

ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ  
ՆԵՐԿԱՅԱՑՎԱԾՈՒԹՅԱՆ  
ԼԻԱՐԺԵՔ ԱՊԱՀՈՎՄԱՆ  
ԽՆԴԻՐՆԵՐ

ՏԻՐՈՒՀԻ ՆԱԶԱՐԵԹՅԱՆ , ԱՆՆԱ ԲԱՐԻԿՅԱՆ

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	2
1. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՑԱՑՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ ԵՎ ԴԱՇՏԸ ՀՀ-ՈՒՄ	4
2. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ, ԱՐԴԱՐ ԱՆՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՎ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ	11
ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԷԼԵԿՏՐՈՆԱՅԻՆ ՀՂՈՒՄՆԵՐ	16
ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ	16

## ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Խորհրդատվական կարծիքը կազմվել է իրավական փաստաթղթերի որակական ուսումնասիրություն իրականացնելու և աշխատողների ներկայացուցիչների տարբեր մակարդակներում ներգրավված անձանց հետ հարցազրույցների միջոցով: Խորհրդատվական կարծիքի կազմման ընթացքում կատարվել է արհեստակցական միությունների գործունեությունը կարգավորող օրենսդրական դաշտի առկա խնդիրների վերհանում և աշխատողների ներկայացվածությանը «արդար անցման» և «կանաչ տնտեսության» ձևավորման գործընթացներում՝ կապելով ՀՀԳՀ 274-րդ հոդվածի , 15-րդ գլխի դրույթների հետ:

Աշխատանքի միջազգային հիմնարար նորմերով և ՀՀ ներպետական օրենսդրությամբ ընդհանուր առմամբ ամրագրված է աշխատողների միավորման և կազմակերպվելու իրավունքը: Սակայն գործնականում, պայմանավորված մի շարք հանգամանքներով, ՀՀ-ում զգալի տարածում ունեն գործատուներից կախվածության մեջ գտնվող աշխատողների ներկայացուցիչներ՝ արհեստակցական միություններ: Այդպիսի կազմակերպություններում միավորված աշխատողները լիարժեք չեն իրացնում կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքը: Օրենսդրական դաշտի ապահովման առումով առկա են բացեր կամ կարգավորումներ, որոնք խոչընդոտում են աշխատողների ներկայացուցիչներին կիրառել օրինական գործիքներ:

Բացի վերը նշված խնդիրներից, առկա է աշխատողների ներկայացվածության և աշխատանքային և դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքների պաշտպանության իրականացման մեկ այլ մարտահրավեր՝ փոփոխվող աշխատաշուկա, նոր մասնագիտություններ, աշխատանքային հարաբերությունների նոր ձևաչափ և պետության կողմից «արդար անցման» քաղաքականությանը ոչ պատշաճ ուշադրություն:

Աշխատողների ներկայացուցիչների (այսուհետ՝ արհմիություններ) գործունեության խնդիրները պայմանավորված են ինչպես ոչ բավարար օրենսդրական կարգավորումներով, այնպես էլ գործնականում առկա խոչընդոտներով: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերջին 2023 թվականի լայնածավալ փոփոխություններով լրացվել և փոփոխվել են կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կարգավորումը (11-րդ գլուխ): Չնայած դրան շարունակվում է սահմանափակված մնալ կոլեկտիվ բանակացություններ վարելու և օրինական գործադուլ

հայտարարելու իրավունքը: Օրենքը նախատեսում է օրինական գործադուլ անցկացնելու երկար, բազմաստիճան: Գործնականում գործատուները կարող են շատ երկար ձգձգել բանակցությունները և միննույն ժամանակ թուլացնել համախմբվածությունն ու թիմային աշխատանքը:

Նման օրենսդրական կարգավորման դեպքում օրինական գործադուլի հավանականությունը մոտ է զրոյի: Հարկ է նշել նաև, որ ճյուղային (ոլորտային) և հանրապետական մակարդակներում օրինական գործադուլ հայտարարելու հնարավորություն ընդհանրապես սահմանված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ:

Հարցազրույցների ընթացքում վեր են հանվել իրավիճակներ, երբ օրենսդրական կարգավորումներ առկա են, սակայն ոչ միշտ են կիրառվում գործնականում: Օրինակ՝ ԱՕ 43-րդ հոդվածի համաձայն աշխատողների ներկայացուցիչներին է տրամադրվում աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ տեղեկատվություն, որը ներառում է գործատուի ներկա և ապագա գործունեության զբաղվածության հնարավոր փոփոխությունների, աշխատողների թվականի հնարավոր կրճատումների դեպքում իրականացվելիք միջոցառումների մասին: Սակայն նույն հոդվածի 4-րդ մասը սահմանափակում է տեղեկություններ պահանջելու իրավունքը՝ վերապահելով այն կողմերի համաձայնությանը:

Արհմիությունների մասին օրենքը սահմանափակում է նաև ֆիզիկական անձանց կամ իրավաբանական անձի կարգավիճակ չունեցող աշխատողների ներկայացուցիչներին անդամակցել ճյուղային հանրապետական միություններին:

Օրենքով նախատեսված արհմիությունների բարդ կառուցվածքը սահմանափակում է աշխատողների միավորման ազատությունը: Եվս մեկ խնդրահարույց և սահմանափակող հանգամանք է այն, որ ըստ օրենքի արհեստակցական կազմակերպություն կարող են հիմնադրել կամ անդամակցել կազմակերպությանը միայն այն աշխատողները, ովքեր ունեն աշխատանքային պայմանագիր, ինչը հնարավորություն չի տալիս ոչ ֆորմալ աշխատողներին, ինքնազբաղվածներին և այլն հիմնադրել արհեստակցական

կազմակերպություններ և անդամակցել դրանց: Այդպիսի խոցելի խմբերից են գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողները, ինչպես նաև առաքիչները և տաքսիստները:

Ընդհանուր առմամբ պետք է նշել, որ առկա է աշխատողների և գործատուների սոցիալական երկխոսության և գործընկերության համակարգի վերաբերյալ ցածր իրազեկվածության մակարդակ, ինչի հետևանքով շատ դեպքերում կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով աշխատանքային պայմանների բարելավումը և աշխատանքային վեճերի լուծումը չի դիտարկվում որպես արդյունավետ միջոց: Գործազրկության բարձր մակարդակի պայմաններում առկա է աշխատանք և ապրուստի միջոց կորցնելու աշխատողների վախը, ինչի հետևանքով նրանք չեն պայքարում իրենց իրավունքների համար:

Ժամանակակից աշխատաշուկան ենթարկվում է բազմաթիվ փոփոխությունների, որոնք պայմանավորված են տեխնոլոգիական առաջընթացով, գլոբալիզացիայով, կլիմայի փոփոխություններով և դեպի կայունություն շարժվող քայլերով: Աշխատաշուկայի փոփոխությունների պատճառ են հանդիսանում նաև աշխարհում կատարվող ռազմական գործողությունները, որոնց հետևանքով տեղի է ունենում աշխատուժի շարժ:

Հայաստանի Հանրապետությունն առներեսվում է նշված մարտահրավերներից յուրաքանչյուրին: «Արդար անցման» մարտահրավերներին զուգահեռ աշխատաշուկան շարունակում է զարգանալ մեկ այլ ուղղությամբ՝ իր մեջ ներառելով արհեստական բանականությունը: Հայաստանի Հանրապետությունը ևս հեռու չէ այդ զարգացման միտումներից: Արհեստական բանականության զարգացման հետևանքով արդեն իսկ մոտ ապագայում սպասվում են մի շարք մասնագիտությունների վերացում և աշխատատեղերի կրճատում: Արհեստական բանականության օգտագործումն աշխատանքում կարող է ազդել աշխատանքի որակի և քանակի վրա:

Արհմիություններն աշխատաշուկայի անցումների վճռորոշ գործընթացներում իր ուրույն դերն ունեն: Նրանց գործառույթները պետք է դուրս գան ավանդական կոլեկտիվ բանակցություններից՝ ներառելով աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը,

ներգրավվածությունը քաղաքականության ձևակերպման մեջ և ակտիվ մասնակցությունն արդար անցումային նախաձեռնությունների ձևավորմանը:

Հարկ է նշել, որ ՀՀ-ում արհմիությունների մասնակցությունը և ներկայացվածությունն «արդար անցման» գործընթացներում առկա չէ և չի կարևորվում պետության կողմից:

### **Առաջարկություններ`**

- Համապատասխանեցնել Աշխատանքային օրենսգիրքը և «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքը ԱՄԿ միավորման ազատության թիվ 87 կոնվենցիայի պահանջներին:
- Ապահովել կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, գործադուլ հայտարարելու, ոչ ֆորմալ և ինքնազբաղված անձանց արհմիություններում միավորվելու իրավունքները:
- Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների վերաբերյալ իրազեկումը ներառել ՄՄԾ -ների և ԱԱՏԱ կողմից կազմակերպվող դասընթացներում:
- Իրականացնել «արդար անցման» քաղաքականության և արդյունավետ ռազմավարության մշակում` ապահովելով սոցիալական գործընկերների լիարժեք մասնակցությունը:
- Ներգրավել միջազգային փորձագետների «Արդար անցման» արդյունավետ ռազմավարության մշակման համար:
- Իրականացնել միջոցառումներ «Արդար անցման» վերաբերյալ հանրության լայն շերտերի իրազեկման ուղղությամբ:

# 1. ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՎԱԾՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ ԵՎ ԴԱՇՏԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Հայաստանի Հանրապետությունում (ՀՀ) արհմիությունների գործունեության օրենսդրական հիմքերն են՝ Միջազգային պայմանագրերը, ՀՀ Սահմանադրությունը, Աշխատանքային օրենսգիրքը և «Արհեստակցական միությունների» մասին ՀՀ օրենքը:

Հայաստանը վավերացրել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 29 կոնվենցիաներ, սակայն հարկ է նշել, որ ազգային օրենսդրությունը, դեռևս ամբողջությամբ համապատասխանեցված չէ այդ Կոնվենցիաներին: ՀՀ ներքին օրենսդրության մաս են կազմում նաև միջազգային այլ պայմանագրերը, Վերանայված Եվրոպական սոցիալական Խարտիան, որոնք սահմանում են մարդու հիմնարար իրավունքներն ու ազատությունները, այդ թվում՝ միավորման ազատությունը, արհմիությունների ստեղծման և աշխատողների իրավունքների ապահովման երաշխիքները:

ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է միավորման և արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքները:

«Արհեստակցական միությունների» մասին ՀՀ օրենքը ներկայացնում է դրանց կառուցվածքը, հիմնադրման կարգը, գործունեության սկզբունքները:

Գործող օրենսդրության համաձայն՝ ԱՄ-երի կառուցվածքը հետևյալն է՝

*արհեստակցական միություն*՝ արհեստակցական կազմակերպություն կամ արհեստակցական կազմակերպությունների միություն.

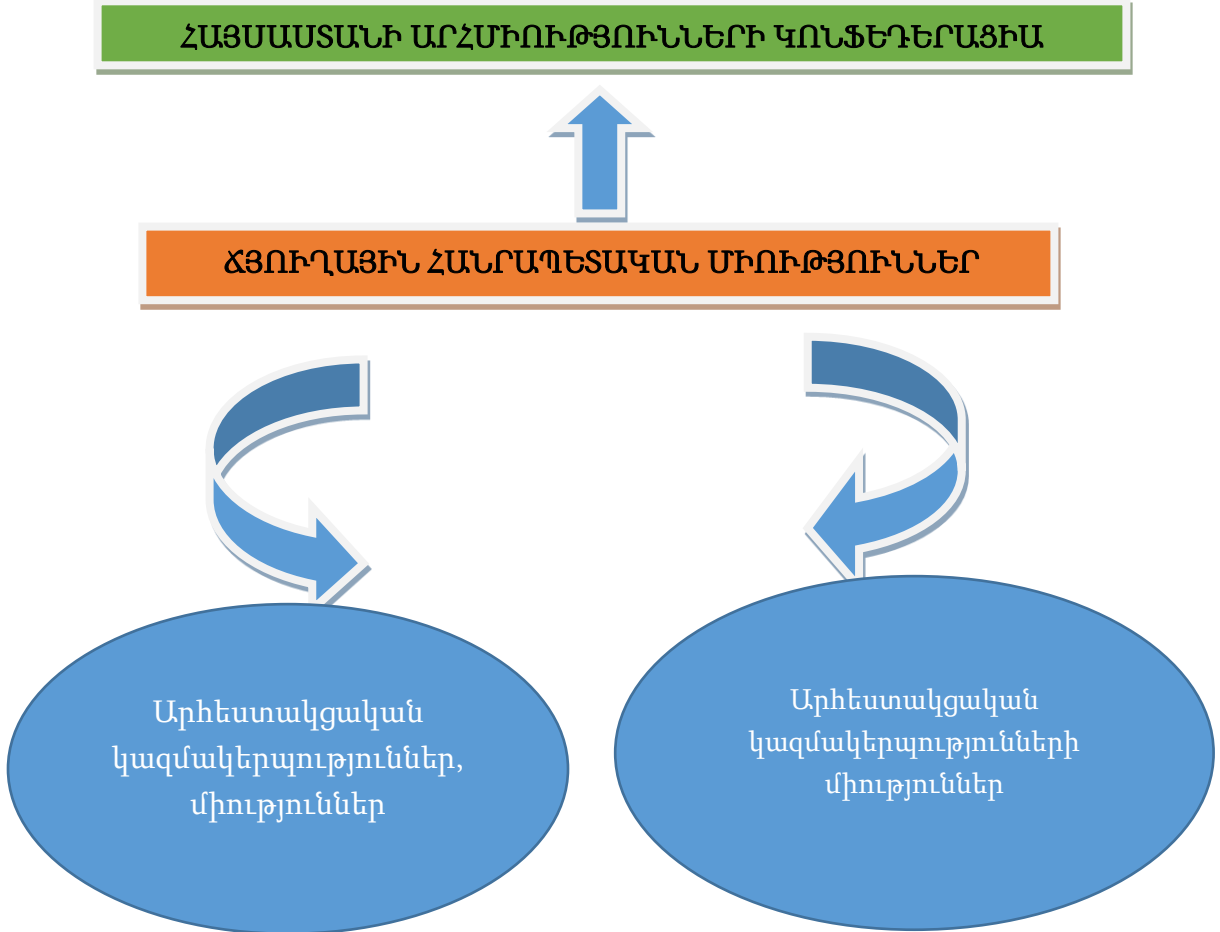
*արհեստակցական կազմակերպություն*՝ հասարակական միավորում, որն օրենքով սահմանված կարգով և ազատ կամքի դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներին՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով.

*արհեստակցական կազմակերպությունների միություն՝* ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում, որն օրենքով սահմանված կարգով միավորում է երկու և ավելի արհեստակցական կազմակերպությունների՝ աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով.

*արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն՝* ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում, որը միավորում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ՝ գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունում, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման հանրապետական մարմիններում տնտեսության տվյալ ճյուղի աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով: Այսպիսով, փաստացի գործում է մեկ հանրապետականն կենտրոն՝ Հայաստանի Արհմիությունների Կոնֆեդերացիա (ՀԱՄԿ), որին անդամակցում են 18 ճյուղային հանրապետական միություններ (ՃՀՄ): Ըյուղային հանրապետական միություններին անդամակցում են արհեստակցական կազմակերպություններ:



## Մխեմա



«Արհեստակցական միությունների» մասին ՀՀ օրենքի 27-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Արհեստակցական միության սեփականությունը գոյանում է մուտքի վճարներից, անդամավճարներից, կամավոր ներդրումներից, նվիրատվություններից, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված այլ աղբյուրներից:

Գործատուն, կոլեկտիվ պայմանագրին (համաձայնագրին) համապատասխան, արհեստակցական միությանը տրամադրում է ֆինանսական միջոցներ և այլ գույք՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավմանը, ինչպես նաև նրանց առողջության պահպանմանը նպատակաուղղված միջոցառումներ կազմակերպելու համար:

Պետությունը երաշխավորում է արհեստակցական միությունների սեփականության իրավունքի անձեռնմխելիությունն ու պաշտպանությունը:»

«Արհեստակցական միությունների» ՀՀ մասին օրենքի 28-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Արհեստակցական միությունը տիրապետում, օգտագործում և տնօրինում է իր սեփականությունը՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի որոշ դրույթներ չեն համապատասխանում միջազգային պայմանագրերին, ինչպես նաև ՀՀ Սահմանադրությանը և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի սկզբունքներին:

Օրինակ՝

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Արհեստակցական կազմակերպությունը հիմնադրվում է նրա հիմնադիրների (առնվազն երեք աշխատողի) նախաձեռնությամբ հրավիրված հիմնադիր ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ: Հիմնադիր ժողովը հաստատում է կազմակերպության կանոնադրությունը, ընտրում է ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմիններ: »

Մինչդեռ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած Հայաստանի Հանրապետության տարածքում կամ Հայաստանի Հանրապետության տարածքից դուրս աշխատողները, այդ թվում՝ օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք: Արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել նաև տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները:

Աշխատողը կարող է մասնակից (անդամ) լինել մեկից ավելի կազմակերպությունների, եթե դա չի հակասում նրանց կանոնադրություններին:»:

Վերոգրյալից հետևում է, որ 4-րդ հոդվածը համապատասխանում է միավորման ազատության սկզբունքին, մինչդեռ 6-րդ հոդվածը սահմանափակում է այն:

Ներկայումս ՀՀ-ում գործում են արհմիություններ, որոնց անդամակցում են նույն ոլորտի տարբեր գործատուների մոտ աշխատողներ: Չնայած դրան այդ կազմակերպությունները ըստ օրենքի ունեն միայն սկզբնական, այսինքն՝ արհեստակցական կազմակերպության կարգավիճակ: Եվս մեկ խնդրահարույց և սահմանափակող հանգամանք է այն, որ ըստ օրենքի՝ արհեստակցական կազմակերպություն կարող են հիմնադրել կամ անդամակցել կազմակերպությանը միայն աշխատողները, ովքեր ունեն աշխատանքային պայմանագիր, ինչը հնարավորություն չի տալիս ոչ ֆորմալ աշխատողներին, ինքնազբաղվածներին և այլն հիմնադրել արհեստակցական կազմակերպություններ և անդամակցել դրանց:

Ինչպես կարելի է դատել արհմիությունների կառուցվածքից «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը սահմանափակում է նաև ֆիզիկական անձանց կամ իրավաբանական անձի կարգավիճակ չունեցող աշխատողների ներկայացուցիչներին անդամակցել ճյուղային հանրապետական միություններին:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի վերջին 2023 թվականի լայնածավալ փոփոխություններով, լրացվել և փոփոխվել են կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կարգավորումը (11-րդ գլուխ): Չնայած դրան շարունակվում է սահմանափակված մնալ կոլեկտիվ բանակացություններ վարելու և օրինական գործադուլ հայտարարելու իրավունքը: Օրենքը նախատեսում է օրինական գործադուլ անցկացնելու երկար, բազմաստիճան և որոշ չափով բյուրոկրատական ընթացակարգ: Գործնականում գործատուները կարող են շատ երկար ձգձգել բանակցությունները և մինևույն ժամանակ թուլացնել համախմբվածությունն ու թիմային աշխատանքը: Գործնականում նման օրենսդրական կարգավորման դեպքում օրինական գործադուլի հավանականությունը մոտ է զրոյի: Հարկ է նշել նաև, որ ճյուղային (ոլորտային) և հանրապետական մակարդակներում օրինական գործադուլ հայտարարելու հնարավորություն ընդհանրապես սահմանված չէ ՀՀ օրենսդրությամբ:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ հարկ է նշել, որ անհրաժեշտ է լավարկել աշխատողների ներկայացուցիչների գործունեության օրենսդրական դաշտը և իրականացնել

փոփոխություններ Աշխատանքային օրենսգրքում և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում:

## **2. ԱՇԽԱՏԱՇՈՒԿԱՅԻ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ, ԱՐԴԱՐ ԱՆՑՄԱՆ ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՎ ՄԱՐՏԱՀՐԱՎԵՐՆԵՐ**

Ժամանակակից աշխատաշուկան ենթարկվում է բազմաթիվ փոփոխությունների, որոնք պայմանավորված են տեխնոլոգիական առաջընթացով, գլոբալիզացիայով, կլիմայի փոփոխություններով և դեպի կայունություն շարժվող քայլերով: Աշխատաշուկայի փոփոխությունների պատճառ են հանդիսանում նաև աշխարհում կատարվող ռազմական գործողությունները, որոնց հետևանքով տեղի է ունենում աշխատուժի շարժ: Այսօր Հայաստանի Հանրապետությունն առներեսվում է նշված մարտահրավերներից յուրաքանչյուրին: Այս մարտահրավերները ոչ միայն վերաբերում են պետություններին, այլ նաև աշխատողների ներկայացուցիչներին՝ արհմիություններին և գործատուներին: Այսօր արդեն իսկ այս փոփոխություններով է ձևավորվում աշխատաշուկայի պահանջարկը, որն էլ իր բացասական հետևանքն է թողնում արհմիությունների անդամակցության վրա, իսկ արհմիությունների ուժն իրենց անդամներն են:

Աշխատանքի ապագայի վերաբերյալ քննարկումներն իրականացվում են միջազգային կազմակերպությունների, կառավարությունների, աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչների, ինչպես նաև գիտնականների կողմից: Աշխատանքի և արտադրության կազմակերպման փոփոխություններն անխուսափելի են, սակայն պետք է լինեն արդար և ներառական:

Կարևորելով այս հարցը՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Աշխատանքի միջազգային համաժողովն 2019 թվականի հունիսին ընդունել է «Աշխատանքի ապագայի մասին» ԱՄԿ Հարյուրամյակի հռչակագիրը:

Հռչակագրով վերահաստատվեցին արդար անցման, հմտությունների և որակավորումների հասանելիության և սոցիալական պաշտպանության համընդհանուր

հասանելիության, ինչպես նաև աշխատանքային իրավունքների և արժանապատիվ աշխատանքի կարևորությունը և սահմանում է աշխատանքի ապագայի հիմնական մարտահրավերներն ու հնարավորությունները, որոնք արդեն նշվել են վերևում:<sup>1</sup>

Ներկայացված մարտահրավերներին դիմակայելու նպատակով միջազգային մակարդակով ուշադրության կենտրոնում է «արդար անցման» կամ «անցնցում անցման» գործընթացը, որը առաջին անգամ կիրառվել է 1980–ականներին ԱՄՆ արհմիությունների կողմից աշխատողներին ջրի և օդի աղտոտվածության նոր կանոններից պաշտպանելու նպատակով կազմակերպված շարժման ժամանակ<sup>2</sup>: Ըստ ԱՄԿ-ի՝ «արդար անցմամբ» անհրաժեշտ է «կանաչացնել» պետությունների տնտեսությունն այնպես, որ բոլոր շահագրգիռ անձանց համար ապահովված լինի արդարությունը և ներառականությունը, ստեղծելով արժանապատիվ աշխատանքի հնարավորություններ բոլորի համար:

Կլիմայի փոփոխության, աղտոտման և կենսաբազմազանության անկման պատճառով առաջացած մարտահրավերներին դիմակայելու և հաղթահարելու համար անհրաժեշտ է աշխատավայրերն անցնեն կանաչ, դիմացկուն և կլիմայական առումով չեզոք տնտեսությունների:

ՀԸԳ համաձայնագրի 45-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «Կողմերը պետք է մշակեն և ամրապնդեն շրջակա միջավայրին առնչվող հարցերի մասով իրենց համագործակցությունը՝ դրանով նպաստելով կանաչ տնտեսության և կայուն զարգացման երկարաժամկետ նպատակի ապահովմանը: Ակնկալվում է, որ շրջակա միջավայրի ընդլայնված պաշտպանությունից կշահեն Եվրոպական միության և Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիներն ու գործարարությունը, այդ թվում՝ հանրային առողջության բարելավման, բնական պաշարների պահպանման և տնտեսական ու բնապահպանական արդյունավետության բարելավման, ինչպես նաև՝ առավել կայուն արտադրության

---

<sup>1</sup>ILO Centenary Declaration for the Future of Work;

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf)

<sup>2</sup> <https://climatepromise.undp.org/news-and-stories/what-just-transition-and-why-it-important#:~:text=The%20concept%20of%20%E2%80%9Cjust%20transition,water%20and%20air%20pollution%20regulations>

կառուցվածքների ապահովմանը նպաստող ժամանակակից, ավելի մաքուր տեխնոլոգիաների օգտագործման միջոցով: Համագործակցությունը պետք է իրականացվի՝ հաշվի առնելով Կողմերի՝ հավասարության և փոխադարձ օգուտի վրա հիմնված շահերը, շրջակա միջավայրի պաշտպանության ոլորտում Կողմերի միջև գոյություն ունեցող փոխկապակցվածությունը և այդ ոլորտում գործող բազմակողմ համաձայնագրերը»:

Համաձայնագրի 48-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ համագործակցության նպատակներից բացի Հայաստանի Հանրապետության կողմից պետք է մշակվի այնպիսի ռազմավարություն, որն կընգրկի կանաչ տնտեսությունը և էկոնորարարությանն ուղղված միջոցառումների խթանումը, ինչպես նաև կմշակվեն ոլորտային այն ռազմավարությունները, որոնք կառնչվեն օդի և ջրի որակներին, պաշարների և թափոնների կառավարմանը, կենսաբազմազանությանը, բնության պահպանմանը, անտառային տնտեսությանը, արդյունաբերական աղտոտմանը և արդյունաբերական վտանգներին, քիմիական նյութերին:

«Արդար անցման» հայեցակարգի իրականացումը կարող է հանգեցնել մի շարք խնդիրների և մարտահրավերների առաջացմանը, քանի որ իր մեջ ներառում է նաև սոցիալական և տնտեսական բաղադրիչներ (օրինակ՝ հնարավոր են որոշակի աշխատատեղերի կրճատումներ): Հետևաբար անհրաժեշտ է պատրաստել այդ աշխատողների համար այլ աշխատատեղեր՝ աշխատաշուկայից դուրս չմնալու նպատակով:

«Արդար անցում» գործընթացի իրականացումը դյուրին չէ, այդ իսկ պատճառով անհրաժեշտ է խորհրդակցություններ իրականացնել արհմիությունների, ինչպես նաև գործատուների հետ՝ ճկուն և աշխատողակենտրոն որոշումներ ընդունելու նպատակով:

Օրինակում բերված աշխատողներն պետք է իրավունք ունենան վերապատրաստվել, որպեսզի կարողանան աշխատել իրենց աշխատավայրերում՝ իրականացնելով աշխատանքային գործառույթները կանաչ տնտեսությունում:

Այս մարտահրավերները հաղթահարելու համար անհրաժեշտ է ստեղծել սոցիալական պաշտպանության ծածկույթ՝ սոցիալական և տնտեսական բացասական ազդեցությունը

մեղմելու նպատակով: Սոցիալական պաշտպանության ծածկույթը կնպաստի արդար անցմանը՝ այն դարձնելով սոցիալապես արդար գործընթաց<sup>3</sup>:

«Արդար անցման մարտահրավերներին» զուգահեռ աշխատաշուկան շարունակում է զարգանալ մեկ այլ ուղղությամբ՝ իր մեջ ներառելով արհեստական բանականությունը:

Հայաստանի Հանրապետությունը ևս հեռու չէ այդ զարգացման միտուններից:

Արհեստական բանականության զարգացման հետևանքով մոտ ապագայում արդեն իսկ սպասվում են մի շարք մասնագիտությունների վերացում և աշխատատեղերի փակում:

Աշխատանքում արհեստական բանականության օգտագործումն կարող է նաև հանգեցնել բացասական հետևանքների, քանի որ կարող է ազդել աշխատանքի որակի և քանակի վրա:

Արհմիություններն աշխատաշուկայի անցումների վճռորոշ գործընթացներում իր ուրույն դերն ունեն: Նրանց գործառույթները պետք է դուրս գան ավանդական կոլեկտիվ բանակցություններից՝ ներառելով աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը, ներգրավվածությունը քաղաքականության ձևակերպման մեջ և ակտիվ մասնակցությունն արդար անցումային նախաձեռնությունների ձևավորմանը: Արհմիությունները նպաստում են արդար անցմանն աջակցող քաղաքականության մշակմանը: Քաղաքականություն մշակողների հետ շփվելով՝ արհմիությունները կարող են պաշտպանել աշխատողների շահերը, ապահովել աշխատատեղերի անվտանգությունը և իրականացնել սահուն անցումը խթանող միջոցառումներ:

Բացի վերը նշված փոփոխություններից, անհրաժեշտ է անդրադառնալ նաև պլատֆորմային տնտեսության, տնային, ոչ ֆորմալ տնտեսությունում աշխատողներին, ինչպես նաև աշխատող միգրանտներին: Հայաստանի Հանրապետությունում ներկայումս գործող օրենսդրության համաձայն՝ աշխատողները, եթե կնքած աշխատանքային պայմանագրեր չունեն, ապա չեն կարող միավորվել և ստեղծել արհեստակցական կազմակերպություններ: Այդպիսի խոցելի խմբերից են նաև առաքիչները և տաքսիստները:

---

<sup>3</sup> Just Transition Policy Brief: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_867426.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_867426.pdf)

Ամփոփելով վերևը նշվածը՝ առաջարկվում է արդար անցման քաղաքականությունը մշակելիս ներառել սոցիալական գործընկերներին:



## ՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԷԼԵԿՏՐՈՆԱՅԻՆ ՀՂՈՒՄՆԵՐ

1. Համափարպակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիր
2. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 87 կոնվենցիա
3. ՀՀ Սահմանադրություն
4. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
5. «Արհեստակցական միությունների» ՀՀ օրենք
6. ILO Centenary Declaration for the Future of Work:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf)
7. What is just transition? And why is it important? : <https://climatepromise.undp.org/news-and-stories/what-just-transition-and-why-it-important#:~:text=The%20concept%20of%20%E2%80%9Cjust%20transition,water%20and%20air%20pollution%20regulations>
8. Just Transition Policy Brief: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_867426.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_867426.pdf)
9. A trade union guide of practice for a Just Transition: [https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/FutureOfWork/JustTransition/Guide/guide\\_of\\_practice\\_en\\_web.pdf](https://admin.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/images/FutureOfWork/JustTransition/Guide/guide_of_practice_en_web.pdf)
10. Social Dialogue Report: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms\\_842807.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_842807.pdf)

## ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱՄԿ՝ Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպություն

ԱՄ՝ Արհեստակցական միություն

ԱՕ՝ Աշխատանքային օրենսգիրք

ԱԱՏՄ՝ Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին

ԵՄ՝ Եվրոպական Միություն

ՀՀ՝ Հայաստանի Հանրապետություն

ՀԸԳՀ՝ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագիր

ՀԱՄԿ՝ Հայաստանի արհմիությունների Կոնֆեդերացիա

ՄՄԾ՝ Միասնական սոցիալական ծառայություն