

Միավորման ազատութիւնը և սոցիալական երկխոսութիւնը Հայաստանում

Չեկոլյց
2022



Բովանդակություն

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ	2
Աշխատանքային և սոցիալական իրավունքները ՀՀ – ԵՄ համաձայնագրի համատեքստում	3
Արհմիությունների իրավունքների և միավորման ազատության սկզբունքի խախտումներ պաշտոնյաների կողմից	4
Արմիությունների վրա ճնշումների գործադրում	7
Աշխատանքային հարաբերություններում սոցիալական գործընկերության և ժողովրդավարության սկզբունքների խախտումներ	8
Սոցիալական գործընկերության սկզբունքի անտեսումը պետության կողմից	9
Միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցության իրավունքի հետ կապված խնդիրներն օրենսդրական դաշտում	12
Գործադուլի իրավունքի սահմանափակում	12
Միավորման ազատության սահմանափակում	13
Դեղին (գործատուի գրպանային) արհմիությունների լայն տարածում	13
Միավորման ազատության սահմանափակում մի շարք աշխատողների համար	15
Արհմիությունների պետական գրանցման բարդ ընթացակարգ	15
Աշխատանքի անվտանգության և առողջության հետ կապված օրենսդրական շրջանակի բացակայություն	16
Քաղաքացիական ծառայողները զրկված են ոլորտային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքից	16
Կառավարության ծրագրերի ու ռազմավարությունների կիրարկումը	17
Առաջարկներ	19

ԱՄՓՈՓԱԳԻՐ

Սույն զեկույցի նպատակն է ՀՀ - ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրի կատարման կոնտեքստում արձանագրել Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային և սոցիալական իրացվուքների (Համաձայնագրի Գլուխ 15) ներկայիս իրավիճակը, առկա խնդիրները և խախտումները:

Չեկույցում արտացոլված են մասնավորապես 2021 թվականի ընթացքում արհմիությունների իրավունքների, ժողովրդավարության և սոցիալական երկխոսության սկզբունքների խախտումները և դրանց հետ կապված խնդիրները: Առավելապես առանձնացվել են պետական համակարգում կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված խնդիրները և պետական պաշտոնյաների կողմից արհմիությունների իրավունքների սահմանափակման և արհմիությունների գործունեությանը միջամտելու դեպքերը: Անդրադարձ է կատարվել նաև իշխանությունների կողմից սոցիալական երկխոսության և խորհրդակցության սկզբունքի անտեսումներին և միավորման ազատության հետ կապված օրենսդրական բացերին:

Աշխատանքային իրավունքներն ու սոցիալական երկխոսության մակարդակը Հայաստանում շարունակել են անկում գրանցել: Դրա մասին է վկայում նաև Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի կողմից հրապարակված “Global Rights Index 2022” զեկույցը: Հայաստանին, այսպիսով, շնորհվել է “3+” գործակիցը և երկիրը հայտնվել է “Իրավունքների կանոնավոր խախտումներ” ունեցող պետությունների շարքում: Փաստորեն, 2021 թվականի “Global Rights Index” զեկույցի արդյունքների համեմատ Հայաստանը, ինչպես նաև Աֆղանստանը, Բուրկինա Ֆասոն, Գվինեան, Թունիսը, Լեսոտոն և մի քանի այլ երկրներ անկում են գրանցել նախորդ տարվա համեմատ: Նախորդ տարի Հայաստանին շնորհվել էր “2-” գործակից՝ ընդգրկվելով “Որոշակի խախտումներ” ցանկում:

Չեկույցում ներկայացված տեղեկատվությունը ստացվել է Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության կողմից տրամադրված տվյալների, ինչպես նաև 2021 թվականի ընթացքում պետական քաղաքականության մշակման գործընթացի մոնիթորինգի մշակման արդյունքում: Չեկույցը պատրաստվել է ՀՀ - ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության համաձայնագրով ստեղծված քաղաքացիական հասարակության հարթակի անդամ և Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության ներկայացուցիչ Արսեն Իգիթյանի կողմից:

Աշխատանքային և սոցիալական իրավունքները ՀՀ – ԵՄ համաձայնագրի համատեքստում

ՀՀ – Եվրամիությունն Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագիրն ուժի մեջ է մտել 2021 թվականի մարտի 1-ին: Համաձայնագրով սահմանված են գրեթե բոլոր ոլորտներին վերաբերող շրջանակային դրույթներ՝ այդ թվում կապված աշխատանքային ու սոցիալական իրավունքներին և հավասար հնարավորություններին վերաբերող դրույթներին: Վերջիններիս է նվիրված Համաձայնագրի 15-րդ Գլուխը: Համաձայն հոդված 84-ի՝ համաձայնագրի կողմերը պարտավորվում են, որ ուժեղացնելու են երկխոսությունն ու համագործակցությունը, որպեսզի առաջխաղացեն 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 առաջխաղացմանը: Հոդված 86-ով, մասնավորապես, սահմանվում է, որ տեղեկությունների և լավագույն փորձի փոխանակման վրա հիմնված համագործակցությունը կարող է ընդգրկել այնպիսի ոլորտներ, ինչպիսիք են՝

- Աշխատանքային քաղաքականության մշակումը՝ ուղղված ավելի շատ և ավելի լավ, ինչպես նաև արժանապատիվ աշխատանքային պայմաններով աշխատատեղերի ստեղծմանը, ներառյալ ոչ ֆորմալ տնտեսության և ոչ ֆորմալ աշխատանքի նվազեցումը

- սոցիալական գործընկերների մասնակցության ընդլայնումը և սոցիալական երկխոսության խթանումը, այդ թվում շահագրգիռ կողմերի կարողությունների զարգացումը

- սոցիալական քաղաքականությունը՝ ուղղված սոցիալական պաշտպանության մակարդակի բարելավմանը և սոցիալական պաշտպանության համակարգերի արդիականացմանը՝ որակի, մատչելիության և ֆինանսական կենսակայունության իմաստով

- աշխատանքում առողջության և անվտանգության զարգացումը

- կորպորատիվ սոցիալական պատասխանատվության զարգացումը

- հավասար հնարավորություններ և խտրականության բացառումը

Ինչ վերաբերում է ԱՄԿ Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգին՝ այն սահմանված է ՄԱԿ-ի «2030 թվականի կայուն զարգացման նպատակներով»: Նպատակներից 8-րդը՝ «Արժանապատիվ աշխատանքն ու տնտեսական

գարգացումը» կազմված է մի շարք ենթանպատակներից՝ կայուն 7% տարեկան տնտեսական աճ, արժանապատիվ աշխատանքի ստեղծում, բոլորի համար արժանապատիվ աշխատանքի ապահովում, բոլոր աշխատողների համար աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովում, տնտեսական զարգացման և շրջակա միջավայրի քայքայման միջև տարանջատումը, կենսակայուն տուրիզմի զարգացումը: Ենթանպատակների իրագործումն իրենից ենթադրում է, մասնավորապես, ԱՄԿ ֆունդամենտալ սկզբունքների որդեգրումն ու կիրառումը, որոնք այս պահին արտահայտված են տաս ֆունդամենտալ կոնվենցիաների ու դրանց հետ փոխկապակցված հանձնարարականների տեսքով:

Համաձայնագրի հոդված 86-ն էլ, իր հերթին, հստակ սահմանում է, որ կողմերը պետք է խրախուսեն բոլոր շահագրգիռ կողմերի, այդ թվում քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների և սոցիալական գործընկերների ներգրավումը ՀՀ քաղաքականության մշակման և բարեփոխումների գործընթացներին: Հոդված 90-ով սահմանվում է ՀՀ օրենսդրության մոտարկում ԵՄ օրենսդրությանը: Մասնավորապես, Համաձայնագրի ուժի մեջ մտնելուց 3-7 տարիների ընթացքում պետք է կատարվի օրենսդրության մոտարկում աշխատանքի անվտանգության և առողջության, աշխատանքային հարաբերություններում սոցիալական երկխոսության, խորհրդատվության իրավունքի, աշխատաժամանակի, մանկական աշխատանքի արգելման, զանգվածային կրճատումների և այլ ոլորտների հետ կապված:

Արհմիությունների իրավունքների և միավորման ազատության սկզբունքի խախտումներ պաշտոնյաների կողմից

Ընդհանուր իրավիճակը

Պետական ոլորտում գործատուների (պետական պաշտոնյաների) կողմից արհմիությունների գործունեությանը միջամտելը կամ արհմիությունների վրա ազդելու փորձերը տարածված բնույթ են կրում: Հաճախ են դեպքերը, երբ պաշտոնյաներն ու իրենց ներկայացուցիչները (նախարարները, վարչական շրջանի ղեկավարները, համայնքի ղեկավարները և այլն) առաջադրվում են որպես արհմիության ղեկավար մարմինների անդամներ՝ այդպիսով ապահովելով արհմիության գործունեության վրա իրենց բարձր ազդեցությունը: Այնուամենայնիվ, արհմիությունների համար բարդ է լինում նմանատիպ դեպքերից խուսափելը, կամ նման գործողությունների դեմ միջոցներ ձեռնարկելը: Գործատուի հետ կոնֆլիկտային իրավիճակ չստեղծելու և արհմիության գոյությունը չվտանգելու համար, արհմիությունն ընտրում է

գործատուի հետ կոմպրոմիսի տարբերակը: Իրավիճակը կարող է լուծվել, եթե պետության կողմից լրացուցիչ գործիքներ ստեղծվեն արհմիության իրավունքների պաշտպանության և գործատուների կողմից միջամտությունները բացառելու համար: Այդ թվում, պետք է բարձրացվի պետական պաշտոնյաների իրավագիտակցությունը՝ կապված արհմիությունների իրավունքների ու դրա հետ կապված Հայաստանի միջազգային պարտավորությունների հետ:

Համակարգային բնույթ է կրում նաև պետական ոլորտում գործատուի կողմից արհմիության թղթաբանության և ֆինանսական գործունեության ուսումնասիրությունը:

Հաճախ պետական ոլորտի գործատուները կարծում են, որ իրենց ղեկավարած կազմակերպությունում գործող արհմիությունը այդ կազմակերպության մաս է հանդիսանում, կամ նույնպես ենթարկվում է գործատուին: Այդպիսով, գործատուները համարում են, որ իրավունք ունեն արհմիությունից պահանջել իրենց ներկայացնել արհմիության փաստաթղթերը կամ ֆինանսական գործունեության վերաբերյալ հաշվետու լինել: Լայն տարածում ունեն այն դեպքերը, երբ գործատուն արհեստակցական կազմակերպության նախագահից պահանջում է իրեն ներկայացնել արհմիության կանոնադրությունը, արհմիության անդամների անդամակցության դիմումները և այլ փաստաթղթեր, պատճառաբանելով, որ անհրաժեշտ է ստուգել արհմիության վարչարարության համապատասխանությունն օրենքներին: Դժվար է ասել, թե այսպիսի բազմաթիվ դեպքերից որոնք են տեղի ունենում միտումնաբար՝ արհմիության գործունեությանը միջամտելու նպատակով, իսկ որոնք են տեղի ունենում գործատուի կողմից արհմիության իրավունքների մասին տեղեկացված չլինելու վերաբերյալ: Գործատուներն իրենց իրավունք վերապահում են նաև կասեցնելու արհմիության անդամավճարների հավաքագրման “check-off” գործընթացը, եթե համարում են, որ արհմիության վարչարարության մեջ առկա են թերություններ:

Վերը նշված դեպքերը հակասում են ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաներին՝ մասնավորապես “Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին” թիվ 87 Կոնվենցիային, “Կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի մասին” թիվ 98 կոնվենցիային, Մարդու իրավունքների եվրոպական Կոնվենցիայով սահմանված միավորման ազատության սկզբունքին, ինչպես նաև ԱՄԿ կոնվենցիաների հետ կապված ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումներին:

Երևանի քաղաքապետն ապօրինաբար ազատել է աշխատանքից քաղաքապետարանի աշխատողների արհմիության նախագահին

2021թ. մայիսի 31-ին Երևան քաղաքի քաղաքապետ Հայկ Մարությանի հրամանով աշխատանքից ազատվել է Երևանի քաղաքապետարանի աշխատողների արհմիության նախագահ Լուսինե Սարգսյանը, որը նաև քաղաքապետարանի անձնակազմի կառավարման բաժնի պետն էր¹: Կրճատման պաշտոնական հիմք է հանդիսացել կառուցվածքային բարեփոխումների արդյունքում տվյալ հաստիքի վերացումը: Լուսինե Սարգսյանի ազատումն աշխատանքից տեղի է ունեցել մի շարք օրենքների խախտումով, այդ թվում՝ «Համայնքային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի, համաձայն որի նման դեպքերում աշխատողին պետք է առաջարկվի նրա մասնագիտական պատրաստվածությանը, որակավորմանը, առողջական վիճակին համապատասխան այլ աշխատանք: Խախտվել է նաև արհմիության ղեկավարի իրավունքները: Համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի՝ աշխատողների ներկայացուցիչը չի կարող կրճատման հիմքով աշխատանքից ազատվել՝ առանց արհմիության նախնական համաձայնությունը ստանալու: Երևանի քաղաքապետը Լուսինե Սարգսյանին աշխատանքից ազատելուց առաջ չի հայցել ո՛չ Երևանի քաղաքապետարանի արհմիության, ո՛չ էլ Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության համաձայնությունը, ինչով, փաստորեն, խախտել է Օրենքը: Ավելին՝ Աշխատանքից ազատելուց հետո Լուսինե Սարգսյանից պահանջել են հանձնել քաղաքապետարանի տարածք մուտք գործելու իր անցաքարտը, որով նա որպես աշխատակից մուտք էր գործում քաղաքապետարան: Փոխարենը չեն տրամադրել մեկ այլը, որով նա կարողանա մուտք գործել քաղաքապետարան և կատարել իր՝ արհմիության նախագահի գործառույթները: Այսպիսով, կոպտորեն խախտվել են նաև միջազգային նորմերով սահմանված արհմիություն իրավունքները: Խոչընդոտելով Երևանի քաղաքապետարանի արհեստակցական կազմակերպության և դրա նախագահի գործունեությունը՝ Երևանի քաղաքապետը խախտում է նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» թիվ 87 հիմնարար կոնվենցիան: Նշված դեպքի կապակցությամբ, Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիությունը Լուսինե Սարգսյանի հետ միասին դիմում է ներկայացրել ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին՝ արհմիության իրավունքի խախտման վերաբերյալ, սակայն տեսչական մարմինը կարճել է գործը, պատճառաբանելով, որ նմանատիպ հայտ արդեն ներկայացվել է դատարան: Սակայն, Լուսինե Սարգսյանը դատարան դիմում էր ներկայացրել ոչ թե արհմիության իրավունքի խախտման, այլ «Համայնքային ծառայության մասին» օրենքի խախտման վերաբերյալ: Բացի դրանից, տեսչական մարմինը նշել է, որ Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիությունը, լինելով արհմիությունների ճյուղային միություն, չի հանդիսանում աշխատողների ներկայացուցչական մարմին: Նշվածը վկայում է, որ տեսչական մարմինը դեռևս չունի բավարար հմտություններ և

¹ <https://arhmiutyun.org/2021/11/25/yerevan-cityhall-fired-union-leader-by-violations-of-laws/>

փորձառություն կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված:

Անդամավճարների հավաքագրման գործընթացը կասեցվել է երկու արհմիությունների դեպքում՝ պետական մարմնում կառուցվածքային բարեփոխումների արդյունքում

2021 թ. 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, ինչպես նաև Բժշկասոցիալական փորձաքննության գրասենյակի աշխատողները 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: Սկզբում 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 ղեկավարությանը²:

Արհմիությունների վրա ճնշումների գործադրում

Միջամտություն արհմիության գործունեությանը Երևանի քաղաքապետարանում

Երևանի աշխատակազմի գլխավոր քարտուղարի Ժ/պ Դավիթ Յամբարյանը Երևանի քաղաքապետարանի բաժիններից մեկում սպառնացող ոճով տոնով պահանջել է, որպեսզի աշխատողները խոստովանեն, թե ովքեր են հանդիսանում արհմիության անդամ: Աշխատողների շրջանում ղեկավարության կողմից նմանատիպ հարցումների իրականացումը արհմիության վրա ճնշում գործադրելու և արհմիության գործունեությանը միջամտելու փորձ է համարվում:

² <https://arhmiutyun.org/2021/04/20/about-universal-social-service/>

Վիրավորանքներ և սպառնալիքներ ուղղված Մատենադարանի աշխատողների արհմիությանը

Վերջին երկու տարվա ընթացքում Մատենադարանի աշխատողների արհմիությունը ներգրավված է եղել դատական գործընթացների մեջ: Արհմիությունը Դատախազություն հայց է ներկայացրել Մատենադարանի ղեկավարության կողմից ոչ օրինաչափ գործողությունների վերաբերյալ: Դատախազությունը կարճել է գործը, ինչի հետևանքով արհմիությունը դիմել է դատարան: 2021 թվականի վերջին արհմիության նախագահ Գայանե Այվազյանը ազատվել է աշխատանքից, իսկ արհմիությունը նոր նախագահ է ընտրել: Մատենադարանի ղեկավար Վահան Տեր-Ղևոնդյանը, օգտվելով առիթից, գիտական խորհրդի նիստի ընթացքում վիրավորանքներ և մեղադրանքներ է հնչեցրել Գայանե Այվազյանի հանդեպ: Արհմիության ներկայացուցիչներն այդ նիստի ընթացքում ներկա չեն գտնվել: Նման վիրավորանքները, կեղծ մեղադրանքներն ու սպառնալիքները կարող են արհմիության անդամ չհանդիսացող աշխատողների շրջանում վախի մթնոլորտ ստեղծելու միտում ունենան, ինչպես նաև ուղղված են արհմիության անդամակցող աշխատողների հանդեպ անվստահության մթնոլորտ ստեղծելուն:

Մեկ այլ դեպքում, երբ պետության սոցիալական ու քաղաքական իրավիճակի վերաբերյալ Գայանե Այվազյանի ֆեյսբուքյան գրառումները հանրային քննարկման առարկա դարձան, Մատենադարանի ղեկավարությունը կոչ արեց չնույնացնել Այվազյանի կարծիքը Մատենադարանի դիրքորոշման հետ: Հրապարակումների արդյունքում սոցիալական ցանցերում Գայանե Այվազյանի դեմ կազմակերպվեց սպառնալիքներ և բռնության կոչեր պարունակող արշավ:

Աշխատանքային հարաբերություններում սոցիալական գործընկերության և ժողովրդավարության սկզբունքների խախտումներ

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարը միանձնյա որոշմամբ աշխատողների պարզևավճարի \$ոնդն օգտագործել է այլ նպատակներով՝ առանց խորհրդակցելու աշխատողների ներկայացուցչի հետ

2021թ. սկզբին հայտարարություն տարածվեց, որ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար պարոն Մեսրոպ Առաքելյանը, միանձնյա, առանց տեղյակ պահելու կամ խորհրդակցելու նախարարության աշխատողների ներկայացուցչի հետ, որոշում է կայացրել օգտագործել աշխատողների հավելավճարների համար նախատեսված \$ոնդը

բարեգործական նպատակներով: Արդյունքում, նախարարության աշխատողներին չի վճարվել ամանորյա հավելավճարները, որոնք սովորաբար վճարվում էին այլ տարիներին: Դեպքից հետո տեղի ունեցած մամլո ասուլիսի ժամանակ նախարարը պաշտպանել է իր դիրքորոշումը, ինչպես նաև կամակայական ձևակերպումներ է տվել հավելավճարների և պագևատրումների հետ կապված, չնայած որ այդ եզրույթները հստակ սահմանված են Աշխատանքային օրենսգրքում: Նախարարի գործողությունները նաև խախտել են «Բյուջետային համակարգի մասին» ՀՀ օրենքը: Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիությունը գրավոր դիմել է նախարարին, բացատրելով աշխատողների ներկայացուցիչների հետ խորհրդատվության անհրաժեշտությունը աշխատողների վարձատրության հետ կապված որոշումների ժամանակ: Նախարարությունը իր պատասխանում խոստացել է հետագայում այդպիսի որոշումները քննարկել արհմիության հետ³:

Երևանի քաղաքապետն առհամարել է համայնքի աշխատողների համար կոլեկտիվ բանակցություններ սկսելու մասին ճյուղային արհմիության առաջարկը

2021 թվականի հունիսին Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիության նախագահը գրությամբ դիմել է Երևանի քաղաքապետ Հայկ Մարությանին՝ առաջարկելով բանակցություններ սկսել համայնքային ծառայողների համար ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու վերաբերյալ՝ համաձայն Աշխատանքային օրենսգրքի և միջազգային նորմերի պահանջների: Սակայն առաջարկն արհամարիվել է քաղաքային իշխանության կողմից⁴:

Էկոնոմիկայի նախարարը մերժել է ճյուղային արհմիության կողմից ստացված հանդիպելու և քննարկումներ սկսելու առաջարկը

2021 թվականի ապրիլին Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների ճյուղային արհմիության նախագահը գրությամբ դիմել է ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարար Վահան Քերոբյանին՝ առաջարկելով հանդիպել և քննարկել նախարարության աշխատողների արհմիության վերականգման հնարավոր տարբերակները: Գրության մեջ նշվել է նաև, որ նախկինում, այլ նախարարի օրոք, նախարարության ղեկավարությունն ապօրինաբար միջամտել է աշխատողների արհմիության գործունեությանն ու կասեցրել վերջինիս գործունեությունը: Գրությանն ի պատասխան, ճյուղային արհմիության հետ կապ է հաստատել նախարարության հանրային կապերի աշխատակիցը և հայտնել, որ առաջիկա ընտրություններով պայմանավորված նախարարը արհմիության հետ

³ <https://arhmiutyun.org/2021/01/26/letter-to-labour-ministry-on-bonuses/>

⁴ <https://www.globalrightsindex.org/en/2022/countries/arm>

կապված հարցերով զբաղվել նպատակահարման չի գտնում, այդպիսով, փաստորեն, առաջարկը մերժվել է:

Սոցիալական գործընկերության սկզբունքի անտեսումը պետության կողմից

Սոցիալական գործընկերության սկզբունքը ժողովրդավարության և արդյունավետ պետական կառավարման հիմնաքարերից մեկն է, ընդ որում, համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) սահմանման՝ սոցիալական գործընկերության սկզբունքը դա որոշումներ և քաղաքականություն մշակելու ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցություններ, քննարկումներ և տեղեկատվության փոխանակում կատարելու պատրաստակամություն է: Սոցիալական գործընկերության գլխունքն ամրագրված է ԱՄԿ կոնվենցիաներով, ՄԱԿ-ի Արժանապատիվ աշխատանքի օրակարգով, ՀՀ – ԵՄ Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության Համաձայնագրի Գլուխ 15-ով: Քաղաքականության մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդատվություններ անցկացնելու սկզբունքն ամրագրված է նաև ԱՄԿ «Ազգային և ճյուղային մակարդակներում խորհրդատվության մասին» թիվ 113 Ռեկոմենդացիայում: Մասնավորապես, քայլեր պետք է ձեռնարկվեն, որպեսզի ազգային և ճյուղային մակարդակում հանրային իշխանությունների և աշխատողների ու գործատուների կազմակերպությունների միջև զարգանա արդյունավետ խորհրդատվություն և համագործակցություն, որպեսզի իշխանությունները ստանան աշխատողների և գործատուների տեսանկյունները, օգնությունը և խորհուրդները կապված օրենքների ու կարգավորումների պատրաստման և ներդրման, աշխատանքային հարցերով զբաղվող պետական հաստատությունների հիմնադրման ու գործունեության, վերապատրաստման, աշխատանքի պաշտպանության, աշխատանքում անվտանգության և առողջության, սոցիալական պաշտպանության, սոցիալական ու տնտեսական զարգացման ծրագրերի վերաբերյալ:

Օրենսդրական ակտերի նախագծերի մշակման, մի շարք ոլորտների հետ կապված պետական քաղաքականության ու օրենսդրության մշակման, ազգային ռազմավարությունների, ծրագրերի և այլ փաստաթղթերի պատրաստման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ քննարկման սկզբունքը առավել մանրամասն արտացոլված է ԱՄԿ Կոմիտեի առանձին որոշումներում (ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումների ժողովածու, հրատարակություն վերջին, Էլեկտրոնային, կետեր 1536 – 1569, մասնավորապես կետ 1545)⁵:

Չնայած վերոնշյալին, ՀՀ կառավարությունը աշխատողների սոցիալական, աշխատանքային և ֆինանսական իրավիճակը Էականորեն փոփոխող

⁵ <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO::>

քաղաքականությունն մշակելիս գրեթե չի քննարկում և չի խորհրդակցում արհմիությունների հետ: Հանրային քաղաքականության մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերությունը, կարելի է ասել, գործնականում գոյություն չունի: Թեպետ Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը⁶ կնքվել է 2020 թվականին⁷ և սահմանում է, որ պետք է ձևավորվի հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով, որի նիստերը կիրավիրվեն ամեն եռամսյակ, գործնականում հանձնաժողովը ձևավորվել է միայն 2021 հունիսին, և մինչև 2023 թվականը տեղի է ունեցել հանձնաժողովի ընդամենը մեկ նիստ:

Պետության կողմից սոցիալական երկխոսության սկզբունքը պահպանելու տեսանկյունից թերի է նաև օրենսդրությունը: Ներկայումս, աշխատանքային իրավունքի և օրենսդրության հետ կապված օրենսդրական նախագծերի մշակման ընթացքում խորհրդատվության պահանջը որոշակիորեն ամրագրված է միայն 2020թ. կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրում: Ինչը նշանակում է, որ պահանջ առկա է միայն ներկայիս Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի նախաբանի 5-րդ պարբերության մեջ, և այն դեպքում, եթե որևէ ժամանակաշրջանում տարբեր պատճառներով կոլեկտիվ պայմանագրի գործողությունը դադարած լինի և նոր պայմանագիր կնքված չլինի, կամ նշված դրույթը ընդգրկված չլինի պայմանագրում սոցիալական երկխոսությունը վտանգված կլինի:

Ի հակառակ միջազգային պարտավորությունների և Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի պահանջների, պետության կողմից քաղաքականության մշակման ընթացքում սոցիալական երկխոսության սկզբունքը 2021թ. բազմիցս խախտվել է:

2021թ. հունվարին ընդունվել է օրենսդրական փոփոխություն, որով բարձրացվել է աշխատողների աշխատավարձից զինծառայողների ապահովագրության հիմնադրամին փոխանցվող պարտադիր վճարների չափը: Օրենսդրական նախագիծը, որը կառավարության կողմից հավանության է տրվել շտապ և գրեթե գաղտնի կարգով⁸, զգալի ֆինանսական բեռ է ավելացրել բոլոր աշխատողների համար՝ կրճատելով նրանց աշխատավարձը: Օրենսդրական նախաձեռնության ընթացքում արհմիությունների կարծիքը հաշվի չի առնվել:

2021թ. սկզբին Կառավարությունը նախաձեռնել է փոփոխություններ «Տոների և հիշատակի օրերի մասին» ՀՀ օրենքում, համաձայն որի չեղարկվում են Ամանորյա և Ծնդդյան տոների մեծ մասը անհեթեթ և տնտեսապես սխալ հիմնավորումներով: Օրենքի նախագիծը չի քննարկվել արհմիությունների հետ: Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիությունը ներկայացրել է մանրակրկիտ դիտարկումներ և դեմ է արտահայտվել նախագծին, հիշեցնելով նաև որ չի խախտվել է սոցիալական երկխոսության սկզբունքը: Միայն դրանից հետո կառավարությունը դիմել է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիային՝ նախագծի վերաբերյալ կարծիք

⁶ <https://arhmiutyun.org/wp-content/uploads/2020/10/Erakoxm-verjin.pdf>

⁷ <https://arhmiutyun.org/2020/10/19/national-collective-agreement-signed/>

⁸

ստանալու համար: Այնուամենայնիվ, նախագիծը կառավարության կողմից առաջ է մղվել՝ հաշվի չառնելով սոցիալական գործընկերներ և այլ շահագրգիռ կողմերի կարծիքներից ոչ մեկը⁹: Վերը նշված արհմիությունը նաև դիմել է ԱԺ պատգամավորներին՝ կոչ անելով կողմ չքվեարկել օրենքի փոփոխությանը: 2021թ. աշնանը օրենսդրական փոփոխություններն ընդունվեցին ԱԺ-ի կողմից: Անդրադառնալով արհմիությունների դիրքորոշման և սոցիալական երկխոսության պարտավորության մասին ԱԺ պատգամավորի հարցին՝ ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարար Վահան Քերոբյանը պատասխանել է, որ տեղյակ չէ թե ինչ կազմակերպության մասին է գնում խոսքը՝ հավելելով, որ օրենսդրական բարեփոխումը քննարկվել է գործարար համայնքի հետ:

2021թ. մարտին Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից հրապարակվել է «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին նախագահի՝ առանց արհմիությունների հետ քննարկելու: Արհմիությունները նախագծի վերաբերյալ որոշակի առաջարկություններ են ներկայացրել, սակայն դրանք մերժվել են¹⁰:

2021թ. մայիսին Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը հրապարակել է Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին նախագիծ: Նախագծի վերաբերյալ արհմիությունների առաջարկներն ու դիտարկումները մերժվել են¹¹:

2021թ. օգոստոսին Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի արհմիությունը Կառավարությանն առաջարկել է COVID-19-ի դեմ պատվաստում ստացած աշխատողներին տրամադրել 2 օր վճարովի արձակուրդ, ինչը ոչ միայն կմոտիվացնի աշխատողներին պատվաստվելու, այլև կթեթևացնի պատվաստանյութից կողմնակի ազդեցություն ունենալու դեպքում (ջերմություն, ցավեր) աշխատելու պարտավորության հետ կապված սթրեսը: Առաջարկությունը մերժվել է¹²:

2021թ. օգոստոսին Առողջապահության նախարարի հրամանի համաձայն բոլոր չպատվաստված աշխատողները պետք է ամիսը երկու անգամ իրենց միջոցներով ՊՇՌ թեստ հանձնեն: Հրամանն ընդունվել է առանց աշխատողների ներկայացուցիչների հետ քննարկման: Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիությունը գրություն է ուղարկել Վարչապետին, բացատրելով, որ ընդունելի է աշխատողների ամսական եկամտի համեմատ բարձր արժեք ունեցող թեստերը դարձնել պարտադիր: Արհմիության կարծիքով կառավարությունը բավարար միջոցներ չի ձեռնարկել հանրությանը պատվաստելու համար և միանգամից անցել է արտակարգ միջոցների՝ այն էլ խախտելով սոցիալական երկխոսության սկզբունքը: Կառավարությունը արհմիության դիտարկումներին որևէ իմաստալից պատասխան չի տվել¹³: Ավելին, հետագայում,

⁹ <https://arhmiutyun.org/2021/11/05/government-rejects-comments-on-green-pass-amendments/>

¹⁰ <https://arhmiutyun.org/2021/03/16/comments-on-pensions-amendment-law-rejected/>

¹¹ <https://arhmiutyun.org/2021/05/29/union-comments-are-rejected/>

¹² <https://arhmiutyun.org/2021/08/19/paid-leave-for-vaxxing-workers/>

¹³

<https://arhmiutyun.org/2021/09/29/%d5%a1%d6%80%d5%b0%d5%b4%d5%ab%d5%b8%d6%82%d5%a9%d5%>

քաղաքականությունն ամրագրվել է արդեն Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխություններով: Օրենսդրական փոփոխությունները ենթադրում են, որ COVID-19 աերտիֆիկատ չներկայացնող աշխատողները չեն թույլատրվում աշխատատեղ, իսկ հետագայում այդ պատճառով կարող են հեռացվել աշխատանքից: Արհմիությունը դեմ է արտահայտվել օրենսդրական փոփոխությանը, նշելով, որ այն հնարավորություն է ստեղծում գործատուների կամայականությունների համար: ացի դրանից հաշվի չեն առնվել նաև հեռավար աշխատանքի առանձնահատկությունները: Արհմիությունը դիմել է նաև ԱԺ պատգամավորներին, կոչ անելով չընդունել օրենսդրական նախագիծը: Բոլոր կոչերն, այնուամենայնիվ, անտեսվել են¹⁴:

Միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցության իրավունքի հետ կապված խնդիրներն օրենսդրական դաշտում

Գործադուլի իրավունքի սահմանափակում

Ներկայիս աշխատանքային օրենսդրությամբ գրեթե անհնար է անցկացնել օրինական գործադուլներ, քանի որ օրենքով գործադուլի համար սահմանված են չափազանց բարդ, ժամանակատար և անիրատեսական նախապայմաններ: Աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 74-ը արհեստակցական միությունների համար սահմանում է բարդ և բազմաթիվ նախապայմաններ, մինչև բուն գործադուլի կազմակերպումը: Բոլոր քայլերի իրականացումը կարող է տևել առնվազն 30 օր, սակայն կախված ամեն առանձին քայլի արդյունքից գործընթացը կարող է ձգձգվել անվերջ: Եվ նույնիսկ, եթե բոլոր սահմանված նախապայմանները հաջողությամբ կատարվում են, գործադուլը սկսելու համար կազմակերպության աշխատողների 2/3-ը պետք է գործադուլին կողմ քվեարկի: Այսպիսի կարգավորումները գրեթե անհնար են դարձնում իրական աշխարհի պայմաններում օրինական դաշտում գործադուլ կազմակերպելը: Բացի այդ, Աշխատանքային օրենսգրքի հոդված 73-ը սահմանում է գործադուլը որպես «կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակով մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցում»: Այսպիսի սահմանումն ավելի է սահմանափակում աշխատողների գործադուլի սահմանադրական իրավունքը, քանի որ գործադուլները կարող են բազմաթիվ այլ պատճառներ ունենալ:

[b5%d5%a1%d5%b6-%d5%b0%d5%a1%d5%b5%d5%bf%d5%a1%d6%80%d5%a1%d6%80%d5%b8%d6%82%d5%a9%d5%b5%d5%a1%d5%b6%d5%a8-%d5%ba%d5%a1%d5%bf%d5%a1%d5%bd%d5%ad%d5%a1/](https://arhmiutyun.org/2021/11/05/government-rejects-comments-on-green-pass-amendments/)

¹⁴ <https://arhmiutyun.org/2021/11/05/government-rejects-comments-on-green-pass-amendments/>

Միավորման ազատության սահմանափակում

Միավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի սկզբունքները ենթադրում են, որ աշխատողներն ազատ են որոշել, թե որ արհմիությանն են նախընտրում անդամակցել: Սակայն, գործնականում աշխատողները միշտ չէ, որ հնարավորություն ունեն ընտրել կազմակերպության մակարդակի և ճյուղային/ազգային մակարդակի արհմիությունների միջև: Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի հոդված 2-ը սահմանում է արհեստակցական կազմակերպությունը «միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներին»: Նույն հոդվածը սահմանում է արհեստակցական միությունների ճյուղային հանրապետական, որը միավորում է տվյալ ոլորտի արհեստակցական միություններին: Այսպիսով, հանրապետական մակարդակի ոլորտային (ճյուղային) արհմիությունները ֆեդերատիվ բնույթի կառուցվածք ունեն և իրավաբանական անձանց միություններ են, ինչը նշանակում է, որ աշխատողը չի կարող ցանկության դեպքում անդամագրվել ճյուղային արհմիությանը: Օրենքի հոդված 4-ի համաձայն՝ որևէ գործատուի մոտ աշխատողները կարող են հիմնադրել արհեստակցական միություն, որը փաստորեն լիարժեք և ինքնավար կառույց է, և ինքն է որոշում լինել, թե չլինել ավելի խոշոր մակարդակի (ճյուղային) արհմիության անդամ: Այդպիսով, առանձին աշխատողի համար սահմանափակվում է ճյուղային արհմիության անդամ դառնալու ազատությունը, եթե տվյալ գործատուի մոտ աշխատողները կազմակերպված չեն արհեստակցական միությունում, կամ կազմակերպված են, բայց արհեստակցական միությունն ինչ-որ պատճառով ճյուղային արհմիությանը չի անդամակցում:

Դեղին (գործատուի գրպանային) արհմիությունների լայն տարածում

Հայաստանում լայն տարածում ունեն ոչ մի ճյուղային արհմիությանը չանդամակցող, միայն կազմակերպության մակարդակում գործող արհեստակցական միությունները: Արհեստակցական միությունների իրավաբանական և ֆինանսական ինքնուրույնությունը պարարտ հող են ստեղծում, որպեսզի գործատուներն արհմիություններին դրդեն չանդամակցել ավելի խոշոր մակարդակի արհմիությանը: Այդպիսի դեպքերում հաճախ բերվում են կամավորության և անկախության եզրույթները որպես առանձին գործելու շարժառիթ, թեպետ արհմիության անկախությունը պետք է դրսևորվի գործատուից և պետական մարմիններից անկախ լինելու հանգամանքով, այլ ոչ թե այլ արհմիություններից: Գործնականում, հատկապես, պետական ոլորտում, գործատուները և գործատուների ներկայացուցիչները փորձում են իրենց ղեկավարության տակ վերցնել աշխատողների արհեստակցական միությունը, իսկ դա առավել հարմար է, երբ արհեստակցական միություն մեկուսացված է, չի անդամակցում և չի համագործակցում ոլորտի այլ արհմիությունների հետ:

Թեպետ օրենքով արգելված չէ, որ կազմակերպության մակարդակի արհմիությունը չանդամակցի ճյուղային մակարդակի արհմիությանը, գործնականում այդպիսի մեկուսացած արհմիությունները ընդունված է համարել դեղին կամ «գրպանային», քանի որ դրանք ի վերջո գործում են ի շահ գործատուի, կամ հետապնդում են ոչ արհմիութենական նպատակներ: Արհմիության նպատակն է աշխատող համայնքի շահերի ու իրավունքների առաջխաղացումը, այդ թվում սոցիալական երկխոսության միջոցով քաղաքականության վրա ազդելու և սոցիալական գործընկերների հետ համագործակցելու միջոցով: Որևէ առանձին կազմակերպության աշխատողների արհմիությունը որը չի հանդիսանում տվյալ ոլորտի կամ պետության արհմիութենական շարժման մաս, ամենայն հավանականությամբ չի հետապնդում արհմիութենական նպատակներ և չի էլ կարող որևէ արդյունք գրանցել: Եթե, իհարկե, մեկ առանձին կազմակերպության աշխատողների արհմիությունը չի արդարացրել իր առանձին գործունեությունը՝ կարողանալով տվյալ գործատուի հետ անսախադեպ հզոր դրույթներով կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել, բայց այդպիսի դեպք գործնականում հայտնի չէ: Այս պահի դրությամբ պետական համակարգում առկա են բազմաթիվ գրպանային արհմիություններ՝ մասնավորապես մի շարք նախարարություններում: Դեղին արհմիությունների, այն էլ՝ պետական ոլորտում նման լայն տարածումը հանգեցնում է արհմիությունների ապահովագրման և արհմիութենական շարժման կարողությունների փոշիացման, ինչը չի բխում կառավարության կողմից որդեգրած նպատակներից: Պետությունը պետք է քայլեր ձեռնարկի գործատուներից արհմիությունների անկախությունն ապահովելու և արհմիութենական միասնականությանը նպաստելու համար, այլ ոչ թե նպաստի դեղին արհմիությունների բազմացմանը, ինչպես որ տեղի է ունենում ներկայումս: Վերը նկարագրված արհմիությունների զարգացումը չի բխում նաև ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ թիվ 98 «Կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքի» մասին հիմնարար կոնվենցիայից, որում մասնավորապես նշվում է, որ այն գործողությունները, որոնք նպատակ ունեն օժանդակելու գործատուների ու գործատուների կազմակերպությունների իշխանության ներքո գտնվող արհմիությունների ստեղծմանը, կամ ֆինանսապես և այլ միջոցներով աջակցելու արհմիություններին՝ նպատակ ունենալով հսկողության տակ վերցնել այդպիսի արհմիությունները, դիտվում են որպես միջամտություն արհմիությունների գործունեությանը:

Միավորման ազատության սահմանափակում մի շարք աշխատողների համար

Համաձայն «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի՝ արհեստակցական կազմակերպության անդամ չեն կարող լինել Հայաստանի Հանրապետության զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողները, ինչպես նաև դատավորները և Սահմանադրական դատարանի դատավորները: Նշված դրույթը ոչ միայն հակասում է միջազգային նորմերով սահմանված ՀՀ պարտավորություններին, այլև 2015 թվականին ընդունված ՀՀ Սահմանադրությանը:

Բացի այդ, Օրենքի 2-րդ հոդվածը սահմանում է, որ աշխատողը ֆիզիկական անձ է, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատանք է կատարում գործատուի մոտ, իսկ արհմիությունը միավորում է գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներին: Նշված դրույթը սահմանափակում է ոչ ֆորմալ, տնային, գիգ-տնտեսության, պլատֆորմային, P2P, ինքնազբաղված, ֆրիլանս և մի շարք այլ տիպերի աշխատողների միավորման ազատության իրավունքը, քանի որ վերջիններս կարող են չունենալ աշխատանքային պայմանագիր կամ նույնիսկ հստակ գործատու:

Արհմիությունների պետական գրանցման բարդ ընթացակարգ

Ի տարբերություն առևտրային կազմակերպությունների, որոնք իրավաբանական անձանց պետական ռեգիստրում գրանցվելիս չեն վճարում պետական տուրք, իսկ դրանց գրանցումը կատարվում է 1 օրվա ընթացքում, արհմիությունները, որոնք շահույթ չհետապնդող աշխատողների մավորումներ են, որոնց գույքը գոյանում է անդամների վճարած անդամավճարից, որը հնարավոր է գանձել միայն արհմիությունը ստեղծելուց հետո, պետք է վճարեն պետական 10 000 դրամ տուրք դեռ գոյություն չունեցող աղբյուրներից: Դրանից հաճախ օգտվում են նաև գործատուները, որոնք դրդում են աշխատողներին ստեղծել այսպես կոչված «դեղին» արհմիություններ, վճարելով իրենց փոխարեն պետական տուրքը: Օրենքը թույլ է տալիս 3 աշխատողների միավորման արդյունքում ստեղծել արհմիություն, իսկ 68 000 դրամ մինիմալ աշխատավարձի պայմաններում արհմիություն հիմնադրող 3 աշխատողներից յուրաքանչյուրը պետք ունենա մոտ 3500 դրամ ներդրում, որպեսզի հնարավոր լինի պետական 10000 դրամ տուրքը վճարելը, ինչը ևս խոչըդոտում է արհմիությունների ստեղծումը: Անհիմն երկար ժամկետ է սահմանված նաև գրանցման ժամանակահատվածի համար, որը ներկայիս կարգավորումներով սահմանված է 10 աշխատանքային օր:

Բացի դրանից, արհմիության ղեկավարի փոփոխության դեպքում պահանջվում է կատարել ղեկավարի անձնագրի տվյալների փոփոխության պետական գրանցում, ընդ որում՝ վճարելով 5000 դրամ պետական տուրք: Ներկայումս այդ փոփոխության գրանցումը պահանջում են ՀՀ բանկերը, պատճառաբանելով, որ արհմիության գրանցման վկայականում գրանցված են արհմիության նախագահի անձնագրային տվյալները, և երբ դրանք ենթարկվում են փոփոխության, բանկերը հրաժարվում են սպասարկել արհմիությունների հաշիվները՝ կասկածի տակ դնելով նախագահի ինքնությունը: Միաժամանակ, այս գործընթացը հավելյալ ծանրաբեռնվածություն է դնում պետական ռեգիստրի գործակալության վրա: Իրականում, յուրաքանչյուր քաղաքացի, ով ունի հաշիվ ՀՀ բանկերում և անձնագիրը փոխելիս բանկ է ներկայացնում Նոր անձնագիրը, բանկը նրան նույնականացնում է, և չի ծագում հավելյալ անհրաժեշտություն նորից ինչ-որ ապացույցներ ներկայացնելու անձի մասին: Նույնը կարող է լինել և արհմիությունների դեպքում:

Աշխատանքի անվտանգության և առողջության հետ կապված օրենսդրական շրջանակի բացակայություն

Հայաստանի Հանրապետությունում մինչ օրս բացակայում է աշխատանքի անվտանգության և առողջության վերաբերյալ օրենսդրական շրջանակը: Բացի որոշակի կառավարության որոշումներից, Հայաստանում բացակայում է նաև Աշխատանքի անվտանգության հետ կապված համապարփակ օրենսդրությունը: Այս առումով լրջագույն բաց է համարվում նաև ԱՄԿ «Աշխատանքի անվտանգության և առողջության պահպանման մասին» թիվ 155 կոնվենցիայի վավերացված չլինելը: Պետք է նշել, որ 2022 թվականի ԱՄԿ 110-րդ Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի արդյունքներով Աշխատանքի անվտանգությունն ու առողջությունն ընդգրկվեցին աշխատանքային իրավունքների հիմնարար սկզբունքների ցանկում: Այս կարևոր իրադարձությունը նշանակում է, որ բոլոր անդամ պետությունները, անկախ նրանից վավերացրել են համապատասխան կոնվենցիաները, թե ոչ, պարտավոր են լինելու ապահովել և կատարել աշխատանքի անվտանգության և առողջության հիմնարար իրավունքը: Այսպիսով, ԱՄԿ հիմնարար կոնվենցիաների ցանկը համալրեցին ևս երկուսը՝ Աշխատանքի անվտանգության և առողջության թիվ 155 կոնվենցիան և Աշխատանքի անվտանգության և առողջության առաջխաղացման իրավական շրջանակների մասին թիվ 187 կոնվենցիան: ԱՄԿ այս պատմական որոշումը լրացուցիչ խթան կհանդիսանա ՀՀ-ի կողմից նշված կոնվենցիաները վավերացնելու համար, բայց և այնպես, պետությունները պարտավորված կլինեն պահպանել նշված սկզբունքներն անկախ վավերացումից:

Քաղաքացիական ծառայողները զրկված են ոլորտային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքից

Չնայած գործող Աշխատանքային օրենսգրքում սահմանված է, որ «եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունն է կամ համայնքը, ապա ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և համապատասխան պետական կառավարման մարմինը կամ համայնքի ղեկավարը», սակայն անհրաժեշտ է, որ ընդունվի որոշում և սահմանվի համապատասխան կառավարման մարմինը, որի հետ պետք է բանակցի ճյուղային հանրապետական արհմիությունը: Քանի որ կոլեկտիվ բանակցությունների հիմնական խնդիրներից է նաև աշխատողների վարձատրության հետ կապված բանակցությունները, անհրաժեշտ է, որ բանակցող կողմը ունենա համապատասխան իրավասություն: Լիազորված մարմնի/հանձնաժողովի բացակայությունը թույլ չի տալիս կնքել ճյուղային մակարդակով կոլեկտիվ պայմանագիր վերը նշված աշխատողների համար: Այս կարգավորումների բացակայության պատճառով քաղաքացիական ծառայողների համար սահմանափակվում է կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքը, ինչը հակասում է միջազգային օրենսդրությանը (ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ կոնվենցիաներ 151, 154 և 98):

Կառավարության ծրագրերի ու ռազմավարությունների կիրարկումը

Հայաստանի Հանրապետության 2019-2023թթ. «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագիրը, մասնավորապես նախատեսում է իրականացնել միջոցառումներ՝ ուղղված սոցիալական գործընկերների հետ պարբերաբար քննարկմամբ իրավական ակտերի մշակմանը, միջազգային չափորոշիչների վավերացման խթանմանը, միջազգային զեկուլյցների կազմմանը, ոչ ֆորմալ տնտեսությունից ֆորմալի անցման, ԱՄԿ 204 հանձնարարականի, կանանց և տղամարդկանց հավասարության վերաբերյալ սոցիալական գործընկերների ուսուցմանը և նրանց տեխնիկական աջակցության տրամադրմանը, բոլոր մակարդակներում սոցիալական գործընկերության և կոլեկտիվ բանակցությունների զարգացմանը, հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովին տեխնիկական աջակցությանը, արհմիությունների կարողությունների զարգացմանը, կառավարության կողմից եռակողմ կոնսենսուսով ընդունված իրավական ակտերի քանակի ավելացմանը, արհմիությունների անդամակցության մակարդակի կայունացմանը և այլն: 2021թ. ընթացքում նշված միջոցառումներից որևէ մեկի հետ կապված գործողություններ չեն իրականացվել, համենայն դեպս, այդպիսիք հայտնի չեն: Իսկ սոցիալական

գործընկերության տապալումը վկայում է, որ ակնհայտորեն խախտվել են նաև այս Ռազմավարությամբ նախատեսված նպատակները:

2019թ. վերջին ՀՀ կառավարության կողմից ընդունվեց «Աշխատիր, Հայաստան» Ռազմավարությունը¹⁵, որով, մասնավորապես, նախատեսվում է 2021թ.-ին ունենալ ԱՄԿ միջազգային ստանդարտներին առավել համապատասխանող և արհմիությունների զարգացումը խթանող լրամշակված Աշխատանքային օրենսգրք: Ռազմավարությունը նաև նախատեսում է արհմիությունների կարողությունների զարգացման, արհմիութենական շարժումը խթանող, արհմիություններում կազմակերպված աշխատողների թիվը տարեկան 5%-ով բարձրացնող միջոցառումներ: Թեպետ ներկայումս ընթացքում է Աշխատանքային օրենսգրքի բարեփոխումները, ընդհանուր առմամբ, վերը նշված նպատակները դեռ չեն իրագործվել, և դրանց ուղղությամբ գործուն քայլեր չեն արվում:

2018 թվականին Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացվեց Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական Միության միջև «Համապարփակ և ընդլայնված գործընկերության մասին» համաձայնագիրը (CEPA), որով մասնավորապես, նախատեսվում է Համաձայնագրի կիրարկման մոնիտորինգն ապահովելու համար ստեղծել Քաղաքացիական հասարակության հարթակ՝ սոցիալական գործընկերների ներկայացուցիչների ներգրավմամբ: 2020թ. փետրվարին հայտարարվել էր, որ մոտակա ժամանակում Հարթակի ձևավորման համար հայտարարվելու է կազմակերպությունների ընտրություն: COVID-19 համավարակի սկսվելուց հետո տվյալ պրոցեսները սառեցվեցին: Միայն 2022թ. մայիսին, երկար սպասված Քաղաքացիական հարթակը ձևավորվեց: Հայաստանի արհմիություններից հարթակի կազմում ընգրկվեցին երեք ներկայացուցիչ: Քաղաքացիական հարթակում ներկայացված են նաև Գործատուների հանրապետական միության և Հայաստանի հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ:

2015թ. ՄԱԿ-ի կողմից ընդունվել է «Կայուն զարգացման նպատակներ 2030» օրակարգը, որը նախատեսում է մինչև 2030թ. տարբեր ոլորտներում բարեփոխումների նպատակներ ու դրանց իրականացման օրակարգեր: Մասնավորապես, նպատակներ 8-ը և 17-ը սահմանում են աշխատանքային իրավունքների բարելավման, արժանապատիվ աշխատանքի, կայուն զբաղվածության, սոցիալական գործընկերության զարգացման բարեփոխումներ: Կայուն զարգացման նպատակների օրակարգի կիրարկման, մշտադիտարկման ու համակարգման համար ՀՀ Վարչապետի 2020թ. ապրիլի 22-ի որոշմամբ ստեղծվել է Կայուն զարգացման նպատակների հորհուրդ, հաստատվել է հորհրդի կազմը և աշխատակարգը:

15

<https://arhmiutyun.org/2019/12/05/%D5%A1%D5%B7%D5%AD%D5%A1%D5%BF%D5%AB%D6%80-%D5%B0%D5%A1%D5%B5%D5%A1%D5%BD%D5%BF%D5%A1%D5%B6-%D5%BC%D5%A1%D5%A6%D5%B4%D5%A1%D5%BE%D5%A1%D6%80%D5%B8%D6%82%D5%A9%D5%B5%D5%B8%D6%82%D5%B6%D5%B6-%D5%A8/>

Սեպտեմբերի 15-ին Խորհրդի կազմում որպես Աշխատանքի, զբաղվածության և աղքատության հաղթահարման ոլորտում գործող հասարակական կազմակերպություն է ընտրվել Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան: Համաձայն վերը նշված որոշման՝ Խորհուրդն իր աշխատանքները կազմակերպում է նիստերի միջոցով, որոնք հրավիրվում են առնվազն յուրաքանչյուր եռամսյակը մեկ անգամ: Այնուամենայնիվ, ավելի քան երկու տարի անց, 2022թ. հուլիսի դրությամբ, Խորհրդի որևէ նիստ դեռ չի հրավիրվել:

Այսպիսով, թե՛ սոցիալական գործընկերության պայմանագիրը, թե՛ կառավարության կողմից ընդունված ծրագրերն ու ռազմավարությունները, ինչպես նաև միջազգային պայմանագրերով նախատեսված միջոցառումները փաստացի չեն կատարվում, կամ կատարվում են զգալի թերություններով և այս առումով Կառավարության գործունեությունը համարում ենք անբավարար: Եթե 2020 թվականին և 2021թ. սկզբին քաղաքական փաստաթղթերի կիրառության կասեցումը կարելի է բացատրել համավարակով, 44-օրյա պատերազմով և ՀՀ-ում ստեղծված քաղաքական ճգնաժամով, ապա այդ ժամանակաշրջանից հետո այլևս կառավարության նման իներտ գործունեությունն արդարացված չէ: Ավելին, սոցիալ-տնտեսական, հումանիտար ճգնաժամերի, տարերային աղետների ու զինված կոնֆլիկտների և դրանցից վերականգնվելու ժամանակ առավել քան կարևոր է սոցիալական գործընկերությունը և քաղաքական որոշումներ ընդունելու ընթացքում ներկայացուցչական ժողովրդավարությունը:

Առաջարկներ

Չեկույցում տեղ գտած մի շարք խնդիրների ու չարաչափումների լուծման նպատակով առաջարկվում է կատարել օրենսդրական բարեփոխումներ, մասնավորապես.

- Ամրագրել ազգային սոցիալական երկխոսության և խորհրդատվության իրավունքն օրենսդրությամբ: Ներկայումս աշխատանքային և սոցիալական քաղաքականության և օրենսդրական նախաձեռնությունների մշակման ընթացքում սոցիալական գործընկերների հետ քննարկման պահանջը որևէ օրենսդրական ակտով սահմանված չէ:
- Օրենսդրությամբ սահմանել գործատուի կողմից արհմիության գործունեությունը խոչընդոտները և միջամտությունները և դրանց տեսակները: Նման սահմանումը հնարավորություն կտա համապատասխան տեսչական մարմիններին և դատարաններին գործատուի կողմից արհմիության գործունեությանը խոչընդոտելու

դեպքում վարույթներ հարուցել, իսկ արհմիությունների համար ավելի դյուրին կլինի նման դեպքերում բողոքներ ներկայացնելը:

- Սահմանել բանակցելու իրավունքն օրենսդրությամբ, այդպիսով համապատասխանեցնելով օրենսդրությունը միջազգային նորմերին: Ներկայումս օրենքով սահմանված է կոլեկտիվ բանակցելու ազատություն եզրույթը, այնինչ միջազգային նորմերը սահմանում են, որ կոլեկտիվ բանակցությունը աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքն է: Առավելապես անցումային երկրների համար պետությունը պարտավոր է մեխանիզմներ ստեղծել՝ խթանելու դյուրացնելու համար կոլեկտիվ բանակցության հնարավորությունը արհմիությունների համար:
- Ապահովել ճյուղային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքը քաղաքացիական ծառայողների համար: Ներկայումս քաղծառայողների համար կոլեկտիվ բանակցության կողմը սահմանված չէ, ինչը զրկում է նշված աշխատողներին կոլեկտիվ բանակցելու հիմնարար իրավունքից: