

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ՀԱԿՈՔՅԱՆ ՄՀԵՐ ԱՐԱՐԱՏԻ

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿՆ ՈՒ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ
ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՈՒՂՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ
ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ ԵՎ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ԺԲ.00.02 – «Հանրային իրավունք – սահմանադրական, վարչական, ֆինանսական,
մունիցիպալ, բնապահպանական, եվրոպական իրավունք, պետական կառավարում»
մասնագիտությամբ իրավաբանական գիտությունների թեկնածուի գիտական
աստիճանի հայցման ատենախոսության

ՍԵՂՍԱԳԻՐ

Երևան-2013

ЕРЕВАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

АКОПЯН МГЕР АРАРАТОВИЧ

ЮРИДИЧЕСКИЙ СТАТУС ПРОФСОЮЗОВ И ПРАВОВОЕ
УРЕГУЛИРОВАНИЕ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В
РЕСПУБЛИКЕ АРМЕНИЯ И ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук по
специальности 12.00.02.«Публичное право – конституционное, административное,
финансовое, муниципальное, экологическое, европейское право,
государственное управление»

Ереван-2013

Ատենախոսության թեման հաստատվել է Հայ-ռուսական (Սլավոնական) համալսարանի գիտական խորհրդում

Գիտական ղեկավար՝

իրավաբանական գիտությունների
թեկնածու, դոցենտ Ա. Գ. Ղազինյան

Պաշտոնեական ընդդիմախոսներ՝

իրավաբանական գիտությունների
դոկտոր, պրոֆեսոր Գ. Բ. Դանիելյան

իրավաբանական գիտությունների
թեկնածու Ա. Գ. Սարգսյան

Առաջատար կազմակերպություն՝

ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա

Ատենախոսության պաշտպանությունը տեղի է ունենալու 2013 թ.-ի հոկտեմբերի 29-ին՝ ժամը 14⁰⁰-ին, Երևանի պետական համալսարանում գործող ԲՈՀ-ի իրավաբանության 001 մասնագիտական խորհրդի նիստում (0025, ք. Երևան, Ալեք Մանուկյան 1):

Ատենախոսությանը կարելի է ծանոթանալ Երևանի պետական համալսարանի գրադարանի գիտաշխատողների ընթերցասրահում:

Սեղմագիրն առաքվել է 2013 թ.-ի սեպտեմբերի 28-ին:

Մասնագիտական խորհրդի գիտ. քարտուղար,
իրավ. գիտ. դոկտոր, դոցենտ

Ա.Գ. Վաղարշյան

Тема диссертации утверждена в Российско-Армянском (Славянский) университете
Научный руководитель: кандидат юридических наук,
доцент А. Г. Казинян

Официальные опоненты: доктор юридических наук,
профессор Г. Б. Даниелян

кандидат юридических
наук А. Г. Саргисян

Ведущая организация: Академия Государственного Управления РА

Защита состоится 29 октября 2013 г., в 14⁰⁰ часов на заседании специализированного совета 001 по юриспруденции ВАК при Ереванском государственном университете (0025, г. Ереван, ул. Алека Манукяна 1).

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале научных работников библиотеки ЕГУ.

Автореферат разослан 28 сентября 2013 г.

Ученый секретарь специализированного совета,
доктор юридических наук, доцент

А.Г. Вагаршян

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Հետազոտության թեմայի արդիականությունը: Աշխատանքի իրավունքը և աշխատանքային իրավունքները ոչ միայն սոցիալ-տնտեսական, այլև մարդու հիմնարար իրավունքների միջուկն են: Աշխատանքին առնչվող մարդու իրավունքների ընդհանուր հայտարարը՝ նրանց օբյեկտի կամ բովանդակության առումով, ըստ էության, «աշխատանքն է» (labour): Իր ավանդական, սակայն նեղ իմաստով աշխատանքը դիտարկվել է որպես գոյություն ապահովելու միջոց, այլ կերպ ասած՝ որպես բացառապես տնտեսական գոյատևման միջոց: Դեռևս 20-րդ դարի արշալույսին չափման ավելի գլոբալ ու մարդկային երկու ուղղություններ առաջ մղվեցին: Առաջինը շեշտում էր աշխատանքի պայմանների, սոցիալական արդարության և համընդհանուր խաղաղության շաղկապվածությունը: Գնահատելի է, որ ժամանակակից պատկերացումներում առկա երկրորդ միտումն ընդլայնում է աշխատանքի հայեցակարգը՝ որպես մարդկային արժեք, սոցիալական կարիք և ինքնաիրացման ու մարդկային անհատականության զարգացման միջոց: Այս հայեցակարգն այսօր ընկած է թե՛ ունիվերսալ ու տարածաշրջանային միջազգային փաստաթղթերի, թե՛ բազմաթիվ պետությունների իրավական համակարգերի հիմքում: Վերջիններիս շարքում առավել կարևոր նշանակություն ունեն զարգացած առաջադեմ պետությունների ձեռքբերումները, որոնց շարքում առաջնահերթ նշանակություն ունեն արհմիությունները՝ որպես աշխատողների և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության կարևորագույն ու արդյունավետ մեխանիզմ, որը գտնվում է պետության պաշտպանության ներքո: Սակայն, եթե արհմիությունները ձևավորվել են բացառապես որպես աշխատողների և նրանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ու նրանց կոլեկտիվ (նաև՝ անհատական) շահերը ներկայացնող հասարակական միավորումներ, ապա այսօր արհմիությունները էվոյուցիոն զարգացման արդյունքում վերածվել են հասարակական կարևորագույն գործառույթներ իրականացնող սոցիալական ինստիտուտների, որոնց բացակայությունը վկայում է նաև տվյալ պետությունում քաղաքացիական հասարակության ու ժողովրդավարական հասարակարգի բացակայության կամ տկարության մասին: Վերջինիս մասին վկայում է այն հանգամանքը, որ արհմիություններն առկա են աշխարհի գրեթե բոլոր պետություններում, սակայն եթե համեմատական անցկացնեք զարգացած արևմտյան պետությունների և հետխորհրդային պետությունների արհմիությունների միջև կարելի է նկատել, որ հետխորհրդային պետություններում արհմիությունները չունեն այն դիրքը, հեղինակությունն ու կարգավիճակը, որոնք առկա են զարգացած պետություններում՝ չնայած այն հանգամանքին, որ առաջին հայացքից կարծես երկուսի համար ստեղծված են միևնույն իրավական նախադրյալները: Այսինքն՝ տվյալ պետությունում արհմիության փաստացի կամ ձևական առկայությունն ինքնին բավարար չէ այդ պետությունում քաղաքացիական հասարակության ու ժողովրդավարական հասարակարգի առկայության կամ աշխատանքային իրավունքների ապահովված ու երաշխավորված լինելու մասին հետևության գալու համար:

Նման պայմաններում ինքնըստինքյան հարց է ծագում, թե որն է նման տարբերության պատճառը, որո՞նք են այն գործոնները, որ խոչընդոտում են հետխորհրդային պետություններում, այդ թվում՝ Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիութ-

յունների՝ որպես հասարակական հարաբերությունների լիարժեք մասնակցի կայացմանը, և ի՞նչ միջոցառումներ է անհրաժեշտ ձեռնարկել ստեղծված իրավիճակը շտկելու համար:

Հարկ է նշել, որ մեր անկախ պետության 22-ամյա գոյության ընթացքում այս հարցերը գիտական հետազոտության առարկա չեն հանդիսացել՝ չնայած ոլորտում առկա խնդիրները Հայաստանի համար միշտ էլ արդիական են եղել, քանի որ այս ոլորտում համապատասխան հետազոտության անցկացման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է ինչպես ներքին, այնպես էլ արտաքին գործոններով: Մասնավորապես, անկախության ձեռքբերումից հետո Հայաստանի Հանրապետությունն անցում է կատարել տնտեսության կազմակերպման կապիտալիստական համակարգին, իսկ դասական առումով վերջինիս հիմքում ընկած են այնպիսի սկզբունքներ ու ինստիտուտներ, ինչպիսիք են մասնավոր սեփականությունը, ձեռներեցության և ընտրության ազատությունը, անձնական շահը՝ որպես վարքագծի գլխավոր շարժառիթ, մրցակցությունը, շուկայական համակարգն ու պետության սահմանափակ դերակատարությունը: Հարկ է նշել, որ ներկայումս որևէ պետությունում դասական առումով «կապիտալիզմ» գոյություն չունի, քանի որ կախված տվյալ պետության պատմական, քաղաքական և մյուս առանձնահատկություններից, այն յուրաքանչյուր պետությունում ունի տարբեր դրսևորումներ, որոշ դեպքերում նաև՝ ծայրահեղ: Նման ծայրահեղ դրսևորման դեպքում առաջնային պլան է մղվում ամեն գնով գերշահույթ ստանալու ձգտումը, որը, հատկապես համապատասխան տեխնիկական նախադրյալների բացակայության պայմաններում, իրականացվում է աշխատողների շահագործման և աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման հաշվին, ինչն էլ պետության համար կարող է կործանարար նշանակություն ունենալ: Այդ պատճառով պետությունների առաջնահերթ խնդիրն է հանդիսանում համապատասխան մեխանիզմների ստեղծումն ու ապահովումը, որոնց շարքում, *inter alia*, առաջնահերթ նշանակություն ունեն արհմիությունները՝ քաղաքացիական հասարակության բաղկացուցիչ ու անքակտելի մասնիկները:

Հետևաբար, հաշվի առնելով այն հանգամանքները, որ կապիտալիստական տնտեսական համակարգի նման ծայրահեղ դրսևորման օրինակ հանդիսացել է նաև Հայաստանի Հանրապետությունը, որտեղ կապիտալիստական տնտեսական համակարգին անցումը տեղի է ունեցել հեղափոխության և արտաքին բացասական գործոնների ազդեցության ներքո, որի հետևանքներն են հանդիսանում տնտեսության անկումը, գործազրկությունն ու զանգվածային արտագաղթը, արհմիությունների և մյուս սոցիալական ինստիտուտների կայացումը պետք է հանդիսանա պետության առաջնահերթ խնդիրներից մեկը:

Ինչ վերաբերում է այս խնդրի արդիականության արտաքին գործոններին, ապա դրանց շարքում առաջնահերթ նշանակություն ունի Հայաստանի Հանրապետության և Եվրոպական Միության միջև ձևավորված հարաբերությունները, մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած պարտավորությունը՝ իր օրենսդրությունը հնարավորինս մերձեցնելու Եվրոպական Միության օրենսդրությանը: Հետևաբար, Եվրոպական Միության և Եվրոպական պետությունների փորձի ուսումնասիրությունն ու մոտարկումը Հայաստանի համար հանդիսանում է գործող մի-

ջազգային պարտավորություն, որի արդյունավետ իրականացումը կանխորոշելու է այդ հարաբերությունների հետագա ընթացքն ու արդյունքը: Այսինքն, այս թեկնածուական ատենախոսության հիմնական նպատակներից մեկն էլ անհրաժեշտ տեսական բազայի ստեղծումն է այս ոլորտում Եվրոպական Միության և եվրոպական առաջադեմ պետությունների օրենսդրության ու փորձի արդյունավետ մոտարկման և իմպլեմենտացիայի համար:

Հետազոտության թեմայի գիտական հետազոտման աստիճանը: Ինչպես արդեն նշվել է, մեր անկախության 22 տարիների ընթացքում այս ոլորտում որևէ գիտական հետազոտություն չի անցկացվել: Առկա տեսական նյութը, որը հիմնականում սահմանափակվում է բուհերի համար նախատեսված ուսումնական ձեռնարկներով, մատնանշում է միայն Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների առկայության փաստն ու նրանց վերաբերյալ համապատասխան օրենքի առկայությունը: Մակայն գիտական խորը և համապարփակ հետազոտություն, որը կբացահայտի արհմիությունների դերն ու նշանակությունը, իրավական կարգավիճակի առանձնահատկություններն ու գործունեության հիմնական ուղղությունները, դրանց կարգավորման օտարերկրյա փորձը, առկա չէ: Ինչ վերաբերում է խորհրդային ժառանգությանը, ապա այն թեև առկա է, սակայն կրում է խիստ սուբյեկտիվ բնույթ և իրողություններն օբյեկտիվորեն չի ներկայացնում՝ շեշտադրումը կատարելով այս ոլորտում կոմունիստական կուսակցության ու նրա գաղափարախոսության ունեցած «անգնահատելի» դերի վրա: Միաժամանակ հարկ է նշել, որ թեև այս ոլորտի վերաբերյալ հայրենական գիտական միտքն աղքատ է, սակայն, ի տարբերություն վերջինի, առկա է լուրջ գիտական վերլուծություն Եվրոպական Միության և Հայաստանի Հանրապետության հարաբերությունների ու եվրոպական իրավունքի մոտարկման վերաբերյալ: Մասնավորապես, այս բնագավառում ուսումնասիրություններ են առկա Ա. Գ. Ղազինյանի և Գ. Գ. Թորոսյանի աշխատություններում, որոնք կարևոր տեսական բազա են ապահովում քննարկվող ոլորտում եվրոպական իրավունքի մոտարկման համար:

Այս ոլորտում էական առաջընթաց է արձանագրվել ռուս գիտնականների կողմից, ովքեր համապատասխան ուսումնասիրություններ են անցկացրել ինչպես արհմիությունների՝ ժամանակակից աշխարհում ունեցած դերի, նշանակության և իրավական կարգավիճակի վերաբերյալ, այնպես էլ քննարկվող ոլորտի՝ Եվրոպական Միության մակարդակով տեղի ունեցած և ունեցող զարգացումների վերաբերյալ: Վերջիններիս շարքին են դասվում Ա. Վ. Բեյլսեվի, Ի. Ֆ. Ալբեգովայի, Ս. Բ. Տյուրինի, Ջ. Գ. Դզուցեվի և այլոց մենագրությունները, ինչպես նաև պաշտպանվել են թեկնածուական ատենախոսություններ «Աշխատանքի իրավական կարգավորումը Եվրոպական ընկերակցությունում» (Ս. Յու. Կաշկին, 2008), «Սոցիալական քաղաքականության իրավական հիմքերն ու աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը Եվրոպական Միությունում» (Ա. Ռ. Ռիզայեվա, 2008), «Կոլեկտիվ գանգատների համակարգը ըստ Եվրոպական սոցիալական խարտիայի» (Ի. Ռ. Մազիտովա, 2008) և այլ թեմաներով:

Քննարկվող ոլորտի վերաբերյալ հարուստ գիտական նյութ է առկա ինչպես առանձին եվրոպական պետությունների հետազոտողների աշխատություններում,

այնպես էլ այս ոլորտը Եվրոպական Միության ու միջազգային իրավական մակարդակներում ուսումնասիրող գիտնականների աշխատություններում (Բ. Բերկուսոն, Կ. Բեռնարդ, Ա. Դավիես, և այլոք):

Ուսումնասիրության նպատակն ու խնդիրները: Ատենախոսության հիմնական նպատակն է համակողմանի ուսումնասիրության և վերլուծության ենթարկել արհմիությունների՝ որպես սոցիալական ինստիտուտի ու աշխատանքային հարաբերությունների մասնակցի, իրավական կարգավիճակի ու գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման առանձնահատկություններն ինչպես Հայաստանի Հանրապետությունում, այնպես էլ Եվրոպական Միությունում:

Ատենախոսության նպատակներին հասնելու համար առաջադրվել են հետևյալ խնդիրները.

1. բացահայտել արհմիությունների էությունը, նրանց հիմնական դերն ու նշանակությունը ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում,

2. բացահայտել և հետազոտել արհմիությունների ձևավորման և զարգացման օրինաչափություններն ու առանձնահատկություններն ինչպես Հայաստանի Հանրապետությունում, այնպես էլ Եվրոպական Միությունում ու առանձին եվրոպական պետություններում,

3. հետազոտել արհմիությունների գործունեությունը կարգավորող ներպետական օրենսդրությունը, ինչպես նաև բացահայտել առկա օրենսդրական բացերն ու անհատակությունները, հակասությունները միջազգային իրավական փաստաթղթերին ու միջազգային պրակտիկային,

4. հետազոտել Եվրոպական Միությունում և առանձին եվրոպական պետություններում արհմիությունների իրավական կարգավիճակի բովանդակությունն ու գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման առանձնահատկությունները,

5. հետազոտել Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների զարգացմանը խոչընդոտող իրավական գործոնների, ինչպես նաև այս ոլորտի Եվրոպական Միության իրավունքի և եվրոպական պետությունների լավագույն փորձի մոտարկման ու կիրառման հիմնախնդիրներն ու պրակտիկան:

Ատենախոսության նորմատիվ հիմքը կազմել են ՀՀ Սահմանադրությունը, Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը, Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրությունը, վերջինիս շրջանակներում ընդունված կոնվենցիաներն ու հանձնարարականները, Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիան, ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը, «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքն ու այլ օրենքները, ՀՀ Կառավարության որոշումները, ՀՀ սահմանադրական դատարանի որոշումները, ԵՄ հիմնադիր պայմանագրերն ու Եվրոպական սոցիալական խարտիան, Եվրոպական Միության դատարանի և Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի որոշումները, ինչպես նաև Սկանդինավյան պետությունների, Գերմանիայի, Ֆրանսիայի, Բելգիայի, Ռուսաստանի Դաշնության համապատասխան ոլորտի օրենսդ-

րությունները:

Ատենախոսության տեսական հիմքը կազմել են ինչպես ռուս գիտնականներ Ա. Վ. Բելյաեվի, Ի. Ֆ. Ալբեգովայի, Ս. Բ. Տյուրինի, Յու. Ս. Կաշկինի, Ա. Ռ. Ռիզայեվայի, Ի. Ռ. Մազիտովայի աշխատությունները, այնպես էլ արևմտյան գիտնականներ Բ. Բերկուսոնի, Կ. Բեռնարդի, Ա. Դավիեսի, Ա. Ս. Նիլի, Պ. դ.Բուռկայի և այլոց ուսումնասիրությունները:

Ատենախոսության փորձառնական (էմպիրիկ) հիմքը կազմել են ԵՄ դատարանի, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի, ՀՀ սահմանադրական դատարանի որոշումները, ինչպես նաև Իտալիայի, Ֆրանսիայի և առանձին եվրոպական պետությունների սահմանադրական և մյուս դատարանների՝ արհմիությունների իրավունքներին վերաբերող, ինչպես նաև նրանց գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման հարցերին առնչվող որոշումները:

Ուսումնասիրության մեթոդաբանական հիմքը հանդիսացել են գիտական ուսումնասիրության ինչպես ընդհանուր մեթոդները՝ դիալեկտիկական, տրամաբանական, պատմական, քննադատական, վերլուծական, համակարգային-կառուցվածքային, այնպես էլ մասնավոր մեթոդները՝ ձևական-տրամաբանական, իրավական նորմերի քերականական, տրամաբանական, պատմական և համակարգային մեկնաբանման մեթոդները: Աշխատանքում լայնորեն կիրառվել է համեմատական-իրավական մեթոդը:

Ատենախոսության գիտական նորույթը կայանում է նրանում, որ առաջին անգամ հայրենական իրավագիտության մեջ ուսումնասիրության առարկա է դառնում արհմիությունների իրավական կարգավիճակն ու գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորումը՝ Եվրոպական Միության՝ այս ոլորտի օրենսդրության մոտարկման համատեքստում:

Հայ իրավագետներն իրենց աշխատություններում ատենախոսության առարկային անաչառորեն ու համակողմանիորեն անդրադարձ չեն կատարել, չեն բացահայտել արհմիությունների էությունը, նրանց դերն ու նշանակությունը ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում, գործունեության հիմնական ուղղությունները, չեն կատարել դրանց համեմատական վերլուծություն Եվրոպական Միության և առաջադեմ եվրոպական պետությունների օրենսդրությունների հետ, ինչպես նաև չի քննարկվել այս ոլորտի Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրության ու միջազգային փաստաթղթերի համապատասխանությունը:

Հիմք ընդունելով Եվրոպական Միության այս ոլորտի իրավական զարգացումների արդի միտումները, եվրոպական պետությունների փորձը՝ առաջին անգամ գիտական մակարդակով քննարկման առարկա է դառնում արհմիությունների իրավական կարգավիճակի ու գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման հիմնախնդիրները՝ այս ոլորտի եվրոպական իրավունքի մոտարկման համատեքստում:

Ատենախոսության նպատակների և խնդիրների իրականացման արդյունքում ձևավորված գիտական եզրահանգումների հիման վրա **պաշտպանության ներկայացվող հիմնական դրույթները** հանգում են հետևյալին.

1. Գործող օրենսդրության կատարելագործման համար առկա է եվրոպական ա-

ռաջադեմ պետությունների փորձի ուսումնասիրության հիման վրա մեր պետությունում ու հասարակությունում առկա իրողությունների հետ հնարավորինս համահունչ արհմիութենական մոդելի ընտրության անհրաժեշտություն: Մոդելի ընտրության հարցում պետք է հատկապես ուշադրություն դարձնել այն հանգամանքին, թե արհմիութենական որ մոդելը կարող է ապահովել սկզբնական և միջին օղակի արհմիության ու նրա ղեկավարների անկախությունը գործատուից ու պետությունից: Ընդ որում, մոդելի ընտրության հարցում պետք է ուշադրություն դարձնել ինչպես արհմիությունների գործունեության արտաքին, այնպես էլ ներքին ասպեկտներին: Այս առումով կարծում ենք, որ Հայաստանի համար լավագույն մոդել կարող է հանդիսանալ սկանդինավյան պետությունների արհմիութենական մոդելը, որի հիմնական առանձնահատկությունը կայանում է նրանում, որ շեշտադրվում է արհմիութենական շարժման միջին օղակը, որն ամեն դեպքում կարող է ապահովել թե՛ իր ղեկավար մարմինների, թե՛ սկզբնական արհմիությունների ու նրանց ղեկավարների անկախությունը գործատուից ու պետությունից: Ընտրված մոդելի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու համար անհրաժեշտություն է առկա ձեռնարկելու միջոցառումներ՝ ուղղված աշխատողների կողմից արհմիությունների անդամակցությանը խրախուսելուն: Մասնավորապես, անդամակցող յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետությունն օրենքի մակարդակով պետք է սահմանի որոշակի դոտացիաներ (սկանդինավյան մոդելի առանձնահատկություն), արհմիությունների և նրանց անդամների համար սահմանել հարկային արտոնություններ: Արհմիությունների և նրանց անդամների իրավունքների պաշտպանության համար լրացուցիչ երաշխիքներ սահմանելու համար անհրաժեշտ է վավերացնել Եվրոպական սոցիալական խարտիայի մաս կազմող «Կոլեկտիվ գանգատների մասին» արձանագրությունն ու միջոցառումներ ձեռնարկել վերջինիս կողմից տրված հնարավորություններից արդյունավետ օգտվելու համար: Բացի դրանից, արհմիությունների կայացման և նրանց միջև մրցակցության խթանման համար օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով անհրաժեշտ է սահմանել առավել ներկայացուցչական արհմիությունը որոշելու չափորոշիչները: Մասնավորապես, կարելի է հիմք ընդունել քանակական (անդամների քանակը, անդամավճարների ծավալները), որակական (անկախությունը, փորձառությունը, գոյության երկարատևությունը), ինստիտուցիոնալ (ֆունկցիոնալ ներկայացուցչության մարմիններում ներկայացուցչությունը) և ֆունկցիոնալ (համազգային կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքմանը մասնակցությունը) չափորոշիչներից որևէ մեկը:

2. «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում անհրաժեշտ է հստակ սահմանել այն հիմքերն ու կարգը, երբ արհմիության գործունեությունը կարող է կասեցվել, դադարեցվել կամ լուծարվել՝ հաշվի առնելով այս ոլորտի առանձնահատկությունները: Մասնավորապես, սահմանադրական և օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով անհրաժեշտ է հստակ սահմանել, որ արհմիությունների գործունեությունը կարող է արգելվել կամ կասեցվել բացառապես ՀՀ սահմանադրական դատարանի որոշման հիման վրա՝ ՀՀ Կառավարության համապատասխան դիմումի և անհրաժեշտ հիմքերի առկայության դեպքում: Բացի դրանից, օրենսդրորեն ամրագրել ու համապատասխան երաշխիքներ ստեղծել արհմիությանը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի և աշխատողների միաժամանակյա անդամակցության

դեպքում վերջինիս պարտադիր լուծարման կամ պետական գրանցման մերժման մասին՝ որպես «կեղծ» կազմակերպության: Կարգավորել այն արհմիությունների իրավական կարգավիճակը, որոնք հիմնադրվել են, սակայն պետական գրանցում չեն ստացել՝ հստակ սահմանելով վերջիններիս իրավունքների ու պարտականությունների շրջանակը մինչև պետական գրանցման ստացումը:

3. Ստեղծել անկախ ու անաչառ մասնագիտացված մարմին՝ տրիբունալ, որը կարգավորելու է արհմիութենական պլուրալիզմի արդյունքում ծագած վեճերը: Մասնավորապես, տրիբունալի խնդիրներից է հանդիսանալու ոչ միայն կարգավորելու արհմիութենական պլուրալիզմի արդյունքում ծագած վեճերը, այլև կանխելու ու կարգավորելու այն վեճերը, որոնք ծագելու են կամ ծագել են մի կողմից արհմիությունների ու պետության կամ արհմիության և գործատուի, և մյուս կողմից՝ արհմիությունների կամ արհմիությունների ու նրանց անդամների միջև՝ ապահովելով արհմիությունների գործունեության ընթացքում ծագած վեճերի օպերատիվ ու անաչառ լուծումն ու Հայաստանի Հանրապետության կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պատշաճ կատարումը: Բացի դրանից, տրիբունալին օժտել գործատուի հակաարհմիութենական գործունեության դեպքում արհմիութենական մարմինների խնդրանքով նախնական հրաման՝ նման գործունեության արգելման և հետևանքների վերացման մասին, կայացնելու լիազորությամբ, մինչև վեճի վերջնական լուծումը:

4. ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով նախատեսված՝ սոցիալ-տնտեսական շահերի պաշտպանության համար գործադուլ անցկացնելու աշխատողների իրավունքի իրականացումն ապահովելու համար «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում հստակ սահմանել այն հիմքերն ու ընթացակարգը, երբ աշխատողները կարող են գործադուլ անցկացնել իրենց սոցիալ-տնտեսական շահերի պաշտպանության համար: Օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով անհրաժեշտ է սահմանել նաև արհմիությունների՝ որոշակի քաղաքական նպատակներ ունենալու և որոշ դեպքերում նաև քաղաքական նպատակներով գործադուլ անցկացնելու իրավունքը: Այս իրավունքի ապահովման տեսանկյունից անհրաժեշտ է գործադուլ անցկացնելու իրավունքը համապատասխանեցնել գործող միջազգային չափանիշներին, մասնավորապես՝ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներին և հանձնարարականներին: Գործադուլի իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով գործադուլին մասնակցած արհմիությունների անդամների և մյուս աշխատողների համար սահմանել լրացուցիչ երաշխիքներ, օրինակ՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծում բացառապես արհմիության համաձայնության դեպքում և այլն:

5. Օրենսդրական ամրագրման միջոցով գործատուներին պարտադրել հիմնել որոշումների կայացմանն աշխատողների ներգրավման մեխանիզմներ՝ հիմք ընդունելով որոշումների կայացմանն աշխատողների մասնակցության գերմանական մոդելի առանձնահատկությունները: Բացի դրանից, օրենսդրական ամրագրման միջոցով գործատուին պարտավորեցնել պարբերաբար և կանոնավոր հիմքի վրա տեղեկատվություն ու խորհրդատվություն տրամադրել աշխատողներին կամ աշխատողների ներկայացուցիչներին ձեռնարկության կամ վերջինիս գործունեության առանձին ոլորտների վերաբերյալ:

6. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում լրացում կատարել, որ նորմատիվ իրավական ակտերի մեկնաբանության հետ կապված կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դեպքում գործատուն պարտավոր է առաջնորդվել նորմատիվ իրավական ակտի՝ արհմիության կամ աշխատողների ընտրովի ներկայացուցիչների կողմից տրված մեկնաբանությամբ մինչև իրավասու պետական մարմնի կողմից հարցի վերջնական լուծումը՝ սահմանելով պատասխանատվության ձևերը, որոնք գործատուն կրելու է արհմիության կամ աշխատողների կրած վնասների համար, եթե մինչև հարցի վերջնական լուծումը վերջինս գործել է արհմիության կամ աշխատողների ներկայացուցիչների կողմից նորմատիվ իրավական ակտին տրված մեկնաբանությանը հակառակ, եթե նույնիսկ վեճը քննող իրավասու մարմինը հարցը լուծել է գործատուի օգտին:

7. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2010 թվականին տեղի ունեցած փոփոխությունները համապատասխանեցնել Հայաստանի Հանրապետության ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ու «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում հստակ սահմանել, որ ձեռնարկությունում արհմիության առկայության դեպքում պետք է միջոցներ ձեռնարկել աշխատողների ընտրովի ներկայացուցիչների առկայությունը բացառելու համար, իսկ նման ներկայացուցիչների առկայության դեպքում վերջիններս չեն օգտվելու կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու և գործադուլ անելու իրավունքներից: Միաժամանակ անհրաժեշտ է սահմանել, որ կազմակերպությունում արհմիության բացակայության դեպքում աշխատողների ընտրովի ներկայացուցիչներն օգտվում են արհմիությունների բոլոր իրավունքներից առանց որևէ խտրականության:

Հետազոտության տեսական և գործնական նշանակությունը կայանում է նրանում, որ ատենախոսության արդյունքները կարող են օգտագործվել արհմիությունների իրավունքներին ու պարտականություններին, ինչպես նաև գործունեության հիմնական ուղղություններին առնչվող նորմատիվ իրավական ակտերը մշակելիս, հատկապես «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքում և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում համապատասխան փոփոխություններ կատարելիս: Բացի դրանից, սույն աշխատության եզրակացություններն ու դրույթները կարող են օգտագործվել այս ոլորտում պետական քաղաքականություն իրականացնելիս, ինչպես նաև կարող են օգտագործվել դատական տարբեր ստյանների կողմից՝ արհմիությունների իրավունքներին ու պարտականություններին առնչվող վեճերը լուծելիս:

Ատենախոսությունը, որպես արհմիություններին վերաբերող առաջին համալիր ուսումնասիրություն, նշանակություն կարող է ունենալ նաև այս ոլորտին առնչվող աշխատանքային իրավունքի գիտության, ինչպես նաև գիտության առանձին ճյուղերի զարգացման համար: Ատենախոսության նյութերը կարող են օգտագործվել արհմիություններին առնչվող գիտական, ուսումնական մեթոդական գրականության նախապատրաստման ժամանակ, ինչպես իրավագետների, այնպես էլ գիտության այլ ճյուղերի մասնագետների կողմից: Ատենախոսությունը կարող է հետաքրքրություն ներկայացնել նաև ասպիրանտների, իրավաբանական և այլ ֆակուլտետների ուսանողների, ինչպես նաև իրավակիրառ տարբեր մարմինների ու արհմիությունների պրակտիկ աշխատողների համար:

Հետազոտության արդյունքների փորձարկումը: Հետազոտության արդյունքներն արտացոլված են հեղինակի կողմից հրատարակված գիտական հոդվածներում:

Ատենախոսության ծավալն ու կառուցվածքը: Ատենախոսությունը կազմված է ներածությունից, 8 պարագրաֆներից, որոնք ներառված են երեք գլուխներում, եզրակացությունից և օգտագործված գրականության ցանկից:

ԱՏԵՆԱԽՈՍՈՒԹՅԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

Ներածությունում հիմնավորվում է թեմայի ընտրության արդիականությունը, աշխատանքի նպատակն ու խնդիրները, թեմայի մշակվածության աստիճանը, ատենախոսության տեսական և նորմատիվ հիմքերը, ուսումնասիրության օբյեկտն ու առարկան, հետազոտության մեթոդաբանական հիմքերը, պաշտպանության ներկայացվող հիմնական դրույթները, ատենախոսության տեսական և գործնական նշանակությունը և արդյունքների փորձարկումը:

Աշխատանքի առաջին գլուխը, որը բաղկացած է 3 պարագրաֆներից, վերաբերում է Եվրոպական Միությունում և Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների ձևավորման իրավական նախադրյալներին ու պատմական էվոլյուցիային, ինչպես նաև՝ ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում արհմիությունների ունեցած դերին և նշանակությանը:

Առաջին՝ «Արհմիությունների ձևավորման և զարգացման առանձնահատկությունները Եվրոպական Միությունում» պարագրաֆը, որում ներկայացվում է արհմիությունների անցած ուղին Եվրոպայում և Եվրոպական Միությունում, պայմանականորեն կարելի է բաժանել 3 մասերի: Պարագրաֆի սկզբնական մասում համառոտ ներկայացվում է արհմիությունների անցած ուղին ու նրանց կապը Եվրոպայի հետ: Այնուհետև համառոտ ներկայացվում է սկանդինավյան պետությունների արհմիութենական մոդելի առանձնահատկությունները՝ որպես Եվրոպական Միության ամենազարգացած արհմիութենական մոդել: Վերջինս հիմնվում է 3 հենասյունների՝ պետության սոցիալական դերի, գործատուների միության հետ պայմանագրային հարաբերությունների և արհմիությունների գործունեության «գործարար բնույթի» վրա, որոնք էլ կանխորոշում են այս մոդելի հիմնական առանձնահատկությունները: Մասնավորապես, այստեղ արհմիությունները կրում են խիստ ճյուղային բնույթ, պետությունն ապահովում է բավականին ուժեղ աջակցություն՝ դոտացիաների, վարչական շենքերի տրամադրման տեսքով, ամեն կերպ խրախուսվում է արհմիություններին անդամակցելը, գործում է պաշտպանության՝ «ըստ աշխատանքի վայրի» սկզբունքը և այլն:

Պարագրաֆի երրորդ մասում ներկայացվում է արհմիությունների՝ արդեն վերազգային մակարդակով անցած իրավական ուղին: Համառոտ ներկայացվում է այս ոլորտում օրենսդրության ներդաշնակեցման Միության ջանքերն ու ինտեգրացիայի տարբեր ժամանակաշրջաններում կիրառված ռազմավարություններն ու ձեռքբերումները: Դրանց շարքում՝ հիմնադիր պայմանագրերից հետո, առաջնահերթ նշանակություն ունեն «Ընկերակցության աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» 1989 թվականի խարտիան և «Հիմնարար իրավունքների մասին» 2000 թվականի խարտիան, որոնք մինչև Լիսաբոնի պայմանագրի ուժի մեջ մտնելը

պարտադիր իրավական ուժ չեն ունեցել և դասվել են «փափուկ իրավունքի» (soft law) շարքին, սակայն Լիսաբոնի պայմանագրի ուժի մեջ մտնելուց հետո վերջիններս պարտադիր իրավական ուժ են ստացել, իսկ «Հիմնարար իրավունքների մասին» խարտիան ունի այն նույն իրավական ուժը, ինչ-որ Լիսաբոնի պայմանագիրը: Այս փաստաթղթերով Միությունն իր աշխատողների և նրանց միավորումների համար երաշխավորում է այնպիսի իրավունքներ, ինչպիսիք են կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, կոլեկտիվ համաձայնագրեր կնքելու և շահերի հակամարտության դեպքում կոլեկտիվ գործողություններ, ընդհուպ՝ գործադուլ ձեռնարկելու իրավունքները:

Հարկ է նշել, որ այս ոլորտում տարբեր ժամանակաշրջաններում կիրառված 8 ռազմավարությունների հիմնական թիրախներից է հանդիսացել սոցիալական գործընկերության կամ երկխոսության խրախուսումը:

Երկրորդ՝ «Հայաստանի արհմիությունների ձևավորման և զարգացման առանձնահատկությունները» պարագրաֆում համառոտ ներկայացվում է Հայաստանի արհմիությունների ձևավորման և զարգացման ուղին՝ սկսած 19-րդ դարի վերջից և 20-րդ դարի սկզբից մինչև մեր օրերը: Այս պարագրաֆը նույնպես պայմանականորեն կարելի է բաժանել մի քանի մասերի: Պարագրաֆի սկզբնական մասում ներկայացվում է Հայաստանում արհմիությունների ձևավորման նախադրյալներն ու դրանց զարգացմանը նպաստող պայմանները: Նման հետազոտության անցկացման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ այդպես վեր են հանվում այն օրինաչափությունները, որոնք բնորոշ են աշխարհի տարբեր ծայրերում ձևավորված արհմիություններին. այդ կերպ փորձ է արվել հերքելու տարիներ շարունակ գոյություն ունեցող այն մոտեցումը, որ Հայաստանում արհմիությունները ձևավորվել և զարգացել են կոմունիստական կուսակցության ջանքերով: Այսինքն, Հայաստանի փորձը մեկ անգամ ևս հիմնավորում է, որ արհմիությունների ձևավորումը քաղաքացիական հասարակության օրինաչափ զարգացման հերթական փուլի արդյունքն է, որը կապված է տվյալ պետության ներսում կապիտալիստական հարաբերությունների զարգացմամբ ու առաջին ներկայացուցչական մարմնի ձևավորմամբ:

Պարագրաֆի հաջորդ մասում արդեն ներկայացվում է արհմիությունների զարգացման ուղին Հայաստանի ՍՍՀ գոյության տարիներին՝ վերլուծելով նրանց փաստացի ու իրավական կարգավիճակը տոտալիտարիզմի պայմաններում, որն իր հետքն է թողել նաև ներկայիս արհմիությունների իրավական ու փաստացի կարգավիճակի վրա: Մասնավորապես, Սովետական Հայաստանում արհմիություններն ունեցել են երկակի ու հակասական կարգավիճակ: Մի կողմից, թեև արհմիությունները չէին իրականացնում այն գլխավոր գործառույթները, որոնց համար պատմականորեն կոչված էին եղել (զբաղվում էին ամեն-ինչով՝ ընդհուպ մինչև երեխաների ամառային ճամբարների կազմակերպմամբ), սակայն, մյուս կողմից, նրանց համար բնութագրական է եղել անդամակցության մեծ ակտիվությունն ու անդամների մեծ թվաքանակը, ինչպես նաև՝ երկրի հասարակական կյանքում ծանրակշիռ դեր ունենալը, քանզի Սովետական Միության գոյության տարիներին արհմիությունները մասնակցում էին երկրի տնտեսական և սոցիալական զարգացման պետական բազմաբնույթ

պլանների մշակմանն ու իրականացմանը, երկրում չկար մի կազմակերպություն, որում արհմիությունը չգործեր: Բացի դրանից, արհմիությունը հանդիսանում էր հայտնի «եռանկյունու»՝ տնօրինություն, կուսակցական կոմիտե և արհմիութենական կոմիտե, բաղկացուցիչ մասը:

Վերոգրյալի համատեքստում հատկապես պետք է ուշադրություն դարձնել այն հանգամանքին, որ Սովետական Հայաստանում արհմիությունների կարգավիճակը սահմանող իրավական ակտ չի ընդունվել, իսկ արհմիություններն էլ առաջնորդվել են ԽՍՀՄ արհմիությունների համագումարների որոշումներով և աշխատանքային օրենսգրքերով: Այսինքն, նույնիսկ հստակ ամրագրված իրավունքների ու պարտականությունների բացակայության պայմաններում արհմիությունները մեծ դերակատարություն են ունեցել երկրի հասարակական կյանքում, որքանով դա հնարավոր է եղել:

Պարագրաֆի հաջորդ մասում արդեն ներկայացվում է Հայաստանի արհմիությունների զարգացման ուղին անկախության ձեռք բերումից հետո մինչև 2010 թվականը՝ շեշտադրումը կատարելով այն իրավական ու փաստացի փոփոխությունների վրա, որոնք տեղի են ունեցել այդ ժամանակահատվածում: Մասնավորապես, Հայաստանի անկախացումն արհմիությունների կյանքում ունեցել է ն՝ դրական, և՛ բացասական ազդեցություն: Դրական փոփոխություններից կարևոր նշանակություն ունի արհմիությունների իրավական կարգավիճակի հստակեցումը, որը հնարավոր եղավ Սահմանադրության, «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի և 2004 թվականին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ընդունմամբ, քանի որ նախքան այս օրենսդրական բազայի ստեղծումը արհմիությունները դիտվել են որպես հասարակական կազմակերպություններ՝ առանց հաշվի առնելու վերջիններիս առանձնահատկությունները:

Սակայն, մյուս կողմից, այս փոփոխությունները չեն տվել այն արդյունքը, որն ակնկալվում էր. արհմիություններն որևէ ձևով չեն ազդում աշխատանքի և իրենց անդամների իրավունքների պաշտպանության գործընթացների վրա, ինչն էլ հանգեցրել է նրան, որ ժամանակի ընթացքում արհմիությունների անդամների թիվը կտրուկ նվազել է: Նման պայմաններում զարմանալի չէ, որ արդեն 2010 թվականին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունից պարզ դարձավ, որ ՀՀ պաշտոնապես ճանաչում է այն փաստը, որ արհմիությունները չեն գործում:

Ստեղծված դրությունը պայմանավորված է ինչպես հասարակության փաստացի դրությունից, այնպես էլ արհմիութենական շարժման վիճակից ու այս ոլորտում պետության իրականացրած քաղաքականությունից:

Երրորդ՝ «Արհմիությունների դերն ու նշանակությունը ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում» պարագրաֆում ներկայացվում է արհմիությունների դերը, տեղն ու նշանակությունն ինչպես ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում, այնպես էլ Հայաստանի Հանրապետությունում: Նման ուսումնասիրության կատարումը պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ հնարավոր չէ լուծումներ առաջարկել այս ոլորտում առկա հիմնախնդիրների համար առանց բացահայտելու ժամանակակից աշխարհում նրանց ունեցած դերն ու նշանակությունը, այն գործառույթները, որոնք կոչված են իրականացնելու արհմիությունները:

Ընդհանրացնելով քաղաքացիական հասարակության վերաբերյալ առկա տար-

բեր պատկերացումներն ու մատնանշելով քաղաքացիական հասարակության հիմնական հատկանիշները՝ պարագրաֆում ուսումնասիրության է ենթարկվել ինչպես քաղաքացիական հասարակության, այնպես էլ հասարակական կյանքի համակարգային-կառուցվածքային վերլուծության շրջանակներում որպես կենտրոնական գործոն դիտարկվող՝ սոցիալական ինստիտուտ հասկացությունը՝ որպես հասարակական կառուցվածքի գլխավոր բաղադրատարր, որն ինտեգրում և կոորդինացնում է անհատական գործողությունների բազմությունը, կարգավորում հասարակական հարաբերություններն ու գործընթացները՝ հանրային կյանքի տարբեր բնագավառներում:

Քաղաքացիական հասարակության կարևորագույն սոցիալական ինստիտուտներից է հանդիսանում միջնադարյան գիղդիաների իրավահաջորդը՝ արհմիությունը, որը կոչված է արտահայտելու և պաշտպանելու վարձու աշխատողների շահերը, ովքեր կազմում են բնակչության ճնշող մեծամասնությունը: Ձարգացած շուկայական տնտեսությամբ երկրներում արհմիությունները, որպես կանոն, հանդիսանում են կազմակերպություններ, որոնք ներկայացնում և պաշտպանում են վարձու աշխատողների շահերը: Բացի վերոհիշյալ պատմական առաքելությունից այսօր նրանք վերածվել են կարևոր սոցիալական ինստիտուտի, որն իր վրա պատասխանավորություն է վերցրել լուծելու համապետական նշանակություն ունեցող սոցիալ-տնտեսական խնդիրներ, բայց, ըստ էության, նրանք շարունակում են մնալ որպես կամավոր միավորումներ՝ հիմնված միավորվելու ազատության սկզբունքի վրա:

Արհմիությունների վերոհիշյալ պատմական առաքելությունը կանխորոշել է նրանց հիմնական գործառույթը՝ աշխատողների իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը՝ պաշտպանիչ գործառույթը: Վերջինս հանդիսանում է արհմիությունների արտաքին գործառույթը, քանի որ այն իրագործվում է գործատուի և պետական մարմինների հետ հարաբերություններում, սակայն այն ունի նաև ներքին ասպեկտ՝ աշխատողների իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված անդամ կազմակերպությունների գործողությունների համախմբում և կոորդինացում, որը ներառում է ներմիութենական համակարգի հարաբերությունները, դրա տարբեր օղակների միջև փոխհարաբերակցությունը և ուղղված է արհմիությունների առջև ծառայած խնդիրների լուծման համար նրանց արդյունավետ ներգրավմանը:

Հարկ է նկատել, որ արհմիությունների դերը ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում միայն այս գործառույթի իրականացմամբ չի սահմանափակվում: Պատմականորեն ձևավորվելով որպես բանվոր դասակարգի կազմակերպություն՝ արհմիություններն իրենց գործունեությամբ նպաստել են քաղաքացիական հասարակության բնույթի փոխվելուն:

Ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում արհմիությունների դերի բացահայտման և դրանք Հայաստանի Հանրապետությունում առկա վիճակի հետ համադրման արդյունքում կարելի է արձանագրել, որ, ընդհանուր առմամբ, Հայաստանի արհմիությունները հանդիսանում են ինստիտուցիոնալ ինքնուրույն կազմավորումներ, որոնք պահպանվել են որպես կազմակերպություն և ունեն իրենց սոցիալ-խմբային բազան ու գտնվում են վերափոխման փուլում: Բացի դրանից, պահպանելով ժողովրդավարական միության որոշակի արտաքին հատկանիշներ՝ այժմ

արհմիությունները տիրապետում են սոցիալական ինստիտուտի այն բոլոր միջոցներին, որոնք էական ազդեցություն են գործում ժամանակակից քաղաքացիական հասարակության վրա, իսկ քաղաքացիական հասարակության վրա արհմիությունների ազդեցության ուժը կախված է նրանց ուժից, այդ թվում՝ նրանց անդամակցության քանակից, առաջնորդների և ակտիվիստների կողմից իրենց առջև ծառայած խնդիրների ու դրանց լուծման ուղիների գիտակցումից, երկրի սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական դրությունից: Նման պայմաններում քաղաքացիական հասարակությունում արհմիություններին անհրաժեշտ է առանձնացնել որպես ինքնուրույն բազային ինստիտուտ, որն իրականացնում է կարևորագույն կարգավորիչ գործառույթ վարձու աշխատանքի սոցիալ-աշխատանքային հարաբերություններում ու կապիտալում:

Ընդհանրացնելով կատարված ուսումնասիրությունը՝ պարագրաֆում արձանագրվում է, որ այժմ ՀՀ-ում արհմիությունները, որպես նոր ձևավորվող սոցիալական ինստիտուտ, գտնվում են վերափոխման փուլում, նրանք փորձում են գտնել իրենց տեղն ու դերը ձևավորվող ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում, ինչն օբյեկտիվ և սուբյեկտիվ պատճառներով չի հաջողվում, որի պատճառով էլ այսօր Հայաստանում արհմիությունները գտնվում են ինստիտուցիոնալ ճգնաժամում, որն ուղեկցվում է տվյալ ինստիտուտի հեղինակության և դրա նկատմամբ վստահության անկմամբ, իր ֆունկցիաները լիարժեք կատարելու անկարողությամբ:

Աշխատանքի երկրորդ գլուխը, որը նույնպես բաղկացած է 3 պարագրաֆներից, ընդհանուր առմամբ վերաբերում է Եվրոպական Միությունում և Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման առանձնահատկություններին՝ համեմատական ուսումնասիրություն անցկացնելով Հայաստանի Հանրապետությունում և Եվրոպական Միությունում ու եվրոպական պետություններում գործող իրավակարգավորումների միջև:

Այս գլխի առաջին՝ «Արհմիություններում ազատ միավորվելը անձի՝ որպես միջազգայնորեն ճանաչված հիմնարար իրավունք» պարագրաֆում ներկայացվում է արհմիությունների գործունեության համար անկյունաքարային նշանակություն ունեցող՝ միավորումներ կազմելու և արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքի միջազգային իրավակարգավորումն ու վերջինիս համատեքստում բացահայտվում է այս իրավունքի բովանդակությունը: Մասնավորապես, պարագրաֆի սկզբում ներկայացվում է այն հիմնական միջազգային փաստաթղթերը, որոնք ամրագրում են այս իրավունքը, իսկ երկրորդ մասում արդեն բացահայտվում է այդ իրավունքի բովանդակությունը՝ հիմք ընդունելով միջազգային դատարանների ու միջազգային կազմակերպությունների կողմից դրանց տրված մեկնաբանությունները:

Այս իրավունքն իր միջազգային ամրագրումն է ստացել ինչպես համաշխարհային, այնպես էլ տարածաշրջանային մակարդակով: Բոլոր միջազգային փաստաթղթերի ուսումնասիրությունից հետևում է, որ թեև դրանք օգտագործում են տարբեր ձևակերպումներ, սակայն նրանք միասնական են այս իրավունքի բովանդակության հարցում, մասնավորապես, սեփական շահերի պաշտպանության համար ստեղծել արհմիություններ և անդամակցել դրանց: Այս հարցում կարևոր նշանակություն ունի

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի դիրքորոշումը, որն արհմիություններում միավորվելու իրավունքը բնութագրել է որպես ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածում ամրագրված միավորման ազատության իրավունքի ասպեկտ, որն անկախ է, սակայն հատուկ իրավունք չէ: Բացի դրանից, այս փաստաթղթերը միավորման, այդ թվում՝ արհմիություններում միավորվելու ազատությունները հնարավոր են համարում միայն «ընդհանուր նպատակի» և «միավորման կամավոր բնույթի» առկայության դեպքում:

Այնուհետև պարագրաֆում ներկայացվում է այս իրավունքի պոզիտիվ և նեգատիվ կողմերը, որոնք իրենց արտացոլումն են գտել ՄԻԵԴ նախադեպային իրավունքում և ԱՄԿ հանձնարարականներում: Մասնավորապես, ՄԻԵԴ իր նախադեպային իրավունքում սահմանել է, որ անձինք պետք է ազատ լինեն արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու հարցում (միավորվելու պոզիտիվ ազատություն): Պետությանն արգելված է հիմնելու կամ օժանդակելու այս կամ այն արհմիությանը, որին անդամակցելը համապատասխան անհատների համար պարտադիր է. նման հանրային իրավունքի մարմինների հիմնադրումը չպետք է սահմանափակի համանման միավորում հիմնելու մասնավոր իրավունքը, որի նպատակն այն մասնագետների շահերի պաշտպանությունն է, ովքեր որոշել են միանալ այդ միավորմանը, և վերջինս էլ կարող է ապահովել այլ հեռանկար, քան պետական մարմնի կողմից կառավարվող միավորումն է առաջարկում: Այլ կերպ ասած՝ եթե միավորվելու պոզիտիվ ազատությունը վերաբերում է արհմիություններ ձևավորելուն և դրանց անդամակցելու ազատությանը, ապա նեգատիվ ազատությունը ենթադրում է, որ ոչ ոք չի կարող պարտադրվել անդամակցելու այս կամ այն կազմակերպությանը:

Այս մոտեցումը համահունչ է նաև ԱՄԿ դիրքորոշմանը, որը միավորման ազատությանը հակասող է ճանաչում այն իրավիճակը, երբ «պարտադիր յունիոնիզմը» չի հանդիսանում գործատուների և աշխատողների կամավոր համաձայնության արդյունք, այլ պարտադրվում է աշխատողներին օրենքի միջոցով: Վերջինս առկա է նաև այն դեպքում, երբ օրենքն աշխատողին պարտադրում է անդամակցել արհմիությանը կամ սահմանում է, որ որոշակի արհմիությունն օգտվում է արտոնություններից կամ օրենսդրությամբ սահմանվում են որոշակի արհմիության օգտին պարտադիր գանձումներ: Սակայն, պետք է հաշվի առնել նաև այն հանգամանքը, որ այս պահանջին չի հակասում այն իրավիճակը, երբ առավել ներկայացուցչական արհմիությունների համար ճանաչվում են առանձնահատուկ իրավունքներ (հատկապես կոլեկտիվ պայմանագրերի հարաբերություններում) այն պայմանով, որ առավել ներկայացուցչական արհմիությունների որոշման գործընթացը կրում է օբյեկտիվ բնույթ, պարբերաբար վերանայվում է և չի խոչընդոտում այլ արհմիությունների բնականոն գործունեությանը:

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ արհմիություններն իրենց գործառույթներն իրականացնելիս հանդես են գալիս երկակի կարգավիճակով, մասնավորապես՝ որպես հասարակական միավորումներ և որպես աշխատողների շահերի ներկայացուցիչներ, տեսական գրականությունում առանձնացվում է արհմիությունների գործունեության իրականացման միջոցներ և աշխատողների շահերի պաշտպանության իրականացման միջոցներ: Արհմիությունների գործունեության իրականացման մի-

ջոցների թվին են դասվում՝ սեփական կանոնադրություններն ու թեզիսները մշակելու իրավունքը, իրենց ներկայացուցիչներին ազատ ընտրելու արհմիությունների իրավունքը, սեփական անձնակազմն ու գործունեությունը կազմակերպելու արհմիությունների իրավունքը, իրավաբանական անձի կարգավիճակ ձեռք բերելու արհմիությունների իրավունքը, գործողությունների ծրագիր ձևավորելու և այդ գործողությունները կանոնադրությամբ սահմանված նպատակների իրականացման համար իրագործելու իրավունքը, ֆեդերացիաներ և կոնֆեդերացիաներ ստեղծելու և դրանց միանալու արհմիությունների իրավունքը: Այս միջոցներն արհմիությունների կողմից իրականացվում են ինքնուրույն՝ միակողմանի ձևով: Արհմիություններին տրամադրվում են ոչ միայն իրենց իրավունքների իրագործելու կամ չիրագործելու հնարավորություններ, այլև՝ այդ իրավունքների իրագործման միջոցներն ու ընթացակարգերն ինքնուրույն որոշելու հնարավորությունը, այդ պատճառով էլ վերջիններիս իրականացման գործընթացում արհմիությունների ինքնավարության աստիճանը առավելագույնս բարձր է:

Աշխատողների շահերի պաշտպանության միջոցներն են հանդիսանում կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու ու աշխատողների շահերը ներկայացնելու, գործադուլային գործողություններին մասնակցելու, այդ թվում՝ գործադուլ հայտարարելու իրավունքները:

ՄԻԵԴ նախադեպային իրավունքի և ԱՄԿ կոնվենցիաների ու հանձնարարականների լույսի ներքո կատարելով այս միջոցների բովանդակության բացահայտում՝ կարելի է արձանագրել, որ բացի ԱՄԿ փաստաթղթերից, մյուս միջազգային իրավական փաստաթղթերը չեն արձանագրում, որ արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքը ներառում է նաև արհմիությունների՝ կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և գործադուլ անելու իրավունքը, սակայն այդ փաստաթղթերը հղում են կատարում ազգային իրավունքին և պրակտիկային՝ արձանագրելով, որ եթե այդ իրավունքները ճանաչված են ներպետական մակարդակով, ապա ենթակա են պաշտպանության պետության կողմից:

Երկրորդ՝ «Արհմիությունների գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման առանձնահատկությունները Եվրոպական Միությունում» պարագրաֆում ներկայացվում են ԵՄ այն առանցքային իրավական ակտերը, որոնք կարգավորում են արհմիությունների գործունեության հիմնական ուղղությունները:

Արհմիությունների իրավական կարգավիճակը սահմանող օրենսդրություն՝ որպես ինքնուրույն և առանձին ճյուղ, ԵՄ չի ձևավորել, սակայն տեսական գրականությունում այս իրավունքը ներկայացվում է որպես ԵՄ աշխատանքային իրավունքի կոլեկտիվ ասպեկտ կամ ԵՄ կոլեկտիվ աշխատանքային իրավունք, որն ավանդաբար ներառում է այն իրավական ինստիտուտները, որոնք կարգավորում են աշխատողների կոլեկտիվների ու գործատուների խմբերի միջև ծագող աշխատանքային հարաբերությունները՝ հիմք ընդունելով Հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին 1989 թվականի խարտիայում և Հիմնարար իրավունքների մասին ԵՄ 2000 թվականի խարտիայում նախատեսված այնպիսի կոլեկտիվ իրավունքներ, ինչպիսիք են՝ աշխատողների տեղեկատվության, խորհրդակցության և մասնակցության իրավունքը, աշխատողների և գործատուների միավորման ազատությունը, բանակ-

ցություններ վարելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքն ու կոլեկտիվ գործողություններ, ներառյալ՝ գործադուլներ ձեռնարկելու իրավունքը: Միության մակարդակով կարգավորված են միայն արհմիությունների գործունեության համար անհրաժեշտ առանձին իրավունքներն ու արհմիությունների գործունեության հիմնական ուղղությունները, որոնք էլ հանդիսացել են պարագրաֆի ուսումնասիրության առարկան:

ԵՄ դատարանի կողմից միավորվելու ազատությունը ճանաչել է որպես հիմնարար իրավունք, որը պարտականություններ է ստեղծում 1) Միության ինստիտուտների համար, երբ նրանք օրենսդիր գործունեությունն են իրականացնում կամ հաստատում են վարչական միջոցներ, և 2) անդամ պետությունների համար, երբ նրանք իմպլեմենտացնում են Միության իրավունքը, վերապահում են անում Միության իրավունքից կամ գործում են Միության իրավունքի ոլորտում: ԵՄ ինստիտուտների կողմից միավորման ազատության կապակցությամբ գործելու պարտականությունը ԵՄ դատարանի կողմից ճանաչվել է Kortner-ի գործում, որտեղ սահմանվել է, որ «Աշխատանքային իրավունքի ընդհանուր սկզբունքների ներքո արհմիությունների գործունեության ազատությունը (...) նշանակում է, որ ծառայողներն ու պաշտոնյաները ոչ միայն իրավունք ունեն իրենց ընտրությամբ ձևավորելու միավորումներ, այլև՝ այդ միավորումներն ազատ են իրականացնելու օրինական ամեն ինչ իրենց անդամների՝ որպես աշխատողների, շահերը պաշտպանելու համար»:

Հարկ է նշել նաև, որ անդամ պետությունների կողմից այս իրավունքը, երբեմն, օգտագործվում է այլ իրավունքները, օրինակ՝ ապրանքների ազատ տեղաշարժի իրավունքը սահմանափակելու համար, ինչպես դա տեղի էր ունեցել Schmidberger-ի գործում, որտեղ ԵՄ դատարանը նման սահմանափակումը համատեղելի ճանաչեց ԵՄ իրավունքի հետ:

Ինչ վերաբերում է կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքին, ապա այն ԵՄ մակարդակում անցել է զարգացման որոշակի փուլեր, մասնավորապես, այս իրավունքը սոցիալական գործընկերների «գուսպ» ներկայությունից անցել է գործընկերության կողմերի միջև կնքված պայմանագրերին *erga omnes*-ի ուժի տրամադրմանը, և ներկայումս ԵՄ մակարդակում մենք կարող ենք տեսնել սոցիալական գործընկերների եռակողմ կամ երկկողմ կենտրոնացման մի ձև՝ եվրո-կորպորատիվ, ինչը հանգեցրել է նրան, որ սոցիալական քաղաքականության դիրեկտիվներն այժմ կարող են իմպլեմենտացվել նաև կոլեկտիվ բանակցության միջոցով:

Չնայած զարգացվածության նման բարձր մակարդակին՝ հարկ է արձանագրել նաև, որ ԵՄ դատարանը, ի տարբերություն ՄԻԵԴ-ի, միանշանակ դիրքորոշում չի արտահայտել այն հարցի վերաբերյալ, թե ԵՄ իրավունքում արդյո՞ք առկա է կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու հիմնարար իրավունք, թե՛ ոչ, իսկ փաստաբան Ջեկորը Albany գործում կարծիք է հայտնել, որ կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու հիմնարար իրավունք առկա չէ՝ չնայած այս ազատությունն ամբողջապես արտացոլված է Ընկերակցության իրավակարգում:

Այս նույն մոտեցումն է որդեգրել նաև ԵՄ դատարանը գործադուլի իրավունքի նկատմամբ, սակայն, ի տարբերություն կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի, Albany-ի գործում փաստաբան Ջեկորն այն կարծիքն է հայտնել, որ գործադուլի իրա-

վունքը հիմնարար իրավունք է՝ հավելելով, որ, իր կարծիքով, որպիսի կոլեկտիվ գործողություններ ձեռնարկելու իրավունքը պաշտպանի որոշակի շահեր, այն պետք է հանդիսանա միավորման ազատության անբաժանելի մասնիկը, որը նույնպես պաշտպանվում է Ընկերակցության իրավունքի կողմից:

Պարագրաֆում քննարկվող իրավունքների շարքում ԵՄ առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձնում որոշումների կայացմանն աշխատողների ներգրավմանը, որը հիմնականում պայմանավորված է այն տնտեսական օգուտներով, որոնք ապահովում է նման ներգրավումը: Որոշումների կայացմանը աշխատողների ներգրավվումը կարող է իրականացվել մասնակցության (participation), տեղեկատվության (information) և խորհրդատվության (consultation) տրամադրման ձևերով: Տեղեկատվության տրամադրման դրույթն աշխատողի ներգրավման նվազագույն ինտենսիվ ձևն է և կրում է միակողմանի բնույթ: Խորհրդատվությունը, մյուս կողմից, երկկողմանի բնույթ է կրում, քանի որ այն աշխատողների ներկայացուցիչներին հնարավորություն է տալիս արտահայտելու իրենց տեսակետները: Մակայն, վերջնական որոշումը սովորաբար կայացնում է գործատուն, և այդ որոշումը կարող է ինչպես արտացոլել աշխատողների կարծիքները, այնպես էլ չարտացոլել: Սա խորհրդատվության ամենաթույլ ձևն է: Խորհրդատվության ավելի ուժեղ մոտեցումը խորհրդատվությունը մոտեցնում է կոլեկտիվ բանակցություններին: Իսկ աշխատողի ներգրավման ամենաինտենսիվ ձևը կազմակերպության գլխամասում մասնակցությունն է: Մասնակցությունը կարող է լինել ուղղակի և անուղղակի: Ուղղակի մասնակցությունն անհատ աշխատողներին թույլ է տալիս ուղղակիորեն մասնակցել որոշման ընդունմանը կամ կազմակերպության այլ գործողություններին. օրինակ՝ մասնակցել ընկերության ֆինանսական միջոցների բաշխմանը՝ բաժնեմասից ստացվող շահույթի միջոցով, իսկ անուղղակի կամ «ներկայացուցչական» մասնակցությունը ներառում է այնպիսի գործընթացներ, որոնց միջոցով աշխատողները կոլեկտիվ ձևով ներկայացվում են կազմակերպության՝ որոշման կայացման գործընթացներին: Այս մասնակցությունը բաժանվում է երեք կատեգորիաների, մասնավորապես, ա) կոլեկտիվ բանակցություններ, բ) աշխատողի ներկայացուցիչներն առկա են կազմակերպության ղեկավար խորհրդում և գ) աշխատանքային խորհուրդների հիմնում (կամ համարժեք մարմիններ), որոնց իրավունքները ներառում են քննարկվող հարցերը՝ կազմակերպության կամ խմբի մակարդակով:

Քննարկվող հարցերի վերաբերյալ ԵՄ օրենսդրությունն անցել է զարգացման դժվարին ուղի: Վերջինս պայմանավորված էր հանգամանքով անդամ պետություններում գործում էին աշխատողների մասնակցության տարբեր համակարգեր, որոնք ներդաշնակեցման կարիք ունեին: Այս մոտիվացիան էլ հանգեցրեց նրան, որ եթե Միությունը սկզբում առավելապես ուշադրություն էր դարձնում տեղեկատվության և խորհրդատվության տրամադրմանն առանձնահատուկ ոլորտներում, ապա ներկայումս այս իրավունքները Հիմնարար իրավունքների մասին ԵՄ 2000 թվականի խարտիան ճանաչում է որպես հիմնարար իրավունքներ:

Երրորդ՝ «Արհմիությունների գործունեության իրավական կարգավորման առանձնահատկությունները Հայաստանի Հանրապետությունում» պարագրաֆում կատարվում է Հայաստանի Հանրապետությունում գործող այն նորմատիվ իրավա-

կան ակտերի վերլուծությունը, որոնք սահմանում են արհմիությունների իրավունքներն ու պարտականությունները, ինչպես նաև կարգավորում են արհմիությունների գործունեության հիմնական ուղղությունները:

Թեև պարագրաֆում նորմատիվ իրավական ակտերի ուսումնասիրությունը կատարվել է «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված՝ ստորադասության կանոններին համապատասխան, սակայն հիմնական շեշտադրումը կատարվել է 2 առանցքային ակտերի՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ նաև՝ Օրենք) վրա:

Աշխատողների իրավունքներն արդյունավետ պաշտպանելու և ներկայացնելու համար, ընդհանուր առմամբ, Օրենքն արհմիություններին որևէ իրական իրավունք չի տրամադրում և իր բնույթով այն հռչակագրային փաստաթուղթ է, իսկ առանձին դրույթներ ընդհանրապես չեն համապատասխանում իրավական որոշակիության սկզբունքին: Այսպես, թեև Օրենքում սահմանված է, որ արհմիությունների գործունեությունն օրենքով սահմանված կարգով կարող է կասեցվել կամ արգելվել, սակայն ՀՀ իրավական համակարգում որևէ նորմատիվ իրավական ակտ չի սահմանում, թե երբ կարող է արհմիությունների գործունեությունը կասեցվել կամ արգելվել, ի տարբերություն հասարակական մյուս միավորումների, որոնց իրավական կարգավիճակը սահմանող նորմերը հստակ կարգավորում են այս հարցը: Բացի դրանից, որևէ նորմատիվ իրավական ակտով կարգավորված չէ արհմիությունների լուծարման գործընթացը, որի հետևանքով արհմիությունների լուծարումն իրականացվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 67-րդ հոդվածով սահմանված կարգով, որը վերաբերում է բոլոր իրավաբանական անձանց՝ առանց հաշվի առնելու արհմիությունների իրավական կարգավիճակի առանձնահատկությունները:

Գործող իրավակարգավորումն իրավական որոշակիության պահանջներին ու ժողովրդավարական հասարակություններում արհմիությունների դերին ու նշանակությանը համապատասխանեցնելու համար պարագրաֆում առաջարկվում է սահմանադրական և օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով հստակեցնել արհմիությունների գործունեության կասեցումն ու արգելումն՝ այն համապատասխանեցնելով կուսակցությունների գործունեության կասեցման և արգելման ընթացակարգին, ինչը արհմիություններին կապահովի անհրաժեշտ երաշխիքներով ցանկացած միջամտության դեպքում, որը, ինչպես արդեն նշվել է, արհմիությունների կայացման սկզբնական փուլում անխուսափելի երևույթ է: Ինչ վերաբերում է արհմիությունների լուծարմանը, ապա Օրենքում պետք է հստակ սահմանել այն դեպքերն ու կարգը, երբ արհմիությունը կարող է հարկադիր կարգով կամ կամավոր լուծարվել: Օրենքում պետք է ամրագրել նաև, որ գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի ու աշխատողների՝ արհմիությանը համատեղ անդամակցության դեպքում արհմիությունը պարտադիր ենթակա է լուծարման, իսկ եթե արհմիությունը դեռևս պետական գրանցում չի ստացել, ապա պետական գրանցումն էլ ենթակա է մերժման, ինչն անուղղակիորեն բխում է ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի պահանջից:

Անդրադառնալով Օրենքում առկա մյուս բացերին՝ արձանագրվում է, որ Օրենքում բացակայում են արհմիությունների՝ միջազգային փաստաթղթերով ճանաչված այնպիսի հիմնարար իրավունքներ, ինչպիսիք են խորհրդակցություններին մաս-

նակցելու իրավունքը, որոշումների կայացմանն աշխատողների մասնակցության իրավունքը, իսկ գործադուլի իրավունքը նախատեսված է միայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում և պայմանավորված է միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերով, այնինչ ՀՀ Սահմանադրությունը հստակ սահմանում է, որ աշխատողները կարող են գործադուլ իրականացնել իրենց սոցիալական, տնտեսական և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար:

Առկա օրենսդրական բացերը լրացնելու համար պարագրաֆում առաջարկվում է գերմանական մոդելի օրինակով հիմնել որոշումների կայացմանն աշխատողների մասնակցության ընթացակարգեր՝ գործատուներին պարտադրելով ձեռնարկության ընթացիկ գործունեությանը վերաբերող կարևորագույն հարցերով հիմնելու որոշումների կայացմանն աշխատողների ներգրավման ընթացակարգեր, ինչպես նաև՝ սահմանել գործատուի պարտականությունը մշտական հիմունքներով խորհրդակցելու աշխատողների հետ: Այս պարտականության ապահովման համար սահմանել գործատուների պատասխանատվության ձևերը վերոհիշյալ պարտականության խախտման համար:

Բացի դրանից, Օրենքում անհրաժեշտ է հստակ ամրագրել այն դեպքերը, երբ աշխատողները կարող են գործադուլ իրականացնել՝ սահմանելով դրա իրականացման ընթացակարգը. ամրագրել գործադուլին մասնակցած աշխատողների իրավունքների պաշտպանության այնպիսի երաշխիքներ, որոնք կհամապատասխանեն այս ոլորտի միջազգային չափանիշներին: Օրենսդրական փոփոխության միջոցով արհմիություններին անհրաժեշտ է թույլատրել գործադուլ իրականացնել նաև քաղաքական նպատակներով, ինչը ճանաչված է մի շարք արևմտյան պետությունների օրենսդրություններում:

Բացի հիշյալ առանցքային փոփոխություններից, անհրաժեշտ է Օրենքը համապատասխանեցնել գործող ներպետական օրենսդրության զարգացման մակարդակին, մասնավորապես, Օրենքում անհրաժեշտ է հստակ սահմանազատել այն հարաբերությունները, որոնք ծագում են պետության և աշխատողների ներկայացուցիչների, ինչպես նաև՝ աշխատողների ներկայացուցիչների ու գործատուների միջև, ինչպես նաև՝ անհրաժեշտ է Օրենքը համապատասխանեցնել 2005 թվականին կատարված սահմանադրական փոփոխություններին: Մասնավորապես, Օրենքում մինչ այժմ պահպանված է դրույթ, որի համաձայն՝ արհմիությունները սոցիալական, տնտեսական և աշխատանքային հարցերով ունեն պետիցիայի իրավունք, ինչը յուրաքանչյուր ֆիզիկական և իրավաբանական անձի համար երաշխավորվել է սահմանադրական փոփոխություններով: Կարծում ենք անհրաժեշտ է զարգացնել այս մոտեցումն ու արհմիություններին տրամադրել օրենսդրական նախաձեռնության իրավունք:

Անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին՝ կատարված ուսումնասիրության արդյունքում պարագրաֆում հետևություն է արվում, որ 2010 թվականին աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունները չեն բխում ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններից: Մասնավորապես, օրենսդիրը որևէ ձևով չհիմնավորված տարբերակված մոտեցում է դրսևորել արհմիությունների և աշխատողների ընտրովի ներկայացուցիչների միջև՝ վերջիններիս զրկելով

գործադրուլ իրականացնելու և կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունքից: Այնինչ այս ոլորտում առկա միջազգային փաստաթղթերն ամրագրում են, որ աշխատողների ներկայացուցիչներն ունեն այն բոլոր իրավունքները, որոնք ազգային օրենսդրությամբ և պրակտիկայով ճանաչված են արհմիությունների համար: Հետևաբար, 2010 թվականին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունները պետք է համապատասխանեցնել այս ոլորտի միջազգային փաստաթղթերին:

Նպատակ ունենալով նպաստելու արհմիութենական շարժման զարգացմանը՝ պարագրաֆում առաջարկություն է արված նաև վավերացնելու Եվրոպական սոցիալական խարտիայի մաս կազմող «Կոլեկտիվ գանգատների մասին» արձանագրությունը, ինչը հնարավորություն կտա բոլոր հասարակական միավորումներին, այդ թվում՝ արհմիություններին, իրենց իրավունքների պաշտպանության համար իրավական պաշտպանություն հայցել վերազգային դատական մարմնից:

Աշխատանքի երրորդ գլուխը, որը բաղկացած է 2 պարագրաֆներից, ամբողջականացնում է նախորդ երկու գլուխներում կատարված հետազոտությունն ու ներկայացնում է համապատասխան առաջարկություններ, որոնք հեղինակի կարծիքով կարող են ապահովել անհրաժեշտ իրավական բազա արհմիությունների բնականոն գործունեության և պատմական առաքելության իրականացման համար:

Առաջին՝ «Հայաստանի Հանրապետությունում Եվրոպական Միության՝ արհմիությունների իրավական կարգավիճակին առնչվող օրենսդրության մոտարկման իրավական նախադրյալները» պարագրաֆում նախ համառոտ տրված է ՀՀ և ԵՄ հարաբերությունների պատմական ակնարկը՝ սկսած դեռևս Սովետական Միության գոյության տարիներից մինչև մեր օրերը: Բացի դրանից, համառոտ ներկայացված են այն գլխավոր իրավական փաստաթղթերը, որոնց միջոցով իրականացվում է համագործակցությունը երկու կողմերի միջև՝ շեշտադրումը կատարելով այդ փաստաթղթերով ՀՀ կողմից ստանձնած առանցքային պարտավորությունների բնույթի վրա, որոնց շարքում, անշուշտ, առաջնային նշանակություն ունի ՀՀ՝ իր օրենսդրությունը ԵՄ իրավունքին մերձեցնելու պարտականությունը, որի իրականացման գործընթացը կամ նման իրավական համագործակցությունը բնութագրող առավել ընդունելի տերմինը մոտարկումն է:

Այնուհետև պարագրաֆում քննարկման առարկա է դառնում այն հարցը, թե Հայաստանի կողմից ԵՄ առջև ստանձնած՝ օրենսդրության մերձեցման պարտավորությունների շարքում որևէ նշում արհմիությունների մասին առկա է, թե՛ ոչ, և եթե առկա է, ապա ինչ մակարդակի վրա պետք է իրականացվի այդ մոտարկումը ԵՄ հետ արդյունավետ համագործակցություն ապահովելու համար: Կատարված ուսումնասիրության արդյունքում հետևություն է արվում, որ նման պարտավորություններ առկա են և որոնք կարելի է բաժանել 2 խմբի՝ ուղղակիորեն արհմիություններին առնչվող պարտավորություններ և արհմիություններին անուղղակիորեն առնչվող պարտավորություններ: Մասնավորապես, անուղղակի պարտավորությունների շարքին են դասվել, օրինակ՝ Գործընկերության և համագործակցության համաձայնագրի 43-րդ հոդվածի 2-րդ մասը, որի համաձայն՝ «օրենքների մերձեցումը կընդգրկի, մասնավորապես, հետևյալ ոլորտները՝ (...) աշխատավայրում աշխատողների (...) պաշտպանության վերաբերյալ օրենքները և կանոնակարգերը», կամ

68-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ «կողմերը կհամագործակցեն ժողովրդավարական կառույցների ստեղծմանը կամ ամրապնդմանն առնչվող բոլոր հարցերում, ներառյալ այն հարցերը, որոնք անհրաժեշտ են ամրապնդելու օրենսդրական կառավարումը և մարդու իրավունքի պաշտպանությունը միջազգային իրավունքի նորմերին և սկզբունքներին համապատասխան», իսկ ուղղակի պարտավորությունների շարքին է դասվում ԵՄ-ՀՀ Եվրոպական հարևանության քաղաքականության գործողությունների ծրագրի հավելվածի՝ «Ընդհանուր նպատակներ և գործողություններ» բաժնի համաձայն՝ ԳԾ-ում, որպես նպատակ և գործողություն, նախատեսված է «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների ամրապնդումը», այդ թվում, *inter alia*, (...) շարունակել ջանքեր գործադրել արհեստակցական միությունների իրավունքների և առանցքային աշխատանքային չափանիշների ապահովման ուղղությամբ՝ հիմնվելով Եվրոպական չափանիշների և Միջազգային աշխատանքային կազմակերպության համապատասխան կոնվենցիաների վրա (...): Հարկ է նշել, որ այս ծրագրի հիման վրա ՀՀ Կառավարության կողմից 2007 թվականի հուլիսի 29-ին ընդունվել է «Եվրոպական հարևանության քաղաքականության շրջանակներում ՀՀ-ԵՄ գործողությունների ծրագրով նախատեսված՝ 2007 թվականի ընթացքում իրականացվելիք առաջնայնությունների և միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» թիվ 927-Ն որոշումը, որի հավելվածի 13-րդ կետում սահմանված է, որ նախատեսվել է արհմիությունների իրավունքների և առանցքային աշխատանքային չափանիշների ապահովման նպատակով իրականացնել մի շարք միջոցառումներ, մասնավորապես, ապահովել կոլեկտիվ պայմանագրերի անդամակցության ազատությունը, իրավունքի արդյունավետ ճանաչումը և գործադուլի ազատությունը (...) ԱՄԿ կոնվենցիաներին համապատասխան: Սակայն այս պարտավորությունն այդպես էլ թղթի վրա է մնացել, քանի որ այդ փոփոխություններն իր կատար չեն ածվել: Այսինքն՝ ՀՀ թե՛ ուղղակիորեն, թե՛ անուղղակիորեն ստանձնել է արհմիությունների ոլորտում իր օրենսդրությունը ԵՄ օրենսդրությանը մերձեցնելու կամ մոտարկելու պարտականություն և որպես չափանիշ մատնանշված է արհմիությունների իրավունքների և առանցքային աշխատանքային չափանիշների ապահովումը՝ Եվրոպական չափանիշներին ու ԱՄԿ կոնվենցիաներին համապատասխան: Հետևաբար, այս ոլորտում արդյունավետ համագործակցություն ապահովելու համար միայն ԵՄ իրավունքի արտասպումը բավարար չէ, քանի որ մոտարկումը պետք է ընդգրկի ինչպես ԱՄԿ կոնվենցիաները, այնպես էլ Եվրոպական պետություններում համընդհանուր ճանաչում ստացած չափանիշները:

Երկրորդ՝ «Եվրոպական Միության և անդամ պետությունների լավագույն փորձի կիրառելիությունը Հայաստանի Հանրապետությունում՝ օրենսդրության մոտարկման համատեքստում» պարագրաֆում արդեն հստակ նշված է համալիր գործողությունների այն ցանկը, որի վերջնական նպատակն է լինելու Հայաստանի արհմիությունների համար ապահովելու անհրաժեշտ, իրավական, տնտեսական, կազմակերպչական, ֆինանսական և այլ բնույթի նախադրյալներ՝ նրանց բնականոն գործունեության ու պատմական առաքելության իրականացման, ինչպես նաև Եվրոպական Միության հետ այս ոլորտում արդյունավետ համագործակցության ապահովման համար:

Գործողությունների այդ ցանկը պայմանականորեն բաժանվել է երկու խմբի, որոնք պայմանականորեն կոչվել են «ոչ իրավական» և «իրավական» գործողություններ: Վերջինը ենթադրում է մի շարք օրենսդրական փոփոխությունների իրականացում, որոնք իրենց հերթին դասակարգվել են 3 խմբերի, մասնավորապես, 1) փոփոխություններ, որոնք վերաբերում են արհմիությունների կազմակերպչական հարցերի կարգավորմանը, 2) փոփոխություններ, որոնք վերաբերում են արհմիությունների գործունեության համար անհրաժեշտ միջոցների իրավական կարգավորմանը և 3) փոփոխություններ, որոնք վերաբերում են արհմիությունների կողմից աշխատողների ու իրենց անդամների իրավունքների պաշտպանության համար անհրաժեշտ միջոցների իրավական կարգավորմանն ու երաշխիքների սահմանմանը, որոնց բովանդակությունն արդեն համառոտ կերպով ներկայացված է նաև եզրակացությունում:

Եզրակացություն

Ամփոփելով հետազոտությունը՝ այն եզրահանգումն է կատարվում, որ այս ոլորտում որևէ շոշափելի արդյունքի հասնելու համար պետությունը պետք է իրականացնի համակարգային ու ընդգրկուն քաղաքականություն՝ նախաձեռնելով ընդհանուր և հատուկ բնույթի միջոցառումներ, որոնց վերջնական նպատակն է հանդիսանալու Հայաստանի արհմիությունների համար ապահովելու անհրաժեշտ, իրավական, տնտեսական, կազմակերպչական, ֆինանսական և այլ բնույթի նախադրյալներ՝ նրանց բնականոն գործունեության ու պատմական առաքելության իրականացման, ինչպես նաև Եվրոպական Միության հետ այս ոլորտում արդյունավետ համագործակցության ապահովման համար:

Հատուկ բնույթի միջոցառումներն են, մասնավորապես,

1. Եվրոպական առաջադեմ պետությունների փորձի ուսումնասիրության հիման վրա կատարել մեր պետությունում ու հասարակությունում առկա իրողությունների հետ հնարավորինս համահունչ արհմիութենական մոդելի ընտրություն: Մոդելի ընտրության հարցում պետք է հատկապես ուշադրություն դարձնել այն հանգամանքին, թե որ մոդելի պայմաններում է ապահովվում սկզբնական և միջին օղակի արհմիության ու նրա ղեկավարների անկախությունը գործատուից ու պետությունից: Այս առումով հեղինակը կարծում է, որ Հայաստանի համար լավագույն մոդել կարող է հանդիսանալ սկանդինավյան պետությունների արհմիութենական մոդելը, որի հիմնական առանձնահատկությունը կայանում է նրանում, որ շեշտադրվում է արհմիութենական շարժման միջին օղակը, որն ամեն դեպքում կարող է ապահովել թե՛ իր ղեկավար մարմինների, թե՛ սկզբնական արհմիությունների ու նրանց ղեկավարների անկախությունը գործատուից ու պետությունից: Ընտրված մոդելի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու համար անհրաժեշտ է ձեռնարկել միջոցառումներ ուղղված աշխատողների կողմից արհմիությունների անդամակցությանը խրախուսելուն: Մասնավորապես, անդամակցող յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետությունն օրենքի մակարդակով պետք է սահմանի որոշակի դոտացիաներ (սկանդինավյան մոդելի առանձնահատկություն)՝ արհմիությունների և նրանց անդամների համար սահմանելով հարկային արտոնություններ: Այնուհետև աշխատողների ու

հասարակության շրջանում բարձրացնել արհմիությունների դերը՝ հասարակության լայն զանգվածներին ու աշխատողներին նրանց իսկական դերի և նշանակության վերաբերյալ ամբողջական տեղեկատվություն տրամադրելով, արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ պարբերաբար տեղեկատվության տարածելով, այս ոլորտի մասնագետներին վերապատրաստելով ու վերաորակավորելով և այլն: Արհմիությունների և նրանց անդամների իրավունքների պաշտպանության համար լրացուցիչ երաշխիքներ սահմանելու համար վավերացնել Եվրոպական սոցիալական խարտիայի մաս կազմող «Կոլեկտիվ գանգատների մասին» արձանագրությունն ու միջոցառումներ ձեռնարկել վերջինիս կողմից տրված հնարավորություններից արդյունավետ օգտվելու համար:

2. Հստակեցնել արհմիությունների գրանցման, գործունեության կասեցման, արգելման, ինչպես նաև դադարեցման հիմքերն ու ընթացակարգերը: Մասնավորապես, «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում հստակ սահմանել այն հիմքերն ու կարգը, երբ արհմիությունը կարող է ստանալ պետական գրանցում, լուծարվել կամ մերժել դրա գրանցումը և այլն: Բացի դրանից, սահմանադրական և օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով սահմանել, որ արհմիությունների գործունեությունը կարող է արգելվել կամ կասեցվել բացառապես ՀՀ սահմանադրական դատարանի որոշման հիման վրա՝ ՀՀ Կառավարության համապատասխան դիմումի և անհրաժեշտ հիմքերի առկայության դեպքում: Բացի դրանից, օրենսդրորեն ամրագրել ու համապատասխան երաշխիքներ ստեղծել արհմիությանը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի և աշխատողների միաժամանակյա անդամակցության դեպքում վերջինիս պարտադիր լուծարման կամ պետական գրանցման մերժման մասին՝ որպես «կեղծ» կազմակերպության: Կարգավորել այն արհմիությունների իրավական կարգավիճակը, որոնք հիմնադրվել են, սակայն պետական գրանցում չեն ստացել:

3. Ստեղծել անկախ ու անաչառ մասնագիտացված մարմին՝ տրիբունալ, որը կարգավորելու է արհմիութենական պլյուրալիզմի արդյունքում ծագած վեճերը: Մասնավորապես, տրիբունալի խնդիրներից է հանդիսանալու ոչ միայն կարգավորելու արհմիութենական պլյուրալիզմի արդյունքում ծագած վեճերը, այլև կանխելու ու կարգավորելու այն վեճերը, որոնք ծագելու են կամ ծագել են մի կողմից արհմիությունների ու պետության կամ արհմիության և գործատուի, և մյուս կողմից՝ արհմիությունների կամ արհմիությունների ու նրանց անդամների միջև՝ ապահովելով արհմիությունների գործունեության ընթացքում ծագած վեճերի օպերատիվ ու անաչառ լուծումն ու ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պատշաճ կատարումը: Բացի դրանից, տրիբունալին օժտել գործատուի հակաարհմիութենական գործունեության դեպքում արհմիութենական մարմինների խնդրանքով նախնական հրաման՝ նման գործունեության արգելման և հետևանքների վերացման մասին, կայացնելու լիազորությամբ:

4. Օրենսդրական չափորոշիչներ սահմանել առավել ներկայացուցչական արհմիությանը որոշելու համար՝ այդպես խթանելով մրցակցությունն արհմիությունների միջև: Մասնավորապես, կարելի է հիմք ընդունել քանակական, որակական, ինստիտուցիոնալ և ֆունկցիոնալ չափորոշիչներից որևէ մեկը:

5. Օրենսդրական ամրագրման միջոցով սահմանել արհմիությունների՝ որոշակի քաղաքական նպատակներ ունենալու և որոշ դեպքերում նաև քաղաքական նպատակներով գործադուլ անցկացնելու իրավունքը: Այս իրավունքի ապահովման տեսանկյունից անհրաժեշտ է գործադուլ անցկացնելու իրավունքը համապատասխանեցնել գործող միջազգային չափանիշներին, մասնավորապես՝ ԱՄԿ կոնվենցիաներին և հանձնարարականներին: Գործադուլի իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով գործադուլին մասնակցած արհմիությունների անդամների և մյուս աշխատողների համար սահմանել լրացուցիչ երաշխիքներ, օրինակ՝ աշխատանքային պայմանագրի լուծում բացառապես արհմիության համաձայնության դեպքում և այլն:

6. Օրենսդրական ամրագրման միջոցով գործատուներին պարտադրել հիմնել որոշումների կայացմանն աշխատողների ներգրավման մեխանիզմներ՝ հիմք ընդունելով որոշումների կայացմանն աշխատողների մասնակցության գերմանական մոդելի առանձնահատկությունները: Բացի դրանից, օրենսդրական ամրագրման միջոցով գործատուին պարտավորեցնել պարբերաբար և կանոնավոր հիմքի վրա տեղեկատվություն ու խորհրդատվություն տրամադրել աշխատողներին կամ աշխատողների ներկայացուցիչներին ձեռնարկության կամ վերջինիս գործունեության առանձին ոլորտների վերաբերյալ:

7. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում լրացում կատարել, որ նորմատիվ իրավական ակտերի մեկնաբանության հետ կապված կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի դեպքում գործատուն պարտավոր է առաջնորդվել նորմատիվ իրավական ակտի՝ արհմիության կամ աշխատողների ընտրովի ներկայացուցիչների կողմից տրված մեկնաբանությամբ մինչև իրավասու պետական մարմնի կողմից հարցի վերջնական լուծումը՝ սահմանելով պատասխանատվության ձևերը, որոնք գործատուն կրելու է արհմիության կամ աշխատողների կրած վնասների համար, եթե մինչև հարցի վերջնական լուծումը վերջինս գործել է արհմիության կամ աշխատողների ներկայացուցիչների կողմից նորմատիվ իրավական ակտին տրված մեկնաբանությանը հակառակ, եթե նույնիսկ վեճը քննող իրավասու մարմինը՝ տրիբունալը, հարցը լուծել է գործատուի օգտին:

8. ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 2010 թվականին տեղի ունեցած փոփոխությունները համապատասխանեցնել ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, մասնավորապես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ու «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում հստակ սահմանել, որ ձեռնարկությունում արհմիության առկայության դեպքում պետք է միջոցներ ձեռնարկել աշխատողների ընտրովի ներկայացուցիչների առկայությունը բացառելու համար, իսկ նման ներկայացուցիչների առկայության դեպքում վերջիններս չեն օգտվելու կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու և գործադուլ անելու իրավունքներից: Միաժամանակ անհրաժեշտ է սահմանել, որ կազմակերպությունում արհմիության բացակայության դեպքում աշխատողների ընտրովի ներկայացուցիչներն օգտվում են արհմիությունների բոլոր իրավունքներից առանց որևէ խտրականության:

9. Սահմանադրական փոփոխությունների միջոցով արհմիություններին տնտե-

ասկան, սոցիալական, աշխատանքային և այս ոլորտների հետ ուղղակիորեն կապված քաղաքական հարցերով օրենսդրական նախաձեռնությամբ հանդես գալու իրավունք տրամադրել:

Վերոշարադրյալն այն հատուկ բնույթի միջոցառումներն էին, որոնք անհրաժեշտ էին արհմիութենական շարժման ուժեղացման ու կայացման համար նախադրյալներ ստեղծելու, ինչպես նաև՝ այս ոլորտի օրենսդրական դաշտը ԵՄ օրենսդրությանը համապատասխանեցնելու համար: Սակայն, բացի հատուկ բնույթի միջոցներից, պետությունը պետք է ապահովի անհրաժեշտ նախադրյալներ քաղաքացիական հասարակության մյուս ինստիտուտների ու արդարադատության համակարգի լիարժեք կայացման համար՝ ընդհանուր բնույթի միջոցառումներ, քանի որ միայն պառլամենտարիզմի ու արդար, անաչառ և օրենքի հիման վրա գործող դատարանների առկայության դեպքում արհմիությունը կարող է լիարժեք ու արդյունավետ իրականացնել իր պատմական առաքելությունն ու գործառնությունները:

Թեկնածուական ատենախոսության հիմնական դրույթներն արտացոլված են հեղինակի հետևյալ հրապարակումներում.

- Հայաստանի արհեստակցական միությունների ձևավորման և զարգացման առանձնահատկությունները, «Դատական իշխանություն», Երևան 2012, N 10(159), էջեր 13-23,

- Արհմիությունների դերն ու նշանակությունը ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում, «Դատական իշխանություն», Երևան 2012-2013, N 12(161), էջեր 33-41, N 1(162), էջեր 2-11,

- Արհմիություններում ազատ միավորվելը՝ որպես միջազգայնորեն ճանաչված՝ անձի հիմնարար իրավունք և ազատություն, «Դատական իշխանություն», Երևան 2013, N 2 (163), էջեր 36-40, N 5 (166), էջեր 36-40:

АКОПЯН МГЕР АРАРАТОВИЧ

Юридический статус профсоюзов и юридическое урегулирование основных направлений их деятельности в Республике Армения и Европейском Союзе

РЕЗЮМЕ

Тема диссертации посвящена комплексному исследованию юридического статуса и основных направлений деятельности профсоюзных организаций в Республике Армения и в Европейском Союзе, как социального института, а также способам преодоления проблем в этой сфере.

Целью данной диссертации было изучение особенностей юридического урегулирования юридического статуса и основных направлений деятельности профсоюзных организаций, как социального института, и стороны трудовых отношений как в Республике Армения, так и в Европейском союзе.

Именно по этой причине, проблемы, обозначенные в этой диссертации рассматриваются под двумя углами зрения: важность поднятых проблем и пути их разрешения для Республики Армения, а также решение обозначенных проблем в процессе сближения законодательств для обеспечения эффективного сотрудничества с Европейским Союзом.

Для достижения целей, поставленных в данной работе, было проведено комплексное исследование: выявление основных тенденций развития и возможных проблем института профсоюзов в Республике Армения, путем освещения исторических закономерностей формирования профсоюзных организаций, общностей и особенностей юридического статуса профсоюзов в Армении и европейских странах.

Актуальность данной работы обусловлена также тем фактом, что юридический статус и основные направления деятельности профсоюзов не были предметом комплексного изучения армянских юридических наук. Более того, отсутствуют даже инструкции по концептуальным подходам формирования и усовершенствования последних, в то время как законодательные поправки в данной сфере от 2010 года противоречат международным стандартам и международным обязательствам, принятым Арменией.

Таким образом, наблюдения в данной диссертации по поводу профсоюзных организаций, как социального института, представляют научный и практический интерес в свете формирования концепции реформ, что оправдано в связи с обеспечением механизма защиты прав человека и его свобод. Другими словами, впервые в армянских юридических науках анализируется и подвергается комплексному исследованию юридический статус профсоюзных организаций с точки зрения их роли и значения в жизни гражданского общества.

Кроме того, заключения, приведенные в диссертации могут быть полезны как для Республики Армения, так и для эффективного сотрудничества Армении с Европейским Союзом для возможного выявления и решения проблем в сфере законодательного сближения, что в особенности ценно в свете настоящих отношений между Арменией и Европейским Союзом, которые дошли до финального этапа переговоров по подписанию Соглашения об Ассоциации.

Для достижения целей, поставленных в диссертации, были освещены следующие вопросы

1) выявление исторических предпосылок и правовых основ формирования и развития профсоюзных организаций в Республике Армения и в Европейском Союзе, их роль в становлении и усовершенствовании данного института в контексте правовых и организационных проблем, препятствующих развитию профсоюзных организаций в Армении и предложение эффективных путей их разрешения,

2) роль и значение профсоюзных организаций в современном гражданском обществе,

3) основные функции, выполняемые профсоюзными организациями, способы их выполнения в свете защиты прав и законных интересов рабочих, а также соответствия их взаимоотношений с работодателем идее социального партнерства,

4) основные направления деятельности профсоюзных организаций, основанных на международных принципах,

5) упущения и противоречия в действующем законодательстве РА разработка правовых и практических механизмов для их ликвидации и способствованию усовершенствованию законодательства,

6) особенности применения международного и европейского опыта, а также необходимые реформы для обеспечения эффективного сотрудничества с Европейским Союзом в процессе усовершенствования данного института.

Для решения задач, обозначенных в данной работе, предлагается провести в данной сфере определенные мероприятия, среди которых особенно важно внедрение новой модели профсоюзных организаций в Армении, основанной на особенностях Скандинавской модели, которая предполагает активную помощь государства.

Кроме того, Армении необходимо ратифицировать составную часть Европейской Социальной Хартии “Протокол Системы Коллективных Жалоб”, что создаст дополнительные гарантии защиты прав общественных организаций.

Также было предложено четко определить основы и процедуру приостановления, прекращения или аннулирования деятельности профсоюзных организаций в законе “О Профсоюзных Организациях РА”, принимая во внимание особенности этой сферы. В частности, было предложено путем законодательных изменений предоставить право запрета или приостановки деятельности профсоюзных организаций Конституционному Суду РА, четко фиксируя основы и процедуру их реализации.

MHER ARARAT HAKOBYAN

The legal status and the main directions of activities of trade unions in the Republic of Armenia and the European Union

SUMMARY

This PhD dissertation is dedicated to the comprehensive studies of trade unions in the Republic of Armenia and the European Union as a social institute, its legal status and main directions of activities, as well as the ways to overcome issues available in this field.

Consequently, the aim of this research is to study the features of legal regulation of trade unions and participant of working relations, legal status and main directions of activities both in the Republic of Armenia and the European Union.

Given this, the issues in the dissertation are considered in two viewpoints: the importance of issues and the ways to overcome them for the Republic of Armenia and the solution of the current issues in legislation approximation process to ensure effective cooperation with the European Union.

Comprehensive studies have been carried out identifying historical patterns of trade union formation, similarities and features of legal status of trade unions in Armenia and European countries and the main development tendencies of the given institute in the Republic of Armenia and its possible problems.

The relevance of this work is conditioned by the fact that the legal status of the main directions of its activities have not been comprehensively studied in Armenian legal studies. Moreover, even the guidelines of conceptual approaches for the latter's formation and improvement are missing, while the legislative amendments implemented in this field in 2010 contradict to international standards and the international commitments undertaken by Armenia.

Thus, the observations in the dissertation about trade unions as a social institute pose scientific and practical interest in the viewpoint of forming conceptual reforms, which is justified in regard with ensuring mechanisms for the protection of human rights and liberties. In other words, for the first time in Armenian legal studies the legal status of trade unions have been analyzed and undergone to complex scientific studies in the viewpoint of its role and significance it has in civil society live.

Besides, the conclusions made in the dissertation can be useful both for the Republic of Armenia and ensuring effective cooperation between Armenia and the European Union for the possible detection of the issues in the field of legislation approximation and their solutions,

which are particularly valuable in regard with the current relations between the Republic of Armenia and the European Union, which have harbored to the final stage of the negotiations aimed at signing the Association Agreement.

To achieve the objectives of the dissertation the following problems have been reflected upon:

1) to clarify the historical prerequisites of formation and development of trade unions in the Republic of Armenia and the European Union and their legal grounds, their role in formation and improvement context of this institute highlighting legal and organizational issues hindering the development of trade unions in Armenia and proposing effective ways for their solution,

2) the role and significance of trade unions in contemporary civil societies,

3) the main functions performed by the trade unions, their performance methods in the context of complying the protection of employees' rights and legal interests and relations with employers to the idea of social partnership,

4) main directions of trade union activities and underlying international principles,

5) the gaps and contradictions available in RA legislation in force, developing and applying legal and practical mechanisms for their elimination and contributing to legislative improvement,

6) in the process of improving this institute the features of international and European experience enforcement and necessary reforms to ensure effective cooperation with the European Union.

Certain suggestions have been made in the dissertation to solve the identified issues, among which the measures are particularly valued, which refer to the introduction of new trade union model in Armenia based on the features of the Scandinavian model, which supposes active state support to trade unions.

Besides, Armenia needs to ratify "Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints", which will set additional guarantees for the protection of rights of public organizations.

It has also been proposed to clearly establish the grounds and procedure in RA Law "On Trade Unions", when the activities of trade unions can be suspended, terminated or dissolved taking into consideration the features of this field. Particularly, it has been proposed to provide the right to ban or suspend the activities of trade unions through legislative amendments to the Constitutional Court of Armenia clearly fixing implementation grounds and procedure.