



«Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ

Աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ  
պաշտպանության իրականացմանը  
խոչընդոտող գործոնները և դրանց վերացման  
ուղիները

(հաշվետվողականություն և կոլեկտիվ  
հարաբերություններ)

(Քաղաքականության ուսումնասիրության փաստաթուղթ)

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 իրականացմանը խոչընդոտող գործոնները և դրանց վերացման ուղիները» քաղաքականության ուսումնասիրության փաստաթղթում արտահայտված է հեղինակների դիրքորոշումը, որի համընկնումը ԱՄՆ պետքարտուղարության դիրքորոշման հետ պարտադիր չէ:

Հեղինակներ՝ Արթուր Սաքունց  
Մարինե Գրիգորյան

## Բովանդակություն

Հապավումներ	4
Ներածություն	5
Արհեստակցական միությունների առկա վիճակը, հզորացման մարտահրավերները և դրանց հաղթահարման ուղիները	6
Արհեստակցական միությունների լիազորությունները	6
Գործատուից կախվածության խնդիրը	7
Արհեստակցական միությունների գործունեության և ֆինանսական թափանցիկություն	8
Կուլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի իրականացման խոչընդոտներն ու դրանց վերացման ուղիները	10
Առաջարկություններ	16
Գրականության ցանկ	17

## Հապավումներ

ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ԱՄԿ	Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն
ԱՕ	ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
ԱՄՆ	Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներ
ԽՍՀՄ	Խորհրդային Սոցիալիստական Հանրապետությունների Միություն
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպություն
APR Group	«Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ» ՀԿ

## Ներածություն

Աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը Հայաստանում ներկայումս կարևորագույն սոցիալական խնդիրներից է, քանի որ երկրի սոցիալ-տնտեսական իրավիճակով և գործազրկության մեծ ծավալներով պայմանավորված՝ աշխատողները խոցելի սոցիալական խավ են, որ աշխատանքը չկորցնելու համար հաճախ ստիպված են լինում համակերպվել իրենց իրավունքների ոտնահարման հետ: Բացի այդ, իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից կարևոր է, որ աշխատողները տեղեկացված լինեն իրենց իրավունքների պաշտպանության միջոցների, հնարավորությունների և դրանց գործնական կիրառության մեխանիզմների մասին:

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: Հետևաբար, աշխատողներն իրենց իրավունքների պաշտպանությունը կարող են իրականացնել ինչպես անհատապես, այնպես էլ կոլեկտիվ՝ միավորվելու միջոցով: 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>1</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: Աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը պաշտպանող մարմիններն արհեստակցական միություններն են:

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, ինչպես նաև ներկայումս Հայաստանում առկա Արհեստակցական միությունների ռեակտիվ, որոշ դեպքերում էլ պասիվ և ոչ թափանցիկ գործելաճան է:

<sup>1</sup> ՀՀ Սահմանադրություն, հոդված 45

## Արհեստակցական միությունների առկա վիճակը, հզորացման մարտահրավերները և դրանց հաղթահարման ուղիները

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:

Արհմիությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների և նրանց մասնակիցների (անդամների) իրավունքների ու շահերի պաշտպանությանն առջվող հարաբերությունները կարգավորվում են «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով:

## Արհեստակցական միությունների լիազորությունները

Արհմիություններն ունեն աշխատողների շահերը ներկայացնելու և պաշտպանելու օրենքով ամրագրված գործառույթներ, որոնց իրականացման համար օժտված են որոշակի լիազորություններով: Սակայն որևէ իրավական ակտով սահմանված չեն այդ լիազորությունների իրականացման մեխանիզմները, այսինքն՝ արհմիությունները գործնականում չեն իրականացնում դրանք:

Բացի այդ, արհմիությանը կարող են վերապահվել կոլեկտիվ պայմանագրով 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 կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու դեպքերը: Նման թերի օրենսդրական կարգավորումներով և կրճատված

լիազորություններով ակնհայտորեն նվազեցվել է արհմիությունների դերը և նրանց երբեմնի հեղինակությունը:

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: Օրենսդրական առկա իրավակարգավորումները չեն նպաստում արհեստակցական միությունների դերի և նշանակության բարձրացմանը, ուստի անհրաժեշտ է փոփոխություններ կատարել մի շարք իրավական կարգավորումներում՝ ապահովելու անկախ և հզոր արհմիությունների կայացումը:

Պետք է նախատեսել նաև արհմիութենական կազմակերպության կողմից իր անդամի կամ անդամների շահերը դատական ատյաններում ներկայացնելու իրավունքը: Նման իրավունք ՀՀ Սահմանադրական դատարանը ճանաչել է հասարակական կազմակերպությունների համար<sup>2</sup>, որը կիրառելի է նաև արհմիութենական կազմակերպությունների պարագայում:

## Գործատուից կախվածության խնդիրը

Հայաստանում գործող արհմիությունների գերակշիռ մասը կառավարման առումով և ֆինանսապես կախված է գործատուից: Որպես կանոն, արհմիությունները ձևավորվում են գործատուի «թույլտվությամբ» կամ «համաձայնությամբ», իսկ դեկավար մարմիններում ընտրվում են գործատուի համար նախընտրելի անձինք, ինչն արդեն իսկ իրական վտանգի տակ է դնում արհմիության անկախությունը:

Թեև արհմիության անդամակցության վճարները գանձվում են աշխատողներից (պահումներ են արվում աշխատավարձերից), սակայն գումարների հավաքման գործընթացն ամբողջությամբ իրականացվում է գործատուի կողմից: Գումարների հավաքման նման մոտեցումը աշխատողների մեծամասնությունն ընկալում է որպես հնարավորություն՝ խուսափելու անդամավճարի գանձումից:

---

<sup>2</sup> <http://concourt.am/armenian/decisions/common/2010/pdf/sdv-906.pdf>

Մինչդեռ գործատուի կողմից կատարվող պահումներն ընկալվում են որպես պարտադիր վճարներ՝ առանց խուսանավելու հնարավորության: Այսպիսով, արհմիության անդամավճարների հավաքումը գործատուի կողմից ազդեցիկ լծակ է, որ երբեմն կիրառվում է արհմիության հետ հարաբերություններում: Ուստի կարգավորման այլընտրանքների շարքում պետք է փնտրել այնպիսի մեխանիզմ, որը կապահովի արհմիությունների ֆինանսական անկախությունը:

## Արհեստակցական միությունների գործունեության և ֆինանսական թափանցիկություն

Արհմիությունների գործունեության արդյունավետության գնահատումը և գործունեության արդյունավետության բարձրացմանն ուղղված առաջարկների ներկայացումը դժվարագույն խնդիր է 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: Գործնականում բավականին ցածր է արհմիությունների իրական դերակատարության վերաբերյալ իրազեկվածությունը ինչպես արհմիությունների անդամների, այնպես էլ հասարակության շրջանում:

Այս ենթատեքստում հետաքրքրական է դիտարկել Ռուսաստանի Արհեստակցական միությունների հաշվետվողականության հարցը: Այսպես, Ռուսաստանի Անկախ արհմիությունների ֆեդերացիան հաշվետվողականությունը դիտարկում է որպես արհմիութենական կառույցների և դրանց ղեկավարների հեղինակության ամրապնդման, գործունեության հանդեպ վստահության բարձրացմանն աջակցող միջոցներից մեկը<sup>3</sup>: Ավելին, ելնելով այս հարցի կարևորությունից, բոլոր մակարդակներում գործող արհմիություններին հորդորվում է պարտադիր մոտեցում դարձնել գործունեության մասին տարեկան մեկ անգամ հաշվետվության ներկայացումը ոչ միայն անդամներին, այլ նաև՝ հանրությանը:

<sup>3</sup> [http://www.fpkk.ru/text/metod\\_6.pdf](http://www.fpkk.ru/text/metod_6.pdf)



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, միննույն 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:

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:

Հարկ է նկատել, որ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում, որպես արհեստակցական միության գործունեության հիմնական սկզբունքներ, ամրագրված չեն հաշվետվողականությունն ու թափանցիկությունը: Փոխարենն ամրագրված է, որ արհեստակցական միությունն անկախ է պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, այլ կազմակերպություններից և կուսակցություններից. նրանց հաշվետու չէ և նրանց կողմից վերահսկողության ենթակա չէ, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Հաշվետվողականության հետ կապված առկա է միայն մի կարգավորում, ըստ որի արհեստակցական միությունը յուրաքանչյուր օրացուցային տարվա ավարտից հետո՝ եռամսյա ժամկետում, հրապարակում է իր սեփականության օգտագործման տարեկան հաշվետվությունը: Սակայն հստակ չէ, թե ինչ իրավական հետևանքներ են առաջանում այդ պահանջի չկատարման դեպքում, կամ ինչ մանրամասնությամբ է հրապարակում հաշվետվությունը, ինչ ձևաչափով: Ամրագրված չէ նաև արհմիության անդամների կողմից տեղեկատվություն հայցելու և ստանալու իրավունքն ու հնարավորությունը, ինչը

նշանակում է, որ ապահովված չէ ոչ միայն հանրային, այլև ներքին հաշվետվողականությունը և գործունեության թափանցիկությունը:

Արհմիությունների ոչ թափանցիկ և ոչ հաշվետվողական գործունեությունը նվազեցնում է նրանց ֆինանսական ռեսուրսների արդյունավետ կառավարման նկատմամբ վստահությունը, որն էլ, իր հերթին, հանգեցնում է անդամների ապամոտիվացմանը:

## **Կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի իրականացման խոչընդոտներն ու դրանց վերացման ուղիները**

Կոլեկտիվ պայմանագիրը գործատուի (գործատուի ներկայացուցչի) և աշխատողների ներկայացուցիչների կամ գործատուների միության և արհեստակցական միության միջև գրավոր ձևով կնքված կամավոր համաձայնությունն է, որը կարգավորում է աշխատողների և գործատուների աշխատանքային հարաբերությունները: Այն նոր ինստիտուտ չէ մեր օրենսդրության մեջ և գործել է նաև խորհրդային տարիներին՝ ամրագրված լինելով ՀԽՍՀ Աշխատանքային օրենսգրքով: Նախկին կարգավորումների համաձայն՝ կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում էր ամեն տարի, իսկ պայմանագրով նախատեսված պարտավորությունների կատարման նկատմամբ վերահսկողությունն իրականացնում էին ձեռնարկության /կազմակերպության ադմինիստրացիան, ձեռնարկության /կազմակերպության արհմիութենական կոմիտեն և նրանց վերադաս մարմինները: Որպես հաշվետվողականության մեխանիզմ նախատեսված էր, որ ադմինիստրացիան և արհմիութենական կոմիտեն աշխատավորական կոլեկտիվի առջև հաշիվ են տալիս կոլեկտիվ պայմանագրով նախատեսված պարտավորությունների կատարման մասին:

Ներկա գործող կարգավորումները սահմանում են կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու հնարավորությունը, սակայն դա չեն համարում պարտադիր պայման կողմերի համար:

Ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ աշխատավայրերում գործատուները որպես կանոն աշխատողների հետ, բացի անհատական աշխատանքային պայմանագրերից, կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրեր չեն կնքում:

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 49-րդ հոդվածով սահմանվում է կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով կարգավորվող խնդիրների շրջանակը միայն հանրապետական, ճյուղային և տարածքային մակարդակներում:

Մինչդեռ գործնականում տեսնում ենք, որ առանձին գործատուների մոտ դրանք չեն կիրառվում: Եվ բնականաբար, ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի 8-րդ<sup>4</sup>, 9-րդ<sup>5</sup>, 10-րդ<sup>6</sup>, 11-րդ<sup>7</sup> գլուխներով սահմանված նորմերը մնում են չկիրառված կամ չպահանջված:

Այսինքն՝ օրենքով սահմանված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի ինստիտուտը և մեխանիզմները չեն գործում, հարցը կարծես թողնված է արհմիությունների նախաձեռնողականությանը և գործատուի հայեցողությանը: Բնականաբար գործատուն որևէ շահագրգռվածություն չի կարող ցուցաբերել իր լիազորությունների շրջանակը սահմանափակող որևէ փաստաթղթի նկատմամբ: Սակայն նաև մեծ ջանքեր չենք տեսնում առանձին կոլեկտիվների մակարդակով կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի ձևավորման, ընդունման և իրականացման ուղղությամբ:

Հարկ է նշել, որ նույն ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված սոցիալական գործընկերության մասին դրույթները /հոդվածներ 39-42/, ըստ էության, գուտ հռչակագրային են, քանի որ դրանք մնում են չիրականացված և չկիրառված:

Կարելի է ենթադրել, որ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի ինստիտուտի կիրառման բնագավառում կան խոչընդոտող մի քանի գործոններ, որոնցից նշենք առավել հիմնականը:

Իհարկե, այն պայմանավորված է գործազրկության բարձր մակարդակով, որի հետևանքով աշխատողները գործատուի կողմից նույնիսկ աշխատանքային անհատական պայմանագրերով սահմանված պայմանների խախտման դեպքում ակտիվ չեն բողոքներ ներկայացնելու առումով՝ աշխատանքից զրկվելու և պարապուրդի ընթացքում կենսապահովման միջոցներից զրկված լինելու իրական վտանգի հետևանքով:

Այսինքն՝ ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված կողմերի՝ գործատուի և աշխատողի իրավահավասարության դրույթը /հոդված 39-ի 2-րդ կետի 1-ին ենթակետը/ իրականում որևէ կերպ ապահովված չէ:

Խնդրի լուծման համար, կարծում ենք՝ պետք է փոխել գործատու-աշխատող հարաբերությունների նկատմամբ գոյություն ունեցող մոտեցումը:

---

<sup>4</sup> սահմանում է կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին ընդհանուր դրույթները

<sup>5</sup> սահմանում է հանրապետական, ճյուղային և տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակությունը, ընդունման, գործողության և լուծման ժամկետները

<sup>6</sup> սահմանում է կազմակերպության մակարդակում կոլեկտիվ պայմանագրերը

<sup>7</sup> սահմանվում են կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կատարման հետ կապված վեճերի կարգավորման դրույթները:

Հարկ է նկատել, որ առկա է որոշակի հակասություն կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման օրենսդրական կարգավորումների միջև: Գործատուն, ըստ Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքի, պարտավոր է կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել, իսկ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով՝ դա թողնված է նրա հայեցողությանը: Ինչը թույլ է տալիս գործատուներին երբեմն խուսանավել կոլեկտիվ պայմանագրի կնքումից: Կոլեկտիվ պայմանագրի բացակայության հետևանքով գործատուներն առավել անկաշկանդ են գործում աշխատողներին աշխատանքից հեռացնելու հարցում: Իր հերթին արհմիությունն էլ սահմանափակված է աշխատողների շահերի ներկայացման հարցում, քանի որ գործատուն, կոլեկտիվ պայմանագիր չկնքելով, չի ճանաչում աշխատավորական կոլեկտիվի օրինական ներկայացուցիչը հանդիսացող արհմիության լիազորությունները:

Գործատուի նկատմամբ օրենքով պետք է սահմանվեն աշխատողների՝ մարդու իրավունքների ապահովումից բխող պահանջներ: Մոտեցման տրամաբանությունը հետևյալն է. որևէ գործատու իր գործունեությունը օրինական կերպով կարող է իրականացնել միմիայն պետության կողմից համապատասխան լիազորություններ ստանալու, ձեռք բերելու դեպքերում: Այսինքն՝ գործունեություն իրականացնելու լիազորություն ձեռք բերելու համար գործատուն պետք է ներկայացնի անհրաժեշտ հիմքերը, որով կապացուցի, որ կարող է ապահովել կամ բավարարել համապատասխան գործունեության իրականացման համար լիազորությամբ /լիցենզիայով/ սահմանված պահանջները: Սա նշանակում է, որ պետության կողմից որևէ գործունեություն իրականացնելու լիազորություն ձեռք բերելու համար հայտ ներկայացնող գործատուի վրա պետք է տարածվեն նաև պետության՝ իր քաղաքացիների առջև ստանձնած պարտավորությունների իրականացումը տվյալ գործունեության բնագավառում:

Այսպես. որևէ գործատու կարող է իր բիզնես պլանն իրականացնել ոչ միայն համապատասխան ֆինանսական ռեսուրսների տիրապետման կամ ձեռք բերման հիմնավորող փաստաթղթերի, տեխնիկական միջոցների, ֆինանսների կառավարման, հաշվապահական հաշվառման պահանջներին համապատասխան կարողությունների վերաբերյալ փաստաթղթերի առկայության դեպքում, այլ նաև պետք է օրենքով սահմանվեն իր գործունեության իրականացման ընթացքում աշխատողների իրավունքներին վերաբերող պարտավորությունների կատարման պահանջներ:

Կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիրը պետք է հանդիսանա ոչ թե աշխատողների կողմից ստեղծված արհմիութենական կազմակերպության «պայքարի արդյունք», կամ

գործատուի բարի կամքի դրսևորում, այլ գործունեության իրականացման լիազորության ձեռքբերման պահանջ: Այսինքն՝ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքումը պետք է հանդիսանա գործատուի՝ օրենքով սահմանված պարտականություն<sup>8</sup>:

Միայն աշխատողների՝ մարդու իրավունքների ապահովման օրենսդրորեն սահմանված պարտավորություններով կարելի է երաշխավորել կոլեկտիվ պայմանագրերի իրականացումը: Եվ աշխատանքային կոլեկտիվ պայմանագիրը կլինի ոչ թե գործատուին համոզելու գործում արհմիութենական կազմակերպության ձեռքբերած հաջողություն, այլ գործատուի օրենսդրական պարտավորության կատարում: Արհմիութենական կազմակերպությունը օրենքի ուժով, որպես արդեն իրապես սոցիալական հավասար գործընկեր, կմասնակցի գործատուի կողմից օրենքով սահմանված պարտավորության իրականացմանը: Նման կերպ, նախ և առաջ, կապահովվի գործատուի և աշխատողի՝ որպես սոցիալական գործընկերներ, իրական հավասարությունը: Երկրորդ, պետությունը նման կարգավորմամբ կկատարի քաղաքացիների մարդու իրավունքների պաշտպանության իր պարտավորությունը՝ իրական, արդյունավետ ընթացակարգով և վերահսկելի մեխանիզմով: Եվ վերջապես, արհմիությունը կունենա և՛ մասնակցություն, և՛ վերահսկողության հնարավորություն գործատուի՝ օրենքով սահմանված պարտավորության կատարման նկատմամբ:

Օտարերկրյա պետությունների մեծամասնությունում՝ Գերմանիա, Ֆրանսիա, Ֆինլանդիա, Ավստրիա և այլն, կոլեկտիվ պայմանագրերը իրավաբանորեն պարտադիր են, և միայն Մեծ Բրիտանիան է, որտեղ կոլեկտիվ պայմանագրերը համարվում են իրավաբանական ուժ չունեցող «ջենտլմենական համաձայնություններ»<sup>9</sup>:

ԱՄՆ-ի ֆեդերատիվ աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորում է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները, ընդ որում հենց կոլեկտիվ պայմանագրերում են ամրագրված անհատական վարձի/վարձավճարի վերաբերյալ նորմերի մեծամասնությունը<sup>10</sup>: Ամերիկյան որոշ գիտնականներ կարծում են, որ անհատական աշխատանքային պայմանագիրը ամբողջությամբ ձուլվում է կոլեկտիվ պայմանագրում, իսկ

---

<sup>8</sup> Ի դեպ, անհատական աշխատանքային պայմանագրով չի կարող սահմանվել այնպիսի խնդիրների լուծումը, ինչպիսիք են հիմնարկի գործունեության վերափոխումը, կառուցվածքային փոփոխությունները, վերամասնագիտացումները, արտադրության ծավալների կրճատման կամ ավելացման հետ ծագող խնդիրների լուծումը, անհատական աշխատանքային պայմաններից դուրս ընդհանուր աշխատանքային պայմաններին վերաբերող խնդիրների լուծումը:

<sup>9</sup> Райдоут Р. Контроль прерогатив администрации // В сб.: Сравнительное трудовое право. М., 1987.

<sup>10</sup> Wagner Act, National Labor Relations Act 1935; Taft-Hartley Act, Labor Management Relations Act 1947; Railway Labor Act 1926

անհատական աշխատանքային հարաբերությունները՝ կոլեկտիվ հարաբերություններում<sup>11</sup>: Ամերիկյան իրավական դոկտրինը կոլեկտիվ պայմանագիրը բնորոշում է որպես համաձայնություն, որի միջոցով սահմանվում են պարտադիր թույլատրվող և արգելված պայմաններ:

Ինչ վերաբերում է լատինաամերիկյան երկրներին (Մեքսիկա, Վենեսուելա, Պանամա), ապա կոլեկտիվ պայմանագրերը կարգավորվում են կոդիֆիկացված ակտերով, երբեմն նաև հատուկ իրավական ակտերով և ԱՄԿ կոնվենցիաներով, որոնք էլ համարվում են աշխատանքային իրավունքի աղբյուրներ:

Արևելյան Եվրոպայի երկրներում նկատվում է ազգային օրենսդրության մեջ կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ Եվրոպայի Խորհրդի ստանդարտների ամրագրման միտում: Այսպես, 25.09.1994թ. «Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» լեհական օրենքը, որն, ըստ էության, Լեհաստանի աշխատանքային օրենսգրքի նոր խմբագրությունն է<sup>12</sup>, բառացի մեջբերում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության թիվ 91 հանձնարարականը՝ կոլեկտիվ պայմանագրի հասկացությունը սահմանելիս:

Հարկ է նշել, որ նշված օրենքը տարբերակում է կոլեկտիվ պայմանագրերի երկմակարդակ համակարգ: Ստորին մակարդակում կնքվում են կոլեկտիվ պայմանագրեր, իսկ ոլորտային մակարդակում՝ կոլեկտիվ համաձայնություններ: Կոլեկտիվ պայմանագրերի բովանդակության մեջ տարբերակում են նորմատիվ և պարտադիր մասերը: Կոլեկտիվ պայմանագրերը հանդիսանում են աշխատանքային իրավունքի աղբյուր<sup>13</sup>:

Այսպես, օտարերկրյա փորձը ցույց է տալիս, որ կոլեկտիվ պայմանագիրը կողմերի (աշխատողների և գործատուների) միջև կնքված համաձայնություն է, որն ունի պարտադիր բնույթ այդ կողմերի համար և որը նորմատիվ կարգավորման է ենթարկում կոնկրետ կազմակերպության, ձեռնարկության կամ առանձին արդյունաբերական ոլորտի գործունեության սոցիալ-աշխատանքային ասպեկտները:

ՏՀԶԿ շրջանակում կատարված հետազոտության մեջ<sup>14</sup> ներկայացված է 2004թ. դրությամբ տարբեր երկրներում արհմիություններում աշխատողների ընդգրկվածության տոկոսն ու

<sup>11</sup> Cox A, Statutory Supplement. Washington, 1960

<sup>12</sup> [www.lex.pl](http://www.lex.pl)

<sup>13</sup> Sewerynski M. Varieties in Employment Status and Related Issues in Polish Labor Law // Comparative Labor Law Journal. 1997. № 4

<sup>14</sup> [www.oecd.org/dataoecd/1/2/20042004.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/1/2/20042004.pdf)

այն աշխատողների տոկոսը, ում աշխատանքային պայմանները կարգավորվում են կոլեկտիվ պայմանագրերի հիման վրա:

Պետություն	Աշխատողների՝ արհմիություններում ընդգրկվածության տոկոսը	Կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքած աշխատողների տոկոսը
Ավստրիա	37	98
Ֆրանսիա	10	93
Շվեդիա	81	93
Ավստրալիա	25	83
Իտալիա	35	83
Նիդեռլանդներ	23	83
Գերմանիա	25	68
Շվեյցարիա	18	43
Մեծ Բրիտանիա	31	33
Կանադա	28	32
Ճապոնիա	22	18
ԱՄՆ	13	14

Տվյալներից ակնհայտ է դառնում, որ արհմիություններին անդամակցությունը վճռորոշ գործոն չէ կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու հարցում: Կապի բացակայությունը բացատրվում է կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման՝ արդեն կայացած մշակույթի առկայությամբ: Սա մի խնդիր է, որի լուծումը կանոնակարգվում է գործող ավանդույթների և ոչ ֆորմալ նորմերի հիման վրա և պարտադիր կերպով չի պահանջում արհմիության ներգրավվածություն: Մյուս կարևոր գործոնը գործատուների շահագրգռվածությունն է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հարցում: Սա ավելի ու ավելի հաճախ ընկալվում է որպես գործատուի շահերից բխող գործողություն:

## Առաջարկություններ

Այսպիսով վերոնշյալ խնդիրները լուծելու համար առաջարկում ենք.

1. Ամրագրել արհեստակցական միությունների համար թափանցիկությունը և հաշվետվողականությունը որպես օրենսդրական պարզաստի պահանջ,
2. Օրենսդրորեն ամրագրել արհմիության անդամի՝ տեղեկություն հայցելու և ստանալու իրավունքը,
3. Սահմանել իրավական հետևանքներ հաշվետվողականության պահանջի խախտման դեպքում,
4. Իրականացնել աշխատանքի իրավունքի մասին իրազեկում կրթական ծրագրերի միջոցով,
5. Ապահովել արհմիության ֆինանսական և գործնական անկախությունը գործառուից,
6. Ամրագրել արհմիության կողմից երրորդ անձի (հանրային շահի) դատական պաշտպանության իրավունքը,
7. Կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը սահմանել որպես օրենսդրական պարտադիր պահանջ:



## Գրականության ցանկ

1. ՀՀ Սահմանադրություն
2. ՀՀ Աշխատանքային օրենսգիրք
3. Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենք
4. Ա.Մեջլումյան - Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում, 2014թ.
5. Գ. Պետրոսյան - Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային իրավունք, 2009
6. Հայաստանյան արհմիություններ, խնդիրներ, մարտահրավերներ և կարիքներ, 2010
7. Wagner Act, National Labor Relations Act 1935; Taft-Hartley Act, Labor Management Relations Act 1947; Railway Labor Act 1926
8. Cox A., Statutory Supplement. Washington, 1960
9. Sewerynski M. Varieties in Employment Status and Related Issues in Polish Labor Law // Comparative Labor Law Journal. 1997. № 4
10. Райдоут Р. Контроль прерогатив администрации // В сб.: Сравнительное трудовое право. М., 1987.
11. <https://www.nortonrosefulbright.com/en/knowledge/publications/f1d8c939/ten-things-to-know-about-labour-and-employment-law-in-france>
12. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms\\_159943.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159943.pdf)
13. <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b03caa90-2830-4194-a967-6ccea561e7e>
14. <http://concourt.am/armenian/decisions/common/2010/pdf/sdv-906.pdf>
15. [http://www.fpkk.ru/text/metod\\_6.pdf](http://www.fpkk.ru/text/metod_6.pdf)
16. [www.lex.pl](http://www.lex.pl)