

Խորհրդի 1999 թվականի հունիսի 28-ի 1999/70/ԵՀ ՀՐԱՀԱՆԳ

**ԵԱՄՀ-ի, ԵԱԳՀՄ-ի և ՀՄՁԵԿ-ի կողմից կնքված՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքի
վերաբերյալ շրջանակային համաձայնագրի մասին**

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և,
մասնավորապես, դրա 139(2) հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը,

Քանի որ

1) Ամստերդամի պայմանագիրն ուժի մեջ մտնելուց հետո «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի դրույթները ներառվել են «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրի 136-րդ և 139-րդ հոդվածներում, որը կցված է «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրին կցված «Սոցիալական քաղաքականության մասին» արձանագրության մեջ,

2) քանի որ Պայմանագրի 139(2) հոդվածին համապատասխան՝ ղեկավարությունը և աշխատողները (սոցիալական գործընկերներ) կարող են համատեղ պահանջել, որ Համայնքի մակարդակով կնքվող համաձայնագրերն իրականացվեն Խորհրդի որոշմամբ՝ Հանձնաժողովից ստացված առաջարկի հիման վրա,

3) Համայնքի խարտիայի «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների» բաժնի 7-րդ կետով, մասնավորապես, նախատեսվում է, որ «ներքին շուկայի ձևավորման գործընթացն ավարտին հասցնելը պետք է հանգեցնի Եվրոպական համայնքում աշխատողների կյանքի և աշխատանքի պայմանների բարելավմանը; Պահպանելով բարելավումները՝ այս գործընթացը պետք է զբաղվածության որոշակի տեսակների հետ կապված պայմանների մոտարկման արդյունք լինի: Սա վերաբերում է զբաղվածության այնպիսի ձևերին, ինչպիսիք են օրինակ՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը, ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքը, ժամանակավոր աշխատանքը և սեզոնային աշխատանքը: Բացառություն են կազմում անժամկետ աշխատանքային պայմանագրերը»,

4) Խորհուրդը որոշում չի կարողացել կայացնել «Մրցակցության խաթարումների մասով աշխատանքային հարաբերությունների մասին» հրահանգի առաջարկի (1) և ոչ էլ «Աշխատանքային պայմանների մասով աշխատանքային որոշ հարաբերությունների մասին» հրահանգի (2) առաջարկի վերաբերյալ,

5) Էսենում կայացած Եվրոպական խորհրդի հանդիպման ժամանակ արված եզրակացություններում շեշտվեց, որ անհրաժեշտ է միջոցներ ձեռնարկել՝ նպատակ ունենալով «խթանելու աճի՝ զբաղվածությամբ պայմանավորված ինտենսիվությունը, մասնավորապես, աշխատանքի առավել ճկուն կազմակերպման միջոցով այնպես, որ բավարարվի թե՛ աշխատողների ցանկությունները և թե՛ մրցակցության պահանջները»,

6) «1999 թվականի զբաղվածության ուղեցույցների մասին» Խորհրդի 1999 թվականի փետրվարի 9-ի որոշման մեջ սոցիալական գործընկերներին կոչ արվեց բոլոր համապատասխան մակարդակներում համաձայնություն ձեռք բերել աշխատանքի կազմակերպումն արդիականացնելու վերաբերյալ, այդ թվում՝ ճկուն աշխատանքային պայմանավորվածությունների առումով՝ նպատակ ունենալով կազմակերպությունները դարձնելու արդյունավետ և մրցունակ ու պահանջվող հավասարակշռություն ձեռք բերել ճկունության և անվտանգության միջև,

7) Հանձնաժողովը, «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի 3(2) հոդվածին համապատասխան, խորհրդակցություններ է անցկացրել ղեկավարության և աշխատողների հետ ճկուն աշխատաժամանակի ու աշխատանքի անվտանգության մասով Համայնքի գործողությունների հնարավոր ուղղությամբ,

8) նման խորհրդակցությունից հետո համարելով, որ Համայնքի մակարդակով գործողությունը ցանկալի է, Հանձնաժողովը ևս մեկ անգամ խորհրդակցեց ղեկավարության և աշխատողների հետ՝ նշված Համաձայնագրի 3(3) հոդվածին համապատասխան նախատեսված առաջարկի էության շուրջ,

9) միջարդյունաբերական հիմնական կազմակերպությունները, մասնավորապես, Եվրոպայի արդյունաբերական և գործատուների համադաշնությունների միությունը (ԵԱԳՀՄ), Հանրության մասնակցությամբ ձեռնարկությունների Եվրոպական կենտրոնը (ՀՄՁԵԿ) և Եվրոպական արհեստակցական միության համադաշնությունն (ԵԱՄՀ) իրենց 1998 թվականի մարտի 23-ի համատեղ նամակով տեղեկացրեցին Հանձնաժողովին նշված համաձայնագրի 4-րդ հոդվածով նախատեսված ընթացակարգի իրականացման իրենց մտադրության մասին. համատեղ նամակում նրանք Հանձնաժողովից խնդրեցին լրացուցիչ

երեք ամիս ժամկետ տրամադրելու մասին. Հանձնաժողովը բավարարեց այս խնդրանքը՝ երկարաձգելով բանակցությունների շրջանը մինչև 1999 թվականի մարտի 30-ը,

10) նշված միջարդյունաբերական կազմակերպությունները 1999 թվականի մարտի 18-ին կնքեցին «Որոշակի ժամկետով աշխատանքի մասին» շրջանակային համաձայնագիր. նրանք Հանձնաժողովին փոխանցեցին Շրջանակային համաձայնագիրն իրականացնելու մասին իրենց համատեղ դիմումը՝ առաջնորդվելով Խորհրդի որոշմամբ և հիմք ընդունելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը՝ «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի 4(2) հոդվածի համաձայն,

11) Խորհուրդը, 1994 թվականի դեկտեմբերի 6-ի «Եվրոպական միության սոցիալական քաղաքականության որոշ հայեցակետեր. Միությունում տնտեսական և սոցիալական համապատասխանեցմանը նպաստելու մասին» իր որոշմամբ պահանջեց ղեկավարներից և աշխատողներից օգտվել պայմանագրեր կնքելու հնարավորություններից, քանի որ դրանք, որպես կանոն, ավելի մոտ են սոցիալական իրականությանը և սոցիալական խնդիրներին,

12) ստորագրող կողմերը 1997 թվականի հունիսի 6-ին կնքված՝ «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի մասին» շրջանակային համաձայնագրի նախաբանում հայտարարեցին նմանատիպ համաձայնագրեր կնքելու անհրաժեշտությունը քննարկելու իրենց պատրաստակամության մասին, որոնք վերաբերում են ճկուն աշխատանքի մյուս ձևերին,

13) ղեկավարությունը և աշխատողները ցանկանում էին հատուկ ուշադրություն դարձնել որոշակի ժամկետով աշխատանքին՝ միաժամանակ նշելով, որ իրենք մտադիր են քննել նմանատիպ համաձայնագրեր կնքելու անհրաժեշտությունը, որոնք վերաբերում են գործակալության միջնորդությամբ ձեռք բերվող ժամանակավոր աշխատանքին,

14) ստորագրող կողմերը նպատակ ունեին կնքելու որոշակի ժամկետով աշխատանքի շրջանակային համաձայնագիր, որտեղ կսահմանվեին որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրերի և աշխատանքային հարաբերությունների ընդհանուր սկզբունքներն ու նվազագույն պահանջները. նրանք ապացուցեցին որոշակի ժամկետով աշխատանքի որակը բարելավելու իրենց պատրաստակամությունը՝ խտրականությունը բացառող սկզբունքը կիրառելու միջոցով: Նրանք նաև հաստատեցին չարաշահումները կանխարգելող շրջանակ, որը բխում է իրար հաջորդող սահմանված աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից,

15) շրջանակային համաձայնագիրը կիրարկելու պատշաճ գործիք է համարվում Պայմանագրի 249 հոդվածի իմաստով հրահանգը. այդ հրահանգը միավորում է անդամ պետություններին մեկ ընդհանուր արդյունքի շուրջ՝ միևնույն ժամանակ նրանց տալով ձևի և մեթոդների ընտրության հնարավորություն,

16) Պայմանագրի 5-րդ հոդվածով նախատեսված սուբսիդիարության և համաչափության սկզբունքների համաձայն՝ սույն Հրահանգի նպատակները չեն կարող բավարար չափով իրագործվել անդամ պետությունների կողմից: Ուստի, դրանք ավելի արդյունավետորեն կարող են իրագործվել Համայնքի կողմից. սույն Հրահանգը սահմանափակվում է այդ նպատակները ձեռք բերելու նվազագույն պահանջներով և այդ նպատակից ավելիին չի հավակնում,

17) շրջանակային համաձայնագրում օգտագործված, բայց մասնավորապես այնտեղ չսահմանված եզրույթների առումով, սույն Հրահանգը թույլ է տալիս անդամ պետություններին սահմանել այդ եզրույթներն իրենց ազգային իրավունքին և պրակտիկային համապատասխան՝ հենվելով նմանատիպ եզրույթներ օգտագործող՝ սոցիալական խնդիրների մասին այլ հրահանգների վրա՝ պայմանով, որ այդ սահմանումները համապատասխանեն շրջանակային համաձայնագրի բովանդակությանը,

18) Հանձնաժողովը կազմել է հրահանգի առաջարկի նախագիծ 1993 թվականի դեկտեմբերի 14-ի՝ «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի կիրառության վերաբերյալ իր հաղորդակցության և 1998 թվականի մայիսի 20-ի՝ Համայնքի մակարդակով սոցիալական երկխոսությունը փոփոխելու և խթանելու մասին իր հաղորդակցության համաձայն, որոնցում հաշվի է առնվում պայմանավորվող կողմերի ներկայացուցչական կարգավիճակը, իրենց մանդատներն ու շրջանակային համաձայնագրի յուրաքանչյուր դրույթի օրինականությունը. պայմանավորվող կողմերը միասին բավարար ներկայացուցչական կարգավիճակ ունեն,

19) Հանձնաժողովը տեղեկացրել է Եվրոպական պառլամենտին ու Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեին՝ նրանց ուղարկելով համաձայնագրի տեքստն ու հրահանգի իր առաջարկը, ինչպես նաև բացատրական հուշագիրը՝ «Սոցիալական քաղաքականության մասին» արձանագրության իրականացմանը վերաբերող իր հաղորդակցության համաձայն,

20) 1999 թվականի մայիսի 6-ին Եվրոպական պառլամենտն ընդունեց սոցիալական գործընկերների միջև շրջանակային համաձայնագրի մասին իր որոշումը,

21) շրջանակային համաձայնագրի իրականացումը նպաստում է Պայմանագրի 136-րդ հոդվածի նպատակների իրականացմանը,

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

Հոդված 1

Սույն Հրահանգի նպատակն է սահմանված ժամկետով գործողության մեջ դնել պայմանագրերի շրջանակային համաձայնագիրը, որը կնքվել է 1999 թվականի մարտի 18-ին միջարդյունաբերական կազմակերպությունների (ԵԱՄՀ-ի, ԵԱԳՀՄ-ի և ՀՄՁԵԿ-ի) միջև, կից ներկայացվում է սույն Հրահանգին:

Հոդված 2

Անդամ պետություններն ուժի մեջ են մտցնում սույն Հրահանգի համապատասխանեցման համար անհրաժեշտ օրենքները, կանոնակարգերը և վարչական դրույթները ոչ ուշ, քան 1999 թվականի հուլիսի 10-ը կամ ապահովում են, որ ամենաուշն այդ ամսաթվին ղեկավարությունը և աշխատողները ներմուծեն Համաձայնագրով նախատեսված անհրաժեշտ միջոցները, մինչդեռ անդամ պետությունները պարտավոր են ձեռնարկել անհրաժեշտ քայլեր, որոնք նրանց հնարավորություն կտան ցանկացած ժամանակ ապահովելու սույն Հրահանգով նախատեսված արդյունքները: Նրանք դրա մասին անմիջապես տեղեկացնում են Հանձնաժողովին:

Անդամ պետությունները կարող են ունենալ առավելագույնը երեք տարի, ղեկավար մարմինների և աշխատողների հետ խորհրդակցելուց հետո հաշվի առնելու համար հատուկ բարդությունները կամ կոլեկտիվ համաձայնագրով ապահովվող կիրարկման գործողությունները: Նման դեպքերում նրանք անմիջապես տեղեկացնում են Հանձնաժողովին:

Երբ անդամ պետություններն ընդունում են 1-ին պարբերությունում նշված դրույթները, դրանք պետք է պարունակեն սույն Հրահանգին կատարվող հղում կամ դրանց պաշտոնական հրապարակման պահին պետք է ուղեկցվեն նման հղումով: Նման հղում կատարելու կարգը հաստատվում է անդամ պետությունների կողմից:

Հոդված 3

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

Հոդված 4

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Լյուքսեմբուրգում 1999 թվականի հունիսի 28-ին:

Խորհրդի կողմից՝

Նախագահ Մ. ՆԱՌԻՄԱՆ

1) ՊՏ C 224, 08.09.1990թ., էջ 6 և ՊՏ C 305, 05.12.1990թ., էջ 8:

2) ՊՏ C 224, 08.09.1990թ., էջ 4:

3) ՊՏ C 368, 23.12.1994թ., էջ 6:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ

Որոշակի ժամկետով աշխատանքի մասին ԵԱՄՀ-ԵԱԳՀՄ-ՀՄՁԵԿ շրջանակային համաձայնագիր

Ներածություն

Սույն Շրջանակային համաձայնագիրը վերաբերում է սոցիալական գործընկերների կողմից Եվրոպական զբաղվածության ռազմավարության մեջ խաղացած դերին, որի մասին համաձայնություն է ձեռք բերվել 1997 թվականին Լյուքսեմբուրգի արտահերթ գագաթաժողովում և ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի մասին շրջանակային համաձայնագրից հետո լրացուցիչ ներդրում է համարվում «աշխատաժամանակի ճկունության և աշխատողների անվտանգության միջև» առավել խոր հավասարակշռություն ձեռք բերելու հարցում:

Սույն Համաձայնագրի կողմերն ընդունում են, որ անժամկետ պայմանագրերը գործատուների և աշխատողների միջև աշխատանքային հարաբերությունների ընդհանուր ձև են և կշարունակեն այդպիսին լինել: Նրանք նաև ընդունում են, որ սահմանված ժամկետով պայմանագրերը որոշ հանգամանքներում բավարարում են թե՛ գործատուների և թե՛ աշխատողների կարիքները:

Սույն Համաձայնագիրը սահմանում է որոշակի ժամկետով աշխատանքին վերաբերող ընդհանուր սկզբունքները և նվազագույն պահանջները՝ ընդունելով, որ դրանց մանրամասն կիրառմամբ պետք է հաշվի առնվի կոնկրետ ազգային, ոլորտային և սեզոնային իրավիճակները: Դրանով ցույց է տրվում սոցիալական գործընկերների՝ որոշակի ժամկետով աշխատող անձանց նկատմամբ խտրականությունը վերացնող ընդհանուր շրջանակ ստեղծելու և գործատուների ու աշխատողների համար ընդունելի հիմքերով որոշակի ժամկետով աշխատանքի հնարավորությունների զարգացմանն աջակցելու ցանկությունը:

Սույն Համաձայնագիրը գործում է որոշակի ժամկետով աշխատողների նկատմամբ՝ բացառությամբ ժամանակավոր աշխատանք ապահովող գործակալությունների կողմից ձեռնարկությանը առաջարկվող աշխատողների: Կողմերը մտադիր են նմանատիպ համաձայնագիր կնքել գործակալության միջնորդությամբ ձեռք բերվող ժամանակավոր աշխատանքի համար:

Սույն Համաձայնագիրը վերաբերում է որոշակի ժամկետով աշխատողների աշխատանքային պայմաններին՝ ընդունելով, որ պարտադիր սոցիալական ապահովության հետ կապված հարցերը պետք է որոշեն անդամ պետությունները: Այս առումով սոցիալական գործընկերներն անդրադառնում են Եվրոպական խորհրդի 1996 թվականի՝ Դուբլինում ընդունած «Զբաղվածության հոչակագրին», որը, այլ հարցերի թվում, ընդգծում է առավել պարզ սոցիալական պաշտպանության համակարգ ստեղծելու անհրաժեշտությունը «աշխատանքի նոր մոդելներին համապատասխան սոցիալական պաշտպանության համակարգեր մշակելու միջոցով և պատշաճ պաշտպանություն տրամադրելով նման աշխատանքային հարաբերություններում ընդգրկվածներին»: Սույն Համաձայնագրի կողմերը վերահաստատում են 1997 թվականի ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի մասին համաձայնագրում արտահայտված տեսակետն առ այն, որ անդամ պետություններն այս հոչակագիրը պետք է գործողության մեջ դնեն առանց հապաղման:

Բացի դրանից՝ նաև ընդունվում է, որ զբաղվածության սոցիալական պաշտպանության համակարգերում նորարարությունները անհրաժեշտ են՝ դրանք հարմարեցնելու համար առկա պայմաններին և, մասնավորապես, ապահովելու համար իրավունքների փոխանցելիությունը:

ԵԱԳՀՄ-ն, ՀՄՁԵԿ-ն և ԵԱՄՀ-ն պահանջում են Հանձնաժողովից սույն շրջանակային պայմանագիրը ներկայացնել Խորհրդին որոշում կայացնելու նպատակով՝ նշված պահանջները պարտադիր դարձնելով «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի կողմ հանդիսացող անդամ պետություններում: «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագիրը կցված է «Սոցիալական քաղաքականության մասին» թիվ 14 արձանագրությանը, որն իր հերթին կցված է Եվրոպական համայնքները հաստատող պայմանագրին: Համաձայնագրի կողմերը Հանձնաժողովից խնդրում են համաձայնագիրը կիրարկելու իր առաջարկում անդամ պետություններից պահանջել ընդունել այնպիսի իրավական ակտեր, կանոնակարգեր և վարչական դրույթներ, որոնք անհրաժեշտ են Խորհրդի որոշման պահանջներն իրականացնելու համար դրանց ընդունման պահից երկու տարվա ընթացքում կամ ապահովեն (1), որ սոցիալական գործընկերները մինչև այդ ժամկետի վերջը կիրառեն անհրաժեշտ միջոցներ, որոնց շուրջ համաձայնություն է ձեռք բերվել: Անհրաժեշտության դեպքում և սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո, անդամ պետությունները կարող են ունենալ առավելագույնը ևս մեկ տարի ժամկետ՝ պահպանելու համար սույն դրույթի պահանջները՝

նպատակ ունենալով հաշվի առնելու կոլեկտիվ պայմանագրի հատուկ բարդությունները կամ կիրարկումը:

Սույն Համաձայնագրի կողմերը խնդրում են, որ անդամ պետությունները սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցություններ վարեն՝ նախքան որևէ օրենսդրական, կարգավորիչ կամ վարչական նախաձեռնություն սկսելը՝ պահպանելու համար սույն Համաձայնագրի պահանջները:

Չհակասելով ազգային դատարանների և Արդարադատության դատարանի դերակատարմանը՝ սույն Համաձայնագրի կողմերը պահանջում են, որ Եվրոպական մակարդակում սույն Համաձայնագրի մեկնաբանությանը վերաբերող ցանկացած հարց նախ և առաջ հղվի իրենց Հանձնաժողովի կողմից՝ իրենց կողմից կարծիք հայտնելու նպատակով:

Ընդհանուր դիտողություններ

1. Հաշվի առնելով «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» արձանագրությանը (թիվ 14) և Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին պայմանագրին կցված «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագիրը և, մասնավորապես, դրա 3.4 և 4.2 հոդվածը,

2. քանի որ «Սոցիալական քաղաքականության մասին» համաձայնագրի 4.2 հոդվածը սահմանում է, որ Համայնքի մակարդակով կնքված համաձայնագրերը կարող են իրականացվել ստորագրող կողմերի համատեղ պահանջի դեպքում՝ Խորհրդի որոշմամբ՝ Հանձնաժողովից ստացված առաջարկի հիման վրա,

3. քանի որ Հանձնաժողովը աշխատաժամանակի ճկունությանը և աշխատողների ապահովությանը վերաբերող իր երկրորդ խորհրդատվական փաստաթղթի մեջ հայտարարել է իրավական ուժ ունեցող համայնքային միջոց առաջարկելու իր մտադրության մասին,

4. քանի որ «Ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքի մասին» հրահանգի վերաբերյալ առաջարկի մասին իր կարծիքում Եվրոպական պառլամենտը կոչ արեց Հանձնաժողովին անհապաղ ներկայացնել ճկուն աշխատանքի այլ ձևերի, ինչպիսին, օրինակ՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքի կամ գործակալության միջնորդությամբ ձեռք բերվող ժամանակավոր աշխատանքի մասին հրահանգների առաջարկներն են,

5. քանի որ զբաղվածության մասին արտահերթ գազաթափողվի՝ Լյուքսեմբուրգում ընդունված եզրակացության մեջ Եվրոպական խորհուրդը կոչ արեց սոցիալական գործընկերներին համաձայնություն ձեռք բերել «աշխատանքի կազմակերպումն արդիականացնելու վերաբերյալ, այդ թվում՝ ճկուն աշխատանքային պայմանավորվածությունների առումով՝ նպատակ ունենալով կազմակերպությունները դարձնել արդյունավետ ու մրցունակ և պահանջվող հավասարակշռություն ձեռք բերել ճկունության և անվտանգության միջև»,

6. քանի որ անժամկետ աշխատանքային պայմանագրերը աշխատանքային հարաբերությունների տարածված ձև է և նպաստում է աշխատողների կյանքի որակի բարձրացմանն ու խթանում է նրանց կատարողականը,

7. քանի որ սահմանված աշխատանքային պայմանագրերի կիրառությունը օբյեկտիվ պատճառներով չարաշահումները կանխելու ձև է,

8. քանի որ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը աշխատանքային հարաբերությունների մի տեսակ են որոշ ոլորտներում, մասնագիտություններում և գործունեության մեջ, որոնք հարմար են թե՛ գործատուների և թե՛ աշխատողների համար,

9. քանի որ որոշակի ժամկետով աշխատողների կեսից ավելին Եվրոպական միությունում կանայք են, և այդ համաձայնագիրը կարող է նպաստել կանանց ու տղամարդկանց միջև հնարավորությունների հավասարությանը,

10. քանի որ այս համաձայնագրով հղում է կատարվում անդամ պետություններին և սոցիալական գործընկերներին, որպեսզի վերջիններս կիրառեն դրա հիմնական սկզբունքներն ու նվազագույն պահանջները և դրույթները՝ նպատակ ունենալով հաշվի առնելու յուրաքանչյուր անդամ պետությունում տիրող իրավիճակն ու կոնկրետ ոլորտների և մասնագիտությունների հանգամանքները՝ ներառյալ սեզոնային գործունեության հանգամանքները.

11. և քանի որ սույն Համաձայնագրում հաշվի է առնվում սոցիալական քաղաքականության պահանջների բարելավման, Համայնքի տնտեսության մրցունակությունը բարձրացնելու վարչական, ֆինանսական և իրավական սահմանափակումներ սահմանելուց ձեռնպահ մնալու անհրաժեշտությունն այնպես, որ նման սահմանափակումները չխանգարեն փոքր և միջին ձեռնարկությունների ստեղծմանն ու զարգացմանը,

12. քանի որ սոցիալական գործընկերները լավագույնն են գործատուների և աշխատողների կարիքներին համապատասխան լուծումներ գտնելու հարցում և, ուստի, հատուկ դեր ունեն սույն Համաձայնագրի իրագործման ու կիրառման համար,

ՍՏՈՐԱԳՐՈՂ ԿՈՂՄԵՐԸ ՀԱՄԱՁԱՅՆԵՑԻՆ ՀԵՏԵՎՅԱԼԻ ՇՈՒՐՋ

Նպատակը (1-ին դրույթ)

Սույն Շրջանակային համաձայնագրի նպատակն է՝

ա) որոշակի ժամկետով բարելավել աշխատանքի որակը՝ խտրականությունը բացառող սկզբունքի կիրառությունն ապահովելու միջոցով.

բ) սահմանել այնպիսի շրջանակ, որի նպատակը իրար հաջորդող որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից բխող չարաշահումները կանխարգելելն է:

Գործողության շրջանակը (2-րդ դրույթ)

1. Սույն համաձայնագիրը կիրառվում է որոշակի ժամկետով այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք աշխատանքային պայմանագիր ունեն կամ ներգրավված են աշխատանքային հարաբերություններում՝ յուրաքանչյուր անդամ պետությունում գործող իրավական նորմերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ պրակտիկայի համաձայն:

2. Սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո, անդամ պետությունները և (կամ) սոցիալական գործընկերները կարող են սահմանել, որ սույն Համաձայնագիրը չի կիրառվում՝

ա) նախնական մասնագիտական վերապատրաստման հարաբերությունների և ուսումնական համակարգերի. նկատմամբ

բ) աշխատանքային պայմանագրերի կամ հարաբերությունների. նկատմամբ, որոնք կնքվել կամ հաստատվել են որևէ հանրային կամ հանրորեն աջակցվող վերապատրաստման, ինտեգրման կամ մասնագիտական վերապատրաստման կրկնվող ծրագրի շրջանակում:

Սահմանումներ (3-րդ դրույթ)

1. Սույն Համաձայնագրի նպատակով «որոշակի ժամկետով աշխատող» եզրույթը նշանակում է այնպիսի անձ, որն ունի աշխատանքային պայմանագիր կամ ներգրավված է գործատուի և աշխատողի հետ անմիջական հարաբերության մեջ, որի դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը կամ հարաբերությունը պայմանավորված է օբյեկտիվ պայմաններով, ինչպիսիք, օրինակ՝ որոշակի ամսաթիվը, կոնկրետ հանձնարարությունն ավարտելը կամ որոշակի իրադարձությունն է:

2. Սույն Համաձայնագրի նպատակով, «համեմատելի մշտական աշխատող» եզրույթը նշանակում է այնպիսի աշխատող, որն ունի անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր կամ ներգրավված է նման աշխատանքային հարաբերության մեջ միևնույն կազմակերպությունում, կատարում է նույն կամ նմանատիպ աշխատանք (ունի նույն կամ նմանատիպ մասնագիտություն)՝ պատշաճ կերպով հաշվի առնելով վերջինիս որակավորումը (հմտությունները):

Եթե միևնույն հաստատությունում չկա համեմատելի մշտական աշխատող, համեմատությունը կատարվում է՝ հղում կատարելով կիրառելի կոլեկտիվ պայմանագրին, իսկ եթե կիրառելի կոլեկտիվ պայմանագիր չկա՝ ըստ ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ պրակտիկայի:

Խտրականության բացառման սկզբունքը (4-րդ դրույթ)

1. Աշխատանքային պայմանների առումով որոշակի ժամկետով աշխատողները չպետք է աշխատեն պակաս նպաստավոր պայմաններով, քան համեմատելի մշտական աշխատողները, ելնելով միայն այն հիմքից, որ իրենց պայմանագիրը կամ հարաբերությունը սահմանված ժամկետով է, եթե միայն պայմանների տարբերությունը հիմնավորված չէ օբյեկտիվ հիմքերով:

2. Հարկ եղած դեպքում պետք է կիրառվի «ժամանակին՝ համամասնորեն» (*pro rata temporis*) սկզբունքը:

3. Սույն դրույթի կիրառման պայմանավորվածությունները սահմանվում են անդամ պետությունների կողմից՝ սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո և (կամ) սոցիալական գործընկերների կողմից՝ հաշվի առնելով Համայնքի իրավունքն ու ազգային իրավունքը, կոլեկտիվ պայմանագրերն ու պրակտիկան:

4. Ստաժավորման որակավորումները, որոնք վերաբերում են աշխատանքի մասնավոր պայմաններին, պետք է լինեն նույնը՝ որոշակի ժամկետով աշխատողների և մշտական աշխատողների համար, բացառությամբ եթե օբյեկտիվ հիմքերով հիմնավորված են ստաժավորման տարբեր տևողություններ:

Չարաշահումները կանխելու միջոցները (5-րդ դրույթ)

1. Որոշակի ժամկետով իրար հաջորդող աշխատանքային պայմանագրերից կամ հարաբերություններից բխող չարաշահումները կանխելու համար անդամ պետությունները, սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո, ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ պրակտիկայի համաձայն և (կամ) սոցիալական գործընկերներն իրենք, հաշվի առնելով կոնկրետ ոլորտների և (կամ) աշխատողների կատեգորիաների կարիքները, կիրառում են հետևյալ միջոցներից մեկը կամ մի քանիսը, եթե գոյություն չունեն չարաշահումները կանխարգելող համարժեք իրավական այլ միջոցներ՝

ա) օբյեկտիվ պատճառներ, որոնք հիմնավորում են նման պայմանագրերը կամ հարաբերությունները.

բ) սահմանված՝ իրար հաջորդող աշխատանքային պայմանագրերի կամ հարաբերությունների ընդհանուր առավելագույն տևողությունը.

գ) նման պայմանագրերի կամ հարաբերությունների նորացման թիվը:

2. Սոցիալական գործընկերների հետ խորհրդակցելուց հետո, անդամ պետությունները կամ սոցիալական գործընկերները կարող են, հարկ եղած դեպքում, սահմանել, թե որ պայմանների համաձայն են որոշակի ժամկետով պայմանագրերը կամ հարաբերությունները՝

ա) համարվում «իրար հաջորդող».

բ) համարվում անժամկետ պայմանագրեր կամ հարաբերություններ:

Տեղեկատվությունը և աշխատանքային հնարավորությունները (6-րդ դրույթ)

1. Գործատուներն որոշակի ժամկետով աշխատողներին տեղեկացնում են թափուր տեղերի մասին, որոնք կան ձեռնարկությունում կամ հաստատությունում՝ ապահովելով, որ նման

աշխատողներն ունենան հիմնական պաշտոն զբաղեցնելու միևնույն հնարավորությունները, որոնք ունեն մյուս աշխատողները: Նման տեղեկությունները կարող են տրամադրվել ընդհանուր հայտարարության ձևով, որը պետք է փակցվի որևէ հարմար տեղում՝ ձեռնարկության կամ կազմակերպության ներսում:

2. Հնարավոր սահմաններում գործատուները հեշտացնում են վերապատրաստման մասնակցելու համապատասխան հասանելիությունը որոշակի ժամկետով աշխատողների համար՝ նպատակ ունենալով զարգացնելու նրանց հմտությունները, կարիերային առաջընթացը և մասնագիտական շարժունակությունը:

Տեղեկատվությունը և խորհրդատվությունը (7-րդ դրույթ)

1. Որոշակի ժամկետով աշխատողները հաշվի են առնվում, երբ հաշվարկվում է այն շեմը, որից վերև ձեռնարկություններում կարող են կազմավորվել ազգային և Համայնքի իրավունքով սահմանված՝ աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններ, ինչպես պահանջվում է՝ համաձայն ազգային դրույթների:

2. 7.1 դրույթի կիրառման պայմանավորվածությունները սահմանվում են անդամ պետությունների կողմից և (կամ) սոցիալական գործընկերների կողմից՝ Համայնքի իրավունքի, կոլեկտիվ պայմանագրերի և պրակտիկայի համաձայն ու հաշվի առնելով 4.1 դրույթը:

3. Հնարավորության սահմաններում գործատուները պետք է աշխատողների գործող ներկայացուցչական մարմիններին համապատասխան տեղեկություններ տան տվյալ ձեռնարկության՝ որոշակի ժամկետով աշխատանքի մասին:

Կիրարկման դրույթներ (8-րդ դրույթ)

1. Անդամ պետությունները և (կամ) սոցիալական գործընկերները կարող են աշխատողների համար ավելի բարենպաստ դրույթներ պահպանել կամ ներմուծել, քան սահմանված են սույն համաձայնագրում:

2. Սույն Համաձայնագիրը չի հակասում Համայնքի առավել կոնկրետ դրույթներին, մասնավորապես, կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքին և հնարավորություններին վերաբերող Համայնքի դրույթներին:

3. Սույն Համաձայնագրի կիրարկումը վավեր հիմք չի համարվում աշխատողներին տրամադրվող պաշտպանության ընդհանուր մակարդակը ցածրացնելու համար համաձայնագրով կարգավորվող բնագավառում:

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

5. Սույն Համաձայնագրի կիրառումից բխող վեճերը և վնասները կանխարգելվում և լուծվում են՝ ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ պայմանագրերի և պրակտիկայի համաձայն:

6. Ստորագրող կողմերը վերանայում են սույն Համաձայնագրի կիրառությունը Խորհրդի կողմից որոշում կայացնելուց հինգ տարի հետո, եթե նման պահանջ է ներկայացվում համաձայնագրի կողմերից որևէ մեկի կողմից:

1) «Սոցիալական քաղաքականության մասին» 2.4 հոդվածի իմաստով, որը կցված է «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» համաձայնագրին կցված «Սոցիալական քաղաքականության վերաբերյալ» արձանագրությանը (թիվ 14):