



«Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ

Հայաստանի արհեստակցական
միությունների լիազորությունների
ընդլայնում՝ սոցիալական գործընկերություն,
կոլեկտիվ բանակցություններ, գործադուլ և
դատական պաշտպանություն

(Քաղաքականության ուսումնասիրության փաստաթուղթ)

Երևան, 2019

Սույն «Աջակցություն աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմներին» ծրագիրը ֆինանսավորվել է ԱՄՆ պետքարտուղարության Հասարակայնության հետ կապերի գրասենյակի դրամաշնորհի շրջանակներում: Այս «Հայաստանի արհեստակցական միությունների լիազորությունների ընդլայնում՝ սոցիալական գործընկերություն, կոլեկտիվ բանակցություններ, գործադուլ, համակարգ և դատական պաշտպանություն» քաղաքականության ուսումնասիրության փաստաթղթում արտահայտված է հեղինակների դիրքորոշումը, որի համընկնումը ԱՄՆ պետքարտուղարության դիրքորոշման հետ պարտադիր չէ:

Հեղինակ՝ Նարեկ Ներսիսյան

Բովանդակություն

Հապավումներ	4
Ներածություն	5
Սոցիալական գործընկերությունը միջազգային և հայաստանյան իրավակարգավորումների համատեքստում	6
Արհեստակցական միությունների համակարգը՝ իրավունքներ և գործունեության խոչընդոտներ	10
Հանրամատչելի գանգատի ներկայացումը դատական ատյաններում	11
Գործադուլի իրավունք	12
Ամփոփում	14
Առաջարկություններ	15
Գրականության ցանկ	17

Հապավումներ

ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՕ	ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
ԱՄՆ	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ
APR Group	«Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ

Ներածություն

2018թ.-ի սեպտեմբերից «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ-ը (APR Group) Հայաստանում ԱՄՆ պետքարտուղարության ֆինանսական աջակցությամբ սկսել է իրականացնել «Աջակցություն աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմներին» ծրագիրը: Իրականացվող ծրագրի նպատակն է խթանել Հայաստանում արհմիութենական շարժումը՝ որպես աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմ:

Ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության ոլորտում առկա խնդիրների ուսումնասիրություն, վեր են հանվել օրենսդրական և իրավակիրառ պրակտիկայի առկա բացերը:

Հիմք ընդունելով վերը նշված հաշվետվության մեջ ներկայացված աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմները՝ ներառյալ դրանց վերաբերյալ իրականացված իրավական և սոցիոլոգիական վերլուծության արդյունքները՝ անդրադարձ կկատարենք հայաստանյան արհմիությունների խնդիրներին և նրանց կիրառած հիմնական գործիքներին՝ կոլեկտիվ բանակցություններին և գործադուլներին: Աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության բնագավառում իրավիճակի վերլուծության հիման վրականփոփենք դրանց առնչվող խնդիրները և բացերը, կներկայացնենք լուծմանն ուղղված առաջարկություններ:

Համաշխարհային արհմիութենական շարժումը լուրջ քննություն է հանձնում և գնում է համընդհանուր փոփոխությունների, գործունեության և բարեփոխումների ճանապարհով:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը, կարևորելով արհեստակցական կազմակերպությունների դերը և նշանակությունը սոցիալ-տնտեսական, աշխատանքային, սոցիալական երկխոսության և եռակողմ համագործակցության առումով, առումով, այնուհանդերձ, նշում է, որ արհմիութենական կազմակերպությունները հանդիպում են հետևյալ հիմնական մարտահրավերներին.

- Արհմիությունների իրավունքների խախտումների քանակի ավելացում (աշխատանքից ազատելու սպառնալիքները, ֆիզիկական հաշվեհարդարը՝ արհմիութենական գործունեություն ծավալելու համար),
- Ինքնաբուխ գործադուլների և աշխատանքի վայրում վեճերի կտրուկ աճը,
- Աշխատանքի խոցելի ձևերի աճը և տարածվածությունը իր հետևանքներով (հարկադիր և երեխաների աշխատանք, մարդկանց թրաֆիքինգ և անօրինական աշխատանքային միգրացիա, փոխառային և ոչ ֆորմալ տնտեսության աշխատանք),
- Նվազող և ծերացող անդամակցություն¹:

Մեր կողմից ներկայացված հաշվետվության մեջ արտացոլված են վերը նշված խնդիրները, և դրանք բնորոշ են մեր երկրի համար: Նույն հաշվետվությունից պարզ

¹ [ՀՀ Կառավարության կայքի Կազմակերպությունների մասին օրենսդրության մասին օրենքի 10-րդ հոդվածի 1-ին կետի 1-ին կետի ներքին կապակցություն](#)

Միանշանակ է, որ Սահմանադրությամբ սահմանված միավորման ազատության իրավունքը պետք է համապատասխանի միջազգային իրավական ակտերով ամրագրված չափորոշիչներին և չպարունակի արհեստական սահմանափակումներ: Ըստ էության՝ միավորման իրավունքի նվազագույն նպատակը պետք է լինի աշխատանքային և սոցիալ-տնտեսական շահերի սպասարկումը, ներկայացումը և պաշտպանությունը⁴:

ՀՀ Սահմանադրության համապատասխան հոդվածների վերլուծությունից հետո տրամաբանական է անցնել Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներին, որոնք ուղենիշային են աշխատանքի կոնկրետ ինստիտուտների կարգավորման համար և կարևոր նշանակություն ունեն աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցում: Դրանց թվում են՝ «Վճարովի արձակուրդների մասին» (վերանայված) N132⁵, «Նվազագույն տարիքի մասին» N138 կոնվենցիան⁶, «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» N87⁷, «Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին» N29⁸, «Արտադրական պատահարների դեպքում աշխատողներին փոխհատուցելու մասին» N17⁹, «Աշխատավորների ներկայացուցիչների մասին» N135¹⁰, «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման» մասին N98¹¹ կոնվենցիաները: Մի խոսքով, Հայաստանի Հանրապետությունը աշխատանքի և սոցիալական գործընկերության ոլորտում ունի միջազգային պարտավորություններ և ենթադրվում է, որ ԱՄԿ քաղաքականությունը մեր ուշադրության կենտրոնում պետք է լինի:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը տարածաշրջանի համար գերակա ուղղություններ է համարում.

www.fes-

www.fes-

⁴ «Европейские стандарты в области прав человека: теория и практика функционирования Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод.», University of Minnesota Human Rights Library , <http://hrlibrary.umn.edu/russian/hrtsbook/Reurostandards-Rchapter4.10.html>

⁵ <http://mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/C-132.doc>

⁶ <http://mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/C-138.doc>

⁷ <http://mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/87.doc>

⁸ <http://mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/29.doc>

⁹ <http://mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/17.doc>

¹⁰ <http://mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/135-%D5%A1%D5%B7%D5%AD%D5%A1%D5%BF%D5%A1%D5%BE%D5%B8%D6%80%D5%B6%D5%A5%D6%80%D5%AB-%D5%B6%D5%A5%D6%80%D5%AF%D5%A1%D5%B5%D5%A1%D6%81%D5%B8%D6%82%D6%81%D5%AB%D5%B9%D5%B6%D5%A5%D6%80%D5%AB.doc>

¹¹ <http://mlsa.am/wp-content/uploads/2017/05/Convention98.pdf>

- Արհմիութենական իրավունքների պահպանումը ու խթանումը, խախտումների կանխարգելումը,
- Կոլեկտիվ բանակցությունների և պայմանագրերի որակի և շրջանակների բարելավումը,
- Աշխատանքային վեճերի լուծման գործում արհմիությունների դերի ամրապնդումը,
- Բոլոր աշխատողների համար նվազագույն սոցիալական պաշտպանության մակարդակի ներդնումը,
- Արհեստակցական միության անձնակազմի և մասնագետների վերապատրաստումը և ուսուցումը,
- Արհեստակցական միությունների լիիրավ մասնակցությունը աշխատանքի ոլորտում ազգային քաղաքականության ձևավորման և իրականացման գործում¹²:

ԱՄԿ-ում նշում են, որ այս նպատակներին հասնելու համար սերտորեն համագործակցում են տարածաշրջանում արհեստակցական միությունների գործընկերների հետ և, անհրաժեշտության դեպքում, նրանց տրամադրում մեթոդական և խորհրդատվական աջակցություն հետևյալ հարցերում.

- Գիտահետազոտական աշխատանքների իրականացում: Ակտիվի և մասնագետների ուսուցում և վերապատրաստում,
- Իրավապաշտպան աշխատանքի իրականացում,
- Կազմակերպությունների քաղաքականության և ռազմավարությունների ձևավորում,
- Միջազգային փորձի և հաջողված մոդելների տրամադրում,
- Սոցիալական գործընկերության աշխատանքի մեջ իրավասու հաստատությունների և անձանց մասնակցություն¹³:

Նաև նշվում է, որ տարածաշրջանի արհմիությունները ակտիվորեն ներգրավված են ԱՄԿ-ի քաղաքականության ձևավորման և իրականացման գործում, ինչպես նաև խթանում են միջազգային աշխատանքային չափորոշիչների, ԱՄԿ-ի արժեքների և սկզբունքների տարածումը¹⁴:

Վերլուծելով ԱՄԿ-ի քաղաքականության ձևավորումը և իրականացումը, միջազգային աշխատանքային չափորոշիչները, ԱՄԿ-ի արժեքները և սկզբունքների իրագործումը՝ իրավական և կիրառական առումով հասկանում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետությունում դրանք, հանդիպելու են որոշակի խոչընդոտների, ավելին՝ միավորման ազատության իրավունքը արհեստակցական միությունների միջոցով իրականացնելու գործիքները և հնարավորությունը սահմանափակ են, իսկ որոշ դեպքերում՝ վերացական: Ասվածը հասկանալու համար անհրաժեշտ ենք համարում նաև անդրադառնալ ներպետական օրենսդրությանը և պատկերացում կազմել, թե այն ինչ չափորոշիչներ է տալիս և ինչպես է կարգավորում կոլեկտիվ

¹² «Профсоюзы и организации работодателей», ԱՄԿ, <https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/social-dialogue/lang--ru/index.htm>

¹³ Նույնը

¹⁴ Նույնը

աշխատանքային հարաբերությունները, ինչպիսի պայմաններ է ստեղծում սոցիալական գործընկերության իրականացման համար: Մեր կարծիքով, սկզբնական մակարդակում, կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների լիարժեք իրականացման համար օրենսդիրը, որպես առաջնահերթություն, պետք է աշխատավորների կոլեկտիվի համար ամրագրի աշխատանքային հարաբերությունների վերահսկման գործառույթ, որից հետո պետք է ամրագրվեն դրա համար անհրաժեշտ գործիքներ: Այսպես. Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքային օրենսգրքի 33-րդ հոդվածով սահմանված է, որ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները): Բացի այդ, օրենսդրորեն ամրագրված է, որ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրականացնում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն: Պարզաբանենք, որ աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանող մարմիններն, որպես կանոն, արհեստակցական միություններն են:

Աշխատանքային օրենսգրքի մեկ այլ՝ 35-րդ հոդվածի համաձայն, գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի և կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները:

Փորձենք նշված հոդվածները դիտարկել կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների պայմաններում, որոշակի, օրենքով սահմանված վերահսկողական գործառույթների մասով, որոնք հիմնականում առաջանում են այն պահից, երբ գործատուն և աշխատողների ներկայացուցիչները (արհմիություններ) սկսում են սոցիալական գործընկերության գործընթացը կամ ունեն արդեն կնքված կոլեկտիվ պայմանագիր:

Նշված համատեքստում ուշադրության են արժանի Աշխատանքային օրենսգրքի 39-րդ, 40-րդ, 42-րդ և 45-րդ հոդվածները, որոնց վերլուծությունից պարզ է դառնում, որ սոցիալական գործընկերության ձևերից է կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը՝ կապված կոլեկտիվ պայմանագրի նախագիծ կազմելու և կնքելու հետ: Հետևաբար, մեր ներպետական օրենսդրությունը կնքված կոլեկտիվ պայմանագիրը և դրա պահանջների կատարումը սոցիալական գործընկերության ձև չի համարում և դա դիտարկում է ընդամենը որպես կողմերի բանակցություններ, որոնք կապված են պայմանագրի նախագիծ կազմելու և կնքելու հետ: Այդուհանդերձ, Աշխատանքային օրենսգիրքը կոլեկտիվ պայմանագիրը բաժանում է ըստ մակարդակների, տալիս դրանց բովանդակությունն ըստ համապատասխանության, սահմանում գործողության ոլորտը, սկզբունքները:

Արհեստակցական միությունների համակարգը՝ իրավունքներ և գործունեության խոչընդոտներ

Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին Պ-006-23.01.2019-ՄԻ-011/0 օրենքի նախագիծը¹⁵ չընդգրկվեց ԱԺ օրակարգում¹⁶: Նախագիծը ուշագրավ էր այնքանով, որ օրենքում փոփոխություններ մտցնելու մասին հիմնավորումները պատճառաբանվում էին հետևյալ կերպ.«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածը սահմանում է, որ արհեստակցական կազմակերպությունը հիմնադրվում է նրա հիմնադիրների (առնվազն երեք աշխատողի) նախաձեռնությամբ հրավիրված հիմնադիր ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ: Որպես կանոն, արհեստակցական միությունները ստեղծվում են տվյալ գործատուի մոտ աշխատող անձանց կողմից: Որպես արհմիության անդամ, բայց նաև որպես գործատուի աշխատող, արհեստակցական միության ընտրովի պաշտոններում ընդգրկված անձինք, փաստորեն, կաշկանդված են լինում գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների փաստով: Այսինքն՝ արհմիության լիազորված ներկայացուցիչները, լինելով գործատուի աշխատողներ, օգտվելով գործատուի գույքից, նրա կապի և տրանսպորտի միջոցներից, չեն կարողանում իրենց՝ որպես արհմիության անդամի լիազորությունները անկախ և օբյեկտիվ իրականացնել:

Բացի այդ, տեղական մակարդակում գործող արհմիությունների բյուջեն համարվում է գլխավորապես գործատուի կողմից արվող հատկացումներով, ինչն արհմիությանն անվիճելիորեն կախվածության մեջ է դնում գործատուից: Փորձը ցույց է տալիս, որ գործատուի մոտ գործող արհմիությունները գրեթե միշտ ձեռնպահ են մնում աշխատողների շահերի պաշտպանության համար դատարան դիմելուց, և աշխատողների շահերի պաշտպանությունը, լավագույն դեպքում, սահմանափակվում է խորհրդատվական, զուտ մասնագիտական բնույթի գնահատականների փոխանակության մակարդակում:

Նախագծով առաջարկվում է սահմանել անկախ արհմիություն ստեղծելու և դրան անդամակցելու հնարավորություն, որ հասանելի լինի տարբեր գործատուների մոտ աշխատող ամենատարբեր մասնագիտություններ ունեցողների համար, եթե արհեստակցական միություններին անդամակցելը տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար արգելված չէ օրենքով:

Այդպիսով, անկախ արհեստակցական կազմակերպությունը կախվածություն չի ունենում որևէ գործատուից և ֆինանսավորվում է բացառապես աշխատողների անդամավճարներով և օրենքով չարգելված ցանկացած այլ աղբյուրից, բայց ոչ

¹⁵ <http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=10195&Reading=0>

¹⁶ http://www.parliament.am/draft_history.php?id=10195&lang=arm

գործատուի միջոցներից, ինչը լիարժեք ու ինքնուրույն գործելու ողջամիտ հեռանկար է ստեղծում արհեստակցական միության համար»¹⁷:

Օբյեկտիվ տեսակետից ելնելով անհրաժեշտ ենք գտնում նշել, որ բերված պատճառաբանությունների մեջ կա կառուցողական տարր:

Մեր հետազոտության արդյունքում եկել ենք այն համոզման, որ գործող օրենսդրությունը իսկապես չի արտացոլում աշխատողների միավորման իրավունքի իրագործումը, և հիմնական պատճառը աշխատող անձանց կողմից արհեստակցական միությունների՝ տվյալ գործատուի մոտ ստեղծումը չէ: Առանջնահերթ են հետևյալ պատճառները.

1. Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը նախատեսում է արհմիութենական միությունների կազմակերպաիրավական բարդ համակարգ:
2. Միավորման իրավունքի իրագործման և արհեստակցական միությունների իրավական պաշտպանության գործիքները սահմանափակ են:
3. Հարակից օրենսդրական ակտերով բարդացվում է արհեստակցական կազմակերպությունների ձևավորումը, հնարավորություն չի ընձեռվում աշխատողներին միավորվել ըստ մասնագիտությունների, կազմել տարածքային և հանրապետական մակարդակ:
4. Գրեթե բացակայում են իրավական նորմատիվ ակտերով հստակ սահմանված պաշտպանության արդյունավետ միջոցները:

Հանրամատչելի գանգատի ներկայացումը դատական աստիաններում

Ներկա պահին գործող դատավարական օրենսգրքերը նույնպես փոփոխության կարիք ունեն, քանի որ հնարավորություն չեն ընձեռում արհմիություններին իրականացնել կոլեկտիվ դատական պաշտպանություն: Օրինակ. վերաքննիչ վարչական դատարանը, անդրադառնալով 2011թ. հուլիսի 20-ի որոշմամբ «Ազրոարդյունաբերական համակարգի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության» կողմից ներկայացված հայցադիմումը վարույթ ընդունելու մերժման դեմ բերված բողոքի հիմքերին, արձանագրել է հետևյալը. «Վարչական դատավարությունն առաջին հերթին ծառայում է մարդու և քաղաքացու իրավունքների, անձնական շահերի պաշտպանությանը: Դա նշանակում է, որ վարչական արդարադատություն կարող է հայցել միայն այն անձը (ֆիզիկական կամ իրավաբանական), որը գտնում է, որ հանրային իշխանության մարմինների գործունեությամբ կամ վարչարարությամբ իր իրավունքները կամ շահերն անմիջականորեն շոշափվել են: Անձինք չեն կարող դատարանում հայցել անձամբ իրենց չվերաբերող որևէ վարչարարության ստուգում միայն այն պատճառով, որ

¹⁷ <http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=10195&Reading=0>

նրանք ընդհանրապես շահագրգռված են վարչական մարմինների գործունեության մեջ: Այս մոտեցումն է ամրագրված ՀՀ վարչական դատավարության օրենսգրքում, որ, որոշակի բացառություններով հանդերձ, չի ճանաչում, այսպես կոչված, հանրամատչելի գանգատը, ամրագրելով միայն խախտված իրավունքների, այսինքն, անձնական շահագրգռվածությունից հետևող դատական պաշտպանություն հայցելու տարբեր հնարավորություններ»:

Նշվածը վկայում է, որ արհեստակցական կազմակերպությունը գրկված է իր անդամների կոլեկտիվ շահը դատական կարգով ներկայացնելու և պաշտպանելու հնարավորությունից:

Գործադուլի իրավունք

Շարունակելով արհմիութենական կազմակերպությունների վերահսկողության թեման՝ մենք կդիտարկենք նաև Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված սոցիալական գործընկերության ձևը և դրա իրագործման համար արհմիությունների ունեցած լծակները, ինչպես նաև կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը: Առաջին հայացքից արհեստակցական կազմակերպությունների բացառիկ իրավունքը՝ գործադուլը Աշխատանքային օրենսգրքով ամրագրված է: Սահմանվում են կոլեկտիվ բանակցությունների, վեճերի լուծման տարբեր ձևեր և միջոցներ, դրանց փուլերը: Իսկ գործադուլը, որպես միջազգային արհմիութենական գործունեության գործատուին հաշտության սեղանին բերելու ծայրահեղ, սակայն բացառիկ իրավունք, մեր օրենսդրության պայմաններում դառնում է վերացական¹⁸:

Դիտարկենք այդ իրավունքի հասկացությունը, կիրառման նպատակը և կիրառելու հնարավորությունը Աշխատանքային օրենսգրքի սահմանումների պայմաններում: Աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակով մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է»:

Այսինքն՝ գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակ ունի: Ուստի հարկ է հստակեցնել, թե ինչ ասել է «կոլեկտիվ աշխատանքային վեճ»: Աշխատանքային օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի համաձայն, «Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարաձայնություններն են՝ կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ, որոնք ծագում են կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման առիթով բանակցությունների, ինչպես նաև

¹⁸ «Европейские стандарты в области прав человека: теория и практика функционирования Европейской Конвенции о защите прав человека и основных свобод.», University of Minnesota Human Rights Library , <http://hrlibrary.umn.edu/russian/hrtsbook/Reurostandards-Rchapter4.10.html>

օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում»: Հետևաբար, բացելով Աշխատանքային օրենսգրքի բովանդակությունը, կեզրակացնենք, որ գործադուլը՝ արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև առկա տարաձայնությունների լուծման նպատակով աշխատանքը դադարեցնելն է: Ընդ որում տարաձայնությունները պետք է ծագեն.

1. կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման առիթով բանակցությունների,
2. օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման,
3. կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ,
4. աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում¹⁹:

Ստացվեց, որ ունենք տարաձայնությունների հստակ ամրագրված 4 պայման, որպեսզի արհմիությունների գործադուլի իրավունքը նպատակային լինի: Այստեղ հարց է ծագում. գործադուլի հնարավորություն կընձեռնվի՞, եթե, օրինակ, գործատուի ներկայացուցիչը հրաժարվում է մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին: Հարցի պատասխանը հստակ է դառնում, երբ դիտարկում ենք Աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի 2-րդ մասի իմպերատիվ պահանջը, որի համաձայն՝ «Արհեստակցական միությունը սույն օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում գործադուլ կազմակերպելու իրավունք ունի, եթե՝

1) հաշտեցման գործընթացների արդյունքում կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման հետ կապված վեճը չի լուծվել.

2) գործատուն խուսափում է հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց.

3) գործատուն չի կատարում հաշտեցման հանձնաժողովի՝ Աշխատանքային օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասի համապատասխան ընդունված՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը կամ նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունները»:

Հետևաբար, գործատուի ներկայացուցչի կողմից կոլեկտիվ բանակցություններից հրաժարվելու դեպքում հաշտեցման գործընթաց չի կարող տեղի ունենալ, և այն չի տեղավորվում Աշխատանքային օրենսգրքի 64-րդ հոդվածի 4 պայմանների տրամաբանության մեջ, հետևաբար գործադուլը կդիտարկվի աննպատակ, իսկ իրավունքը՝ անիրական:

Սա փաստում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում գործադուլ չի հայտարարվել, ոչ միայն արհմիութենական կազմակերպությունների թույլ լինելու կամ այն պատճառաբանությամբ, որ ըստ ԱՕ-ի՝ գործադուլ հայտարարելու համար անհրաժեշտ է աշխատողների թվի 2/3-ի մասնակցությունը քվեարկությանը, այլ ընդհանրապես, նաև այդ իրավունքի խրթին և վերացական ձևակերպման պատճառով:

¹⁹ ԱՕ, հոդված 64

Անփոփում

Անփոփելով ասվածը, հետևություն ենք անում, որ Հայաստանի Հանրապետությունը միավորման ազատության, աշխատանքային իրավունքի, սոցիալական գործընկերության շրջանակներում բազմաթիվ միջազգային պարտավորություններ է ստանձնել: Չնայած դրան՝ ներպետական օրենսդրության շրջանակներումամբողջական և լիակատար հնարավորություն չի ընձեռում իրացնելու այդ իրավունքները և ազատությունները: Տեսնում ենք, որ սահմանափակումը սկսում է առաջին հերթին ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված իրավական ձևակերպումներից: Հաջորդիվ ԱՕ-ը, որ, մեղմ ասած, չի նպաստում աշխատանքային կոլեկտիվ հարաբերությունների զարգացմանը, սահմանափակում է սոցիալական գործընկերության ձևը և բովանդակությունը, այլ կերպ ասած, սոցիալական գործընկերության կողմերին դնում խիստ նեղ կադապարի մեջ: Բացի այդ, գրկում է իրական գործադուլ հայտարարելու և իրագործելու հնարավորությունից: Ինչ վերաբերվում է արհեստակցական միություններին ընդհանրապես, ապա այս ոլորտի նորմատիվ իրավական բազան նույնպես չի նպաստում կոլեկտիվ իրավունքի իրականացմանը: Խոչընդոտում են նաև հարակից օրենսդրական ակտերը:

Հետևությունն այն է, որ սոցիալական գործընկերության միջազգային չափորոշիչներին համապատասխանող գործիքների հավաքածուն հնարավորություն կստեղծի խուսափել տնտեսական և սոցիալական խնդիրների խորացումից, կտա դրանց լուծման և սոցիալական ցնցումներից խուսափելու իրական և արդյունավետ տարբերակներ:

Առաջարկություններ

Ընդհանուր առմամբ պետք է նշել, որ Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրությունը պետք է համապատասխանեցվի միջազգային չափորոշիչներին, և դա պետք է սկսել ՀՀ Սահմանադրությունից, ամրագրել միավորման ազատության ավելի լայն և հստակ շրջանակ, սահմանել դրանց ձևերը, իրագործման եղանակները: Աշխատանքային օրենսգիրքը կոլեկտիվ հարաբերությունների կարգավորման մասով նույնպես արմատական փոփոխության կարիք ունի: Իսկ սոցիալական գործընկերությունը պետք է ամրագրվի առանձին իրավական ակտով, որով պետք է սահմանվի սոցիալական գործընկերությունը որպես կազմակերպչական, իրավական և տնտեսական միջոցառումների համակարգ, որ պետք է գործի տնտեսության բոլոր մակարդակներում, համապետական սոցիալ-տնտեսական և աշխատանքային հարաբերությունների մակարդակից մինչև առանձին կազմակերպությունների սոցիալական և աշխատանքային հարաբերությունների մակարդակ, ամրագրվեն նաև սոցիալական, աշխատանքային վեճերի և համակարգի վերահսկողական մեխանիզմները, տրվեն դրանց լուծման ձևերը և միջոցները:

Վերը նշվածի կապակցությամբ հետազոտության մասնակիցները հանդես են եկել օրենսդրական փոփոխությունների հստակ առաջարկներով, որոնցից կարևորում ենք.

- 1) արհմիության ղեկավարի թեկնածուի համար սահմանել գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չգտնվելու պահանջ,
- 2) վերանայել «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը և փոխկապակցված իրավական ակտերը՝ ընդլայնելով արհմիությունների իրավական գործիքակազմը, մասնավորապես, իրավունք վերապահել անհատական աշխատանքային վեճի դեպքում արհմիության անդամ աշխատողին կարգապահական տույժի ենթարկելու կամ աշխատանքից ազատելու դեպքում արհմիության գրավոր կարծիք ներկայացնելու տարբերակով,
- 3) իրավունք վերապահել արհմիություններին դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողների կոլեկտիվ և անհատական շահը աշխատանքային վեճերի դեպքում, առանց լիազորագրի:

Բացի վերը շարադրվածից, առաջարկում ենք Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքում արհեստակցական կազմակերպության սահմանումը ավելի ընդլայնել, օրինակ, տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների միավորվելու իրավունքից զատ, սահմանել նաև ըստ մասնագիտությունների միավորվելու իրավունք, և կատարել դրանից բխող օրենսդրական փոփոխություններ:

Այսպիսով անհրաժեշտ է.

1. Փոփոխություններ կատարել՝

- ՀՀ Սահմանադրության համապատասխան նորմերում,
 - ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի կոլեկտիվ հարաբերությունները կարգավորող հոդվածներում,
 - ՀՀ քաղաքացիական և վարչական դատավարության օրենսգրքերում,
 - Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքում, մասնավորապես՝ սահմանել դատական կարգով կոլեկտիվ դիմումների ներկայացման հնարավորություն,
2. Ընդունել սոցիալական գործընկերությունը կարգավորող առանձին նորմատիվ ակտ,
3. Ստորագրել և վավերացնել 1998թ.-ի Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի լրացուցիչ արձանագրությունը:

Գրականության ցանկ

1. «Աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում» (ուսումնասիրության արդյունքներ), 2019թ., «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ, <https://www.aprgroup.org/hy/news/87-trade-unions-should-be-reformed-for-protection-of-labor-rights>
2. ԱՄԿ կայք, www.ilo.org
3. ԱՄԿ Արևելյան Եվրոպայի և Ասիայի գործողությունների ուղեցույց, <https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/social-dialogue/lang--ru/index.htm>
4. ՀՀ ԱԺ կայք, www.parliament.am
5. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
6. ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարություն, <http://mlsa.am>
7. ՀՀ Արհեստակցական միությունների մասին օրենք
8. ՀՀ Սահմանադրություն
9. «ՍՈՑԻԱԼ-ԴԵՄՈՎՐԱՏԻԱՅԻ ԳԻՐՔ 3: Սոցիալական պետություն և սոցիալ-դեմոկրատիա» / Ա. Փեթրինգ և այլք. – Եր. : Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հայաստանյան մասնաճյուղ, 2014.
10. University of Minnesota Human Rights Library , <http://hrlibrary.umn.edu>
11. «Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах», Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров, <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/>