սոցիալական ծառայությունում (ՄՍԾ): ՄՍԾ ղեկավարությունը կասեցրել է վերը նշված երկու արհմիությունների անդամավճարների հավաքագրման գործընթացը: Ի սկզբանե, գերատեսչության ղեկավարությունն ակնարկում էր, որ բարեփոխումների հետ կապված ժամանակ է հարկավոր բյուրոկրատիկ նոր գործընթացները պատշաճ կազմակերպելու համար, սակայն հետագայում անդամավճարների հավաքագրման գործընթացն այդպես էլ չվերականգնվեց, նույնիսկ այն բանից հետո, երբ արհմիության նախագահները դիմեցին ՄՍԾ ղեկավարությանը:

Միավորման ազատության իրավունքի սահմանափակման և խոչընդոտման դրսևորումներից են գործատուների «գրպանային» արհմիությունների լայն տարածվածությունը հանրային հատվածում: Գրպանային կամ «դեղին» է ընդունված կոչել արհեստակցական կազմակերպությունները, որոնք, միավորելով որևէ հիմնարկի աշխատողներին, գործում են առանձին, առանց անդամակցելու ճյուղային կամ հանրապետական մակարդակի արհմիություններին: Թեպետ միավորման ազատության սկզբունքը, ինչպես նաև բազմաթիվ պետությունների ազգային

օրենսդրական կարգավորումները որպես այդպիսին չեն արգելում աշխատողներին կազմակերպվել հիմնարկի մակարդակում և ինքնուրույն որոշել արհմիության գործունեության առանձնահատկությունները, այնուամենայնիվ միայն հիմնարկի մակարդակում առանձին գործելու փաստը վկայում է, որ տվյալ արհմիությունը զուրկ է անկախությունից: Նման արհմիությունների ձևավորումը մեծամասամբ տեղի է ունենում գործատուի դրդմամբ, իսկ արհմիության գործունեությունը ծավալվում է գործատուի իշխանության ներքո՝ ծառայելով գործատուների կարիքներին ու պահանջներին: Պետական ու համայնքային ոլորտում գործող այդպիսի առանձին գործող արհեստակցական կազմակերպություններն ուսումնասիրելուց կարելի է եզրահանգել, որ շատ դեպքերում արհմիության ղեկավար մարմիններում ներկայացված են գործատուների ներկայացուցիչներ: Հետևաբար, հենց վերջիններիս դրդմամբ արհմիությունները չեն անդամակցում կամ համագործակցում տվյալ ոլորտի արհմիությունների հետ, որպեսզի ապահովվի արհմիության լիակատար կախվածությունը գործատուից: Մասնավորապես, Արդարադատության նախարարության իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրում գրանցված “դեղին” արհմիությունների տվյալներն ուսումնասիրելուց կարելի է նկատել, որ, օրինակ, Արդարադատության նախարարության և հարակից հիմնարկների աշխատողներին միավորող արհմիության ղեկավարներն են նախարարության աշխատակազմի քարտուղարի տեղակալները: Նմանատիպ այլ պետական կառույցների աշխատողների “դեղին” արհմիության ղեկավարները հիմնականում կառույցների ղեկավարների օգնականները կամ տեղակալներն են, աշխատակազմի գլխավոր քարտուղարները, վերջիններիս տեղակալները և այդպես շարունակ: Առավել հատկանշական է, որ դեղին արհմիություններ գործում են այնպիսի կառույցներում, ինչպիսի եք Արդարադատության նախարարությունը կամ Առողջապահության և աշխատանքի տեսչական մարմինը: Այսինքն, աշխատանքային հիմնարար իրավունքներն ու ՀՀ միջազգային պարտավորություններով սահմանված ստանդարտները խախտում են նաև այն մարմինները, որոնց լիազորություններում է այդպիսի իրավունքների պաշտպանությունն ու օրենքի գերակայության ապահովումը: Հաշվի առնելով այն փաստը, որ արհմիությունների հիմնական գործառույթը սոցիալական գործընկերությունն ու խորհրդատվությունն է, տրամաբանության տեսանկյունից նույնպես անհասկանալի է՝ ինչու որևէ հիմնարկի աշխատողներ պետք է ինքնակամ հրաժարվեն ճյուղային և հանրապետական մակարդակներում իրենց այս գործիքից: Հարկ է նշել, որ միայն հիմնարկի մակարդակում գործող և գործատուի ազդեցության տակ գտնվող արհմիություններն են խախտում աշխատանքի միջազգային հիմնարար ստանդարտներից մեկը՝ ԱՄԿ “Կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի մասին” թիվ 98 կոնվենցիայի հոդված 2-ը:

Հայաստանի պետական և համայնքային կառավարման մարմինների աշխատողներին միավորող ճյուղային հանրապետական արհմիության կողմից տրամադրված տվյալների համաձայն՝ հանրապետական արհմիությանն անդամակցող արհեստակցական կազմակերպությունների գրեթե կեսը յուրաքանչյուր տարի բախվում է գործատուների կողմից վերևում նկարագրված խոչընդոտների ու միջամտությունների այս կամ այն տեսակին:

Հաշվի առնելով, որ Հայաստանի Հանրապետությունը հանդիսանում է անցումային պետություն, որտեղ աշխատողների միավորումը և արհմիությունների ամրապնդումը գտնվում են նախնական և խոցելի փուլում, պետությունը պարտավոր է հատուկ ուշադրություն դարձնել միավորման ազատության լիարժեք պաշտպանությանը և համապատասխան գործիքներ ներդնել պետության ու գործատուների ներկայացուցիչների կողմից միավորման ազատության խոչընդոտում կամ սահմանափակումը կանխարգելելու և վերացնելու համար: Այդ թվում, պետք է բարձրացվի նաև պետական պաշտոնյաների իրավագիտակցությունը՝ կապված արհմիությունների իրավունքների ու դրանց վերաբերյալ Հայաստանի միջազգային պարտավորությունների հետ: Համաձայն ԱՄԿ միավորման ազատության կոմիտեի որոշման՝ անցումային պետությունները պետք է առանձնահատուկ միջոցներ ձեռնարկեն, որոնք կաջակցեն արհմիությունների զարգացմանը:

Միավորման ազատության խնդիրները ներպետական օրենսդրությունում

Ոլորտային սկզբունքով միավորման ազատության սահմանափակում

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով հնարավորություն չի տրվում անդամակցել ճյուղային հանրապետական միությունների այն աշխատողներին, որոնց աշխատավայրերի մակարդակում չկան աշխատողներին միավորող արհեստակցական կազմակերպություններ, կամ այն աշխատողներին, ում աշխատավայրերում կան արհեստակցական կազմակերպություններ, սակայն դրանք գործում են մեկուսացված՝ առանց որևէ հանրապետական ոլորտային մակարդակի միությանն անդամակցելու: Նշված աշխատողների համար հանրապետական արհմիություններին անդամակցելու պայման չստեղծելը միջազգային օրենսդրության խախտում է: Մասնավորապես, համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Միավորման ազատության կոմիտեի որոշման՝ «Աշխատողները ցանկության դեպքում պետք է հնարավորություն ունենան միաժամանակ անդամակցել ճյուղային և կազմակերպության մակարդակի արհմիություններին»:

Միավորման ազատության սահմանափակում ոչ ֆորմալ, ինքնազբաղված և ոչ ավանդական տնտեսություններում ներգրավված աշխատողների համար

Հայաստանի Հանրապետությունում առկա են զգալի թվով աշխատողներ, որոնք գտնվում են ոչ ավանդական կամ ոչ ֆորմալ աշխատանքային հարաբերություններում: Ոչ ավանդական աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներից են «պլատֆորմային» աշխատողները, այսպես կոչված «գիգ-տնտեսության» աշխատողները, ֆրիլանսերները, սոցիալական ցանցերում

մարքեթինգով զբաղվող աշխատողները, որոնք ներկայումս հասարակության մեջ զգալի թիվ են կազմում: Օրինակ, Հայաստանի խոշոր քաղաքներում հանրային տրանսպորտի գործառույթը փաստացի կատարում են «հավելվածով աշխատող» տաքսի ծառայությունները (gg, yandex), որոնց տասնյակ հազարավոր վարորդներ աշխատում են առանց աշխատանքային պայմանագրի (gg), կամ լավագույն դեպքում հանդիսանում են անհատ ձեռնարկատեր (YandexGo): Նույնը վերաբերում է սննդի և ապրանքների առաքման ծառայությունների աշխատողներին (Glovo, Yandex Eats): Միաժամանակ, բազմաթիվ երիտասարդներ այսօր աշխատում են տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ոլորտում՝ ֆրիլանսինգի կամ քրաուդսորսինգի համար նախատեսված պլատֆորմներում (Upwork, Appen, TELUS International և այլն) գրանցվելով և տարբեր պատվիրատուների կողմից ստացած առաջադրանքներ կատարելով: Վերը նշված աշխատողները ոչ միայն չունեն որևէ աշխատանքային պայմանագիր, այլև այդպիսի աշխատանքային հարաբերությունները ՀՀ օրենսդրությամբ դեռևս որևէ կերպ չեն կարգավորվում, այսինքն դրանք փաստացի դուրս են մնում օրենսդրական դաշտից:

Մյուս կողմից, Հայաստանի տնտեսությունում դեռևս մեծ բաժին է կազմում ոչ ֆորմալ աշխատանքը, որի դեպքում աշխատողները նույնպես չունեն աշխատանքային պայմանագիր և փաստացի օրենսդրական դաշտից դուրս են գտնվում: Թե՛ ոչ ավանդական աշխատանքային հարաբերություններում գտնվող և թե՛ ոչ ֆորմալ աշխատողներին նույնպես պետք է վերաբերվի միավորման ազատության միջազգայնորեն ամրագրված սկզբունքը:

ԱՄԿ Կոնվենցիաների և ռեկոմենդացիաների կիրառման վերաբերյալ փորձագետների Կոմիտեի կողմից հրապարակված և Հայաստանի Հանրապետությանը վերաբերող զեկույցում նշվում է, որ անհրաժեշտ է, որպեսզի Կառավարությունը միջոցներ ձեռնարկի «Արհմիությունների մասին» օրենքում փոփոխություններ կատարելու համար՝ ի ապահովումն այն բանի, որ անհատ ձեռներեցները, ազատ մասնագիտությունների աշխատողները, ինքնազբաղված աշխատողները և ոչ ֆորմալ տնտեսության աշխատողները կարողանան հիմնել և անդամակցել (միանալ) կազմակերպություններին՝ իրենց շահերն առաջ մղելու և պաշտպանելու համար»: Միաժամանակ, համաձայն ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի՝ բոլոր աշխատողները, անկախ աշխատանքային պայմանագրի տեսակից, գործատուի հետ հարաբերությունների կարգավիճակից և աշխատանքային հարաբերության գոյությունից պետք է ունենան միավորման ազատության իրավունք (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, The latest electronic edition, Articles 326-331):

Աշխատանքային իրավունքները ԵՄ - ՀՀ CEPA համաձայնագրի համատեքստում

ՀՀ-Եվրամիություն Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագիրը (CEPA) ուժի մեջ է մտել 2021 թվականի մարտի 1-ին: Համաձայնագրով սահմանված են նաև աշխատանքային ու սոցիալական իրավունքներին, հավասար հնարավորություններին վերաբերող դրույթներ: Դրանց վերաբերում է հիմնականում Համաձայնագրի 15-րդ Գլուխը:

Այսպես, համաձայն հոդված 84-ի՝ Համաձայնագրի կողմերը պարտավորվում են առաջխաղացել ԱՄԿ Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգը (ՄԱԿ-ի կայուն զարգացման նպատակներից 8-րդը), աշխատանքային քաղաքականությունը, աշխատանքում առողջությունն ու անվտանգությունը, սոցիալական երկխոսությունը, գենդերային հավասարությունն ու խտրականության բացառումը, այդպիսով նպաստելով ավելի շատ և ավելի լավ աշխատատեղերի, աղքատության նվազեցման, սոցիալական համերաշխության ընդլայնման, կայուն զարգացման և կյանքի որակի բարելավման առաջխաղացման:

Հոդված 86-ով նախատեսվում է ընդլայնել սոցիալական գործընկերների (արհմիությունների և գործատուների) մասնակցությունը և խթանել սոցիալական երկխոսությունը, այդ թվում՝ շահագրգիռ կողմերի կարողությունների զարգացումը: Կողմերը պետք է խրախուսեն բոլոր շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում՝ քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների և սոցիալական գործընկերների ներգրավումը ՀՀ քաղաքականության մշակման և բարեփոխումների գործընթացներին:

ԱՄԿ արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգն իր հերթին ամրագրում է ԱՄԿ հիմնարար սկզբունքների որդեգրումն ու կիրառումը, որոնք այս պահին արտահայտված են տասը հիմնարար կոնվենցիաների ու դրանց հետ փոխկապակցված հանձնարարականների (ռեկոմենդացիաների) տեսքով:

Համաձայնագրի հոդված 274-ի 2-րդ մասը սահմանում է, որ Համաձայնագրի կողմերը, ԱՄԿ-ի անդամակցությունից, ԱՄԿ-ի 1998 թվականի “Աշխատանքի վայրում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին” հռչակագրից և դրա լրացումներից բխող պարտավորություններին համապատասխան, պարտավորվում են հարգել, խրախուսել, իրենց օրենքներում, գործելակերպում և իրենց ամբողջ տարածքում կիրառել աշխատանքի միջազգայնորեն ճանաչված հիմնարար ստանդարտներն այնպես, ինչպես որ դրանք ամրագրված են ԱՄԿ-ի հիմնարար կոնվենցիաներով և այդ կոնվենցիաների արձանագրություններով:

Համաձայնագրով սահմանված մոտարկման ենթակա օրենսդրական դրույթները

Համաձայնագրի 8-րդ Հավելվածով սահմանված են Եվրոպական միության Խորհրդի մի շարք հրահանգներ, որոնք վերաբերվում են աշխատանքի, սոցիալական քաղաքականության և հավասար հնարավորություններին: Հայաստանի Հանրապետությունը պարտավորվում է ներպետական օրենսդրությունը մոտարկել նշված հրահանգներին համապատասխան՝ Հավելվածում նշված ժամանակացույցի: Միաժամանակ, ՀՀ օրենսդրությունը պետք է մոտարկվի ԱՄԿ աշխատանքի միջազգային ստանդարտներին ու ռեկոմենդացիաներին: Միավորման ազատության, կոլեկտիվ բանակցությունների և խորհրդատվության իրավունքին վերաբերող ԱՄԿ ստանդարտներից պետք է առանձնացնել Միավորման ազատության մասին թիվ 87, Կազմակերպման և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի մասին թիվ 98 կոնվենցիաները, “Ազգային և ճյուղային մակարդակներում խորհրդատվության մասին» թիվ 113 Ռեկոմենդացիան:

ԵՄ Խորհրդի 2019 թ. Զունիսի 20-ի 2019/1152 հրահանգով սահմանվում է աշխատանքի պայմանների և աշխատավայրի մասին այն տեղեկությունների շրջանակը, որոնք գործատուն պարտավոր է նշել աշխատանքային պայմանագրում, կամ գրավոր տրամադրել աշխատողին: Սահմանվում է, որ պետք է ձեռնարկվեն անհրաժեշտ միջոցներ՝ պաշտպանելու աշխատողներին, այդ թվում՝ աշխատողների ներկայացուցիչներին գործատուի կողմից ցանկացած անբարենպաստ վերաբերմունքից և գործատուին ներկայացված բողոքից բխող ցանկացած անբարենպաստ հետևանքից կամ բողոքից հետո աշխատանքային պայմանների փոփոխման հետ կապված անբարենպաստ հետևանքներից:

ԵՄ Խորհրդի 1998 թ. Զուլիսի 20-ի 98/59/EC հրահանգը սահմանում է զանգվածային կրճատումների դեպքում գործատուի և արհմիության միջև վաղաժամ և գոհացուցիչ խորհրդատվություններ անցկացնելու պարտավորությունը: Մասնավորապես, աշխատողների զանգվածային կրճատում պլանավորելուց առաջ գործատուն պետք է նախօրոք սկսի խորհրդակցություններ արհմիության հետ մինչև համապատասխան որոշումն ընդունելը: Խորհրդակցությունները պետք է առնվազն ներառեն զանգվածային կրճատումներից խուսափելու միջոցներ, կամ կրճատվող աշխատողների քանակի կրճատման միջոցներ, ինչպես նաև կրճատումների հետևանքը մեղմացնող միջոցներ, ինչպիսիք են աշխատողներին նոր աշխատանքով ապահովելու միջոցները: Արհմիությունները խորհրդակցությունների ընթացքում կարող են դիմել համապատասխան փորձագետների ներգրավմանը: Որպեսզի արհմիությունները կարողանան մշակել բովանդակալից առաջարկություններ, գործատուն պետք է բավարար ժամանակ առաջ արհմիություններին ապահովվի համապատասխան բազմակողմանի տեղեկատվությամբ, ինչպիսի են կրճատվելիք աշխատողների քանակը և պաշտոնները, պլանավորվող կրճատման պատճառները, վերահաշվարկի և արձակման նպաստների վերաբերյալ տեղեկատվությունը և այլն:

ԵՄ Խորհրդի 2002 թ. Մարտի 11-ի 2002/14/EC հրահանգով էլ կարգավորվում է աշխատողների հետ խորհրդակցելու ընդհանուր շրջանակները:

Միավորման, բանակցելու և խորհրդակցության իրավունքը ԵՄ անդամ պետություններում

2002/14/EC հրահանգով և ԱՄԿ կոնվենցիաներով ու ռեկոմենդացիաներով սահմանված աշխատանքային իրավունքները, այդ թվում միավորման և խորհրդակցության իրավունքն արտացոլված է ԵՄ առանձին անդամ պետությունների օրենսդրական կարգավորումներում: 2002/14/EC հրահանգով ընդհանուր առմամբ գործատուների համար սահմանվում է աշխատողների տեղեկանալու, խորհրդակցելու և ներկայացված լինելու իրավունքի իրացման ապահովումը: Մի շարք պետություններ՝ Իտալիան, Բուլղարիան, Բելգիան, Ռումինիան, Ֆրանսիան, Իսպանիան և այլն, վավերացրել են 2002/14/EC հրահանգը և մոտարկել են սեփական օրենսդրական ակտերը (Information and Consultation in the European Community, Implementation report of Directive 2002/14/EC, Report 97, ETUI-REHS): Ավստրիայի և Գերմանիայի ազգային օրենսդրական կարգավորումները պարունակում են գործատուի կողմից խորհրդակցելու և տեղեկացնելու պարտավորության ավելի բարենպաստ ու մանրակրկիտ

կարգավորումներ, ինչի շնորհիվ հրահանգի վավերացման և մոտարկման անհրաժեշտությունն չի առաջացել: Իսպանիայում տեղեկատվության և խորհրդատվության իրավունքի խախտման դեպքում գործատուների համար նախատեսված է վարչական պատասխանատվություն՝ համապատասխան ֆինանսական տուգանքներով: Նախկինում ԵՄ անդամ Միացյալ Թագավորությունում նմանատիպ սանկցիաներ նախատեսված են արտադրական մարմինների միջամտությամբ:

Ազգային մակարդակում եռակողմ խորհրդակցությունը նույնպես օրենսդրորեն ամրագրված է ԵՄ անդամ պետություններում հիմնականում եռակողմ մարմինների կամ հանձնաժողովների տեսքով, որտեղ ներկայացված են կառավարության, գործատուների և արհմիությունների ազգային միությունները, և որտեղ քննարկվում են աշխատանքային, սոցիալական ու տնտեսական օրենսդրական նախաձեռնությունները: Այսպես, ազգային մակարդակով սոցիալական երկխոսությունն ապահովելու համար, Լիտվայի Աշխատանքային օրենսգիրքն ուղղակիորեն սահմանում է այսպես կոչված Լիտվայի եռակողմ խորհրդի հիմնադրումը: Խորհուրդը ձևավորվում է չորս տարով և կազմված է 21 անդամից՝ 7-ական յուրաքանչյուր կողմից՝ արհմիություններից, գործատուներից և կառավարությունից: Սահմանվում է, որ Խորհուրդը, համաձայն ԱՄԿ Եռակողմ խորհրդատվությունների մասին թիվ 144 կոնվենցիայի՝ պետք է առաջարկություններ և եզրակացություններ մշակի աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական քաղաքականության վերաբերյալ: Խորհրդի մնացած գործառույթները սահմանվում են Խորհրդի կանոնակարգով:

Լատվիայում ազգային մակարդակի սոցիալական գործընկերությունը տեղի է ունենում ազգային եռակողմ համագործակցության Խորհրդում, որը ներառում է երեք կողմ՝ Կառավարությանը, Գործատուների միությանը և Արհմիությունների կոնֆեդերացիան:

Լատվիայի Սահմանադրությամբ ամրագրվում է նաև աշխատողների կոլեկտիվ պայմանագիր ունենալու իրավունքը (կետ 108): Աշխատանքային օրենսգրքում վերջերս ուժի մեջ մտած փոփոխություններով (2019)՝ գործատուների համար պատասխանատվություն է սահմանված կոլեկտիվ բանակցություններից հրաժարվելու համար: Սահմանադրությամբ երաշխավորվում է նաև գործադուլի իրավունքը և պետության կողմից արհմիությունների անկախության ապահովումը (Արհեստակցական միությունների գործունեության օրենսդրական դաշտը և միջազգային փորձը, ՀԱՄԿ, Երևան, 2022):

Պետական աշխատողների համար կոլեկտիվ բանակցելու և խորհրդակցելու իրավունքն առանձին կարգավորման առարկա է, քանի որ այս աշխատողների համար գործատուն պետությունն է: Պետությունների մեծամասնությունում, որտեղ պետական կառավարման աշխատողների գործատուի ներկայացուցիչը և որոշումներ կայացնողը մեկ կենտրոնացված մարմին չէ, գոյություն ունեն մի քանի պետական մարմիններ, որոնք հանդես են գալիս որպես լիազոր սոցիալական գործընկեր: Իտալիայում, Ֆինլանդիայում, Գերմանիայում, Լյուքսեմբուրգում, Նորվեգիայում, Շվեդիայում, Ֆրանսիայում պետական ապառաջող կենտրոնացված է: Այստեղ որպես պետական ծառայողների գործատու և բանակցային կողմ հանդես է գալիս կոնկրետ լիազորություն ունեցող մարմին, Իտալիայում՝ «Պետական կառավարման ներկայացուցիչների բանակցային գործակալությունը», Ֆինլանդիայում՝ Ֆինանսների նախարարությունը, Շվեդիայում՝ ՏԻՄ-երի և

տարածքների ասոցիացիան և այլն (European Trade Union Insitutue-ի տվյալների շտեմարան):

Առաջարկվող օրենսդրական բարեփոխումները

Ամփոփելով միավորման ազատության և սոցիալական գործընկերության հետ կապված օրենսդրական բացերն ու գործնական խնդիրները, ինչպես նաև հաշվի առնելով Համաձայնագրով նշված ոլորտների հետ փոխկապակցված դրույթները (այդ թվում՝ ներպետական օրենսդրության մոտարկման համար նախատեսված ԵՄ հրահանգները) և ԱՄԿ աշխատանքի միջազգային ստանդարտները, անհրաժեշտ ենք համարում ՀՀ օրենսդրությունում կատարել համապատասխան փոփոխություններ:

Համալրել և ամրապնդել աշխատողների խորհրդատվության և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքն օրենսդրությամբ, ինչպես նաև ամրագրել ոլորտային ու ազգային մակարդակներում խորհրդատվության իրավունքը: Այդ նպատակով.

- համալրել այն հարցերի շրջանակը, որոնց շուրջ գործատուն պարտավոր է աշխատողների ներկայացուցիչների հետ նախաձեռնել պատշաճ ու իմաստալից խորհրդակցություններ և տեղեկատվության փոխանակում՝ հիմք ընդունելով, այդ թվում, ԵՄ խորհրդի 2002/14/EC, 98/59/EC, 2019/1152 հրահանգներում մատնանշված հարցերի շրջանակը:
- իրատեսական հնարավորությունն ստեղծել արհմիություններին կազմակերպության մակարդակում իրացնել կոլեկտիվ բանակցություններ, իրավունքը՝ օրենսդրությամբ ամրագրելով, և արհմիությունից կոլեկտիվ բանակցելու առաջարկ ստանալու դեպքում գործատուին պարտավորեցնել համագործակցել արհմիության հետ և ապահովել բանակցությունները: Գործող օրենսդրությամբ գործատուն հնարավորություն ունի մերժել արհմիության կողմից ստացված բանակցելու առաջարկը, ինչը չի նպաստում աշխատողների ներկայացուցիչների հիմնարար իրավունքի իրացմանը:
- սահմանել այն լիազոր մարմինը, որը լիազորված կլինի հանդես գալ որպես բոլոր քաղաքացիական ծառայողների համար բանակցող սոցիալական գործընկեր, որպեսզի քաղաքացիական ծառայողների համար ապահովվի ճյուղային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցելու հիմնարար իրավունքի իրացումը:
- օրենսդրորեն ամրագրել սոցիալական, աշխատանքային, տնտեսական ու ֆինանսական քաղաքականության մշակման ընթացքում իշխանությունների, արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և գործատուների ներկայացուցիչների միջև իմաստալից և գոհացուցիչ խորհրդակցությունների անցկացման պարտավորությունը՝ մինչև համապատասխան նորմատիվ իրավական ակտերի ընդունումը: Ներկայումս անդր-ոլորտային և ոլորտային քաղաքականության մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների միջև եռակողմ

խորհրդակցությունների պարտավորությունը որևէ կերպ ամրագրված չէ, այնինչ այդ պահանջն ուղղակիորեն ամրագրված է թե՛ ԱՄԿ միավորման ազատության կոմիտեի որոշումներով, և թե՛ թիվ 113 Ռեկոմենդացիայով:

- օրենսդրական մանդատով հիմնադրել արհմիությունների կոնֆեդերացիայի, գործատուների հանրապետական միության և կառավարության ներկայացուցիչներից բաղկացած հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով և սահմանել դրա կառուցվածքի և գործունեության հիմքերը, որպեսզի ազգային մակարդակում եռակողմ խորհրդակցությունները կախված չլինեն հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրերի գոյությունից:

Ներդնել օրենսդրական հիմքեր՝ արհմիությունների գործունեության անկախությունն ապահովելու և միավորման ազատության իրավունքը լիարժեք պաշտպանելու համար: Այդ նպատակով.

- բարելավել օրենսդրական դրույթները, որոնք կարգել են գործատուներին և գործատուների ներկայացուցիչներին առաջադրվել արհմիությունների ղեկավար մարմիններում: Մասնավորապես, ամրագրել, որ կազմակերպության ղեկավարը, ղեկավարի տեղակալները, աշխատակազմի ղեկավարը, աշխատակազմի քարտուղարը, վերջիններիս տեղակալները, գլխավոր հաշվապահը չեն կարող ընտրվել այն արհեստակցական կազմակերպության ղեկավար մարմինների կազմում, որին մասնակցում է տվյալ գործատուի աշխատողը, ինչպես նաև չեն կարող լինել արհեստակցական կազմակերպության ժողովի պատվիրակ կամ նախագահել ժողովը:

- հստակեցնել արհմիությունների գործունեությունը խոչընդոտելու և գործունեությանը միջամտելու արգելքը, միաժամանակ հստակեցնելով նաև պատասխանատվություն կրելու մեխանիզմները: Մասնավորապես, առաջարկվում է օրենքով սահմանել ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումներով սահմանված և գործնականում առավել հանդիպող խոչընդոտների ու միջամտությունների ձևերը, օրինակ՝ գործատուի կողմից արհմիությունների գործունեության և իրավաչափության վերաբերյալ ընդհանրացված բնույթի գնահատականներ տալը, գործատուի կողմից արհմիության և դրա ղեկավարի գործունեությունը կասկածի տակ դնելը, արհմիության ընտրություններում կամ ժողովներում ներկա գտնվելով թեկնածուների կամ ընտրությունների հետևանքների մասին կարծիքներ հայտնելը, արհմիության ղեկավար կազմում իր ներկայացուցչին առաջադրելը, արհմիության անդամների շրջանում արհմիության անդամակցության վերաբերյալ և ֆինանսական գործունեության մասին հարցումներ անցկացնելը, որևէ ճյուղային միության կամ հանրապետական այլ արհմիության կազմում չընդգրկվելու խորհուրդներ տալը, արհմիությունից ֆինանսական ակնկալիքներ ունենալու դիմաց արհմիությանը աջակցելը, արհմիության ղեկավարին դեպի աշխատատեղեր մուտքը սահմանափակելը, գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից արհմիության անդամավճարների գանձման և փոխանցման գործընթացի կասեցումը և այլն:

Համապատասխանեցնել օրենսդրությունը միջազգային կարգավորումներին՝ ապահովելով միավորման ազատությունը բոլոր աշխատողների համար: Այդ նպատակով.

- կազմակերպելու և միավորվելու իրավունքը նախատեսել նաև ոչ-ֆորմալ և ոչ-ավանդական աշխատանքային հարաբերություններում ներգրավված անձանց համար
- ճյուղային արհմիություններում միավորվելու հնարավորություն նախատեսել ֆիզիկական անձանց համար