



ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ
ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Ավետիք Մեժլումյան

Սույն հետազոտությունը հնարավոր է դարձել Բաց հասարակության հիմնադրամներ - Հայաստանի ամբողջական ֆինանսական օժանդակության շնորհիվ՝ քաղաքականության կրթաթոշակներ նախաձեռնության ծրագրի շրջանակներում դրամաշնորհ N 16962 : Հողվածում տեղ գտած վերլուծություններն արտահայտում են հեղինակի տեսակետը և կարող են չհամընկնել Բաց հասարակության հիմնադրամներ - Հայաստանի դիրքորոշումների ու տեսակետների հետ:

Բովանդակություն

Ներածություն	3
Հետազոտության մեթոդաբանությունը և հարցադրումները	5
Հիմնախնդիրների վերլուծություն	7
Աշխատանքի իրավունք և աշխատանքային իրավունքներ.....	7
Աշխատանքային իրավունքների խախտման հիմնական դրսևորումները.....	8
Աշխատողների կրիտիկական զանգվածի նշանակությունը	9
Տնտեսության ճյուղային կառուցվածքն ու աշխատողների կրիտիկական զանգվածի ապահովման խնդիրը.....	10
Մենաշնորհներն աշխատաշուկայում և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածությունը.....	10
«Բարի ոստիկան – չար ոստիկան»	11
Զբաղաբականացնե՛լ.....	11
Ինքնակազմակերպում՝ առանց գաղափարախոսության.....	12
Սոցիալական կապիտալը և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը	13
Ազգակցական և ընկերական կապերի ազդեցությունը.....	14
«Ես՝ քեզ, դու՝ ինձ».....	14
Փնտրվում են օտարերկրյա գործատուներ.....	15
Անվտանգությունը դատական համակարգի նկատմամբ.....	16
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության դատական եղանակների գործադրումը	16
«Խիստ» օրենքներն ու իրավունքների պաշտպանվածության մակարդակը	17
«Պահեստային ելքի ռազմավարությունը»	19
Աշխատանքային միգրացիայի նշանակությունը.....	21
Աշխատանքային էթիկայի բացակայությունը և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը	21
Արհմիություններ. կա՞րողոք վերածնման հեռանկար.....	22
Անդամակցությունը արհմիությանը և կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը	25
Պահանջվա՞ծ են արողոք գործադուլները	26
Աշխատանքային շարժումների փաստացի բացակայության պատճառները	27
Կապանի պղնձահանքային կոմբինատի դեպքը.....	28
Արհմիությունների ֆինանսական կախվածությունը՝ բնականոն գործառության խոչընդոտ	29
Գործատուի միջամտությունը արհմիության ղեկավար մարմինների ձևավորմանը	29
Արհմիությունների դերի նենգափոխումը	29
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության «այլընտրանքային» եղանակները	30
Օրենսդրական բացեր	31
Առաջարկություններ	33
Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ կրթության և իրազեկվածության ապահովումը	33
Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միասնական համակարգի ստեղծումը	34
Արհմիությունների կարողությունների զարգացումը և դերի բարձրացումը.....	35
Աշխատանքի պետական տեսչության գործառության բարելավումը.....	38
Սովերային աշխատավարձերի ռիսկի նվազեցումը.....	39
Ինքնազբաղվածների աշխատանքային խնդիրների լուծման ուղիները	39
Աշխատանքային իրավունքների խախտման ռիսկայնության գնահատումը	39
Օգտագործված գրականության ցանկ	41

Ներածություն

Աշխատանքը մշակութապես պայմանավորված և տարբեր հասարակություններում միմյանցից խիստ տարբերվող ընկալումներ ունի: Այն, ինչ աշխատանք է համարվում մեկ վայրում, մեկ այլ վայրում պարզապես ընտանեկան կամ ընկերական հարաբերություններից բխող հոգատարության դրսևորում է, ինքնըստինքյան ենթադրվող պարտականություն¹: Հետևաբար, էապես տարբերվող կլիմեն «աշխատանքային շարժում», «աշխատանքային հարաբերություն», «իրավունքի պաշտպանություն» հասկացություններին վերագրվող իմաստները: Այս ուսումնասիրության նպատակն է եղել հասկանալ, թե աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների՝ մշակութապես պայմանավորված ինչպիսի ընկալումներ են առկա և որոնք են այդ մեխանիզմների գործադրման սահմանափակումները:

«Բաց հասարակության հիմնադրամներ – Հայաստան» կազմակերպության օժանդակությամբ իրականացված այս ուսումնասիրությունը նախատեսված էր ծավալել Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների *ոչ արդյունավետությունը* բացատրող վարկածների շուրջ: Սկզբնապես առաջ էին քաշվել 9 վարկածներ: Սակայն ուսումնասիրության ընթացքում պարզ դարձավ որոշ վարկածների ակնհայտությունը կամ չափազանց «ընդգրկուն» լինելը, իսկ մյուսների բազմաթիվ ճյուղավորումների շնորհիվ առաջ եկան նորերը: Արդյունքում ստացվեց սպասվածից տարբերվող այն բազմազան պատկերը, որ ներկայացված է «Հիմնախնդիրների վերլուծություն» բաժնում:

Աշխատանքի իրավունքը ՀՀ Սահմանադրությամբ սահմանված է որպես աշխատանքի ընտրության ազատության իրավունք: Աշխատանքային մյուս իրավունքները սահմանված են ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքով, Զբաղվածության մասին ՀՀ օրենքով, Ձեռնարկատիրության և ձեռնարկատիրական գործունեության մասին ՀՀ օրենքով և այլ օրենքներով: Դրանցով, մասնավորապես, սահմանված են արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի, հանգստի և ամենամյա արձակուրդի իրավունքը, անվտանգության և հիգիենայի պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանների իրավունքը: Թե սահմանադրության մեջ, թե նշված օրենսդրական ակտերում ներառված են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայով և Մոցիալական խարտիայով ամրագրված հիմնարար սկզբունքները:

Աշխատանքային իրավունքին վերաբերող նորմեր պարունակող իրավական տարբեր ակտերի ուսումնասիրությունից կարելի է եզրակացություն կատարել իրավական այն մեխանիզմների և երաշխիքների վերաբերյալ, որոնց միջոցով աշխատողները կարող են պաշտպանել իրենց իրավունքները: Դրանցից առանցքայինը սոցիալական գործընկերության և կողմերի իրավահավասարության սկզբունքների հիման վրա կնքված *կոլեկտիվ պայմանագիրն է*: Ակնհայտ է, որ այս երաշխիքի իրացումն ուղղակիորեն կախված է աշխատողների ներկայացուցիչների կամ արհեստակցական միության արդյունավետ գործառնությունից: Հետևաբար,

¹ Ինչպես, օրինակ, կանանց տնային աշխատանքը: Չնայած, կանանց տնային աշխատանքի նկատմամբ նոր հայացքն այն դիտարկում է որպես համաշխարհային տնտեսության ոչ ակնհայտ, չերևացող, սակայն շատ կարևոր մի հատված:

արհեստակցական միություններում միավորվելու, պլանավորված, կազմակերպված և նպատակադիր գործունեություն ծավալելու աշխատողների կարողությունն է պայմանավորում ինչպես այս, այնպես էլ այլ իրավական երաշխիքների ձեռք բերումն ու իրացումը: Այդ երաշխիքների շարքում են նաև աշխատանքային պայմանագրերն ու համաձայնագրերը, որոնցով ամրագրվում և վերստին հաստատվում են օրենսդրորեն սահմանված աշխատանքային իրավունքները:

Աշխատանքային իրավունքների հետ կապված վեճերի լուծման համար առաջնային նշանակություն են ստանում այնպիսի մեխանիզմներ, ինչպիսիք են՝ գործատուի հետ անհատական և կոլեկտիվ բանակցությունները, դատական կարգով խախտված իրավունքների վերականգնումը: Արտաքին միջամտության տեսանկյունից կարևոր են Աշխատանքի տեսչության իրավասության ներքո գտնվող վերահսկողության և խախտումների վերացմանն ուղղված ուղղակի ազդեցության մեխանիզմները: Այս շարքում կարող ենք նշել նաև պետական այլ կառույցները ևս, որոնք անուղղակի առնչություն ունեն աշխատանքային իրավունքների վերականգնմանը: Օրինակ, Պետական եկամուտների կոմիտեի գործունեությունն ուղղակիորեն նպատակաուղղված չէ աշխատողների խախտված իրավունքների վերականգնմանը: Սակայն իրականացված ստուգումների արդյունքում հայտնաբերված չգրանցված աշխատողները և դրան հետևած տուգանքները կարող են հարկադրել գործատուին ավելի հետևողական գտնվել աշխատողների գրանցման և աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հարցում: Բնականաբար, ստվերային զբաղվածության կրճատումն ու աշխատողների գործունեությունը օրինական դաշտում բխում է հենց վերջիններիս շահերից՝ առավել պաշտպանված դարձնելով նրանց:

Ուսումնասիրության կենտրոնում, այնուամենայնիվ, ոչ թե իրավականորեն երաշխավորված մեխանիզմներն են, այլ այն ուղիները և վարքի մոդելները, որոնք կիրառում են աշխատողները՝ այդ մեխանիզմներն օգտագործելիս: Ինչպես կտեսնենք, հայաստանյան պայմաններում հաճախ արտաիրավական պրակտիկաներն առավել արդյունավետ և ազդեցիկ են գտնվում:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը և հարցադրումները

Ուսումնասիրության շրջանակներում կիրառվել են հետազոտության որակական մեթոդներ: Դրանք էին.

1. **Տոկուս խմբեր**, որոնք կազմվել են մի շարք չափանիշներով՝ հաշվի առնելով մասնակիցների աշխատանքային գործունեության բնագավառը, զբաղմունքը, տարիքը և այլն:

2. **Փաստաթղթերի վերլուծություն**: Փաստաթղթերի հիմնական տեսակներն էին.

– Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ օրենսդրությունը,

– Զբաղվածության վերաբերյալ պաշտոնական վիճակագրական տվյալները,

– Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության արդի իրավիճակի վերաբերյալ հրապարակումները (հրապարակախոսական, լրատվական, գիտական, պաշտոնական բնույթի),

– Աշխատանքային խնդիրների հետ առնչություն ունեցող տեսաձայնագրություններն ու այլ վավերագրությունները:

– Փաստաթղթերի առանձին խումբ են կազմել թեմայի վերաբերյալ նախկինում իրականացված հետազոտությունների արդյունքները, որոնք երկրորդային վերլուծության են ենթարկվել՝ տվյալ ուսումնասիրության նպատակներից ելնելով:

3. **Փորձագիտական հարցազրույցներ**: Այս հարցազրույցները գլխավորապես իրականացվել են ուսումնասիրության ավարտական փուլում: Դրանց միջոցով քննարկվել և վերստին ստուգվել են առաջ քաշված հիմնական վարկածները, եզրահանգումներն ու առաջընթացությունների կիրառելիությունը (իրատեսական լինելը): Քննարկվել է նաև արված առաջարկների կիրառական նշանակությունը: Փորձագետների ընտրության համար կիրառվել է ձևակույտի մեթոդը, հաշվի են առնվել աշխատանքային խնդիրների հետ առնչության մակարդակն ու անհրաժեշտ տեղեկատվությանը տիրապետելու մակարդակը:

Փորձագիտական հարցազրույցներ են իրականացվել

– Աշխատանքային հարաբերությունների և աշխատանքային օրենսգրքի մասնագետների,

– Արհմիությունների ղեկավարների,

– Աշխատանքի տեսչության աշխատակիցների հետ:

Ներածության մեջ նկարագրված խնդիրներն առավել հանգամանալից ուսումնասիրելու համար առանձնացվել են մի շարք հարցադրումներ, որոնք էլ ուղղորդել են հետազոտությունը: Հիմնական հարցադրումներն էին.

1. Հայաստանյան մշակութային միջավայրում ինչպիսի՞ հիմնական ընկալումներ և մեկնաբանություններ ունեն «աշխատանք», «աշխատանքի իրավունք», «աշխատանքային իրավունքներ», «աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմ» հասկացությունները: Կարևորվել է նաև այն հարցը, թե ինչպիսի հոգեբանական զուգորդումներ են առաջացնում այս հասկացությունները:

2. Որո՞նք են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների իրավական-օրենսդրական երաշխիքները և ինչպիսի՞ անհամապատասխանություններ ու հակասություններ են առկա դրանցում:

3. Ինչպիսի՞ անհամապատասխանություն է առկա աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական մեխանիզմների և դրանց կիրառության

նախադրյալների, ռեսուրսների և հնարավորությունների միջև: Մասնավորապես, ինչպիսի՞ ինստիտուցիոնալ և միջավայրային սահմանափակումներ կան նշյալ մեխանիզմների լիարժեք և ամբողջական գործադրման համար, ինչպիսի՞ սահմանափակումներ կան՝ կապված այդ մեխանիզմների վերաբերյալ իրազեկվածության պակասի հետ, ինչպիսի՞ սահմանափակումներ կան՝ կապված այդ մեխանիզմների գործադրման համար անհրաժեշտ հմտությունների պակասի հետ:

4. Ինչպիսի՞ հակասություններ են առկա աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների իրավական և մշակութային ասպեկտների միջև: Մպասելի է, որ նշյալ մեխանիզմների իրավական կողմի և դրանց մշակութային ընկալման միջև առկա են որոշ հակասություններ: Օրինակ, դատարան դիմելը՝ որպես կարևոր մեխանիզմներից մեկը, ցանկալի և խրախուսելի վարքաձև չի համարվում, հակասում է համայնքային կյանքի նորմերին, և այլն:

5. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների մշակութային և իրավական ասպեկտների միջև առկա հակասությունն ինչպիսի լուծումներ է ստանում. ինչպիսի՞ օրինաչափություններ են առկա դրանցից որևէ մեկի ընտրության և կիրառության դեպքերում: Նաև՝ ինչպիսի՞ իրավիճակներում և ո՞ր դեպքերում է նախապատվություն տրվում դրանցից որևէ մեկին, որո՞նք են տարբեր միջոցների ընտրության հիմնական դրդապատճառներն ու ընտրության վրա ազդող գործոնները:

6. Որո՞նք են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական մեխանիզմներին այլընտրանքային հիմնական մեխանիզմները: Նաև՝ ո՞ր խմբերի շրջանակներում են դրանք տարածված և ինչո՞ւ:

Հիմնախնդիրների վերլուծություն

Աշխատանքի իրավունք և աշխատանքային իրավունքներ

Նախ պետք է տարբերել աշխատավորական շարժման ձևավորմանը նպաստող իրավիճակն այն իրավիճակներից, որոնցում վտանգված է ինքնին աշխատանքի իրավունքի իրացումը: Հարկավոր է տարբերել իրավիճակը, որի արդյունքում ձևավորվում են աշխատանքային պայմանների բարելավմանը, աշխատավարձի չափին, աշխատողների այլ իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված շարժումներ, այն իրավիճակից, երբ կա անհրաժեշտություն պաշտպանելու աշխատանքի իրավունքը, երբ քաղաքացիների զգալի մասը աշխատանք ունենալու խնդիր ունի:

Տարբեր երկրների փորձի համեմատությունից ակնհայտ է դառնում, որ այն հասարակություններում, որտեղ կառուցվածքային մակարդակում լուծված չէ զբաղվածության խնդիրը և գործազրկության տոկոսը բավականին բարձր է բնական (թույլատրելի, ընդունելի) մակարդակից, աշխատանքային շարժումների առաջացման հավանականությունը ցածր է: Որքան էլ դա առաջին հայացքից ակնհայտ է, սակայն հարկավոր է այն պնդումն անել, որ աշխատանքային շարժման ձևավորման համար անհրաժեշտ է *իրական* և ոչ թե *պոտենցիալ* աշխատողների առկայություն: Մեծ թվով գործազուրկների առկայությունը գործատուների գործողություններին ազատություն տվող այն ռեսուրսն է, որը կաշկանդում է աշխատողներին՝ իրենց իրավունքները պաշտպանելիս: Ըստ հետազոտության մասնակիցների, տարբեր խնդիրների շուրջ քննարկումներում գործատուները հաճախ են հղում կատարում մեծ թվով գործազուրկների առկայությանը, ինչի ենթատեքստը բավականին պարզ է. «այս աշխատանքի կատարման համար կգտնվեն մեծ թվով ցանկացողներ, անփոխարինելի մարդիկ չկան»: Փորձագետներից մեկի պատկերավոր բնորոշման համաձայն. «*Գործից հանում են «կշտացածներին» և բերում են «բորիկներին»: Եվ գիտեն, որ չեն բողոքի: Ամենամեծ կախվածության պատճառը աշխատատեղերի պակասն է»:*

Գործազրկության միջին եվրոպական մակարդակը գրեթե միշտ էլ մոտ է կամ համապատասխանում է գործազրկության բնական մակարդակին: Սակայն այլ ոչ եվրոպական հասարակությունների դեպքում մենք միանգամայն այլ պատկեր ենք տեսնում: Մասնավորապես, Հայաստանում, ոչ պաշտոնական տվյալների համաձայն՝ գործազրկությունը հասնում է մինչև 27 տոկոսի, որոշ տվյալներով՝ գերազանցում է անգամ 30 տոկոսը: Նման դեպքերում աշխատանքային շարժումների բացատրության *եվրոպակենտրոն* մոտեցումն արդարացված չէ, քանի որ այն հաշվի չի առնում աշխատաշուկայի իրական վիճակը:

Այսպիսով, մեծ թվով անձանց աշխատանքի իրավունքի՝ ոչ պաշտպանվածությունն այն հիմքն է, որի վրա առաջ է գալիս աշխատողների իրավունքների անպաշտպանության խնդիրը: Այս խնդրի լուծումը դժվար է ուրվագծել ինստիտուցիոնալ մակարդակում, քանի որ այն համակարգային՝ գործազրկության հիմնախնդիրն է առնչվում: Որպես կանոն, **աշխատելու իրավունքի հաստատման ձգտումը ստանում է ոչ թե աշխատանքային, այլ քաղաքական շարժումների դրսևորման ձև:**

Այս խնդիրը նաև իրավական է. ՀՀ սահմանադրությունն, ի տարբերություն եվրոպական շատ երկրների սահմանադրությունների, երաշխավորում է ոչ թե *աշխատանքի իրավունքը*, այլ *աշխատանքի ընտրության ազատությունը*: Ի

տարբերություն մյուս իրավունքների (ազատ տեղաշարժի, սեփականության և բնակարանի անձեռնմխելիության, մտքի, խղճի և կրոնի ազատության, արհեստակցական միություններ կազմելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքներ), աշխատանքի պարագայում կիրառված չէ «իրավունք» եզրը: Այդ կերպ պետությունը հիմնավորում է, որ իր սահմանադրական պարտականությունն է ոչ թե **աշխատանքի** իրավունքի իրացման ապահովումը, այլ տարբեր աշխատանքների միջև **ընտրության ազատության** ապահովումը: Իրականության մեջ հաճախ անձը ստիպված է լինում ընտրություն կատարել որակավորում չպահանջող աշխատանքների միջև:

Աշխատանքային իրավունքների խախտման հիմնական դրսևորումները

Ուսումնասիրության արդյունքում առանձնացվել են հարցվողների կողմից նշված առավել ակտուալ հիմնախնդիրները՝ որոշ մեկնաբանություններով: Բնականաբար, խախտումների իրականա ցանկը շատ ավելի մեծ է, և ստորև բերված են միայն առավել ակտուալ հիմնախնդիրները: Դրանք են.

1. Աշխատավարձի չվճարումը երկարատև՝ 6 և ավելի ամիսների ժամանակահատվածում (հիմնականում՝ գիշերային աշխատաժամերի):

2. Աշխատավարձի վճարման պարբերական, շարունակական ուշացումները:

3. Արձակուրդայինների և օրապահիկների չվճարումը:

4. Աշխատանքային պայմանագրում փաստացի աշխատավարձից ցածր աշխատավարձի գրանցումը, ինչը թույլ է տալիս գործատունին ավելի քիչ հարկ վճարել: Աշխատավարձի իրական չափը թաքցնելն ուղղակիորեն անդրադառնում է աշխատողի՝ կենսաթոշակային հիմնադրամում կուտակումների մակարդակի վրա: Սակայն, նաև այն պատճառով, որ կենսաթոշակի չափը բազմաթիվ աշխատողների համար դեռևս ոչ շոշափելի և ապագային պատկանող խնդիր է, այս հարցում աշխատողի ընդդիմացումը դեռևս հասունացած չէ:

5. Հատկապես օտարերկրյա կապիտալի հիման վրա գործող և օտարերկրյա կառավարիչներ ունեցող ձեռնարկություններում ակտուալ է աշխատավարձերի անհամաչափության խնդիրը: Կառավարիչների փոքր խմբի պարագայում անհատական վարձատրությունը հաճախ կազմում է մի քանի միլիոն դրամ՝ գերազանցելով ստորին և միջին օղակների աշխատավարձերը մի քանի տասնյակ անգամ: Սա ոչ միայն բարոյական նշանակության հարց է, որը սոցիալական լարվածություն է առաջ բերում աշխատողների շրջանում, այլև՝ օրենքի պահանջի՝ աշխատանքի և աշխատավարձի համաչափության խախտում: Այս խնդիրը, սակայն, բարոյական հարթության մեջ է քննարկվում առավելապես, մինչդեռ արհմիությունների կողմից իրավական վիճարկման առարկա կարող էր դառնալ:

6. Աշխատանքային պայմանագիր կնքելուց հրաժարումը, ինչը հանգեցնում է ստվերային աշխատաշուկայի ձևավորմանը, որտեղ աշխատողի իրավունքները պաշտպանված չեն:

7. Բազմաթիվ գործատուներ աշխատանքային պայմանագրեր են կնքում ոչ թե անորոշ, այլ որոշակի ժամկետով: Մինչդեռ Աշխատանքային օրենսգրքի պահանջի համաձայն, որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր կարող է կնքվել միայն այն դեպքում, երբ պայմանագրի վերջնաժամկետը հնարավոր չէ սահմանել՝ անորոշ ժամկետով: Սակայն պրակտիկայում աշխատանքի բնույթը (հետևաբար՝

վերջնաժամկետը անորոշ ժամկետով սահմանելու հնարավորությունը) հաշվի չի առնվում գործատուի կողմից:

8. Գործատուները, հատկապես հանքարդյունաբերության ոլորտում, անտեսում են աշխատողների կյանքի և առողջության համար աշխատանքի անվտանգ պայմանների ապահովման օրենքի պահանջը:

9. Չի պահպանվում աշխատանքի առավելագույն տևողության սահմանափակման վերաբերյալ պահանջը:

10. Առկա է խտրականություն աշխատանքի ընդունման հարցում հատկապես կանանց և երիտասարդների պարագայում, ինչի պատճառները առավել հանգամանալից կպարզաբանվեն ստորև:

11. Մի շարք կազմակերպություններում անհատական և կոլեկտիվ պատասխանատվության տարանջատման բացակայությունը: Ինչպես նշել են հարցվողները Կապանի կոմբինատին կից գործող սպասարկող ՍՊԸ-ների վերաբերյալ՝ *«Մեղքը անհատականացված չէ և եթե մի հոգի խախտում է անում, ամբողջ կոլեկտիվին են պատժում»*: Ավելին, պատասխանատվությունը ոչ միայն բաշխվում է բոլորի միջև, այլ երբեմն գործատուին պատճառված վնասի համար նյութական պատասխանատվությունը կարող է դրվել այն աշխատողի/ների վրա, ում մեղքը դեռևս ապացուցված չէ: Մա հատկապես տարածված պրակտիկա է, օրինակ, ձեռնարկությունից կատարված գողության դեպքում, երբ գործատուն ոչ այնքան շահագրգռվածություն է ցուցաբերում հանցագործների հայտնաբերման, որքան՝ աշխատավարձերից պահումներ կատարելու միջոցով իր կորսուստներն ապօրինի կերպով «փոխհատուցելու» հարցում:

Աշխատողների կրիտիկական զանգվածի նշանակությունը

Ուղղակի կապ է նկատվում աշխատողների կուտակումների և աշխատավորական շարժումների ազդեցիկության միջև: Աշխատանքային շարժումները դրսևորման առավել մեծ հավանականություն ունեն աշխատողների մեծ կուտակումների և համապատասխանաբար՝ ինտենսիվ կոմունիկացիաների դեպքում²: Հայաստանում եզակի աշխատավորական ցույցերը տեսնում ենք, օրինակ՝ Կապան քաղաքում, որը հանքարդյունաբերության խոշոր կենտրոն է Հայաստանում և ուր գործադուլին և այլ ակցիաներին կարող են մասնակցել միանգամից մի քանի հարյուր մարդ: Այստեղ մենք տեսնում ենք երկու գործոնների համատեղում՝ մի կողմից՝ գործազրկության մակարդակը բավականին ցածր է միջին հանրապետական ցուցանիշից և առկա է աշխատավորների որոշակի կրիտիկական զանգվածի կուտակում: Ինչպես ցույց են տալիս հարցման արդյունքները, գործադուլների և այլ բողոքի ակցիաների՝ մեծ թվով մասնակիցների պարագայում առանձին աշխատողներն իրենց առավել պաշտպանված են զգում: Այս դեպքում պատասխանատվությունը կարծես բաշխված է բոլորի միջև և ավելի փոքր է անհատական «տույժերի» ենթարկվելու հավանականությունը:

Այս վարկածը հաստատվում է Կապանի կոմբինատի աշխատողների հետ անցկացված հարցման արդյունքներով. *«Կոմբինատում ավելի շատ են*

² Նույն պատճառով էլ Ռուսաստանում հաճախակի ականատես ենք լինում զանգվածային ակցիաների, որոնք կազմակերպվում են խոշոր արդյունաբերական կենտրոններում, որտեղ կան բանվորների մեծ կուտակումներ և որտեղ մեկ քաղաքի (մոնոքաղաք) կենսագործունեությունը լիովին կախված է մեկ հսկա գործարանից:

(աշխատողները – Ա.Մ.) *և ավելի հեշտ են կազմակերպվում, քան ՄՊԸ-ներում*»։ Հարցվողների խոսքում նշված ՄՊԸ-ները կոմբինատի հետ սերտ առնչություն ունեցող և վերջինիս տարատեսակ ծառայություններ մատուցող կառույցներ են, որոնցից յուրաքանչյուրը աշխատողների՝ տասնյակ անգամ փոքր քանակ ունի, քան կոմբինատը։

Տնտեսության ճյուղային կառուցվածքն ու աշխատողների կրիտիկական զանգվածի ապահովման խնդիրը

Անկախացումից հետո Հայաստանի տնտեսության կառուցվածքն էական տրանսֆորմացիաների է ենթարկվել։ Ազատականացման շնորհիվ մուտք են գործել, ստեղծվել են բազմաթիվ անդրազգային կազմակերպություններ, հարյուրավոր հասարակական կազմակերպություններ և մասնավոր ձեռնարկություններ, ինչի հետևանքով աճել է աշխատանքային գործունեության տեսակների և զբաղմունքների բազմազանությունը։ Սեփականաշնորհման արդյունքում մեծացել է փոքր և միջին ձեռնարկությունների թիվը, ինչը նշանակում է երբեմնի խոշոր աշխատանքային կոլեկտիվների փոքրացում, մասնատում։

Աշխատանքային նման դիսպերսիան (ցրվածությունը) թույլ չի տալիս, որ նմանատիպ աշխատանք կատարող, նույն շահերն ու հիմնախնդիրներն ունեցող աշխատողները միավորվեն ընդհանուր շարժումների մեջ։ Բազմազանությունը դրական գործոն է ինքնին։ Մակայն, որպեսզի այն աշխատավորական ուժերը տարանջատող գործոնից վերածվի միավորող գործոնի, **անհրաժեշտ է տնտեսության ճյուղերից յուրաքանչյուրում աշխատավորների որոշակի կրիտիկական զանգվածի առկայություն, ինչը չի հաջողվում ապահովել յուրաքանչյուր ճյուղում առկա նվազ աշխատատեղերի պատճառով։**

Մենաշնորհներն աշխատաշուկայում և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածությունը

Աշխատաշուկայի բնույթն է որոշում հիմնարար իրավունքներից մեկի՝ աշխատանքի իրավունքի իրացման հարցը։ Աշխատաշուկայի կառուցվածքն ու գրված և չգրված օրենքները ուղղակիորեն ազդում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մակարդակի վրա։ Հայաստանի պարագայում տնտեսության մենաշնորհային կառուցվածքն ուղղակիորեն արտացոլվում է աշխատաշուկայի կառուցվածքում։ Այն նույնպես գոյանում է մենաշնորհների հիմքի վրա. գործատուն է սահմանում տնտեսության տվյալ բնագավառում աշխատանքային պայմանների բնույթը, աշխատավարձի միջին չափը, և այլն։

Այսպիսով, ինչպես ապրանքների և ծառայությունների այլ շուկաների պարագայում, այնպես էլ այստեղ աշխատանք փնտրողը սահմանափակված է շուկայի կողմից առաջարկվող պայմաններով։

Զափագանց ակտուալ է նաև սովերային աշխատաշուկայում իրավունքների պաշտպանվածության խնդիրը։ Ինչպես տնտեսության մեջ, աշխատաշուկայում նույնպես կա զգալի սովերային հատված, որի վերահսկումը բավականին բարդ է իրականացնել։ Զգրանցված աշխատողները գործում են «օրենքից դուրս», ինչը նեղացնում է այն օրինական միջոցների շրջանակը, որոնք կարող էին կիրառվել վերջիններիս շահերը պաշտպանելու համար։

«Բարի ոստիկան – չար ոստիկան»

Նկարագրվող մեխանիզմը բավականին նման է «բարի ոստիկան – չար ոստիկան» սխեմային՝ կիրառվող դետեկտիվ ֆիլմերում: Այն դեպքերում, երբ գործատուի հետ բանակցությունները փակուղի են մտնում կամ երկար ժամանակ որևէ արդյունք չեն տալիս, աշխատողները հաճախ ապավինում են քաղաքական մարմինների (առավել հաճախ՝ հանրապետության նախագահի) միջամտությանը: Այս մարտավարությունը դեպքերի մեծամասնությունում բերում է դրական արդյունքների՝ վճարվում են մի քանի ամսվա աշխատավարձերը կամ, առնվազն, նմանատիպ խոստումներ են տրվում: Սակայն ռազմավարական առումով վարքի այս մոդելի կրկնությունը փակուղային է, այն չի կարող իրավունքների պաշտպանվածության իրական երաշխիք դառնալ: Հատկանշական է, որ աշխատողները նախընտրում են ազդեցիկ կառույցների միջամտությամբ ստանալ իրենց հասանելի աշխատավարձի փոքր մասը, քան դատական կարգով հասնել ամբողջի վճարմանը³: Կառավարման մարմինների միջամտությունն այս հարցին նույնպես խնդրահարույց է, որովհետև վերջիններս խոստանում են ազդել կամ իրապես ներազդում են մասնավոր տնտեսվարողի վրա, ինչն անհարկի և ստվերային միջամտություն է մասնավոր ոլորտում:

Արհմիությունների ռազմավարությունը կարող է ներառել բողոքի ակցիաների կազմակերպումը, սակայն դրանց նպատակը պետք է լինի ոչ թե առանձին խնդիրների տեղային լուծումը, այլ՝ հանրության ուշադրությունը խնդրի վրա հրավիրելը կամ իշխանական կառույցների միջոցով ոչ բարեխիղճ գործատուին (եթե այն պետական հաստատություն է) պատժելը:

Չքաղաքականացնել՝

Չնայած իշխանական կառույցներին դիմելու պատրաստակամությանը, աշխատավորների զգալի մասը զգուշավոր է ընդդիմադիր ուժերի կամ նույնիսկ քաղաքացիական շարժումների և ակտիվիստների հետ համագործակցության հարցում: Իշխանական մարմինների դիմաց անցկացվող բողոքի ակցիաները, որպես կանոն, բողոք չեն պարունակում՝ ուղղված տվյալ կառույցներին: Դրանք վերջիններիս բարի կամքին ապավինելուն և ուշադրությանն արժանանալուն են ուղղված: Այս դեպքերի համար գործաձական է Մաշտոցի պուրակի պայքարի ընթացքում ծնված և թևավոր խոսքի կարգավիճակ ստացած «մի քաղաքականացրեք» դիմում-կոչը: Այս կոչը, հաճախ հեզնական իմաստով, լայնորեն կիրառվում է՝ նկարագրելու համար այն մարդկանց, խմբերի գործունեությունը, ովքեր խուսափում են սեփական պայքարում քաղաքական թիրախների ներառումից կամ հրաժարվում են սոցիալական հիմնախնդիրների քաղաքական պայմանավորվածությունն ընդունել: Ամենայն հավանականությամբ, սեփական բողոքներին քաղաքական հիմնավորում տալը, պայքարի քաղաքական մեթոդների օգտագործումը դիտարկվում է որպես նույն այդ բողոքի արդյունավետությանն ուղղված իրական սպառնալիք: Բողոքի մասնակիցները հիմնականում ձգտում են իրենք իրենց տարանջատել քաղաքական

³ Նաիրիսցիները բողոքի երթով գնում են նախագահական՝ պահանջելու 11 ամսվա աշխատավարձը <http://www.tert.am/am/news/2012/11/26/nairit-protest/>

այս կամ այն ուժից, ինչի հետևանքով զգալիորեն աղքատիկ է դառնում ազդեցության մեթոդաբանական զինանոցը⁴:

Ինքնակազմակերպում՝ առանց գաղափարախոսության

Հայտնի է, որ աշխատանքային շարժումների զարգացումը, ինչպես ցույց է տալիս 19-րդ դարի վերջի և 20-րդ դարի սկզբի համաշխարհային փորձը՝ կապիտալիզմի և կապիտալիստական հարաբերությունների զարգացման և այդ հարաբերություններում ներառված աշխատավորների թվի աճի արդյունք է: Սակայն, չնայած ԽՍՀՄ փլուզումից հետո հետկոմունիստական երկրներում լայն թափով սկիզբ դրվեց կապիտալիստական հարաբերությունների ձևավորման գործընթացին, այդպես էլ աշխատանքային շարժումները զարգացում չապրեցին, իսկ աշխատանքի հետ կապված հարցերը հասարակական օրակարգում առաջնահերթ տեղ չգրավեցին: Ինչու և ավելի քան հարյուր տարի առաջ Հայաստանի աշխատավորները կարողացան, չնայած կրթական առավել ցածր մակարդակին ու կոմունիկացիաների թույլ զարգացվածությանը, տևական ու համախմբված շարժումներ կազմակերպել, իսկ հիմա, անգամ առավել բարձր կրթական մակարդակի ու զարգացած կոմունիկացիաների դեպքում գրեթե ոչինչ չի ստացվում:

Դարասկզբի աշխատավորական շարժումները, այդ թվում և Անդրկովկասի արդյունաբերական կենտրոններում (Բաքվում, պակաս չափով՝ Թբիլիսում և Հայաստանի մի շարք բնակավայրերում), խթանվում և հիմնավորվում էին կապիտալիզմին մրցակից գաղափարախոսությունների կողմից: Հայաստանում թե 19-րդ դարի վերջին, թե 1905-1907թթ. ու 1910-1914թթ. աշխատանքային շարժումները բավականին ազդեցիկ էին և հզոր սոցիալական ուժ էին ներկայացնում: Մինչդեռ անկախության 20 տարիների ընթացքում այդպես էլ ուժեղ աշխատանքային շարժումներ չձևավորվեցին: Հայաստանում աշխատանքային շարժման՝ դեռևս հստակ կառուցվածք և կազմակերպվածություն չունենալը կարելի է բացատրել համապատասխան գաղափարախոսության բացակայությամբ:

ԽՍՀՄ փլուզումն ու դրա սոցիալական ու տնտեսական հետևանքները զգալիորեն նվազեցրել են կապիտալիզմին այլընտրանք հանդիսացող գաղափարախոսությունների գրավչությունը: Մինչ այժմ Հայաստանում տեղ գտած աշխատանքային բողոքներն ու աշխատանքային հարցերի քննարկումները մեծամասամբ զուրկ են եղել գաղափարախոսական հիմնավորումներից: Դրանցում հստակ արտահայտված չի եղել ձախ գաղափարախոսության «ներկայությունը»: Ըստ էության, քննարկման չեն դրվում կապիտալիստական շուկայական համակարգի, այդ թվում՝ նույն օրենքներով գործող աշխատաշուկայի բացերը, խոցելիությունը՝ արդարության, հավասարության գաղափարների տեսանկյունից: Ակնհայտ է, որ քաղաքացիական ակտիվության որոշակի մակարդակը, անարդարության ու աշխատանքային պայմաններից անբավարարվածության տարածված զգացումը անհրաժեշտ, սակայն բավարար պայմաններ չեն աշխատանքային շարժումների առաջացման համար: Դրա համար **անհրաժեշտ է մարդկանց մոբիլիզացնող գրավիչ գաղափարական հենք, ինչի կարևորությունը դեռևս զիտակցված չէ հետկոմունիստական երկրներում, այդ թվում՝ Հայաստանում:**

⁴ Տե՛ս «Քաղաքականացնիլ միք հարցը», <http://www.armtimes.com/2881>, նաև՝ «Չեն դադարի», <http://www.armtimes.com/2795>

Ուստի բողոքի ակցիաների կազմակերպիչներն ու աշխատանքային խնդիրների քննարկումներ նախաձեռնողները (անկախ նրանից՝ դրանք արհմիություններն են թե ոչ) բավարար ուշադրություն պետք է դարձնեն ինչպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գաղափարախոսական, այնպես էլ՝ աշխատանքի մետաֆիզիկական նշանակության հարցերին:

Այնուամենայնիվ, վերջին շրջանում հիմնականում երիտասարդական խմբերի կողմից Հայաստանում առաջ է մղվում ձախ գաղափարախոսությունը: Սա կարող է գրավիչ գաղափարական հենք դառնալ աշխատանքային շարժումների խթանման համար: «Ձախերի ակումբի» հայտարարությունը դրա վկայությունն է: Հայտարարության նախաբանում, մասնավորապես, ասված է. «Մեր պետության իրական հիմքը մենք ենք՝ աշխատավորներս՝ վարձու աշխատողները, գործազուրկները, տնային աշխատողները և թույլերին խնամողները (որ հիմնականում կանայք են), գյուղացիները, մանր գործարարները և այլք, ովքեր շահագործվում են և ում իրավունքները Հայաստանում ոտնահարված են»⁵: Այնուհետև, նույն հայտարարության մեջ՝ «Մենք ինքներս ի գորու ենք կազմակերպվելու, ստեղծելու (արհ)միություններ, նախաձեռնություններ և նվաճելու մեր ազատությունը»:

Սոցիալական կապիտալը և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը

Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները, աշխատողները հիմնականում **նախապատվություն են տալիս աշխատանքային խնդիրների լուծման անհատական և ոչ կոլեկտիվ պրակտիկաներին**: Սա ոչ միայն կոլեկտիվ վարքի համապատասխան ավանդույթների ու փորձի պակասի արդյունք է, այլև նվազ սոցիալական կապիտալի հետևանք: «Սոցիալական կապիտալ» հասկացությունն այստեղ կիրառվում է Ֆ. Ֆուկույամայի կողմից տրված մեկնաբանության համաձայն, որպես «խմբի անդամների կողմից կիսվող ոչ ֆորմալ արժեքներ կամ նորմեր, որոնք հնարավոր են դարձնում համագործակցությունը այդ խմբի ներսում»⁶: Համագործակցության համար առանցքային է փոխադարձ կանխատեսելի վարքը, որը հիմնվում է ազնվության և վստահության վրա: Խմբի անդամները պետք է համոզված լինեն, որ մյուսներն իրենց ազնիվ կպահեն և որ նրանց կարելի է վստահել: Սոցիալական կապիտալի վերարտադրմանը նպաստող արժեքներն են ճշմարտությունը, պարտականությունների կատարումը, համագործակցությունն այլ մարդկանց հետ: Իսկ վստահությունն, ըստ Ֆուկույամայի, ցանկացած խմբի կամ կազմակերպության աշխատանքն առավել արդյունավետ է դարձնում⁷:

Հետազոտության մասնակիցներն առավելապես վստահության պակասն են նշել որպես համատեղ գործողություններին խոչընդոտող գործոն: Կանոնները հստակ չեն, իսկ որոշ սահմանվածները խախտվում են ոչ միայն գործատուների կողմից, այլև՝ աշխատողների խմբի ներսում. «Վստահության խնդիր էլ կա, կասկածամտություն՝ գործընկերների միջև»:

Վստահության պակասի հետևանքով մտահոգությունները հիմնականում ի հայտ են գալիս համատեղ բողոքի ակցիաների ժամանակ: Որոշակի պահից սկսած առաջ է գալիս փոխադարձ անվստահություն և կասկած այն հարցի շուրջ, որ աշխատողներից

⁵ Սուաջ՝ դեպի ՉՄԻ, «Հետք» ինտերնետային թերթ, <http://hetq.am/arm/news/741/>

⁶ Фукуяма Ф. Великий разрыв. Москва, АСТ, 2003, с. 17.

⁷ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 17-18:

մի քանիսը համաձայնության կգան գործատուի հետ և կդադարեցնեն պայքարը: Այս պարագայում, բնականաբար, պայքարի բեռն ու պատասխանատվությունն ընկնում է պայքարը շարունակող անձանց վրա, ինչն էլ նրանց մոտ լրացուցիչ մտավախություն է առաջացնում: Ինչպես պարզվեց հետազոտության արդյունքում, Կապանի պղնձահանքային կոմբինատում *«... եղել է կեղծ գործադուլ կազմակերպելու դեպք: Կոմբինատի ղեկավարության համաձայնությամբ և դրդմամբ կազմակերպվել է գործադուլ՝ առանց ընթացակարգի պահպանման, ինչի արդյունքում, այդ առիթն օգտագործելով, մի շարք աշխատողների հեռացրել են աշխատանքից»:* Բնականաբար, նմանատիպ փորձառությունը զգուշավորություն է ձևավորում աշխատողների մոտ՝ իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում:

Հետաքրքիր է, որ անհատական այս պրակտիկաները խրախուսում են նաև կուսակցությունների կողմից: Հայաստանում իշխանական կուսակցություններին անդամակցությունը կարևոր գործոն է՝ աշխատանք ստանալու կամ ունեցած աշխատանքը երաշխավորելու համար: Այսինքն՝ կուսակցությունների դերն այս հարցում նենգափոխված է. նրանք հանդես են գալիս որպես ոչ թե աշխատանքային խնդիրների հետապնդողներ՝ համահասարակական առումով, այլ նպաստում են անհատական գոյատևման պրակտիկաների իրագործմանը: Աշխատանքային խնդիրները լուծում են ստանում ոչ թե համակարգային, այլ անհատական մակարդակում:

Ազգակցական և ընկերական կապերի ազդեցությունը

Հայաստանում, ինչպես և ոչ արևմտյան այլ երկրներում տարածված պրակտիկա է աշխատանքային հարաբերություններում ընտանիքի անդամների, արյունակից այլ հարազատների կամ ընկերների ներգրավումը: Առավել հաճախ վերջիններիս հետ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի, այլ բարոյականության նորմերի հիման վրա՝ միջանձնային հարաբերությունների համատեքստում: **Այս մշակութային առանձնահատկությունը ևս քիչ հավանական է դարձնում աշխատանքային իրավունքների համար պայքարը:** Ընտանեկան ու ընկերական հարաբերությունները մեծ դեր են խաղում հատկապես միջին և ոչ մեծ ձեռնարկություններում: Սա է, ըստ երևույթին, պատճառներից մեկը, որ ներկայումս Հայաստանում աշխատանքային պայմանների համար պայքարի դրսևորումներ ենք տեսնում խոշոր արդյունաբերական ձեռնարկություններում կամ կազմակերպություններում (որտեղ ազգակցական կապերը ստորին օղակներում էական դեր չունեն):

Աշխատանքային պայմանների համար պայքարում ակտիվ են նաև ինքնազբաղվածները, օրինակ, տաքսու վարորդներն ու տոնավաճառների վաճառականները: Վերջիններիս աշխատանքը կախված չէ կոնկրետ գործատուից, ինչը հնարավորություն է տալիս նրանց առավել անկաշկանդ և հետևողական գտնվել իրենց պահանջներում:

«Ես՝ քեզ, դու՝ ինձ»

Աշխատանքային հարաբերությունները հաճախ կարգավորվում են նշված սկզբունքի գործադրմամբ. աշխատողը պատրաստ է համակերպվել իր իրավունքների ոտնահարման փաստի հետ կամ պատրաստ է հրաժարվել ինչ-ինչ երաշխիքներից

(աշխատանքային պայմանագրի կնքում, աշխատանքային ստաժի հաշվարկում, և այլն), եթե դրա դիմաց ստանում է որոշակի արտոնություններ: Պետք է խոստովանել, որ այս իրավիճակը միանշանակ բացասական գնահատել չի կարելի: Հարցվողները բազմաթիվ նման իրավիճակներ են նկարագրել, երբ իրենց ձեռնտու է որոշակի երաշխիքներից հրաժարվելը՝ աշխատանքային պայմանների ինչ-ինչ արտոնություններ ստանալու համար: Ուսանողներն, օրինակ, որպես լրացուցիչ օգուտ են դիտարկել գործատուի կողմից ստացված թույլտվությունը՝ համատեղելու աշխատանքն ու ուսումը: Մրա դիմաց նրանք աշխատել են արտաժամյա կամ հանգստյան օրերին՝ չստանալով համապատասխան փոխհատուցումը: Այնուամենայնիվ, այս «փոխանակումը» ուսանողների կողմից առավել հաճախ գնահատվում է որպես դրական հնարավորություն, անկախ այն հանգամանքից, թե որ իրավունքներն են խախտվում արդյունքում:

Մտազոհիչ կարող է լինել, սակայն, այն իրավիճակը, երբ աշխատանքի ընդունվելն ինքնին համարվում է մի այնպիսի արտոնություն կամ «նվեր», որի համար աշխատողը պետք է «վարձահատույց լինի» իր ողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում: Այս դեպքում «ես՝ քեզ, դու՝ ինձ» որոշակի իրավիճակներում ողջամիտ և աշխատողների շահերից բխող սկզբունքն ադավաղվում է՝ փոխանակության առարկա դարձնելով բուն աշխատանքը: Փոխանակությունն արդեն ոչ թե փոխադարձ ծառայությունների և արտոնությունների միջոցով է տեղի ունենում, այլ՝ աշխատանքի ընդունելու փաստի, որը դառնում է բազմակի օգտագործման հաղթաթուղթ՝ գործատուի ձեռքին: Այս դեպքում փոխանակության առարկա են դառնում ոչ համարժեք միավորները. աշխատանքն այն բացարձակ ու անվիճելի արժեքն է, որի համար աշխատողը պետք է շարունակաբար վարձահատույց լինի տարատեսակ ծառայություններով: Սովորաբար, վարձահատույց լինելու ձևերից մեկն էլ սեփական իրավունքների լիարժեք իրացումից ու երաշխիքներից օգտվելուց հրաժարումն է:

Փնտրվում են օտարերկրյա գործատուներ

Աշխատաշուկաների առանձնացման կարևոր հիմքերից մեկը կարող է լինել մշակույթը՝ գործատու-աշխատող հարաբերությունները կարգավորող արժեքների տեսանկյունից: Այս առումով կարելի է տարբերել աշխատաշուկայի այն հատվածը, որը գործում է օտարերկրյա՝ հիմնականում արևմտյան ներդրումների միջավայրում: Ընդ որում, ներդրումների ֆինանսական աղբյուրների ծագումնաբանությունից առավել կարևոր է կազմակերպությունների կառավարող մարմինների դավանած արժեհամակարգը:

Ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները, հարցվողներն իրենց առավել պաշտպանված են զգում օտարերկրյա գործատուների հետ հարաբերություններում: Այն դեպքերում, երբ ստորև նկարագրված «ես՝ քեզ, դու՝ ինձ» սկզբունքի կիրառումը աշխատողի շահերից չի բխում, ավելի նախընտրելի են նմանատիպ գործատուների հետ հարաբերությունները: Պատկանելությունը տարբեր մշակույթների խոչընդոտում է այն բանին, որ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվեն ոչ ֆորմալ նորմերով կամ փոխարինվեն առօրյա այլ պրակտիկաներով: «Համաձայնության գալու» սովերային տարբերակների բացառումը նպաստում է իրավունքների՝ օրենքով սահմանված երաշխիքների իրացմանը:

Այսպիսով, տեղական մշակույթով սահմանված և բարոյական պատկերացումների հիման վրա գործող էթիկան իր տեղը զիջում է աշխատանքային էթիկային:

Հետաքրքիր է, որ այս հանգամանքն ազդում է նաև գործադուլների կազմակերպման վրա: Ինչպես նշվել է հետազոտության ընթացքում. «Քաջարանում ոչ մի անգամ գործադուլ չի եղել, որովհետև տնօրենը քաջարանցի է և ամեն ինչով ապահովում է: Տեղական առանձնահատկությունները գիտի և իրենից քաշվում են: Իսկ Կապանում տնօրենները օտարերկրացի են: Եվ նրանց մոտ գործադուլ անելն ավելի հեշտ է»: Ինչպես տեսնում ենք, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում մեծ դերի ունի ամոթի մշակույթը: Ընդ որում, այս մշակույթը երկու ուղղությամբ է աշխատում. կաշկանդում է աշխատողներին իրենց բողոքն արտահայտելու հարցում, իսկ գործատուին դրդում է որոշակի զիջումների կամ սոցիալական պատասխանատվության, որն արտահայտվում է համերկրացիների համար բարեգործության իրականացման, համայնքային կարիքների բավարարման ձևով:

Անվստահությունը դատական համակարգի նկատմամբ

Շատ կարևոր է նաև արդարադատության ինստիտուտի հանդեպ վստահության աստիճանը, որը նույնպես նպաստում է աշխատանքային շարժումների առաջացմանը: Ժամանակակից աշխատանքային շարժումներն, ի տարբերություն ավանդական շարժումների, նախապատվություն են տալիս ոչ այնքան երկարատև գործադուլներին և սոցիալական ճնշման այլ ակցիաներին, որքան՝ շահերի ու իրավունքների պաշտպանության իրավական պրակտիկաներին: Սակայն այս պրակտիկաների համար հարկավոր է վստահության որոշակի մակարդակ երկրի դատաիրավական համակարգի հանդեպ: Վստահության բացակայությունը խթանում է ոչ իրավական, արտադատական պրակտիկաների տարածումը:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության դատական եղանակների գործադրումը

Ինչպես տեսնում ենք վերը քննարկված թեմաներից, վարքագծի բացատրության ռացիոնալ մոդելը հաճախ կիրառելի չէ Հայաստանի պարագայում: Աշխատողների և գործատուների վարքը հաճախ կարգավորվում է առօրյա «ռացիոնալության» և ողջախոհության սահմաններում: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար դատարան չլինելը ևս ունի «ռացիոնալ» պատճառներ: Դրանք են՝ անվստահությունը դատական համակարգի հանդեպ, ժամանակի և ռեսուրսների ծախսը՝ դատական կարգով իրավունքների վերականգնման համար, գործատուի հետ հարաբերությունները չփչացնելու ցանկությունը և այլն:

Այս վերջին գործոնը, ըստ հետազոտության արդյունքների, մեծապես պայմանավորված է կազմակերպական կառուցվածքով և գործատուի հետ հարաբերությունների բնույթով (միջնորդավորված կամ անմիջական): Այն կազմակերպություններում, որտեղ աշխատողի և գործատուի միջև անմիջական անձնային շփում է առկա, հաճախ ստեղծվում, վերարտադրվում են ազգակցական կամ ընկերական կապերի վրա հիմնված հարաբերություններին նման հարաբերություններ: Հատկապես փոքր կազմակերպություններում, որտեղ շփումներն առավել ինտենսիվ են և հուզականորեն հագեցած, այդ ոչ ֆորմալ հարաբերությունները դառնում են վարքի գերիշխող ձևը: Սա, բնականաբար,

ձևավորում է փոխադարձ սպասումներ, որտեղ, օրինակ, դատարան դիմելը թե գործատուի, թե աշխատողի կողմից ընդունելի վարքի ձև չէ:

Բացի հարցվողների դիտարկումներից, այս վարկածի հաստատումն ենք գտնում նաև աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող դատական գործերի ուսումնասիրության արդյունքում: Գործերի մեծ մասում հայցվորները խոշոր կազմակերպությունների նախկին կամ ներկա աշխատակիցներն են, այնպիսի կազմակերպությունների, որտեղ հնարավորինս նվազագույնի է հասցված անմիջական շփումը գործատուի հետ: Դրանցում գերակայում են բյուրոկրատական կառուցվածքները, որտեղ անգամ բարձր օղակի ղեկավարները չեն նույնանում «գործատուի» կերպարի հետ: «Գործատուն» մեկն է, ով ներառված չէ ամենօրյա աշխատանքային հարաբերություններում, ով հանդես չի գալիս նաև որպես ֆիզիկական անձ, գործատուն և աշխատողի անմիջական կամ կազմակերպության ղեկավարը չեն նույնանում: Նմանատիպ գործատուների պարագայում աշխատողները ընդունելի են համարում դատական կարգով իրավունքների վերականգնումը:

Փոքր կազմակերպությունների ներքին, կազմակերպական մշակույթն ազդում է ոչ միայն դատական կարգով վեճը լուծելու որոշում կայացնելու, այլև՝ հետագայում այդ եղանակով ստացված արդյունքների օգտագործելիության հաշվարկի վրա: Այսպես, եթե խնդրո առարկան որոշակի աշխատանքային իրավունքների վերականգնումն է կամ նախկին աշխատանքում վերականգնվելը, ապա նույնիսկ հնարավոր դրական դատական ելքի դեպքում աշխատողը չի պատկերացնում գործատուի հետ հետագա դրական համագործակցությունը: Այս դեպքում դատական գործը շահելը վերածվում է «այլուռոպյան հաղթանակի», քանի որ դրա արդյունքներն այլևս կիրառելի չեն նախկին աշխատավայրում: Ընդ որում, նույնը վերաբերելի է նաև հայցվոր գործատուներին:

Հարցվողները նշել են, որ դատական կարգով իրավունքները վերականգնելու՝ իրենց ծանոթ դեպքերում գերակայող է եղել բարոյական փոխհատուցման դրդապատճառը: Դատական վիճաբանությունը հանդես է գալիս որպես մի միջոց, որի գործադրումից հետո և գործատուն, և աշխատողը հուզականորեն պատրաստ չեն վստահելի համագործակցության: Ուստի հաճախ այն հանդես է գալիս որպես սեփական իրավացիությունը ապացուցելու, բարոյական գերազանցությունն ընդգծելու միջոց, որի արդյունքները պրակտիկորեն այնքան էլ պահանջված չեն:

Մինչդեռ փորձագետները նշել են մի շարք դեպքեր, երբ խոշոր կազմակերպությունում դատական կարգով աշխատանքում վերականգնված անձը շարունակել է բնականոն աշխատանքային գործունեությունը:

«Խիստ» օրենքներն ու իրավունքների պաշտպանվածության մակարդակը

Ինչպես ցույց է տվել եվրոպական երկրների՝ աշխատողների շահերի պաշտպանության փորձը, որքան ավելի խիստ են աշխատողների իրավունքների պաշտպանության օրենքները, այնքան ցածր են գործազրկության աճի տեմպերը: Խիստ օրենքները, որոնք լրացուցիչ ընթացակարգեր են նախատեսում աշխատանքից հեռացման համար, ենթադրում են այդ գործընթացի մասին ավելի մեծ թվով դերակատների տեղյակ պահում (օրինակ՝ արհմիություններին) կամ աշխատողներին վճարվելիք փոխհատուցման մեծ գումարների սահմանում: Այս ամենը նպաստում է նրան, որ գործազրկության մակարդակը համեմատաբար կայուն մնա և աճի միտումներ չցուցաբերի: Մյուս կողմից, սակայն, խիստ օրենքները նաև

հանգեցնում են նրան, որ գործազրկության մակարդակը նվազման միտումներ նույնպես չի ցուցաբերում: Խիստ օրենքների պատճառով գործատուների համար առաջացող ծախսերը զերծ են պահում նրանց նոր աշխատատեղեր ստեղծելու հարցում⁸:

Այսպիսով, այն ծախսերը, որ գործատուն պետք է կատարեր նոր աշխատատեղ ստեղծելու համար, ուղղվում են աշխատանքից ազատելու պարագայում նախկին աշխատողին փոխհատուցման, տուգանքների, տույժերի գումարների վճարմանը: Մյուս պատճառը հնարավոր ռիսկերի կանխարգելումն է: Գործատուները գերադասում են գործ ունենալ այն աշխատողների հետ, որոնց վարքագիծն առավել կանխատեսելի է և որոնց հետ արդեն իսկ ձևավորված են հարաբերությունների որոշակի կանոններ: Այս առումով, գործատուն խուսափում է ստեղծել նոր աշխատատեղեր, քանի որ ապագա աշխատողների անկանխատեսելի վարքագիծը և դրա հետևանքով գործատուի հնարավոր վնասները ցանկալի է դարձնում առկա իրավիճակի պահպանումը:

Խիստ օրենքները հանգեցնում են նրան, որ գործազրկության մակարդակը համեմատաբար կայուն է մնում, էական տատանումներ չի ունենում: Սակայն, կանանց և երիտասարդների շրջանում գրանցվում է զբաղվածության ավելի ցածր մակարդակ⁹: Գործատուները խուսափում են կանանց աշխատանքի ընդունելու հարցում՝ ամուսնության, հղիության հետևանքով հնարավոր բացակայությունների և աշխատանքից ազատման ռիսկերի պատճառով: Երիտասարդները ռիսկի խումբ են կազմում ինչպես այս, այնպես էլ՝ այլ, ավելի մեծ թվով գործունեների պատճառով:

Հետևաբար, որոշակի փոխկապվածություն է առկա տարբեր խմբերի անձանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության միջև: Մի խմբի (աշխատողների) իրավունքների պաշտպանության առավել խիստ օրենքների համակարգը կարող է հանգեցնել այլ խմբի (գործազուրկների) աշխատանքի իրավունքի իրացման խոչընդոտմանը: Այս օրինաչափությունը պետք է հաշվի առնել հայաստանյան աշխատանքային օրենսդրության բարելավման քննարկումներում:

Երկրնտրանքը, ընդհանուր գծերով, հետևյալն է. ո՞րը պետք է լինի պետական քաղաքականության նպատակը՝ ապահովել զբաղվածության ներկայիս մակարդակի՝ կայունությունն ու աշխատող անձանց աշխատանքի երաշխավորվածությունը, թե՛ նոր աշխատատեղերի ստեղծումը, աշխատողների կազմի փոփոխությունն ու աշխատատեղի համար մրցակցությունը, մի շարք խմբերի՝ աշխատաշուկա մուտքի ապահովումը:

Հաշվի առնելով հայաստանյան իրավիճակը, կարծում ենք, երկրորդ ռազմավարությունն առավել տեղին է: Ինչպես վերը տեսանք, հենց աշխատանքի իրավունքի իրացման խոչընդոտներն ու աշխատողների կրիտիկական զանգվածի բացակայությունն են խոչընդոտում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Աշխատանքային օրենսդրության խստացումն ի օգուտ աշխատողների, վերջիններիս ուսերից կարծես զցում է պատասխանատվությունը սեփական իրավունքների պաշտպանության համար: Առաջ են մղվում իրավունքի պաշտպանության օրենսդրական երաշխիքները, իսկ աշխատողների ինքնակազմակերպման և ակտիվության խնդիրները բնականորեն երկրորդային նշանակություն են ստանում: Բացի այդ, աշխատաշուկան «կարծրանում է»՝

⁸ Տե՛ս OECD Employment Outlook 2004, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2004, http://www.oecd.org/document/62/0,3746,en_2649_33927_31935102_1_1_1_1.00.html.

⁹ Տե՛ս նույն տեղում:

պաշտպանվելով անկանխատեսելի վարք ցուցաբերելու ունակ նոր սուբյեկտներից: Աշխատողների և գործատուների բանակցությունները զրկվում են հնարավոր ճկունությունից՝ սահմանափակվելով օրենսդրության խստացված պահանջներով: Շուկայի տրամաբանությունը հաշվի չառնող չափազանց խիստ օրենքները գործատուներին կարող են ստիպել գտնել դրանց շրջանցման ուղիներ, մասնավորապես՝ տարբեր եղանակներով հարկադրել աշխատողներին հրաժարվելու օրենսդրական երաշխիքներից:

Այսպիսով, պետական քաղաքականությունը պետք է զերծ մնա օրենսդրության հետագա խստացումից: Օրենսդրության խստացումը, բացի վերը նկարագրված բացասական հետևանքներից, դրական ազդեցություն չի կարող ունենալ աշխատանքային էթիկայի և աշխատողների ինքնակազմակերպման ձևերի բացակայության պայմաններում: Անգամ նվազագույն օրենսդրական երաշխիքները բավարար ազդեցիկ կարող են լինել աշխատավորների համապատասխան հմտությունների զարգացման և ինքնակազմակերպման խթանման պայմաններում:

«Պահեստային ելքի ռազմավարությունը»

Դասական իմաստով աշխատանքային շարժումները ենթադրում են որոշակի ազգային սահմաններ և կապվածություն տվյալ աշխարհագրական վայրին: **Աշխատանքային իրավունքների համար պայքարն առավել հավանական է այն պարագայում, երբ չկա գոյատևման այլ ռազմավարություն:** Դա ստիպում է աշխատողներին առավել հետևողական գտնվել իրենց իրավունքների իրացման հարցում:

Օրինակ, եթե դարակսգբին Ռուսաստանում, Հարավային Կովկասում և Արևելյան Եվրոպայում գյուղացիության քայքայումը նպաստում էր, որպեսզի նրանք համալրելին պրոլետարիատի շարքերը և դրանով իսկ նպաստեին աշխատանքային շարժման ակտիվացմանը, ապա անկախության շրջանում Հայաստանում գյուղացիները համալրեցին ոչ թե քաղաքային աշխատողների, այլ աշխատանքային միգրանտների շարքերը: Իսկ աշխատանքային միգրացիան այն խողովակն է, որը թուլացնում է այս ոլորտում կուտակված լարվածությունը՝ խոչընդոտելով կազմակերպված շարժումների առաջացմանը:

Հետազոտության ընթացքում հնչած տեսակետները խոսում են այս վարկածի հաստատման օգտին: Հետազոտության մասնակիցներից շատերը դիտարկում են աշխատանքային միգրացիան որպես «պահեստային ելքի ռազմավարություն», որին կարելի է դիմել հարկ եղած դեպքում: Այս վարկածը կիրառելի կարող է գտնվել այն երկրների աշխատանքային շարժումների թերզարգացվածությունը բացատրելու համար, որտեղ աշխատանքային միգրացիան մեծ չափերի է հասնում: Հայաստանյան հասարակության պարագայում «ելքի» այս ռազմավարությունը վարքի կայունացած մշակութային մոդելների և պատմական փորձառությանը հղում անող հիմնավորումների վրա է կայանում: Այն իր հիմքերն ունի նաև անհատական, ընտանեկան և համայնքային կյանքի փորձառության մեջ, որտեղ հեշտությամբ գտնվում են միգրացիայի հաջողված օրինակներ:

Հետազոտության շնորհիվ բացահայտված մեկ այլ օրինաչափություն վերաբերում էր նշյալ ռազմավարության խորհրդանշական իմաստին: Անգամ այն դեպքերում, երբ անձն իրականում հակված չէ միգրացիոն վարքի ցուցաբերմանը, «ելքի» այդ հնարավորությունը հանդես է գալիս որպես խորհրդանշական փոխլրացման

(կոմպենսացիայի) մեխանիզմ: Աչքի առջև ունենալով պահեստային այս ռազմավարությունը, անհատները հետևողական չեն լինում իրենց իրավունքների պաշտպանության հարցում՝ «միխթարվելով» այն հեռանկարով, որ վաղ թե ուշ կարող են «արժանի» աշխատանք գտնել արտերկրում: Ըստ այդմ, «դրսի» իրականությունն այն երանելի տեղն է, որին սպասելու ընթացքում կարելի է լոյալ-արհամարհական վերաբերմունք դրսևորել ներկայիս իրականության նկատմամբ: Հայաստանյան իրականությունն այլևս այն թիրախը չէ, որը վերափոխելու համար հարկավոր է ջանքեր գործադրել կարճատև ժամանակահատվածում: Անձը, ով իր երկարաժամկետ հեռանկարն է տեսնում «դրսի» իրականության մեջ, այլևս մոտիվացված չէ մասնակցելու «ներսի» իրականության բարելավմանը. այդ ջանքերն այլևս իմաստագուրկ են:

Այս առումով տպավորիչ են Հայաստանից 2002-2005թթ. աշխատանքային էմիգրացիայի վերաբերյալ տնային տնտեսությունների հարցման արդյունքները: Համաձայն դրանց, «միգրանտներից միայն քչերին էր հաջողվել ձեռք բերել կոնկրետ նախնական պայմանավորվածություն աշխատանքի բնույթի, վարձատրության չափի և կացարանային պայմանների վերաբերյալ մինչ ընտրված երկրում հանգրվանելը: Յուրաքանչյուր երկրորդ միգրանտ պատկերացում չի ունեցել աշխատավարձի մասին, յուրաքանչյուր երրորդը չի իմացել, թե ինչպիսի աշխատանք պետք է կատարի և յուրաքանչյուր չորրորդը պայմանավորվածություն ձեռք չի բերել անգամ կացարանային պայմանների վերաբերյալ»¹⁰: Բացի այդ, «Ուղևորության երկրում միգրանտների 72.8%-ն ունեցել է բանվորի կարգավիճակ, ինչը երկու անգամ գերազանցում է մինչև մեկնելը Հայաստանում աշխատանք ունեցող միգրանտների թվում բանվորների տոկոսը: ... Միգրանտների աշխատանքային օրվա միջին տևողությունը 10.5 ժամ է», «Աշխատանքային միգրանտներից միայն 43.9%-ն է ունեցել կանոնավոր հանգստյան օրեր: 22.5%-ին հանգստյան օրեր են տրամադրվել հազվադեպ, իսկ յուրաքանչյուր չորրորդ միգրանտն ընդհանրապես հանգստյան օր չի ունեցել: ... աշխատանքային միգրանտների միայն 11.5%-ն է գործատուների հետ գրավոր պայմանագիր կնքել, իսկ դեպքերի ճնշող մեծամասնությունում (72.3%) գործատուների հետ հարաբերությունները հիմնված են եղել բանավոր պայմանավորվածության վրա: Այդ պատճառով է հավանաբար, որ յուրաքանչյուր երրորդ դեպքում գործատուն կամ ընդհանրապես չի պահպանել նախնական պայմանավորվածությունը, կամ էլ պահպանել է այն միայն կիսով չափ: Ավելին, միգրանտների 11.9%-ը խոստովանել է, որ աշխատանքային հարաբերությունները ոչ մի կերպ կանոնակարգված չեն եղել (նույնիսկ բանավոր համաձայնությամբ), և հետևաբար կողմերը միմյանց հանդեպ որևէ պարտավորությունների չունենին»¹¹:

Ինչպես տեսնում ենք, աշխատանքն արտերկրում հազեցած է եղել աշխատանքային իրավունքների խախտման բազմաթիվ ռիսկերով: Բերված փաստերը վկայում են այն մասին, որ աշխատանքային միգրանտները չեն կարող արտագնա աշխատանքի արդյունքում ձեռք բերել իրենց իրավունքների պաշտպանության դրական փորձառություն և կիրառել այն Հայաստանում:

«Պահեստային ելքի ռազմավարության» հասարակության շրջանում ընդունվածության մասին են վկայում հիշատակված հետազոտության հետևյալ

¹⁰ Աշխատանքային էմիգրացիան Հայաստանից 2002-2005թթ.: Տնային տնտեսությունների սոցիոլոգիական հարցում / Աննա Մինասյան, Բլանկա Հանչիլովա, Երևան, Անտարես, 2005թ., էջ 43:

¹¹ Նույն տեղում, էջեր 48-49:

տվյալները. «...միգրանտների 79.5%-ն ուրիշներին խորհուրդ կտար մեկնել արտասահման աշխատելու»¹², «Աշխատանքային միգրացիան հարցվողների մեծամասնությունը (58%) գնահատում է իբրև դրական երևույթ և 28.4%-ը՝ ավելի շուտ դրական երևույթ, ինչը նշանակում է, որ բնակչության ճնշող մեծամասնությունը (86.4%) այն համարում է ընդունելի և ողջունելի երևույթ: Յուրաքանչյուր տասը հարցվողներից միայն մեկն է դատապարտում նրանց, ովքեր աշխատանքի հնարավորություն են փնտրում արտասահմանում»¹³, «...2002–2005թթ. աշխատանքային միգրացիայի գործընթացում ներգրավված է եղել Հայաստանի տնտեսապես ակտիվ բնակչության 7.3-9.2%-ը»¹⁴:

Աշխատանքային միգրացիայի նշանակությունը

Այս հատվածում չի քննարկվում աշխատանքային միգրացիայի բացասական նշանակությունը, որ վերջինս ունի ընդհանուր առմամբ՝ որպես մշտական արտագաղթի հնարավոր խողովակներից մեկը: Սակայն հնարավոր է ուշադրությունը կենտրոնացնել այն մասնավոր հարցի վրա, թե արդյոք աշխատանքային միգրացիան դրական ազդեցություն ունի աշխատանքային շարժումների ձևավորման վրա:

Որպես կանոն, ինչպես ցույց են տալիս հետազոտության արդյունքները, արտերկրում դրական աշխատանքային փորձ ունեցող աշխատողները ամենևին ակտիվություն չեն ցուցաբերում Հայաստանում իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում: Նրանք, ունենալով իրենց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության այլ առավել հաջողված փորձ, ձգտում են կրկին աշխատանքի մեկնել արտերկիր, քան ընդունվել աշխատանքի ոչ ցանկալի պայմաններով: Աշխատանքի ընդունվելն առավել վատ պայմաններով, քան արտերկրում էր, նրանց կողմից ընկալվում է որպես հետքայլ: Դրական փորձառությունը բարձրացնում է ապագա աշխատողի՝ աշխատանքային պայմաններին ներկայացվող պահանջները: Բարձր ակնկալիքներին չհամապատասխանող աշխատանքը ավելի մեծ հավանականությամբ մերժվում է: Աշխատանքային առավել լավ պայմանների փորձ ունեցողները նախընտրում են ժամանակավոր գործազրկությունն ու որոշ ժամանակ անց՝ կրկին աշխատանքային միգրացիան:

Այսպիսով, սեփական իրավունքների պաշտպանվածության՝ արտերկրի դրական փորձառությունը ոչ թե մղում է ակտիվության, այլ՝ միգրացիոն վարքագծի մոդելի կրկնության:

Աշխատանքային էթիկայի բացակայությունը և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը

Հայ ազգի էթնոկարծրատիպերի մեջ առավել ցայտուն արտահայտվում է աշխատասիրության մասին միջբ: Այս ինքնաբերորոշումը միանգամայն հավակնում է կարծրատիպի և միջբի դերին, հատկապես այլ ազգությունների հետ համեմատության պարագայում: Սակայն այստեղ մեզ հետաքրքրում է ոչ թե բնորոշման ճշմարտացիությունը, հիմնավորվածությունը, այլ՝ հասկացության

¹² Նույն տեղում, էջ 57:

¹³ Նույն տեղում, էջ 60:

¹⁴ Նույն տեղում, էջ 63:

մեկնաբանությունը: «Աշխատասիրությունն» օգտագործվում է, սովոր իմաստով, նկարագրելու համար աշխատանքի մեջ ներդրվող ջանքերի ծավալը: Այն հայ մշակույթում հանդես է գալիս որպես ջանասիրության, համառության և հետևողականության հոմանիշ:

Սակայն այս հասկացությունը չի արտացոլում աշխատանքի հանդեպ վերաբերմունքը, բառի ուղղակի իմաստով՝ աշխատանքը *սիրելու* կերպն ու ձևը: Այն չի արտացոլում աշխատանքի արժեքը մարդու և հասարակության համար: Ավելին, բազմաթիվ իրավիճակներում «աշխատասիրությունը» կարող է համատեղվել աշխատանքի հանդեպ «ոչ սիրալիք», մերժողական, դժգոհ վերաբերմունքի հետ: Այստեղ գործ ունենք աշխատանքից հուզական, զգացմունքային օտարման հետ, երբ աշխատանքը (բովանդակությունը) սիրելի չէ, սակայն աշխատանքի մեջ ներդրվող ջանքը (ձևը) հետևողական է, աշխատանքն իրականացվում է «աշխատասիրությամբ»: Առաջանում է ձևի և բովանդակության հակասության խնդիրը՝ հարկավոր է սիրել այն ջանքը, եռանդը, որը ներդրվում է ոչ սիրելի աշխատանքի մեջ:

Հասկացության այսօրինակ մեկնաբանությունը վկայում է աշխատանքային էթիկայի վերաբերյալ պատկերացումների խառնաշփոթի մասին: Առկա «էթիկան» վերաբերում է աշխատանքի գործիքային (ինստրումենտալ) հարցերին՝ աշխատանքում ներդրվող ջանքերին: Մինչդեռ իրական էթիկան պետք է անդրադառնա աշխատանքի արժեքային կողմին: Արժեքային կողմն անտեսող էթիկան իրական չէ: Այն կեղծ է, արտահայտում է աշխատանքի նկատմամբ կարծեցյալ, բայց և ցանկալի վերաբերմունքը: Կամ, լավագույն դեպքում, ֆոլկլորային նշանակություն ունի՝ ներկայացնում է սեփական ազգի դրական հատկանիշների գովերգումը:

«Աշխատանքային էթիկան» իրականում ներառում է նաև այն արժեքներն ու միջոցները, որոնք մարդիկ ընդունում/կիրառում են՝ իրենց աշխատանքի իրավունքի և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար: «Աշխատանքային էթիկա»-ն զուտ աշխատանքի գործընթացին չի վերաբերում, այլ արտացոլում է աշխատանքի արժեքն ու կարևորությունը անհատի համար: Այն հուշում է այն ջանքերը, որ մարդը պատրաստ է ներդնել՝ իր աշխատելու իրավունքի իրացման կամ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար:

Այսպիսով, սոցիալականացման առաջնային կառույցների (ընտանիք, դպրոց), պետական քաղաքականություն իրականացնող մարմինների և արհմիությունների գլխավոր խնդիրը պետք է լինի աշխատանքային էթիկայի ձևավորումը: Այս խնդրի լուծումը նախորդում է իրավունքների և դրանց պաշտպանության խնդրի լուծմանը: Քանի դեռ անհատի մոտ սոցիալականացման ընթացքում չի ձևավորվել աշխատանքի արժեքի լիակատար ըմբռնումը, չի կարելի վերջինից ակնկալել դրա պաշտպանությանն ուղղված քիչ թե շատ իմաստավորված գործողություններ: Թե իրավունքի առկայության փաստի, թե դրա պաշտպանության անհրաժեշտության գիտակցումը ածանցյալ է աշխատանքի արժեքի, իմաստի և նշանակության ըմբռնմանը:

Արհմիություններ. կա՞րոյոք վերածնման հեռանկար

Կոմունիզմի գաղափարաքաղաքական գերիշխանության պայմաններում բացակայում էին իրական աշխատանքային շարժումները, իսկ արհմիությունները

դեկորատիվ բնույթ էին կրում՝ հանդիսանալով պետական կառավարման համակարգի մասը: ԽՍՀՄ փլուզումից հետո էլ, սակայն, աշխատանքային հարաբերությունների բնագավառում կարծես թե շարունակվեց խորհրդային շրջանի ինտեգրացիան: Այն տարբերությամբ սակայն, որ խորհրդային արհմիությունները, չնայած ձևական անկախությանը, շատ ավելի լավ էին պաշտպանում աշխատավորների որոշ շահեր, քան այժմյան կազմակերպությունները: Դրանք օգտվում էին պետական աջակցությունից և այդ կերպ աշխատավորների համար որոշակի նյութական բարիքներ ու արտոնություններ ապահովում: Հետկոմունիստական տարածքի արհմիությունները, զրկվելով պետական աջակցությունից, միաժամանակ չեն ստացել, ձեռք չեն բերել աշխատողների վստահությունը: Դրանով իսկ կտրված են թե պետական համակարգից, թե աշխատավորների իրական կյանքից: Ի տարբերություն Ռուսաստանի, որտեղ աստիճանաբար ձևավորվեցին ավանդական արհմիություններին մրցակից այլընտրանքային արհմիություններ, Հայաստանում նման միտումներ դեռևս չեն նկատվում:

Հատկանշական է այն, որ աշխատանքային շարժումները բնորոշ են եղել Հարավային Կովկասին իր մինչկոմունիստական շրջանում: Այսպիսով, խորհրդային վարչակարգը աշխատանքային շարժումների և աշխատողների ինքնակազմակերպման ձևերի վրա ակնհայտ դեֆորմացնող ազդեցություն է ունեցել:

Էհրենբերգն ու Սմիթը առանձնացրել են ԱՄՆ-ում արհմիություններին անդամակցության մակարդակի շարունակական անկման վրա ազդող մի շարք գործոններ: Նախքան դրանց անդրադառնալը, հասկանանք ԱՄՆ-ում գործող արհմիությունների գործունեության առանձնահատկությունները: Չնայած արհմիությունների հիմնական նպատակն է համարվում աշխատավարձի բարձրացումը, սակայն, ԱՄՆ-ում արհմիությունների հիմնական նպատակներից է աշխատողների համար տարատեսակ փոխհատուցման վճարների բարձրացումը՝ կենսաթոշակների, բժշկական ապահովագրության, և այլն: Ի տարբերություն ԱՄՆ-ի, այլ երկրներում այս վճարները, որպես կանոն, կառավարության կողմից են կարգավորվում և կոլեկտիվ պայմանագրի առարկա չեն հանդիսանում: Լրացուցիչ վճարների այս հանգամանքը, որ արհմիությունների և գործատուների բանակցության առարկա է ԱՄՆ-ում, ստիպում է գործատուներին կրճատել այլ հնարավոր ծախսերը՝ նոր աշխատատեղերի բացման, աշխատավարձերի բարձրացման և այլն¹⁵:

Նված հեղինակների՝ արհմիություններին ուղղված հայացքը ելնում է շուկայի վերլուծության մոտեցումից, համաձայն որի, արհմիությանն անդամակցելու աշխատողի որոշումն այդ անդամակցության *գնից է* ածանցվում: Գինը ներառում է անդամակցության ամսական վճարները, այն ժամանակի արժեքը, որը աշխատողը պետք է տրամադրի միության գործունեությանը մասնակցելու համար, և այլն: Ըստ Էհրենբերգի ու Սմիթի, որքան բարձր է այդ գինը, այնքան փոքր է աշխատողների թիվը, ովքեր ցանկանում են լինել միության անդամներ: Բնականաբար, էական է նաև ակնկալվող *օգուտի* գործոնը, որը կարող է դրսևորվել միության միջոցով աշխատավարձի բարցրացում նախաձեռնելու տեսքով¹⁶:

ԱՄՆ-ում 1950-ական թթ. կեսից նկատվող արհմիություններում անդամակցության թվի նվազումը բացատրելու համար հեղինակներն առաջ են քաշում մի շարք

¹⁵ St 'u Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. "Pearson Education, Inc.", 2006, p. 443-451.

¹⁶ St 'u Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. "Pearson Education, Inc.", 2006, p. 451-452.

գործոններ: Առանձնացնենք դրանցից այն գործոնները, որոնք կարող են կիրառվել նաև հայաստանյան իրավիճակի բացատրության համար: Դրանք են.

Աշխատողների գենդերային կազմի փոփոխությունը: Մեծացել է աշխատող կանանց թիվը, իսկ կանայք պատմականորեն և որպես կանոն, ավելի քիչ են հակված տարբեր միություններում անդամակցության: Այս գործոնն ակնհայտորեն տեղ ունի Հայաստանում: Կանանց առավել ակտիվ մասնակցությունը աշխատաշուկայում պայմանավորված է ինչպես գենդերային դերերի վերաբերյալ պատկերացումների փոփոխություններով, այնպես էլ՝ աշխատանք փնտրող տղամարդկանց թվի նվազմամբ (ինչը պայմանավորված է աշխատանքային միգրանտների զգալի թվով):

Տնտեսության կառուցվածքի փոփոխությունը: Աշխատատեղերի քանակը հետևողականորեն աճել է տնտեսության այն ճյուղերում ու բնագավառներում, որտեղ սովորաբար ցածր է միությանն անդամակցելու մակարդակը: Մասնավորապես, զբաղվածության մակարդակն անկում է ապրել մանուֆակտուրայի, հանքարդյունաբերության, շինարարության, տրանսպորտի և հանրային ծառայությունների բնագավառներում, որտեղ ավանդաբար գրանցվում է անդամակցության բարձր մակարդակ: Դրա փոխարեն զբաղվածության աճ է գրանցվել ֆինանսների, ապահովագրության, անշարժ գույքի և ծառայությունների բնագավառներում, որոնք ցածր անդամակցություն ենթադրող ճյուղեր են: Նշվածները ենթադրում են մրցակցության և աշխատավարձերի ճկունության բարձր մակարդակ: Դա սահմանափակում է միությունների հնարավորությունները՝ բարձրացնելու աշխատավարձերը¹⁷: Այդ պատճառով աշխատողները նախընտրում են իրենց իրավունքների և շահերի պաշտպանության անհատական պրակտիկաներ, քանի որ անդամակցությունը արհմիությանը չի տալիս սպասվելիք օգուտը: Աշխատողների միջև մրցակցությունը ենթադրում է, որ յուրաքանչյուրը ձգտում է ավելի արդյունավետ և լավ աշխատանքի շնորհիվ բարելավել իր աշխատանքի պայմանները, քան՝ կոլեկտիվ գործողությունների:

Ինչպես տեսնում ենք, բացառությամբ հանքարդյունաբերության ոլորտի, մյուս ոլորտներում նմանատիպ փոփոխություններ են նկատվում նաև Հայաստանի տնտեսության մեջ: Բացի այդ, դեռևս 90-ական թթ. սկսած, ապարդյունաբերականացման գործընթացին զուգընթաց, զբաղվածությունը մեծ աճ է գրանցել գյուղատնտեսության ոլորտում: 1990-ական թթ. վերջին գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղվածների թիվը աճել էր շուրջ 2 անգամ՝ համեմատած 20 տարվա վաղեմության ցուցանիշների հետ: Ինչպես հայտնի է, գյուղատնտեսությունը նույնպես, հատկապես էթե հաշվի առնենք ինքնազբաղվածների և ընտանեկան գյուղատնտեսական տնտեսությունների զգալի տեսակարար կշիռը, աչքի է ընկնում արհմիություններին անդամակցության աննշան մակարդակով:

Բացի այդ, ըստ Էհրենբերգի և Սմիթի, նշված ճյուղերում գործում են հիմնականում փոքր ձեռնարկություններ, որտեղ, որպես օրինակափություն, անդամակցության մակարդակն ավելի ցածր է¹⁸: ԱՄՆ-ի այս փորձը գալիս է հաստատելու մեր այն վարկածը, որ փոքր ձեռնարկություններում մարդիկ հակված չեն անդամակցելու միություններին և որ այդ անդամակցությունն այնքան էլ արդյունավետ չէ: Փոքր կազմակերպություններում ուղղակի, անմիջական շփումներ

¹⁷ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 453.

¹⁸ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 453:

ու բանակցությունները, յուրաքանչյուր դեպքի համար անհատական լուծումները առավել արդյունավետ են ու տարածված, քան կոլեկտիվ գործողությունները:

Հաշվի առնելով արհմիություններում մասնակցության նվազող մակարդակն ամբողջ աշխարհում, հարկ է դիտարկել Հայաստանում վերջիններիս ուժեղացման հնարավոր ուղիներն ու, ինչո՞ւ ոչ, դրա նպատակահարմարության հարցը: Միգուցե հայաստանյան պայմաններում առավել արդյունավետ կարող են գտնվել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության անհատական պրակտիկաները կամ աշխատողների առավել ճկուն միավորումները՝ առանց արհեստակցական միությունների ավանդական կազմակերպական կառուցվածքների:

Անդամակցությունը արհմիությանը և կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումը

Աղյուսակ 1-ը ներկայացնում է 2004թ. դրությամբ տարբեր երկրներում արհմիություններում աշխատողների ընդգրկվածության տոկոսն ու այն աշխատողների տոկոսը, ում աշխատանքային պայմանները կարգավորվում են կոլեկտիվ պայմանագրերի հիման վրա:

Աղյուսակ 1. Անդամակցությունը արհմիություններին և կոլեկտիվ պայմանագրերը, 2004թ.¹⁹

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

Աղյուսակ 1-ի տվյալներից ակնհայտ է դառնում, որ արհմիություններին անդամակցության մակարդակն ու կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման հավանականությունն ուղղակի կորելյացիոն կապի մեջ չեն գտնվում: Արհմիություններին անդամակցությունը վճռորոշ գործոն չէ կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու հարցում:

Կապի բացակայությունը բացատրվում է կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման՝ արդեն կայունացած 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

¹⁹ Տե՛ս <http://oecd.org>, search under “union density”, 2004.

կնքման հարցում: Սա գնալով ավելի ու ավելի շատ է ընկալվում որպես գործատուի շահերից բխող մի գործողություն:

Հայաստանում գործող արհմիությունների խնդիրը պետք է լինի համանման մշակույթի ձևավորումը Հայաստանում, ինչը գործատուներին շահագրգիռ կողմ կդարձնի կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հարցում: Բացի այդ, անձինք, ովքեր ներգրավված չեն արհմիության կազմում, հնարավորություն կստանան նույնպես կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր:

Ռահանջվա՞ծ են արդյոք գործադուլները

Գործադուլների թիվը ԱՄՆ-ում նույնպես շարունակական անկում է ապրում: 1970թ. ԱՄՆ-ում տեղի են ունեցել 1000 և ավելի աշխատողների ներառող 381 գործադուլներ: 1997թ. 1000 և ավելի աշխատողների մասնակցությամբ գրանցվել են ընդամենը 29 գործադուլներ²⁰:

Գործադուլների քանակի կրճատման հիմնական պատճառներից մեկը դրանց անարդյունավետությունն է և այն կորուստները, որ կրում են երկու կողմերն էլ դրա հետևանքով: Ըստ էության, դերակատարները սովորել են հաշվարկել հնարավոր կորուստները, և, աչքի առջև ունենալով դրանք, ավելի հաճախ են գնում բանակցության: Գործադուլն, այդպիսով, վիրտուալ, պահեստային և գնալով ավելի ոչ իրատեսական հնարավորության նշանակություն է ստանում: Այն տեղ է գտնում հազվադեպ դեպքերում և ավելի շատ նպատակ ունի բարձրացնելու անդամների միջև խորհրդանշական միասնությունը, զգուշացնելու գործատուին՝ հնարավոր «զենքի» կիրառության մասին և այլն:

Այսպիսով, զարգացած տնտեսություններից մեկում դերակատարները ավելի լավ պատկերացում ունեն մեկը մյուսի հնարավոր գործողությունների և դրա հետևանքների վերաբերյալ, ինչն, ըստ էության, ոչ այնքան իրավական, որքան մշակութային խնդիր է: Ձևավորվել է աշխատանքային բանակցությունների մշակույթ, որտեղ յուրաքանչյուրն ունի իր դերը, գիտակցում է մյուսի դերն ու ակնկալում է նրանից որոշակի վարքագիծ: Արդյունքում ձևավորվում է հակակշիռների մեխանիզմ. լիարժեք իմացությունը գործողությունների՝ երկուստեք առկա «զինանոցի» մասին բերում է նրան, որ դրանք այդպես էլ գործի չեն դրվում: Գործողությունները ստանում են փոխադարձաբար սպասելի, հետևաբար՝ կառավարելի ձև:

Եվրոպական երկրների պարագայում մենք տեսնում ենք զանգվածային գործադուլների շարունակականությունը: Դրանց իրական ազդեցության, կորուստների և օգուտների վերաբերյալ սովյալներն այնքան էլ հարուստ չեն, որպեսզի հնարավոր լինի գնահատել արդյունավետությունը:

Այնուամենայնիվ, կարող ենք ուրվագծել գործադուլների նշանակության 3 հիմնական մոդելներ: Դրանցից առաջինը հայաստանյան ներկայիս իրավիճակին է բնորոշ՝ գործադուլների և դրանց ազդեցության փաստացի բացակայություն, որի պատճառներն են՝ աշխատողների սոցիալական կապիտալի նվազ մակարդակը, արհմիությունների թույլ դերն ու աննշան սոցիալական ազդեցությունը, աշխատողների կրիտիկական զանգվածի բացակայությունը, և այլն: Շարժման հետագա ուղղությունը ենթադրում է ամերիկյան կամ եվրոպական փորձի իրացում: Այնուամենայնիվ, երկու դեպքում էլ, անգամ եթե նախընտրելի համարվի ամերիկյան մոդելը, գործադուլները պետք է ընկալվեն գործատուների կողմից որպես հնարավոր

²⁰ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 458:

«սպառնալիք»: Վերջիններս պետք է համոզվածություն ունենան, որ արհմիությունները հարկ եղած դեպքում կարող են կիրառել այս գործիքը:

Աշխատանքային շարժումների փաստացի բացակայության պատճառները

Բացի վերը քննարկված առավել ընդգրկուն գործոններից, կարող ենք առանձնացնել մի շարք պատճառներ, որոնք նկարագրում են Հայաստանում աշխատանքային շարժումների փաստացի բացակայության իրողությունը: Դրանք են.

- **Ձևավորվող հատուկենտ շարժումների թույլ կապերը նմանատիպ այլ շարժումների հետ, ինչի պատճառով վերջիններս լուրջ բնույթ են կրում և չեն տարածվում:** Վերջին տարիներին տպավորիչ էին տոնավաճառներում ՀԴՄ-ների տեղադրման, ոսկու շուկայում աշխատանքային պայմանների վատթարացման, տաքսու վարորդների իրավունքների ոտնահարման, փողոցային առևտրով զբաղվողների գործունեության արգելման հետ կապված բողոքի ակցիաները: Սակայն բողոքի այս գործողությունները կրում էին միայնցից անջատ և տարերային բնույթ, կազմակերպիչները չէին պլանավորում և պատկերացնում ջանքերի մեկտեղումը կայուն աշխատավորական շարժման վերածվելու նպատակով: Պատճառների մի մասը վերը նշվել են՝ դատական համակարգի նկատմամբ անվստահությունը, բողոքի ակցիաները «չքաղաքականացնելու» ձգտումը, և այլն: Սակայն ոչ պակաս կարևոր է համապատասխան փորձի, հմտությունների և հաղորդակցության բացակայությունը: Իրավիճակային խնդրի լուծումից բացի չի իրականացվել աշխատողների վիճակի փոփոխության ուղղված հեռահար գործողությունների ռազմավարական պլանավորում:

- **Հանրության ուշադրությանն արժանացած գրեթե բոլոր ակցիաներն իրականացվել են առանց արհեստակցական միությունների կազմակերպման կամ միջամտության:** Սա վկայում է արհմիությունների դեռևս թույլ դերի մասին, նաև՝ համապատասխան սոցիալական պատասխանատվության բացակայության: Ըստ էության, արհմիությունները խորհրդատվական, մեթոդաբանական աջակցություն չեն ցուցաբերել իրենց անմիջական գործառության շրջանակներից դուրս գտնվող գործողությունների իրականացմանը:

- **Հաջորդ կարևոր խնդիրն է անկախ աշխատավորական շարժման ավանդույթների և նախկին փորձի պակասը:** Այստեղ ակնհայտ է խորհրդային անցյալի բացասական, դեֆորմացնող ազդեցությունը աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների վրա:

- **Պատերնալիստական կողմնորոշումը դեպի պետությունը, գործատուն և արհմիությունները** (սրանք հաճախ դիտվում են որպես բարեգործներ), աշխատողներին թույլ չի տալիս կենտրոնանալ ինքնակազմակերպման ինքնուրույն ձևերի վրա: Նույնպիսի պատերնալիստական կողմնորոշում է առկա նաև արհմիությունների նկատմամբ: Աշխատողները դրանք ընկալում են որպես «իրենց դուրս» գործող կառույցներ՝ հաճախ համարելով կազմակերպության հերթական ստորաբաժանում՝ այլ ստորաբաժանումների շարքում: Արհմիությունը չի ընկալվում աշխատավայրից, գործատուից, կազմակերպությունից անջատ՝ որպես աշխատողների անկախ միավորում: Հետևաբար, այն մի կառույց է, որից պետք է «ինչ-որ բան ստանալ», բայց ոչ՝ օգտագործել որպես միջոց՝ իրավունքների վերականգնման համար:

Միևնույն ժամանակ, վերը նշված հիմնախնդիրները չեն բացառում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության բոլոր ձևերը: Դրանք սովորաբար ստանում են մեկանգամյա ակցիաների կամ հազվադեպ դատական հայցերի բնույթ, սովորաբար չվճարված աշխատավարձի ստացման կամ աշխատանքի վերականգնման նպատակով: Մակայն այս մեկանգամյա գործողությունները չեն վերաճում կազմակերպված աշխատանքային շարժումների:

Կապանի պղնձահանքային կոմբինատի դեպքը

Հետազոտության շրջանակներում «Դինո-գոլդ-մայնինգ քումփանի»-ի Կապանի պղնձահանքային կոմբինատում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ձևերը դիտարկվել են որպես առանձին դեպք: Այսպես, գործադուլներն ու բողոքի այլ ակցիաները այստեղ տեղ են գտել մինչև 2009թ., ինչից հետո նկատվել է դրանց թվի շարունակական անկում: 2005-2009թթ. իրականացվել են 10 գործադուլներ, որոնցից 3-ի դեպքում աշխատողների 70%-ը դուրս չի եկել աշխատանքի: Գրանցվել է նաև հացադուլի մեկ դեպք: 2009թ. հետո «... գործադուլ չի եղել, որովհետև հիմա կայուն շրջան է, աշխատավարձը չի տատանվում»:

Մակայն բոլոր գործադուլները անօրինական են եղել, քանի որ չեն պահպանվել սահմանված ընթացակարգերը: Նկատվել է նաև ոստիկանության միջամտության դեպք. ըստ հարցվողների, ոստիկանությունը «...ճնշել է գործադուլի կազմակերպիչներին և վերջիններս հետ են կանգնել դատարան դիմելուց»: Որոշ դեպքերում դատարան դիմելու որոշման վրա ազդում է գործատուի կամ վերջինիս հովանավորների տեղական հեղինակությունն ու ազդեցությունը. «... կեսից մի մասը հետ է կանգնում, մինչև վերջ չեն գնում, որովհետև ազդում է մարզպետի գործոնը»:

Գործադուլի մասնակիցներն առաջ էին քաշում 2 հիմնական պահանջներ՝ աշխատավարձի բարձրացում և աշխատանքային պայմանների բարելավում: Մակայն արդյունավետ են գտնվել ոչ թե բողոքի հանրային ակցիաները, այլ՝ դատական քննության արդյունքները: 2005-2009թթ. առկա էր 500 անձի գիշերային աշխատավարձի պարտք: Երբ 40-50 աշխատողների դատական հայցերը բավարարվել են, կազմակերպությունը սկսել է վճարել բոլորի պարտքերը:

Այս դեպքի օրինակով կարելի է տեսնել, որ աշխատանքից անօրինական հեռացվածների միայն 20-30%-ն է դիմում դատարան, որից 90%-ի դեպքում դատարանը բավարարում է հայցը և վերականգնում նախկին աշխատավայրում:

Նշված դեպքի օրինակով կարելի է տեսնել, որ բողոքի ակցիաները (նաև՝ ոչ գրագետ իրավական հիմնավորվածության պատճառով), պակաս արդյունավետ են եղել, քան դատական հայցերը: Ընդ որում, նկատելի է ևս մեկ հետաքրքիր օրինաչափություն. դատական հայցերի պարագայում կրկին գործում է կրիտիկական զանգվածի օրենքը: Գործատուն հակված է դիտարկել դրանք որպես առանձին դեպքեր մինչև այն պահը, երբ բավարարված հայցերի քանակը, հասնելով որոշակի կրիտիկական սահմանի, ձևավորում է նախադեպ: Այս դեպքում ձևակույտի էֆեկտից խուսափելու, հետագա հայցերը կանխելու և դատական լրացուցիչ ծախսերից խուսափելու համար գործատուն պատրաստ է վճարել բոլոր պարտքերը:

Հետաքրքիր է, որ, ինչպես գտնում էին իրենք՝ կոմբինատի աշխատողները. «Հիմա կոմբինատում աշխատողը շատ ավելի պաշտպանված է, քան դրսում աշխատողը: Որովհետև կոմբինատի նկատմամբ ավելի մեծ ուշադրություն կա, քան մանր-մունր ձեռնարկությունների»:

Արհմիությունների ֆինանսական կախվածությունը՝ բնականոն գործառույթյան խաչընդոտ

Հայաստանում գործող արհմիությունների գերակշիռ մասը ֆինանսապես կախված է գործատուից: Թեև արհմիության անդամակցության վճարները գանձվում են աշխատողներից (պահումներ են արվում աշխատավարձերից), սակայն գումարների հավաքման գործընթացն ամբողջությամբ իրականացվում է գործատուի կողմից: Նախադեպերը՝ անդամավճարների գումարները հավաքել անմիջականորեն աշխատողներից և արհմիության միջոցով, որպես կանոն, անհաջողության են մատնվել: Գումարների հավաքման նման կերպն աշխատողների մեծամասնությունն ընկալում է որպես հնարավորություն՝ խուսափելու անդամավճարի գանձումից: Մինչդեռ գործատուի կողմից կատարվող պահումներն ընկալվում են որպես պարտադիր վճարներ՝ առանց խուսանավելու հնարավորության:

Արհմիության տրամադրության տակ գտնվող միջոցներն անհրաժեշտ են ինչպես կառույցի բնականոն գործունեության և ընթացիկ ծախսերի ապահովման, այնպես էլ՝ գործադուլների ժամանակահատվածներում աշխատավարձերի մասնակի փոխհատուցման, կոլեկտիվ դատական հայցերի պարագայում՝ դատական ծախսերի իրականացման համար:

Այսպիսով, արհմիության անդամավճարների հավաքումը դադարեցնելու սպառնալիքը գործատուի ձեռքում գտնվող ազդեցիկ լծակ է, որը երբեմն կիրառվում է արհմիության հետ հարաբերություններում: Ուստի քաղաքականության այլընտրանքների շարքում պետք է փնտրել այն մեխանիզմը, որը կապահովի արհմիությունների ֆինանսական անկախությունը:

Գործատուի միջամտությունը արհմիության ղեկավար մարմինների ձևավորմանը

Ըստ փորձագետների, տարածքային մակարդակում արհմիության ղեկավարի ընտրության մեջ մեծ դերակատարություն ունի գործատուն: Որպես կանոն, արհմիության կոմիտեների մեծ մասում և ղեկավար պաշտոններում ներգրավված են միջին օղակի աշխատողները՝ բաժնի ղեկավարներ, տեղակալներ: Այս հանգամանքը բերում է նրան, որ *«... նրանց վրա ավելի հեշտ է ազդել: Եթե ավելի շատ լինեն ստորին օղակներից, ավելի հեշտ կլինի անկախությունն ապահովել»:*

Ղեկավար կազմի ձևավորման մեխանիզմը հանգեցնում է նաև արհմիության հետագա գործունեության կախվածության. *«Արհմիությունն ինքը չի դիմում իրավաբանի: Որովհետև ձևական բնույթ ունի, անկախ չէ: Դիմումները (ի նկատի ունեն դատարան ներկայացվող հայցերը – Ա.Մ.) հիմնականում անհատական բնույթ ունեն»:*

Արհմիությունների դերի նենգափոխումը

Ակնհայտ է, որ ներկայումս Հայաստանում գործող արհմիությունների դերի նենգափոխված ընկալում է առկա: Արհմիությունները փոխել են իրենց գործունեության ոլորտը՝ քաղաքականից անցում կատարելով սոցիալական ոլորտ: Դրանք զբաղվում են աշխատողների սոցիալական խնդիրներով՝ հիմնականում նյութական բարեկեցության հարցերով և աշխատողների մոտ ձևավորում են համապատասխան սպասումներ: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործառույթն օտարված է արհմիության գործառույթունից, չնայած պետք է առանցքային տեղում լիներ:

Սա հանգեցնում է արհմիության առանց այն էլ ոչ հարուստ ռեսուրսների փոշիացմանը. արհմիության ֆինանսական միջոցները հիմնականում օգնության ձևով բաշխվում են աշխատողներին: Փաստորեն, նենգափոխվում է նաև միջոցների օգտագործման կարևորագույն նպատակը. դատական ծախսերի կամ գործադուլի ֆինանսավորման փոխարեն դրանք, օգնության տեսքով «վերադառնալով» աշխատողին, պարզապես փոշիանում են: Այս իրավիճակին, միգուցե ոչ միտումնավոր, նպաստում է նաև գործատուն, որը աշխատողներին պարբերաբար տրամադրվող նվերները, սոցիալական այլ երաշխիքները բաշխում է հենց արհմիության միջոցով:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության «այլընտրանքային» եղանակները

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վերը քննարկված միջոցների սահմանափակության պատճառով աշխատողները հաճախ դիմում են «այլընտրանքային» միջոցների գործադրմանը:

Դրանցից է, օրինակ, գործատուի շանտաժը, որի համար օգտագործվում է կազմակերպության վերաբերյալ այնպիսի տեղեկատվությունը, որի հրապարակումը կարող է գործատուին վնասներ հասցնել: Ֆոկուս խմբի մասնակիցներից մեկի հետ տեղի ունեցած երկխոսությունն արտացոլում է այս միջոցի գործադրման ձևը.

... եղել է աշխատավարձի չվճարման խնդիր: Որոշ դեպքերում շատ ուշ են վճարել: Եվ այդ պատճառով փոխել են աշխատանքս:

Հարց – իսկ ի՞նչ միջոցների եք դիմել, որպեսզի ստանաք աշխատավարձը:

Պատասխան – *Վախեցնելու միջոցով. ասել են, որ կդիմեն, կբողոքեն և այլն: Իրենք էլ ի վերջո վճարել են աշխատավարձս, բայց ես չեմ շարունակել աշխատել այդտեղ:*

Հ – Գործատուին ասե՞լ եք, թե ում կդիմեք:

Պ – *Մենք գիտեինք, որ իրենք հարկային մարմիններից շատ բաներ թաքցնում էին և վախենում էին, որ հարկային մարմինները կարող էին իմանալ, որ մենք գրանցված աշխատողներ չէինք: Եվ գործատուին ասել էինք, որ այդ մասին կասենք հարկային մարմիններին:*

Հ – Այսինքն, իրենց ապօրինի գործունեությունը կարողացել եք օգտագործել իրենց դեմ՝ ձեր աշխատավարձերը ստանալու նպատակով:

Պ – *Այո, օգտագործել ենք իրենց իսկ դեմ, աշխատավարձը ստանալու համար:*

Մեկ այլ եղանակ է պարզապես գործատուին ուղղված սպառնալիքը՝ առանց դրա իրագործման նպատակադրության.

...պարզապես աշխատավարձն է ուշացվել կամ չտալու խնդիր է եղել

Հարց – Ինչպե՞ս եք լուծել այդ խնդիրը:

Պատասխան – Վախեցնելով:

Հ – Ի՞նչ ձևով եք ազդել գործատուի վրա, որ նա վճարի ձեր աշխատավարձը:

Պ – Մենք հավաքվեցինք աշխատողներով, ովքեր այդ ծրագրին մասնակցել էին, սակայն չէին ստացել իրենց աշխատավարձերը: Բունտ ենք արել, թե ինչու չեն տալիս մեր աշխատավարձը, ասել ենք, որ կդիմենք այստեղ, այնտեղ, բայց իրականում տեղյակ էլ չեինք, թե որտեղ ենք դիմելու. ուղղակի վախեցնում էինք:

Հ – Այսինքն, տեղյակ չէիք նույնիսկ, թե ում կարող եք դիմել:

Պ – Այո: Բանը նրան էր հասել, որ մենք, տեղյակ չլինելով, թե ում կարող ենք դիմել, որոշեցինք սկզբում իրենց վախեցնել: Հետո ընթացքում պետք է տեսնեինք, որոշեինք, թե ինչ կանենք իրականում:

Հ – Ձեր կարծիքով, հենց դա՞ ազդեց գործատուի վրա. այն, որ կարող են ինչ-որ մարմիններ միջամտել:

Պ – Երևի թե դա էլ նշանակություն ունեցավ, որովհետև մենք մի քանի աշխատողներ էինք և դա իրենց համար կարող էր որոշակի խնդիրներ առաջացնել:

Օրենսդրական բացեր

Աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող օրենսդրության մեջ բացերը բազմաթիվ են և առանձին վերլուծության առարկա են հանդիսանում: Քանի որ այս ուսումնասիրության նպատակը չէր օրենսդրական խոչընդոտների վերհանումը, թվարկենք միայն այն խնդիրները, որոնք կարևորվել են հարցվողների կողմից:

1. Այսպես, աշխատանքային օրենսդրություն մեջ աշխատողների կրճատումը թույլ է տրվում այն դեպքերում, երբ համապատասխան բաժինն է փակվել կամ փոխվել է վերջինիս գործունեության բնույթը: Գործատուներն օգտագործում են օրենսդրական այս բացը՝ զանգվածային կրճատումների հիմնավորման համար: Սովորաբար փոփոխվում է որևէ ստորաբաժանման անվանումը կամ ավելացվում են 1-2 ոչ էական նշանակության գործառույթներ, ինչը թույլ է տալիս գործատուին պնդել, թե նախկին ստորաբաժանումն այլևս չկա կամ վերջինիս գործունեության բնույթն է փոխվել:

2. Մեկ այլ հակասություն վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման օրենսդրական կարգավորմանը: Գործատուն, ըստ արհմիության մասին օրենքի, պարտավոր է կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել, իսկ աշխատանքային օրենսգրքով՝ դա թողնված է նրա հայեցողությանը: Առկա է հակասություն, 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:

Առաջարկություններ

Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ կրթության և իրազեկվածության ապահովումը՝

Ինչպես աշխատանքի արժեքի և նշանակության լիարժեք ընկալումը, այնպես էլ աշխատանքին առնչվող իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածությունն այն հիմքն է, որի առկայության դեպքում կարելի է ակնկալել միայն մարդու ակտիվ գործողությունները՝ իր իրավունքները պաշտպանելու համար: Սա նշանակում է, որ անհրաժեշտ է.

1. Անհրաժեշտ է աշխատանքի դերի և նշանակության վերաբերյալ թեմաներ ներառել հանրակրթական դպրոցի ուսումնական պլաններում: Դպրոցը պետք է լինի այն առաջնային օղակներից մեկը, որտեղ երեխաները պետք է ամբողջական պատկերացում կազմեն «աշխատանքի» ֆենոմենի վերաբերյալ, իրենց այլ հիմնարար իրավունքների շարքում տեղեկանան նաև աշխատանքային իրավունքներին և ճանաչեն դրանց պաշտպանության միջոցները:

2. Աշխատանքային իրավունքների առնչությամբ իրականացվող կրթությունը պետք է դառնա նաև բուհերում գործող և ներկայումս զարգացում ապրող կարիերայի կենտրոնների գործունեության բնականոն մասը: Կարիերայի կենտրոնները պետք է աջակցեն ուսանողներին և շրջանավարտներին ոչ միայն աշխատանքային կողմնորոշման, այլև՝ իրավական «կողմնորոշման» հարցերում: Գործունեության այս տարրը հատկապես կարևոր է այն առումով, որ երիտասարդները հակված չեն գրանցվելու զբաղվածության տարածքային կենտրոններում, հետամուտ չեն աշխատանք փնտրողի և կամ գործազուրկի կարգավիճակի ստացման հարցում, ՉՏԿ-ները չեն դիտարկում որպես աշխատանք գտնելու իրական հնարավորություն: Այս պայմաններում կարիերայի կենտրոնների դերը հատկապես կարևոր է, որովհետև դրանք, առավել ինտեգրված լինելով ուսանողական կյանքին, եզակի նշանակություն կարող են ունենալ ինչպես երիտասարդների՝ աշխատանքի տեղավորման, այնպես էլ՝ ապագա աշխատատեղերում վերջիններիս իրավունքների պաշտպանվածության ապահովման տեսանկյունից:

3. Հարկավոր է ընդլայնել Զբաղվածության պետական ծառայության՝ օրենքով²¹ սահմանված լիազորությունների շրջանակը և ամրագրել քաղաքացիների՝ աշխատանքին առնչվող իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության ապահովման, իրավական կրթության կազմակերպման գործառույթները:

4. Հարկավոր է աշխատանքային իրավունքների իրազեկման տարրը ներառել Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների կողմից կազմակերպվող դասընթացներում: Այս կենտրոնների կողմից ներկայումս կազմակերպվող դասընթացներն ունեն առավելապես մասնագիտական և որակավորման բարձրացման ուղղվածություն, դրանցում արտացոլված չէ իրավական գիտելիքների ընդլայնման խնդիրը: Կարևոր է բարձրացնել աշխատողների իրազեկվածությունն այն հարցերի վերաբերյալ, որոնք առնչվում են աշխատանքային և կոլեկտիվ պայմանագրերի կարևորությանը, արհմիությունների դերին և նշանակությանը, գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հնարավոր դեպքերի պարզաբանմանը, գործադուլի կազմակերպման և անցկացման օրենսդրական հիմքերին, դատական կարգով աշխատանքային իրավունքների

²¹ «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը:

վերականգնման ժամանակային վաղեմության սահմանափակումներին և դատական մեխանիզմների առավելություններին:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միասնական համակարգի ստեղծումը

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միասնական համակարգը չի ենթադրում տարանջատ գործող պետական ծառայությունների ինտեգրում կամ նոր, համալիր գործառնություններ ունեցող կառույցի ստեղծում: Միասնականության ապահովման հիմնական միջոց է դիտարկվում **միասնական տեղեկատվական համակարգի** գործառնումը և գործողությունների **կոորդինացումը**: Մասնավորապես.

1. Հարկավոր է ուժեղացնել Ջբաղվածության տարածքային կենտրոնների, Աշխատանքի պետական տեսչության տարածքային կենտրոնների և արհմիությունների համագործակցությունը՝ շեշտը դնելով **միասնական տեղեկատվական բազայի** ստեղծման վրա: Տեղեկատվական բազան պետք է հարուստ տեղեկատվություն պարունակի ոչ բարեխիղճ գործատուների, պրակտիկայի հիման վրա բացահայտված աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի, դրանց հաղթահարման հաջողված փորձի վերաբերյալ: Օրինակ, Աշխատանքի պետական տեսչությունից ստացված տեղեկատվությունը տարբեր գործատուների ստուգման արդյունքների և ռիսկային գոտիների վերաբերյալ թույլ կտա Ջբաղվածության տարածքային կենտրոններին առավել զգուշավոր գտնվել նշված գործատուների հետ համագործակցության հարցում: Ջբաղվածության տարածքային կենտրոնները միասնական համակարգ կարող են ներմուծել տեղեկատվություն աշխատանքի ընդունված անձանց, ինչպես նաև՝ իրենց գործունեության ընթացքում աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի վերաբերյալ: Այս տեղեկատվությունն արդեն գործունեության նոր դաշտ կստեղծի աշխատանքի տեսչության և արհմիությունների համար:

2. Համապատասխան օրենսդրական փոփոխություններով կամ կառավարության հանձնարարականներով հարկավոր է **միասնական տեղեկատվական բազայի** տեղեկատվական հոսքերն ապահովել նաև այլ պետական գերատեսչությունների միջոցով: Մասնավորապես, Պետական եկամուտների կոմիտեի տարածքային տեսչությունների ընթացիկ հսկողության բաժինները բավականին ինտենսիվ կերպով հայտնաբերում և արձանագրում են բազմաթիվ չձևակերպված աշխատողների: Սակայն այս հարուստ տեղեկատվությունն օգտագործվում է միայն տուգանքների նշանակման նպատակով և չի ծառայում հայտնաբերված աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության, աշխատանքային պայմանագրերի կնքումն ապահովելու համար: Ավելին, անգամ տուգանքների նշանակումից հետո գործատուները հաճախ շարունակում են չգրանցված աշխատողներ ունենալու պրակտիկան: Մինչդեռ, եթե ապահովվի այս տեղակատվության ստացումը Աշխատանքի տեսչության տարածքային կենտրոնների կողմից, վերջիններս կարող են այն կիրառել ի օգուտ աշխատողների առավել պաշտպանվածության ապահովման:

3. Ջբաղվածության տարածքային կենտրոնները պետք է զբաղվեն ոչ միայն աշխատուժի տեղակայման՝ թափուր աշխատատեղերի հայտնաբերման և աշխատանքի տեղավորման հարցերով, այլ՝ հետամուտ լինեն աշխատանք փնտրողի ապագա աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության հարցում: Ինչպես վերը տեսանք, աշխատանքային իրավունքների խախտումները տեղ են գտնում

աշխատանքի ընդունման առաջին իսկ պահից՝ գործատուի հետ «պայմանավորվածությունների» ձեռք բերման, գործատուին հարմար պայմաններով աշխատանքային պայմանագրի կնքման ժամանակ: Ուստի միջամտությունը պետք է տեղ գտնի հատկապես առավել ռիսկային՝ աշխատանքի ընդունման փուլում:

4. Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների՝ «աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների» ոչ բարեխիղճ գործունեությանը, որը նույնպես աշխատողների իրավունքների ոտնահարման ռիսկ է պարունակում: Մասնավորապես, ստվերային համաձայնության գալով գործատուների հետ՝ ոչ բարեխիղճ գործակալությունները նրանց են «մատակարարում» խոցելի վիճակում գտնվող և ցանկացած աշխատանքի կատարման պատրաստակամ մարդկանցով: Վերջիններս, առանց պայմանագրի կնքման, աշխատանքային շահագործման են ենթարկվում «փորձաշրջան անցնելու» պատճառաբանությամբ, ինչից հետո իրենց տեղն են զիջում նոր աշխատողների:

5. Միասնական համակարգի կայացման ճանապարհին էական է նոր դաշնակիցների ներգրավումը: Այդպիսին կարող է լինել Մարդու իրավունքների պաշտպանի՝ աշխատանքի հարցերով զբաղվող խորհրդականը: Հաշվի առնելով հանգամանքը, որ այս դերակատարի գործունեությունը համեմատաբար կարճատև պատմություն ունի, վերջինիս կայացումը մեծապես կախված է դաշտում գործող այլ՝ կայացած կառույցների աջակցությունից և նաև՝ օմբուդսմենին ներկայացվող պահանջներից: Մարդու իրավունքների պաշտպանն ունի լիազորությունների այնպիսի շրջանակ, որոնք կարող են մեծապես օգտագործվել, օրինակ, Աշխատանքի պետական տեսչության կողմից՝ իրենց գործառույթներն առավել լիարժեք իրականացնելու համար:

6. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը միտված ռազմավարությունները (թե՛ ՀԿ-ների, թե՛ պետական կառույցների կողմից գործադրվող), առավելապես կողմնորոշված են տեղ գտած խախտման՝ Post factum արձանագրմանը և վերացմանը: Հարկավոր է ջանքերը վերաուղղել կանխարգելման ուղղությամբ, կիրառել կանխարգելիչ՝ պրոակտիվ քաղաքականություն: Մասնավորապես, առավել սերտ աշխատանքը գործատուների հետ՝ վերջիններիս համար խախտումների իրավական հետևանքներն ու վնասները ակնհայտ դարձնելու միջոցով, կարող են լինել սթափեցնող լուրջ գործիք:

7. Անհրաժեշտ է քննարկել անհատական աշխատանքային պայմանագրերի՝ գրավոր կնքմանը զուգահեռ նաև էլեկտրոնային եղանակով կնքման հնարավորությունը: Այս մեխանիզմը թույլ կտա վերահսկել ինչպես բուն աշխատանքային պայմանագրի առկայության փաստը, այնպես էլ, աշխատողի համաձայնության դեպքում (եթե վերջինս համաձայնի բացել պայմանագրի բովանդակությունը)՝ պայմանագրի բովանդակային կողմը: Մեխանիզմի կիրառությունը միանգամայն նոր, թափանցիկ իրավիճակ կստեղծի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում:

Արհմիությունների կարողությունների զարգացումը և դերի բարձրացումը

1. Հայաստանում ծրագրեր իրականացնող միջազգային կազմակերպությունների՝ քաղաքացիական հասարակության զարգացման համար նախատեսված ռեսուրսներն առաջին հերթին պետք է ուղղվեն արհմիությունների հզորացմանը: Հայաստանում ստեղծվել է հակասական մի իրավիճակ, երբ քաղաքացիական հասարակության

ուժեղացման հիմնական միջոցն է դիտարկվում հասարակական կազմակերպությունների ֆինանսավորումն ու տարբեր ուղիներով դրանց կարողությունների զարգացումը: Այնուամենայնիվ, այս կազմակերպությունների գերակշիռ մասը գործիքային (ինստրումենտալ) նշանակություն ունեն քաղաքացիական հասարակության կայացման ճանապարհին: ՀԿ-ները կոչված են աջակցելու այդ արժեքների տարածմանն ու ամրապնդմանը, մինչդեռ քաղաքացիական հասարակության առանցքային սուբյեկտները, որոնցից են նաև արհմիությունները, անհրաժեշտ ֆինանսական հոգածությունից և աջակցությունից դուրս են մնում: Այսպիսով, աջակցության դերակատարում ունեցող ՀԿ-ներից անհրաժեշտ է ուշադրությունը փոխադրել քաղաքացիական հասարակության «իրական» դերակատարների վրա:

2. Պետական աջակցությունը պետք է ուղղված լինի արհմիությունների ֆինանսական անկախության ապահովմանը: Առաջնահերթը ոչ թե նոր միջոցների տրամադրումն է, այլ՝ գործատուից ունեցած ֆինանսական կախվածության վերացումը: Անհրաժեշտ է ներդնել արհմիությունների անդամավճարների հավաքման նոր մեխանիզմ, որտեղ գործատուի մասնակցությունը նվազագույնի հասցված կլինի: Գործատուի միջամտությունը պահանջված է աշխատավարձերի առձեռն վճարման պարագայում: Մինչդեռ աշխատավարձերի՝ բանկային փոխանցման եղանակով իրականացման պարագայում արհմիությունը կարող է եռակողմ պայմանագրեր կնքել աշխատողների և բանկերի հետ՝ աշխատավարձի համապատասխան մասը արհմիության հաշվեհամարին փոխանցելու համար: Ընդ որում, եռակողմ պայմանագիրը նաև արհմիության գործունեության թափանցիկությունն ու հաշվետվողականությունը կբարձրացնի: Աշխատողները, որպես պայմանագրի կողմ, առանց արհմիության ղեկավարությանը տեղեկացնելու, կարող են ինքնուրույն պահանջել քաղվածքներ՝ արհմիության ընթացիկ հաշվեհամարի շարժի վերաբերյալ:

3. Բացի ֆինանսական անկախության ապահովումից, անհրաժեշտ է նպաստել արհմիությունների՝ կազմակերպության սահմաններից դուրս գործունեության ծավալմանը: Ընդ որում, կազմակերպության, ձեռնարկության **ֆիզիկական սահմաններից** դուրս գործառնելը պակաս կարևոր հանգամանք չէ: Կազմակերպության շրջանակներում արհմիությանը տարածք տրամադրելը որոշակի կախվածություն է առաջացնում գործատուից, իսկ աշխատողների հավաքները, խորհրդակցությունները կարող են գտնվել գործատուի անմիջական հսկողության ներքո: Շատ ավելի կարևոր է խորհրդանշական նույնացման հնարավորությունը. ֆիզիկապես նույն վայրում տեղակայված լինելն այն տպավորությունն է ձևավորում, որ արհմիությունը կազմակերպության ստորաբաժանումներից մեկն է: Այս հանգամանքները նվազեցնում են արհմիության ներուժը՝ լիովին անկախ գտնվելու և հարկ եղած դեպքում գործատուին հակադրվելու համար: Պետական աջակցությունը կարող է դրսևորվել սկզբնական շրջանում արհմիություններին պետական հաստատություններում տարածքների տրամադրման ձևով: Հաջորդ քայլը կարող է լինել որոշակի տարածքում գործող արհմիությունների մեկտեղումը մեկ տանիքի տակ, ինչը վերջիններիս միջև հաղորդակցության և գործողությունների համաձայնեցման նոր հնարավորություններ կընձեռնի:

4. Մի շարք կազմակերպություններում ավանդաբար գործող, սակայն գործատուի կցորդի վերածված արհմիությունների պարագայում կարևոր է այլընտրանքային արհմիությունների ստեղծումը, որոնք պետք է մրցակցության մեջ մտնեն

առաջինների հետ: Այս այլընտրանքները կարող են նախաձեռնվել տեղական հասարակական կազմակերպությունների կողմից և իրենց գործունեությամբ հանդես գան որպես արհմիության դասական, օրինակելի նմուշ: Մրցակցության արդյունքում դեկորատիվ նշանակություն ունեցող, կազմակերպության կառուցվածքում գործատուի հետ սերտաճած արհմիությունները աստիճանաբար կկորցնեն իրենց սոցիալական հենքը կազմող աշխատողներին կամ ստիպված կլինեն վերանայել իրենց գործունեության բնույթը: Ժամանակի ընթացքում այլընտրանքային արհմիությունների մոդելը տարածվելով կարող է փոխարինել արհմիությունների ավանդական մոդելին:

5. Ցանկալի է ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքում «արհեստակցական միություն» բառակապակցությունը փոխարինել «աշխատողների միություն» կամ «աշխատանքային միություն» բառակապակցությամբ: Դրանով իսկ կշեշտադրվի միության ձևավորումը հենց աշխատանքային խնդիրների շուրջ: Մինչդեռ «արհեստակցական» հասկացությունը նշանակում է «արհեստակիցներին հատուկ՝ վերաբերող, արհեստակիցների»²²: Այսպիսով, ենթադրվում է միննույն կամ նմանատիպ «արհեստը կրողների», նույնատիպ աշխատանք կատարողների միավորում, ինչը կարող է չարտացոլել անդամակցության այն սկզբունքը, որով ձևավորվել է տվյալ կազմակերպությունը:

6. Վերը նշվածը ենթադրում է նաև արհմիությունների կազմավորման/անդամակցության սկզբունքի փոփոխություն: Նախկին խորհրդային «արտադրության որևէ ճյուղի աշխատավորների մասսայական կազմակերպություն՝ միավորում...» մեկնաբանության փոխարեն հարկավոր է առավել լայն մեկնաբանություն կիրառել, որտեղ պարտադիր չի լինի աշխատողների պատկանելությունը «արտադրության կոնկրետ ճյուղին», ինչպես նաև՝ դրա «մասսայական» (զանգվածային) բնույթը: Համապատասխան օրենսդրական փոփոխությունները պետք է աշխատողներին հնարավորություն տալ անդամակցել ցանկացած արհմիության՝ անկախ իրենց աշխատանքի ոլորտից, արտադրության ճյուղից, իրենց աշխատավայրի հետ ունեցած առնչությունից: Այս տեսանկյունից արհմիությունն ազատվում է կոնկրետ կազմակերպական ու կառուցվածքային առնչություններից, գործառում է ինչպես հասարակական կազմակերպություն: Այսպիսի մեկ արհմիությունը կարող է միավորել տնտեսության տարբեր ճյուղերում գործող տասնյակ կազմակերպությունների աշխատողների: Նոր մոդելն էականորեն կնպաստի արհմիությունների միջև մրցակցությանը և գործունեության որակի բարձրացմանը: Արմատական փոփոխությունն այստեղ այն է, որ արհմիությանն անդամակցության *պասիվ* (պատկանելությունը հենց տվյալ կազմակերպությանը) սկզբունքը կփոխարինվի աշխատողի *ակտիվ*՝ ազատ ընտրության սկզբունքով: Անդամակցությունն արհմիությանը կլինի ոչ թե սովորույթի ուժով, ինքնաբերաբար, այլ՝ գիտակցված ընտրության արդյունք: Բնականաբար, ընտրության հիմքում կդրվեն աշխատողի անդամակցությունից ծագող հնարավոր օգուտները, պաշտպանվածության առավել գրավիչ երաշխիքները, գործունեության առավել ընդունելի, նորարարական և ճկուն մեթոդները: Առաջարկվող փոփոխությունն, անկասկած, առաջ կբերի օրենսդրական այլ փոփոխությունների անհրաժեշտություն: Մասնավորապես, պետք է կարգավորել նոր հիմքով կազմավորված «ձկուն»

²² Ժամանակակից հայոց լեզվի բացատրական բառարան, Հատոր առաջին, Ա-Ե, Երևան, ՀՍՄՀ Գիտությունների ակադեմիայի հրատարակչություն, 1969:

արհմիությունների իրավասությունը՝ բանակցություններ վարելու իրենց անդամակցած աշխատողների գործատուների հետ: Այս խնդիրն ակտուալ կլինի հատկապես այն դեպքերում, երբ աշխատողների թիվը չի գերազանցում տվյալ կազմակերպության աշխատողների թվի 50%-ը:

7. Անհրաժեշտ է օրենսդրորեն ամրագրել գործունեության այն տեսակները, որոնց իրավասությունը արհմիությունը չի կարող ունենալ: Դրանց շարքում առաջին հերթին պետք է լինեն նրանք, որոնք ենթադրում են գործատուից ստացված ֆինանսական միջոցների և այլ բարիքների, գործատուի կողմից տրամադրված սոցիալական տարբեր երաշխիքների բաշխում, և այլն: Այս կերպ կապահովվի արհմիության տարանջատումը գործատուից և աշխատողների մոտ վերջինիս դերի հստակ ամրագրումը:

Աշխատանքի պետական տեսչության գործառնության բարելավումը

1. Աշխատանքի պետական տեսչություն իր գործառնություններն իրականացնելիս պետք է հաշվի առնի տվյալ տարածաշրջանի տեղական առանձնահատկությունները: Որոշ տարածաշրջաններում ձևավորվել են հզոր և տնտեսական լծակներ ունեցող խմբեր, որոնք էական ազդեցություն ունեն ինչպես իրենց աշխատողների, այնպես էլ՝ աշխատանքի տեսչության տեղական ներկայացուցիչների վրա: Դրան նպաստում են նաև տեղում ձևավորված ընկերական և ազգակցական կապերը, տեղական սովորույթները՝ այդ թվում աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում: Նշված սովորույթների ազդեցությունների չեզոքացման նպատակով անհրաժեշտ է առավել հաճախ անհրաժեշտ ստուգումներն իրականացնել մյուս մարզերի այլ տարածքային տեսչությունների աշխատակիցների միջոցով:

2. Աշխատանքի տարածքային տեսչությունները պետք է աշխատանքային իրավունքների խախտումներին առնչվող ահազանգեր ընդունեն ոչ միայն այն անձանից, ում իրավունքները ոտնահարվել են, այլև՝ այլ անձանցից և սահմանված կարգով ընթացք տան այդ ահազանգերին: Պետական մարմնի կողմից նման մոտեցումը նշանակում է պատասխանատվության ստանձնում այն անձանց համար, ովքեր, կաշկանդված լինելով աշխատանքը կորցնելու վտանգի հնարավորությամբ, չեն բարձրաձայնում իրենց իրավունքների խախտումների վերաբերյալ: Մյուս ռիսկային խումբը կազմում են փողոցային աշխատանք իրականացնող երեխաները, որոնց աշխատանքային շահագործման վերաբերյալ ահազանգը պետք է ընդունվի տեղեկատվության ցանկացած սուբյեկտից:

3. Հարկավոր է դատարանում քաղաքացիների շահերը ներկայացնելու լիազորությամբ օժտել Աշխատանքի պետական տեսչությանը: Նոր լիազորություններով օժտումը թույլ կտա բարձրացնել այս կառուցի նկատմամբ հասարակական վստահությունը: Նոր լիազորությունների գործադրմամբ ձեռք բերված արդյունքներն էլ իրենց հերթին կնպաստեն վստահության ամրապնդմանը: Մասնավորապես, տեսչությունը պետք է.

- իրավաբանական խորհրդատվություններ տրամադրի քաղաքացիներին,
- վարչական մարմիններին միջնորդություններ և առաջարկներ ներկայացնի,
- դիմողի անունից դիմումներ և բողոքներ, հայցադիմումներ կազմի,
- դատարաններում ներկայացուցչություն իրականացնի:

Ստվերային աշխատավարձերի ռիսկի նվազեցումը

1. Շատ կազմակերպություններ թաքցնում են իրենց աշխատակիցներին վճարվող աշխատավարձերի իրական չափը՝ վերջիններիս հետ համաձայնության գալով ֆորմալ ամրագրվածից առավել ցածր կամ բարձր աշխատավարձ վճարելու շուրջ: Նվազեցնելու համար այս ռիսկերը, հարկավոր է կառավարության որոշմամբ սահմանել առավել ռիսկային համարվող այն կազմակերպությունների ցանկը, որոնք պարտադիր կերպով աշխատավարձերը պետք է բանկային փոխանցումների միջոցով վճարեն: Եթե ռիսկայնության հիման վրա ձևավորված ամբողջական ցանկի ստեղծումն անհնար է, ապա կարող է գործել օրենսդրորեն ամրագրված «նախադեպի սկզբունքը»: Եթե տվյալ կազմակերպությունում բացահայտվել է ստվերային աշխատավարձի վճարման առնվազն մեկ դեպք, ապա նույն պահից սկսած այն պարտավոր է անցում կատարել աշխատավարձերի բանկային փոխանցման մեխանիզմին: Ճիշտ է, այս մեխանիզմը չի չեզոքացնում հնարավոր բոլոր ռիսկերը, սակայն բարդացնում է աշխատողի հետ ստվերային համաձայնության կայացման եղանակները:

Ինքնագրադվածների աշխատանքային խնդիրների լուծման ուղիները

1. Հարկավոր է ստեղծել ինքնագրադվածների շահերի ներկայացման գործուն մեխանիզմ: Քանի որ վերջիններս ներառված չեն այնպիսի կառույցներում, որտեղ առնվազն ավանդական մոդելի արհմիություններ են առկա, հարկավոր է պետական աջակցություն վերջիններիս համար համապատասխան արհմիությունների ստեղծման նպատակով: Վերջիններս, անկախ գործատուի առկայության փաստից, պետք է դիտարկվեն որպես աշխատանքի սուբյեկտներ՝ աշխատողներ: Հետևաբար, ինքնագրադվածների աշխատանքային գործունեության ցանկացած սահմանափակում կամ խոչընդոտ պետք է դիտարկվի որպես աշխատանքի և աշխատանքային իրավունքների սահմանափակում: Սա նշանակում է ինքնագրադվածներին մինչ այժմ ուղղված զուտ **տնտեսական** հայացքի փոփոխություն և վերջիններիս խնդիրների դիտարկում՝ աշխատանքային իրավունքների հարթության մեջ:

Աշխատանքային իրավունքների խախտման ռիսկայնության գնահատումը

1. Հարկավոր է մշակել աշխատանքային իրավունքների խախտման ռիսկերի գնահատման չափանիշներ և դրանց հիման վրա նույնականացնել առավել ռիսկային խմբերին, ինչպես նաև՝ իրավունքների խախտման առավել ռիսկային գոտիները: Օրինակ, այդպիսիք կարող են լինել որոշակի տարիքային խմբին պատկանող երիտասարդները, մասնագիտական որակավորում չունեցող աշխատանք փնտրողները, հղիության շրջանում գտնվող կանայք, աշխատող երեխաները, և այլն:

Ռիսկայնության ցուցիչները հնարավոր է դուրս բերել ինչպես Աշխատանքի պետական տեսչության պրակտիկ փորձառությունից, այնպես էլ՝ երկրորդային վերլուծության ենթարկելով թեմայի շուրջ անցկացված հետազոտությունների արդյունքները: Ցուցիչների հիման վրա կատարված դասակարգումները թույլ կտան նույնականացնել առավել ռիսկային խմբերն ու գոտիները և դրանց նկատմամբ առավել հասցեական քաղաքականություն և ծրագրեր իրականացնել: Բարձր ցուցիչներ ունեցող խմբերն ու գոտիները կգտնվեն առավել ինտենսիվ և հաճախակի դիտարկման ներքո: Մեկ անգամ սահմանված ցուցիչների փոփոխությունն

անընդհատ գործընթաց պետք է լինի՝ շարունակաբար թարմացվող հետադարձ տեղեկատվության հիման վրա:

2. Ցուցիչների առանձին խումբ պետք է կիրառվի խտրականության գնահատման համար: Այս հարցը դեռևս բավարար ուշադրության չի արժանանում՝ միգրացե բավականաչափ ակտուալ չհամարվելու պատճառով: Քանի որ խտրականության առկայությունը շատ ավելի բարդ է նույնականացնել, ցուցիչների դուրս բերումը պահանջում է առավել ճկուն մեթոդաբանության կիրառություն՝ նաև հատուկ որակական հետազոտությունների անցկացման միջոցով:

3. Հարկավոր է մշակել գործիքներ, որոնք թույլ կտան մոնիթորինգ իրականացնել աշխատանքային իրավունքների խախտման **որակական** կողմի վերաբերյալ, դրանք չափելի դարձնել: Կիրառվող մեթոդաբանությունները թույլ են տալիս հայտնաբերել և արձանագրել գործատուի կողմից աշխատողի իրավունքների խախտման փաստը, սակայն ոչ՝ իրավունքի խախտման խորությունը, ինտենսիվությունը, աշխատողի վրա ունեցած բացասական զգացմունքային ազդեցությունը, ազդեցությունն այլ իրավունքների սահմանափակման վրա, աշխատողի խոցելիության փաստի օգտագործումը և այլն:

Օգտագործված գրականության ցանկ

1. Աշխատանքային էմիգրացիան Հայաստանից 2002-2005թթ.: Տնային տնտեսությունների սոցիոլոգիական հարցում / Աննա Մինասյան, Բլանկա Հանչիլովա, Երևան, Անտարես, 2005թ.:
2. Ժամանակակից հայոց լեզվի բացատրական բառարան, Հատոր առաջին, Ա-Ե, Երևան, ՀՍՍՀ Գիտությունների ակադեմիայի հրատարակչություն, 1969:
3. Հայ երիտասարդների իրազեկվածությունն աշխատանքային իրավունքների և արհմիությունների դերի վերաբերյալ, «Ազատ Հասարակություն» ՀԿ, Երևան, Ասողիկ:
4. Հայաստանի աշխատաշուկայի զարգացումները, հատոր I / Մարդկային զարգացման ծրագրերի բաժանմունք Եվրոպայի և Կենտրոնական Ասիայի տարածաշրջան, Համաշխարհային բանկի փաստաթուղթ, 2007թ.:
5. Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներ: Դասագիրք / Ասրյորն Էյդե, Կատարինա Շրաուբե, Ալան Ռոզաս: Երևան, Տիգրան Մեծ, 2009:
6. Модоров Н. С. Рабочее движение в России в начале 80-х гг. XIX века (Морозовская стачка 1885 г.). Учебное пособие. – Горно-Алтайск, Бийск, 2009.
7. Некоторые вопросы формирования трудового законодательства республики Армения. Армянский центр стратегических и национальных исследований, научный редактор Татул Манассерян, Ереван, 2003.
8. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие. Под ред. Николаса Барра, Москва, ИКЦ «ДИС», 1997.
9. Фукуяма Ф. Великий разрыв. Москва, АСТ, 2003.
10. Labour market in Armenia: Analysis and Policy / Astghik Mirzakhanian, Yerevan, 1999.
11. Modern labor economics: theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. “Pearson Education, Inc.”, 2006.
12. Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991-2005, Bernhard Ebbinghaus, Werner Eichhorst, Discussion Paper No. 2505, December 2006.
13. Labour Market Flexibility and Inequality: The Changing Risk Patterns of Temporary Employment in Germany, Michael Gebel, Johannes Giesecke, Mannheim, 2008.
14. Globalizing Labour Historiography: The IISH Approach, Marcel van der Linden, International Institute of Social History, Amsterdam, 2002.
15. The “Schools of Communism” under Neo-Liberal Reform: Russia’s traditional trade union movement in the transition to a free market, Gijs Kessler.
16. Temporary Employment in Central- and Eastern Europe: Individual Risk Patterns and Institutional Context / Anna Baranowska; Michael Gebel. – Mannheim, 2008.
17. Workers after workers’ states: labor and politics in postcommunist Eastern Europe / Edited by Stephen Crowley and David Ost, “Rowman & Littlefield Publishers, Inc.”, 2001.