



Գիրքը հրատարակվել է ԵՀԽ հայաստանյան Կլոր սեղան հիմնադրամի հովանավորությամբ

«Հատավորների միությունը շնորհակալություն է հայտնում ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետին, ՀՀ իրավաբանների միությանը, Զարգացման հայկական ինստիտուտին, «Ամբրելա» իրավաբանական ծառայությունների կենտրոնին իրենց առաջարկություններով ու դիտողություններով ընտանեկան հանրամատչելի իրավաբանական գրադարանի ստեղծմանն աջակցելու համար

Ընտանեկան հանրամատչելի գրադարանի շարքի մյուս հրատարակություններին կարող եք ծանոթանալ՝ այցելելով ՀՀ հատավորների միության ինտերնետային կայքէջ հետևյալ հասցեներով՝

www.datavor.am

www.judge.am

**ASSOCIATION OF JUDGES
OF THE REPUBLIC OF ARMENIA**

**MHER HAKOBYAN
KARO ASATRYAN**

**LABOR UNIONS AT THE FRAME OF
PROTECTION OF LABOR RIGHTS**

FAMILY LAW MANUAL

Editors:

Hrachik SARGSYAN
*Chairman of Armavir marz general
jurisdiction court of the RA,
President of the Association of Judges of the RA*

Vahe YENGIBARYAN
*Executive Director of the Association
of Judges of the RA,
Professor of YSU Law Faculty, PhD in law,
Associated Professor of Jurisprudence*



Yerevan
«Antares»
2014

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ

ՄՀԵՐ ՀԱԿՈՐՅԱՆ
ԿԱՐՈ ԱՍԱՏՐՅԱՆ

ՈՐՊԵՍ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՂԱՆԱԿ

ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ՀԱՆՐԱՄԱՏՉԵԼԻ
ԻՐԱՎԱԲԱՆԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ

Խմբագիրներ՝

Հրաչիկ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

*Արմավիրի մարզի ընդհանուր իրավասության
առաջին աստիճանի դատարանի նախագահ,
ՀՀ դատավորների միության նախագահ*

Վահե ԵՆԳԻԲԱՐՅԱՆ

*ՀՀ դատավորների միության գործադիր տնօրեն,
իրավագիտության թեկնածու, դոցենտ*



Երևան
«Անտարես»
2014

ՀՏԴ 373.1: 342.7
ԳՄԴ 74.2 + 67.91
Հ 166

Տպագրվում է ՀՀ դատավորների միության խորհրդի որոշմամբ

Հակոբյան Մ., Ասատրյան Կ.
Հ 166 Արհմիությունները որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության եղանակ/Մհեր Հակոբյան, Կարո Ասատրյան: ՀՀ դատավորների միություն: Խմբ.՝ Հրաչիկ Սարգսյան, Վահե Ենգիբարյան.- Եր.: Անտարես, 2014.- 164 էջ:

Ձեռնարկում համակարգված ձևով վերլուծվել և ներկայացվել են արհմիություններին վերաբերող առանցքային հիմնահարցերը, ինչպես նաև այս բնագավառում ՀՀ օրենսդրության հիմնական դրույթներն ու պրակտիկան:

Աշխատանքը նպատակաուղղված է քաղաքացիներին, ինչպես նաև շահագրգիռ այլ անձանց ու կազմակերպություններին ներակայացնելու ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքի բնագավառում առկա վիճակը և իրավակիրառ պրակտիկայի զարգացման ուղղություններն ու հեռանկարները:

Այն կարող է օգտակար լինել ինչպես պրակտիկ իրավաբանների՝ դատավորների, դատախազների, փաստաբանների և իրավակիրառ գործունեություն իրականացնող մյուս մարմինների, այնպես էլ իրավաբանական բուհերի ուսանողների, իրավունքի բնագավառում գիտական հետազոտություններ կատարող անձանց համար:

ՀՏԴ 373.1: 342.7
ԳՄԴ 74.2 + 67.91

ISBN 978-9939-51- 573-1

- © ՀՀ դատավորների միություն, 2014
- © Սարգսյան Հրաչիկ, 2014
- © Ենգիբարյան Վահե, 2014
- © Հակոբյան Մհեր, 2014
- © Ասատրյան Կարո, 2014

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

Ն Ա Խ Ա Բ Ա Ն 6

Գ Լ ՈՒ Խ 1 ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐՆ ՈՒ ՊԱՏՄԱԿԱՆ ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ 9

- § 1. Արհմիությունների դերն ու նշանակությունն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում 9
- § 2. Հայաստանում արհմիությունների ձևավորման և զարգացման առանձնահատկություններն ու իրավական նախադրյալները 19

Գ Լ ՈՒ Խ 2 ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ 35

- § 1. Արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքի բովանդակությունը 35
- § 2. Արհմիությունների իրավական կարգավիճակն ու գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման առանձնահատկությունները Հայաստանի Հանրապետությունում.. 69
- § 3. Գործադուլի իրավունքի իրականացման իրավական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում..... 104

Գ Լ ՈՒ Խ 3 ԿՈՒՏԱԿԱՅԻՆ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ..... 115

- § 1. Սոցիալական պետության էությունն ու բնութագրիչ հատկանիշները 115
- § 2. Կուտակային կենսաթոշակային համակարգի իրավական կարգավորման առավելություններն ու թերությունները..... 126

Ն Ա Խ Ա Բ Ա Ն

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 միջոց¹: 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 էվոլյուցիոն 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

¹ Տե՛ս K. Drzewicki “The labour law and labour rights//Economic, social and cultural rights: Textbook, Second revised edition” edited by Asbjorn Eide, Catarina Krause and Allan Rosas, M. Nijhoff Publishers, 2001, p. 315, 320-323.

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 կոլեկտիվ 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 (այսուհետ նաև՝ ՀՀ) արհմիությունների՝ 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 խորը հետազոտության առարկա չեն հանդիսացել՝ չնայած ոլորտում առկա խնդիրները ՀՀ համար միշտ էլ արդիական են եղել, քանի որ անկախության ձեռքբերումից հետո ՀՀ 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 դերակատարությունը²: 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 դեպ-

² Տե՛ս C. R. McConnell, S. L. Brue and S. M. Flynn, “Economics: Principles, Problems and policies. 18th edition”, The McGraw-Hill Companies, Inc., New York, (2009), p. 51.

քերում՝ 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 ՀՀ, 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, և այս հետազոտության հիմնական նպատակն է համակողմանի ուսումնասիրության և վերլուծության ենթարկել արհմիությունների՝ որպես սոցիալական ինստիտուտի ու աշխատանքային հարաբերությունների մասնակցի, իրավական կարգավիճակի ու գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման առանձնահատկությունները Հայաստանի Հանրապետությունում:

Գ Լ ՈՒ Խ 1
ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԴԵՐՆ ՈՒ ՊԱՏՄԱԿԱՆ
ԱՌԱՔԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ
ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ

§ 1. Արհմիությունների դերն ու նշանակությունն
աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության
հարցում

Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում արհմիությունների ունեցած դերի և պատմական առաքելության վերաբերյալ ամբողջական պատկերացում կազմելու համար նախ և առաջ անհրաժեշտ է պարզել, թե ինչ դեր և նշանակություն ունեն արհմիությունները ժամանակակից քաղաքացիական հասարակություններում:

Քաղաքացիական հասարակության գաղափարը, նոր չէ թե՛ իրավագիտության, թե՛ սոցիալ-փիլիսոփայական մտքի պատմության համար, քանի որ այն երկար ճանապարհ է անցել Արիստոտելից մինչև Թ.Հոբս և Ալ.Թոկվիլ: Ընդհանուր տեսական մոտեցման համաձայն՝ քաղաքացիական հասարակությունը բացառապես լիբերալ-դեմոկրատիայի սեփականությունն է³, որը բնութագրվում է որպես քաղաքացիական ինքնավարության տարածություն⁴, որի համար ընդհանուրը որոշակի շահեր և անօտարելի իրավունքներ ունեցող քաղաքացու՝ որպես հասարակական համակարգի կենտրոնական արժեքի ու միավորի վերաբերյալ պատկերացումն է:

Քաղաքացիական հասարակության մերօրյա ընկալումներում, բացի պետական իշխանության կառույցներից և քաղաքական կուսակցություններից, քաղաքացիների շահերի ինտեգրման և ռեալիզացման, հասարակական կառավարման առաքելությունն իրականացնող կարևոր

³ Տե՛ս G. Baker, “The taming of the idea of civil society” in “Civil society in democratization” edited by Peter Burnell and Peter Calvert, London, Frank Cass and company limited, 2004, p. 49.

⁴ Տե՛ս L. Nowak, “Power and civil society: Towards a dynamic theory of real socialism” Westport, CT: Greenwood press, 1991, p. 29.

օղակ են համարվում նաև կամավորության և շահերի ընդհանրության սկզբունքով ձևավորված հասարակական կազմակերպությունները՝ «երրորդ սեկտոր»⁵, որոնք հետապնդում են մարդկանց տնտեսական, ընտանեկան, իրավական, մշակութային և զանազան այլ շահեր և ստեղծվում են այդ շահերի բավարարման նպատակով: Կազմակերպությունները ձևավորվում են ոչ թե պետության, այլ քաղաքացիների նախաձեռնությամբ և նրանց կամավոր մասնակցությամբ, գոյություն ունեն և գործում են ինքնուրույն՝ սահմանված օրենքների շրջանակներում:

Քաղաքացիական հասարակությունն ու նրա խնդիրներն անհրաժեշտաբար ենթադրում են ժողովրդավարական սկզբունքներով կառավարվող պետություն և ակտիվ երկխոսություն ու համագործակցություն պետական կառույցների հետ, իսկ ժողովրդավարական ռեժիմն էլ իր հերթին ենթադրում է սերտ համագործակցություն պետության և քաղաքացիական հասարակության կառույցների միջև՝ որպես քաղաքական և տնտեսական կայունության գրավական: Այսինքն՝ վերջիններս սերտորեն փոխկապակցված են միմյանց հետ⁶: Ուստի զարմանալի չէ, որ ժողովրդավարական երկրներում, որպես քաղաքացիական հասարակության ձևավորման չափանիշ, առանձնացվում է հասարակության կառուցվածքում ոչ պետական կազմակերպությունների, ընկերակցությունների տեսակարար կշիռը, հանրային կառավարման ու զարգացման գործընթացներում դրանց մասնակցության աստիճանը, հեղինակությունը և իրադարձությունների վրա ազդելու հնարավորությունները⁷:

Հասարակության համակարգային վերլուծության ընթացքում կարևոր նշանակություն է ստանում «կառուցվածք» հասկացության բովանդակության բացահայտումը: Դրա տակ հասկացվում է համակարգի տարրերի միջև կայուն կապերի և հարաբերությունների ամբողջություն, որոնք պայմանավորում են համակարգի որակական ինքնատիպությունը:

⁵ Տե՛ս H. Hovhannisyán, “The factor of human rights protection as criteria for the development in the social system”, Universitat Potsdam, 2005, p. 23-25.

⁶ Տե՛ս Հ. Հովհաննիսյան, «Հասարակական համակարգի զարգացման հիմնախնդիրները»/ «Նորավանք» գիտակրթական հիմնադրամ, Երևան 2002, էջեր 28-37:

⁷ Օրինակ՝ Շվեդիայում յուրաքանչյուր 100 հազար բնակչին բաժին է ընկնում 2300 քաղաքացիական կազմակերպություն, իսկ նման հաստատությունների ընդհանուր թիվն այդ երկրում գերազանցում է 200 հազարը: Այս առումով Շվեդիան առաջին տեղն է գրավում աշխարհում:

Սոցիալական կառուցվածքը ենթադրում է՝ հասարակության տարրերի միջև կայուն կապեր և փոխադարձ կախվածություններ, փոխազդեցությունների պարբերականություն և կրկնողականություն, տարրերի բազմամակարդակ հիերարխիա՝ ըստ դրանց նշանակության, և ենթահամակարգերի ու տարրերի նկատմամբ կարգավորող, ուղղորդող դինամիկ վերահսկողություն⁸:

Հասարակական կյանքի համակարգային-կառուցվածքային վերլուծության շրջանակներում իբրև կենտրոնական գործոն անհրաժեշտ է դիտարկել սոցիալական ինստիտուտ հասկացությունը: Վերջինս, որպես հասարակական կառուցվածքի գլխավոր բաղադրատարր, ինտեգրում և կոորդինացնում է անհատական գործողությունների բազմությունը, կարգավորում հասարակական հարաբերություններն ու գործընթացները՝ հանրային կյանքի տարբեր բնագավառներում:

Ընդհանուր տեսական մոտեցման համաձայն սոցիալական ինստիտուտները բնութագրվում են որպես հանրային կյանքի կազմակերպման և կառավարման հարաբերականորեն կայուն մեխանիզմներ ու եղանակներ, որոնք ապահովում են հասարակական կապերի ու հարաբերությունների կարգավորվածությունն ու ուղղորդվածությունը: Սոցիալական ինստիտուտներին բնորոշ տարրերի շարքում առանձնացնում են նպատակների և խնդիրների ամբողջությունը, վարքի և գործունեության օրինակելի մոդելներն ու սկզբունքները, ուտիլիտար մշակութային գործոնները (շենք, նյութական միջոցներ), սիմվոլիկ մշակութային գործոնները (գինանշան, դրոշ, կնիք և այլն), նորմերի, օրենքների, երաշխավորությունների գրավոր և բանավոր կանոնագիրքը:

Հասարակական համակարգի զարգացումը հանգում է սոցիալական ինստիտուտների էվոլյուցիային, տեղի է ունենում ավանդական ինստիտուտների արդիականացման և վերափոխման, նորերի ձևավորման և ինստիտուցիոնալիզացիայի ճանապարհով: Ինստիտուցիոնալիզացիան սոցիալական նորմերի, կանոնների, դերերի ու կարգավիճակների սահմանման ու ամրագրման, դրանց համակարգման գործընթաց է, որն ուղղված է հասարակական որոշակի պահանջմունքների բավարարմանը: Ինստիտուցիոնալիզացիայի հետևանքով հասարակական գործունեության ինքնաբեր ձևերը, վերափոխումներն ու շարժումները

⁸ Տե՛ս Հ. Հովհաննիսյան, «Հասարակական համակարգի զարգացման հիմնախնդիրները»/ «Նորավանք» գիտակրթական հիմնադրամ, Երևան 2002, էջ 7:

դառնում են սոցիալ-կառուցվածքային տեսանկյունից ավելի կարգավորված և նորմավորված⁹:

Ինստիտուցիոնալիզացման կառուցողական գործընթացների հա-կառակ իրողությունը ինստիտուցիոնալ ճգնաժամն է, որն ուղեկցվում է տվյալ ինստիտուտի հեղինակության և դրա նկատմամբ վստահության անկմամբ: Ճգնաժամը բնութագրվում է տվյալ ինստիտուտի՝ իր ֆունկցիաները լիարժեք կատարելու անկարողությամբ: Այդ պատճառով տեղի է ունենում մի ինստիտուտի ֆունկցիաների վերաբաշխում այլ ինստիտուտների վրա:

Երբեմն ինստիտուտը հասարակական համակարգում իր կառուցողական, դրական նշանակությունից բացի ունենում է նաև բացասական նշանակություն՝ խոչընդոտելով զարգացման գործընթացները: Այդպիսի գործունեությունը կոչվում է դիսֆունկցիա¹⁰: Քաղաքացիական հասարակությունը կոչված է բացառելու նման դեպքերն ու իրավիճակները:

Քաղաքացիական հասարակության կարևորագույն սոցիալական ինստիտուտներից է հանդիսանում միջնադարյան գիղիաների իրավահաջորդը՝ արհմիությունը, որը կոչված է արտահայտելու և պաշտպանելու վարձու աշխատողների շահերը, ովքեր կազմում են բնակչության ճնշող մեծամասնությունը: Զարգացած շուկայական տնտեսությամբ երկրներում արհմիությունները, որպես կանոն, հանդիսանում են միավորումներ, որոնք ներկայացնում և պաշտպանում են վարձու աշխատողների շահերը: Աշխատանքային հարաբերություններում արհմիությունների սկզբնական գործառույթն է հանդիսացել աշխատավարձի բարձրացումն ու աշխատանքի պայմանների բարելավումը՝ հիմնված աշխատողների համաձայնեցված գործողությունների վրա: Սակայն ժամանակի ընթացքում աշխատողների և գործատուների հարաբերությունները կանոնակարգվեցին «կոլեկտիվ բանակցություններ» անունով ընթացակարգի ձևով: Ժամանակակից աշխատանքային հարաբերություններում արհմիությունների գործառույթներն էականորեն ընդլայնվել են: Նրանք վերաձվել են կարևոր սոցիալական ինստիտուտի, որն իր վրա պատասխանատվություն է վերցրել լուծելու համապետական նշանակություն ունեցող սոցիալ-տնտեսական խնդիրներ, բայց, ըստ էության, մնացել են կամավոր միավորումներ՝ հիմնված միավորվելու ազատության սկզբունքի վրա:

⁹ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 9:

¹⁰ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 12-13:

Պատմականորեն արհմիությունները տեղաշարժվել են «փակ» համքարային միավորումներից դեպի ավելի կամավոր, ձևավորվող քաղաքացիական հասարակությանը համապատասխան կազմակերպությունների: Ինչպես նշում է Վ.Պեսչանսկին՝ «Իրենց կայացման պահից արհմիություններն օբյեկտիվ, երբեմն՝ սուբյեկտիվ պատճառներով հանդիսացել են բանվոր դասակարգի «ազատագրման զենք», վարձու աշխատողների իրավունքների ձեռքբերման միջոց: Արհմիությունները նպաստել են վարձու աշխատողների՝ որպես քաղաքացիների, սոցիալական սուբյեկտների կայացմանը: Միաժամանակ պաշտպանելով իրենց գոյության ու ազատ գործելու իրավունքը՝ արհմիություններն այդպիսով պաշտպանել են իրենց անդամների՝ կազմակերպության քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքները՝ իրենց շահերը պաշտպանելու համար միավորվելով¹¹»:

Պատմականորեն ձևավորվելով որպես բանվոր դասակարգի միավորում՝ արհմիություններն իրենց գործունեությամբ նպաստել են քաղաքացիական հասարակության բնույթի փոխվելուն: Սկզբնապես այն ձևավորվել է որպես սեփականատերերի և սեփականատերերի համար միավորում: Հիմնաքարն է հանդիսացել մասնավոր սեփականությունը. քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների բավական լայն շրջանակ են ունեցել հիմնականում սեփականատերերը՝ գրեթե Արիստոտելի «Պոլիտիկայի» օրենքներով կառուցված¹²: «Չսեփականատերերի» զանգվածները, ովքեր կազմում էին բնակչության մեծամասնությունը, բացառված էին լիբերալ քաղաքացիական հասարակությունից: Քաղաքացիական հասարակության բնույթը փոխելու համար պահանջվեց ճնշված մեծամասնության երկար ու համառ պայքարը: Արհմիությունները, որպես վարձու աշխատողների միավորումներ, մեծ դեր խաղացին այս վերափոխման, ժամանակակից քաղաքացիական հասարակության հատկանիշների՝ որակի համընդհանրության ու համակողմանիության ձեռքբերմանը: Սակայն, հարկ է նշել նաև, որ ժամանակակից աշխարհում արհմիության հիմնական նպատակը ոչ թե իշխանության զավթումն է, այլ՝ հասարակության առաջավոր շերտերի մոբիլիզացումն ու ակտիվացումը:

Այսպիսով՝ ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում արհմիությունը միշտ ազատ մարդկանց միավորում է, որը կարող է գոր-

¹¹ Տե՛ս Песчанский В., “Профсоюзы в гражданском обществе”, - МЭМО, 1994, No 1, ст. 102.

¹² Տե՛ս Аристотель, “Политика”, - Соч. В 4-х т., Т. 4.-М., 1983.

ծել միայն ազատ ձեռներեցության պայմաններում: Առանց իրենց սեփական շահն ու դրան հասնելու ուղիները գիտակցելու կախյալ մարդիկ ունակ են միայն ոչնչացնող խռովության, այնինչ սոցիալական արդարության համար մշտական պայքարը ստեղծարար գործընթաց է: Վերջինս հիմնավորում է այն հանգամանքը, որ Սովետական Միությունում չկար և չէր էլ կարող լինել իրական արհմիություն, քանի որ այդ ժամանակաշրջանում չկային ազատ մարդիկ, ժողովրդավարություն ու քաղաքացիական հասարակության ինստիտուտները: Բացի դրանից, պետք է հաշվի առնել, որ արհմիությունը սկսվում է այնտեղ, որտեղ ազատ աշխատանքի շահերը հանդիպում են ազատ ձեռներեցության շահերին: Առաջին հայացքից դրանք հակադիր շահեր են: Եվ քանի դեռ դրանք այդպիսին են համարվում թե՛ գործատուների, թե՛ աշխատողների կողմից, ապա թե՛ արտադրությունը մասնավորապես, թե՛ հասարակությունը ընդհանրապես գտնվում են մի վիճակում, որը քաղաքակրթությունից շատ հեռու է:

Հարկ է նշել, որ արհմիությունների դերը քաղաքացիական հասարակությունում միայն վերոգրյալով չի սահմանափակվում: Մասնավորապես, արհմիությունները, հանդիսանալով քաղաքակիրթ աշխատողների կազմակերպություն, ձգտում են փոխզիջման ճանապարհով «վայրենի» սեփականատիրոջը վերածել քաղաքակիրթ գործատուի, հետևաբար, աշխատողների կազմակերպությունն արհմիության է վերածվում, երբ նրա լիազոր ներկայացուցիչները բանակցությունների մեջ են մտնում գործատուի հետ: Եթե այս սկզբունքային պահը բացակայում է, ապա կարելի է խոսել ակումբի, խմբակի մասին, բայց ոչ երբեք՝ արհմիության: Բացի դրանից, արհմիությունն աշխատողների համար հանդիսանում է սոցիալ-տնտեսական համակարգի ամենակարևոր երաշխիքը, քանի որ արհմիության համար առաջնահերթ խնդիր հանդիսացող կոլեկտիվ պայմանագրի միջոցով աշխատողների համար ապահովվում է սոցիալ-տնտեսական մի շարք երաշխիքներ, որոնք օրենսդրությամբ ապահովված չեն, իսկ անկախ և արդյունավետ դատական իշխանության բացակայության պայմաններում չկա որևէ երաշխիք, որ հնարավոր կլինի անհատապես ապահովել օրենսդրությամբ տրված իրավունքներն ու երաշխիքները:

Արհմիությունը նաև ինքնուրույն քաղաքական կուսակցություն է, որն ազդում է պետության քաղաքական ուղու զարգացման վրա: Նրանք բանակցություններ են վարում կառավարությունների հետ, մասնակցում են խորհրդարանի աշխատանքներին, հաստատում են միջազգային կապեր: Վերջիններիս միջոցով արհմիությունները դառնում են պետական

քաղաքականության մասնակիցները, ուստի՝ արհմիությունն այնպիսի միավորում է, որտեղ պաշտպանիչ գործառույթները համադրվում են բարենորոգիչ գործառույթների հետ: Բացի քաղաքական գործընթացներից մասնակցելու միջոցով համապետական մակարդակում աշխատողների շահերը պաշտպանելուց, արհմիություններն այս մակարդակում աշխատողների շահերը պաշտպանում են աշխատանքային օրենսդրությունը նախաձեռնելու միջոցով: Հաստատուն դեմոկրատական կարգերով պետություններում վարձու աշխատողներին առնչվող ոչ մի օրենսդրական նախագիծ առանց երկրի խոշոր արհմիութենական միավորումների համաձայնության խորհրդարանում չի դրվում քննարկման: Օրինաստեղծ գործունեությանը արհմիությունների մասնակցությունը հասարակության վրա ազդելու բարձրագույն ձևն է¹³:

Արհմիությունների գործունեությունը դա յուրաքանչյուր հասարակության տնտեսական և սոցիալական զարգացման համար անհրաժեշտ պայմանն է: Սակայն վերջինիս համար անհրաժեշտ է որոշակի տնտեսական, կազմակերպական և իրավական բազա¹⁴:

Վերոգրյալից հետևում է, որ արհմիությունները, հանդիսանալով քաղաքացիական հասարակության սոցիալական ինստիտուտ, իրականացնում են որոշակի գործառույթներ: Արհմիությունների կողմից իրականացվող գործառույթների տեսակների վերաբերյալ միասնական տեսական մոտեցում առկա չէ: Ընդհանուր տեսական մոտեցման համաձայն՝ արհմիությունների գործառույթները դա նրանց գործունեության հիմնական և գլխավոր ուղղություններն են, որոնք ձևավորվում են օբյեկտիվորեն, որոշվում են արհմիությունների նպատակներով ու խնդիրներով և պայմանավորված են հասարակական համակարգում արհմիությունների ունեցած դերով¹⁵:

¹³ Ավելի մանրամասն տե՛ս Մ. Հակոբյան, «Արհմիությունների դերն ու նշանակությունը ժամանակակից քաղաքացիական հասարակությունում», «Դատական իշխանություն/դեկտեմբեր 2012 12(161)-հունվար 2013 1(162)», «Անտարես» հրատ., Երևան, 2012-2013, էջեր 2-11:

¹⁴ Տե՛ս Албегова И. Ф. и Тюрин С. Б., “К вопросу о месте и роли профсоюзов в современных условиях российского общества”, “Современное профсоюзное движение: уроки истории и взгляд в будущее. Материалы международной научно-практической конференции”. Москва - 2010, ст. 36-46.

¹⁵ Տե՛ս Маирова Л.М., “Защита профсоюзами трудовых прав работников”, диссертация, Москва -2007, ст. 11-12.

Բոլոր հեղինակներն առանձնացնում են արհմիությունների գործունեության ավանդական ուղղությունը՝ աշխատողների իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը՝ այսինքն պաշտպանիչ գործառույթը, որի բովանդակությունն աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված գործունեությունն է:

Արհմիությունների պաշտպանիչ գործառույթը հանդիսանում է վերջիններիս 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: Այս գործառույթը ներառում է ներմիութենական համակարգի հարաբերությունները, դրա տարբեր օղակների միջև փոխհարաբերակցությունը և ուղղված է արհմիությունների առջև ծառայած խնդիրների լուծման համար նրանց արդյունավետ ներգրավմանը¹⁶:

Հարկ է նշել, որ արհմիությունների պաշտպանիչ գործառույթի վերաբերյալ ընկալումները վերջին երկու տասնամյակներում ենթարկվել են որոշակի փոփոխությունների, մասնավորապես՝ եթե նախկինում արհմիությունների հիմնական խնդիրն էր համարվում աշխատավարձի բարձրացումն ու աշխատանքի պայմանների բարելավումը, ապա այսօր նրանց հիմնական գործնական խնդիրն է հանդիսանում գործազրկության մակարդակի ավելացման կանխումն ու զբաղվածության բարձրացումը: Սա նշանակում է, որ արհմիություններն արդեն աշխատող անձանց իրավունքների պաշտպանությունից տեղաշարժ են կատարել դեպի բոլոր վարձու աշխատողների շահերի պաշտպանությանը¹⁷:

Արհմիությունների գործառույթը միայն սոցիալ-աշխատանքային ոլորտում վարձու աշխատողների պաշտպանությամբ սահմանափակելն աշխարհում համընդհանուր մոտեցում ստացած ձև չէ: Զարգացած շուկայական տնտեսություն ունեցող արհմիություններն իրենց խնդիրներն ու հասարակական կյանքում ունեցած դերը բավականին լայն են

¹⁶ St' u Nikitin A. N., Шпак Г. П., “Практика деятельности профсоюзов по защите прав работников на охрану труда/Труды 2-ой всероссийской научно-практической конференции “Актуальные проблемы труда, его охраны и безопасности”. Самара, 2005, ст. 62.

¹⁷ St' u M. Upcharch, G. Taylor and A. Mathers, “The crisis of social democratic trade unionism in western Europe”, Ashgate Publishing Limited, 2009, p. 17-27.

մեկնաբանում: Արևմտյան երկրների արհմիութենական շարժումներն օգտագործում են տարաբնույթ մեթոդներ, որոնք, կարծես թե, ինքնուրույն գործառույթներ են: Օրինակ՝ շվեդական ձեռնարկություններում արհմիություններն աշխատանքի անվտանգության և աշխատողների առողջության նկատմամբ հսկողություն են իրականացնում, և դա այն դեպքում, երբ նման հսկողություն իրականացնում է նաև պետական տեսչությունը: Սոցիալիստների ղեկավարության ներքո գործող Բելգիայի աշխատանքի համընդհանուր ֆեդերացիայի կանոնադրության մեջ ամրագրված է, որ «(...) արհմիութենական իդեալին՝ առանց դասակարգերի հասարակության ստեղծմանն ու վարձու աշխատանքի վերացմանը, հնարավոր է հասնել ամբողջ հասարակության տրանսֆորմացիայի միջոցով»: Նման օրինակները, երբ արհմիությունները զբաղվում են ավանդաբար ոչ արհմիութենական համարվող խնդիրներով, քիչ չեն. նման արհմիություններ գործում են ԱՄՆ-ում, Ֆրանսիայում, Նորվեգիայում, և մյուս արևմտյան երկրներում: Իրավական և սոցիալական պետության կայացման պայմաններում, երբ տեղի է ունենում հասարակական, տնտեսական և քաղաքական կյանքի արմատական վերափոխում, տեղի է ունենում նաև արհմիությունների՝ հասարակությունում ունեցած դերի և տեղի փոփոխություն: Այնուամենայնիվ, բոլոր ժամանակներում էլ արհմիության հիմնական գործառույթը եղել է և մնում է պաշտպանիչ ֆունկցիան¹⁸:

Այսպիսով՝ արհմիությունների էությունը բացահայտվում է նրանց գլխավոր խնդրում՝ աշխատողների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության մեջ, որն էլ իր հերթին իրացվում է արհմիությունների կողմից իրենց ամենակարևոր գործառույթի՝ պաշտպանիչ ֆունկցիայի իրականացման միջոցով: Պաշտպանիչ գործառույթի նշանակությունը կայանում է նաև նրանում, որ, պաշտպանելով աշխատողների արմատական շահերը, արհմիություններն այդպիսով նպաստում են հասարակության միասնականության ապահովմանն ու սոցիալական լարվածության վերացմանը¹⁹:

Սովետական միության տարիներին արհմիություններն ազատ չէին, նրանք վերահսկվում էին պետության, կոմունիստական կուսակցության կողմից, և այս առումով նրանք չէին կարող հանդիսանալ քաղաքացիական հասարակության լիիրավ անդամներ: Սակայն նրանք լիիրավ

¹⁸ Տե՛ս Դзугев З. Г., “Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования”, диссертация, Владикавказ - 2009, ст. 17-18.

¹⁹ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 22-23:

անդամ չեն նաև ներկայիս Հայաստանի Հանրապետությունում, քանի որ անկախ չեն ո՛չ պետությունից, ո՛չ էլ գործատուներից: Ստեղծված իրավիճակն ունի ինչպես օբյեկտիվ, այնպես էլ սուբյեկտիվ պատճառներ: Պետք է հաշվի առնել այն հանգամանքները, որ արհմիութենական շարժումը չի կարողացել հարմարվել տեղի ունեցող փոփոխություններին, ինչպես նաև այն, որ աշխատողների կարգավիճակի վրա մեծ ազդեցություն ունեն պետական սոցիալիզմի մնացուկներն ու զարգացող պետություններին բնորոշ աշխատանքի շուկայի առանձնահատկությունները, այդ թվում՝ քաղաքացիական նախաձեռնությունների վակուումը²⁰: Դրա հետ մեկտեղ արհմիությունները կորցրեցին այն դերակատարությունը, որն ունեին Սովետական Միության տարիներին: Սակայն, այս ամենը հաշվի առնելով հանդերձ, պետք է արձանագրել, որ արհմիություններն այսօր առանձնահատուկ և էական նշանակություն ունեցող սոցիալական ինստիտուտներից են, որոնք պահպանել են ինստիտուցիոնալիզացիայի բոլոր հատկանիշները²¹:

Վերոգրյալն ամփոփելով՝ 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 այդ, պահպանելով ժողովրդավարական միության որոշակի արտաքին հատկանիշներ, ինչպիսիք են՝ կամավոր մասնակցությունը, խոսքի ազատությունը և այլն, 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 արհեստակցական միությունների ուժից, այդ թվում՝ նրանց անդամակցության քանակից, առաջնորդների և ակտիվիստների կողմից իրենց առջև ծառայած խնդիրների ու դրանց լուծման ուղիների գիտակցումից, երկրի սոցիալ-տնտեսական, քաղաքական դրությունից²²: Նման պայմաններում քաղաքացիական հասարակությունում արհմիություններին անհրաժեշտ է առանձնացնել որպես ինքնուրույն բազային ինստիտուտ,

²⁰ Տե՛ս www.ibd.fom.ru/report/cat/jobandleis./profsoyuz/doc80722,

²¹ Տե՛ս Беляев А. В., “Профсоюзы в структуре гражданского общества”, диссертация, Хабаровск - 2010, ст. 32-33.

²² Տե՛ս Таов П. “Профсоюзы в системе гражданского общества// Социальная политика и социальное партнерство”. - 2007, No 11, ст. 48.

որն իրականացնում է կարևորագույն կարգավորիչ գործառույթ վարձու աշխատանքի սոցիալ-աշխատանքային հարաբերություններում ու կապիտալում²³:

Վերոշարադրյալից հետևում 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 և այսօր Հայաստանում արհմիությունները գտնվում են ինստիտուցիոնալ ճգնաժամում, որն ուղեկցվում է տվյալ ինստիտուտի հեղինակության և դրա նկատմամբ վստահության անկմամբ, իր ֆունկցիաները լիարժեք կատարելու անկարողությամբ:

§ 2. Հայաստանում արհմիությունների ձևավորման և զարգացման առանձնահատկություններն ու իրավական նախադրյալները

Աշխարհի հնագույն հանրագիտարաններից մեկը՝ Բիրտանիկան, արհեստակցական միությունը²⁴ (այսուհետ նաև՝ արհմիություն) բնութագրում է որպես որևէ կոնկրետ մասնագիտության, ձեռնարկության կամ կազմակերպության աշխատողների միություն, որը ստեղծվել է կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով ապահովելու՝ քաղաքական կամ սոցիալական կարգավիճակի, աշխատավարձերի, այլ եկամուտների, աշխատանքի պայմանների առաջխաղացումն ու բարելավումը²⁵: Չնայած ժամանակի ընթացքում տարբեր հեղինակների կողմից արհմիությանը տարբեր սահմանումներ են տրվել, սակայն արհմիության բնութագրական հատկանիշները զրեթե անփոփոխ են մնացել: Վերջիններս առավել ընդհանուր ձևով ներկայացված են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ նաև՝ ԱՄԿ) շրջանակներում ընդունված «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» թիվ 87 կոնվենցիայում, որն արհմիությունը բնութագրում է որպես աշխատողների ազատ և կամավոր կազմակերպություն,

²³ Տե՛ս Башмаков В. И “Профсоюзы как социальный институт”.-М., 2001.

²⁴ Անգլերեն՝ Trade Unions կամ Labour (Labor) Unions, գերմաներեն՝ Gewerksvereine, ֆրանսերեն՝ Syndicats ouvriers:

²⁵ Տե՛ս <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/1357701/trade-union>

որի նպատակն է ապահովելու և պաշտպանելու աշխատողների շահերը²⁶: Այսինքն՝ արհմիությունն անհատների՝ որոշակի կառուցվածքային ձև ունեցող միավորում է, որը գործում է ազատության և կամավորության սկզբունքների հիման վրա՝ նպատակ ունենալով ներկայացնելու և/կամ պաշտպանելու աշխատողների իրավունքներն ու օրինական շահերը: Հարկ է նշել, որ նման կազմակերպության հիմնադրումը կամ ստեղծումը որևէ անհատի մտքի արդյունքը չէ, այն պատմական օրինաչափ զարգացման հետևանք է: Արհմիություններն անցել են զարգացման 200-ամյա ուղի՝ հետապնդվող ու արգելված միավորումներից վերածվելով պետության, օրենքի և միջազգային իրավունքի պաշտպանության ներքո գտնվող համամարդկային նշանակություն ունեցող կազմակերպությունների:

Արհմիությունների պատմությունն անխզելիորեն կապված է Եվրոպայի հետ: Առաջին փոքր արհմիութենական միավորումները սկսել են ի հայտ գալ դեռևս 18-րդ դարի վերջին Մեծ Բրիտանիայում, որտեղ, ի տարբերություն եվրոպական մյուս երկրների, կապիտալիստական հարաբերություններն ավելի արագ էին զարգանում, ինչի արդյունքում այստեղ ավելի վաղ ձևավորվեցին կապիտալիստական համակարգին բնորոշ երկու հիմնական սոցիալական դասակարգերը՝ գործարարների կամ կապիտալիստների (բուրժուազիա) դասակարգը և վարձու աշխատողների կամ բանվորների դասակարգը (պրոլետարիատ):

Այս երկու դասակարգերի փոխհարաբերություններն ի սկզբանե եղել են կոնֆլիկտային, քանի որ վաղ կապիտալիզմի դարաշրջանում բուրժուազիայի եկամուտների մեծացման հիմնական մեթոդը վարձու աշխատողներին ներկայացվող պահանջների խստացումն էր, մասնավորապես, աշխատանքային օրվա երկարացումը, աշխատանքի վարձատրության չափերի նվազեցումը, տուգանքները և այլն: Այս ամենը հանգեցրեց աշխատողների ինքնաբուխ ելույթների, որի ընթացքում աշխատողները կոլեկտիվ կերպով լքում էին աշխատավայրերն ու չէին վերադառնում այնքան ժամանակ, մինչև նրանց պահանջները չէին բավարարվում, թեկուզ՝ մասամբ: Ընդ որում, այս մեթոդը հաջողության էր հասնում այն դեպքում, երբ աշխատողների մեծ ու կազմակերպված զանգվածն էր նման քայլի դիմում:

Նման պայմաններում օրինաչափ է դառնում, որ առաջին արհմիությունները ձևավորվել են արդյունաբերական հեղաշրջման տարիներին

²⁶ Տե՛ս http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

աշխարհի՝ արդյունապես առավել զարգացած երկրում՝ Անգլիայում²⁷: Կարծում ենք, որ այս հարցում իր հսկայական դերակատարություն է ունեցել նաև լուսավորականության շարժումն ու բնական իրավունքի տարածումը:

Անգլիական արհմիութենական շարժումը ցույց է տալիս այն ընդհանուր օրինաչափությունները, որոնք հետագայում ի հայտ եկան նաև մյուս պետություններում (այդ թվում՝ Հայաստանում)²⁸:

Անգլիայում արհմիութենական շարժման՝ տրեյդ-յունիոնիզմի սկզբնավորումը կապվում է 1792 թվականին Լանքաշիրի մանրորդների միության կողմից կազմակերպված գործադուլի հետ, որն ազդարարեց վարձու աշխատողների կողմից իրենց իրավունքների համար պայքարի սկիզբը²⁹: Սակայն այդ ժամանակ գործատուների և պետության հակազդեցությունը խիստ անհանդուրժողական էր, ինչի արդյունքում 1799 և 1800 թվականներին ընդունվեցին հատուկ ակտեր, որոնք արգելում էին աշխատավորական միությունների գործունեությունը և քրեական պատասխանատվություն նախատեսում նման միություններին անդամակցելու համար: Նման խոչընդոտներն ավելի արագացրեցին արհմիությունների ձևավորումը, և արդեն 1824 թվականին Անգլիայի հակաաշխատավորական օրենսդրությունը վերացվեց՝ օրինականացնելով արհմիությունների գործունեությունը: Իսկ «Արհեստակցական միությունների մասին» 1871 թվականի ակտով դրվեց Բրիտանական յունիոնիզմի իրավական հիմքը³⁰:

Հարկ է նշել, որ առաջին արհմիություններն ունեին խիստ տեղայնացված բնույթ և, կրելով միջնադարյան գիլդիաների ազդեցությունը, միավորում էին առավել առաջատար ճյուղերի միայն բարձր որակավորում ունեցող մասնագետներին. գործազրկության բարձր մակարդակի պայմաններում մյուս աշխատողները դուրս էին մնացել շարժումից:

Որպես կազմակերպված շարժում տրեյդ-յունիոնիզմը ձևավորվել է միայն 19-րդ դարում Մեծ Բրիտանիայում, մայրցամաքային Եվրոպայում և Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում: Ընդհանուր տեսական մոտեցման համաձայն՝ տրեյդ-յունիոնիզմը բնութագրվում է որպես աշխատող-

²⁷ Տե՛ս K. Laybourn, “A History of British Trade Unionism: (Sutton history paperbacks)”, Sutton Publishing Ltd; New edition edition (24 April 1997), p. 256.

²⁸ Տե՛ս http://www.psj.ru/saver_magazines/detail.php?ID=16579

²⁹ Տե՛ս <http://www.union-don.ru/stat/history/>

³⁰ Տե՛ս <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/1357701/trade-union>,

ների կողմից ձևավորված սոցիալական շարժում, որն ուղղված է ապահովելու աշխատողների ընդհանուր շահերի պաշտպանությունը³¹: Մյուս երկրներում արհմիությունների և արհմիութենական շարժման ձևավորումը տեղի է ունեցել անգլիական օրինակով, սակայն ուշացումով և առանձին փուլերով: Ընդ որում, եթե Անգլիայում և ԱՄՆ-ում արհմիությունները հիմնականում առաջ էին քաշում զուտ սոցիալ-տնտեսական պահանջներ և ընդգծված կերպով տարբերվում էին ռադիկալ, հեղափոխական քաղաքական կուսակցություններից, ապա մյուս զարգացած երկրներում 19-րդ դարի վերջին և 20-րդ դարի սկզբին արհմիություններն առավելապես քաղաքականացված էին և հեղափոխական բնույթ էին կրում: Սա հանգեցրեց նրան, որ մայրցամաքային Եվրոպայում արհմիությունների օրինականացումը ձգձգվեց, մասնավորապես, Ֆրանսիայում արհմիությունների գործունեությունն օրինականացվեց միայն 1930 թվականին, իսկ Գերմանիայում ֆաշիստական ռեժիմը ոչնչացրեց արհմիությունները, որոնք վերականգնվեցին միայն Երկրորդ համաշխարհային պատերազմից հետո:

20-րդ դարի երկրորդ կեսին արհմիությունների՝ հեղափոխական ուղիով զարգացումը վերջնականապես ավարտվեց. հաղթեց սոցիալական գործընկերության գաղափարը: Արհմիությունները հրաժարվեցին սոցիալական անդորրը խախտելու մեթոդներից՝ պահանջելով ճանաչել արհմիութենական իրավունքներն ու պետական երաշխիքները:

Ինչ վերաբերում է Հայաստանին, ապա Հայաստանում առաջին արհմիությունները կազմակերպվել են դեռևս 20-րդ դարի սկզբին և իրենց ստեղծման պահից ակտիվ մասնակցություն ու դերակատարություն են ունեցել երկրի ներքին հասարակական և քաղաքական կյանքում, որքանով դա հնարավոր է եղել Սովետական Միությունում: Սակայն արդեն 20-րդ դարի վերջին՝ Սովետական Միության փլուզման և անկախության ձեռքբերման տարիներին, արհմիությունների դերը պետության ներքին հասարակական և քաղաքական կյանքում նվազեց՝ հասնելով աննշան ու անէական դերակատարության՝ ի տարբերություն եվրոպական երկրների արհմիությունների: Նոր ժամանակներն ու արտակարգ, պատերազմական պայմանները «ծնեցին» այդ ժամանակներին ու պայմաններին համապատասխան այլ հասարակական

³¹ Տե՛ս M. Jonathan, “Reader’s guide to the social sciences: Volume 2”, - Fitzroy Dearborn Publishers, 2001, p. 1672-1673.

կազմակերպություններ, որոնք ակտիվ մասնակցություն ունեցան և ունեն պետության ներքին կյանքում³²:

Հավանաբար, արհմիությունների նման փաստացի կարգավիճակն է պատճառը, որ վերջին երկու տասնամյակում Հայաստանի արհմիությունների վերաբերյալ որևէ աշխատություն, որն անաչառորեն կլուսաբաներ Հայաստանում արհմիությունների ձևավորման ու զարգացման ուղին, քանի որ սովետական աղբյուրներն օբյեկտիվորեն չեն ներկայացնում տեղի ունեցած իրադարձություններն՝ այս գործընթացը հիմնականում մեկնաբանելով դրանում կոմունիստական (բոլշևիկյան) կուսակցության ունեցած «անգնահատելի» դերով: Սրանով կարելի է մեկնաբանել նաև այն հանգամանքը, որ տեղեկություն առկա չէ, թե ինչպիսի դերակատարություն և իրավական կարգավիճակ են ունեցել արհմիությունները Հայաստանի առաջին Հանրապետությունում:

Ուստի, այս հարցն անաչառ լուսաբանելու և պատմական անցքերն օբյեկտիվ ներկայացնելու համար անհրաժեշտ է հղում կատարել ռուսական կայսրությունում և Խորհրդային Միությունում արհմիությունների ձևավորումն ու զարգացումը ներկայացնող արդի ռուսական աղբյուրներից՝ փորձելով բացահայտել Հայաստանում արհմիությունների ձևավորման և զարգացման նախադրյալներն ու ընթացքը՝ հաշվի առնելով, որ 20-րդ դարի հայոց պատմությունն անխզելիորեն կապված է եղել թե՛ Ռուսական կայսրության, թե՛ Խորհրդային Միության հետ: Բացի այդ, օգտվելով անգլիացի փիլիսոփա Հերբերտ Սպենսերի առաջ քաշած սկզբունքից՝ «Հասկանալու համար, թե ինչպես է կազմակերպությունը ստեղծվել և զարգացել, պետք է հասկանալ այն անհրաժեշտությունը, որն արտահայտվել է սկզբում և ընթացքում³³», կփորձենք բացահայտել, թե ինչու և ինչպես են Հայաստանում ձևավորվել արհմիությունները:

Ըստ սովետական աղբյուրների՝ Հայաստանում առաջին արհմիությունները կազմակերպվել են 1905-1907 թվականներին՝ առաջին ռուսական հեղափոխության տարիներին: Սակայն դրանց ստեղծման նախադրյալները դրվել են դեռևս 19-րդ դարի սկզբին, երբ Արևելյան

³² Օրինակ՝ «Երկրապահ կամավորականների միություն» հասարակական կազմակերպությունը (ստեղծվել է 1993թ. հուլիսին), որն ունի 35 000 անդամ, ավելի ծանրակշիռ դեր ունի երկրի քաղաքական կյանքում, քան որևէ արհմիություն կամ Հայաստանի արհեստակցական արհմիությունների կոնֆեդերացիան, որը 2010 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ ունի 251 187 անդամ:

³³ Տե՛ս H. Spencer “The principles of ethic”. N.Y., 1904. Vol. 1., p. 3.

Հայաստանը միացավ Ռուսական կայսրությանը: Այդ ժամանակ Ռուսական կայսրությունում զարգանում էին կապիտալիստական հարաբերությունները, ինչն անդրադառնում էր նաև Հայաստանի վրա:

Կապիտալիստական հարաբերությունների զարգացման և երկրի տնտեսական կյանքի համար կարևոր նշանակություն ունեցան Ալեքսանդր 2-րդ Ազատարարի կողմից 1861 թվականի փետրվարի 19-ին ընդունած մանիֆեստը, որով Ռուսաստանում վերջնականապես վերացվեց ճորտատիրական իրավունքը, ինչն էլ թույլ տվեց, որ կապիտալիստական հարաբերությունները ներթափանցեն նաև գյուղատնտեսության մեջ, և արդյունաբերական հեղաշրջման ավարտը, որը տեղի ունեցավ 19-րդ դարի վերջին, ինչի արդյունքում պետության տարբեր ծայրամասերում, այդ թվում նաև Անդրկովկասում, ստեղծվեցին արդյունաբերական խոշոր կենտրոններ³⁴: Այս գործընթացին նպաստեց նաև 1870-ական թվականներից թափ առած երկաթուղային շինարարությունը, երբ Ռուսաստանը ռազմաստրատեգիական և տնտեսական նկատառումներով կայսրության ամբողջ տարածքում կառուցում էր երկաթուղիներ³⁵: Երկաթուղային շինարարությունը բերեց նրան, որ հսկայական կայսրության արդյունաբերական խոշոր կենտրոնները կապվեցին իրար, Անդրկովկասը, այդ թվում՝ Հայաստանը, ներգրավվեց ներպետական և համաշխարհային ապրանքաշրջանառության մեջ, Անդրկովկասը կայսրության միջոցով մուտք ստացավ համաշխարհային շուկաներին, ինչն էլ իր հերթին հանգեցրեց այս տարածաշրջանում արտադրվող ապրանքների նկատմամբ պահանջարկի ծավալների մեծացմանը: Սակայն, կայսրության արդյունաբերացումը տեղի էր ունենում հետամնաց տեխնիկայի առկայության և դժվար սոցիալ-տնտեսական պայմաններում, ուստի, հիմնական արտադրող ուժը, որը կարող էր ապահովել այդ պահանջարկը բավարարող առաջարկի արտադրությունը, շարունակում էր մնալ վարձու աշխատողը: Երկաթուղային շինարարության և լեռնահանքային արտադրության զարգացումը բերեցին նրան, որ Հայաստանի տարբեր կենտրոններում վարձու աշխատողների թիվը տարեցտարի ավելացավ: Սակայն դրանից չէր փոխվում վարձու

³⁴ Տե՛ս «Հայոց Պատմություն: Հ.3 Գիրք 1: Նոր ժամանակաշրջան (XVII դարի 2-րդ կեսից մինչև XIX-րդ դարի վերջ)» Խմբ. խորհուրդ՝ Վ. Բարխուդարյան և ուրիշ.-Եր. Զանգակ-97, 2010, էջեր 384-388, 575-583:

³⁵ Տե՛ս Ա. Վ. Վարդապետյան, 'Հայաստանի արհմիությունների պատմություն (1905-1965)', Երևան, 'Միտք' հրատ., 1969, էջ 10:

աշխատողների վիճակը. նրանք զրկված էին տարրական քաղաքական և սոցիալ-տնտեսական իրավունքներից³⁶:

Սովետական աղբյուրների վկայությամբ, աշխատողների կամ «բանվոր դասակարգի» այս ծանր վիճակի պատճառով Հայաստանում և ամբողջ Անդրկովկասում կոմունիստական կուսակցության գլխավորությամբ նախ սկսվեցին գործադուլներ, այնուհետև՝ նույն կոմունիստական կուսակցության գլխավորությամբ ստեղծվեցին արհմիություններ: Կարծում ենք, որ այս տեսությունը ճշմարտության հետ որևէ առնչություն չունի: Մեր կարծիքով այստեղ պետք է համաձայնել Տ. Լ. Ֆրոլովայի այն տեսակետի հետ, որ Ռուսական կայսրությունում արհմիությունների ստեղծման համար հիմք են հանդիսացել բոլորովին այլ նախադրյալներ: Վերջինս կարծում է, որ Ռուսական կայսրությունում, այդ թվում՝ Հայաստանում, արհմիությունների առաջացման համար հիմք են հանդիսացել այնպիսի նախադրյալներ, ինչպիսիք են կապիտալիստական հարաբերությունների զարգացման արդյունքում երկու հակամարտող դասակարգերի՝ արդյունաբերական բուրժուազիայի և վարձու աշխատողների կամ բանվոր դասակարգի առաջացումը, այնուհետև՝ 20-րդ դարի սկզբին, աշխատանքի և կապիտալի հակասության կտրուկ սրացումը, ուժից վեր աշխատանքն ու վարձու աշխատողների շահագործումը, միջազգային կապիտալի ազդեցությունը, միջազգային աշխատանքային և արհմիութենական շարժման զարգացումը, միջազգային հեղափոխական շարժման ձևավորումը, որի կենտրոնը 20-րդ դարի սկզբին տեղափոխվել էր Ռուսական կայսրություն, ռուս-ճապոնական պատերազմում ռուսական կողմի պարտության հետևանքով սոցիալ-տնտեսական իրավիճակի սրացումը, պարզ կազմակերպական ձևերի առաջացումը (գործադուլային կոմիտեներ, ապահովագրական և փոխօգնության դրամարկղեր) և այլն³⁷:

Հեղինակը գտնում է, որ Ռուսական կայսրությունում արհմիությունները ստեղծվել են պայքարի ընթացքում, որի նպատակն էր աշխատուժն ավելի լավ պայմաններով վաճառել ու վարձու աշխատողների կենսական շահերը պաշտպանել, պայքարել աշխատանքի անտանելի պայմանների, շահագործման, չքավորության և ստորացման դեմ:

³⁶ Ժամանակակիցների վկայությամբ անտանելի է եղել նրանց կյանքի պայմանները, աշխատել են 12-14 ժամ, ստացել են չնչին աշխատավարձ, ապրել են հյուղակներում, և այլն:

³⁷ Տե՛ս Ֆրոլովա Թ. Լ., “Основы профсоюзного движения”. М.: ИД “АнтиСО” 2009, с. 14.

Հեղինակը նշում է, որ իրենց գործունեության առաջին իսկ պահից արհմիությունները պայքարել են ո՛չ միայն իրենց աշխատողների տնտեսական շահերի համար, այլև հանդես են եկել որպես բավարար արդյունավետ ուժ, որը պայքարում էր նրանց իրավական և սոցիալական ճորտացման դեմ՝ նպաստելով նրանց մոտ քաղաքացիական ինքնագիտակցության ձևավորմանն ու որպես քաղաքացիական հասարակության համահավասար սուբյեկտի կայացմանը: Ըստ հեղինակի՝ արհմիությունների առաջացումը հանդես է եկել որպես սոցիալական ինստիտուտների էվոլյուցիայի հերթական փուլ, որի ընթացքում քաղաքացիական հասարակությունը դատական և օրինաստեղծ պրակտիկայի միջոցով ստեղծում է իր անդամների շահերի պաշտպանության ինստիտուտ՝ մասնագիտական-խմբային կազմակերպություն, որը պաշտպանում է կազմակերպության անդամներին իշխանության և բիզնեսի տարաբնույթ ոտնձգություններից՝ պառլամենտական օրինաստեղծ պրակտիկայի առկայության դեպքում: Այդ պատճառով պառլամենտի և արհմիությունների զարգացումը փոխկապակցված ու փոխպայմանավորված գործընթացներ են, և պատահական չէ, որ Ռուսական կայսրությունում արհմիությունների ձևավորումը փաստացի սկսվեց օրենսդիր իշխանության՝ Պետական Դումայի ձևավորմանը զուգահեռ³⁸: Եթե այս մոտեցումը համադրենք սովետական աղբյուրների հաղորդած տեղեկությունների ու պատմական անցքերի հետ, ապա կհամոզվենք առաջինի իսկության մեջ:

Այսպիսով՝ ինչպես նշում է Ա. Վ. Վարդապետյանը, Հայաստանի 1-ին արհմիությունը եղել է Երևանի տնային աշխատողների արհմիությունը, որը ձևավորվել է 1905 թվականի ամռանը: Այս գործընթացը մեծ թափ է ստացել հատկապես 1906 թվականին³⁹, ինչը պայմանավորված է բացառապես 1905-1906 թվականներին կայսրությունում անցկացված բարեփոխումներով ու հասարակական կյանքի ազատականացմամբ, մասնավորապես՝ 1905 թվականի հոկտեմբերի 17-ին Նիկոլայ 2-րդ ցարն ընդունեց «Պետական կարգի կատարելագործման մասին» մանիֆեստը, նույն ամսում Մոսկվայում տեղի ունեցավ արհմիությունների 1-ին համառուսական կոնֆերանսը, իսկ 1906 մարտին ընդունվեց «Առևտրային կամ արդյունաբերական ձեռնարկությունների անդամների

³⁸ Ст'у Беляев А. В., “Профсоюзы в структуре гражданского общества”, диссертация, Хабаровск - 2010, ст. 64-65.

³⁹ Ст'у Ա. Վ. Վարդապետյան, «Հայաստանի արհմիությունների պատմություն (1905-1965)», Երևան, «Միտք» հրատ., 1969, էջեր 12-13:

կամ այդ ձեռնարկությունների սեփականատերերի համար հիմնադրված արհեստակցական միությունների վերաբերյալ ժամանակավոր կանոնների մասին» օրենքը, որով կայսրությունում օրինականացվեց արհմիությունների գործունեությունը⁴⁰: Կարծում ենք արհմիությունների իրավական կարգավիճակում տեղի ունեցած հենց այս փոփոխություններն են պատճառ դարձել արհմիությունների ակտիվության համար: Ուստի՝ զարմանալի չէ, որ 1906 թվականին միայն Երևանում գործել է 11 արհմիություն, իսկ արդեն 1907 թվականին արհմիություններ են կազմակերպվել նաև Կարսում, Ղափանում և Զանգեզուրում⁴¹:

Արհմիությունների զարգացման հաջորդ շրջանը, մեր կարծիքով, սկսվել է արդեն 1907 թվականին, երբ այդ և նախորդ տարիներին ստեղծված արհմիությունները ստիպված էին գործել կիսալեզավ պայմաններում: Սա հիմնականում պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ 1-ին ռուսական հեղափոխության ճնշումից հետո սկսվեց այսպես կոչված «ռեակցիայի շրջանը՝ 1908-1912 թվականները», երբ կառավարությունը բարեփոխումների, ճնշումների միջոցով փորձում էր խաղաղեցնել կայսրությունը, այդ թվում՝ գործադուլներից, որոնք կազմակերպվում էին արհմիությունների կողմից, և նույնիսկ հեղափոխության պարտությունից հետո չէին դադարում, օրինակ՝ միայն Հայաստանում 1907-1908 թվականներին գործադուլներ են եղել Կարսում, Կաղզվանում, Ալեքսանդրապոլում, Ղափանում, և այլն⁴²:

Գործադուլային նոր շարժումն ու արհմիությունների գործունեությունը նոր թափ հավաքեցին 1912-1914 թվականներին: 1912 թվականի ապրիլի 4(17)-ին Սիբիրում՝ Լենայի ոսկու հանքերում, մոտ 270 բանվորների գնդակահարությունն ազդակ հանդիսացավ կայսրության ամբողջ տարածքում, այդ թվում՝ Հայաստանում, գործադուլների ու հուզումների համար: Այս ընթացքում գործադուլներ են եղել Ալավերդիում, Ղափանում, Ալեքսանդրապոլում և Երևանում⁴³:

Արհմիությունների 1912-1914 թվականներին վերելքը կասեցրեց 1-ին համաշխարհային պատերազմը, երբ ռուսական կայսրությունը պատրաստվում էր պատերազմի, իսկ արհմիությունների կողմից

⁴⁰ Ст'у Беляев А. В., “Профсоюзы в структуре гражданского общества”, диссертация, Хабаровск - 2010, ст. 65.

⁴¹ Ст'у Ա. Վ. Վարդապետյան, «Հայաստանի արհմիությունների պատմություն (1905-1965)», Երևան, «Միտք» հրատ., 1969, էջ 16:

⁴² Ст'у նույն տեղում, էջ 19:

⁴³ Ст'у [http://basss.asj-oa.am/1091/1/1955-5\(3\).pdf](http://basss.asj-oa.am/1091/1/1955-5(3).pdf),

կազմակերպվող գործադուլներն անհամատեղելի էին կայսրության պլանների հետ: Ուստի զարմանալի չէ, որ 1914 թվականին՝ Ռուսաստանի կողմից պատերազմի մեջ մտնելուց անմիջապես հետո, արհմիությունների գործունեությունն արգելվեց: Այս արգելքը տևեց մինչև 1917 թվականը՝ ռուսական բուրժուա-դեմոկրատական փետրվարյան հեղափոխությունը, որը վերացրեց ցարական կառավարության կողմից դրված արգելքն ու օրինականացրեց արհմիությունների գործունեությունը՝ ընդունելով «Արդյունաբերական ձեռնարկություններում աշխատավորական կոմիտեների մասին» օրենքը⁴⁴: Այս ժամանակ էլ արդեն արհմիութենական շարժումը բոլշևիկների ազդեցության տակ ակտիվացավ, իսկ ահա 1917 թվականի հոկտեմբերյան հեղափոխությունն արհմիությունների կարգավիճակում նոր փոփոխություններ մտցրեց. նախ՝ ընդունվեցին արհմիությունների մասին առաջին դեկրետները, նրանց գործունեությունն ամբողջությամբ օրինականացվեց, ապա՝ 1918 թվականի հունվարին, տեղի ունեցավ արհմիությունների համառուսաստանյան 1-ին հիմնադիր համագումարը, որը բռնեց արհմիությունների պետականացման ուղին: Այսպես դրվեց սովետական արհմիությունների հիմքը:

Բացի վերոգրյալից, 1917 թվականի հեղափոխությունների հետևանքով Հայաստանի և Ռուսաստանի արհմիությունների ուղիները ժամանակավորապես բաժանվեցին: Այս կարճ ժամանակահատվածը՝ 1917-1920 թվականները, նոր փուլ է եղել թե՛ Հայաստանի, թե՛ Հայաստանի արհմիությունների համար: Ցավոք, այս ընթացքում արհմիությունների գործունեության, հասարակությունում նրանց ունեցած դերի և իրավական կարգավիճակի մասին քիչ տեղեկություններ են առկա: Սովետական աղբյուրների համաձայն այս ընթացքում եղել են բազմաթիվ ցույցեր, գործադուլներ, որոնց պատճառով արհմիութենական գործիչները հետապնդվել և ձերբակալվել են⁴⁵: Դժվար է ասել, թե այս տեղեկությունները որքանով են իրականությանը համապատասխանում, քանի որ Սիմոն Վրացյանը հաղորդում է, որ 1918-1920-ական թվականներին Հայաստանում գործել են մոտ 13 արհմիություններ⁴⁶, իսկ 1920 թվականի հունվարին Երևանում գումարվել է Հայաստանի արհմիու-

⁴⁴ Ст'у Беляев А. В., “Профсоюзы в структуре гражданского общества”, диссертация, Хабаровск - 2010, ст. 65.

⁴⁵ Ст'у Ա. Վ. Վարդապետյան, «Հայաստանի արհմիությունների պատմություն (1905-1965)», Երևան, «Միտք» հրատ., 1969, էջեր 27-41:

⁴⁶ Ст'у Ս. Վրացեան, «Հայաստանի Հանրապետութիւն», Երևան 1993, էջեր 380-381:

թյունների 1-ին համագումարը, որը միավորել է հանրապետության 13 արհմիություններին, հաստատել վերջինիս կանոնադրությունն ու ընտրել գործադիր խորհրդի անդամներին ու նախագահին⁴⁷: Այս դեպքում ևս տեղեկություններ առկա չեն, թե ինչպիսի իրավական կարգավիճակ են ունեցել արհմիությունները, ինչ իրավունքներ և պարտականություններ են ունեցել, ինչպիսի դեր են ունեցել հասարակական և քաղաքական կյանքում: Սակայն, հարկ է նկատել, որ 1920 թվականի հունվարին տեղի ունեցած Հայաստանի կոմունիստական կազմակերպությունների կոնֆերանսն իր առջև առաջնահերթ նպատակ էր դրել գրավելու արհմիությունները⁴⁸:

1920 թվականին Հայաստանի խորհրդայնացումը նոր էջ է բացել Հայաստանի արհմիությունների պատմության մեջ՝ հիմք դնելով Հայաստանի սովետական արհմիությունների պատմությանը: 1920 թվականի դեկտեմբերի սկզբին ստեղծվել է հանրապետության արհմիությունների կազմակերպիչ բյուրոն, որը հանդես է եկել արհմիությունների մեջ միավորվելու կոչով (այս ժամանակահատվածում արհմիություններին անդամագրվելը պաշտոնապես հարկադիր բնույթ է կրել, որը վերացվել է միայն 1922 թվականին, երբ արհմիությունների 2-րդ համագումարը հռչակեց կամավոր անդամակցության սկզբունքը): Արդեն 1921 թվականից Հայաստանում արհմիությունները մասսայական տարածում են գտել, իսկ նույն թվականի փետրվարի 6-ին Երևանում արհմիութենական առաջին կոնֆերանսը հիմնել է Հայաստանի արհեստակցական միությունների խորհուրդը (ՀԱՄԽ), որն էլ արհմիութենական շարժումը տարածել է նաև գավառներում⁴⁹:

Սակայն չպետք է անտեսել նաև այն հանգամանքը, որ չնայած նման ակտիվությանը, Հայաստանում արհմիությունների կարգավիճակը սահմանող իրավական ակտ չի ընդունվել, իսկ սովետական աղբյուրների փոխանցմամբ այս ընթացքում արհմիություններն առաջնորդվել են Ռուսաստանի կոմունիստական կուսակցության 10-րդ համագումարի և կենտկոմի 1922 թվականի հունվարի 12-ի՝ «Արհմիությունների դերի և խնդիրների մասին նոր տնտեսական քաղաքականության

⁴⁷ Տե՛ս Հայոց Պատմություն: Հ.4 Գիրք 1: Նորագույն ժամանակաշրջան (XIX դարի սկիզբ մինչև XXI-րդ դարի սկիզբ) Խմբ. խորհուրդ՝ Վ. Բարխուդարյան և ուրիշ.-Եր. Զանգակ-97, 2010 էջեր 70-71:

⁴⁸ Տե՛ս Ա. Վ. Վարդապետյան, «Հայաստանի արհմիությունների պատմություն (1905-1965)», Երևան, «Միտք» հրատ., 1969, էջ 39:

⁴⁹ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 42-64:

պայմաններում» որոշմամբ, որը, ըստ էության, այդ ժամանակահատվածում Հայաստանի համար իրավական առումով պարտադիր չի էլ եղել: Այս դրությունը շարունակվել է նաև հետագա տարիներին. չկար արհմիությունների մասին օրենք, նրանք առաջնորդվում էին կոմունիստական կուսակցության համագումարների թեզիսներով, որոնք ավելի շատ ուղղված էին կոմունիստական կարգերի հաստատմանն ու քաղաքական բնույթ էին կրում, վարձու աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը, ըստ էության, հետին պլան էր մղված: Ուստի զարմանալի չէ, որ, օրինակ՝ 1922 թվականի հոկտեմբերին Երևանում տեղի ունեցած արհմիությունների 2-րդ համագումարը, ի թիվս այլ հարցերի քննարկել է նաև խորհրդային հանրապետությունների միջազգային դրության մասին հարցը⁵⁰: Սա հանգեցնում էր նրան, որ պետությունը միջամտում էր արհմիությունների գործունեությանը, ուղղորդում այն ըստ իր ցանկության, օրինակ՝ ռազմական կոմունիզմի ժամանակ արհմիությունների ղեկավարները չէին ընտրվում, այլ նշանակվում էին պետության կողմից, ընդ որում սա պաշտոնական բնույթ էր կրում:

Հարկ է նշել, որ Սովետական Միության գոյության ամբողջ ընթացքում այդպես էլ արհմիությունների իրավական կարգավիճակը հստակ սահմանող նորմատիվ ակտ չի ընդունվել: Արհմիություններն առաջնորդվում էին ԽՍՀՄ արհմիությունների համագումարների որոշումներով և աշխատանքային օրենսգրքերով: Դրանք Սովետական Հայաստանի պատմության մեջ երկուսն էին. 1923 թվականի հունվարի 1-ից Անդրֆեդերացիայի Միութենական սովետը ՌՍՖՍՀ 1922 թվականի հոկտեմբերի 30-ի աշխատանքային օրենսգրքի գործողությունը տարածեց Հայկական, Վրացական և Ադրբեջանական ՍՍՀ-ներում, և 1972 թվականի հունիսի 16-ին ՀՍՍՀ 8-րդ գումարման Գերագույն սովետն ընդունեց Սովետական Հայաստանի նոր Աշխատանքային օրենսգիրքը, որը հիմնականում կրկնում էր 1970 թվականի հուլիսի 15-ին ընդունված «ՍՍՀՄ և միութենական հանրապետությունների աշխատանքային օրենսդրության հիմունքների մասին» օրենքի դրույթները և որոշ փոփոխություններով գործել է մինչև 2005 թվականը: Իհարկե, այս իրավական ակտերն աշխատանքային իրավունքի կարևոր ինստիտուտներ բովանդակում էին՝ կոլեկտիվ պայմանագիր, աշխատողների և արհմիությունների մասնակցությունն արտադրության կառավարմանը, սակայն չէին բովանդակում այն կարևոր հիմնադրույթները, որոնք անհրաժեշտ

⁵⁰ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 65, 72:

էին արհմիությունների գլխավոր՝ պաշտպանիչ գործառույթի իրականացման համար:

Այս ժամանակահատվածում արհմիությունները մասնակցում էին տնտեսական և սոցիալական զարգացման պետական բազմաբնույթ պլանների մշակմանն ու իրականացմանը, ինչը վկայում է այդ տարիներին սովետական արհմիությունների հակասական կարգավիճակի մասին: Մի կողմից նրանք փաստացի չէին իրականացնում այն գլխավոր գործառույթները, որոնց համար պատմականորեն կոչված էին եղել (գբաղվում էին ամեն-ինչով՝ ընդհուպ մինչև երեխաների ամառային ճամբարների կազմակերպմամբ), մյուս կողմից էլ նրանք ծանրակշիռ դեր ունեին հասարակական կյանքում, քանզի Սովետական Միության գոյության տարիների չկար մի կազմակերպություն, որում արհմիությունը չգործեր, բացի այդ, արհմիությունը հանդիսանում էր հայտնի «եռանկյունու»՝ տնօրինություն, կուսակցական կոմիտե և արհմիութենական կոմիտե, բաղկացուցիչ մասը: Արհմիութենական կոմիտեի նախագահը կազմակերպության վարչակազմի մյուս ներկայացուցիչների հետ ստորագրում էր բոլոր կարևոր փաստաթղթերը: Այդ պատճառով արհմիությունը համարվում էր կազմակերպության ղեկավարության մի մասը՝ համապատասխան լիազորություններով⁵¹:

Հայաստանի արհմիությունների համար բեկումնային է եղել 1988 թվականը, երբ ԽՍՀՄ-ում ստեղծվեց ծանր սոցիալ-տնտեսական վիճակ, որն էլ մյուս գործոնների հետ հանգեցրեց Սովետական Միության փլուզմանը, ինչն էլ իր հերթին բերեց բեկումնային փոփոխություններ հասարակական կյանքի բոլոր ոլորտներում⁵²:

Հայաստանի անկախացումն արհմիությունների կյանքում ունեցավ, և՛ դրական և՛ բացասական ազդեցություն: Դրական փոփոխություններից կարևոր նշանակություն ունեւ արհմիությունների իրավական կարգավիճակի հստակեցումը. նախ 1995 թվականի հուլիսի 5-ի Սահմանադրության 25-րդ հոդվածում ամրագրվեց արհեստակցական

⁵¹ Ст'у Албегова И. Ф. и Тюрин С. Б., “К вопросу о месте и роли профсоюзов в современных условиях российского общества”, “Современное профсоюзное движение: уроки истории и взгляд в будущее. Материалы международной научно-практической конференции”. Москва - 2010, ст. 34-35.

⁵² Ст'у Арутюнян М. К. “Конфедерация профсоюзов Армении”, “Всеобщая конфедерация профсоюзов. 15 лет ВКП: взгляд в будущее”, ред. кол. под пред. Щербакоева В. П.,-М.: Профиздат, 2007, ст. 201-202.

միություններ ստեղծելու, դրանց անդամագրվելու իրավունքն ու դրանց հարկադիր անդամագրվելու արգելքը, ապա՝ 2000 թվականի դեկտեմբերի 5-ին, Հայաստանի պատմության մեջ առաջին անգամ ընդունվեց այս ոլորտը կարգավորող հատուկ օրենք՝ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը⁵³ (ուժի մեջ է մտել 2001 թվականի հունվարի 15-ին), որը կարգավորում է արհեստակցական միությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև կարգավորում է արհեստակցական միությունների և նրանց մասնակիցների (անդամների) իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները: Այնուհետև՝ 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, ընդունվեց ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը⁵⁴ (գործողության մեջ է դրվել 2005 թվականի հունիսի 21-ին), որը նույնպես կարգավորում է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները: Մինչ այս օրենսդրական բազայի ստեղծումը, արհեստակցական միությունները դիտվում էին որպես հասարակական կազմակերպություններ. դրանք դեռևս չունեին իրենց առանձնահատկությունները: Ամեն տարի ՀԱՄԿ ու ՀՀ Կառավարությունը կնքում էին պայմանագիր և ծանուցում միմյանց իրենց ծրագրերի մասին, սակայն դա, ըստ էության, ձևական բնույթ էր կրում⁵⁵:

Իրավական դաշտում տեղի ունեցած այս փոփոխությունները չտվեցին այն արդյունքը, որն ակնկալվում էր. արհմիություններն որևէ ձևով չեն ազդում աշխատանքի և իրենց անդամների իրավունքների պաշտպանության գործընթացների վրա: Այս հանգամանքի մասին է վկայում նաև արհմիությունների անդամների թվի կտրուկ նվազումը, մասնավորապես՝ եթե 1995 թվականին արհմիությունների մեջ ընդգրկված էին

⁵³ Տե՛ս «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք, ՀՕ-135, ՀՀ ՊՏ2001.01.15/1(133):

⁵⁴ Տե՛ս «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք» ՀՀ օրենք, ՀՕ-124-Ն, ՀՀ ՊՏ2004.12.21/69(368):

⁵⁵ Տե՛ս Ա. Հարությունյան, «Մարդու իրավունքների և հիմնական ազատությունների պաշտպանության եվրոպական կոնվենցիայի հարաբերակցությունը ՀՀ օրենսդրության հետ՝ կոնվենցիայի 6, 10, 11 և 14 հոդվածների օրինակով»/Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան և ՀՀ օրենսդրությունը. Կոնվենցիայի վավերացման ազդեցությունը Հայաստանում: Շարունակական սեմինարների նյութերի ժողովածու / ՄԻԺԻ-ի հրատարակություն, Երևան, դեկտեմբեր 2000, էջեր 155-156:

աշխատողների 63.3%-ը, ապա 2002 և 2004 թվականներին այդ ցուցանիշը հասավ համապատասխանաբար՝ 16% և 19%-ի⁵⁶: Ուստի զարմանալի չէ, որ արդեն 2010 թվականին ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխությունից պարզ դարձավ, որ ՀՀ պաշտոնապես ճանաչում է այն փաստը, որ արհմիությունները չեն գործում: Օրենսդրական նախաձեռնության հեղինակները, որով պետք է նոր որակ հաղորդեին աշխատողների ներկայացուցիչների ինստիտուտին, պատճառաբանում էին⁵⁷, որ այս ոլորտում արհմիությունները մենաշնորհ ունեն, իսկ որոշ կազմակերպություններում ընդհանրապես չկան արհմիություններ կամ կան, բայց չեն գործում, ուստի՝ պետք է նրանց համար մրցակիցներ ստեղծել, որպիսի հնարավոր լինի լիարժեք իրականացնել աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը⁵⁸: Չնայած արհմիությունները դեմ էին նման իրավակարգավորմանն ու ամեն կերպ պայքարում էին փոփոխության դեմ, սակայն օրենսդրական փոփոխությունը տեղի ունեցավ:

Վերոգրյալն ամփոփելով՝ կարող ենք արձանագրել, որ Հայաստանի արհմիությունների ձևավորումն ունեցել է այն նույն նախադրյալներն ու պայմանները⁵⁹, որոնք բնորոշ են առաջին արհմիություններին. նրանք ձևավորվել են տարերայնորեն և խորհրդանշում են քաղաքացիական հասարակության զարգացման հերթական փուլը: Սակայն, ի տարբերություն արևմտյան առաջադեմ երկրների արհմիությունների, Հայաստանի արհմիությունների զարգացումը հանգեցրեց բոլորովին այլ արդյունքի. եթե արևմտյան երկրներում արհմիությունները հասարակական և քաղաքական կյանքում ունեն ազդեցիկ դեր, պաշտպանում են իրենց անդամների իրավունքներն ու օրինական շահերը, կառավարությունները հաշվի են նստում նրանց հետ և նրանք անմիջական

⁵⁶ Տե՛ս Арутюнян М. К. “Конфедерация профсоюзов Армении”, “Всеобщая конфедерация профсоюзов. 15 лет ВКП: взгляд в будущее”, ред. кол. под пред. Щербакова В. П.,-М.: Профиздат, 2007, ст. 208.

⁵⁷ Տե՛ս http://www.armenianow.com/hy/economy/23517/armenia_trade_unions_labor_code, <http://news.am/arm/news/21448.html>

⁵⁸ Տե՛ս http://www.parliament.am/drafts.php?show_session=48&sel=approved&show_committee=111160

⁵⁹ Հարկ է նշել, որ ինչպես արևմուտքում, այնպես էլ Հայաստանում կապիտալիստական հարաբերությունների ձևավորման նախօրյակին արհմիություններն ունեցել են իրենց նախատիպերը, մասնավորապես, եթե արևմուտքում դրանք միջնադարյան գիլդիաներն էին, ապա Հայաստանում՝ համքարությունները:

մասնակցություն ունեն աշխատողների հետ ուղղակի և անուղղակի առնչություն ունեցող հարցերի լուծմանը, ապա Հայաստանի արհմիություններն արդեն 1920-ական թվականների սկզբին կորցրեցին իրենց պաշտպանիչ գործառույթը: Հայաստանում արհմիությունները նման արդյունքի չհասան նույնիսկ նրանց «լավագույն» տարիներին, նրանք ազդեցիկ են եղել միայն ամենաստորին՝ կազմակերպությունների, ձեռնարկությունների մակարդակում:

Կարծում ենք, որ այս վիճակը շատ ավելի խորքային և ընդգրկուն պատճառներ ունի, քան միայն արհմիությունների գործունեությունն է կամ այս ոլորտում նրանց ունեցած մենաշնորհը: Նաև կարծում ենք, որ վերջիններս ընդհանրապես պատճառահետևանքային կապի մեջ չեն գտնվում ստեղծված դրության հետ, քանի որ այս նույն կարգավիճակում են գտնվում նաև քաղաքացիական հասարակության մյուս ինստիտուտները: Բացի այդ, պետք է հաշվի առնել, որ յուրաքանչյուր քաղաքացիական հասարակությունում արհմիությունների դերը որոշվում է երեք հիմնական պայմաններով՝ այդ հասարակության փաստացի դրությունից, արհմիութենական շարժման վիճակից և այս ոլորտում պետության իրականացրած քաղաքականությունից⁶⁰: Այսինքն՝ այն, որ այսօր արհմիությունները չեն գործում, իր մեղքի բաժինն ունի նաև պետությունն ու հասարակությունը, որոնց աջակցության և ճիշտ քաղաքականության դեպքում հնարավոր կլինի արհմիությունները դուրս բերել «անգործությունից» և նրանց ծառայեցնել իրենց նպատակներին:

⁶⁰ St' u Beleyev A. B., “Профсоюзы в структуре гражданского общества”, диссертация, Хабаровск-2010, ст. 67.

Գ Լ ՈՒ Խ 2
ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ
ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ
ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

§ 1. Արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքի բովանդակությունը

Արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքն անձի՝ միջազգայնորեն ճանաչված հիմնարար իրավունքներից է: Վերջինիս օրենսդրական ամրագրումն ու անարգել իրականացումը ժողովրդավարական հասարակարգի անբաժանելի ու պարտադիր հատկանիշներից է: Հարկ է նշել, որ արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքի ամբողջ ծավալով իրացումը հնարավոր է միայն այն պետություններում, որտեղ ամրագրված են ու անարգել իրականացվում են հիմնական ժողովրդավարական ու իրավական սկզբունքները: Այս իրավունքը կոչված է իրացնելու անձի՝ կորպորատիվ կապերի պահանջմունքը: Ուստի զարմանալի չէ, որ միավորման ազատությունը, որպես անձի հիմնարար իրավունք, ստացել է միջազգային ճանաչում և պաշտպանություն: Այն նախատեսված է բազմաթիվ պետությունների սահմանադրությունում՝ Ֆրանսիա, Իտալիա, Իսպանիա, Պորտուգալիա, Ճապոնիա, և այլն⁶¹:

Մարդու իրավունքը համարվում է միջազգայնորեն ճանաչված, եթե այն նախատեսված է Մարդու իրավունքների միջազգային օրինաչարում կամ եթե զարգացել է Միավորված ազգերի կազմակերպության (այսուհետ՝ նաև ՄԱԿ) Գլխավոր ասամբլեայի կողմից ընդունած հետագա գործիքներում, որոնք, ընդունված լինելով մասնագիտացված հաստատությունների և տարածաշրջանային կազմակերպությունների կողմից, միջազգայնորեն ճանաչված իրավունքների հետագա մշակումներն ու փոփոխված տարբերակներն են, իսկ դրանց հիմնական կմախքը, ամեն դեպքում, կարելի է գտնել Մարդու իրավունքների միջազգային օրինաչարում: Միջազգային օրինաչարը ներառում է Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիրը (այսուհետ նաև՝ ՄԻՀՀ) և այդ հռչակագրի հիման վրա ընդունված երկու դաշնագիր՝ Քաղաքացիական և

⁶¹ St' u Dzucev З. Г., “Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования”, диссертация, Владикавказ - 2009, ст. 35-36.

քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը (այսուհետ՝ ԲԲԻՄԴ) ու Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը (այսուհետ՝ ՏՄՄԻՄԴ): Մարդու իրավունքների միջազգային օրինաշարն իր հետագա զարգացումն է ստացել մեծ թվով կոնվենցիաների և հոչակագրերի տեսքով, որոնք ընդունվել են թե՛ համընդհանուր, թե՛ տարածաշրջանային մակարդակներում⁶²:

Այսպիսով՝ միավորվելու իրավունքը՝ որպես միջազգայնորեն ճանաչված իրավունք, միջազգային իրավունքում կարգավորվում է մի քանի մակարդակներում, որոնք պայմանականորեն կարելի է դասակարգել 3 խմբերի՝ համաշխարհային, տարածաշրջանային և երկկողմ միջպետական հարաբերությունների մակարդակներ⁶³:

Միավորումներ ստեղծելու ազատությունը համաշխարհային մակարդակով ամրագրված է այնպիսի ունիվերսալ միջազգային փաստաթղթերում, ինչպիսիք են ՄԻՀՀ⁶⁴, որի 20-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ ժողովների ու միավորումների ազատության իրավունք: Ոչ ոք չի կարող հարկադրվել որևէ միության մեջ մտնելու»:

Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին 1966 թվականի դեկտեմբերի 16-ի միջազգային դաշնագրի⁶⁵ (ուժի մեջ է մտել 1976 թվականի մարտի 23-ին) 22-րդ հոդվածը հոչակում է միավորման ազատությունը՝ ներառելով սեփական շահերի պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքը:

Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին 1966 թվականի դեկտեմբերի 16-ի միջազգային դաշնագրի⁶⁶ (ուժի մեջ է մտել 1976 թվականի հունվարի 3-ին) 8-րդ հոդվածում այս ազատության

⁶² Տե՛ս Ա. Էյդե, Կ. Կրուզե, Ա. Ռոզաս, «Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներ: Դասագիրք», -Եր.: «Տիգրան Մեծ» հրատ., 2009, էջեր 11-12:

⁶³ Տե՛ս Крылов К. Д. “Международные стандарты прав человека и свободы объединения в сфере труда.//Труд и нраво”.- 2000, № 1-2, ст. 6.

⁶⁴ Տե՛ս <http://www.un.org/en/documents/udhr/>,

⁶⁵ Տե՛ս <http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm> Հայաստանը դաշնագրին միացել է 1993 թվականի հունիսի 23-ին, իսկ օրինական ուժի մեջ է մտել 1993 թվականի սեպտեմբերի 23-ին:

⁶⁶ Տե՛ս <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm>: Հայաստանը դաշնագրին միացել է 1993 թվականի սեպտեմբերի 13-ին, իսկ օրինական ուժի մեջ է մտել 1993 թվականի դեկտեմբերի 13-ին:

բովանդակությունն ավելի լայն է տրված: Այն իր մեջ ներառում է անձի կողմից իր տնտեսական և սոցիալական շահերի իրականացման ու պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և իր ընտրությամբ դրանց անդամագրվելու իրավունքը՝ այդ կազմակերպության կանոնների պահպանման պայմանով, արհմիությունների՝ անարգել, առանց որևէ սահմանափակումների գործելու իրավունքը, ազգային մակարդակում հիմնելու արհմիությունների ֆեդերացիաներ և կոնֆեդերացիաներ, ինչպես նաև միջազգային արհմիութենական կազմակերպություններ հիմնելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքը:

Ընդ որում, երկու դաշնագրերը չեն խոչընդոտում պետություններին նախատեսելու այդ իրավունքներից օգտվելու օրինական սահմանափակումներ այն անձանց համար, ովքեր մտնում են պետության զինված ուժերի, ոստիկանության կազմի կամ վարչակազմի մեջ:

Քննարկվող իրավունքի համաշխարհային մակարդակով կարգավորվող ունիվերսալ փաստաթղթերից են այն հռչակագրերը, կոնվենցիաները, հանձնարարականներն ու բանաձևերը, որոնք ընդունվել են ԱՄԿ⁶⁷ կողմից: Այս ազատությունը կարգավորող ԱՄԿ հիմնական փաստաթղթերն են.

- ա) ԱՄԿ կանոնադրությունը, որի նախաբանում⁶⁸ ասոցիացիաների ազատությունը ճանաչվում է որպես սկզբունք,
- բ) ԱՄԿ-ի նպատակների և խնդիրների մասին 1944 թվականի հռչակագիրը⁶⁹ (Ֆիլադելֆիայի հռչակագիր), որտեղ միավորվելու ազատությունը նշվում է որպես սկզբունք, որի վրա հիմնվում է ԱՄԿ-ի գործունեությունը, և ճանաչվում է մշտական պրոգրեսի անհրաժեշտ պայման:
- գ) Աշխատանքի ոլորտում հիմնարար սկզբունքների և իրավունքների մասին ԱՄԿ-ի 1998 թվականի հունիսի 18-ի հռչակագիրը⁷⁰, որում հռչակվում է միավորման ազատությունն ու հայտարարվում է կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրական իրավունքը:
- դ) «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» 1948 թվականի հուլիսի 9-ի թիվ 87 և «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու

⁶⁷ Տե՛ս <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>

⁶⁸ Տե՛ս <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>

⁶⁹ Տե՛ս <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>

⁷⁰ Տե՛ս <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-en/index.htm>

իրավունքի սկզբունքների մասին» 1949 թվականի հուլիսի 1-ի թիվ 98 կոնվենցիաները⁷¹, որոնք աշխատանքի ոլորտում համարվում են էական նշանակություն ունեցող և պարունակում են աշխատանքի ոլորտում միավորման ազատության հիմնական իրավական ելակետային դրույթները:

- ե) ԱՄԿ-ի կողմից ընդունված ակտերի շարքում կարելի է առանձնացնել նաև՝ 1921 թվականին ընդունված՝ «Գյուղատնտեսությունում աշխատողների միավորման և կազմակերպելու իրավունքի մասին» թիվ 11 կոնվենցիան⁷², «Մետրոպոլիայի սահմաններից դուրս միավորվելու իրավունքի և աշխատանքային վեճերի կարգավորման մասին» 1947 թվականի թիվ 84 կոնվենցիան⁷³, «Աշխատավորների ներկայացուցիչների մասին» 1971 թվականի թիվ 135 կոնվենցիան⁷⁴ «Եռակողմ խորհրդակցությունների (աշխատանքի միջազգային նորմեր) մասին» 1976 թվականի թիվ 144 կոնվենցիան⁷⁵, «Պետական ծառայությունում միավորվելու իրավունքի պաշտպանության և զբաղվածության պայմանների ընթացակարգը որոշելու մասին» 1978 թվականի թիվ 151 կոնվենցիան⁷⁶, «Կոլեկտիվ բանակցությունների մասին» 1981 թվականի թիվ 154 կոնվենցիան⁷⁷, «Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» 1951 թվականի թիվ 91 հանձնարարականը⁷⁸, «Արհմիութենական շարժման անկախության մասին» 1952 թվականի և «Արհմիությունների իրավունքների և քաղաքացիական

⁷¹ Տե՛ս <http://www.ilo.org/ilolex/english/>, Հայաստանի Հանրապետությունը թիվ 98 կոնվենցիան վավերացրել է 2003 թվականի սեպտեմբերի 24-ին՝ ուժի մեջ է մտել 2003 թվականի հոկտեմբերի 18-ին, իսկ թիվ 87 կոնվենցիան վավերացրել է 2005 թվականի մարտի 23-ին, որն ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի ապրիլի 16-ին:

⁷² Տե՛ս «Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах”.- Женева, 1991. Т.1, ст. 64-65.

⁷³ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 841-846.

⁷⁴ Տե՛ս Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах”.- Женева, 1991. Т.2, ст. 1671-1674.

⁷⁵ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=24638>

⁷⁶ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 1883-1887:

⁷⁷ Տե՛ս http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

⁷⁸ Տե՛ս Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах”.- Женева, 1991. Т.1, ст. 1042-1044.

ազատությունների հետ փոխկապակցվածության մասին» 1970 թվականի բանաձևերը⁷⁹:

Տարածաշրջանային մակարդակում միավորվելու իրավունքը կարգավորող կարևորագույն փաստաթղթերից են հանդիսանում «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950 թվականի նոյեմբերի 4-ին Հռոմում ստորագրված Եվրոպական կոնվենցիան»⁸⁰ (այսուհետ նաև՝ ՄԻԵԿ), որի 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ազատության և այլոց հետ միավորվելու ազատության իրավունք՝ ներառյալ իր շահերի պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը: Մասնագիտական գրականությունում արդարացիորեն շեշտվում է այս կոնվենցիայի առանձնահատկությունը. վերջինիս միջոցով աշխարհում ստեղծվել է մարդու իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության ամենաարդյունավետ միջազգային համակարգը: Այս կոնվենցիայի միջոցով տրամադրվող գործիքներն ամենազարգացածն են: Կոնվենցիայի մեխանիզմը գործում է պետության սահմաններից դուրս ու արտահայտում է «համամարդկային արժեքներ»⁸¹:

Այս իրավունքի տեսանկյունից Եվրոպայի երկրների համար մեծ նշանակություն ունի Եվրոպական սոցիալական խարտիան, որն իրենից ներկայացնում է Եվրոպական Ընկերակցության շրջանակներում 1961 թվականին իտալական Թուրին քաղաքում կնքված և 1965 թվականին ուժի մեջ մտած բաց միջազգային պայմանագիր⁸²: Խարտիան պաշտպանում է հիմնական սոցիալական և տնտեսական իրավունքներն ու լրացնում է ՄԻԵԿ, այդ թվում՝ աշխատավորների՝ միավորվելու իրավունքի պաշտպանության և ապահովման ոլորտում: 20-րդ դարի 90-ական թվականներին Խարտիան մի քանի անգամ վերանայվել է ու լրացվել է մի շարք իրավունքներով: Այդ փաստաթղթում ամրագրված են բոլոր իրավունքները, որոնք երաշխավորված են 1961 թվականի

⁷⁹ Տե՛ս “Конвенции и рекомендации МОТ (1919-1990): в 2-х томах”.- Женева, 1991. Т.2, ст. 1743-1750.

⁸⁰ Տե՛ս http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/3ED3878A-2EF3-4A69-9CB2-12DF881CA0DE/0/ARM_CONV.pdf:

⁸¹ Տե՛ս P. van Dijk, F. van Hoof, A. van Rijn, L.Zwaak and etc., “Theory and practice of ECHR. Fourth edition”, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2006, p. 3-13.

⁸² Տե՛ս <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=035&CM=1&CL=ENG>,

Խարտիայով՝ որոշակի փոփոխություններով և 1988 թվականի մայիսի 5-ի թիվ 1 Լրացուցիչ արձանագրությամբ⁸³: Մասնավորապես՝ Վերանայված սոցիալական խարտիան լրացուցիչ երաշխիքներ է ստեղծում արհմիութենական ազատությունների համար. իրենց վնասելու ունակ յուրաքանչյուր հնարավոր գործողություններից, որոնք պայմանավորված են արհմիությանն անդամակցելու հետ, աշխատողների ներկայացուցիչներն օգտվում են առանձնահատուկ պաշտպանությունից, բացի այդ, նրանց պետք է տրամադրվեն իրենց գործառույթների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ արտոնություններ:

«Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» Եվրոպական ընկերակցության խարտիան⁸⁴ 1989 թվականից գործում է ԵՄ շրջանակներում: Մինչև Լիսաբոնի պայմանագրի ուժի մեջ մտնելն այն հանդիսանում էր քաղաքական հռչակագիր և պայմանավորվող կողմերի համար որևէ պարտավորություն չէր նախատեսում: Այս խարտիայի հիմնական առանձնահատկությունը կայանում է նրանում, որ, կոչվելով «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» խարտիա, այն երաշխավորում է ինչպես աշխատողների, այնպես էլ գործատուների միավորվելու ազատությունը, քանի որ Խարտիայի 11-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Եվրոպական ընկերակցության անդամ պետությունների աշխատողներն ու գործատուներն ունեն մասնագիտական կազմակերպություններ կամ արհմիություններ ստեղծելու նպատակով միավորվելու իրավունք իրենց սոցիալական և տնտեսական շահերի պաշտպանության համար: Յուրաքանչյուր գործատու կամ աշխատող ազատ է նման կազմակերպությանն անդամագրվելու կամ չանդամագրվելու հարցում՝ չկրելով անձնական կամ մասնագիտական վնաս»:

«Անկախ պետությունների քաղաքացիների սոցիալական իրավունքների և երաշխիքների մասին» խարտիան ընդունվել է Անկախ

⁸³ Տե՛ս <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?NT=163&CM=8&DF=26/06/2012&CL=ENG>, Հայաստանը Վերանայված Խարտիան ստորագրել է 2001 թվականի հոկտեմբերի 18-ին, վավերացրել՝ 2004 թվականի հունվարի 21-ին, իսկ ուժի մեջ է մտել 2004 թվականի մարտի 1-ին: Սակայն, անհրաժեշտ է նշել, որ ՀՀ չի ստորագրել Խարտիայի լրացուցիչ արձանագրությունը, որով նախատեսվում է կղեկտիվ գանգատների համակարգի ապահովումը:

⁸⁴ Տե՛ս http://www.aedh.eu/plugins/fckeditor/userfiles/file/Conventions%20internationales/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf

պետությունների համագործակցության (այսուհետ նաև՝ ԱՊՀ) շրջանակում 1994 թվականին⁸⁵: Խարտիայի 46-րդ հոդվածը սահմանում է, որ պետություններն արհմիությունների գործունեությունում առաջնորդվում են մարդու իրավունքների և ազատությունների վերաբերյալ հանրաճանաչ միջազգային նորմերով: Աշխատողներն առանց որևէ խտրականության իրավունք ունեն իրենց ընտրությամբ և առանց որևէ նախնական թույլտվության կամավոր ստեղծել արհմիություններ ու անարգել անդամակցել դրանց: Աշխատողներն իրավունք ունեն ստեղծելու արհմիութենական կազմակերպություններ ձեռնարկություններում ու աշխատանքի մյուս վայրերում:

ԱՊՀ շրջանակներում ընդունված կարևոր փաստաթղթերից է «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների մասին» կոնվենցիան՝ ընդունված 1995 թվականի մայիսի 26-ին Մինսկում, որը Հայաստանը, թեև ստորագրել է, սակայն չի վավերացրել: Կոնվենցիայի 12-րդ հոդվածն ամրագրում է, որ յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների և միավորման ազատության իրավունք՝ ներառյալ սեփական շահերի պաշտպանության համար նման կազմակերպություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք⁸⁶:

Միջազգային տարածաշրջանային ակտեր են նաև Մարդու իրավունքների մասին 1969 թվականի ամերիկյան կոնվենցիան, Մարդու և ժողովուրդների իրավունքների մասին 1981 թվականի խարտիան, Մարդու իրավունքների 1994 թվականի արաբական խարտիան⁸⁷:

Այս ոլորտը կարգավորող որպես երրորդ մակարդակ հանդես է գալիս երկկողմանի միջպետական համագործակցությունը: ՀՀ որևէ պայմանագիր կամ համաձայնագիր այլ պետությունների հետ չի կնքել, որն ուղղված կլիներ միայն այս իրավունքի կարգավորմանը: Սակայն գոյություն ունեն մի շարք երկկողմանի համաձայնություններ, որոնք կարգավորում են այս իրավունքին անուղղակիորեն առնչվող աշխատանքային հարաբերությունները⁸⁸:

⁸⁵ Տե՛ս <http://www.iacis.ru/html/?id=22&pag=673&nid=4>

⁸⁶ Տե՛ս <http://www.memo.ru/pravo/reg/GUS.htm>

⁸⁷ Տե՛ս «Международные акты о правах человека: Сборник документов» / Сост. Карташкин А. В., Е. А. Лукашева. - М.: Издательская группа НОРМА - ИНФРА-М, 2000, ст. 724, 739.

⁸⁸ Օրինակ՝ «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և Բելառուսի Հանրապետության կառավարության միջև իրենց պետությունների սահմաններից դուրս աշխատող քաղաքացիների ժամանակավոր

Միավորվելու ազատությունը կարգավորող համընդհանուր միջազգային փաստաթղթերը նվիրված են միավորվելու ազատությանը. արհմիությունների մասին հիշատակում են միայն ՔՔԻՄԴ-ն ու ՏՍՄԻՄԴ-ը: Տարածաշրջանային մակարդակի միջազգային փաստաթղթերը միավորվելու իրավունքը մասնավորեցնում են արհմիությունների նկատմամբ: Արհմիություններում միավորվելու աշխատողների իրավունքը հանդիսանում է աշխատողների միավորվելու իրավունքի մասնավոր դրսևորումը, որն էլ իր հերթին հանդիսանում է ընդհանրապես միավորվելու իրավունքի տարատեսակ: Նման պայմաններում կարելի է արձանագրել, որ միավորվելու ազատությունը կարգավորող միջազգային փաստաթղթերը, ըստ իրենց բովանդակության՝ կարելի է բաժանել միջազգային փաստաթղթերի, որոնք կարգավորում են միավորման ազատությունը, և միջազգային փաստաթղթեր, որոնք կարգավորում են արհմիություններում միավորվելու ազատությունը⁸⁹:

Չնայած տարբեր ձևակերպումներին՝ միջազգային փաստաթղթերը գործնականում միասնական են արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքի բովանդակության հարցում, մասնավորապես՝ սեփական շահերի պաշտպանության համար ստեղծել արհմիություններ և անդամակցել դրանց (ՔՔԻՄԴ, ՄԻԵԿ), առանց նպատակի մատնանշման կամ վոր կերպով ստեղծել արհմիություններ և անդամակցել դրանց (ԱՊՀ խարտիան սոցիալական իրավունքների և երաշխիքների մասին), սեփական տնտեսական և սոցիալական շահերի պաշտպանության և իրականացման համար ստեղծել արհմիություններ ու անդամակցել դրանց (ՏՍՄԻՄԴ): «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» Եվրոպական ընկերակցության խարտիան բացի վերոհիշյալ իրավունքներից երաշխավորում է նաև արհմիություններին չանդամակցելու իրավունքը:

աշխատանքային գործունեության և սոցիալական պաշտպանության մասին» 2000 թվականի համաձայնագիրը, կամ «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների կառավարության միջև ընդունող պետությունում պաշտոնական պարտականություններ կատարող ծառայողների խնամքի տակ գտնվող անձանց աշխատանքի իրավունքի մասին» 2005 թվականի համաձայնագիրը և այլն:

⁸⁹ St' u Vasilyev M. B., "Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по трудовому кодексу РФ", - диссертация, Казань, 2006, ст. 16-24.

ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիան ու Եվրոպական սոցիալական խարտիան ամրագրում են հիշյալ իրավունքները, սակայն չեն մասնավորեցնում դրանք միայն արհմիությունների նկատմամբ: Այս փաստաթղթերում հիշյալ իրավունքն ավելի լայն բովանդակություն ունի. ներառում է աշխատողների տեղական, ազգային և միջազգային կազմակերպություններին ազատորեն անդամակցելու իրավունքը: Ընդ որում, թիվ 87 կոնվենցիան «աշխատողների կազմակերպություն» տերմինի տակ հասկանում է աշխատավորների յուրաքանչյուր կազմակերպություն, որը նպատակ ունի ապահովելու և պաշտպանելու աշխատողների շահերը:

ԱՄԿ կանոնադրության պրեամբուլայում, Ֆիլադելֆիայի հռչակագրում և ԱՄԿ 1998 թվականի հռչակագրում սահմանվում է միավորման ազատության սկզբունքը, սակայն արհմիություններում միավորվելու իրավունքի բովանդակությունը չի բացահայտվում⁹⁰: Հարկ է նշել, որ Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը (այսուհետ նաև՝ ՄԻԵԴ) արհմիություններում միավորվելու իրավունքը բնութագրել է որպես ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածում ամրագրված միավորման ազատության իրավունքի ասպեկտ, որն անկախ է, սակայն հատուկ իրավունք չէ: ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածում ամրագրված՝ միավորման ազատության բաղադրատարրերը կիրառելի են ինչպես արհմիությունների, այնպես էլ այդ հոդվածի իմաստով «միավորում» հանդիսացող մյուս կազմակերպությունների վրա⁹¹:

Գրականությունում և դատական պրակտիկայում նշվում է, որ միավորման ազատությունը, այդ թվում՝ արհմիություններում միավորվելու ազատությունը, հնարավոր է միայն «ընդհանուր նպատակի» և «միավորման կամավոր բնույթի» առկայության դեպքում⁹²:

ՄԻԵԴ արձանագրել 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

⁹⁰ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 24-26:

⁹¹ Տե՛ս C. Ovey and R. White “The european convention of human rights./ Fourth edition/” - Oxford university press Inc., New York, 2006, p. 339.

⁹² Տե՛ս D. Gomien, D. Harris, L. Zwaak, “Law and practice of the European convention on human rights and European social charter”, Council of Europe Publishing, 1996, p. 395-396.

համապատասխան անհատների համար պարտադիր է⁹³: Նման մասնագիտական միավորումների գործերով ՄԻԵԴ հստակ սահմանել է, որ 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 առաջարկում⁹⁴:

Հարկ է նշել, որ ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածը չի արգելում այսպես կոչված «closed-shop» համակարգերը⁹⁵, սակայն դա չի նշանակում, որ 11-րդ հոդվածով պաշտպանված չեն այն անձինք, ովքեր հարկադրվում են անդամակցելու այս կամ այն արհմիությանը: Այս հարցում հիմնարար նշանակություն ունի Յանգը, Ջեյմսը և Վեբստերն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության գործով ՄԻԵԴ-ի 1981 թվականի օգոստոսի 13-ի վճիռը⁹⁶: 1975 թվականին 3 դիմումատուներն աշխատում էին Մեծ Բրիտանիայի երկաթուղային ծառայությունում (British Rail): Նույն թվականին այդ ծառայությունը պայմանագիր է կնքում 3 խոշոր արհմիությունների հետ, որոնք այդ պահից սկսած որոշակի աշխատանքների կատարումը կախվածության մեջ էին դնում այդ արհմիություններից որևէ մեկին անդամակցելուց: Հրաժարվելով կատարել այդ պահանջը՝ դիմումատուները 1976 թվականին ազատվել էին աշխատանքից: Նրանք գտնում էին, որ յուրաքանչյուր ոք պետք է ընտրության ազատություն ունենա արհմիության անդամակցության հարցում: Բացի այդ, Յանգն ու Վեբստերն առարկություններ ունեին արհմիության գործունեության վերաբերյալ: Նրանք դիմել էին ՄԻԵԴ-ին, ով գործը քննել էր Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի լույսի ներքո: ՄԻԵԴ հաստատել էր, որ աշխատանքից զրկվելու սպառնալիքը, որը հանգեցնում է գոյության միջոցների կորստին, հանդիսանում է հարկադրանքի բավականին լուրջ ձև, որը սպառնում էր

⁹³ Այս արգելքը ներառում է նաև պետության կողմից արհմիութենական գրասենյակի հիմնումը: *St'ou X. v. Ireland* (application no. 4125/69) Decision of Commission of 1 February 1971.

⁹⁴ *St'ou G. Dutertre* “Key case-law extracts European Court of Human Rights” Council of Europe publishing, 2003, p. 337-350.

⁹⁵ Երբ տվյալ աշխատատեղը զբաղեցնելու համար պահանջվում է տվյալ անձի անդամակցությունը համապատասխան արհմիությանը:

⁹⁶ *St'ou Young, James and Webster v. United Kingdom*, (applications no. 7601/76, 7806/77) Judgement of 13 August 1981.

դիմումատուներին, ովքեր էլ ստիպված էին անդամակցել արհմիությանը: Այդ պատճառով հարկադրանքի նման ձևն առնչվում էր միավորման ազատությանն ու հանգեցնում էր Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի խախտմանը⁹⁷: Այս հարցում նախադեպային նշանակություն ունի նաև Սիգուրպուր Ա. Սիգուրյոնսոնն ընդդեմ Իսլանդիայի գործով 1993 թվականի հունիսի 30-ի վճիռը, որտեղ ՄԻԵԴ ուղղակի սահմանեց, որ միավորման ազատությունը ներառում է նաև միավորման ազատության նեգատիվ իրավունքը (չհանդիսանալ որևէ միավորման անդամ և դրանից ազատորեն դուրս գալու իրավունք): Այս գործով դիմումատուն վիճարկում էր այն պարտականությունը, որի ուժով տաքսի վարելու համար անհրաժեշտ լիցենզիան պահպանելու համար պետք էր դառնալ «Frami»-ի անդամ: ՄԻԵԴ սահմանեց. «Կոնվենցիան կենդանի գործիք է, որը պետք է մեկնաբանվի ժամանակակից պայմանների լույսի ներքո (...) Համապատասխանաբար, 11-րդ հոդվածը պետք է այնպես մեկնաբանվի, որ ներառի նաև միավորման նեգատիվ իրավունքը: Տվյալ դեպքում Դատարանի համար անհրաժեշտություն չկա որոշելու, թե արդյոք այս իրավունքը պետք է պոզիտիվ իրավունքի հետ համատեղ դիտարկել, թե ոչ»: Այսինքն՝ միջազգային իրավական փաստաթղթերը տարբերակում են միավորման ազատության, այդ թվում՝ արհմիություններում միավորվելու ազատության երկու դրսևորում՝ միավորվելու պոզիտիվ ազատություն և միավորվելու նեգատիվ ազատություն: 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:

Արհմիություններում միավորվելու կամավորության սկզբունքը կիրառվում է որոշակի սահմանափակումներով, օրինակ՝ երբ նրա կողմից իրականացվում են հանրային գործառույթներ: Օրինակ՝ մի գործով դիմումատուն վիճարկում էր այն հանգամանքը, որ իր՝ որպես մասնավոր նոտարի պարտադիր անդամակցությունը Նոտարական գործակալությանը խախտում է իր՝ միավորման ազատության իրավունքը, ՄԻԵԴ սահմանեց, որ ներպետական օրենսդրության հիման վրա ստեղծված և որոշակի հանրային գործառույթներ իրականացնող միավորումը (օրինակ՝ Նոտարական պալատը) ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածի համատեքստում

⁹⁷ St' u D. Gomien, D. Harris, L. Zwaak, "Law and practice of the European convention on human rights and European social charter", Council of Europe Publishing, 1996, p. 397-398.

«միավորում» չի հանդիսանում»⁹⁸: Համանման գործ է հանդիսանում նաև Լե Կոմպտը, Վան Լևենը և Դե Մեյերն ընդդեմ Բելգիայի գործը, որով ՄԻԵԴ 11-րդ հոդվածի խախտում չհամարեց պետությանն այն պահանջը, որ Բելգիայի բոլոր բժիշկներին պարտադրում էր լինել Բելգիայի բժիշկների ուխտի խորհրդի անդամ, քանի որ Բելգիայի բժիշկների ուխտի խորհուրդն իրականացնում էր հանրային-իրավական գործառույթներ, օրինակ՝ վերահսկում էր իր անդամների մասնագիտական վարքագիծը և ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածի իմաստով «միավորում» չէր հանդիսանում⁹⁹:

Հարկ է նշել, որ ԱՄԿ-ի կողմից թիվ 98 կոնվենցիային տրված պաշտոնական մեկնաբանության համաձայն՝ ինչպես թիվ 98 կոնվենցիան, այնպես էլ ԱՄԿ-ի որևէ այլ կոնվենցիա կամ հանձնարարական չի անդրադառնում «պարտադիր յունիոնիզմի»՝ արհմիությանն ուղղակի կամ անուղղակի անդամակցության պարտադրանքի հարցին, այսինքն՝ ոչ «կողմ» է հանդես եկել, և ոչ էլ՝ «դեմ»՝ հարցի վերջնական լուծումը թողնելով պետությունների հայեցողությանը: Միևնույն ժամանակ ԱՄԿ-ի փորձագետների կոմիտեն 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 այն դեպքում, երբ օրենքն աշխատողին պարտադրում է անդամակցել արհմիությանը կամ սահմանում է, որ որոշակի արհմիություն օգտվում է արտոնություններից կամ օրենսդրությամբ սահմանվում են որոշակի արհմիության օգտին պարտադիր գանձումներ: Այս ամենն իր արդյունքով հավասարազոր է արհմիութենական մենաշնորհի սահմանմանը և հակասում է աշխատողների կողմից իրենց ընտրությամբ արհմիություններ հիմնադրելու ու դրանց անդամակցելու իրավունքին¹⁰⁰:

Հարկ է նշել, որ թիվ 87 կոնվենցիան թույլատրում է արհմիութենական պլյուրալիզմը, սակայն այն պարտադիր չի դարձնում: Ընդունված մեկնաբանությանը համաձայն՝ արհմիութենական մենաշնորհը, որը հակասում է թիվ 87 կոնվենցիային, ի հայտ է գալիս միայն այն ժամանակ, երբ միակ արհմիութենական կազմակերպությունը կազմավորվում

⁹⁸ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 395-396:

⁹⁹ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 399:

¹⁰⁰ Տե՛ս Киселев И. Я. “Сравнительное трудовое право”-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, ст. 232.

և գործում է օրենսդրության հիման վրա, այլ ոչ ձևավորված պրակտիկայի հիման վրա, երբ աշխատողները կամավոր կերպով միավորվում են մեկ արհմիության մեջ: Թիվ 87 կոնվենցիային չի հակասում նաև այն հանգամանքը, որ 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:

Առավել ներկայացուցչական արհմիության որոշման գործընթացի նկատմամբ կիրառելի է ԱՄԿ թիվ 159 հանձնարարականը, որի համաձայն՝ առավել ներկայացուցչական արհմիության որոշումը պետք է հիմնված լինի օբյեկտիվ և նախապես որոշված չափանիշների հիման վրա՝ բացառելով մի արհմիությունների ընդլայնումը մյուս արհմիությունների հաշվին¹⁰¹: Հարկ է նշել, որ պետություններում մեծամասամբ «պարտադիր յունիոնիզմը» արգելված է կամ էականորեն սահմանափակված է: Մի շարք պետությունների օրենսդրությամբ (Ֆրանսիա, Բելգիա, Իտալիա, Իսպանիա) սահմանված են կանոններ, որոնք կարգավորում են բազմանդամ և ազդեցիկ արհմիություններին «առավել ներկայացուցչական արհմիության» կարգավիճակի շնորհմանը, որոնք այդպիսով ստանում են որոշակի արտոնություններ պետական մարմինների հետ հարաբերություններում, կոլեկտիվ բանակցություններում, կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման ժամանակ, և այլն:

«Առավել ներկայացուցչական արհմիություն» հասկացության անհրաժեշտությունը պայմանավորված է արհմիութենական շարժման մեջ պլյուրալիզմի ճանաչմամբ ու տարբեր ազդեցություն ունեցող արհմիությունների առկայությամբ: Գոյություն ունեն արհմիության՝ «առավել ներկայացուցչական արհմիություն» հասկացությանը պատկանելու տարբեր չափորոշիչներ, որոնք կարելի է խմբավորել հետևյալ կերպ, մասնավորապես, քանակական (անդամների քանակը, անդամավճարների ծավալները), որակական (անկախությունը, փորձառությունը, գոյության երկարատևությունը), ինստիտուցիոնալ (ֆունկցիոնալ ներկայացուցչության մարմիններում ներկայացուցչությունը) ֆունկցիոնալ (համազգային կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքմանը մասնակցությունը):

Վերոգրյալն ամփոփելով՝ կարելի է արձանագրել, որ միավորվելու նեգատիվ ազատության խախտման բացակայությունը կամ առկայությունը

¹⁰¹ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 231:

կախված է այն հարկադրանքի ուժից, որի գործադրմամբ տվյալ անձին ստիպել են անդամակցելու այս կամ այն միավորմանը, պայմանավորված է այն հետևանքով, որին կարող է հանգեցնել անդամակցությունից հրաժարվելը: Օրինակ՝ Սիբսոնն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության գործով վճռում ՄԻԵԴ 11-րդ հոդվածի խախտում չի արձանագրել, քանի որ դիմումատուն, ով հրաժարվել էր տվյալ արհմիությանն անդամակցելուց, չէր գտնվել աշխատանքը կորցնելու վտանգի առջև¹⁰²: Իսկ այս հարցի առնչությամբ ՄԻԵԴ իր դիրքորոշումն ընդհանրացրել է Գյուստաֆսոնն ընդդեմ Շվեդիայի գործով.¹⁰³ «(...) Դատարանը միանշանակ ընդունում է, որ 11-րդ հոդվածը երաշխավորում է ոչ միայն միավորվելու ազատության պոզիտիվ իրավունքը, այլ նաև նեգատիվ իրավունքը: Սակայն որևէ միության անդամակցելուն հարկադրելը ոչ միշտ է հակասում Կոնվենցիային: Հարկադրված անդամակցությունն անհամատեղելի է 11-րդ հոդվածով երաշխավորված միավորվելու ազատության հետ այն դեպքում, երբ, ելնելով գործի կոնկրետ հանգամանքներից, հարկադրանքն այնպիսին է, որ խաթարում է միավորվելու ազատության էությունը»¹⁰⁴:

Արևմտյան երկրների օրենսդրությունն արհմիութենական հարաբերություններում ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն թույլատրում է պլուլարիզմի առկայությունը, մասնավորապես, իր ընտրությամբ յուրաքանչյուր արհմիությանն անդամակցելու աշխատողի իրավունքը: Սակայն, արհմիութենական պլուրալիզմի առկայությունն օրենսդիր մարմնից պահանջում է մի շարք խնդիրների լուծում, որոնք անխուսափելիորեն ծագում են մրցակից արհմիությունների առկայության դեպքում (գործատուների կողմից իրենց ձեռնտու արհմիությունների հանդեպ ֆավորիտիզմի բացակայությունը «սեփականատիրոջ» արհմիությունների ստեղծման արգելումը, արհմիությունների միջև աշխատանքի բաժանման,

¹⁰² St' u Sibson v. United Kingdom, (application no. 14327/88) Judgement of 20 April 1993.

¹⁰³ St' u Gustafsson v. Sweden (application no. 15573/89), Judgement of 25 April 1996, para. 45.

¹⁰⁴ St' u նաև՝ Լ. Հակոբյան, «Հավաքների և միավորման ազատություն» «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950թ. նոյեմբերի 4-ի կոնվենցիայի և դրան կից արձանագրությունների մեկնաբանություն: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքը» գրքում, Եր.; Տիգրան Մեծ, 2005, էջեր 369-373:

ոլորտների ազդեցության վերաբերյալ վեճերի քննարկման և լուծման ընթացակարգի սահմանումը, և այլն):

ՄԻԵԴ-ն արհմիություններում ազատ միավորվելու իրավունքի բովանդակության մեջ չի ներառում արհմիության՝ կառավարության կողմից ճանաչվելու իրավունքը: Բելգիայի ոստիկանության ազգային արհմիությունն ընդդեմ Բելգիայի գործով դիմումատուն՝ Բելգիայի ոստիկանների արհմիությունը, պնդում էր, որ Եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածն արհմիությունների համար ապահովում է կառավարության կողմից նրանց պարտադիր ճանաչելու իրավունքը: Այնուհանդերձ, ՄԻԵԴ-ն իր վերջնական դիրքորոշումը ձևակերպեց այլ կերպ՝ սահմանելով, որ թեև ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածն իրականում ամրագրում է արհմիություններին անդամակցելու և արհմիություններ ստեղծելու իրավունքը, սակայն այն արհմիություններին չի տալիս պետության կողմից հատուկ վերաբերմունքի իրավունք¹⁰⁵: Սակայն, պետք է նշել նաև, որ ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածը պետությունների վրա դրել է ինչպես պոզիտիվ, այնպես էլ նեգատիվ պարտավորություններ, մասնավորապես՝ պետությունների նեգատիվ պարտավորության բովանդակությունը կայանում է նրանում, որ վերջինիս արգելում է միջամտել անհատների և արհմիության միավորման ազատության իրավունքին՝ նախատեսված 11-րդ հոդվածի 1-ին մասում, սակայն այդ միջամտությունը կարող է տեղի ունենալ 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված դեպքերում, երբ միջամտությունը թույլատրվում է էլեմենտի հանրային շահից: Բացի այդ, արհմիությունների իրավունքների պաշտպանության համատեքստում պետությունն ունի պոզիտիվ պարտավորություններ ապահովելու անհատների և արհմիությունների իրավունքներն ընդդեմ գործատուների¹⁰⁶ և պաշտպանելու անհատներին ընդդեմ արհմիությունների կողմից իրենց իշխանության չարաշահումների¹⁰⁷: Հիշյալ իրավական դիրքորոշումը ՄԻԵԴ արտահայտել է նախադեպային նշանակություն ունեցող Գյուստաֆսոնն

¹⁰⁵ Տե՛ս Mark W. Janis, Richard Kay and Anthony W. Bradely, “European human rights law: Texts and materials”, Third edition, Oxford University Press, 2008, p. 317.

¹⁰⁶ Տե՛ս Wilson and the National Union of Journalists and Others v. United Kingdom, (applications no. 30668/96, 30671/96, 30678/96) Judgement of 2 July 2002, para. 41.

¹⁰⁷ Տե՛ս Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v. United Kingdom, (application no. 11002/05) Judgement of 27 February 2007, para. 38.

ընդդեմ Շվեդիայի գործով կայացրած վճռում¹⁰⁸: Սույն գործով դիմումատուն ռեստորանի սեփականատեր էր, ով հրաժարվել էր անդամակցել ռեստորանների սեփականատերերի արհմիություններին, որի պատճառով վերջիններս բռնկուտել էին դիմումատուի ռեստորանը, որն էլ իր հերթին բացասաբար էր ազդել նրա բիզնեսի վրա: Դիմումատուն պահանջում էր, որ պետությունն ազգային օրենսդրության շրջանակներում ձեռնարկի որոշ մեխանիզմներ, որոնց միջոցով ինքը կարողանար դադարեցնել արհմիութենական գործողությունները:

Այս գործով ՄԻԵԴ սահմանեց, որ «(...) թեև 11-րդ հոդվածի հիմնական նպատակն անհատին հանրային իշխանությունների կողմից կամայական միջամտությունից պաշտպանելն է, ի լրումն պետությունը կարող է ունենալ այդ իրավունքների արդյունավետ իրականացումն ապահովելու պոզիտիվ պարտականություն: Դրանից հետևում է, որ ներպետական իշխանությունները կարող են, որոշ հանգամանքներում, պարտավոր լինել միջամտելու մասնավոր անձանց հարաբերություններին՝ ձեռնարկելով ողջամիտ և համապատասխան քայլեր միավորվելու ազատության իրավունքի արդյունավետ իրականացման համար»¹⁰⁹:

Այս հարցում կարևոր նշանակություն ունի Շմիդտը և Դալսթրոմն ընդդեմ Շվեդիայի գործով կայացրած վճիռը¹¹⁰: Այս գործում պատասխանող կառավարությունը, վիճարկելով 11-րդ հոդվածի կիրառելիությունը վիճարկվող խախտման նկատմամբ, պնդում էր, որ «Կոնվենցիայի հիմնական նպատակն անհատների պաշտպանությունն է ընդդեմ պետության՝ որպես հանրային իշխանության կրողի, սակայն, այդ Կոնվենցիան պետություններին չի պարտավորեցնում ապահովել համապատասխանությունը կոնվենցիոն դրույթներին անհատների միջև մասնավոր իրավահարաբերություններում: Ըստ պատասխանող կառավարության՝ դիմումատուները հանդես չէին գալիս Շվեդիայի օրենսդիր, գործադիր կամ դատական իշխանությունների դեմ, այլ՝ Կոնվենցիոն դրույթների ազգային գրասենյակի դեմ, և այդպիսով՝ «պետության դեմ՝ որպես գործատուի»: ՄԻԵԴ շվեդական կառավարության այս փաստարկներին հակադարձել է՝ սահմանելով, որ «(...) Կոնվենցիան

¹⁰⁸ St'u Gustafsson v. Sweden (application no. 15573/89), Judgement of 25 April 1996.

¹⁰⁹ St'u C. Ovey and R. White “The european convention of human rights./ Fourth edition/”-Oxford university press Inc., New York, 2006, p. 339-340.

¹¹⁰ St'u Schmidt and Dahlstrom v. Sweden, (application no. 5589/72) Judgement of 6 February 1976.

որևէ հստակ տարբերակում չի կատարում պետության՝ որպես հանրային իշխանության կրողի գործառույթների և պետության՝ որպես գործատուի պարտավորությունների միջև: Ուստի՝ 11-րդ հոդվածը պարտադիր է պետության համար՝ «որպես գործատուի»՝ անկախ նրանից, թե պետության և իր աշխատողների միջև հարաբերությունները կարգավորում են հանրային, թե մասնավոր իրավունքով¹¹¹»:

Այսպիսով՝ կարելի է արձանագրել, որ արհմիություններում միավորվելու իրավունքը հանդիսանում է ավելի լայն հասկացություն հանդիսացող միավորման ազատության մասը, որն իր մեջ ներառում է նաև արհմիության իրավունքն ազատ իրականացնելու իր գործունեությունը: Միջազգային փաստաթղթերի համաձայն՝ արհմիություններում միավորվելու իրավունքը կամավոր արհմիություններ ստեղծելու, որոշակի նպատակով դրանց անդամակցելու կամ դրանց չանդամակցելու (նեգատիվ իրավունք) իրավասությունն է: Արհմիություններում միավորվելու իրավունքը կախված չէ թե՛ արտադրության, թե՛ զբաղվածության բնագավառներից, թե՛ աշխատանքի բնույթից, թե՛ տեղական պայմաններից, թե՛ ձեռնարկության ազգային պատկանելիությունից¹¹²:

ՏՄՄԻՄԴ, որպես արհմիություններում միավորվելու նպատակ, դիտում է աշխատողների տնտեսական և սոցիալական շահերի պաշտպանությունն ու իրականացումը: Նման ձևակերպումից ելնելով՝ որոշ հեղինակներ առաջարկում են միավորվելու ազատության մեջ առանձնացնել արհմիությունների գործունեության իրականացման միջոցները: Դրա հետ մեկտեղ առանձնացվում է աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջոցներ, որոնք միավորվելու ազատության մեջ չեն ներառվում: Նման բաժանումը թույլ է տալիս սահմանազատել արհմիությունների գործունեությունը, որոնք նրանք իրականացնում են ինքնուրույն, որպես հասարակական կազմակերպություն, այն գործունեությունից, որոնք

¹¹¹ Տե՛ս նաև՝ Լ. Հակոբյան, «Հավաքների և միավորման ազատություն» «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950թ. նոյեմբերի 4-ի կոնվենցիայի և դրան կից արձանագրությունների մեկնաբանություն: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքը» գրքում, Եր.: Տիգրան Մեծ, 2005, էջեր 383-384:

¹¹² Տե՛ս Васильев М. В., “Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по трудовому кодексу РФ”, -диссертация, Казань, 2006, ст. 31-32.

նրանք իրականացնում են որպես աշխատողների շահերի ներկայացուցիչներ¹¹³:

Արհմիությունների գործունեության իրականացման համար միջոցներ հասկացության ներքո հասկացվում է արհմիությունների հնարավոր գործողությունների ամբողջությունը, որոնք ամրագրված են միջազգային փաստաթղթերում և հստակեցվել են ԱՄԿ Վարչական խորհրդի միավորվելու ազատության կոմիտեի կողմից, իսկ աշխատողների շահերի պաշտպանության համար միջոցների տակ հասկացվում է աշխատողների իրավունքների ամբողջությունը, որոնք աշխատողների անունից իրացնում են արհմիությունները և ամրագրված են միջազգային փաստաթղթերում ու հստակեցվել են ԱՄԿ Վարչական խորհրդի միավորվելու ազատության կոմիտեի կողմից¹¹⁴:

Արհմիությունների գործունեության իրականացման միջոցներն են հանդիսանում.

Սեփական կանոնադրություններն ու թեզիսները մշակելու իրավունքը (ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի 3-րդ հոդված): Արհմիությունները լիակատար ազատության պայմաններում պետք է սահմանեն ներարհմութենական կանոններ: Ազգային օրենսդրությունը կարող է սահմանել միայն ձևական պահանջներ արհմիութենական կանոնադրություններին, և դրանք չեն կարող պետական մարմինների կողմից նախնական քննարկման և հաստատման առարկա հանդիսանալ: Անթույլատրելի է համարվում պետական մարմինների որոշմամբ արհմիության կանոնադրությունում այնպիսի կանոնի սահմանումը, որի համաձայն՝ արհմիությունը պետք է յուրաքանչյուր տարի այդ պետական մարմիններին ուղարկի ինչ-որ փաստաթղթեր¹¹⁵:

ՄԻԵԴ իր նախադեպային իրավունքում սահմանել է, որ արհմիություններ ստեղծելու իրավունքը ներառում է նաև արհմիությունների՝ սեփական կանոնները սահմանելու և սեփական հարաբերությունները կառավարելու իրավունքը: Սակայն, այս իրավունքը կարող է լինել պետության կողմից իրականացվող սահմանափակումների օբյեկտ, որոնք

¹¹³ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 32:

¹¹⁴ Տե՛ս "Свобода объединения. Сборник решений принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанным им принципов", - МБТ, Женева, 1997, ст. 238.

¹¹⁵ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 73-75:

թույլատրվում են 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասով¹¹⁶: Հարկ է նշել նաև, որ պետության՝ անհատներին արհմիությունների գերիշխող դիրքի չարաշահումներից պաշտպանելու պոզիտիվ պարտականության և նշված իրավունքի միջև կարող է որոշակի հակադրություն առաջանալ 11-րդ հոդվածի անհատական և կոլեկտիվ ասպեկտների միջև, երբ արհմիությունները մոբիլիզացում կամ որոշակի կարգուկանոնի են սահմանում իրենց անդամների համար: Երկաթուղային ինժեներների և հրշեջների միավորված ընկերակցության գործում (ASLEF) ՄԻԵԴ սահմանել է, որ «(...) արհմիությունները, որպես իրենց ներքին հարաբերությունները կարգավորելու իրավունքի բաղկացուցիչ մաս, *prima facie*, օժտված են նաև իրենց անդամակցության կանոնները սահմանելու ազատությամբ, ներառյալ՝ վարչական ձևականություններն ու անդամավճարները, ինչպես նաև՝ այնպիսի էական չափանիշներ, ինչպիսիք թեկնածուի մասնագիտությունն ու արհմիութենական գործունեությունն են¹¹⁷»: Միևնույն ժամանակ հարկ է նկատել, որ պետությունը կարող է միջամտել արհմիության վարչակազմի՝ իր ներքին հարաբերությունները կարգավորելու իրավունքին՝ կանխելու համար արհմիության գերիշխող դիրքի չարաշահումները:

ASLEF-ի գործում արհմիությունն իր անդամներից մեկին զրկել էր անդամակցությունից, քանի որ վերջինս Բրիտանիայի ազգային կուսակցության անդամ էր: Վերջինս, թեև օրինական հիմունքներով գործող կուսակցությունն էր, սակայն ծայրահեղ աջակողմյան էր, և նրա վարած քաղաքականությունն ամբողջությամբ հակասում էր արհմիության նպատակների հետ: Արհմիությունից հեռացումը Միացյալ Թագավորության դատարաններն անօրինական էին համարել, քանի որ այն հակասում էր պետության օրենսդրությանը, որն արգելում էր արհմիության անդամակցությունից զրկելը քաղաքական կուսակցությանը պատկանելու փաստի ուժով: ՄԻԵԴ պաշտպանեց դիմումատու արհմիության պահանջն այն մասին, որ պետության միջամտությունը սահմանափակում է արհմիության՝ վերոհիշյալ պատճառով անձին անդամակցությունից զրկելու ազատությունը, իսկ դա միավորվելու ազատության չարդարացված միջամտություն է: Սույն գործով ՄԻԵԴ սահմանեց, որ «(...) այստեղ առանցքային հարցն այն է, թե արդյոք պետությունը խախտել է անհատի

¹¹⁶ Տե՛ս Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen (ASLEF) v. United Kingdom, (application no. 11002/05) Judgement of 27 February 2007, para. 43.

¹¹⁷ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 43-49:

և դիմումատու արհմիության իրավունքների հավասարակշռությունը»։ ՄԻԵԴ գտել էր, որ հեռացումը չէր սահմանափակել նախկին անդամի արտահայտվելու կամ քաղաքական գործունեությամբ զբաղվելու ազատությունն ու չէր ազդել աշխատանքի կամ արհմիության կողմից իրականացվող կոլեկտիվ բանակցություններից ստացվող արտոնությունների վրա։ Միևնույն ժամանակ ՄԻԵԴ սահմանել էր, որ արհմիությունները 11-րդ հոդվածի շրջանակում, որպես կանոն, ունեն իրենց անդամներին ընտրելու ազատություն, իսկ արհմիությունը ձևավորվում է այնպիսի մարդկանց կողմից, ովքեր, միավորված լինելով առանձնահատուկ արժեքների և գաղափարների շուրջ, հետապնդում են ընդհանուր նպատակներ, ուստի՝ եթե նրանք չունենան իրենց անդամներին վերահսկելու արդյունավետ հնարավորություններ, ապա դա կհակասի քննարկվող ազատությանը¹¹⁸։ Նման պայմաններում, հաշվի առնելով, որ հեռացված անդամի քաղաքական արժեքներն ու գաղափարները հիմնապես քանդում են նրանք, որոնք պաշտպանվում են արհմիության կողմից, և արհմիությունն էլ որևէ պարտավորություն չունի իր շարքերում պահելու այնպիսի անդամի, ով չի կարող որևէ դեր ունենալ արհմիության հետապնդած նպատակներին հասնելու հարցում, ՄԻԵԴ գտավ, որ պետության միջամտությունը խախտել է «ճիշտ հավասարակշռությունը»¹¹⁹։

Իրենց ներկայացուցիչներին ազատ ընտրելու արհմիությունների իրավունքը։ ԱՄԿ թիվ 135 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածում «աշխատողների ներկայացուցիչներ» հասկացությունը ներառում է նաև արհմիությունների կամ նրա անդամների կողմից ընտրվող կամ նշանակվող արհմիությունների ներկայացուցիչներին։ Մի ձեռնարկությունում արհմիութենական և այլ ներկայացուցիչների միաժամանակյա առկայության դեպքում առավելությունը տրվում է արհմիութենական ներկայացուցիչներին. պետք է միջոցներ ձեռնարկվեն, որպիսի ընտրված ներկայացուցիչների առկայությունը չօգտագործվի շահագրգռված արհմիությունների կամ նրանց ներկայացուցիչների դիրքերը թուլացնելու համար (ԱՄԿ թիվ 135 կոնվենցիայի 5-րդ հոդված)։

Արհմիությունները պետք է ինքնուրույն որոշեն իրենց ներկայացուցիչներին ընտրելու ընթացակարգն ու պայմանները։ Այդ պատճառով Եվրոպական սոցիալական խարտիան ազգային օրենսդրությանն

¹¹⁸ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 50։

¹¹⁹ Տե՛ս P. van Dijk, F. van Hoof, A. van Rijn, L. Zwaak and etc., “Theory and practice of ECHR. Fourth edition”, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2006, p. 831-836.

արգելում է ինչպես սահմանել քաղաքացիության կամ բնակչության վերաբերյալ այնպիսի պայմաններ, որոնք անհրաժեշտ են արհմիության ղեկավար պաշտոններում ընտրվելու համար, այնպես էլ կարգավորել այդ պաշտոններում ընտրվելու ընթացակարգը:

Արհմիության ներկայացուցիչ կարող է լինել արհմիության յուրաքանչյուր անդամ՝ անկախ ռասայից, մասնագիտությունից, որոշակի ձեռնարկությանը պատկանելու հանգամանքից, քաղաքական հայացքներից կամ քաղաքական գործունեությունից, արհմիությանն անդամակցելու ստաժից: Օրինակ՝ այն դրույթը, որն արհմիության ներկայացուցիչ պահանջում է 6 ամսից ոչ պակաս ստաժ, հանդիսանում է արհմիության այս իրավունքի էական սահմանափակում¹²⁰:

Ձեռնարկությունում աշխատողների ներկայացուցիչները պետք է օգտվեն արդյունավետ պաշտպանությունից իրենց վնաս պատճառելու ունակ յուրաքանչյուր գործողությունից, այդ թվում՝ արհմիութենական գործունեությանը մասնակցելու, արհմիությանն անդամակցելու, արհմիությունում ունեցած կարգավիճակով պայմանավորված աշխատանքից ազատվելուց (ԱՄԿ թիվ 135 կոնվենցիայի 1-ին հոդված): Նրանց պետք է հնարավորություն տրամադրվի արագ և արդյունավետ իրականացնելու իրենց գործառույթները, սակայն այդ հնարավորությունը չպետք է նվազեցնի ձեռնարկության աշխատանքի արդյունավետությունը:

ԱՄԿ թիվ 143-րդ հանձնարարականը ընդլայնում և հստակեցնում է թիվ 135 Կոնվենցիայի դրույթները՝ առաջարկելով աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների պաշտպանության հետևյալ միջոցները, մասնավորապես, նրանց աշխատանքից ազատելու հստակ և մանրակրկիտ հիմքերի որոշումը, մինչև աշխատողների ներկայացուցչին աշխատանքից ազատելու մասին վերջնական որոշման կայացումը պետական կամ մասնավոր կազմակերպության կարծիքի ստանալը, նրանց համար բողոքարկման հատուկ ընթացակարգի սահմանում, եթե գտնում են, որ աշխատանքից ազատելն անարդարացի կամ իրենց դրույթները վատթարացել է, նման բողոքարկման դեպքում գործատուն է կրում իր որոշման ու գործողությունների օրինականության և հիմնավորվածության ապացուցման բեռը, հաստիքների կրճատման դեպքում արհմիությունների ներկայացուցիչների՝ աշխատատեղը պահպանելու առաջնահերթության իրավունքի ճանաչումը, և այլն:

¹²⁰ Տե՛ս "Свобода объединения. Сборник решений принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов", - МБТ, Женева, 1997, ст. 81.

Թիվ 143 հանձնարարականը պաշտպանություն է նախատեսում ոչ միայն արհմիությունների ներկայացուցիչների, այլև այն անձանց համար, ովքեր որպես թեկնածու են առաջադրվել, ինչպես նաև որոշակի ժամանակահատված այն անձանց համար, ում լիազորությունները դադարեցվել են¹²¹:

Հարկ է նշել, որ այս առումով Սկանդինավյան պետությունների փորձը մեծամասամբ համապատասխանում է այս պահանջներին, օրինակ՝ Ֆինլանդիայում արհմիութենական կազմակերպչին (գործարանի ավագ) աշխատանքից հնարավոր է ազատել միայն իրենց կողմից ներկայացվող աշխատողների մեծամասնության համաձայնությամբ: Ընդ որում, այս իրավունքը տվյալ անձը պահպանում է նաև արհմիության ընտրովի մարմնում իր լիազորությունների դադարեցումից որոշ ժամանակ անց էլ (2 տարի):

Սեփական անձնակազմն ու գործունեությունը կազմակերպելու արհմիությունների իրավունքը (ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի 3-րդ հոդված): Արհմիությունն ինքնուրույն որոշում է ժողովներ անցկացնելու ամսաթվերը, այդ թվում՝ տարեկան ընդհանուր ժողովի անցկացման ամսաթիվը, ղեկավարության լիազորությունների ժամկետը, ինքնուրույն օգտագործում է մասնագետների ծառայությունները: Արհմիությունները կարող են ցանկացած չարգելված աղբյուրներից միջոցներ ձեռք բերել իրենց գործունեության համար: Արհմիությունների ֆինանսների նկատմամբ իրականացվող պետական վերահսկողությունը չի կարող դուրս գալ պարբերաբար հաշվետվություններ ներկայացնելու շրջանակից: Եվ միայն բացառիկ դեպքերում (օրինակ՝ ենթադրյալ խախտումներ կամ դրանց մասին տեղեկություններ) կարող են իրականացվել աուդիտորական ստուգումներ և քննություններ արհմիությունների դրամական միջոցների վրա վարչական վերահսկողություն իրականացնելու համար¹²²:

Իրավաբանական անձի կարգավիճակ ձեռք բերելու արհմիությունների իրավունքը (ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի 7-րդ հոդված): Այս իրավունքը չի կարող հավասարեցվել արհմիություն ստեղծելու կամ արհմիության գործունեության համար իշխանությունների կողմից նախնական համաձայնություն ստանալուն: Պետական գրանցող մարմինները

¹²¹ St'u Киселев И. Я., “Сравнительное трудовое право”-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, ст. 233-235.

¹²² St'u ”Свобода объединения. Сборник решений принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов”,- МБТ, Женева, 1997, ст. 92-94.

չեն կարող մերժել արհմիության գրանցումն այն հիմքով, որ վերջինիս գործունեությունը կարող է դուրս գալ արհմիության բնական գործունեության շրջանակից կամ արհմիությունը չի կարող իրականացնել իր գործառույթները կամ չի ստացել ավելի բարձր կանգնած արհմիության համաձայնությունը¹²³:

Գործողությունների ծրագիր ձևավորելու և այդ գործողությունները կանոնադրությամբ սահմանված նպատակների իրականացման համար իրագործելու իրավունքը: Արհմիությունները պետք է փորձեն իրենց գործունեությունը սահմանափակել մասնագիտական հարցերով, քանի որ արհմիութենական շարժման հիմնարար և մշտական խնդիրն է հանդիսանում աշխատողների տնտեսական և սոցիալական դրության բարելավումը: Սակայն, սա չի նշանակում, որ արհմիությունները չեն կարող ունենալ քաղաքական նպատակներ: Օրինակ՝ աշխատանքային իրավունքներին առնչվող՝ կառավարության սոցիալական և տնտեսական քաղաքականության մասին կարծիքը հրապարակայնորեն արտահայտելն ամբողջությամբ համաչափ քաղաքական միջոց է¹²⁴:

Արհմիությունների իրավունքը ստեղծելու ֆեդերացիաներ և կոնֆեդերացիաներ, և դրանց միանալու իրավունքը (ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի 5-րդ հոդված): Ազգային օրենսդրությունը չպետք է խոչընդոտի ֆեդերացիաների և կոնֆեդերացիաների, որոնք միավորում են տարբեր տեսակի արհմիություններ, և արհմիությունների տարածաշրջանային ֆեդերացիաների ստեղծմանը: Ընդ որում, յուրաքանչյուր նման կազմակերպություն, ֆեդերացիա կամ կոնֆեդերացիա իրավունք ունի անդամագրվելու միջազգային կազմակերպություններին: Այս իրավունքը ենթադրում է, որ վերջիններս պետք է ունենան նաև այդ միջազգային կազմակերպությունից դուրս գալու իրավունք: Արհմիությունների ֆեդերացիաները կամ կոնֆեդերացիաները պետք է օգտվեն «առաջնային մակարդակի» արհմիությունների համար երաշխավորված բոլոր իրավունքներից, և հատկապես՝ ազատ գործելու և ծրագիր կազմելու իրավունքից¹²⁵: Այդ պատճառով էլ Եվրոպական սոցիալական խարտիան արգելում է պետություններին սահմանափակել այն մակարդակը, որի վրա աշխատողներն արհմիություն են ձևավորում, նրանք չեն կարող ազգային կազմակերպություններին արգելել անդամակցել միջազգային կազմակերպություններին:

¹²³ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 57:

¹²⁴ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 98:

¹²⁵ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 126:

Վերոհիշյալ միջոցների առանձնահատկությունը կայանում է նրանում, որ վերջիններս 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 վերջիններս իրականացման գործընթացում արհմիությունների ինքնավարության աստիճանը առավելագույնս բարձր է: Այս առումով արհմիությունները պաշտպանված են թե՛ պետության, թե՛ գործատուների միջամտությունից: Արգելվում է ցանկացած միջամտություն արհմիությունների գործունեությանը պետական իշխանության մարմինների և գործատուների ու նրանց միությունների կողմից: ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհմիությունների գործունեությանը գործատուների միության կողմից միջամտելու գործողությունների թվին են դասվում այն բոլոր գործողությունները, որոնք նպատակ ունեն գործատուների հովանու ներքո նպաստելու արհմիություններ հիմնելուն կամ գործատուների միության կողմից արհմիություններին ֆինանսավորելը, որը նպատակ ունի արհմիությանը դարձնել գործատուի կամ գործատուների միության կողմից վերահսկելի կազմակերպության:

Արհմիությունների կողմից աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջոցներն են հանդիսանում կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու ու աշխատողների շահերը ներկայացնելու, գործադուլային գործողություններին մասնակցելու, այդ թվում՝ գործադուլ հայտարարելու իրավունքները: Անդրադառնալով արհմիությունների՝ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջոցների հարցին ու մեկնաբանելով «իր շահերի պաշտպանության համար» ձևակերպումը՝ ՄԻԵԴ սահմանել է, որ 11-րդ հոդվածի պարագրաֆում օգտագործվող «իր անդամների շահերի պաշտպանության համար» արտահայտությունը չի կարող զրկվել իմաստից, այն է՝ Կոնվենցիան պաշտպանում է արհմիությունների անդամների մասնագիտական շահերի պաշտպանությունն իրականացնելու ազատությունը՝ արհմիության գործողությունների միջոցով, որոնց իրականացումն ու ծավալումը պետք է թույլատրվի և հնարավոր դարձվի պայմանավորվող պետության կողմից: Ուստի՝ արհմիությունների անդամները, իրենց շահերի պաշտպանության նպատակով, իրավունք ունեն, որ

իրենց կարծիքը հաշվի առնվի¹²⁶: Խորհրդակցություններին մասնակցելու արհմիությունների իրավունքն այդ միջոցներից մեկն է, սակայն կարող են նշված նպատակի համար կիրառվել նաև այլ միջոցներ: Այն, ինչ պահանջում է Կոնվենցիան, ներպետական օրենսդրությամբ արհմիություններին իրենց անդամների շահերի պաշտպանության համար՝ 11-րդ հոդվածին չհակասող պայմաններում, պայքարի հնարավորություն տալն է¹²⁷: Ուստի՝ արհմիությունն ու նրա անդամները պետք է ազատ լինեն այն ուղիների որոնման հարցում, որոնք կարող են համոզել գործատուին, թե նա ի՞նչ պետք է ասի արհմիության կամ նրա անդամների վերաբերյալ¹²⁸: Սակայն, հարկ է նշել, որ այս հարցում ՄԻԵԴ ունի զգուշավոր դիրքորոշում՝ պետություններին տրամադրելով հայեցողության լայն շրջանակ որոշելու համար, թե ազգային օրենսդրության կողմից արհմիութենական որ իրավունքներն են ենթակա ճանաչման և պաշտպանության: Այդ պատճառով էլ ՄԻԵԴ դեռևս պատրաստ չէ սահմանելու, որ 11-րդ հոդվածը ներառում է արհմիության՝ կոլեկտիվ բանակցությունների համար խորհրդակցության կամ ճանաչման իրավունքը¹²⁹: Օրինակ՝ Միացյալ Թագավորության ազգային օրենսդրությունն ամբողջությամբ գործատուի հայեցողությանն է թողնում որոշելու արդյո՞ք վարձատրության կամ աշխատանքի պայմանների շուրջ կոլեկտիվ կերպով բանակցելու է արհմիության հետ, թե անհատապես յուրաքանչյուր աշխատողի հետ, և այս հայեցողությունն անհամատեղելի չէ 11-րդ հոդվածի հետ:

Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքը: ՄԱԿ-ի փաստաթղթերը չեն նախատեսում կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքը: Այս իրավունքին առավել մեծ ուշադրություն է դարձնում ԱՄԿ-ն: Ֆիլադելֆիայի հռչակագրի համաձայն ԱՄԿ խնդիրներից մեկը կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի իրական ճանաչմանը նպաստելն է: Այն առավել մանրամասն ներկայացված է ԱՄԿ թիվ 98 Կոնվենցիայում, որի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ Կոնվենցիայի բոլոր մասնակիցները պետք

¹²⁶ St'ú National Union of Belgium Police v. Belgium, (application no. 4464/70) Judgement of 22 October 1975.

¹²⁷ St'ú նույն տեղում, ինչպես նաև Wilson and the National Union of Journalists and Others v. United Kingdom, (Applications no. 30668/96, 30671/96, 30678/96) Judgement of 2 July 2002.

¹²⁸ St'ú նույն տեղում, էջ 44:

¹²⁹ St'ú C. Ovey and R. White “The european convention of human rights./ Fourth edition/” - Oxford university press Inc., New York, 2006, p. 340.

է ձեռնարկեն բոլոր հնարավոր միջոցները, որոնք առավելագույնս համապատասխանում են կամավորության սկզբունքի հիման վրա մի կողմից գործատուների միության, մյուս կողմից արհմիությունների միջև կոլեկտիվ բանակցությունների գործընթացի զարգացմանն ու իրականացմանը՝ նպատակ ունենալով կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու միջոցով կարգավորել աշխատանքային հարաբերությունները:

Այս իրավունքին առնչվող հիմնական նորմերը նախատեսված են «Կոլեկտիվ բանակցությունների աջակցման մասին» թիվ 154 կոնվենցիայում, համանուն՝ թիվ 163 հանձնարարականում և «Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» թիվ 91 հանձնարարականում:

Թիվ 154 կոնվենցիան կոլեկտիվ պայմանագիրը բնութագրում է որպես ցանկացած գրավոր համաձայնություն, որը վերաբերում է աշխատանքին ու զբաղվածությանը, և մի կողմից կնքվում է գործատուների կամ գործատուների խմբի կամ մեկ կամ մի քանի գործատուների միությունների, իսկ մյուս կողմից՝ արհմիությունների կամ արհմիությունների խմբի ներկայացուցիչների կողմից, որոնք տվյալ Պայմանավորվող կողմի օրենսդրությանը համապատասխան ընտրվել են ու լիազորված են կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր (նույն կերպ է բնութագրում կոլեկտիվ պայմանագիրը նաև ԱՄԿ թիվ 91 հանձնարարականը):

Կոլեկտիվ պայմանագրի կնքումը հնարավոր է կոլեկտիվ բանակցությունների ընթացքում: Այս տերմինի տակ պետք է հասկանալ յուրաքանչյուր բանակցություն, որն ընթանում է մի կողմից գործատուների կամ գործատուների խմբի կամ մեկ կամ մի քանի գործատուների միությունների, իսկ մյուս կողմից՝ արհմիությունների կամ արհմիությունների խմբի ներկայացուցիչների կողմից որոշակի նպատակներով, մասնավորապես՝ որոշելու համար աշխատանքի և զբաղվածության պայմանները, ինչպես նաև գործատուների և աշխատողների միջև հարաբերությունները կարգավորելու համար (ԱՄԿ թիվ 154 կոնվենցիա): Կոլեկտիվ բանակցությունների գործընթացը պետք է նպաստի սոցիալական գործընկերների միջև կոլեկտիվ բանակցությունների անցկացմանը, այլ ոչ թե սահմանափակի դրանք¹³⁰:

Պետական մարմինները պետք է ձեռնպահ մնան ցանկացած միջամտությունից, որը կարող է սահմանափակել աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ գործատուների հետ բանակցություններ վարելու

¹³⁰ St' u Ханценн Мишель, “Демократизация и МОТ”// Человек и труд.- 1992, No 8-12, ст. 35.

իրավունքը կամ խոչընդոտել դրա իրականացմանը¹³¹: Թիվ 154 կոնվենցիան նախատեսում է մի շարք պահանջներ, որոնք պետք է ձեռնարկեն պետական մարմինները կոլեկտիվ բանակցություններն ընդլայնելու և զարգացնելու համար, մասնավորապես.

- նրանք պետք է հանդիսանան նախնական խորհրդակցության առարկա և, եթե հնարավոր է, համաձայնեցված լինեն պետական մարմինների ու աշխատողների և գործատուների ներկայացուցիչների կողմից,
- նրանք պետք է այնպես մշակվեն և ընդունվեն, որ չսահմանափակեն կոլեկտիվ բանակցությունների ազատությունը:

Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը պատկանում է աշխատողներին, ովքեր այն իրականացնում են արհմիությունների կամ ընտրվող այլ ներկայացուցիչների միջոցով, ովքեր պետք է օժտված լինեն համապատասխան լիազորություններով: Նորմերը պահանջում են, որ կողմերի համար պետք է ապահովվի տեղեկության մատչելիությունը, որն անհրաժեշտ է բանակցություններ վարելու համար: Այդ նպատակի համար գործատուներն աշխատողների կազմակերպության խնդրանքով նրանց պետք է տրամադրեն բանակցություններ վարելու համար անհրաժեշտ՝ արտադրական միավորի ընդհանուր սոցիալ-տնտեսական դրության մասին տեղեկատվությամբ, որի շրջանակներում իրականացվում է կոլեկտիվ բանակցությունը, իսկ պետական մարմինները պարտավոր են տրամադրել արտադրության տվյալ ճյուղում պետության ամբողջ սոցիալ-տնտեսական դրության մասին տեղեկատվություն:

Հարկ է նշել, որ Արևմուտքում աշխատանքային հարաբերությունների իրավական կարգավորման շեշտադրումը դրված է տեղական՝ արտադրության և ձեռնարկության շրջանակում կարգավորման վրա, մասնավորապես, կոլեկտիվ պայմանագրերը հանդես են գալիս որպես աշխատանքային իրավունքի օրենսդրական աղբյուրին հավասար աղբյուր: Յուրաքանչյուր պետությունում կոլեկտիվ պայմանագրերի համակարգը ներառում է գերմասշտաբային և տեղական կոլեկտիվ պայմանագրերը: Առաջինների թվին են դասվում համազգային ճյուղային պայմանագրերը, որոնք ներառում են արտադրությունն ամբողջությամբ, իսկ երկրորդների թվին են դասվում՝ ձեռնարկությունների մակարդակով կնքվող կոլեկտիվ պայմանագրերը: Արևմտյան պետությունների համար

¹³¹ Տե՛ս "Свобода объединения. Сборник решений принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов", - МБТ-Женева, 1997, ст. 159.

բնորոշ կոլեկտիվ պայմանագիրը դա բավականին ծավալուն փաստաթուղթ է, որն ունի բավականին հարուստ նորմատիվային մաս: Այն ներառում է աշխատանքի վարձատրության, աշխատաժամանակի, հանգստի, և աշխատանքի այլ պայմանների կարգավորումը: Բացի դրանից, ներառում են նաև կենսաթոշակի, աշխատողների սոցիալական ապահովության, աշխատուժի բաշխման, աշխատանքային վեճերի լուծման, և այլ հարցեր: Այդ պատճառով արևմտյան մի շարք պետությունների օրենքներում սահմանվում է, որ կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են պարունակել ցանկացած դրույթ, որը վերաբերում է աշխատողների և գործատուների փոխհարաբերություններին:

Այս իրավունքի վերաբերյալ ՄԻԵԴ դիրքորոշումն արտահայտված է Բելգիայի ոստիկանության ազգային արհմիությունն ընդդեմ Բելգիայի գործով¹³² վճռում, որտեղ ՄԻԵԴ սահմանել է, որ «(...) խորհրդակցությունների մասնակցելու իրավունքը ոչ միայն նշված չէ 11-րդ հոդվածում, այլ նաև չի կարելի ասել, որ այն ինկորպորացիայի է ենթարկված պայմանավորվող պետությունների օրենսդրություններում կամ պրակտիկայում, և ոչ էլ պարտադիր է արհմիությունների ազատության արդյունավետ իրականացման համար: Ուստի՝ այդ իրավունքը 11-րդ հոդվածով նախատեսված իրավունքից անհրաժեշտորեն բխող իրավունք չէ»: ՄԻԵԴ այս իրավունքը մեկնաբանել է նաև՝ հիմնվելով այլ միջազգային իրավական փաստաթղթերի վրա: Ի լրումն, ՄԻԵԴ նկատել է, որ արհմիությունների հետ կապված հարցերը մանրամասնորեն կարգավորվում են Եվրոպական սոցիալական խարտիայով: Խարտիայի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետը պայմանավորվող պետություններին պարտավորեցնում է «նպաստել աշխատողների և գործատուների միջև համատեղ խորհրդակցություններին»: Այս ձևակերպման մեջ արտահայտված զգուշավորությունը վկայում է, որ Խարտիան չի նախատեսում խորհրդակցություններին մասնակցելու իրական իրավունք: Ավելին, Խարտիայի 20-րդ հոդվածը պայմանավորվող պետություններին թույլատրում է չստանձնել 6-րդ հոդվածի 1-ին կետով նախատեսված պարտավորությունը: Այս հիմնավորումներից ելնելով՝ ՄԻԵԴ գտել է, որ արհմիություններին՝ խորհրդակցություններին մասնակցելու իրավունքը չի բխում 11-րդ հոդվածի իմաստից¹³³:

¹³² St'u National Union of Belgium Police v. Belgium, (Application no. 4464/70) Judgement of 22 October 1975.

¹³³ St'u նաև՝ L. Հակոբյան, «Հավաքների և միավորման ազատություն» «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների

Աշխատողների շահերը ներկայացնելու, գործադուլային գործողություններին մասնակցելու, այդ թվում՝ գործադուլ հայտարարելու արհմիությունների իրավունքը:

Հարկ է նշել, որ ԱՄԿ նորմերով արհմիությունների՝ գործադուլ հայտարարելու իրավունքն ուղղակիորեն չի ճանաչվել: Սակայն, ԱՄԿ վերահսկիչ-ստուգող մարմինները գտնում են, որ այս իրավունքը բխում է թիվ 87 կոնվենցիայից: Վերջիններիս դիրքորոշման համաձայն անհնար է արդյունավետ օգտվել միավորման ազատությունից գործադուլի իրավունքի արգելման պայմաններում: ԱՄԿ դիրքորոշման համաձայն՝ գործադուլի իրավունքի սահմանափակումը թույլատրելի է միայն խիստ որոշակի դեպքերում, մասնավորապես, պետական սեկտորում, կենսական կարևոր նշանակություն ունեցող ծառայություններում, կոլեկտիվ բանակցությունների ընթացքում կամ որոշակի ընթացակարգերի սպառման դեպքերում: Սակայն այս բոլոր դեպքերում պետք է նախատեսվեն աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համաչափ երաշխիքներ¹³⁴:

Գործադուլը համարելով արհմիությունների գործունեության կարևոր միջոց՝ այնուամենայնիվ, ՄԻԵԴ չի ճանաչում այդ իրավունքի պաշտպանվածությունը 11-րդ հոդվածով: Այս իրավունքի մեկնաբանությանը ՄԻԵԴ անդրադարձել է Շմիդտը և Դալսթրոմն ընդդեմ Շվեդիայի գործով կայացրած վճռում¹³⁵: Ինչպես խորհրդակցություններին մասնակցելու իրավունքի դեպքում, այնպես էլ գործադուլի իրավունքի դեպքում, ՄԻԵԴ կրկին շեշտել է, որ ՄԻԵԿ պաշտպանում է արհմիությունների անդամների մասնագիտական շահերի պաշտպանության իրավունքն արհմիությունների գործողությունների միջոցով, որոնց իրականացումն ու ծավալումը պետք է թույլատրեն և հնարավոր դարձնեն պայմանավորվող պետությունները: 11-րդ հոդվածը, սակայն, յուրաքանչյուր պետության վերապահում է այդ իրավունքի իրացումն ապահովելու միջոցների ընտրության ազատություն: ՄԻԵԴ ընդունել է, որ գործադուլի

պաշտպանության մասին 1950թ. նոյեմբերի 4-ի կոնվենցիայի և դրան կից արձանագրությունների մեկնաբանություն: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքը» գրքում, Եր.: Տիգրան Մեծ, 2005, էջեր 381-382:

¹³⁴ Տե՛ս Киселев И. Я., “Сравнительное трудовое право”-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, ст. 285-286.

¹³⁵ Տե՛ս Schmidt and Dahlstrom v. Sweden, (application no. 5589/72) Judgement of 6 February 1976.

իրավունքի տրամադրումը, անկասկած, այդ միջոցներից ամենակարևորն է, սակայն, ոչ միակը: Հղում կատարելով Եվրոպական սոցիալական խարտիային՝ ՄԻԵԴ նշել է, որ «գործադուլի իրավունքը, որը հստակորեն ամրագրված չէ 11-րդ հոդվածում, ներպետական օրենսդրությամբ կարող է որոշակի հանգամանքներում ենթարկվել սահմանափակումների»¹³⁶:

Թեև 11-րդ հոդվածի իմաստից ՄԻԵԴ չի բխեցնում արհմիությունների՝ խորհրդակցությունների մասնակցելու, կոլեկտիվ բանակցությունների, գործադուլի իրավունքը, այնուամենայնիվ, ճանաչում է արհմիությունների՝ իրենց կարծիքն արտահայտելու և այդ կարծիքը հաշվի առնելու իրավունքը: Պայմանավորվող պետություններն ազատ են ընտրելու այդ իրավունքի իրացումն ապահովելու միջոցները: 11-րդ հոդվածը պաշտպանում է արհմիությունների սեփական կանոնները սահմանելու, իրենց գործունեությանն առնչվող հարցերն անձամբ լուծելու, արհմիությունների միավորումներ ստեղծելու իրավունքները¹³⁷:

Այս նույն հետևության է եկել նաև Մարդու իրավունքների կոմիտեն «Ջ. Բ.-ն և այլք ընդդեմ Կանադայի գործով»¹³⁸, որտեղ կոմիտեն գտել է, որ ԲԲԻՄԴ-ի նախապատրաստական փաստաթղթերից չի կարող եզրակացնել, թե սույն դաշնագիրը մշակողներն արդյո՞ք մտադրվել են երաշխավորել գործադուլի իրավունքը, թե՛ ոչ: Մարդու իրավունքների կոմիտեն արձանագրել է, որ 22-րդ հոդվածի մշակման պատմության հիման վրա արվող եզրակացությունները հիմնավորված են ԲԲԻՄԴ ու ՏՄՄԻՄԴ համեմատական վերլուծությամբ: ՏՄՄԻՄԴ 8-րդ հոդվածի 1-ին կետի (դ) ենթակետով անձի՝ տնտեսական և սոցիալական շահերը առաջ տանելու և պաշտպանելու համար արհմիություններ կազմելու և դրանց միանալու իրավունքից բացի, ճանաչվում է նաև գործադուլի իրավունքը, ինչը հստակեցնում է, որ գործադուլի իրավունքն արհմիու-

¹³⁶ Տե՛ս Mark W. Janis, Richard Kay and Anthony W. Bradely, “European human rights law: Texts and materials”, Third edition, Oxford University Press, 2008, p. 257.

¹³⁷ Տե՛ս նաև՝ Լ. Հակոբյան, «Հավաքների և միավորման ազատություն» «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950թ. նոյեմբերի 4-ի կոնվենցիայի և դրան կից արձանագրությունների մեկնաբանություն: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքը» գրքում, Եր.: Տիգրան Մեծ, 2005, էջեր 381-382:

¹³⁸ Տե՛ս J. B. et al. v. Canada (no. 118/1982) Decission of 18 July 1987.

թյուններ կազմելու և դրանց միանալու իրավունքի ենթադրյալ բաղադրիչ համարվել չի կարող: Ուստի՝ այն փաստը, որ 22-րդ հոդվածի 1-ին կետով ՔՔԻՄԴ գործադուլի իրավունքը նույն ձևով հատուկ չի նախատեսում, ցույց է տալիս, որ այդ իրավունքը ներառված չէ տվյալ հոդվածի շրջանակներում, և այն պաշտպանվում է ՏՍՄԻՄԴ ընթացակարգերով ու մեխանիզմներով և ենթակա է այդ դաշնագրի 8-րդ հոդվածով նախատեսված հատուկ սահմանափակումներին:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ Մարդու իրավունքների կոմիտեն եզրակացրել էր, որ դիմումը համատեղելի չէ դաշնագրի դրույթների հետ, ուստի՝ կամընտիր արձանագրության 3-րդ հոդվածով անընդունելի է նյութաիրավական հիմնավորումների բացակայության պատճառաբանությամբ, թեև դիմումատուները գտնում էին, որ ՔՔԻՄԴ 22-րդ հոդվածի 3-րդ կետը ենթադրում է այդ հոդվածում գործադուլի իրավունքի ընդգրկումը¹³⁹:

Չնայած նման դիրքորոշմանը՝ հարկ է նշել նաև, որ ԱՄԿ կողմից մշակվել են այս իրավունքի բովանդակությունը բացահայտող սկզբունքներ: Պետությունում գործադուլի անցկացման բացարձակ արգելքն անհամատեղելի է միավորման ազատության հետ, երկրորդը՝ գործադուլները կարող են նպատակ հետապնդել ոչ միայն պաշտպանելու մասնագիտական շահերը, այլ նաև լուծելու ձեռնարկության սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության հարցերը, երրորդ՝ գործադուլով պայմանավորված խտրականություններից պաշտպանվելու երաշխիքները պետք է տարածվեն թե՛ աշխատողների, թե՛ նրանց առաջնորդների վրա, չորրորդ՝ գործադուլները կարող են օրինական ճանաչվել միայն որոշակի պայմանների իրականացման դեպքում՝ նախատեսված դրանց հայտարարման և անցկացման համար, հինգերորդ՝ պետական ծառայության կամ հասարակական կարևոր ծառայությունների ոլորտում գործադուլների ժամանակավոր սահմանափակումը թույլատրելի է կոնֆլիկտը լուծելու անկախ և անաչառ մարմինների առկայության և բնակչությանը սպասարկելու մասով աշխատանքի շարունակման դեպքում: ԱՄԿ վարչական խորհրդի միավորումների ազատության կոմիտեի կողմից սահմանվել են ծառայությունների մի շարք, որոնք համարվում են կենսականորեն կարևոր և դրանցում գործադուլը համարվում է անթույլատրելի: Վեցերորդ՝ ԱՄԿ գտնում է, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելը

¹³⁹ Տե՛ս S. Joseph, J. Schultz and M. Castan, “The International Convent on Civil and Political Rights: Cases, Materials and Commentary” Second Edition, Oxford University Press, 2009, p. 523-527.

գործադուլին մասնակցելու համար հանդիսանում է լուրջ խտրականություն այդ աշխատողի հանդեպ, ով զբաղված է օրինական արհմիութենական գործունեությամբ¹⁴⁰: Հարկ է նշել, որ միջազգային աշխատանքային իրավունքում գործադուլային գործողությունների իրականացման ոլորտը չի սահմանափակվում միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կարգավորմամբ, և միշտ չէ, որ կապված է իրավունքի պաշտպանությամբ: Հարկ է նշել, որ գործադուլ կարելի է իրականացնել նաև արհմիության ճանաչմանը հասնելու նպատակով¹⁴¹:

Վերոգրյալն ամփոփելով կարելի է արձանագրել, որ միջազգային իրավական փաստաթղթերն առանձնացնում են ինչպես արհմիություններում միավորվելու ազատությունը, այնպես էլ՝ միավորման ազատության մեջ ներառում են արհմիությունների կողմից գործունեության իրականացման որոշակի միջոցները, այնպես էլ արհմիությունների կողմից աշխատողների իրավունքների պաշտպանության միջոցները, որոնք ի տարբերություն արհմիությունների կողմից գործունեության իրականացման միջոցների, հստակ իրացվում են բացառապես պետության կողմից սահմանված ընթացակարգերի միջոցով¹⁴²:

Քննարկվող իրավունքը բացարձակ բնույթ չի կրում. վերոհիշյալ գրեթե բոլոր միջազգային փաստաթղթերը նախատեսում են վերջինիս սահմանափակման հնարավորությունը, որը հնարավոր է որոշակի իրավաչափ նպատակների առկայության դեպքում: Օրինակ՝ ՄԻԵԿ 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասը նախատեսում է, որ միավորման ազատությունը ենթակա չէ սահմանափակման, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ դա նախատեսված է օրենքով և անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության կամ հասարակական անվտանգության, անկարգությունները կամ հանցագործությունները կանխելու, առողջությունը կամ բարոյականությունը կամ այլ անձանց իրավունքներն ու ազատությունները պաշտպանելու նպատակով: ՄԻԵԴ կողմից 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասին տրված մեկնաբանությունից

¹⁴⁰ St'u "Свобода объединения. Сборник решений принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов", - МБТ - Женева, 1997, ст. 103. 113 Ё п»л Васильев М. В., "Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по трудовому кодексу РФ", - диссертация, Казань, 2006, ст. 38-40.

¹⁴¹ St'u նույն տեղում, էջ 40:

¹⁴² St'u նույն տեղում, էջ 16-42:

հետևում է, որ այդ հոդվածով նախատեսված ազատությունների սահմանափակումները թույլատրվում է, եթե այն բավարարում է սահմանված չափանիշներին¹⁴³, մասնավորապես, տվյալ սահմանափակումն արդյո՞ք նախատեսված է պատասխանող պետության ներպետական օրենքով, թե՛ ոչ, սահմանափակումն արդյո՞ք հետապնդում է 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասով հետապնդվող որևէ իրավաչափ նպատակ կամ նպատակներ՝ պետական անվտանգության կամ հասարակական անվտանգության պաշտպանություն, անկարգությունների կամ հանցագործությունների կանխում, առողջության կամ բարոյականության պաշտպանություն, այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանություն, և տվյալ սահմանափակումն արդյո՞ք անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում, թե՛ ոչ¹⁴⁴:

Յուրաքանչյուր գանգատի կապակցությամբ 11-րդ հոդվածով երաշխավորված իրավունքին պետության միջամտությունն արդարացվածության հարցը ՄԻԵԴ որոշում է նախադեպային իրավունքից դուրս բերված թեստի միջոցով¹⁴⁵:

Անդրադառնալով ժողովրդավարության համար 11-րդ հոդվածով երաշխավորված ազատությունների կարևորության հարցին՝ ՄԻԵԴ սահմանել է, որ «այն, թե տվյալ պետության ներպետական օրենսդրությունն ինչպես է պաշտպանում միավորման ազատությունը և ինչպես են պետական իշխանությունները կիրառում համապատասխան դրույթները պրակտիկայում, տվյալ պետությունում ժողովրդավարության զարգացման ցուցանիշն է: (...) 11-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նախատեսված բացառությունները պետք է սահմանափակ մեկնաբանություն ստանան. միայն համոզիչ և հիմնավոր պատճառները կարող են արդարացնել միավորման ազատության սահմանափակումները: Ուստի՝ պետությունները «անհրաժեշտության» առկայության հարցը լուծելիս, ունեն հայեցողության միայն սահմանափակ շրջանակ, որը ենթակա է ՄԻԵԴ վերահսկողությանը: Այդ վերահսկողությունը տարածվում է և՛ օրենքների,

¹⁴³ Տե՛ս J. McBride, K. Kitching and A. Avetisyan, “Freedom of Assembly and Association under European Convention on Human Rights (Article 11): Interights manual for lawyers” Interights, 2007, p. 30-40.

¹⁴⁴ Տե՛ս P. van Dijk, F. van Hoof, A. van Rijn, L.Zwaak and etc., “Theory and practice of ECHR. Fourth edition”, Antwerpen-Oxford, Intersentia, 2006, p. 334-336.

¹⁴⁵ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 336-342:

և՛ այդ օրենքների կիրառումն ապահովող ընդունված որոշումների՝ ներառյալ անկախ դատարանների ընդունած որոշումների վրա¹⁴⁶»:

Բացի վերոգրյալից, արհմիություններում միավորվելու իրավունքի սահմանափակումներ պետության կողմից կարող են մտցվել ոստիկանության, զինվորականների և պետական վարչակազմի համար (ՔՔԻՄԴ 22-րդ հոդվածի 2-րդ մաս, ՏՍՄԻՄԴ 8-11-րդ հոդվածի 2-րդ կետ): Հարկ է նշել, որ 11-րդ հոդվածը, բացի 8-11-րդ հոդվածներով և Թիվ 4 արձանագրության 2-րդ հոդվածում նախատեսված ընդհանուր սահմանափակումներից, նախատեսում է լրացուցիչ սահմանափակում, այն է՝ ՄԻԵԿ պետություններին թույլատրում է հավաքների և միավորման ազատությունը բացառել զինված ուժերի, ոստիկանության և պետական վարչակազմի մեջ մտնող անձանց համար:

Վերոգրյալն ամփոփելով՝ կարելի է արձանագրել, որ միջազգային փաստաթղթերը նախատեսում են ոչ միայն արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու ազատությունը, այլև նախատեսում են արհմիությունների որոշակի գործողությունների ամբողջություն, որոնք անհրաժեշտ են արհմիություններին ինչպես իրենց գործունեության իրականացման, այնպես էլ աշխատողների տնտեսական և սոցիալական իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության համար: Այսինքն՝ արհմիություններում միավորվելու ազատությունն իր մեջ ներառում է 2 տեսակի իրավական միջոցներ. միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են արհմիությանը սեփական գործունեության իրականացման համար, և միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են արհմիության կողմից իր անդամների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության համար: Հարկ է նշել, որ միջազգային փաստաթղթերն այս միջոցների իրականացման գործընթացների իրավական կարգավորումը թողնում են պետությունների հայեցողությանը, սակայն այն բացարձակ բնույթ չի կրում, քանի որ միջազգային փաստաթղթերում ամրագրված դրույթներն այն նվազագույն չափանիշներն են, որոնք պետությունները պարտավոր են ապահովել և երաշխավորել իրենց իրավագրության ներքո գտնվող արհմիությունների համար: Վերջինս իր հերթին նշանակում է, որ ազգային օրենսդրությունը չի կարող պարունակել այնպիսի դրույթներ, որոնք միջազգային փաստաթղթերի հետ համեմատած արհմիության փաստացի կամ իրավական դրությունն ավելի վատթարացնող բնույթ ունեն: Այս պահանջը ենթադրում է նաև, որ պետական մարմին-

¹⁴⁶ St' u Gorzelik and Others v. Poland, (application no.44158/98) Judgement of 17 February 2004, para. 96.

ները չեն կարող միջազգային փաստաթղթերը կամ ազգային իրավունքն այնպես մեկնաբանել ու կիրառել, որ սահմանափակեն արհմիությունների՝ միջազգային իրավունքի նորմերով երաշխավորված իրավունքները: Միևնույն ժամանակ հարկ է նշել, որ այս պահանջը չի նշանակում, որ պետությունը չի կարող արհմիությունների համար սահմանել իրավունքների ու հնարավորությունների ավելի լայն շրջանակ, քան սահմանված է միջազգային իրավունքի նորմերով: Միջազգային իրավունքի նորմերը նման սահմանափակում չեն նախատեսում, սակայն, եթե պետությունն իրավունքների ավելի լայն շրջանակ է նախատեսել արհմիության համար, ապա պետք է նախատեսի պատշաճ ընթացակարգեր ու մեխանիզմներ այդ իրավունքների անարգել իրականացման համար:

§ 2. Արհմիությունների իրավական կարգավիճակն ու գործունեության հիմնական ուղղությունների իրավական կարգավորման առանձնահատկությունները Հայաստանի Հանրապետությունում

Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների գործունեության իրավական կարգավորումն իրականացվում է ինչպես ՀՀ Սահմանադրության և միջազգային պայմանագրերի, այնպես էլ օրենքների ու այլ իրավական ակտերի մակարդակում: Այս ոլորտը կարգավորող իրավական ակտերի տրամաբանական և համակարգված ուսումնասիրություն անցկացնելու համար հիմք է ընդունվելու իրավական ակտերի ստորադասությունը սահմանող պահանջները՝ նախատեսված «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 2-րդ գլխում՝ «Իրավական ակտերի տեսակները և ստորադասությունը» վերտառությամբ (8-25-րդ հոդվածներ¹⁴⁷):

Այսպիսով՝ արհմիությունների գործունեության իրավական կարգավորման ելակետային դրույթները սահմանված են ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ հոդվածում, որի համաձայն՝ «Յուրաքանչյուր ոք ունի այլ անձանց հետ միավորումներ կազմելու, այդ թվում՝ արհեստակցական միություններ կազմելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք:

(...) Արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքներն օրենքով սահմանված կարգով կարող են

¹⁴⁷ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=64495>

սահմանափակվել զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև դատավորների և սահմանադրական դատարանի անդամի նկատմամբ:

Մարդուն չի կարելի հարկադրել անդամագրվելու որևէ (...) միավորման:

Միավորումների գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ դատական կարգով»:

«Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի նման կառուցվածքից կարելի է կատարել մի շարք հետևություններ, մասնավորապես.

ա) Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 1-ին մասն ամենից ընդհանուր դրույթն է, որն ամրագրում է անհատների՝ միավորումներ կազմելու իրավունքը՝ վերջինիս շարքում հատկապես առանձնացնելով արհմիություններ կազմելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքը¹⁴⁸: Իսկ Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 2-րդ մասն այս իրավունքը մասնավորեցնում է կուսակցությունների նկատմամբ: Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ու 1-ին մասի 2-րդ պարբերությունը 1-ին մասի՝ որպես ընդհանուր դրույթի հետ հարաբերակցում է որպես հատուկ դրույթներ, որոնք կոնկրետացնում են միավորումների յուրահատուկ տեսակների՝ արհմիության և կուսակցության ստեղծման ու դրանց անդամագրվելու իրավունքները¹⁴⁹:

Սահմանադրության նման առանձնահատուկ վերաբերմունքն արհմիությունների և կուսակցությունների նկատմամբ պայմանավորված է իրավական պետությունում և հասարակությունում նրանց ունեցած առանձնահատուկ դերով: Մասնավորապես, ինչպես նշվել է, արհմիությունների ծագումը, կայացումը, զարգացումն ու ամրապնդումը տեղի է

¹⁴⁸ Ինչպես միջազգային իրավունքի դեպքում, այնպես էլ «Սահմանադրության 28-րդ հոդվածը նախատեսում է միավորման ազատության դրսևորման 2 ասպեկտ՝ քաղաքական և հասարակական: Սույն պարագրաֆում հետազոտման առարկա է հանդիսանալու միայն հասարակական ասպեկտը՝ արհմիությունների մասով, թեև համեմատականներ անցկացվելու են քաղաքական միավորումների՝ կուսակցությունների իրավական կարգավորման հետ:

¹⁴⁹ Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ / ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյանի և Ա. Վաղարշյանի» - Եր: «Իրավունք», 2010, էջ 317:

ունեցել վերջին 200 տարիների ընթացքում: Եվ այս հարցում իրավացի է գերմանացի իրավաբան Էմաննը, ով պնդում էր, որ արհմիությունները ծագել են ի հեճուկս օրենքի: Բայց այն, որ նրանք գոյություն ունեն ավելի քան 200 տարի, խոսում է այն մասին, որ այս գործընթացը հանդիսանում է օբյեկտիվ իրականություն: Անկախ նրանից, թե պետությունն արհմիությանը ճանաչում է որպես հասարակական հարաբերությունների լիարժեք անդամ, թե ոչ, նրանք փաստացի այդպիսին դառնում են:

Արհմիությունների նկատմամբ ՀՀ Սահմանադրության որդեգրած նման առանձնահատուկ վերաբերմունքը համապատասխանում է այս հարցի վերաբերյալ միջազգային չափորոշիչներին: Մասնավորապես, Երկրորդ համաշխարհային պատերազմից հետո նախ գիտական շրջանակներում, այնուհետև՝ մի շարք պետությունների սահմանադրություններում ի հայտ եկավ «սոցիալական հասարակության կամ սոցիալական պետության» հասկացությունը: Աշխարհը, որը հոգնել էր պատերազմներից և հեղափոխություններից, հանգեց առանձին դասակարգերի միջև սոցիալական գործընկերության գաղափարին: Եվ այս հարցում արհմիությունների ակտիվ դերի հանգամանքը 50-ական թվականների վերջին և 60-ական թվականների սկզբում գիտակցվեց միջազգային հանրության կողմից: Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսի 54-րդ նստաշրջանում, որը տեղի էր ունենում 1969 թվականին Ժնևում, հրապարակվեց «Արհմիութենական իրավունքներն ու նրանց կապը քաղաքացիական հասարակության հետ» վերտառությամբ զեկույցը: Չեկույցում մեկնաբանվում էր, որ ժամանակակից արհմիութենական շարժումները հանդիսանում են գաղափարների, պրակտիկայի և օրենքների աստիճանական էվոլյուցիայի արդյունք: Մոտ 150 տարի ընդգրկող ժամանակահատվածում արհմիություններն անօրինական խմբերից անցում են կատարել օրենքով թույլատրվող միավորումների, իսկ հետո իրենց ջանքերի շնորհիվ ձեռք են բերել գործառույթների լայն շրջանակ և աստիճանաբար նրանց դերը, որպես աշխատողների ներկայացուցիչներ, գործատուների, պետության և հասարակության կողմից ստացել է ճանաչում:

բ) ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ հոդվածը կառուցվածքից հետևում է, որ այն պաշտպանում է միայն արհմիություններում միավորվելու պոզիտիվ և նեգատիվ ազատությունները: Սակայն, գործադուլի իրավունքը կամ կոլեկտիվ բանակցություններին մասնակցելու իրավունքը սահմանադրական նորմի այս բովանդակության մեջ ներառված չեն: Վերջիններս իրենց ամրագրումն են ստացել ճյուղային օրենսդրությունում, բացի գործադուլի

իրավունքից, որը նախատեսված է նաև Սահմանադրության 32-րդ հոդվածում¹⁵⁰:

- զ) Ինչպես նախորդ պարագրաֆում ներկայացված միջազգային փաստաթղթերը, այնպես էլ ՀՀ Սահմանադրությունը, արհմիություններում միավորվելու ազատությունը՝ որպես բացարձակ իրավունք չի դիտում: Այդ իրավունքը ենթակա է սահմանափակման Սահմանադրության 43-րդ և 44-րդ հոդվածներում նախատեսված կարգով և հիմքերով: Միաժամանակ, Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 3-րդ մասն ամրագրում է միավորումների որոշակի տեսակների ստեղծման և դրանց անդամագրվելու լրացուցիչ սահմանափակումների հնարավորությունը:

Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 3-րդ մասի իմաստով միավորումներ կազմելու կամ դրանց անդամագրվելու իրավունքների սահմանափակման պայմաններն են, մասնավորապես, 1) սահմանափակումը տարածվում է կուսակցությունների ու արհեստակցական միությունների՝ որպես հատուկ հասարակական միավորումների, վրա, 2) սահմանափակումը կարող է տարածվել զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև դատավորների և սահմանադրական դատարանի անդամի նկատմամբ, և 3) սահմանափակման կարգը պետք է սահմանվի օրենքով¹⁵¹:

Հարկ է նշել, որ «ՀՀ Սահմանադրության մեկնաբանությունները» գրքի հեղինակները Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 3-րդ մասն օգտագործվող «կարող են սահմանափակվել օրենքով սահմանված կարգով» արտահայտությունը. մեկնաբանել են որպես իմպերատիվ պահանջ՝ ուղղված օրենսդրին՝ այս հարցում որևէ հայեցողություն դրսևորելու արգելքով: Ըստ հեղինակների՝ սահմանադրական այս նորմն ինքնին չի նշանակում, որ դա օրենսդրի հայեցողական լիազորությունն է, քանի որ այս իրավունքների սահմանափակման ոլորտների մեծ մասը սահմանադրական անհրաժեշտություն են, որ բխում են Սահմանադրության 8.2-րդ հոդվածից (զինված ուժերի չեզոքության սկզբունքը), իշխանությունների տարանջատման սկզբունքի անձնական առումից, դատախազության և դատական իշխանության անկախության սկզբունքներից և այլն: Մասնավորապես, «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի (այսուհետ նաև՝ Օրենք) 6-րդ հոդվածով սահմանափակվում են

¹⁵⁰ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 320-321:

¹⁵¹ Տե՛ս նույն տեղում, էջ 321:

զինված ուժերի և իրավապահ մարմինների ծառայողների՝ արհեստակցական միություններին միավորվելու (անդամակցելու) իրավունքները¹⁵²:

Կարծում ենք հեղինակների նման մոտեցումը համահունչ է ՀՀ Սահմանադրությանը միայն կուսակցությունների մասով: Սակայն, նույնը չի կարելի ասել արհմիությունների համար: Թեև երկուսն էլ հասարակական միավորումներ են, սակայն, եթե կուսակցությունները, ըստ էության, հետապնդում են իշխանություն ձեռք բերելու և այն պահպանելու նպատակ, ու իրավապահ և դատական իշխանության մարմինների կողմից նրանց անդամակցության դեպքում կարող է խաթարվել իշխանությունների հավասարակշռման սկզբունքը, ապա նույնը չի կարելի ասել արհմիությունների դեպքում, քանի որ վերջիններս իրենց բնույթով այնպիսի հասարակական միավորումներ են, որոնց նպատակը բացառապես իրենց անդամների շահերի պաշտպանությունն է, որոնք հիմնականում աշխատանքային բնույթ են կրում, ու թեև իրավապահ և դատական իշխանության մարմինների հետ հարաբերությունները կարգավորվում են առանձին ընդունված օրենքներով ու օրենսգրքերով, սակայն գաղտնիք չէ, որ վերջիններիս համար մի շարք դեպքերում պետությունը հանդես է գալիս որպես գործատու, և պետության հետ հարաբերությունները կարգավորվում են նաև աշխատանքային օրենսդրությամբ: Նման օրենսդրական կարգավորման պայմաններում ստացվում է, որ պետության կողմից վերջիններիս աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքում նրանք զրկված են լինելու իրենց շահերը կոլեկտիվ պաշտպանելու իրավունքից, ինչը մեր կարծիքով չի համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրության 43-րդ հոդվածում ամրագրված չափանիշներին: Նման պայմաններում անհասկանալի է, թե ինչու է օրինակ՝ ոստիկանության աշխատակիցների կողմից իրենց աշխատանքային շահերը պաշտպանելու նպատակով ստեղծված արհմիություններին անդամակցելուն արգելելն անհրաժեշտ ժողովրդավարական հասարակությունում կամ նրանց անդամակցելն ինչպես կարող է խաթարել ժողովրդավարությունը¹⁵³:

¹⁵² Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 320- 321:

¹⁵³ Հարկ է նշել, որ պետությունների մոտեցումն այս հարցի վերաբերյալ տարբեր է, մասնավորապես, եթե Շվեդիայի օրենսդրությունը նման սահմանափակում չի նախատեսում, ապա Ֆրանսիայի օրենսդրությունն այս իրավունքը սահմանափակում է միայն ոստիկանական և զինվորական ծառայողների նկատմամբ, իսկ Գերմանիայի օրենսդրությունն

դ) ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 5-րդ մասն արգելվում է ապօրինի միջամտել միավորումների գործունեությանը: Սակայն պետությունը վերահսկում է նրանց գործունեությունը՝ օրենքով սահմանված կարգով: Եթե միավորումները խախտում են օրենքը, ապա օրենքով նախատեսված դեպքերում և դատական կարգով նրանց գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել: Մասնավորապես, Սահմանադրության 28-րդ հոդվածի 5-րդ մասը սահմանում է, որ միավորումների գործունեությունը կասեցվում կամ արգելվում է միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ դատական կարգով¹⁵⁴: Այսպես՝ Օրենքի 12-րդ հոդվածը սահմանում է, որ արհեստակցական միության գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ դատական կարգով: Այս կանոնը համահունչ է ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին, մասնավորապես, «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածը սահմանում է, որ աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունները ենթակա չեն լուծարման կամ ժամանակավոր արգելման վարչական մարմնի կողմից:

Սակայն, պետք է նկատել նաև, որ ՀՀ իրավական համակարգում չկա որևէ օրենք, որը կսահմանի այն դեպքերը, երբ արհմիության գործունեությունը կարող է արգելվել կամ կասեցվել: Այս ոլորտում իրավական ակտերի համալիր վերլուծությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ հասարակական միավորումների գործունեության դադարեցումը կարող է լինել ժամանակավոր կամ անժամկետ, այլ կերպ ասած՝ հասարակական միավորումների գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ դադարեցվել: Գործունեության դադարեցման ձևից կախված՝ հասարակական միավորումների գործունեությունը կարող է դադարել կամավոր կամ հարկադիր ձևով: Հասարակական միավորման գործունեությունը կամավոր դադարում է այն դեպքում, երբ տվյալ միավորումն օրենքով ու իր կանոնադրությամբ սահմանված կարգով որոշում է կայացնում լուծարվելու մասին: Հարկադիր կերպով հասարակական միավորման գործունեությունն ընդմիջտ դադարում է, երբ պետությունը լուծարում է այն կամ արգելում է նրա գործունեությունը, այսինքն՝ տեղի է ունենում

ընդհանրապես այս իրավունքը որևէ սահմանափակման չի ենթարկում, նույնիսկ դատավորների համար և այլն:

¹⁵⁴ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 321-322:

պետական միջամտություն արհմիության գործունեությանը: Վերոգրյալ դեպքերը նախատեսված են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 67-րդ հոդվածի 2-րդ մասում, որի համաձայն՝ իրավաբանական անձը կարող է լուծարվել նրա հիմնադիրների (մասնակիցների) կամ կանոնադրությամբ դրա համար լիազորված իրավաբանական անձի մարմնի որոշմամբ, դատարանի կողմից իրավաբանական անձի գրանցումն անվավեր ճանաչելու դեպքում՝ կապված այն ստեղծելու ժամանակ թույլ տրված օրենքի խախտումների հետ, դատարանի վճռով հասարակական միավորման կողմից պարբերաբար իր կանոնադրական նպատակներին հակասող գործունեություն իրականացնելու դեպքում:

Համանման նորմ նախատեսված է նաև «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ և 21-րդ հոդվածներում, որի 21-րդ հոդվածը սահմանում է, որ պետական լիազորված մարմինը կարող է կազմակերպությունը լուծարելու պահանջով դիմել դատարան, եթե՝ կազմակերպության գործունեությունն ուղղված է ՀՀ սահմանադրական կարգը բռնի տապալելուն, ազգային, ռասայական, կրոնականատելություն բորբոքելուն, բռնություն և պատերազմ քարոզելուն, կամ եթե կազմակերպությունը թույլ է տվել օրենքի բազմակի կամ կոպիտ խախտումներ կամ պարբերաբար իրականացրել է իր կանոնադրական նպատակներին հակասող գործունեություն, կամ եթե կազմակերպության հիմնադիրը (հիմնադիրները) կամ լիազորած անձը կազմակերպությունը հիմնադրելիս թույլ են տվել օրենքի էական խախտումներ կամ կեղծիքներ: Այս հիմքերով դատական ընթացակարգը կիրառվում է, եթե անարդյունավետ կամ սպառված են օրենքով պաշտպանվող իրավունքի խախտումը վերացնելու մյուս միջոցները:

«Կուսակցությունների մասին» ՀՀ օրենքը նույնպես սահմանում է կուսակցությունների լուծարման և արգելման ընթացակարգեր, մասնավորապես, «Կուսակցությունների մասին» ՀՀ օրենքը, որի 9-րդ և 30-րդ հոդվածները սահմանում են, որ կուսակցության գործունեությունը կարող է կասեցվել միայն սահմանադրական դատարանի որոշմամբ այն դեպքերում, երբ կուսակցությունների ստեղծումն ու գործունեությունն ուղղված են ՀՀ սահմանադրական կարգի և ՀՀ տարածքային ամբողջականության բռնի փոփոխությանը, զինված կազմավորումների ստեղծմանը, ազգային, ռասայական, կրոնականատելության բորբոքմանը, բռնություն և պատերազմ քարոզելուն, իսկ նույն օրենքի 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի և 2-րդ մասի 4-րդ կետի համաձայն՝ «Կուսակցությունը կարող է դադարեցնել իր գործունեությունը կուսակցության

համագումարի որոշմամբ՝ սույն օրենքի 19-րդ հոդվածի երկրորդ մասով սահմանված կարգով»:

Կուսակցության գործունեության կասեցման կամ արգելման ընթացակարգն իրականացվում է «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 80-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

Այստեղ խնդիրը կայանում է նրանում, որ արհմիությունների մասով օրենսդիրը չի սահմանել, թե որ դեպքերում և ինչ կարգով կարող է կասեցվել կամ արգելվել վերջիններիս գործունեությունը, թեև ՀՀ Սահմանադրության 28-րդ և Օրենքի 12-րդ հոդվածը հստակ սահմանում են նման հնարավորությունը: Բացի դրանից, Օրենքի 11-րդ հոդվածն էլ իր հերթին սահմանում է, որ արհեստակցական միության լուծարումը տեղի է ունենում օրենքով և արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով ու դեպքերում, իսկ քանի որ «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 1-ին հոդվածի 2-րդ մասը հստակ սահմանում է, որ տվյալ օրենքը չի տարածվում արհեստակցական միությունների վրա, ապա ստացվում է, որ նման դեպքերում պետությունը կարող է և պարտավոր է առաջնորդվել ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 67-րդ հոդվածով: Սակայն, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 67-րդ և «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 21-րդ հոդվածների համատեղ ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ օրենսդիրն արհմիությունների դեպքում դիմել է որևէ ձևով չհիմնավորված խտրականության, քանի որ հասարակական կազմակերպությունները կարող են հարկադիր կերպով լուծարվել միայն այն դեպքում, եթե պետական լիազոր մարմնի կողմից պահպանվել է նախադատական ընթացակարգը, այն է՝ եթե անարդյունավետ կամ սպառված են օրենքով պաշտպանվող իրավունքի խախտումը վերացնելու մյուս միջոցները: Նման իրավական ընթացակարգ արհմիությունների առնչությամբ Օրենքում նախատեսված չէ: Նման պայմաններում ստացվում է, որ միևնույն հիմքերի առկայության դեպքում հասարակական կազմակերպությանը կարող են տրամադրվել լրացուցիչ միջոցներ լուծարումից խուսափելու համար, իսկ արհմիությունը նույն խախտումների դեպքում միանգամից ենթակա է դատական կարգով լուծարման: Կարծում ենք նման մոտեցումը խտրական է և որևէ ձևով հիմնավորված չէ:

Ելնելով վերոգրյալից՝ գտնում ենք, որ Օրենքի 11-րդ և 12-րդ հոդվածները չեն համապատասխանում իրավական որոշակիության պահանջին (*res judicata*), և այս ոլորտում առկա է օրենսդրական բաց, որն

անհրաժեշտ է լրացնել¹⁵⁵, և, մեր կարծիքով, այս ոլորտում անհրաժեշտ է կատարել համալիր սահմանադրական ու օրենսդրական փոփոխություններ: Մասնավորապես, սահմանադրական և օրենսդրական փոփոխությունների միջոցով պետք է հստակ սահմանել այն դեպքերն ու կարգը, երբ արհեստակցական միության գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել, ինչպես նաև՝ վերջիններիս հարկադիր և կամավոր լուծարման կարգն ու դեպքերը:

Այսպես՝ կարծում ենք ՀՀ Սահմանադրության 100-րդ հոդվածն անհրաժեշտ է լրացնել 10-րդ կետով՝ հետևյալ բովանդակությամբ. «ՀՀ Սահմանադրական դատարանն օրենքով սահմանված կարգով՝ 10) օրենքով նախատեսված դեպքերում որոշում է կայացնում արհմիության գործունեությունը կասեցնելու կամ արգելելու մասին»: Այս նորմի կիրառումն ապահովելու համար ՀՀ Սահմանադրության 101-րդ հոդվածի 4-րդ կետը՝ «9-րդ» բառից հետո, անհրաժեշտ է լրացնել «, 10-րդ» բառակապակցությամբ՝ արհմիության գործունեության կասեցման կամ արգելման դիմումով ՀՀ Սահմանադրական դատարան դիմելու իրավունքը վերապահելով ՀՀ կառավարությանը՝ որպես արհմիությունների գործունեության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող պետական լիազոր մարմնի: Միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է համապատասխան օրենսդրական փոփոխություն կատարել նաև «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքում, մասնավորապես, օրենքի 61-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ «9-րդ» բառից հետո, անհրաժեշտ է լրացնել «, 10-րդ» բառակապակցությամբ՝ սահմանադրական դատարանին պարտավորեցնելով արհմիության գործունեության կասեցման կամ արգելման վերաբերյալ կայացնել որոշում, իսկ օրենքի 10-րդ գլուխն անհրաժեշտ է լրացնել 80¹-րդ հոդվածով՝ «Սահմանադրության 100-րդ հոդվածի 10-րդ կետով նախատեսված գործերի քննությունը (արհեստակցական միությունների գործունեության կասեցման կամ արգելման վերաբերյալ գործերի քննությունը)» վերտառությամբ՝ արհմիությունների համար կիրառելով կուսակցությունների գործունեության կասեցման կամ արգելման վերաբերյալ գործերի քննության ընթացակարգը՝ հաշվի առնելով այս ոլորտի առանձնահատկությունները:

¹⁵⁵ Իրավական որոշակիության պահանջի մասին տես ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2006 թվականի ապրիլի 18-ի ՍԴՈ-630 որոշումը կամ <http://www.concourt.am/armenian/decisions/common/2006/sdv-630.htm>, և 2008 թվականի մայիս 13-ի ՍԴՈ-759 որոշումը կամ <http://www.concourt.am/armenian/decisions/common/2008/pdf/sdv-759.pdf>:

Նման մոտեցումը պայմանավորված է նաև այն հանգամանքով, որ ժողովրդավարական պետություններում հասարակական միավորման գործունեության կասեցումը կամ արգելումը, ըստ էության, բացառիկ երևույթ է, և պայմանավորված է տվյալ միավորման կողմից այնպիսի ծանր իրավախախտումների կատարմամբ, որոնք վտանգում են սահմանադրական կարգը, սպառնում են այդ պետության ամբողջականությանն ու վտանգի տակ են դնում ընդհանրապես այդ պետության և հասարակության գոյությունը: Ֆիզիկական անձանց դեպքում նման իրավախախտումների կատարումը կարող է հանգեցնել քրեական պատասխանատվության, որը, որպես կանոն, նախատեսված է ծանր կամ առանձնապես ծանր հանցագործությունների համար: Ուստի՝ եթե արհմիությանը նման իրավախախտում կատարելու «մեղադրանք» է ներկայացվում, ապա՝ կարծում ենք, որ այդ մեղադրանքից պաշտպանվելու համար պետք է արհմիության համար սահմանվեն լրջագույն երաշխիքներ: Սա հատկապես կարևորվում է այն պետություններում, որտեղ արհմիությունները կատարում են առաջին քայլերը, որովհետև, ինչպես արդեն նշվել էր, պատմական օրինաչափությունը տանում է նրան, որ արհմիությունները հետապնդվող, անօրինական կազմակերպություններից վերածվում են օրենքով պաշտպանվող կարևորագույն արժեքների: Բացի այդ, պետք է հաշվի առնել նաև այն հանգամանքը, որ սահմանադրական դատարանն իրավասություն է ստանում պարզելու, թե որքանով են այս ոլորտի օրենքները համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրությանը:

Սահմանադրական նման փոփոխությունն իմաստագուրկ կլինի, եթե օրենսդրական փոփոխության միջոցով չհստակեցվեն այն հիմքերը, որոնց պարագայում արհմիության գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել: Այդ պատճառով կարծում ենք, որ Օրենքի 11-րդ և 12-րդ հոդվածներն անհրաժեշտ է վերախմբագրել և օրենքը լրացնել 11¹-րդ հոդվածով՝ «Արհմիությունների գործունեության ժամանակավոր և մշտական դադարեցումը, իրականացման ձևերը» և 11²-րդ հոդվածով՝ «Արհմիությունների գործունեության ժամանակավոր և մշտական դադարեցման հիմքերը» վերտառությամբ: Մասնավորապես, նախ անհրաժեշտ է ուժը կորցրած ճանաչել 11-րդ հոդվածի 3-րդ և 12-րդ հոդվածի 2-3-րդ պարբերությունները, որոնք սահմանում են արհմիությունների լուծարման, արգելման և կասեցման կարգը, ըստ այդմ՝ 11-րդ հոդվածի վերնագրից հանելով «և լուծարումը» բառակապակցությունը: Այնուհետև՝ օրենքը լրացնել 11¹-րդ հոդվածով՝ «Արհմիությունների գործու-

նեության ժամանակավոր և մշտական դադարեցումը, իրականացման ձևերը» վերտառությամբ՝ հետևյալ բովանդակությամբ.

- «1. Արհմիության գործունեությունը ժամանակավորապես կամ մշտապես կարող է դադարեցվել բացառապես սույն օրենքի 11²-րդ հոդվածով նախատեսված դեպքերում:
2. Արհմիության գործունեությունը կարող է ժամանակավորապես դադարեցվել արհմիության գործունեությունը կասեցնելու միջոցով՝ այդ մասին ՀՀ Սահմանադրական դատարանի համապատասխան որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից մինչև այդ որոշման մեջ նշված ժամկետի ավարտը:
3. Արհմիության գործունեությունը կարող է մշտապես դադարեցվել՝
 - 1) արհմիության գործունեությունն արգելելու միջոցով՝ այդ մասին ՀՀ Սահմանադրական դատարանի համապատասխան որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից, կամ
 - 2) արհմիության լուծարման միջոցով, որը կարող է լինել կամավոր կամ հարկադիր կերպով՝ պետական գրանցման պահից: ՀՀ Սահմանադրական դատարանի կողմից արհմիության գործունեությունն արգելելու մասին համապատասխան որոշումն օրինական ուժի մեջ մտնելու պահից արհմիությունը ենթակա է լուծարման»:

Օրենքն անհրաժեշտ է լրացնել նաև 11²րդ հոդվածով՝ «Արհմիությունների գործունեության ժամանակավոր և մշտական դադարեցման հիմքերը» վերտառությամբ՝ հետևյալ բովանդակությամբ.

- «1. Արհմիության գործունեությունը կարող է կասեցվել, եթե արհմիության ստեղծման նպատակը կամ գործունեությունն ուղղված են ՀՀ սահմանադրական կարգի և ՀՀ տարածքային ամբողջականության բռնի փոփոխությանը, զինված կազմավորումների ստեղծմանը, ազգային, ռասայական, կրոնական ատելության բորբոքմանը, բռնություն ու պատերազմ քարոզելուն, և եթե հնարավոր է այս իրավախախտումները վերացնել առանց արհմիության գործունեությունն արգելելու:
2. Արհմիության գործունեությունը կարող է արգելվել, եթե արհմիությունների ստեղծման նպատակները կամ գործունեությունն ուղղված են ՀՀ սահմանադրական կարգի և ՀՀ տարածքային ամբողջականության բռնի փոփոխությանը, զինված կազմավորումների ստեղծմանը, ազգային, ռասայական, կրոնական ատելության բորբոքմանը, բռնություն ու պատերազմ քարոզե-

- լուն, և եթե այդ իրավախախտումները հնարավոր չէ վերացնել առանց արհմիության գործունեությունն արգելելու:
3. Արհմիության գործունեությունը կասեցումը կամ արգելումն իրականացվում է «Սահմանադրական դատարանի մասին» ՀՀ օրենքի 80¹-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:
 4. Արհմիության գործունեությունը կամավոր լուծարման միջոցով դադարում է նրա հիմնադիրների (մասնակիցների) կամ արհմիության բարձրագույն մարմնի որոշմամբ՝ արհմիության կանոնադրությամբ սահմանված դեպքերում: Այս դեպքում արհմիությունը լուծարվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 68-70-րդ հոդվածներով սահմանված կարգով:
 5. Արհմիության գործունեությունը հարկադիր լուծարման միջոցով դադարում է դատարանի որոշմամբ՝
 - 1) արհմիության պետական գրանցումն անվավեր ճանաչելու դեպքում՝ կապված այն ստեղծելու ժամանակ թույլ տրված իրավախախտումների հետ, որոնք հնարավոր չէ այլևս վերացնել.
 - 2) օրենքով արգելված գործունեություն իրականացնելու, օրենքի կամ այլ իրավական ակտերի բազմակի կամ կոպիտ խախտումների, որոնք արհմիության գործունեությունը կասեցնելու կամ արգելելու հիմք չեն հանդիսանում, ինչպես նաև արհմիության կողմից իր կանոնադրության նպատակներին հակասող գործունեություն իրականացնելու դեպքում,
 - 3) տվյալ արհմիությանը աշխատողների և գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի կամ գործատուների միության կամ նրա ներկայացուցչի կամ կազմակերպության հիմնադիրների կամ նրանց ներկայացուցիչների միաժամանակյա անդամակցության դեպքում: Այս հիմքերով արհմիության լուծարումն իրականացվում է ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 68-70-րդ հոդվածներով սահմանված կարգով, եթե սույն օրենքով այլ բան նախատեսված չէ:
 6. Սույն կետի 1-3-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով դատարան կարող է դիմել այս ոլորտի պետական լիազոր մարմինը, իսկ 3-րդ կետով նախատեսված հիմքով՝ նաև տվյալ արհմիության յուրաքանչյուր անդամ կամ շահագրգիռ ցանկացած այլ արհմիություն:
 7. Սույն օրենքի 5-րդ մասի 1-3-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով պետական լիազոր մարմնի նախաձեռնությամբ դատական

ընթացակարգը կիրառվում է, եթե անարդյունավետ կամ սպառված են օրենքով պաշտպանվող իրավունքի խախտումը վերացնելու մյուս միջոցները:

8. Արհմիության լուծարումը՝ նրա գործունեության դադարեցումն է առանց իրավունքների և պարտականությունների իրավահաջորդության կարգով այլ անձանց փոխանցելու:
9. Արհմիությունը համարվում է լուծարված, իսկ նրա գործունեությունը՝ դադարած, նրա գործունեության դադարման պետական գրանցման պահից»:

Կարծում ենք նման իրավակարգավորման դեպքում Սահմանադրությամբ և օրենքներով հստակ ամրագրվում են այն դեպքերն ու կարգը, երբ պետությունը հնարավորություն է ստանում միջամտելու արհմիության գործունեությանը: Գտնում ենք, որ նման իրավակարգավորումը համապատասխանում է իրավական որոշակիության պահանջներին, սահմանում է արհմիությունների գործունեության համար լրացուցիչ երաշխիքներ և կարևոր խթան կհանդիսանա վերջինիս գործունեության համար:

Ինչ վերաբերվում է արհմիությանը գործատուի կամ նրա ներկայացուցչի և աշխատողների միաժամանակյա անդամակցության դեպքում արհմիության լուծարմանը, ապա գտնում ենք, որ նման արհմիությունը, ըստ էության, «կեղծ» կազմակերպություն է, քանի որ գործատուին միշտ հետաքրքրում է իր տնտեսական և սեփականատիրական շահը, ինչը հակասում է արհմիության էության ու հիմնադրման և գործունեության նպատակին: Արհմիության գործունեությանը նման մասնակցություն բերելով՝ գործատուն ձգտում է պաշտպանել իր գույքային ու ֆինանսական շահերը և կազմալուծել արհմիության գործունեությունը: ԱՄԿ թիվ 98 կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետը¹⁵⁶ հստակ ամրագրում է, որ արգելվում է աշխատողների և ձեռներեցների կազմակերպությունների միջամտությունը միմյանց գործունեությանը: Գործատուների կողմից նման մասնակցությունը շատ հաճախ հիմք է հանդիսանում, որ արհմիություններն ընկնում են գործատուների ուղղակի ազդեցության տակ և չեն կարողանում իրականացնել իրենց գործառույթները¹⁵⁷: Նման պայմաններում անհրաժեշտ է, որ տվյալ արհմիությունն իր անդամների կամ պետական իրավասու մարմնի նախաձեռնությամբ դատական կարգով

¹⁵⁶ Տե՛ս <http://www.ilo.org/ilolex/english/>,

¹⁵⁷ Տե՛ս Դзугев З. Г., “Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования”, диссертация, Владикавказ - 2009, ст. 42.

լուծարվի, քանի որ այն չի իրականացնելու կանոնադրությամբ իր առջև դրված նպատակները, իսկ գործունեությունն էլ փաստացի հակասելու է կանոնադրությանը, թեև առերևույթ այլ նպատակ է ներկայացվելու: Վերոգրյալի համատեքստում ցանկանում ենք նշել, որ անհրաժեշտ է փոփոխություն կատարել նաև Օրենքի 9.1-րդ հոդվածում, որի 1-ին պարբերությունն անհրաժեշտ է խմբագրել՝ սահմանելով.

«1. Արհեստակցական միության պետական գրանցումը, վերագրանցումը, ինչպես նաև կանոնադրության փոփոխությունների կամ նոր խմբագրությամբ կանոնադրության գրանցումը և լուծարման պետական գրանցումն իրականացվում են սույն օրենքով և «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով», ապա՝ նույն հոդվածի 3-րդ պարբերությունն անհրաժեշտ է խմբագրել հետևյալ կերպ. «Պետական գրանցման մարմինն արհեստակցական միության գրանցման մասին դիմումն ու պահանջվող փաստաթղթերն ընդունելու մասին հաշվառման գրանցամատյանում գրառում կատարելուց հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, պարտավոր է «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» և «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» ՀՀ օրենքներով սահմանված կարգով քննարկել դիմումը և գրանցել արհեստակցական միությունը կամ համապատասխան հիմնավորումներով մերժել արհեստակցական միության գրանցումը, որը ենթակա է բողոքարկման «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով:

Բացի «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված դեպքերից, արհեստակցական միության պետական գրանցումը մերժվում է նաև այն դեպքում, երբ վերջինիս աշխատողների հետ միասին միաժամանակ անդամակցում են նաև գործատուն, կազմակերպության գույքի սեփականատերը կամ նրանց ներկայացուցիչները, կամ արհմիությունը ֆինանսավորվում է գործատուի կողմից: Այս հիմքով արհմիության գրանցումը կարող է բողոքարկվել «Իրավաբանական անձանց պետական գրանցման, իրավաբանական

անձանց առանձնացված ստորաբաժանումների, հիմնարկների և անհատ ձեռնարկատերերի պետական հաշվառման մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված կարգով ինչպես այդ արհմիության յուրաքանչյուր անդամի կողմից, այնպես էլ արհեստակցական կազմակերպությունների միության կամ արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միության կամ արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության կամ արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միության կողմից»:

Գրեթե բոլոր երկրներում անցկացվում է արհմիությունների պետական գրանցում: Տարբերությունը կայանում է գրանցման մասին պահանջների կատեգորիկությանը, դրա անցկացման կարգին, արհմիությունների՝ հաշվետու լինելու բնույթին, արտոնությունների ծավալին, որոնք ունեն արհմիությունները: Ի տարբերություն ՀՀ, պետությունների մեծամասնությունում արհմիությունների գրանցումը ֆակուլտատիվ է, սակայն այն արհմիությունը, որը չի ենթարկվում սահմանված կարգին, չի ստանում որոշակի արտոնություններ, որոնք ունեն գրանցված արհմիությունները: Այդ արտոնությունները տարբեր են առանձին պետություններում, մասնավորապես, «անկախ» արհմիության կարգավիճակի կամ հարկային արտոնությունների տրամադրումը, կոլեկտիվ բանակցություններում տվյալ կատեգորիայի աշխատողների միակ ներկայացուցիչը ճանաչվելու իրավունքը, պարտադրել գործատուին վարել կոլեկտիվ բանակցություններ, համընդհանուր պարտադիր ուժ ունեցող կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքի տրամադրում, և այլն: Բայց, օրինակ՝ Ամերիկայի Միացյալ Նահանգներում արհմիության գրանցումը պարտադիր է, իսկ այս պահանջի չկատարումը կարող է արհմիության ղեկավարների համար հանգեցնել լուրջ քրեական պատասխանատվության:

Հայաստանում արհմիությունների գործունեության իրավական հիմքի հաջորդ աստիճանին կանգնած են համընդհանուր ճանաչում ստացած միջազգային իրավունքի սկզբունքներն ու նորմերը, ինչպես նաև ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերը: Հարկ է նշել, որ հետազոտվող բնագավառում միջազգային իրավունքի համընդհանուր ճանաչում ստացած սկզբունքներն ու նորմերը ՀՀ իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասն են կազմում, քանի որ «Աշխատանքի բնագավառում հիմնարար իրավունքների և սկզբունքների մասին» ԱՄԿ 1998 թվականի հռչակագրի 2-րդ կետի համաձայն՝ բոլոր անդամ պետությունները, եթե նույնիսկ չեն վավերացրել մատնանշված կոնվենցիաները, ԱՄԿ-ին իրենց անդամակցության ուժով պարտավոր են Կանոնադրությանը համապատասխան պահպանել, օժանդակել և բարեխղճորեն կյանքի կոչել

այն հիմնարար իրավունքները, որոնք հանդիսանում են այդ կոնվենցիաների առարկան, մասնավորապես, *inter alia*, միավորման ազատությունն ու կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու գործուն իրավունքի ճանաչումը¹⁵⁸:

Չնայած նման հստակ իրավակարգավորմանը՝ կարծում ենք ավելի նպատակահարմար է Օրենքում հստակ սահմանել այն բոլոր նորմատիվ-իրավական ակտերի շրջանակը, որոնք կազմում են արհմիությունների գործունեության իրավական հիմքը: Մասնավորապես, կարծում ենք Օրենքի 12-րդ հոդվածն անհրաժեշտ է փոփոխել և շարադրել հետևյալ բովանդակությամբ. «1. ՀՀ արհմիությունների գործունեությունը կարգավորվում, նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները սահմանվում են բացառապես ՀՀ Սահմանադրությամբ, միջազգային իրավունքի հանրաճանաչ նորմերով ու սկզբունքներով, ՀՀ իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասը կազմող միջազգային պայմանագրերով, սույն օրենքով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ինչպես նաև այլ օրենքներով:

2. ՀՀ օրենքներով արհմիությունների համար չեն կարող սահմանվել ավելի անբարենպաստ դրույթներ կամ իրավունքների ու պարտականությունների ավելի նեղ շրջանակ, քան նախատեսված են միջազգային իրավունքի հանրաճանաչ նորմերով ու սկզբունքներով, ինչպես նաև ՀՀ իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասը կազմող միջազգային պայմանագրերով:

3. Եթե ՀՀ իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասը կազմող միջազգային պայմանագրերով, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներով և հանձնարարականներով սահմանված են այլ դրույթներ, քան նախատեսված են սույն օրենքով կամ այլ օրենքներով, ապա կիրառվում են միջազգային պայմանագրերի և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաների ու հանձնարարականների դրույթները:

4. Արհմիությունների վերաբերյալ օրենսդրությունը պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների կամ նրանց կազմակերպությունների կողմից չպետք է այնպես կիրառվի կամ մեկնաբանվի, որ վնաս հասցնի արհմիությունների՝ ՀՀ Սահմանադրությամբ, միջազգային իրավունքի հանրաճանաչ նորմերով ու սկզբունքներով, ՀՀ իրավական համակարգի բաղկացուցիչ մասը կազմող միջազգային

¹⁵⁸ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 39-40:

պայմանագրերով, սույն օրենքով, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ինչպես նաև այլ օրենքներով երաշխավորված իրավունքներին»:

Ինչ վերաբերում է միջազգային պայմանագրերին, ապա հարկ է նշել, որ սույն գլխի նախորդ պարագրաֆում ներկայացված գրեթե բոլոր միջազգային պայմանագրերը ՀՀ վավերացրել է, իսկ 1992 թվականի նոյեմբերի 26-ից էլ հանդիսանում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության անդամ¹⁵⁹: Հայաստանի Հանրապետությունը մինչ օրս վավերացրել է ԱՄԿ-ի շրջանակներում ընդունված 29 կոնվենցիաներ, այդ թվում 8 հիմնարար կոնվենցիաները¹⁶⁰:

Հարկ է նշել, որ արհմիութենական շարժման զարգացման համար, մեր կարծիքով, կարևոր խթան կարող է հանդիսանալ ՀՀ կողմից Եվրոպական սոցիալական խարտիայի մաս կազմող «Կոլեկտիվ գանգատների մասին» արձանագրության վավերացումը¹⁶¹: Այս արձանագրությունը Եվրոպական սոցիալական խարտիայի դրույթների իրականացումն ապահովող նոր ընթացակարգ է: Այն բաց է ստորագրման համար 1995 թվականի նոյեմբերի 9-ից և օրինական ուժի մեջ է մտել 1998 թվականի հուլիսի 1-ին¹⁶²: Այս ընթացակարգի համաձայն՝ Արձանագրությունը վավերացրած յուրաքանչյուր միջազգային կամ ներպետական հասարակական կազմակերպություն կարող է բողոք ներկայացնել պայմանավորվող կողմի դեմ: Կոլեկտիվ գանգատների ընթացակարգի կառուցվածքը ներառում է չորս տարրեր՝ սուբյեկտ, օբյեկտ, սուբյեկտիվ իրավունք և իրավական պարտավորություն: Ի թիվս այնի, այս ընթացակարգի սուբյեկտ կարող են հանդես գալ գործատուների և աշխատողների ներկայացուցչական ազգային այն կազմակերպությունները, որոնք գտնվում են պայմանավորվող պետության իրավազորության ներքո: Այս ընթացակարգի օբյեկտն այն հասարակական հարաբերություններն են, որոնք ծավալվել են բողոքաբերի և պատասխանողի միջև ենթադրյալ խախտման կապակցությամբ: Հետևաբար, Ընթացակարգի առարկան

¹⁵⁹ Տե՛ս <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11003:0::NO:::>,

¹⁶⁰ Տե՛ս http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102540

¹⁶¹ Տե՛ս <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/158.htm>., Additional protocol to the European Social Charter providing for a system of collective complaints, ETS, No 158 Explanatory Report//16.02.2005:

¹⁶² 2012 թվականի ապրիլի 5-ին Չեխիայի Հանրապետությունը վավերացրել է Արձանագրությունը՝ դառնալով վերջինիս 15-րդ անդամը:

էլ այն իրավունքն է, երաշխավորված էսարտիայով, որը ենթադրաբար խախտվել է¹⁶³:

Այս ընթացակարգի արդյունավետության մասին կարելի է պատկերացում կազմել Սոցիալական իրավունքների մասին եվրոպական կոմիտեի 2011 թվականի զեկույցից, որի համաձայն՝ 1998-2011 թվականների ընթացքում Կոմիտեն ընդունել է 75 գանգատներ, որոնցով կայացրել է 131 որոշումներ, որոնցից 73-ն ընդունելիության վերաբերյալ, իսկ 53-ը՝ ըստ էության¹⁶⁴: Հարկ է նշել, որ այս թվերն ամբողջությամբ չեն արտացոլում իրական պատկերը, քանի որ, օրինակ՝ միայն 2007 թվականին դիմումատուների թիվը գերազանցել է 80-ը, ինչը վկայում է պայմանավորվող պետություններում այս ընթացակարգի բարձր հեղինակության մասին¹⁶⁵:

Արհմիությունների գործունեության իրավական հիմքը կազմող իրավական ակտերի հաջորդ աստիճանին կանգնած են օրենքները, որոնց շարքում առաջնահերթ նշանակություն ունեն ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ նաև՝ Օրենսգիրք) ու Օրենքը: Եթե Օրենսգիրքը կարգավորում է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է այդ հարաբերությունների ծագման, փոփոխման և դադարման հիմքերն ու իրականացման կարգը, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի, այդ թվում՝ աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքներն ու պարտականությունները, պատասխանատվությունը, ապա Օրենքը կարգավորում է արհեստակցական միությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև կարգավորում է արհեստակցական միությունների և նրանց մասնակիցների (անդամների) իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները: Հաշվի առնելով այս օրենքների կողմից կարգավորվող հարաբերությունների մեծածավալ բնույթը՝ այս ատենախոսության ուսումնասիրության առարկա է հանդիսանալու միայն արհմիություններին առնչվող առանցքային

¹⁶³ St'u Мазитова И. Р., “Система коллективных жалоб по европейской социальной хартии”, диссертация, Казань - 2008, ст. 58-80.

¹⁶⁴ St'u http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ActivityReport2011_en.pdf

¹⁶⁵ St'u Мазитова И. Р., “Система коллективных жалоб по европейской социальной хартии”, диссертация, Казань - 2008, ст. 135.

հարաբերությունները: Վերջիններիս շարքում առաջնահերթ նշանակություն ունի աշխատողների ներկայացուցիչների և արհմիությունների հարաբերակցությանն առնչվող հարաբերությունները: Ինչպես արդեն նշվել է, 2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված ՀՕ-117-Ն «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով¹⁶⁶ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում նոր որակ հաղորդվեց աշխատողների ներկայացուցիչների ինստիտուտին՝ վերջիններիս կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում ընձեռելով արհմիություններին իրավահավասար կարգավիճակ: Մասնավորապես, գործող տարբերակի և մինչ փոփոխությունը եղած տարբերակի համեմատական ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատողների ներկայացուցիչները ձեռք են բերել այնպիսի արտոնյալ իրավունքներ, մասնավորապես, կազմակերպության կոլեկտիվ պայմանագրի կնքումը, կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը, և այլն, որոնք ավանդաբար համարվել են արհմիությունների մենաշնորհը: Հարկ է նշել, որ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում աշխատողների ներկայացուցիչների առկայությունն ինքնին չի հակասում ավելի բարձր իրավաբանական ուժ ունեցող իրավական ակտերին, սակայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում առկա իրավակարգավորման արդյունքում այն հակասում է ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորություններին: Մասնավորապես, «Աշխատողների ներկայացուցիչների մասին» 1971 թվականի թիվ 135 կոնվենցիայի 3-րդ և 5-րդ հոդվածները սահմանում են, որ Կոնվենցիայի նպատակների համար «աշխատավորների ներկայացուցիչներ» հասկացությունը նշանակում է անձինք, որոնք որպես այդպիսին ճանաչվում են ներպետական օրենսդրությամբ կամ պրակտիկայով՝ լինեն նրանք.

(ա) արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչներ, այն է՝ նման միությունների կամ նրանց անդամների կողմից նշանակվող կամ ընտրվող ներկայացուցիչներ, կամ

(բ) ընտրվի ներկայացուցիչներ, այն է՝ ներկայացուցիչներ, որոնք ներպետական օրենսդրության դրույթներին կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին համապատասխան ազատորեն ընտրվում են ձեռնարկության աշխատավորների կողմից և որոնց գործառույթները չեն ընդգրկում այնպիսի գործունեություն, որը տվյալ երկրում ճանաչվել է որպես արհեստակցական միությունների բացառիկ առանձնաշնորհ:

¹⁶⁶ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=59508>

Երբ միևնույն ձեռնարկությունում գոյություն ունեն ինչպես արհմիության, այնպես էլ ընտրովի ներկայացուցիչներ, անհրաժեշտության դեպքում ձեռնարկվում են համապատասխան միջոցառումներ, որպեսզի ընտրովի ներկայացուցիչների առկայությունը չօգտագործվի համապատասխան արհմիությունների կամ նրանց ներկայացուցիչների դիրքերը թուլացնելու համար, ինչպես նաև, որպեսզի խրախուսվի ընտրովի ներկայացուցիչների և համապատասխան արհմիությունների ու նրանց ներկայացուցիչների միջև համագործակցությունը բոլոր պատշաճ հարցերի շուրջ:

«Կոլեկտիվ համաձայնագրերի մասին» 1951 թվականի թիվ 91 հանձնարարականը,¹⁶⁷ ընդգծելով աշխատողների կազմակերպությունների դերը՝ որպես կոլեկտիվ բանակցությունների կողմ, միևնույն ժամանակ մատնանշում է, որ չկազմակերպված աշխատողների ներկայացուցիչները կարող են լինել կոլեկտիվ բանակցությունների կողմ միայն այն դեպքում, երբ այդպիսի կազմակերպությունում (արհմիություն) գոյություն չունի: Այնինչ Օրենսգրքի 23-րդ, 25-րդ և 55-56-րդ հոդվածների վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ դրանցում տրված իրավակարգավորումն ուղղակի հակասում է վերոհիշյալ դրույթներին, քանի որ նախատեսում է կազմակերպություններում արհմիությունների հետ միաժամանակ նաև աշխատողների ներկայացուցիչների առկայությունը, որոնք նույնպես կարող են կնքել կոլեկտիվ պայմանագրեր: Բացի դրանից, հարկ է ուշադրություն դարձնել այն հանգամանքին, որ միջազգային փաստաթղթերը հղում են տալիս ոչ միայն ներպետական օրենսդրությանը, այլև պրակտիկային: Կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում Հայաստանյան պրակտիկան և օրենսդրությունն ընթացել է այն ուղիով, որ կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը, կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումն ու կոլեկտիվ գործողությունների իրականացումն ավանդաբար համարվել են արհմիությունների բացառիկ մենաշնորհը: Մինչ օրենսդրական փոփոխությունը եղած՝ Օրենսգրքի տեքստի ուսումնասիրությունից հստակ երևում է, որ այս ոլորտները եղել են բացառապես արհմիությունների մենաշնորհը, ու թեև պետությունն ինքն է որոշում, թե ինչպես պետք է իրականացնի այս կամ այն ոլորտի հարաբերությունների կարգավորումը, սակայն ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների բնույթից հետևում է, որ այս ոլորտում հայեցողությունը բացարձակ չէ, քանի որ այս ոլորտում կատարվող

¹⁶⁷ Տե՛ս http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,en,R091,/Document

յուրաքանչյուր օրենսդրական փոփոխություն, որը հանգեցնելու է պրակտիկայի փոփոխությանը, չպետք է վնաս պատճառի կամ խաթարի արհմիությունների դիրքերը, ինչը, մեր կարծիքով, անխուսափելի է օրենսդրական նման կարգավորման պայմաններում: Հարկ է նշել նաև, որ այս նույն դիրքորոշումն է հայտնել նաև Աշխատանքի միջազգային գրասենյակը, որի 2010 թվականի ապրիլի 23-ին Ժնևում կազմված հուշագրում նշված է. «(...) առաջարկվող փոփոխությունը կարող է մեծապես սասանել արհմիությունները՝ կապված գործունեության այն ոլորտների հետ, որոնք պետք է ընկալվեն որպես նրանց բացառիկ իրավունքը՝ այնտեղ, որտեղ նրանք գոյություն ունեն: Ենթադրվում է, որ այդ սասանումն ավելի կամրապնդվի Աշխատանքային Օրենսգրքում արհմիությունների մասին հետագա բոլոր հիշատակումները հանելու միջոցով (ինչը տեղի է ունեցել (ընդգծումն իմն է)): Այս փոփոխություններն ընդունվելու հետևանքով կառաջանան անհամապատասխանություններ՝ վավերացված Աշխատանքի միջազգային Կոնվենցիաների կիրարկման, մասնավորապես՝ թիվ 98 և 135 Կոնվենցիաների առնչությամբ:

Այս առումով Գրասենյակն առաջարկում է սահմանել «աշխատողների ներկայացուցիչները» հասկացությունը՝ օգտագործելով թիվ 135 Կոնվենցիայի սահմանումը: Կարևոր է առանձնահատուկ նշել, որ այն դեպքում, եթե ձեռնարկությունում կա արհմիություն, կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը պետք է մնա որպես արհմիության բացառիկ իրավունք: Ըստ համեմատական օրենսդրության և պրակտիկայի՝ ընտրված մարմիններին թույլատրվում է բանակցել և կնքել կոլեկտիվ համաձայնագրեր միայն այն դեպքում, եթե տվյալ ձեռնարկությունում արհմիություն չկա»:

Նման պայմաններում կարծում ենք Օրենսգրքում պետք է համակարգային փոփոխություն կատարել և 23-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերությունը, 25-րդ հոդվածի 1-ին մասը, 55-56-րդ հոդվածներն անհրաժեշտ է փոփոխել՝ հստակ սահմանելով, որ կազմակերպությունում արհմիության առկայության դեպքում, անկախ այն հանգամանքից, թե այն միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների կեսից ավելին, թե՛ ոչ, չպետք է խրախուսվի աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) առկայությունը: Սակայն կազմակերպությունում նման ներկայացուցիչների (մարմնի) և արհմիության միաժամանակյա առկայության դեպքում աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը) չի օգտվում գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու, կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու

և գործադու կազմակերպելու իրավունքներից, քանի որ այս իրավունքները հանդիսանում են կազմակերպությունում գործող արհմիության բացառիկ իրավունքները:

Հարկ է նշել նաև, որ հուշագրում Գրասենյակն ուշադրություն է դարձրել նաև այն հանգամանքին, որ «(...) չնայած կարող է ենթադրվել, որ նոր առաջադրված «աշխատողների ներկայացուցիչներ» հասկացությունը ներառում է և՛ արհմիությունները, և՛ աշխատողների ընտրված ներկայացուցիչներին, այնուամենայնիվ, ամբողջ Աշխատանքային օրենսգրքից «արհմիություններ» բառը հանելը թուլացնում է դրանց դերը և կարող է խառնաշփոթ առաջացնել այդ երկու ինստիտուտների համապատասխան դերը որոշակիացնելու ժամանակ: Այդ պատճառով Գրասենյակն առաջարկում է վերանայել հետևյալ դրույթները, որոնցում «արհմիություններ» բառը փոխարինված է «աշխատողների ներկայացուցիչներ» բառերով՝ 33-րդ, 35-րդ, 41.4-րդ, 45.1-րդ, 55.1-րդ, 119-րդ, 250.3-րդ և 253-րդ հոդվածներ (այս մոտեցումը չի ընդունվել, և գործող տեքստի հիշյալ հոդվածներից միաժամանակ չի հետևում, թե դրույթն ո՞ւմ է վերաբերում՝ արհմիություններին, թե՛ աշխատողների ներկայացուցիչներին (ընդգծումը մերն է))»:

Բացի դրանից, հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի գործող տարբերակը հստակ չի տալիս արհմիության և աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի), որպես աշխատողների ներկայացուցիչների, տարբերությունը: Մասնավորապես, Օրենսգրքի 25-րդ հոդվածի 1-ին մասը սահմանում է աշխատողների ներկայացուցիչների՝ արհմիությունների և աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչների (մարմնի) իրավունքները, որոնց շարքում նշված է նաև կազմակերպությունում վարելու կոլեկտիվ բանակցություններ, կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր, իրականացնելու դրանց կատարման հսկողությունը, իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ արհմիությունները, բացի սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվածից, իրավունք ունեն՝ 1) սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում ապահովելու աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում, 2) առաջարկություններ ներկայացնելու պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններ, և 3) կազմակերպելու և գլխավորելու գործադուներ:

Վերոգրյալից հետևում է, որ 25-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-3 կետերում նշված իրավունքներն արհմիությունների բացառիկ իրավունքներն են, սակայն նման մոտեցումն էլ իր հերթին հակասում է «Միավորման

ագատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» 1948 հուլիսի 9-ի թիվ 87 և «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների մասին» 1949 թվականի հուլիսի 1-ի թիվ 98 կոնվենցիաներին, որոնք սահմանում են, որ, լինելով աշխատողների ներկայացուցիչներ, աշխատավորների շահերը ներկայացնող անձինք կամ մարմինները պետք է օգտվեն տվյալ կոնվենցիաներով արհմիություններին վերապահված իրավունքների ամբողջ ծավալից, ներառյալ՝ գործադուլ անելու իրավունքից: Հակառակ պարագայում ստացվում է, որ աշխատողների ժողովի (համաժողովի) կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը) իրականացնում են աշխատողների շահերի ներկայացուցչությունն ու պաշտպանությունը, վարում են կոլեկտիվ բանակցություններ, կնքում կոլեկտիվ պայմանագրեր, սակայն չեն կարող գործադուլ իրականացնել, որը տվյալ ոլորտում ամենազվխավոր գործիքներից մեկն է շահերի պաշտպանության համար, կամ չեն կարող պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին առաջարկություններ ներկայացնել: Տվյալ պարագայում կարծում ենք օրենսդիրը դրսևորել է չիմնավորված խտրական մոտեցում, որը ենթակա է վերանայման՝ աշխատողների բոլոր ներկայացուցիչների համար սահմանելով հավասար հնարավորություններ:

Օրենսդրական փոփոխությունների շարքում հարկ է ուշադրություն դարձնել նաև Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի փոփոխությանը: Գործող Օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի համաձայն՝ գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակով մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է:

Արհեստակցական միությունը սույն օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում գործադուլ կազմակերպելու իրավունք ունի, եթե՝ 1) հաշտեցման գործընթացների արդյունքում կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման հետ կապված վեճը չի լուծվել, կամ 2) գործատուն խուսափում է հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց, կամ 3) գործատուն չի կատարում հաշտեցման հանձնաժողովի՝ սույն օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունված՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը կամ նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունները:

Օրենսգրքի 64-րդ հոդվածը, որը փոփոխության չի ենթարկվել, տալիս է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի սահմանումը, որի բովանդակությունից հետևում է, որ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը կարող է

ծագել կոլեկտիվ բանակցություններ սկսելու պահից ընդհուպ մինչև կոլեկտիվ պայմանագրի կնքումը կամ այդ գործընթացի տապալումը: Այնինչ, օրենսդիրը սահմանափակել է գործադուլի իրականացման հնարավորությունը միայն հաշտեցման փուլին առնչվող հարցերով և, հաշվի առնելով ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2007 թվականի փետրվարի 7-ի թիվ ՍԴՌ-677¹⁶⁸ որոշմամբ հայտնած իրավական դիրքորոշումը, սահմանել է նաև, որ գործադուլը հնարավոր է իրականացնել նաև նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունների կապակցությամբ: Այնինչ, տվյալ դեպքում օրենսդիրը, ի տարբերություն նախորդ խմբագրության, գործադուլի անցկացման հիմքերի շարքում չի հիշատակել կոլեկտիվ բանակցությունների չկայանալը:

Կարծում ենք նաև, որ նման իրավակարգավորումը, երբ գործադուլի իրականացումը պայմանավորվում է բացառապես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերով, հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածին ու ՀՀ սահմանադրական դատարանի կողմից արտահայտած իրավական դիրքորոշմանը: Մասնավորապես, ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր՝ 2007 թվականի փետրվարի 7-ի ՍԴՌ-677 որոշման մեջ արձանագրել է, որ գործադուլի իրավունքը, որպես կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման միջոց, որպես իրավական ինստիտուտ, ունի հանրային-իրավական բնույթ, քանի որ առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ-գործատու» հարաբերություններին, այլև «աշխատողներ-երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ-պետական մարմիններ», «գործատու-պետական մարմիններ» հարաբերություններին:

Դատարանը նշել է նաև, որ, մասնավորապես, ՍՄԻՄ 8-րդ հոդվածում գործադուլի իրավունքի իրականացումը կապվում է արհեստակցական միությունների կազմավորման ու գործունեության երաշխավորման հետ: ՀՀ համար 2004 թվականի մարտի 1-ից ուժի մեջ մտած՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ մասի 6 հոդվածը, որը վերնագրված է «Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը», սահմանում է, որ կողմերը, կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով, շահերի բախման դեպքում ճանաչում են աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքը՝ ներառյալ գործադուլների իրավունքը:

¹⁶⁸ Տե՛ս <http://www.concourt.am/armenian/decisions/common/2007/index.htm>.

«Ստանձնելով նման պարտավորություն և նկատի ունենալով Խարտիայի հավելվածում տվյալ նորմի վերաբերյալ արված պարզաբանումը, հիմք ընդունելով ՀՀ Սահմանադրության 43 հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը, գործադուլի իրավունքի ապահովման օրենսդրական կարգավորման ժամանակ հաշվի պետք է առնի, որ.

ա) գործադուլի իրավունքի իրականացումը դիտարկվում է աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքի շրջանակներում և անմիջականորեն առնչվում է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի առաջացման և դրանք կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով լուծելու անհնարինության խնդրին,

բ) գործադուլի իրավունքը ճանաչվում է «(...) այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»,

գ) բացի «բ» կետում նշված պայմանից և օրենքով նախատեսված այնպիսի սահմանափակումներից, որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության և հասարակական շահերի, ազգային անվտանգության, հասարակության առողջության և բարոյականության պաշտպանության համար (Խարտիայի 5-րդ մաս, հոդված «է»), գործադուլի իրավունքի այլ սահմանափակումներ չեն կարող լինել, առավել ևս, եթե դրանք անհնարին են դարձնում նման պայմանի ու սահմանափակումների պայմաններում գործադուլի իրավունքի իրականացումը¹⁶⁹: Գործող իրավակարգավորման պայմաններում բացառվում է գործադուլի իրականացումը, օրինակ՝ պետության իրականացրած սոցիալական քաղաքականության պատճառով, որը խախտում է աշխատողների սոցիալական իրավունքները, կամ օրինակ՝ պետության կողմից, որպես սոցիալական գործընկերության մասնակից, ստանձնած պարտավորությունների խախտման կապակցությամբ, և այլն: Կարծում ենք, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածը, որը ՀՀ իրավական համակարգի՝ գործադուլը կարգավորող միակ դրույթն է, հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածին, քանի որ բացառում է աշխատողների՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի հետ չկապված այլ իրավունքների պաշտպանության նպատակով գործադուլների իրականացումը՝ երաշխավորված ՀՀ Սահմանադրությամբ: Ուստի՝ կարծում ենք, որ ՀՀ

¹⁶⁹ Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ / ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյանի և Ա. Վաղարշյանի» - Եր: «Իրավունք», 2010, էջեր 395-397:

աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածն ու «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքն անհրաժեշտ է համապատասխանեցնել ՀՀ Սահմանադրության պահանջներին:

Հարկ է նշել, որ գործադուլի իրավունքն ամրագրված է բոլոր ժողովրդավարական պետություններում, որոնց մի մասում քննադատության է ենթարկվում գործադուլի իրավունքի ավանդական մեկնաբանությունը՝ որպես բացառապես զուտ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման միջոց: Այսպես՝ Իտալիայի սահմանադրական դատարանը 1974 թվականի դեկտեմբերի 14-ի թիվ 290 որոշմամբ քայլ է կատարել օրինականացնելու քաղաքական դրդապատճառներով գործադուլի իրականացումը, որը բավականին երկար ժամանակ համարվում էր անօրինական: Հիշյալ որոշման մեջ օրինական են ճանաչվել այն գործադուլները, որոնք ուղղված են աշխատողների սոցիալական նվաճումների ընդլայնմանն ու ամրապնդմանը, բարեփոխումների իրականացմանը, եթե նույնիսկ այդ պահանջները ենթադրում են պետության վրա ճնշման գործադրում, որը կարող է ուղղված լինել նաև օրենսդրական ու ենթաօրենսդրական ակտեր ընդունելուն: Օրինական է ճանաչվում նաև այն գործադուլը, որն իրականացվում է բռնության, ազատությունների սահմանափակման, սոցիալական անհավասարության դեմ բողոքի ձևով: Միևնույն ժամանակ այս որոշումն անօրինական է ճանաչում քաղաքական դրդապատճառներով այն գործադուլի իրականացումը, որն ուղղված է սահմանադրական կարգի տապալմանը կամ խոչընդոտում է իշխանությունների կողմից իրենց օրինական գործառույթների իրականացմանը, ուղեկցվում է բռնություններով, աշխատանքի ազատության վրա հարձակումներով, հասարակական ծառայությունների կազմալուծմանը:

Բացի պետական սեկտորի աշխատողներից, քաղաքական դրդապատճառներով գործադուլի իրականացումն օրինական է ճանաչվել նաև Շվեդիայում: Գերմանիայում քաղաքական գործադուլը հնարավոր է պետական իշխանության կողմից սահմանադրական ազատությունների խախտման դեպքում: Ֆրանսիայում բավականին երկար ժամանակ դատարաններն անօրինական էին ճանաչում յուրաքանչյուր քաղաքական դրդապատճառներով իրականացվող գործադուլը՝ վերջինս դիտելով որպես կառավարության արտոնություններին անօրինական միջամտություն: Սակայն Ֆրանսիայի վճռաբեկ դատարանն իր որոշումներում հիմնավորում է խառը գործադուլների նկատմամբ առանձնահատուկ մոտեցման անհրաժեշտությունը, այսինքն՝ այն գործադուլները, որտեղ համատեղվում են ինչպես մասնագիտական կամ տնտեսական, այնպես

էլ քաղաքական շարժառիթները: Նման գործադուլներն անօրինական են ճանաչվում միայն այն դեպքում, երբ քաղաքական շարժառիթները գերազանցում են¹⁷⁰:

Գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման «ծայրահեղ» միջոցներից է, որը կիրառվում է այն դեպքում, երբ վեճի լուծման խաղաղ միջոցները չեն ապահովում վեճի լուծումը: Հարկ է նշել, որ ԱՄԿ փաստաթղթերում առկա են նորմեր, որոնք վերաբերում են կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի լուծման հաշտեցման, միջնորդության և արբիտրաժի միջոցով: ԱՄԿ թիվ 92 հանձնարարականը պետություններին կոչ է անում ստեղծել կամավոր հաշտեցման մարմիններ՝ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կանխարգելման և լուծման նպատակով: Նման մարմինները ձևավորվում են գործատուների և աշխատողների հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Հաշտեցման գործընթացը պետք է լինի անվճար և օպերատիվ, իսկ կոլեկտիվ վեճերի լուծման ժամկետները պետք է հասցվեն նվազագույնի: Հաշտեցման գործընթացի արդյունքները ձևակերպվում են գրավոր կարգով և ունեն կոլեկտիվ պայմանագրի ուժ ունեն: Հանձնարարականը կոչ է անում հաշտեցման գործընթացի ժամանակ ձեռնպահ մնալ գործադուլներից և լրկատուներից, սակայն դա չի կարող մեկնաբանվել որպես գործադուլի իրավունքի սահմանափակում: Կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի խաղաղ լուծման միջազգային փորձը ցույց է տալիս, որ այս ոլորտում կիրառվում են հաշտեցման-միջնորդական գործընթացները, որոնք ներառում են 4 ինքնուրույն տարատեսակներ՝ կողմերի բանակցությունները, հաշտեցումը (միջնորդություն), աշխատանքային արբիտրաժն ու հանձնաժողովի աշխատանքը, որը ներառում է վեճի հանգամանքների քննարկումն ու դրա լուծման առաջարկությունը¹⁷¹: Առանձին պետությունների պրակտիկայում կիրառվում են վերոհիշյալ ընթացակարգերի ամենատարբեր համադրումները, մասնավորապես, կողմերի ոչ-ֆորմալ բանակցությունները, կամավոր կամ հարկադիր հաշտեցումն ու կամավոր կամ հարկադիր արբիտրաժը: Մի շարք պետություններում որոշակի աշխատանքային վեճերի կարգավորման համար հեղինակավոր, անկախ և անաչառ մասնագետներից ստեղծվում են հատուկ հանձնաժողովներ, որոնց կարծիքը կողմերի միջև կարող է հանգեցնել փոխգիշման: Սակայն, օրինակ՝ Նիդերլանդներում այս հարցի վերաբերյալ ընդհանրապես

¹⁷⁰ Տե՛ս Киселев И. Я. “Сравнительное трудовое право”-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, ст. 288.

¹⁷¹ Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 277-278:

որևէ օրենսդրություն առկա չէ և կոլեկտիվ պայմանագրի կողմերն իրենք են որոշում աշխատանքային վեճերի լուծման կարգը:

«Աշխատանքային օրենսգրքում տրված իրավակարգավորումը մեծամասամբ համապատասխանում է Ֆրանսիայի գործող ընթացակարգին: Այստեղ կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը լուծվում են մշտապես գործող հաշտեցման հանձնաժողովների կողմից, որոնք ստեղծվում են կոլեկտիվ պայմանագրերի և գործում են կողմերի հավասար ներկայացուցչության սկզբունքի հիման վրա: Եթե կոլեկտիվ պայմանագրով նման ընթացակարգ նախատեսված չէ, ապա գործում է պետական մարմինների կողմից իրականացվող հաշտեցման գործընթացը: Մեծ Բրիտանիայում այս հարցը կարգավորվում է միջնորդ մարմնի՝ Արբիտրաժի և հաշտեցման խորհրդակցական ծառայության միջոցով, որը կազմված է 9 անդամից, որոնցից 3-ին նշանակում է զբաղվածության հարցերով նախարարը՝ տրեյդ-յունիոնների Բրիտանական կոնգրեսի հետ խորհրդակցությունից հետո, 3-ին՝ Բրիտանական արդյունաբերողների կոնֆեդերացիայի կողմից, իսկ 3-ն անկախ անդամներ են (մեծամասամբ գիտական աշխարհի և համալսարանների ներկայացուցիչներ): Էսորիդի նախագահը պաշտոնատար անձ է, ում նշանակում է կառավարությունը:

Շվեդիայում կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերում հաշտեցման գործառույթներն իրականացնում է Միջնորդության և արբիտրաժի պետական բյուրոն, որը, աշխատանքային վեճի առկայության մասին տեղեկություն ստանալով, պարտավոր է նշանակել միջնորդի՝ վեճի լուծման համար:

Որպես ամփոփում՝ հարկ է նշել, որ արևմուտքում լայն կիրառություն ունի այսպես կոչված «կանխարգելիչ միջնորդությունը», որը նպատակաուղղված է ամենասկզբից կանխելու վեճի ծագումը՝ աշխատանքային հարաբերություններում կանխարգելիչ միջամտության շնորհիվ: Նման միջամտությունն օժանդակում է գործատուների և աշխատողների միջև համագործակցությանը: Այս միջնորդությունը կազմակերպական, քաղաքական, գաղափարախոսական և այլ միջոցների լայն շրջանակի մի հատվածն է՝ ուղղված աշխատանքային վեճերի պրոֆիլակտիկային, աշխատանքի և կապիտալի միջև հակասությունների մեղմացմանը¹⁷²:

Կարծում ենք, որ ժամանակի ընթացքում մեր հանրապետությունում նույնպես անհրաժեշտ է անցում կատարել աշխատանքային վեճերի կարգավորման այս մոդելին: Մասնավորապես, անհրաժեշտ է ստեղծել

¹⁷² Տե՛ս նույն տեղում, էջեր 278-284:

համապատասխան պետական մարմին, որը կկարողանա կանխարգելել ու լուծել կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերը:

Օրենքը սահմանում է արհմիությունների գործունեության այնպիսի հիմնարար սկզբունքներ և իրավունքներ, ինչպիսիք են արհմիությունների անկախությունը, անդամակցության կամավորությունը, արհմիությունների իրավահավասարությունն ու աշխատողների միջև խտրականության բացառումն արհմիությունների անդամակցության հիմքով, ինչպես նաև՝ կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու, տեղեկություններ ստանալու և տարածելու, ինչպես նաև գործադուլներ ու զանգվածային այլ միջոցառումներ անցկացնելու իրավունքները, ինչպես նաև այդ իրավունքների իրականացման համար անհրաժեշտ երաշխիքները:

Վերոգրյալից կարելի է կարծել, որ Օրենքն արհմիությունների գործունեության համար լուրջ փաստաթուղթ է հանդիսանում, սակայն, Օրենքի հոդվածների մեծ մասի բովանդակության ուսումնասիրությունից հետևում է, որ այդ դրույթները հռչակագրային՝ դեկլարատիվ բնույթ են կրում՝ հիմնականում չնախատեսելով այդ դրույթների խախտման համար հնարավոր հետևանքներն ու դրանց բնույթը: Մասնավորապես, Օրենքի 16-րդ հոդվածում սահմանված է, որ գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը իր աշխատողներին միավորող արհեստակցական միության հետ, առանց սահմանելու, թե ինչպիսի բնույթ է կրելու գործատուի պատասխանատվությունը նշված պարտականության չկատարման կամ ոչ պատշաճ կատարման դեպքում: Ընդ որում, այս հարցն Օրենսգրքի համապատասխան դրույթների՝ 45-րդ հոդվածի լույսի ներքո դիտարկելու դեպքում կտեսնենք, որ Օրենսգիրքը, ի տարբերություն Օրենքի, նման պարտականություն գործատուի համար չի նախատեսում, ընդ որում, նման բանակցություններ չսկսելու դեպքում աշխատողները նույնիսկ իրավունք չունեն գործադուլ իրականացնել: Վերոգրյալի համատեքստում հարկ է նշել, որ Օրենսգիրքն ու Օրենքը՝ արհմիությունների և նրանց գործունեության մասով, անհրաժեշտ է ներդաշնակեցնել՝ մի շարք դրույթներ համապատասխանեցնելու միջոցով: Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ է, որ Օրենքի 1-ին հոդվածում սահմանել, որ Օրենքում օգտագործվող «աշխատող» և «գործատու» հասկացություններն ունեն միևնույն իմաստը, որը սահմանված է Օրենսգրքի համապատասխանաբար 17-րդ և 18-րդ հոդվածներում, իսկ Օրենսգրքի 23-րդ հոդվածն անհրաժեշտ է լրացնել դրույթով, որի համաձայն՝ Օրենսգրքում օգտագործվող «արհեստակցական միություն (արհմիություն)», «արհեստակցական կազմակերպություն կամ

արհեստակցական կազմակերպությունների միություն», «արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միություն», «արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն», «արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միություն» հասկացություններն ունեն միևնույն իմաստը, որը սահմանված է Օրենքի 2-րդ հոդվածում: Բացի դրանից, Օրենսգրքի 45-րդ հոդվածն անհրաժեշտ է լրացնել դրույթով, որի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը իր աշխատողներին միավորող արհեստակցական միության հետ: Նման պարտականություն գործատուն ունի նաև այն դեպքում, երբ կազմակերպությունում արհմիության բացակայության հետևանքով աշխատողների շահերը պաշտպանում են աշխատողների համաժողովի կողմից ընտրված ներկայացուցիչները (մարմինը) կամ աշխատողների համաժողովի որոշմամբ աշխատողների շահերը պաշտպանում են համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհմիությունը՝ սահմանելով այս պարտականության խախտման դեպքում գործատուի հնարավոր պատասխանատվության շրջանակը՝ աշխատողներին գործադուլ անցկացնելու իրավունք վերապահելով կամ նախկինում կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարացնելով:

Բացի վերոգրյալից, Օրենքի 18-19-րդ հոդվածներում սահմանված է արհմիությունների կողմից տեղեկություններ ստանալու և միջնորդագրեր ներկայացնելու իրավունքը, սակայն սահմանված չէ, թե գործատուն ինչ պատասխանատվություն է կրելու այդ միջնորդագրերը չքննարկելու կամ պահանջվող տեղեկատվությունը չտրամադրելու համար: Վերոգրյալի համատեքստում հարկ է նշել Օրենքի մյուս էական թերությունը, մասնավորապես, Օրենքը հասարակական հարաբերությունները կարգավորելիս չի տարանջատում «արհմիություն-պետություն» և «արհմիություն-գործատու» ոլորտները: Մասնավորապես, քննարկվող հոդվածներում գործատուն նշված է պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմինների հետ միևնույն շարքում, այնինչ՝ պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններին միջնորդագիր ներկայացնելու կամ նրանցից տեղեկատվություն պահանջելու դեպքում գործում են, համապատասխանաբար՝ «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» ՀՀ օրենքի ու «Տեղեկատվության ազատության մասին» ՀՀ օրենքի դրույթները, որոնք կարգավորում են հանրային բնույթի իրավահարաբերություններ, իսկ այս նույն ոլորտներում գործատուի հետ ծագող իրավահարաբերությունները կրում են մասնավոր բնույթ,

հետևաբար, դրանք պետք է կարգավորվեն առանձին դրույթներով, որոնք պետք է նախատեսված լինեն Օրենքում՝ սահմանելով դրանց խախտման դեպքում գործատուի պատասխանատվության շրջանակը:

Օրենքում բացակայում է արհմիությունների՝ այսպես կոչված «խորհրդակցության իրավունքը»: Աշխարհի բազմաթիվ պետությունների օրենսդրություններ նախատեսում են գործատուների պարտականությունը խորհրդակցելու արհմիությունների հետ նախքան արտադրությունում հիմնարար փոփոխությունների կատարումը, և այլն: Օրինակ՝ Շվեդիայում և Ֆինլանդիայում ձեռնարկատերերը պարտավոր են խորհրդակցել արհմիությունների հետ նախքան արտադրությունում այնպիսի փոփոխությունների կատարումը, որոնք հանգեցնելու են աշխատատեղերի կրճատմանն ու աշխատողների տեղափոխությանը: Իսկ Շվեդիայում նույնիսկ պարտավոր են կասեցնել արտադրական նորարարությունների ներդրումը, եթե բացակայում է արհմիությունների համաձայնությունը: Այդ դեպքում նրանք չեն կարող իրականացնել պլանավորվող փոփոխությունը մինչև կողմերի միջև ընթացող բանակցությունների ավարտը: Հարկ է նշել, որ բանակցությունների տապալման դեպքում գործատուն պահպանում է վերջնական որոշում կայացնելու իրավունքը: Այսինքն՝ այստեղ խոսքը, ըստ էության, գնում է արհմիությունների կողմից գործատուների որոշման ժամանակավոր կասեցման մասին, ինչը սոցիալական գործընկերության պայմաններում հսկայական նշանակություն ունի արհմիությունների համար:

Այս հարցն իր ուրույն կարգավորումն է գտել Իտալիայի օրենսդրությունում, որի համաձայն՝ գործատուի հակաարհմիութենական գործունեության դեպքում պրետորը (առաջին ատյանի դատավորը) տեղական արհմիութենական մարմինների խնդրանքով կայացնում է նախնական հրաման՝ նման գործունեության արգելման և հետևանքների վերացման մասին: Այս հրամանը գործում է մինչև դատարանի կողմից գործի ըստ էության լուծումը: Կարծում ենք, որ նման ընթացակարգի նախատեսումը պարտադիր է նաև մեր օրենսդրությունում: Նման իրավունքի և դրա իրականացման ընթացակարգի արդյունքում աշխատողները կկարողանան ուղղակի ազդեցություն ունենալ գործատուի կողմից կայացվող ամբողջ ձեռնարկության աշխատողների համար էական հետևանքներ ունեցող որոշումների վրա:

Օրենքում առկա բացթողումների շարքում կարևոր նշանակություն ունի արհմիությունների և աշխատողների՝ արտադրության կառավարմանը մասնակցելու իրավունքի բացակայությունը: Արհմիությունների և աշխատողների՝ ընկերության կառավարմանը համատեղ մասնակցելու

համակարգը գոյություն ունի Ավստրիայում, Իսպանիայում, Նիդերլանդներում, Նորվեգիայում, Դանիայում, Շվեդիայում, Լյուքսեմբուրգում, Գերմանիայում, և այլն: Այս երկրների շարքում առանձնահատուկ տեղ է զբաղեցնում Գերմանիան, որտեղ ձևավորվել է համատեղ մասնակցության զարգացած համակարգ, որը պայմանականորեն բաժանվում է երեք մոդելների:

Ավելի քան հազար աշխատող ունեցող լեռնահանքային և մետալուրգիական արտադրություններում ներգրավված ընկերությունների դիտորդական խորհուրդների կեսը բաղկացած է կապիտալի սեփականատերերի ներկայացուցիչներից, իսկ մյուս կեսը՝ աշխատողների ներկայացուցիչներից: Դիտորդական խորհրդի գլխավորում է չեզոք նախագահողը, որի թեկնածությունը երկուստեք ենթակա է հաստատման: Նրա ծայնը վճռորոշ նշանակություն ունի աշխատողների և բաժնետերերի ղեկավարների ձայների հավասար բաշխման դեպքում: Բացի դրանից, նա իրականացնում է միջնորդական գործառույթներ երկու կողմերի միջև տարաձայնությունների առաջացման դեպքում: Ընկերության կառավարման կազմում ներառվում է հատուկ պաշտոն՝ աշխատանքի տնօրեն, որի նշանակման և ազատման համար անհրաժեշտ է դիտորդական խորհրդում աշխատողների ներկայացուցիչների մեծամասնության համաձայնությունը: Վերջինս զբաղվում է սոցիալական և կադրային հարցերով:

Երկրորդ մոդելը, որը տարածվում է արտադրության բոլոր ճյուղերի վրա, բացառությամբ լեռնահանքային և մետալուրգիական, ենթադրում է, որ ավելի քան 2000 աշխատող ունեցող խոշոր ընկերության դիտորդական խորհուրդը ձևավորվում է բաժնետերերի և աշխատողների հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Դիտորդական խորհրդի նախագահողն ընտրվում է անդամների որակյալ (2/3) մեծամասնության կողմից: Եթե առաջադրված թեկնածուներից որևէ մեկը չի կարող հավաքել նման մեծամասնություն, դիտորդական խորհրդի նախագահող է ընտրվում բաժնետերերի ներկայացուցիչը: Այս մոդելում աշխատանքի տնօրենն ընտրվում է սովորական ընթացակարգով դիտորդական խորհրդի կողմից:

Երրորդ մոդելի ընկերություններում, որտեղ աշխատողների թիվը չի գերազանցում երկու հազարը, դիտորդական խորհուրդը չի գերազանցում աշխատողների ներկայացուցիչների 1/3-ը, իսկ աշխատանքի տնօրենի պաշտոնն նախատեսված չէ:

Օրենքում նախատեսված՝ արհմիությունների իրավունքների շարքում ուշադրության է արժանի նաև Օրենքի 21-րդ հոդվածում նախատեսված՝ արհմիությունների՝ օրենսդրության ձևավորմանը մասնակցելու

իրավունքը: Մասնավորապես, Օրենքի 21-րդ հոդվածում նշված է, որ արհեստակցական միությունը կարող է առաջարկություն ներկայացնել ՀՀ Կառավարություն և ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորներին՝ արհեստակցական միության մասնակիցների (անդամների) աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված իրավական նորմատիվ ակտեր ընդունելու, այդ ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ: Օրենքի գործող ձևակերպումն առկա է 2000 թվականից, երբ ՀՀ Սահմանադրությունում փոփոխությունները տեղի չէին ունեցել և Սահմանադրությամբ նախատեսված չէր հանրագրի իրավունքը¹⁷³: Ուստի՝ տվյալ ժամանակահատվածի համար այն բավականին առաջադիմական քայլ է եղել, սակայն 2005 թվականի սահմանադրական փոփոխություններից հետո Օրենքի այս դրույթը չի համապատասխանեցվել Սահմանադրության 27.1-րդ հոդվածին, ինչի արդյունքում ստացվում է, որ Օրենքի 21-րդ հոդվածն արհմիությունների համար արտոնյալ կարգավիճակ է սահմանում, այնինչ նման մասնակցություն, ըստ Սահմանադրության 27.1-րդ հոդվածի՝ կարող է իրականացնել յուրաքանչյուր ֆիզիկական և իրավաբանական անձ: Այսինքն՝ քննարկվող դրույթը մի կողմից, ըստ էության, չի հակասում Սահմանադրության 27.1-րդ հոդվածին, սակայն, մյուս կողմից, արհմիությունների համար որևէ նոր իրավունք չի սահմանում, քանի որ վերարտադրում է Սահմանադրության 27.1-րդ հոդվածը: Սակայն, հարկ է նշել նաև, որ արհմիությունների՝ օրենսդրության ձևավորմանը մասնակցելու իրավունքը չի կարող սահմանափակվել միայն աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված հարցերով, քանի որ Սահմանադրության 27.1-րդ հոդվածը յուրաքանչյուր ֆիզիկական և իրավաբանական անձի համար հանրագրի իրավունքը երաշխավորում է հասարակական կյանքի գրեթե բոլոր ոլորտներում, հետևաբար, քննարկվող դրույթի նման մեկնաբանությունն ուղղակի հակասելու է ՀՀ Սահմանադրությանը, քանի որ, ի տարբերություն հասարակական մյուս կազմակերպությունների, արհմիությունների՝ հանրագրի ներկայացնելու իրավունքն առանց որևէ համաչափ նպատակի սահմանափակելու է միայն սոցիալական և աշխատանքային պաշտպանության հարցերով: Վերոգրյալի համատեքստում անհրաժեշտ է նշել, որ արհմիությունների՝ օրենսդրության ձևավորմանը մասնակցելու կամ օրենսդրական

¹⁷³ Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ / ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյանի և Ա. Վաղարշյանի».- Եր: «Իրավունք», 2010, էջեր 313-317:

նախաձեռնության իրավունքը լայն տարածում ստացած իրավունք է: Այն առկա է նույնիսկ Ռուսաստանի Դաշնության մի շարք սուբյեկտների սահմանադրություններում¹⁷⁴: Այս իրավունքը ուրույն դրսևորում ունի Շվեդիայում, մասնավորապես՝ «Աշխատանքային հարաբերություններում համատեղ որոշումների մասին» 1976 թվականի օրենքը սահմանում է արհմիությունների՝ «մեկնաբանության նախապատվության իրավունքը»: Այս իրավունքի համաձայն, երբ գործատուի և աշխատողի միջև հակասություն է առաջանում օրենքի կամ կոլեկտիվ պայմանագրի մեկնաբանության շուրջ, նախապատվություն ունի արհմիության մեկնաբանությունը: Եթե գործատուն չի ընդունում արհմիության մեկնաբանությունը, ապա նա պատասխանատվություն է կրում նույնիսկ այն դեպքում, երբ դատարանն օրենքը կամ կոլեկտիվ պայմանագիրը մեկնաբանում է հօգուտ գործատուի:

Այս մոտեցումը մեկ անգամ գալիս է հիմնավորելու, թե արհմիության բնականոն գործունեության համար որքան կարևոր է վերջիններիս մասնակցության ապահովումն օրենսդրական գործընթացի բոլոր փուլերում՝ օրենսդրական նախաձեռնությունից մինչև աշխատանքային հարաբերություններում օրենքի մեկնաբանությունը:

Արհմիությունների գործունեության առանձին ոլորտները կարգավորող օրենքներից են «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքը¹⁷⁵, «Հավաքների ազատության մասին» ՀՀ օրենքը¹⁷⁶, «Բնակչության զբաղվածության և գործազրկության դեպքում սոցիալական պաշտպանության մասին» ՀՀ օրենքը¹⁷⁷, ՀՀ քաղաքացիական օրենսգիրքը¹⁷⁸, և այլն: «Օրենք-երաշխիքների» թվում կարելի է նշել ՀՀ քրեական օրենսգիրքը¹⁷⁹, որի 161-րդ հոդվածը քրեական պատասխանատվություն է սահմանում միավորումներ (հասարակական կամ արհեստակցական միություններ) կազմելու կամ կուսակցություններ ստեղծելու իրավունքի իրականացմանը կամ միավորման կամ կուսակցության օրինական գործունեությանը խոչընդոտելու կամ միջամտելու համար, իսկ 155-րդ հոդվածը քրեական պատասխանատվություն է սահմանում բռնություն

¹⁷⁴ Տե՛ս Դзугев З. Г., “Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования”, диссертация, Владикавказ - 2009, ст. 45.

¹⁷⁵ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=32898>

¹⁷⁶ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=67136>

¹⁷⁷ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=65135>

¹⁷⁸ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=76808>

¹⁷⁹ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=78349>

գործադրելով կամ դա գործադրելու սպառնալիքով գործադուլի մասնակցելուն կամ օրինական գործադուլի մասնակցելուց հրաժարվելուն հարկադրելու համար: Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ ՀՀ օրենսգրքը¹⁸⁰, որի 41²-րդ հոդվածը վարչական պատասխանատվություն է սահմանում գործադուլ հայտարարելու մասին որոշումն ընդունվելուց հետո և գործադուլի ընթացքում բոլոր կամ առանձին աշխատողներին իրենց աշխատատեղերը հաճախելուն խոչընդոտելու, աշխատողներին աշխատանք տրամադրելուց հրաժարվելու, գործադուլին մասնակցելու համար աշխատողներին կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու համար:

Ինչ վերաբերում է ենթաօրենսդրական ակտերին, ապա բացառապես արհմիությունների գործունեության կարգավորման առանձին ասպեկտներին ուղղված ակտեր առկա չեն: Մի շարք որոշումներ այս կամ այն կերպ առնչվում են արհմիությունների գործունեությանը, սակայն միայն անուղղակի ձևով: Օրինակ՝ 2007 թվականի հուլիսի 29-ի թիվ 927-Ն «Եվրոպական հարևանության քաղաքականության շրջանակներում ՀՀ-ԵՄ գործողությունների ծրագրով նախատեսված՝ 2007 թվականի ընթացքում իրականացվելիք առաջնայնությունների և միջոցառումների ցանկը հաստատելու մասին» ՀՀ Կառավարության որոշման հավելվածի 13-րդ կետի համաձայն՝ նախատեսվել է իրականացնել արհեստակցական միությունների իրավունքների և առանցքային աշխատանքային չափանիշների ապահովման նպատակով նախատեսվել է իրականացնել մի շարք միջոցառումներ, մասնավորապես, ապահովել կոլեկտիվ պայմանագրերի անդամակցության ազատությունը, իրավունքի արդյունավետ ճանաչումը և գործադուլի ազատությունը՝ ԱՄԿ կոնվենցիաներին համապատասխան¹⁸¹:

Ինչ վերաբերում է նորմատիվ-իրավական ակտերի մյուս տեսակներին, ապա դրանք այս ոլորտում որպես այդպիսին բացակայում են, մասնավորապես, այս ոլորտում միակ դատական նախադեպը, որպես այդպիսին, ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 2007 թվականի փետրվարի 7-ի թիվ ՍԴՈ-677 որոշումն է, որով ՀՀ Սահմանադրական դատարանը ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի 3-րդ մասին և 43-րդ հոդվածին հակասող ու անվավեր ճանաչել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածում և 75-րդ հոդվածի 3-րդ մասում ամրագրված դրույթները:

¹⁸⁰ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=78615>

¹⁸¹ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=38595>

Վերոգրյալից հետևում է, որ ՀՀ-ում արհմիությունների չկայանալու հիմնական պատճառներից մեկն էլ հանդիսանում է վերջիններիս պատշաճ գործունեության համար անհրաժեշտ իրավական բազայի բացակայությունը: Հետևաբար՝ նման պայմաններում արհմիությունները նույնիսկ մեծ ցանկության դեպքում չեն կարող փոխել ստեղծված իրավիճակն ու ինքնուրույն բարձրացնել իրենց դերն ու նշանակությունը հասարակական և քաղաքական կյանքում:

§ 3. Գործադուլի իրավունքի իրականացման իրավական կարգավորումը Հայաստանի Հանրապետությունում

Ընդհանուր տեսական մոտեցման համաձայն՝ գործադուլի իրավունքը դասվում է աշխատողների շահերի պաշտպանությանն ուղղված մեխանիզմների շարքին, որն աշխատողների անունից իրացնում են արհմիությունները և ամրագրված են միջազգային փաստաթղթերում ու հստակեցվել են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ նաև՝ ԱՄԿ) վարչական խորհրդի միավորվելու ազատության կոմիտեի կողմից¹⁸²:

Հարկ է նշել, որ ԱՄԿ նորմերով արհմիությունների՝ գործադուլ հայտարարելու իրավունքն ուղղակիորեն չի ճանաչվել: Սակայն, ԱՄԿ վերահսկիչ-ստուգող մարմինները գտնում են, որ այս իրավունքը բխում է «Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» 1948 հուլիսի 9-ի թիվ 87 կոնվենցիայից¹⁸³: Վերջիններիս դիրքորոշման համաձայն անհնար է արդյունավետ օգտվել միավորման ազատությունից գործադուլի իրավունքի արգելման պայմաններում: ԱՄԿ դիրքորոշման համաձայն՝ գործադուլի իրավունքի սահմանափակումը թույլատրելի է միայն խիստ որոշակի դեպքերում, մասնավորապես, պետական սեկտորում, կենսական կարևոր նշանակություն ունեցող ծառայություններում, կոլեկտիվ բանակցությունների ընթացքում

¹⁸² St' u "Свобода объединения. Сборник решений принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов", -МБТ-Женева, 1997, էջ 238,

¹⁸³ St' u <http://www.ilo.org/ilolex/english/> Հայաստանի Հանրապետությունը թիվ 98 կոնվենցիան վավերացրել է 2003 թվականի սեպտեմբերի 24-ին՝ ուժի մեջ է մտել 2003 թվականի հոկտեմբերի 18-ին, իսկ թիվ 87 կոնվենցիան վավերացրել է 2005 թվականի մարտի 23-ին, որն ուժի մեջ է մտել 2005 թվականի ապրիլի 16-ին:

կամ որոշակի ընթացակարգերի սպառման դեպքերում: Սակայն այս բոլոր դեպքերում պետք է նախատեսվեն աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համաչափ երաշխիքներ¹⁸⁴:

Գործադուլը համարելով արհմիությունների գործունեության կարևոր միջոց՝ այնուամենայնիվ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը (այսուհետ նաև՝ ՄԻԵԴ) չի ճանաչում այդ իրավունքի պաշտպանվածությունը Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի (այսուհետ նաև՝ ՄԻԵԿ) 11-րդ հոդվածի ներքո: Այս իրավունքի մեկնաբանությանը ՄԻԵԴ անդրադարձել է Շմիդտը և Դալսթրոմն ընդդեմ Շվեդիայի գործով կայացրած վճռում¹⁸⁵: Ինչպես խորհրդակցություններին մասնակցելու իրավունքի դեպքում, այնպես էլ գործադուլի իրավունքի դեպքում, ՄԻԵԴ շեշտել է, որ ՄԻԵԿ պաշտպանում է արհմիությունների անդամների մասնագիտական շահերի պաշտպանության իրավունքն արհմիությունների գործողությունների միջոցով, որոնց իրականացումն ու ծավալումը պետք է թույլատրեն և հնարավոր դարձնեն պայմանավորվող պետությունները: 11-րդ հոդվածը, սակայն, յուրաքանչյուր պետության վերապահում է այդ իրավունքի իրացումն ապահովելու միջոցների ընտրության ազատություն: ՄԻԵԴ ընդունել է, որ գործադուլի իրավունքի տրամադրումը, անկասկած, այդ միջոցներից ամենակարևորն է, սակայն, ոչ միակը: Հղում կատարելով եվրոպական սոցիալական խարտիային՝ ՄԻԵԴ նշել է, որ «գործադուլի իրավունքը, որը հստակորեն ամրագրված չէ 11-րդ հոդվածում, ներպետական օրենսդրությամբ կարող է որոշակի հանգամանքներում ենթարկվել սահմանափակումների¹⁸⁶»:

ՄԻԵԴ թեև 11-րդ հոդվածի իմաստից չի բխեցնում արհմիությունների՝ խորհրդակցությունների մասնակցելու, կոլեկտիվ բանակցությունների, գործադուլի իրավունքը, այնուամենայնիվ, ճանաչում է արհմիությունների՝ իրենց կարծիքն արտահայտելու և այդ կարծիքը հաշվի առնելու իրավունքը: Պայմանավորվող պետություններն

¹⁸⁴ Տե՛ս Киселев И. Я. “Сравнительное трудовое право”-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, էջեր 285-286,

¹⁸⁵ Տե՛ս Schmidt and Dahlstrom v. Sweden, (գանգատ թիվ 5589/72) գործով 1976 թվականի փետրվարի 6-ի ՄԻԵԴ վճիռը,

¹⁸⁶ Տե՛ս Mark W. Janis, Richard Kay and Anthony W. Bradely, “European human rights law: Texts and materials”, Third edition, Oxford University Press, 2008, էջ 257,

ազատ են ընտրելու այդ իրավունքի իրացումն ապահովելու միջոցները¹⁸⁷:

Այս նույն հետևության է եկել նաև Մարդու իրավունքների կոմիտեն «Ջ. Բ.-ն և այլոք ընդդեմ Կանադայի» գործով¹⁸⁸, որտեղ կոմիտեն գտել է, որ Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին դաշնագրի նախապատրաստական փաստաթղթերից չի կարող եզրակացնել, թե դաշնագիրը մշակողներն արդյոք մտադրվել են երաշխավորել գործադուլի իրավունքը, թե՛ ոչ: Մարդու իրավունքների կոմիտեն արձանագրել է, որ 22-րդ հոդվածի մշակման պատմության հիման վրա արվող եզրակացությունները հիմնավորված են Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների ու Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին դաշնագրերի համեմատական վերլուծությամբ: ՏՍՄԻՄԴ 8-րդ հոդվածի 1-ին կետի (դ) ենթակետով անձի՝ տնտեսական և սոցիալական շահերը առաջ տանելու և պաշտպանելու համար արհմիություններ կազմելու և դրանց միանալու իրավունքից բացի, ճանաչվում է նաև գործադուլի իրավունքը, ինչը հստակեցնում է, որ գործադուլի իրավունքն արհմիություններ կազմելու և դրանց միանալու իրավունքի ենթադրյալ բաղադրիչ համարվել չի կարող: Ուստի՝ այն փաստը, որ 22-րդ հոդվածի 1-ին կետով ՔՔԻՄԴ գործադուլի իրավունքը նույն ձևով հատուկ չի նախատեսում, ցույց է տալիս, որ այդ իրավունքը ներառված չէ տվյալ հոդվածի շրջանակներում, և այն պաշտպանվում է ՏՍՄԻՄԴ ընթացակարգերով ու մեխանիզմներով և ենթակա է այդ դաշնագրի 8-րդ հոդվածով նախատեսված հատուկ սահմանափակումներին:

Վերոգրյալը հաշվի առնելով՝ Մարդու իրավունքների կոմիտեն եզրակացրել էր, որ դիմումը համատեղելի չէ դաշնագրի դրույթների հետ, ուստի՝ կամընտիր արձանագրության 3-րդ հոդվածով անընդունելի է նյութաիրավական հիմնավորումների բացակայության պատճառաբա-

¹⁸⁷ Տե՛ս Լ.Հակոբյան, «Հավաքների և միավորման ազատություն: Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին 1950թ. նոյեմբերի 4-ի կոնվենցիայի և դրան կից արձանագրությունների մեկնաբանություն: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքը», Եր.: Տիգրան Մեծ, 2005, էջեր 382-383,

¹⁸⁸ Տե՛ս S.Joseph, J.Schultz and M.Castan, “The Interntional Convent on Civil and Political Rights: Cases, Materials and Commentary” Second Edition, Oxford University Press, 2009, էջեր 523-527,

նությանը, թեև դիմումատուները գտնում էին, որ ՔԲԻՄԴ 22-րդ հոդվածի 3-րդ կետը ենթադրում է այդ հոդվածում գործադուլի իրավունքի ընդգրկումը¹⁸⁹:

Չնայած նման դիրքորոշմանը՝ հարկ է նշել նաև, որ ԱՄԿ կողմից մշակվել են այս իրավունքի բովանդակությունը բացահայտող սկզբունքներ: Պետությունում գործադուլի անցկացման բացարձակ արգելքն անհամատեղելի է միավորման ազատության հետ, երկրորդը՝ գործադուլները կարող են նպատակ հետապնդել ոչ միայն պաշտպանելու մասնագիտական շահերը, այլ նաև լուծելու ձեռնարկության սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության հարցերը, երրորդ՝ գործադուլով պայմանավորված խտրականություններից պաշտպանվելու երաշխիքները պետք է տարածվեն թե՛ աշխատողների, թե՛ նրանց առաջնորդների վրա, չորրորդ՝ գործադուլները կարող են օրինական ճանաչվել միայն որոշակի պայմանների իրականացման դեպքում՝ նախատեսված դրանց հայտարարման և անցկացման համար, հինգերորդ՝ պետական ծառայության կամ հասարակական կարևոր ծառայությունների ոլորտում գործադուլների ժամանակավոր սահմանափակումը թույլատրելի է կոնֆլիկտը լուծելու անկախ և անաչառ մարմինների առկայության և բնակչությանը սպասարկելու մասով աշխատանքի շարունակման դեպքում: ԱՄԿ վարչական խորհրդի միավորումների ազատության կոմիտեի կողմից սահմանվել են ծառայությունների մի շարք, որոնք համարվում են կենսականորեն կարևոր և դրանցում գործադուլը համարվում է անթույլատրելի: Վեցերորդ՝ ԱՄԿ գտնում է, որ աշխատողին աշխատանքից ազատելը գործադուլին մասնակցելու համար հանդիսանում է լուրջ խտրականություն այդ աշխատողի հանդեպ, ով զբաղված է օրինական արհմիութենական գործունեությամբ: Հարկ է նշել, որ միջազգային աշխատանքային իրավունքում գործադուլային գործողությունների իրականացման ոլորտը չի սահմանափակվում միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի կարգավորմամբ, և միշտ չէ, որ կապված է իրավունքի պաշտպանությամբ: Հարկ է նշել,

¹⁸⁹ St' u "Свобода объединения. Сборник решений принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и выработанных им принципов",-МБТ-Женева, 1997, էջեր 103, 113, В.М.Владимирович, "Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по трудовому кодексу РФ", -диссертация,-Казань, 2006, էջեր 38-40,

որ գործադու կարելի է իրականացնել նաև արհմիության ճանաչմանը հասնելու նպատակով¹⁹⁰:

Անդրադառնալով գործադույի իրավունքի բովանդակությանը՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր 2007 թվականի փետրվարի 7-ի թիվ ՍԴՈ-677 որոշմամբ¹⁹¹ արձանագրել է, որ գործադույի իրավունքը, որպես իրավական ինստիտուտ, ունի հանրային-իրավական բնույթ, քանի որ առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ-գործատու» իրավահարաբերություններին, այլև «աշխատողներ-երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ-պետական մարմիններ», «գործատու-պետական մարմիններ» փոխհարաբերություններին:

ՀՀ սահմանադրական դատարանը նշել է նաև, որ, մասնավորապես, Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի (16.12.1966թ.) 8 հոդվածում գործադույի իրավունքի իրականացումը կապվում է արհեստակցական միությունների կազմավորման ու գործունեության երաշխավորման հետ: Հայաստանի Հանրապետության համար 2004 թվականի մարտի 1-ից ուժի մեջ մտած՝ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 2-րդ մասի 6 հոդվածը, որը վերնագրված է «Կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքը», սահմանում է, որ կողմերը, կոլեկտիվ գործարքների կնքման իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով, շահերի բախման դեպքում ճանաչում են աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքը՝ ներառյալ գործադույների իրավունքը:

Հայաստանի Հանրապետությունն ստանձնելով նման պարտավորություն և նկատի ունենալով Խարտիայի հավելվածում տվյալ նորմի վերաբերյալ արված պարզաբանումը, հիմք ընդունելով ՀՀ Սահմանադրության 43 հոդվածի 2-րդ մասի պահանջը, գործադույի իրավունքի ապահովման օրենսդրական կարգավորման ժամանակ հաշվի պետք է առնի, որ.

ա) գործադույի իրավունքի իրականացումը դիտարկվում է աշխատողների և գործատուների համատեղ գործողությունների անցկացման իրավունքի շրջանակներում և անմիջականորեն առնչվում է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի առաջացման և

¹⁹⁰ Տե՛ս В.М.Владимирович, “Право на объединение как фундаментальное право человека и формы реализации защитной функции профсоюзов по трудовому кодексу РФ”, -диссертация, -Казань, 2006, էջ 40,

¹⁹¹ Տե՛ս <http://www.concourt.am/armenian/decisions/common/2007/index.htm>

դրանք կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով լուծելու անհնարինության խնդրին,

- բ) գործադուլի իրավունքը ճանաչվում է «(...) այն պարտավորություններին ենթարկվելու պայմանով, որոնք կարող են ծագել նախօրոք կնքված կոլեկտիվ համաձայնագրերից»,
- գ) բացի «բ» կետում նշված պայմանից և օրենքով նախատեսված այնպիսի սահմանափակումներից, որոնք անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանության և հասարակական շահերի, ազգային անվտանգության, հասարակության առողջության և բարոյականության պաշտպանության համար (Խարտիայի 5-րդ մաս, հոդված «է»), գործադուլի իրավունքի այլ սահմանափակումներ չեն կարող լինել, առավել ևս, եթե դրանք անհնարին են դարձնում նման պայմանի ու սահմանափակումների պայմաններում գործադուլի իրավունքի իրականացումը¹⁹²:

Հարկ է նշել, որ գործադուլի իրավունքն ամրագրված է բոլոր ժողովրդավարական պետությունների օրենսդրություններում, մասնավորապես՝ Իտալիայի սահմանադրական դատարանը 1974 թվականի դեկտեմբերի 14-ի թիվ 290 որոշմամբ քայլ է կատարել օրինականացնելու քաղաքական դրդապատճառներով գործադուլի իրականացումը, որը բավականին երկար ժամանակ համարվում էր անօրինական: Հիշյալ որոշման մեջ օրինական են ճանաչվել այն գործադուլները, որոնք ուղղված են աշխատողների սոցիալական նվաճումների ընդլայնմանն ու ամրապնդմանը, բարեփոխումների իրականացմանը, եթե նույնիսկ այդ պահանջները ենթադրում են պետության վրա ճնշման գործադրում, որը կարող է ուղղված լինել նաև օրենսդրական ու ենթօրենսդրական ակտեր ընդունելուն: Օրինական է ճանաչվում նաև այն գործադուլը, որն իրականացվում է բռնության, ազատությունների սահմանափակման, սոցիալական անհավասարության դեմ բողոքի ձևով: Միևնույն ժամանակ այս որոշումն անօրինական է ճանաչում քաղաքական դրդապատճառներով այն գործադուլի իրականացումը, որն ուղղված է սահմանադրական կարգի տապալմանը կամ խոչընդոտում է իշխանությունների կողմից իրենց օրինական գործառույթների իրականացմանը, ուղեկցվում

¹⁹² Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ/ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ.Հարությունյանի և Ա.Վաղարշյանի.- Եր: «Իրավունք», 2010, էջեր 395-397:

է բռնություններով, աշխատանքի ազատության վրա հարձակումներով, հասարակական ծառայությունների կազմալուծմանը:

Բացի պետական սեկտորի աշխատողներից, քաղաքական դրդապատճառներով գործադուլի իրականացումն օրինական է ճանաչվել նաև Շվեդիայում: Գերմանիայում քաղաքական գործադուլը հնարավոր է պետական իշխանության կողմից սահմանադրական ազատությունների խախտման դեպքում: Ֆրանսիայում բավականին երկար ժամանակ դատարաններն անօրինական էին ճանաչում յուրաքանչյուր քաղաքական դրդապատճառներով իրականացվող գործադուլը՝ վերջինս դիտելով որպես կառավարության արտոնություններին անօրինական միաջմտություն: Սակայն Ֆրանսիայի վճռաբեկ դատարանն իր որոշումներում հիմնավորում է խառը գործադուլների նկատմամբ առանձնահատուկ մոտեցման անհրաժեշտությունը, այսինքն՝ այն գործադուլները, որտեղ համատեղվում են ինչպես մասնագիտական կամ տնտեսական, այնպես էլ քաղաքական շարժառիթները: Նման գործադուլներն անօրինական են ճանաչվում միայն այն դեպքում, երբ քաղաքական շարժառիթները գերազանցում են¹⁹³:

Վերոգրյալն ամփոփելով՝ կարելի է կատարել հետևյալ եզրահանգումները, մասնավորապես՝

- 1) գործադուլի իրավունքը՝ որպես իրավական ինստիտուտ, ունի հանրային-իրավական բնույթ, քանի որ առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ-գործատու» իրավահարաբերություններին, այլև «աշխատողներ-երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ-պետական մարմիններ», «գործատու-պետական մարմիններ» փոխհարաբերություններին,
- 2) պետությունում գործադուլի անցկացման բացարձակ արգելքն անհամատեղելի է միավորման ազատության հետ, սակայն պետությունն ինքն է որոշում այս իրավունքի իրականացման կարգն ու սահմանափակումները,
- 3) գործադուլները կարող են նպատակ հետապնդել ոչ միայն պաշտպանելու մասնագիտական շահերը, այլ նաև լուծելու ձեռնարկության սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության հարցերը,
- 4) գործադուլով պայմանավորված խտրականություններից պաշտպանվելու երաշխիքները պետք է տարածվեն թե՛ աշխատողների, թե՛ նրանց առաջնորդների վրա,

¹⁹³ Ст' у Киселев И. Я. "Сравнительное трудовое право"-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005, էջ 288:

- 5) գործադրույնները կարող են օրինական ճանաչվել միայն որոշակի պայմանների իրականացման դեպքում՝ նախատեսված դրանց հայտարարման և անցկացման համար,
- 6) պետական ծառայության կամ հասարակական կարևոր ծառայությունների ոլորտում գործադրույնների ժամանակավոր սահմանափակումը թույլատրելի է կոնֆլիկտը լուծելու անկախ և անաչառ մարմինների առկայության և բնակչությանը սպասարկելու մասով աշխատանքի շարունակման դեպքում,
- 7) ՀՀ Սահմանադրությունն աշխատողների համար երաշխավորում է նրանց տնտեսական, սոցիալական և աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով գործադուլ իրականացնելու իրավունքը, որի իրականացման կարգն ու սահմանափակումները սահմանվում են օրենքով,
- 8) ՀՀ ներպետական օրենսդրությունում գործադուլի անցկացման իրավունքը սահմանված է միայն «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածում, որի համաձայն՝ արհեստակցական միությունն իրավունք ունի օրենքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել հավաքներ, գործադուլներ և հանրային միջոցառումներ, դրանց հետ կապված բանակցություններ վարել պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների, այլ կազմակերպությունների, նրանց պաշտոնատար անձանց հետ, և ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածում, որի համաձայն՝ գործադուլը կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի լուծման նպատակով մեկ կամ մի քանի կազմակերպությունների աշխատողների կամ աշխատողների խմբի աշխատանքի լրիվ կամ մասնակի ժամանակավոր դադարեցումն է: Արհեստակցական միությունն աշխատանքային օրենսգրքով և իր կանոնադրությամբ նախատեսված դեպքերում գործադուլ կազմակերպելու իրավունք ունի, եթե՝ 1) հաշտեցման գործընթացների արդյունքում կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրի կնքման հետ կապված վեճը չի լուծվել. 2) գործատուն խուսափում է հաշտեցման գործընթաց իրականացնելուց. 3) գործատուն չի կատարում հաշտեցման հանձնաժողովի՝ աշխատանքային օրենսգրքի 70-րդ հոդվածի 1-ին մասին համապատասխան ընդունված՝ աշխատողներին բավարարող որոշումը կամ նախօրոք կնքված կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրով ստանձնած իր պարտավորությունները,

- 9) բացի վերոհիշյալ հոդվածներից որևէ այլ օրենքում սահմանված չէ գործադուլի իրականացման կարգը,
- 10) այս ոլորտում օտարերկյա պետությունների օրենսդրական կարգավորման ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս կատարել այն եզրահանգումը, որ գործադուլային գործողությունների իրականացման ոլորտը չի սահմանափակվում միայն աշխատանքային վեճերի կարգավորմամբ, և նույնիսկ որոշ պետություններում գործադուլ կարելի է իրականացնել նաև քաղաքական դրդապատճառներով:

Տվյալ դեպքում այս ոլորտը կարգավորող ՀՀ օրենսդրական դաշտի ուսումնասիրությունը վկայում է այն մասին, որ մեր հանրապետությունում միայն հստակ կարգավորված է այն գործադուլի իրականացման կարգը, որը կապված է կոլեկտիվ աշխատանքային վեճի հետ և պայմանավորված է գործատուի հետ աշխատողների կոլեկտիվի ունեցած վեճով, այնինչ՝ ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածն աշխատողների համար երաշխավորում է նաև տնտեսական, սոցիալական և աշխատանքային (առանց սահմանազատելու կոլեկտիվ ու անհատական աշխատանքային շահերը) շահերի պաշտպանության համար գործադուլի իրականացման իրավունքը: Այսինքն՝ ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով աշխատողների համար երաշխավորված շահերից օրենսդիրը միայն հստակ սահմանել է կոլեկտիվ աշխատանքային շահերի պաշտպանության համար գործադուլի իրականացման կարգը, այնինչ սահմանադիրն օրենսդիրին պարտավորեցրել է օրենսդրական կարգավորման ենթարկել նաև գործադուլի իրավունքի՝ որպես իրավական ինստիտուտի, հանրային-իրավական բնույթը: Այս հետևության մասին է վկայում նաև ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 2007 թվականի փետրվարի 7-ի թիվ ՍԴՈ-677 որոշումը, որում ՀՀ սահմանադրական դատարանը հստակ նշել է, որ գործադուլն առնչվում է ոչ միայն «աշխատողներ - գործատու» իրավահարաբերություններին, այլև «աշխատողներ - երրորդ անձինք (հասարակություն)», «աշխատողներ - պետական մարմիններ», «գործատու-պետական մարմիններ» փոխհարաբերություններին:

Գործադուլի իրավունքի հանրային-իրավական բնույթին անդրադառնալու համար ստիպված ենք լինում հղում կատարել «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածին, որն էլ իր հերթին սահմանում է, որ արհեստակցական միությունն իրավունք ունի օրենքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել գործադուլներ, սակայն ՀՀ ներպետական օրենսդրությունը չի պարունակում որևէ

օրենք (բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի), որը կսահմաներ, թե երբ աշխատողները կարող են գործադուլ անցկացնել իրենց սոցիալ-տնտեսական շահերի պաշտպանության համար, որը կապված է պետական մարմինների գործողությունների հետ: Նման պայմաններում ստացվում է, որ Հայաստանում գործադուլ կարելի է իրականացնել միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերով և բացառապես գործատուի հետ ծագած աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակում, այնինչ՝ ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածից ու ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 2007 թվականի փետրվարի 7-ի թիվ ՍԴՈ-677 որոշումից հստակ հետևում է, որ այն ավելի ընդգրկուն իրավունք է, քան միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճը: Այլ կերպ ասած՝ առկա է օրենսդրական բաց, որն աշխատողներին հնարավորություն չի տալիս լիարժեք իրականացնել իրենց շահերի պաշտպանությունը ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով երաշխավորված իրավունքի իրականացման միջոցով:

Անդրադառնալով օրենսդրական բացի սահմանադրականության հարցին՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանն իր 2010 թվականի սեպտեմբերի 14-ի թիվ ՍԴՈ-914 որոշման¹⁹⁴ մեջ արտահայտել է հետևյալ իրավական դիրքորոշումը, մասնավորապես՝ «(...) օրենսդրական բացի սահմանադրականության հարց քննելիս սահմանադրական դատարանի խնդիրն է պարզել, թե տվյալ օրենսդրական բացը հանդիսանում է իրավակարգավորման թերությունը, թե իրավաստեղծ մարմինը նման իրավակարգավորում սահմանելիս հաշվի է առել օրենսդրության մեջ համապատասխան իրավական երաշխիքների առկայությունը և ակնկալել այդ իրավական երաշխիքների հիման վրա համապատասխան իրավակիրառական պրակտիկայի ձևավորումը:

Սահմանադրական դատարանն իր՝ 2010 թվականի փետրվարի 5-ի ՍԴՈ-864 որոշման մեջ անդրադառնալով իրավունքի բացի հաղթահարման գործում սահմանադրական դատարանի և օրենսդիր մարմնի իրավասությունների հարաբերակցությանը՝ նշել է «Իրավունքի բացը հաղթահարելու հարցում օրենսդիր մարմնի և սահմանադրական դատարանի իրավասությունները դիտարկելով իշխանությունների տարանջատման սկզբունքի համատեքստում՝ սահմանադրական դատարանը հարկ է համարում արձանագրել, որ բոլոր դեպքերում, երբ իրավունքի բացը պայմանավորված է իրավակարգավորման ոլորտում գտնվող կոնկրետ հանգամանքների առնչությամբ նորմատիվ պատվիրանի բացակայությամբ,

¹⁹⁴ Տե՛ս <http://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=60839>.

ապա նման բացի հաղթահարումն օրենսդիր մարմնի իրավասության շրջանակներում է: Սահմանադրական դատարանը գործի քննության շրջանակներում անդրադառնում է օրենքի այս կամ այն բացի սահմանադրականությանը, եթե վիճարկվող նորմի բովանդակությամբ պայմանավորված իրավական անորոշությունն իրավակիրառական պրակտիկայում հանգեցնում է տվյալ նորմի այնպիսի մեկնաբանությանն ու կիրառմանը, որը խախտում է կամ կարող է խախտել կոնկրետ սահմանադրական իրավունք»:

Ձարգացնելով իր վերոհիշյալ իրավական դիրքորոշումները՝ սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ օրենսդրական բացը կարող է հանդիսանալ սահմանադրական դատարանի քննության առարկա միայն այն դեպքում, երբ օրենսդրության մեջ առկա չեն այդ բացը լրացնելու այլ իրավական երաշխիքներ կամ օրենսդրության մեջ համապատասխան իրավական երաշխիքների առկայության պարագայում ձևավորված է հակասական իրավակիրառական պրակտիկա, կամ երբ առկա օրենսդրական բացը չի ապահովում այս կամ այն իրավունքի իրացման հնարավորությունը: Հակառակ պարագայում, իրավակարգավորման բացի սահմանադրականության հարցը ենթակա չէ սահմանադրական դատարանի քննությանը»:

Վերոգրյալից հետևում է, որ տվյալ պարագայում կարող ենք գործունենալ սահմանադրական դատարանի քննության առարկա հանդիսացող հարցի հետ, քանի որ «< օրենսդրության մեջ աշխատողների սոցիալական, տնտեսական և անհատական աշխատանքային (կոլեկտիվ կերպով) շահերը գործադուլի միջոցով պաշտպանելու իրավական երաշխիքներ առկա չեն, մասնավորապես՝ սահմանված չէ այդ իրավունքների պաշտպանության համար գործադուլ անցկացնելու կարգը, իսկ միակ նորմը, որը հիշատակում է այդ իրավունքի մասին, «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 20-րդ հոդվածն է, որը նախատեսում է «օրենքով սահմանված կարգով» արտահայտությունը, սակայն այդպիսի օրենք գոյություն չունի, բացառությամբ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 73-րդ հոդվածի, որն էլ, ինչպես արդեն նշվել է, սահմանում է միայն կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերով գործադուլի իրականացման իրավունքը:

Այսինքն, այս ոլորտում առկա է օրենսդրական բաց, որը կարող է սահմանափակել աշխատողների կողմից ՀՀ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով նախատեսված՝ սոցիալական, տնտեսական և անհատական աշխատանքային շահերի կոլեկտիվ պաշտպանության համար գործադուլ իրականացնելու իրավունքը:

Գ Լ ՈՒ Խ 3

ԿՈՒՏԱԿԱՅԻՆ ԿԵՆՍԱԹՈՇԱԿԱՅԻՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

§ 1. Սոցիալական պետության էությունն ու բնութագրիչ հատկանիշները

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 1-ին հոդվածը սահմանում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը, *inter alia*, սոցիալական պետություն է: Այս հասկացության բովանդակությունը բացահայտելու համար նախ և առաջ անհրաժեշտ է պարզել, թե որոնք են սոցիալական պետության բնութագրիչ հատկանիշները:

Անկախության հռչակման գործընթացը զուգորդվեց անցումով դեպի ազատ շուկայական տնտեսական համակարգ: Ազատականացված քաղաքական և տնտեսական համակարգերին անցումը զուգորդվեց շուկայական տնտեսության ձևավորման դժվարություններով: Պետության կարևոր հոգսերից մեկը դարձավ նպատակային սոցիալական ծրագրերի մշակման միջոցով հարկադրված քայլեր ձեռնարկելն աղքատության դեմ պայքարի ուղղությամբ: Սոցիալական պետության սկզբունքի իրացման գրավականը դրա իրավական ամրագրումն է: Մարդու սոցիալական, տնտեսական և մշակութային իրավունքներն արտացոլված են կարևորագույն միջազգային իրավական ակտերում: Միաժամանակ, անհրաժեշտ է, որ այդ սկզբունքն ամրագրվի նաև ներպետական օրենսդրության մեջ, մասնավորապես՝ Սահմանադրության: Այսպիսով, սոցիալական պետության հայեցակարգի կենսագործման երաշխիքը պատշաճ սահմանադրական կարգավորումն է:

Շուկայական տնտեսության պայմաններում պետության և մարդու փոխհարաբերության հարցը եղել և մնում է տնտեսական, քաղաքական-իրավական մտքի կենտրոնական հարցերից, որովհետև այն շոշափում է ինդուստրիալ և հետինդուստրիալ հասարակության կարևորագույն սկզբունքները՝ ազատությունը և սոցիալական հավասարությունը: Իրավական պետության ձևավորումը կարելի է համարել մարդկային քաղաքակրթության մեծագույն նվաճումներից մեկը, որովհետև այն լուծեց մարդու «իրավունքների առաջին սերնդի» հիմնախնդիրը և ապահովեց մարդու ազատությունն ու ձևական (իրավական) հավասարությունը: Սակայն ինդուստրիալ հասարակությունն իր զարգացման ընթացքում չկարողացավ լուծել մարդկանց սոցիալական (փաստական) հավասարության խնդիրը և առաջացավ հակասություն այդ երկու սկզբունքների միջև:

Անհատական ազատության սկզբունքի կենսագործումը պետության հիմնական պարտականությունը համարելով ցանկացած միջամտությունից այդ ազատության պահպանությունը՝ ապա ճորտացրեց մարդկանց նախաձեռնությունը և ինքնագործունեությունը, նպաստեց մասնավոր ձեռնարկատիրության և շուկայական տնտեսության զարգացմանը: Սակայն XIX դարի վերջերից, զարգացմանը և հարստության կուտակմանը զուգընթաց տեղի էր ունենում ինդուստրիալ հասարակության գույքային շերտավորում, նրա բևեռացում, որը հղի էր սոցիալական պայթյունով:

Հասարակությանը նետված էր մարտահրավեր՝ շարունակել անհատական ազատության լիբերալիստական սկզբունքի կիրառումը, թե գերապատվությունը տալ սոցիալական հավասարության սկզբունքին, որը պետությունից պահանջելու էր «գիշերային պահակի» դերից անցնել քաղաքացիական հասարակության ինքնավար ոլորտներին (սոցիալական, տնտեսական, մշակութային, բնական ռեսուրսներ) միջամտելու քաղաքականությանը: Իհարկե, փաստական հավասարության հաստատումն անիրականանալի խնդիր է: Սակայն դա չի նշանակում հավասարության գաղափարի մերժում. այդ գաղափարը պարունակում է հսկայական բարոյական ներուժ, քանի որ մարդկանց ձգտումը դեպի հավասարություն նշանակալիորեն ուժեղ է նրանց՝ դեպի ազատության ձգտումից, ինչի հետ մարդկությունը չի կարող հաշվի չնստել: Այդ մարտահրավերի պատասխաններից էին սոցիալիստական գաղափարախոսությունը՝ իր տարատեսակներով, և իրական սոցիալիզմի պրակտիկան:

Շուկայական տնտեսության կողմնակիցների պատասխանն այդ մարտահրավերին՝ սոցիալական պետության գաղափարն էր: Այդ գաղափարը մերժելով անհատական ազատության նշանակությունը՝ փորձում էր այն զուգակցել հավասարության հետ, իսկ դա նշանակում էր, որ մարդու ազատության «բացասական» հասկացողությանը (ազատություն պետության միջամտությունից) գումարվում էր նաև ազատության «դրական» հասկացողությունը՝ որպես մարդու իրավունքակնկալելի որոշակի գործողություններ պետությունից՝ ուղղված սոցիալական հավասարության, աղքատության, ի վերջո մարդկային զարգացման հիմնախնդիրների լուծմանը:

Սոցիալական է կոչվում այն պետությունը, որը ձգտում է իր բնակչության համար ապահովել արժանապատիվ և անվտանգ գոյության պայմաններ, աշխատանք, բարենպաստ կենսական միջավայր, բոլորի համար համեմատաբար մատչելի կենսական հնարավորություններ: Սոցիալական պետությունը գույքային և այլ սոցիալական տարբերությունները հարթեցնում է ազգային եկամտի մի մասը հոգուտ անապահովների

վերաբաշխելու միջոցով, ստեղծում է սոցիալական ապահովագրության և բոլորի համար մատչելի կրթական, առողջապահական համակարգեր, իրականացնում է մշակույթի զարգացման, զբաղվածության ապահովման, աշխատավորների իրավունքների պահպանության ծրագրեր, սոցիալական օգնություն է մատուցում գործազուրկներին, մայրությանը, մանկությանը, տարիքավորներին, երիտասարդությանը և այլ խոցելի հասարակական շերտերին:

Սոցիալական պետության իրական ծագման պահը կարելի է համարել XX դարի երկրորդ կեսը: Սոցիալական պետությունը ձևավորվեց առանձին մասնակի քայլերի միջոցով՝ աշխատավարձի նվազագույն չափի, գործազրկության և այլ նպաստների սահմանում, և, ի վերջո, դրանք վերափոխվեցին պետության պարտականության՝ յուրաքանչյուր քաղաքացու համար ապահովել կյանքի արժանապատիվ մակարդակ: Կախված երկրների մշակութային, քաղաքական տարբերություններից, հոգեմտակերպի ու պատմական յուրահատկություններից՝ յուրաքանչյուրում տարբեր կերպ է լուծվել սոցիալական արդարության և ազատության հիմնահարցը: Արդյունքում ձևավորվել են սոցիալական պետության ազատական, պահպանողական և սոցիալ-ժողովրդավարական տարատեսակները: Չնայած մոդելների տարբերությանը, սոցիալական պետությունը բոլոր դեպքերում ձգտում է երաշխավորել իր քաղաքացիների բավարար կենսամակարդակը, հուսալի սոցիալական պաշտպանությունը և ապահովությունը, պայմաններ է ստեղծում անհատի ստեղծագործական ներուժի ինքնաիրացման համար: Բոլոր մոդելների համար ընդհանուր նախադրյալ է սոցիալ-շուկայական տնտեսությունը, քաղաքացիական հասարակությունը, ժողովրդավարական պետաիրավական ռեժիմը:

Կայացած քաղաքացիական հասարակությունում սոցիալ-իրավական պետությունը երաշխավորում է ոչ միայն քաղաքական և քաղաքացիական իրավունքները, այլև ապահովում է սոցիալական համերաշխություն, նպաստում է երկրի տնտեսական աճին, ստեղծում է իրական սոցիալական, տնտեսական և այլ երաշխիքներ կենսամակարդակի, զբաղվածության, կրթության և առողջապահության ոլորտներում: Արդյունքում, հասարակության մեծամասնությունն ինքնուրույն նախաձեռնության միջոցով հասնում է բարեկեցության, և նվաճվում են մարդկային զարգացման նպատակները: Այդպիսի դիրքորոշման շնորհիվ պետությունը և հասարակությունն իրավաբանորեն ճանաչում, ապահովում և պաշտպանում են մարդու սոցիալական, տնտեսական և մշակութային իրավունքները:

Երրորդ սերնդի իրավունքներն ասքի են ընկնում իրենց բնույթով, որը պայմանավորված է դրանց նկատմամբ պետության դիրքորոշմամբ: Պետություններն այս իրավունքների դեպքում պետք է ոչ թե ձեռնպահ մնան, այլ պարտավոր են գործել, և այդ պարտավորությունը վերածվում է իրավաբանական պարտականության, օրինակ՝ ապահովել կրթությունը և այլն: Պետության խնդիրն է սոցիալ-տնտեսական ծրագրերի, կազմակերպական և տնտեսական գործունեության, իրավական կարգավորման միջոցով իրական դարձնել երրորդ սերնդի իրավունքները: Սակայն երրորդ սերնդի իրավունքների իրացման հիմնախնդիրը քննարկելիս պետք է նկատի ունենալ, որ ոչ բոլոր պետությունները կարող են իրականություն դարձնել սոցիալական, տնտեսական և մշակութային իրավունքները: Դա պայմանավորված է այն փաստով, որ այս իրավունքների իրացմանը կարելի է հասնել ազգային եկամտի վերաբաշխման հաշվին: Իսկ եթե երկրի տնտեսությունը չունի հնարավորություններ, ուրեմն և վերաբաշխումն է դառնում անհնարին: Ահա այստեղ է, որ առաջանում է լուրջ հիմնախնդիր՝ ինչպես իրականացնել սոցիալական ծառայությունների մատուցումը, որպեսզի պահպանվեն շուկայական հարաբերությունները, ազատ ձեռներեցությունը և միաժամանակ ապահովվեն սոցիալական իրավունքները:

Սոցիալական պետության լիարժեք գոյության հիմքը տնտեսական զարգացման մակարդակն է, որը թույլ է տալիս պահպանելով մրցակցությունը՝ ճկուն հարկային քաղաքականության միջոցով նպաստել տնտեսության զարգացմանը, կառուցվածքային փոփոխություններին, ֆինանսավորել սոցիալական ծրագրերը: Սակայն տեսակետը, որ մարդու իրավունքների անբավարար ապահովումն ունի միայն տնտեսական պատճառներ, մոլորություն է: Ոչ զարգացման մակարդակը, ոչ աճի տեմպերը, ոչ բնակչության մեկ շնչին հասնող եկամտի մեծությունը չեն պայմանավորում նվաճումները մարդու իրավունքների ոլորտում: Տարբեր երկրներում այդ ցուցանիշների հավասար պայմաններում հնարավոր են իրավունքների իրականացման տարբեր աստիճաններ: Իհարկե, ճիշտ չէր լինի անտեսել տնտեսական ռեսուրսների դերն իրավունքների իրականացման գործում:

Տնտեսական աճը, անշուշտ, անհրաժեշտ է, բայց ինքնին՝ ոչ բավարար: Տնտեսական աճը և իրավունքները փոխապայմանավորելու համար անհրաժեշտ է մշակել ռազմավարություն. ռեսուրսների բաշխումը և տնտեսական աճի կառուցվածքը պետք է կողմնորոշել դեպի չունևորների շահերը, մարդկային ներուժի զարգացմանը և իրավունքների իրականացմանը:

Այն հանգամանքը, որ մարդու սոցիալական, տնտեսական և մշակութային իրավունքները հավասարաբարժեք են առաջին սերնդի իրավունքների հետ, որ դրանք նույնքան «բնական և անօտարելի են», որքան և քաղաքական ու քաղաքացիական իրավունքները, ուղղակիորեն ամրագրված են Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագրի նախաբանում, որում ասված է, որ Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրին համապատասխան, վախից ու կարիքից ձերբազատված մարդկային ազատ անհատի իդեալը կարող է իրականացվել, եթե ստեղծվեն այնպիսի պայմաններ, երբ յուրաքանչյուրը կարող է օգտվել ինչպես իր տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքներից, այնպես էլ քաղաքացիական ու քաղաքական իրավունքներից: Վախից ու կարիքից ազատ մարդկանց հասարակությունն առկա է միայն այն դեպքում, երբ կայացած սոցիալ-իրավական պետությունն առաջին սերնդի իրավունքների հետ համահավասար երաշխավորում է նաև երկրորդ սերնդի իրավունքները:

Հասարակական հումանիզմի դոսևորման և քաղաքակրթության առաջընթացի մեծագույն ձեռքբերում է սոցիալական պետության կազմավորումը, որտեղ հասարակության անդամները սահմանադրական համաձայնության հիման վրա որոշում են իրենց առաջընթացի նպատակը՝ հստակեցնում նպատակ – նախադրյալ – միջոց հարաբերակցությունը: Սա հասարակական համակեցության ավելի բարձր որակ է: Սոցիալական կարող է լինել այն պետությունը, ուր մարդու իրավունքների պաշտպանության երաշխիքների ամբողջական և գործուն համակարգ է ստեղծվել, որտեղ պետության կառավարման ամբողջ համակարգը խարսխված է հասարակական շահերի ներդաշնակման սկզբունքի վրա:

Սոցիալական պետությունն անհատի և հասարակության, անհատի և պետության փոխհարաբերությունների ներդաշնակմանավելի բարձր աստիճան է ենթադրում:

Այն պետք է ճանաչվի, ընկալվի ու պաշտպանվի հասարակության յուրաքանչյուր բջջի կողմից, վարքագծի պարտադիր կանոն պետք է դառնա, որ այն ամենը, ինչն անօրինական է՝ արդար չէ ու անհարիր է սոցիալական պետությանը:

Սահմանադրական տվյալ սկզբունքը ենթադրում է ոչ թե սոցիալիստական համահարթեցում, այլ հասարակության արտադրական հարաբերությունների սոցիալական կողմնորոշվածություն, ոչ թե «արտադրություն՝ հանուն արտադրության», այլ՝ «արտադրություն՝ հանուն հասարակական բարեկեցության» սկզբունքի արմատավորում: Դա ենթադրում է նաև, որ շուկայական տնտեսական հարաբերությունները ոչ թե

նպատակ են, այլ միջոց՝ արդյունավետ տնտեսավարելու և ցանկալի սոցիալական հետևանքներ երաշխավորելու համար: Ուստի պատահական չէ, որ Եվրոպական միության հիմնարար նպատակների շարքում Լիսաբոնյան համաձայնագրում շեշտվում է, որ Միությունը պետք է հիմնվի Եվրոպայի հավասարակշռված տնտեսական աճի, կայուն զարգացման, սոցիալական շուկայական տնտեսության վրա: Սոցիալական շուկայական տնտեսությունն է սոցիալական պետության հիմքը: Սա է Եվրոպական զարգացումների ներկայիս ընդհանրացումը:

Իրավամբ, քաղաքացիական է համարվում այն հասարակությունը, որտեղ անհատն իր շահերով ոչ թե հակադրվում է հասարակությանը, այլ ինքնադրսևորման առավելագույն հնարավորություն է ստանում՝ անհատի ու հասարակության շահերի ներդաշնակման պարագայում:

Հաճախ պետության սոցիալական ֆունկցիան հակադրվում է հասարակության անդամների ազատության ապահովման ֆունկցիային, որն արդարացված չէ: Ժողովրդավարական ազատությունը ենթադրում է նաև հասարակության անդամի երաշխավորված սոցիալական պաշտպանվածություն, որը մարդկային հասարակության հիմնական բնութագրիչներից է: Քաղաքացիական ազատությունը բնական ազատությունից տարբերվում է հենց նրանով, որ հասարակության մեջ անհատի գործունեությունը չպետք է հակադրվի հասարակության մյուս անդամների ազատության իրավունքին, և քաղաքացիական հասարակությունն իր անդամների ազատ ինքնադրսևորման ներդաշնակ համակարգ պետք է ունենա: Իսկ վերջինս անհնարին է առանց պետության կողմից հասարակության անդամների երաշխավորված սոցիալական պաշտպանվածության ապահովման: Դա իր հերթին նշանակում է, որ հասարակության մեջ անհատը չի կարող իրեն մեկուսացված տեսնել, նրա գոյության բնականոն վիճակը փոխկապվածությունն է, փոխգործակցությունը ու նաև՝ պատասխանատվությունը հասարակության ներկայի ու ապագայի հանդեպ:

Սոցիալական պետության հիմնական բնութագրիչներից անհրաժեշտ է առանձնացնել՝

- ա) մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության բարձրացման օրենսդրական երաշխիքների ապահովումը,
- բ) սոցիալական պաշտպանվածության պետական և ոչ պետական անհրաժեշտ ինստիտուցիոնալ համակարգերի ստեղծումն ու դրանց հստակ աշխատանքի ապահովումը, մասնավորապես՝ նկատի է առնվում նաև սոցիալական ապահովության համակարգը, որն առաջին հերթին առնչվում է խեղված ճակատա-

գրերին՝ հաշմանդամություն, հիվանդություն, կերակրողի կորուստ, գործազրկություն, անապահով ծերություն և այլն, ինչպես նաև սոցիալական ապահովագրության գործուն համակարգի առկայությունը, որը կարգավորում է սոցիալական ռիսկը,

- զ) կենսանվագագույնի երաշխավորումը,
- դ) անհատի ազատ զարգացման, դավանանքի ու նախասիրությունների անկաշկանդ իրացման,ինչպես նաև բանական ինքնադրսևորման երաշխիքների ապահովումը,
- ե) այդ սկզբունքի իրականացման անշրջելիության երաշխավորումը,
- զ) մարդու իրավունքների և ազատությունների արդարադատական ապահովումը,
- է) շուկայական տնտեսական հարաբերությունների սոցիալական բնույթի երաշխավորումը և այլն:

Սոցիալական պետության հիմնական բնութագրիչներին անդրադառնալիս անհրաժեշտ է, թերևս, առանձնացնել նաև սոցիալական հավասարության բնութագրիչը, որը վերջին երկու դարերի հեղափոխական պայքարի առանցքն է հանդիսացել: Այս որակն ընկալվել ու մեկնաբանվել է տրամագծորեն տարբեր դիրքերից: Հաճախ սոցիալական հավասարության սկզբունքի պարզունակ ընկալումը և այն որպես սոցիալական արդարության գերագույն չափանիշ ներկայացնելը հանգեցնում է հասարակական հարաբերությունների բնույթի և զարգացման օրինաչափությունների տարաբնույթ աղճատված մեկնաբանությունների: Անառարկելի ճշմարտություն կա այն բանում,որ սոցիալական հավասարություն ապահովելու համար սոցիալիստական պետությունը պայքարում է հարստության դեմ, սոցիալական պետությունը՝ աղքատության: Սոցիալական պետությունը չի կարող բացառել իր անդամների հավասարության սկզբունքը,սակայն այն ոչ թե պետք է բացարձականացվի, այլ դիտվի որպես հասարակության յուրաքանչյուր անդամի իրավունք, որի իրացման համար անհրաժեշտ նախադրյալների ստեղծումը պետության պարտավորությունն է: Այս սկզբունքը ենթադրում է նաև, որ պետության պարտքն է երաշխավորել, որպեսզի հասարակության առանձին անդամներ,սոցիալական կամ այլ խմբեր կողմնակալ վերաբերմունքի չարժանանան: Փաստորեն,սոցիալական պետությունը, մի կողմից, ապահովելով սոցիալական պաշտպանվածության որոշակի միջավայր, դնելով, այսպես կոչված, ներքին չափաձորը, մյուս կողմից՝ անհրաժեշտ միջավայր պետք է ստեղծի, որպեսզի հավասար իրավունքներ ունեցող ամեն մի անհատ իր բանական կարողություններին ու օրինական հնարավորություններին համապատասխան ինքնադրսևորման դաշտ

ստանա: Հենց դա է ապահովում ազատության և հավասարության ներդաշնակումը:

Պետության սոցիալական բնույթի ընդունումը միաժամանակ հանդես է գալիս թե որպես սկզբունք, թե որպես նպատակ և թե՞ որպես կոնկրետ հարաբերություններին վերաբերող համապարտադիր վարքագծի կանոն: Այն դառնում է հարափոփոխ հասարակական հարաբերությունների էության բնութագրիչ և դինամիկ հարաբերություններում՝ հասարակական սուբյեկտների վարքագծի կողմնորոշիչ:

Սոցիալական պետության կայացումն անընդհատ և մշտական գործընթաց է, պահանջում է համարժեք մոտեցում յուրաքանչյուր նոր ու փոփոխվող իրավիճակում: Սխալ է այն մոտեցումը, թե պետությունը կարող է սոցիալական համարվել միայն այն դեպքում, երբ արդեն ստեղծել է հզոր տնտեսական նախադրյալներ և կարող է ժամանակ գտնել մտածելու մարդկանց սոցիալական կարիքների մասին: Մարդկանց պահանջմունքների և դրանց բավարարման հնարավորությունների արդարացի ներդաշնակման խնդիրը գոյություն ունի յուրաքանչյուր պահ, և այն դինամիկ երևույթ է: Այլ բան է, որ տարբեր հնարավորությունների պարագայում սոցիալական բավարարման տարբեր խնդիրներ կարող են լուծվել: Բայց դա չի նշանակում, որ ժամանակի ու տարածության մեջ միջոցը կարող է կտրվել նպատակից, առավել ևս՝ հակադրվել դրան:

Ինչ վերաբերում է անցման շրջանին, հատկապես՝ ճգնաժամային կառավարման իրավիճակներին, ապա սոցիալական պաշտպանվածության խնդիրը պետության համար ստանում է հատուկ առաջնահերթություն: Ավելին, եվրոպական երկրների փորձը վկայում է, որ պետության սոցիալական ֆունկցիան հատկապես ընդգծվեց և սահմանադրորեն ամրագրվեց համակարգային վերափոխումների ընթացքում, քանզի նման վերափոխումների գերագույն նպատակը մարդն է, նրա կարիքների բավարարումն ու, ինչպես պատկերավոր նշվում է՝ «հասարակության մարդկայնացումը»: Հետևաբար, անցման շրջանում պետության հիմնական խնդիրն է շուկայական հարաբերություններին անցնելու թափը հավասարակշռել սոցիալական պաշտպանվածության հուսալի համակարգով:

Աշխարհի դեռ ոչ մի պետություն չափ ու կշեռք չի դրել ասելու, թե ինքն այս կամ այն չափով սոցիալական է: Այդ ճանապարհով գնում են կամ չեն գնում, պետականորեն այդպիսի գործառույթ ստանձնում են կամ չեն ստանձնում: Եթե ստանձնում են, ապա պետության խնդիրն է դառնում պետականորեն ապահովել, մի կողմից, սոցիալական պաշտպանվածության երաշխավորված համակարգի ստեղծումը, մյուս կողմից՝ բանական էակի, որպես սոցիալական սուբյեկտի, բնականոն

ինքնադրսևորման միջավայրի ստեղծումը: Բնականաբար, դա պահանջում է յուրահատուկ մոտեցում թե արտադրական և թե բաշխման հարաբերությունների նկատմամբ:

Եթե պետությունն իրեն չի համարում սոցիալական, ապա նշված խնդիրները հասարակությունը փորձում է լուծել այլ ձևերով ու ճանապարհներով: Հիմնականում դրանք դառնում են ինքնակարգավորվող հարաբերությունների հետևանք:

Այլ կերպ, հիմնականը, գլխավորն այն է, որ հասարակական հարաբերությունների բնույթի որոշարկումը՝ որպես սահմանադրական նորմ, ամենից առաջ բնութագրում է այդ հարաբերությունների որակական առանձնահատկությունները, բացահայտում դրանց էությունը, զարգացման ներքին տրամաբանությունը: Եվ, գլխավորը՝ իրեն սոցիալական համարող պետությունը չի կարող ծրագրավորված մոտեցում չցուցաբերել հասարակական զարգացմանը, չի կարող ինքնակառավարվող հարաբերությունների հետևանքները գրանցողի պասիվ դերն ստանձնել՝ ամեն ինչ թողնելով ամենազոր շուկայի տնօրինությանը¹⁹⁵:

Սոցիալականպետության կայացումը ենթադրում է նաև խելամիտ սպասելիքների ու պահանջմունքների խնդրի առաջադրում: Հասարակության անդամների սպասելիքների իմացությունը, ռացիոնալ սպասելիքների ձևավորումը, դրան համապատասխան՝ համակեցության նոր արժեհամակարգերի անհրաժեշտությունը ոչ միայն համակարգված ու ծրագրավորված տնտեսական, այլև քաղաքական ու, առավել ևս՝ բարոյական նոր մոտեցումներ են պահանջում: Բանն այն է, որ անցման շրջանին բնորոշ այնպիսի վիճակներ, ինչպիսիք են խաթարված վերարտադրական համակարգը, արմատական վերակազմակերպման անհրաժեշտություն ունեցող և սեփական կառուցվածքային հիմք չունեցող տնտեսությունը, անորոշության գործոնը, աղճատված հասարակական գիտակցությունը, փլուզված արժեհամակարգերը և այլն, թելադրում են անհատի ու հասարակության փոխհարաբերությունների նոր սկզբունքների ակտիվ ու համակարգված ձևավորում: Առանց դրա անհնարին է

¹⁹⁵ Տե՛ս Հարկ է նշել, որ ազատական տնտեսական հարաբերություններ ունեցող գրեթե ոչ մի երկրում այս պարագան այնքան չի բացարձականացվել, որքան նոր անկախ որոշ երկրներում: ԱՄՆ-ում դեռևս նախագահ Ջեֆերսոնի ժամանակներից, այդ թվում՝ նաև հետպատերազմյան շրջանի տնտեսագիտական միտքը, ոչ թե մերժել, այլ որոշակի կարգավորված չափի մեջ է տեսել պետության միջամտությունը տնտեսական հարաբերություններին:

հաղթահարել ծայրահեղ բևեռացումն ու անհանդուրժողական հակադրությունը, մեղմել հասարակական լարվածությունը, ապահովել ներդաշնակ զարգացում:

Եռամիասնության մեջ ժողովրդավարական, իրավական, սոցիալական պետությունն ամբողջական ձևով ներդաշնակում է անհատի կենսագոյի հիմնական սկզբունքները՝ ազատությունն ու հավասարությունը: Այս որակներից յուրաքանչյուրի առանձնացումը և միակողմանի բացարձականացումը կամ հակադրումը մեթոդաբանական կոպիտ սխալ է և կարող է հանգեցնել ծայրահեղ, աղճատված և, որպես կանոն, ոչ ճիշտ եզրահանգումների:

Պետության ժողովրդավարական, իրավական, սոցիալական բնորոշիչներն առանձին - առանձին հասարակական հարաբերությունների բնույթի որոշակի որակական գծերն արտահայտելուց զատ, իրենց միասնության մեջ տալիս են նաև նոր որակ: Այն ենթադրում է, որ տվյալ պետության համար տիպական է՝

1. իրավունքի գերակայության և ժողովրդաիշխանության երաշխավորումը,
2. վերարտադրական համակարգի գործողությունը շուկայական օրենքներով, որտեղ ապահովված է ազատ գործարարություն ու մրցակցություն, հաղթահարված է մենաշնորհային ցանկացած թելադրանք և որի երաշխավորը պետությունն է,
3. բաշխման հարաբերությունների վրա պետության կարգավորված օրինական ներազդեցությունը,
4. երկրի մասշտաբով տնտեսական լուծումների արդյունավետության զուգորդումը սոցիալական հետևանքների հետ՝ առաջնորդվելով հասարակական արտադրության սոցիալ-տնտեսական արդյունավետության չափանիշներով,
5. տնտեսական, վարչական, քաղաքական ուժի օպտիմալ ապակենտրոնացման խնդրի առաջադրումը, իշխանությունների բաժանման ու հավասարակշռման երաշխավորումը,
6. Սահմանադրության գերակայության և կայունության երաշխավորումը և այլն:

Նման հասարակության մեջ սահմանադրական մշակույթի հիմնական բնութագրիչներն են դառնում.

1. մարդու տեղն ու դերը հասարակական հարաբերություններում, նրա արժանապատվության ճանաչումն ու հարգումը, իրավունքների և ազատությունների երաշխավորումը՝ որպես բարձրագույն արժեք, որպես անմիջական գործող իրավունք,

2. իրավունքով իշխանության սահմանափակումը,
3. իշխանությունների տարանջատումն ու հավասարակշռումը,
4. ժողովրդահիշխանության հաստատումը, իշխանությունների ընտրովիությունն ու վերահսկելիությունը,
5. քաղաքական, տնտեսական ու վարչական ուժի օպտիմալ ապակենտրոնացումը, ազատ տնտեսական մրցակցության երաշխավորումը,
6. գործառնական, կառուցակարգային, նյութական ու սոցիալական անկախությամբ օժտված դատական համակարգի առկայությունը,
7. ազգային իրավական համակարգի ներդաշնակությունը միջազգային իրավունքի նորմերին ու սկզբունքներին,
8. պետական իշխանության սահմանադրական համակարգում գործառույթ-ինստիտուտ-իրավասություն շղթայի դինամիկ ներդաշնակության երաշխավորումը,
9. Սահմանադրության գերակայության ու կայունության ապահովման աստիճանը:

Ընդհանրացնելով ասվածը՝ հանգում ենք այն եզրակացությանը, որ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեջ ամրագրելով, որ «Հայաստանի Հանրապետությունը ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն է», կատարվել է առաջին վճռական ու ճիշտ բնորոշումն այն հասարակական հարաբերությունների, որի նախադրյալները ցանկանում ենք ստեղծել, և որը մեր ազգային ու պետական առաջընթացի երաշխիքն է լինելու: Այս մոտեցումը մեր սահմանադրական մշակույթի լավագույն դրսևորումներից է: Ընդհանրապես այն է, որ յուրաքանչյուր գործնական քայլ արվի այդ ուղղությամբ, բխի այդ հասկացությունների էությունից, ապահովի այդ ուղղությամբ հասարակության զարգացումը: Դրան պետք է ուղղված լինեն օրենսդրական աշխատանքը, համակարգային կառուցվածքային ու կազմակերպական վերափոխումները, գործնական մեխանիզմներն ու դրանց գործադրման եղանակները, ամբողջ հասարակության և յուրաքանչյուր առանձին իրավասուբյեկտի վարքագիծը: Այս հենքի վրա պետք է գծագրվի նաև սահմանադրական զարգացումների փիլիսոփայությունը¹⁹⁶:

¹⁹⁶ Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ / ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյանի և Ա. Վաղարշյանի».- Եր: «Իրավունք», 2010, էջեր 48-55:

§ 2. Կուտակային կենսաթոշակային համակարգի իրավական կարգավորման առավելություններն ու թերությունները

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ Հայաստանը հռչակված է որպես սոցիալական պետություն, և այդ կարևորագույն սահմանադրական բնութագրից բխում են պետության մի շարք պարտավորություններ, այդ թվում՝ սոցիալական աջակցություն ցուցաբերել իր քաղաքացիներին, ովքեր դրա կարիքն ունեն:

Սոցիալական պետության հիմնական խնդիրներից է՝ իրականացնել այնպիսի սոցիալական քաղաքականություն, որը կապահովի հանրության յուրաքանչյուր անդամի համար բավարար կենսամակարդակ, այդ թվում՝ բոլոր այն դեպքերում, երբ անձն իրենից անկախ պատճառներով անկարող է աշխատել: Այդպիսի սոցիալական քաղաքականությունը ենթադրում է սոցիալական ապահովման արդյունավետ համակարգի կազմակերպում, որն առաջին հերթին կներառի պետության կողմից իրականացվող համալիր միջոցառումներ՝ ուղղված քաղաքացիների սոցիալական ապահովմանը և սպասարկմանը՝ կյանքի տարբեր իրավիճակներում, երբ որ քաղաքացիներն անկարող են իրենց աշխատանքով ստանալ եկամուտ կամ վարձատրվել՝ ապահովելով իրենց կենսամակարդակը: Այս պարտավորությունն իր արտացոլումն է ստացել ՀՀ Սահմանադրության 37-րդ հոդվածում, որի համաձայն՝ յուրաքանչյուր ոք ունի ծերության, հաշմանդամության, հիվանդության, կերակրողին կորցնելու, գործազրկության և օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում սոցիալական ապահովության իրավունք: Սոցիալական ապահովության ծավալն ու ձևերը սահմանվում են օրենքով:

Սահմանադրության 37-րդ հոդվածում ամրագրված սոցիալական ապահովության իրավունքի փոխկապված բաղադրատարրային դրույթներն են.

- 1) Յուրաքանչյուր ոք ունի սոցիալական ապահովության իրավունք: Մարդուն ապրելու համար անհրաժեշտ են գոյության միջոցներ: Քաղաքացիական հասարակությունում ազատ մարդն իր աշխատանքի կամ սեփականության միջոցով ապահովում է իր գոյության նյութական միջոցները: Բայց որոշ մարդիկ տարբեր պատճառների ուժով չեն կարող հայթայթել իրենց գոյության միջոցները, ուստի ունեն հասարակության և պետության խնամքի կարիքը: Այդպիսի խնամքն անվանում են սոցիալական

ապահովություն: Սոցիալական ապահովությունը պետության կողմից այն մարդկանց մատուցվող գոյության բավարար միջոցների քանակն է, որոնք լրիվ կամ մասնակի զրկված են աշխատելու և եկամուտ ստանալու հնարավորությունից:

Թեև Սահմանադրությամբ երաշխավորվում է սոցիալական ապահովության իրավունք «յուրաքանչյուրին», սակայն պրակտիկայում առայժմ այն անձանց սոցիալական ապահովումը, ովքեր չունեն ՀՀ քաղաքացիություն (օտարերկրյա քաղաքացիներին, քաղաքացիություն չունեցող անձանց) և բնակվում են ՀՀ տարածքում, իրականացվում է համապատասխան վավերացված միջազգային պայմանագրերի հիման վրա:

- 2) Սոցիալական ապահովության իրավունքը Սահմանադրությունը երաշխավորում է ծերության, հաշմանդամության, հիվանդության, կերակրողին կորցնելու, գործազրկության դեպքերում:
- 3) Օրենքով կարող են սահմանվել սոցիալական ապահովության այլ հիմքեր: Սահմանադրությամբ կոնկրետ նշված են միայն վերոնշյալ 5 կենսական դեպքերը, երբ պետությունը երաշխավորում է սոցիալական ապահովության իրավունքը: Սակայն այդ ցանկն սպառիչ չէ, և նույն սահմանադրական նորմերով օրենսդրին հնարավորություն է տրված օրենքով նախատեսել այլ դեպքեր ևս, երբ պետությունը պարտավորվում է սոցիալական աջակցություն ցուցաբերել կարիքավորներին: Մասնավորապես, օրենքով սահմանված են նաև որոշակի լրացուցիչ դեպքեր, երբ պետությունը սոցիալական աջակցություն է ցուցաբերում և նպաստ է վճարում (հղիություն և ծննդաբերություն, հուղարկավորություն և այլն):
- 4) Սոցիալական ապահովության ծավալն ու ձևերը սահմանվում են օրենքով: Սահմանադրությամբ ամրագրված է իմպերատիվ պահանջ՝ ուղղված օրենսդրին՝ ընդունել օրենք, որը կամրագրի սոցիալական ապահովության և ծավալը, և ձևերը:

Հայաստանում սոցիալական ապահովության հիմնական ձևերն են՝ կենսաթոշակները, նպաստները, տարբեր սոցիալական ծառայությունները: Մեծապես սոցիալական ապահովումը պետությունը տրամադրում է դրամական ձևով (կենսաթոշակներ և նպաստներ), բայց կարող է այն իրականացնել նաև բնամթերային ձևով (սոցիալական սպասարկում կամ սոցիալական ծառայություն): Վերջին դեպքում պետությունը կազմակերպում է որոշակի սոցիալական ծառայություններ, որոնք կարող են իրականացվել տան պայմաններում կամ հատուկ ստացիոնար

(կիսաստացիոնար) հաստատություններում (ինտերնատներ) և ներառում են բազմաթիվ սոցիալական ծառայություններ (խնամք, սննդի կազմակերպում, բժշկական, սոցիալ-հոգեբանական, իրավաբանական օգնություն, աշխատանքի տեղավորում, հանգստի կազմակերպում, բնական տեսքով օգնություն և այլն):

Սոցիալական ապահովության հիմնական տեսակները պետական կենսաթոշակներն ու սոցիալական նպաստներն են, որոնք ունեն մեծ սոցիալական նշանակություն, քանզի առնչվում են հարյուր հազարավոր քաղաքացիների կենսական շահերին: Մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետությունում կենսաթոշակ է ստանում մոտ 520 հազար քաղաքացի:

Կենսաթոշակային օրենսդրության հիմքն է «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքը, իսկ որոշ առանձին կատեգորիաների քաղաքացիների համար (զինծառայողներ, դատավորներ և այլն) գործում են նաև հատուկ օրենքներ: ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված են կենսաթոշակների բազմաթիվ տեսակներ՝ տարիքային, հաշմանդամության, կերակրողին կորցնելու և այլն: Վճարվում են նաև սոցիալական կենսաթոշակներ անաշխատունակ այն քաղաքացիներին, ովքեր չունեն անհրաժեշտ աշխատանքային ստաժ և համապատասխան աշխատանքային կենսաթոշակի իրավունք¹⁹⁷:

2010 թվականին ՀՀ Կառավարությունը ձեռնամուխ եղավ կուտակային կենսաթոշակային բարեփոխումների իրականացմանը և Հայաստանի Հանրապետությունում բազմաստիճան կենսաթոշակային համակարգի ներդրմանը¹⁹⁸: Այդ նպատակի իրականացման համար ձեռնարկվեցին մի շարք օրենսդրական, տնտեսական, կազմակերպական¹⁹⁹ և քաղաքական միջոցառումներ, որոնց հանգուցալուծումը հանդիսացավ 2010 թվականի դեկտեմբերի 30-ին «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի ու դրա հետ փոխկապակցված մի շարք նորմատիվ իրավական ակտերի ընդունումը: Թեև օրենքն ուժի մեջ մտավ 2011 թվականի հունվարի 9-ին, սակայն վերջինիս՝ պարտադիր կուտակային վճարներ կատարելու պարտավորությունն ուժի մեջ պետք է մտներ 2014 թվականի հունվարի 1-ից: Սակայն, 2013 թվականի դեկտեմբերի 16-ին

¹⁹⁷ Տե՛ս «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեկնաբանություններ / ընդհանուր խմբագրությամբ՝ Գ. Հարությունյանի և Ա. Վաղարշյանի».-եր: «Իրավունք», 2010, էջեր 452-453:

¹⁹⁸ Տե՛ս <http://www.gov.am/files/library/75.pdf>

¹⁹⁹ Տե՛ս <http://www.epension.am/>, <https://www.abcfinance.am/am-pension.html>

Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի թվով 36 պատգամավորներ դիմեցին Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարան՝ վիճարկելով «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 5, 7, 8, 37, 38, 45, 49 և 86-րդ հոդվածների սահմանադրականությունը: Այս դիմումի հիման վրա ՀՀ Սահմանադրական դատարանը 2014 թվականի ապրիլի 2-ին կայացրեց ՍԴՈ-1142 որոշումը, որում մանրամասն վերլուծության է ենթարկվել կուտակային կենսաթոշակային համակարգն ու դրա պարտադիր բաղադրիչը: Մասնավորապես, ՀՀ սահմանադրական դատարանը որոշել է. «(...) սահմանադրական դատարանի լիազորությունների շրջանակներում և Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության գերակայության ու անմիջական գործողության ապահովման անհրաժեշտությունից ելնելով, կարևորում է վեճի առարկա իրավանորմերի սահմանադրաիրավական բովանդակության բացահայտումը՝ հատկապես հաշվի առնելով.

- ա/ Սահմանադրության հիմնարար արժեքների ու սկզբունքների հիման վրա պետության գործառույթների արդյունավետ իրականացման անհրաժեշտությունը,
- բ/ սեփականության իրավունքի և դրա պաշտպանության սահմանադրական դրույթները, ինչպես նաև դրանց վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի որոշումներում արտահայտված իրավական դիրքորոշումները,
- գ/ սոցիալական ապահովության իրավունքի երաշխավորման, ապահովման ու պաշտպանության վերաբերյալ սահմանադրական մոտեցումները,
- դ/ իրավական ակտերին և դրանցով նախատեսված իրավակարգավորման շրջանակներին, ինչպես նաև իշխանության հայեցողության սահմաններին ներկայացվող սահմանադրաիրավական պահանջները,
- ե/ իրավունքի գերակայության ապահովման անհրաժեշտությունից ելնելով՝ իրավական որոշակիության և համաչափության սկզբունքների հետևողական իրացման պահանջները:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ միջազգային առումով հատկապես վերջին քսան տարիների ընթացքում հրատապ խնդիր է դարձել սոցիալական պաշպանության ու հատկապես սոցիալական ապահովության ոլորտներում լուրջ բարեփոխումների իրականացումը: Դա պայմանավորված է բազմաթիվ օբյեկտիվ գործոններով, որոնց թվում, մասնավորապես, շեշտվում են բնակչության

աստիճանական ծերացման, աշխատունակ բնակչության բաժնի նվազման, բնակչության վերարտադրողական ու ընդհանուր ժողովրդագրական պատկերի որակական փոփոխության հանգամանքները: Օրինակ, երբ 1889 թվականին առաջին անգամ Գերմանիայում Օտտո ֆոն Բիսմարկը 70 տարին բոլորածների համար ներդրեց պետական թոշակի ինստիտուտը, երկրում կյանքի միջին տևողությունը կազմում էր 45 տարի: Այսօր շատ երկրներում այն հատել է 80 տարվա սահմանը: Կարևոր գործոն է համարվում նաև այն հանգամանքը, որ վերջին տասնամյակներին աստիճանաբար նոր որակ են ստանում ավանդական սոցիալական հարաբերությունները:

Հաշվի առնելով նաև բնակչության տարբեր շերտերի սոցիալական ապահովվածության աստիճանների միջև մեծ շեղումն ու դրա խորացման միտումը, գործազրկության աճը, թոշակային տարիքի հասած փաստացի աշխատող բնակչության թվի էական կրճատումները, բազմաթիվ երկրներ խնդիր դրեցին որակապես բարեփոխել հասարակության խոցելի խավերի սոցիալական ապահովության համակարգը: Մասնավորապես, եվրոպական երկրները կենսաթոշակային բարեփոխումների բնագավառում նախկինում գործող բաշխողական համակարգի հետ մեկտեղ ներդրեցին նաև կուտակային համակարգ, առանց որի անհնարին էր այդ ոլորտում դրական որևէ արդյունք ակնկալել:

Հիսունից ավելի երկրների փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ կուտակային կենսաթոշակային համակարգի ներդրման շնորհիվ թոշակային տարիքում անձի կենսաապահովումն առավել երաշխավորված ու կայուն բնույթ է ստանում, քանի որ այն անմիջական կախվածության մեջ չի դրվում ժողովրդագրական, սոցիալ-տնտեսական և իրավիճակային այլ փոփոխություններից: Ընդ որում, այդ կայունությունն անհամեմատ մեծ է բաշխողական թոշակային համակարգի համեմատությամբ: Բացի դրանից, բնակչության սոցիալական ապահովության հարցում առավել դրական արդյունքներ են արձանագրել այն երկրները, որտեղ կարողացել են առավել ճիշտ ձևով համադրել պետական-բաշխողական, պարտադիր կուտակային և կամավոր կուտակային կենսաթոշակային համակարգերը:

Կուտակային կենսաթոշակների համակարգի ներդրումը կարևորելով հանդերձ, դրա ձևերի և ներդրման մեթոդների ընտրության հարցում նույնիսկ Եվրոպական միության անդամ երկրները որդեգրեցին տարբեր ուղիներ:

Միջազգային փորձի համադրված ուսումնասիրությունը վկայում է, որ.

- ա/ գրեթե չկա որևէ երկիր, որը բնակչության սոցիալական ապահովության, ապահովագրության և օգնության բնագավառներում վերջին տասնամյակների ընթացքում բարեփոխումներ չի նախաձեռնել,
- բ/ տարբեր երկրների փորձը վկայում է, որ միգրացիոն գործընթացները, բնակչության ծնելիության անկումը, կյանքի միջին տևողության աճը, ծերացման միտումները, գործազրկության մակարդակը, աղքատության բարձր աստիճանը և բազմաթիվ այլ գործոններ մոտ հեռանկարում շատ ավելի վատթար վիճակ են ստեղծելու բնակչության խոցելի խավերի կենսանվազագույնի կայուն երաշխավորման հարցում,
- գ/ Հայաստանից շատ ավելի բարվոք սոցիալական պայմաններում գտնվող երկրներ ժամանակին նախաձեռնելով այս ոլորտում բարեփոխումներ, կուտակել են որոշակի փորձ, ինչը կարող է մեզանում օգտակար լինել: Միաժամանակ, ցանկացած փորձ արժեքավոր է, եթե խելամիտ է զուգակցվում կոնկրետ երկրի սոցիալական առանձնահատուկ իրողությունների հետ և չի ենթադրում մեխանիկական փոխառում, առավել ևս, երբ գրեթե բոլոր երկրներում տարիների ընթացքում էական շտկումներ են կատարվել իրենց իսկ թոշակային համակարգերի բարեփոխումներում,
- դ/ Հայաստանի Հանրապետությունը նույնպես պարտավոր է այս հիմնախնդրին լուծում տալ, քանի որ ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետության պարտքն է ոչ միայն ներկա աշխատունակ բնակչության, այլև սերունդների ընդհանուր բարեկեցության և քաղաքացիական համերաշխության ապահովման նախադրյալների ստեղծումը: Դա Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ ամրագրված նորմ-նպատակ է, ինչը, սակայն, պահանջում է վերջինիս երաշխավորման համար պետության գործառույթների նպատակային, հետևողական ու արդյունավետ իրականացում՝ հիմքում ունենալով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության հիմնարար արժեքներն ու սկզբունքները, խորությամբ հաշվի առնելով երկրում առկա իրավական, տնտեսական, սոցիալական, ընդհանուր ժողովրդագրական կոնկրետ առանձնահատկությունները: Միայն այս ճանապարհով է հնարավոր տասնամյակների ընդգրկումով երաշխավորել նաև մարդկանց սոցիալական ապահովության իրավունքի արդյունավետ իրացումը:

Վկայակոչելով իր 2006 թվականի հոկտեմբերի 4-ի ՍԴՈ-649 որոշումը՝ ՀՀ Սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ վավերացնելով Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների մասին միջազգային դաշնագիրը՝ Հայաստանի Հանրապետությունը ճանաչել է դրա Նախաբանի այն հիմնարար դրույթը, ըստ որի՝ «մարդու իրավունքները բխում են մարդկային անհատին ներհատուկ արժանապատվությունից»: Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի 1-ին մասում ամրագրված է. «Մարդը, նրա արժանապատվությունը, հիմնական իրավունքները և ազատությունները բարձրագույն արժեքներ են»: «Բարձրագույն արժեք» հասկացությունն այստեղ վերացական չէ և ունի որոշակի իրավական բովանդակություն: «Բարձրագույն արժեք» նշանակում է, որ որևէ այլ արժեք, այդ թվում և՛ պետական, և՛ հանրային խնդիրների լուծմանը կոչված որևէ համակարգ, չի կարող ավելի բարձր դասվել: Սրանից էլ բխում է Սահմանադրության նույն հոդվածի 3-րդ մասով ամրագրված նորմը. «Պետությունը սահմանափակված է մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքներով և ազատություններով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք»:

Նման իրավական դիրքորոշում արտահայտվել է կենսաթոշակային հիմնախնդրի առնչությամբ, ուստի նույն որոշման մեջ սահմանադրական դատարանն արձանագրել է նաև, որ «Կենսաթոշակի վճարումը գործնականում սեփականությունը սեփականատիրոջը փոխանցելու միջոց է: - Կենսաթոշակը սոցիալական ապահովության միջոց լինելով հանդերձ, սեփականության ձև է՝ նաև ըստ Եվրոպական դատարանի նախադեպային իրավունքի (տե՛ս Բուրդովն ընդդեմ Ռուսաստանի գործը)»:

Վերոգրյալի հիման վրա ՀՀ սահմանադրական դատարանը գտել է, որ վեճի առարկա իրավադրույթներն առաջին հերթին քննության առարկա պետք է դառնան սեփականության իրավունքի ճանաչման, երաշխավորման ու պաշտպանության սահմանադրական մոտեցումների տեսանկյունից:

Սեփականության իրավունքի պաշտպանության հիմնախնդրին Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն անդրադարձել է բազմաթիվ որոշումներում: Մասնավորապես, 2006 թվականի ապրիլի 18-ի ՍԴՈ-630 որոշման մեջ սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ «Սահմանադրական դատարանի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը պահանջում է, որպեսզի օրենքների և այլ նորմատիվ իրավական ակտերի սահմանադրականության հարցը որոշելիս սահմանադրական դատարանը, ի թիվս այլ հանգամանքների, հաշվի առնի մարդու և քաղաքացու՝ Սահմանադրությամբ ամրագրված

իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանության, ազատ իրականացման անհրաժեշտությունը, դրանց թույլատրելի սահմանափակումների շրջանակները և հիմքերը, Սահմանադրության անմիջական գործողության ապահովման անհրաժեշտությունը:

Շեշտվել է նաև, որ «Համաձայն Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ «Յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի իր հայեցողությամբ տիրապետելու, օգտագործելու, տնօրինելու և կտակելու իր սեփականությունը»: Սահմանադրության 43 հոդվածը սեփականության իրավունքը չի դիտարկում որպես այդ հոդվածի հիմքերով սահմանափակվող իրավունք: Առկա է իրավունքների սահմանափակման այն առանձնահատուկ դեպքը, երբ Սահմանադրությունն է որոշում տվյալ իրավունքի սահմանափակման չափանիշն ու սահմանները՝ դա չվերապահելով նույնիսկ օրենսդրի իրավասությանը: Այն կարող է, նախ՝ իրականացվել օրենքով նախատեսված դեպքերում բացառապես դատական կարգով սեփականությունից զրկելու միջոցով՝ որպես պատասխանատվությունից բխող հարկադիր գործողություն: Երկրորդ՝ «սեփականության օտարման» միջոցով, որը «սեփականության զրկումից» էլ պետք տարբեր այլ ինստիտուտ է և պետք է իրականացվի Սահմանադրության 31 հոդվածի 3-րդ մասի հիմքերով»:

2008 թվականի մարտի 18-ի ՍԴՈ-741 որոշման մեջ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն արտահայտել է այն իրավական դիրքորոշումը, համաձայն որի՝ «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 31-րդ հոդվածով երաշխավորված՝ սեփականության իրավունքի պաշտպանությունը տրամադրվում է այն անձանց, ում սեփականության իրավունքն օրենքով սահմանված կարգով արդեն իսկ ճանաչված է, կամ ովքեր օրենքի ուժով ունեն սեփականության իրավունք ձեռք բերելու օրինական ակնկալիք»:

2010 թվականի հուլիսի 13-ի ՍԴՈ-903 որոշման մեջ սահմանադրական դատարանն արձանագրել է. «Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 31-րդ հոդվածը նախատեսում է սեփականության իրավունքի իրականացման սահմանափակման միմյանցից տարանջատվող չորս հանգամանք.

- ա) սեփականության իրավունքի իրականացման սահմանափակում՝ շրջակա միջավայրին վնաս պատճառելու, այլ անձանց, հանրության և պետության իրավունքներն ու օրինական շահերը խախտելու արգելքով պայմանավորված (31-րդ հոդվ. 1-ին մասի երկրորդ նախադասություն),
- բ) սեփականագրկում (31-րդ հոդվ. 2-րդ մաս),

- զ) սեփականության հարկադիր օտարում հասարակության և պետության կարիքների համար (31-րդ հոդվ. 3-րդ մաս),
- դ) հողի սեփականության իրավունքի սահմանափակում՝ օտարերկրյա քաղաքացիների և քաղաքացիություն չունեցող անձանց համար:

Ինչպես հետևում է նշված ա) ենթակետի բովանդակությունից, սեփականության իրավունքի իրականացումը սահմանադիրը պայմանավորում է որոշակի հանրային արժեքներ պահպանելու պահանջով: Դրանք են. շրջակա միջավայրը, այլ անձանց, հանրության և պետության իրավունքները և օրինական շահերը: Նման մոտեցումը կոչված է ապահովելու սեփականատիրոջ և այլոց իրավունքների ու հանրային շահերի միջև ողջամիտ հավասարակշռություն»: Տվյալ համատեքստում սահմանադրորեն ամրագրվում է ոչ թե կոնկրետ իրավունքի սահմանափակման, այլ դրա իրացման գործընթացի վերաբերյալ որոշակի իրավաչափ պայմաններ առաջադրելու պահանջ:

Նկատի ունենալով վեճի առարկա հիմնախնդրի անմիջական կապը սեփականության իրավունքի հետ՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանն ուշադրություն է հրավիրել նաև 2012 թվականի փետրվարի 24-ի ՍԴՈ-1009 որոշման մեջ արտահայտված իրավական դիրքորոշումներին: Մասնավորապես՝ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ «Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի 1-ին մասի առաջին նախադասությամբ սեփականության իրավունքը ճանաչելով որպես յուրաքանչյուրի հիմնական իրավունք, բացահայտվում է այդ իրավունքի բովանդակությունը, այն է՝ իր սեփականությունը տիրապետելու, օգտագործելու, տնօրինելու և կտակելու իրավազորությունները՝ միաժամանակ որպես դրանց իրացման նախապայման սահմանելով սեփականատիրոջ հայեցողությունը: Սահմանադրական այս նորմում «իր հայեցողությամբ Ծևակերպման շեշտադրմամբ սեփականության իրավունքի իրացման հիմքում դրվել է սեփականատիրոջ հստակ արտահայտված կամքը, վերջինս դիտարկվում է որպես սեփականության իրավունքի իրացման պարտադիր նախապայման, և սեփականության իրացման գործընթացում վճռորոշ դերակատարություն է հաղորդվում անձի կամաարտահայտությանը: Այս դրույթի բովանդակությունը հանգում է նրան, որ գույքային իրավունքների իրացումը պետք է իրականացվի սեփականության անձեռնմխելիության և պայմանագրային ազատության սկզբունքների հիման վրա, որոնք ենթադրում են, ի թիվս այլնի, քաղաքացիաիրավական հարաբերությունների մասնակիցների կամքի ինքնավարություն և գույքային ինքնուրույնություն»:

Նույն որոշման մեջ սահմանադրական դատարանը նաև արձանագրել է, որ գույքի տնօրինման իրավունքի բովանդակությունը բացահայտված է Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 163-րդ հոդվածում: Դրանում, մասնավորապես, շեշտվում է, որ «տնօրինման իրավունքը գույքի ճակատագիրը որոշելու իրավաբանորեն ապահովված հնարավորությունն է»: Միաժամանակ, նույն հոդվածի 2-րդ մասը սահմանում է, որ «սեփականատերն իրավունք ունի իրեն պատկանող գույքի նկատմամբ, իր հայեցողությամբ, կատարել օրենքին չհակասող և այլ անձանց իրավունքներն ու օրենքով պահպանվող շահերը չխախտող ցանկացած գործողություն, այդ թվում՝ իր գույքը որպես սեփականություն օտարել այլ անձանց, նրանց փոխանցել այդ գույքի օգտագործման, տիրապետման և տնօրինման իրավունքները, գույքը գրավ դնել կամ տնօրինել այլ եղանակով»:

Կարևորվել է նաև այն հանգամանքը, որ »Տնօրինման իրավագործությունը ենթադրում է սեփականատիրոջ կողմից օրենքով նախատեսված շրջանակներում ու կարգով գույքի նկատմամբ գործողություններ կատարելու կամ վերջինից ձեռնպահ մնալու միջոցով իր գույքի իրավական և փաստացի ճակատագիրը որոշելու իրավունք: Դա ոչ այլ ինչ է, քան հայեցողություն կամ, այլ կերպ՝ գույքի ճակատագրի հանդեպ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի առաջին մասում նախանշված շրջանակներում և օրենքով սահմանված պայմաններում ու կարգով ինքնավար կամք դրսևորելու իրավունք»: Շեշտելով, որ «Այդ հայեցողությունն ունի սուբյեկտիվ բնույթ, պետք է դրսևորվի տվյալ անձի կամարտահայտմամբ, սահմանադրական դատարանը հետևություն է արել, որ «Սեփականության իրավունքի իրացման այլ պայման նախատեսելը, քան նախատեսված է Սահմանադրության 31-րդ հոդվածում, անխուսափելիորեն կհանգեցնի այդ իրավունքի արգելափակման»:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ ամրագրել է նաև, որ «Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների ու ազատությունների սահմանափակումները չեն կարող գերազանցել Հայաստանի Հանրապետության միջազգային պարտավորություններով սահմանված շրջանակները» (հոդվ. 43): Այս առնչությամբ ուշադրության է արժանի Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի թիվ 1 արձանագրության 1-ին հոդվածի այն դրույթը, համաձայն որի՝ «Յուրաքանչյուր ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ ունի իր գույքից անարգել օգտվելու իրավունք»:

Հանրագումարի բերելով ասվածը՝ ՀՀ սահմանադրական դատարանը փաստել է.

Նախ՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 8-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «Հայաստանի Հանրապետությունում ճանաչվում և պաշտպանվում է սեփականության իրավունքը», որից բխում է պետության հանրային-իրավական համարժեք պարտավորությունը:

Երկրորդ՝ այդ պարտավորության իրացման նախապայմանն այն է, որ համաձայն Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի՝ «Յուրաքանչյուր ոք իրավունք ունի իր հայեցողությամբ տիրապետելու, օգտագործելու, տնօրինելու և կտակելու իր սեփականությունը»:

Երրորդ՝ սահմանադրական այդ իրավունքը չի կարող օրենքով սահմանափակվել, քանի որ դրա համար անհրաժեշտ հիմքեր նախատեսված չեն Սահմանադրության 31, 43 և 44-րդ հոդվածներով:

Չորրորդ՝ սահմանադրական նման իրավակարգավորումների պայմաններում քննության առարկա օրենքի առանձին հոդվածներ /մասնավորապես՝ 5, 7, 13, 76/ ուղղակի կամ անուղղակի նախատեսում են սեփականության իրավունքի՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 31-րդ հոդվածի պահանջներին և Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումներին չհամապատասխանող սահմանափակումներ:

Հինգերորդ՝ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 89-րդ հոդվածն իրավունք է վերապահում ՀՀ կառավարությանը կառավարելու բացառապես պետական սեփականությունը: Անձանց կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների սեփականության կառավարումը որպես գործառույթ օրենքով չի կարող ընդգրկվել այդ իրավունքի իրացման շրջանակներում:

Վեցերորդ՝ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի վերոշարադրյալ իրավական դիրքորոշումները, մի կողմից, վկայում են դրանց հստակ ու հետևողական բնույթի մասին, որոնք հիմք են հանդիսացել նաև տարբեր իրավանորմեր Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը հակասող և անվավեր ճանաչելու համար: Մյուս կողմից՝ ակնհայտ է, որ դրանք խորությամբ հաշվի չեն առնվել քննության առարկա օրենքի ընդունման ժամանակ: Դա այն դեպքում, երբ «Իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 9-րդ հոդվածի 2-րդ մասը միանշանակ սահմանում է, որ «Օրենքները պետք է համապատասխանեն Սահմանադրությանը և չպետք է հակասեն Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի որոշումներին»: Բացի դրանից, օրենքների՝ Սահմանադրությանը համապատասխան լինելը սահմանադրաիրավական պահանջ է (Սահմ. 6-րդ հոդված, 2-րդ մաս):

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության մեջ «կենսաթոշակ» հասկացությունը որևէ ձևով ամրագրված չէ: Սակայն «սոցիալական» եզրույթը դիտարկվում է որպես պետության սոցիալական բնույթի բնութագրիչ /հոդվ. 1/, խտրականությունը բացառող հանգամանք /հոդվ. 14.1/, աշխատողի շահի դրսևորում /հոդվ. 32/, սոցիալական ապահովության իրավունքի բնութագրիչ /հոդվ. 37/, պետության հիմնական խնդիրների սահմանները բնորոշող ոլորտ /հոդվ. 48/, կառավարության կողմից իրականացվող քաղաքականության բնագավառ /հոդվ. 89/: Բոլոր դեպքերում էականն այն է, որ իրեն նաև սոցիալական հոշակած պետությունը սահմանադրորեն որդեգրում է մարդկանց սոցիալական կյանքին առնչվող խնդիրների նկատմամբ հստակ դիրքորոշումներ: Դրանք թվում՝ սոցիալական ապահովության իրավունքը ճանաչվել է որպես Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների հիմնական իրավունքներից մեկը և Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի ուժով պետությունը սահմանափակված է նաև այս իրավունքով՝ որպես անմիջականորեն գործող իրավունք:

Հայաստանի Հանրապետությունը, վավերացնելով Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին 1966թ. դեկտեմբերի 16-ի միջազգային դաշնագիրը, նաև դրա 9-րդ հոդվածով է միջազգային պարտավորություն ստանձնել ճանաչելու յուրաքանչյուրի սոցիալական ապահովության իրավունքը:

Այդ իրավունքի երաշխավորման, ապահովման ու պաշտպանության հիմնական առանձնահատկություններից մեկն այն է, որ սահմանադրական դրույթի հիման վրա /հոդվ. 37/ սոցիալական ապահովության ծավալն ու ձևերը սահմանվում են օրենքով: Սահմանադրական իրավակարգավորումից հստակ է, որ օրենսդրի հայեցողությանն է թողնված ինչպես սոցիալական ապահովության ծավալի՝ քանակական որոշակիության, այնպես էլ ձևերի ընտրության խնդիրը: Տվյալ ոլորտում, համաչափության և համամասնականության հիմնարար սկզբունքների պահանջներից ելնելով՝ հայեցողության սահմանները պայմանավորվում են, մի կողմից, պետության սոցիալ-տնտեսական հնարավորություններով, մյուս կողմից՝ սոցիալական պետության սահմանադրական բնույթի պահանջներով:

Վեճի առարկա նորմերի սահմանադրաիրավական բովանդակության բացահայտման տեսանկյունից էական է, թե ինչպես են վերոնշյալ հանգամանքները հաշվի առնվել մեր երկրում կենսաթոշակային բարեփոխումների գործընթացում:

Հայաստանի Հանրապետությունում կենսաթոշակային ներկա համակարգի ձևավորման հիմքերը դրվեցին 2005 թվականին, երբ նույն թվականի ապրիլի 28-ին Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն ընդունեց թիվ 666-Ն որոշումը՝ Հայաստանի Հանրապետության կենսաթոշակային ապահովության համակարգի բարեփոխումների հայեցակարգային մոտեցումները հաստատելու մասին: Արձանագրվեց, որ կենսաթոշակային գործող համակարգի նման ձևով պահպանելը ոչ միայն խոր համակարգային ճգնաժամի կարող է հանգեցնել, այլև խոչընդոտել երկրի սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը: Ռազմավարական հիմնախնդիր համարվեց՝ «ստեղծել կենսաթոշակային ապահովության այնպիսի համակարգ, որը համարժեք կլինի տնտեսական ոլորտում իրականացվող վերափոխումներին»: Նման ապագա համակարգի հիմքում դրվեց այն սկզբունքը, որ «Պետությունը պետք է պայմաններ ստեղծի հասարակության բոլոր անդամների համար, որպեսզի նրանք կարողանան «վաստակել» իրենց կենսաթոշակը»: Պետության խնդիրը համարվեց նաև՝ «հոգ տանել միայն նրանց մասին, ովքեր չեն կարողացել «վաստակել» իրենց կենսաթոշակը»: Մեթոդաբանական այս մոտեցման շրջանակներում խնդիր դրվեց, միջազգային փորձը հաշվի առնելով, անցում կատարել տարբեր աղբյուրներից սնվող բազմաշերտ - կենսաթոշակային համակարգի, որի էական բաղադրատարրերից համարվեց նաև պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային ապահովագրությունը: Նախատեսվեց նաև, որ վերջինիս իմաստը հանգում է նրան, որ մասնակիցը «ունենում է իր անհատական հաշիվը և կենսաթոշակ ստանում՝ այդ հաշվում մինչև կենսաթոշակի տարիքը կուտակած իր սոցիալական պարտադիր վճարների և կյանքի միջին տևողության հաշվարկից ելնելով»: Կառավարության այս որոշման կարևոր շեշտադրումներից էր ոչ միայն այն, որ պարտադիր կուտակային բաղադրիչը, ինչպես բազմաթիվ այլ երկրներում, պետք է ձևավորվեր սոցիալական պարտադիր վճարների հաշվին, այլև շեշտվում էր «կոշտ վերահսկողության» անհրաժեշտությունը և խնդիր էր դրվում նոր համակարգին անցնել համակողմանի նախապատրաստված, սահուն ձևով՝ ընդհուպ նախատեսելով «հասարակական քննարկումների կազմակերպում՝ կլոր - սեղաններ, սեմինար - խորհրդակցություններ, հեռուստաբանավեճեր և այլն»:

Մեկ տարի հետո՝ 2006 թվականի մայիսի 26-ին, Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն ընդունում է թիվ 796-Ն որոշումը՝ Հայաստանի Հանրապետության կենսաթոշակային ապահովության համակարգի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին:

Գործնականում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը հրապարակեց իր մոտեցումներն ապագա կենսաթոշակային համակարգի վերաբերյալ և ներկայացրեց այն գործողությունների հաջորդականությունը, որը կապահովեր այդ համակարգի ներդրումը: Հատուկ շեշտվեց, որ մոտեցումները մշակվել են հանրային լայն քննարկումների և միջազգային կառույցների հետ խորհրդակցությունների արդյունքում: Այս փաստաթղթում, սակայն, պարտադիր կուտակային կենսաթոշակի կազմավորման մեթոդաբանական մոտեցման հարցում անհստակություն դրսևորվեց: Մասնավորապես, հիշյալ հայեցակարգի «եկամտահարկը և սոցիալական վճարները» հատվածի 7-րդ պարբերության մեջ ամրագրվեց, որ «Ամեն դեպքում նոր համակարգին անցած քաղաքացիները գործատուների միջոցով իրենց աշխատավարձից կվճարեն նաև ներկայիս 3 տոկոսը և լրացուցիչ 7 տոկոսի չափով սոցիալական վճար /ընդհանուրը 10 տոկոս/, որը կփոխանցվի քաղաքացիների կողմից ընտրված կենսաթոշակային հիմնադրամներում բացված անձնական հաշիվներին»: Այս ձևակերպման մեջ հատուկ ուշադրության է արժանի «սոցիալական վճար» եզրույթը: Այն ունի հստակ իրավական բովանդակություն և Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 45-րդ հոդվածի իրավակարգավորումների շրջանակներում կարգավորվող հարաբերություններին է առնչվում:

Սակայն կառավարության տվյալ հայեցակարգում առաջ է քաշվում «եկամտահարկի և սոցիալական վճարների համակարգի ինտեգրման» գաղափարը, ինչը, սահմանադրական դատարանի գնահատմամբ, տարասեռ երևույթների մեխանիկական միակցում է ենթադրում, և հետագայում այսպիսի ելակետն է դրվել կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխման հիմքում: Ավելին, նույն որոշման «Պարտադիր կուտակային կենսաթոշակ» բաժնում, առանց սոցիալական վճարների մասին հիշատակման, շեշտվում է, որ «Նոր համակարգին անդամագրվածներն իրենց աշխատավարձի 10 տոկոսի չափով գումար յուրաքանչյուր ամիս պարտադիր կերպով փոխանցում են իրենց կողմից ընտրված կենսաթոշակային հիմնադրամի իրենց անհատական հաշիվներին»: Այստեղ ոչ միայն խոսք չկա սոցիալական վճարների մասին, այլև ոչինչ չի ասվում պետության կողմից կուտակային վճարների 5 տոկոսի բեռը կրելու վերաբերյալ: Ընդ որում, այդ որոշմամբ նախատեսվել էր, որ «Նոր համակարգի ներդրումը կսկսվի 2008 թվականի հունվարի 1-ից»:

Փաստորեն, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2006 թվականի մայիսի 26-ի թիվ 796-Ն որոշմամբ, որը Հայաստանի Հանրապետության Նախագահի կողմից վավերացվել է 2006թ. հունիսի

17-ին, հիմք դրվեց կուտակային կենսաթոշակային ներկա համակարգի գաղափարախոսությանը: Այն իր զարգացումն ստացավ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության հետագա որոշումներում: Մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2008 թվականի նոյեմբերի 13-ի թիվ 1487-Ն որոշման մեջ, որով հաստատվեց կենսաթոշակային բարեփոխումների ծրագիրը, սահմանվեց, որ «Այն անձանց համար, ովքեր 2014 թվականի հունվարի 1-ից պարտադիր կուտակային համակարգի մասնակից են դարձել պարտադրության սկզբունքով, կուտակային վճարների դրույքաչափը սահմանվում է աշխատավարձի և դրան հավասարեցված եկամուտների 10 տոկոսի չափով, որի կեսը կամ աշխատավարձի և դրան հավասարեցված եկամուտների 5 տոկոսը, բայց ոչ ավելի, քան 25000 դրամը, վճարում է պետությունը»: Հետագայում ամբողջությամբ հայեցակարգային այս մոտեցումը դրվեց 2010 թվականի դեկտեմբերի 22-ին ընդունված «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի հիմքում:

Գործնականում 2006-2010 թվականներին սոցիալական վճարի միջոցով սոցիալական ապահովության խնդրի լուծման միջազգայնորեն համընդհանուր ճանաչում ստացած հայեցակարգն աստիճանաբար փոխարինվեց աշխատավարձից լրացուցիչ մասհանումների միջոցով կենսաթոշակի պարտադիր կուտակային բաղադրիչ ձևավորելու հայեցակարգով: Արդյունքում՝ գործատուն, որպես իր իսկ աշխատողների սոցիալական ապահովության խնդիրների լուծման անմիջական մասնակից, դուրս մղվեց այս իրավահարաբերություններից, պետությունը հարկատուների հաշվին ստանձնեց լրացուցիչ պարտավորություններ, անհստակություն մտցվեց Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 37-րդ հոդվածով նախատեսված՝ սոցիալական ապահովության իրավունքի երաշխավորման և 45-րդ հոդվածով նախատեսված՝ այդ իրավունքի իրացման նախադրյալների ու երաշխիքների ապահովման սահմանադրաիրավական մոտեցումները կյանքի կոչելու հարցերում:

Այդ վիճակը հետագայում նաև տեղափոխվեց օրենսդրական քաղաքականության հարթություն: 2010 թվականի դեկտեմբերի 22-ին Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովն ընդունեց օրենք «Եկամտային հարկի մասին»: Այս օրենքի եզրափակիչ դրույթների 28-րդ հոդվածի 2-րդ մասով օրենքի գործողության մեջ մտնելու պահից /2013թ. հունվարի 1-ից/ ուժը կորցրած ճանաչվեցին «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության 1997 թվականի դեկտեմբերի 27-ի ՀՕ-183 և «Պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների մասին»

Հայաստանի Հանրապետության 1997 թվականի դեկտեմբերի 26-ի ՀՕ-179 օրենքները:

Խնդիրը միայն այն չէ, որ «եկամտահարկ» եզրույթը փոխարինվեց «եկամտային հարկով»: Էականն այն է, որ դադարեց գոյություն ունենալ «պարտադիր սոցիալական ապահովության վճար» հասկացությունը, այն դուրս բերվեց տվյալ հարաբերությունների իրավակարգավորման շրջանակներից՝ սոցիալական ապահովության պարտադիր վճարը փոխարինելով հարկով:

Ուսումնասիրությունները վկայում են, որ նման փորձը, մասնավորապես՝ համաեվրոպական իրավական տարածքում, գրեթե եզակի է:

Սակայն խնդիրը չսահմանափակվեց միայն տեխնիկական լուծումներով՝ երկու վճարը մեկով փոխարինելու ճանապարհով, անկախ դրանց բովանդակային անհամադրելիության հանգամանքից: Առավել բնորոշ է այն, որ, բյուջետային ոլորտից զատ, գործատուն, ինչպես նշվեց, գործնականում դուրս մղվեց այդ իրավահարաբերություններից: Արդյունքում՝ սոցիալական ապահովության վճարների չափով պակասեցին բյուջետային մուտքերը, իսկ աշխատողների հարկային ծանրաբեռնվածությունն ավելացավ: Բյուջետային ոլորտի աշխատողների համար 2012 թվականի նոյեմբերի 12-ին ընդունված «Քաղաքացիական ծառայողների վարձատրության մասին» և «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդիր, գործադիր և դատական իշխանության մարմինների ղեկավար աշխատողների պաշտոնային դրույքաչափերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքներում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու ճանապարհով հարկային բեռի ավելացումը փոխհատուցվեց աշխատավարձի համարժեք բարձրացումով: Միաժամանակ, «Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 25-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանվեց, որ «գործատուն իր միջոցների հաշվին կրում է վարձու աշխատողներին սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելու տարվա յուրաքանչյուր ամսվա համար հաշվարկված աշխատավարձից պահված և վճարված եկամտային հարկի ամբողջ գումարի չափով լրացուցիչ պարտավորություն, եթե սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելուց հետո վարձու աշխատողից եկամտային հարկի պահումը հանգեցրել է մինչև սույն օրենքն ուժի մեջ մտնելը տվյալ վարձու աշխատողին հարկումից հետո վճարման ենթակա աշխատավարձի հիման վրա Հայաստանի Հանրապետության կառավարության սահմանած կարգով որոշվող մեծության նվազման»:

Նման իրավակարգավորման պայմաններում սոցիալական ապահովության վճարների ինստիտուտը դեռևս շարունակում է պահպանվել

Հայաստանի Հանրապետության տարբեր այլ օրենքներում: Մասնավորապես՝ «Շահութահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 32-րդ հոդվածի համաձայն հարկատուի համար համախառն եկամտից ծախսերի գծով նվազեցումներ իրականացնելիս կամավոր կուտակային կենսաթոշակների գծով կատարված կուտակային վճարների հետ մեկտեղ հաշվի են առնվում նաև սոցիալական ապահովության վճարները, ինչը, ինչպես նշվեց, այլևս գոյություն չունի:

ՀՀ սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ միջազգային պրակտիկայում գործատուների և աշխատողների կողմից կատարվող սոցիալական ապահովության վճարների տոկոսային հարաբերակցությունն այնպիսին է, որ հիմնականում գործատուների հաշվին են ձևավորվում սոցիալական ապահովության ընդհանուր նպատակային վճարների կեսից մինչև երկու երրորդը: Անկախ թոշակային համակարգի առանձնահատկություններից, աշխարհի բազմաթիվ երկրների /Շվեդիա, ԱՄՆ, Մեծ Բրիտանիա, Ֆրանսիա, Սինգապուր, Լեհաստան, Հունգարիա, Սլովենիա, Խորվաթիա, Սլովակիա և այլն/ փորձը վկայում է, որ համեմատաբար ավելի մեծ հաջողություն են արձանագրում այն երկրները, որտեղ կենսաթոշակային ապահովման խնդրի լուծմանը մասնակցում են երեք հիմնական սուբյեկտներ՝ պետությունը, գործատուն և աշխատողը:

Բացի դրանից, շատ երկրներում ընդհուպ պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային վճարների բեռը նույնպես բաշխվում է աշխատողի և գործատուի միջև: Ի տարբերություն դրա, մեր երկրում սոցիալական ապահովության ոլորտում ոչ պետական համակարգի գործատուների բեռը նույնպես պետությունն է ստանձնում /մասնավորապես՝ 5 տոկոս լրավճարների ձևով/:

Գործնականում Հայաստանը սոցիալական-իրավական պետության սահմանադրական սկզբունքն ամրագրած եզակի երկրներից է, որտեղ կենսաթոշակային ֆոնդի նպատակային անհատական վճարները չեն ձևավորվում սոցիալական ապահովության վճարներից, այլ կազմավորվում են աշխատավարձից լրացուցիչ պարտադիր մասհանումների ու հարկերի հաշվին:

Այլ մեթոդաբանություն որդեգրած բազմաթիվ երկրների կոնկրետ օրինակներ կարելի է վկայակոչել: Ամենաթարմ օրինակը, թերևս, Ռուսաստանի Դաշնությունում «Կուտակային կենսաթոշակի մասին» 2013 թվականի դեկտեմբերի 28-ին ընդունված թիվ 424-Փ3 դաշնային օրենքն է, որով մարդկանց հնարավորություն է տրվել ընտրություն կատարել ապահովագրական և կուտակային կենսաթոշակների ու դրանցում -

սոցիալական ապահովագրության շրջանակներում մասնակցության չափի միջև: Իսկ, օրինակ, Շվեդիայում, որտեղ կենսաթոշակը հասցվել է աշխատավարձի 60-80 տոկոսին, սոցիալական ապահովության վճարը կազմում է 18.5 տոկոս, ինչը հավասարապես բաշխվում է գործատուի և վարձու աշխատողի միջև: Ընդ որում, ընդհանուր վճարից 16 տոկոսը հատկացվում է բաշխողական, 2.5 տոկոսը՝ կուտակային համակարգին:

Սահմանադրական դատարանը կարևորում է նաև այն հանգամանքը, որ սոցիալական ապահովության վճարը հարկով փոխարինելը՝ դրա օգտագործման հարցում էապես ընդլայնում է իշխանության հայեցողության սահմանները: Սոցիալական ապահովության վճարները ոչ միայն ունեն նպատակային հասցեագրում, այլև ընդհուպ գործատուի կողմից կատարվում են անհատականացման սկզբունքով՝ յուրաքանչյուր վարձու աշխատողի համար: Ուշադրության է արժանի, որ Աշխատանքի միջազգային բյուրոյի /Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Ժնևի մշտական քարտուղարության/ «Աշխարհում սոցիալական ապահովության վիճակի վերաբերյալ» 2010 թվականի նոյեմբերի 16-ին հրապարակված առաջին զեկույցում հատուկ ուշադրություն հրավիրվեց այն հարցին, որ հատկապես տնտեսական ճգնաժամով պայմանավորված, ինչպես նաև պետական պարտքը կամ բյուջեի դեֆիցիտը կրճատելու համար պետությունները գնում են սոցիալական ապահովության միջոցների կրճատման ճանապարհով: Նման վտանգը մեզանում ավելի է մեծանում, երբ սոցիալական ապահովության միջոցները նպատակային մուտքերից չեն ձևավորվում, այլ փոխարինվել են հարկով:

Իրավական պրակտիկայում հստակ չէ նաև պատկերացումը «սոցիալական ապահովություն» սահմանադրական եզրույթի առնչությամբ: - Սոցիալական ապահովությունն անձի իրավունք լինելուց զատ պետության պոզիտիվ պարտավորությամբ պայմանավորված նպատակային գործառույթ է, քանի որ ուղղված է հասարակության այն խավերի կենսագոյի ապահովմանը, ովքեր իրենցից անկախ պատճառներով դա անել չեն կարող: Առավել լայն հասկացություն է սոցիալական պաշտպանությունը, որը ներառում է ոչ միայն սոցիալական ապահովությունը, այլև սոցիալական ապահովագրությունը և պետության ու հասարակության կողմից իրականացվող սոցիալական օգնությունը:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 37-րդ հոդվածը ճանաչում և ամրագրում է յուրաքանչյուրի ծերության, հաշմանդանության, հիվանդության, կերակրողին կորցնելու, գործազրկության և օրենքով նախատեսված այլ դեպքերում սոցիալական ապահովության

իրավունքը: Նույն հոդվածը պարտավորեցնում է նաև օրենքով սահմանել սոցիալական ապահովության ծավալն ու ձևերը: Ակնհայտ է, որ սոցիալական ապահովության խնդիրներին տարբերակված լուծում պետք է տրվի, և դրանք չեն կարող տարրալուծվել սոցիալական ապահովագրության ու սոցիալական աջակցության խնդիրներում:

Անառարկելի է նաև, որ սոցիալական ապահովության համակարգը պետք է խորությամբ հաշվի առնի տվյալ սոցիալական հանրության առջև կանգնած խնդիրներին ու դրանց լուծման մոտեցումների ու հնարավորությունների առանձնահատկությունները: Այսուհանդերձ, կան հարցեր, որոնք միջազգային պրակտիկայում ընդհանրական լուծում են ստացել և այդ հարցերում սեփական սխալի ուղղման ճանապարհով ընթանալը ճիշտ մոտեցումը չէ: Մասնավորապես, ամբողջ աշխարհում սոցիալական ապահովության ձևերի թվում առաջնահերթ տեղ են զբաղեցնում կենսաթոշակները: Իսկ, օրինակ, համաեվրոպական պրակտիկան այնպիսին է, որ եթե անգամ կենսաթոշակային անհատական հաշիվներ են բացվում՝ կամավոր կամ պարտադիր, ապա դրանց փոխանցումները կատարվում են սոցիալական ապահովության վճարներից: Կայուն սոցիալական վճարների վրա խարսխված սոցիալական ապահովության համակարգն առավել հուսալի է և մարդկանց սոցիալական սպասելիքների տեսակետից՝ ավելի ապահով: Այս մոդելն առավել բնորոշ է սոցիալական ուղղվածություն ունեցող շուկայական տնտեսական հարաբերություններին, ինչպես նաև սահմանադրորեն իրենց որպես սոցիալական հոչակած պետություններին: Ի տարբերություն սոցիալական-իրավական պետությունների, որոշ մեթոդաբանական առանձնահատկություններ են առկա ազատական-իրավական պետության մոդելն ընտրած երկրներում: Եվրոպական միությունը, մասնավորապես, լիսաբոնյան համաձայնագրի շրջանակներում որդեգրեց սոցիալական շուկայական տնտեսության հայեցակարգը, և պատահական չէ, որ Եվրամիության անդամ երկրների համար տիպական է սոցիալական ապահովության վճարների հաշվին թե՛ բաշխողական և թե՛ կուտակային կենսաթոշակային համատեղ ու փոխլրացնող համակարգերի ներդրումը:

Հետևությունն այն է, որ սոցիալական ապահովության համար կատարած վճարն ի սկզբանե նպատակային բնույթ ունի, և այն օրենքով սահմանելը սոցիալական հեռանկարը դարձնում է առավել կանխատեսելի: Որոշակի են նաև այդ վճարը կատարելու պարտավորությամբ օժտված սուբյեկտները՝ գործատուն և ինքը՝ աշխատողը: Պետության պարտավորությունն է՝ օրենսդրական կանոնակարգման ճանապարհով այդ հարաբերություններին կայուն և երաշխավորված բնույթ հաղորդել,

միջոցներ ձեռնարկել սոցիալական ապահովության խնդիրների արդյունավետ ու նպատակային լուծման համար: Այդ առանձնահատկությունից ելնելով է, որ «Պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 3-րդ հոդվածով սահմանվել էր, որ «Սոցիալական վճարներն ապահովադիրների կողմից պարտադիր կարգով Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջե վճարվող միջոցներ են»: Իսկ ահա եկամտային հարկի դեպքում թե՛ «Եկամտահարկի մասին» նախկին օրենքով, թե՛ «Եկամտային հարկի մասին» գործող օրենքով /հոդվածներ 2/ այն համարվում է «...հարկ վճարողների կողմից ... պետական բյուջե վճարվող ուղղակի հարկ», այսինքն՝ պետության կողմից անմիջականորեն հարկ վճարողի եկամտից գանձվող հարկ: Հարկ վճարողների կողմից վճարվող ուղղակի հարկը և ապահովադիրների կողմից կատարվող սոցիալական ապահովության վճարը թե՛ իրավական բնույթի ու բովանդակության և թե՛ հետապնդվող նպատակների առումով նույնական չեն:

Այս հարցում կարևոր է նաև Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 45-րդ հոդվածի սահմանադրաիրավական բովանդակության հստակ իրացման պահանջը: Համապետական խնդիրների լուծման, ինչպես նաև մարդկանց սոցիալական ապահովության նյութական երաշխիքներ ստեղծելու նպատակով Սահմանադրության հիշյալ հոդվածով սահմանված է, որ «Յուրաքանչյուր ոք պարտավոր է օրենքով սահմանված կարգով և չափով մուծել հարկեր, տուրքեր, կատարել պարտադիր այլ վճարումներ»: Այդ նպատակն էին հետապնդում «Պարտադիր սոցիալական ապահովության վճարների մասին» և «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով նախատեսված իրավակարգավորումները, որոնք, ինչպես նշվեց, միատեղվեցին 2010 թվականի դեկտեմբերին ընդունված «Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 45-րդ հոդվածի իրավական բովանդակության բացահայտման շրջանակներում Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն իրավական դիրքորոշում է արտահայտել 2008 թվականի մայիսի 13-ի ՍԴՈ-753 որոշման մեջ, որին անդրադարձել է նաև դիմող կողմը: Սահմանադրական դատարանը, մասնավորապես, արձանագրել է, որ «...հիշյալ հոդվածում նշված հարկերը և տուրքերը ևս պարտադիր վճարումներ են, և, հետևաբար, հիշյալ հոդվածում նշված պարտադիր այլ վճարումները, հարկերից և տուրքերից տարբերվելով հանդերձ, վերջիններիս հետ պետք է ունենան ընդհանուր հատկանիշներ»:

Հարկային օրենսդրության վերլուծության արդյունքների հիման վրա սահմանադրական դատարանն արձանագրել է, որ «Սահմանադրության 45-րդ հոդվածում մատնանշված պարտադիր վճարները.

ա/ կրում են հանրային իրավական բնույթ, այսինքն՝ սահմանվում և վճարվում են հանրային իրավական բնույթի հասարակական հարաբերությունների շրջանակներում,

բ/ նախատեսված են պետական կամ համայնքային բյուջե մուտքագրվելու համար»:

Այս ընդհանուր տրամաբանությունից բխում է, որ եթե պարտադիր կուտակային վճարները հանդես գային որպես սոցիալական վճարներ, խելամիտ հարաբերակցության մեջ դրվելին ոչ սոցիալական ապահովության նպատակ հետապնդող հարկային այլ վճարների հետ, փոխանցվելին պետական բյուջեի հատուկ հաշվին և պայմանագրային հիմունքներով կամ օրենքով նախատեսված հստակ երաշխիքներով ու պետության պատասխանատվությամբ տրվելին կառավարման, ապա.

ա/ համակարգը, բյուջետային վերահսկողության շրջանակներում, կհայտնվեր նաև Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի ուղղակի վերահսկողության դաշտում, ինչը կմեծացներ միջոցների խելամիտ կառավարման և վերադարձնելիության երաշխավորման հուսալիությունը,

բ/ առարկայական կլիներ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության պարտավորությունը՝ արդյունավետ վերահսկողության և հանրային-իրավական պատասխանատվության առումով,

գ/ զգալի չափով կմեծանար հանրային վստահությունը համակարգի հուսալիության նկատմամբ,

դ/ նման համակարգը հնարավորություն կտար օրենքով խրախուսման լրացուցիչ մեխանիզմներ նախատեսել նաև կամավոր կուտակային բաղադրիչի մասնակիցների համար:

Հայաստանի Հանրապետությունում ներդրված պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային համակարգին բնորոշ է և այն, որ աշխատողն աշխատավարձից նախ վճարում է եկամտային հարկ, այնուհետև անվանական /այլ ոչ թե փաստացի/ աշխատավարձից վճարում է կուտակային վճար: Գործնականում վճարված հարկից նույնպես պարտադիր կուտակային վճար է հաշվարկվում: Միջազգային պրակտիկայում առավել տարածված է այն մոտեցումը, որ կուտակային վճարներն ազատվում են բոլոր տեսակի հարկերից:

«Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 6-րդ հոդվածի իրավակարգավորումից հետևում է, որ ընդհուպ

եկամտային հարկը հաշվարկելիս հարկ վճարողի պարտադիր կուտակային վճարները եկամտային հարկի հարկման բազայից չեն նվազեցվում: Հատկանշական է, որ նույն 6-րդ հոդվածի 3-րդ և 5-րդ մասերով համապատասխանաբար նվազեցվող եկամուտներ են համարվում՝ կամավոր կուտակային կենսաթոշակային վճարումները և պարտադիր կուտակային կենսաթոշակի շրջանակներում՝ միայն պետության կողմից հարկ վճարողի համար կատարված կուտակային վճարները: Սույն գործի շրջանակներում սահմանադրական դատարանն իրավասու չէ գնահատել նաև «եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի դրույթների սահմանադրականությունը, սակայն գտնում է, որ նման իրավակարգավորումը խնդրահարույց կարող է լինել:

Կարևոր է նաև կուտակային ֆոնդեր կատարվող վճարումների տուկոսադրույքի ընտրության խնդիրը, ինչն ինքնանպատակ չի կարող լինել: Այն առաջին հերթին պետք է համապատասխանի իրավական համաչափության սկզբունքին: Տվյալ պարագայում խնդիրը հանգում է անձի ընթացիկ և հեռանկարային կենսաապահովման միջև խելամիտ հարաբերակցության սահմանմանը: Որպես դրա հավասարակշռման կարևոր գործոն կարող է հանդես գալ գործատուի համարժեք մասնակցությունը: Ուստի, դարձյալ միջազգային փորձը վկայում է, առավել հավասարակշռված լուծում կարող է գտնվել աշխատողի, պետություն գործատուի և ոչ պետական ձեռնարկություն-կազմակերպություն գործատուների համատեղ մասնակցությամբ սոցիալական ապահովության այնպիսի հնարավորությունների ստեղծման ճանապարհով, երբ, մի կողմից, կենսաթոշակային, այդ թվում՝ կուտակային, ֆոնդերի ձևավորման հարցում աշխատողը մասնակցում է սոցիալական ապահովության այնպիսի վճարներով, ինչը ներդաշնակեցված է թե՛ ժամանակի մեջ իր կենսաապահովման և թե՛ հարկային ծանրաբեռնվածության հետ, մյուս կողմից՝ ոչ թե պետական բյուջեն, այլ բոլոր գործատուներն են հանդես գալիս համարժեք ֆոնդերի ձևավորման մասնակիցն ու դրանց նպատակային օգտագործման երաշխավորը:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն իրավասու չէ Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովին կամ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանը կենսաթոշակային ֆոնդերի ձևավորման քանակական հարաբերակցության կոնկրետ լուծումներ առաջարկել, ինչը նրանց հայեցողության սահմաններում է: Սակայն միջազգային փորձը և մեր երկրի սոցիալ-տնտեսական, ժողովրդագրական և այլ առանձնահատկությունները վկայում են, որ հնարավոր է սոցիալական ապահովության համակարգի բարեփոխումների

գործընթացին օրենքով սահմանված կարգով ու շրջանակներում մասնակից դարձնելով բոլոր գործատուներին՝ գտնել այդ հարաբերակցությունը՝ թեթևացնելով աշխատողների անհատական մասնակցության բեռը:

Պարտադիր կուտակային բաղադրիչի մասով առկա օրենսդրական կարգավորումները հստակ չեն լուծում առանցքային կարևորության այն խնդիրը, թե ինչպես վարվել նվազագույն աշխատավարձ ստացողների պարագայում, ինչը կարևոր սահմանադրական խնդիր է: Հայաստանի Հանրապետությունում, ինչպես նախատեսված է Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով, օրենքով սահմանվում է նվազագույն աշխատավարձի չափը: «Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 10-րդ հոդվածով սահմանված կարգով՝ ամսական հարկվող եկամտի չափը մինչև 120000 դրամ լինելու դեպքում, եկամտային հարկի գումարը կազմում է դրա 24.4 տոկոսը: Որևէ ներքին սահման առանձնացված չէ: «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 1-ին հոդվածով Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանվել է 45000 դրամ: Նույն օրենքի 4-րդ հոդվածով նախատեսված է, որ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում աշխատավարձից վճարվող հարկերը, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսման այլ վճարները»: Նման ձևակերպումը խնդրահարույց է իրավական որոշակիության սկզբունքի տեսանկյունից: Մի կողմից, հարկերը չեն ներառվում նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափի մեջ, մյուս կողմից՝ «Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 10-րդ հոդվածով, առանց ներքին սահման դնելու, նախատեսված է, որ մինչև 120000 դրամ եկամտի դեպքում հարկի գումարը կազմում է 24.4 տոկոս: Դրանից միայն կարելի է ենթադրել, որ նշված բոլոր վճարները կատարվում են գործատուի հաշվին կամ նման հարկեր չեն գանձվում: Սակայն օրենքը ցանկացած պարտավորություն պետք է հստակ սահմանի և բացառի հայեցողական մոտեցում այս հարցում:

Սահմանադրական դատարանը գտել է, որ իրավական որոշակիության սկզբունքին համապատասխան և Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի պահանջներից ելնելով՝ նվազագույն աշխատավարձի դեպքում պարտադիր կուտակային կենսաթոշակի վճարման խնդիրն օրենսդրական համարժեք լուծում չի ստացել: Հաշվի չի առնվել նաև «Կենսապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի պահանջները, որի 4-րդ հոդվածը հստակ սահմանում է, որ

կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի սահմանումը նպատակ ունի, մասնավորապես, հիմնավորել սահմանվող նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերը, որոշել չհարկվող եկամտի չափը: Սակայն վերջինս, ինչպես փաստվեց, համաձայն «Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի՝ այլևս գոյություն չունի:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 32-րդ հոդվածով սահմանված է, որ յուրաքանչյուր աշխատող ունի արդարացի և օրենքով սահմանված նվազագույնից ոչ ցածր աշխատավարձի իրավունք: «Նվազագույն աշխատավարձ» սահմանադրական եզրույթի սահմանադրաիրավական բովանդակությունը ենթադրում է, որ աշխատողի փաստացի աշխատավարձն օրենքով նախատեսված նվազագույնից պակաս լինել չի կարող, որովհետև դա պետք է կենսական նվազագույն որոշակի խնդիրների լուծում ապահովի: «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը սահմանադրաիրավական այս մոտեցումը չի դրել տվյալ հիմնախնդրի օրենսդրական կանոնակարգման հիմքում և փաստացի իրավակարգավորումը ներդաշնակ չէ Սահմանադրության 32-րդ հոդվածի պահանջներին:

Նկատի ունենալով կենսաթոշակային ոլորտի համակարգային բարդությունները և ժամանակի գործոնի ազդեցությունը, գրեթե բոլոր երկրներում բարեփոխումների հաջողության գրավական է դիտվել հանրային վստահությունն այդ համակարգի ու իրականացվող քայլերի նկատմամբ: Այդ վստահությունը վերացական լինել չի կարող: Այն ձևավորվում է համակարգի գործառության ու կառուցակարգային գործունակության երաշխիքներով, վերահսկողական համակարգի հուսալիությամբ, թափանցիկությամբ, մարդկանց սպասելիքների կանխատեսելիության աստիճանով: Առաջին հերթին օրենսդրական կանոնակարգումը պետք է նման երաշխիքներ ամրագրի և այս հարցում նախատեսի նաև խորհրդարանական ու այլ վերահսկողական լծակների արդյունավետ գործադրում:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարել այս հիմնախնդրին նույնպես անդրադառնալ սահմանադրական պահանջների և դրանց հետևողական իրացման անհրաժեշտության տեսանկյունից՝ երաշխավորելու համար Սահմանադրության գերակայությունը:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 83.5-րդ հոդվածի 1-ին կետով սահմանված է, որ բացառապես Հայաստանի

Հանրապետության օրենքներով են սահմանվում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքներն իրականացնելու և պաշտպանելու պայմանները և կարգը: Հստակ է, որ սահմանադրական տվյալ դրույթը վերաբերում է անձանց բոլոր իրավունքներին: Դրա հետ մեկտեղ, ինչպես նշվեց, Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության՝ սահմանադրական կարգի հիմունքների 8-րդ հոդվածում ամրագրված է, որ Հայաստանի Հանրապետությունում ճանաչվում և պաշտպանվում է սեփականության իրավունքը: Նկատի ունենալով, որ համաձայն Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության՝ սեփականության իրավունքն օրենքով չսահմանափակվող իրավունք է, ուստի առավել ևս դրա պաշտպանության պայմաններն ու կարգը միմիայն օրենքով կարող են սահմանվել:

Քննության առարկա օրենքով պահպանված չէ այս տրամաբանությունը: Մասնավորապես, օրենքի 13-րդ հոդվածի 1-ին մասով կենսաթոշակային ֆոնդերի փայերը համարվում են մասնակցի անձնական սեփականությունը: Դրա պաշտպանության հիմնական երաշխիքը համարժեք ֆոնդի տնօրինման կարգով ու պայմաններով է պայմանավորված: Առկա է անձանց իրավունքների իրականացման ու պաշտպանության պայմանների ու կարգի սահմանման խնդիր: Սահմանադրական պահանջ է, որ այն պետք է դառնա օրենքի կանոնակարգման առարկա: Այնինչ քննության առարկա օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետով և 44-րդ հոդվածով այդ իրավասությունը՝ քանակային և արժույթային սահմանափակումների սահմանման շրջանակներում, ինչպես նաև երաշխիքային ֆոնդի տնօրինման և կառավարման կարգի ու պայմանների սահմանման մասով վերապահվել են Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանը: Այստեղ ուշադրության է արժանի և այն, որ կառավարությունը սահմանում է նաև այդ ֆոնդի տնօրինման պայմանները: Տնօրինումը ենթադրում է նաև իրավական կարգավիճակի կամ գույքի ճակատագրի որոշման իրավունք: Ֆոնդի միջոցները քաղաքացիների սեփականություն է ճանաչվել օրենքով, սակայն սեփականության տնօրինման պայմանները ոչ թե օրենքով են սահմանվում, այլ սահմանում է կառավարությունը: Նման կանոնակարգումը չի բխում Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 83.5-րդ հոդվածի 1-ին կետի և 89-րդ հոդվածի 3-րդ կետի պահանջներից:

Միջազգային պրակտիկայում կենսաթոշակային ֆոնդի ակտիվների ներդրման սահմանափակումները նույնպես, որպես այդ միջոցների ապահովման ու պաշտպանության երաշխիք, սահմանվում են օրենքով /օրինակ, Բուլղարիա՝ «Սոցիալական ապահովության օրենսգիրք»,

գլուխ 25, Ռումինիա՝ «Մասնավոր կենսաթոշակների մասին» օրենք, գլուխ 4, Լեհաստան՝ «Կենսաթոշակային հիմնադրամների կազմակերպման և գործունեության մասին» օրենք, գլուխ 15, Մակեդոնիա՝ «Պարտադիր ֆինանսավորվող կենսաթոշակային ապահովության մասին» օրենք, գլուխ 13: Համանման ակտեր են գործում նաև Հունգարիայում, Խորվաթիայում, Սլովակիայում և այլ երկրներում/:

Այս հարցն առանցքային նշանակություն ունի ֆոնդի միջոցների արդյունավետ կառավարման, ռիսկայնության փոքրացման, վերադարձնելիության երաշխավորման և համակարգի նկատմամբ վստահության ամրապնդման տեսանկյունից: «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 44-րդ հոդվածի 2-րդ մասը սահմանել է, թե ինչ ոլորտներում չեն կարող ներդրվել կենսաթոշակային ֆոնդի ակտիվները: Ամրագրվել են նաև բավականին վերացական բնույթի պարտավորություններ ֆոնդի կառավարչի համար: Սակայն տվյալ իրավահարաբերություններում առանցքային է այդ սահմանափակումների քանակային ու արժույթային շրջանակների օրենսդրական հստակեցումը՝ այն չափով, որպեսզի գործադիր իշխանության հայեցողությունը բացարձակ չլինի: Դա է հուշում նաև միջազգային փորձը: Օրինակ, Բուլղարիայում նախատեսված է, որ պարտադիր կուտակային ֆոնդերի ներդրումների առնվազն 50 տոկոսը պետք է ներդրվի կառավարության կողմից թողարկված և երաշխավորված արժեթղթերի գնման միջոցով: Նման պահանջ է դրված նաև Խորվաթիայում և մի շարք այլ երկրներում: Իսկ Ռումինիայում սահմանված է, որ կուտակային ֆոնդերի կողմից ներդրումների մինչև 70 տոկոսը կարող է իրականացվել Ռումինիայի, Եվրամիության անդամ երկրների և Եվրոպական տնտեսական տարածքի անդամ պետությունների կողմից թողարկված արժեթղթերում: Օրենքով հստակ սահմանափակվում են նաև արտասահմանում կատարվող ներդրումների, ինչպես նաև դրամական շուկայի գործիքներում, չգրանցված արժեթղթերում, անշարժ գույքի հետ կապված գործարքներում և մի շարք այլ ոլորտներում կատարվելիք ներդրումների չափաքանակները:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը 2012 թվականի դեկտեմբերի 27-ի թիվ 1685-Ն որոշմամբ նույնպես նախատեսել է պարտադիր կենսաթոշակային ֆոնդերի ակտիվների ֆինանսական գործիքներում ներդրման քանակային և արժույթային սահմանափակումներ: Մասնավորապես, նախատեսվել է, որ բանկային ավանդներում և հաշիվներում կատարվող ներդրումները չեն կարող գերազանցել ֆոնդի ակտիվների 40 տոկոսը: Իսկ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի,

արտասահմանյան պետության կամ այդ պետության կենտրոնական բանկի կողմից թողարկված արժեթղթերում կատարվող ներդրումների ծավալը չի կարող գերազանցել ֆոնդի ակտիվների 60 տոկոսը: Սահմանվել են նաև այլ բնույթի սահմանափակումներ: Սակայն խնդիրը միայն այն չէ, թե դրանք որքանով են հիմնավոր՝ կառավարության ընթացիկ քաղաքականության և մեծ հեռանկարի հաշվով համակարգի հուսալիության երաշխավորման տեսանկյունից: Էական է և այն, թե ենթաօրենսդրական ակտով նման կանոնակարգումը որքանով է տնտեսական ու սոցիալական հարաբերությունների համար կայուն, վերահսկելի ու հուսալի նախադրյալներ ստեղծում: Միաժամանակ, զուտ իրավական խնդրի իմաստն այն է, թե կառավարությունը որքանով է իրավասու այս ճանապարհով կառավարել ոչ պետական սեփականություն հանդիսացող, օրենքով նախատեսված՝ փայամասնակցության կարգով կենսաթոշակային ֆոնդի մասնակիցներին պատկանող միջոցները: Դարձյալ օրակարգի հարց է դառնում կառավարության հայեցողության սահմանների՝ օրենքով հստակեցման խնդիրը:

Համակարգի հուսալիության կարևորագույն երաշխիքներից մեկն էլ ռիսկերի կառավարումն է: Հայաստանի Հանրապետությունում կենսաթոշակային ֆոնդի ռիսկերի կառավարման համակարգին ներկայացվող պահանջները ևս օրենքով չեն սահմանվել, այլ վերապահվել են բացառապես Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի հայեցողությամբ: «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 41-րդ հոդվածով սահմանված է. «Ռիսկերի կառավարման համակարգին ներկայացվող պահանջները սահմանվում են Կենտրոնական բանկի նորմատիվ իրավական ակտով»: Բացի դրանից, նույն օրենքի 25-րդ հոդվածը, որը վերնագրված է «Կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչների նկատմամբ պահանջներն ու սահմանափակումները», սահմանում է, որ «Կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչների նկատմամբ գործում են «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով ներդրումային ֆոնդերի կառավարիչների նկատմամբ սահմանված պահանջներն ու սահմանափակումները, եթե այլ բան սահմանված չէ սույն օրենքով»: «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» ՀՀ օրենքի 5-րդ գլուխն է /հոդվածներ 35-37/ նվիրված տվյալ իրավահարաբերություններին, որում օրենքի 36-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ. «Ռիսկերի կառավարման համակարգին ներկայացվող պահանջները սահմանում է Կենտրոնական բանկը»: Բացի դրանից, տվյալ օրենքի 41-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ «Սույն օրենքի 40-րդ հոդվածով նախատեսված թույլատրելի

գործիքներում ֆոնդի ակտիվների ներդրման սահմանափակումները սահմանվում են Կենտրոնական բանկի նորմատիվ իրավական ակտերով:

Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի 2013թ. դեկտեմբերի 27-ի թիվ 324-Ն որոշմամբ սահմանվել է «Ներդրումային ֆոնդի կառավարչի ներքին հսկողության և ռիսկերի կառավարման համակարգի նկատմամբ նվազագույն պահանջները» /կանոնակարգ 10/16/: Անկախ այն հանգամանքից, որ օրենքով նախատեսված «պահանջները» ենթաօրենսդրական ակտով սահմանափակվել են «նվազագույն պահանջների» շրջանակով, բովանդակային առումով նույնպես փաստաթուղթը հեռու է «Իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի, մասնավորապես՝ դրա 45-րդ հոդվածի պահանջներից, կառուցված է «պետք է», «անհրաժեշտ է» դարձվածքներից բխող ցանկությունների վրա և համակարգի հուսալիության ապահովման կոնկրետ երաշխիքներ չի բովանդակում:

Ի դեպ, Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 83.3-րդ հոդվածի համաձայն՝ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի հիմնական խնդիրը Հայաստանի Հանրապետությունում գների կայունության ապահովումն է: Ավելին, «Կենտրոնական բանկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 4-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված է, որ «Եթե Կենտրոնական բանկի մյուս խնդիրները հակասում են իր հիմնական խնդրին, Կենտրոնական բանկն առաջնություն է տալիս հիմնական խնդրին և ղեկավարվում է դրա իրագործման անհրաժեշտությամբ»: Առավել ևս նման իրավակարգավորման պայմաններում կարևորվում է կենսաթոշակային ֆոնդերի ռիսկերի կառավարման համակարգին ներկայացվող պահանջների, հիմնական սկզբունքների, ինչպես նաև կուտակային ֆոնդի ակտիվների ներդրման սահմանափակումների հիմնական շրջանակի օրենքով կանոնակարգումը:

Պակաս կարևոր չէ նաև այն հանգամանքը, որ «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը՝ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկին վերապահելով նորմաստեղծ, վերահսկողական և կազմակերպական լայն լիազորություններ, չի նախատեսել համակարգի բնականոն գործունեության երաշխավորման համար կենտրոնական բանկի համարժեք հանրային-իրավական պատասխանատվության որևէ միջոց:

Օրենքով հստակեցված չեն նաև Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ֆինանսական ոլորտի պետական լիազորված մարմնի այն գործառույթի իրականացման կարգն ու պայմանները, համաձայն որի վերջինս՝ «...մշակում և ապահովում է կուտակային -

կենսաթոշակային բաղադրիչի միասնական քաղաքականությունը» /- հոդվ. 17, մաս 1, կետ 3/:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը գտնում է նաև, որ ելնելով քննության առարկա իրավահարաբերությունների բնույթից ու առանձնահատկություններից, կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչների նկատմամբ պահանջներն ու սահմանափակումները՝ իրավական որոշակիության սկզբունքին համապատասխան, նույնպես պետք է քննության առարկա օրենքի կանոնակարգման առարկա լինեն: Ուստի վերանայման անհրաժեշտություն ունի նաև «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 25-րդ հոդվածը:

Կենսաթոշակային ֆոնդերի համար սկզբունքային նշանակություն ունի ֆոնդում առկա փայերի ինդեքսավորման կամ տարեկան գնաճով ճշգրտման խնդիրը: Միջազգային պրակտիկայում ի սկզբանե թոշակային համակարգի առանցքային խնդիր է համարվել այն, որ կենսաթոշակները չպետք է կորցնեն իրենց գնողունակությունը: Հարցն այն է, որ կենսաթոշակի համար անհրաժեշտ միջոցի ձևավորման և սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացման միջև առկա է ժամանակի գործոնի ազդեցությունը: Այն հաշվի չառնելու դեպքում անհնարին կլինի համարժեք միջոցներ կուտակել և երաշխավորել մարդկանց սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացումը: Բացի դրանից, կուտակային վճարների ամբողջ գումարի տարեկան գնաճով ճշգրտումն այդ գումարներն ամբողջությամբ հետ ստանալու իրավունքի պաշտպանության նպատակ է հետապնդում և օրենքի կարգավորման առարկա է: - Միաժամանակ, այս հարցում օրենքով նախատեսված երաշխիքների առկայությունը համակարգի հուսալիության կարևորագույն գրավականներից է: «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը գրեթե շրջանցել է այս հիմնախնդիրը՝ օրենքով իրավական համարժեք երաշխիքներ չնախատեսելով կուտակային վճարների գումարի տարեկան գնաճով ճշգրտումն ապահովելու համար: Դրա փոխարեն լուծված է կառավարությանը որոշակի /այս դեպքում՝ նույնպես բացարձակ/ հայեցողություն վերապահելու խնդիր: Օրինակ, օրենքի 49-րդ հոդվածի 1-ին մասով պարզապես սահմանվել է, որ «...կուտակային վճարների գումարի՝ տարեկան գնաճով ճշգրտման կարգը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը»: Օրենսդիրը ոչ միայն անուշադրության է մատնել վճարների գումարի՝ տարեկան գնաճով ճշգրտման՝ օրենքով նախատեսված երաշխիքների ամրագրման և տարբեր օրենսդրական ակտերում /մասնավորապես՝

«Բյուջետային համակարգի մասին» ՀՀ օրենքում/ ամրագրված իրավակարգավորումների հետ դրանց ներդաշնակեցման անհրաժեշտությունը՝ որպես սոցիալական ապահովության իրավունքի իրացման երաշխիք, այլև որևէ չափով այս հարցում չի հստակեցրել գործադիր իշխանության հայեցողության սահմանները:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ նման իրավակարգավորումը չի համապատասխանում նաև իրավական որոշակիության սկզբունքին: Իրավական որոշակիության, իրավական անվտանգության և օրինական ակնկալիքների իրավունքի պաշտպանության սկզբունքները հանդիսանում են իրավական պետության ու իրավունքի գերակայության երաշխավորման անբաժանելի տարրերը: Սահմանադրական դատարանը 2006 թվականի ապրիլի 18-ի ՍԴՈ-630 որոշման մեջ, մասնավորապես, արձանագրել է, որ «...օրենքը պետք է համապատասխանի նաև Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի մի շարք վճիռներում արտահայտված այն իրավական դիրքորոշմանը, համաձայն որի՝ որևէ իրավական նորմ չի կարող համարվել «օրենք», եթե այն չի համապատասխանում իրավական որոշակիության (*res judicata*) սկզբունքին, այսինքն՝ ձևակերպված չէ բավարար աստիճանի հստակությամբ, որը թույլ տա քաղաքացուն դրա հետ համատեղելու իր վարքագիծը»: Առավել ևս իրավունքի գերակայության սկզբունքի որդեգրման շրջանակներում օրենքում ամրագրված իրավակարգավորումները պետք է անձի համար կանխատեսելի դարձնեն իր իրավաչափ սպասելիքները: Բացի դրանից, իրավական որոշակիության սկզբունքը, լինելով իրավական պետության հիմնարար սկզբունքներից մեկը, ենթադրում է նաև, որ իրավահարաբերությունների բոլոր սուբյեկտների, այդ թվում՝ իշխանության կրողի գործողությունները պետք է լինեն կանխատեսելի ու իրավաչափ:

Խնդրի հրատապությունն այն է, որ տարբեր երկրներում, որտեղ առաջին փորձերն արվեցին կուտակային կենսաթոշակային համակարգի ներդրման ուղղությամբ, գնաճով պայմանավորված կուտակային վճարների վերահաշվարկի օրենսդրական ոչ հստակ կարգավորումները լուրջ խնդիրների հանգեցրին:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը գտել է, որ իրավունքների և պարտականությունների համաչափության սկզբունքի տեսանկյունից պետք է դիտարկել նաև քննության առարկա օրենքի 49-րդ հոդվածի 2-րդ մասը: Դրանով նախատեսվում է, որ «Սույն հոդվածի 1-ին մասով սահմանված գումարի վերադարձելիությունը գումարի 20 տոկոսով երաշխավորում է սույն օրենքի հիման վրա

ստեղծված Երաշխիքային ֆոնդը, իսկ մնացած 80 տոկոսով՝ Հայաստանի Հանրապետությունը»։ Տարբեր երկրներում նաև ֆոնդի կառավարիչներն են իրենց սեփական միջոցներով մասնակցում երաշխիքային ֆոնդերի ձևավորմանը, և այդ մասնակցությունը ծանրակշիռ է լինում։ Օրինակ՝ Խորվաթիայում, եթեկենսաթոշակային ֆոնդը չի կարողանում ապահովել վերադարձվելիք գումարի նվազագույն չափը, ապա դա տեղի է ունենում նրա պահուստային ֆոնդի հաշվին։ Եթե այդ միջոցները ևս անբավարար են, օգտագործվում է կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարումն իրականացնող կազմակերպության սեփական կապիտալի 20 տոկոսը։ Եթե երկու հիշյալ աղբյուրներն էլ անբավարար են, ապա պետությունը պարտավոր է ապահովել մնացած մասի վճարումը։

«Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 49-րդ հոդվածի 2-րդ մասի տրամաբանությունից հետևում է, որ Հայաստանի Հանրապետությունը, ֆոնդի կառավարիչներին տալով տվյալ գործունեությամբ զբաղվելու իրավասություն, նրանց հետ՝ ի դեմս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության, չմտնելով հստակ իրավապայմանագրային հարաբերությունների մեջ կամ օրենքով համարժեք պատասխանատվություն ենթադրող հստակ պայման չառաջադրելով, ստանձնում է նրանց հնարավոր ձախողման դեպքում գումարի վերադարձնելիության հիմնական պատասխանատվությունը /80 տոկոսի չափով/, ինչն էապես մեծացնում է ֆոնդի միջոցների կառավարման ռիսկայնությունը։

Սահմանադրական դատարանը գտել է, որ իրավունքների և պարտականությունների հավասարակշռումը, պարտականությունների հարցում թերացման համար համարժեք պատասխանատվության սահմանումն իրավակարգավորման և օրինաստեղծ գործունեության կարևորագույն պայմաններից են և հետևողական իրացում են պահանջում։

Նկատի ունենալով «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով կարգավորվող իրավահարաբերությունների առանձնահատուկ բնույթն ու բարդության աստիճանը, հաշվի առնելով միայն տասնամյակների ընթացքում վերջնական արդյունքների ամբողջական գնահատման հնարավորությունը՝ մարդկանց սահմանադրական իրավունքների պաշտպանության համապատասխան երաշխիքներ ապահովելու առումով, անհրաժեշտ էր նախատեսել սույն օրենքի իրավակարգավորումներին բնորոշ իրավախախտումների համար իրավական պատասխանատվության /քրեական, քաղաքացիական, վարչական/ կոնկրետ և տարբերակված մոտեցումներ։ Միջազգային պրակտիկան վկայում է, որ ընդհանրապես մասնավոր

թռչակային ֆոնդերի հանդեպ հանրային վստահության աստիճանը ցածր է: Եվրոպական միության առանձին երկրներում հանրային հարցումները վկայում են, որ այդ վստահության աստիճանը 5-8 տոկոսի սահմաններում է: Նման վիճակը թելադրում է հատկապես իրավասու սուբյեկտների պատասխանատվության իրավական երաշխիքների ամրապնդման անհրաժեշտություն:

Քննության առարկա օրենքն այս հարցերին գլխավորապես անդրադարձել է Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի վերահսկողական լիազորությունների ապահովման շրջանակներում /- հոդվածներ 77-84/: Սակայն օրենքի կիրարկման հետ մեկտեղ համարժեք փոփոխություններ չեն կատարվել նաև իրավական պատասխանատվություն նախատեսող այլ իրավական ակտերում: Մասնավորապես՝ Հայաստանի Հանրապետության քրեական և վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ օրենսգրքերը գործնականում շրջանցել են այդ հիմնախնդիրը: Իսկ Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական օրենսգրքի 968.9-րդ հոդվածի 1-ին մասի այն դրույթը, որ «Կենսաթռչակային ֆոնդի մասնակիցներին պատճառաձ վնասները հատուցվում են օրենքով և այլ իրավական ակտերով սահմանված կարգով»՝ ավելի շատ ունի վերացական բնույթ: Այնինչ այս ոլորտում պատասխանատվության հստակ կանոնակարգումը համակարգի նկատմամբ վստահության կարևոր երաշխիք կարող էր հանդիսանալ: Այս խնդիրն նույնպես մեծ կարևորություն է տրվում միջազգային պրակտիկայում: Մասնավորապես, ուշադրության են արժանի Սլովենիայի և Ռումինիայի օրինակները: Իսկ ԱՄՆ-ում թռչակային ֆոնդերի հետ կապված ֆինանսական իրավախախտումներն օրենքով համարվում են առանձնապես ծանր հանցանք և ազատազրկման ձևով պատիժ է սահմանվում 20 տարի և ավելի:

Պետք է նկատի ունենալ նաև, որ «Իրավական ակտերի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 45-րդ հոդվածի 3-րդ մասով ուղղակի սահմանված է, որ «Նորմատիվ իրավական ակտերում չպետք է կիրառվեն նորմեր ...որոնց չկատարման համար իրավական հետևանքներ նախատեսված չեն»:

Բազմաթիվ երկրներում լուրջ խնդիրներ է առաջացնում նաև ոչ լեգալ, սովերային աշխատանքային գործունեությունը, երբ գործատուները փաստացի աշխատողների համար պատշաճ չձևակերպված վճարներ են կատարում՝ հարկերը և սոցիալական ապահովության վճարները թաքցնելու համար: Այս երևույթն զգալի տարածում է գտել նաև մեզանում և ծավալման միտում ունի: Հատկապես կենսաթռչակային

բարեփոխումների շրջանակներում այս հարցում նույնպես օրենսդրական համարժեք լուծումները, տվյալ իրավախախտումների հնարավոր բացառումը հրատապ օրակարգային խնդիրներ են:

Միջազգային փորձը վկայում է նաև, որ կուտակային կենսաթոշակային համակարգերի համար լուրջ խնդիրներ են բարդ վարչարարությունը և վարչական մեծ ծախսերի անհրաժեշտությունը: Բնակչության ցածր կենսամակարդակի, գործազրկության մեծ տոկոսի, տնտեսության սովերայնության բարձր աստիճանի պայմաններում կուտակային կենսաթոշակների նպատակային օգտագործումը, համակարգի հուսալիության ապահովումը պահանջում են առավել գործուն իրավական երաշխիքներ՝ համակարգում ներգրավված իրավասուբյեկտների պատշաճ պատասխանատվությունն ապահովելու և մարդկանց սահմանադրական իրավունքների պաշտպանությունը երաշխավորելու համար: Մասնավորապես, «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի «Ծառայությունների համար վճարները» վերտառությամբ 9-րդ գլուխը կանոնակարգում է այդ իրավահարաբերությունները: Սակայն կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարման հետ կապված ծախսերի առավելագույն չափի սահմանումը վերապահված է Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկին /հոդվ. 45, մաս 1/: Առանձին երկրներում կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարման հետ կապված ծախսերի առավելագույն չափը նույնպես սահմանվում է օրենքով: Հայաստանի Հանրապետությունում նույնպես այն կարող է սահմանվել օրենքով, կամ դառնալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և կենսաթոշակային ֆոնդի միջև պայմանագրային պարտավորությունների շրջանակներում կանոնակարգման առարկա:

Օրենքով առնվազն պետք է հստակ չափանիշներ սահմանվեն նաև կենսաթոշակային ֆոնդի գործունեության գնահատման համար, իսկ գնահատման արդյունքները պետք է լինեն թափանցիկ ու մատչելի հանրության համար:

Վերոշարադրյալ խնդիրների, մասնավորապես՝ միջազգային պրակտիկայում կուտակային կենսաթոշակային համակարգի զարգացման առանձնահատկությունների ու առկա միտումների վերաբերյալ Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության /OECD/ փորձագետների կողմից 2013 թվականին ծավալուն զեկույց հրապարակվեց: Վերջինիս ուսումնասիրությունը վկայում է, որ բոլոր այն երկրներում, որտեղ բացթողումներ են եղել հատկապես գնաճով պայմանավորված կուտակային վճարների վերահաշվարկի իրավական կարգավորման, ֆոնդերի կառավարման գործընթացի ու վարչական

ծախսերի վերահսկման գործուն կառուցակարգերի ներդրման, համակարգի հուսալիության ու թափանցիկության երաշխավորման, օրենքով պատասխանատվության համարժեք միջոցների սահմանման և մի շարք այլ հարցերում, անխուսափելիորեն հանգեցրել են լուրջ բացասական հետևանքների:

Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանը դիմումը քննության ընդունելուց հետո, «Սահմանադրական դատարանի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 34-րդ հոդվածի պահանջներից ելնելով, 2014 թվականի հունվարի 24-ի ՍԴԱՌ-3 որոշմամբ՝ որպես դիմումի ապահովման միջոց, մինչև գործի դատաքննության ավարտը կասեցրեց քննության առարկա օրենքի 76-րդ հոդվածի և 86-րդ հոդվածի 3-րդ մասի գործողությունը: Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական բանկի և պետական կառավարման տարբեր մարմինների կողմից Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի որոշման տարաբնույթ մեկնաբանության փորձերը որոշ չափով նվազեցրին դիմումի ապահովման միջոցի արդյունավետությունը: Նկատի ունենալով, որ գործը դատաքննության նախապատրաստման փուլում էր և օրենքով սահմանադրական դատարանի որոշումների պարզաբանման ինստիտուտ նախատեսված չէ, սահմանադրական դատարանը 2014 թվականի փետրվարի 11-ի ՍԴԱՌ-6 աշխատակարգային որոշմամբ արձանագրեց գործի դատաքննության շրջանակներում ստեղծված վիճակին անդրադառնալու անհրաժեշտությունը:

Սահմանադրական դատարանը գտնում է, որ մարդու իրավունքների ապահովման ու պաշտպանության հարցերը չեն կարող ենթադասվել տեխնիկական ու կազմակերպչական ցանկացած բնույթի հանգամանքների, այլ այդ հարցերում իրավակիրառ պրակտիկական պետք է առաջնորդվի սահմանադրական նորմերի անմիջական գործողության և, մասնավորապես, Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի պահանջներով:

Գործի դատաքննության ընթացքում փաստեց, որ 2014 թվականի հունվար-մարտ ամիսների հաշվարկային տվյալներով Հայաստանի Հանրապետության 5337 քաղաքացիներ իրենց դիմումի հիման վրա ընտրել են կենսաթոշակային ֆոնդեր և ֆոնդերի կառավարիչներ: Շուրջ 10000 մարդ իր ընտրությունը վստահել է համակարգչին: 2014 թվականի մարտի 27-ի դրությամբ 127007 անձի համար գործատուի կողմից փոխանցում է կատարվել, նրանց համար բացվել են անհատական հաշիվներ, սակայն մասնակիցների համար դեռևս չի կատարվել ֆոնդի և կառավարչի ընտրություն համակարգչային մոդուլի միջոցով, քանի որ

«Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 39-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ հաշիվները բացելուց հետո մասնակիցներն իրավունք ունեն 30 օրվա ընթացքում ֆոնդի ընտրությունն իրենք կատարել:

Առկա իրավիճակից ելնելով և գործընթացները սույն որոշման պահանջներին և Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումներին համապատասխանեցնելու համար անհրաժեշտ է, որպեսզի Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը և Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովը՝ իրենց իրավասության շրջանակներում, համապատասխան իրավակարգավորումներ իրականացնեն՝ պաշտպանելու համար մարդկանց սեփականության իրավունքը, այն կախվածության մեջ չդնելով տարաբնույթ տեխնիկական պայմաններից, թույլ չտալով գործող օրենքի հետադարձ ուժով կիրառում, իրականացվող քայլերի հիմքում ունենալով իրավունքի գերակայության սկզբունքի անվերապահ պահպանումն ու վերջինիս վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության միջազգային իրավական պարտավորությունները:

Սահմանադրական դատարանն անհրաժեշտ է համարում արձանագրել նաև, որ «Սահմանադրական դատարանի մասին» 2006 թվականի հունիսի 14-ի ՀՀ-058 Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 68-րդ հոդվածի 8-րդ մասն իմպերատիվ պահանջ է առաջադրում սահմանադրական դատարանի որոշման եզրափակիչ մասի վերաբերյալ: Դրա էությունը կայանում է նրանում, որ օրենքի կամ դրա առանձին դրույթների սահմանադրականության հարցով գործի դատաքննության արդյունքում սահմանադրական դատարանն իրավասու է միայն ընդունել որոշում՝

- 1) վիճարկվող ակտը կամ դրա վիճարկվող դրույթը Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելու մասին.
- 2) վիճարկվող ակտը կամ դրա վիճարկվող դրույթը՝ սահմանադրական դատարանի որոշմամբ բացահայտված սահմանադրական իրավական բովանդակությամբ Սահմանադրությանը համապատասխանող ճանաչելու մասին.
- 3) վիճարկվող ակտն ամբողջությամբ կամ մասամբ /վիճարկվող նորմերի շրջանակներում/ Սահմանադրությանը հակասող և անվավեր ճանաչելու մասին:

Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությամբ սահմանված իրավասությունների և «Սահմանադրական դատարանի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքով ամրագրված դատավարական

նորմերի շրջանակներում Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի որոշում ընդունելուց հետո այդ որոշման պահանջների հաշվառմամբ քննության առարկա օրենքի հետագա համարժեք փոփոխությունների ու նաև կիրարկման հետ կապված բոլոր հարցերի լուծումը գտնվում է օրենսդիր մարմնի իրավասության շրջանակներում:

Միաժամանակ, հաշվի առնելով նաև Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 42-րդ հոդվածի 4-րդ մասում ամրագրված դրույթը, համաձայն որի՝ «Անձի իրավական վիճակը բարելավող, նրա պատասխանատվությունը վերացնող կամ մեղմացնող իրավական ակտերը հետադարձ ուժ ունեն, եթե դա նախատեսված է այդ ակտերով», անհրաժեշտ է, որպեսզի սույն որոշման պահանջներից ու սահմանադրական դատարանի իրավական դիրքորոշումներից բխող նոր իրավակարգավորումները սահմանադրական հիշյալ դրույթի շրջանակներում տարածվեն քննության առարկա օրենքին առնչվող իրավահարաբերություններին մասնակից բոլոր սուբյեկտների վրա՝ առանց ժամկետային սահմանափակման:

Վերոգրյալի հիման վրա ՀՀ սահմանադրական դատարանը որոշել է «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 7-րդ հոդվածի 1-ին և 11-րդ մասերի, դրանց հետ համակարգային առումով փոխկապակցված՝ 13-րդ հոդվածի 2-րդ մասի դրույթները՝ այն մասով, որով չեն ապահովում յուրաքանչյուր անձի հայեցողությամբ իր սեփականություն հանդիսացող աշխատավարձի տիրապետման, օգտագործման և տնօրինման իրավունքը և հանգեցնում են մարդու կամարտահայտությունից անկախ նրա սեփականության իրավունքի սահմանափակման, ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 31 և 43-րդ հոդվածների պահանջներին հակասող և անվավեր:

Իրավունքի գերակայության և իրավական որոշակիության սկզբունքների պահանջներին համարժեք իրավունքների պաշտպանության կոնկրետ երաշխիքներ չամրագրելու և տվյալ իրավահարաբերություններում գործադիր իշխանության հայեցողության սահմանները չհստակեցնելու հանգամանքից ելնելով՝ «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 49-րդ հոդվածի 1-ին մասը ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 1-ին հոդվածի, 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և 83.5-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջներին հակասող և անվավեր:

Վեճի առարկա հոդվածների հետ համակարգային առումով փոխկապակցված՝ «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի

Հանրապետության օրենքի 2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետի՝ «...որի տնօրինման ... կարգն ու պայմանները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը» դրույթը և 44-րդ հոդվածի 1-ին մասը ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 83.5-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջներին հակասող և անվավեր:

Վեճի առարկա հոդվածների հետ համակարգային առումով փոխկապակցված՝ «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 41-րդ հոդվածի 4-րդ մասի՝ «Ռիսկերի կառավարման համակարգին ներկայացվող պահանջները սահմանվում են Կենտրոնական բանկի նորմատիվ իրավական ակտերով» դրույթը ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 83.5-րդ հոդվածի 1-ին կետի պահանջներին հակասող և անվավեր:

Վեճի առարկա հոդվածների հետ համակարգային առումով փոխկապակցված՝ «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 76-րդ հոդվածի 2-րդ մասի՝ գույքի արգելանքի միջոցով վարչական ակտի հիման վրա սեփականության իրավունքը սահմանափակող դրույթը՝ գույքի տնօրինման, տիրապետման կամ օգտագործման սահմանափակման միջոցով, ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 8-րդ հոդվածի 1-ին մասի, 31 և 43-րդ հոդվածների պահանջներին հակասող և անվավեր՝ հաշվի առնելով նաև, որ տվյալ դրույթին առնչվող իրավահարաբերությունները չեն վերաբերում քննության առարկա օրենքի իմաստով պարտադիր կուտակային վճար կատարողի /հարկային գործակալի/ անմիջական հարկային պարտավորությունների կատարմանը:

«Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 7-րդ հոդվածի 2-10-րդ մասերի, 8, 37, 38, 45-րդ հոդվածների, 49-րդ հոդվածի 2-րդ մասի և 86-րդ հոդվածի վեճի առարկա դրույթները համապատասխանում են Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը՝ սույն որոշման մեջ սահմանադրական դատարանի արտահայտած իրավական դիրքորոշումների շրջանակներում՝ այն սահմանադրաիրավական բովանդակությամբ, համաձայն որի՝ դրանցով նախատեսված իրավակարգավորումները չեն կարող հիմքում ունենալ, մեկնաբանվել և կիրառվել մարդկանց հայեցողությունից անկախ նրանց սեփականության իրավունքի սահմանափակում ենթադրող իրավակարգավորման համատեքստում, իսկ կենսաթոշակային ֆոնդի կառավարիչների իրավունքները պետք է իրացվեն միայն համարժեք պարտավորություններով հավասարակշռման սկզբունքին համապատասխան:

Հաշվի առնելով, որ «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքը, մասնավորապես՝ սույն որոշման եզրափակիչ մասի 1-5 կետերով Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը հակասող ճանաչված իրավադրույթները համակարգային առումով փոխկապակցված են Հայաստանի Հանրապետության շուրջ 50 օրենքներով և ութ տասնյակից ավելի այլ նորմատիվ իրավական ակտերով նախատեսված իրավակարգավորումների հետ, որոնց շատ դրույթներ սույն որոշման հիման վրա օրենքով սահմանված կարգով ենթակա են վերանայման, ինչպես նաև նկատի ունենալով օրենքի պահանջը՝ համակարգային առումով իրավական անվտանգությունը չխաթարելու վերաբերյալ, Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 102-րդ հոդվածի 3-րդ մասի և «Սահմանադրական դատարանի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 68-րդ հոդվածի 15-րդ մասի հիման վրա սույն որոշմամբ Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրությանը հակասող ճանաչված իրավանորմների ուժը կորցնելու վերջնաժամկետ սահմանել 2014 թվականի սեպտեմբերի 30-ը՝ հնարավորություն տալով Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովին և Հայաստանի Հանրապետության կառավարությանը՝ իրենց իրավասության շրջանակներում «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի և դրա հետ համակարգային առումով փոխկապակցված այլ օրենքների ու նորմատիվ իրավական ակտերի իրավակարգավորումները համապատասխանեցնելու սույն որոշման պահանջներին²⁰⁰»:

Սահմանադրական դատարանի այս որոշումը չի բացառում ներդրված կենսաթոշակային համակարգի հետագա կիրառումը, սակայն առանցքային ճշգրտումներ է մտցնում այս համակարգում՝ նպատակ ունենալով այն համապատասխանեցնել ՀՀ Սահմանադրությանը ու հատուկ ընդգծելով այս համակարգի առավելությունը բաշխողական կենսաթոշակային համակարգի նկատմամբ:

²⁰⁰ Տե՛ս <http://www.concourt.am/armenian/decisions/common/2014/pdf/sdv-1142.pdf>

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ**

**ՄՀԵՐ ՀԱԿՈՐՅԱՆ
ԿԱՐՈ ԱՍԱՏՐՅԱՆ**

**ՈՐՊԵՍ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ
ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ԵՂԱՆԱԿ**

**ԸՆՏԱՆԵԿԱՆ ՀԱՆՐԱՄԱՏՉԵԼԻ
ԻՐԱՎԱՔԱՆԱԿԱՆ ԳՐԱԴԱՐԱՆ**

Խմբագիրներ՝

Տեխն. խմբագիր՝
Կազմը՝

**Հրաչիկ ՍԱՐԳՍՅԱՆ
Վահե ԵՆԳԻԲԱՐՅԱՆ
Արարատ ԹՈՎՄԱՍՅԱՆ
Սոֆի ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆԻ**



Տպագրվել է «Անտարես» հրատարակչատանը
Երևան 0009, Մաշտոցի 50^ա/1
Հեռ.՝ +(374 10) 58 10 59, 56 15 26
Հեռ./ֆաքս՝ +(374 10) 58 76 69
antares@antares.am
www.antares.am