



«ՀԱՍԱՐԱԿԱԿԱՆ ՀԵՏԱՉՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՌԱՋԱՏԱՐ ԽՈՒՄԲ» ՀԿ

**ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ԿՈՆԵԿՏԻՎ  
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱՆԻՉՄՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ  
(ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅԱՆ ԱՐԴՅՈՒՆՔՆԵՐ)**



**Երևան 2019**

**«Հասարակական հետազոտությունների  
առաջատար խումբ» ՀԿ**

**Աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ  
պաշտպանության մեխանիզմները  
Հայաստանում  
(ուսումնասիրության արդյունքներ)**

Երևան  
2019

Սույն «Աջակցություն աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմներին» ծրագիրը ֆինանսավորվել է ԱՄՆ պետքարտուղարության Հասարակայնության հետ կապերի գրասենյակի դրամաշնորհի շրջանակներում: Այս «Աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում (ուսումնասիրության արդյունքներ)» ուսումնասիրության զեկույցում արտահայտված է հեղինակների դիրքորոշումը, որի համընկնումը ԱՄՆ պետքարտուղարության դիրքորոշման հետ պարտադիր է:

Հեղինակները շնորհակալություն են հայտնում բոլոր այն կազմակերպություններին /կառույցներին և անձանց, ովքեր մասնակցություն են ունեցել ծրագրի ընթացքում տեղեկատվության ստացմանը, քննարկումներին ու առաջարկների մշակմանը:

Հեղինակային խումբ՝

Հերիքնազ Տիգրանյան՝ ծրագրի փորձագետ

Լիանա Բալյան՝ ծրագրի և կազմակերպության սոցիոլոգ

Ռուբեն Սարգսյան՝ «Հասարակական տաղտությունների

առաջատար խումբ» ՀԿ նախագահ

# ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Հապավումներ .....	4
Ներածություն .....	5
Համառոտ ակնարկ .....	7
Մեթոդաբանություն .....	12
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն առնչվող իրավական մեխանիզմները .....	16
Արհմիությունը որպես աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության միջոց .....	21
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության առկա մեխանիզմները. հայաստանյան արհմիությունների դերը աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության գործընթացում .....	27
Կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը որպես սոցիալական գործընկերության սկզբունք .....	38
Հայաստանում կոլեկտիվ բանակցությունների փորձը աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման գործընթացում .....	40
Գործադուլը որպես կոլեկտիվ վեճերի կարգավորման անարդյունավետ մեխանիզմ .....	50
Գործադուլի կազմակերպման և իրականացման փորձը, խնդիրներն ու հեռանկարները Հայաստանում .....	52
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների բացերը ու դրանց լուծման առաջարկները՝ ըստ հարցվողների .....	54
Օրենսդրական առաջարկներ .....	58
Գործառնական առաջարկներ .....	60
Հավելված 1 .....	62

## ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ԱԺ	Ազգային ժողով
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՕ	Աշխատանքային օրենսգիրք
ԱՄՆ	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ
ԶԼՄ	Զանգվածային լրատվության միջոց
ՀԱՄԽ	Հայաստանի արհեստակցական միությունների խորհուրդ
ՀԱՄԿ	Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀԿ	Հասարակական կազմակերպություն
ՃՀՄ	Ճյուղային հանրապետական միություն
ՏՄ	Տարածքային միություն
ՏԻՄ	Տեղական ինքնակառավարման մարմիններ

## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

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

Ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության ոլորտում առկա խնդիրների ուսումնասիրություն՝ վերհանելու առկա օրենսդրական և իրավակիրառ պրակտիկայի բացերը, ինչպես նաև գտնելու լուծումներ արդյունավետ արհմիութենական համակարգի ձևավորման համար:

Ծրագրի ընթացքում իրականացվել է առկա օրենսդրական դաշտի իրավական վերլուծություն: Ինչպես նաև իրականացվել են խորին հարցազրույցներ՝ ոլորտում գործունեություն ծավալող փորձագետների և շահագրգիռ կողմերի հետ: Կատարվել է հարցազրույցների արդյունքների սոցիոլոգիական վերլուծություն: Հետազոտության ընթացքում համագործակցել ենք Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի, Ճյուղային հանրապետական միությունների, սկզբնական արհմիութենական կազմակերպությունների, Հայաստանի Գործատուների հանրապետական միության, Ազգային ժողովի, նորաստեղծ արհմիությունների, նախաձեռնող խմբերի, գործատուների, իրավապաշտպան ՀԿ-ների ներկայացուցիչների, այդ թվում նաև իրավաբանների/փաստաբանների հետ:

Սույն հաշվետվության մեջ ներկայացվում են աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմները՝

ներառյալ դրանց վերաբերյալ իրականացված իրավական և սոցիոլոգիական վերլուծության արդյունքները: Առանձին անդրադարձ է կատարվել արհմիությունների խնդիրներին և նրանց կողմից կիրառվող հիմնական գործիքներին՝ կոլեկտիվ բանակցություններին և գործադուլներին:

Վեր են հանվել աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության բնագավառում առկա բացերը և դրանց լուծման վերաբերյալ հարցվողների կողմից ներկայացված առաջարկները:

## ՀԱՄԱՌՈՏ ԱԿՆԱՐԿ

Աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մշակույթը Հայաստանում դեռևս ձևավորված չէ, ուստի որոշակի վերապահումով կարելի է խոսել դրա զարգացման կամ խթանման մասին: Խնդիրը ոչ միայն օրենսդրական է կամ կիրառական, այլ նաև մշակութային, սոցիալ-հոգեբանական:

Աշխատողի և գործատուի աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են միջազգային պայմանագրերով, ՀՀ սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետև՝ Օրենսգիրք) և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերով:

Աշխատողների իրավունքների (առհասարակ՝ մարդու իրավունքների) և ազատությունների երաշխավորման և խախտված իրավունքների պաշտպանության համար պետության կողմից ստեղծված տարբեր մեխանիզմների կողքին առանձնացվում են դատարանները՝ որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործուն միջոց: Իրավական վեճի առկայության պարագայում աշխատողները կարող են դիմել դատարան, սակայն գործնականում աշխատողներն ավելի հաճախ տաբեր պատճառներով (2ամսյա ժամկետի մասին չիմացություն, ժամանակատարություն, ծախսատարություն և այլն) իրենց իրավունքների վերականգնման ուղղությամբ միջոցներ չեն ձեռնարկում: Այս առումով շատ կարևորվում է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում կատարված փոփոխությունը, ըստ որի աշխատանքային վեճերը քննվում են եռամսյա ժամկետում:

ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորում է ինչպես անհատական, այնպես էլ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները, այդ թվում՝ կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու և կատարելու կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտավորությունների:

Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանող մարմիններն արհեստակցական միություններն են: Արհեստակցական կազմակերպությունը տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների կամավոր միավորումն է՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Արհեստակցական կազմակերպությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները, լիազորությունների շրջանակը, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների և նրանց մասնակիցների (անդամների) իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով:

Արհմիություններն ունեն աշխատողների շահերը ներկայացնելու և պաշտպանելու գործառույթներ: Գործառույթների իրականացման համար արհմիություններն օժտված են որոշակի լիազորություններով, սակայն դրանց իրականացման մեխանիզմները որևէ իրավական ակտով սահմանված չեն, և, գործնականում արհմիությունները չեն իրագործում այդ լիազորությունները: Շուկայական տնտեսության պայմաններում նոր ձևավորված աշխատանքային հարաբերությունները և աշխատաշուկայի գերհագեցվածությունը շահեկան պայմաններ են ապահովում գործատուի համար, ուստի այսօր շատ կարևոր է մեծ լիազորություններով օժտված արհմիության առկայությունը որպես հակակշիռ, որը կկարողանա պաշտպանել աշխատողների իրավունքները և օրինական շահերը գործատուների կամայականություններից: Մինչդեռ, օրենսդրական առկա իրավակարգավորումները չեն նպաստում արհեստակցական միությունների դերի և նշանակության բարձրացմանը, հատկապես

երբ վերջիններս չունեն որևէ ազդեցիկ լծակ աշխատող-գործատու անհատական աշխատանքային վեճի մեջ՝ պաշտպանելու աշխատողի իրավունքները: Անհրաժեշտ է փոփոխություններ մտցնել մի շարք իրավական կարգավորումներում, մասնավորապես աշխատողներին (ներառյալ արհմիության անդամին և ղեկավարին) աշխատանքից ազատելու կարգի, աշխատողին աշխատանքից ազատելու համաձայնություն չտալու մասին աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի որոշումը գործատուի կողմից բողոքարկելու ընթացակարգի վերաբերյալ (այն, որ դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը) և այլն:

Անհատական աշխատանքային վեճի պարագայում կողմերը գուցե կարողանում են բարեհաջող բանակցել, ինչը, սակայն, տեղի չունի կոլեկտիվ վեճի պարագայում՝ մի շարք պատճառներով: Հիմնական խնդիրը, սակայն, եղել և մնում է կոլեկտիվ պաշտպանության խրթին մեխանիզմներ սահմանող օրենսդրությունը, պրակտիկայում դրա կիրառության բացակայությունը և, եթե այդ ամենին ավելացնել աշխատողների շրջանում արհմիությունների ոչ այդքան բարձր հեղինակությունը՝ որպես աշխատանքային շահերի պաշտպանի, պատկերը պարզ է դառնում:

Թեև արհեստակցական միություններն այսօր չունեն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության օրենսդրորեն ամրագրված մի շարք լիազորություններ, այնուամենայնիվ, նրանց անդամակցում է 191098 աշխատող: Արհմիությանն անդամագրվելով՝ աշխատողները, նախ և առաջ, ակնկալում են շահերի որակյալ և մասնագիտացված՝ ընդհուպ մինչև դատական պաշտպանություն, սակայն այսօր հայաստանյան արհմիությունները չունեն դատական մատչելիության իրավունք և չեն կարող իրենց անդամների շահերի դատական անմիջականորեն պաշտպանություն իրականացնել: Նույնիսկ այն դեպքերում, երբ արհմիության իրավաբանները իրենց անդամներին

իրավախորհրդատվություն են տրամադրում դատական ատյաններում աշխատանքային շահերի պաշտպանության վերաբերյալ, դրանք հիմնականում չեն արտացոլվում դատարան-աշխատող իրավահարաբերություններում և փաստաթղթերում, ինչը դժվարացնում է իրավաբանական աջակցության արդյունավետության ու արդյունքների գնահատումը: Առհասարակ դժվար խնդիր է արհմիությունների գործունեության արդյունավետության գնահատումը և գործունեության արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված առաջարկների ներկայացումն այն դեպքում, երբ բաց աղբյուրներում (այդ թվում նաև լրատվական աղբյուրներում) չի ներկայացվում տեղեկատվություն ինչպես արհմիությունների ֆինանսական ռեսուրսների գոյացման, այնպես էլ դրանց օգտագործման, դատական ատյաններում, ինչպես նաև աշխատանքային իրավունքներին առնչվող վեճերում արհմիությունների գործունեության, արհմիությունների կատարած աշխատանքների և արձանագրած արդյունքների վերաբերյալ: Իրականացված ուսումնասիրության շնորհիվ պարզ է դարձել, որ բավականին ցածր է արհմիությունների իրական դերակատարության վերաբերյալ իրազեկվածությունը ինչպես արհմիությունների անդամների, այնպես էլ լայն հասարակության շրջանում:

Որպես աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմ Հայաստանում ներդրվել է սոցիալական գործընկերության ինստիտուտը: Սոցիալական գործընկերության շրջանակներում իրականացվում են կոլեկտիվ բանակցություններ, որոնց արդյունքում կնքվում են կոլեկտիվ պայմանագրեր: ՀՀ-ում կոլեկտիվ պայմանագրերը կնքվում են հանրապետական, ճյուղային, տարածքային և կազմակերպությունների մակարդակներում: Սոցիալական գործընկերների ջանքերը տեսանելի լուրջ արդյունքներ էն տալիս, քանի որ նրանք ի սկզբանե բանակցում են անհավասար դիրքերից: Կառավարությունն, ի դեմս ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական

հարցերի նախարարության, օժտված լինելով պետախիշխանական լիազորությամբ, հանդես է գալիս ոչ թե կարգավորողի, այլ կարգադրողի դերում, գործատուների միությունը, աշխատատեղեր ստեղծելու հանգամանքով պայմանավորված, թելադրողի դերում: Եվ միայն արհմիություններն են իրավաբանորեն թույլ դիրքերում գտնվում:

Կոլեկտիվ համագործակցության արդյունավետությանը խոչընդոտում են մի շարք գործոններ, որոնց հաղթահարման համար անհրաժեշտ է ապահովել սոցիալական գործընկերների իրավահավասարություն, հանդիպումների կազմակերպման և անցկացման հստակ ձևաչափ, գործընկերների պարտավորությունների, իրավասությունների շրջանակ, միմյանց հաշվետու լինելու մեխանիզմներ: Կոլեկտիվ բանակցությունների փորձն արմատավորելու համար անհրաժեշտ է խրախուսական կամ պատժիչ միջոցներով դրդել կողմերին՝ ներգրավվելու բանակցություններում: Այսպիսով՝ աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության բնագավառում դրական տեղաշարժ հնարավոր է արձանագրել միայն այս մարմինների իրավահավասարակշռման դեպքում:

Բացի կոլեկտիվ բանակցություններում ներգրավվելուց, արհմիություններն ունեն նաև գործադուլ կազմակերպելու իրավունք: Գործադուլը, լինելով աշխատողի սահմանադրական իրավունքը, երբևէ չի կիրառվում աշխատողների կողմից, քանի որ ենթադրում է բարդ ընթացակարգ և պայմաններ: Ուստի, որպեսզի գործադուլի իրավունքը նույնպես հնարավոր լինի իրացնել, առաջարկվում է դյուրինացնել այն անցկացնելու մեխանիզմները (նվազեցնելով որոշման կայացման համար անհրաժեշտ ծայները, ժամկետները և այլն):

Սույն ուսումնասիրության բացահայտումների հիման վրա արվել են առաջարկներ, որոնք ուղղված են ինչպես օրենսդրական, այնպես էլ գործառնական մակարդակներում փոփոխությունների կատարմանը:

## **ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ**

Ծրագրի շրջանակներում իրականացվել է սոցիոլոգիական ուսումնասիրություն և իրավական վերլուծություն:

### **Ուսումնասիրության հիմնական խնդիրներն են.**

1. վերհանել Հայաստանում աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ պաշտպանության առկա մեխանիզմները, որոնք բխում են ինչպես գործող օրենսդրությունից, այնպես էլ վավերացված միջազգային պայմանագրերից,

2. պարզել աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմների ոչ օրենսդրական իրավակիրառ պրակտիկայի խնդիրները,

3. վերհանել Հայաստանում կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմների առկա բացերը, իրավական խոչընդոտներն ու օրենսդրության բացթողումները:

Առաջադրված խնդիրների պարզաբանումը հնարավորություն է տվել մշակելու առաջարկներ օրենսդրական բացերի կամ թերի կարգավորումների վերաբերյալ: Առաջարկների մշակումը հիմնված է ինչպես սոցիոլոգիական ուսումնասիրության արդյունքում փորձագետներից ստացված կարծիքների, այնպես էլ իրավական վերլուծության վրա:

### **Տեղեկատվության հավաքման մեթոդների նկարագրություն**

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է երկու հիմնական ուղղություններով.

1. իրավական վերլուծություն,
2. սոցիոլոգիական ուսումնասիրություն:

1. Իրավական վերլուծության շրջանակներում կատարվել է փաստաթղթերի բովանդակային վերլուծությունը՝ ըստ առաջադրված խնդիրների: Ծրագրում ներգրավված աշխատանքային իրավունքի ոլորտի փորձագետի կողմից վերլուծվել են հետևյալ փաստաթղթերը.

- ՀՀ Սահմանադրություն,
- ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրեր, այդ թվում՝ ԱՄԿ կոնվենցիաներ և Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա,
- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք,
- Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենք,
- Աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող իրավական այլ ակտեր:

Իրավական վերլուծության համար անկյունաքար են հանդիսացել նաև այն հիմնական խնդիրները, որոնք բարձրացվել են հարցվողների կողմից՝ սոցիոլոգիական հետազոտության ընթացքում:

2. Սոցիոլոգիական ուսումնասիրությունն արվել է որակական մեթոդով: Կիրառվել է խորին հարցազրույցների մեթոդը<sup>1</sup> ուսումնասիրվող խնդրին առնչվող բոլոր կողմերի, այդ թվում նաև ոլորտի փորձագետների ներգրավմամբ: Մեթոդը հնարավորություն է տվել բացահայտելու ոլորտի տարբեր շահագրգիռ կողմերի կարծիքները աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմների պրակտիկաների, դրանց բացերի, օրենսդրական և ոչ օրենսդրական խոչընդոտների վերաբերյալ: Առանձնակի ուշադրություն է դարձվել արհմիությունների խնդիրներին,

---

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

նրանց հիմնական գործիքներին՝ տարբեր մակարդակներում կոլեկտիվ պայմանագրերին և կոլեկտիվ բողոքի ակցիաներին՝ գործադուլներին:

Խորին հարցազրույցներն անցկացվել են.

- արհմիությունների ներկայացուցիչների հետ՝ կոնֆեդերացիա, ճյուղային միություն, սկզբնական կառույց,
- նորաստեղծ արհմիությունների ներկայացուցիչների հետ,
- արհմիության անդամ չհանդիսացող աշխատողների հետ, (որոնց մի մասը ցանկություն ունեն արհմիություն ձևավորելու, իսկ մյուս մասը՝ ոչ),
- գործատուների միության ներկայացուցիչների հետ,
- գործատուների հետ,
- օրենսդիր մարմնի ներկայացուցիչների հետ,
- իրավապաշտպանների հետ:

Որպես հարցազրույցների անցկացման գործիք կիրառվել է բաց հարցերով հարցաշար, որում հարցերի հիմնական խմբերն ու ուղղություններն ձևակերպվել են նախապես, սակայն աշխատանքների ընթացքում ձևափոխվել են՝ յուրաքանչյուր դեպքին համապատասխան: Ուսումնասիրության արդյունքները վերլուծվել են և յուրաքանչյուր հարցվողի կարծիք հաշվետվության մեջ տեղ է գտել ընդհանրացված կերպով: Հարցազրույցների իրականացման ընթացքում պահպանվել է հարցվողների անանունության սկզբունքը: Իրականացվել է 26 խորին հարցազրույց: Հարցազրույցները սղագրվել կամ ձայնագրվել են: Հարցվողների ցանկը կցված է Հավելված 1-ով:

2.1. Սոցիոլոգիական ուսումնասիրության են ենթարկվել նաև ոլորտին առնչվող այլ ուսումնասիրություններ<sup>2</sup>: Կատարվել է

<sup>2</sup> 1. «Հայաստանյան արհմիություններ. խնդիրներ, մարտահրավերներ և կարիքներ» ծրագիր, Հայաստան, 2010թ., 2. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության վիճակի ուսումնասիրության արդյունքներ, Հայաստան, 2018թ.

տվյալների երկրորդային վերլուծություն:

**Հարցվողների ընտրության մեթոդի նկարագրություն.**

Հարցվողների ընտրությունը կատարվել է հաշվի առնելով նրանց առնչությունն ուսումնասիրվող խնդրին: Մեթոդաբանության մշակման փուլում առանձնացվել են հարցվողների նախնական խմբեր, իսկ հարցվողների վերջնական ցանկը կազմվել է դաշտային աշխատանքների ընթացքում «ձնակույտի» եղանակով:

**Հետազոտության իրականացման ժամանակահատվածի առանձնահատկությունը.**

Հետազոտությունն իրականացվել է 2018թ.-ի հոկտեմբեր-նոյեմբեր ամիսներին, երբ Հայաստանի ներքին քաղաքական կյանքում որոշակի փոփոխություններ տեղի ունեցան, մասնավորապես Ազգային ժողովն օրենքի ուժով ազատ արձակվեց: Այդ գործընթացները, բնականաբար, չէին կարող ազդեցություն չունենալ ուսումնասիրության ընթացքի վրա, քանի որ հասարակության բոլոր ոլորտները, մի կողմից, անորոշության մեջ էին հայտնվել և պարզ չէր երկրի ապագա քաղաքական տեսլականը, մյուս կողմից, տարբեր փորձագետներ և պաշտոնյաներ սկսել էին նախապատրաստվել ԱԺ արտահերթ ընտրությունների քարոզարշավին: Թերևս, դա էր պատճառը, որ նախապես առանձնացված հարցվողների ցանկից մի շարք փորձագետներ չկարողացան մասնակցել հարցազրույցներին (ի դեմս կուսակցությունների ներկայացուցիչների), սակայն հետաքրքրություն հայտնեցին ուսումնասիրության արդյունքների վերաբերյալ:

# ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆՆ ԱՌՆՉՎՈՂ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն օրենսդրական կարգով իրավունքների ամրագրվածությունն ու համապատասխան մեխանիզմների սահմանումն է՝ այդ իրավունքների պատշաճ պաշտպանությունն իրականացնելու նպատակով:

Աշխատողի և գործատուի աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են միջազգային պայմանագրերով, ՀՀ սահմանադրությամբ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետև՝ Օրենսգիրք) և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերով:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, սահմանելով աշխատողի իրավունքները, միաժամանակ թույլ է տալիս կիրառել օրենքի անալոգիան, այսինքն՝ աշխատողի այն իրավունքները, որոնք ուղղակիորեն չեն սահմանվել Օրենսգրքի կոնկրետ նորմով, դրանք կարելի է կարգավորել օրենսդրության այլ նորմերով: Սակայն Օրենսգրքով ամրագրված այդ իրավունքների գործնական իրացումը հնարավոր է միայն համապատասխան երաշխիքների՝ իրավական պաշտպանության մեխանիզմների առկայության դեպքում: Այլապես աշխատողի ցանկացած իրավունք կարող է լինել զուտ հռչակագրային:

## **Համաձայն Օրենսգրքի 38-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն իրականացվում է.**

- իրավունքը ճանաչելով,
- մինչև իրավունքի խախտումը եղած դրությունը վերականգնելով,
- իրավունքը խախտող կամ դրա խախտման համար վտանգ

- ստեղծող գործողությունները կանխելով կամ վերացնելով,
- պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի ակտն անվավեր ճանաչելով,
  - դատարանի կողմից պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմնի՝ օրենքին հակասող ակտը չկիրառելով,
  - իրավունքի ինքնապաշտպանությամբ,
  - պարտականությունը բնեղենով կատարելուն հարկադրելով,
  - վնասի հատուցում ստանալով,
  - տուգանք (տուժանք) բռնագանձելով,
  - իրավահարաբերությունը դադարեցնելով կամ փոփոխելով,
  - օրենքով նախատեսված այլ եղանակներով:

Իրավունքի պաշտպանության վերոնշված եղանակների ընտրությունը պայմանավորված է աշխատանքային իրավունքի կոնկրետ խախտման տեսակով:

Մարդու իրավունքների և ազատությունների երաշխավորումն ու խախտված իրավունքների պաշտպանությունը յուրաքանչյուր պետության կարևորագույն խնդիրներից են: Խախտված իրավունքների պաշտպանության ու դրանց վերականգնման համար պետությունը պարտավոր է ստեղծել արդյունավետ մեխանիզմներ: Այդպիսի մեխանիզմների շարքին են դասվում դատարանները, որոնց արդյունավետ գործունեությունից է կախված տվյալ պետությունում մարդու իրավունքների պաշտպանվածության ու երաշխավորվածության մակարդակը: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ներկայիս միակ գործուն միջոցը դատական պաշտպանությունն է:

Աշխատողը կարող է դիմել դատարան իր խախտված աշխատանքային իրավունքների վերականգնման ու պաշտպանության հայցով, եթե առկա է իրավական վեճ: Համաձայն Օրենսգրքի 263-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային վեճը աշխատողի և գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է

աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:

Գործնականում շատ հաճախ աշխատողները տարբեր պատճառներով իրենց իրավունքների վերականգնման ուղղությամբ միջոցներ չեն ձեռնարկում: Մինչդեռ, Օրենսգիրքը սահմանում է հայցային վաղեմություն, որն, ընդհանուր կանոնի համաձայն, երկու ամիս է: Սա նշանակում է, որ այն դեպքում, երբ օրենքի չիմացության կամ այլ պատճառով անձը չի զբաղվում իր խախտված իրավունքների վերականգնման հարցով և բաց է թողնում օրենքով նախատեսված հայցային վաղեմության ժամկետը, զրկվում է այն դատական կարգով պաշտպանելու հնարավորությունից: Շատ աշխատողներ էլ, որոնց իրավունքները խախտված են, խուսափում են դիմել դատական պաշտպանության՝ ժամանակատար և ծախսատար լինելու պատճառով: Այս առումով շատ կարևորվում է ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքում կատարված փոփոխությունը, ըստ որի աշխատանքային վեճերը քննվում են եռամսյա ժամկետում:

Բացի ազգային օրենսդրությունից և ներպետական ինստիտուտներից՝ Հայաստանի Հանրապետությունը վավերացրել է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) թվով 29 կոնվենցիա, որոնք ուղենշային են աշխատանքի կոնկրետ ինստիտուտների կարգավորման համար և կարևոր նշանակություն ունեն աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցում: Դրանց թվում են՝ Վճարովի արձակուրդների մասին (վերանայված) N132 կոնվենցիան, Նվազագույն տարիքի մասին N138 կոնվենցիան, Հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանքի մասին N29 կոնվենցիան, Արտադրական պատահարների դեպքում աշխատողներին փոխհատուցելու մասին N17 կոնվենցիան,

Աշխատավորների ներկայացուցիչների մասին N135 կոնվենցիան, Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին N98 կոնվենցիան և այլն:

Վավերացրած միջազգային փաստաթղթերից կարելի է առանձնացնել նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագիրը, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը, ինչպես նաև՝ բազմաթիվ երկկողմ համաձայնագրեր: Այս փաստաթղթերից հատկապես կարևոր նշանակություն ունի Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, որը նախատեսում է մի շարք կարևոր երաշխիքներ, այդ թվում՝ առողջ և անվտանգ աշխատանքային պայմանների ապահովում, արդարվարձատրության իրավունքի երաշխավորում, աշխատանքից ազատվելու դեպքում պաշտպանվածություն և այլն:

1998թ. ուժի մեջ է մտել Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի լրացուցիչ արձանագրությունը, որը նախատեսում է Խարտիայի դրույթների խախտման վերաբերյալ պետության դեմ կոլեկտիվ դիմումների ներկայացման հնարավորություն: Այդ դիմումները քննում է Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն: Կոլեկտիվ դիմումների ներկայացման հնարավորություն ունեն գործատուների, արհեստակցական միությունների միջազգային կազմակերպությունները, խորհրդատվական գործառույթ ունեցող այլ միջազգային ոչ կառավարական կազմակերպություններ: Հայաստանի Հանրապետությունը մինչ օրս չի ստորագրել այդ արձանագրությունը:

Հայաստանի կողմից ստորագրվել, սակայն դեռևս չի վավերացվել 2008թ. ընդունված Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների միջազգային դաշնագրի լրացուցիչ արձանագրությունը, որի համաձայն Տնտեսական, սոցիալական և

մշակութային հրավումքների կոմիտեն քննում է համապատասխան անդամ պետության անձի կամ անձանց խմբի կողմից ներկայացված դիմումը, որով անձինք պնդում են Դաշնագրով նախատեսված տնտեսական, սոցիալական, մշակութային հրավումքների խախտման մասին: Այդ արձանագրության վավերացմամբ աշխատողները հնարավորություն կստանան իրենց հրավումքների պաշտպանություն հայցել կոմիտեից:

Հարկ է նկատել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորում է ինչպես անհատական, այնպես է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները, այդ թվում՝ կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու և կատարելու կարգն ու պայմանները, կողմերի պատասխանատվությունը՝ ըստ իրենց պարտավորությունների:

Սոցիալական գործընկերության, մասնավորապես կողմերի՝ միմյանց շահերի հաշվառման ու հարգման սկզբունքները պահանջում են, որ նրանց միջև առաջացած ցանկացած խնդիր, որն առնչվում է կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային պայմանագրերի կատարման հարցերին, լուծում ստանա կողմերի (նրանց լիազորված ներկայացուցիչների) փոխադարձ համաձայնությամբ:

# ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑ

Աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ ոչ պետական վերահսկողությունն իրականացնում են աշխատողների ներկայացուցիչները և գործատուները (գործատուների ներկայացուցիչները)<sup>3</sup>: Բացի այդ, օրենսդրորեն ամրագրված է, որ աշխատողների ներկայացուցիչներն իրականացնում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը<sup>4</sup>: Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանող մարմիններն արհեստակցական միություններն են:

Միավորվելու իրավունքն ամրագրված է ՀՀ Սահմանադրությամբ, այն է՝ «Յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք»<sup>5</sup>:

Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 21-րդ հոդվածի՝ աշխատողները կարող են իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման նպատակով, օրենքով սահմանված կարգով իրենց կամքով ազատորեն միավորվել՝ ստեղծելով արհեստակցական միություններ:

Ըստ էության, արհմիությունը աշխատողներին միավորող և կազմակերպող օղակ է, որի գործունեությունն ուղղված է աշխատողների իրավունքների և շահերի պաշտպանությանը:

<sup>3</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 33

<sup>4</sup> ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, հոդված 38

<sup>5</sup> ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 45

Արհեստակցական կազմակերպությունը տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների կամավոր միավորումն է՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Արհեստակցական կազմակերպությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները, լիազորությունների շրջանակը, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների և նրանց մասնակիցների (անդամների) իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները կարգավորվում են «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով (այսուհետև՝ Օրենք):<sup>6</sup>

Արհեստակցական կազմակերպություններն օժտված են աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանելու համար անհրաժեշտ մի շարք կարևոր լիազորություններով: Կարելի է առանձնացնել արհեստակցական միության հետևյալ հիմնական գործառույթները.

- ներկայացուցչական,
- սոցիալական,
- պաշտպանական,

Նշված գործառույթներից որևէ մեկին նախապատվություն չպետք է տալ, քանի որ արհմիությունների դերն ու նշանակությունը մեծապես կախված է այդ երեք գործառույթների ճիշտ համադրությունից: Ներկայացուցչական գործառույթի արդյունավետ իրացման պարագայում, երբ հավասարակշռվում են գործատուի և աշխատողի հնարավորությունները և իրավազորությունը, այլևս պաշտպանական գործառույթն առաջնային չի դառնում: Հետևաբար այն կարելի է դիտարկել

<sup>6</sup> Ընդունվել է 05.12.2000թ., ուժի մեջ է մտել 15.01.2001թ.

որպես բացառիկ միջոց, որը ենթադրում է աշխատողների օրենքով սահմանված իրավունքների պաշտպանություն, խախտված իրավունքների վերականգնում, աշխատանքային իրավախախտումների կանխարգելում:

Ըստ այդմ, արհմիությունների առաջնային նպատակներն են.

- ➔ ներկայացնել և պաշտպանել աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ.
- ➔ գործատուին ներկայացնել առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ.

Բնականաբար, իրենց նպատակների իրականացման համար արհմիություններն օժտված են որոշակի լիազորություններով, մասնավորապես, իրավունք ունեն չՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով այցելելու աշխատատեղեր, ստուգելու տվյալ արհմիության անդամ աշխատողների աշխատանքային պայմանները, իսկ աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը վտանգ սպառնացող իրադրության դեպքում միջնորդագրով պահանջելու գործատուից միջոցներ ձեռնարկել վտանգը կանխելու ուղղությամբ կամ դադարեցնելու աշխատանքը: Միջնորդագրերին ի պատասխան՝ գործատուն պարտավոր է Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետում արհեստակցական միությանը տեղյակ պահել ձեռնարկված միջոցառումների մասին<sup>7</sup>: Սակայն այս լիազորությունների իրականացման մեխանիզմները որևէ իրավական ակտով սահմանված չեն, այսինքն՝ արհմիության միջնորդագիրը կարող է մնալ անպատասխան և անհետևանք,

<sup>7</sup> «Արհեստակցական միությունների մասին» չՀ օրենք, հոդված 17

քանի որ ՀՀ օրենսդրությամբ նման որևէ կարգ նախատեսված չէ: Որևէ պատասխանատվություն նախատեսված չէ նաև, եթե գործատուն միջոցներ չի ձեռնարկում և/կամ արհմիությանը դրամասին չի տեղեկացնում: Իսկ արհմիությունը որևէ լծակ չունի գործատուին ստիպելու կամ պարտադրելու քննության առարկա դարձնելի րմիջնորդագիրը, ինչն էլ նշանակում է, որ գործնականում արհմիությունները չունեն այդ լիազորությունները:

Բացի այդ, օրենսդրությամբ նախատեսված է, որ կոլեկտիվ պայմանագրով կարող են արհմիությանը վերապահվել օրենսդրությանը չհակասող այլ իրավասություններ ևս: Այս դեպքում էլ արհմիությունների՝ ինչ-որ լիազորություններ ունենալու հարցը պայմանավորված է կոլեկտիվ պայմանագրի առկայությամբ, մինչդեռ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու պահանջն իմպերատիվ չէ, և կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում հազվադեպ են հանդիպում կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու դեպքերը:

Խորհրդային ժամանակաշրջանում, երբ պետությունն ապահովում էր համատարած զբաղվածություն, գործատուն և աշխատողներն իրավահավասար էին: Այս պայմաններում արհմիությունն ինչ-որ առումով օգնում էր պետությանն իրականացնելով աշխատանքային պայմանների նկատմամբ վերահսկողություն թե՛ աշխատողների, և թե՛ գործատուների համար: Հետևաբար, խորհրդային արհմիություններն ունեին բավական բարձր հեղինակություն հասարակության բոլոր խմբերի համար:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում նոր ձևավորված աշխատանքային հարաբերությունները և աշխատաշուկայի գերհագեցվածությունը շահեկան պայմաններ են ստեղծել գործատուի համար: Եվ այսօր շատ կարևոր է մեծ լիազորություններով օժտված արհմիության առկայությունը, որպես հակակշիռ, որը կկարողանա պաշտպանել աշխատողների

իրավունքները և օրինական շահերը գործատուների կամայականություններից: Մինչդեռ, օրենսդրական առկա իրավակարգավորումները չեն նպաստում արհեստակցական միությունների դերի և նշանակության բարձրացմանը, հատկապես երբ վերջիններս չունեն որևէ ազդեցիկ լծակ աշխատող-գործատու անհատական աշխատանքային վեճի պարագայում պաշտպանելու աշխատողի իրավունքները: Այդ իսկ պատճառով անհրաժեշտ է օրենսդրորեն ամրագրել պարտադիր պահանջ, ըստ որի գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատողին աշխատանքից ազատելու կամ կարգապահական տույժի ենթարկելու դեպքերում պարտադիր է արհեստակցական միության կարծիքը կամ եզրակացությունը, ինչպես նաև իրավունք վերապահել երրորդ անձի իրավունքների պաշտպանության հայց հարուցել դատարան:

Եթե աշխատողները ստեղծում են ներկայացուցչական մարմին՝ արհմիություն, ուրեմն իրավունք ունեն վերջինից ակնկալելու և պահանջելու իրենց իրավունքների պաշտպանություն, մինչդեռ ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը և Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը նման լիազորություն արհմիություններին չեն վերապահել: Բացի այդ, օրենսգիրքը խտրական կարգավորում է պարունակում (հոդված 119), ըստ որի առանց արհմիության նախնական համաձայնության գործատուի նախաձեռնությամբ չեն կարող աշխատանքից ազատվել աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողները: Վերջիններիս աշխատանքից ազատելու դեպքում գործատուն պետք է դիմի աշխատողների ներկայացուցչական մարմնին՝ համաձայնություն ստանալու համար, իսկ աշխատողների ներկայացուցիչ չհամարվող, բայց արհմիության անդամ աշխատողների դեպքում նման մեխանիզմ նախատեսված չէ, և այդ հարցը թողնված է կոլեկտիվ պայմանագրով կարգավորմանը:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ կոլեկտիվ պայմանագրի

կնքումը պարտադիր պահանջ է, ուստի գործնականում որևէ գործատու կոլեկտիվ պայմանագիր չի կնքում, իսկ կնքելու դեպքում, արհմիության համաձայնությունը ստանալու մասին օրենսդրական պահանջի բացակայության պարագայում, այդպիսի դրույթ բնականաբար չի նախատեսում:

Այսինքն՝ ստացվում է, որ եթե աշխատողն արհմիության մարմիններում ընտրված աշխատող է, ապա նրա՝ աշխատանքից ազատումը գործատուի համար ավելի «դժվար է» և անցնում է մի քանի փուլով, իսկ եթե աշխատողն արհմիության «սովորական անդամ» է, ապա ազատելու դեպքում ոչ մի խոչընդոտ գործատուն չի ունենում:

Օրենսգրքի հիշյալ դրույթի հետ կապված խիստ վիճահարույց է նաև այն կարգավորումը, ըստ որի, երբ աշխատողին ազատելու համաձայնություն չտալու մասին աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի որոշումը գործատուն բողոքարկում է դատական կարգով, ապա դատարանը կարող է անվավեր ճանաչել այդ որոշումը, եթե դրանով ոտնահարվում են գործատուի շահերը: Սա ակնհայտորեն հակասում է դատական համակարգի անկախության ՄԱԿ-ի հիմնարար սկզբունքներին, համաձայն որոնց դատական ակտերը կայացվում են բացառապես փաստերի և օրենքի հիման վրա՝ առանց մասնավոր շահերի կամ այլ ազդեցության:

# **ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՌԿԱ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ. ՀԱՅԱՍՏԱՆՅԱՆ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅՈՒՄ**

Հայաստանում արհմիությունների ստեղծման պատմությունը հասնում է մինչ 1900թ.-ի սկիզբ: 1905թ.-ին Երևանում ստեղծվել է տնային աշխատողների արհմիություն: 1906թ.-ին կազմակերպվել են կաշեգործ բանվորների (Երևան), երկաթուղային բանվորների (Ալեքսանդրապոլ, Կարս), պղնձահանքերի բանվորների (Ալավերդի), տպագրիչների, հացթուփների, փոստ- հեռագրական ծառայողների (Երևան) արհմիությունները: Սակայն արհմիությունները Հայաստանում զանգվածային տարածում են ստացել 1921թ.-ից:

Սոցիալիստական երկրում արհմիություններն իրականացնում էին մեծամասամբ սոցիալական բարիքների բաշխման և աշխատանքային պայմանների նկատմամբ վերահսկողական գործառույթներ: Նրանք 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: Աշխատողներն արհմիություններին անդամակցում էին աշխատանքի ընդունվելու պահից՝ պարտադիր կերպով: Քանի որ պետությունն էր գործատուն, ուստի արհմիություն-պետություն փոխհարաբերությունները ենթադրում էին փոխադարձ աջակցություն և փոխկախվածություն: Արհմիությունները, բացի վերահսկողական լծակներից, ունեին նաև պետության կողմից տրամադրված ռեսուրսներ (տարածքներ, հանգստյան տներ և այլն):

Արհմիությունների ներկայիս դերն ու գործելաոճը

մեծապես իր վրա կրում է նախկին արհմիութենական փորձի ազդեցությունը, որը դրսևորվում է ինչպես արհմիության տարբեր օղակների մտածողության մեջ, այնպես էլ արհմիությունների հանդեպ հասարակական կարծիքում: Այս համատեքստում պետական աջակցության բացակայությունը առաջ է բերում անհրաժեշտություն՝ ներկայացնելու արհմիության իրական դերակատարությունն ինչպես արհմիության ներսում, այնպես էլ հասարակության շրջանում: Սակայն արհմիությունների կողմից նախաձեռնողականության բացակայությունը վերջիններիս աշխատանքը դարձնում է ոչ տեսանելի ինչպես ոլորտում մասնագիտացած պետական և հասարակական կառույցների, այնպես էլ հասարակության շրջանում:

Հայաստանում արհմիություններն ունեն որոշակի կազմակերպական կառուցվածք. գործատեղում ստեղծվող արհեստակցական կազմակերպությունները<sup>8</sup> միավորվում են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունում<sup>9</sup> (ՃՀՄ): Ըստ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի՝ արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միությունը (ՏՄ) իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է **որոշակի տարածքում** (մարզում կամ քաղաքում կամ որևէ

<sup>8</sup> Արհեստակցական կազմակերպություն՝ «հասարակական միավորում, որն օրենքով սահմանված կարգով և ազատ կամքի դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերություններում գտնվող աշխատողներին՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով...»:

<sup>9</sup> Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում է, որը միավորում է տնտեսության /արտադրության, ծառայության, մասնագիտության/ համապատասխան ճյուղում գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են տվյալ ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ՝ գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունում, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման հանրապետական մարմիններում տնտեսության տվյալ ճյուղի աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով»:

առանձնահատկությամբ առանձնացված տարածքում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են տվյալ տարածքի առավելագույն թվով աշխատողներ՝ տվյալ տարածքի գործատուների միության, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման տարածքային մարմինների հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով. Այս շղթայում կարևոր օղակ է նաև արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը՝ ի դեմս «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (ՀԱՄԿ-ի): Այն իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են հանրապետությունում գործող արհեստակցական միությունների առավելագույն թվով անդամներ, իսկ անդամ կազմակերպությունները միավորում են առավելագույն թվով աշխատողների՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և գործատուների հանրապետական միության հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով<sup>10</sup>:

Ըստ ճյուղային հանրապետական միությունների ներկայացրած հաշվետվությունների՝ 2018թ.-ի հունվարի 1-ի դրությամբ հանրապետությունում գործում է 19 ճյուղային հանրապետական միություն և 191098 անդամակցություն ունեցող 641 արհմիութենական կազմակերպություն: Նկատենք, սակայն,

<sup>10</sup> Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենք, հոդված 2.

որ 2010թ.-ի տվյալներով<sup>11</sup> արհմիությունների անդամների թիվը կազմել է 251187, արհմիութենական կազմակերպությունների թիվը՝ 717, որոնք միավորված են եղել 24 ճյուղային միություններում: Ասվածը վկայում է, որ արհմիությունների անդամների թիվը 8 տարվա ընթացքում զգալիորեն կրճատվել է (մոտ 60.000-ով): Անդամների թվի կրճատումը կարող է պայմանավորված լինել տարբեր հանգամանքներով, այդ թվում՝ երկրի բնակչության ընդհանուր ժողովրդագրական վիճակով, արտագաղթով և դրա հետևանքով աշխատողների թվի նվազմամբ և այլն: Ակնառու լինելու համար ներկայացնենք մի քանի թվային տվյալներ: Այսպես՝ 2010թ.-ին ՀՀ ընդհանուր բնակչության թիվը կազմում էր 3.249.500 մարդ, իսկ 2017թ.-ին՝ 2.972.700: Այդպիսով՝ բնակչության թիվը կրճատվել է 276.800 մարդով: Վարձու աշխատողների թիվը 2010թ.-ին կազմում էր 673.900 մարդ, իսկ 2017թ.-ին՝ 603.300 մարդ<sup>12</sup>: Այդպիսով՝ վարձու աշխատողների թիվը կրճատվել է 70.600 մարդով: Բացի այդ, եթե նախկինում անդամակցությունն արհմիություններին կատարվում էր պարտադիր կամավորության սկզբունքով, իսկ շատ դեպքերում նաև աշխատողների անիրազեկությամբ, ապա տարեց-տարի այդ մոտեցումը զիջում է իր դիրքերը: Արհմիություններին անդամակցություն ապահովելու համար, ըստ որոշ փորձագետների, արհմիությունների ներկայացուցիչները չեն գործադրում բավարար ջանքեր և չեն կատարում բավարար բացատրական աշխատանք: «Իրենք հանգիստ են, որ ունեն տարածք, ունեն եկամուտ և շատ դեպքերում հետամուտ էլ չեն լինում անդամավճարներ հավաքելուն կամ նոր անդամներ ներգրավելուն...»:

<sup>11</sup> Հաշվետվություն «Հայաստանյան արհմիություններ. խնդիրներ, մարտահրավերներ և կարիքներ» ծրագրի, Հայաստան 2010, էջ 28.

<sup>12</sup> ՀՀ Վիճակագրական կոմիտե, Բնակչություն և սոցիալական գործընթացներ, Զբաղվածություն և գործազրկություն [http://armstatbank.am/pxweb/hy/ArmStatBank/ArmStatBank\\_\\_2%20Population%20and%20social%20processes\\_\\_23%20Employment%20and%20unemployment/PS-eu-13-2017.px/?rxid=602c2fcf-531f-4ed9-b9ad-42a1c546a1b6&fbclid=IwAR0DFNURdIpVArmEOFzBWYlpVfC0rmPbu9xTRWkKQK4kxx1exnxG7sd4CaQ](http://armstatbank.am/pxweb/hy/ArmStatBank/ArmStatBank__2%20Population%20and%20social%20processes__23%20Employment%20and%20unemployment/PS-eu-13-2017.px/?rxid=602c2fcf-531f-4ed9-b9ad-42a1c546a1b6&fbclid=IwAR0DFNURdIpVArmEOFzBWYlpVfC0rmPbu9xTRWkKQK4kxx1exnxG7sd4CaQ)

Այնուամենայնիվ, 2018 թ.-ի տվյալները վկայում են, որ արհմիութենական կառույցները դեռ տիրապետում են զգալի ռեսուրսների և հանդիսանում են կարևոր օղակ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության առումով:

Վերոնշյալ և այլ հնարավոր խնդիրներն հասկանալու և լուծումներ մշակելու նպատակով մեծապես կարևոր է գնահատել արհմիութենական կազմակերպությունների և մասնավորապես սկզբնական կառույցների գործունեության արդյունավետությունն աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության հարցում: Արդյունավետության գնահատման թիրախ կարող են հանդիսանալ արհմիությունների ինստիտուցիոնալ կառավարման մոտեցումները, ֆինանսական կառավարումը, անդամների իրավունքների պաշտպանության հարցում արժանագրված հիմնական արդյունքները և այլն:

Արհեստակցական միությունները հասարակական միավորման տեսակ են, ուստի գործատուների նկատմամբ վարչական կամ իրավական լծակներով ազդելու (նրանց գործունեությունը լրիվ կամ մասնակի դադարեցնելու մասին որոշում կայացնելու, տուգանքներ նշանակելու և այլն) իրավասություն չունեն: Արհմիությունները չունեն որևէ իրավական հնարավորություն դատական մարմիններում անդամների շահերը պաշտպանելու հարցում: Ինչպես բոլոր (բացի բնապահպանական) հասարակական կազմակերպությունները, արհմիությունները ևս չունեն դատական մատչելիության իրավունք, ինչը նշանակում է, որ իրենց անդամների շահերի դատական պաշտպանություն անմիջականորեն իրականացնել էն կարող: Մինչդեռ աշխատողն, անդամագրվելով արհմիությանը, նախ և առաջ ակնկալում է շահերի որակյալ և մասնագիտացված՝ ընդհուպ մինչև դատական պաշտպանություն:

Հետևաբար, արհմիությունների լիազորությունների ընդլայնումը նշանակալի ազդեցություն կարող է ունենալ աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում:

Արհմիությունների ներկայացուցիչների պնդմամբ՝ իրենց իրավաբանները ակտիվ իրավաբանական խորհրդատվություն են տրամադրել և տրամադրում արհմիությունների անդամներին՝ դատական ատյաններում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերով: Բացի դրանից, արհմիությունների իրավաբանների աջակցությունը (որը իրավական տեսանկյունից չի կարող համարվել արհմիության աջակցություն) շատ դեպքերում չի արտացոլվում դատարան-աշխատող իրավահարաբերություններում և փաստաթղթերում, ինչը դժվարացնում է գնահատել իրավաբանական աջակցության արդյունավետությունն ու արդյունքները:

Արդյունավետության գնահատման համատեքստում ոչ պակաս կարևոր դերակատարություն ունի արհմիությունների ֆինանսական կառավարման հարցը: Այս հարցում արհմիությունները պնդում են, որ հաշվետու են միայն իրենց անդամներին և ֆինանսական հոսքերի մասին պարտավոր չեն խոսել հրապարակայնորեն: Սակայն, միևնույն ժամանակ, չեն մատնանշվում այն մեխանիզմները (օրինակ՝ աուդիտի իրականացում), որոնցով հնարավոր կլիներ պատկերացում կազմել արհմիությունների ֆինանսական ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման վերաբերյալ: Հավելենք, որ արհմիությունների ֆինանսական միջոցները հիմնականում գոյանում են անդամավճարներից և օրենսդրությամբ չարգելված այլ աղբյուրներից (օրինակ՝ դրամաշնորհ, տարածքի/գույքի վարձատրություն և այլն): Առկա կանոնակարգերի համաձայն՝ արհմիության անդամավճարը հիմնականում կազմում է աշխատողի աշխատավարձի 1%-ը: Քանի որ ուսումնասիրության ընթացքում հնարավոր չի եղել ստանալ տեղեկատվություն արհմիությունների ֆինանսական հոսքերի և դրանց օգտագործման վերաբերյալ, մոտավոր պատկերացում կազմելու համար կատարենք խիստ պայմանական և հիպոթետիկ հաշվարկ: Եթե տեսականորեն արհմիությունների բոլոր անդամները

ստանում են ամսական նվազագույն աշխատավարձ, որը կազմում է 55,000 ՀՀ դրամ<sup>13</sup>, ապա նշված 191,098 անդամների դեպքում արհմիությունների ամսական ֆինանսական ներհոսքը կկազմի 105,103,900 դրամ, իսկ տարեկան կտրվածքով՝ 1,261,246,800 դրամ կամ մոտ 2,600,000 ԱՄՆ դոլար: Վերացարկվելով այն հանգամանքից, թե բյուջեն ինչպես է բաշխվում, և թե որքան գումար է մնում սկզբնական կառույցներում և որքան փոխանցվում ճյուղային միությանն ու ՀԱՄԿ-ին, ընդհանուր առմամբ կարող ենք ենթադրել, որ 2.600.000 ԱՄՆ դոլար շրջանառվում է արհմիութենական համակարգում: Այն պարագայում, երբ բաց աղբյուրներում (այդ թվում՝ լրատվական աղբյուրներում) չի ներկայացվում տեղեկատվություն ինչպես ֆինանսական ռեսուրսների գոյացման, այնպես էլ դրանց օգտագործման վերաբերյալ, հնարավոր չէ հասկանալ, թե որքանով է արդյունավետորեն կազմակերպվում արհմիության ֆինանսների շրջանառությունը. բավարար են արդյոք հավաքագրված գումարները իրավապաշտպան գործունեություն ծավալելու համար, իսկ եթե ոչ, ապա ինչի՞ն են բավարար, ինչպե՞ս բարելավել իրավիճակը՝ գործունեության արդյունավետությունն ապահովելու նպատակով և այլն:

Այսպիսով, ըստ իրականացված հետազոտության արդյունքների, արհմիություններն ունեն մի շարք էական խնդիրներ, որոնք լուրջ ռիսկ են պարունակում ոչ միայն արհմիությունների գործունեության արդյունավետության առումով, այլ նաև առնչվում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործընթացին առհասարակ: Դրանցից որպես կարևորագույն կարելի է նշել արհմիության գործունեության տարբեր բնագավառների վերաբերյալ տեղեկատվության և տեսանելիության բացակայությունը կամ ոչ բավարար տեսանելիությունը: Այսպես՝ դատական ատյաններում, ինչպես նաև աշխատանքային իրավունքներին առնչվող վեճերում

<sup>13</sup> ՀՀ օրենք նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին, հոդված 1-ին

արհմիությունների գործունեության տեսանելիության բացակայությունը մի շարք ռիսկեր է պարունակում՝ կապված աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և աշխատանքային վեճերի կարգավորման հարցում արհմիությունների ցածր արդյունավետության հետ: Դատական կարգով աշխատանքային վեճերի կարգավորման դեռևս ցածր մակարդակը, ինչպես նաև այդ մասին տեղեկատվության բացակայությունը էականորեն կարող են անդրադառնալ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործընթացների և դրանցում արհմիությունների ունեցած դերակատարության վրա:

Արհմիությունների ոչ թափանցիկ և ոչ հաշվետվողական գործունեությունը նվազեցնում են նրանց ֆինանսական ռեսուրսների արդյունավետ կառավարման նկատմամբ վստահությունը: Երբ չկա հստակ տեղեկատվություն, թե տարբեր գործառույթների համար ֆինանսական ռեսուրսների որ մասն է օգտագործվում, հնարավոր չէ խոսել ֆինանսների արդյունավետ բաշխման մասին: Ասվածին էթե գումարվում է այն հանգամանքը, որ բացակայում է տեղեկատվությունը նաև արհմիությունների կատարած աշխատանքների և արձանագրած արդյունքների վերաբերյալ, մեծանում են ֆինանսական չարաշահումների և ռեսուրսների արդյունավետ օգտագործման վտանգը կամ դրա կասկածները:

Հաջորդ խնդիրը, որն անհրաժեշտ է դիտարկել, վերաբերում է արհմիությունների խնդիրներին արձագանքելու մոտեցումներին: Շատ դեպքերում արհմիությունները խնդիրներին արձագանքում են դրանց ի հայտ գալուց հետո, այսինքն՝ դրսևորում են ռեակտիվ գործելաոճ, մինչդեռ, բացի իրավունքների պաշտպանությունից, արհմիությունների ռազմավարական առաջնահերթություններից մեկը պետք է լինի արհմիության ակտիվ գործունեությունը աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության ոլորտում առկա խնդիրների և ռիսկերի կանխատեսման, կանխարգելման և/կամ

նվազեցման ուղղությամբ:

Իրականացված ուսումնասիրության արդյունքում պարզ է դարձել, որ բավականին ցածր է արհմիությունների իրական դերակատարության վերաբերյալ իրազեկվածությունը ինչպես արհմիությունների անդամների, այնպես էլ լայն հասարակության շրջանում: Դեռ շարունակում է գոյատևել Խորհրդային միության կարծրատիպերով պայմանավորված վերաբերմունքը արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ (որպես բարիքներ բաշխող, ուղեգրեր տրամադրող, միջոցառումներ կազմակերպող և այլն):

Հարցվողների կողմից նշվել են նաև այնպիսի խնդիրներ, որոնք առնչվում են արհմիությունների անդամներին: Ըստ նրանց՝ արհմիություններում շարունակում է արդիական մնալ երիտասարդ անդամների պակասը, բանակցելու արդի մեթոդներին տիրապետող լիդերների սակավությունը, ակտիվ և նախաձեռնող կադրերի պակաս: Գործազրկությունն ու աշխատատեղերի պակասը երկրում դեռևս շարունակում են մնալ հրատապ խնդիրների ցանկում առաջնային, հետևաբար աշխատանքը կորցնելու վախը նույնպես կաշկանդում է արհմիութենական անդամներին (սկզբնական կառույցներում):

Արհմիության խնդիրները փոխկապված են նաև նրանց օրենսդրական լիազորությունների հետ: Նախկինի համեմատ արհմիությունները կորցրել են օրենքով իրենց վերապահված գործառույթները, որոնցում կարևորագույնը, որ արհմիությունների գրեթե բոլոր ներկայացուցիչների հետ զրույցներում ցավով է ներկայացվել, վերաբերում է աշխատանքային պայմանների նկատմամբ արհմիությունների վերահսկողական գործառույթին, աշխատողներին աշխատանքից ազատելու պարագայում արհմիության ղեկավարի համաձայնությունը ստանալուն և այլն:

2004թ.-ից ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերով նախարարության կազմում ստեղծվել էր Աշխատանքի պետական

տեսչությունը: Ընդ որում՝ 2005թ.-ին ուժի մեջ մտավ «Աշխատանքի պետական տեսչության մասին» օրենքը, որով ամրագրվել էին տեսչության լիազորությունների և գործառույթների շրջանակները: Այդ օրենքն ուժը կորցել է 2015թ.-ին: 2013թ.-ին ՀՀ կառավարության որոշմամբ միաձուլվել են ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և համաճարակային տեսչությունն ու ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը՝ վերակազմակերպվելով որպես Առողջապահական տեսչություն: 2013-2015թթ. օրենսդրական մի շարք փոփոխությունների արդյունքում աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության բնագավառում ստեղծվել էր խնդրահարույց և անվերահսկելի իրավիճակ:

2018թ. մարտի 23-ին ընդունվել է Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին ՀՀ օրենքը, համաձայն որի կառավարության ենթակայությամբ ստեղծվել է Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, որի սահմանափակ լիազորություններով կանոնադրությունը հաստատվել է ՀՀ վարչապետի 2018թ.-ի հունիսի 11-ի N755-Լ որոշմամբ:

Խոսելով նոր կազմավորված տեսչական մարմնի մասին հարցվողներն արտահայտել են իրենց վրդովմունքը ինչպես տվյալ մարմնի անգործության վերաբերյալ, այնպես էլ նշված մարմնի օրենքով նախատեսված գործառույթների սահմանափակության վերաբերյալ. «...նա զբաղվում է միայն առողջությամբ և աշխատանքի անվտանգ պայմաններով: Այդ կառույցը չի զբաղվում իրավական հարցերով, աշխատավարձով, աշխատանքային ռեժիմով և այլն...»: Ավելին, այդ կառույցն իր գործառույթներով հանդերձ չի համապատասխանում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիայի պահանջներին, քանի որ իրականացնում է միայն աշխատողների առողջության և

անվտանգության ապահովման վերահսկողություն և գրկվել է այնպիսի կարևորագույն գործառույթներից, ինչպիսիք էին ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կոլեկտիվ պայմանագրերով նախատեսված պարտավորությունների կատարման ընթացքի հսկումն ու վերահսկումը, անհրաժեշտ միջոցների ձեռնարկումը՝ աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնման համար, սեռային հատկանշով պայմանավորված աշխատանքի ընդունման խտրականության դեպքերի ուսումնասիրումը և միջոցների ձեռնարկումը՝ աշխատողների խախտված իրավունքների պաշտպանության համար և այլն: Հետևաբար՝ չկա մի կառույց, որն իրավասու լինի իրականացնելու տվյալ գործառույթները:

Տեսչական մարմինների բարձրագույն օղակը խորհուրդն է, որը կազմված է պետական և ոչ պետական կառույցներից: Ըստ հարցվողների՝ դրանում բացակայում են ինչպես գործատուները, այնպես էլ արհմիությունները: Ուստի այդ կառույցի գործունեության մեջ սոցիալական գործընկերների ներգրավվածությունն ապահովելու նկատառումով առաջարկվում է, որպեսզի խորհրդում ներառվեն («Տեսչական մարմինների մասին» օրենքում փոփոխություն կատարելու միջոցով) ինչպես Գործատուների միությունը, այնպես էլ արհմիությունները: Միայն նրանց ներգրավվածության դեպքում հնարավոր կլինի խոսել աշխատողների աշխատանքային իրավունքների մասին՝ այն դիտարկելով ավելի լայն, քան աշխատողների առողջության և անվտանգության պայմանների ապահովումն է: Ըստ հարցվողների տեսչությունը պետք է իրականացնի

1. կրթական գործառույթ, կրթական ծրագրեր. «խիստ անհրաժեշտ է կրթել ոչ միայն գործատուներին, այլ նաև աշխատողներին, ընդ որում նախքան աշխատանքի անցնելը՝ դպրոցներում, քոլեջներում, ԲՈՒՀ-երում»,

2. հսկիչ-վերահսկիչ գործառույթ:

# ԿՈՒԼԵԿՏԻՎ ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԳՈՐԾՆՆԿԵՐՈՒԹՅԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔ

Կուլեկտիվ բանակցություններին աջակցելու մասին Կոնվենցիայի համաձայն՝ «կուլեկտիվ բանակցություններ» հասկացությունը տարածվում է այն բոլոր բանակցությունների վրա, որոնք անց են կացվում գործատուի, գործատուների խմբի կամ գործատուների մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների միջև՝ մի կողմից, և աշխատողների մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների միջև՝ մյուս կողմից, հետևյալ նպատակներով.

ա) որոշելու աշխատանքի և զբաղվածության պայմանները, և / կամ

բ) կարգավորելու գործատուների և աշխատողների միջև հարաբերությունները, և /կամ

գ) կարգավորելու գործատուների կամ նրանց կազմակերպությունների և աշխատողների կազմակերպության կամ կազմակերպությունների միջև հարաբերությունները:

Կուլեկտիվ բանակցություններին աջակցելու համար ձեռնարկվում են ազգային պայմաններին հարմարեցված համապատասխան միջոցներ:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով կարգավորված են կուլեկտիվ բանակցությունների անցկացման նպատակները, պայմանները և կուլեկտիվ վեճերը բանակցությունների միջոցով լուծելու կարգը: Մասնավորապես, բանակցություններն անցկացվում են կուլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ կուլեկտիվ վեճերը լուծելու նպատակով:

Կուլեկտիվ բանակցությունների ցանկությունն հայտնող կողմը պարտավոր է այդ մասին գրավոր ծանուցել մյուս

կողմին՝ ծանուցման մեջ նշելով կոլեկտիվ բանակցությունների նպատակը, ինչպես նաև առաջարկությունները և պահանջները, որից հետո կողմերը պայմանավորվում են կոլեկտիվ բանակցություններ սկսելու օրվա և ընթացակարգի վերաբերյալ: Կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը պետք է իրականացվի ողջամիտ ժամկետում և առանց ձգձգումների: Կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը կամ նրանց ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն կոլեկտիվ բանակցությունների հետ կապված հարցերի վերաբերյալ հարցումներ անելու միմյանց: Սակայն տեղեկատվություն տրամադրող կողմն իրավունք ունի մյուս կողմից պահանջելու չհրապարակել ստացված տեղեկատվությունը: Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են ավարտված կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու կամ տարածայնությունների մասին արձանագրություն կազմելու կամ կողմերից մեկի կողմից մյուս կողմին կոլեկտիվ բանակցություններից դուրս գալու մասին գրավոր ծանուցում ուղարկելու պահից, եթե կողմերն այլ որոշում չեն ընդունել: Կոլեկտիվ բանակցությունները համարվում են չկայացած, եթե ծանուցում ստացած կողմը հրաժարվում է մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին:

Փաստորեն ստացվում է, որ գործող օրենսդրությունը սահմանում և խրախուսում է սոցիալական գործընկերությունը, այն հռչակում է իբրև կոլեկտիվ աշխատանքի կազմակերպման ու կիրառման սկզբունք, միևնույն է՝ աշխատանքային հարաբերությունների կողմերը չեն հրաժարվում սեփական շահերը գերակա համարելու մտայնությունից, ինչը, նախ և առաջ, դրսևորվում է յուրաքանչյուրի՝ իր համար առավել ձեռնտու աշխատանքային պայմաններ սահմանելու ցանկությամբ: Սա նշանակում է նաև, որ մեզանում դեռևս չի ձևավորվել աշխատանքային իրավունքների կոլեկտիվ պաշտպանության մշակույթը, թեև առկա է օրենսդրական հնարավորություն:

# **ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁԸ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՑՈՒՄ**

Կոլեկտիվ բանակցությունների հայաստանյան փորձը հարցվողները ներկայացրել են 3 հիմնական մակարդակներով: Ըստ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի, հոդված 46-ի՝ կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են լինել հետևյալ մակարդակների.

- 1) հանրապետական մակարդակով,
- 2) ճյուղային և տարածքային մակարդակով,
- 3) կազմակերպության կամ դրա առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանման մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագրեր:

Ըստ Օրենսգրքի հոդված 48-ի՝ Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը և Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը: Հանրապետական մակարդակով եռակողմ համագործակցության հիմքը դրվել է 2009թ.-ի ապրիլի 27-ին, երբ Կառավարության, ՀԱՄԿ-ի և Հայաստանի Գործատուների միության միջև կնքվեց եռակողմ պայմանագիր: 2015թ.-ի օգոստոսին այն թարմացվել է և յուրաքանչյուր տարի այն երկարացվում է: Վերջին թարմացումը եղել է 2018թ.-ի դեկտեմբերին: Թեև համագործակցությունն արդեն ունի մոտ 10 տարվա փորձ, այնուամենայնիվ, հարցվողները համարում են, որ եռակողմ համագործակցությունը բոլոր գործընկերների համար նոր ձևաչափ է և դեռևս կարող է թերի գործարկվել:

Ըստ հարցվողների՝ հանրապետական մակարդակում համագործակցության շրջանակներում տեղի են ունենում

պարբերական հանդիպումներ պետության իդեմս ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի և փոխնախարարների, ՀԱՄԿ-ի նախագահի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության նախագահի միջև: Որոշակի հաճախականությամբ կազմակերպվում են քննարկումներ, որոնց ներկա են գտնվում եռակողմ հանձնաժողովները:

Անդրադառնալով եռակողմ համագործակցության կազմակերպչական կողմին՝ նշենք, որ տարբեր հարցվողների կողմից բարձրացվել է կողմերի իրավահավասարության ապահովման խնդիրը: Ըստ հարցվողների՝ այն հանգամանքը, որ բոլոր հանդիպումները կազմակերպվում են միայն մեկ կողմի (նախարարության) նախաձեռնությամբ, արդեն իսկ անհավասար պայման են ստեղծում գործընկերների հարաբերություններում: Եռակողմ հանձնաժողովը սպասարկող քարտուղարն է կազմակերպում նիստը, մշակում օրակարգը, կազմում նիստի արձանագրությունները, ապահովում բոլոր փաստաթղթերի հասանելիությունը երեք կողմերի համար և այլն, այսինքն՝ իրականացնում է կազմակերպատեխնիկական աշխատանքներ: Այս առնչությամբ հարցվողները ներկայացնում են մի քանի մոտեցումներ (ընդունելի տարբերակը Աշխատանքային օրենսգրքում ամրագրելու նպատակով)։

1. Եռակողմ հանձնաժողովի ենթակայության ներքո ստեղծել անկախ, մասնագիտացված և միայն եռակողմին սպասարկող մարմին՝ քարտուղարություն (հնարավոր է նաև, որ այն կազմված լինի միայն 1 անդամից), որը կֆինանսավորվի պետական բյուջեից և կիրականացնի եռակողմ համագործակցության կազմակերպման գործառույթ: Դա ենթադրում է ինչպես բոլոր կողմերի կարծիքների հավաքագրում, վերջնական համաձայնեցում և մասնագիտական/փորձագիտական կարծիքի տրամադրում, այնպես էլ նիստերի օրակարգերի մշակում, նիստի ընթացքի

կազմակերպում, արձանագրությունների կազմում, տարածում  
և այլն:

2. Կազմակերպիչ կողմի՝ որոշակի ժամանակային հատվածում  
ռոտացիոն սկզբունքով փոփոխություն՝ հնարավորություն  
տալով բոլոր գործընկերներին հանդես գալու կազմակերպչի  
դերում:

Հանրապետական եռակողմ համագործակցության հաջորդ  
կազմակերպական հարցը, որը, ըստ հարցվողների, արդյունավետ  
համագործակցության խոչընդոտ է, վերաբերում է նիստերի  
նախագահմանը: Թեև օրենսդրությամբ ամրագրված չէ վարման  
և նախագահման ընթացակարգը, բայց քանի որ, որպես կանոն,  
նիստերը նախագահում է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական  
հարցերի նախարարը, դա ստեղծում է անհավասար պայմաններ  
նրա և մյուս երկու կողմերի համար: Բացի այդ, վերջին շրջանում  
տեղի են ունենում նախարարների հաճախակի փոփոխություններ,  
արդյունքում փոփոխվում է ոչ միայն հանդիպումների գրաֆիկը,  
այլ նաև տարբեր անձանց տարբեր մոտեցումները, իսկ երբեմն չի  
պահպանվում ինստիտուցիոնալ հիշողությունը: Այս առնչությամբ  
հարցվողների կողմից հնչեցվել են հետևյալ առաջարկները.

1. յուրաքանչյուր նիստի՝ ռոտացիոն սկզբունքով վարում  
կողմերից մեկի կողմից,
2. պետությունը ներկայացում ոչ թե նախարարների, այլ  
փոխվարչապետների մակարդակով:

Նման պարագայում պետք է երեք կողմն էլ գիտակցեն կողմերի  
հավասարությունը, լինեն պատրաստակամ նախաձեռնելու,  
առաջարկելու, առաջնորդելու և, անհրաժեշտության դեպքում,  
նաև հակադրվելու: «Եթե արհմիությունները կամ Գործատուների  
միությունը ակտիվ ու հետևողական լինեն, իրենք կարող են  
նեղը գցել նախարարին...», «Պետք է, որ արհմիությունները  
չխուսափեն հակադրվել նախարարին, գործատուներին, պետք է  
իրենց տեսակետն արտահայտեն ու մինչև վերջ առաջ տանեն»,

«Այսօր խոսում են արհմիությունների թույլ լինելուց, բայց ի՞նչ դիրքերում է Գործատուների միությունը. պետք է բոլոր կողմերը լինեն իրավահավասար, ազատորեն բանակցեն, միմյանց շահերը հաշվի առնեն ու հարգալից վերաբերմունք դրսևորեն...»:

Հարցվողների կողմից հարց է բարձրացվել նաև եռակողմ քննարկումների հաճախականության վերաբերյալ: Պետք է ամրագրել հանդիպումների հաճախականությունը և հետամուտ լինել դրանց իրականացմանը:

Ինչ վերաբերում է քննարկումների բովանդակային կողմին, ապա, ըստ հարցվողների, այն ժամանակի ընթացքում կրել է որոշակի փոփոխություններ սոցիալ-աշխատանքայինից անցնելով սոցիալ-տնտեսականի: Սա նշանակում է, որ քննարկվող խնդիրներն առնչվում են ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների շահերին: Նիստերի ընթացքում քննարկված հարցերի վերաբերյալ նշվել է դրանց հետագա իրականացման կարևորությունը: Հարցվողների առաջարկով պետք է.

1. կայացնել նորմատիվ բնույթի կոնկրետ որոշումներ,
2. հետամուտ լինել այդ որոշումների ի կատար ածմանը,
3. սահմանել պատասխանատվություն՝ դրանց չկատարման

համար:

«Լինում են որոշումներ, որոնց մենք՝ 3 կողմն էլ կողմ ենք լինում, բայց գնում հասնում է կառավարության նիստին ու լրիվ ուրիշ ընթացք է ստանում...: Պետք է բացառել նման երևույթները», «Այսօր Հայաստանում կոլեկտիվ պայմանագրի տեքստը շատ ընդհանուր է, որտեղ չկան կոնկրետ պարտավորվածություններ, ժամկետներ: Ես առաջարկում եմ վերցնել մի հստակ քաղաքական կուրս, որով կսահմանվեն յուրաքանչյուր կողմի անելիքները, ժամկետները և չկատարման դեպքում պատասխանատվությունը...», -նշում են հարցվողները:

Երկրում սոցիալական գործընկերության զարգացման, եռակողմ համագործակցության ամրապնդման համար

առաջարկվում է բարձրացնել բնակչության իրազեկվածությունը դրա վերաբերյալ: Գործատուների միության նախագահն այդ ուղղությամբ առաջարկել է օգտագործել պետության կողմից Հանրային հեռուստաընկերությամբ հատկացվող հեռուստաժամերը լուսաբանման աշխատանքների, բանավեճերի, հարցերի քննարկման նպատակներով:

Ըստ ԱՕ, հոդված 48-ի՝ ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղի գործատուների միությունը և արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը: Եթե գործատուն Հայաստանի Հանրապետությունն է կամ համայնքը, ապա ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն են արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունը և համապատասխան պետական կառավարման մարմինը կամ համայնքի ղեկավարը: Ըստ արհմիությունների՝ այդ մակարդակում համագործակցությունը գործատուների հետ չի ստացվում, քանի որ 2 կառույցների ենթակառույցների բաշխման հիմքերը տարբեր են: Գործատուների միությունում չկան արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություններին համարժեք միություններ, որոնց հետ հնարավոր կլիներ ոլորտային բանակցություններ վարել և պայմանագրեր կնքել: «Արհմիություններում կան ճյուղայիններ, որոնց համարժեքը չկա Գործատուների մոտ, ուստի ճյուղայինի ղեկավարը փորձում է առանձին գործատուների հետ բանակցություններ վարել կամ նրանցից մի քանիսին հավաքում է միաժամանակ ու փորձում աշխատել»:

Գործատուների միության նախագահն ավելի շատ կարևորություն է տալիս տարածքային մակարդակում կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքմանը, քան ճյուղայինին: Նրա խոսքերով՝ «այսօր մեզ համար ճյուղայինն այնքան կարևոր

չէ, որքան տարածքայինը, քանի որ ճյուղը երկրով մեկ ցրված է, իսկ տարածքայինը՝ մեկ մարզում է կենտրոնացած... Մենք տարածաշրջանում եռակողմ սոցիալական գործընկերություն չենք կարողանում ստեղծել, քանի որ տարածքներում չկան արհմիություններ: Մենք մի քանի կոլեկտիվ պայմանագիր ենք կնքել Ճյուղային արհմիության ներկայացուցչի հետ, ով նստած է տվյալ մարզում, սակայն նա տարածաշրջանային ներկայացուցիչ չէ»:

Հետազոտության արդյունքում պարզ դարձավ, որ ՀՀ-ում առկա է տարածքային մակարդակում բանակցությունների վարման որոշակի փորձ, որ, ըստ հարցվողների որոշ մասի, մնացել է թղթի վրա և այդպես էլ չի ունեցել դրական հետևանքներ: Հարկ է նկատել, որ օրենսդրական կարգավորումների համաձայն տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերը երկուսն են՝ գործատուների տարածքային միությունը և արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միությունը:

Հետաքրքրական է, որ տարածքային մակարդակով արհմիությունների ստեղծման անհրաժեշտության մասին նշել են ոչ միայն գործատուները, այլ նաև արհմիության մասնավորապես սկզբնական կազմակերպությունների որոշ ներկայացուցիչներ, ԱԺ-ում ներկայացված քաղաքական կուսակցության ներկայացուցիչը, արհմիության անդամ չհանդիսացող աշխատողները: Ըստ նրանց՝ պետք է հզորացնել տարածքային կառույցների կարողությունները և նրանց վերաբերյալ տարածքային մակարդակում իրազեկության բարձրացման աշխատանք տանել: Նրանց համոզմամբ՝ դա կբերի տարածքային մակարդակում իշխանությունների համագործակցության պատրաստակամության:

Տարածքային մակարդակում արհմիությունների ձևավորման գաղափարն ինչ-որ ընդհանրության եզրեր ունի Ազգային ժողովի ԲՀԿ խմբակցության պատգամավորի կողմից առաջարկվող

անկախ արհմիությունների մոդելի հետ: Սա ենթադրում է, որ արհմիության ղեկավարները կլինեն ոչ թե ամեն հիմնարկում, այլ կլինեն մեկ աշխարհագրական տարածքում: Ըստ պատգամավորի պետք է վերանայել արհմիությունների ստեղծման և գործունեության հայեցակարգը: Արհմիության ղեկավարները չպետք է որևէ կախվածություն ունենան գործատուներից: Այդ մոդելի լրամշակված տարբերակներից է առաջարկել արհմիության ներկայացուցիչներից մեկը, ով համարում է, որ պետք է միևնույն ոլորտի աշխատողները համախմբվեն ոչ այնքան ճյուղային, որքան տարածքային միության մեջ: Դա թույլ կտա, մի կողմից, որ արհմիության ղեկավարը կամ ներկայացուցիչը ֆիզիկապես մոտ լինի այդ աշխատողներին՝ միևնույն ժամանակ անկախ լինելով յուրաքանչյուր գործատուից, իսկ մյուս կողմից, միավորելով ոլորտային աշխատողներին՝ կարող է բարձրացնել ոլորտի բոլոր աշխատողների համար ընդհանուր հարցեր, որոնք կարող են ծագել տվյալ աշխարհագրական տարածքում՝ մարզում:

Ըստ Գործատուների միության նախագահի՝ տարածքային մակարդակում արհմիություններ չունենալու հանգամանքը վկայում է արհմիությունների մասին օրենքի դրույթներից մեկի չկատարման մասին. «...տարածքային մակարդակում եռակողմ համագործակցություն ապահովելը բխում է օրենքի պահանջից, ինչը նշված պատճառով անհնարին է դառնում...»: Հարկ ենք համարում նկատել, սակայն, որ օրենսդրական կարգավորումները նման իմպերատիվ պահանջ չեն նախատեսում, և տարածքային արհմիության ստեղծումը հայեցողություն է: Հնարավոր է՝ գործնականում համագործակցությունը տարածքային մակարդակում ավելի արդյունավետ կազմակերպվեր, բայց սա չի կարող դիտարկվել որպես արհմիությունների կողմից օրենքի պահանջի կատարման բացթողում կամ թերացում:

Ըստ արհմիությունների հանրապետական միության և

մի շարք ճյուղային արհմիությունների ներկայացուցիչների տարածքային մակարդակով եռակողմ համագործակցության անհրաժեշտություն չկա ոչ օրենքով, ոչ էլ գործնականում. «տարածքային եռակողմն անիմաստ է, քանի որ մենք փոքր երկիր ենք, տարածքային արհմիությունների անհրաժեշտություն չկա, տարածքային մակարդակում որոշումներ չեն կայացվում...», «տարածքային մակարդակում արհմիություն ունենալու փորձ եղել է, որը բերել է առկա արհմիությունների քանդմանը: Ոչ ինքն է գործել, ոչ էլ առկաներն են գործել: Պետք չէ...»:

Այդուհանդերձ, վերը ներկայացվածը վկայում է այն մասին, որ թե՛ ՀԱՄԿ-ը, և թե՛ Գործատուների հանրապետական միությունը կարիք ունեն վերանայելու իրենց ենթակառուցվածքների բաժանման հիմքերը: Դա կարող է նաև ներառվել եռակողմ համագործակցության ենթատեքստում՝ բերվելով մեկ ընդհանուր հայտարարի և ապահովվելով վերկուկառույցների համարժեքությունը՝ հետագա համագործակցության համար հնարավորություններ ստեղծելու նպատակով:

Ինչ վերաբերում է կազմակերպությունների մակարդակով կոլեկտիվ պայմանագրերին և համագործակցությանը, ապա արձանագրենք, որ 2018թ.-ի դրությամբ կազմակերպությունների մակարդակով կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերի թիվը բոլոր ճյուղային հանրապետական միությունների հաշվով կազմել է ավելի քան 818: Թե որքանով են իրականացվում կոլեկտիվ պայմանագրերը, հարցվողները նշել են, որ դրանք գրեթե ամբողջությամբ իրականացվում են: Հետազոտությունների ընթացքում չեն հիշատակվել այնպիսի դեպքեր, երբ խախտվել են կողմերի պարտավորությունները: Դա կարող է պայմանավորված լինել, ինչպես, օրինակ, խիստ խախտումների դեպքում տեղեկատվության բացակայությամբ, այնպես էլ կոլեկտիվ պայմանագրերում այնպիսի երաշխիքների նախատեսված չլինելով, որոնք ձեռնառու չլինեն կողմերից 2-ին էլ. «Կոլեկտիվ

պայմանագրերում հիմնականում խախտելու բան չկա, քանի որ արտոնությունները քիչ են ու գործատուի կողմից ստանձնված պարտավորությունները պահպանելը բարդ չէ»: Ըյուդային միությունների գնահատմամբ՝ կատարվում է կոլեկտիվ պայմանագրերի կատարման գործընթացի վերահսկողություն: Նմանատիպ տեղեկատվության չեն տիրապետում և, իրենց պնդմամբ, չունեն նաև նման պարտավորություն ՀԱՄԿ-ի ներկայացուցիչները:

Ըստ հարցվողների՝ արհմիությունները պետք է առավել ակտիվ լինեն սկզբնական կառույցների ձևավորման, գործատու-արհմիություն կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման հարցում: Պետք է շահագրգռել գործատուներին՝ արհմիությունների անհրաժեշտության մեջ: Ըստ հարցվողների՝ գործատուները պետք է արհմիությունների մեջ տեսնեն ոչ թե հակառակորդ, այլ գործընկեր, որը նաև իրենց ֆինանսապես է ձեռնտու: Այն դեպքերում, երբ գործատուները հրաժարվում են արհմիություն ունենալ՝ հիմնավորելով, որ իրենք ունեն աշխատակազմի խնդիրներով զբաղվող տեղակալներ և այլն, (նկատենք սակայն, որ արհմիություն ստեղծելու համար գործատուի համաձայնությունը չի պահանջվում, ինչը նաև անտրամաբանական կլիներ) պետք է հասկանան, որ այդ տեղակալները, նախ վճարվում են գործատուի գրպանից, իսկ արհմիության ղեկավարները՝ արհմիութենական վճարներից: Բացի այդ արհմիութենական ներկայացուցչի և աշխատողների փոխհարաբերություններն ավելի անկաշկանդ են ու անմիջական, քան ղեկավարի և աշխատողների, ինչը ենթադրում է աշխատողների խնդիրներին ավելի մոտ գտնվելու իրողություն:

Հարցվողները նաև կարծիք են հայտնել, թե պետության կողմից պետք է շահագրգռել այն գործատուներին, որոնց հիմնարկներում առկա են արհմիություններ. լինի դա հարկային արտոնությունների, արտոնյալ պայմաններով վարկերի

տրամադրման կամ այլ տեսքով: Հնչել է նաև կարծիք այն մասին, որ պետք է կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ օրենքը փոփոխել այնպես, որ այն դեպքերում, երբ աշխատողների կողմից կոլեկտիվ բանակցության գնալու պահանջի և ցանկության հասունացման դեպքում գործատուն պարտավորվածություն ունենա ընդառաջելու բանակցությունների կայացմանը: Ասվածը չի ենթադրում ճնշում կամ պարտադրանք գործատուի նկատմամբ՝ հիմնարկում արհմիություն ստեղծելու համար, քանի որ հակառակ դեպքում դա հակասում է ԱՄԿ 87 կոնվենցիային, որով փաստվում է արհմիությունների՝ կամավորության հիման վրա ստեղծվելու հանգամանքը:

Հակառակ դրան՝ հարցվողների կողմից հնչել է կարծիք, որ անհրաժեշտ է օրենքում ինչ-որ կերպ ամրագրել այն հանգամանքը, որ գործատուին պատասխանատվության (նշվի նաև պատասխանատվության ձևը և չափը) ենթարկելու հնարավորություն այն դեպքում, երբ վերջինս կխոչընդոտի աշխատողի՝ արհմիությանը միանալու կամ արհմիութենական գործունեություն ծավալելու կամքին կամ ընթացքին: Հավելենք, որ ՀՀ Քրեական օրենսգրքի հոդված 161-ով արդեն իսկ նախատեսված է քրեական պատասխանատվություն նման իրավիճակի համար:

Հետաքրքրական է դիտարկել հարցվողների կարծիքները կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակության վերաբերյալ: Որոշ հարցվողներ նշել են, որ աշխատողների վերաբերյալ շատ-շատ հարցեր անհրաժեշտ է հստակեցնել ոչ թե Աշխատանքային օրենսդրությամբ, այլ կոլեկտիվ պայմանագրով: Այդ հարցերի թվում նշվել է նաև նվազագույն աշխատավարձի չափի սահմանումը: Ըստ հարցվողների, նվազագույն աշխատավարձը պետք է սահմանվի կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով և ամրագրվի կոլեկտիվ համաձայնագրով՝ յուրաքանչյուր ճյուղի կամ տարածքի համար:

Ասվածին չի հակասում Գործատուների միության ղեկավարի

կողմից նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ ներկայացված տեսակետը, համաձայն որի նվազագույն աշխատավարձի չափը կարող է փոփոխական լինել՝ կախված դեպքից, իրավիճակից և ոլորտից: Նվազագույն աշխատավարձ որոշելիս պետք է ոչ միայն դիտարկել աշխատողների կարիքները (սպառողական զամբյուղին համապատասխանությունը), այլ նաև գործատուի պահանջներն ու հեռանկարները:

Օրինակ, երբ գործատուն աշխատանքի է վերցնում նորավարտ երիտասարդների, նա ներդրում է կատարում նրանց սովորեցնելու գործում, ուստի նա ավելի շատ տալիս, քան այդ պահին ստանում է իր այդ աշխատողներից: Նմանատիպ դեպքերում կարելի է կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով գալ այնպիսի պայմանավորվածության, որը ձեռնտու կլիներ ինչպես գործատուին (համեմատաբար քիչ ֆինանսի ներդրում, նոր գիտելիքների տրամադրում, աշխատող կորցնելու ռիսկի մեղմացում), այնպես էլ աշխատողներին:

Այսպիսով՝ կոլեկտիվ համագործակցության վերաբերյալ հիմնական առաջարկներից են եղել աշխատողների, ինչպես նաև տնտեսության համար կարևորագույն հարցերի քննարկումը կոլեկտիվ բանակցությունների ընթացքում և այդ հարցերի շուրջ ձեռք բերված պայմանավորվածությունների կոլեկտիվ համաձայնագրերով ամրագրումը: Խնդրի շուրջն առանձնակի ընդգծվել է բոլոր կողմերի պարտավորվածությունների և ժամկետների ամրագրումը, դրանց իրականացման փոխադարձ վերահսկողությունը և չիրականացնելու դեպքում պատասխանատվության ենթարկումը:

# ԳՈՐԾԱԴՈՒԻԼԸ ՈՐՊԵՍ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ՎԵՃԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱՆԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ ՄԵԽԱՆԻԶՄ

Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը արհեստակցական միության և գործատուի կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող կողմերի միջև տարածայնություններն են՝ կողմերի ներկայացրած ու չբավարարված պահանջների վերաբերյալ: Չնայած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի շուրջ տասնամյա կարգավորմանը, դեռևս չի ձևավորվել կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի համաձայնեցման և լուծման մշակույթը, քանի որ հայաստանյան արհմիությունները չեն վայելում աշխատողների վստահությունը: Վերջիններս ոչ ֆորմալ կախված են գործատուից, որն էլ որոշակի ազդեցություն ունի արհմիության ղեկավար մարմինների ձևավորման գործում: Հետևաբար, որքանով է իրատեսական, որ այդ մարմիններն անհրաժեշտության դեպքում հետամուտ կլինեն կոլեկտիվ բանակցություններ վարելուն կամ որպես պայքարի ծայրահեղ միջոց՝ գործադուլ հայտարարելուն:

Մեր դիտարկմամբ՝ նպատակահարմար է, որպեսզի արհմիությունները ոչ այնքան իրականացնեին նյութական «բարիքների» բաշխման գործառույթ, որքան այդ միջոցներն ուղղեին աշխատողների իրավունքների դատական պաշտպանությանը և գործադուլային ֆոնդի ձևավորմանը: Գործադուլը, լինելով աշխատողի սահմանադրական իրավունքը, երբևէ չի կիրառվում՝ իրավական մեխանիզմների արհեստական բարդության պատճառով: Նախ՝ գործադուլ կարող է հայտարարել արհմիությունը, իսկ կազմակերպությունում դրա բացակայության դեպքում՝ համապատասխան ճյուղային հանրապետական կառույցը: Վերջիններս աշխատողի շահը պաշտպանելու համար երբևէ որևէ ոլորտում գործադուլ չեն հայտարարել:

Արհմիությունների հանդեպ վստահության պակասի և նրանց գործատուի ներկայացուցիչ ընկալվելու պարագայում պետք է վերանայել գործադուլ հայտարարելու մեխանիզմները և առավել մատչելի դարձնել այդ իրավունքի իրացումը աշխատողների համար, և այն չպայմանավորել կազմակերպությունում արհմիության առկայությամբ:

Հարկ է նկատել, որ միջազգային պրակտիկայում արհմիությունները հաճախ են դիմում գործադուլի՝ որպես սոցիալ-տնտեսական պահանջների ներկայացման ամենածայրահեղ ձև և բողոքի ակցիա:

## **ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՄԱՆ և ԻՐԱԿԱՆԱՑՄԱՆ ՓՈՐՁԸ, ԽՆԴԻՐՆԵՐՆ ՈՒ ՀԵՌԱՆԿԱՐՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ**

Համաձայն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի՝ գործադուլ կազմակերպելու միակ և բացառիկ իրավունքը տրված է արհմիություններին: Եթե որևէ հիմնարկում չկա արհմիություն, ապա դա կարող է իրականացնել տվյալ տարածքում կամ ճյուղում գործող արհմիությունը և ոչ մի դեպքում՝ աշխատողներն իրենց նախաձեռնությամբ: Ըստ հարցվողների՝ Հայաստանում շատ հազվադեպ են իրականացվում օրինական գործադուլներ: Արմատավորված չէ նաև կոլեկտիվ հայցով դատարան դիմելու փորձը, ինչպես նաև կոլեկտիվ բողոքի ընթացակարգում անհրաժեշտ հաշտեցման հանձնաժողովների գործունեության փորձը: Ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի, եթե

նախքան վեճի ծագելը առկա է կոլեկտիվ համաձայնագիր և վեճը ծագել է դրա կետերի չկատարման հետ կապված, ապա նման դեպքերում կարելի է կոլեկտիվ հայցով դիմել դատարան: Սա նախկինում չի եղել, իսկ այսօր կա դրա հնարավորությունը: Չնայած օրենքով սահմանված կարգին՝ այս գործընթացի իրականացման փորձը բացակայում է:

Ըստ օրենքի՝ հիմնարկում գործադուլ կարող է հայտարարվել միայն այն դեպքում, երբ աշխատողների (ոչ թե միայն արհմիության անդամների) 2/3-ը փակ-գաղտնի քվեարկությամբ մասնակցի դրան: Ըստ հարցվողների՝ այդ շեմը բավականին բարձր է, ինչը պատճառ է հանդիսանում, որպեսզի գործնականում գործադուլներ չիրականացվեն: Հարցվողների խոսքերով՝ այդ հանգամանքը բազմիցս նշվել է նաև ԱՄԿ փորձագետների կողմից: Առաջարկվում է օրենքում փոփոխություն մտցնել այդ շեմի առնչությամբ՝ հասցնելով դա գոնե աշխատողների թվի 50%-ի չափին:

Գործադուլի գաղափարը հանրային ընկալման մեջ երբեմն խեղաթյուրվում է հանրային հասարակական –քաղաքական գործընթացների արդյունքում: Շատ հաճախ այն դիտարկվում է որպես սոցիալական, քաղաքական պահանջների և բողոքի արտահայտման ծայրահեղ ձև: Մինչդեռ միջազգային և ներպետական օրենսդրությունը հստակ սահմանել է, որ գործադուլի նպատակը աշխատողների տնտեսական, սոցիալական կամ աշխատանքային շահերի պաշտպանությունն է:

Ուսումնասիրման ժամանակահատվածում եղել են մի շարք բողոքի ակցիաներ, որոնք ակցիայի մասնակիցներն անվանել են գործադուլ, օրինակ՝ կառավարման համակարգի օպտիմալացման դեմ մի շարք նախարարությունների աշխատողների բողոքը, Ալավերդու պղնձամոլիբդենային կոմբինատի փակման դեմ բողոքը և այլն: Բնական է, որ դրանք գործադուլ չէին, այլ աշխատանքների դադարեցում՝ որպես բողոքի արտահայտման ձև այս կամ այն գործընթացների նկատմամբ:

Մինչդեռ օրենքով սահմանված ընթացակարգերին համապատասխան հայտարարված օրգանական գործադուլ Հայաստանում երբևէ չի եղել:

# ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԻ ԲԱՑԵՐԸ ՈՒ ԴՐԱՆՑ ԼՈՒԾՄԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐԸ՝ ԸՍՏ ՀԱՐՑՎՈՂՆԵՐԻ

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների բացերի մեծ մասը, որոնք հնչել են հարցվողների կողմից, վերաբերում էին ոչ այնքան օրենքների, որքան դրանց չկատարմանը կամ չկատարման դեպքում պատժամիջոցների բացակայությանը: Բարեկեցիկ պետություն ունենալու համար ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով սոցիալական գործընկերության համակարգի հիմք է դրվել: Սոցիալական գործընկերության արդյունավետ գործառնության համար անհրաժեշտ նախապայմաններից են.

1. բոլոր կողմերի ուժեղ և հավասար լինելը,
2. բոլոր կողմերի կողմից նախաձեռնողականությունն ու ակտիվությունը,
3. բոլոր կողմերի համապատասխան պարտականությունների օրենսդրական ամրագրումը,
4. պարտականությունների կատարման համար ժամկետների և միջոցների սահմանումը,
5. պարտականությունների կատարման համար պատշաճ վերահսկողության իրականացումը (փոխադարձ վերահսկման մեխանիզմների ներդրումը),
6. պարտականությունները չկատարելու պարագայում պատասխանատվության սահմանումը:

Ըստ հարցվողների մեծամասնության՝ եթե կողմերից յուրաքանչյուրը պատշաճ կերպով կատարի օրենքով ամրագրված իր պարտականությունները, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության բնագավառում կարելի է հասնել մեծ ձեռքբերումների: Որպես ամենաթույլ օղակ հարցվողների

կողմից ներկայացվել է արհմիությունը: Արհմիությունների դերի նվազումը հարցվողները մեկնաբանում են իր նախկին լիազորությունների կորստով (1. անհատական աշխատանքային վեճեր քննելու լիազորությունը, 2. գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման դեպքերում արհմիության գրավոր համաձայնություն տրամադրելու լիազորությունը):

Արհմիություններին ակտիվացնելու տարբերակները, **ըստ հարցվողների**, հետևյալն են.

1. այլընտրանքային արհմիությունների ստեղծման հնարավորություն. սա չի սահմանափակում առկա արհմիությունների գործունեությունը, այլ ստեղծում է մրցակցության դաշտ և աշխատողների կողմից՝ արհմիություն ընտրելու հնարավորության ազատություն,
2. գործող արհմիութենական կառույցներում ընտրված մարմինների, մասնավորապես ՀԱՄԿ-ի կազմի թարմացում՝ երիտասարդացում և նոր կադրերով համալրում,
3. հասարակական ճնշման և հանրային պահանջի մեծացում:
4. ի թիվս աշխատողների կոնկրետ շահերի պաշտպանության արհմիությունների ավելի ակտիվ մասնակցություն երկրում տեղի ունեցող տնտեսական գործընթացներում՝ կարծիքի արտահայտում գնաճի, հարկային քաղաքականության, թանկացումների և այլնի վերաբերյալ,
5. արհմիությունների գործունեության թափանցիկություն և հաշվետվողականություն, ընդ որում՝ սա վերաբերում է սոցիալական գործընկերության բոլոր կողմերին: Կողմերը պետք է միմյանց հանդեպ գործեն թափանցիկ, լինեն միմյանց հաշվետու, ինչի արդյունքում հասարակությունն էլ տեղեկացված կլինի նրանց գործունեությունից:
6. լրատվամիջոցների հետ աշխատանքի ակտիվացում,

հասարակության իրազեկության բարձրացում,

7. դասընթացներ /վերապատրաստում՝ գործատուների և աշխատողների:

Որպես սոցիալական գործընկերության խոչընդոտներից մեկը նշվել է հասարակության ցածր իրազեկվածությունը: Դա բարձրացնելու նպատակով առաջարկվում է լայնորեն կիրառել ՋԼՄ-ների հնարավորությունները, կազմակերպել քննարկումներ, բանավեճեր և այլն:

Սոցիալական գործընկերության կայացմանը նպաստող գործոններից մեկը, ըստ հարցվողների, պետության կողմից կողմերի գործերին չմիջամտելն է: Մինչդեռ առաջարկ է եղել ընդլայնել պետության միջամտությունը տնտեսության զարգացման որոշ բնագավառներում, արհմիություններ ունենալու հարցում գործատուների շահագրգռվածության բարձրացման գործում և այլն:

## ՕՐԵՆՍԴՐԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

- Վերանայել Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքը և փոխկապակցված իրավական ակտերը՝ ընդլայնելով արհմիությունների իրավական գործիքակազմը, մասնավորապես, իրավունք վերապահել անհատական աշխատանքային վեճի դեպքում արհմիության անդամ աշխատողին կարգապահական տույժի ենթարկելու կամ աշխատանքից ազատելու դեպքում արհմիության գրավոր կարծիք ներկայացնելու տարբերակով:
- Հզորացնել սկզբնական արհմիությունները, անկախացնելով գործատուից՝ արհմիության ղեկավարի թեկնածուի համար սահմանելով գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չգտնվելու պահանջ:
- Վերանայել արհեստակցական միությունների կառուցվածքը և ստեղծման կարգը՝ այն չպայմանավորելով նույն գործատուի մոտ աշխատելու հանգամանքով և եռաստիճան համակարգից անցում կատարել երկաստիճան համակարգի՝ ստեղծելով մեկ արհմիությունների պալատ՝ որպես միասնական հանրապետական կառույց, և սկզբնական կառույցներ:
- Իրավունք վերապահել արհմիություններին դատական կարգով ներկայացնելու աշխատողների կոլեկտիվ և անհատական շահը աշխատանքային վեճերի դեպքում առանց լիազորագրի:
- Գործատեղում ստեղծել աշխատանքային վեճերը քննող մշտական հիմունքներով գործող հանձնաժողով:
- Սահմանել երաշխիքներ՝ պաշտպանելու արհմիության անդամ հանդիսացող աշխատողին անհատական աշխատանքային վեճի դեպքերում, իսկ աշխատանքից ազատելիս ստանալու արհմիության համաձայնությունը՝ նույն ԱՕ 19-րդ հոդվածի կարգավորումներին համապատասխան:

- Դյուրիմացնել գործադուլ անցկացնելու մեխանիզմները (նվազեցնելով որոշման կայացման համար անհրաժեշտ ձայները, ժամկետները):
- Կոլեկտիվ բանակցություններից հրաժարվելու կամ դրանք տապալելու դեպքում նախատեսել իրավական հետևանքներ, և հակառակը, դրանք նախաձեռնելու և իրականացնելու համար նախատեսել խրախուսական մեխանիզմներ, օրինակ ռիսկայնության վրա հիմնված ստուգումների համակարգում գնահատել որպես ցածր ռիսկայնություն ունեցող սուբյեկտ:
- Հստակեցնել և ամրագրել սոցիալական գործընկերների համագործակցության ձևաչափը (հանդիպումների հաճախականությունը, նիստերի կազմակերպման պատասխանատուին, նիստերի վարման ընթացակարգը և այլն):
- Խրախուսել կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը՝ ստուգումների ռիսկայնության չափորոշիչները վերանայելով:
- Գործատուներին արտոնություններ տրամադրել՝ աշխատողներին վերապատրաստումների ուղարկելու, ինչպես նաև իր մոտ պրակտիկա կազմակերպելու համար՝ սահմանելով փորձնակին վճարվող գումարը որպես նվազեցվող եկամուտ:

## ԳՈՐԾԱՌՆԱԿԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐ

- Վերանայել սոցիալական գործընկերների կառուցվածքները՝ ապահովելով միմյանց համապատասխանություն:
- Հստակեցնել եռակողմ սոցիալական գործընկերների հանդիպումների և աշխատանքների կազմակերպման պատասխանատուի գործունեության կարգը (քարտուղարություն և այլն):
- Սահմանել ռոտացիոն կարգ՝ սոցիալական գործընկերների հանդիպումների նիստերը նախագահելու համար:
- Հստակեցնել գործընկերների համագործակցության ձևաչափը՝ ամրագրելով պարտավորությունները, դրանց վերահսկողությունն ու չկատարման դեպքում՝ պատասխանատվությունը:
- Եռակողմ սոցիալական գործընկերների հանդիպումների քննարկումներն անցկացնել հրապարակային՝ նախապես իրազեկելով շահագրգիռ հանրությանը:
- Եռակողմ գործունեությունը, այդ թվում՝ նիստերի արձանագրությունները դարձնել հրապարակային և հասանելի:
- Սահմանել մեխանիզմներ, որոնցով կողմերը հաշվետու կլինեն միմյանց, փոխադարձ վերահսկողություն կիրականացնեն, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պարտավորությունների չկատարման դեպքում՝ կենթարկվեն իրավական պատասխանատվության:
- Արհմիության գործունեությունը բարելավելու նպատակով անհրաժեշտ է անցում կատարել ռեակտիվից պրոակտիվ արհմիութենական գործունեության:
- Արհմիութենական շարժումն ակտիվացնելու, ինչպես նաև արհմիությունների նկատմամբ իրական վերաբերմունք (որպես իրավունքների պաշտպանի) ձևավորելու

նպատակով անհրաժեշտ են իրազեկման և ուսուցման նախաձեռնություններ, քարոզարշավներ, դասընթացներ ինչպես հասարակության շրջանում, այնպես էլ արհմիության ներսում՝ կիրառելով տեղեկատվության տարածման տարբեր մեխանիզմներ: Աշխատողների շրջանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պահանջարկի ավելացումը կնպաստի արհմիությունների պատասխանատվության և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետության բարձրացմանը:

- Բարձրացնել արհմիութենական կազմակերպությունների թափանցիկության և հաշվետվողականության մակարդակը ինչպես իր անդամների, այնպես էլ լայն հասարակության շրջանում արհմիության իրական դերակատարությունը, գործունեության արդյունավետությունը և արհմիություններին անդամակցությունը խրախուսելու նպատակով՝ կոտրելով նախկին Խորհրդային արհմիությանն առնչվող կարծրատիպերը:
- Ուսումնական հաստատություններում, ինչպես նաև վերապատրաստման և որակավորման բարձրացման կենտրոններում ուսումնասիրման առարկա դարձնել աշխատանքային իրավունքի և աշխատանքային օրենսդրության հարցերը, նախատեսել կրթական ծրագրեր գործատուների, քաղծառայողների համար:
- Սահմանել կոլեկտիվ պայմանագրերի գրանցման պետական լիազոր մարմինը:

# ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1

1	Կոնֆեդերացիա
2	Ճյուղային արհմիություն
3	Իրավաբան-փորձագետ
4	Նորաստեղծ արհմիություններ
5	Արհմիութենական սկզբնական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ
6	Արհմիություն չունեցող կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ
8	Նախաձեռնող խմբեր
9	Գործատուների միության ներկայացուցիչներ
10	Գործատուներ
11	ԱԺ
12	Իրավապաշտպաններ/ՀԿ
<b>Ընդամենը</b>	

2	1. Բորիս Խառատյան, ՀԱՄԿ նախագահի տեղակալ, 2. Միքայել Փիլիպոսյան, Իրավաբանական բաժնի պետ.
3	1. Անահիտ Ասատրյան, Պետհիմնարկների, ՏԻՄ և հասարակական սպասարկման աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ, 2. Արմաղանովա Գայանե Արտաշեսի, Առողջապահության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ, 3. Հասմիկ Զհանգիրյան, Ագրոարդյունաբերական համակարգի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ.
2	1. Նարեկ Ներսիսյան, 2. Տիրուհի Նազարեթյան
1	Լևոն Սարգսյան
6	Դպրոցների ուսուցիչներ, գյուղատնտեսությամբ զբաղվողներ, բանկերի աշխատողներ
3	Գյուղատնտեսության զարգացման հիմնադրամի աշխատակիցներ
3	Կրթության ոլորտից, առողջապահության ոլորտից և մշակույթի ոլորտից
1	Գագիկ Մակարյան, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության նախագահ
3	Գյուղատնտեսության զարգացման հիմնադրամի տնօրեն, դպրոցի տնօրեններ
1	Գևորգ Պետրոսյան, ԲՀԿ խմբակցություն
1	Հելսինկյան քաղաքացիական ասամբլեայի Վանաձորի գրասենյակ
<b>26</b>	

## Ծրագրի մասին

«Աջակցություն աշխատանքային իրավունքների կուլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմներին» ծրագիրը ֆինանսավորվում է ԱՄՆ պետքարտուղարության հասարակայնության հետ կապերի գրասենյակի դրամաշնորհի շրջանակներում և իրականացվում է «Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» (APR Group) հասարակական կազմակերպության կողմից:

Ծրագրի նպատակն է խթանել Հայաստանում այլընտրանքային արհմիութենական շարժումը, որպես աշխատանքային իրավունքների կուլեկտիվ պաշտպանության մեխանիզմ ոլորտում առկա խնդիրների վերհանման, ինչպես նաև ակտիվ հանրային քննարկումների և ջատագովության միջոցով:

Ծրագիրը սկսվել է 2018թ. սեպտեմբերին և կտևի 7 ամիս:  
Ծրագրի բյուջեն կազմում է 23.185 ԱՄՆ դոլար:

## Կազմակերպության մասին

APR Group-ը հասարակական կազմակերպություն է, որ մասնագիտացած է Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության և արհմիությունների, ընտրական գործընթացների, առողջապահության, քաղաքականության և հասարակական կյանքի այլ ոլորտներում ուսումնասիրությունների իրականացման, բարեփոխումների գործընթացի մշտադիտարկման, ինչպես նաև գործընկերների կարողությունների զարգացման և ջատագովության հարցերում:

## APR GROUP ՀԿ

Հասցե՝ Վարդանանց 14/2, բն. 7, Երևան  
Հեռախոս՝ +37491300748, +37498300948

Էլ. փոստ՝ [aprgroup@gmail.com](mailto:aprgroup@gmail.com)

Կայք՝ [www.aprgroup.org](http://www.aprgroup.org)

Ֆեյսբուք՝ [@APRGroup.org](https://www.facebook.com/APRGroup.org)