



ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԵԽԱՆԻԶՄՆԵՐԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Այս ուսումնասիրության նպատակն էր՝ հասկանալ, թե Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների՝ մշակութապես պայմանավորված ինչպիսի ընկալումներ են առկա և որոնք են այդ մեխանիզմների գործադրման սահմանափակումները:

Մեխանիզմներից առանցքայինը սոցիալական գործընկերության և կողմերի իրավահավասարության սկզբունքների հիման վրա կնքվող **կոլեկտիվ պայմանագիրն է**: Ակնհայտ է, որ այս երաշխիքի իրացումն ուղղակիորեն կախված է աշխատողների ներկայացուցիչների կամ արհեստակցական միության արդյունավետ գործառնությունից: Հետևաբար, **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** վերահսկողության և խախտումների վերացմանն ուղղված ուղղակի ազդեցությունը:

Ուսումնասիրության կենտրոնում, այնուամենայնիվ, ոչ թե իրավականորեն երաշխավորված մեխանիզմներն են, այլ այն ուղիները և վարքի մոդելները, որոնք կիրառում են աշխատողները՝ այդ մեխանիզմներն օգտագործելիս:

Հետազոտության մեթոդաբանությունը և հարցադրումները

Ուսումնասիրության շրջանակներում կիրառվել են հետազոտության որակական մեթոդներ. ֆոկլուս խմբեր, փաստաթղթերի վերլուծություն և փորձագիտական հարցազրույցներ: Խնդիրների հանգամանակից ուսումնասիրության համար առանձնացվել են մի շարք հարցադրումներ.

1. Ինչպիսի՞ անհամապատասխանություն է առկա աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական մեխանիզմների և դրանց կիրառության նախադրյալների, ռեսուրսների և հնարավորությունների միջև:

2. Ինչպիսի՞ հակասություններ են առկա աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության

մեխանիզմների իրավական և մշակութային ասպեկտների միջև: Օրինակ, դատարան դիմելը ցանկալի և խրախուսելի վարքաձև չի համարվում, հակասում է համայնքային կյանքի նորմերին, և այլն:

3. Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների մշակութային և իրավական ասպեկտների միջև առկա հակասությունն ինչպիսի՞ լուծումներ է ստանում:

4. Որո՞նք են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրավական մեխանիզմներին այլընտրանքային հիմնական մեխանիզմները:

ԵԶՐԱՀԱՆԳՈՒՄՆԵՐ

Տարբեր երկրների փորձի համեմատությունից ակնհայտ է դառնում, որ **այն հասարակություններում, որտեղ կառուցվածքային մակարդակում լուծված չէ զբաղվածության խնդիրը և գործազրկության տոկոսը բավականին բարձր է բնական մակարդակից, աշխատանքային շարժումների առաջացման հավանականությունը ցածր է**: 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: Հայաստանում, որտեղ ոչ պաշտոնական տվյալների համաձայն՝ գործազրկությունը տարբեր տարիների գերազանցում է անգամ 30 տոկոսը, քաղաքական և քաղաքացիական շարժումների առաջացման հավանականությունը շատ ավելի բարձր է, քան աշխատանքային շարժումներինը:

Աշխատանքային շարժումներն առաջացման առավել մեծ հավանականություն ունեն աշխատողների մեծ կուտակումների և համապատասխանաբար՝ ինտենսիվ կոմունիկացիաների դեպքում: Հայաստանում եզակի աշխատավորական ցույցեր են տեղի ունենում Կապան քաղաքում, որը հանքարդյունաբերության խոշոր կենտրոն է: Գործադուլների և բողոքի այլ ակցիաների՝ մեծ թվով մասնակիցների պարագայում առանձին աշխատողներն իրենց առավել պաշտպանված են զգում: Պատասխանատվությունը կարծես բաշխված է բոլորի միջև և ավելի փոքր է անհատական «տույժերի» ենթարկվելու հավանականությունը:

Անկախացումից հետո Հայաստանում հազարավոր հասարակական կազմակերպությունների և մասնավոր ձեռնարկությունների ստեղծման հետևանքով աճել է աշխատանքային գործունեության տեսակների և զբաղմունքների բազմազանությունը: Մեփականաշնորհման արդյունքում մեծացել է փոքր և միջին ձեռնարկությունների թիվը, ինչը ենթադրում 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: Սակայն, որպեսզի այն աշխատավորական ուժերը տարանջատող գործոնից վերածվի միավորող գործոնի, **անհրաժեշտ է տնտեսության ճյուղերից յուրաքանչյուրում աշխատավորների ձգնաժամային գանգվածի առկայություն:**

Հայաստանում աշխատանքային շարժումների փաստացի բացակայության մյուս պատճառներն են.

- Ձևավորվող շարժումների թույլ կապերը նմանատիպ այլ շարժումների հետ, ինչի պատճառով վերջիններս լուրջ բնույթ են կրում և չեն տարածվում:

- Արհեստակցական միությունների պասիվ կեցվածքը հատուկ ենտ ակցիաների կազմակերպման գործում:

- Անկախ աշխատավորական շարժման ավանդույթների և նախկին փորձի պակասը:

- Պատերնալիստական կողմնորոշումը դեպի պետությունը, գործատուն և արհմիությունները աշխատողներին թույլ չի տալիս կենտրոնանալ ինքնակազմակերպման ինքնուրույն ձևերի վրա:

- **Ինքնակազմակերպում՝ առանց**

գաղափարախոսության: Հայաստանում մինչ այժմ աշխատանքային բողոքներն ու աշխատանքային հարցերի քննարկումները մեծամասամբ գուրկ են եղել գաղափարախոսական հիմնավորումներից: Դրանցում հստակ արտահայտված չի եղել ձախ գաղափարախոսության «ներկայությունը»:

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 գիտակցված չէ հետկոմունիստական երկրներում, այդ թվում՝ Հայաստանում:

- **«Պահեստային ելքի ռազմավարությունը»:**

Աշխատանքային իրավունքների համար պայքարն առավել հավանական է այն պարագայում, երբ չկա գոյատևման այլ ռազմավարություն: Մինչդեռ աշխատանքային միգրացիան այն խողովակն է, որը թուլացնում է այս ոլորտում կուտակված լարվածությունը՝ խոչընդոտելով կազմակերպված շարժումների առաջացմանը: Հետազոտության մասնակիցներից շատերը դիտարկում են աշխատանքային միգրացիան որպես «պահեստային ելքի ռազմավարություն», որին կարելի է դիմել հարկ եղած դեպքում:

Ստվերային և մենաշնորհային աշխատաշուկա

Հայաստանում տնտեսության մենաշնորհային բնույթն 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: Ստվերային տնտեսության համանմանությամբ գործում է նաև ստվերային աշխատաշուկա, որտեղ առավել քան ակտուալ է իրավունքների պաշտպանվածության խնդիրը: Չգրանցված աշխատողները գործում են «օրենքից դուրս», ինչը նեղացնում է այն օրինական միջոցների շրջանակը, որոնք կարող էին կիրառվել վերջիններիս շահերը պաշտպանելու համար:

«Բարի ոստիկան – չար ոստիկան»

Այն դեպքերում, երբ գործատուի հետ բանակցությունները փակուղի են մտնում, աշխատողները հաճախ ապավինում են քաղաքական ուժերի և գործիչների (հիմնականում՝ իշխանական) միջամտությանը: Աշխատողները նախընտրում են ազդեցիկ կառույցների միջամտությամբ ստանալ իրենց հասանելի աշխատավարձի փոքր մասը, քան դատական կարգով հասնել ամբողջի վճարմանը: Այս մարտավարությունը դեպքերի մի մասում բերում է դրական արդյունքների, սակայն ռազմավարական առումով վարքի այս մոդելի կրկնությունը փակուղային է, այն չի կարող իրավունքների պաշտպանվածության իրական երաշխիք դառնալ:

«Չքաղաքականացնե՛լ»

Չնայած իշխանական կառույցներին դիմելու պատրաստակամությանը, աշխատավորների զգալի մասը զգուշավոր է ընդդիմադիր ուժերի և նույնիսկ քաղաքացիական շարժումների ու ակտիվիստների հետ համագործակցության հարցում: Բողոքի մասնակիցները հիմնականում ձգտում են իրենք իրենց տարանջատել քաղաքական ու քաղաքացիական այս կամ այն ուժից, ինչի հետևանքով զգալիորեն աղքատիկ է դառնում ազդեցության մեթոդաբանական զինանոցը: Վերջիններս խուսափում են սեփական պայքարում քաղաքական թիրախների ներառումից և հրաժարվում են իրենց սոցիալական հիմնախնդիրների քաղաքական պայմանավորվածությունն ընդունել:

Սոցիալական կապիտալը և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը

Աշխատողները հիմնականում **նախապատվություն են տալիս աշխատանքային խնդիրների լուծման անհատական և ոչ կոլեկտիվ պրակտիկաներին:** Մա ոչ միայն կոլեկտիվ վարքի 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»: Հետազոտության մասնակիցները առավելապես վստահության պակասն են նշել որպես համատեղ գործողություններին խոչընդոտող գործոն: 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»:

«Ես՝ քեզ, դու՝ ինձ»

Հայաստանում տարածված պրակտիկա է աշխատանքային հարաբերություններում ընտանիքի անդամների, արյունակից այլ հարազատների կամ ընկերների ներգրավումը: Այս դեպքում աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են ոչ թե աշխատանքային պայմանագրի, այլ բարոյականության նորմերի հիման վրա: **Այս մշակութային առանձնահատկությունը ևս քիչ հավանական է դարձնում աշխատանքային իրավունքների համար պայքարը:**

Աշխատողը պատրաստ է համակերպվել իր իրավունքների ոտնահարման փաստի հետ կամ հրաժարվել ինչ-ինչ երաշխիքներից (աշխատանքային պայմանագրի կնքում, աշխատանքային ստաժի հաշվարկում, և այլն), եթե դրա դիմաց ստանում է որոշակի արտոնություններ: Հարցվողները բազմաթիվ իրավիճակներ են նկարագրել, երբ իրենց ձեռնառու է որոշակի երաշխիքներից հրաժարվելը՝ աշխատանքային պայմանների ինչ-ինչ արտոնություններ ստանալու համար: Այս «փոխանակումը» առավել հաճախ գնահատվում է որպես դրական հնարավորություն, անկախ այն հանգամանքից, թե որ իրավունքներն են անտեսվում արդյունքում:

Մտազոհիչ է, սակայն, այն միտումը, երբ աշխատանքի ընդունվելն ինքնին համարվում է մի այնպիսի արտոնություն կամ «նվեր», որի համար աշխատողը պետք է «վարձահատույց լինի» իր ողջ աշխատանքային գործունեության ընթացքում: «Ես՝ քեզ, դու՝ ինձ» սկզբունքն ադալտադվում է փոխանակության առարկա դարձնելով բուն աշխատանքը:

«Ամոթի մշակույթը» կամ Փնտրվում են օտարերկրյա գործատուներ

Հարցվողներն իրենց առավել պաշտպանված են զգում օտարերկրյա գործատուների հետ հարաբերություններում: Պատկանելությունը տարբեր մշակույթների խոչընդոտում է այն բանին, որ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվեն ոչ ֆորմալ նորմերով կամ փոխարինվեն առօրյա այլ պրակտիկաներով: 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»:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում մեծ դերի ունի **ամոթի մշակույթը:** Այն երկակի

ազդեցություն ունի. 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:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության դատական եղանակների գործադրումը

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: Հայաստանում վստահության ցածր մակարդակը դատաիրավական համակարգի նկատմամբ խթանում է ոչ իրավական, արտադատական պրակտիկաների տարածումը:

Աշխատանքային իրավունքներին վերաբերող դատական գործերի մեծ մասում հայցվորները խոշոր կազմակերպությունների նախկին կամ ներկա աշխատակիցներն են: Դրանցում գերակայում են բյուրոկրատական կառուցվածքները, որտեղ անգամ բարձր օղակի ղեկավարները չեն նույնանում «գործատուի» կերպարի հետ: «Գործատուն» մեկն է, ով ներառված չէ ամենօրյա աշխատանքային հարաբերություններում, գործատուն և աշխատողի ղեկավարը չեն նույնանում: Նմանատիպ գործատուների պարագայում աշխատողները ընդունելի են համարում դատական կարգով իրավունքների վերականգնումը:

«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) և աշխատողներին վճարվելիք փոխհատուցման մեծ գումարների սահմանում: Մյուս կողմից, սակայն, խիստ օրենքների պատճառով գործատուների համար առաջացող ծախսերը գերծ են պահում նրանց նոր աշխատատեղեր ստեղծելու հարցում: Գործատուները գերադասում են գործ ունենալ այն աշխատողների հետ, որոնց վարքագիծն առավել կանխատեսելի է և որոնց հետ ձևավորված են հարաբերությունների որոշակի կանոններ: Խիստ օրենքները հանգեցնում են նրան, որ գործազրկության մակարդակը համեմատաբար կայուն է մնում, սակայն, կանանց և երիտասարդների շրջանում գրանցվում է զբաղվածության ավելի ցածր մակարդակ:

Հայաստանյան իրավիճակում թերևս ընդունելի չէ «խիստ» օրենքների ռազմավարությունը: Օրենսդրության խստացումն ինքնին, առանց աշխատանքային էթիկայի և

աշխատողների ինքնակազմակերպման ճկուն ձևերի, չի կարող բարերար ազդեցություն ունենալ իրավիճակի վրա: Եվ հակառակը, նվազագույն օրենսդրական երաշխիքները բավական ազդեցիկ կարող են լինել, եթե աշխատողներն ունեն դրանց կիրառության և ինքնակազմակերպման զարգացած կարողություններ:

Աշխատանքային էթիկայի բացակայությունը

«Աշխատասիրությունը» հայ մշակույթում հանդես է գալիս որպես ջանասիրության, համառության և հետևողականության հոմանիշ, այն օգտագործվում է՝ նկարագրելու համար աշխատանքի մեջ ներդրվող ջանքերի ծավալը: Սակայն այս հասկացությունը չի արտացոլում աշխատանքի արժեքը մարդու և հասարակության համար: Ավելին, հնարավոր է աշխատանքից հուզական, զգացմունքային օտարում, երբ աշխատանքը (բովանդակությունը) սիրելի չէ, սակայն աշխատանքի մեջ ներդրվող ջանքը (ձևը) հետևողական է:

Գործող «աշխատանքային էթիկան» վերաբերում է աշխատանքի գործիքային (ինստրումենտալ) հարցերին, մինչդեռ արժեքային հարցերն անտեսվում են: Այսպիսով, սոցիալականացման առաջնային կառույցների (ընտանիք, դպրոց), պետական քաղաքականություն իրականացնող մարմինների և արհմիությունների գլխավոր խնդիրը պետք է լինի **իրական աշխատանքային էթիկայի** ձևավորումը: Քանի դեռ անհատի մոտ սոցիալականացման ընթացքում չի ձևավորվել աշխատանքի արժեքի, իմաստի և նշանակության լիակատար ըմբռումը, չի կարելի վերջինից ակնկալել դրա պաշտպանությանն ուղղված քիչ թե շատ իմաստավորված գործողություններ:

Պահանջված են արդյոք արհմիությունները

Հետևումունիստական տարածքի արհմիությունները, զրկվելով պետական աջակցությունից, միաժամանակ 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:

Սակայն միջազգային փորձը վկայում է այն մասին, որ արհմիություններին անդամակցության մակարդակն ու կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման հավանականությունն ուղղակի կորեյացիոն կապի մեջ չեն գտնվում: Արհմիություններին անդամակցությունը վճռորոշ գործոն չէ կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու հարցում: Կապի բացակայությունը բացատրվում է կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման՝ արդեն կայունացած մշակույթի առկայությամբ: Մյուս կարևոր գործոնը գործատուների շահագրգռվածությունն է կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հարցում: Հայաստանում գործող արհմիությունների խնդիրը պետք է լինի համանման մշակույթի ձևավորումը Հայաստանում, ինչը գործատուներին շահագրգիռ կողմ կդարձնի կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման հարցում:

Արհմիությունների ֆինանսական կախվածությունը՝ բնականոն գործառույթյան խոչընդոտ

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: Արհմիության անդամավճարների հավաքումը դադարեցնելու սպառնալիքը գործատուի ձեռքում գտնվող ազդեցիկ լծակ է, որը երբեմն կիրառվում է արհմիության հետ հարաբերություններում:

Գործատուի միջամտությունը արհմիության ղեկավար մարմինների ձևավորմանը

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»:

Արհմիությունների դերի նենգափոխումը

Ակնհայտ է, որ ներկայումս Հայաստանում գործող արհմիությունների դերը նենգափոխված է: 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 գործառույթյունից, չնայած պետք է առանցքային տեղում լիներ: Նենգափոխված է նաև միջոցների օգտագործման կարևորագույն նպատակը. դատական ծախսերի կամ գործադուլի ֆինանսավորման փոխարեն դրանք, օգնության տեսքով «վերադառնալով» աշխատողին, պարզապես փոշիանում են: Այս իրավիճակին 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:

Պահանջված են արդյոք գործադուլները

ԱՄՆ-ում և Եվրոպական երկրներում 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 և պահեստային «զենքի» նշանակություն է ստանում: Ձևավորվել է աշխատանքային բանակցությունների մշակույթ, որտեղ երկուստեք առկա «զինանոցի» մասին գիտելիքը բերում է նրան, որ դրանք այդպես էլ գործի չեն դրվում:

Կապանի պղնձահանքային կոմբինատի դեպքը

2005-2009թթ. իրականացվել են 10 գործադուլներ, որոնցից 3-ի դեպքում աշխատողների 70%-ը դուրս չի եկել աշխատանքի: Սակայն բոլոր գործադուլները անօրինական են եղել, քանի որ չեն պահպանվել սահմանված ընթացակարգերը: Սակայն 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 պարտքները: 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: Բողոքի ակցիաները (նաև ոչ գրագետ իրավական հիմնավորվածության պատճառով), պակաս արդյունավետ են եղել, քան դատական հայցերը: Ընդ որում, նկատելի է ևս մեկ հետաքրքիր օրինակափոխություն. դատական հայցերի պարագայում **կրկին գործում է ճգնաժամային զանգվածի օրենքը:** Գործատուն հակված է դիտարկել դրանք որպես առանձին դեպքեր մինչև այն պահը, երբ բավարարված հայցերի քանակը, հասնելով որոշակի ճգնաժամային սահմանի, ձևավորում է նախադեպ: Այս դեպքում ձևակալության էֆեկտից խուսափելու, հետագա հայցերը կանխելու և դատական լրացուցիչ ծախսերից խուսափելու համար գործատուն պատրաստ է վճարել բոլոր պարտքերը:

ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Աշխատանքային իրավունքների վերաբերյալ կրթությունը և իրազեկվածությունը

1. Անհրաժեշտ է աշխատանքի դերի և նշանակության վերաբերյալ թեմաներ ներառել հանրակրթական դպրոցի ուսումնական պլաններում:

2. Աշխատանքային իրավունքների առնչությամբ իրականացվող կրթությունը պետք է դառնա նաև բուհերում գործող և ներկայումս զարգացում ապրող կարիերայի կենտրոնների գործունեության բնականոն մասը:

3. Հարկավոր է ընդլայնել Զբաղվածության պետական ծառայության օրենքով սահմանված լիազորությունների շրջանակը և ամրագրել

քաղաքացիների՝ աշխատանքին առնչվող իրավունքների վերաբերյալ իրազեկվածության ապահովման, իրավական կրթության կազմակերպման գործառնությունները:

4. Հարկավոր է աշխատանքային իրավունքների իրազեկման տարրը ներառել Զբաղվածության տարածքային կենտրոնների կողմից կազմակերպվող դասընթացներում:

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության միասնական համակարգը

1. Հարկավոր է ուժեղացնել Զբաղվածության 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:

2. Միասնական տեղեկատվական բազայից պարբերաբար պետք է տեղեկություններ հրապարակվեն անբարեխիղճ գործատուների վերաբերյալ:

3. Համապատասխան օրենսդրական փոփոխություններով կամ կառավարության հանձնարարականներով հարկավոր է **միասնական տեղեկատվական բազայի** տեղեկատվական հոսքերն ապահովել նաև այլ պետական գերատեսչությունների միջոցով:

4. Զբաղվածության 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: Միջամտությունը պետք է տեղ գտնի առավել ռիսկային՝ աշխատանքի ընդունման փուլում:

5. Անհրաժեշտ է ուշադրություն դարձնել զբաղվածության մասնավոր գործակալությունների՝ «աշխատանքի տեղավորման գործակալությունների» ոչ բարեխիղճ գործունեությանը, որը նույնպես աշխատողների իրավունքների ոտնահարման ռիսկ է պարունակում:

6. Հարկավոր է վերանայել թե ՀԿ-ների, թե պետական կառույցների կողմից աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը միտված ռազմավարությունները՝ դրանք պրոակտիվ, կանխարգելիչ դարձնելով:

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:

Արհմիությունների կարողությունների զարգացումը և դերի բարձրացումը

1. Հայաստանում դրամաշնորհային ծրագրեր տրամադրող միջազգային կազմակերպությունների ռեսուրսներն առաջին հերթին պետք է ուղղվեն արհմիությունների հզորացմանը: Աջակցության դերակատարում ունեցող ՀԿ-ներից անհրաժեշտ է ուշադրությունը փոխադրել քաղաքացիական հասարակության «իրական» դերակատարների վրա:

2. Մի շարք կազմակերպություններում ավանդաբար գործող, սակայն գործատուի կցորդի վերածված արհմիությունների պարագայում կարևոր է **այլընտրանքային արհմիությունների ստեղծումը**, որոնք պետք է մրցակցության մեջ մտնեն առաջինների հետ:

3. Պետական աջակցությունը պետք է ուղղված լինի արհմիությունների ֆինանսական անկախության ապահովմանը: Անհրաժեշտ է ներդնել արհմիությունների անդամավճարների հավաքման նոր մեխանիզմ, որտեղ գործատուի մասնակցությունը նվազագույնի հասցված կլինի:

4. 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:

5. Համապատասխան օրենսդրական փոփոխությունները պետք է աշխատողներին հնարավորություն տան անդամակցել ցանկացած արհմիության՝ անկախ իրենց աշխատանքի ոլորտից, արտադրության ճյուղից, իրենց աշխատավայրի հետ ունեցած առնչությունից: Այս տեսանկյունից արհմիությունը պետք է ազատվի կոնկրետ կազմակերպական ու կառուցվածքային առնչություններից, գործառնի հասարակական կազմակերպության համանմանությամբ: 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 **ակտիվ**՝ աշխատողի ազատ ընտրության սկզբունքով:

6. 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 գործառության բարելավումը

1. Աշխատանքի պետական տեսչություն իր գործառույթներն 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:

2. Աշխատանքի տարածքային տեսչությունները պետք է աշխատանքային իրավունքների խախտումներին առնչվող ահազանգեր ընդունեն ոչ միայն այն անձանից, ում իրավունքները ռստահարվել են, այլև՝ հասարակական կազմակերպություններից, այլ անձանցից նույնպես:

3. Հարկավոր է նոր լիազորություններով օժտել Աշխատանքի պետական տեսչությանը: Մասնավորապես, տեսչությունը պետք է.

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

Ստվերային աշխատավարձերի վճարման ռիսկի նվազեցումը

1. Հարկավոր է սահմանել առավել ռիսկային համարվող այն կազմակերպությունների ցանկը, որոնք պարտադիր կերպով աշխատավարձերը պետք է բանկային փոխանցումների միջոցով վճարեն: Ճիշտ է, այս մեխանիզմը չի չեզոքացնում հնարավոր բոլոր ռիսկերը, սակայն բարդացնում է աշխատողի հետ ստվերային համաձայնության կայացման եղանակները:

Ինքնազբաղվածների աշխատանքային խնդիրների լուծման ուղիները

1. Հարկավոր է ստեղծել ինքնազբաղվածների 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 բացակայության փաստից, պետք է դիտարկվեն որպես աշխատանքի սուբյեկտներ՝ աշխատողներ: Հետևաբար, ինքնազբաղվածների աշխատանքային գործունեության ցանկացած սահմանափակում կամ խոչընդոտ պետք է դիտարկվի որպես աշխատանքի և աշխատանքային իրավունքների սահմանափակում: Մա նշանակում է ինքնազբաղվածներին մինչ այժմ ուղղված գուտ **տնտեսական** հայացքի փոփոխություն և վերջիններիս խնդիրների դիտարկում՝ աշխատանքային իրավունքների հարթության մեջ:

This product was made possible through the full support of Open Society Foundations – Armenia’s Policy Fellowship Program Initiative. Ideas, thoughts, and arguments presented in the paper are the sole expression of the author’s views and do not reflect those of Open Society Assistance Foundations – Armenia.

Contact for this policy Brief is

Avetik Mejlumyan

Assistant Professor
Yerevan State University
Faculty of Sociology
Chair of Social work and social technologies

Phone: +374 94 88 99 84

e-mail: avetiq.mejlumyan@gmail.com