



ՀԱՇՎԵՏՎՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանյան Արհմիություններ.
Խնդիրներ, Մարտահրավերներ և Կարիքներ

Ռ. Սարգսյան
Լ. Բալյան
Ն. Ներսիսյան

Հաշվետվություն “Հայաստանյան Արհմիություններ. Խնդիրներ, Մարտահրավերներ և Կարիքներ” ծրագրի



Հետազոտությունն իրականացվել է “Ազատ հասարակություն” Իրավապաշտպան երիտասարդական ՀԿ/APR Group-ի կողմից՝ Ֆրիդրիխ Էբերտի Հիմնադրամի ֆինանսական աջակցությամբ:

Երևան

“Ազատ հասարակություն” Իրավապաշտպան երիտասարդական ՀԿ

2010

ՀՏԴ 331.105.44 (479.25)

ԳՄԴ 66.72 (2 Հ)

Ս-259

Սարգսյան Ռ.

Ս-259 Հաշվետվություն “Հայաստանյան Արհմիություններ. Խնդիրներ, Մարտահրավերներ և Կարիքներ” ծրագրի / Ռ. Սարգսյան, Լ. Բալյան, Ն. Ներսիսյան.- Եր.: “Ազատ հասարակություն” Իրավապաշտպան երիտասարդական ՀԿ, 2010.- 78 էջ:

ՀՏԴ 331.105.44 (479.25)

ԳՄԴ 66. 72 (2 Հ)

ISBN 978-99941-2-505-0

© “Ազատ հասարակություն” Իրավապաշտպան երիտասարդական ՀԿ/APR Group, 2010

© Ֆրիդրիխ Էբերտի Հիմնադրամ, 2010

Հապավումներ.....	4
Ներածություն.....	5
Համառոտ ակնարկ	8
1. Մեթոդաբանություն	14
2. Ընդհանուր տեղեկություններ Հայաստանի արհմիությունների վերաբերյալ.....	19
2.1. Պատմական ակնարկ	19
2.2. Հայաստանյան արհմիությունների ներկայիս իրավիճակը, դերն ու գործառույթները	22
3. Արհմիությունների կառուցվածքը.....	28
4. Արհմիությունների գործելաոճը սոցիալական գործընկերության կայացման ճանապարհին	36
4.1. Արհմիությունների գործելաոճի բնութագիրն ու առանձնահատկությունները.....	36
4.2. Արհմիությունը որպես սոցիալական գործընկերության կողմ.....	41
5. Արհմիությունների հասարակական-քաղաքական ակտիվությունը և համագործակցությունն այլ կառույցների հետ	46
5.1. Արհմիությունների ակտիվությունը հասարակական կյանքում	46
5.2. Արհմիությունների ակտիվությունը քաղաքական կյանքում	50
5.3. Արհմիությունների համագործակցությունը ՀԿ-ների, միջազգային կազմակերպությունների և ՁԼՄ-ների հետ.....	53
6. Արհմիության գործունեությունը կարգավորող օրենսդրական ակտերը.....	58
7. ՈւԹՍՀ (SWOT) Վերլուծություն.....	67
8. Եզրակացություն	74
9. Խնդիրների լուծման առաջարկներ.....	75
Հավելված 1	78

Հապավումներ

ԱԺ	Ազգային ժողով
ԶԼՄ	Զանգվածային լրատվության միջոց
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀԱՄԿ	Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա
ՀԱՄԽ	Հայաստանի արհեստակցական միությունների խորհուրդ
ՀՅԴ	Հայ հեղափոխական դաշնակություն
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ԱՄԿ	Աշխատանքային միջազգային կազմակերպություն
ՏԻՄ	Տեղական ինքնակառավարման մարմիններ
ԱՕ	Աշխատանքային օրենսգիրք
Ամ	Արհմիություն
ՃՀՄ	Ճյուղային հանրապետական միություն
ՃՄ	ՃՄ
ՏՄ	Տարածքային միություն

Ներածություն

Հասարակության կարևորագույն խնդիրներից է հանդիսանում սեփական շահերի պաշտպանության նպատակով մարդկանց ինքնակազմակերպման կարողությունը: Հասարակական մի շարք ինստիտուտներին զուգահեռ այդ նպատակին են ծառայում նաև արհեստակցական միությունները, որոնք հանդիսանում են աշխատանքային իրավունքների կարգավորման մեխանիզմներից մեկը:

Հայաստանում արհմիությունները ձևավորվել են դեռևս 1905-1907թթ-ից և գոյություն են ունեցել Խորհրդային Միության ամբողջ ժամանակահատվածում: Խորհրդային կարգերի փլուզումից հետո՝ նոր քաղաքական ռեժիմի ձևավորմանը զուգընթաց, տեղի ունեցան մի շարք փոփոխություններ: Դրանք հասարակական կյանքի տարբեր ոլորտներում բարեփոխումներ կատարելու անհրաժեշտությունից բխող գործընթացներ էին, որոնք ժողովրդավարացման ուղին բռնած երկրներում քաղաքացիական հասարակության կայացման համար պարզապես անխուսափելի են: Այդ փոփոխություններն անդրադարձան նաև արհմիութենական համակարգի վրա:

Ներկայումս սակայն պարզ չէ, թե նոր քաղաքական համակարգում հայաստանյան արհմիությունները (այսուհետ՝ Ամ) որքանով են կայացած, հասարակական որ կարիքներին են ուղղված և որքանով են արդյունավետորեն գործառնում, որոնք են այն գործոնները, որոնք խոչընդոտում են Ամ-ների գործունեությանը, ինչպես է հնարավոր բարձրացնել նրանց գործունեության արդյունավետությունը: Չկա ամբողջական պատկերացում այն մասին, թե որքանով են այսօր Հայաստանում Ամ-ը՝ որպես քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտներից մեկը, կայացած, որքանով է սոցիալ-քաղաքական միջավայրը նպաստում նրա արդյունավետ գործառնմանը և, մյուս կողմից, որքանով է Ամ-ն նպաստում հասարակության ժողովրդավարացմանը:

Այս և մի շարք այլ հարցերի պատասխանների վերհանմանն է ուղղված “Հայաստանյան արհմիություններ, խնդիրներ, մարտահրավերներ և կարիքներ” ծրագրի շրջանակներում

իրականացված հետազոտությունը: Հետազոտության արդյունքներն ամփոփված են տվյալ հաշվետվության մեջ:

Համառոտ ակնարկն ընթերցողին տալիս է հետազոտության արդյունքների վերաբերյալ ընդհանրական պատկեր: Հաշվետվության առաջին մասում ներկայացվում է հետազոտության մեթոդաբանությունը՝ տեղեկատվության հավաքման և հարցվողների ընտրության մեթոդների և սկզբունքների հիմնավորումը, ինչպես նաև ներկայացվում է հետազոտության անցկացման ժամանակահատվածի առանձնահատկությունը: Հաջորդ գլխում տրվում են ընդհանուր տեղեկություններ Ամ-ների վերաբերյալ, որտեղ համառոտ անդրադարձ է արվում դեպի Ամ-ների պատմություն, քանի որ ներկա գործընթացները հասկանալն անհնարին է առանց դրանց նախահիմքերի մասին պատկերացում ունենալու: Այնուհետև ներկայացվում է Հայաստանի Ամ-ների ներկայիս իրավիճակը, թե ինչ դեր ունեն նրանք և ինչպես են դա իրականացնում: Հպանցիկ քննարկվում են նաև այն գործոնները, որոնք խոչընդոտ են հանդիսանում Ամ-ների գործառնությունների արդյունավետ իրականացման համար: Հաջորդ գլխում ներկայացվում է հայաստանյան Ամ-ների կառուցվածքը, 2009-2010թ.-ին ամփոփված պաշտոնական տեղեկատվության հիման վրա վերլուծվում և ներկայացվում է Ամ անդամների և Ամ կազմից դուրս եկածների թվի փոփոխման միտումը: Ներկայացվում է նաև, թե ինչպես են Ամ-ում կուտակվում ֆինանսական միջոցները: Հաջորդ գլխում քննարկվում է, թե ինչպիսի գործելաոճ է կիրառվում Ամ-ի կողմից Հայաստանում սոցիալական գործընկերության կայացման ճանապարհին: Այս համատեքստում է տրվում Ամ-ի գործելաոճի բնութագիրը և ներկայացվում Ամ-ի ունեցած դերակատարումը՝ որպես սոցիալական գործընկերության կողմ: «Արհմիությունների հասարակական-քաղաքական ակտիվությունը և համագործակցությունն այլ կառույցների հետ» բաժնում ներկայացվում է, թե ինչպիսի ակտիվություն ունի հայաստանյան Ամ-ն և ինչպես է այն դրսևորվում: Քննարկվում է, թե ինչպիսի հարաբերություն ունի Ամ ՀԿ-ների, միջազգային կազմակերպությունների և ՋԼՄ-ների հետ: Հաջորդ բաժնում հանգամանալից վերլուծվում են օրենսդրության հետ կապված մանրամասները, որոնք առնչվում են Ամ-ի գործառնություններին, քննարկվում են օրենսդրական

խոչընդոտները և առաջարկվում դրանց լուծման եղանակներ: Նախավերջին՝ ամփոփիչ բաժնում, կատարվում է Ամ-ների ՈԻԹՍՀ վերլուծություն, որտեղ ներկայացվում են ներքին ուժեղ և թույլ կողմերը, արտաքին հնարավորություններն ու սպառնալիքները: Նշենք, որ հաշվետվության բոլոր բաժիններն էլ անցնում են խնդիրներ, կարիքներ, խոչընդոտներ պրիզմայով, ինչը ամբողջական և ամփոփ տեսք է ստանում նշված բաժնում: Եզրափակիչ բաժնում ներկայացվում են հիմնական եզրակացությունները, և տրվում են առաջարկներ խնդիրների լուծման համար:

Հաշվետվությանը կցված է հավելված, որտեղ ներկայացված է հետազոտության գործիքներից մեկը՝ վերլուծական սխեման:

Համառոտ ակնարկ

“Ազատ հասարակություն” Իրավապաշտպան երիտասարդական ՀԿ-APR Group-ի կողմից իրականացվել է ուսումնասիրություն, որի նպատակն է վերհանել Հայաստանի Ամ-ների խնդիրները, մարտահրավերներն ու կարիքները: Կիրառվել են տեղեկատվության հավաքման և վերլուծության որակական մեթոդներ:

Հիմնական բացահայտումները

Հայաստանում Ամ-ների պատմությունը սկիզբ է առնում 1905–07թ-ից: Խորհրդային կարգերի հաստատումից հետո “Արհմիություն” անվանվող կառույցն իր վրա վերցրեց տվյալ հասարակարգի առանձնահատկությունները: Այն հանդիսանում էր իշխող կուսակցության (Կոմունիստական) կցորդը, ուներ երկրի տնտեսական կապիտալի որոշ մասի վերաբաշխման լիազորություններ, զբաղվում էր սոցիալական բարիքների վերաբաշխմամբ և չէր մտահոգվում անդամկցություն ապահովելու խնդրով, քանի որ վերջինս կարգավորվում էր մեխանիկորեն՝ “կամավոր-պարտադիրության” սկզբունքի հիման վրա: Տվյալ ժամանակաշրջանում, երբ պետությունն ապահովում էր մասսայական զբաղվածություն, տնօրենն ու աշխատողներն ունեին հավասար իրավունքներ սեփական աշխատատեղերի հանդեպ: Այդ դեպքում “Ամ”-ն պետությանն “օգնում” էր՝ իրականացնելով աշխատանքային պայմանների նկատմամբ վերահսկողություն՝ թե աշխատողների և թե տնօրենների համար: Հետևաբար Խորհրդային Ամ-ն ուներ բավականին բարձր հեղինակություն հասարակության բոլոր խմբերի համար:

Խորհրդային կարգերի փլուզումից հետո “Արհմիություն” կոչվող կառույցը կորցրեց իր լիազորությունները, սակայն պատմական անցյալն իր անջնջելի հետքը թողեց **ներկայիս Ամ-ների, նրանց դերի ընկալման և գործելառճի** վրա: Ներկայումս Ամ-ները չունեն նախկին հեղինակությունը, քանի որ չեն իրականացնում նախկին կարծրատիպերին համապատասխանող գործառույթներ՝ սոցիալական բարիքների բաշխում և աշխատանքային պայմանների վերահսկողություն: Մակայն անցյալի հեղինակության հանդեպ նուստալգիան մինչ օրս պահպանվում է Ամ-ական լիդերների մոտ և ստիպում

նրանց ապագայի տեսլականը կառուցել նախկինի պրիզմայով: Հետխորհրդային շրջանում Ամ-ի հեղինակության անկումը, ինչպես նաև աշխատող բնակչության թվի նվազումը հանգեցրել էին Ամ-ի անդամների թվի կտրուկ նվազմանը: Հետագայում՝ ժողովրդավարության կայացման քայլերին գուզնթաց, աստիճանաբար սկսեցին նախանշվել նաև Ամ-ների գոյության և գործառնության հիմքերը: 2000թ.-ի դեկտեմբերի 5-ին ընդունվեց Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը, որով հստակեցվեց Ամ-ի հիմնական գործառույթը, այն է՝ ”ներկայացնել և պաշտպանել աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և/կամ երրորդ անձի մոտ...”: Այսօր, թեև օրենքն Ամ-ի գործունեությունն ուղղորդում է ավելի շատ դեպի իրավապաշտպան գործունեության, այնուամենայնիվ Ամ-ները դեռևս չեն կարողացել ազատվել նախկին կարծրատիպերից: Ավելին՝ ներկայումս, երբ, մի կողմից, աշխատատեղերի պակասը և երկրում կամայականության տարածվածությունը աշխատողին և Ամ-ին կախվածության մեջ են դրել գործատուից, իսկ մյուս կողմից, հասարակության իրավագիտակցության մակարդակն է ցածր, այլևս ոչ գործատուները, ոչ էլ աշխատողները չեն ընկալում Ամ-ի նշանակությունը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում: Թեև Խորհրդային տարիներից ի վեր նվազել է Ամ-ի հեղինակությունն ու անդամակցության մակարդակը, այնուամենայնիվ պետք է արձանագրել, որ 2009թ-ի դրությամբ Ամ-ների կազմում գրանցված անդամների թիվը հասնում է 251187-ի, ինչը հանրապետությունում զբաղվածների 23,4%-ն է:

Ինչ վերաբերում է **Ամ-ի ներկայիս կառուցվածքին**, ապա նշենք, որ այն բրգաձև է, որի ամենաներքևի օղակն են հանդիսանում “սկզբնական” կամ արհմիութենական կազմակերպությունները: Նրանք միավորվում են 24 ՃՀՄ-ներում (որոշ դեպքերում ՏՄ-ների միջոցով), որոնք էլ իրենց հերթին՝ ՀԱՄԿ-ում: ՀԱՄԿ-ում սուբորդինացիոն հարաբերությունները հիմնված են կոնֆեդերատիվ սկզբունքի վրա, ինչը անկախ գործելու երաշխիք է: Սակայն դա չի նշանակում, որ փոխադարձ պատասխանատվությունները լիովին բացակայում են: Յուրաքանչյուր “ներքևի” մակարդակի կառույց պարտավորվում է մուծել անդամավճար՝ համապատասխանաբար “վերնինից” ակնկալելով

կազմակերպչական, խորհրդատվական և այլ տիպի աջակցություն: Այդ աջակցությունը, մեր գնահատմամբ պետք է ուղղված լինի ոչ այնքան սոցիալական խնդիրների լուծմանը, որքան իրավապաշտպանական գործունեության ծավալմանը: Միննույն ժամանակ, “ներքնինները” հաշվետու չեն “վերնիններին” իրենց կողմից իրականացված գործողությունների համար: Իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզվեց, որ այդ հանգամանքը խոչընդոտ է հանդիսանում Ամ-ի գործունեության համար, քանի որ փոքր է հաշվետվողականությունն ու գործունեության թափանցիկությունը:

Ամ լիդերների կողմից բյուջեի սղության հարցն է բարձրացվել, ինչը, ըստ մեզ, ավելի շատ հանդիսանում է ոչ արդյունավետ կառավարման հետևանք: Թեև անհերքելի է այն փաստը, որ որքան ցածր են ՃՀՄ-ների անդամների աշխատավարձերը, այնքան փոքր է տվյալ ՃՀՄ-ի բյուջեին: Բյուջեի ճիշտ պլանավորման, գործողությունների նախագծման և կառավարչական այլ խնդիրների արդյունավետ իրականացման համար Ամ-ական բոլոր մակարդակներում էլ անհրաժեշտ են ակտիվ լիդերներ: Նրանք պետք է լինեն խնդիրներին նախահարձակ, կառավարման և կազմակերպչական ունակություններով օժտված, եռանդուն մարդիկ: Իրականացված ուսումնասիրությունը ցույց է տվել, որ շատ դեպքերում, հատկապես տարածքներում, երբեմն էլ ճյուղային միություններում, լիդերները հիմնականում հանդիսանում են ավագ սերնդի ներկայացուցիչներ և Խորհրդային Ամ-ների կարծրատիպերով առաջնորդվող անձիք:

Հայաստանի **Ամ-ների գործելաոճն ու դրա առանձնահատկությունները** պայմանավորված են մի կողմից, հասարակության իրավագիտակցության ցածր մակարդակով, մյուս կողմից, ինստիտուցիոնալ բարեփոխումների անհրաժեշտությամբ: Ուսումնասիրության արդյունքում պարզվել է, որ Հայաստանի Ամ-ները ներկայումս ունեն «փոխզիջումային» կեցվածք՝ որդեգրելով «համագործակցային» գործելաոճ: Դրան զուգահեռ, ներկայումս Հայաստանը ձգտում է արմատավորել սոցիալական երկխոսության պրակտիկան: Ըստ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ Օրենքի՝ Ամ-ն իրավունք ունի կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել գործատուի, գործատուների միության հետ, իսկ ՀՀ կառավարության հետ կարող է բանակցել և համաձայնագիր կնքել ՀԱՄԿ-ը: Նշվածը բխում է միջազգային

պարտավորություններին հետևելու պահանջից: Փաստենք, որ ՀԱՄԿ-ի անդամ ՃՀՄ-ների 2009թ-ին կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի թիվը կազմել է 857: Ընդ որում՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի զգալի մասի կնքման և նոր անդամակցության հաջողությունը հիմնականում կապված է գործատուի տիպի, Ամ-ական լիդերների հեղինակության և նրա ունեցած սոցիալական կապիտալի հետ:

Անդրադառնալով **սոցիալական գործընկերությանը**՝ նշենք, որ 2009թ.-ի ապրիլի 27-ին Կառավարություն, ՀԱՄԿ և Հայաստանի Գործատուների միություն երեք կողմերի միջև կնքվել է եռակողմ պայմանագիր: Այն, ըստ փորձագետների, կրում է ձևական բնույթ և դեռևս չի գործում: Չգործելու հիմնական պատճառը հանդիսանում է եռակողմ ֆորմատով աշխատելու նախկին փորձի բացակայությունը: Դրա արդյունքում ոչ միշտ է արդյունավետ համագործակցություն իրականացվում հատկապես կառավարության հետ:

Արհմիությունների ակտիվությունը հասարակական կյանքում հիմնականում դրսևորվում է երկու ուղղություններով՝ սոցիալական նշանակության միջոցառումների կազմակերպում, իրավապաշտպան նշանակության միջոցառումների կազմակերպում: Դրանցից առաջնայինը Ամ-ականների համար հանդիսանում է սոցիալական ուղղությունը, ինչը պայմանավորված է, մի կողմից, հասարակության սպասումներով, մյուս կողմից, Ամ-ականների կողմից Ամ-ի դերի ոչ լիարժեք ընկալմամբ: Աշխատողների անվտանգության և առողջության պաշտպանության ուղղությամբ Ամ-ների կողմից արված աշխատանքները չի կարելի է որակել լիարժեքորեն կատարված, քանի որ չունեն դրա իրագործման օրենքով հատկացված մեխանիզմներ: Ինչ վերաբերում է ցույցերին, գործադուլներին և այլն, ապա փաստենք, որ 2009թ-ի ընթացքում տեղի է ունեցել միայն մեկ դեպք, որին մասնակցել է 645 աշխատող: Նմանատիպ միջոցառումներ իրականացնելու հարցում Ամ-ները զգալիորեն պասիվ են, երբեմն էլ ցուցաբերում են մերժողական դիրք՝ պատճառաբանելով ֆինանսների սղությունը: Մեր գնահատմամբ՝ դա իր հիմքում ունի նաև օրենքների կիրառման մեխանիզմների բացակայությունն ու Ամ լիդերների քաղաքական կամքի պակասը:

Քաղաքական կյանքում նույնպես Ամ-ները պասիվություն են դրսևորում: Ամ-ներն այդքան էլ ակտիվ չեն օրենսդրական *նախաձեռնություններով* հանդես գալու մեջ այն դեպքում, երբ

Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածը սահմանում է Ամ-ի մասնակցությունն օրենսդրության ձևավորմանը: 2009-2010թթ Ամ-ն մասնակցություն է ունեցել ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի բարեփոխմանը: Ամ-ի կողմից արված առաջարկների մի մասը հաշվի է առնվել օրենսդրի կողմից: Թեև հարցի քննարկումներ իրականացնելու գործընթացում ՀԱՄԿ-ն ակտիվություն է դրսևորվել, սակայն, հարցված “արտաքին” փորձագետների գնահատմամբ, դա բավարար չէ Ամ-ին այսօր որպես աշխատողների շահերի պաշտպանի կայացած և ուժեղ կառույց համարելու համար:

Ինչ վերաբերում է քաղաքական կուսակցությունների հետ համագործակցության արդյունքում քաղաքական կյանքին մասնակցություն ցուցաբերելուն, ապա Ամ-ն աշխատում է գերծ մնալ դրանից: Ինչպես պարզվեց ուսումնասիրության արդյունքում, որոշ Ամ-ներ (մասնավորապես SU-ներ) ունեն նմանատիպ համագործակցության փորձ, ինչը իրենք դրական են գնահատում: Այնուամենայնիվ փաստենք, որ դա չի խրախուսվում ՀԱՄԿ-ի կողմից և չի կրում համատարած բնույթ: Համագործակցությունից խուսափելու հիմնական պատճառներն են Հայաստանում կուսակցությունների մեծ թիվը, Ամ-ականների շարքերում տարբեր կուսակցությունների անդամների առկայությունը և այլն:

Հետազոտությունը ցույց տվեց, որ **Ամ-ները ՀԿ-ների հետ համագործակցության լուրջ ավանդույթ հիմնականում չունեն:** Ի հակառակ դրան՝ **սերտորեն համագործակցում են միջազգային կառույցների և կազմակերպությունների** հետ, իրականացնում են համատեղ ծրագրեր, հանդիսանում են դրանց անդամ: Համագործակցության կարևորագույն ձևերում, հարցվողների գնահատմամբ, միջազգային սեմինարների և կոնֆերանսների կազմակերպումն է, փորձի փոխանակումը, նոր գիտելիքների և հմտությունների յուրացումը: Խոսելով **ԶԼՄ-ների հետ համագործակցության** մասին՝ նշենք, որ վերջին ժամանակներում Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխության հետ կապված ՀԱՄԿ-ի կողմից աշխուժացում է նկատվել: Սակայն ընդհանուր առմամբ, Ամ-ներն այսօր Հայաստանում բավարար երևացող չեն հասարակական կյանքում: Չկա տեղեկատվության ստացման, մշակման և տարածման հստակ ձևակերպված ռազմավարություն, որով Ամ-ները

հետամուտ կլինեն ժամանակին, օբյեկտիվ և հավաստի տեղեկությունը, ամենաարդյունավետ միջոցով հասցնելու այս կամ այն նպատակային խմբերին:

Արհմիության գործունեությունը կարգավորող օրենսդրական ակտերն են հանդիսանում ՀՀ Սահմանադրությունը, ԱՄԿ 87-րդ Կոնվենցիան (Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին) և Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը: Հարցազրույցների ընթացքում “ներքին” փորձագետների կողմից բարձրացվել են օրենքների առնչվող մի շարք խնդիրներ, որոնք նրանք որակել են որպես Ամ-ի գործունեության խոչընդոտ: Այդ հարցերի վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ հարցված Ամ լիդերների կողմից ոչ միշտ են լիարժեքորեն և բազմակողմանիորեն վերլուծվում և ընկալվում իրենց ոլորտին առնչվող իրավական նորմերը: Տվյալ դեպքում Ամ-ի գործունեության խոչընդոտ է հանդիսանում ոչ թե օրենքների վատ մշակվածությունը, այլ դրանց ոչ լիարժեք տիրապետումն ու կիրառումը: Ուսումնասիրությունը թույլ է տվել նաև պնդել, որ ՀՀ-ում Ամ ոլորտին առնչվող օրենքները լավ են մշակված և համապատասխանում են միջազգային պահանջներին, սակայն չկան դրանց իրականացման մեխանիզմներ և համապատասխան միջավայր: Կարող ենք ասել, որ ոլորտը կարգավորող նորմատիվ ակտերում սահմանված են Ամ-ական գործունեության որոշակի երաշխիքներ, սակայն դրանց խախտումն ամրապնդված չէ հարկադրական սանկցիա կիրառող օրենքներում:

Սրանք են այն հիմնական բացահայտումները, որոնք արվել են իրականավցած հետազոտության արդյունքում: Ուսումնասիրությունը թույլ է տվել ձևակերպել մի շարք առաջարկներ, որոնք ներկայացված են Հաշվետվության ամփոփիչ բաժնում:

1. Մեթոդաբանություն

Ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է սոցիոլոգիական ուսումնասիրություն և իրավական վերլուծություն: Հետազոտության հիմնական նպատակն է վերհանել Հայաստանի Ամ-ների խնդիրները, մարտահրավերներն ու կարիքները: Ուսումնասիրության ընթացքում խնդիր է դրվել պարզել, թե

- որոնք են այն հիմնական փոփոխությունները, որոնք տեղի են ունեցել հայաստանյան Ամ համակարգում,
- որոնք են ներկայիս Ամ-ների գործունեության հիմնական ուղղությունները և գործելաոճը,
- որքանով են այսօր ակտիվ և երևացող Ամ-ները, և որ ոլորտներում,
- ինչպես և որքան արդյունավետ են Ամ-ները պաշտպանում աշխատողների շահերը,
- որոնք են այն գործոնները, որոնք նպաստում են Ամ-ների արդյունավետ գործառնությանը,
- որոնք են այն գործոնները, որոնք խոչընդոտում են Ամ-ների արդյունավետ գործառնությանը:

Հետազոտության արդյունքում ձևակերպվել են առաջարկներ այն մասին, թե ինչ է անհրաժեշտ այսօր հայաստանյան Ամ-ներին՝ առավել արդյունավետ գործունեություն ծավալելու համար:

Տեղեկատվության հավաքման մեթոդների նկարագրություն

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է երկու հիմնական ուղղություններով՝

1. Իրավական վերլուծություն
2. Սոցիոլոգիական ուսումնասիրություն

1. Իրավական վերլուծության շրջանակներում իրականացվել է փաստաթղթերի բովանդակային վերլուծություն: Վերլուծության ենթարկված հիմնական փաստաթղթերն են՝

- Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը
- ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքը:

Իրավաբանական վերլուծության համար անկյունաքար են հանդիսանում այն հիմնական խնդիրները, որոնք բարձրացվել են սոցիոլոգիական հետազոտության ժամանակ՝ հարցվողների կողմից:

2. Սոցիոլոգիական ուսումնասիրությունն արվել է որակական մեթոդով: Կիրառվել է խորին հարցազրույցների մեթոդը¹ ուսումնասիրվող խնդրին առնչվող բոլոր կողմերի² ներգրավմամբ: Մեթոդը հնարավորություն է տվել բացահայտել Ամ առօրյա գործունեության մանրամասները, Ամ-ների ներքին ուժեղ և թույլ կողմները, ինչպես նաև այն սոցիալ-քաղաքական միջավայրի առանձնահատկությունները, որոնք այս կամ այն կերպ առնչվում (նպաստում կամ խոչընդոտում) են Ամ-ների հետ: Հարցազրույցների ընթացքում քննարկվել են նաև աշխատողների իրավունքների ոտնահարման և դրանց պաշտպանության հետ կապված մի շարք դեպքեր, որոնք ինդուկտիվ վերլուծության շնորհիվ հիմք են հանդիսացել եզրակացությունների համար:

Խորին հարցազրույցներն անց են կացվել երկու հիմնական խմբերի հետ՝

- Ամ-ական լիդերներ և ներկայացուցիչներ,
- ուսումնասիրվող խնդրին լավատեղյակ մասնագետներ՝ արտաքին փորձագետներ:

Որպես հարցազրույցների անցկացման գործիք, կիրառվել են Հավելված 1 և Հավելված 2-ում ներկայացված հարցաշարերը, որտեղ հիմնական հարցերը ձևակերպվել են նախապես, սակայն աշխատանքների ընթացքում ձևափոխվել են՝ յուրաքանչյուր դեպքին համապատասխան:

Հարցվողների ընտրության մեթոդի նկարագրություն

Հարցվողների ընտրությունը կատարվել է երկու փուլով.

¹ Խորին հարցազրույցները դեմ առ դեմ իրականացված հարցազրույցներ են, որոնք անց են կացվում ազատ զրույցների տեսքով՝ բաց հարցերով, որի համար առկա է նախապես մշակված հարցաշարի բլոկեր, իսկ կոնսրեկտ հարցադրումները ձևակերպվում են տեղում՝ իրավիճակին համապատասխան (Rubin H.J., Rubin I.S., 1995, Qualitative interviewing: The art of Hearing Data. SAGE Publications, Inc.):

² Հարցվողների ընտրությունը կներկայացվի հաջորդիվ:

1. մեթոդաբանության մշակման փուլում կառուցվել է տիպային ընտրանք՝ հիմնված որոշակի հատկանիշների վրա,
2. դաշտային աշխատանքների իրականացման ընթացքում “ձնակույտի մեթոդով” կազմվել է հնարավոր հարցվողների նախնական ցանկը, որից էլ կատարվել է հարցվողների հաջորդ խմբի ընտրությունը:

Հարցազրույցներն իրականացվել են երկու հիմնական խմբերի հետ, որոնց պայմանականորեն կոչում ենք **ներքին** և **արտաքին փորձագետներ**:

Նախնական փուլում կառուցվել է հարցվողների բազմաստիճան տիպային ընտրանք՝ ըստ հետևյալ հատկանիշների՝

- զբաղվածության ոլորտ
- պաշտոն
- կոմպետենտություն³

Ներքին փորձագետների խումբը ներառում է ներկայացուցիչների՝

1. Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայից (4 հոգի),
2. Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություններից (13 հոգի),
3. Արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միություններից (32 հոգի):

Դաշտային աշխատանքների իրականացման ընթացքում հարցվողների տված պատասխանների հիման վրա կազմվել է տվյալ խմբի ամբողջական ցանկը՝ ըստ վերոնշյալ հատկանիշների: Ամ ճյուղային և տարածքային միությունների ներկայացուցիչների ընտրության համար կիրառվել է ևս մեկ հատկանիշ՝

- միության ակտիվության չափը⁴:

Արդյունքում հարցման են ենթարկվել Երևանի և Հայաստանի Հանրապետության 10 այլ մարզերի “ակտիվ” և “ոչ ակտիվ” ՃՄների լիդերները:

³ Կոմպետենտության գնահատումն իրականացվել է այլ փորձագետների սուբյեկտիվ գնահատականների և տվյալ փորձագետի ինքնագնահատման հիման վրա:

⁴ Ակտիվության գնահատման համար հիմք են ծառայել հարցված ներքին փորձագետների կարծիքները:

Արտաքին փորձագետների խմբի նախնական կառուցման համար նույնպես հիմք են հանդիսացել զբաղվածության ոլորտ, պաշտոն և կոմպետենտության հատկանիշները: Նախնական փուլում որոշվել են ոլորտները և/կամ խմբերը, որոնցից պետք է ընտրվեն հարցվողները, իսկ դաշտային աշխատանքների ընթացքում “ձևակույտի մեթոդով” հստակեցվել և համալրվել է կոնկրետ հարցվողների ցանկը: Տվյալ դեպքում կոմպետենտության չափման համար կատարվել է նաև օբյեկտիվ գնահատում՝ հիմնված տվյալ ոլորտում ունեցած ներդրման (օրենսդրական առաջարկ, քաղաքականության մշակում և այլն) վրա: Արդյունքում ընտրվել են փորձագետներ նախապես որոշված հետևյալ խմբերից՝

1. Ազգային ժողովում ներկայացված քաղաքական կուսակցություններ (Հայաստանի Հանրապետական կուսակցություն, Հայ Հեղափոխական Դաշնակցություն, Օրինաց Երկիր, Բարգավաճ Հայաստան և Ժառանգություն կուսակցություններ) (5 հոգի),
2. Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն/ ILO և ԵԱՀԿ-Հայաստան (2 հոգի) ,
3. “Գործատուների միություն” և “Հայաստանի արդյունաբերողների պալատ” (2 հոգի),
4. Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Էկոնոմիկայի նախարարություն, “Հայաստանի զբաղվածության ծառայության գործակալություն”, “Աշխատանքի պետական տեսչություն”⁵ (3 հոգի),
5. Մարդու իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հասարակական կազմակերպություններ (3 հոգի),
6. “Վերլուծական կոնսորնի” ներկայացուցիչներ (1 հոգի):

Այսպիսով՝ հարցազրույցներ իրականացվել են 49 ներքին և 16 արտաքին փորձագետների հետ: Հարցազրույցից հրաժարման մեկ դեպք է եղել:

Ինֆորմացիայի հազեցվածությունը որպես հետազոտության սկզբունք

Ուսումնասիրության համար կարևոր սկզբունք է հանդիսացել հազեցվածությունը, քանի որ որակական հետազոտության ժամանակ պետք է ապահովվել “տիպային”

⁵ “Աշխատանքի պետական տեսչությունը” այն միակ կառույցն է, որը հրաժարվել է մասնակցել հարցմանը՝ չարձագանքելով նույնիսկ APR Group-ի կողմից պատրաստված պաշտոնական նամակին:

ներկայացուցչություն: Որակական հետազոտություններում հարցվողների թվի սահմանումը ճկուն է և հիմնված է տեղեկատվության հազեցվածության սկզբունքի վրա: Այսինքն հարցազրույցները շարունակվել են այնքան ժամանակ, քանի դեռ ստացվել են նոր գաղափարներ և տեսակետներ:

Հետազոտության իրականացման ժամանակահատվածի առանձնահատկությունը

Հետազոտությունն իրականացվել է 2010թ. մայիս-օգոստոս ամիսներին: Ժամանակահատվածն իր ազդեցությունն է ունեցել ինչպես ուսումնասիրության իրականացման ընթացքի, այնպես էլ ստացված տեղեկատվության վրա, քանի որ այդ ընթացքում (հունիս, 2010) ԱԺ օրակարգում քննարկման էր դրված ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքը⁶: Դրա հետ կապված *հետազոտության ընթացքում* ծագած հիմնական դժվարությունն է եղել առանցքային տեղեկատուների՝ փորձագետների հետ հարցազրույցների համար պայմանավորվածություն ձեռք բերելը: Վերջիններս զբաղված են եղել նախագծի մշակման, փոփոխման և այլ նպատակներով կազմակերպվող քննարկումներով: Եղել են դեպքեր, երբ ԱԺ նիստում հարցի քննարկումը հետաձգվելու պատճառով մի շարք փորձագետների հետ հանդիպումները մի քանի անգամ տեղափոխվել են: *Հետազոտության արդյունքների վրա ժամանակահատվածն ազդել է այնքանով, որ բոլոր հարցվողների պատասխաններն անցել են նախագծի հանդեպ իրենց ունեցած վերաբերմունքի պրիզմայով, քանի որ խնդիրն այդ ընթացքում գտնվում էր բոլորի ուշադրության կենտրոնում և պայմանավորում նրանց մտածողությունը:*

Ինչևէ, ներկայացված և ոչ մի հանգամանքն էլ լուրջ խոչընդոտ չի հանդիսացել հետազոտության հաջող իրականացման համար:

⁶ ՀՀ օրենքը ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ընդունվել է 2010թ-ի հունիսի 24-ին:

2. Ընդհանուր տեղեկություններ Հայաստանի արհմիությունների վերաբերյալ

2.1. Պատմական ակնարկ

Հայաստանում առաջին Ամ-ները կազմակերպվել են 1905–07թ-ին: 1905-ին Երևանում ստեղծվել է տնային աշխատողների Ամ: 1906-ին կազմակերպվել են կաշեգործ բանվորների (Երևան), երկաթուղային բանվորների (Ալեքսանդրապոլ, Կարս), պղնձահանքերի բանվորների (Ալավերդի), տպագրիչների, հացթուխների, փոստ- հեռագրական ծառայողների (Երևան) Ամ-ները: Սակայն Ամ-ները Հայաստանում մասսայական տարածում են ստացել 1921թ: 1921-ի փետրվարի 6-ին, Երևանում՝ Ամ-ական առաջին կոնֆերանսում ստեղծվել է Հայաստանի արհեստակցական միությունների խորհուրդը (ՀԱՄԽ): 1951թ-ին արդեն Հայաստանի Սովետական Սոցիալիստական Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով Ամ-ներին էր վերապահված մի շարք իրավունքներ⁷: Ամ-ները ներկայացնում էին բանվորների ու ծառայողների շահերը արտադրության, աշխատանքի, կենցաղի և մշակույթի բնագավառներում: Հսկողություն և վերահսկողություն էին իրականացնում աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի պաշտպանության կանոնների պահպանման նկատմամբ, վերահսկում էին բանվորների ու ծառայողների բնակարանային, կենցաղային սպասարկումը, կառավարում էին սոցիալական ապահովագրությունը, առողջարանները, պրոֆիլակտորիումներն ու հանգստյան տները, մշակութային-լուսավորական, տուրիստական, մարզական հիմնարկները, մանկական (պիոներական) ճամբարները և այլն: Ինչպես հավաստում են հարցվողները. «Սոցիալական ապահովության և թոշակային հարցերը կարգավորվում էին Ամ-ի կողմից: Քանի որ սոցապ գումարները Ամ-ի մոտ էին հավաքվում, կարողանում էինք մարդկանց տալ հանգստյան տների ուղեգրեր, բնակարաններ, մեքենաներ և այլն...»⁸: «Բուժման և անաշխատունակության թերթիկների հիման վրա տրամադրվում էինք առողջարանային ուղեգրեր, ապահովվում էր աշխատողի պարտադիր բուժ գնումը... »:

⁷ Խորհրդային միության տարիներին Արհմիությունների մասին օրենք չի եղել:

⁸ Չակերտներում, շեղատառերով ներկայացվում են հարցվողների խոսքերից մեջբերումները:

Պետք է նկատել, որ Խորհրդային Միության տարիներին Ամ-ները ստեղծվել էին ոչ թե սոցիալական հիմնախնդրի լուծման պահանջի հասունացման արդյունքում՝ աշխատողների կողմից (ներքևից), այլ ձևավորվել էին պետության կողմից (վերևից)՝ որպես իշխող կուսակցության (կոմունիստական կուսակցության) լծակներից մեկը: Տոտալիտար համակարգում գործում էր պատեռնալիստական տիպի Ամ, որը երաշխավորում, ապահովում, պաշտպանում և վերահսկում էր աշխատավորների շահն ու իրավունքները: Այդ մասին են վկայում նաև հարցվողները, որոնց ընկալման մեջ Խորհրդային շրջանի Ամ-ներն առաջին հերթին սոցիալական բարիքների բաշխողի և վերահսկողի գործառույթ ունեն. *«Խորհրդային տարիներին Ամ հանդիսանում էր կոմունիստական կուսակցության "եղբայրը", կուսակցության մի օղակը, որն իրականացնում էր նրա գործառույթներից մեկը: Հանդիսանալով այդպիսին՝ Ամ-ն իր վրա կրում էր կուսակցության իմիջը»*, *«Ներդրված համակարգ էր, որը գործում էր մեխանիկորեն»*: Ընդ որում, պետք է նկատել, որ Ամ-ներին անդամակցելն «ինքնին ենթադրելի» իրողություն էր, որը **հիմնված էր «կամավոր-պարտադիր» սկզբունքի վրա**: Հետևաբար՝ Ամ-ներն ունեին անհամեմատ մեծ թվով անդամներ: Անդամակցության ցուցանիշը զբաղված բնակչության հաշվով գրեթե մոտ էր 100%-ի: Բոլոր աշխատողները մեխանիկորեն հանդիսանում էին Ամ անդամ, քանի որ չկար այլ կառույց կամ կազմակերպություն, որը կիրականացներ իրենց շահերի պաշտպանության գործառույթը: Այսպիսով՝ **արմատավորվեց և ներկայումս պահպանվում է մի սկզբունք («կամավոր-պարտադիրության» սկզբունքը), որը դրվեց ոչ միայն անհատական վարքի, այլ նաև Ամ-ական համակարգի գործառնման հիմքում**:

Պետական հատկացումների և Ամ-ական անդամավճարների շնորհիվ Ամ հանդիսանում էր տնտեսապես հզոր մի կառույց: Թեև նախկինում, նույնպես, անդամավճարների տալը աշխատողների կողմից ընկալվում էր ոչ միանշանակորեն, այնուամենայնիվ նրանք բավարարված էին մնում իրենց աշխատավարձերից հատկացված չնչին գումարների դիմաց սոցիալական հսկայական աջակցություն ստանալու համար: Ամ-ներն ունեին կայուն գումարներ և հսկայական ռեսուրսներ՝ գրասենյակներ, հանգստյան տներ և այլն:

Փոքր չէր նաև Ամ իշխանական կապիտալը: Բացի սոցիալական բարիքների բաշխման գործառույթից, հարցվողների կողմից նշվել է նաև Ամ-ների դերը և ունակությունը աշխատանքային պայմանների վերահսկման հարցում. *«Գնում էինք հիմնարկություններ և ստուգում էինք անում: Այն հիմնարկը, որը չէր համապատասխանում ստանդարտներին, նկատողություն էր ստանում, ակտավորվում էր, նույնիսկ լինում էին դեպքեր, երբ նրա գործունեությունը ժամանակավորապես դադարեցվում էր, քանի դեռ հայտնաբերված խնդիրը չէր լուծվում»:* Բոլոր հարցված Ամ լիդերների կողմից նշվել է, որ Խորհրդային տարիներին Ամ-ին էլ ավելի հզոր էր դարձնում այն հանգամանքը, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելու պարագայում հաշվի էր առնվում Ամ անդամներից կազմված հանձնաժողովի կարծիքը. *«... առանց Ամ համաձայնության, գործատուն իրավունք չունենա աշխատողին հեռացնել աշխատանքից...»:* Ահա այն երկու կարևոր հանգամանքները, որոնք, ըստ հարցվողների, գործատուներից պահանջում էին հաշվի նստել Ամ-ի հետ: Գործատուի վրա ազդեցության հետևանքով Ամ հեղինակությունն ավելի ու ավելի աճում էր:

Խոսելով գործատուների մասին, պետք է ընդգծել, որ մասնավոր սեփականության բացակայության պարագայում “գործատու” և “սեփականատեր” կատեգորիաները չէին համընկնում: Այդ իսկ պատճառով որևէ հիմնարկության տնօրենը՝ գործատուն, նույնպես աշխատում էր պետության համար: Հարցվողները շեշտել են այն հանգամանքը, որ Խորհրդային տարիներին տնօրենին աշխատանքի նշանակելու կամ ազատելու հարցը նույնպես քննարկվում էր Ամ հանձնաժողովի կողմից և ներկայացվում նախարարին: Այսպիսով՝ Ամ-ն վայելում էր ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների հարգանքը, քանի որ ստանում էր պետության աջակցությունը և ուներ օրենքով սահմանված իրավունքներ: Իր վրա կրելով կուսակցության իմիջը՝ Ամ-ն վայելում էր բարձր հեղինակություն:

Խորհրդային Հայաստանի Ամ-ների ոչ ամբողջական, սակայն հարցվողների կողմից կարևորություն ստացած առանցքային հանգամանքների նկարագրությունը հիմք է հանդիսանում ներկայիս Ամ-ների իրավիճակի, խնդիրների ու կարիքների պարզաբանման համար: Հասարակական կարգի փոփոխությունն ընթանում է բոլոր ոլորտներում տեղի

ունեցող բարեփոխումներով, որոնցից ամենաբարդը, ինչպես ցույց տվեց իրականացված հետազոտությունը, կապված է հասարակական գիտակցության փոփոխության հետ: Ներկայումս Ամ-ների դերի ընկալումը դեռևս իր վրա կրում է նախկինից եկող կարծրատիպերը, ինչն էլ հանդիսանում է այսպես կոչված “նոր” Ամ-ների առողջ գործառնության հիմնական խոչընդոտներից մեկը:

Այսպիսով՝

- Ամ-ը հանդիսանում էր „վերնից“ ձևավորված կառույց և կրում իշխող կուսակցության հեղինակությունը:
- Խորհրդային տարիներին Ամ-ներն իրականացնում էին սոցիալական բարիքների բաշխման և աշխատանքային պայմանների նկատմամբ վերահսկողության գործառնություններ:
- Քանի որ Ամ-ը հանդիսանում էր ներդրված համակարգ, իսկ նրան անդամակցությունը կրում էր „կամավոր-պարտադիր“ բնույթ, ուստի Խորհրդային կարգերի փլուզման արդյունքում կորավ նրա հասարակական նշանակությունը:
- Ինչպես Ամ-ականների, այնպես էլ հասարակության այլ խմբերի կողմից Ամ-ի ներկայիս դերի ընկալումն իր վրա կրում է նախկինից եկող կարծրատիպերը՝ որպես սոցիալական բարիքների բաշխողի և վերահսկողություն իրականացնողի:

2.2. Հայաստանյան արհմիությունների ներկայիս իրավիճակը, դերն ու գործառնությունները

Խորհրդային կարգերի փլուզումից հետո՝ անցումային շրջանում հայտնված Հայաստանում, դադարեց պետության հովանավորչությունն Ամ-ի նկատմամբ: Ամ-ն արդեն չունեի նախկին իրավասություններն ու կարողությունները, և իր միակ խնդիրն էր դարձել սեփական գոյությունը (նախկինից՝ այսպես ասած “Ժառանգություն” ստացած ռեսուրսները) պահպանելը: Այլևս գոյություն չունեի այն կառույցը, որը հասարակական գիտակցության մեջ ընկալվում էր որպես սոցիալական բարիքների բաշխող և աշխատանքային պայմանների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող: Արդյունքում կտրուկ նվազեց Ամ-ի դերը հասարակական կյանքում. «մարդիկ, չտեսնելով այլևս Ամ-ի գործունեությունը, մտածեցին, թե այն դադարել է գոյություն ունենալ...», - նշում են հարցվողներից շատերը:

Ամ-ներն իրենք էլ լիարժեքորեն չէին ընկալում իրենց նոր նշանակությունն ու գործառույթները: Ամ-ն զրկվեց նախկին տնտեսական կապիտալից, որը գոյանում էր սոցիալական սպահովության և կենսաթոշակային գումարների, ինչպես նաև անդամավճարների հաշվին: Նա, մի կողմից, այլևս չունեի պետական գումարները շրջանառելու իրավասություն, մյուս կողմից՝ չունեի մեծաթիվ անդամներ: Իրականացված ուսումնասիրության, տվյալ ժամանակահատվածում երկրի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի և Ամ-ի դերի վերաբերյալ կատարված այլ հետազոտությունների⁹ վերլուծությունները թույլ են տալիս դուրս բերել Ամ անդամների նվազումը պայմանավորող երկու կարևոր հանգամանքները: Դրանք են՝

- աշխատող բնակչության թվի նվազում՝ կապված աշխատատեղերի պակասի, գործազրկության և միգրացիայի աճի հետ,
- իր նախկին գործառույթները չիրականացնող կառույցի հանդեպ աշխատողների վստահության և սպասելիքների անկում:

Այսպիսով՝ **Ամ-ն դարձավ նախկինից պահպանվող և մեխանիկորեն գոյություն ունեցող մի համակարգ:** Ինչպես հայտնի է, սոցիալական ինստիտուտը կամ կառույցը կոչված է բավարարել հասարակական այս կամ այն պահանջը, այսինքն՝ վերջինիս առկայությունն է ծնում կառույցի ստեղծման անհրաժեշտությունը: Իսկ տվյալ դեպքում առկա էր կառույց, որի գործառնության մեխանիզմներն ու գործառույթները հստակ չէին:

Ժողովրդավարության կայացման քայլերին զուգընթաց աստիճանաբար նախանշվեցին նաև Ամ-ների գոյության և գործառնության հիմքերը: 2000թ.-ի դեկտեմբերի 5-ին ընդունվեց Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը, որը մշակվել էր Ամ լիդերների և կառավարության ներկայացուցիչների համատեղ աշխատանքների արդյունքում:

Այսպիսով՝ հստակեցվեց Ամ-ի հիմնական գործառույթը, այն է՝ «ներկայացնել և պաշտպանել աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և/կամ երրորդ անձի մոտ...»¹⁰: Ամ գործառույթների

⁹ «Հայ երիտասարդների իրազեկվածությունն աշխատանքային իրավունքների և արհմիությունների դերի մասին», ԵԱԿՀ Երևանյան գրասենյակ, APR Group, Երևան, 2010.

¹⁰ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ Օրենք, Գլուխ 4, հոդված 15/ա

ամփոփ սահմանումը ներքին փորձագետներից շատերը ձևակերպել են հետևյալ կերպ. «աշխատողների սոցիալական և իրավական պաշտպանության ապահովում, որտեղ երկրորդը պետք է հանդիսանա գերնպատակ»: Նախկինից պահպանվող կառույցը որդեգրել է ժողովրդավական արժեքների վրա հիմնված գործառույթներ, մինչդեռ մարդկանց սպասումներն Ամ-ից դեռևս փոփոխության չեն ենթարկվել: **Երբ հասարակության իրավագիտակցության մակարդակը ցածր է, այլևս ոչ գործատուները, ոչ էլ աշխատողները չեն ընկալում Ամ-ի նշանակությունը աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում:** Սա թերևս հանդիսանում է Ամ-ներին անդամակցելու ցածր ցուցանշի հիմնական պատճառներից մեկը:

Հետազոտության ընթացքում պարզվեց, որ Ամ-ական լիդերների որոշ մասի ընկալումներն Ամ դերի և գործառույթների վերաբերյալ նույնպես փոփոխության չեն ենթարկվել: Որպես ցածր անդամակցության հիմնավորում նշում են, որ *«նախկինում ունեինք ֆինանսական ռեսուրսներ և կարողանում էինք լուծել մարդկանց սոցիալական խնդիրները...»:* Շատերը նշում են, որ *«Ամ-ն այլևս ի վիճակի չէ աշխատողներին հատկացնել առողջարանային ուղեգրեր... հետևաբար, մարդիկ այլևս սպասելիքներ չունեն...»:* Այսպիսով՝ տնտեսական կապիտալի շնորհիվ նախկինում Ամ-ն կարողանում էր սոցիալական բարիքներ “բաշխել” և “կամավոր-պարտադիր” անդամակցության շնորհիվ ունենալ անդամների մեծ թիվ, սակայն ներկայիս Ամ-ն չունի այդ ռեսուրսները և հեղինակությունը:

Նմանատիպ իրավիճակ է նաև Ամ-ի իշխանական կապիտալի հետ կապված: Եթե նախկինում Ամ-ն ուներ աշխատանքային պայմանների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու լիազորություններ, ընդ որում՝ բոլոր հիմնարկ-ձեռնարկություններում, ապա ներկայումս այդ գործունեությունն իրականացվում է մեկ այլ կառույցի՝ Աշխատանքի պետական տեսչության կողմից: Ներկայումս Ամ-ներն ունեն՝ օրենքով սահմանված հասարակական հսկողություն իրականացնելու իրավունք, սակայն չունեն դա կատարելու իրավական մեխանիզմ¹¹: Ենթադրվում է, որ պետք է այս երկու կառույցների միջև լինի սերտ համագործակցություն, սակայն, հարցված երկու խմբերի փորձագետների հավաստմամբ էլ,

¹¹ Ավելի մանրամասն կներկայացվի հաջորդիվ:

Աշխատանքի պետական տեսչության հետ ոչ միշտ է ստացվում արդյունավետորեն համագործակցել. *«նոր ստեղծված կառույց է, իրենք էլ դեռ չեն կողմնորոշվում՝ ինչպես աշխատել...»*, *«եղել են դեպքեր, երբ դիմել ենք ինչ-որ հարցով՝ կամ մերժում ենք ստացել, կամ պարզապես արձագանք չենք ստացել...»*: Ամ մի քանի լիդերներ (հատկապես տարածքային միություններից) նշել են, որ լոկալ, մասնավոր որոշ դեպքերում ստացվել է կառույցի հետ համագործակցության եզրեր գտնել, սակայն դա համընդհանուր բնույթ չի կրում:

Բացի այդ, ներկայիս հայաստանյան աշխատաշուկան բնորոշվում է աշխատանքային հարաբերությունների ոչ հստակությամբ, որտեղ պետության կողմից գործատուին ընձեռվում է ավելի մեծ պաշտպանվածություն, քան աշխատողին: Ըստ հարցվողների՝ *«Կառավարությունը, արտադրության զարգացումը խթանելու և աշխատատեղերի ավելացման նպատակով գործատուների համար ապահովում է գործունեության անկաշկանդ մթնոլորտ: Իսկ աշխատողների շահերի պաշտպանությունը թողնում է գործատուներին...»*: Հարցված փորձագետները գտնում են, որ այս մոտեցումը կգործի միայն այն դեպքում, երբ աշխատանքը գնահատվի ըստ արժանվույն: Սակայն ներկայումս, երբ աշխատանքի պահանջարկը գերազանցում է աշխատանքի առաջարկին, մեծ թիվ են կազմում աշխատողների շահագործման և աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքերը: Պետք է նկատել, որ աշխատողները չեն ցանկանում աջակցել նման դեպքերի բացահայտմանը և պատասխանատվության ենթարկմանը, քանի որ ունեն իրենց աշխատատեղը կորցնելու խնդիր: Այսպիսով՝ աշխատողները մեծապես կախվածության մեջ են գտնվում գործատուներից: Գործատուից կախվածության մեջ են ինչպես աշխատողները, այնպես էլ Ամ-ն: Ոչ անկախ լինելը պայմանավորված է երկու հիմնական հանգամանքներով՝

- **կորցնելու վախ**-աշխատատեղերի բացակայության պայմաններում աշխատողները վախենում են, որ կարող են իրենց աշխատատեղերից զրկվել: Ըստ հարցվողների՝ որոշ դեպքերում մարդիկ աշխատանք են ձեռք բերել իրենց սոցիալական կամ տնտեսական կապիտալի շնորհիվ, ինչն ավելի է մեծացնում

այն կորցնելու վախը: Քիչ անդամակցության պարագայում Ամ-ները վախենում են, որ կարող են իրենց անդամներից զրկվել: Գործատուն պարզապես կարող է չցանկանալ, որ իր հիմնարկում այլևս Ամ լինի: Խնդիրն առավել լուրջ է արհեստակցական կազմակերպությունների (այսպես կոչված “սկզբնական” կազմակերպությունների) դեպքում, քանի որ լիդերը նույնպես հանդիսանում է տվյալ հիմնարկի աշխատող, որը նույնպես ունի իր տեղը կորցնելու վախ: Նման կազմակերպություններն այլ կերպ անվանվում են “գրպանային“, “կորպորատիվ“ կամ “դեղին“ Ամ: Եվ աշխատողների, և Ամ-ների դեպքում գերակայում է գործատուի կամքը,

- **ցածր իրավագիտակցություն, որի հիմքում ընկած է այն, որ երկրի մի շարք ոլորտներում գերակայում է ոչ թե իրավունքը, այլ կամայականությունը-** աշխատողները լավատեղյակ չեն իրենց աշխատանքային իրավունքներին, չունեն դրանց պաշտպանությանն ուղղված գործողությունների նախաձեռնման և իրականացման արմատավորված փորձ. այն բացակայում է նաև որոշ Ամ լիդերների մոտ: Ըստ Ամ որոշ լիդերների՝ իրավունքների մասին չի կարելի խոսել այն դեպքում, երբ լուծված չեն մարդկանց սոցիալական խնդիրները:

Չունենալով իրավունքների պաշտպանությանը հետամուտ լինելու արմատավորված փորձ՝ աշխատողները, իրենց իրավունքների ոտնահարման դեպքում հիմնականում չեն դիմում Ամ-ին, կամ նախընտրում են բողոքել անանուն: Այս և վերը ներկայացվածի պարագայում Ամ-ն ստանձնում է կարծես նոր դեր. *«Ամ իրականացնում է հոգեբանի դեր, որը լսում է, որոշ դեպքերում հանգստացնում աշխատողին և խորհուրդներ տալիս, սակայն չի կարող և չի ցանկանում համարձակ քայլեր ձեռնարկել... հակառակ դեպքում, փորձը ցույց է տվել, որ ընդվզում կամ բողոք բարձրացրած աշխատողները հեռացվել են աշխատանքից»:*

Վերը ներկայացվածը վկայում է այն մասին, որ **չկան նախապայմաններ՝ աշխատանքային պայմանների նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու Ամ-ի գործառույթի իրականացման համար:**

Այսպիսով՝

- Ամ-ներն այլևս չունեն նախկին հեղինակությունը, քանի որ չեն իրականացնում նախկին կարծրատիպերին համապատասխանող գործառույթներ՝ սոցիալական բարիքների բաշխում և աշխատանքային պայմանների վերահսկողություն:
- Ամ-ն ունի քիչ թվով անդամներ, քանի որ անդամների թիվն անցումային շրջանում կտրուկ նվազել է՝ կապված, մի կողմից, հեղինակության անկման, իսկ մյուս կողմից՝ զբաղված բնակչության թվի նվազման հետ (հիմքում՝ երկրի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակ, աշխատունակ բնակչության միգրացիա և այլն):
- Աշխատատեղերի պակասը և երկրում կամայականության տարածվածությունը աշխատողին և Ամ-ին կախվածության մեջ դրեցին գործատուից:
- Անհատական գիտակցության մակարդակում առկա են մի շարք խնդիրներ՝ կորցնելու վախ, ցածր իրավագիտակցություն, նախկին կարծրատիպեր և այլն, որոնք խոչընդոտում են Ամ-ի արդյունավետ գործառնությանը:

3. Արհմիությունների կառուցվածքը

Հայաստանում Ամ-ներն ունեն բրգաձև կառուցվածք, որի ամենացածր օղակում են արհեստակցական կազմակերպությունները¹², որոնք միավորվում են արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՄում¹³ (ՃՀՄ): Որոշակի տարածքում/մարզում կամ քաղաքում.../գործող Ամ-ների կեսից ավելիի միավորումը կոչվում է արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միություն (SU), որը նույնպես հանդիսանում է իրավաբանական անձանց միություն: Բուրգի վերևի օղակը հանդիսանում է արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը՝ ի դեմս “Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի” (ՀԱՄԿ-ի): Այն Ամ ՃՀՄ-ների կամավոր միավորում է, որն ստեղծվում է նրանց գործունեությունը համախմբելու և համակարգելու, ընդհանուր շահերը ներկայացնելու և պաշտպանելու նպատակով:

ՀԱՄԿ-ի կազմի մեջ մտնում են 24 ՃՀՄ-ներ¹⁴: Անդամների թիվը, մեկ տարում պետական ռեզիստրում գրանցված և լուծարված Ամ-ների թիվը, ՃՀՄ-ների կազմում գործող SU-ների թիվը ամփոփված է Աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1

N		ՀՀ պետ. ռեգիստրում գրանցված արհ.	Ամ ԱՄՄՄՆԵՐ	Հաշվետու տարում պետ. ռեգ. գրանցված	Դրանց անդամներ	Հաշվետու տարում լուծարված արհ. կազմակերպություններ	Դրանց անդամներ	Ճյուղային միության կազմում գործող տարածքային կազմ., միասուններ	Այդ ՄՄ-ներում հաշվառման կանգնած արհմ. անդամներ
1	Ագրոարդի համակարգի	53	5237					13	2750
2	Առողջապահության	96	19155	1	185			7	7025

¹² Արհեստակցական կազմակերպություն՝ ”հասարակական միավորում, որն օրենքով սահմանված կարգով և ազատ կամքի դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերություններում գտնվող աշխատողներին...”:

¹³ Ճյուղային միություն՝ ”իրավաբանական անձանց միություն, որը միավորում է տնտեսության /արտադրության, ծառայության, մասնագիտության/ համապատասխան ճյուղում գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ...”:

¹⁴ “ՀԱՄԿ-ի անդամ ՃՀՄ-ների 2009թ. Վիճակագրական տվյալներ Արհեստակցական կազմակերպությունների և արհմիության անդամների մասին (առ 01.01.2010)

3	Առևտրի և հաս.սննդի, սպառ,	8	2300	1	51				
4	Ավիաաշխատողների	2	1500			2	600		
5	Ավտոգյուղմեքենաշին. և անտառ.	12	2083						
6	Բանկերի և ֆինանսավարկային	16	3790						
7	Բուհերի	19	20500						
8	Երկաթուղայինների	17	5180	1	287				
9	«Էլեկտրաարհմիություն»	13	11861						
10	Էլեկտրոնային ոլորտի	11	1909						
11	Թեթև արդյունաբերության աշխ.	17	3008						
12	Լեռնագործների	8	6948						
13	Կապի	2	4300						
14	Կոմունալ-բնակարանային	21	5800	2	300			1	25
15	Կրթության և գիտության	169	85213	1	58			49	81848
16	Մեքենաշինարարների	28	10980						
17	«Միաբանություն»	5	2390						
18	Մշակույթի և ԶԼՄ-ների	35	13000					23	11040
19	Շինարարների և շինանյութերի	14	10810						
20	Պետական հիմն-երի և ՏԻՄ-երի	116	16745	2	338	1	14	35	8073
21	Մսնդի, պարենի արդյ., մթերումների	18	1873						
22	Տրանսպորտի և հաղորդակցության	20	3700			6	7055		
23	Քիմ. Արդյունաբերության	6	4327	1	125				
24	Ֆիզկուլտուրայի, սպորտի, տուրիզմի	11	8578					3	5370
Ընդամենը		717	251187	9	1344	9	7670	131	116131

Նախորդ բաժնում արդեն խոսվել է հարցված Ամ-ական լիդերների կողմից բարձրացված ցածր անդամակցության խնդրի մասին: Խորհրդային տարիներից ի վեր անդամակցությունը նվազել է, սակայն մեր գնահատմամբ՝ այսօրվա դրությամբ 251187 անդամ ունենալը քիչ բան չէ: Առավել ևս, երբ դիտարկում ենք, թե այդ թիվը ՀՀ-ում զբաղված բնակչության քանի տոկոսն է կազմում: Եթե զբաղվածների թիվը առ 2010թ-ի հունվար կազմել է 1073400¹⁵ հոգի,

¹⁵ Համաձայն ՀՀ Ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալների (առ հունվար, 2010)

ապա դրանց 23,4%-ը հանդիսանում են Ամ անդամներ: Տվյալ ուսումնասիրությունը և Ամ-ին անդամակցության վերաբերյալ իրականացված նախորդ հետազոտությունների արդյունքները թույլ են տալիս առաջ քաշել այն գաղափարը, որ Հայաստանում Ամ-ին անդամակցությունն ավելի շուտ կրում է ոչ գիտակցված բնույթ¹⁶:

Ասվածը վկայում է այն մասին, որ Ամ լիդերները ոչ այնքան պետք է մտահոգվեն զուտ անդամակցություն ապահովելու, որքան՝ գոնե առկա անդամների մոտ գիտակցված անդամակցության մակարդակը բարձրացնելու մասին:

Ամ-ների կառուցվածքի և իրավաբանական կարգավիճակի վերաբերյալ “ներքին” փորձագետների կողմից բարձրացված հիմնական խնդիրը կապված է այսպես կոչված՝ “սկզբնական կազմակերպության” պետական գրանցումների և դրա հետ կապված դժվարությունների հետ: Այսպես՝ երեք և ավել աշխատողների կողմից Ամ ստեղծելու համար անհրաժեշտ է պետական ռեգիստրում գրանցվել որպես իրավաբանական անձ, ինչը կապված է բյուրոկրատական քաշքշուկների և որոշակի ֆինանսական ծախսերի հետ: Նկատենք, որ նման խնդիրներն առավել արդիական են այն ոլորտների Ամ-ների համար, որտեղ ցածր են աշխատավարձերը կամ եկամուտը գումարի տեսքով չէ (օրինակ՝ գյուղատնտեսություն, կոմունալ ծառայություններ և այլն): Սակայն, մյուս կողմից, կարելի է անդամակցել Ամ-ին, բանակցել գործատուի հետ և կնքել կոլեկտիվ պայմանագիր միայն այն դեպքում, երբ կազմակերպությունն ունի իրավաբանական անձի կարգավիճակ: Բացի այն, որ կողմերի միջև դրվում է հավասարության հիմքը, գրանցված արհմիութենական կազմակերպությունը նաև կարող է ունենալ իր առանձին բանկային հաշիվ, ինքնուրույն կուտակել և տնօրինել (ուղղորդել) կուտակված անդամավճարները:

Ամ բոլոր մակարդակների միջև գոյություն ունի փոխադարձ կապ: Շնորհիվ բրգաձև կառուցվածքի՝ ՀԱՄԿ-ը միավորում է ՃՀՄ-ներին, իսկ ՃՀՄ-ները՝ տարածքային կամ “սկզբնական” կազմակերպությունների: Անդամակցելով ավելի բարձր մակարդակի՝ արհմիութենական կազմակերպությունը, ըստ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ

¹⁶ Ինչպես հայտնի է, Ամ-ին անդամակցության 2 ձև գոյություն ունի՝ գիտակցված և չգիտակցված: “Գիտակցված”-ի դեպքում աշխատողը գիտի Ամ-ի գոյության և գործառնության մասին և ինքնակամ դառնում է Ամ-ի անդամ, իսկ “ոչ գիտակցված”-ի դեպքում աշխատողը Ամ-ի անդամ է ոչ իր կամքով կամ նույնիսկ տեղյակ չէ իր անդամակցության մասին:

Օրենքի և Ամ կանոնադրության, պարտավորվում է վճարել ամենամսյան անդամավճարներ: ՃՀՄ-ները ՀԱՄԿ-ին պետք է վճարեն հանրապետությունում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի տասնապատիկի չափով: Արհմիութենական կազմակերպությունները ՃՀՄ-ներին պետք է վճարեն գոյացած անդամավճարներից որոշակի տոկոս: Յուրաքանչյուր ՃՄ ինքն է որոշում այդ տոկոսի չափը: Նմանատիպ մեխանիզմ է գործում նաև անհատի անդամակցության պարագայում՝ արհկոմիտեի որոշմամբ սահմանվում է անդամի ամենամսյա անդամավճար՝ գործատուի մոտ ստացած եկամուտի ոչ պակաս, քան մեկ տոկոսի չափով: Անդամավճարը գանձվում է կանխիկ կամ ոչ կանխիկ:

Փորձենք նկարագրել անդամավճարների շրջանառության այն տարբերակը, երբ ՃՀՄ-ի կազմում գործում են նաև ՏՄ-ներ: Արհեստակցական կազմակերպությունում (“սկզբնականում”) հավաքվում են աշխատավարձերից հատկացումները՝ հիմնականում պահվում է աշխատավարձի 1%-ի չափով: Ընդհանուր գումարը վերաբաշխում է երեք մակարդակների միջև՝

- Արհեստակցական (սկզբնական) կազմակերպություն (60-70%)
- ՏՄ (5-32%)
- ՃՀՄ (8-25%)

Այն դեպքում, երբ ՃՀՄ-ի կազմում չկան ՏՄ-ներ, գումարը բաշխվում է երկու մակարդակների. ՃՀՄ-ներին է փոխանցվում անդամավճարների 10-25%-ը, իսկ 75-90% պահվում է “սկզբնական” կազմակերպությունում:

Հետազոտության արդյունքում պարզվեց, որ որոշ դեպքերում գործատուները, եթե ոչ անմիջականորեն, ապա գոնե միջնորդավորված կերպով կազմակերպում են Ամ-ական անդամավճարների հավաքումն ու վերաբաշխումը: Տվյալ դեպքում մենք գործ ունենք “գրպանային” դարձած Ամ-ի հետ, որտեղ ֆինանսների տնօրինման իրավունքը պատկանում է գործատուին: Նման դեպքերում Ամ-ի գործունեությունը համարում ենք անարդյունավետ:

Անդամավճարներն օգտագործվում են ոլորտում Ամ-ական աշխատանքները համախմբելու և զարգացնելու, արհեստակցական կազմակերպության աշխատանքային, սոցիալ-տնտեսական շահերը ՀՀ պետական մարմիններում ներկայացնելու և պաշտպանելու,

արհեստակցական կազմակերպությանը մեթոդական և գործնական օգնություն ցույց տալու, միությունում աշխատակազմ պահելու և այլ նպատակներով:

Ըստ հարցված SU-ների կամ “սկզբնական” կազմակերպությունների լիդերների՝ շատ դեպքերում, երբ որևէ հարց հնարավոր չէ լուծել տեղական մակարդակով, որպես աջակից ուժ՝ հանդես է գալիս ՃՀՄ-ն: ՃՀԿ-ները սատարում են ինչպես իրավաբանական խորհրդատվությամբ, այնպես էլ որոշակի գործողությունների ձեռնարկմամբ: ՃՄ-ներն ունեն իրավասություն որևէ խնդրի լուծմանը մասնակից դարձնել ինչպես ՀԱՄԿ-ին, այնպես էլ Գլոբալ Ամ-ներին, եթե հանդիսանում են վերջինիս անդամ և, ըստ սահմանված կարգի, վճարում են անդամավճար: Հիմնականում գլոբալ խնդիրների լուծմանն ուղղված գործողություններ ձեռնարկում է ՀԱՄԿ-ը, քանի որ հանդիսանում է սոցիալական գործընկերության կողմ¹⁷:

Նշենք, որ Ամ-ական բոլոր մակարդակների կազմակերպություններն անկախ են միմյանցից: Ըստ հարցվողների՝ անկախությունը, մի կողմից, բաց է անում ազատ գործունեության հնարավորություն, սակայն, մյուս կողմից, թուլացնում է հաշվետվողականությունն ու գործունեության թափանցիկությունը: Այս առումով, *ըստ որոշ հարցվողների, հիմքեր են նախանշվում եթե ոչ կառուցվածքային (օրինակ՝ Կոնֆեդերացիան դարձնել Ֆեդերացիա), ապա գոնե Արհմիությունների մասին օրենքում փոփոխություններ կատարելու համար: Տարբեր մակարդակների միջև անհրաժեշտ է մեծացնել փոխադարձ պատասխանատվությունն ու հաշվետվողականությունը:*

Կառուցվածքի հետ կապված խնդիր է բարձրացվել հարցվողների կողմից՝ կապված չգործող կառույցների գոյության հետ: Կան “սկզբնական”, տարածքային և/կամ ՃՄներ, որոնք պրակտիկորեն չեն իրականացնում իրենց բուն գործառույթները կամ գոյություն ունեն զուտ թղթի վրա: Դրանց հիմնական պատճառ են հանդիսանում՝

- Ֆինանսների սղությունը,
- Մարդկային ռեսուրսները,
- Տարբեր մակարդակների միջև մշտական և “առողջ” կապի բացակայությունը,
- Հաշվետվողականության պակասը:

¹⁷ Կներկայացվի հաջորդիվ

Շատ դեպքերում “սկզբնականներն” ակտիվ չեն, քանի որ կա կախվածություն գործատուից: Տվյալ դեպքում, երբեմն կարող է միջամտել ճյուղայինը, որը որոշ առումով անկախ է գործատուից (սակայն, նույնպես կա վախի հանգամանքը): Առհասարակ ակտիվ են այն տարածքային միությունները, որոնց ճյուղայիններն ակտիվ են և ազդեցիկ: Պետք է նշել, որ բոլոր մակարդակներում էլ անհրաժեշտ են ակտիվ լիդերներ, որոնք կլինեն խնդիրներին նախահարձակ, կառավարման և կազմակերպչական ունակություններով օժտված, եռանդուն: Սակայն շատ դեպքերում, հատկապես տարածքներում, երբեմն էլ ՃՄներում, լիդերները հիմնականում հանդիսանում են ավագ սերնդի ներկայացուցիչներ և Խորհրդային Ամ-ների կարծրատիպերով առաջնորդվող անձիք: **Խնդիրը լուծելու համար անհրաժեշտ է մշակել լիդերների թափանցիկ ընտրության մեխանիզմ:**

Խնդիր է նաև այն, որ Ամ-ական բոլոր մակարդակների միջև չէ, որ պահպանվում է մշտական կապ և ինֆորմացիայի փոխանակություն: Դա հատկապես ակնհայտ է “ներքևից վերև” կապի դեպքում, երբ, մի կողմից, “ներքևիներն” են խուսափում նախաձեռնողականություն ցուցաբերել, մյուս կողմից՝ “վերևիներին” պնդմամբ, չկա բավարար գումար, բոլորին այցելելու և տեղում խնդիրներին ծանոթանալու համար: Այս կապակցությամբ խիստ **անհրաժեշտ է մեծացնել կապը տարբեր մակարդակների միջև՝ կազմակերպելով ճյուղային կամ հանրապետական մասշտաբի արհմիութենական հանդիպումներ**, որտեղ բոլորին հնարավորություն կընձեռվի բարձրաձայնելու իրենց խնդիրների մասին և պատասխաններ ստանալու: Տվյալ դեպքում, հարցվողների պնդմամբ, անհրաժեշտ է հրավիրել նաև կառավարության ներկայացուցիչների, իսկ առանձին դեպքերում նաև գործատուների ներկայացուցիչների:

Եթե որևէ կառույց չի ծառայում ինչ-որ մի նպատակի, ապա անիմաստ է դրա գոյությունը: Հետևաբար, հարցվողները նշում են արհմիութենական 24 ճյուղերի գոյության աննպատակահարմարության հանգամանքը: **Անհրաժեշտ է մշակել մեխանիզմ, որով հարակից ոլորտները կմիավորվեն բովանդակությամբ, գուցե նաև կառուցվածքով նոր, մեկ այլ կառույցում:** Տվյալ դեպքում չի բացառվում շահերի բախման հնարավորությունը: Դրանից խուսափելու ուղիներից մեկը հանդիսանում է նոր լիդերի թափանցիկ ընտրությունների կազմակերպումը:

Այնուամենայնիվ, ակտիվության և նախաձեռնողականության դրսևորումը Ամ-ական տարբեր մակարդակներում ունի իր առանձնահատկությունները, ինչը, սակայն, բոլոր դեպքերում իր վրա կրում է հասարակական մենթալիտետի, երկրի սոցիալ-տնտեսական և քաղաքական մթնոլորտի, որոշումների կայացման ընդունված պրակտիկայի և այլ գլոբալ հանգամանքների ազդեցությունը:

Պետք է նշել, որ Հայաստանում գոյություն ունեն նաև այլ Ամ-ներ (“Ալիք”, “Արմենթել” և այլն), որոնք չեն հանդիսանում Հանրապետական միության անդամ: Քանի որ ՀԱՄԿ-ին անդամակցող յուրաքանչյուր Ամ՝ անդամավճարներից գոյացած իր բյուջեի որոշակի տոկոսը պետք է փոխանցի միությանը կամ այն կազմակերպությանը, որին անդամակցում է, ուստի ոչ բոլորն են հակված դառնալու ավելի խոշոր միավորման անդամ: Այսպիսով՝ չանդամակցելը հիմնականում պայմանավորված է ֆինանսների վերաբաշխման հանգամանքով:

Հայաստանում գործող մի շարք ձեռնարկություններում կամ հիմնարկներում (հատկապես միջազգային) կորպորատիվ մշակույթից ելնելով կամ անմիջական գործատուի նախաձեռնությամբ ստեղծվում և գործառնում են Ամ-ներ (այսպես կոչված “կորպորատիվ” կամ “գրպանային” Ամ-ներ): Նման Ամ-ների հիմնական գործառույթն է սոցիալական բարիքների վերաբաշխումը, որն իրականացվում է գործատուի կամ տնօրենի անմիջական վերահսկողությամբ: Այլ կերպ ասած՝ նման Ամ-ները հանդիսանում են կորպորացիայի “սոցիալական բաժինը”: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցով նրանք երբեք չեն հակադրվում գործատուին և դեմ չեն դուրս գալիս: Այդ է պատճառը, որ նման կազմակերպությունների որոշ մասը կարիք չունեն միավորվելու այլ Ամ-ների հետ և ստանալու նրանց օժանդակությունը, չեն ձգտում սոլիդարության: Նշենք, որ նման Ամ-ները չեն կարող հանդիսանալ սոցիալական գործընկերության կողմ կամ միջազգային Ամ-ական կազմակերպությունների անդամ:

Այսպիսով՝

- Խորհրդային տարիներից ի վեր Ամ-ներին անդամակցությունը նվազել է: Սակայն խնդիրը կայանում է ավելի շուտ գիտակցված անդամակցություն ապահովելու մեջ:

- Հայաստանում գոյություն ունեն Ամ-ներ, որոնք միավորված են մեկ կառույցի՝ ՀԱՄԿ-ի կազմում, և այնպիսիներ, որոնք չեն անդամակցում: Չանդամակցելը հիմնականում պայմանավորված է ֆինանսները տնտեսելու վերջիններիս ձգտման հետ:
- ՀԱՄԿ-ում սուբորդինացիոն հարաբերությունները հիմնված են կոնֆեդերատիվ սկզբունքի վրա, ինչը անկախ գործելու երաշխիք է: Սակայն այն ունի ինչպես դրական, այնպես էլ բացասական կողմեր:
- ՀԱՄԿ-ի յուրաքանչյուր կառույց անդամավճար է տալիս այն միությանը, որին անդամակցում է՝ փոխարենը ակնկալելով նրա օժանդակությունը:
- ՀԱՄԿ-ի կազմում կան ՃՀՄ-ներ կամ ՏՄ-ները, որոնք արդյունավետ չեն գործում: Դա ինչ-որ տեղ պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ նրանց լիդերները հիմնականում հանդիսանում են ավագ սերնդի ներկայացուցիչներ և Խորհրդային Ամ-ների կարծրատիպերով առաջնորդվող անձիք:

4. Արհմիությունների գործելաոճը սոցիալական գործընկերության կայացման ճանապարհին

4.1. Արհմիությունների գործելաոճի բնութագիրն ու առանձնահատկությունները

Իրականացված ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս պնդել, որ Հայաստանի Ամ-ները ներկայումս ընդունել են «փոխզիջումային» դիրք՝ որդեգրելով «համագործակցային» գործելաոճ. նա խուսափում է ամեն տեսակի կոնֆլիկտներից ու կոնֆրոնտացիաներից: Ամենաձայրահեղ իրավիճակներում էլ, երբ անխուսափելի են «կոշտ» մեթոդները, Ամ-ն նախընտրում է չկիրառել նույնիսկ գործադուլի իրականացման օրենքով իրեն ընձեռված իրավունքը: Ամ-ն այսօր ունի ոչ թե գործատուին վերահսկող, այլ օգնող գործառույթ, խորհրդատուի դեր: Ըստ հարցվողների՝ դեռևս ոչ գործատուները, ոչ էլ աշխատողները չեն ընկալում Ամ-ին որպես միմյանց միջև միջնորդի:

Ամ-ի՝ «համագործակցության» վրա հիմնված մոտեցումը պայմանավորված է՝

- երկրում իրավունքների պաշտպանության ցածր մակարդակով և դատական համակարգի անկատարությամբ ու ոչ անկախությամբ. *«Ես վստահ չեմ, որ մարդիկ, որոնք գործադուլի դուրս գան, հաջորդ օրը աշխատանքից չեն հեռացվի...»*, *«Ես վստահ չեմ, որ մարդիկ, որոնք գործադուլի դուրս գան, հաջորդ օրը աշխատանքից չեն հեռացվի...»* -ասել են “ներքին” և “արտաքին” փորձագետներից շատերը,
- հասարակական մենթալիտետի դանդաղ փոփոխությամբ և իրավագիտակցության ցածր մակարդակով, իրավական նիհիլիզմի բարձր մակարդակով. *«մարդիկ չգիտեն իրենց տարրական իրավունքները, իսկ բացատրելու դեպքում, սկզբում ոգևորվում են, բայց ժամանակի ընթացքում այդ ոգևորությունը մարում է: Նրանք կարծես չեն ուզում պայքարել իրենց իրավունքների համար կամ չեն գիտակցում դրա անհրաժեշտությունը...»*, - նշել է “ներքին” փորձագետներից մեկը,
- Ամ-ի տնտեսական ռեսուրսների անբավարարությամբ. Պնդում են և “ներքին” և “արտաքին” փորձագետները. *«Այսօր ես չունեմ այնքան գումար, որ խնդրի առաջացման դեպքում մարդկանց դուրս հանեմ գործադուլի և ի վիճակի լինեմ այդ օրերի համար նրանց վճարել...»*, և այլն:

Վերոնշվածին զուգահեռ, ներկայումս Հայաստանը ձգտում է արմատավորել սոցիալական երկխոսության պրակտիկան¹⁸: Ըստ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ Օրենքի՝ Ամ-ն իրավունք ունի կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել գործատուի, գործատուների միության հետ, իսկ ՀՀ կառավարության հետ կարող է բանակցել և համաձայնագիր կնքել ՀԱՄԿ-ը¹⁹: Նշվածը բխում է միջազգային պարտավորություններին հետևելու պահանջից: Ամ-ի ու գործատուի կողմից մշակվում և կնքվում է կոլեկտիվ պայմանագիր, որով հստակեցվում և կարգավորվում են գործատուի և աշխատողների փոխհարաբերությունները: Այսպիսով, ստեղծվում է իրավական փաստաթուղթ, որտեղ ամրագրվում են երկու կողմերի պարտավորությունների և իրավասությունների շրջանակները:

ՀԱՄԿ-ի անդամ ՃՀՄ-ների 2009թ-ին կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ ինֆորմացիան ներկայացվում է Աղյուսակ 2-ում:

Աղյուսակ 2

N		Կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի թիվը	Այդ թվում			Կազմակերպության աշխատողների թիվը, որոնց վրա տարածվում է կոլեկտիվ պայմանագիրը	Այդ թվում՝ Ամ-ի անդամներ
			Ճյուղային	Տարածքային	Կազմակերպության		
1	Ագրոարդի համակարգի	49	1	9	39	3330	3330
2	Առողջապահության	72	-	-	72	3800	3800
3	Առևտրի և հաս.սննդի, սպառ,	3	-	-	3	625	625
4	Ավիաաշխատողների	2	-	-	2	-	-
5	Ավտոգյուղմեքենաշին. և անտառ.	12	-	-	12	2293	2083
6	Բանկերի և ֆինանսավարկային	-	-	-	-	-	-

¹⁸ Սոցիալական երկխոսությունը սոցիալական գործընկերության կողմերի շահագիգիռ և հավասար մասնակցությունն է աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում առկա խնդիրների լուծման նպատակով, որն ուղղված է աշխատողների շահերի պաշտպանությանը:

¹⁹ Ավելի մանրամասն կքննարկվի հաջորդ ենթագլխում:

7	Բուհերի	2	-	-	2	-	-
8	Երկաթուղայինների	1	1	-	-	5110	5110
9	«Էլեկտրաարհմիություն»	13	-	-	13	12510	11861
10	Էլեկտրոնային ոլորտի	4	-	-	4	615	590
11	Թեթև արդյունաբերության աշխ.	15	-	-	15	2945	2938
12	Լեռնագործների	8	-	-	8	7450	6948
13	Կապի	2	-	-	2	4300	4300
14	Կոմունալ-բնակարանային	15	1	-	14	4950	4950
15	Կրթության և գիտության	177	1	58	118	85213	85213
16	Մեքենաշինարարների	37	-	-	37	8700	8700
17	«Միաբանություն»	2	-	-	2	2135	2135
18	Մշակույթի և ՋԼՄ-ների	7	-	1	6	1180	1180
19	Շինարարների և շինանյութերի	3	-	-	3	432	432
20	Պետական հիմն-երի և ՏԻՄ-երի	406	-	-	406	6102	6042
21	Սննդի, պարենի արդյ., մթերումների	5	-	-	5	680	647
22	Տրանսպորտի և հաղորդակցության	5	-	-	5	3950	3420
23	Քիմ. Արդյունաբերության	1	-	-	1	-	-
24	Ֆիզկուլտուրայի, սպորտի, տուրիզմի	16	1	3	12	9510	8838
Ընդամենը		857	5	71	781	165830	163142

Պետք է նկատել, որ ոչ բոլոր դեպքերում են կոլեկտիվ պայմանագրերի առկայության մասին տեղյակ Ամ անդամ աշխատողները: Ահա այս դեպքում է, որ Ամ-ին անդամակցությունն իրականացվում է Խորհրդային Միության ժամանակաշրջանից պահպանվող “կամավոր-պարտադիր” սկզբունքով, իսկ անդամավճարների գանձումը կատարվում է մեխանիկորեն (որոշ դեպքերում նույնիսկ աշխատողի չիմացությամբ):

Քանի որ ոչ բոլոր գործատուներն են ընկալում և գնահատում Ամ-ի անհրաժեշտությունը, ուստի ճյուղային և տարածքային միությունների լիդերների կողմից հաճախ ծավալվում են բանակցային գործընթացներ: Այդ գործընթացի հաջողությունը, ըստ հարցվողների, կախված է մի շարք հանգամանքներից՝

- գործատուի տիպ,
- Ամ-ական լիդերի հեղինակություն,

□ սոցիալական կապիտալ:

Որպես կանոն, Ամ-ի հետ ավելի հեշտությամբ համագործակցում են Հայաստանում գործող **արտասահմանյան կամ միջազգային հիմնարկների /կազմակերպությունների ղեկավարները**, որոնք ունեն նման աշխատանքների փորձ, դրա անհրաժեշտության գիտակցություն և/կամ պատրաստակամություն: Սա ավելի շատ բնորոշ է արդյունաբերության ոլորտին և այնպիսի հիմնարկի, օրինակ, ինչպիսին էլեկտրոցանցերն է: Հարցազրույցների վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ կոլեկտիվ պայմանագրերը, որտեղ մեծ տեղ է հատկացվում աշխատողների սոցիալական շահերի պաշտպանությանը, լավագույնս գործում են հենց այս պարագայում:

Ամ-ական **լիդերների հեղինակությունը** գալիս է դեռևս Խորհրդային տարիներին նրանց ծավալած գործունեությունից: Նրանք մեծամասամբ իրենց վրա են կրում Ամ-ի նախկին իմիջը, ինչի շնորհիվ կարողանում են գործատուներին հրավիրել համագործակցության: Քանի որ հաջողության հասնում են նախկին իմիջի վրա հիմնված հեղինակության շնորհիվ, ուստի Ամ-ական լիդերները ձգտում են հնարավորինս իրականացնել նաև նախկինում Ամ-ից ակնկալվող գործառույթները՝ սոցիալական բարիքների բաշխում, աշխատանքային պայմանների վերահսկողություն. *«Ձմեռվա կեսին շրջում եմ գյուղե գյուղ, իմ ենթակայության տակ մտնող դպրոցների պայմաններն եմ ստուգում... եղել է դեպք, երբ տնօրենն ու ուսուցիչը վիճված են եղել, հաշտեցրել եմ, ամենքին ասել, թե ով ինչ իրավունքներ ունի...»*, *«...մարդիկ ինձնից սպասում են, որ ինչ-որ մի օգնություն կհատկացվի... տոների ժամանակ միջոցառումներ ենք կազմակերպում, պատվոգիր ենք բաժանում, կամ ծաղիկ, մի բան, որ մարդկանց սպասումները ինչ-որ կերպ արդարացված լինեն»*: Սա ավելի շատ բնորոշ է SU-ներին: Այս դեպքերում *Ամ-ներին անդամակցությունը կրում է հիմնականում ձևական բնույթ, անդամավճարների գանձումն իրականացվում է մեխանիկորեն, հետևաբար և կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթներին հետևելը՝ ոչ պարտադիր*:

Սոցիալական կապիտալը՝ արժեքավոր կապերն ու ծանոթները, հատկապես համայնքային հարաբերություններ և ավանդական մտածողություն ու ապրելակերպ ունեցող միջավայրերում ամենաարժեքավորն է հանդիսանում: Եթե որևէ գործատու չի ցանկանում

համագործակցել Ամ-ի հետ և/կամ կնքել կոլեկտիվ պայմանագիր, ապա այդ խնդիրը պարզապես գոյություն չունի սոցիալական կապերի առկայության պարագայում. *«Փառք Աստծո, իմ ոլորտում գործատուները մեծամասամբ իմ նախկին կուրսընկերներն են: Դա է պատճառը, որ ես հեշտությամբ եմ կարողանում բանակցել գործատուներիս հետ»:* Սոցիալական կապիտալի կիրառությամբ ձևավորված համագործակցության պարագայում Ամ-ն այլևս ամբողջությամբ անկախ չէ տվյալ գործատուից: Հետևաբար՝ կոլեկտիվ պայմանագրի կետերի խախտման պարագայում Ամ-ն ոչ թե պահանջողի, այլ խնդրողի կամ համոզողի դիրքում է հայտնվում:

Պետք է նշել, որ կոլեկտիվ պայմանագրերի կիրառության հետևյալ մեխանիզմն է այսօր մեծապես տարածված: Պայմանագրերը մշակվում են համատեղ՝ գործատուի և Ամ-ի ներկայացուցիչների կողմից: Որպես կանոն՝ ՏՄ-ները գործատուների հետ քննարկում են իրենց ճյուղային միության կողմից կիրառության մեջ դրված պայմանագիրը, որը լրացվում կամ փոփոխվում է քննարկումների արդյունքում: Լինում են նաև դեպքեր (հատկապես արտասահմանյան գործատուների դեպքում), երբ գործատուն է առաջարկում պայմանագրի իր մոդելը, որը լրամշակվում է Ամ-ի կողմից: Ամ-ի դերը պայմանագրի իրագործման մեջ կայանում է նրանում, որ նա վերահսկողություն է իրականացնում: Երբեմն որոշ Ամ-ներ կարողանում են հասնել նրան, որ գործատուն իր վրա պարտավորություն վերցնի աշխատողների սոցիալական շահերի պաշտպանության ուղղությամբ: Ամ որոշ լիդերների պնդմամբ՝ այն դեպքերում, երբ գործատուները չեն պարտավորվում աշխատողների սոցիալական խնդիրների լուծմանն աջակցել, դա պետք է իրականացնի Ամ-ն: Տվյալ մոտեցումը, ըստ մեզ, վկայում է Ամ-ական լիդերների կողմից Ամ գործառույթների վերաբերյալ թյուր ընկալումների մասին, ինչն էլ իր վրա է կրում Խորհրդային կարծրատիպերի ազդեցությունը:

Այսպիսով՝

- Հայաստանի Ամ-ները ներկայումս ընդունել են «փոխզիջումային» դիրք՝ որդեգրելով «համագործակցային» գործելաոճ: Դա հիմնականում պայմանավորված է երկրում իրավունքների պաշտպանության ցածր մակարդակով, դատական համակարգի անկատարությամբ ու ոչ անկախությամբ, իրավագիտակցության ցածր մակարդակով

և իրավական նիհիլիզմի բարձր մակարդակով, Ամ-ի տնտեսական ռեսուրսների ոչ արդյունավետ կառավարմամբ:

- Հայաստանը ձգտում է արմատավորել սոցիալական երկխոսության պրակտիկան: Դրա իրագործման նպատակով Ամ-ներն այսօր ձգտում են հնարավորինս մեծ թվով կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքել գործատուների հետ: ՀԱՄԿ-ի անդամ ՃՀՄ-ների 2009թ-ին կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի թիվը հասել է 857-ի:
- Կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման գործընթացի հաջողությունը պայմանավորված է երեք հիմնական հանգամանքներով՝ գործատուի տիպ, Ամ-ական լիդերի հեղինակություն, սոցիալական կապիտալ:

4.2. Արհմիությունը որպես սոցիալական գործընկերության կողմ

Անդրադառնալով սոցիալական գործընկերությանը՝ նշենք, որ գործընկերության կողմեր են հանդիսանում Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան, Գործատուների միությունը և կառավարությունը: Պետությունը գործատուների և Ամ-ի միջև սահմանում է աշխատանքային հարցերին վերաբերվող միևնույն և մաքսիմում պահանջները, իսկ ավելի կոնկրետ խնդիրները լուծվում են գործատու-արհմիություն փոխհարաբերությունների արդյունքում: Պետությունը այս պարագայում հանդիսանում է կայացրած համաձայնությունների իրականացումը երաշխավորող: Հարցերի լուծումը, օրինակ ՀՀ մարզային արհմիութենականների համար տեղի է ունենում լրկալ մակարդակում՝ արհեստակցական կազմակերպության նախաձեռնությամբ՝ գործատուի հետ բանակցության արդյունքում (օրինակ՝ գործատուի կողմից աշխատողին թերի աշխատավարձ վճարելու դեպքում, և այլն), այն չլուծվելու դեպքում՝ տվյալ ճյուղային միության նախաձեռնությամբ՝ ՏԻՄ, նախարարություն և այլ պատկան մարմինների հետ բանակցության արդյունքում (օրինակ՝ տվյալ ոլորտում աշխատողների պաշտոնական օր է հաստատվել, և այլն), իսկ ավելի գլոբալ, կառուցվածքային խնդիրները՝ ՀԱՄԿ-ի նախաձեռնությամբ՝ կառավարության ներկայացուցիչների հետ բանակցությունների արդյունքում:

2009թ.-ի ապրիլի 27-ին երեք կողմերի միջև (Կառավարություն, ՀԱՄԿ և Հայաստանի գործատուների միություն) կնքվել է եռակողմ պայմանագիր, որի հիմնական նպատակն է համագործակցության միջոցով պաշտպանել աշխատողների շահերը: Նշենք, որ հարցված ոչ բոլոր Ամ-ականներն (հատկապես տարածքային միություններից) ունեին բավարար տեղեկատվություն պայմանագրի մասին:

Ըստ հարցվողների՝ ներկայումս այն չի կարելի համարել կայացած: “Ներքին” փորձագետների կարծիքով՝ այն կրում է ձևական բնույթ, մինչդեռ “արտաքին” փորձագետները, չհակադրվելով այդ կարծիքին, գտնում են, որ ժամանակ է հարկավոր եռակողմ համագործակցության կայացման համար: Պայմանագրի ստորագրումից հետո թերևս ոչ մի անգամ երեք կողմերի միջև չի կայացել դեմ առ դեմ հանդիպում, չնայած, որ այդ նպատակով ձևավորվել է նաև եռակողմ հանձնաժողով: Հարցվողների պնդմամբ՝ դրա հիմնական պատճառներն են՝

- կառավարության պասիվ դիրքորոշումը,
- Ամ-ական լիդերների՝ եռակողմ ֆորմատով աշխատելու արմատավորված պրակտիկայի բացակայությունը:

Կառավարության դիրքորոշումը երբեմն պայմանավորված է կառավարության կազմի և/կամ պաշտոնատար անձանց հաճախակի փոփոխությամբ: Խնդիրն ավելի սուր է արտահայտվում նախարարի փոփոխության դեպքում: Նմանատիպ փորձը բնորոշ է հատկապես Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը, որտեղ նախարարի փոփոխություն տեղի է ունենում բավականին հաճախ: Ըստ փորձագետների՝ եղել են դեպքեր, երբ Ամ-ի և տվյալ նախարարության միջև բարդ և երկարատև բանակցությունների արդյունքում պայմանավորվածություն է ձեռքբերվել կամ եկել են ընդհանուր հայտարարի, սակայն դրա իրագործումը ձգձգվել կամ երբեմն էլ չի շարունակվել: Դա հիմնականում պատճառաբանում են կադրային փոփոխությամբ: Այսպիսով՝ այն դեպքում, երբ Ամ-ի հետ առնչվող հիմնական նախարարությունը ստաբիլ չէ, ավելի է բարդանում ստաբիլ փոխհարաբերությունների արմատավորումը:

Երեք կողմերի միջև փոխհարաբերությունների վերաբերյալ հարցվողները նշում են, որ տրամաբանական է այն, որ գործատուներն ու Ամ-ները պետք է ունենան հակադիր շահեր և,

որ ինչպես այլ երկրներում է, կառավարությունը պետք է նրանց միջև իրականացնի կարգավորման գործառույթ: Մինչդեռ Հայաստանում առկա է լիովին հակառակ պատկեր. *«Պայմանագրի արդյունավետ գործառնման համար կողմերից՝ Ամ-ն ու կառավարությունը պետք է լինեն համակիր, քանի որ գործատուն միշտ միտված է դեպի իր շահը: Մակայն Հայաստանում գործատուներին տրվում են մեծ արտոնություններ, ինչի պայմաններում աշխատողը կախվածության մեջ է գործատուի կամքից»:* Մի շարք հարցերում Հայաստանի Գործատուների միությունն ու ՀԱՄԿ-ը գալիս են համաձայնության և հնչեցնում իրենց կարծիքը, որին կառավարությունը կամ հակադրվում է, կամ տալիս է խուսափողական արձագանք: Դրա առավել ակնհայտ և թարմ ապացույց է հանդիսանում վերջին ժամանակներում ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին ՀՀ օրենքի քննարկման գործընթացը, որտեղ դրսևորվեց եռակողմ համագործակցության ձևական բնույթ կրելը: Արդեն իսկ մշակված փաստաթուղթը տրվել է արհմիությունների կոնֆեդերացիային՝ քննարկման և սեփական առաջարկները ներկայացնելու նպատակով, ինչի համար հատկացվել է կարճ ժամանակահատված: Այն քննարկվել է ՃՀՄ-ների կողմից, և, մշակվել է առաջարկների փաթեթ, որը ներկայացվել է կառավարությանը: Ըստ հարցվողների՝ կառավարության կողմից նախաձեռնված փոփոխություններում առկա էին դրույթներ, որոնք ակնհայտորեն պաշտպանում էին գործատուների շահերը՝ ի հաշիվ աշխատողների, ինչպես նաև կային դրույթներ, որոնք սպառնալիք էին հանդիսանում Ամ-ների գործունեության համար: Նոր օրենքի պատրաստման գործընթացում, ըստ հարցվողների, կառավարության կողմից խախտվել է եռակողմ պայմանագրի՝ փոխադարձ համագործակցության և աջակցության մասին դրույթը: *«Եռակողմ պայմանագիրը “գործում” է այնքանով, որ մի ձեռքով ստորագրվում է այն, իսկ մյուս ձեռքով՝ մեկ այլ նախագիծ, որն ամբողջովին հակասում է եռակողմ համաձայնագրի տրամաբանությանը և գաղափարախոսությանը»:*

Այսպիսով, ինչպես հետազոտության արդյունքները ցույց տվեցին՝ և արհեստակցական կազմակերպություն-գործատու փոխհարաբերություններում (ինչը ներկայացված է վերևում), և կոնֆեդերացիա-կառավարություն հարաբերություններում չկա ձևավորված անկաշկանդ մթնոլորտ: Կողմերը միմյանց չեն ընկալում որպես հավասար սոցիալական

գործընկերներ: Տվյալ խնդրի լուծման համար տարբեր միջազգային կազմակերպությունների, հատկապես Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից հաճախակի կազմակերպվում են երեք կողմերի ներգրավմամբ սեմինարներ: Սեմինարների նպատակն է արմատավորել սոցիալական գործընկերության գաղափարը: Սակայն, փորձագետների պնդմամբ՝ այդ սեմինարներն ամբողջությամբ չեն ունենում իրենց արդյունքը, քանի որ այդ խմբերում՝ հատկապես կառավարության ներկայացուցիչների շրջանում, առկա է հաճախակի և մշտական կադրային հոսունություն: Վերապատրաստված կադրը որոշ ժամանակ անց լքում է տվյալ հաստիքը, որը զբաղեցնում է արդեն նոր մասնագետ, և առաջանում է վերջինիս վերապատրաստելու անհրաժեշտություն:

Եռակողմ ֆորմատով հարցի լուծման տարբերակների հնարավորության և անհրաժեշտության մասին խոսել են հարցվողները: Օրինակ, Հայաստանի բանկերի և ֆինանսավարկային կազմակերպությունների աշխատողների ՃՀՄ նախագահը նշել է, որ աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքի առնչությամբ պատրաստվում են կազմակերպել եռակողմ հանդիպում՝ ճյուղային արհմիության, բանկերի միության՝ որպես գործատու, և Կենտրոնական բանկի՝ որպես կառավարություն, միջև: Նմանատիպ մոդելի մասին են խոսել նաև որոշ տարածքային միությունների լիդերներ՝ մատնանշելով հետևյալ երեք կողմերին՝ արհմիութենական կազմակերպություն, գործատու և ՏԻՄ: Մինչ հետազոտության պահը, սակայն, չեն եղել եռակողմ համագործակցության ռեալ դեպքեր:

Ըստ հարցվողների՝ արհմիության արդյունավետ գործառնությունից է կախված տնտեսության և պետության զարգացումը, և հակառակը, տնտեսության այս կամ այն ճյուղի կայացվածությունը պայմանավորում է դրանում արհեստակցական կազմակերպության արդյունավետ գործառնությունը:

Այսպիսով՝

- 2009թ.-ի ապրիլի 27-ին Կառավարություն, ՀԱՄԿ և Հայաստանի գործատուների միություն երեք կողմերի միջև կնքվել է եռակողմ պայմանագիր, ինչն աշխատողների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում նոր հնարավորություններ է ենթադրում:

- Եռակողմ պայմանագիրը դեռևս չի գործում՝ կապված կառավարության պասիվ դիրքորոշման և Ամ-ական լիդերների՝ եռակողմ ֆորմատով աշխատելու արմատավորված պրակտիկայի բացակայության հետ:
- Հայաստանում Ամ-ների խոսքը ոչ միշտ է լսելի /ընդունելի կառավարության համար:

5. Արհմիությունների հասարակական-քաղաքական ակտիվությունը և համագործակցությունն այլ կառույցների հետ

5.1. Արհմիությունների ակտիվությունը հասարակական կյանքում

Ամ-ից ակնկալվող հասարակական ակտիվությունը կարող է դրսևորվել և/կամ դրսևորվում է երկու հիմնական ուղղություններով՝

1. սոցիալական նշանակության միջոցառումների կազմակերպում
2. իրավապաշտպան նշանակության միջոցառումների կազմակերպում:

Ըստ հարցվողների՝ ակտիվություն ցուցաբերելու կարևորագույն նախապայմանը ֆինանսների առկայությունն է: Ինչպես արդեն ներկայացվել է վերը, Ամ-ի ֆինանսները գոյանում են անդամավճարների հաշվին:

Ըստ հարցվողների, Ամ-ական յուրաքանչյուր կառույցի մոտ կուտակվում է այնքան գումար, որը բավարար չէ լուրջ նախաձեռնությունների համար: Հիմնական ֆինանսը ծախսվում է **սոցիալական նշանակության միջոցառումների կազմակերպման համար**՝ հիմնականում խնջույքներ և տոներ (մասնագիտական տոն, Ամանոր, ծննդյան տոներ), ինչպես նաև սպորտային մրցույթներ, էքսկուրսիաներ, կինոդիտում և այլն: Այս միջոցառումների նպատակն է Ամ անդամների մոտ ձևավորել կոլեկտիվ սոլիդարություն, ընդգծել իրենց մասնագիտական արժանապատվությունը, բարձրացնել աշխատելու շահագրգռվածությունը, իսկ մյուս կողմից՝ ցույց տալ Ամ-ի աշխատանքը և անդամների գումարների հատկացումների շոշափելի արդյունքը:

Երբեմն Ամ-ներն ի վիճակի են լինում նաև առանձին դեպքերում անդամներին տրամադրել ֆինանսական աջակցություն, առողջության վերականգնման համար անհրաժեշտ միջոցներ (շատ քիչ քանակությամբ առողջարանային ուղեգրեր՝ մասնակի վճարմամբ, առողջության համար վնասակար պայմաններում աշխատողների համար մածուն և այլն):

Այսպիսով՝ ըստ հարցված Ամ լիդերների՝ Ամ-ի աշխատանքը հիմնականում կայանում է սոցիալական միջոցառումներ կազմակերպելու մեջ: Հետևաբար՝ ակնհայտ է այն փաստը, որ Ամ-ը իր դերը լիարժեքորեն չի իրականացնում. այն է՝ ներկայացնել և պաշտպանել

աշխատողների աշխատանային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերն ու իրավունքները գործատուի և/կամ երրորդ անձի մոտ²⁰:

Ըստ մեր գնահատման, այս խնդիրը երկու կողմ ունի՝

-առաջինը կայանում է Ամ-ի մեջ. Ամ լիդերների և ներկայացուցիչների մեծ մասն առաջնորդվում է Խորհրդային տարիների Ամ-ի գործելաոճի մասին կարծրատիպերով և դեռևս ադապտացված չէ ժողովրդավարության պահանջներին;

-երկրորդը կայանում է հասարակական ընկալումներում. դեռևս հասարակությունը Ամ-ից ակնկալում է այնպիսի գործառույթներ, ինչպիսիք այն ուներ Խորհրդային տարիներին:

Արդյունքում՝ Ամ լիդերների մոտ պահպանվում է Խորհրդային տարիներից մնացած այն մտածողությունը, որ Ամ-ն սոցիալական բարիքների բաշխող է: Այդ իսկ պատճառով շատերը, որպես իրենց ոչ արդյունավետ գործունեության ցուցանիշ նշում են այն, որ չեն կարողանում անդամներին տրամադրել առողջարանային ուղեգրեր և լուծել նրանց սոցիալական խնդիրները, իսկ որպես խոչընդոտ՝ ֆինանսական սղությունը:

Ինչ վերաբերում է **իրավապաշտպանությանն ուղղված միջոցառումներին**, նշենք, որ դրանք շատ քիչ են կազմակերպվում: Հիմնականում դա բացատրվում է երկու հանգամանքով՝

- Ֆինանսական միջոցների սղություն
- Ամ-ի որդեգրած գործելաոճին հակասություն:

Իրավունքների պաշտպանության ընդունելի տարբերակ են առաջարկում պարբերաբար համագումարների, խորհրդի նիստերի, քննարկումների կազմակերպումը, ինչպես նաև դիմումների կամ ուղերձների պատրաստումն ու ներկայացումը կառավարությանը:

Ընդունելի տարբերակ է համարվում նաև դատական աստիճաններում աշխատողի շահի ներկայացումը²¹: Նշված բոլոր մեթոդներն էլ հազվադեպ են կիրառվում: Ցույցեր, երթեր, գործադուլներ և նմանատիպ այլ միջոցառումներ կազմակերպելու հարցում Ամ-ները զգալիորեն պասիվ են, երբեմն էլ ցուցաբերում են մերժողական դիրք: Այսպես՝ 2009թ-ի

²⁰ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ Օրենք, Հոդված 15/ա
²¹ Մի քանի նման դեպք ներկայացվել և պաշտպանվել է Ամ-ի կոնֆեդերացիայի իրավաբանի կողմից, երբեմն՝ ճյուղայինի ղեկավարների խնդրանքով, օրինակ՝ եղել են դեպքեր աշխատանքային վնասվածքի փոխհատուցման պահանջի և այլն:

տվյալներով տեղի է ունեցել միայն մեկ գործադուլ (հայտարարված), որին մասնակցել է 645 աշխատող: Լեռնագործների ՃՀՄ-ն գործադուլին մասնակցություն է ցուցաբերել՝ կազմելով հաշտեցման հանձնաժողով: Ըստ էության՝ գործադուլը ոչ թե կազմակերպվել է ՃՀՄ-ի կամ “սկզբնական” կազմակերպության կողմից, այլ դադարեցվել է՝ հաշտեցման հանձնաժողովի կողմից ձեռնարկված միջոցառումների արդյունքում: Աշխատողների հետ հանդիպումների ընթացքում հանձնաժողովի անդամները անհիմաստ են համարել բողոքի ակցիան և խորհուրդ են տվել աշխատողներին այն դադարեցնել:

Մեր գնահատմամբ, բուն իրավապաշտպան գործունեությունից խուսափելը երկու կարևոր պատճառ ունի. Նախ, երկրում իրավական նիհիլիզմի բարձր մակարդակը, օրենքների չգերակայությունը, այն մեխանիզմների բացակայությունը, որոնք Ամ-ին կտային օրենքներին հետամուտ լինելու ուժ, երկրորդը, որը նախորդի հետևանքն է, Ամ լիդերների մոտ քաղաքական կամքի պակասը:

Աշխատողների անվտանգության և առողջության պաշտպանության ուղղությամբ արված աշխատանքների մասին 2009թ-ին ամփոփված տեղեկատվության վերլուծությունը թույլ է տալիս արձանագրել, որ կազմակերպություններում տեղի ունեցած ոչ բոլոր դժբախտ դեպքերին է, որ ՃՀՄ-ները արձագանում են: Տվյալները ներկայացված են Աղյուսակ 3-ում:

Աղյուսակ 3

N		Կազմակերպություններում տեղի ունեցած դժբախտ դեպքերի քանակը	ՃՀՄ-ի մասնակցությամբ հետաքննված դժբախտ դեպքերի քանակը	Ստեղծվել են աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջ. Հարցերով հանձնաժողովներ
1	Ագրոարդի համակարգի	-	-	3
2	Առողջապահության	-	-	75
3	Առևտրի և հաս.սննդի, սպառ,	-	-	-
4	Ավիաաշխատողների	-	-	-
5	Ավտոգյուղմեքենաշին. և անտառ.	-	-	-
6	Բանկերի և ֆինանսավարկային	-	-	-
7	Բուհերի	-	-	-

8	Երկաթուղայինների	3	3	-
9	«Էլեկտրասարհմիություն»	-	-	-
10	Էլեկտրոնային ոլորտի	-	-	-
11	Թեթև արդյունաբերության աշխ.	-	-	15
12	Լեռնագործների	8	5	8
13	Կապի	-	-	2
14	Կոմունալ-բնակարանային	2	2	8
15	Կրթության և գիտության	2	-	18
16	Մեքենաշինարարների	-	-	31
17	«Միաբանություն»	-	-	-
18	Մշակույթի և ԶԼՄ-ների	2	-	-
19	Շինարարների և շինանյութերի	-	-	-
20	Պետական հիմն-երի և ՏԻՄ-երի	-	-	43
21	Սննդի, պարենի արդյ., մթերումների	2	2	-
22	Տրանսպորտի և հաղորդակցության	-	-	5
23	Քիմ. Արդյունաբերության	1	-	1
24	Ֆիզկուլտուրայի, սպորտի, տուրիզմի	-	-	-
Ընդամենը		20	12	209

Իրավունքների պաշտպանության նպատակով՝ ՃՄներից մեկն ունի աշխատողների աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ ուսումնասիրություն իրականացնելու փորձ: Ըստ լիդերի՝ դա հնարավորություն է տալիս աշխատողների հետ կապ պահպանելու և իրավունքների պաշտպանվածության վերաբերյալ ինֆորմացիա ստանալու, ինչի հիման վրա էլ հետագայում ճշգրտումներ են մտցնում կոլեկտիվ պայմանագրերում և հետևում դրա կատարմանը:

Այսպիսով՝ Ամ-ի հասարակական ակտիվությունը դրսևորվում է ավելի շատ լոկալ մակարդակներում, փոքր խնդիրների, մասնավորապես սոցիալական ուղղվածության միջոցառումների իրագործմամբ և քիչ թափանցիկության պայմաններում: Մեր գնահատմամբ՝ ֆինանսների սղությունը, որը որպես պակաս ակտիվության հիմնավորում է ներկայացվում հարցված Ամ. լիդերների կողմից, իրականում բյուջեի ոչ արդյունավետ

մենեջմենթի արդյունք է: Անհրաժեշտ է ռեսուրսները ծախսել ոչ թե խնջույքների կամ նմանատիպ այլ միջոցառումների կազմակերպման համար, այլ բուն իրավապաշտպան գործունեությամբ զբաղվելու համար:

Այսպիսով՝

- Ամ-ների ակտիվությունը հասարակական կյանքում հիմնականում դրսևորվում է երկու ուղղություններով՝ սոցիալական նշանակության միջոցառումների կազմակերպում, իրավապաշտպան նշանակության միջոցառումների կազմակերպում: Դրանցից առաջինին Ամ լիդերներն ավելի մեծ տեղ են հատկացնում:
- Բուն իրավապաշտպան գործունեությունից Ամ-ն խուսափում է, քանի որ բացակայում են օրենքների կիրառման մեխանիզմները ինչպես Ամ-ի, այնպես էլ ամբողջ հասարակության մակարդակով: Դա էլ պայմանավորում է Ամ-ականների մոտ քաղաքական կամքի պակասը:

5.2. Արհմիությունների ակտիվությունը քաղաքական կյանքում

Հարցազրույցների արդյունքների վերլուծությունը թույլ է տալիս պնդել, որ Ամ-ներեն ավելի պակաս ակտիվություն են ցուցաբերում քաղաքական կյանքում: Ամ-ների կոնֆեդերատիվ սկզբունքը ենթադրում է, որ պետք է Ամ-ն մասնակցություն ունենա իրեն վերաբերող օրենքների կամ նմանատիպ նախաձեռնությունների քննարկմանը: Նախքան ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին օրենքի քննարկումները, Ամ-ները նման քննարկումների իրականացման լուրջ փորձ չեն ունեցել (մինչ 2009թ.): Օրենքի առնչությամբ կոնֆեդերացիայի շրջանակներում կազմակերպվել են քննարկումներ ՃՄՆերի մասնակցությամբ: Խնդիրներ են բարձրացվել, ձևակերպվել են առաջարկներ, որոնք ՀԱՄԿ-ի միջոցով ներկայացվել են կառավարությանը: Օրենքում Ամ-ների համար մի շարք սկզբունքային դրույթների վերաբերյալ կոնֆեդերացիայի առաջարկներն ԱԺ-ում առաջին ընթերցման ժամանակ գրեթե հաշվի չեն առնվել, իսկ երկրորդ ընթերցման ժամանակ, երբ արդեն ընդունվել է օրենքի վերջնական տարբերակը,

առաջարկների մի մասը ներառվել է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում կոմպրոմիսային տարբերակով: Սա վկայում է այն մասին, որ Ամ-ները, թեև չնչին, սակայն ունեն որոշակի դերակատարում աշխատողների շահերի պաշտպանության մեջ:

Հարցի վերաբերյալ քննարկվել է երթ կազմակերպելու տարբերակը, որը կարող էր հետապնդել հետևյալ նպատակները՝

1. հասարակությանը տեղյակ պահել օրենսդրական փոփոխության նախաձեռնության մասին,
2. Ամ-ին հասարակության առջև երևացող դարձնել,
3. բարձրացնել Ամ-ի անդամների համախմբվածությունը և ոգևորությունը, նախաձեռնողականություն ցուցաբերելու օրինակ ծառայել,
4. բարձրացնել կառավարության և այլ պատասխանատու մարմինների զգոնությունը, և այլն:

Գաղափարը, նախ, չի ողջունվել ՃՄՆերի ղեկավարների կողմից, որոնք մտավախություն են հայտնել, որ Ամ անդամներից շատերը, **չունենալով նման նախաձեռնության արմատավորված պրակտիկա, իրավունքների պաշտպանության անհրաժեշտության գիտակցություն և աշխատատեղը կորցնելու վախ**, չեն դրսևորի պատրաստակամություն:

Ապա մտադրությունն ամբողջությամբ կասեցվել է ՀԱՄԿ-ի կոլեգիալ մարմնի կողմից:

Այսպիսով՝ թեև հարցի քննարկումներ իրականացնելու գործընթացում ՀԱՄԿ-ի մակարդակում դրսևորվել է ակտիվության որոշակի շարժ, սակայն, փորձագետների գնահատմամբ, դա բավարար չէ Ամ-ին այսօր որպես աշխատողների շահերի պաշտպանի կայացած և ուժեղ կառույց համարելու համար:

“Ներքին” փորձագետները քաղաքականապես պասիվ դիրքի հիմնական պատճառներից են համարում այն, որ Ամ-ներն ԱԺ-ում ներկայացված չեն իրենց պատգամավորով: Ըստ նրանց, անհրաժեշտ է, որպեսզի ԱԺ-ում լինի Ամ ներկայացուցիչ *«...ոչ թե նրա համար, որ զբաղվի քաղաքականությամբ, այլ՝ օրենսդիր իշխանությանը սթափ և զգոն պահելու համար...»*:

Մեր գնահատմամբ, Ամ լիդերների տվյալ հիմնավորումը ցույց է տալիս այն, որ նրանք դեռևս չգիտեն կամ ծանոթ չեն իրենց շահերը պաշտպանելու անուղղակի միջոցներին: Այդ

միջոցներից է, օրինակ՝ լոբբինգի մեխանիզմը: Կարելի է նաև առաջ բերել հետևյալ հիպոտեզը. Ամ-ի ներկայիս լիդերներն ու ներկայացուցիչները տվյալ հիմնավորմամբ զուտ փորձում են վերականգնել ԽՍՀՄ-յան իրենց արտոնություններն ու իմիջը:

Ինչ վերաբերում է քաղաքական կուսակցությունների հետ համագործակցության արդյունքում քաղաքական կյանքին մասնակցություն ցուցաբերելուն, ապա Ամ-ն աշխատում է զերծ մնալ դրանից: Թեև ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների հետ կապված քննարկումներ են կազմակերպվել ԱԺ-ում ներկայացված կուսակցություններից որոշների՝ մասնավորապես ՀՅԴ և Ժառանգություն կուսակցությունների հետ, որոնք այդ քննարկումներին կիսել են ՀԱՄԿ-ի դիրքորոշումներն ու առաջարկները, սակայն երբ հարցը ներկայացվել է ԱԺ նիստում, քվեարկության ժամանակ նրանք ցուցաբերել են չեզոք վերաբերմունք: ԱԺ-ում ներկայացված մյուս կուսակցությունների ներկայացուցիչների հետ հարցազրույցների ընթացքում ստացվել է այն տեսակետը, որ վերջիններս լավատեղյակ չեն Ամ-ի առաջարկների բովանդակությանը, թեև ՀԱՄԿ-ի ներկայացուցիչները պնդում են, որ առաջարկների փաթեթն ուղարկվել է ԱԺ բոլոր կուսակցություններին: Չստանալով կուսակցությունների աջակցությունը, այդպիսով՝ Ամ-ն ավելի համոզվեց, որ քաղաքական կուսակցության հետ համագործակցությունն Ամ-ի համար չի կարող ունենալ դրական արդյունք:

Ընդ որում, նշենք, որ հարցված կուսակցական գործիչները ողջունում են Ամ-ների հետ համագործակցությունը. «...թող նրանք գան, մեզ դիմեն, միասին քննարկենք, եթե ինչ-որ հարցով էլ կարողանանք, կընդառաջենք, բայց դեռևս նման բան չի եղել...»:

Ամ լիդերները չհամագործակցելու հիմնական պատճառներն են համարում՝

- համագործակցության դրական փորձի բացակայությունը,
- Հայաստանում կուսակցությունների մեծ թիվը (մոտ 78 քաղաքական կուսակցություններ),
- Ամ-ականների շարքերում տարբեր կուսակցությունների անդամների առկայությունը:

Հարցված ճյուղային և տարածքային միությունների ներկայացուցիչները քաղաքական կուսակցությունների հետ համագործակցության վերաբերյալ նշել են, որ կոնֆեդերացիայի

կողմից այն չի խրախուսվում: Այսօր, համագործակցելով (սատարելով կամ ստանալով վերջինիս աջակցությունը) որևէ հզոր կուսակցության հետ, Ամ-ն կանգնած է երկու հիմնական ռիսկերի առջև՝

1. տվյալ կուսակցության հայացքները չկիսող անդամներին կորցնելու ռիսկ,

2. իշխանափոխության պարագայում՝ տվյալ կուսակցության այլևս հզոր չլինելու ռիսկ:

Ասվածից ամենևին չի բխում, որ չկան կուսակցություններ, որոնք աջակցում են Ամ-ին: Դա հատկապես դրսևորվում է արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միությունների պարագայում, երբ միության ղեկավարը հանդիսանում է որևէ կուսակցության անդամ: Որպես կանոն, նման դեպքերում Ամ-ն ձեռք է բերում լրացուցիչ ռեսուրսներ՝ *տնտեսական կապիտալ* (գրասենյակ, գույք, ֆինանսներ և այլն), *սոցիալական կապիտալ* (օգտակար կապեր և ծանոթներ), *իշխանական կապիտալ* (եթե տվյալ կուսակցությունը տվյալ տարածքում ունի իշխանական լծակներ):

Այնուամենայնիվ, ընդգծենք, որ Ամ-ի համագործակցությունը քաղաքական կուսակցությունների հետ չի կրում համատարած բնույթ:

Այսպիսով՝

- Ամ-ներն այդքան էլ ակտիվ չեն քաղաքական կյանքում: Իրենց ոլորտին առնչվող օրենքների փոփոխության *նախաձեռնության* լուրջ փորձ չունեն: Սակայն ունեն դրանցում մասնակցությունն ցուցաբերելու փորձ:
- Ամ-ի կողմից արված առաջարկների մի մասը հաշվի է առնվել օրենսդրի կողմից:
- Ամ ոչ բոլոր լիդերներն են ծանոթ և/կամ պատրաստ կիրառել շահերի պաշտպանության անուղղակի միջոցներ, օրինակ՝ լոբբինգ:
- Այս կամ այն կուսակցությանը սատարելը կամ համագործակցելը չի խրախուսվում ՀԱՄԿ-ի կողմից:

5.3. Արհմիությունների համագործակցությունը ՀԿ-ների, միջազգային կազմակերպությունների և ՁԼՄ-ների հետ

Երկրում ժողովրդավարության կայացման համար կարևոր դերակատարում ունեն քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտները, որոնց գործունեությունն ավելի

արդյունավետ է հատկապես համատեղ աշխատանքի շնորհիվ: Հետազոտությունը ցույց տվեց, որ Հայաստանում Ամ-ները չունեն ՀԿ-ների հետ համագործակցելու ավանդույթ: ՀԱՄԿ-ի մակարդակում եղել է համագործակցության մեկ-երկու փորձ՝ կապված աշխատանքային օրենսգրքի քննարկման հետ, ինչպես նաև՝ հակաթրաֆիկինգային ծրագրերի շրջանակներում: Համագործակցության մասին նշվել է նաև երկու ՃՄՆերի լիդերների կողմից, որոնցից մեկը հանդիսացել է ՀԿ-ի փոխնախագահ, մյուսը՝ անդամ: Այսինքն, բացի վերը նշված մեկ դեպքի, այլ դեպքերում ՀԿ-ների հետ համագործակցությունն ավելի շուտ անձնավորված է:

Ի տարբերություն ՀԿ-ների, Ամ-ները սերտորեն համագործակցում են միջազգային կառույցների և կազմակերպությունների հետ, իրականացնում են համատեղ ծրագրեր, հանդիսանում են դրանց անդամ: Համագործակցության կարևորագույն ձևերումը, հարցվողների գնահատմամբ, միջազգային սեմինարների և կոնֆերանսների կազմակերպումն է, փորձի փոխանակումը, նոր գիտելիքների և հմտությունների յուրացումը: Միջազգային կազմակերպությունների հետ համագործակցությունը համարում են Հայաստանի կարևորագույն ձևերումը՝ Խորհրդային կարգերի փլուզումից հետո: Նշենք, որ միջազգային կազմակերպությանն անդամակցելու դեպքում Ամ-ն անդամավճար է տալիս: Ամ-ների հետ համագործակցից միջազգային կառույցներն են՝ Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան, Գլոբալ արհմիությունները, որին անդամակցում է տվյալ ՃՄՆ, Արհմիությունների համընդհանուր կոնֆեդերացիան, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն, ԵԱՀԿ-ն և այլն:

Խոսելով ՁԼՄ-ների հետ համագործակցության մասին՝ նշենք, որ վերջին ժամանակներում Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխության հետ կապված ՀԱՄԿ-ի կողմից աշխուժացում է նկատվում: Ինչպես ՀԱՄԿ-ի, այնպես էլ ՃՄՆերի մի շարք լիդերներ երբեմն ելույթ են ունենում հեռուստատեսությամբ, հոդվածներով հանդես են գալիս թերթերում (Ազգ, Հայաստանի Հանրապետություն, Էքսպրես, Новое время, Голос Армении և այլն), ամսագրերում և հարցազրույցներ տալիս, մասնակցում ակումբային քննարկումների, կազմակերպվում են մամլո ասուլիսներ: Ելույթների և հրապարակումների նպատակն է,

ըստ նրանց, մի կողմից՝ բնակչությանը տեղյակ պահել փոփոխությունների վերաբերյալ, մյուս կողմից՝ օրենսդիր մարմիններն զգոն պահել:

Երբեմն որոշ ՃՄՆեր Ամ-ական գործունեության կամ առհասարակ իրենց ոլորտի վերաբերյալ հարցազրույց կամ հոդված են տրամադրում ոլորտը ներկայացնող տպագիր և/կամ ինտերնետային մամուլին, ինչպես նաև ոլորտի կազմակերպությունների ինտերնետային կայքերին: Ամ-ների տեղեկատվության տարածման սեփական միջոցը հանդիսանում է ՀԱՄԿ-ի ինտերնետային կայք էջը: Կան ճյուղայիններ, որոնք իրենց ոլորտի այս կամ այն կազմակերպության կայքում կամ թերթում ունեն իրենց հատկացված բաժինը: Նկատենք, որ ՀԱՄԿ-ի կայքը բավականին անհարմար է օգտագործել և այն ներկայացուցչական չէ, հետևաբար կայքն ունի նորացման կամ թարմացման կարիք: Ամ-ները չունեն իրենց պաշտոնական թերթը: Նրանք պարբերաբար ստանում են Ղարաբաղի Ամ-ի կողմից հրատարակվող թերթը: Ըստ հարցված “ներքին” փորձագետների, այլ Ամ-ների նման փորձը տեսնելն իրենց մոտ ինչ-որ տեղ մոտիվացիա է առաջացնում՝ սեփականն ունենալու համար:

ԶԼՄ-ների հետ ոչ մշտական ու ոչ ինտենսիվ համագործակցությունը հարցվողները բացատրում են հետևյալ հանգամանքներով՝

- ԶԼՄ-ները հետաքրքրված չեն Ամ-ներով,
- Ամ-ի ֆինանսների սղություն,
- Ամ-ի ոչ թափանցիկ գործելաոճը,
- Ամ-ների շահագրգռվածության պակաս:

ԶԼՄ-ների հետաքրքրությունը Ամ-ական լիդերների կարծիքների և, առհասարակ, Ամ-ական գործունեության նկատմամբ աճում է միայն այն ժամանակ, երբ աճում է Ամ-ի նշանակությունը՝ ոլորտին առնչվող որոշումների ընդունման, ոլորտում առկա որևէ խնդրի սրացման, գործադուլների և այնպիսի միջոցառումների ժամանակ, ինչպիսիք են, օրինակ, հուշարձանի բացումը, աշխատավորների կամ այլ պաշտոնական օրերի տոնումը Ամ-ի կողմից, և այլն: Եղել են նաև մեկ-երկու դեպքեր, երբ արհեստակցական տարբեր միությունների ներգրավմամբ իրականացված սեմինարներն են լուսաբանվել:

Մի կողմից, նման միջոցառումներն Ամ-ների կողմից շատ հաճախակի չեն ձեռնարկվում, իսկ մյուս կողմից, ՁԼՄ-ներն (հատկապես մայրաքաղաքում) այսօր ունեն մեծ զբաղվածություն: Արդյունքում կարծիք է ստեղծվում, որ Ամ-ների հանդեպ ՁԼՄ-ների հետաքրքրվածությունը բավարար չէ: Այս առումով՝ մարզային տեղական ՁԼՄ-ներն ավելի մեծ հետաքրքրվածություն և պատրաստակամություն են դրսևորում, քան երևանյան հեռուստաընկերություններն ու թերթերը:

Հաջորդը, ինչը կարող է ՁԼՄ-ներին շահագրգռել լուսաբանելու Ամ-ի գործունեությունը, ֆինանսն է: Ինչպես ներկայացվում է ճյուղային ղեկավարների կողմից. *«Տարեկան համագումարին հրավիրեցի 16 լրատվամիջոցի, որոնցից ներկա էին միայն 2-ը, քանի որ նամակում չէին նշել, որ նախատեսվում է վճարել...»:* *«Դիմեցի լրատվամիջոցին հայտարարություն տեղադրելու խնդրանքով. որպեսզի մեկ հայտարարությունը 2 անգամ էթեր գնար, 120.000 դրամ պահանջեցին: Պարզ հաշվարկ արեցի, որ այդ գումարն ավելի արդյունավետ կլինի այլ կերպ օգտագործել»:*

Երբեմն լինում են դեպքեր, երբ Ամ անդամները խուսափում են հեռուստաթերթով երևալ: Դա հատկապես բնորոշ է գործադուլի և այլ բողոքի ակցիաների պարագայում: Նման դեպքերում ՁԼՄ-ն՝ հարցվողների խոսքերով ասած. *«...փաստացի ապացույց է տրամադրում գործատուին, ինչը հիմք է հանդիսանում այդուհետ՝ բողոք բարձրացրած աշխատողներին աշխատանքից հետացնելու համար»:*

Տեղեկատվության տարածման համար Ամ-ների կողմից որոշ դեպքերում պատրաստվում և տարածվում են բուկլետներ, բրոշյուրներ, օրացույցեր, թռուցիկներ և այլն, որոնք, սակայն, ոչ միշտ են հասնում նպատակային լսարանին:

Այնուամենայնիվ, ինչպես “ներքին”, այնպես էլ “արտաքին” փորձագետները գտնում են, որ Ամ-ներն այսօր Հայաստանում բավարար երևացող չեն հասարակական կյանքում: Չկա տեղեկատվության ստացման, մշակման և տարածման հստակ ձևակերպված ռազմավարություն, որով Ամ-ները հետամուտ կլինեն ժամանակին, օբյեկտիվ և հավաստի տեղեկությունը, ամենաարդյունավետ միջոցով հասցնելու այս կամ այն նպատակային խմբերին: Ինչպես նաև բացակայում են Ամ-ի մոտ PR (հանրության հետ կապեր)

իրականացնելու գիտելիքներ, հմտություններ, փորձ և ձևավորված մշակույթ: Մեր գնահատմամբ՝ այստեղ մեծ դեր ունի Ամ-ի լիդերների մոտ պահպանվող «խորհրդային» մտածելակերպը, ինչը ենթադրում էր ոչ ազատ և ոչ թափանցիկ գործելակերպ:

Այսպիսով՝

- **Ամ-ները ՀԿ-ների հետ համագործակցության լուրջ ավանդույթ հիմնականում չունեն:**
- **Ամ-ները սերտորեն համագործակցում են միջազգային կառույցների և կազմակերպությունների հետ:** Համագործակցության կարևորագույն ձեռքբերումը միջազգային սեմինարների և կոնֆերանսների կազմակերպումն է, փորձի փոխանակումը, նոր գիտելիքների և հմտությունների յուրացումը:
- **Ընդհանուր առմամբ, Ամ-ներն այսօր Հայաստանում բավարար երևացող չեն հասարակական կյանքում:** Չկա տեղեկատվության ստացման, մշակման և տարածման հստակ ձևակերպված ռազմավարություն, որով Ամ-ները հետամուտ կլինեն ժամանակին, օբյեկտիվ և հավաստի տեղեկությունը, ամենաարդյունավետ միջոցով հասցնելու այս կամ այն նպատակային խմբերին: Սակայն վերջերս, կապված Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների հետ, ակտիվացել է կապը **ԶԼՄ-ների հետ:**

6. Արհմիության գործունեությունը կարգավորող օրենսդրական ակտերը

Ներկայումս Ամ-ները գործում են համաձայն՝

- ՀՀ Սահմանադրության,
- ԱՄԿ 87-րդ Կոնվենցիայի (Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին)²²,
- Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի²³:

Թեև աշխատանքային օրենսդրությունը չի հանդիսանում Ամ-ների գործունեության իրականացման իրավական հիմք, սակայն աշխատողի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն անհնար է իրականացնել՝ առանց ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրված նորմերի կիրառության:

Հետազոտության ընթացքում հարցվողների կողմից քննարկվել են իրավական մի շարք դրույթներ (հիմնականում կապված Արհմիությունների մասին օրենքի և ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի հետ) և դրանց առնչվող հանգամանքներ, որոնք, ըստ իրենց, կամ չեն իրականացվում կամ խոչընդոտ են հանդիսանում Ամ-ների գործունեության համար:

1. Արհմիությունների՝ օրենսդրական նախաձեռնությամբ հանդես գալու կամ օրենքներ փոխելու իրավունքն ու հնարավորությունները:

Մեծամասամբ “արտաքին” փորձագետների կողմից ներկայացվել է այն տեսակետը, որ Ամ-ներն այդքան էլ ակտիվ չեն օրենսդրական նախաձեռնություններով հանդես գալու մեջ այն դեպքում, երբ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածը սահմանում է Ամ-ի մասնակցությունն օրենսդրության ձևավորմանը. “...Արհեստակցական միությունը կարող է առաջարկություն ներկայացնել ՀՀ Կառավարություն և ՀՀ ԱԺ

²² Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է 2005թ. մարտի 23-ին:

²³ Ընդունվել է 2000թ.-ի դեկտեմբերի 5-ին, փոփոխվել և լրացվել է 2006թ.-ի նոյեմբերի 13-ին, երբ արդեն վավերացված էր 87-րդ Կոնվենցիան: Օրենքը սահմանում է Ամ-ների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև կարգավորում է Ամ-ների և նրանց մասնակիցների /անդամների/ իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները:

պատգամավորներին՝ արհեստակցական միության մասնակիցների /անդամների/ աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված իրավական նորմատիվ ակտեր ընդունելու, այդ ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ”:

ՀՀ Կառավարությունում Ամ-ներն ունեն խորհրդատվական ձայնի իրավունք, ինչը նրան հնարավորություն է տալիս Կառավարության նիստերում առաջարկներ ներկայացնելու: Օրենսդրական առաջարկով հանդես գալու դեպքում, Ամ-ները կարող են դրանց տալ հասարակական հնչեղություն՝ կազմակերպելով հանրային քննարկումներ, ժողովներ:

Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածը սահմանում է նաև Ամ-ի՝ գործադուլներ և զանգվածային այլ միջոցառումներ անցկացնելու իրավունքը. “...Արհեստակցական միությունն իրավունք ունի օրենքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել խաղաղ, առանց զենքի երթեր, ժողովներ, հանրահավաքներ, երթեր, ցույցեր, գործադուլներ, զանգվածային այլ միջոցառումներ, դրանց հետ կապված բանակցություններ վարել պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների, այլ կազմակերպությունների, նրանց պաշտոնատար անձանց հետ”:

2. Արհմիության կողմից գործատուի վրա ներագդելու լծակի բացակայությունը՝ աշխատողի հետ աշխատանքային պայմանագիրը գործատուի նախաձեռնությամբ լուծելու և այլ դեպքերում:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի²⁴ 26-րդ հոդվածը սահմանում է գործատուի պարտականությունները և իրավունքները՝ կապված աշխատողների ներկայացուցիչների հետ (մեջբերում). “... 1. Գործատուն պարտավոր է՝

1) հարգել աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները և չխոչընդոտել նրանց գործունեությանը: Աշխատողների ներկայացուցչի գործունեությունը չի կարող դադարեցվել գործատուի ցանկությամբ.

²⁴Ընդունված 2004թ-ի նոյեմբերի 9-ին, Փոփոխվել և լրացվել է 2010թ-ի հունիսի 24-ին, որը ուժի մեջ է մտել 2010թ-ի օգոստոսի 9-ից

2) խորհրդակցել աշխատողների ներկայացուցիչների հետ աշխատողների **իրավական վիճակի վրա ազդող որոշումներ ընդունելիս**, իսկ սույն օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում ստանալ նրանց համաձայնությունը.

3) ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը սեղմ ժամկետներում...”:

Տվյալ դեպքում Ամ-ի գերինդիրն է կոլեկտիվ գործողությունների և բանակցությունների միջոցով հասնել կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմանը, ընդ որում ներառել կետ, որի համաձայն աշխատողի իրավական վիճակի վրա ազդող որոշումներ ընդունելիս գործատուն պարտավորվում է համաձայնեցնել այն արհմիության նախագահի հետ: Այսպիսով՝ Ամ-ն, ըստ էության, ունի իրավունք՝ ներազդելու աշխատողի հեռացման, կարգավիճակի փոփոխության և այլ կարևորագույն որոշումների վրա:

3. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի (ՍՕ) փոփոխությունները²⁵, որպես արհմիության աշխատանքների իրականացման խոչընդոտ:

Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունների վերաբերյալ հարցվողների հայտնած դժգոհությունները ներառված են ՀՀ Արհմիությունների Կոնֆեդերացիայի կողմից ներկայացված դիտողություններում և առաջարկներում:

Հարկ է նշել, որ Աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունները պարունակում են *աշխատողների համար* մի շարք վատթարացնող նորմեր (սեզոնային աշխատողների, հերթափոխային աշխատողների, անչափահասների, աշխատանքային պայմանների, հղի կանանց վերաբերյալ և մինչև երեք տարեկան երեխա ունեցող մայրերի և այլ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող նորմեր):

Սակայն Ամ-ների գործունեությանը խոչընդոտող և/կամ դժվարացնող հիմնական դրույթները երկուսն են՝

- ՍՕ Հոդված 26.** Գործատուի պարտականությունները և իրավունքները՝ կապված աշխատողների ներկայացուցիչների հետ²⁶,
- ՍՕ Հոդված 23.** Աշխատողների ներկայացուցիչները

²⁵ Փոփոխությունը 2010թ-ի հունիսի 24-ի դրությամբ

²⁶ Արդեն քննարկվել է վերը:

-Աշխատողների իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու իրավունք ունեն աշխատողների ներկայացուցիչները՝ արհեստակցական միությունները, աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը):

-Եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են) արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին):

-Կազմակերպությունում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը չպետք է խոչընդոտի արհեստակցական միությունների գործառույթների իրականացմանը:

-Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին:

Նկատենք, որ Աշխատանքային օրենսգրքում “աշխատողների ներկայացուցիչներ” բառակապակցության ներմուծումը բխում է միջազգային կոնվենցիաներում ընդունված նորմերից: Ըստ հարցվողների՝ օրենքում աշխատողների ժողովի կողմից ընտրված ներկայացուցիչների ներառումը որոշակի դժվարություններ է ստեղծում Ամ-ների գործունեության համար: Սակայն պետք է նշել, որ դա չի հանդիսանում խոչընդոտ, այլ ընդհակառակը, այլընտրանքի առկայությունը կարող է խթան հանդիսանալ Ամ-ների համար ավելի ակտիվ գործունեություն ծավալելու և ավելի արդյունավետ աշխատելու համար: Մյուս կողմից, կազմակերպությունում ուժեղ Ամ-ի առկայության դեպքում

գործատուն կարող է “ստեղծել” աշխատողների ժողով՝ որպես Ամ-ին հակազդող ուժ: Այս պարագայում ակնհայտ է դառնում աշխատողների ժողովի “գրպանային” դառնալու ռիսկը: **Ինչ վերաբերվում է կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իրավունքին**, ապա (մեջբերում) “...Եթե կազմակերպությունում բացակայում է (են) արհեստակցական միությունը (միությունները), կամ գոյություն ունեցող արհեստակցական միություններից որևէ մեկը չի միավորում կազմակերպության աշխատողների կեսից ավելին, ապա աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից կարող են ընտրվել ներկայացուցիչներ (մարմին): Կազմակերպությունում աշխատողների ներկայացուցիչների բացակայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից աշխատողների ներկայացուցչության և շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միությանը: Այդ դեպքում աշխատողների ժողովը (համաժողովը) ընտրում է ներկայացուցիչ (ներկայացուցիչներ), որը ճյուղային կամ տարածքային արհեստակցական միության պատվիրակության կազմում մասնակցում է տվյալ գործատուի հետ վարվող կոլեկտիվ բանակցություններին”:

Վերը ներկայացվածից հետևում է, որ *ամեն դեպքում նախապատվությունը տրվում է Ամ-ին*: Օրենքի այս դրույթներում կան որոշակի հակասություններ ԱՄԿ Կոնվենցիաների՝ մասնավորապես 87 Կոնվենցիայի դրույթների հետ: Այդ կոնվենցիայի հիմքում ընկած է կամավորության և միավորման ազատության սկզբունքը, այսինքն աշխատողներն իրավունք ունեն ընտրելու իրենց կոլեկտիվ իրավունքները ներկայացնելու ձևը:

Հարկ է նշել, որ հակասությունները չեն կարող խոչընդոտ հանդիսանալ Ամ-ների համար իրենց գործունեությունը իրականացնելիս քանի որ՝ ԱՕ Հոդված 9-ը (Միջազգային պայմանագրերը) սահմանում է. “Եթե Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պայմանագրով սահմանված են այլ նորմեր, քան նախատեսված են սույն օրենսգրքով, ապա կիրառվում են պայմանագրի նորմերը”, ինչպես նաև ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ “Միջազգային պայմանագրերն ուժի մեջ են մտնում միայն վավերացվելուց կամ հաստատվելուց հետո: Միջազգային պայմանագրերը Հայաստանի Հանրապետության

իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են: Եթե վավերացված միջազգային պայմանագրում սահմանվում են այլ նորմեր, քան նախատեսված են օրենքներով, ապա կիրառվում են այդ նորմերը...”:

4. Օրենսդրական հակասություններ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի և Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքում:

Ըստ հարցվողների՝ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի և Աշխատանքային օրենսգրքի միջև առկա են հակասություններ, որոնք ինչ-որ տեղ դժվարացնում են Ամ-ների գործունեությունը: Սակայն, իրավական վերլուծությունը թույլ է տալիս պնդել, որ նման հակասությունները բացակայում են:

Թյուրիմացությունը պայմանավորված է նրանով, որ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը հիմնականում կարգավորում է Ամ-ների կազմակերպատիրական ձևը, հարաբերությունները պետության, տեղական ինքնակառավարման մարմինների և այլ անձանց հետ, որպես իրավունքի այնպիսի սուբյեկտի, որտեղ վերը նշված անձինք գործատու չեն: Ինչ վերաբերվում է աշխատողների իրավունքների պաշտպանությանը, ապա դրանց կազմակերպման եղանակների և ձևի մասին Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը հղում է կատարում այլ օրենքների վրա, որը տվյալ դեպքում ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքն է:

Հարցի քննարկումը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ հարցվողների, հատկապես “ներքին” փորձագետների մոտ ոչ միշտ են լիարժեքորեն և բազմակողմանիորեն վերլուծվում և ընկալվում իրենց ոլորտին առնչվող իրավական նորմերը: Տվյալ դեպքում Ամ-ի գործունեության խոչընդոտ է հանդիսանում ոչ թե օրենքների վատ մշակվածությունը, այլ դրանց ոչ լիարժեք տիրապետումն ու կիրառումը:

Այսպիսով՝ նորմատիվ (օրենսդրական) խոչընդոտները, որոնք պահանջում են համապատասխան նորմատիվ փոփոխություններ կարելի է բաժանել երկու խմբի՝

- 1. Ըստ Ամ-ներին տրվող իրավունքների*
- 2. Ըստ Ամ-ներին տրվող երաշխիքների*

Առաջին մասը վերաբերում է այնպիսի իրավունքներին, որոնք բացառիկ են և օրենսդրությամբ տրված են միայն Ամ-ներին, օրինակ՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով գործադուլ կազմակերպելու իրավունքը: Մակայն նույն օրենսգիրքն այդպիսի իրավունքը սահմանափակում է այնպիսի հարաբերություններով, որոնք թույլ են տալիս ենթադրել, որ գործադուլ կազմակերպելու իրավունքը դառնում է *ձևակալան*: Հետևաբար, պետք է հաշվի առնել ոչ միայն Ամ-ի իրավունքներն օրենսդրորեն **բաց** սահմանված չլինելը, այլ քայլեր ձեռնարկել հիմնական բացառիկ իրավասությունները խաբկանքայինից իրականի վերածելու ուղղությամբ:

Հաջորդը, որն ուշադրության է արժանացել, դա Ամ-ական գործառույթների իրականացման համար իրավունքի առաջացման պահն է: Այսինքն ցանկացած դեպքում, երբ առաջանում է աշխատավորների կոլեկտիվ կամահայտնությունը, որը չի հակասում իրավունքի սկզբունքներին (տվյալ դեպքում աշխատանքային), այս կամ այն հարցում, դա պարտադիր կերպով պետք է ստեղծի Ամ-ական գործառույթների իրականացման իրական լծակներ՝ իրավասության տեսքով: Մա կարող է իր մեջ ներառել նաև հիմնական և շարունակական իրավասությունների շրջանակ, ինչպիսին է, օրինակ, աշխատանքային անվտանգության կանոնների նկատմամբ Ամ-ի վերահսկումը՝ դրանց սահմանման և պահպանման որոշակի գործառույթների կատարման պարտականությունը դնելով Ամ-ի վրա: Այսպիսի օրինակը խթան կարող է հանդիսանալ իրական սոցիալական գործընկերության կայացման համար:

Իրավունքի լիարժեք իրականացման նպատակով պարտադիր է նաև դրանց կատարման համար այնպիսի երաշխիքների ստեղծումը, ինչը պետական ինստիտուտների կողմից պաշտպանված լինելու հնարավորություն կտա Ամ-ներին և նրանց լիդերներին : ՀՀ-ում այս ոլորտը կարգավորող նորմատիվ ակտերում սահմանված են Ամ-ական գործունեության որոշակի երաշխիքներ, սակայն դրանց խախտումն ամրապնդված չէ հարկադրական սանկցիա կիրառող օրենքներում, ինչպիսիք են՝ Վարչական իրավախախտումների մասին ՀՀ օրենքը և քրեական օրենսգիրքը: Օրինակ՝ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի 5-րդ գլուխը (մասնավորապես 23-րդ հոդվածը) սահմանում է “...Արհեստակցական միության, նրա ներկայացուցչի իրավունքները խախտելը կամ կազմակերպության

կանոնադրական գործունեությանը խոչընդոտելը, արհեստակցական միության ղեկավարներին ու ներկայացուցիչներին հետապնդելը առաջացնում է պատասխանատվություն՝ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով՝: Ինչպես արդեն վերը նշվեց, այսպիսի պատասխանատվություն նախատեսված չէ և ոչ մի հարկադրական սանկցիա պարունակող ՀՀ օրենքում: Սրանից հետևում է, որ Ամ-ի անդամի օրենսդրորեն ամրապնդված պաշտպանվածությունը դուրս է երաշխիքից, իսկ նրա նկատմամբ ցանկացած ոտնձգություն չի ենթադրում հետևանքներ:

Եվս մեկ կարևոր հանգամանք, ինչը կնպաստի ոչ միայն Ամ-ների դերի բարձրացմանն ու սոցիալական գործընկերության կայացմանը, այլ նաև աշխատողների կողմից Ամ ստեղծելու անհրաժեշտության գիտակցմանը: Անհրաժեշտ է Կառավարության որոշմամբ կամ այլ իրավական նորմատիվ ակտով թույլ տալ Ամ լիազոր ներկայացուցչին /ՀԱՄԿ, ՃՀՄ/ մուտք գործելու կազմակերպության տարածք՝ աշխատողներին աշխատանքային անվտանգության կանոններին ծանոթացնելու, և վերհանելու աշխատանքի անվտանգության նորմերի խախտումները տվյալ կազմակերպությունում: Ասվածը չի ենթադրում, որ պետք է Ամ-ին վերապահել պետական մարմնի հսկողության, տույժի ենթարկելու իրավունք և/կամ գործառույթ: Ամ ներկայացուցչին կազմակերպություն մուտք գործելու իրավունք վերապահելը, հնարավորություն կտա Ամ-ին կատարել վերահսկողական, կազմակերպչական, աշխատանքի անվտանգության ապահովմանն ուղղված աշխատանքներ, ավելի սերտ համագործակցել գործատուների և պետական մարմինների հետ և կազմել առաջարկներ՝ աշխատողների աշխատանքային պայմանները բարելավելու վերաբերյալ: Արդյունքում՝ կբարձրանա Ամ-ի վարկանիշը հասարակության տարբեր մակարդակներում, տարբեր խմբերի և անհատների շրջանում:

Այսպիսով՝

- Հայաստանյան Ամ-ները գործում են համաձայն ՀՀ Սահմանադրության, ԱՄԿ 87-րդ Կոնվենցիայի (Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին) և Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի:

- Օրենքների առնչությամբ Ամ լիդերների կողմից բարձրացված խնդիրների վերլուծությունը թույլ է տալիս գալ այն եզրահանգման, որ ոչ բոլորն են լիարժեքորեն և բազմակողմանիորեն վերլուծում և ընկալում իրենց ոլորտին առնչվող իրավական նորմերը: Ուստի Ամ-ի գործունեության խոչընդոտ է հանդիսանում ոչ թե օրենքների վատ մշակվածությունը, այլ դրանց ոչ լիարժեք տիրապետումն ու կիրառումը:
- ՀՀ-ում Ամ ոլորտին առնչվող օրենքները լավ են մշակված և համապատասխանում են միջազգային պահանջներին, սակայն չկան դրանց իրականացման մեխանիզմներ և համապատասխան միջավայր:

7. ՈւժՍՀ (SWOT) Վերլուծություն

Սույն հաշվետվությունը ներառում է Հայաստանի Ամ-ների իրավիճակի բազմակողմանի վերլուծություն՝ առկա խնդիրների շեշտադրությամբ: Ամ-ների հետագա զարգացման գործընթացի վրա բոլոր գործոնների՝ արտաքին և ներքին, դրական և բացասական, ազդեցության գնահատման նպատակով անց է կացվել Ամ-ների ներքին ուժեղ և թույլ կողմերի, արտաքին հնարավորությունների և սպառնալիքների (ՈւժՍՀ) վերլուծություն: Վերլուծությունն ամփոփում է վերը շարադրվածը՝ լրացնելով այն նոր հանգամանքներով և առաջ քաշելով նոր գաղափարներ: Քանի որ ինքնին Ամ-ական համակարգը բավականին բարդ է, իսկ նրա վրա ազդող գործոնները բազմաթիվ, ուստի վերլուծության մեջ երբեմն հակադիր բևեռներում (օրինակ՝ ուժեղ և թույլ կողմեր) տեղ են գտել միևնույն կատեգորիաները: Վերջիններս, սակայն, որակապես տարբերվում են միմյանցից: Այսպես՝ որևէ գործոնի միայն առկայությունը կարող է ներկայացվել որպես ուժեղ կողմ, իսկ դրա սակավությունը կամ ոչ արդյունավետ գործառնությունը՝ թույլ կողմ, և այլն:

Աղյուսակ 4

Ներքին ուժեղ կողմեր	Ներքին թույլ կողմեր
<p>1. Ֆիզիկական կապիտալ²⁷</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Անդամների քանակ, <input type="checkbox"/> Բոլոր մարզերում ներկայացվածություն, <input type="checkbox"/> Մարդկային ռեսուրսներ-մոտ 30 հոգի, որոնք ունեն վերլուծական մտածողություն, ուժ, բանակցելու ունակություն, անձնային հատկանիշներ, խարիզմա և շփվելու հմտություններ, կոլեկտիվ պայմանագիր մշակելու ունակություն, <input type="checkbox"/> Ունակ են հոդվածներ գրելու-ոչ ավել, քան 10 հոգի, <input type="checkbox"/> Աղեկվատ են հասկանում Ամ-ի դերն ու նշանակությունը, կարողացել են յուրացնել հետխորհրդային Ամ-ի նոր դերը և դա փոխանցել մյուսներին- մոտ 30 հոգի 	<p>1. Ֆիզիկական կապիտալ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Այնպիսի կադրերի սակավություն, որոնք տիրապետում են բանակցելու արդի մեթոդներին և հեշտ են յուրացնում նոր ինֆորմացիան, <input type="checkbox"/> Երիտասարդ կադրերի սակավություն, որոնք ֆիզիկապես ավելի ճկուն են ու դիմացկուն, աշխատակազմում կամ ադմինիստրացիայում նոր ուժեր ներգրավելու պակաս, <input type="checkbox"/> Ամ-ական անդամներ և լիդերներ, որոնք դեռևս առաջնորդվում են նախկին ընկալումներով, <input type="checkbox"/> Շատ Ամ-ական անդամներ աղեկվատ չեն հասկանում Ամ-ի դերն ու

²⁷ Ուժեղ և թույլ կողմերի վերլուծության համար կիրառվող կապիտալների բովանդակության մասին պատկերացում կազմելու համար տես Հավելված 3

<p>□ Ունեն իրավագիտակցություն և սովորություն-նախագահության, խորհրդի և ՏՄ-ների մի քանի լիդերներ, արհմիության երիտասարդ անդամներ,</p> <p>□ Աշխատելու և Ամ-ին հզորացնելու ցանկություն-լիդերների մոտ 80%-ը,</p> <p>□ Ոլորտում աշխատելու փորձ,</p> <p>□ ՀԱՄԿ-ի իրավաբանը, որին առանձին չնշել չի կարելի, քանի որ նրա մասին բազմիցս ասվել է փորձագետների երկու խմբերի կողմից էլ,</p> <p>2. Տնտեսական կապիտալ, որի զգալի մասը պահպանվել է խորհրդային տարիներից</p> <p>□ Տարածք-ՀԱՄԿ-ը, ՃՀՄ-ներն ունեն գրասենյակ մայրաքաղաքի կենտրոնում, ինչը հնարավոր է տրամադրել նաև վարձակալության,</p> <p>□ Հանգստյան տուն-մեկ ՃՄ ունին իր հանգստյան տունը,</p> <p>□ Ֆինանս` գոյացած անդամավճարներից, ոլորտում առկա աշխատավարձի ստաբիլությունն ու չափը, անդամների քանակը պայմանավորում են համապատասխանաբար ստաբիլ և բարձր անդամավճարներ,</p> <p>3. Սոցիալական կապիտալ</p> <p>□ Անդամակցություն միջազգային կազմակերպություններին, որի արդյունքում կուտակվում է <i>սոցիալական կապիտալ</i>-արժեքավոր կապեր և հարաբերություններ, երբեմն <i>տնտեսական կապիտալ</i>-ֆինանսական աջակցություն ծրագրեր իրականացնելու համար, <i>ֆիզիկական կապիտալ</i>-սեմինարներից ստացված գիտելիքներ, և այլն,</p> <p>□ Հարաբերություններ գործատուների հետ</p> <p>1. Ավելի հեշտ է բանակցել ծանոթ գործատուի հետ, 2. Ամ-ների դերը կարևորող գործատուներն իրենք են շահագրգիռ</p>	<p>նշանակությունը, առաջնորդվում սոցիալական բարիքներ բաշխողի կարծրատիպով,</p> <p>□ Անդամներն ավելի շատ օգնություն ակնկալող են, քան նախահարձակ լինող, չկա այն գիտակցությունը, որ Ամ-ն հենց ինքը` անդամն է,</p> <p>□ Ամ-ական ոչ բոլոր լիդերներն են տիրապետում նորագույն տեխնոլոգիաներին, համակարգչին,</p> <p>□ Շատ անդամներ իրազեկ չեն իրենց իրավունքներից և ունեն ցածր իրավագիտակցություն, հետամուտ չեն իրենց շահի պաշտպանությանը,</p> <p>□ Ամ անդամներն ու “սկզբնական” կազմակերպությունների լիդերներն ունեն կորցնելու վախ,</p> <p>□ Անդամները չունեն հավատ և վստահություն ինչպես կառավարության, այնպես էլ Ամ-ի նկատմամբ,</p> <p>□ Լիդերները չունեն ինքնավստահություն, քանի որ հիմնականում ոչ իրավաբանորեն, ոչ էլ այլ մեխանիզմներով չեն կարող պաշտպանել ակտիվ անդամներին,</p> <p>□ Ամ-ի ոչ բոլոր լիդերներն ունեն քաղաքական կամք,</p> <p>□ Ճյուղային և ավելի ցածր մակարդակների միությունների անձնակազմի մոտ թույլ է իրավագիտական պատրաստվածությունը,</p> <p>□ Սովորությունն ու համախմբվածությունը քիչ է և ոչ ամբողջ արհմիության մասշտաբով,</p> <p>□ Կազմակերպչական թուլություն,</p> <p>2. Տնտեսական կապիտալ</p> <p>□ Ֆինանսական միջոցները քիչ են այն ոլորտների ՃՄներում, որտեղ չկա ստաբիլ եկամուտ և բարձր վարձատրություն,</p> <p>□ Ֆինանսների սղություն` նոր կադրերին մոտիվացնելու համար,</p>
--	---

<p>ստեղծելու արհեստակցական կազմակերպություն,</p> <p>☐ Հարաբերություններ տեղական հեղինակությունների հետ-ավելի շատ ընդունված է մարզերում,</p> <p>☐ Հարաբերություններ “Զբաղվածության պետական ծառայություն” գործակալության հետ,</p> <p>☐ Հարաբերություններ ՀԿ-ների և ՋԼՄ-ների հետ-ոչ ավել, քան 10 լիդեր,</p> <p>4. Մշակութային կապիտալ</p> <p>☐ Ամ-ական ոլորտում աշխատելու փորձ,</p> <p>☐ Թիմային աշխատանքի ավանդույթ-ՃՄներն աջակցում են տարածքային միություններին կամ “սկզբնական” կազմակերպություններին իրավաբանական խորհրդատվությամբ և/կամ ծագած հարցերի կարգավորմամբ, իսկ կոնֆեդերացիան համախմբում է ՃՄներին,</p> <p>☐ Միավորիկա՝ դրոշ, լոգո-ունեն ոչ ավել, քան 5 ՃՄներ, պատվոգրեր և խրախուսման միջոցներ,</p> <p>☐ Բուկլետներ, տեղեկատվական թերթիկներ, օրացույցեր-ունեն ոչ ավել, քան 5 ՃՄներ, և ՀԱՄԿ-ը, որն ունի նաև ինտերնետային կայք,</p> <p>5. Վարչա-քաղաքական կապիտալ</p> <p>☐ Ըստ օրենքի՝ Ամ-ներն անկախ են այս կամ այն մարմնից, այդ թվում նաև կոնֆեդերացիայից և ՃՄներից,</p> <p>☐ Սոցիալական գործընկերության կողմ-որպես այդպիսին մասնակցում է որոշումների կայացման գործընթացներում, օրենքի վերաբերյալ քննարկումներում, անում առաջարկներ,</p> <p>☐ Կոնֆեդերացիան ունի ՃՄների, իսկ ճյուղայինները՝ տարածքային և սկզբնական միությունների անունից հանդես գալու իրավունք,</p> <p>☐ Ունի կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու</p>	<p>☐ Ֆինանսների սղություն՝ աշխատողների սոցիալական իրավունքների ապահովման համար,</p> <p>☐ Ֆինանսների բացակայություն իրավական խնդիրների լուծման համար-դատեր, գործադուլներ և այլն (նախընտրում են, նախ, լուծել սոցիալականը, ապա նոր գումարը տրամադրել իրավականին),</p> <p>☐ Ֆինանսների սղություն՝ ՋԼՄ-ների հետ ակտիվորեն համագործակցելու համար,</p> <p>☐ Ֆինանսների սղություն՝ տեղեկատվության հետ աշխատանքի համար՝ բազաների (աշխատողների վերաբերյալ տվյալներ, հատուկ դեպքեր և այլն) ստեղծում, ինտերնետային կայքի թարմացում, սեփական PR-ի կազմակերպում և այլն,</p> <p>☐ Ֆինանսների սղություն՝ ՃՄների կողմից մարզային բոլոր “սկզբնական” կազմակերպություններին այցելելու համար,</p> <p>☐ Անդամների սակավությունը-պայմանավորում է քիչ անդամավճարներ:</p> <p>3. Սոցիալական կապիտալ</p> <p>☐ Սոցիալական ցանցի կիրառումը լոկալ խնդիրների լուծման նպատակով մեծացնում է Ամ-ի կախվածությունը համապատասխան մարմնից,</p> <p>☐ Մշտական ու կայուն հարաբերություններ չունի ՋԼՄ-ների հետ,</p> <p>☐ Չի խրախուսվում քաղաքական կուսակցությունների հետ համագործակցությունը,</p> <p>☐ Կապը Ամ-ի կառուցվածքում ներքևից դեպի վերև և ճյուղերի միջև այդքան էլ կայուն չէ-երբեմն վերևում տեղյակ չեն, թե որոնք են ներքևիների խնդիրները, ճյուղերն այդքան էլ չեն համագործակցում միմյանց հետ,</p> <p>☐ Ամ-ական տարբեր մակարդակների միջև չկա հաշվետվողականություն և</p>
--	--

<p>իրավունք, ինչն Ամ-ին տալիս է որոշակի կարգավիճակ,</p> <p><input type="checkbox"/> Մասնակցություն ուղորտում գործող հանձնաժողովներում.</p>	<p>գործունեության թափանցիկություն</p> <p>4. Միմվոլիկ կապիտալ</p> <p><input type="checkbox"/> Ամ-ներն այսօր Հայաստանում չեն վայելում բարձր հեղինակություն գրեթե բոլոր մակարդակներում՝ կառավարություն, գործատուներ, աշխատողներ,</p> <p><input type="checkbox"/> Ճիշտ չեն կատարվում Ամ-ի վարկանշի կառուցմանն ուղղված գործողությունները,</p> <p>5. Մշակութային կապիտալ</p> <p><input type="checkbox"/> Ամ-ն ունի պասիվ դիրքորոշում և հեզ կեցվածք,</p> <p><input type="checkbox"/> Չունի բանակցելու, տեսակետը բարձրացնելու, նախահարձակ լինելու և շահերին հետամուտ լինելու արմատավորված պրակտիկա,</p> <p><input type="checkbox"/> Ամ-ն ավելի շուտ ունի կոմպրոմիսային, քան “կոշտ” մեթոդներով աշխատելու դիրքորոշում,</p> <p><input type="checkbox"/> Չունի քաղաքացիական հասարակության կառույցների հետ համագործակցության սովորույթ,</p> <p><input type="checkbox"/> Չունի հստակ գործող մարտավարություն և ռազմավարություն, կարճաժամկետ և հեռահար նպատակներ, սպասվելիք արդյունքներ և դրանց գնահատման չափորոշիչներ,</p> <p><input type="checkbox"/> Չունի մշակված և իրագործվող PR ռազմավարություն,</p> <p><input type="checkbox"/> Ոչ բոլորն ունեն սիմվոլիկա, որով Ամ անդամի մոտ ավելի կբարձրանա պաշտպանվածության և պատասխանատվության սպասումը, օրինակ՝ անդամակցության քարտ, կամ դիմում, որն անդամակցելու ցանկության դեպքում կլրացնի կոնկրետ աշխատողը,</p> <p>6. Վարչա-քաղաքական կապիտալ</p> <p><input type="checkbox"/> Ամ-ի անկախությունը ՃՄԻց և ՀԱՄԿ-ից, որով նվազում է պատասխանատվությունը և գործունեության թափանցիկությունը,</p> <p><input type="checkbox"/> Որպես սոցիալական երկխոսության</p>
--	--

	<p>կողմ չի կարողանում մյուս կողմերին տանել նրան, որ իր կարծիքի հետ հաշվի նստեն,</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Քաղաքական երկխոսություն վարելու փորձ չունի, ձգտում է գոհացնել կառավարությանը, <input type="checkbox"/> Ամ-ն ԱԺ-ում ներկայացված չէ պատգամավորով:
<p>Հնարավորություններ</p>	<p>Սպառնալիքներ</p>
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Կառավարության ստանձնած միջազգային պարտավորություններ, <input type="checkbox"/> Միջազգային կառույցների պատրաստակամություն համագործակցելու Ամ-ի հետ, օրինակ՝ ԱՄԿ-ը, Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիան և այլն, շահագրգռված են իրականացնելու փորձի փոխանակման սեմինարներ, <input type="checkbox"/> Կառավարության և գործատուների միության հետ համագործակցությունը դրվել է ֆորմալ հիմքերի վրա, կնքվել է եռակողմ պայմանագիր, <input type="checkbox"/> Չնչին չափով, գուցե և ձևական, սակայն կարևոր որոշումներ կայացնելիս կառավարությունն անպայման հաշվի է առնում Ամ-ի կարծիքը, <input type="checkbox"/> Որոշ գործատուների կողմից համագործակցելու շահագրգռվածություն, <input type="checkbox"/> Որոշ կուսակցությունների լիդերների և Տեղական իշխանությունների կողմից Ամ-ին սատարելու պատրաստակամություն, <input type="checkbox"/> “Զբաղվածության պետական ծառայություն” գործակալության կողմից համագործակցության շահագրգռվածություն, <input type="checkbox"/> Ամ-ի՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվելու հնարավորություն, 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Երկրի սոցիալ-քաղաքական իրավիճակ մոնոպոլիզացված տնտեսություն, քաղաքական ճնշման մթնոլորտ, <input type="checkbox"/> Մենթալիտետ, ժողովրդավարության ոչ կայացվածություն, իրավագիտակցության պակաս, օրինապահության ցածր աստիճան և օրենքների չգերակայություն, <input type="checkbox"/> Ոչ անկախ դատական համակարգ, <input type="checkbox"/> Կոռուպցիայի դրսևորումներ-մասնավորապես աշխատանքի ընդունվելիս գումար տալու կամ սոցիալական կապերն օգտագործելու մշակույթ, <input type="checkbox"/> Աշխատատեղերի պակաս-պահանջարկն զգալիորեն գերազանցում է աշխատանքի առաջարկին, <input type="checkbox"/> Աշխատուժի գերհագեցվածության արդյունքում աշխատողի չգնահատվածություն, դրա հետևանքն է լինում այն, որ յուրաքանչյուր աշխատողի կողմից իր իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված ցանկացած փորձ ավարտվում է իրեն աշխատանքից ազատմամբ, <input type="checkbox"/> Աշխատողների կախվածություն գործատուից, <input type="checkbox"/> Օրենսդրական փոփոխությունները ոչ թե ներքևի պահանջներից են բխում, այլ գալիս են վերևից-օրինակ՝ Աշխատանքային նոր օրենսգրքում ներառված են այնպիսի կետեր, որոնք բխում են գործատուների շահերից, <input type="checkbox"/> Օրենք մշակողները հանդիսանում են

	<p>գործատուներ, հետևաբար՝ օրենքները ստեղծվում են ի շահ գործատուների,</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Կառավարության կազմի, հատկապես սոցիալական ոլորտի հետ առնչություն ունեցող պաշտոնյաների և/կամ անձնակազմի կադրային հոսունություն, <input type="checkbox"/> Չտեղայնացված և չգործող օրենքներ, <input type="checkbox"/> Ամ-ի նկատմամբ կառավարության ոչ միանշանակ վերաբերմունք. Մի կողմից, կնքվում է եռակողմ պայմանագիր, ինչը պահանջում է սոցիալական գործընկերությունը, մյուս կողմից, պետության /կառավարության կողմից չի կարևորվում Ամ-ի դերը՝ համարելով, որ այն հանդիսանում է ոչ գործուն և, հետևաբար, ոչ պիտանի կառույց ՀՀ-ում, <input type="checkbox"/> Աշխատանքի պետական տեսչության կողմից համագործակցության պատրաստակամության բացակայություն, <input type="checkbox"/> Գործատուների հետ հանդիպումները հաճախակի չեն, քանի որ գործատուները դեռ պատրաստ չեն համագործակցության, <input type="checkbox"/> Պետական ռեգիստրում արհմիութենական կազմակերպությունների գրանցման ժամանակատարությունը և ծախսատարությունը, <input type="checkbox"/> Երիտասարդների (լինի գործատու, թե աշխատող) կողմից Ամ-ի դերի վերաբերյալ իմացության պակաս, <input type="checkbox"/> Նոր ԱՕ-ն, <input type="checkbox"/> Եռակողմ պայմանագիրը չի գործում, <input type="checkbox"/> Տնտեսությունը զարգացած չէ, ներդրումային դաշտը՝ փոքր. կառավարությունը միտված է ձեռներեցության աջակցությանը, <input type="checkbox"/> “Գրպանային” Ամ-ների տարածման միտումը:
--	--

Վերը ներկայացված աղյուսակն ամփոփում է հարցված “ներքին” և “արտաքին” փորձագետների կողմից տրված պատասխանները: Դրանց հիման վրա ընդհանրացվում են այն խոչընդոտներն ու մարտահրավերները, որոնց առջև այսօր կանգնած են Հայաստանի Ամ-ները, և հնարավորություն են տալիս եզրահանգել դրանց լուծմանը կամ մեղմմանն ուղղված առաջարկներին:

8. Եզրակացություն

Իրականացված հետազոտության արդյունքները թույլ են տալիս հանգել հետևյալ եզրակացություններին.

Արհմիությունների գործունեության հիմնական խոչընդոտներն են՝

- Երկրի սոցիալ-տնտեսական վիճակ, աշխատատեղերի խնդիր,
- Ոչ կայացած ժողովրդավարություն-ինստիտուտներ, մենթալիտետ, բոլոր մակարդակներում անձնավորված փոխհարաբերություններ,
- Իրավական նիհիլիզմի բարձր մակարդակ, հասարակության պասիվություն,
- Ոչ անկախ դատական համակարգ,
- Գործադիր մարմնի ոչ միշտ արդյունավետ գործունեության ծավալում՝ ուղղված աշխատողների իրավունքների պաշտպանությանը (Աշխատանքի պետական տեսչություն, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն),
- Սոցիալական գործընկերության շրջանակներում գործունեություն ծավալելու մշակույթի պակաս, քաղաքական երկխոսությունների պրակտիկայի բացակայություն,
- Ամ-ի՝ նախահարձակ լինելու կամքի և կարողության պակաս և/կամ բացակայություն,
- Ամ-ական գաղափարի իրական կրողների սակավություն աշխատողների, Ամ անձնակազմի, գործատուների և շահագրգիռ կառույցների մոտ,
- Ամ-ի գործունեության պասիվություն,
- Ամ-ների ցածր վարկանիշ և դերի ոչ ադեկվատ ընկալում,
- Ամ-ական կազմակերպության կախվածություն և կաշկանդվածություն գործատուից,
- Ամ-ների ֆինանսական խնդիրներ. գործատուները եթե ոչ անմիջականորեն, ապա գոնե միջնորդավորված կերպով կազմակերպում են Ամ-ական անդամավճարների հավաքումն ու վերաբաշխումը,
- Ամ-ի՝ հանրության հետ երկկողմանի կապերի, հմտությունների և փորձի պակաս,
- Ամ-ի մարդկային ռեսուրսներ, տարիք, մտածելակերպ:

9. Խնդիրների լուծման առաջարկներ

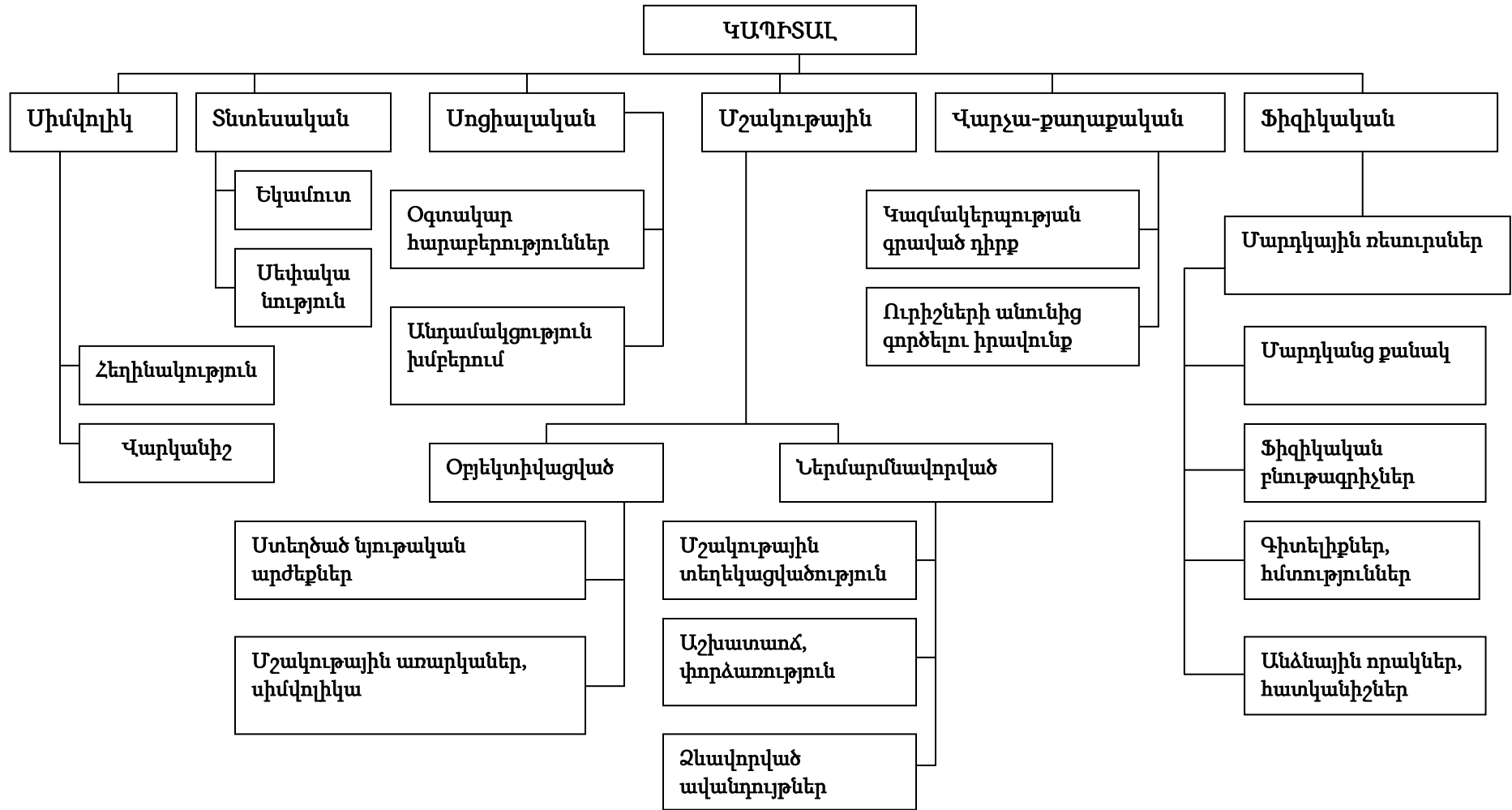
Խնդիր	Գործողությունների առաջարկներ	Պատասխանատու /Իրականացնող /Միջոց
Ֆինանսական կապիտալ	Ամ-ում իրականացնել կադրային փոփոխություններ՝ հաշվի առնելով ակտիվության գործոնը և տարիքը:	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Մշակել և կիրառել երիտասարդ կադրերին Ամ-ական համակարգում լայնորեն ներգրավելու և մոտիվացնելու մեխանիզմներ	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Իրականացնել ուսուցումներ՝ ուղղված 1. Ամ-ականների արժեհամակարգի փոփոխությանը, 2. նոր քաղաքական համակարգի ադապտացիային բնորոշ գործելաոճին, 3. Ամ-ի իրական դերի ու նշանակության ընկալմանը, Ամ-ականների խմբային նույնականացման, մոտիվացվածության, նախաձեռնողականության և կոլեկտիվ ոգու բարձրացմանը, 4. Խորհրդային Ամ կարծրատիպի վերացմանը, 5. Ամ-ական լիդերների վերապատրաստմանը (կառավարման հմտություններ, աշխատանքի ու բյուջեի պլանավորում /վերահսկում և այլն), 6. Ամ-ականների իրավագիտակցության բարձրացմանը, 7. հանրության և ՋԼՄ-ների հետ կապերի ստեղծման ու ապահովման հմտությունների ամրապնդմանը, և այլն:	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ, միջազգային դոնորներ, ՀԿ-ներ
	Այլ երկրներում Ամ-ական փորձի փոխանակման ծրագրերի իրականացում՝ շահագրգիռ երիտասարդների համար	Միջազգային դոնորներ
	ՀԱՄԿ-ի կառուցվածքը բարեփոխելու նպատակով իրականացնել գնահատող հետազոտություններ և գնահատել բոլոր ՃՀՄ-ների գործունեությունը	Անկախ ՀԿ-ներ, միազգային դոնորներ
	Մշակել լիդերների ընտրության և վերապատրաստման ռազմավարություն, որը կարող է ներառել լիդերի ընտրությունը, անհրաժեշտ հատկանիշների (որով պետք է օժտված լինի տվյալ լիդերը) ցանկը, գնահատումը, վերապատրաստումը և կոնկրետ գործողությունների իրականացումը	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Տնտեսական կապիտալ	Ֆինանս տրամադրել հմուտ իրավաբանների և անհրաժեշտ այլ մասնագետների վարձման համար
ՏՄ-ների միջև իրականացնել փորձի փոխանակում՝ ֆինանսների կառավարման ռացիոնալ բաշխման փորձի տարածման նպատակով		ՃՄ-ներ
Տարեկան գործողությունների պլանավորման ժամանակ նախագծել ՋԼՄ-ների հետ աշխատանքների իրականացումը՝ կազմել ժամանակացույց, իրականացման միջոցներ (թոք-		ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ

Խնդիր	Գործողությունների առաջարկներ	Պատասխանատու /Երականացնող /Միջոց
	շուտներ, հեռուստաբանավեճեր, հարցազրույցներ) և այլն:	
	Ֆինանսավորել Ամ գործունեության և իրականացվելիք գործողությունների վերաբերյալ տեղեկատվական և իրազեկման աշխատանքները (բուկլետներ, գրքեր և այլն)	ՀԱՄԿ, Միջազգային դոնորներ
	Գումար տրամադրել ՀԱՄԿ-ի կայքի վերանորոգման և սեփական PR-ի կազմակերպման համար	ՀԱՄԿ, միջազգային դոնորներ
	Տարեկան բյուջեի և գործողությունների պլանի մշակման մեջ նախատեսել պարբերական և հաճախակի այցելություններ “սկզբնական” կազմակերպություններ և/կամ ՏՄ-ներ	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Ակտիվ գործողություններ իրականացնել ոչ ֆորմալ տնտեսության ոլորտում զբաղվածների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրականացման նպատակներով և, վերջիններիս Ամ-ում ներգրավելու գործընթացում	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ, միջազգային դոնորներ
Սոցիալական կապիտալ	ՀԱՄԿ-ում ստեղծել PR և վերլուծական բաժին	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	ՀԱՄԿ-ում ստեղծել անվճար փաստաբանական ծառայությունների տրամադրման բաժին կամ որպես այլընտրանք՝ խնդրում ներգրավել ՀԿ հատվածը	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Մշակել ՀԿ-ների և քաղաքական կուսակցությունների հետ համագործակցության արդյունավետ և գործուն մեխանիզմներ	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Մեծացնել կապը Ամ-ական օղակների միջև՝ պարբերաբար կազմակերպելով ճյուղային կամ հանրապետական մասշտաբի հանդիպումներ	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Մշակել մեխանիզմ, որով հարակից ոլորտները կմիավորվեն բովանդակությամբ, գուցե նաև կառուցվածքով նոր, մեկ այլ կառույցում	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Ամ-ի նպատակներին հասնելու համար օգտագործել միջազգային Ամ-ների ներուժը	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	ԶԼՄ-ների աշխատակիցներին վերապատրաստել և բարձրացնել իրազեկությունը Ամ-ական գործի առանձնահատկությունների վերաբերյալ	ՀԱՄԿ, միջազգային կազմակերպություններ, ՀԿ-ներ
Միմվոլիկ կապիտալ	Ամ-ի դերի բարձրացման նպատակով իրականացնել հասարակության իրազեկման միջոցառումներ	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ, ԶԼՄ-ներ, միջազգային դոնորներ
	Մշակել Ամ-ի նոր կերպարի և վարկանշի կերտման և տարածման ռազմավարություն	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Ամ գործունեության արդյունավետության գնահատում՝ հասարակական կարծիքի ուսումնասիրման միջոցով	ՀԱՄԿ, ՀԿ-ներ, միջազգային դոնորներ
Մշակ ության	Մեծացնել Ամ-ների ակտիվությունը հատկապես աշխատողների իրավական հարցերի կարգավորման մեջ	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Կիրառել և արմատավորել դրական դատական	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ,

Խնդիր	Գործողությունների առաջարկներ	Պատասխանատու /Երականացնող /Միջոց
	նախադեպերի լուսաբանման և տարածման պրակտիկան ԱՄ-ների գործելաճում	միջազգային կազմակերպություններ
	Արմատավորել քաղաքացիական հասարակության կառույցների հետ համագործակցության պրակտիկան	Ամ
	Հանդես գալ աշխատանքային իրավունքի, արժանապատիվ աշխատանքի պայմանների ապահովման, կենսաթոշակային քաղաքականության, զբաղվածության, աշխատողների սոցիալական ապահովության և տվյալ ոլորտին առնչվող օրենքների կիրառման և ոլորտի պետական օղակների գործունեության գնահատման պարբերական հրապարակումներով և ելույթներով	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Հանդես գալ “սկզբնական” կազմակերպության գործունեության և նրանում աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ վերլուծություններով, և հրապարակումներով	ՃՄ-ներ
	Հանդես գալ սեփական, ինչպես նաև ոլորտին առնչվող օրենքների կատարելագործման նախաձեռնություններով	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Օրենսդրական նախաձեռնությունների իրականացման նպատակով համագործակցել կառավարության, գործատուների միության, ՀԿ-ների, քաղաքական կուսակցությունների, ԱԺ պատգամավորների, ԶԼՄ-ների, միջազգային կազմակերպություններ և այլ շահագրգիռ կողմերի հետ	ՀԱՄԿ, ՃՄ-ներ
	Ակտիվացնել Ամ համագործակցությունը ՏԻՄ-երի հետ	ՃՄ-ներ, ՏՄ-ներ

Հավելված 1

Կապիտալն այն արժեքն է, որը այն ունեցողին առաջնություն է տալիս ուրիշների համեմատ:



Երախտիքի խոսք

«Ազատ Հասարակություն» իրավապաշտպան երիտասարդական հասարակական կազմակերպությունը / APR Group շնորհակալություն է հայտնում Ֆրիդրիխ Էբերտի հիմնադրամին, ինչպես նաև Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիային՝ ուսումնասիրության գործընթացին այս կամ այն կերպ աջակցելու համար: Հետազոտական խմբի անդամներն իրենց երախտիքի խոսքն են ուղղում նաև բոլոր այն անձանց, ովքեր մասնակցել են ուսումնասիրությանը՝ ինչպես իրենց տեսակետներն ու անկեղծ կարծիքը հայտնելով, այնպես էլ կազմակերպչական մի շարք հարցերի լուծմանն աջակցելով:

«Ազատ Հասարակություն» իրավապաշտպան երիտասարդական հասարակական կազմակերպություն / APR Group

Հայաստան, 0019 Երևան,
Բաղրամյան պող. 45, 14 սեն.

Հեռ.՝ +37410 222 078, +37491 300 748

Էլ. փոստ՝ aprgroup@gmail.com

Վեբկայք՝ aprgroup.org

Ձևավորումը՝ Աշոտ Թուրաջյանի