


Այսօր աշխատանքային հարաբերություններում մենք հաճախակի ենք հանդիպում «սոցիալական գործընկերություն» հասկացությանը: Այն մեզ է հասել աշխատանքային հարաբերությունների միջազգային փորձից, ամրագրվել է ԳՀ աշխատանքային օրենսգրքում և աստիճանաբար կդառնա կյանքի նորմ:

 Նախ, պարզաբանենք առավել հաճախ հանդիպող հասկացությունների նշանակությունը. ի՞նչ է սոցիալական գործընկերությունը և ի՞նչ ենք հասկանում «աշխատանքի պաշտպանություն» ասելով:




ԳՀ աշխատանքային օրենսգրքում ներառված է առաջին բաժինը՝ «սոցիալական գործընկերությունը աշխատանքի ոլորտում», որով օրենսդրորեն ամրագրված են սոցիալական գործընկերության էությունը և սկզբունքները (ԳՀ աշխատանքային օրենսգրք, բաժին 2): Սոցիալական գործընկերությունը մի ինստիտուտ է, որը նպատակաուղղված է «աշխատողների, գործատուների, պետական իշխանության մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների միջև աշխատանքային իրավահարաբերությունների ձևավորման ընթացքում աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցման պահովմանը»:


Աշխատանքի պաշտպանության ընդհանուր սկզբունքները ամրագրված են ԳՀ աշխատանքային օրենսգրքի 23-րդ գլխում: Այն ներառում է աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների կյանքի և առողջության պահպանմանն ուղղված միջոցառումներ:

Աշխատանքային իրավահարաբերություններում կարևորվում է աշխատանքի պաշտպանության բնագավառը:

Աշխատողը գործատուի մոտ գալիս է մի նպատակով՝ վաստակել ապրուստի միջոց: Բնականաբար, աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողին կարող են հետաքրքրել մի շարք հարցեր. ինչպես օրինակ՝ աշխատանքի բնույթը, վարձատրության չափը, աշխատանքային պայմանների պահովությունը և այլն: Այս հարցերին յուրաքանչյուր աշխատող կտա իր նախապատվությունը, բայց մի հարց անկասկած կհետաքրքրի բոլորին, այն է՝ ի՞նչ պայմաններում է նա աշխատելու:


 - Չե՞ք չափազանցում արդյոք աշխատանքի պաշտպանության դերը: - Ինձ թվում է՝ ես գգուշանալու առիթ չունեմ:

Վիճակագրությունը հակառակն է փաստում: Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) զննատմամբ, ամեն տարի աշխատատեղում մահանում է մոտ 2 մլն. մարդ, այսինքն՝ յուրաքանչյուր 15 վայրկյանում արձանագրվում է մահվան մեկ դեպք: Ամեն օր աշխատանքի ժամանակ կյանքից հեռանում է այնքան մարդ, որքան սեպտեմբերի 11-ին՝ համաշխարհային առևտրի կենտրոնում: Արտադրությունում ամեն օր մահանում է ավելի քան 5000 մարդ: Աճում է նաև արտադրությունում դժբախտ պատահարների թիվը. ԱՄԿ հաշվարկներով՝ տարեկան 250 մլն.: Աշխատանքային գործունեության հետ կապված հիվանդություններով տառապում է մոտ 160 մլն. մարդ:

 Սիգմա, պատշաճ կողմից աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում մասնակից կողմերի փոխհարաբերությունների կարգավորումն արդեն բավարար է: Կա օրենք, և այն պետք է կատարել: Ո՞րն է սոցիալական գործընկերության դերն աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում:

Կազմակերպությունում աշխատանքի պաշտպանության սուբյեկտների փոխհարաբերություններն այնքան բազմազան են, որ օրենքում նախատեսել բոլոր նրբություններն անհնար է, ինչպես նաև օրենքների մշակումը և դրանց ընդունումը բավական երկար ժամանակ է պահանջում: Պետության դերն է ստեղծել աշխատանքի պաշտպանության սուբյեկտների փոխհարաբերությունների որոշակի կանոններ, հրապարակել աշխատանքի պաշտպանության փոխհարաբերությունները կարգավորող նորմատիվ փաստաթղթեր, իրականացնել հսկողություն այդ ընդհանուր կանոնների պահպանման նկատմամբ: Պետությունը համապատասխան օրենքներով և որոշումներով սահմանում է աշխատանքի պաշտպանության սուբյեկտների իրավունքներն ու պարտականությունները: Սակայն դիմաձիկ փոփոխվող էկոնոմիկայի պայմաններում մենք կարող ենք խոսել միայն աշխատանքի պաշտպանության սուբյեկտների հիմնական իրավունքների ու պարտականությունների մասին՝ հուսալով, որ նրանք կդատեն առողջ և միասին կգտնեն ծագող խնդիրների լուծման ուղիներ:



 Ինչպե՞ս է կազմավորվում սոցիալական գործընկերությունն աշխատանքի պաշտպանության գործընթացում:


Աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում բախվում են աշխատողների և գործատուների շահերը: Պետությունն այս հարաբերություններում հանդես է գալիս կարգավորողի դերում, սահմանում է բոլորի համար հավասար իրավունքներ և պարտականություններ:




Աշխատողը շահագրգռված է, որ գործատուն աշխատատեղում ապահովի աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմաններ և բարձր վարձատրություն:

Գործատուն, իր հերթին, առաջնային է համարում գործունեության տնտեսական գործունեությունը և ձգտում է իր ծախսերը, այդ թվում՝ աշխատանքի պաշտպանության համար, հասցնել նվազագույնի:

Պետության խնդիրն է սահմանել կողմերից յուրաքանչյուրի իրավունքի երաշխիքները և պարտականությունները, ստեղծել աշխատանքի պաշտպանության համար սահմանված նորմերի կատարման մեխանիզմներ:

Աշխատանքի պաշտպանությունում սոցիալական գործընկերությունը մի համակարգ է, որի օգնությամբ քայլեր են տարվում գտնելու կազմակերպություններում աշխատանքի պաշտպանության խնդիրների լուծման համար փոխադարձ ընդունելի ուղիներ, աշխատանքի պաշտպանության սուբյեկտների միջև փոխհամաձայնություն:

 Ինչպե՞ս է ամրագրվում աշխատանքի պաշտպանությունում կողմերի միջև փոխհամաձայնությունը:

-  Կոլեկտիվ պայմանագրերի ընդունմամբ, որոնց բաղկացուցիչ մասը կկազմեն աշխատանքի պաշտպանության մասին դրույթները:
-  Կազմակերպություններում համատեղ կառույցների ստեղծմամբ, որոնք կոչված կլինեն աշխատանքի պաշտպանության խնդիրների լուծմանը:
-  Կազմակերպություններում աշխատանքի պաշտպանության կառավարման այնպիսի համակարգի ձևավորմամբ, որը կնպաստի և՛ գործատուի, և՛ յուրաքանչյուր աշխատողի հետաքրքրվածությանը՝ աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում, այդ թվում՝ օգտագործելով տնտեսական լծակները:

Լավ օրինակ կարող են ծառայել աշխատանքի պաշտպանության համատեղ հանձնաժողովները, որոնց կազմում հավասարապես ընդգրկվում են գործատուի և արհմիութենական կազմակերպության ներկայացուցիչները կամ աշխատողների ներկայացուցիչները:



Ձեռնարկությունում աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում իրականացվող սոցիալական գործընկերությունը

Աշխատողների կողմից ընտրված աշխատանքի պաշտպանության գծով լիազորված անձը և գործատուի ներկայացուցիչ հանդիսացող աշխատանքի պաշտպանության մասնագետը աշխատում են միասին և համատեղ իրականացնում ձեռնարկությունում աշխատանքի պաշտպանության գործողությունների պլանը:

Աշխատանքի պաշտպանության հանձնաժողովը մշակում է աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում քաղաքականությունը և գործողությունների պլանը, լուծում է աշխատանքի պաշտպանության հետ կապված առավել կարևոր հարցերը:

Հանձնաժողովի կազմի մեջ են մտնում աշխատողներից ընտրված ներկայացուցիչները և գործատուի կողմից նշանակված ներկայացուցիչները (օրինակ՝ գործադիր տնօրենը, արտադրության հարցերով մասնագետը):



Ինչպե՞ս են բաշխվում գործատուների, աշխատողների և պետության դերերն աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգում:

գ Գործատուի մասնակցությունն աշխատանքի պաշտպանության կազմակերպման կառավարման համակարգում, առաջին հերթին, աշխատանքի պաշտպանության ծառայությունն է (կամ աշխատանքի պաշտպանության հարցերով մասնագետը):

գ Աշխատողների մասնակցությունը՝ գործատուի հետ համատեղ աշխատանքի պաշտպանության համընթացող ստեղծումն է, աշխատանքի պաշտպանության համար լիազոր-ներկայացուցիչների ընտրությունը:

գ Պետության մասնակցությունը աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգում աշխատանքի պաշտպանության համար օրենսդրության ընդունումն է և տարբեր մակարդակներում բոլոր սուբյեկտների կողմից դրա պահպանման ապահովումը:

Արտադրությունում աշխատանքի պաշտպանության կառավարման համակարգը սկսվում է գործատուի կողմից աշխատանքի պաշտպանության ծառայության կազմակերպմամբ կամ աշխատանքի պաշտպանության մասնագետի նշանակմամբ: Յնարավոր է նաև պայմանագրի կնքում մասնագիտացված կազմակերպության հետ:

Կազմակերպության աշխատողները գործատուների ներկայացուցիչների հետ համատեղ իրավասու են հանդես գալ աշխատանքի պաշտպանության համընթացող ստեղծման միջնորդության և ընտրել ներկայացուցիչներ, նաև աշխատակազմից՝ որպես աշխատանքի պաշտպանության լիազոր (վստահված) անձինք: Ընտրված ներկայացուցիչները պետք է պաշտպանեն աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում աշխատողների շահերը, գտնեն աշխատողների և գործատուների համար փոխադարձ ընդունելի որոշումներ, իսկ աշխատակազմից ընտրված լիազոր անձինք պետք է ոչ թե հսկողություն իրականացնեն, այլ կազմակերպությունում աշխատանքի պաշտպանության վիճակի նկատմամբ լինեն հետևողական, և գործատուի հետ համատեղ լուծեն աշխատանքի պաշտպանության հիմնահարցերը:

Արտադրությունում աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում պետությունն ընդունում է նորմատիվ իրավական ակտեր (օրենքներ, կարգեր, հանձնարարականներ և այլն) և ապահովում դրանց կատարումը աշխատանքի պետական տեսչության միջոցով: Վերջինիս խնդիրներից է յուրաքանչյուր կազմակերպությունում, անկախ սեփականության ձևից, աշխատանքի և աշխատանքի պաշտպանության օրենսդրության պահպանման նկատմամբ իրականացնել վերահսկողություն և հսկողություն:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (ԱՄԿ) մշակում է աշխատանքի միջազգային նորմեր, կոնվենցիաների և հանձնարարականների փեսքով սահմանելով աշխատանքի իրավունքի բնագավառում նվազագույն չափորոշիչները, որոնցից են միավորվելու ազատությունը, կազմակերպելու և կոչեկտիվ պայմանագրեր վարելու իրավունքը, հարկադիր աշխատանքի արգելումը, հնարավորությունների հավասարությունը, ինչպես նաև՝ աշխատանքային հիմնահարցերի կարգավորման պայմանների չափորոշիչները, ինչպիսիք են՝ զբաղվածության բնագավառի քաղաքականությունը, սոցիալական պաշտպանվածությունը, աշխատանքի պաշտպանությունը:

ԱՄԿ-ն նպաստում է գործատուների և աշխատավորների անկախ միավորումների զարգացմանը, նրանց համար կազմակերպում է ուսուցում և փրամադրում խորհրդավարական ծառայություններ: ԱՄԿ-ի համակարգում ԱՄԿ-ն ունի յուրահատուկ եռակողմ կառուցվածք, որում գործատուների և աշխատավորների միավորումներն ԱՄԿ-ի ղեկավար մարմինների աշխատանքում ունեն կառավարության հետ հավասար ձայն:

Լրացուցիչ տեղեկությունների համար դիմեք Չեր կազմակերպության արհմիություն կամ գործատուների միություն



Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն



International Labour Organization



ԱՄԿ-Ի ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄԸ՝ ՍՈՑԻԱԿԱՆ ԳՈՐԾՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ