

Հաշտարարության դերը աշխատանքային վեճերում

Այսօրվա անընդհատ փոփոխվող աշխատանքային միջավայրում կոնֆլիկտներն ու վեճերն անխուսափելի են: Աշխատակիցների և ղեկավարության միջև տարաձայնություններ կարող են առաջանալ տարբեր աշխատանքային հարցերի շուրջ: Դրանք կարող են ներառել նաև աշխատանքային պայմանների հետ կապված դժգոհություններ և չլուծված վեճեր, որոնք կարող են խաթարել արտադրողականությունը, վնասել բարոյահոգեբանական մթնոլորտը և վտանգել հարաբերությունները: Նման դեպքերում աշխատանքային հաշտարարությունն առաջ է գալիս որպես արդյունավետ գործիք կառուցողական երկխոսության խթանման, ընդհանուր եզրեր գտնելու և փոխադարձ ընդունելի որոշումների հասնելու համար:

Այս հոդվածում AMCA-ն առաջարկում է ուսումնասիրել աշխատանքային հաշտարարությունը՝ որպես վեճերի լուծման արագ և հուսալի տարբերակ:

Փորձենք հասկանալ աշխատանքային հաշտարարությունը

Աշխատանքային հաշտարարությունը վեճերի այլընտրանքային լուծման մասնագիտացված միջոց է, որը մշակված է հաշվի առնելով աշխատանքային վեճերի առանձնահատկությունները և հատկանիշները: Այն ենթադրում է չեզոք երրորդ կողմի՝ հաշտարարի մասնակցություն, որը նպաստում է գործատուների և աշխատակիցների միջև վեճերը հաշտարարությամբ լուծելուն: Ի տարբերություն ավանդական դատավարությունների, որոնք սովորաբար ունեն մրցակցային բնույթ և տևում են բավականին երկար, հաշտարարությունն առաջնահերթությունը տալիս է համագործակցությանը, երկխոսությանը և խթանում ստեղծագործական մոտեցումներ խնդիրների լուծման համար:

Աշխատանքային հաշտարարությունը ներառում է մի շարք գործընթացներ, որոնք նախատեսված են գործատուների և աշխատակիցների կամ արհմիությունների միջև վեճերի լուծման համար: Այն արդյունավետ գործիք է կողմերի շահերի և իրավունքների շուրջ ծագող վեճերը լուծելու համար: Երկխոսության և բանակցությունների համար տրամադրելով համակարգված և համագործակցային շրջանակ՝ աշխատանքային հաշտարարությունը խթանում է կառուցողական լուծումներ, որոնք պաշտպանում են երկու կողմերի իրավունքները և շահերը: Սա իր հերթին նպաստում է ներդաշնակ և արդյունավետ աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը:

Օրինակ, 2016թ.-ին ԱՄՆ Դաշնային միջնորդության և հաշտարարության ծառայությունը (FMCS) համակարգել է ավելի քան 11700 բանակցություններ և ակտիվորեն միջնորդել՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի գործով 3540 բանակցություններում: Այս դեպքերն առնչվել են ինչպես մասնավոր, այնպես էլ պետական ոլորտներին՝ 85,5% լուծման հանգելու զգալի ցուցանիշով: Աշխատակիցների և ղեկավար անձնակազմի միջև կոլեկտիվ բանակցությունների ուղղությամբ հաշտարարության իր հիմնական դերից բացի, FMCS-ը նաև հաշտարարներ է նշանակում իրավունքների կամ բողոքների հետ կապված վեճերի համար: Օրացուցային տարվա ընթացքում FMCS-ը միջնորդել է 1670 բողոքների հաշտարարության գործերով՝ հասնելով լուծումների 1264 դեպքերում և հանգելով 76% տպավորիչ հաջողության ցուցանիշի:

Աշխատանքային հաշտարարության առավելությունները

- 1. Հարաբերությունների պահպանում:** Վեճերի լուծման համար գաղտնի և ոչ մրցակցային հարթակ տրամադրելով՝ հաշտարարությունն օգնում է պահպանել հարաբերությունները կողմերի միջև:
- 2. Ծախսարդյունավետություն:** Դատական գործընթացների համեմատ հաշտարարությունը հաճախ ավելի ծախսարդյունավետ է, քանի որ այն սովորաբար պահանջում է ավելի քիչ ռեսուրսներ և կարող է ավելի արագ հանգուցալուծվել:
- 3. Ծկունություն:** Հաշտարարությունը կողմերին թույլ է տալիս լուծումները հարմարեցնել իրենց հատուկ կարիքներին և գործի հանգամանքներին, այլ ոչ թե հենվել դատական կամ արբիտրաժային ընթացակարգերով սահմանված պաշտպանության համընդհանուր միջոցների վրա:
- 4. Հնարավորությունների ընդլայնում:** Հաշտարարությունը կողմերին հնարավորություն է տալիս ակտիվորեն մասնակցել իրենց վեճի լուծմանը՝ հաշվի առնելով նրանց կարիքները և հնարավորություն

տալով գտնել ստեղծագործ լուծումներ, որոնք կարող են հասանելի չլինել ավանդական իրավական ճանապարհներով:

Աշխատանքային հաշտարարության իրականացումը

Խրախուսելով և խթանելով քննարկումները, երկխոսությունը և համագործակցությունը՝ աշխատանքային հաշտարարությունը ոչ միայն լուծում է անմիջական մտահոգությունները, այլ նաև նպաստում է դրական և արդյունավետ աշխատանքային միջավայրի ձևավորմանը, որը հանգեցնում է երկարաժամկետ հաջողության: Ստորև ներկայացնում ենք աշխատանքային հաշտարարության հիմնական փուլերը AMCA-ում:

Նախաձեռնում: AMCA-ում աշխատանքային հաշտարարության գործընթացը կարող է սկսվել կա՛մ այն դեպքում, երբ կողմերի միջև առկա է վեճը հաշտարարության միջոցով լուծելու նախնական պայմանավորվածություն՝ հաշտարարության համաձայնություն, կա՛մ երբ կողմերից առնվազն մեկը վեճը ներկայացնում է Կենտրոն՝ ուղարկելով գրավոր հարցում:

Մեկնարկ: Երբ կա նախնական համաձայնություն հաշտարարության վերաբերյալ, AMCA-ում հաշտարարության սկիզբ է համարվում կողմերից առնվազն մեկի կողմից Կենտրոնին՝ հաշտարարություն իրականացնելու գրավոր դիմում ներկայացնելու օրը: Նման համաձայնության բացակայության դեպքում հաշտարարության մեկնարկի ամսաթիվ է համարվում այն օրը, երբ Քարտուղարությունը գրավոր հաստատում է ուղարկում կողմերին, որ այդպիսի համաձայնություն է ձեռք բերվել՝ միաժամանակ տրամադրելով նաև հաշտարարության նախահաշիվը և այլ անհրաժեշտ փաստաթղթեր:

Հանդիպման ձևաչափ: Հաշտարարության առաջին հանդիպումը կազմակերպվում է AMCA-ի կողմից հաշտարարի հաստատումից/նշանակումից հետո ոչ ուշ քան տասը օրվա ընթացքում: Հաշտարարը, խորհրդակցելով ներգրավված կողմերի հետ, որոշում է այս նիստի օրը, ժամը, վայրը, օրակարգը և այլ առնչվող մանրամասներ:

Ներկայացուցչություն: Կողմերը կարող են մասնակցել ինչպես անհատապես, այնպես էլ իրենց ներկայացուցիչների հետ: Ակնկալվում է, որ գործընթացի ողջ ընթացքում բոլոր կողմերը կներգրավվեն բարեխղճորեն՝ համագործակցելով ինչպես հաշտարարի, այնպես էլ միմյանց հետ:

Համատեղ և առանձին հանդիպումներ: Հաշտարարությունը կարող է իրականացվել ինչպես համատեղ, այնպես էլ առանձին հանդիպումների կամ երկուսի համակցման միջոցով: Հաշտարարը կողմերի համաձայնությամբ կարող է դիմել և ստանալ փորձագիտական կարծիք կամ խորհրդատվություն հաշտարարության գործընթացին առնչվող հարցերի վերաբերյալ:

Լուծումների ձևակերպում: Հաշտարարն աջակցում է կողմերին հնարավոր լուծումներ մշակելու հարցում: Ակտիվ ներգրավվածության և խնդիրների լուծման ստեղծագործական մոտեցումների միջոցով հաշտարարն ուղղորդում է կողմերին դեպի փոխշահավետ արդյունքներ, որոնք կբավարարեն նրանց հիմնարար շահերն ու մտահոգությունները:

Հաշտության համաձայնության մշակում: Եթե հաշտարարությունն ավարտվում է հաշտությամբ, կողմերը, ստորագրում են վեճը հաշտությամբ լուծելու վերաբերյալ համաձայնություն: Կողմերի խնդրանքով AMCA-ն կարող է կարծիք հայտնել հաշտության համաձայնության վերաբերյալ: Բացի կողմերից այս համաձայնությունը ստորագրում է նաև հաշտարարը՝ նշելով, որ այն հաշտարարության գործընթացի արդյունք է:

Եզրակացություն

Աշխատանքային հաշտարարությունն արդյունավետ այլընտրանք է առաջարկում աշխատանքային հարաբերություններից ծագած վեճերը լուծելու ավանդական մեթոդներին՝ կողմերին իրենց տարաձայնությունները լուծելու համար տրամադրելով համագործակցային և կառուցողական մեթոդներ: Խթանելով հաղորդակցությունը, պահպանելով հարաբերությունները և կողմերին հնարավորություն տալով գտնել փոխադարձ ընդունելի լուծումներ՝ աշխատանքային

հաշտարարությունը վճռորոշ դեր է խաղում արդար և արդյունավետ աշխատանքային միջավայրի ձևավորման գործում:

AMCA-ն ընդգծում է աշխատանքային վեճերի արդյունավետ լուծման կարևորությունը: Կենտրոնը հատուկ ուշադրություն է դարձնում այն մարտահրավերներին, որոնք բխում են աշխատակիցների և գործատուների (որոնք կարող են խոշոր կորպորատիվ կազմակերպություններ լինել) միջև ուժերի անհավասարակշռությունից: Ավանդական մրցակցային պայմաններում նման անհավասարակշռությունը հաճախ վնասում է թույլ կողմին: Այնուամենայնիվ, հաշտարարությունն առաջարկում է համակարգված, բայց ճկուն հարթակ, որն առաջնահերթություն է տալիս արդարությանը և հավասար ներկայացվածությանը:

Այս մոտեցումը նվազեցնում է ճնշումը և լարվածությունը, որոնք սովորաբար կապված են դատական վարույթի հետ: Բաց հաղորդակցությունը և փոխըմբռնումը խրախուսելով՝ հաշտարարությունը կողմերին հնարավորություն է տալիս համակողմանիորեն լուծել հիմնարար խնդիրները՝ հանգեցնելով ավելի կայուն և տևական արդյունքների: Ի վերջո, հաշտարարությունը հանդես է գալիս որպես աշխատանքային վեճերում խույժերը հարթելուն հարմարեցված ձևաչափ՝ առաջարկելով համակարգային, բայց միևնույն ժամանակ ճկուն մոտեցում, որն կարևորում է համագործակցությունը և փոխըմբռնումը:

+374 11 201 410

info@amca.am

ՀՀ, ք. Երևան, Արշակունյաց պողոտա 51, թիվ 47 տարածք

Աղբյուրներ.

Martin Euwema *et al.* (eds), *Mediation in Collective Labor Conflicts* (2019 1st ed. Industrial Relations & Conflict Management).

by (Editor), Francisco J. Medina (Editor), Ana Belén García (Editor), Erica Romero Pender (Editor)

Jiaojiao Feng, Pengxin Xie (2020), Is mediation the preferred procedure in labour dispute resolution systems? Evidence from employer-employee matched data in China, *Journal of Industrial Relations*, 62(1), 81-103. Available at: <https://doi.org/10.1177/0022185619834971>.

Fells Ray (1999), Settlement process or tactical opportunity? Mediation in industrial relations. *Journal of Industrial Relations* 41(4): 594–611.

Arnold Zack & Thomas Kochan (2019) Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in the USA in Martin Euwema *et al.*, *Mediation in Collective Labor Conflicts* (2019 Industrial Relations & Conflict Management. Springer, Cham). Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_20.