

ԽՈՐՀՐԴԻ 1997 թվականի դեկտեմբերի 15-ի 97/81/ԵՀ ՀՐԱՀԱՆԳ

Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ ԵԱԳԿՄ-ի, ՀԾԳՁԵԿ-ի և ԵԱՄԿ-ի կողմից կնքված շրջանակային համաձայնագրի մասին

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրին կից ներկայացված՝ «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» արձանագրությանը (թիվ 14) կից ներկայացված «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագիրը և, մասնավորապես, դրա 4(2) հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը,

1) քանի որ անդամ պետությունները՝ բացառությամբ Մեծ Բրիտանիայի Միացյալ Թագավորության և Հյուսիսային Իռլանդիայի (այսուհետ՝ «անդամ պետություններ»), «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրին կցված «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» արձանագրության հիման վրա, ցանկանալով շարունակել 1989 թվականի Սոցիալական խարտիայով սահմանված ուղին, սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ համաձայնագիր կնքեցին,

2) քանի որ ղեկավարությունը և աշխատողները (սոցիալական գործընկերներ) կարող են, «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» համաձայնագրի 4(2) հոդվածին համապատասխան, համատեղ պահանջել, որ Համայնքի մակարդակով կնքվող համաձայնագրերն իրականացվեն Խորհրդի որոշմամբ՝ Հանձնաժողովից ստացված առաջարկի հիման վրա,

3) քանի որ «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» Համայնքի խարտիայի 7-րդ կետով նախատեսվում է, մասնավորապես, որ «ներքին շուկայի ձևավորումն ավարտին հասցնելը պետք է հանգեցնի Եվրոպական համայնքում աշխատողների կյանքի և աշխատանքային պայմանների բարելավմանը: Այս գործընթացը պետք է բխի այդ պայմանների համապատասխանեցումից, քանի դեռ ընթանում է բարելավման գործընթացը, մասնավորապես՝ կապված (. . .) անժամկետ պայմանագրերից տարբեր զբաղվածության ձևերի հետ, ինչպես, օրինակ՝ որոշակի ժամկետով պայմանագրերի, ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի, ժամանակավոր և սեզոնային աշխատանքի հետ»,

4) քանի որ Խորհուրդը որոշում չի կայացրել ո՛չ «Մրցակցության խաթարումների մասով աշխատանքային որոշակի հարաբերությունների մասին» (1) փոփոխված հրահանգի (2) վերաբերյալ առաջարկի և ո՛չ էլ «Աշխատանքային պայմանների մասով աշխատանքային որոշակի հարաբերությունների մասին» հրահանգի (3) վերաբերյալ առաջարկի շուրջ,

5) քանի որ Էսենում կայացած Եվրոպական խորհրդի եզրակացություններում շեշտվեց կանանց ու տղամարդկանց համար զբաղվածությունը և հավասար հնարավորությունները խթանող միջոցներ ձեռնարկելու անհրաժեշտությունը, և կոչ արվեց քայլեր ձեռնարկել աճի՝ զբաղվածությամբ պայմանավորված ինտենսիվությունը բարձրացնելու նպատակով, մասնավորապես՝ աշխատանքի առավել ճկուն կազմակերպմամբ այնպիսի եղանակով, որով կբավարարվեն թե՛ աշխատողների ցանկությունները, և թե՛ մրցակցության պահանջները,

6) քանի որ Հանձնաժողովը, «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի 3(2) հոդվածին համապատասխան, խորհրդակցել է ղեկավարության և աշխատողների հետ ճկուն աշխատաժամանակի ու աշխատանքի անվտանգության մասով Համայնքի գործողությունների հնարավոր ուղղվածության շուրջ,

7) քանի որ Հանձնաժողովը, այդպիսի խորհրդակցությունից հետո համարելով, որ Համայնքի կողմից գործողություն ձեռնարկելը ցանկալի է, ևս մեկ անգամ Համայնքի մակարդակով խորհրդակցեց ղեկավարության և աշխատողների հետ նախատեսված առաջարկի էության շուրջ՝ նշված Համաձայնագրի 3(3) հոդվածին համապատասխան,

8) քանի որ միջարդյունաբերական ընդհանուր կազմակերպությունները, Եվրոպայի արդյունաբերողների և գործատուների համադաշնությունների միությունը (ԵԱԳԿՄ), Հանրության մասնակցությամբ ձեռնարկությունների Եվրոպական կենտրոնը (ՀՄՁԵՎ) և Եվրոպական առևտրային միության համադաշնությունը (ԵԱՄՀ) իրենց 1996 թվականի հունիսի 19-ի համատեղ նամակով տեղեկացրեցին Հանձնաժողովին «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» համաձայնագրի 4-րդ հոդվածով նախատեսված ընթացակարգն սկսելու իրենց մտադրության մասին, քանի որ նրանք 1997 թվականի մարտի 12-ի համատեղ նամակով դիմեցին Հանձնաժողովին՝ լրացուցիչ երեք ամիս ժամկետ տրամադրելու համար, քանի որ Հանձնաժողովը բավարարեց այս դիմումը,

9) քանի որ նշված միջարդյունաբերական կազմակերպությունները 1997 թվականի հունիսի 6-ին կնքեցին «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ» շրջանակային համաձայնագիրը, և քանի որ նրանք Խորհրդի որոշմամբ և Հանձնաժողովից ստացված առաջարկի հիման վրա Հանձնաժողովին փոխանցեցին Շրջանակային համաձայնագիրն

իրականացնելու իրենց համատեղ դիմումը՝ նշված Համաձայնագրի 4(2) հոդվածին համապատասխան,

10) քանի որ Խորհուրդը «Եվրոպական միության սոցիալական քաղաքականության հեռանկարներ. Միությունում տնտեսական և սոցիալական համապատասխանեցմանը նպաստելու մասին» 1994 թվականի դեկտեմբերի 6-ի իր բանաձևով (4) առաջարկեց ղեկավարներին և աշխատողներին օգտվելու պայմանագրեր կնքելու հնարավորություններից, քանի որ դրանք, որպես կանոն, ավելի մոտ են սոցիալական իրականությանը և սոցիալական խնդիրներին,

11) քանի որ ստորագրող կողմերը ցանկանում էին կնքել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ շրջանակային համաձայնագիր, որով կսահմանվեր ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ ընդհանուր սկզբունքներ և նվազագույն պահանջներ, և քանի որ նրանք ցույց են տվել ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների նկատմամբ խտրականության վերացման ընդհանուր իրավական դաշտ ստեղծելու և գործատուների ու աշխատողների համար ընդունելի հիմքով ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի հնարավորության զարգացմանը նպաստելու իրենց ցանկությունը,

12) քանի որ սոցիալական գործընկերները ցանկանում էին հատուկ ուշադրություն դարձնել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքին՝ միևնույն ժամանակ նշելով, որ իրենք մտադիր էին դիտարկել աշխատանքի այլ ճկուն ձևերի համար նույնանման պայմանագրեր կնքելու անհրաժեշտությունը,

13) քանի որ Ամստերդամի Եվրոպական խորհրդի եզրակացություններում Եվրոպական միության պետությունների և կառավարությունների ղեկավարները մեծապես ողջունեցին ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ սոցիալական գործընկերների կողմից կնքված համաձայնագիրը,

14) քանի որ Պայմանագրի 189-րդ հոդվածի իմաստով Շրջանակային համաձայնագիրը կիրարկելու պատշաճ գործիքը հրահանգն է, քանի որ այն պարտադիր է անդամ պետությունների համար համապատասխան արդյունքի հասնելու մասով՝ միևնույն ժամանակ ձևի և մեթոդների ընտրության հնարավորությունը թողնելով ազգային մարմիններին,

15) քանի որ, Պայմանագրի 3(բ) հոդվածով նախատեսված սուբսիդիարության և համաչափության սկզբունքներին համապատասխան, սույն Հրահանգի նպատակները չեն

կարող բավարար չափով իրագործվել անդամ պետությունների կողմից և, ուստի, դրանք ավելի արդյունավետորեն կարող են իրագործվել Համայնքի կողմից, քանի որ սույն Հրահանգով չի նախատեսում ավելին, քան անհրաժեշտ է՝ այդ նպատակներին հասնելու համար,

16) քանի որ, հաշվի առնելով Շրջանակային համաձայնագրում օգտագործված եզրույթները, որոնք դրանում կոնկրետ սահմանված չեն, սույն Հրահանգը, ինչպես նմանատիպ եզրույթներ օգտագործող սոցիալական քաղաքականության մասին մյուս հրահանգների դեպքում, անդամ պետություններին հնարավորություն է ընձեռում նշված եզրույթները սահմանելու ազգային իրավունքին և գործելակերպին համապատասխան՝ պայմանով, որ այդ սահմանումները համապատասխանեն Շրջանակային համաձայնագրի բովանդակությանը,

17) քանի որ Հանձնաժողովն իր՝ 1993 թվականի դեկտեմբերի 14-ի «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ արձանագրության (թիվ 14) կիրառման մասին» հաղորդագրությանը և 1996 թվականի սեպտեմբերի 18-ի «Համայնքի մակարդակով սոցիալական երկխոսությունը զարգացնելու մասին» հաղորդագրությանը համապատասխան հրահանգի համար, կազմել է իր առաջարկի նախագիծը՝ հաշվի առնելով ստորագրող կողմերի ներկայացուցչական կարգավիճակն ու Շրջանակային համաձայնագրի յուրաքանչյուր կետի օրինականությունը,

18) քանի որ Հանձնաժողովը, «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» համաձայնագրի 2(2) հոդվածին համապատասխան, հրահանգի համար կազմել է իր առաջարկի նախագիծը, որով նախատեսվում է, որ սոցիալական քաղաքականության ոլորտում հրահանգներով «պետք է խուսափել վարչական, ֆինանսական և իրավական սահմանափակումներ սահմանելուց այնպիսի եղանակով, որը հետ կպահի փոքր ու միջին ձեռնարկություններ ստեղծելուց ու զարգացնելուց»,

19) քանի որ Հանձնաժողովն իր՝ 1993 դեկտեմբերի 14-ի «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ արձանագրության (թիվ 14) կիրառման մասին» հաղորդագրությանը համապատասխան, տեղեկացրեց Եվրոպական պառլամենտին՝ դրան ուղարկելով Շրջանակային համաձայնագիրը ներառող հրահանգի համար իր նախագծի տեքստը,

20) քանի որ Հանձնաժողովը տեղեկացրեց նաև Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեին,

21) քանի որ Շրջանակային համաձայնագրի 6.1 կետով նախատեսվում է, որ անդամ պետությունները և (կամ) սոցիալական գործընկերները կարող են պահպանել կամ ներմուծել առավել նպաստավոր դրույթներ,

22) քանի որ Շրջանակային համաձայնագրի 6.2 կետով նախատեսվում է, որ սույն Հրահանգի կիրարկումը չի կարող ծառայել որպես յուրաքանչյուր անդամ պետությունում արդեն տիրող իրավիճակի առնչությամբ որևէ հետընթացի հիմնավորում,

23) քանի որ Համայնքի «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» խարտիայով ճանաչվում է հատկապես սեռի, մաշկի գույնի, ռասայի, հայացքների և դավանանքի հիմքով խտրականության բոլոր ձևերի դեմ պայքարի կարևորությունը,

24) քանի որ «Եվրոպական միության մասին» պայմանագրի 2(2) հոդվածով նշվում է, որ Միությունը պետք է հարգի մարդու հիմնարար իրավունքները, ինչպես ամրագրված է «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին» եվրոպական կոնվենցիայով, և ինչպես դրանք բխում են անդամ պետությունների համար ընդհանուր սահմանադրական ավանդույթներից՝ որպես Համայնքի իրավունքի ընդհանուր սկզբունքներ,

25) քանի որ անդամ պետությունները կարող են իրենց համատեղ դիմումի հիման վրա սոցիալական գործընկերներին վերապահել սույն Հրահանգի կիրարկումը՝ պայմանով, որ անդամ պետություններն անհրաժեշտ քայլեր ձեռնարկեն՝ ապահովելու համար, որ իրենք կարող են մշտապես երաշխավորել սույն Հրահանգով նախատեսված արդյունքները,

26) քանի որ Շրջանակային համաձայնագրի կիրարկումը նպաստում է «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» համաձայնագրի 1-ին հոդվածով սահմանված նպատակների իրականացմանը,

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

Հոդված 1

Սույն Հրահանգի նպատակը միջարդյունաբերական այն ընդհանուր կազմակերպությունների (ԵԱԳԿՄ, ՀԾԳՁԵԿ և ԵԱՄԿ) միջև 1997 թվականի հունիսի 6-ին կնքված՝ «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի վերաբերյալ» շրջանակային համաձայնագրի կիրարկելն է, որոնց ցանկը ներկայացված է սույն փաստաթղթին կից:

Հոդված 2

1. Անդամ պետությունները պետք է 2000 թվականի հունվարի 20-ից ոչ ուշ ուժի մեջ մտցնեն սույն Հրահանգին համապատասխանելու համար անհրաժեշտ օրենքներ, կանոնակարգեր և վարչական ակտեր կամ ապահովեն, որ ամենաուշը մինչև այդ ամսաթիվը սոցիալական գործընկերները ներմուծեն համաձայնագրով նախատեսված անհրաժեշտ միջոցներ, մինչդեռ անդամ պետություններից կպահանջվի ձեռնարկել ցանկացած անհրաժեշտ միջոց, որը նրանց հնարավորություն կտա ցանկացած ժամանակ ապահովել սույն Հրահանգով նախատեսված արդյունքները: Նրանք դրա մասին անմիջապես տեղեկացնում են Հանձնաժողովին:

Անդամ պետությունները հարկ եղած դեպքում առավելագույնը կարող են մեկից ավելի տարի ժամանակ ունենալ՝ հաշվի առնելու համար հատուկ դժվարությունները կամ կիրարկումը՝ կոլեկտիվ պայմանագրի միջոցով :

Նման դեպքերում նրանք անմիջապես տեղեկացնում են Հանձնաժողովին:

Երբ անդամ պետություններն ընդունեն առաջին ենթապարբերությամբ նախատեսված միջոցները, դրանք պետք է հղում պարունակեն սույն Հրահանգին կամ դրանց պաշտոնական հրապարակման պահին ուղեկցվեն նման հղումով: Նման հղում կատարելու եղանակները սահմանվում են անդամ պետությունների կողմից:

2. Անդամ պետությունները Հանձնաժողովին են հաղորդում ազգային իրավունքի հիմնական դրույթների տեքստը, որը նրանք ընդունել կամ ընդունում են սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտում:

Հոդված 3

Սույն Հրահանգն ուժի մեջ է մտնում Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագրում հրապարակվելու օրվանից:

Հոդված 4

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում, 1997 թվականի դեկտեմբերի 15-ին:

Խորհրդի կողմից՝

Նախագահ Ժ.-Կ. ՅՈՒՆԿԵՐ

1) ՊՏ, C 224, 08.09.1990թ., էջ 6:

2) ՊՏ, C 305, 05.12.1990թ., էջ 8:

3) ՊՏ, C 224, 08.09.1990թ., էջ 4:

4) ՊՏ, C 368, 23.12.1994թ., էջ 6:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ

**ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ
ՀԱՄԱԴԱՇՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ, ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԱՌԵՎՏՐԱՅԻՆ
ՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԴԱՇՆՈՒԹՅՈՒՆԸ, ՀԱՆՐՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍՆԱԿՑՈՒԹՅԱՄԲ
ԶԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԿԵՆՏՐՈՆԸ**

**ՈՉ ԼՐԻՎ ԱՇԽԱՏԱԺԱՄԱՆԱԿՈՎ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՇՐՋԱՆԱԿԱՅԻՆ
ՀԱՄԱՁԱՅՆԱԳԻՐ**

Նախաբան

Սույն Շրջանակային համաձայնագիրը նպաստում է զբաղվածության վերաբերյալ ամբողջական եվրոպական ռազմավարության իրականացմանը: Վերջին տարիներին ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքը կարևոր ներգործություն է ունեցել զբաղվածության վրա: Այդ պատճառով այդ Համաձայնագրի կողմերն առաջնահերթ ուշադրություն են դարձրել աշխատանքի այդ ձևին: Ճկուն աշխատանքի այլ ձևերին վերաբերող նմանատիպ համաձայնագրերի կնքման անհրաժեշտությունը դիտարկելը կողմերի մտադրությունն է:

Ճանաչելով իրավիճակների բազմազանությունը անդամ պետություններում և ընդունելով, որ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքը որոշ ոլորտներում ու գործունեության որոշ տեսակների համար զբաղվածության մի հատկանիշ է՝ սույն Համաձայնագրով սահմանվում են ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի ընդհանուր սկզբունքները և նվազագույն պահանջները: Դրանով ցույց է տրվում ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների նկատմամբ խտրականության վերացման ընդհանուր շրջանակ սահմանելու և գործատուների ու աշխատողների համար ընդունելի եղանակով ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատելու հնարավորությունը զարգացնելու՝ սոցիալական գործընկերների ցանկությունը:

Սույն Համաձայնագիրը վերաբերում է ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների զբաղվածության պայմաններին՝ ճանաչելով, որ օրենքով սահմանվող սոցիալական ապահովության հետ կապված հարցերը պետք է որոշեն անդամ պետությունները: Խտրականության բացառման սկզբունքի համատեքստում սույն Համաձայնագրի կողմերը նշել են Դուբլինի եվրոպական խորհրդի 1996 թվականի

դեկտեմբերի «Զբաղվածության մասին» հոչակագիրը, որտեղ Խորհուրդը, մասնավորապես, շեշտում էր «աշխատանքային նոր տեսակներին հարմարվելու և նման աշխատանքներում ներգրավված անձանց համար անհրաժեշտ պաշտպանություն ապահովելու ունակ սոցիալական պաշտպանության համակարգերի զարգացման» միջոցով սոցիալական ապահովության համակարգերն աշխատողների համար առավել հեշտ դարձնելու անհրաժեշտությունը: Սույն Համաձայնագրի կողմերը գտնում են, որ սույն Հոչակագիրը պետք է գործողության մեջ դրվի:

ԵԱԳԿՄ-ն, ՀԾԳՁԵԿ-ն և ԵԱՄԿ-ն պահանջում են Հանձնաժողովից սույն Շրջանակային համաձայնագիրը ներկայացնել Խորհուրդ՝ որոշում ընդունելու նպատակով՝ նշված պահանջները պարտադիր դարձնելով այն անդամ պետություններում, որոնք կողմ են «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրին կից ներկայացված՝ «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» արձանագրությանը (թիվ 14) կից ներկայացված «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրին :

Սույն Համաձայնագրի կողմերը դիմում են Հանձնաժողովին՝ սույն Համաձայնագիրը կիրարկելու իր առաջարկում անդամ պետություններից պահանջել ընդունել օրենքներ, կանոնակարգեր և վարչական ակտեր, որոնք անհրաժեշտ են՝ Խորհրդի որոշումը դրա ընդունումից հետո երկու տարվա ընթացքում կատարելու համար կամ ապահովել (1), որ սոցիալական գործընկերները մինչև այդ ժամկետի ավարտը համաձայնագրի միջոցով սահմանեն անհրաժեշտ միջոցներ: Անդամ պետությունները կարող են, առանձին դժվարությունները կամ կոլեկտիվ պայմանագրի միջոցով կիրարկումը հաշվի առնելու անհրաժեշտության դեպքում, ունենալ լրացուցիչ մեկ տարի ժամանակ՝ սույն դրույթը կատարելու համար:

Չհակասելով ազգային դատարանների և Արդարադատության դատարանի դերակատարմանը՝ սույն Համաձայնագրի կողմերը պահանջում են, որ Հանձնաժողովը Եվրոպական մակարդակում սույն Համաձայնագրի մեկնաբանման հետ կապված ցանկացած հարց նախ և առաջ ուղղի իրենց՝ եզրակացություն ստանալու նպատակով:

Ընդհանուր տեղեկություններ

1. Հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրին կից ներկայացված՝ «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» արձանագրությանը (թիվ

14) կից ներկայացված «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագիրը և, մասնավորապես, դրա 3(4) և 4(2) հոդվածները,

2. քանի որ «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի 4(2) հոդվածով սահմանվում է, որ Համայնքի մակարդակով կնքված համաձայնագրերը կարող են կիրարկվել ստորագրող կողմերի համատեղ պահանջի դեպքում՝ Խորհրդի որոշմամբ՝ Հանձնաժողովից ստացված առաջարկի հիման վրա,

3. քանի որ Հանձնաժողովն աշխատաժամանակի ճկունությանը և աշխատողների անվտանգությանը վերաբերող իր երկրորդ խորհրդատվական փաստաթղթի մեջ հայտարարել է իրավաբանորեն պարտադիր համայնքային միջոց առաջարկելու իր մտադրության մասին,

4. քանի որ Էսենում կայացած Եվրոպական խորհրդի հանդիպման ժամանակ արված եզրակացություններում շեշտվեց կանանց ու տղամարդկանց համար և՛ զբաղվածությունը, և՛ հավասար հնարավորությունները խթանող միջոցներ ձեռնարկելու անհրաժեշտությունը և կոչ արվեց միջոցներ ձեռնարկել «աճի՝ զբաղվածությամբ պայմանավորված ինտենսիվությունը բարձրացնելու ուղղությամբ, մասնավորապես՝ աշխատանքի առավել ճկուն կազմակերպմամբ այնպիսի եղանակով, որով կբավարարվեն թե՛ աշխատողների ցանկությունները և թե՛ մրցակցության պահանջները»,

5. քանի որ սույն Համաձայնագրի կողմերը կարևորում են այն միջոցները, որոնք կոյուրացնեին ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի մատչելիությունը կանանց և տղամարդկանց համար, որպեսզի նրանք նախապատրաստվեն կենսաթոշակի անցնելուն, համատեղեն ընտանեկան կյանքն ու աշխատանքային գործունեությունը և օգտվել կրթական ու վերապատրաստման հնարավորություններից՝ բարելավելու համար իրենց հմտություններն ու կարիերայի հնարավորությունները՝ ի շահ գործատուների ու աշխատողների և այնպիսի եղանակով, որը կխթանի ձեռնարկությունների զարգացումը,

6. քանի որ սույն Համաձայնագրով կոչ է արվում անդամ պետություններին ու սոցիալական գործընկերներին միջոցներ նախատեսել այդ ընդհանուր սկզբունքները, նվազագույն պահանջներն ու դրույթները կիրառելու համար սահմանել կարգավորումներ՝ հաշվի առնելու համար յուրաքանչյուր անդամ պետությունում տիրող իրավիճակը,

7. քանի որ սույն Համաձայնագրով հաշվի է առնվում սոցիալական քաղաքականության պահանջների բարելավման, Համայնքի տնտեսության մրցունակությունը բարձրացնելու և վարչական, ֆինանսական ու իրավական սահմանափակումներ կիրառելուց խուսափելու

անհրաժեշտությունն այնպիսի եղանակով, որը հետ կպահի փոքր և միջին ձեռնարկություններ ստեղծելուց ու զարգացնելուց,

8. քանի որ սոցիալական գործընկերները լավ պատրաստված են և՛ գործատուների, և՛ աշխատողների կարիքներին համապատասխան լուծումներ գտնելու հարցում և, ուստի, նրանց պետք է հատուկ դերակատարություն վերապահվի սույն Համաձայնագրի կիրարկման ու կիրառման գործում,

ՍՏՈՐԱԳՐՈՂ ԿՈՂՄԵՐԸ ՀԱՄԱՁԱՅՆԵՑԻՆ ՀԵՏԵՎՅԱԼԻ ՇՈՒՐՋ

Կետ 1. Նպատակը

Սույն Շրջանակային համաձայնագրի նպատակն է՝

ա) նախատեսել ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների նկատմամբ խտրականության վերացումը և բարելավել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի որակը.

բ) կամավոր հիմունքներով դյուրացնել ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի զարգացումը և նպաստել աշխատաժամանակի ճկուն կազմակերպմանն այնպես, որ հաշվի առնվի գործատուների ու աշխատողների կարիքները:

Կետ 2. Գործողության ոլորտը

1. Սույն Համաձայնագիրը կիրառվում է ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների նկատմամբ, որոնք յուրաքանչյուր անդամ պետությունում գործող իրավունքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ գործելակերպով սահմանված կարգով գործատուի հետ կնքել են աշխատանքային պայմանագիր կամ նրա հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ են գտնվում :

2. Անդամ պետությունները, սոցիալական գործընկերների հետ ազգային իրավունքին, կոլեկտիվ պայմանագրերին կամ գործելակերպերին համապատասխան խորհրդակցելուց հետո, և (կամ) սոցիալական գործընկերները, համապատասխան մակարդակում արդյունաբերական ոլորտի հարաբերությունների մասով ազգային գործելակերպերին համահունչ, կարող են օբյեկտիվ պատճառներով ամբողջությամբ կամ մասամբ սույն Համաձայնագրի եզրույթներից բացառել ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով այն

աշխատողներին, ովքեր աշխատում են ոչ մշտական հիմունքներով: Նման բացառումները պետք է պարբերաբար վերանայվեն՝ հաստատելու համար, որ նման որոշում կայացնելու օբյեկտիվ պատճառները դեռևս վավեր են:

Կետ 3. Սահմանումները

Սույն Համաձայնագրի նպատակներով՝

1. «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատող» եզրույթը վերաբերում է այն աշխատողին, որի շաբաթվա կամ միջինում մինչև մեկ տարի տևողությամբ զբաղվածության ժամանակահատվածի կտրվածքով հաշվարկվող աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունն ավելի քիչ է, քան համանման աշխատանք կատարող, լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը:

2. «Համանման աշխատանք կատարող՝ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող» եզրույթը նշանակում է նույն հաստատությունում լրիվ աշխատաժամանակով այն աշխատողը, ով կնքել է նույն աշխատանքային պայմանագիրը կամ գտնվում է նույն աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, կատարում է նույն կամ համանման աշխատանքը (զբաղվածություն)՝ պատշաճ կերպով հաշվի առնելով այլ հանգամանքներ, որոնք ներառում են ավագությունը և որակավորումը (հմտությունները):

Եթե միևնույն հաստատությունում չկա համանման աշխատանք կատարող՝ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատող, ապա համեմատությունը կատարվում է՝ հղում կատարելով կիրառելի կոլեկտիվ պայմանագրին, իսկ եթե կիրառելի կոլեկտիվ պայմանագիր չկա՝ ազգային իրավունքին, կոլեկտիվ պայմանագրերին կամ գործելակերպերին համապատասխան:

Կետ 4. Խտրականության բացառման սկզբունքը

1. Աշխատանքային պայմանների առումով ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողները չպետք է աշխատեն պակաս նպաստավոր պայմաններում, քան համանման աշխատանք կատարող՝ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատողները բացառապես այն պատճառով, որ իրենք աշխատում են ոչ լրիվ աշխատաժամանակով, միայն եթե պայմանների տարբերությունը հիմնավորված չէ օբյեկտիվ պատճառներով:

2. Հարկ եղած դեպքում, կիրառվում է «Ժամանակին համամասնորեն» (*pro rata temporis*) սկզբունքը:

3. Սույն կետի կիրառումն ապահովող կարգավորումները սահմանվում են անդամ պետությունների և (կամ) սոցիալական գործընկերների կողմից՝ հաշվի առնելով եվրոպական օրենսդրությունը, ազգային իրավունքը, կոլեկտիվ պայմանագրերը և գործելակերպերը:

4. Եթե դա արդարացված է օբյեկտիվ պատճառներով, ապա անդամ պետությունները, սոցիալական գործընկերների հետ ազգային իրավունքին, կոլեկտիվ պայմանագրերին կամ գործելակերպերին համապատասխան խորհրդակցելուց հետո, և (կամ) սոցիալական գործընկերները կարող են, հարկ եղած դեպքում, մատչելի դարձնել զբաղվածության առանձին պայմաններ, որոնք տարածվում են աշխատանքային ստաժի, աշխատած ժամանակահատվածի կամ եկամուտների նկատմամբ կիրառվող վերապահումների վրա: Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների կողմից զբաղվածության առանձին պայմաններից օգտվելուն ուղղված վերապահումները պետք է պարբերաբար վերանայվեն՝ հաշվի առնելով 4.1 կետում նշված խտրականության բացառման սկզբունքը:

Կետ 5. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի հնարավորությունները

1. Սույն Համաձայնագրի 1-ին կետի և ոչ լրիվ ու լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների միջև խտրականության բացառման սկզբունքի համատեքստում՝

ա) անդամ պետությունները, սոցիալական գործընկերների հետ ազգային իրավունքին կամ գործելակերպին համապատասխան խորհրդակցելուց հետո, պետք է վեր հանեն և վերանայեն ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի հնարավորությունները սահմանափակող իրավական կամ վարչական բնույթի խոչընդոտները և, հարկ եղած դեպքում, վերացնեն դրանք:

բ) սոցիալական գործընկերները, գործելով իրենց իրավասությունների սահմաններում և կոլեկտիվ պայմանագրերով սահմանված ընթացակարգերի միջոցով, պետք է վեր հանեն ու վերանայեն ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի հնարավորությունները սահմանափակող իրավական կամ վարչական բնույթի խոչընդոտները, և, հարկ եղած դեպքում, վերացնեն դրանք:

2. Լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքից ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի կամ հակառակն անցնելուց աշխատողի կողմից հրաժարվելը չպետք է, որպես այդպիսին, հիմնավոր պատճառ լինի աշխատանքային հարաբերությունը դադարեցնելու համար՝ չհակասելով ազգային իրավունքին, կոլեկտիվ պայմանագրերին և գործելակերպին համապատասխան դադարեցնելուն, քանի որ տվյալ հաստատության գործառնական պահանջներից կարող են բխել այլ պատճառներ:

3. Հնարավորության դեպքում, գործատուները պետք է հաշվի առնեն՝

ա) աշխատողների կողմից ներկայացվող դիմումը լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքից ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի անցնելու վերաբերյալ, որի հնարավորությունն առաջանում է կազմակերպությունում.

բ) աշխատողների կողմից ներկայացվող դիմումը՝ ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքից լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի անցնելու կամ, հնարավորության դեպքում, աշխատաժամանակն ավելացնելու վերաբերյալ.

գ) կազմակերպությունում ոչ լրիվ և լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի առկայության դեպքում, ժամանակին տեղեկություններ տրամադրելը՝ դյուրացնելու համար լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքից անցումը ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի կամ հակառակը.

դ) ձեռնարկության բոլոր մակարդակներում, այդ թվում՝ մասնագիտական և ղեկավար պաշտոններում ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատանքի մատչելիությունը դյուրացնող միջոցները և, հարկ եղած դեպքում, ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողների համար մասնագիտական վերապատրաստման մատչելիությունը՝ նպատակ ունենալով մեծացնելու կարիերայի հնարավորությունները և մասնագիտական շարժունությունը.

ե) համապատասխան տեղեկությունների տրամադրումը՝ ձեռնարկությունում ոչ լրիվ աշխատաժամանակի պայմաններով աշխատողներին ներկայացնող՝ գործող մարմիններին .

Կետ 6. Կիրարկման վերաբերյալ դրույթները

1. Անդամ պետությունները և (կամ) սոցիալական գործընկերները կարող են պահպանել կամ ներմուծել այնպիսի դրույթներ, որոնք առավել նպաստավոր են, քան սույն Համաձայնագրով սահմանվածները:

2. Սույն Համաձայնագրի դրույթների կիրարկումը վավեր հիմք չէ՝ սույն Համաձայնագրի ոլորտում աշխատողներին տրամադրվող պաշտպանության ընդհանուր մակարդակը նվազեցնելու համար: Սա չի հակասում փոփոխվող հանգամանքների լույսի ներքո օրենսդրական, կարգավորիչ կամ պայմանագրային տարբեր դրույթներ մշակելու՝ անդամ պետությունների և (կամ) սոցիալական գործընկերների իրավունքին, ինչպես նաև 5.1 կետի կիրառմանն այնքան ժամանակ, քանի դեռ 4.1 կետում նշված խտրականության բացառման սկզբունքը պահպանվում է:

3. Սույն Համաձայնագիրը չի հակասում սոցիալական գործընկերների՝ համապատասխան մակարդակում, այդ թվում՝ եվրոպական մակարդակում, այնպիսի համաձայնագրեր կնքելու իրավունքին, որոնց միջոցով փոփոխվում և (կամ) լրացվում են սույն Համաձայնագրի դրույթներն այնպես, որ հաշվի առնվեն համապատասխան սոցիալական գործընկերների հատուկ պահանջները:

4. Սույն Համաձայնագիրը չի հակասում ցանկացած առավել կոնկրետ համայնքային դրույթին, մասնավորապես՝ կանանց ու տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքին կամ հնարավորություններին վերաբերող համայնքային դրույթներին:

5. Սույն Համաձայնագրի կիրառումից բխող վեճերի և բողոքների կանխումն ու լուծումը կարգավորվում են ազգային իրավունքին, կոլեկտիվ պայմանագրերին և գործելակերպերին համապատասխան:

6. Ստորագրող կողմերը պետք է վերանայեն սույն Համաձայնագիրը Խորհրդի կողմից որոշում ընդունելուց հետո հինգ տարվա ընթացքում, եթե նման պահանջ է ներկայացնում սույն Համաձայնագրի կողմերից որևէ մեկը:

1) «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրի սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ համաձայնագրի 2(4) հոդվածի իմաստով: