



Funded by
the European Union



ԹՐԱՆՍՓԱՐԵՆՍԻ
ԻՆՏԵՐՆԵՇՆԸ
Խաղաղության համայնքի կենտրոն



CIVIL YOUTH CENTER



RESTART
foundation

ԱՐՇՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԹԱՓԱՆՑԻԿՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՇՎԵՏՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳ

ԶԵԿՈՒՅՑ



ԵՐԵՎԱՆ 2022

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՀԱՊԱԿՈՒՄՆԵՐ	3
ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	4
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵԶՍԸ	5
ՍՈՆԻՏՈՐԻՆԳԻ ՍԵԹՈՂԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	6
ԻՐԱԿԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱԿՈՐՈՒՄՆԵՐԸ.....	9
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ.....	13
ԲԱՑԱՀԱՅՏՎԱԾ ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՒ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ.....	23
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	26
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆԸ ՍԱՍՆԱԿԻՑ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐ	28
ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ.....	29

Ձեկույցը պատրաստվել է Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող «Քաղաքացիական հասարակության շրջանում հանրային հաշվետվողականության ապահովման մեխանիզմների ամրապնդման (ՍԱՆԿՈՒՍ)» ծրագրի շրջանակներում: Ծրագիրն իրականացվում է «Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի» (ԹԻՂԿ) կողմից:

Ձեկույցի բովանդակությունը բացառապես «Քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոն» համայնքային պարզացման հասարակական կազմակերպությանն է եւ այն չի արտացոլում Եվրոպական միության տեսակետը:

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

Արհմիություն - Արհեստակցական միություն

ԱՄԿ - Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

ԳԱԱ - Գիտությունների ազգային ակադեմիա

ԽՍՀՄ - Խորհրդային սոցիալիստական հանրապետությունների միություն

ԿԳՄՍ - Կրթության, գիտության, մշակույթի եւ սպորտի նախարարություն

ՀԱՄԿ - «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա» արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միություն

ՃՀՄ - Ճյուղային հանրապետական միություն

ՍԱՆԿՈՒՄ - «Քաղաքացիական հասարակության շրջանում հանրային հաշվետվողականության ապահովման մեխանիզմների ամրապնդման» ծրագիր

ՏԻՄ - Տեղական ինքնակառավարման մարմին

ՔԵԿ ՀԿ - «Քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոն» հասարակական կազմակերպություն

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

«Քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոն» համայնքային զարգացման հասարակական կազմակերպությունը (այսուհետ՝ ՔԵԿ ՉԿ) և «Ռեստարտ» գիտակրթական բարեգործական հիմնադրամը Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ և Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի կողմից իրականացվող «Քաղաքացիական հասարակության շրջանում հանրային հաշվետվողականության ապահովման մեխանիզմների ամրապնդման (ՍԱՆԿՈՒՄ)» ծրագրի շրջանակներում իրականացրել է «Իրազեկ մանկավարժ՝ հաշվետու արհմիություններ» ծրագիրը, որը իրենից ներկայացրել է ՀՀ Տավուշի մարզի հանրակրթության ոլորտում գործող թվով 12 արհեստակցական միությունների (այսուհետ՝ արհմիություն) ֆինանսական գործունեության մոնիտորինգ: Ծրագրի նպատակն է արհմիությունների գործունեության արդյունավետության բարելավումը՝ ֆինանսական գործունեության թափանցիկության և հաշվետվողականության բարձրացման միջոցով:

Ծրագիրն իրականացվել է 2022թ. հունվարի 15-ից 2022թ. հուլիսի 15-ն ընկած ժամանակահատվածում:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔԱՏԸ

Ամբողջ աշխարհում աշխատանքային իրավունքների եւ շահերի պաշտպանության գործում առանցքային նշանակություն ունեն արհմիությունները:

Հայաստանում առաջին արհմիությունները կազմավորվել են 1905–1907թթ.՝ Երեւանում, Ալեքսանդրապոլում, Կարսում, Ալավերդիում. գործում էին տնային աշխատողների, կաշեգործ բանվորների, երկաթուղային բանվորների, պղնձահանքերի բանվորների, տպագրիչների, հացթուփների, փոստ-հեռագրական ծառայողների արհմիությունները: Սրանք զանգվածային տարածում են ստացել 1921թ., իսկ անդամների թիվն էապես ավելացել է 1950-ականներին՝ հետպատերազմյան տարիներին:

1980թ. արհմիությունները իրենց շարքերում ունեին ավելի քան 1 միլիոն 380 հազար անդամ եւ գործնականում միավորում էին արդյունաբերության ու գյուղատնտեսության մեջ աշխատող գրեթե բոլորին: Խորհրդային տարիներին, սակայն, բացակայում էին իրական աշխատանքային շարժումները, արհմիությունները ձեւական բնույթ էին կրում եւ սերտաճած էին պետական կառավարման համակարգին: ԽՍՀՄ փլուզումից հետո էլ որպես աշխատողների շահերը ներկայացնող մարմին՝ արհմիությունների արդյունավետության մակարդակն ու դերը շարունակեց մնալ ցածր՝ կապված նաեւ այն հանգամանքի հետ, որ խորհրդային արհմիություններն օգտվում էին պետական աջակցությունից ու այդպիսով աշխատավորների համար նյութական արտոնություններ ստեղծում: Մինչդեռ հետսովետական արհմիությունները, զրկվելով պետական աջակցությունից, միաժամանակ չեն կարողացել ձեռք բերել աշխատողների վստահությունն ու դառնալ նրանց շահերի պաշտպանը:

1992թ-ին արդեն անկախ պետությունում ստեղծվեց ՀՀ-ում արհմիութենական ամենամեծ կազմակերպությունը՝ «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա» արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը (այսուհետ՝ ՀԱՄԿ): Այդուհանդերձ, ունենալով արհմիությունների զարգացման գրեթե մեկդարյա պատմություն, Հայաստանը չունի արհմիությունների կայացած համակարգ: Ներկայիս արհմիությունները խորհրդային տարիների ժառանգորդն են՝ իրենց դրական եւ բացասական դրսեւորումներով: Արհմիությունները իրականացնում են հիմնականում երկրորդային գործառույթներ, որոնք արտացոլում են նաեւ արհմիությունների գործունեության մասին հանրային ընկալումները՝ նվիրատվությունների իրականացում, փոխօգնության ֆոնդերի ստեղծում, տոն օրերի նշում եւ այլն՝ ձախողելով իրականացնել առաջնային գործառույթները, այն է՝ աշխատանքային շահերի սպասարկում:

Համակարգի կայացմանը խոչընդոտող մի շարք իրավական հիմնախնդիրներին զուգահեռ՝ շարունակում են առավել խնդրահարույց մնալ արհմիությունների հաշվետվողականությանը եւ թափանցիկությանը վերաբերող հարցերը, ինչը հանգեցնում է վերջիններիս նկատմամբ հանրային վստահության նվազմանն ու կոռուպցիոն ռիսկերի առաջացմանը:

Արհմիությունների բացարձակ անկախությունը տեղական եւ պետական մարմիններից, քաղաքական, հասարակական եւ այլ կազմակերպություններից դրանց գործունեությունը դարձնում է անվերահսկելի: Հանրային հաշվետվողականության դաշտից դուրս են մնում տեղեկությունները անդամավճարների ծավալների, ծախսերի վերաբերյալ, արհմիություններն էլ, օգտվելով օրենքի ընձեռած հնարավորությունից, հրաժարվում են դրանք տրամադրել՝ համարելով դա իրենց անկախության պահպանման համար կարեւոր գործիք: Խնդիրը բարդանում է արհմիությունների անդամների իրազեկվածության եւ արհմիությունների ֆինանսների մասնակցային կառավարման գործընթացների պակասով, ինչը, վերջիվերջո, հանգեցնում է արհմիությունների արդյունավետության անկման:

Վերը նշված խնդիրները հաշվի առնելով՝ «Իրազեկ մանկավարժ՝ հաշվետու արհմիություններ» ծրագրի շրջանակներում Քաղաքացիական Երիտասարդական Կենտրոն ՅԿ-ն, «Ռեստարտ» գիտակրթական բարեգործական հիմնադրամի հետ համագործակցությամբ, նախաձեռնել է կրթության ոլորտում գործող արհմիությունների թափանցիկության եւ հաշվետվողականության մոնիտորինգ, որի շրջանակներում հետազոտել են ՀՀ Տավուշի մարզի խոշորացված Իջեան, Դիլիջան, Նոյեմբերյան, Բերդ համայնքների թվով 9 հանրակրթական դպրոցների արհմիությունների ֆինանսական գործունեությունը:

ՍՈՆԻՏՈՐԻՆԳԻ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Իրազեկ մանկավարժ՝ հաշվետու արհմիություններ» ծրագիրը իրականացվել է 2022թ. հունվարի 15-ից հուլիսի 15-ն ընկած ժամանակահատվածում:

Մոնիտորինգի նպատակը Տավուշի մարզում հանրակրթական ոլորտում գործող արհմիությունների թափանցիկության բարձրացումն է՝ արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ մանկավարժների իրազեկվածության եւ ֆինանսական հաշվետվողականությունը ապահովող մեխանիզմների արդյունավետության գնահատման միջոցով:

Հետազոտության նպատակին ուղղված **խնդիրներն են.**

- Արհմիությունների ֆինանսական գործունեության վերաբերյալ արհմիության անդամ-մանկավարժների իրազեկվածությունը ապահովող մեխանիզմներ՝ արդյունավետության վերլուծություն:
- Արհմիությունների ֆինանսական գործունեությունը՝ թափանցիկության եւ հաշվետվողականության գնահատում:
- Արհմիությունների ֆինանսական գործունեությունը կարգավորող ընթացակարգերի վերլուծություն:
- Արհմիության ֆինանսական հոսքերի կառուցվածքի ուսումնասիրում:

Հետազոտության սահմանված նպատակին եւ խնդիրներին հասնելու համար կիրառվել են տեղեկատվության ստացման հետեւյալ որակական մեթոդները.

Փաստաթղթերի վերլուծություն

- Թիրախ դպրոցների արհմիությունների կանոնադրությունների ուսումնասիրում:
- Թիրախ դպրոցների արհմիությունների 2017-2021թթ. գործունեության տարեկան հաշվետվությունների վերլուծություն:
- ՀԱՄԿ պաշտոնական կայքի ուսումնասիրում:
- Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության կազմին, գործունեությանը, ֆինանսների կառավարմանը վերաբերող պաշտոնական տեղեկատվության վերլուծություն:
- Վերջին երեք տարիների ընթացքում արհմիությունների եւ աշխատանքային իրավունքների ոլորտներում իրականացրած հետազոտությունների երկրորդային ուսումնասիրություն:
- Իրավական ակտերի ուսումնասիրություն:
-

Կիսաձեռնարկացված անհատական խորը հարցազրույցներ առանցքային տեղեկատուների հետ

- Տավուշի մարզի արհմիությունների նախագահներ (9 հարցազրույց)
- Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն (1 հարցազրույց)
- Կրթության ոլորտի փորձագետներ եւ հետազոտողներ (2 հարցազրույց)

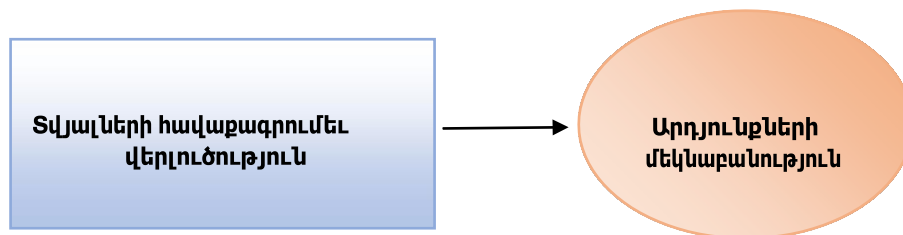
Ֆոկուս-խմբային քննարկումներ

- Տավուշի մարզի Իջեւանի թիվ 1 հիմնական, Գանձաքարի միջնակարգ, Լուսաձորի հիմնական, Իծաքարի հիմնական, Տավուշի միջնակարգ, Նոյեմբերյանի ավագ, Դիլիջանի թիվ 6, Խաչարձանի, Հաղարծնի հիմնական դպրոցների արհմիությունների մանկավարժներ (9 ֆոկուս խմբային քննարկում/79 մանկավարժ)

Հետազոտությունը հիմնված է որակական մեթոդների վրա: Կիսաձեւայնացված անհատական խորը հարցազրույցներ են անց կացվել ՀՀ Տավուշի մարզի թիրախ դպրոցների ուսուցիչների, արհմիությունների նախագահների, Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահի, ինչպես նաեւ ոլորտի անկախ փորձագետների եւ հետազոտողների հետ: Հարցազրույցներին զուգահեռ՝ ֆոկուս-խմբային քննարկումներ են անցկացվել ՀՀ Տավուշի մարզի ինը դպրոցներում, յուրաքանչյուր դպրոցում՝ մեկ ֆոկուս խմբային քննարկում ձեւաչափով: Յուրաքանչյուր դպրոցում խմբային քննարկմանը մասնակցել է 8-9 ուսուցիչ: Արդյունքները համադրվել են հարցման արդյունքների հետ:

Հաշվի առնելով, որ ֆոկուս-խմբային քննարկման հարցաշարը չի բխում հարցազրույցի համար կազմված հարցաշարից, հետազոտության համար տրանսֆորմատիվ հաջորդական կառուցվածքի (transformative/explanatory-sequential research design) փոխարեն ընտրվել է համամետ-զուգահեռ (convergent parallel research design) հետազոտական կառուցվածքը: Հետազոտական կառուցվածքը առավել պատկերավոր նկարագրված է գծապատկեր 1-ում:

Գծապատկեր 1. Հետազոտության կառուցվածքը



Հետազոտության ընտրանքը

Ի սկզբանե հետազոտական գործընթացներին նախատեսված էր պարզ պատահական ընտրանքի կիրառման մեթոդով ներառել Տավուշի մարզի 12 դպրոց՝ 3-ական դպրոց խոշորացված Իջեւան, Դիլիջան, Բերդ, Նոյեմբերյան համայնքներից, որոնցից 1-ը տեղակայված կլիներ խոշորացված համայնքի վարչական կենտրոնում՝ քաղաքային բնակավայրում, մյուս երկուսը՝ ցանկացած այլ գյուղական բնակավայրում: Ընտրանքի հիմքում քաղաքային եւ գյուղական դպրոցների արհմիությունների ֆինանսական գործունեության թափանցիկության եւ դրանով պայմանավորված՝ ընդհանուր արդյունավետության համեմատական վերլուծություն իրականացնելն էր: Դաշտային աշխատանքների իրականացման փուլում մի շարք դպրոցներ հրաժարվեցին ներգրավվել հետազոտական աշխատանքներին, ինչի արդյունքում այդ

դպրոցները փոխարինվեցին համայնքում գործող այն դպրոցներով, որոնք սկզբունքորեն դեմ չէին համագործակցությանը եւ պատրաստակամ էին տեղեկատվություն տրամադրել հետազոտության առարկա հանդիսացող թեմաների վերաբերյալ: Դպրոցների հրաժարման հիմնավորումների մասին մանրամասն ներկայացված է զեկույցի «Ուսումնասիրության արդյունքներ եւ վերլուծություն» բաժնում: Արդյունքում հետազոտությունը անց է կացվել Տավուշի մարզի խոշորացված 4 համայնքների 6 գյուղական եւ 3 քաղաքային դպրոցներում: Յուրաքանչյուր համայնքից ընտրվել են մեկական միջնակարգ, ավագ եւ հիմնական դպրոցներ: Հետազոտության մասնակիցների ընդհանուր թիվը կազմել է 91 մարդ: Հետազոտության ընտրանքն ըստ նախատեսված եւ փաստացի ընտրված բնակավայրերի, ուսումնական հաստատության տիպի՝ ներկայացված է ստորեւ:

Նախատեսված			Իրականացված	
Համայնք	Դպրոցների թիվը	Դպրոցի անվանում	Դպրոցների թիվը	Դպրոցի անվանում
Իջեւան	3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ազատամուտի միջնակարգ դպրոց ➤ Լուսաձորի հիմնական դպրոց ➤ Իջեւանի թիվ 1 հիմնական դպրոց 	3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Գանձաքարի միջնակարգ դպրոց ➤ Լուսաձորի հիմնական դպրոց ➤ Իջեւանի թիվ 1 հիմնական դպրոց
Դիլիջան	3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Հովքի միջնակարգ դպրոց ➤ Գոշի հիմնական դպրոց ➤ Դիլիջանի թիվ 6 հիմնական դպրոց 	3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Խաչարձանի հիմնական դպրոց ➤ Դիլիջանի թիվ 6 հիմնական դպրոց ➤ Հաղարծինի հիմնական դպրոց
Բերդ	3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Տավուշի միջնակարգ դպրոց ➤ Իծաքարի հիմնական դպրոց ➤ Բերդի թիվ 4 հիմնական դպրոց 	2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Տավուշի միջնակարգ դպրոց ➤ Իծաքարի հիմնական դպրոց

Նոյեմբերյան	3	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Կոթիի միջնակարգ դպրոց ➤ Նոյեմբերյանի թիվ2 հիմնական դպրոց ➤ Լճկաձորի հիմնական դպրոց 	1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Նոյեմբերյանի ավագ դպրոց
-------------	---	--	---	---

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ

Հայաստանում արհմիությունների գործունեությունը կարգավորվում է Միավորման ազատության եւ կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանելու մասին Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիայով,¹ ՀՀ Սահմանադրությամբ,² Աշխատանքային օրենսգրքով,³ ինչպես նաեւ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով,⁴ որն ընդունվել է 2000թ. դեկտեմբերի 5-ին, ուժի մեջ մտել՝ 2001թ. հունվարին:

«Արհմիություն» եզրույթի տարբեր սահմանումներ գոյություն ունեն: Ըստ «Քեմբրիջ բառարան»-ի սահմանման՝ արհմիությունը կազմակերպություն է, որը ներկայացնում է որոշակի ոլորտում աշխատող մարդկանց, պաշտպանում է նրանց իրավունքները եւ գործատուների հետ քննարկում նրանց աշխատավարձն ու աշխատանքային պայմանները: Իսկ հայտնի «Բրիտանիկա» հանրագիտարանը արհեստակցական միությունը ներկայացնում է որպես որոշակի բնագավառի կամ ընկերության աշխատողների ասոցիացիա, որը ստեղծվել է՝ ապահովելու աշխատավարձի, աշխատանքային պայմանների կամ սոցիալական ու քաղաքական կարգավիճակի բարելավում կոլեկտիվ գործարքների միջոցով:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը արհեստակցական կազմակերպությունը սահմանում է որպես հասարակական միավորում, որն ազատ կամ քիչ դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերություններ մեջ գտնվող աշխատողներին՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու, աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Ըստ օրենքի՝ արհեստակցական միության գործունեության հիմնական սկզբունքներն են պետական մարմիններից, գործատուներից կամ ցանկացած տեսակի կազմակերպությունից անկախությունը, արհմիություններին անդամակցելու կամավորությունը, միությունների իրավահավասարությունը եւ աշխատողի իրավունքների սահմանափակում թույլ չտալը՝ կապված նրա՝ արհմիության անդամ լինելու հանգամանքի հետ: Արհեստակցական կազմակերպությունը հիմնադրվում է առնվազն երեք աշխատողի նախաձեռնությամբ իրավիքված հիմնադիր ժողովի որոշմամբ:

Հայաստանում արհմիութենական համակարգի բուրգի ստորին մասում սկզբնական կազմակերպության արհմիությունն է. կազմակերպության ընդամենը երեք աշխատող կարող են միավորվել եւ ստեղծել արհեստակցական միություն, որն այնուհետեւ կարող է միանալ համապատասխան ճյուղային հանրապետական միությանը (այսուհետ՝ ՃՀՄ): ՃՀՄ-ները

¹ ԱՄԿ Միավորման ազատության կոնվենցիա, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=29933>
² ՀՀ Սահմանադրություն, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=102510>
³ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրք, <http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>
⁴ ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին», <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=67150>

միավորում են տնտեսության համապատասխան/հարակից ճյուղերում գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, որում անդամագրված են ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ, վերջիններս էլ մտնում են ՀԱՄԿ կազմի մեջ: Օրենքը սահմանում է նաև արհմիությունների տարածքային միություն հասկացությունը, որը միավորում է որոշակի տարածքում (մարզում, քաղաքում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են տվյալ տարածքի առավելագույն թվով աշխատողներ:

Ելնելով կամավորության սկզբունքից՝ ոչ բոլոր սկզբնական արհմիություններն են անդամակցում ճՀՄ-ներին կամ ՀԱՄԿ-ին: ՀԱՄԿ-ի կազմում ճյուղային միությունները պահպանում են իրենց ինքնուրույնությունը եւ իրավաբանական անձի կարգավիճակը, ունեն հավասար իրավունքներ եւ պարտականություններ: 2022թ. հունվարի 1-ի տվյալներով ՀԱՄԿ-ի կազմում գործում են 18 ճյուղային հանրապետական միություններ, որոնցում ընդգրկված են 595 արհմիութենական կազմակերպություններ՝ 196.872 անդամներով: Ներկայումս Հայաստանում գործում են 19 ճյուղային հանրապետական միություններ, որոնց մեջ ամենախոշորները Կրթության եւ գիտության աշխատողների, բուհերի աշխատողների, առողջապահության աշխատողների, ինչպես նաև պետհիմնարկների եւ ՏԻՄ-երի ճյուղային հանրապետական միություններն են:

Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն

Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը (ՀՀ ԿԳՍՍ արհեստակցական կազմակերպությունների ճՀՄ) իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է Հայաստանի կրթության եւ գիտության ոլորտի արհեստակցական կազմակերպություններին եւ միություններին՝ նրանց աշխատանքը համախմբելու, նրանցում ձեւավորված վարձու աշխատողների աշխատանքային եւ սոցիալական իրավունքներն ու շահերը արտահայտելու եւ պաշտպանելու համար:

«Արհմիությունների մասին» օրենքը սահմանում է, որ արհեստակցական միությունը, ի դեմս իր ղեկավար մարմնի կամ ներկայացուցչի, իրավունք ունի կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել (վերակնքել) գործատուի/ գործատուների միության հետ: Հայաստանի կրթության եւ գիտության ոլորտում գործող 1225 արհեստակցական կազմակերպությունից 1135-ը կոլեկտիվ պայմանագրեր ունեն կնքած իրենց ադմինիստրացիաների հետ: Կոլեկտիվ պայմանագրի հիմնական իմաստն այն է, որ վերջինս, ըստ ներպետական օրենսդրության եւ միջազգային իրավական ակտերի, աշխատողների համար պետք է սահմանի ավելի բարենպաստ պայմաններ, քան նախատեսված է Աշխատանքային օրենսգրքով: Այնուամենայնիվ, օրենքը գործատուների առջեւ որեւէ պահանջ չի դնում այդ պայմանագիրն անպատճառ կնքելու: Շատ դեպքերում էլ, թեեւ կա կոլեկտիվ պայմանագիր, սակայն այն կրում է ձեւական բնույթ, պարզապես արտատպված են Աշխատանքային օրենսգրքի դրույթները:

Օրենքը սահմանում է նաև, որ եթե արհեստակցական կազմակերպության անդամակցում է գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների կեսից ավելին, ապա կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները ավտոմատ տարածվում են նաև արհմիության անդամ չհանդիսացող, բայց այդ կազմակերպությունում աշխատող մյուս բոլոր աշխատողների վրա: Դրան զուգահեռ՝ բոլոր տարածքային եւ քաղաքային միությունները կոլեկտիվ պայմանագրեր են կնքել նաև մարզպետարանների կրթության վարչությունների հետ:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի հոդված 13-ը սահմանում է, որ

արհեստակցական միությունն անկախ է պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, այլ կազմակերպություններից եւ կուսակցություններից. նրանց հաշվետու չէ եւ նրանց կողմից վերահսկողության ենթակա չէ, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի: Սույն հոդվածը սահմանում է նաեւ, որ պետական մարմինները, տեղական ինքնակառավարման մարմինները, գործատուները, այլ կազմակերպություններն ու ֆիզիկական անձինք իրավունք չունեն խոչընդոտել կամ միջամտել արհեստակցական միության՝ կանոնադրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացմանը՝ բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Արհմիությունների գործունեությունը կանոնակարգող իրավական փաստաթղթերի վերլուծություն

Ստորեւ կներկայացնենք արհմիություններին վերաբերող իրավական կարգավորումների, մասնավորապես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության գործադուլներին վերաբերող հատվածի,

«Արհեստակցական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի, «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա» արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միության կանոնադրության ուժեղ եւ թույլ կողմերին ինչպես նաեւ նրա ընձեռած հնարավորությունների եւ վտանգների ՄSWOT) վերլուծությունը, որը թույլ է տալիս գնահատել օրենքի թույլ եւ ուժեղ կողմերը, բացահայտել ընձեռած հնարավորություններն ու վտանգները:

Աղյուսակ 1. Արհմիություններին վերաբերող իրավական կարգավորումների SWOT վերլուծություն

<u>Ուժեղ կողմեր</u>	<u>Թույլ կողմեր</u>
<p>1. Արհեստակցական միության՝ պետությունից,⁵ տեղական ինքնակառավարման մարմիններից եւ գործատուներից անկախության իրավական ամրագրում,</p> <p>2. Արհմիությունների ղեկավար պաշտոններում ընտրված մարդկանց աշխատատեղի պաշտպանվածության իրավական մեխանիզմների առկայություն,</p> <p>3. Արհմիությունների սեփականության</p>	<p>1. Գործադուլ անելու իրավունքի իրացման ոչ ճկուն ու անկատար մեխանիզմներ,</p> <p>2. Ի տարբերություն հասարակական կազմակերպությունների՝ արհմիությունների մասին օրենքը չի սահմանում արհմիությունների ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու մեխանիզմները,</p> <p>3. Իրավապահ համակարգի</p>

⁵ Մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածը սահմանում է հետեւյալը. «հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու իրավունք ունի արհեստակցական միությունը՝ սույն օրենսգրքով եւ իր կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Գործադուլը հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝

1) Կազմակերպությունում գործադուլ հայտարարելիս՝ կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդի կողմից.

2) Կազմակերպության առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելիս՝ այդ ստորաբաժանման աշխատողների երկու երրորդի կողմից: Եթե կազմակերպության առանձնացված ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելը խոչընդոտում է կազմակերպության մյուս ստորաբաժանումների բնականոն գործունեությանը, ապա գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա այդ ստորաբաժանման աշխատողների երկու երրորդի կողմից, որը չի կարող պակաս լինել կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի կեսից:

1.1. Կազմակերպությունում արհեստակցական միության բացակայության դեպքում գործադուլ հայտարարելու գործառնությունները կազմակերպության աշխատողների ժողովի (համաժողովի) որոշմամբ փոխանցվում են համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը», առավել մանրամասն տե՛ս հետեւյալ հղմամբ

<http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003>

<p>անձեռնմխելիություն, 4. Հասարակական միավորումներում անդամակցության կամ արհեստակցական միություններում աշխատողների մասնակցության վերաբերյալ տվյալների պաշտպանություն, 5. ՀԱՄԿ կանոնադրության մեջ հաշվետվողականության մեխանիզմների առկայություն:</p>	<p>աշխատողների հանդեպ խտրական մոտեցում:</p>
<p><u>Հնարավորություններ</u></p> <p>1. Ճկունություն, որը հնարավորություն է տալիս կազմակերպությունում առնվազն երեք հոգուց բաղկացած մի շարք արհմիություններ հիմնել, 2. Արհմիության գործունեության համար անհրաժեշտ պայմանների տրամադրման օրենսդրական երաշխիքներ, 3. Արհմիության ղեկավարության կողմից աշխատողների աշխատանքային պայմանների ուսումնասիրության հնարավորության իրավական երաշխիքների առկայություն:</p>	<p><u>Վտանգներ</u></p> <p>1. Արհմիության ֆինանսական կախվածություն գործատուից, 2. Արհմիության ղեկավար պաշտոններում գործատուի ղեկավարության ներկայացուցիչների ընտրվելու հնարավորություն:</p>

Այս առումով արհմիությունների միջազգային փորձը անհամեմատ հարուստ է, իսկ կիրառվող պրակտիկաները, Հայաստանի արհմիությունների հետ որոշ նմանություններ ունենալով հանդերձ, զգալիորեն տարբերվում են: Օրինակ՝ Վրաստանում, ինչպես մեր երկրում, արհմիությունները երկար տարիներ կրում էին խորհրդային արհմիությունների ժառանգությունը: Մարդկանցից գանձվում էին անդամավճարներ, սակայն վերջիններս նույնիսկ տեղյակ չէին, որ արհմիության անդամ են: Սակայն վերջին ժամանակներում մեր հարեւան երկրի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի դերը զգալիորեն աճել է՝ ի շնորհիվ կազմակերպված մի շարք արդյունավետ գործադուլների:⁶

Շվեդիայում արհմիությունների մոդելը հիմնված է գործատուների եւ աշխատողների միջեւ փոխըմբռնման վրա: Աշխատանքային բախումների փոխարեն արհմիությունները եւ գործատուների ֆեդերացիաները բանակցում են: Այստեղ շատ բարձր է կոլեկտիվ բանակցությունների եւ կոլեկտիվ պայմանագրերի դերն ու մակարդակը:⁷ Լիտվայում արհմիություններն իրավունք ունեն զբաղվել հրատարակչական, ձեռնարկատիրական եւ տնտեսական գործունեությամբ, հիմնել բարեգործական կամ այլ հիմնադրամներ: Արհմիությունները սեփականության իրավունքով կարող են ունենալ շենքեր, սարքավորումներ,

⁶ Infocom.am, «Արհմիութենական շարժումն աշխարհում. Վրաստանի, սկանդինավյան երկրների, Մեծ Բրիտանիայի փորձը հոդված, 2020թ., <https://infocom.am/hy/Article/30501>

⁷ Օքսիջեն, «Հայաստանում ԵՄ աջակցությամբ իրականացվող երեք ծրագրերի կողմից կատարված՝ աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ հետազոտությունների հիմնական արդյունքների ներկայացում», 2022թ. https://oxygen.org.am/wp-content/uploads/2022/02/Presentations_Labour-Rights_17.02.2022.pdf

տրանսպորտային միջոցներ, ինչպես նաև օրենքով չսահմանափակված այլ գույք: Արհմիությունների գույքը ներառում է նաև անդամավճարները, ձեռնարկությունների, հիմնարկների, կազմակերպությունների ներդրումները, հանրային նվիրատվությունները, ինչպես նաև օրինական ճանապարհով ձեռք բերված ցանկացած այլ եկամուտ եւ գույք: Արհմիությունները ինքնուրույն են տնօրինում իրենց դրամական միջոցները եւ ունեցվածքը:⁸ Լիտվական փորձը կարող է շատ օգտակար լինել նաև հայաստանյան արհմիությունների համար:

ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ

Արհմիության արդի հիմնախնդիրները, վիճակը

Հանրակրթության եւ աշխատանքային իրավունքների ոլորտներում իրականացրած բազում զեկույցներ, ինչպես նաև սույն հետազոտության առանցքային տեղեկատու հանդիսացող կրթության ոլորտի անկախ փորձագետները նշում են արհմիության ոլորտում առկա մի շարք համակարգային եւ բովանդակային խնդիրների մասին: Ամենամեծ խնդիրը շարունակում է մնալ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում արհմիությունների անգործությունը, որը, թերեւս օրենքով սահմանված նրանց առաջնային գործառույթն է: Այս համատեքստում գործադուլների իրականացումը արհմիությունների կողմից, որպես աշխատանքային իրավունքների եւ հանրային շահի պաշտպանության հիմնական գործիք, եւս խնդրահարույց է, քանի որ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում տեղ գտած օրենսդրական բացերը դրանց իրականացումը դարձնում են եթե ոչ անհնար, ապա ամնվազն շատ դժվար: Մասնավորապես խնդրահարույց են գործադուլի կազմակերպման համար աշխատողների երկու երրորդի համաձայնության ու գործադուլից յոթ օր առաջ այդ մասին գործատուին տեղյակ պահելու պահանջը:

Իսկ հանրակրթության ոլորտում ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքերը այսօր շարունակում են աղերսվել կամայական դասաբաշխումների, աշխատանքային վատ պայմանների, ընդմիջման ոչ բավարար ժամանակի, ուսուցիչների համար ոչ բավարար քանակությամբ վերապատրաստման դասընթացների կազմակերպման, ինչպես նաև դասղեկական դասարանների կամայական բաշխման հետ: Շարունակում է սուր մնալ նաև ուսուցիչների ցածր վարձատրության հարցը: Ըստ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտեի հրապարակած տվյալների՝ Հայաստանում միջին աշխատավարձը կազմել է 204.048 ՀՀ դրամ⁹, իսկ հետազոտության շրջանակներում անց կացրած փորձագիտական հարցազրույցները վկայում են, որ նույն ժամանակահատվածի համար կրթության բնագավառում աշխատողների աշխատավարձը կազմել է ընդամենը 129.000 ՀՀ դրամ: Քանի որ ուսուցիչների 50%-ից ավելին չունի մեկ դրույք աշխատաժամ, ըստ այդմ փաստացի աշխատավարձը նշված շեմից էլ ցածր է:

Ճյուղային միությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով,¹⁰ ճյուղային միության կանոնադրությամբ: Ճյուղային հանրապետական միությունները կոորդինացնում են իրենց կազմում գործող արհմիութենական կազմակերպությունների գործունեությունը: Ըստ ճյուղային հանրապետական միությունների ներկայացրած հաշվետվությունների՝ 2022թ. հունվարի 1-ի դրությամբ հանրապետությունում գործում է 18 ճյուղային հանրապետական միություն եւ 196.872 անդամակցություն ունեցող 595 արհմիութենական կազմակերպություն: Ցանկը՝ ստորեւ.

⁸ Նույն տեղում, սահաշարիկ 130

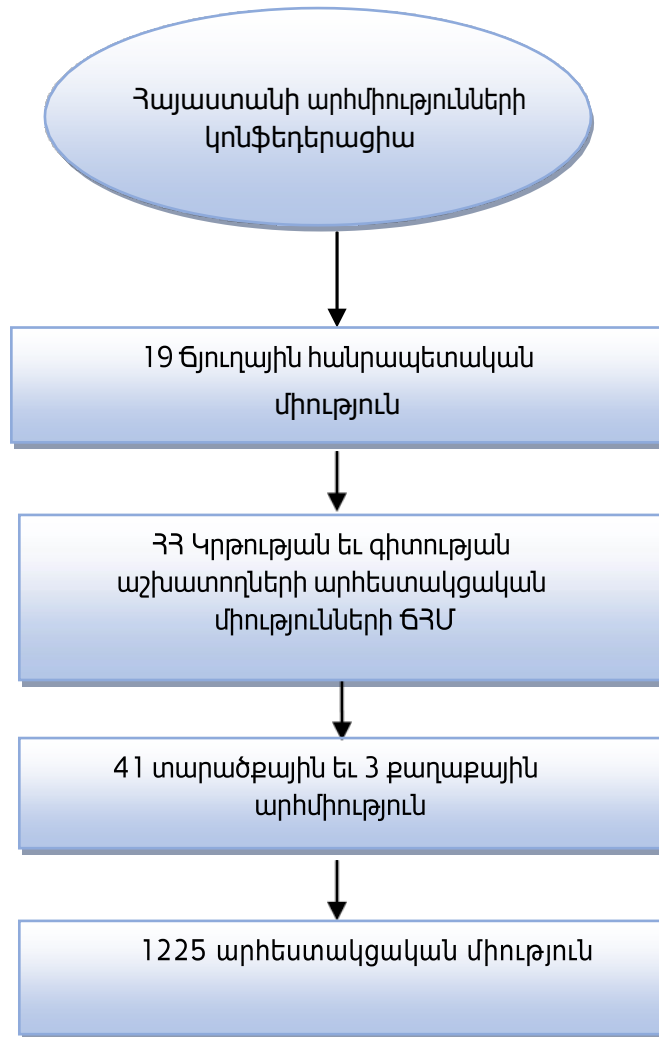
⁹ ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, «Միջին ամսական աշխատավարձը, ՀՀ դրամ/ 2022թ.», <https://armstat.am/am/?nid=12&id=08001>

¹⁰ ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին», 2000թ., <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=67150>

1. Ազրոարդյունաբերական համակարգի աշխատողներիչ արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
2. Առեւտրի եւ հասարակական սննդի, սպառնկոպերացիայի եւ ձեռներեցությանաշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
3. Արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
4. Բուհերի արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
5. Թեթեւ արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
6. Կոմունալ-բնակարանային տնտեսության եւ ծառայությունների ոլորտի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
7. Մշակույթի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
8. Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի եւ հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
9. Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, ավիացիայի եւ հեռահաղորդակցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
10. Առողջապահության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
11. Ավտոգյուղմեքենաշինության, անտառթուղթփայտամշակման արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
12. Հայաստանի բանկերի եւ ֆինանսավարկային կազմակերպությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
13. «Էլեկտրաարհմիություն» արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
14. Լեռնագործների, մետալուրգների, եւ ոսկերիչների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
15. Կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
16. Շինարարության եւ շինանյութերի արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
17. Սպասարկման ոլորտի, սննդի եւ ձկնարդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ
18. Տրանսպորտի եւ հաղորդակցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ

Ըստ ՀՀ կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ-ին ուղղված տեղեկատվության հարցման 2022թ. մարտի 30-ին ստացված պատասխան գրության՝ 2022թ. հունվարի 1-ի դրությամբ ՀՀ ԿԳՍՄ արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ կազմի մեջ ներառված են 41 տարածքային, 3 քաղաքային միություններ, ընդամենը՝ 1225 արհեստակցական կազմակերպություն՝ 51.425 արհմիության անդամներով, որից պետական դպրոցներում աշխատողների թիվը կազմում է 42.588, իսկ մասնավորապես ուսուցիչների քանակը կազմում է 25.174: Նախադպրոցական հիմնարկների աշխատողների թիվը կազմում է 3670 հոգի: ՀՀ ԿԳՍՄ արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ մեջ ընդգրկված են ԳԱ Ակադեմիայի 27 ինստիտուտներ՝ շուրջ 4242 աշխատողներով, իսկ քոլեջների աշխատողների թիվը կազմում է 925: Բոլոր 44 քաղաքային եւ տարածքային արհմիությունները կոլեկտիվ պայմանագրեր են կնքել մարզպետարանների հետ, իսկ 1225 արհեստակցական կազմակերպություններից 1135-ը կոլեկտիվ պայմանագրեր է կնքել նաեւ իրենց ադմինիստրացիաների հետ:

Գծանկար 1. Հայաստանի Կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճՅՄ հիերարխիկ կառուցված



Վերը նշվածներից միայն Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունն է պահպանել իր անդամների հանգստի կազմակերպման նպատակով ստեղծված հանգստյան տան շահագործումը՝ Ուսուցչի տունը, որը տեղակայված է Ծաղկաձորում: Ըստ սույն կառույցի նախագահ Գրիգոր Ղարիբյանի՝ այն այսօր էլ որոշակի զեղչային պայմաններով ծառայություններ է մատուցում ուսուցիչներին. 60%-ը վճարում է ուսուցիչը, իսկ 40%-ը՝ ճյուղային արհմիությունը:

Ինչ վերաբերում է Տավուշի մարզին, ապա այստեղ գործում են 4 տարածքային արհմիություններ, իսկ արհեստակցական միություններին անդամագրված ուսուցիչների ցանկը՝ ըստ ուսումնասիրության թիրախ դպրոցների՝ ներկայացված է ստորև.

Աղյուսակ 2. 2022թ. դրությամբ Տավուշի մարզի թիրախ դպրոցների արհմիության անդամների քանակը՝ ըստ արհմիության նախագահների տրամադրած տվյալների

Դպրոց	Արհմիության անդամների քանակ
Նոյեմբերյան	33
Խաչարձան	25
Գանձաքար	63
Իջեւան	75

Դիվիզան	32
Տավուշ	40
Չաղարծին	42
Լուսաձոր	21
Իծաբար	16

Մոնիտորինգի նախապատրաստական փուլ

2022թ. փետրվարի 1-ից մինչև ապրիլի 15-ը մոնիտորինգային թիմը մանկավարժների հետ ֆոկլու-խմբային քննարկումներ է նախաձեռնել Տավուշի մարզի թիրախ 12 դպրոցներում՝ Տավուշի մարզի Իջեւանի թիվ 1 հիմնական դպրոց, Գանձաբարի միջնակարգ դպրոց, Լուսաձորի հիմնական դպրոց, Իծաբարի հիմնական դպրոց, Տավուշի միջնակարգ դպրոց, Նոյեմբերյանի ավագ դպրոց, Դիվիզանի թիվ 6 հիմնական դպրոց, Խաչարձանի հիմնական դպրոց, Չաղարծնի հիմնական դպրոց:

Չեռախոսազանգերի միջոցով մոնիտորինգային թիմը փորձել է Նշված դպրոցների հետ պայմանավորվածություն ձեռք բերել ֆոկլու-խմբերի անցկացման օրվա եւ մանկավարժների ներգրավվածության հնարավորության վերաբերյալ: Արդյունքում՝ Իջեւան համայնքից Ազատամուտի միջնակարգ դպրոցը, Դիվիզան համայնքից՝ Չովքի միջնակարգ դպրոցը եւ Գոշի հիմնական դպրոցը, Բերդ համայնքից՝ Բերդի թիվ 4 հիմնական դպրոցը եւ Նոյեմբերյան համայնքից Կոթի միջնակարգ դպրոցը եւ Լճկաձորի հիմնական դպրոցը առանց հիմնավոր պատճառների հրաժարվեցին մասնակցել հետազոտությանը: Նշված դպրոցները փոխարինվեցին համապատասխանաբար Իջեւան համայնքում Գանձաբարի միջնակարգ դպրոցով, Դիվիզան համայնքում՝ Չաղարծնի եւ Խաչարձանի հիմնական դպրոցներով, Նոյեմբերյանի եւ Բերդի համայնքներում նախատեսված դպրոցները այլ դպրոցներով փոխարինելու ջանքերը ապարդյուն անցան: Արդյունքում՝ նախատեսված 12 դպրոցների փոխարեն ֆոկլու-խմբային քննարկումներ տեղի ունեցան միայն 9 դպրոցներում:

Մոնիտորինգի իրականացման ընթացքում ծագած խնդիրների մասին խոսելիս հարկ է նշել, որ ի սկզբանե արհմիության անդամների հետ ֆոկլու-խմբային քննարկումների անցկացման պաշտոնական թույլտվությամբ մոնիտորինգային թիմը չի դիմել Չայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության: Նման մոտեցման հիմքում այն ենթավարկածն էր, որ որելիցե հետազոտություն չի համարվում միջամտություն այս կամ այն կառույցի բնականոն գործունեությանը: Այդուհանդերձ, այն պահից, երբ մոնիտորինգի իրականացման մասին տեղեկությունը արդեն հասանելի էր Չայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությանը, մոնիտորինգային թիմը հեռակա տեղեկացավ, որ նման հետազոտություն իրականացնելու համար հարկավոր էր նախեւառաջ ունենալ իրենց թույլտվությունը:

Չհիմնավորված պնդումներ անելուց զերծ մնալով հանդերձ՝ պետք է նշել, որ այդ կետից հետո մոնիտորինգի իրականացման ընթացքը անհամեմատ բարդացավ, Բերդի եւ Նոյեմբերյանի դպրոցները, որտեղ դեռ ֆոկլու-խմբային քննարկումներ չէր նախաձեռնվել, կտրականապես հրաժարվեցին ներգրավվել մոնիտորինգային աշխատանքների մեջ: Դրան նախընթաց ժամանակահատվածում, մոնիտորինգային թիմի հարցմանը ի պատասխան, ՀՀ Տավուշի մարզպետարանի կրթության, մշակույթի եւ սպորտի վարչությունը գրավոր պատասխանով տեղեկացրեց, որ դպրոցներում հետազոտություն անցկացնելու իրավունք մոնիտորինգային թիմը չունի, քանի որ «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ, 13-րդ, 23-րդ եւ 26-րդ կետերի համաձայն՝ արգելվում է որեւէ կազմակերպության միջամտությունը արհմիությունների

աշխատանքին:¹¹¹² Նման գրություն ստանալուց հետո մոնիտորինգային թիմը փորձել է մարզպետարանից մանրամասներ ստանալ այս պատասխանի վերաբերյալ: Բանավոր հեռախոսազրույցների ընթացքում մոնիտորինգային թիմը տեղեկացվել է, որ մարզպետարանը համանման հետազոտություններ անցկացնելուն սկզբունքորեն դեմ չի, սակայն մի դեպքում, եթե դրանք անցկացվեն դպրոցի ֆիզիկական պատերից դուրս, որպեսզի չխոչընդոտվի ուսումնական գործընթացը: Դիտարկմանը, որ քննարկումները կարող են անցկացվել եւ դասերից հետո, պատասխան ստացվեց, որ մարզպետարանի կրթության վարչությունը իրավասու չի խառնվել արհմիությանը վերաբերող հարցերին եւ այն պատկան մարմինը չի, որ թույլատրելու կամ չթույլատրելու իրավասություն կարող է շնորհել:

Մյուս խոչընդոտը կապված էր Տավուշի մարզի տարածքային արհմիությունների նախագահների հետ հարցազրույցներ կազմակերպելու անհնարինության հետ. ի սկզբանե մոնիտորինգային թիմը մշակված մեթոդաբանությամբ հարցազրույցներ չի նախատեսել տարածքային արհմիությունների նախագահների հետ, սակայն հետազոտության ընթացքում նրանց՝ որպես առանցքային տեղեկատուի, հետազոտության մեջ ներառելու անհրաժեշտություն առաջացավ: Սակայն եւ՝ Իջեւանի, եւ՝ Նոյեմբերյանի, եւ՝ Դիլիջանի, եւ՝ Բերդի տարածքային արհմիությունների ղեկավարները հրաժարվեցին պատասխանել մոնիտորինգային թիմի հարցերին: Ավելին, նրանք բավականին բացասական էին տրամադրված հետազոտությանը՝ այն գնահատելով որպես ոչ օրինական գործողություն, քանի որ նախ եւ առաջ հարկավոր էր այդ հետազոտության իրականացման համար Կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ԵՅՄ-ի կողմից տրամադրված՝ թույլատրող գրություն ներկայացվել:

Այնուամենայնիվ, մոնիտորինգը մեկնարկեց եւ գրանցված արդյունքները ներկայացնում ենք ստորեւ:

Արհմիությունների գործունեության՝ ներառյալ ֆինանսական բաղադրիչի վերաբերյալ արհմիությունների իրազեկվածությունը

Համաձայն «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքի՝ արհմիությունն իր գործունեությունն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության եւ արհեստակցական միության կանոնադրության համապատասխան: Տավուշի մարզի կրթության ոլորտում գործող բոլոր արհմիությունները, ներառված լինելով 4 տարածքային արհմիությունների մեջ, գործում են կոլեկտիվ պայմանագրերի հիման վրա: Այդով պայմանավորված՝ վերջիններս գործում են 1 ընդհանուր օրինակելի կանոնադրության հիման վրա:

Ուսումնասիրված դպրոցներից եւ ոչ մեկը չկարողացավ տրամադրել կանոնադրության օրինակը, քանի որ այն առկա չէր հետազոտության պահին: Այդ պատճառով հնարավոր չի եղել իրականացնել արհմիությունների կանոնադրությունների բովանդակային վերլուծություն, ինչը, անշուշտ, տվյալների վերլուծության ընդհանուր պատկերի վրա բացասաբար է անդրադարձել: Հետազոտության արդյունքները ցույց են տալիս, որ կանոնադրությունների վերաբերյալ արհմիության անդամների իրազեկվածության մակարդակը բավականին ցածր է: Այսպես, ֆոկուս-խմբերի մասնակից ուսուցիչները մեծիմասամբ բարձրաձայնել են կանոնադրությանը անտեղյակ լինելու մասին, ինչպես նաև դժվարացել են տեղեկատվություն տրամադրել, թե որտեղ է այն հրապարակված:

Միեւնույն ժամանակ նույն հարցին ի պատասխան բոլոր 9 դպրոցական արհմիությունների

¹¹ ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին», Հոդված 12, 2000թ.

<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=67150>

¹² ՀՀ Տավուշի մարզպետարան, տեղեկատվության հարցում

Նախագահները պատասխանել են, որ գործում են 1 ընդհանուրօրինակելի կանոնադրության հիման վրա, որը, սակայն, չեն կարողացել տրամադրել, քանի որ չեն տնօրինել: Ավելին, արհմիությունների նախագահներից 1-ը նշեց, որ նույնիսկ օրինակելի ձեւին ծանոթ չէ: Մոնիտորինգային թիմը փորձել է կանոնադրությունը որոնել Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի պաշտոնական կայքում՝ <https://www.hamk.am/>, սակայն այնտեղ հասանելի է եղել միայն վերջինիս կանոնադրությունը, բացակայում էին ճյուղային արհմիությունների գործունեությանը վերաբերող իրավական բոլոր փաստաթղթերը՝ ներառյալ կանոնադրությունը: Հարկ է նշել, որ կանոնադրության բացակայությունը արդյունքների վերլուծության ընդհանուր պատկերի վրա բավականին բացասական է անդրադարձել, քանի որ հնարավոր չի եղել ստացված պատասխանները համադրել փաստաթղթում ներկայացված դրույթների հետ:

Հակասական էր նաեւ կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ ուսուցիչների իրազեկվածության պատկերը: Այսպես, ֆոկուս-խմբերի մասնակից բոլոր ուսուցիչները նշել են, որ հանդիսանում են արհմիության անդամ, սակայն մի մասը նշել է, որ տեղյակ չէ կոլեկտիվ պայմանագրից, միեւնույն ժամանակ դժվարացել են ներկայացնել, թե ինչ ընթացակարգերով են ընդգրկվել արհմիության շարքերում:

«Ներկայացրել են, 5 տարի առաջ ասվել է. «դու արհմիության անդամ ես եւ վե՛րջ»-ֆոկուս-խմբային քննարկմանը մասնակից ուսուցիչ 1

Հավելենք, որ ըստ Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահի տրամադրած պաշտոնական տեղեկատվության՝ Տավուշի մարզի բոլոր արհեստակցական միություններն ունեն կոլեկտիվ պայմանագրեր: Տավուշի մարզի 4 տարածքային արհմիությունները համապատասխանաբար կոլեկտիվ պայմանագրեր ունեն կնքած ՀՀ Տավուշի մարզպետարանի կրթության, մշակույթի եւ սպորտի վարչության հետ:

«Աշխատանքի ընդունվելու օրվանից դարձել եմ արհմիության անդամ: Ինձնից իմ կարծիքը չեն էլ հարցրել»- ֆոկուս-խմբային քննարկմանը մասնակից ուսուցիչ 2

Ֆոկուս-խմբային քննարկմանը մասնակից ուսուցիչները, արմիություններին անդամագրվելու կամավորության սկզբունքներին վերաբերող հարցին ի պատասխան, բարձրաձայնել են արհմիություններին անկախ իրենց կամքից անդամագրվելու հանգամանքի մասին՝ հավելելով, որ նաեւ հիմնականում անտեղյակ են արհմիությունների գործառույթներից:

«Անդամակցելը պարտադիր է եղել, կարծիք հարցնող չի եղել»-ֆոկուս-խմբային քննարկմանը մասնակից ուսուցիչ 3

Ուսուցիչները մատնանշել են նաեւ արհմիություններին անդամակցելու, ինչպես նաեւ անդամակցությունից դուրս գալու կարգի վերաբերյալ իրազեկման աշխատանքների բացակայության մասին: Ուսուցիչների մի մասը խոսել է արհմիություններին անդամագրվելու պարտավորվածության մասին՝ հղում կատարելով կոլեկտիվ պայմանագրերի առկայությանը, սակայն արհմիություններից դուրս գալու հնարավորությունների եւ մեխանիզմների մասին չի հիշատակել: Թիրախ 9 դպրոցական արհմիություններից միայն 1-ն է նշել, որ այս ուղղությամբ աշխատանքներ տարվել են, 2 այլ արհմիության անդամներ էլ խոսել են արհմիությունից դուրս գալու ներկայիս իրենց ցանկության մասին:

Արհմիության նախագահները նույն հարցին պատասխանելիս, հղում անելով կոլեկտիվ պայմանագրին, նշել են, որ արհմիությանը անդամությունը կամավոր հիմունքներով է տեղի ունենում՝ հավելելով, որ թեպետ աշխատանքի ընդունվելու պահից ինքնին ուսուցիչը արդեն իսկ արհմիության անդամ է, սակայն ազատ է դուրս գալ: Հարցազրույց տված արհմիության ղեկավարներից մեկը մատնանշեց, որ անդամակցության վճարը շատ ցածր է՝ աշխատավարձի 1%-ը, այդ իսկ պատճառով էլ ոչ ոք չի մերժում անդամակցության առաջարկությանը:

«Ցավոք սրտի իրավիճակը հանրակրթության ոլորտի ահմիություններում շատ վատ է եւ որեւէ կերպ այս համակարգը չի կայանում: Մենք ունենք այդ հանրապետական միությունը, որը այդ մի տոկոս գումարի հավաքման վրա է եւ ինչ-որ սոցիալական միջոցառումների կազմակերպում ապահովում՝ ծաղկեպսակի գումար են հավաքում, եթե ինչ որ մեկը մահանում է, կամ կոլեկտիվով գնում են հանգստանալու, բայց զրո աշխատանք ուսուցիչների շահերի պաշտպանությամբ, ուսուցիչների իրավունքների ոտնահարման դեպքերի հետ կապված: Իրավիճակը խայտառակ է եւ որեւէ աջակցություն ուսուցիչները այս հարցերում չեն ստանում արհմիությունից: Մնում են միայնակ իրենց խնդիրների հետ, փորձում են դատական ատյանների միջոցով լուծել իրենց խնդիրը, բայց ես համակարգը չգիտեմ ինչու հայաստանում չի կայանում»- **հատված փորձագիտական հարցազրույցից**

Քննարկումներին մասնակից մանկավարժները նշել են, որ արհմիությունները դիտարկում են՝ որպես իրենց աշխատանքային, մասնագիտական գործունեության, ինչպես նաեւ հանգստի ու սոցիալական պայմանները բարելավելու օղակ: Վերջին տարիներին արհմիություններին դիմելու ուսուցիչների շարժառիթներն են հանդիսացել, օրինակ՝ դասարանների միավորման արդյունքում ուսուցիչների թերձանրաբեռնվածության, կամավոր ատեստավորման հետ կապված մանկավարժների դժգոհություններն ու առողջական խնդիրները բարելավելու օբյեկտիվ պահանջները:

Այդուհանդերձ, ուսուցիչների կողմից արհմիություններին դիմելու փորձերը, ըստ գրանցված արդյունքների, հիմնականում եղել են անարդյունք, ուսուցիչների մեծամասնությունը այն համարում է Սովետական միությունից մնացած ժառանգություն, որը որեւիցե կերպ չի աջակցում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Այս կարծիքը հակադրվում է Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ Գրիգոր Ղարիբյանի տեսակետի հետ, որը, ուսուցիչների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության դեպքերի մասին խոսելիս, մասնավորապես նշել է.

«Ունենք նման օրինակներ, երբ ուսուցչի իրավունքները խախտվել են եւ հարցը հասել է ցանցային արհմիություն: Օրինակ՝ Նոյեմբերյանի ավագ դպրոցից երկու ամիս առաջ մի ուսուցչուհի էր դիմել, որ ինքը ատեստավորվել է եւ պետք է աշխատեր, բայց աշխատավարձը ցածր էր նշանակվել: Մենք դիմեցինք այդտեղի կրթության վարչություն, հարցը կարգավորվեց, բայց քանի որ մենք չենք կարող դիմել դատարան, իսկ շատ հարցեր հենց պետք է լուծվեն դատական կարգով: Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխություններ են կատարվելու եւ մենք առաջարկել ենք, որ հիմնականում ամրացվի գործադուլի հարցը եւ միաժամանակ իրավունք տա դատարան դիմելու» - **հատված Գրիգոր Ղարիբյանի հետ փորձագիտական հարցազրույցից**

Արհմիությունների ֆինանսական գործունեությունը՝ թափանցիկություն եւ հաշվետվողականություն, ֆինանսական հոսքերի կառուցվածքն ու որոշումների կայացման ընթացակարգերը

«Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքը սահմանում է, որ արհեստակցական միության սեփականությունը գոյանում է մուտքի վճարներից, անդամավճարներից, կամավոր ներդրումներից, նվիրատվություններից, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված այլ աղբյուրներից: Թիրախ բոլոր դպրոցներում ֆոկուս-խմբային քննարկումներին մասնակից ուսուցիչները նշել են, որ արհմիությունների սահմանված անդամավճարը կազմում է աշխատավարձի 1%-ը:

Ուսումնասիրված ինը դպրոցների արհմիությունների նախագահները նշել են, որ անդամավճարներից զատ՝ արհմիությունները եկամտի այլ աղբյուրներ չունեն: Ուսուցիչների ամսական աշխատավարձերից 1%-ը հավաքագրվում է ուղարկվում է ՀԱՄԿ, որտեղ գումարները վերաբաշխվում են՝ 70%-ը կրկին վերադառնում է դպրոց, 25%՝ տարածքային արհմիություններ եւ 5% մնում է կրթության ՃՀՄ-ին:

«Ավելի լավ է, որ այդ անդամավճարները մնան տեղում, այդ նպատակով մենք հաստիքների կրճատում արեցինք, մեզ հիմա հասնում է անդամավճարների հինգ տոկոսը: 2011 թվականին, երբ դարձա նախագահ այդ ժամանակ կայացրի այս որոշումը, բայց այդ հինգ տոկոսն էլ ոչ բոլորն են փոխանցում: Օրինակ՝ ԳԱԱ-ում գիտնականի աշխատավարձը միայն այս տարի է բարձրացել, մենք իրենցից անդամավճար չենք վերցնում, նույնը վերաբերում է սահմանամերձ գյուղերի դպրոցների անդամավճարներին» **հատված հատված Գրիգոր Ղարիբյանի հետփորձագիտական հարցազրույցից**

Հարկ է նշել, որ ֆինանսների կառավարման այս մեխանիզմի վերաբերյալ տեղեկատվությունը վերլուծել էլ համադրել ենք որակական հարցազրույցներից ստացված պատասխանների հիման վրա, քանի որ այս մասով եւս պաշտոնական բաց հարթակներում որեւիցե հասանելի տեղեկատվություն չկա:

Արհմիությունների գործունեությանը վերաբերող որոշումների կայացման գործընթացներին մասնակցության ձեւերի մասին խոսելիս ուսուցիչները հիմնականում հիշատակել են արհմիությունների ժողովների մասին, որոնք կազմակերպվում են ամիսը մեկ անգամ արհմիության նախագահի նախաձեռնությամբ: Վերջիններս երբեմն համընկնում են մանկավարժական խորհրդի նիստերի հետ, բայց հիմնականում իրականացվում են առանձին ֆորմատով: Մյուս կողմից, հարցազրույցների ընթացքում հաշվետվողականության մեխանիզմների մասին խոսելիս արհմիությունների նախագահները տվեցին իրարից էականորեն տարբերվող պատասխաններ: Այսպես, որոշ դպրոցների ներկայացուցիչներ նշեցին, որ չունեն ֆինանսական հաշվետվություններ, ունեն միայն նիստերի արձանագրություններ: Եղան պատասխաններ, որ ճյուղային արհմիությունը այդպիսի հաշվետվություններ չի պահանջում: Հնչեց նաեւ պատասխան, որ առկա է հաշվետվություն, սակայն ոչ թե տարեկան, այլ հնգամյա ժամանակահատվածի համար: Իսկ արհմիության 1 նախագահ նշեց, որ հաշվետվություններ գրվում են, սակայն իրենց մոտ չեն պահվում, այլ ուղարկվում են ճյուղային արհմիություն:

Հետազոտության շրջանակներում արհմիության նախագահները պատասխանել են հիմնադիր ժողովների թվակազմին վերաբերող հարցին, որը ամփոփ ներկայացված է ստորեւ.

Աղյուսակ 3. Տավուշի մարզի ուսումնասիրված դպրոցների արհմիության հիմնադիր ժողովի անդամների քանակը

Դպրոց	Արհմիության հիմնադիր ժողովի անդամների քանակ
Նոյեմբերյան	5
Խաչարձան	5
Գանձաքար	Հիմնադիր ժողով չունեն, իրենցից չեն պահանջել, իրենք էլ տեղյակ չեն
Իջեւան	5 եւ եւս 3 վերահսկողական մարմնի անդամներ
Դիլիջան	3
Տավուշ	5
Հաղարծին	8
Լուսաձոր	5
Իծաքար	Հիմնադիր ժողով չունեն

Ինչպես երեւում է աղյուսակ 3-ից, Գանձաքարի եւ Իծաքարի դպրոցների արհմիությունների պարագայում խախտվել է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի պահանջը, այն է՝ արհեստակցական կազմակերպությունը հիմնադրվում է նրա հիմնադիրների (առնվազն երեք աշխատողի) նախաձեռնությամբ հրավիրված հիմնադիր ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ: Ուսումնասիրված մյուս բոլոր դպրոցների պարագայում պահպանվել է նշյալ օրենքի 4-րդ կետով սահմանված հիմնադիր ժողովի անդամների նվազագույն քանակը:

Միեւնույն ժամանակ անհայտ է մնում, թե ինչպես է նույն Իծաքարի դպրոցը, չունենալով հիմնադիր ժողովի կազմ, անց կացնում հիմնադիր ժողովներ, որոնց թիվը 2017-2022թթ. կազմել է 22: Արհմիությունների նախագահների տրամադրած արձանագրություններից պարզ է դառնում, որ բացի Խաչարձանի եւ Տավուշի դպրոցներից, որտեղ առհասարակ ժողովներ չեն գումարվել, ուսումնասիրված մյուս բոլոր դպրոցներում պահպանվել է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 8-րդ¹³ հոդվածով նախատեսված առնվազն հինգ տարին մեկ ժողով (համաժողով, համագումար) հրավիրելու պահանջը:

Աղյուսակ 4. Տավուշի մարզի ուսումնասիրված դպրոցների արհմիությունների հիմնադիր ժողովների ընդհանուր քանակը 2017-2022թթ.

Դպրոց	Արհմիության հիմնադիր ժողովների ընդհանուր քանակը
Նոյեմբերյան	9 (տնօրենի պաշտոնավարման առաջին օրվանից սկսած)
Խաչարձան	10
Գանձաքար	Նիստեր չեն անում
Իջեւան	Տարեկան՝ 5-6 անգամ
Դիլիջան	7
Տավուշ	Նիստեր չեն անում՝ սահմանափակվելով մանկավարժական խորհրդի նիստերով

¹³ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=67150>

Չաղարծին	Տարեկան երկու անգամ
Լուսաձոր	11
Իծաբար	22

Թիրախ բոլոր դպրոցներում քննարկմանը մասնակից ուսուցիչները նշեցին, որ ժողովների ժամանակ կարողանում են ազատորեն արտահայտել իրենց կարծիքը, ինչը վերաբերում է նաև արհմիությունների ֆինանսական միջոցների կառավարմանը: Արհմիությունների կողմից տնօրինվող ֆինանսական միջոցների ծախսերի կառուցվածքի մասին խոսելիս ուսուցիչները նշեցին, որ դրանք հիմնականում ուղղվում են տարատեսակ տոների կազմակերպմանը, օրինակ՝ մարտի 8-ը, գումարները հատկացվում են ուսուցիչների համար նվերներ գնելու, թաղման արարողությունների ժամանակ ծաղկեպսակների ձեռքբերման, էքսկուրսիաների կազմակերպման համար: 2020-2021թթ. COVID-19 համաճարակով եւ հայ-ադրբեջանական պատերազմի վերսկսմամբ պայմանավորված՝ վերջին երկու տարիներին ֆինանսական միջոցները հատկացվել են որպես հումանիտար օգնություն պատերազմից տուժածներին, որոշ գումար հատկացվել է հեռավար ուսուցման կազմակերպման որակի բարելավմանը (անսարք համակարգիչների նորոգում) եւ այլն:

«Ձեռական է ամբողջը, ու ոչինչ էլ չի արվում: Պետք է լինի արհմիության ժողով, բայց ինչպեսչատ ժողովներ Չայաստանում արձանագրվում են, բայց չեն կայանում: Եթե դպրոցի խորհրդի կառավարման նիստը թղթի վրա գրում են ու չեն իրականացնում, արհմիությաննիստը Լույսն է, չեն իրականացնում: Թղթով ամեն ինչ ճիշտ է, բայց փաստաթղթից բացի ոչմի բանից տեղյակ չեն: Դրա համար ես ասում եմ, որ պետք է ինչ որ մեխանիզմներ ներդնել, արհմիությանը դարձնել մի օղակ որին, հաշվետու են»- **հատված փորձագիտական հարցազրույցից**

Ինչ վերաբերում է Չայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությանը, ապա վերջինս եւս ունի խորհուրդ, որի կազմի մեջ մտնում են տարածքային արհմիությունների ղեկավարները: Տարեկանմեկ անգամ հրավիրվում է խորհրդի նիստ, որի ընթացքում նախագահը ներկայացնում է կատարված աշխատանքները: Ճյուղային արհմիությունն ունի նաև նախագահություն, որի շրջանակներում նիստեր է գումարում տարեկան 2-4 անգամ եւ քննարկում է անդամ միությունների ֆինանսական հարցերը: Ֆինանսական հիմնական հարցերը որոշում է նախագահությունը: Ճյուղային արհմիությունը ֆինանսական առումով հաշվետու է նախագահությանը եւ համագումարին: Գործում է նաև վերստուգիչ հանձնաժողով, որը ձեւավորվում է համագումարի ներսում՝ հինգ տարի ժամկետով եւ բաղկացած է հինգ անդամից: Նրանք իրականացնում են ամենամյա ստուգումներ՝ կազմելով համապատասխան ակտեր:

Արհմիությունների ֆինանսատնտեսական գործունեության բարելավմանն ուղղված՝ ուսուցիչների առաջարկությունները հիմնականում վերաբերել են արհմիությունների գործունեության թափանցիկության եւ հաշվետվողականության մեխանիզմների բարելավմանը, արհմիությունների վերաբերյալ ուսուցիչների իրազեկվածության բարձրացմանը, ինչպես նաև բարձրաձայնվել է արհմիությունների՝ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության առաջնային գործառույթի իրականացման անհրաժեշտության մասին:

«Միջոցառումներից գոհ եմք, ավել 1000 դրամը ուսուցչին ոչինչ չի տալու, սակայն իրավունքների պաշտպանության հարցով չենք դիմել»- **Ֆոկուս-խմբային քննարկմանը մասնակից ուսուցիչ 4**

ԲԱՑԱՅԱՅՏՎԱԾ ԽՆԴԻՐՆԵՐ ԵՒ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հետազոտության արդյունքների համադրման արդյունքում վեր են հանվել ոլորտի խնդիրները ներկայացնող եզրահանգումները, մշակվել են դրանց լուծմանն ուղղված առաջարկությունները, որոնք խմբավորված են՝ ներկայացնելու համապատասխան պատկան մարմինների դիտարկմանը:

ՀՀ Աշխատանքի եւ սոցիալական հարցերի նախարարություն

Եզրակացություն 1. Օրենսդրական ներկա կարգավորումներով արհմիությունները չունեն ֆինանսական գործունեության թափանցիկության ապահովման պարտականություն: Արհմիությունները չեն հրապարակում իրենց ֆինանսական տարեկան հաշվետվությունները, իսկ առկա օրենսդրական կարգավորումները ապահովում են միայն ներարհմիութենական հաշվետվողականությունը:

Առաջարկություն 1.1 Մշակել օրենսդրական փոփոխությունների նախագիծ, որով կամրագրվի արհմիությունների՝ պարտադիր տարեկան ֆինանսական հաշվետվություններ ներկայացնելու և այն հրապարակավ, այդ թվում նաև <https://www.azdarar.am/> կայքով ներկայացնելու պահանջը:

Եզրակացություն 2. Օրենսդրական առկա կարգավորումները արհեստական խոչընդոտներ են ստեղծում արհմիությունների՝ գործադուլների կազմակերպման իրավունքի իրացմանը: Մասնավորապես, վիճահարույց են օրենքի հետեյալ կետերը. 1) գործադուլի անց կացման նպատակով որոշման հավանություն պիտի տա կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի երկու երրորդը, 2) Նախատեսվող գործադուլի մասին արհեստակցական միությունը պարտավոր է գործատուին գրավոր տեղեկացնել գործադուլն սկսելու օրվանից առնվազն յոթ օր առաջ, 3) Գործադուլի մասին գրավոր տեղեկանալուց հետո գործատուն կարող է վիճարկել դրա անցկացման օրինականությունը՝ դիմելով դատարան, որը որոշումը պետք է կայացնի կրկին յոթնօրյա ժամկետում: Գործադուլն անօրինական ճանաչվելու դեպքում գործադուլ հայտարարած արհեստակցական միությունն իր գույքի հաշվին հատուցում է գործատուին պատճառված վնասները՝ ՀՀ Օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Առաջարկություն 2. Կատարել օրենսդրական փոփոխություններ՝ մեղմացնելով գործադուլի սկսման համար աշխատողների ձայների վերը նշված համամասնությանը ներկայացվող պահանջը: Համապատասխանաբար՝ վերանայել նաև գործադուլի մասին գործատուին տեղեկացնելու եւ վերջինիս կողմից դատարան դիմելու ժամկետները :

Եզրակացություն 3. Արհմիությունները կատարում են իրենց երկրորդային՝ սոցիալական աջակցության գործառույթը, մինչդեռ առաջնային՝ ուսուցիչների շահերի պաշտպանության գործառույթ, չի իրականացվում:

Առաջարկություն 3.1 Կատարել օրենսդրական փոփոխություններ, որով կամրագրվի գործատուի եւ վերջինիս հետ փոխկապակցված անձանց՝ արհմիության ընտրովի ներկայացուցչական պաշտոններում ընտրվելու անթույլատրելիությունը՝ բացառելու շահերի բախման որեւիցե դրսեւորում, որը կարող է խոչընդոտ հանդիսանալ արհմիության ընտրովի ներկայացուցչական պաշտոն զբաղեցնող անձանց կողմից շահերի պաշտպանությանը միտված գործողությունների իրականացմանը:

Եզրակացություն 4. Արհմիության անդամ-ուսուցիչները բավականաչափ իրազեկված չեն կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի, արհմիություններին անդամակցելու սկզբունքների վերաբերյալ:

Առաջարկություն 4. Արհմիության նախագահներին պատվիրակել ուսուցիչների հետ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման ժամանակ մանրամասն ներկայացնել կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակությունը, նշանակությունը, արհմիությանը անդամակցելու եւ դուրս գալու պայմաններն ու անդամավճարների չափերը:

ՀՀ Կրթության, գիտության, մշակույթի եւ սպորտի նախարարություն

Եզրակացություն 5. Հայաստանում արհմիությունների գործունեությունը կրում է իներցիոն բնույթ: Վերջիններս ընկալվում են որպես ԽՍՀՄ-ից մնացած ատավիզմ:

Առաջարկություն 5.1 Արհմիությունների գործունեության սկզբունքների, գործառույթների լուսաբանումը դնել մանկավարժական կրթության հիմքում՝ «Մասնագիտական ներածություն» առարկայի շրջանակներում:

Առաջարկություն 5.2 Բարձրացնել դպրոցական արհմիությունների իրավասությունների շրջանակը՝ նրանց վերապահելով դպրոցի կառավարման՝ ներառյալ ուսուցիչների մասնագիտական եւ աշխատանքային գործունեության հետ առնչվող որոշումներին կայացման գործընթացում փորձագիտական գնահատական տալու իրավունքը:

Առաջարկություն 5.3 Խթանել նախարարություն-արհմիություններ համագործակցությանը՝ կազմակերպելով համապետական կոնֆերանսներ, մասնագիտական քննարկումներ եւ այլն:

Եզրակացություն 6. Արհմիության անդամները վատ են իրազեկված արհմիությունների դերի ու գործառույթների, իրենց իրավասությունների շրջանակի մասին:

Առաջարկություն 6.1 Ուսուցիչների վերապատրաստման դասընթացների մեջ ներառել իրավական բլոկը, որը նրանց համապարփակ գիտելիքներ կտրամդրի «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքի մասին. նպատակը, խնդիրները, դերը, գործառույթները եւ այլն:

Առաջարկություն 6.2 Դպրոցական արհմիությունների ղեկավար կազմի համար արհմիությանդերի եւ գործառույթների մասին կազմակերպել արտագնա սեմինարներ, կոնֆերանսներ եւ բանախոսություններ:

Հայաստանի կրթության եւ գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության

Եզրակացություն 7. Համաձայն «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքի 12-րդ հոդվածի՝ արհմիությունն իր գործունեությունն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությանը եւ արհեստակցական միության կանոնադրությանը համապատասխան: Ուսումնասիրված դպրոցների արհմիությունները չկարողացան տրամադրել կանոնադրության ձեւը, քանի որ չէին տնօրինում այն:

Առաջարկություն 7. Բարելավել արհմիությունների գործունեության հաշվետվողականությունը՝ կանոնադրության էլեկտրոնային տարբերակը ներբեռնելով Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի պաշտոնական կայք՝ <https://www.hamk.am/> եւ/կամ շրջաբերականի տեսքով այն ուղարկել տարածքային ու դպրոցական արհմիություններին:

Եզրակացություն 8. Հայաստանյան արհմիությունների գործունեությունը կրում է ձեւական բնույթ, վերջիններս գործում են իներցիայի ուժով, որոնցում ներգրավված հին կադրերը մոտիվացված

չեն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ եւ գործող օրենսդրական կարգավորումների բարելավման ջատագովությամբ զբաղվելու համար:

Առաջարկություն 8. Փոփոխել արհմիությունների գործունեության սկզբունքները, մեթոդները, գործիքակազմը, կառավարման առկա մոդելները, կադրային քաղաքականությունը՝ դարձնելով այն այնպիսի կառույց, որը բաց է համագործակցության, կարողությունների զարգացման արտաքին հնարավորությունների եւ տարբեր ինստիտուտների հետ փոխհարաբերվելու համար:

Հիմնական տեղեկատուների հետ խորը կիսաձեռնայնացված հարցազրույցի հարցաշար

1. Խնդրում եմ ներկայանալ՝ մասնագիտություն, զբաղվածություն, աշխատանքային փորձ:
2. Ըստ Ձեզ, ինչպիսի՞ն է այսօր Հայաստանում արհեստակցական միությունների գործունեությունը, ի՞նչ խնդիրներ են լուծում, ի՞նչ գործառույթներ են կատարում: Որո՞նք են հիմնական կարիքները եւ մարտահրավերները:
3. Կարո՞ղ եք նշել, ընդհանուր առմամբ ինչպիսի՞ խնդիրների են բախվում մանկավարժները իրենց աշխատանքային իրավունքները իրացնելիս:
4. Ըստ Ձեզ՝ արհեստակցական միությունները ի՞նչ չափով են աջակցում ուսուցիչների խնդիրների լուծմանը:
5. Ինչպե՞ս կգնահատեք արհեստակցական միությունների՝ մանկավարժների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետությունը ըստ հետեւյալ չափորոշիչների.
 - Մանկավարժների խախտված իրավունքների վերականգնում
 - Մանկավարժների առողջության եւ հանգստի պայմանների բարելավում
 - Մանկավարժների սոցիալական խնդիրների արձագանքում
6. Ընդհանուր առմամբ ինչպե՞ս կգնահատեք արհեստակցական միությունների գործունեության արդյունավետությունը ըստ հետեւյալ չափանիշների.
 - Գործունեության թափանցիկություն եւ հաշվետվողականություն
 - Ֆինանսական միջոցների բաշխմանը առնչվող որոշումների կայացում
 - Մանկավարժների կարիքներին արագ արձագանքելու մեխանիզմները
 - Այլ շահագրգիռ կառույցների հետ համագործակցություն

Խնդրում ենք գնահատել յուրաքանչյուր չափանիշը եւ ներկայացնել օրինակներ, հիմնավորումներ:

7. Ըստ Ձեզ՝ առկա արհեստակցական միությունների գործունեությունը կանոնակարգող իրավական կարգավորումները որքա՞նով են նպաստում արհեստակցական միությունների բաց եւ թափանցիկ աշխատելաճին: Խնդրում ենք հիմնավորել դիրքորոշումը:
8. Որտե՞ղ եւ ինչպե՞ս են արհեստակցական միությունները մանկավարժներին եւ այլ շահագրգիռ կառույցներին ներկայացնում իրենց գործունեության արդյունքները: Հետադարձ կապի ապահովման ինչպիսի՞ մեխանիզմներ են կիրառվում:
9. Ինչպե՞ս կգնահատեք արհեստակցական միությունների՝ մանկավարժների կարիքներին ծանոթանալու եւ դրանց լուծում տալու կիրառվող պրակտիկայի արդյունավետությունը: Խնդրում եմ պատասխանը հիմնավորել օրինակներով:
10. Ինչպե՞ս կգնահատեք արհմիությունների համագործակցությունը տեղական եւ պետական իշխանությունների մարմինների հետ: Համագործակցության ինչպիսի՞ այլ հնարավորություններ կան (կառույցներ, հիմնարկներ, միավորումներ):
11. Ինչպիսի՞ բարեփոխումներ են անհրաժեշտ արհեստակցական միությունների գործունեության արդյունավետությունը բարձրացնելու համար:
12. Կա՞ն հարցեր, որոնց անդրադարձ չկատարվեց, սակայն Դուք կցանկանայիք խոսել:

Ֆոկուս խմբային քննարկման հարցաշար

1. Աշխատանքային գործունեության ընթացքում ինչպիսի՞ մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական կարիքներ եք ունենում, որոնք, ըստ Ձեզ, հնարավոր է լուծել արհեստակցական միության միջոցով (արհմիություն):
2. Ըստ Ձեզ այդ խնդիրներից որո՞նք է հնարավոր լուծել արհեստակցական միության միջոցով (արհմիություն):
3. Ինչպե՞ս եւ ու՞մ կողմից եք առաջարկ ստացել անդամագրվել արհմիությանը:
4. Արդյո՞ք արհմիությանը Ձեր անդամակցումը եղել է կամավոր հիմունքներով: Որո՞նք են եղել արհմիությանը անդամակցելու Ձեր հիմնական շարժառիթները:
5. Նախքան արհմիությանը անդամակցելը արդյո՞ք Ձեզ ներկայացվել է անդամակցելու եւ անդամակցությունից դուրս գալու կարգը: Եթե այո, ապա ո՞վ է այն ներկայացրել Ձեզ:
6. Արդյո՞ք մանկավարժական կոլեկտիվի բոլոր անդամներն են հանդիսանում արհմիության անդամ: Եթե ոչ, ապա որո՞նք են դրա հիմնական պատճառները:
7. Արդյո՞ք կնքվել եք արհմիությանը անդամակցելու պայմանագիր:
8. Դպրոցում կնքվե՞լ է կոլեկտիվ պայմանագիր:
9. Որքա՞ն է կազմում արհմիությանը անդամակցելու Ձեր ամսավճարը:
10. Ինչպե՞ս է որոշումներ կայացվում արհմիությունում: Ի՞նչ պարբերականությամբ է կազմակերպվում ժողովներ: Դուք մասնակցում եք այդ ժողովերին:
11. Ինչպե՞ս են արհմիության անդամները տեղեկանում ֆինանսական միջոցների մասին, արհմիության սեփականության, ծախսերի մասին:
12. Ինչպե՞ս է տեղի ունենում ֆինանսական միջոցների բաշխման շուրջ քննարկումները: Կարողանո՞ւմ եք ազատ արտահայտել Ձեր կարծիքը: Եղե՞լ են անհամաձայնության դեպքեր, ինչպե՞ս եք փոխհամաձայնության եկել:
13. Անցած տարիների ընթացքում արհմիության ֆինանսական միջոցները ինչպիսի՞ միջոցառումների իրականացման համար են ծախսվել: Խնդրում եմ թվարկել դրանք:
14. Երբեւէ մասնակցե՞լ եք արհմիությունների տարեկան հաշվետվությունների քննարկումներին, ժողովներին: Եթե այո, ապա ի՞նչ հաճախականությամբ են դրանք տեղի ունենում:
15. Ծանո՞թ եք Ձեր անդամակցած արհմիության կանոնադրությանը: Եթե ոչ, ինչո՞վ է դա պայմանավորված:
16. Ընդհանուր առմամբ գո՞հ եք արհմիությանը անդամակցելու Ձեր փորձառությունից:
17. Արհմիությունների ֆինանսատնտեսական գործունեության բարելավմանն ուղղված ինչպիսի առաջարկներ, մտքեր ունեք: Խնդրեմ կիսվեք:
18. Կան արդյո՞ք այնպիսի հարցեր, որոնց մասին չխոսեցիք եւ կցանկանայիք քննարկել:

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆԸ ՄԱՍՆԱԿԻՑ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐ

1. ԵՊՀ փիլիսոփայության եւ հոգեբանության դասախոս, կրթության ոլորտի անկախ փորձագետ՝ Սերոբ Խաչատրյան
2. Իրավաբան, փաստաբան՝ Նարեկ Ներսիսյան
3. Հայաստանի Կրթության, գիտության աշխատողների ճյուղային, հանրապետական միության նախագահ՝ Գրիգոր Ղարիբյան

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

- ՀՀ Սահմանադրություն
- ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
- ԱՄԿ Միավորման ազատության կոնվենցիա,
- ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին»,
- Ինֆոքոմ, «Արհմիութենական շարժումն աշխարհում. Վրաստանի, սկանդինավյան երկրների, Մեծ Բրիտանիայի փորձը» հոդված, Երևան, 2020թ.,
- Օքսիջեն, «Հայաստանում ԵՄ աջակցությամբ իրականացվող երեք ծրագրերի կողմից կատարված՝ աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ հետազոտությունների հիմնական արդյունքների ներկայացում», Երևան, 2020թ.