Funded by the European Union

ԹՐԱՆՍՓԱՐԵՆՍԻ ԻՆԹԵՐՆԵՇՆԼ
հակակոռուպցիոն կենտրոն

CIVIL YOUTH CENTER

RESTART foundation

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՖԻՆԱՆՍԱԿԱՆ ԹԱՓԱՆՑԻԿՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ՀԱՇՎԵՏՎՈՂԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳ

ՁԵԿՈՒՅՑ

ԵՐԵՎԱՆ 2022

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ	4
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ	5
ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳԻ ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ	6
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԸ	9
ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ	13
ԲԱՑԱՀԱՅՏՎԱԾ ԽՆԴԻՐՆԵՐ և ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ	24
ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ	29
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆԸ ՄԱՍՆԱԿԻՑ ՓՈՐՁԱԳԵՏՆԵՐ	31

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

Զեկույցի բովանդակությունը բացառապես «Քաղաքացիական երիտասարդական կենտրոն» համայնքային զարգացման հասարակական կազմակերպությանն է (ՔԵԿ ՀԶՀԿ) և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետը:

Հետազոտության հեղինակ՝

Արփինե Երիցյան
ՔԵԿ ՀԶՀԿ նախագահ
Հայաստան, ք.Իջեւան,4001, Իջեւանյան 60

Հեռ.՝ +374 43 94 39 02, +374 98 58 68 78
Էլ. հասցե՝ ijevancenter@gmail.com
www.cyc.org.am

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

ԵՀՄ - Եյուղային հանրապետական միություն

ՍԱՆԿՈՒՍ - «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 ՀԿ) և «Ռեստարտ» գիտակրթական բարեգործական հիմնադրամը Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ և Թրանսփարենսի Ինթերնեշնլ հակակոռուպցիոն կենտրոնի կողմից իրականացվող «Քաղաքացիական հասարակության շրջանում հանրային հաշվետվողականության ապահովման մեխանիզմների ամրապնդման (ՍԱՆԿՈՒՍ)» 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:

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, հացթուխների, փոստ-հեռագրական ծառայողների արհմիությունները: Սրանք մասսայական 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): Այդունադերձ, 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, իսկ 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 անկմանը:

Օրենսդրական թերի կարգավորումների հետևանքով արհմիությունները չեն իրականացնում նաև իրենց հիմնական գործառույթը՝ աշխատողների աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը, որի իրականացման համար օրենքը նախատեսել է առնվազն երկու գործիք՝ գործադուլային պայքարն ու սոցիալական գործընկերությունը:

Վերը նշված խնդիրները հաշվի առնելով՝ «Իրազեկ մանկավարժ՝ հաշվետու արհմիություններ» ծրագրի շրջանակներում Քաղաքացիական Երիտասարդական Կենտրոն ՀԿ-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 Իջևան, Դիլիջան, Նոյեմբերյան, Բերդ համայնքների թվով 9 հանրակրթական դպրոցների արհմիությունների ֆինանսական գործունեությունը:

ՄՈՆԻՏՈՐԻՆԳԻ 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 մեխանիզմների 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.

1. Փաստաթղթերի վերլուծություն

- Թիրախ դպրոցների արհմիությունների կանոնադրությունների ուսումնասիրություն:
- 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 արհիմիությունների և աշխատանքային իրավունքների ոլորտներում իրականացրած հետազոտությունների երկրորդային ուսումնասիրություն:
- Իրավական ակտերի ուսումնասիրություն:

2. Կիսաձևայնացված 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)

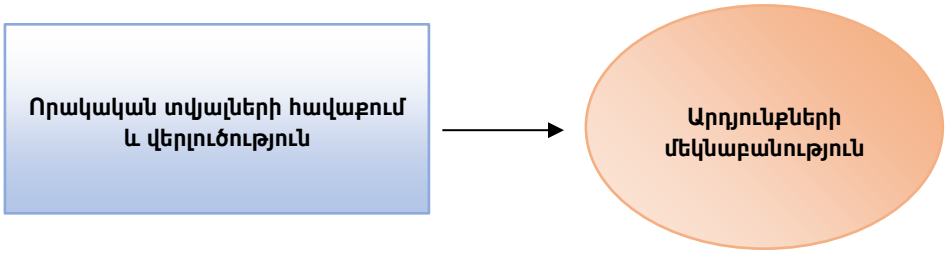
3. Ֆոկուս-խմբային քննարկումներ

- 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, Նոյեմբերան համայքներից, որոնցից 1-ը տեղակայված կլիներ խոշորացված համայնքի վարչական կենտրոնում՝ քաղաքային բնակավայրում, մյուս երկուսը՝ ցանկացած այլ գյուղական բնակավայրում: Ընտրանքի հիմքում քաղաքային և գյուղական դպրոցների արիմիությունների 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	-Ազատամուտի միջնակարգ դպրոց -Լուսաձորի հիմնական դպրոց -Իջևանի թիվ 1 հիմնական դպրոց	3	-Գանձաքարի միջնակարգ դպրոց -Լուսաձորի հիմնական դպրոց -Իջևանի թիվ 1 հիմնական դպրոց

Դիլիջան	3	-Հովքի միջնակարգ դպրոց -Գոշի հիմնական դպրոց -Դիլիջանի թիվ 6 հիմնական դպրոց	3	-Խաչարձանի հիմնական դպրոց -Դիլիջանի թիվ 6 հիմնական դպրոց -Հաղարծնի հիմնական դպրոց
Բերդ	3	-Տավուշի միջնակարգ դպրոց -Իծաքարի հիմնական դպրոց -Բերդի թիվ 4 հիմնական դպրոց	2	-Տավուշի միջնակարգ դպրոց -Իծաքարի հիմնական դպրոց
Նոյեմբերյան	3	-Կոթիի միջնակարգ դպրոց -Նոյեմբերյանի թիվ 2 հիմնական դպրոց -Լճկաձորի հիմնական դպրոց	1	-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:

[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 օրենսգիրք http://www.irtek.am/views/act.aspx?aid=150003
[4] ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին», https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=67150

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 կամքի դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներին՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու, 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 հրավիրված 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 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, ԲՈՒՀ-երի 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 ԿԳՍՄ 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 կազմակերպությանն 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 SWOT վերլուծությունը, որը թույլ է տալիս գնահատել օրենքի թույլ և ուժեղ կողմերը, բացահայտել ընձեռած հնարավորություններն ու վտանգները:

Աղյուսակ 1. Արհմիություններին վերաբերող իրավական կարգավորումների SWOT վերլուծություն

Ուժեղ կողմեր	**Թույլ կողմեր**
1. Արհեստակցական միության՝ պետությունից,[5] տեղական ինքնակառավարման մարմիններից և գործատուներից անկախության իրավական ամրագրում, 2. Արհմիությունների ղեկավար պաշտոններում ընտրված մարդկանց աշխատատեղի պաշտպանվածության իրավական մեխանիզմների առկայություն, 3. Արհմիությունների սեփականության անձեռնմխելիություն, 4. հասարակական միավորումներում անդամակցության կամ արհեստակցական միություններում աշխատողների մասնակցության վերաբերյալ տվյալների պաշտպանություն, 5. ՀԱՄԿ կանոնադրության մեջ հաշվետվողականության մեխանիզմների առկայություն:	1. Գործադուլ անելու իրավունքի իրացման ոչ ճկուն ու անկատար մեխանիզմներ, 2. Ի տարբերություն հասարակական կազմակերպությունների՝ արհմիությունների մասին օրենքը չի սահմանում արհմիությունների ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու մեխանիզմները, 3. Իրավապահ համակարգի աշխատողների հանդեպ խտրական մոտեցում:
Հնարավորություններ	**Վտանգներ**
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	1. Արհմիության ֆինանսական կախվածություն գործատուից, 2. Արհմիության ղեկավար պաշտոններում գործատուի ղեկավարության ներկայացուցիչների ընտրվելու հնարավորություն:

[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 գործառույթները 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

հնարավորության իրավական երաշխիքների առկայություն:	

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, 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 առնվազն 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

[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
[8] Նույն տեղում, սահաշարիկ 130

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 հրապարակ տվյալների՝ Հայաստանում միջին աշխատավարձը կազմել է 204.048 ՀՀ դրամ[9], 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.

1. Ագրոարդյունաբերական համակարգի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
2. Առևտրի և հասարակական սննդի, սպառկոոպերացիայի և ծեռներեցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
3. Արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
4. բուհերի արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
5. Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
6. Կոմունալ-բնակարանային տնտեսության և ծառայությունների ոլորտի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
7. Մշակույթի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
8. Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
9. Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, ավիացիայի և հեռահաղորդակցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
10. Առողջապահության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
11. Ավտոգյուղմեքենաշինության, անտառթուղթփայտամշակման արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
12. Հայաստանի բանկերի և ֆինանսավարկային կազմակերպությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
13. «Էլեկտրաարհմիություն» արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ

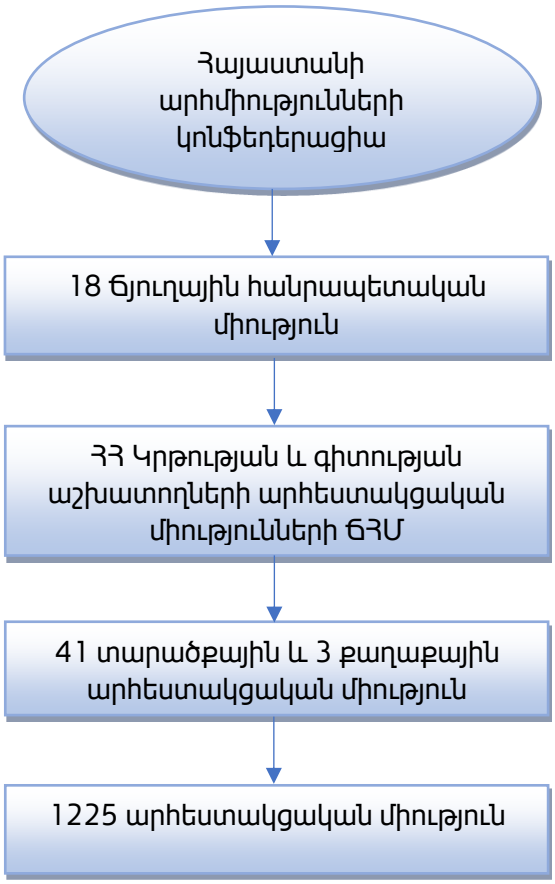
[9] ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, «Միջին ամսական աշխատավարձը, ՀՀ դրամ/ 2022թ.», https://armstat.am/am/?nid=12&id=08001

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

14. Լեռնագործների, մետալուրգների, և ոսկերիչների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
15. Կրթության և գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
16. Շինարարության և շինանյութերի արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
17. Սպասարկման ոլորտի, սննդի և ձկնարդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ
18. Տրանսպորտի և հաղորդակցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ

Ըստ ՀՀ կրթության և գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ-ին ուղղված տեղեկատվության հարցման 2022թ. մարտի 30-ին ստացված պատասխան գրության՝ 2022թ. հունվարի 1-ի դրությամբ ՀՀ ԿԳՍՄ արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ 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 ՃՀՄ 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 ՃՀՄ հիերարխիկ կառուցվածը.



Վերընշվածներից 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
Դիլիջան	32
Տավուշ	40
Հաղարծին	42
Լուսաձոր	21
Իծաքար	16

Մոնիտորինգի նախապատրաստական փուլ

2022թ. փետրվարի 1-ից մինչև ապրիլի 15-ը մոնիտորինգային թիմը մանկավարժների հետ ֆոկուս-խմբային քննարկումներ է նախաձեռնել Տավուշի մարզի թիրախ 12 դպրոցներում՝ Տավուշի մարզի Իջևանի թիվ 1 հիմնական դպրոց, Գանձաքարի միջնակարգ դպրոց, Լուսաձորի հիմնական դպրոց, Իծաքարի հիմնական դպրոց, Տավուշի միջնակարգ դպրոց, Նոյեմբերյանի ավագ դպրոց, Դիլիջանի թիվ 6 հիմնական դպրոց, Խաչարձանի հիմնական դպրոց, Հաղարծնի հիմնական դպրոց:

Հեռախոսազանգերի միջոցով մոնիտորինգայի թիմը փորձել է նշված դպրոցների հետ պայմանավորվածություն ձեռք բերել ֆոկուս-խմբերի անցկացման օրի և մանկավարժների ներգրավվածության հնարավորության վերաբերյալ: Արդյունքում՝ Իջևան համայնքից Ազատամուտի միջնակարգ դպրոցը, Դիլիջան համայնքից՝ Հովքի միջնակարգ դպրոցը և Գոշի հիմնական դպրոցը, Բերդ համայնքից՝ Բերդի թիվ 4 հիմնական դպրոցը և Նոյեմբերյանի համայնքից Կոթիի միջնակարգ դպրոցը և Լճկաձորի հիմնական դպրոցը առանց հիմնավոր պատճառների հրաժարվեցին մասնակցել հետազոտությանը: Նշված դպրոցները փոխարինվեցին համապատասխանաբար Իջևան համայնքում Գանձաքարի միջնակարգ դպրոցով, Դիլիջան համայնքում՝ Հաղարծնի և Խաչարձանի հիմնական դպրոցներով, Նոյեմբերյանի և Բերդի համայնքներում նախատեսված դպրոցները այլ դպրոցներով փոխարինելու ջանքերը ապարդյուն անցան: Արդյունքում՝ նախատեսած 12 դպրոցների փոխարեն ֆոկուս-խմբային քննարկումներ տեղի ունեցան միայն 9 դպրոցներում:

Մոնիտորինգի իրականացման ընթացքում ծագած խնդիրների մասին խոսելիս հարկ է նշել, որ ի սկզբանե արհմիության անդամների հետ ֆոկուս-խմբային քննարկումների անցկացման

պաշտոնական թույլտվությամբ մոնիտորինգային թիմը չի դիմել Հայաստանի կրթության և գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն: Նման մոտեցման հիմքում այն ենթավարկածն էր, որ որևիցե հետազոտություն չի համարվում միջամտություն այս կամ այն կառույցի բնականոն գործունեությանը: Այդուհանդերձ, այն պահից, երբ մոնիտորինգի իրականացման մասին տեղեկությունը արդեն հասանելի էր Հայաստանի 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 ֆոկուս-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 «ՀՀ արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ, 13-րդ, 23-րդ և 26-րդ կետերի համաձայն՝ արգելվում է որևէ կազմակերպության միջամտությունը արհմիությունների աշխատանքին[11]:[12] 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 չեն, որ թույլատրելու կամ չթույլատրելու իրավասություն կարող է շնորհել: Մյուս խոչընդոտը կապված էր Տավուշի մարզի տարածքային արհմիությունների նախագահների հետ հարցազրույցներ կազմակերպելու անհնարինության հետ. ի սկզբանե մոնիտորնգային 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 իրականացումը Կրթության և գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ-ի կողմից տրամադրված՝ թույլատրող գրություն ներկայացվեր:

Այնուամենայնիվ, մոնիտորինգը մեկնարկեց և գրանցված արդյունքները ներկայացնում ենք ստորև:

[11] ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին», Հոդված 12, 2000թ. https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=67150
[12] ՀՀ Տավուշի մարզպետարան, տեղեկատվության հարցում

Արհմիությունների գործունեության՝ ներառյալ ֆինանսական բաղադրիչի վերաբերյալ արհմիությունների իրազեկվածությունը

Համաձայն «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքի՝ արհմիությունն իր գործունեությունն իրականացնում է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրության և արհեստակցական միության կանոնադրությանը 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 նախագահները պատասխանել են, որ գործում են 1 ընդհանուր օրինակելի 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:

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.

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

> «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 թերծանրաբեռնվածության, 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 և 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 հետ փորձագիտական հարցազրույցից**

Հարկ է նշել, որ ֆինանսների կառավարման այս մեխանիզմի վերաբերյալ տեղեկատվությունը վերլուծել և 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-րդ[13] հոդվածով նախատեսված առնվազն հինգ տարին մեկ ժողով (համաժողով, համագումար) հրավիրելու պահանջը:

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

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
Հաղարծին	Տարեկան երկու անգամ
Լուսաձոր	11
Իծաքար	22

«Ձևական է ամբողջը, ու ոչինչ էլ չի արվում: Պետք է լինի արհմիության ժողով, բայց ինչպես շատ ժողովներ Հայաստանում արձանագրվում են, բայց չեն կայանում: Եթե դպրոցի խորհրդի կառավարման նիստը թղթի վրա գրում են ու չեն իրականացնում, արհմիության նիստը նույնն է, չեն իրականացնում: Թղթով ամեն ինչ ճիշտ է, բայց փաստաթղթից բացի ոչ մի 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**

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:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանի կրթության և գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությանը, ապա վերջինս ևս ունի խորհուրդ, որի կազմի մեջ մտնում են տարածքային արհմիությունների ղեկավարները: Տարեկան մեկ 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 ենք, ավել 1000 դրամը ուսուցչին ոչինչ չի տալու, սակայն իրավունքների պաշտպանության հարցով չենք դիմել»- **ֆոկուս-խմբային քննարկմանը մասնակից ուսուցիչ 4**

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 հետևյալ 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 ինքնագիտակ 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 փարձագիտական 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 բլոկ, որը լուսաբանի ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրքը, կբարելավի ուսուցիչների իրազեկվածության մակարդակը աշխատանքային իրավունքների, դրանցից բխող իրավասությունների և պարտականությունների մասին:

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

Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա

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 ներարհմիութենական 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:

Առաջարկություններ՝ հավաքագրված զեկույցի հանրային քննարկման մասնակիցների դիտարկումների արդյունքում

Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա

- Բարձրացնել արհմիությունների հանրային հաշվետվողականության որակը՝ բարելավելով Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի կայքի աշխատանքը: Մասնավորապես անհրաժեշտ է կայքում հասանելի դարձնել արհմիությունների գործունեությունը կարգավորող իրավական փաստաթղթերի հասանելիությունը՝ կանոնադրություն, հաշվետվություններ, աշխատանքային տարեկան պլաններ (եթե վերաբերելի են), արհմիությունների ճյուղային և տարածքային ստորաբաժանումներում ներգրավված աշխատակազմի վերաբերյալ տեղեկատվություններ՝ ներառյալ կոնտակտային տվյալները, հասցեները և այլն: Բարելավել նաև տեղադրված/տեղադրվող փաստաթղթերի ընթեռնելիության որակը:
- Բարելավել արհմիությունների ֆինանսական կառավարման համակարգը՝ ներդնելով անդամավճարների հավաքագրման ու տնօրինման միանման մեխանիզմներ: Կրթության և գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ-ից դեպի դպրոցներ հետ վերադարձող գումարներ տնօրինման թափանցիկությունը երաշխավորելու նպատակով դպրոցական արհմիություններին պատվիրակել այդ նպատակով առանձին հաշվեհամարների բացելը:
- Մշակել և ներդնել սեփական դիմումի համաձայն անդամավճարի հետ վերադարձման միասնական ընթացակարգ դպրոցական բոլոր արհմիությունների համար: Այս համատեքստում արհմիության նախագահներին պատվիրակել վերահսկել գործընթացը՝ հավաքագրելով և արխիվացնելով ստացված դիմումները:
- Բարելավել արհմիությունների ժողովների կազմակերպման որակը և արդյունավետությունը՝ մշակելով և շրջանառության մեջ դնելով դրանց կազմակերպման հետ կապված ներքին ընթացակարգեր. ընթացակարգերի միջոցով սահմանել ժողովների անցկացման ժամանակացույցը, ժողովների մասին ուսուցիչների իրազեկման մեխանիզմները, օրակարգերի կիրառման և ժողովների արձանագրությունների կազման պահանջները:
- Բարելավել ներարհմիութենական ֆինանսական հաշվետվողականության մեխանիզմները՝ ՃՀՄ կանոնադրությամբ սահմանելով ֆինանսական հաշվետվողականության ներկայացման հստակ ընթացակարգեր, ժամկետներ և դերակատարներ:
- Խթանել արհմիությունների սերնդափոխությանը և կադրային քաղաքականությանը՝ ԲՈՒՀ-երի ուսանողների, ՔՀԿ ներկայացուցիչների, ոլորտով հետաքրքրվող երիտասարդների համար պարբերաբար կազմակերպելով արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ իրազեկող հանդիպումներ:

- Մշակել և ներդնել արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ արհմիության անդամ-ուսուցիչների իրազեկվածության բարձրացմնն ուղղված ներքին ընթացակարգեր, որոնց ապահովման համար պատասխանատու կլինեն արհեստակցական միությունների տարածքային ներկայացուցներն և հանրակրթական ոլորտում գործող արհմիությունների նախագահները:
- Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի կանոնադրությամբ և ներքին ընթացակարգերով ամրագրել ՃՀՄ-ների պարտականությունը՝ սահմանված ժամկետներում վերահսկելու արհմիությունների ընթացիկ գործունեությունը՝ ներառյալ նիստերի անց կացումն ու արձանագրությունների քաղվածքների ներկայացումը:
- Ներդնել էլեկտրոնային դիմումի մեխանիզմ, որը հնարավորություն կտա արհմիության անդամ-ուսուցիչներին առցանց ներկայացնել անդամավճարների ետ վերադարձի պահանջը:

ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՑԱՆԿ

- ԱՄԿ Միավորման ազատության կոնվենցիա, 1948թ. https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docID=29933
- ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ, 2000թ. https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=67150
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, 1972թ. https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=17
- ՀՀ Սահմանադրություն, 1995թ. https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=102510
- 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
- Infocom.am, «Արհմիութենական շարժումն աշխարհում. Վրաստանի, սկանդինավյան երկրների, Մեծ Բրիտանիայի փորձը», հոդված, 2020թ. https://infocom.am/hy/Article/30501
- Հայաստանի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի պաշտոնական կայք, https://www.hamk.am/

ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԻՔԱԿԱԶՄ

Հիմնական տեղեկատուների հետ խորը կիսաձևայնացված 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 աշխատելաոճին: 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. Ինչպես՞ 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. Կան 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 ենք 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. Ինչպես են արհմիության անդամները տեղեկանում ֆինանսական միջոցների մասին, արհմիության սեփականության, ծախսերի մասին:
12. Ինչպե՞ս է տեղի ունենում ֆինանսական միջոցների բաշխման շուրջ քննարկումները: Կարողանու՞մ 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 չխոսեցիքն և կցանկանայիք քննարկենք:

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