

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«Արհեստակցական միությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին», «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքների նախագծերի փաթեթի ընդունման վերաբերյալ

1. Իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունման անհրաժեշտությունը պայամանվորված է մի շարք հանգամանքներով: Փոփոխություններն ու լրացումները նպատակ ունեն հնարավորինս հստակեցնելու և լրացնելու առկա բացերն ու հակասությունները, ինչպես նաև վերացնելու իրավական բացերի անորոշությունը:

2. Ընթացիկ իրավիճակն ու խնդիրները

2005թ. ուժի մեջ մտած Աշխատանքային օրենսգիրքը որոշ չափով սահմանափակել է արհեստակցական միությունների նախկին դերն ու նշանակությունը աշխատող-գործատու հարաբերություններում, ինչն էականորեն ազդել է արհեստակցական միությունների հեղինակության, հետևաբար նաև անդամության թվի վրա: Ներկայումս, արհեստակցական միությունների ,հսկողական գործառույթը կրում է ձևական բնույթ, քանի որ արհեստակցական միությունները չունեն որևէ իրավական լծակ ազդելու գործատուի որոշումների վրա՝ անգամ խորհրդակցական ձայնի իրավունքով: Գործատուն իր նախաձեռնությամբ աշխատողին աշխատանքից ազատելիս կամ աշխատողին կարգապահական տույժի ենթարկելիս ազատ է իր որոշումների մեջ և ոչնչով կաշկանդված չէ արհեստակցական միության կարծիքով, քանի որ նման օրենսդրական պահանջ գոյություն չունի: Կարգապահական պատասխանատվության հետ կապված «Արհեստակցական միությունների մասին օրենքը սահմանում է, որ «արհեստակցական միությունը գործատուի ներկայացմամբ քննարկում է աշխատանքային կարգապահության խախտում թույլ տված արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) հարցը»¹, սակայն Աշխատանքային օրենսգիրքը գործատուի կողմից այդ հարցը արհեստակցական միության քննարկման առարկա դարձնելու օրենսդրական պահանջ չի նախատեսում և միայն սահմանում է, որ «աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս գործատուն պարտավոր է պահպանել կարգապահական պատասխանատվության կիրառման կանոնները»²: Եվ քանի որ «օրենսգրքի կարգավորման իրավահարաբերությունների ոլորտում ՀՀ մյուս բոլոր օրենքները պետք է համապատասխանեն օրենսգրքերին»³, այսինքն՝ Աշխատանքային օրենսգրքի նորմերը գերակայում են Արհեստակցական միությունների մասին օրենքի նորմերին, և «գործատուի նախաձեռնությամբ, այդ թվում՝ նաև աշխատատեղերի կրճատման դեպքում աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու, ինչպես նաև աշխատողին այլ աշխատանքի փոխադրելու, նրան կարգապահական տույժի ենթարկելու հետ կապված հարաբերություններին, կոլեկտիվ և անհատական վեճերին արհեստակցական միության մասնակցությունը կարգավորվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությամբ»⁴, ապա ստացվում է, որ գործատուն պարտավորություն չունի կարգապահական վարույթին մասնակից դարձնել արհեստակցական միությանը: Փաստորեն, արհեստակցական միություններն որևէ իրավական լծակ չունեն ազդելու գործատուի վրա, և գործատուն որևէ կերպ կաշկանդված չէ արհեստակցական միության կարծիքով, ինչն էլ իր հերթին թուլացնում է նրանց նշանակությունն և դերը:

Տարբեր երկրների փորձի ուսումնասիրության արդյունքները /Ռուսաստան, Շվեդիա, Լեհաստան, Չեխիա, Հունգարիա/ ցույց են տալիս, որ գործատուն կարող է աշխատողին աշխատանքից հեռացնել կամ աշխատողի նկատմամբ կարգապահական պատասխանատվություն

¹Տե՛ս Արհեստակցական միությունների մասին օրենքի հոդ. 15(Ե) կետը

²Տե՛ս Աշխատանքային օրենսգրքի հոդ 121(3) կետը

³Տե՛ս ՀՀ օրենքը իրավական ակտերի մասին հոդ 9.6-ը

⁴Տե՛ս Արհեստակցական միությունների մասին օրենք, հոդ 23

կիրառել միայն այն դեպքում, եթե այդ որոշման վերաբերյալ գործատուն նախապես ծանուցել է արհեստակցական միությանն և ստացել նրա դրական եզրակացությունը: Եթե գործատուն որոշումը կայացրել է առանց արհեստակցական միությանը նախապես ծանուցելու, ապա այն համարվում է անօրինական և կարող է բողոքարկվել դատական կարգով, իսկ որոշ երկրներում՝ աշխատողին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու կամ նրան գործից ազատելու համար պարտադիր է ստանալ արհեստակցական միության համաձայնությունը:

Ավստրիայի փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ կարգապահական պատասխանատվություն կարող է կիրառվել միայն այն դեպքում, եթե այն նախատեսված է կոլեկտիվ պայմանագրով և եթե այն հաստատվել է /համաձայնություն է տրվել/ Աշխատանքային խորհրդի /ԱՄ/ կամ Աշխատանքային խորհրդի կողմից լիազորված մարմնի կողմից: Կարգապահական պատասխանատվությունը, որը կիրառվել է առանց ԱԽ համաձայնության՝ համարվում է անվավեր: Բացի այդ, աշխատողը կարող է ԿՊ բողոքարկել դատական կարգով: Գործատուն պարտավոր է աշխատողին աշխատանքից ազատվելու հրամանը տալուց առաջ՝ նախապես զուշացնել ԱԽ-ին: Հինգ օրվա ընթացքում ԱԽ կամ մերժում է այն՝ առանց հիմնավորման, կամ տալիս է իր համաձայնությունը: Եթե աշխատանքից ազատման հրամանը տրվում է առանց ԱԽ տեղյակ պահելու կամ ժամկետների խախտմամբ, ապա այն չեղյալ է համարվում:

Մի շարք խնդիրներ են առաջ գալիս կապված սոցիալական գործընկերության հետ, որոնք նույնպես պահանջում են օրենսդրական կարգավորում, մասնավորապես սոցիալական գործընկերության համակարգի արդյունավետության բարձրացումը:

ՀՀ Կառավարության և տարբեր կազմակերպությունների ներկայացուցիչների միջև սոցիալական գործընկերության մասին համաձայնագիրը ստորագրվել է 2009թ.-ի փետրվարի 14-ին՝ 2008թ. հոկտեմբերի 30-ին կառավարության կողմից հաստատված Կայուն զարգացման ծրագրի շրջանակներում: Տվյալ համակարգի հիմնական նպատակն է կառավարության, արհեստակցական և գործատուների միությունների միջև եռակողմ հարաբերությունների կարգավորումը: ՀՀ կառավարության որոշմամբ՝ ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի գլխավորությամբ եռակողմ հանձնաժողով է գործում, որի կազմում են տարբեր նախարարություններից, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունից և Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայից հնգական ներկայացուցիչներ: Հանձնաժողովի նպատակն է խթանել սոցիալական գործընկերության կայացումն ու զարգացումը և ապահովել Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության միջև կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կատարումը:

2006թ. ապրիլի 29-ին ուժի մեջ է մտել Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստորագրված և վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Աշխատանքի միջազգային նորմերի կատարմանն աջակցելու համար եռակողմ խորհրդակցությունների մասին կոնվենցիան⁵ /եռակողմ խորհրդակցությունների (աշխատանքի միջազգային նորմեր) մասին 1976 թ. Կոնվենցիա/, որի համաձայն «Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության յուրաքանչյուր անդամ, որը վավերացնում է սույն Կոնվենցիան, պարտավորվում է իրականացնել ընթացակարգեր, որոնք կապահովեն կառավարության, գործատուների և աշխատավորների միջև արդյունավետ խորհրդակցությունները Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության գործունեությանը վերաբերող հարցերով⁶:

Մի շարք հանգամանքներ խոչընդոտում են աշխատանքային ոլորտում սոցիալական գործընկերության համակարգի արդյունավետ գործունեությանը: Մասնավորապես, գործնականում չեն կիրառվում ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված սոցիալական գործընկերության հիմնական սկզբունքները՝ կողմերի իրավահավասարությունը, կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը, կողմերի շահերը հաշվի առնելն և հարգալից վերաբերմունք դրսևորելը, քննարկման առաջարկվող՝ աշխատանքի վերաբերյալ հարցերի ընտրության ազատությունն և այլ սկզբունքներ:

⁵ <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24638>

⁶ Աշխատանքի միջազգային նորմերի կատարմանն աջակցելու համար եռակողմ խորհրդակցությունների մասին կոնվենցիա, հոդ. 2.1, 5.1

Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի աշխատակարգի համաձայն՝ Հանձնաժողովի աշխատանքների կազմակերպվում և ղեկավարվում են Հանձնաժողովի նախագահի կողմից, սակայն այն չի պարզաբանում թե՛ ինչպես և ինչ ընթացակարգով է ընտրվում Հանձնաժողովի նախագահը: Ըստ արհեստակցական միությունների և գործատուների ներկայացուցիչների, Հանձնաժողովի նիստերը կազմակերպվում և ղեկավարվում են ՀՀ Կառավարության կողմից, ինչն էլ խախտում է սոցիալական գործընկերության կողմերի իրավահավասարության սկզբունքը: Ըստ արհեստակցական միությունների և գործատուների ներկայացուցիչների, նրանց հաճախ հնարավորություն չի ընձեռնվում ազդելու Հանձնաժողովի աշխատանքների վրա, այդ թվում՝ իրավական ակտերի վերաբերյալ առաջարկություններ անել կամ եզրակացություններ տալ, անհրաժեշտության դեպքում նիստեր գումարել, մասնակցություն ունենալ հանձնաժողովի նիստի օրակարգի ձևավորմանը և այլն:

2005թ. ուժի մեջ մտած ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը պարունակում է մի շարք դրույթներ, որոնք նախագծելիս հաշվի չեն առնվել արդեն իսկ գործող իրավական այլ ակտերի հետ հակասություններ առաջացնող հարցերը: Մասնավորապես, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 45-րդ հոդվածի 4-րդ կետը սահմանում է, որ «Կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը պետք է իրականացվի ողջամիտ և առանց ձգձգումների»: Թեև իրավական ակտի դրույթները պետք է լինեն ճշգրիտ, ոչ երկիմաստ, ընթերցողի համար անորոշության տպավորություն չստեղծող, և ձևակերպվեն այնպես, որ բացառվի ցանկացած անորոշություն, սակայն սույն հոդվածն իրավական անորոշություն է ստեղծում կոլեկտիվ պայմանագիրը բանակցող կողմերի համար՝ չնախատեսելով հստակ ժամկետ: Սույն նախագծով առաջարկվում է սահմանել «տասնհինգօրյա» ժամկետ: Թեպետ իրավական ակտերի ստորադասության համաձայն, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքն ավելի բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող փաստաթուղթ է, սակայն տվյալ դեպքում խոսքը գնում է ոչ թե իրավական ակտերի դրույթների միջև տեղ գտած հակասության մասին, այլ չկարգավորված դրույթի մասին /այն արդեն կարգավորված է իրավական այլ ակտով/:

Ժամանակի ընթացքում մի շարք խնդիրներ են առաջ եկել կապված ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 119-րդ հոդվածի հետ: 119-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն, «*Աշխատողների ներկայացուցիչն աշխատանքից ազատելու մասին համաձայնություն ստանալու վերաբերյալ գործատուն պետք է դիմի աշխատանքի պետական տեսուչին*»: ՀՀ կառավարության 25.07.2013թ. N 857-Ն որոշմամբ⁷, ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային և ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունները միաձուլման ձևով վերակազմակերպվել են ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի առողջապահական պետական տեսչության, մինչդեռ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում համապատասխան փոփոխություն չի կատարվել: Նույն կետի երկրորդ պարբերության վերջին նախադասությունը՝ այն է՝ «*եթե սահմանված ժամկետում պատասխան չի տրվում, ապա գործատուն իրավունք ունի լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը*», նույնպես խնդրահարույց է, քանի որ հակասում է ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ Աշխատավորների ներկայացուցիչների մասին 135-րդ կոնվենցիայի 1-ին հոդվածին⁸ և զրկում է աշխատողի ներկայացուցիչն արդյունավետ պաշտպանության մեխանիզմից օգտվելու հնարավորությունից: Բացի այդ, նույն հոդվածի 3-րդ կետը սահմանում է, որ «*Աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին որոշումը գործատուն կարող է բողոքարկել դատական կարգով: **Դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը***», ինչը նույնպես խնդրահարույց է, քանի որ 2-րդ նախադասությունը հակասում է դատական համակարգի անկախության ԱՄԿ-ի հիմնարար սկզբունքներին, և *դատական ակտերը կայացվում են բացառապես*

⁷Տե՛ս <https://www.e-gov.am/gov-decrees/item/23215/>

⁸Ձեռնարկությունում աշխատավորների ներկայացուցիչներն օգտվում են արդյունավետ պաշտպանությունից ընդդեմ իրենց վնաս պատճառող ցանկացած գործողության, ներառյալ՝ աշխատանքից հեռացումը՝ որպես աշխատավորների ներկայացուցիչ կամ միության անդամ կամ միության գործունեությանը մասնակից, իրենց ունեցած կարգավիճակի կամ գործունեության հիմքով, եթե նրանք գործում են գոյություն ունեցող օրենսդրությանը կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին կամ այլ համատեղ համաձայնեցված պայմաններին համապատասխան:

փաստերի և օրենքի հիման վրա՝ առանց բարձրաստիճան դատավորների, մասնավոր շահերի կամ իշխանության ճյուղերի անհարկի ազդեցության⁹։

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասի փոփոխության անհրաժեշտությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է ոչ բոլոր կազմակերպություններում, իսկ աշխատանքի (հերթափոխային) ժամանակացույցերը համարվում են աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի բաղկացուցիչ մասերը, ուստի, անհրաժեշտ ենք համարում աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի անմիջական մասնակցությունը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կողմից աշխատանքի ռեժիմին վերաբերող ժամանակացույցերը կազմելու և հաստատելու գործընթացներին։

Հարկ ենք համարում նաև նշել, որ փոփոխությունների ու լրացումների արդյունքում նախատեսվում է Աշխատանքային օրենսգիրքը լրացնել նոր հոդվածներով, որոնք կվերաբերեն աշխատանքային վեճերը քննող հանձնաժողովի (արտադատական համակարգի) ստեղծմանը։

Հաշվի առնելով մի շարք հանգամանքներ, այնպիսի ինչպիսիք են, աշխատողների իրավունքների հաճախակի խախտումը /տոնահարումը/, դատարանների ծանրաբեռնվածությունն և դատական գործերի ձգձգումները, աշխատանքային վեճերի կարգավորման համար հաշտարար և կամավոր արբիտրաժի համապատասխան մեխանիզմի ստեղծումն ու կիրառումը բխում է թե՛ աշխատողի, թե՛ արհեստակցական միության և գործատուի շահերից։

Բացի այդ, արբիտրաժի միջոցով աշխատանքային վեճերի քննումն ու լուծումը խրախուսվում է միջազգային կոնվենցիաներով, որոնց միացել է Հայաստանի Հանրապետությունը, մասնավորապես՝ Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան (հոդ. 6) և ԱՄԿ Կոնվենցիա 098՝ Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին (հոդ.4)։

Նմանատիպ պրակտիկա, հատկապես կոլեկտիվ պայմանագրերի առկայության դեպքում, գործում է՝ Ռուսաստանում, Կանադայում, Չեխիայի Հանրապետությունում, Չինաստանում և Ավստրալիայում՝ Օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետությունում։ Եթե աշխատողի կամ արհեստակցական միության կամ գործատուի՝ կոլեկտիվ պայմանագրից բխող իրավունքը խախտվել է, ապա տուժող կողմը կարող է իր խախտված իրավունքը վերականգնել հատուկ աշխատաքային արբիտրաժի կամ քաղաքացիական դատավարության միջոցով։

Օրենքների նախագծի փաթեթը պատրաստվել է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի, ճյուղային հանրապետական միությունների, Հայաստանի գործատուների համարապետական միության և այլ հասարակական կազմակերպությունների առաջարկությունների հիման վրա։

3. Ակնկալվող արդյունքները

Օրենքի նախագծի փաթեթի ընդունմամբ ակնկալվում է կարգավորել արհեստակցական միությունների գործունեությունը կարգավորող օրենսդրական դաշտը և հնարավորինս վերացնել օրենսդրական խոչընդոտներն ու բացթողումները։

Թեև օրենքը արհեստակցական միություններին վերապահում է մի շարք իրավունքներ, այնուամենայնիվ գործնականում, արհեստակցական միությունները բախվում են մի շարք խնդիրների հետ, որոնք հիմնականում առնչվում են Աշխատանքային օրենսգրքի հետ։ Օրենքի նախագծի ընդունումը նաև հնարավորություն կտա արհեստակցական միություններին էլ ավելի բարձրացնելու կառույցի դերն ու նշանակությունը, ինչպես նաև էլ ավելի բարձրացնելու արհեստակցական միությունների գործունեության արդյունավետությունը։

Այսպիսով, օրենքի նախագծի փաթեթի ընդունման անհրաժեշտությունը միտված է լրացնելու և վերացնելու ինչպես վերոնշյալ բացերն ու հակասությունները, այնպես էլ մի նոր համակարգի՝ աշխատանքային վեճերը քննող հանձնաժողովի (արտադատական համակարգի) ներմուծմանը։

⁹Դատական բարեփոխումների ինդեքս՝ Հայաստան 2012, էջ 121, Ամերիկյան իրավաբանների ընկերակցություն, հատոր IV