

Արհեստագործական միությունները և աշխատանքային  
իրավունքները Հայաստանի Լոռու, Շիրակի, Տավուշի,  
Գեղարքունիքի մարզերում

Հետազոտող՝ Գևորգ Սահակյան  
Ղեկավար՝ Մարինա Մխիթարյան

Երևան, 2019թ.

Բովանդակություն

|  |           |
|--|-----------|
| <u>Ներածություն.....</u>   | <u>3</u>  |
| <u>Գրականության ակնարկ .....</u>   | <u>5</u>  |
| • <u>Արհմիություններ. ավելի լայն համատեքստ .....</u>   | <u>5</u>  |
| • <u>Արդիականացման ռազմավարություններ .....</u>  | <u>6</u>  |
| • <u>Արհմիությունները հետկոմունիստական երկրներում .....</u>  | <u>8</u>  |
| • <u>Արհմիությունները Հայաստանում .....</u>  | <u>11</u> |
| <u>Մեթոդաբանություն.....</u>   | <u>13</u> |
| • <u>Հետազոտության հարցեր .....</u>  | <u>13</u> |
| • <u>Ինչո՞ւ է պետք նոր ուսումնասիրություն անցկացնել .....</u>  | <u>14</u> |
| • <u>Ընտրանք, տվյալների հավաքագրում և վերլուծություն.....</u>  | <u>15</u> |
| <u>Աշխատանքային իրավունքների խախտումները Հայաստանի</u><br><u>Հանրապետությունում.....</u>                       | <u>16</u> |
| <u>Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային իրավունքների</u><br><u>հիմնական պաշտպանները.....</u>              | <u>20</u> |
| • <u>Թույլ արհմիությունները՝ իբրև աշխատանքային իրավունքների</u><br><u>պաշտպան .....</u>                        | <u>20</u> |
| • <u>ՀԿ-ները լրացնում են բացը .....</u>  | <u>25</u> |
| • <u>Դատարաններից խուսափելը .....</u>  | <u>28</u> |
| • <u>Միջնորդներ գտնելու գործընթացը .....</u>   | <u>31</u> |
| <u>Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը խանգարող</u><br><u>հանգամանքներ .....</u>                          | <u>32</u> |
| • <u>Խոչընդոտներ. ոչ արդյունավետ արհմիություններ .....</u>   | <u>32</u> |
| • <u>Խոչընդոտներ. ՀԿ-ները դեռևս կայացած չեն .....</u>  | <u>35</u> |
| • <u>Խոչընդոտներ. ապահինստիտուցիոնալացում .....</u>  | <u>36</u> |
| • <u>Խոչընդոտներ. անտեղյակություն .....</u>  | <u>38</u> |
| • <u>Խոչընդոտներ. օրենսդրությունը խանգարում է աշխատանքային</u><br><u>իրավունքների պաշտպանությանը .....</u>     | <u>38</u> |
| • <u>Խոչընդոտներ. աշխատուժի ավելցուկը խանգարում է աշխատանքային</u><br><u>իրավունքների պաշտպանությանը .....</u> | <u>40</u> |
| <u>Ամփոփիչ եզրակացություններ և հանձնարարականներ .....</u>  | <u>40</u> |
| <u>Հղումներ.....</u>   | <u>45</u> |
| <u>Հավելվածներ.....</u>  | <u>50</u> |

## ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը հաճախ քննարկվող հարց է: Աշխատանքային իրավունքների շուրջ ստեղծված իրավիճակը հակասական բնույթ ունի, ինչը հիմնականում վերագրվում է արհմիությունների անբավարար աշխատանքին: Այս իրավիճակն անհրաժեշտ է ուսումնասիրել, քանի որ արհմիություններն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն ապահովող հիմնական մարմիններն են, իսկ այդ իրավունքները, ինչպես ցույց է տալիս հետազոտությունը, հաճախ խախտվում են: Ուստի սույն փաստաթուղթն անդրադառնում է հետևյալ հարցերին՝ արհմիությունների վրա հատուկ շեշտադրմամբ. Հետազոտության հարց 1. Որո՞նք են ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների հիմնական խախտումները: Հետազոտության հարց 2. Ինչպե՞ս են ՀՀ-ում բարձրաձայնվում աշխատանքային իրավունքներին առնչվող խնդիրները: Հետազոտության հարց 3. Որո՞նք են ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտի հիմնական խոչընդոտները: Հետազոտության հարց 4. Ինչպե՞ս կարելի է բարելավել ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նախաձեռնությունները: Այս հարցերին պատասխանելու համար 18 հարցազրույց է անցկացվել, որոնք վերլուծվել են թեմատիկ ցանցային վերլուծության միջոցով: Այս գործիքն օգնում է բավական հասկանալի կերպով ներկայացնել որակական տվյալների հիմնական թեմաները:

Այս հետազոտության համաձայն, արհմիությունների թուլության պատճառը խորհրդային ժամանակաշրջանի պասիվությունն է, որը սահմանափակում է այդ մարմինների արդյունավետ գործունեությունը: Քանի որ 1991թ. անկախության հռչակումից հետո միությունների առաջ ծառայած անցումային շրջանի դժվարությունները կանխորոշել են դրանց անգործությունը, այս դեպքի համար որպես վերլուծության հիմք է կիրառվում «Ուղուց կախվածության» (Յանոշ, 1994թ., Հանսոն, 1995թ.) գաղափարը: Բացի դրանից, միությունների կողմից արդիականացման համապատասխան ռազմավարությունների բացակայությունը՝ այդ մարմինների առկա կառուցվածքի հետ մեկտեղ, խոչընդոտում են միությունների վերածննդին, հանգեցնում հետընթացի, որը հիմնականում արտահայտվում է արհմիությունների անկման տեսքով: Հետևաբար, արհմիությունները չեն ծառայում իրենց հիմնական նպատակին, քանի որ միշտ չէ, որ արհմիությունների և նրանց անդամների միջև փոխզիջումներն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն են հանգեցնում: Մասնավորապես, ներքևից (արհմիության անդամների կողմից) առկա է անհամաչափ պահանջ, որն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն չի պարտադրում, իսկ մյուս կողմից՝ արհմիությունները

որոշակի ֆինանսական/նյութական աջակցություն են տրամադրում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հաշվին: Այսպիսով, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը ստանձնած հիմնական հաստատությունը գլխավորապես ձախողում է իր գործունեությունը:

Բացի արհմիությունների թուլությունից, կան նաև աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը խանգարող համակարգային այլ պատճառներ: Մասնավորապես, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը, որն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն ապահովող հիմնական կանոնակարգող մարմինն է, բավական սահմանափակ լիազորություններ ունի: Դրանից զատ, աշխատանքային իրավունքների խախտման պարագայում մարդիկ շատ հազվադեպ են դատարան դիմում: Այսպիսով, այս գործոնները մեծապես խոչընդոտում են իրավունքների պաշտպանության ինստիտուցիոնալ կարողություններին, որ ապահինստիտուցիոնալացման է հանգեցնում: Արդյունքում, ինչպես վկայում են ստացված տվյալները, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում առաջանում է բաց, որն աստիճանաբար լրացնում են մարդու իրավունքների պաշտպանության բնագավառում մասնագիտացող ՀԿ-ները: Սակայն այդ մարմինները դեռևս կայացած չեն:

Վերլուծությունն ու դրա արդյունքները ներկայացնելու նպատակով սույն ուսումնասիրությունը հետևյալ կերպ է կազմված: Սկզբում գրականության ակնարկը կենտրոնանում է արհմիությունների ավելի լայն պատկերի վրա՝ ներկայացնելով արհմիությունների թուլացման ներկա ալիքների դեմ ուղղված արդիականացման առկա ռազմավարությունները: Հետո վերլուծությունն անցնում է հետկոմունիստական երկրներին և կենտրոնանում Հայաստանի դեպքի վրա: Այնուհետև «Մեթոդաբանություն» բաժնում մանրամասն ներկայացվում է հետազոտության մեթոդը: Հետազոտության արդյունքներն ու քննարկումը զետեղված են երեք գլուխներում: Ուսումնասիրության վերջում ամփոփվում են հիմնական փաստարկները և ներկայացվում հանձնարարականները՝ ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը նպաստելու նպատակով:

## ԳՐԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ

### Արհմիություններ. ավելի լայն համատեքստ

Վերջին տասնամյակների ընթացքում ակադեմիական գրականության մեջ բազմիցս նշվել է, որ արհմիությունները կենսական դեր են խաղում արդար տնտեսությունների և ուժեղ ժողովրդավարությունների ձևավորման հարցում (Բիվենս և ուրիշներ, 2017թ.): Արհմիություններին անդամակցելն առավելությունների լայն շրջանակ է պարունակում, ներառյալ ֆինանսական և ոչ նյութական օգուտները, հիմնականում կոլեկտիվ բանակցությունների հնարավորության առումով: Մասնավորապես, մի կողմից, միջին հաշվով արհմիության անդամները զգալիորեն ավելի են վաստակում, քան միության անդամ չհանդիսացող անձինք (Մեդլենդ, Ուոլթեր, Բանքեր, 2011թ.), իսկ մյուս կողմից՝ շրջայական ազդեցությունը նույնպես կարող է բարձրացնել աշխատավարձերն ամբողջ ոլորտում (Բրինքման, 2017թ.)՝ սահմանելով չափորոշիչներ, որոնք տարածվում են արդյունաբերության տարբեր ոլորտներում (Հիրշ և Շումախեր, 1998թ.): Բացի դրանից, արհմիությունները հավասարեցնում են կանանց և տղամարդկանց միջև վարձատրության էական տարբերությունը (Շմիթ, 2008թ.), միջավայր ստեղծում կարիերայի զարգացման համար, քանի որ արհմիության անդամները բարելավում են իրենց հմտություններն (Ուոդյուփս, 2002թ.) ու աշխատանքին առնչվող կրթություն ստանում (Աշխատանքային վիճակագրության բյուրո, 2007թ.), մեծացնում են ավելի շատ հանգստյան օրեր և վճարվող արձակուրդ ունենալու հավանականությունը (Բիվենս և ուրիշներ, 2017թ.), նվազեցնում աշխատանքային վտանգներին ենթարկվելու (Ամիք և ուրիշներ, 2015թ.), օրինակ՝ վնասվածքներ ու հիվանդություններ ստանալու հնարավորությունները և այլն:

Հաշվի առնելով նշված առավելությունները՝ կարծիք կա, թե թույլ արհմիությունները թուլացնում են միջին խավը (Մեդլենդ, Ուոլթեր, Բանքեր, 2011թ., Բիվենս և ուրիշներ, 2017թ.), քանի որ արհմիությունների անդամների նվազումը պակասեցնում է միջին խավի եկամուտը (Հիրշ, Մաքֆերսոն, Վրոման, 2011թ., Մեդլենդ, Ուոլթեր, Բանքեր, 2011թ.): Նույն կերպ, Բ. Ուեսթերնը և Ջ. Ռոզենֆելդը (2011թ.) պնդում են, թե Միացյալ Նահանգներում անհավասարության աճը մասամբ (20-33 տոկոս) կարելի է վերագրել արհմիությունների անդամների թվի շարունակական նվազմանը: Չնայած արհմիությունների անդամակցմամբ կանխորոշված առավելությունների լայն շրջանակին, ամբողջ աշխարհում արհմիությունների դիրքերն աստիճանաբար թուլանում են: Ուստի հարց է առաջանում՝ «Որո՞նք են արհմիությունների անկման հիմնական պատճառները»:

Եվրոպական երկրների մեծ մասում արհմիությունները «ճգնաժամի» փուլ են անցել (Ֆրեզե և Քելլի, 2003թ.) անդամների թվի կորստի պատճառով, ինչը նվազեցրել է այդ մարմինների՝ կոլեկտիվ բանակցությունների կարողությունը: Օրինակ, եթե 1979թ. Մեծ Բրիտանիայում արհմիությունները 12,6 միլիոն անդամ ունեին, ապա 1998թ. նրանց թիվը նվազել է մինչև 7,1 միլիոն (Ուոդդինգթոն և Քերր, 2000թ.): Այս նվազման պատճառը համարվում է 1973թ. նավթի ճգնաժամի հետևանքով աճած զանգվածային գործազրկությունը (Էբինգհաուս, 2002թ.), որին գումարվել են բազմակողմանի կառուցվածքային փոփոխությունները սոցիալական և տնտեսական մակարդակներում, ինչպիսիք են. աշխատանքի բնույթի վերակազմակերպումը՝ արհմիութենական շարժումից դեպի ապակենտրոնացում, բանվորական աշխատանքից դեպի գրասենյակային աշխատանք, հավաքականից դեպի անհատական աշխատանք, ոչ լրիվ աշխատանքային օրով աշխատատեղերի առաջացումը (Էբինգհաուս, 2002թ., Թերրի, 2003թ.), փոքր և միջին ձեռնարկությունների տարածումը, որտեղ դժվար է նոր անդամների գրավել, և որոնք երբեմն թշնամաբար են տրամադրված արհմիությունների նկատմամբ (Ֆրեզե և Քելլի, 2003թ.), մասնավոր հատվածի զարգացումը, որի պարագայում արհմիությունների անդամների թիվը մոտ 3 անգամ ավելի փոքր է, քան հանրային ոլորտում (Աշխատուժի հետազոտություն, 2001թ.)

Այս ճեղքվածքի պատճառը մասամբ հարուստ կորպորացիաների և արհմիությունների դեմ հանդես եկող լոբբիստների ջանքերն են, որ փորձում են նվազեցնել աշխատողների՝ կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքները (Մեդլենդ, Ուոլթեր, Բանքեր, 2011թ., Գորդոն, 2016թ., Բիվենս և ուրիշներ, 2017թ.): Աշխատանքային շուկայի ֆեմինիզացիան մեկ այլ գործոն է, որ բացատրում է արհմիությունների անկումը, քանի որ կանայք ավելի քիչ են հակված արհմիություններին անդամակցելուն, քան տղամարդիկ (Բերգամաշի, 2000թ., Թերրի, 2003թ.): Բացի այդ, արհմիություններից շատերի համար բնորոշ է նաև անդամների ծերացումը, որը մասամբ երիտասարդներին գրավելու անկարողության հետևանք է, քանի որ վերջիններս արհմիությունները որպես հնացած մարմին են ընկալում (Էբինգհաուս, 2002թ.): Ինչևէ, չնայած համաշխարհային մակարդակով անդամների թվի նվազմանը, արհմիությունները խնդրի հաղթահարման տարբեր ռազմավարություններ են մշակել՝ նոր մարտահրավերներին հարմարվելու նպատակով:

## **Արդիականացման ռազմավարություններ**

Ք. Ֆրեզեն և Ջ. Քելլին (2003թ.) վեց հիմնական ռազմավարություն են սահմանել, որոնք մշակվել են արհմիությունների կողմից՝ արագ փոխվող միջավայրին հարմարվելու նպատակով: *Կազմակերպում.* մարդկային ռեսուրսների

պակասի պատճառով արհմիություններն, առաջին հերթին, զբաղվում են անդամների հավաքագրմամբ: *Կազմակերպչական վերակազմավորում*. արհմիությունների անկման հետևանքով առաջացած ֆինանսական դժվարությունների արդյունքում արհմիությունները ձուլման են ենթարկվել (Ուոդդինգթոն, 2001թ.): Միաձուլումները տեղի են ունենում նաև ոլորտի կտրվածքով, օրինակ՝ գործատուների ասոցիացիաների դեպքում (Էբինգհաուս, 2002թ.): Բացի դրանից, վերակազմակերպումը հաճախ վերահարմարեցման տեսքով է տեղի ունենում, որի միջոցով արհմիությունները կարող են փոփոխել իրենց շահերի շրջանակը: Մասնավորապես, գործազրկության ապահովագրական հիմնադրամների և թոշակային ծրագրերի աճող կարևորության պատճառով այս մարմինները մեծացնում են ներգրավվածությունը սոցիալական քաղաքականության ոլորտում: Այս վերահարմարեցումը հիմնականում վերագրվում է հանրային բարիքների մասնավորեցմանը (Էբինգհաուս, 2002թ.): Այս համատեքստում հարկ է նշել, որ եվրոպական երկրների մեծամասնության համեմատ սկանդինավյան արհմիությունները խտության ամենաբարձր մակարդակն են գրանցել, ու դրա հիմնական պատճառը միության նախաձեռնած գործազրկության ապահովագրումն է (Ուեսթերն, 1998թ.): *Կոալիցիայի ստեղծում*. Թեև արհմիությունները կարող են համագործակցել տարբեր շահեր ունեցող խմբերի հետ, ինչպիսիք են բնապահպանական խմբերը կամ մարդու իրավունքների պաշտպանները, սովորաբար նրանք կոալիցիա են կազմում քաղաքական մարմինների հետ (Ռոբերթսոն, 2004թ.), մասնավորապես, համագործակցելով սոցիալ-դեմոկրատների հետ: *Քաղաքական գործունեություն*. այս երկու մարմիններին հաճախ բնութագրում են իբրև «Միամական երկվորյակ» (Էբինգհաուս, 1995թ.): Այս համագործակցության արդյունքում քաղաքական կուսակցությունները կարող են օգուտ քաղել ընտրությունների ժամանակ ձայների տեսքով, իսկ արհմիությունները կարող են մասնակցել քաղաքականության մակարդակով որոշումների կայացմանը (Ուորներ, 2003թ.): Այս առումով Ք. Բրոջեսը (1999թ.) և Է. Ն. Ալերնը, Ն. Այլոթը և Ջ. Քրիսթիանսենը (2007թ.) պնդում են, որ նրանց հարաբերությունների մակարդակը սահմանվում է այն օգուտների շրջանակով, որ կողմերից յուրաքանչյուրը կարող է ստանալ մյուսներից: *Գործընկերություն գործատուների հետ*. այս տիպի համագործակցությունն արդյունաբերական կամ ազգային մակարդակով կարող է զարգացնել արհմիությունների՝ կոլեկտիվ բանակցությունների կարողությունը: *Միջազգային կապեր*. միջազգային մակարդակով արհմիությունների հարաբերությունները նույնպես կարող են նպաստել բանակցելու նրանց կարողությունների և քաղաքական ուժի մեծացմանը՝ միջազգային մակարդակով լոբբիստների հետ գործընկերության արդյունքում (Ռոսս և Մարտին, 1999թ.):

Չնայած մշակված ռազմավարություններին, արևմտյան երկրների մեծ մասն արհմիությունների անդամների նվազման ակնհայտ ճգնաժամ է ապրում: Այդուհանդերձ, գրականության ակնարկի վերլուծությունը հուշում է, որ արհմիությունների բանակցման կարողությունները հաճախ ոչ թե անհետանում են, այլ դրսևորման ուրիշ ձևերի են փոխակերպվում: Օրինակ, փոքր և միջին ձեռնարկությունների տարածումը ճանապարհ հարթեց տնտեսական արհմիութենական շարժման համար (Թըրնըր և Հըրդ, 2001թ., Բենեթ և Ռամսդեն, 2007թ.): Հարկ է նշել, սակայն, որ գործարար ասոցիացիաները հավաքական մարմիններ են ներկայացնում, ի տարբերություն արհմիությունների, որոնք գործ ունեն անհատների հետ (Տրաքսլեր, 1993թ.): Աշխատանքի ոլորտի ակտիվիստների մոբիլիզացման մեկ այլ տեսակ է սոցիալական շարժումների ընդլվումը, որ հիմնված է անդամների ակտիվիզմի և ներգրավվածության վրա (Թըրնըր և Հըրդ, 2001թ.): Ինչպես արդեն նշվել է, շարժումների այս տեսակը բավական տարածված է երիտասարդների շրջանում (Էբինգհաուս, 2002թ.): Մի խոսքով, կարելի է եզրակացնել, որ չնայած արհմիությունների անդամակցությունից բխող առավելություններին և նոր անդամներ գրավելու ու պահելու զանազան ռազմավարություններին՝ բազմաթիվ պատճառներ կան, որ հանգեցնում են արհմիությունների քայքայմանը:

Թեև ուսումնասիրված դեպքերը ներկայացնում են արևմտյան երկրներում տիրող ներկա իրավիճակը, արհմիությունների անդամների կորուստը բավական տարածված է ամբողջ աշխարհում: Այդուհանդերձ, ներկայացված օրինակները չի կարելի ընդհանրացնել, քանի որ արհմիությունների կարգավիճակը տարբեր երկրներում տարբեր է: Նույնն է միայն արհմիութենական շարժման անկման փաստը, որ բնորոշ է ամենատարբեր երկրներին:

## **Արհմիությունները հետկոմունիստական երկրներում**

Լայնորեն տարածված կարծիք կա, որ կապիտալիստական հասարակությունների արհմիությունները տրամագծորեն տարբերվում են սոցիալիստական (այստեղ այս եզրը սահմանվում է որպես կոմունիստական) երկրների իրենց գործընկերներից (Քլարկ, 2005թ.), քանի որ տարբերությունները կանխորոշված են անցյալի ժառանգությամբ՝ հաստատությունների ներառվածության հետ մեկտեղ (Էբինգհաուս, և Վիսսեր, 2000թ., Ռոբերթսոն, 2004թ.): Նրանց միջև մի շարք զգալի տարբերություններ կան: Սոցիալիստական երկրներում արհմիություններին անդամակցելը հիմնականում պարտադիր էր՝ ի տարբերություն կամավոր անդամակցության, և իրենց ակտիվիստների իրավունքները պաշտպանելու փոխարեն միությունները մոբիլիզացնում էին անդամներին՝ հիմնականում իրենց իշխանությունն ամրապնդելու համար: Այլ



կերպ ասած, արհմիությունների նպատակն ավելի շուտ իրենց անդամներին հսկելն էր, այլ ոչ նրանց ներկայացնելը (Ռաբլ, 1991թ., Քլարկ, 2005թ.): Ուստի, սոցիալիստական համակարգի փլուզումից հետո արհմիությունները բազմաթիվ դժվարությունների բախվեցին կազմակերպչական և աշխատանքային առումներով. արդյունքում սկսվեց ինստիտուցիոնալ վերարտադրության փնտրտուքը (Քլարկ և ուրիշներ, 1995թ.): Նրանց գոյությունը վտանգված էր, և իրավական առավելություններն ու հսկայական գույքը պահպանելու համար արհմիությունները ստիպված էին իրենց գոյության նոր հիմնավորում փնտրել՝ գուտ գոյության կարևորությունն ընդգծելու նպատակով: Համապատասխանաբար, նրանք կարողանում էին ինչ-որ կերպ արձագանքել նոր միջավայրին՝ փոխակերպվելով «իրական» միությունների (Քլարկ, 2005թ.): Այդուհանդերձ, հետսոցիալիստական երկրները «կախված էին ուղուց» (Նի և Սթարկ, 1989թ.), ինչը նշանակում է, որ արհմիությունները, ինչպես և մյուս հաստատությունները, չէին կարող սահուն անցում կատարել միութենական մի մոդելից մյուսին: Այսինքն, անցման ապահովումը նրանց ուժերից վեր էր, քանի որ ժառանգված կառույցներն ու իրավիճակը նման փոխակերպման համար հիմքեր չէին ապահովել (Քլարկ, 2005թ.):

Հաճախ է քննարկվում, թե արդյոք հետսոցիալիստական երկրներում անցումային դժվարությունների պատճառը պատմական ներառվածությունն է, թե ոչ: Ակադեմիական գրականության մեջ գիտնականներից ոմանք բացատրում են նշված դժվարությունները՝ հղում կատարելով «Ուղուց կախվածությանը» (Յանոշ, 1994թ., Հանսոն, 1995թ.), որտեղ անցյալի ժառանգությունները ծայրահեղ կարևոր են, իսկ մյուսները նշում են «Լիբերալ հրամայականների» նշանակությունը (Հանտինգթոն, 1992թ., Գեդես, 1995թ.), որն ընդգծում է ժողովրդավարական հաստատությունների գործոնը քաղաքական մշակույթի և արդյունքների որոշման հարցում: Երկու տեսանկյունների հեղինակներն էլ միակարծիք են, որ հաստատությունները որոշիչ դեր ունեն քաղաքական գործընթացների ձևավորման գործում (Օսա, 1998թ.): Նույն կերպ, հետսոցիալիստական երկրներում արհմիությունների առանձնահատկությունները հաճախ վերլուծվում են նկարագրված գաղափարների պրիզմայի միջով: Այսպիսով, ընդունված է համարել, որ էթե ազատականացման ժամանակաշրջանում արհմիությունները թույլ էին, ապա մեծ է հավանականությունը, որ նրանք այդպիսին էլ կմնան (Ռոբերթսոն, 2004թ.):

Այստեղ կարևոր է նշել, որ ոչ բոլոր հետկոմունիստական երկրներն էին նույն ելակետային դիրքերում: Մասնավորապես, Բուլղարիան և Լեհաստանն ավելի բարենպաստ իրավիճակում էին անցումային շրջանից հետո, քան Ռուսաստանը, քանի որ այդ երկրները զգալիորեն հեռացել էին կոմունիստական գաղափարախոսությունից ռեժիմի տապալումից շատ ավելի վաղ (Օսա, 1998թ., Ռոբերթսոն, 2004թ., Քլարկ, 2005թ.): Համեմատելով Բուլղարիայի և Ռուսաստանի դեպքերը՝ (2004թ.) Ռոբերթսոնը բացահայտել է

երկու հիմնական նախապայման, որոնք էական դեր են խաղում արհմիությունների հզորության հարցում. արհմիությունների միջև մրցակցությունը և քաղաքական կուսակցությունների հետ կոալիցիայի ստեղծումը: Հետաքրքրական է, որ մոբիլիզացման շնորհիվ Բուլղարիայում ուժեղ արհմիություններին հաջողվեց մի քանի կառավարություն տապալել, մինչդեռ Ռուսաստանում ավելի քան 15 միլիոն չվճարվող աշխատողներից ընդամենը 7000-ը բարձրաձայնեցին իրենց խնդիրը՝ գործադուլ հայտարարելով: Այս տարբերությունը վերագրում են Ռուսաստանում արհմիությունների թույլ քաղաքական միություններին և մրցակցության բացակայությանը: Հետևաբար, աշխատողների բողոքները Ռուսաստանում դժվար թե որևէ զգալի արձագանք գտնեն: Ինչպես Բուլղարիայի դեպքում, Լեհաստանում արհմիությունները ևս սերտ կապեր ունեն քաղաքական կուսակցությունների հետ, և նրանց միջև կատաղի մրցակցություն է գնում:

Լեհաստանում արհմիությունների թիվը գերազանցում էր 1500 (Օսա, 1998թ., Ռոբերթսոն, 2004թ.), իսկ դրանցից երկու ամենանշանավոր միությունների անդամների թիվը հասնում էր 6 միլիոնի (Օսա, 1998թ.): Մ. Օսայի կարծիքով (1998թ.), Լեհաստանում շրջափակումների, գործադուլների և բողոքների տեսք ստացած հանրային ցույցերը հիմնականում գլխավորում էին արհմիությունները: Հեղինակը նշված դրսևորումները դասակարգում է երեք խմբի: *Բողոքներ*. խաղաղ գործողություններ, ինչպիսիք են երթերը, ցույցերը, փողոցների փակումը, հանրահավաքները, խորհրդանշական դրսևորումները, տարբեր շենքերի գրավումը, հացադուլները և բոյկոտները: *Գործադուլի սպառնալիք*. աշխատանքի դադարեցման ահազանգ: *Գործադուլ*. աշխատողների իրական գործադուլներ: Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ զիջումների հասնելու ամենաարդյունավետ միջոցը գործադուլն է, թեև գործադուլի սպառնալիքը դրսևորման լավագույն տեսակն է, քանի որ դա նույնքան արդյունավետ է և պակաս ծախսատար:

Դեպքերի 96 և 84 տոկոսում, համապատասխանաբար, գործադուլներն ու գործադուլի սպառնալիքները հանգեցրել են զիջումների, որոնք հիմնականում վերաբերում էին աշխատանքային պայմանների բարելավմանը, անհրաժեշտ հանձնաժողովների ստեղծմանը և վարձատրության ավելացմանը: Անշուշտ, եթե ընտրված մեթոդները խաղաղ են, ապա զգալիորեն մեծանում է զիջումների հավանականությունը, ի տարբերություն բռնի քայլերի, որոնք, ամենայն հավանականությամբ, ճնշող հակազդեցության կհանգեցնեն (Ֆրանկլին, 2009թ.): Այսպիսով, ներկայացված դեպքերի ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս եզրակացնել, որ «Ուղուց կախվածության» գաղափարը ավելի կիրառելի է Ռուսաստանի դեպքում, մինչդեռ «Ազատականացման հրամայականները» կարող են վերաբերել Լեհաստանին և Բուլղարիային, որտեղ արհմիությունների գլխավորած սոցիալական շարժումները բավական շոշափելի արդյունքների են հանգեցրել և՛ տնտեսական, և՛ քաղաքական մակարդակներում:

## Արհմիությունները Հայաստանում

Մինչև վերջերս գիտական շրջանակներում քիչ է ուշադրություն դարձվել Հայաստանի արհմիություններին: Ընդամենը մի քանի ուսումնասիրություն է կատարվել՝ արհմիությունների հետ կապված իրավիճակը հետազոտելու նպատակով, հիմնականում աշխատանքային իրավունքների համատեքստում (Մեջլումյան, 2010թ., Ամիրխանյան, 2015թ., Տիգրանյան և ուրիշներ, 2018թ., Ներսիսյան, 2019թ., Տիգրանյան և ուրիշներ, 2019թ.): Թեև այս ուսումնասիրությունները շատ կարևոր են, քանի որ առաջին հետազոտություններ են արհմիությունների բնագավառում, դրանք նվազագույն կերպով են անդրադառնում համեմատական վերլուծություններին և այս երևույթին նվիրված գրականության հսկա ծավալին: Մասնավորապես, նշված ուսումնասիրություններով փորձ է արվում հետազոտել արդեն գոյություն ունեցող ենթադրությունները, որոնք չեն բխում գրականության ակնարկի արդյունքներից, այլ գերազանցապես հիմնված են սեփական ենթադրությունների վրա: Արդյունքում դինամիկայի որոշ մասը կարող է դուրս մնալ հետազոտությունից: Նույն կերպ մոլորեցնող կարող են լինել ներկայացված արդյունքները, եթե դրանք չեն մեկնաբանվում ավելի լայն համատեքստում: Օրինակներից մեկում անցկացված հետազոտության հարցաթերթիկները ցույց են տալիս, որ աշխատանքային իրավունքները լավ պահպանված են: Այդուհանդերձ, համընդհանուր կարծիքի համաձայն, մարդիկ Հայաստանում ընդհանուր առմամբ լավատեղյակ չեն աշխատանքային օրենսդրության և իրավունքների մասին (Մեջլումյան, 2010թ., Ասատրյան, 2019թ.): Ուստի այդ տվյալները կարող են խաբուսիկ լինել, եթե լրացուցիչ չպարզաբանվեն: Դրանից զատ, ուսումնասիրություններից մեկում պարզվել էր, որ Հայաստանի աշխատողների 46 տոկոսը կարծում է, որ թերի է վճարվում, և այս թիվը մտահոգիչ է համարվել: Այդուհանդերձ, ԱՄՆ դեպքն ուսումնասիրող համեմատական հետազոտության մեջ նույն կարծիքն ունեցող մարդկանց պերցենտիլը կամ նույնն է (Հալֆ, 2019), կամ նույնիսկ ավելի բարձր (Վճարման սանդղակ, 2017թ.): Անշուշտ, նշված հետազոտությունների մի մասը գլխավորապես հենվում է նկարագրական բաղադրիչների վրա, առանց հավելյալ պարզաբանման: Այսպիսով, հետազոտությունները մեծապես կշահեին, եթե հաշվի առնվեին նաև նմանատիպ գրականությունն ու միջազգային փորձը:

Վերջին հետազոտությունը ենթադրում է, որ Հայաստանում արհմիությունները չափազանց թույլ են: (Ամիրխանյան, 2015թ., Մեջլումյան, 2010թ., Տիգրանյան և ուրիշներ, 2018թ.): Նշվում է նույնիսկ, որ հետխորհրդային միջավայրում Հայաստանի արհմիություններն ամենաթույլն են՝ Ուկրաինայի և Վրաստանի միությունների հետ միասին (Ասատրյան, 2019թ.): Նման անկումը տարբեր կերպ է մեկնաբանվում: Ամենատարածված բացատրությունն այն է, որ արհմիությունները մեծապես կախված են աշխատողներից, քանի որ

վերջիններս արհմիության եկամուտի հիմնական աղբյուրն են, հետևաբար, արհմիությունների նկատմամբ հզոր լծակներ ունեն (Մեջլումյան, 2010թ., Ասատրյան, 2019թ., Ներսիսյան, 2019թ.): Ընդգծված դժվարություններից են նաև օրենսդրական սահմանափակումները: Մասնավորապես, շատ է խոսվում աշխատանքային օրենսգրքի սահմանափակումների մասին, որոնք սահմանափակում են արհմիությունների՝ կոլեկտիվ բանակցությունների կարողությունները (Ներսիսյան, 2019թ.): Նույն կերպ, արհմիությունների թուլությունը բացատրող մեկ այլ գործոն է գործադուլի կազմակերպման իրավական սահմանափակումը, որը դժվարացնում է նման երևույթի պլանավորումը (Մեջլումյան, 2010թ., Ներսիսյան, 2019թ.): Մասնավորապես, օրինական գործադուլ կարող է հայտարարվել միայն արհմիությունների հետ համագործակցաբար, սակայն մինչ օրս նման բան տեղի չի ունեցել (Տիգրանյան և ուրիշներ, 2019թ.): Բացի դրանից, արհմիությունների անգործությունը կարելի է վերագրել նաև Աշխատանքի տեսչության բացակայությանը (Ասատրյան, 2019թ., Մեջլումյան, 2014թ.), ինչը խանգարում է աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի նկատմամբ համապարփակ հսկողությանը:

Արհմիությունների անդամների թվի նվազումը նաև մի շարք օբյեկտիվ հանգամանքների է վերագրվում, ինչպիսիք են աշխատանքային շուկայի ֆեմինիզացիան, աշխատանքի բնույթի փոփոխությունը, արդյունաբերական ոլորտում աշխատատեղերի նվազումը, տնտեսության մասնավորեցումը, որ հանգեցնում է փոքր և միջին ձեռնարկությունների տարածմանը (Մեջլումյան, 2010թ.), որտեղ առանց աշխատանքային պայմանագրի աշխատելը սովորական երևույթ է (Տիգրանյան և ուրիշներ, 2019թ.), սովերային տնտեսության բարձր մակարդակը, որ մոտ 40 տոկոս է կազմում (Ամիրխանյան, 2015թ.) և այլն: Այս փաստարկները բավական համահունչ են միջազգային փորձին: Նշված և այլ գործոնների արդյունքում աստիճանաբար նվազել է արհմիությունների անդամների թիվը, հասնելով մոտ 191 000 (Ասատրյան, 2019թ.), ինչն աշխատուժի մոտ 20 տոկոսն է կազմում: Պետք է նշել, որ ուսումնասիրություններից մեկում հարցվողների մեծամասնությունն արհմիությունն օգտակար չի համարել (Ամիրխանյան, 2015թ.) և նրանց ընդամենը 2 տոկոսն է նշել, որ իր աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքում հույս է դնում արհմիությունների վրա (Տիգրանյան և ուրիշներ, 2019թ.): Արհմիությունների թույլ բնույթը, ինչպես նաև այլ գործոնները, օրինակ, աշխատանքային օրենսգրքի վերաբերյալ հանրային վատ իրազեկվածությունը, միջավայր են ստեղծում անարդար աշխատանքային գործելակերպի համար (Մեջլումյան, 2010թ., Ամիրխանյան, 2015թ., Ասատրյան, 2019թ.):

Ինչ վերաբերում է աշխատանքային օրենսգրքի խախտումներին, ապա վերը նշված ուսումնասիրությունների վերլուծությունը ցույց է տալիս անարդար գործելակերպի հետևյալ տեսակները. 1. Չվճարվող աշխատավարձ, 2.

Վճարումների ուշացում, 3. Իրական և գրանցված աշխատավարձի չափի անհամապատասխանություն, 4. Թերի վարձատրություն (աշխատավարձն ակնկալվածից ցածր է), 5. Չգրանցված աշխատողներ, 6. Ֆիքսված ժամանակահատվածով աշխատանքային պայմանագրի կնքում (մշտական կամ կես դրույքով աշխատանքային պայմանագրի փոխարեն), 7. Արտաժամյա աշխատանք՝ առանց վարձատրության, 8. Չվճարվող արձակուրդ, 9. Անօրինական փորձաշրջանի սահմանում, 10. Աշխատավայրի անվտանգության խնդիրներ, 11. Խտրականություն կանանց և երիտասարդների նկատմամբ (աշխատանքի ընդունման ժամանակ), 12. Աշխատավայրում ոչ էթիկական պահվածք (երբեմն արժանապատվության խախտում), 13. Անարդար պահումներ աշխատավարձից: Այսպիսով, կարելի է պնդել, որ արհմիությունների կարողությունների զարգացումն ի վերջո կհանգեցնի աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության բարելավմանը (Տիգրանյան և ուրիշներ, 2019թ.): Այնուամենայնիվ, կարևոր է նշել նաև, որ ըստ Վ. Ամիրխանյանի (2015թ.), մարդկանց ճնշող մեծամասնությունը տեղյակ չէ արհմիությունների առանցքային գործառույթների մասին:

## ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

### Հետազոտության հարցեր

Վերը նշված հատվածից կարելի է եզրակացնել, որ Հայաստանում արհմիությունները բավական թույլ են: Ներկա իրավիճակն ազդարարում է, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում բաց կա, ինչն ինքնին աճող մտահոգության տեղիք է տալիս՝ արդեն նշված պատճառներով: Ուստի սույն փաստաթուղթը նպատակ ունի անդրադառնալ հետևյալ հարցերին: Հարց 1. Որո՞նք են ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների հիմնական խախտումները: Հարց 2. Ինչպե՞ս են ՀՀ-ում բարձրաձայնվում աշխատանքային իրավունքներին առնչվող խնդիրները: Հարց 3. Որո՞նք են ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտի հիմնական խոչընդոտները: Հարց 4. Ինչպե՞ս կարելի է բարելավել ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նախաձեռնությունները: Հարցերի նման ձևակերպումը գլխավորապես հիմնվում է ակադեմիական գրականության վերլուծության, ինչպես նաև փորձագիտական հարցազրույցների արդյունքների վրա:

Հետազոտության հարցերը փորձում են բացահայտել աշխատանքային օրենսգրքի ամենատարածված խախտումների տեսակները, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնական շահագրգիռ կողմերին, նաև ուսումնասիրել յուրաքանչյուրի դերն այս խնդիրների բարձրաձայնման գործընթացում՝ մանրամասնելով, թե ինչպես են ներկայացվում բողոքներն

անհատական և խմբային մակարդակներով: Բացի դրանից, սույն փաստաթուղթը նաև նպատակ ունի բացահայտել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հիմնական՝ ներքևից վերև ու վերևից ներքև ուղղություններով ծագող մարտահրավերները: Ի վերջո, նշված հարցերի պատասխանների սինթեզը կհանգեցնի ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նախաձեռնությունների բարելավմանն ուղղված հանձնարարականների:

## **Ինչո՞ւ է պետք նոր ուսումնասիրություն անցկացնել**

Ինչպես նշվել է, այս ոլորտում ուսումնասիրությունների մեծ մասը հիմնականում կենտրոնացել է Հայաստանի համատեքստի վրա, խուսափելով լայնածավալ ակադեմիական գրականության հետ զուգահեռներ անցկացնելուց, նաև ստացված արդյունքները նույն խնդիրներն ուսումնասիրող հետազոտությունների հետ համադրելուց: Այսպիսով, սույն փաստաթղթի նպատակն է՝ լրացնել այդ բացը, անցկացնելով ուսումնասիրող հետազոտություն, որն ավելի լայն տեսանկյունից կներկայացնի նշված հարցերը: Առկա գրականությունն ուսումնասիրելուց և արդեն գոյություն ունեցող արդյունքների հետ ծանոթանալուց հետո այս ուսումնասիրությունը փորձում է չորջանցել անհրաժեշտ գիտելիքները, որ բավական հիմքեր են տալիս այս փաստաթղթին համապարփակ կերպով մոտենալու համար: Այս աշխատանքի արդյունքները համեմատվում են նաև արդեն առկա գրականության հետ: Այսպիսով, ներկայացված փաստարկները հետազոտական աշխատանք են պահանջում, որ խորը ուսումնասիրության արդյունքում խնդիրների և դինամիկայի լայն շրջանակ կբացահայտի: Արդյունքում ընտրվել է հետազոտության որակական մեթոդը՝ ՀՀ-ում արհմիությունների և աշխատանքային իրավունքների ոլորտում ներկա վիճակը պարզաբանելու համար: Մասնավորապես, այս փաստաթղթի շրջանակներում ուսումնասիրության համար սահմանվել է չորս մարզ (Լոռի, Շիրակ, Տավուշ, Գեղարքունիք):

## **Ընտրանք, տվյալների հավաքագրում և վերլուծություն**

Վերոհիշյալ հետազոտության հարցերին պատասխանելու նպատակով երկու մակարդակով խորքային հարցազրույցներ են անցկացվել: Սկզբում վեց չհամակարգված հարցազրույց է անցկացվել տարբեր մարդկանց հետ՝ թեմայի շուրջ անհրաժեշտ տեղեկատվություն ստանալու համար: Մասնակիցների ընտրությունը հիմնվել է հիմնականում գրականության ակնարկի

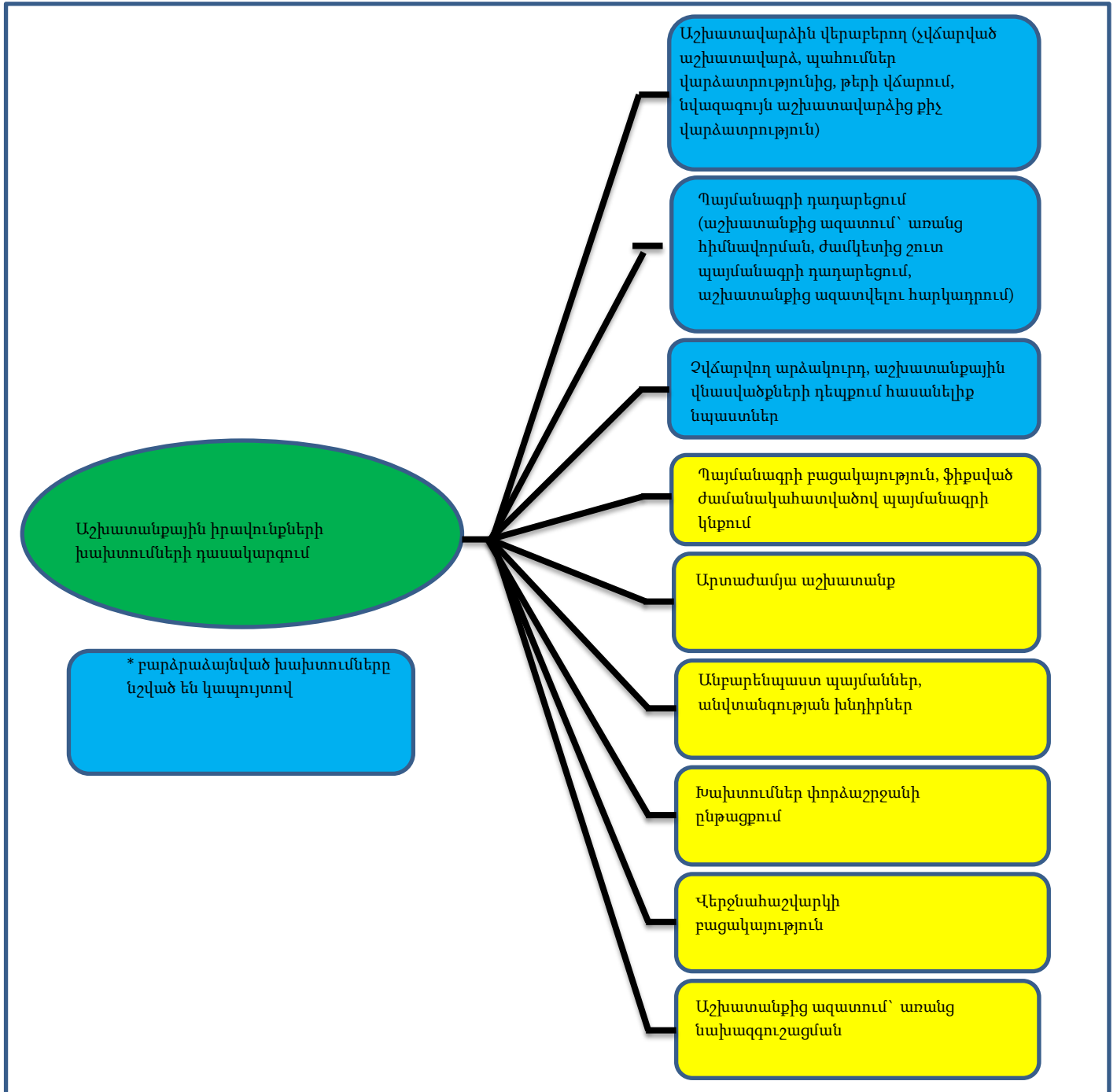
վերլուծության վրա. օրինակ, այն առանձնացնում է հետխորհրդային արհմիությունների՝ ուղուց կախված բնույթը, կամ ընդգծում է, որ արհմիությունները պատմականորեն փոխկապակցված են սոցիալիստական կուսակցությունների հետ: Հետևաբար, այս ընտրանքը ներառում է հետևյալ անձանց. 1. Աշխատակից, ով աշխատել է արհմիությունների գլխավոր գրասենյակում կոմունիստական ժամանակաշրջանում և անկախությունից հետո, 2. Բարձրաստիճան պաշտոնյա, որ աշխատում է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայում, 3. Ամենահայտնի սոցիալիստական կուսակցության ներկայացուցիչ, 4. Դաշտային փորձագետ, որն աշխատում է մարդու իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող առաջատար ՀԿ-ներից մեկում, 5. Հայտնի գործարար ասոցիացիաներից մեկի համահիմնադիր, 6. Պետական պաշտոնյա, որն աշխատում է Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում: Այս հարցազրույցների վերլուծությունը՝ ուսումնասիրված գրականության հետ մեկտեղ, հիմք է ծառայել խորքային հարցազրույցների երկրորդ մակարդակի հարցազրույցների ուղեցույցի համար: Այսպիսով, յուրաքանչյուր մարզում 12 կիսով չափ համակարգված (ընդհանուր առմամբ՝ 18) հարցազրույց է անցկացվել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության բնագավառի ՀԿ-ի ներկայացուցչի և յուրաքանչյուր մարզի արհմիությունների ներկայացուցիչների հետ: Հարցազրույցների տևողությունը 30-72 րոպե է կազմել: Չայնագրված նյութերը վերլուծվել են թեմատիկ ցանցային վերլուծության միջոցով (տե՛ս Attride-Sterling 2001)՝ Nvivo ծրագիր ներբեռնելու եղանակով: Արդյունքները հասկանալի տեսքով ներկայացնելու համար մտավոր քարտեզներ (mind map) են ստեղծվել, որոնք ներկայացված են այս ուսումնասիրության մեջ:

Բացի խորքային հարցազրույցներից, ուսումնասիրվել է նաև առկա մի շարք տեսանյութերի բովանդակության վերլուծությունը: Ավելի կոնկրետ, չորս մարզերի (առկայության դեպքում՝ բոլոր գյուղերի և քաղաքների) տարածքում YouTube-ում որոնվել են այնպիսի բանալի բառեր, ինչպիսիք են «գործադուլներ», «բոյկոտներ», «աշխատանքային իրավունքների խախտումներ» և «բողոքներ»՝ իրավախախտումներ կամ բողոքների տարածված դրսևորումներ բացահայտելու նպատակով, նաև զարգացումներին այս կամ այն կերպ մասնակցող բոլոր կողմերի դերը պարզելու համար: Ցույցերի դրսևորումները դասակարգված են և ներկայացված ստորև (տե՛ս աղյուսակ 1):

## ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԽԱՒՏՈՒՄՆԵՐԸ ՀՀ-ՈՒՄ

Թեմատիկ վերլուծությունից ստացված արդյունքները ցույց են տալիս, որ աշխատանքային իրավունքների խախտումների և դրանց իրական բարձրաձայնման միջև ճեղքվածք կա: Սա հաստատում էն երկու թեմատիկ

կլաստերները, որոնք մատնանշում են, որ անհամապատասխանության պատճառն ընդհանուր տեղեկացվածության բացակայությունն է և այն փաստը, որ մարդիկ չեն բարձրաձայնում խնդիրները, նույնիսկ եթե տեղեկացված են:



*Ընդհանուր տեղեկացվածության բացակայություն.* մարդիկ սովորաբար չգիտեն՝ ինչ անեն, ում դիմեն և ինչպես պաշտպանեն իրենց աշխատանքային իրավունքները: Մասնավորապես, թվում է, թե մարդկանց այնքան էլ չի մտահոգում աշխատանքային պայմանագրի բացակայությունը, իսկ դրա առկայության դեպքում նրանք հազվադեպ են այն կարդում, որպեսզի



պատկերացում կազմեն և՛ սեփական, և՛ գործատուի պարտականությունների մասին: Ավելին, աշխատողները չգիտեն նաև, թե ինչպես կարող է դրսևորվել աշխատանքային իրավունքների խախտումը, իսկ ինչը խախտում չի հանդիսանում: Օրինակ, ըստ ստացված տվյալների, աշխատանքային փորձաշրջանը որպես կամավոր աշխատանք չի ընկալվում: Հետևաբար շատերը կարող են մի քանի ամիս աշխատել առանց վարձատրության: Հետաքրքիր է նշել, որ շատ հաճախ աշխատողներն անտեսում են աշխատանքային իրավունքների որոշ խախտումներ, ավելին, նրանք նույնիսկ հիմնավորում են այդ դրսևորումները: Օրինակ, արտաժամյա աշխատանքը սովորական երևույթ է համարվում, քանի որ երկար աշխատաժամերը կարող են օբյեկտիվ պատճառներ ունենալ: Այդուհանդերձ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում սահմանվում են որոշ նախապայմաններ, որոնց պարագայում արտաժամյա աշխատանքն օրինական է: Բացի դրանից, հավելյալ աշխատանքը պետք է նաև լրացուցիչ վարձատրվի: Ստացված տվյալները վկայում են, որ արտաժամյա աշխատանքի դիմաց ոչ մի աշխատող փոխհատուցում չի պահանջել: Նույն կերպ, նվազագույն աշխատավարձից քիչ վարձատրվելը նույնպես խախտում չի համարվել<sup>1</sup>, քանի որ, հաշվի առնելով գործազրկության և աղքատության բարձր մակարդակները, մարդիկ գերադասում են ընդունել առաջարկվող պայմանները և նույնիսկ արդարացնում են իրենց գործատուներին: Հարցվողներից մեկը՝ ՀԿ-ի ներկայացուցիչ, նշել է. «Մարզերում կան ուսուցիչներ, որ ամսական 15 հազար դրամ աշխատավարձ են ստանում: Երևի 17 ուսուցիչ են ընդունել աշխատանքի՝ 0,25 դրույքով...Մենք փորձել ենք բանակցել գործատուների հետ, բայց նրանք հրաժարվում են որևէ քայլ ձեռնարկել, ասելով, որ եթե մարդկանց համար դա խնդիր չի, ինչու ենք մենք խառնվում նրանց գործերին»: Վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ խորհրդային ուղուց կախվածությունը մեկ այլ պատճառ է, որ բացատրում է մարդկանց անտարբերությունն իրենց իրավունքների պաշտպանության նկատմամբ, որն էլ իր հերթին հանգեցնում է ավելի մեծ դժկամությանը՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում: Այլ կերպ ասած, խորհրդային տարիների ինտերգիայի պատճառով մարդիկ չեն գիտակցում սեփական քայլերն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում, ինչը խանգարում է աշխատողներին ընդունել ներկա իրավիճակը և հավատալ օրենքի գերակայությանը: Աշխատողները հաճախ են համեմատում ներկան ու անցյալը: Այսպիսով, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը չհավատալը և իրենց խնդիրների մասին խոսելու դժկամությունը խանգարում են մարդկանց ընդհանուր տեղեկություններ ստանալ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության, աշխատանքային օրենսգրքի, օրենսդրության մասին կամ պարզապես կարդալ իրենց աշխատանքային պայմանագրերը: Երբեմն

---

<sup>1</sup> Օրենքը շրջանցելու նպատակով գործատուները կես դրույքով աշխատանքային պայմանագրեր են առաջարկում՝ այդպիսով վճարելով նվազագույն աշխատավարձի կեսը:

աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ընկալումը սահմանափակվում է խորհրդային ուղուց կախվածության շրջանակներով: Այս գաղափարը սատարող փաստարկներից մեկն այն է, որ մարդիկ դեռևս բարձրաձայնում են այն խնդիրները, որոնց մասին խոսում էին խորհրդային տարիներին: Օրինակ, ըստ ստացված տվյալների, աշխատողները բողոքել են, երբ գործատուները հրաժարվել են աշխատանքի ընթացքում ստացված վնասվածքների համար նպաստ տրամադրել: Այդպիսի նպաստ աշխատողներին տրամադրվում էր դեռ խորհրդային ժամանակաշրջանից, և նման հակազդեցությունը կարելի է վերագրել խորհրդային տարիներին ընդունված գործելակերպին, ինչն ուղուց կախվածություն է առաջացնում: Մարդիկ բողոքում կամ նույնիսկ գործադուլի են դիմում<sup>2</sup> նաև չվճարվող արձակուրդի դեպքում, ինչը նույնպես կարելի է վերագրել ինտեգրային: Վերը զետեղված նկարից կարելի է ենթադրել, որ Հայաստանում մարդիկ հիմնականում խոսում են աշխատավարձի, պայմանագրի դադարեցման, չվճարվող արձակուրդի և աշխատանքի ընթացքում ստացված վնասվածքների դեպքում վճարվող նպաստների հետ կապված խնդիրների մասին: Անշուշտ, աշխատանքային իրավունքների խախտումների նկարագրված դասակարգումը համադրվել է առկա տեսանյութերի հետ, որոնք նույնպես հաստատում են այդ տվյալները (տե՛ս աղյուսակ 1): Նյութերի բովանդակության վերլուծությունը բացահայտում է, որ ֆինանսական խնդիրները և պայմանագրի դադարեցումը բողոք հայտնելու երկու հիմնական դրդապատճառներն են:

*Չբարձրաձայնել՝ լինելով տեղեկացված.* Տվյալները վկայում են, որ տեղեկացված լինելը միշտ չէ, որ հանգեցնում է խնդիրների բարձրաձայնմանը, քանի որ տարատեսակ հանգամանքներ կան, որոնք խոչընդոտում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Ամենատարածված տարբերակը՝ մարդիկ չեն խոսում խնդրի մասին, քանի որ աշխատանքային պայմանագիր չունեն, որ կարողանան դիմել դատարան կամ պարզապես բանակցել գործատուի հետ: Պայմանագրերի բացակայությունն այն հիմնական պատճառն է, որ խանգարում է նաև աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող մարմինների գործունեությանը: Խնդիրների մասին խոսելու վախը մեկ այլ խանգարող հանգամանք է, որը ճեղքվածք է ստեղծում աշխատանքային իրավունքների խախտման և խնդրի իրական բարձրաձայնման միջև: Աշխատողները կարծում են, թե մտահոգություն արտահայտելու դեպքում կազատվեն աշխատանքից, քանի որ աշխատուժի ավելցուկի և ամենուրեք տիրող աղքատության պայմաններում գործատուները հեշտությամբ ուրիշ աշխատակից կգտնեն: Այս համակարգային երևույթները լայնորեն կիրառվում են գործատուների կողմից որպես հնարավոր բողոքները սանձելու լծակ: Խնդիրները չբարձրաձայնելու մեկ այլ բացատրություն կա՝

---

<sup>2</sup> «Գործադուլ» տերմինը վերաբերում է նաև աշխատանքի կասեցմանը:

մարդիկ չեն հավատում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Մասնավորապես, դատարանները վստահություն չեն ներշնչում, արհմիություններն ասոցացվում են խորհրդային տարիների մարմինների հետ և այլն: Դրանից զատ, բողոքներ չներկայացնելու հարցում դեր է խաղում նաև մշակութային զգայունությունը: Ինչպես նշվում է՝ «Մարդիկ շատ մտահոգություններ ունեն, բայց երբ նրանց խորհուրդ ես տալիս բարձրաձայնել դրանք, անմիջապես հրաժարվում են...մեծամասամբ դա դաստիարակության արդյունք է, նրանց սովորեցրել են չբողոքել, դատարան չդիմել...»:

Հարկ է նշել նաև, որ աշխատողները խոսում են իրենց խնդիրների մասին աշխատանքային իրավունքների ոտնահարումից բավական ժամանակ անց: Այս փաստը հիմնականում բացատրվում է նրանով, որ աշխատելու ընթացքում մարդիկ վախենում են մտահոգություն հայտնել, կարծելով, թե կհեռացվեն աշխատանքից, իսկ երբ կորցնելու ոչինչ չունեն, բարձրաձայնում են խնդիրը: Հարցազրույցի մասնակիցներից մեկի խոսքով՝ «Մեր մարզում գործող ամենահայտնի կազմակերպություններից մեկն աշխատողների մեծամասնությանը աշխատավարձ չէր վճարում... նրանք պայմանագրեր չունեին և վարձատրությունը ստանում էին կանխիկ... ի վերջո, ծրագիրն ավարտվեց, բայց չվճարված աշխատավարձի խնդիրն այդպես էլ չլուծվեց»: Նույն կերպ, տեսանյութերի վերլուծությունը նույնպես ցույց է տալիս, որ մարդիկ հիմնականում բողոքում են կամ գործադուլ հայտարարում այն ժամանակ, երբ պայմանագիրն արդեն դադարեցված է կամ երկար ժամանակ չեն ստացել աշխատավարձը: Հարցը բարձրաձայնելը հիմնականում խնդրի լուծման վերջին հնարավորությունն է համարվում:

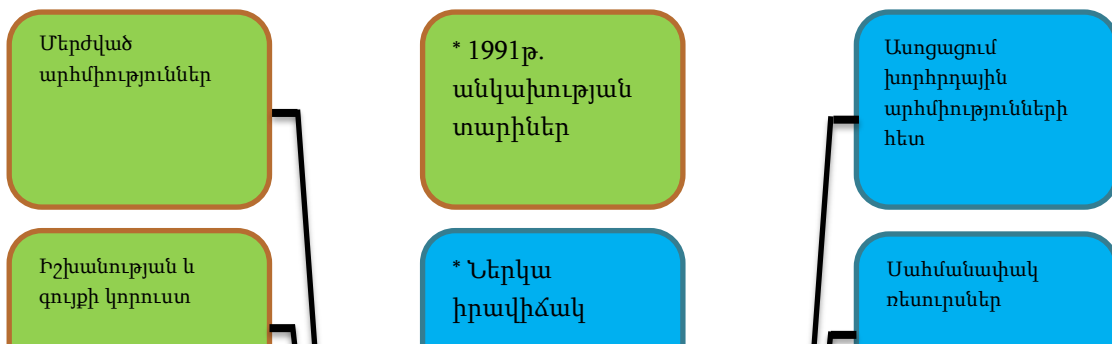
Մի խոսքով, զարմանալի ճեղքվածք կա աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի և դրանց բարձրաձայնման միջև: Հիմնականում մարդիկ չգիտեն, թե ինչպես արտահայտեն մտահոգությունները, բայց իմանալու դեպքում էլ միշտ չէ, որ պաշտպանվում են աշխատանքային իրավունքները՝ վերն արդեն նշված պատճառներով: Բացի դրանից, ակնհայտ է նաև աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի բարձրաձայնման ընտրողականությունը, երբ որոշ խախտումներին նախապատվություն է տրվում մյուս դեպքերի համեմատ, և այստեղ մեծապես կարևորվում են ֆինանսական հարցերը: Այս հատվածում փորձ է արվում ներկայացնել և՛ աշխատանքային իրավունքների խախտման գրանցված դրսևորումները, և՛ իրականում բարձրաձայնված խնդիրները: Ուստի հարց է առաջանում՝ ում կարող են դիմել մարդիկ իրավունքների խախտման դեպքում: Այս փաստաթղթում սահմանվում են հետևյալ մարմինները, որ կարող են ստանձնել շահերի պաշտպանի դերը՝ արհմիությունները, ՀԿ-ները, դատարանները և միջնորդները:

# ՀՀ-ՈՒՍ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՆԵՐԸ

## Թույլ արհմիությունները՝ իբրև աշխատանքային իրավունքների պաշտպան

Մինչ օրս լայնորեն տարածված է այն կարծիքը, թե արհմիություններն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հիմնական մարմինն են, թեև, ինչպես նշվել է, այժմ արհմիությունների անդամների թիվը նվազում է, ինչը մասամբ բացատրում է նրանց թուլացումը: Նույն պատկերը կարելի է տեսնել նաև Հայաստանում, որտեղ 2015թ.-ից մինչև 2018թ. արհմիությունների անդամների թիվը կրճատվել է 240000-ից մինչև 191000 (Ամիրխանյան, 2015թ., Ասատրյան, 2019թ.): Ավելին, այս ուսումնասիրության արդյունքները ցույց են տալիս, որ մարդիկ արհմիությունները լքելու ցանկություն են հայտնում, քանի որ Թավշյա հեղափոխությունից հետո խորհրդային տարիներից ժառանգված պարտադիր անդամակցությունը վերացել է: Գրականության ակնարկի համաձայն, հետխորհրդային երկրներում արհմիությունների ուժը, կամ, այլ կերպ ասած, ինստիտուցիոնալ վերարտադրությունը մեծապես կախված է համակարգի փլուզման ժամանակ այդ մարմինների ունեցած կարգավիճակից (Ռոբերթսոն, 2004թ.): Ուստի նրանց այսօրվա անգործության հիմնական պատճառը կարելի է պարզել՝ համադրելով ներկա դրությունը և 1991թ. անկախությունից հետո տեղի ունեցած զարգացումները: Խորհրդային ռեժիմի անկումից հետո Հայաստանում շատերն արդեն հրաժարվում էին արհմիություններից, իսկ հիմա դրանք շատ հաճախ ասոցացվում են խորհրդային տարիների մարմինների հետ:

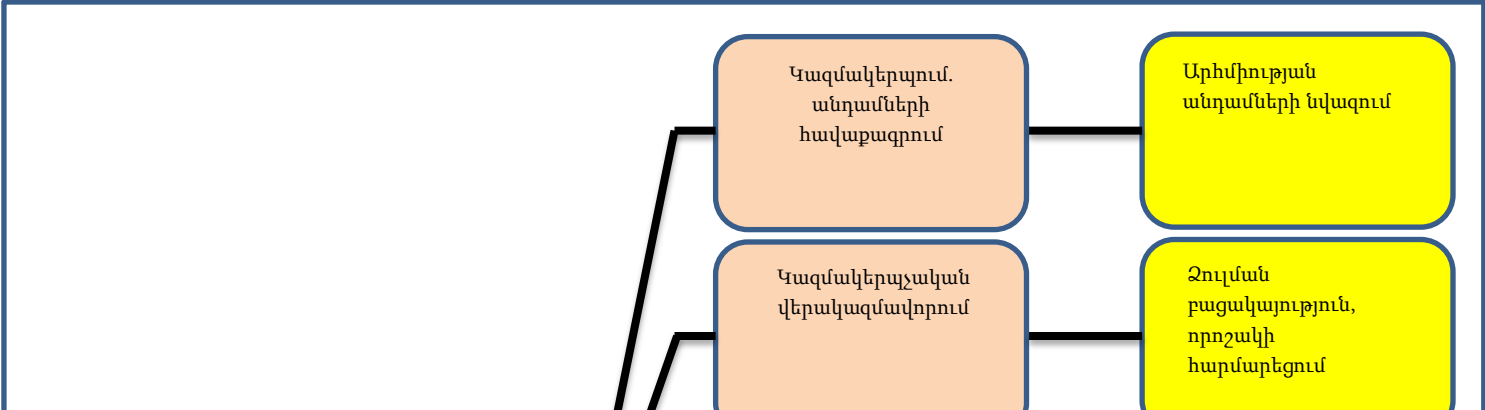
Հարցվողներից մեկը, ով խորհրդային տարիներին արհմիությունում առաջատար պաշտոն էր զբաղեցնում, նշել է հետևյալը. «Մենք կարծես ռեժիմի կամ կուսակցության կցորդ լինեինք, նույնիսկ կառուցվածքն էր նույնը... պլենումներ, համաժողովներ... Մարդիկ երկուսն էլ մերժում էին»: Արդյունքում իշխանության կորուստը հանգեցրեց տնտեսական դժվարությունների, որոնք առկա են այսօր. բազմաթիվ արհմիություններ ֆինանսական դժվարությունների ունեն, որոնց հիմնական պատճառը անդամների թվի նվազումն է: Պետք է նշել, որ պարտադիր անդամակցությունը դեռևս որոշակի կերպով պահպանվել է, մինչև հիմա էլ աշխատողներից շատերը վճարում են անդամավճարները:



«Արհմիության անդամները չեն գիտակցում դրա իրական դերն ու նշանակությունը: Դա հիմնադրամ է, որտեղ մարդիկ ավանդաբար գումար են փոխանցել և շարունակում են դա անել մինչ այսօր, առանց գիտակցելու, թե ինչու»: Արհմիությունների շարքային անդամների՝ դրանց հանդեպ անտարբերության հիմնական պատճառը նշված ուղուց կախվածությունն է: Վերջին օրինակից բացի, խորհրդային տարիների իներցիան նաև այլ դրսևորումներ ունի, որ կանխորոշում են արհմիությունների թուլությունը: Օրինակ, արհմիություններին ներկայացվող աշխատողների պահանջները

վերաբերում են նույն խնդիրներին, որոնց մասին նրանք խոսում էին անցյալում, ինչպիսիք են արդեն նշված աշխատանքի ընթացքում ստացված վնասվածքների դեպքում վճարվող նպաստները: Արհմիությունների կառուցվածքը և գործելակերպը նոր աշխարհակարգին հարմարեցնելու ձախողումն էլ ավելի է կարևորվում այսօր, քանի որ արհմիությունների ղեկավարությունը գրեթե նույնն է: Այդ պատճառով հարցման մասնակիցներից մի քանիսը, այդ թվում արհմիություններից մեկի ղեկավարը, շեշտում են վերակառուցման հրատապ անհրաժեշտությունը: Նշված օրինակներից գատ, նշվում է նաև, որ այսօր էլ կան խորհրդային օրենսդրության մնացուկների դրսևորումներ, ինչը նույնպես խոչընդոտում է Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: «Աշխատանքային օրենսգիրքը շատ խնդրահարույց է, այն որոշ տարրեր է ժառանգել Խորհրդային միությունից», - ասել է իրավաբան փորձագետներից մեկը:

Այսպիսով, անցումային շրջանի դժվարությունները և նոր իրավիճակին հարմարվելու անկարողությունը բացասաբար են ազդել այսօրվա արհմիությունների վրա: Ներկա իրավիճակը ենթադրում է, որ Հայաստանի արհմիությունները պետք է արդիականացման ռազմավարություններ մշակեն (տե՛ս Բ. Ֆրեզե և Ջ. Քելլի, 2003թ.): Չնայած դրան, փաստերը վկայում են, որ իրավիճակի բարելավման ուղղությամբ գրեթե քայլեր չեն ձեռնարկվում: Ստացված արդյունքներից ակնհայտ է դառնում, որ նշված գործողությունների ծրագրերից Հայաստանի դեպքում գործում է միայն մեկը (գործընկերություն գործատուների հետ): Մասնավորապես, այլ կողմերի հետ որևէ համագործակցություն գրանցված չէ:



Միջազգային հաստատությունների հետ համագործակցող արհմիությունների թիվը փոքր է, բայց նրանց հարաբերությունները չեն հանգեցնում բանակցելու կարողության բարելավմանը կամ գործընկերությունից բխող իշխանությանը, դա ավելի շուտ փորձի փոխանակում է, որն արդիականացման շրջանակից դուրս է: Ինչ վերաբերում է քաղաքական գործունեությանը, արհմիություններն այստեղ նույնիսկ նվազագույն չափով ներգրավված չեն, քանի որ նման համագործակցությունը կարող է հանգեցնել քայքայմանը և միության անդամների թվի նվազմանը: Անշուշտ, նման կապերը կարող են հակառակ ազդեցություն ունենալ, քանի որ քաղաքականացված արհմիության ղեկավարները կարող են անդամների հեռացման նոր ալիք բարձրացնել: Թեև ձուլման դեպքեր չեն հայտնաբերվել, արհմիությունները կազմակերպչական վերակազմավորման են ենթարկվել՝ իրենց ծառայություններն առկա կարիքների համապատասխանեցնելու նպատակով: Մասնավորապես,

արհմիություններն իրենց օգնությունն են առաջարկում թոշակների հետ կապված հարցերում: Ինչ վերաբերում է գործատուների հետ լավ հարաբերություններին, հարցվողների մեծամասնությունը նշում է, որ դա վերջիններից կախվածության է հանգեցնում, ինչը սահմանափակում է արհմիությունների արդյունավետությունը:

Արհմիությունների հզորության չափման այլ գործոն է նրանց միջև մրցակցությունը, քաղաքական կուսակցությունների հետ կոալիցիաների ստեղծումը (Ռոբերթսոն, 2004թ.) և բողոքներ կամ գործադուլներ/գործադուլների սպառնալիք կազմակերպելու կարողությունը (Օսա, 1998թ.): Ինչպես ասվել է վերը, քաղաքական կուսակցությունների հետ համագործակցությունը բացակայում է: Ինչ վերաբերում է մրցակցությանը, ի տարբերություն միջազգային փորձի, Հայաստանում աշխատողները կարող են ընդգրկվել միայն իրենց աշխատավայրի արհմիությունում, որն էլ իր հերթին սահմանափակում է մրցակցության հնարավորությունը: Հատկանշական է այն փաստը, որ Հայաստանի արհմիությունները երբևէ պաշտոնական գործադուլ չեն կազմակերպել: «Աշխատողներին աջակցելու երկու արդյունավետ եղանակ կա: Մեկը բանակցություններն են, մյուսը՝ գործադուլը: Եթե առաջինը գործում է...կարևոր չէ՝ լավ, թե վատ տարբերակով, ապա երկրորդն անհնար է նախաձեռնել: Մեր օրենսդրությունը սահմանափակում է գործադուլի ցանկացած դրսևորում: Նույնիսկ եթե գործադուլ հայտարարեք և գործը դատարան հասնի, ոչ ոք ձեզ չի օգնի, քանի որ դրանով պարզապես հրաժարվում եք աշխատել, ինչը ձեր պարտականությունն է: Այս սահմանափակումը լուրջ խնդիր է հանդիսանում», - ասում է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի պաշտոնյաներից մեկը:

Այսպիսով, հաշվի առնելով արհմիությունների ներկա անգործությունը սահմանող խորհրդային ժառանգության մեծ ազդեցությունը, «Ուղուց կախվածությունը» (Յանոշ, 1994թ., Հանսոն, 1995թ.) կարող է կիրառվել այս դեպքը ներկայացնելու համար: Զարմանալիորեն կարելի է պնդել, որ այսօր արհմիությունները նույնիսկ ավելի թույլ են, քան խորհրդային ժամանակաշրջանում: Ինչպես նշվել է՝ «Մեր աշխատակիցներն ասում են, որ այն ժամանակ արհմիություններն ավելի ուժեղ էին... համենայն դեպս, գոնե կարելի էր հանգստյան տուն մեկնել»:

## **ՀԿ-ները լրացնում են բացը**

Արհմիությունների վերաբերյալ համատարած մտահոգությունը և 2013թ. վերացած Աշխատանքի տեսչության բացակայությունը դատարկ է թողնում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտը: Արդյունքում այդ բացը լրացնում են մարդու իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող ՀԿ-ները: Այս փաստարկն առաջ է գալիս վերլուծության ընթացքում ծագած չորս



լայն թեմաների շրջանակում: Մասնավորապես, նշվում է, որ մի կողմից, աշխատողներն արդեն ՀԿ-ներն ընդունում են որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպան, և ՀԿ-ների կարող են բազմաթիվ աշխատողներ դիմել, իսկ մյուս կողմից, հենց ՀԿ-ներն էլ լրացնում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում առկա բացը և համագործակցում տարատեսակ մարմինների հետ շահերի պաշտպանության նպատակով:

*ՀԿ-ների ընկալում՝ որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպան:* Պարզվել է, որ մարդիկ հետզհետե բարձրաձայնում են աշխատանքային պայմանների խախտման հետ կապված խնդիրները՝ դիմելով ՀԿ-ներին: Սա հնարավոր է մի շարք նախապայմանների դեպքում: Մասնավորապես, այդ մարմինների կշիռը շատ կարևոր է դիմումներ և խնդրանքներ ստանալու առումով: Առավել հաճախ աշխատողները դիմում են հեղինակություն վայելող ՀԿ-ին, որը նույնիսկ կարող է գործունեություն ծավալել մարզերի սահմաններից դուրս: Իհարկե, նման ՀԿ-ի հեղինակությունը կարող է զսպել գործատուներին: Խնդրի մասին խոսելիս հարցազրույցի մասնակիցներից մեկն ասաց. «Երբ որևէ մեկը վատ վերաբերմունքի է արժանանում, նա մեր անունն է հիշատակում, ինչը բավական վախեցնում է գործատուին... Դա ընդունում են և՛ աշխատակիցները, և՛ գործատուները: Մենք կարող ենք հանրայնացել խնդիրը, իսկ դա մեծ վնաս կհասցնի նրանց, այդ պատճառով էլ վախենում են»: Հարցվողներից մի քանիսը նշել են, որ զսպելու քաղաքականությունը արդյունավետ միջոց է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար: Դրա հետ մեկտեղ, հայտնի ՀԿ-ները նաև համագործակցության դաշտ են ներկայացնում, քանի որ որոշ ՀԿ-ներ հայտնի են իրենց ղեկավարությամբ: Բացի դրանից, հաջողված պատմությունների տարածումը նույնպես կարող է խթան հանդիսանալ ՀԿ-ներին որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպան ճանաչելու հարցում: Մասնակիցներից մեկի խոսքով՝ «Նորակոչիկների հետ կապված մի քանի հաջողված դեպքերից հետո մարդիկ չեն խուսափում իրենց խնդիրների մասին խոսելուց: Ով կարող էր պատկերացնել, որ կարելի է դատի տալ Պաշտպանության նախարարությանը, իսկ հիմա... մարդիկ նույնիսկ գորակոչի ժամանակ են դիմում: Եթե նախադեպ կա, այն շղթայական ազդեցություն կունենա: Անհրաժեշտ քանակի դեպքերից հետո արդյունքը կերևա»:

*Զգալի թվով աշխատողներ կարող են դիմել ՀԿ-ներին:* Եթե արհմիությունները պարզապես աջակցում են իրենց անդամներին, որոնց թիվը զգալիորեն նվազում է, ապա համեմատաբար մեծ թվով մարդիկ կարող են դիմել ՀԿ-ներին: Ավելին, ստացված տվյալների համաձայն, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության բնագավառում մասնագիտացում չունեցող, մարդու իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող ՀԿ-ները փորձում են օգնել: Այն դեպքում, երբ պահանջները նրանց իրավասությունից դուրս են, այդ կազմակերպություններն առնվազն փորձում են օգնել մարդկանց՝ համապատասխան վայր ուղղորդելով: «Փաստաբանական գրասենյակը

հիմնականում խորհրդատվություն է տրամադրում մեր մարզում, որոշ դեպքերում մենք ուրիշներին ենք ծառայություն մատուցում, հատկապես օգնում ենք չունևոր մարդկանց: Մենք նեղ մասնագետ չենք, պարզապես փորձում ենք օգնել յուրաքանչյուրին», - ասում է ՀԿ-ներից մեկի ղեկավարը, ի տարբերություն Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի պաշտոնյայի, ով պնդում է. «Թյուր կարծիք կա, որ արհմիությունները պետք է բոլորին օգնեն, անկախ նրանից, այդ անձն արհմիության անդամ է, թե ոչ: Ամեն դեպքում, մենք ներկայացնում ենք միայն մեր անդամներին... Արհմիությունները պարտավոր չեն օգնել ցանկացած միության անդամներին, անկախ նրանց անդամակցությունից, բացառությամբ այդ դեպքերի, երբ դա կոլեկտիվ աշխատանքային շահերին է վերաբերում»: Բացի դրանից, ՀԿ-ների տրամադրած ծառայություններն անվճար են, ինչն, անշուշտ, համագործակցության միջավայր է ստեղծում, քանի որ հաճախ խախտվում են առավելապես չունևոր մարդկանց իրավունքները: Աշխատանք կորցնելու վախը ստիպում է նրանց ընդունել գրեթե ցանկացած պայման:

*Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը նոր դաշտ է ՀԿ-ների համար:* Հավաքագրված տեղեկատվությունը ցույց է տալիս, որ ՀԿ-ները բավական շահագրգռված են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում իրենց կարողությունները զարգացնելու հարցում: «Երկու տարի առաջ մենք փոխեցինք ռազմավարությունը և առաջնահերթություններից մեկը դարձրեցինք աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը, քանի որ, ինչպես ցույց է տալիս փորձը, մարդու և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը փոխկապակցված են: Երբեմն մարդիկ հրաժարվում են պաշտպանել իրենց հիմնարար իրավունքները, որպեսզի չկորցնեն աշխատանքը», - նշում է հարցազրույցի մասնակիցներից մեկը: Հարցվողներից ոմանք չեն բացառում, որ մոտ ապագայում կիրագործեն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտի նկատմամբ իրենց հետաքրքրությունը: Նրանց շահագրգռվածությունը նոր խթան է ստացել Թավշյա հեղափոխությունից հետո՝ հաշվի առնելով օրենքի գերակայության նկատմամբ վստահությունը: Կարողությունների զարգացման ցայտուն դրսևորում է ՀԿ-ների կողմից իրավապաշտպանների և իրավաբանների աշխատանքի ընդունումը՝ աշխատանքային իրավունքի խախտումներից տուժած մարդկանց աջակցելու նպատակով: ՀԿ-ներից մեկը, որ փորձագետ ներգրավելու համար բավարար ռեսուրսներ չունի, համագործակցում է մի կամավորի հետ, ով օգնում է նման դեպքերում: Ցուցաբերած հետաքրքրության մեկ այլ օրինակ է տվյալ ոլորտի հետազոտություններում ՀԿ-ների ներգրավվածությունը: Նրանց պնդմամբ՝ «Ազդեցությունը մեղմելու համար մենք պետք է ախտորոշենք պատճառը»:

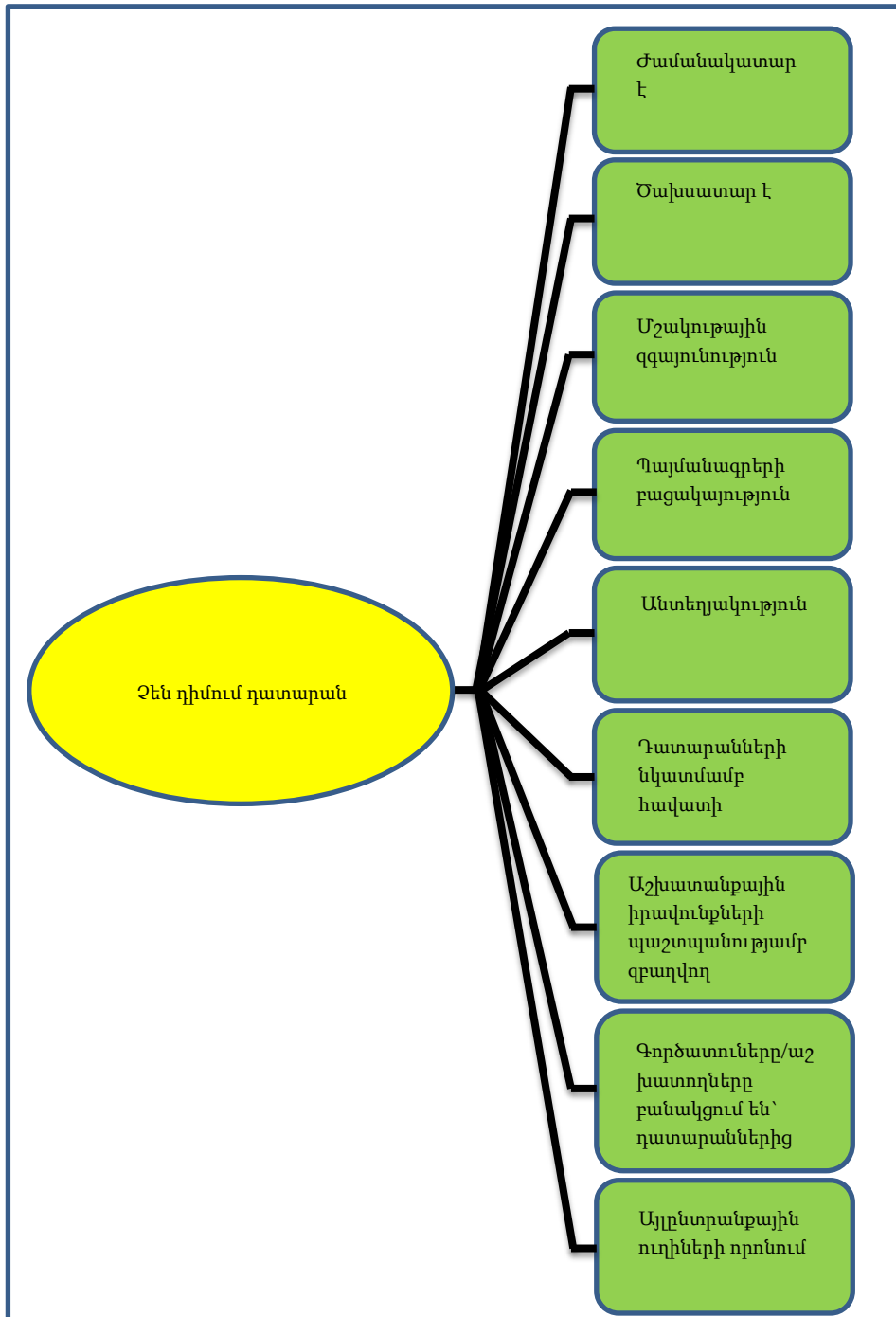
*Համագործակցություն հանուն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության:* Ստացված տվյալների համաձայն, ՀԿ-ները

համագործակցում են և՛ գործընկերների, և՛ այլ մարմինների լայն շրջանակի հետ: Մասնավորապես, նրանք համագործակցում են մարդու իրավունքների պաշտպանության բնագավառում փորձ ունեցող կամ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում մասնագիտացած ՀԿ-ների հետ: Նրանց համագործակցության ոլորտը հիմնականում ներառում է վերապատրաստման դասընթացներ, փորձի փոխանակում, հետազոտություններ և խորհրդատվություն: Տեղական մակարդակում նրանք աշխատում են իշխանությունների, քաղաքացիական հասարակության, հետազոտական կենտրոնների և իրավապաշտպանների հետ: Հետաքրքիր է, որ, ըստ տվյալների, այս կազմակերպությունները երբեք չեն համագործակցել արհմիությունների հետ: «Արհմիություններ: Դրանք դեռ գործում են: Նրանք մեզ գիտեն, բայց երբեք չեն դիմել, երբեք...Մենք հայտնի կազմակերպություն ենք, գործ ունենք աշխատանքային իրավունքների հետ, բայց նրանցից երբևէ ոչինչ չենք լսել»: Արհմիությունների ներկայացուցիչները նույնպես ՀԿ-ների հետ համագործակցության որևէ դեպք չեն նշում: ՀԿ-ների համագործակցության շրջանակը լայն գործընկերություն է ընդգրկում այնպիսի միջազգային կազմակերպությունների հետ, ինչպիսիք են Միավորված ազգերի կազմակերպությունը, «Տրանսփարենսի ինթերնեշնլը», «Բաց հասարակության հիմնադրամները»: Կարևորն այն է, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող ՀԿ-ները կարողացել են նպաստել, որ միջազգային կազմակերպությունները պաշտպանեն աշխատանքային իրավունքները՝ հանձնարարելով ընդգրկել այդ հարցն օրակարգում: Ինչպես հավաստիացնում էր հարցազրույցի մասնակիցը՝ «Մենք ուսումնասիրել ենք մեր աշխատանքային օրենսգիրքը միջազգային փորձի տեսանկյունից և դուրս ենք բերել անհամապատասխանությունները: Մենք մի շարք ինստիտուցիոնալ խնդիրներ ենք մատնանշել, օրինակ, Աշխատանքի տեսչության վերաբացումը: Մեր համատեղ հանձնարարականների արդյունքում «Բաց հասարակության հիմնադրամները», Եվրոպական միությունը և Հայաստանում ԱՄՆ դեսպանատունը աշխատանքային իրավունքներին առնչվող խնդիրները ներառել են իրենց օրակարգերում»:

Թեև ՀԿ-ները չեն կարող համակարգային խնդիրներ լուծել, քանի որ հիմնականում անհատի տեսանկյունից են դիտարկում աշխատանքային իրավունքի խախտումները, նրանք աստիճանաբար մասնագիտանում են այս ոլորտում: Այնուամենայնիվ, պետք է նշել, որ որոշ մարզերում շատ քիչ են հենց այս խնդիրներով զբաղվող ՀԿ-ները: Այսպիսով, ՀԿ-ների իրավապաշտպան գործունեությունը կարող է միայն մասնակի լուծում ապահովել տվյալ խնդրին:

## Դատարաններից խուսափելը

Համատարած կարծիք կա, թե մարդիկ խնդիրները լուծելու համար չափազանց շատ են խուսափում դատարան դիմելուց: Այս թեմայով նախորդ ուսումնասիրություններից մեկը բացահայտել է, որ այն մարդկանցից, ում պայմանագրերն անօրինական կերպով դադարեցվել էին, ընդամենը 20 տոկոսն է դատական գործ հարուցել գործատուների դեմ: Ավելի զարմանալի է այն, որ դեպքերի 90 տոկոսում դատարանի որոշումը հայցվորի օգտին է կայացվել (Մեջլումյան, 2010թ.): Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակցի խոսքով, իրենց տվյալների շտեմարանի համաձայն, նույն խնդրով նախարարություն դիմող մարդկանց ընդամենը 15 տոկոսն է բողոքարկում գործատուի որոշումը:



Այս անտրամաբանական արդյունքների բացատրություններից մեկն այն է, որ դատարան դիմող մարդկանց այս փոքր տոկոսը չափազանց վստահ է, որ դատարանի որոշումը դրական էլք կունենա՝ ի տարբերություն նրանց, ովքեր դատական ընթացք չեն տալիս իրենց խնդիրներին: Մյուս կողմից, մարդիկ կարծում են, թե աշխատավայրում վերականգնվելու դեպքում անհնար կլինի աշխատել նույն գործատուի մոտ: Անկախ պատճառներից, վիճակագրությունն այս հարցում բավական զարմանալի է, ինչն իր հերթին հետագա ուսումնասիրության տեղիք է տալիս:

Ստացված տվյալները նույնպես ցույց են տալիս, որ մարդիկ հիմնականում խնդիրները լուծելու համար դատարան չեն դիմում: Նրանք կամ չեն կարող դա անել կամ պարզապես խուսափում են դատարաններից՝ նկարում ներկայացված պատճառներով: Ավելի կոնկրետ, նույնիսկ որոշումը բողոքարկելու ցանկություն ունենալու դեպքում մարդիկ դա չեն կարող անել, քանի որ աշխատանքային պայմանագիր չունեն: Այս իրավիճակն արատավոր շրջան է ստեղծում, քանի որ պայմանագիր չունեցող մարդկանց իրավունքներն առավել հաճախ են խախտվում, իսկ նրանք չեն կարողանում պաշտպանել իրենց իրավունքները, քանի որ դատարան դիմելու համար անհրաժեշտ պաշտոնական փաստաթուղթ չունեն: Պայմանագիր չկնքելու պատճառները կարող են երկկողմանի լինել. գործատուները չեն գրանցում աշխատողներին հարկեր վճարելուց խուսափելու համար, իսկ աշխատողները հրաժարվում են պայմանագիր ստորագրել՝ գործազրկության նպաստից չզրկվելու համար: Պետք է նշել, որ առանց պայմանագրի առկայության էլ հնարավոր է դատի տալ գործատուներին, եթե նրանք իրենց պահանջը հիմնավորող ապացույցներ ներկայացնեն: Վերջինս, սակայն, շատ հազվադեպ է պատահում:

Ժամանակի և փողի կորուստը ևս մեկ պատճառ է, որ բացատրում է դատարաններից խուսափելը: Ինչպես երևում է պատկերում, այդ գործընթացը ժամանակատար և ծախսատար է: Հարցվողները նշում են, որ որոշ դեպքերում որոշմանը կարող են տարիներով սպասել. դա որոշ չափով բացատրում է, թե ինչու են մարդիկ խուսափում դատարան դիմելուց: Մարդկանց խոսքերով՝ «Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմներն արդյունավետ չեն, քանի որ այդ գործընթացը կարող է տարիներ տևել: Ինչպե՞ս կարող է աշխատողն այդքան երկար սպասել, չէ՞ որ նա պետք է իր/ընտանիքի ծախսերը հոգա: Դատարանի միջոցով բողոքարկելու փոխարեն ավելի լավ է ուրիշ աշխատանք գտնել»: Այս գործընթացը շահավետ չէ նաև գործատուների համար, ովքեր բանակցում են աշխատողների հետ՝ դատարանից խուսափելու նպատակով:

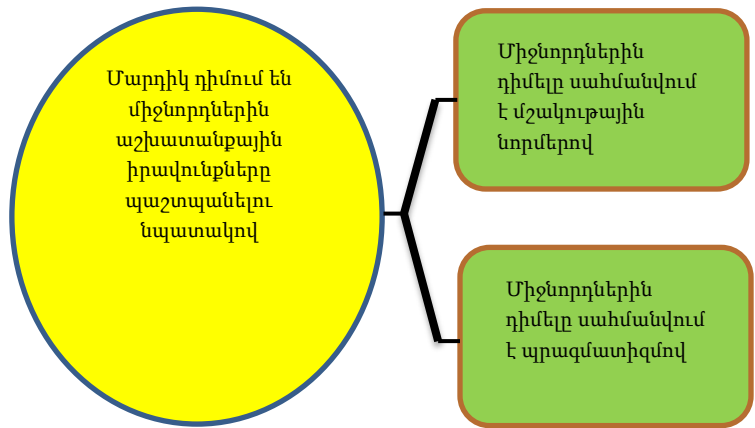
Դատարանից խուսափելու որոշ դեպքեր կարելի է վերագրել անտեղյակությանը: Արհմիությունների և ՀԿ-ների ներկայացուցիչների կարծիքով, աշխատողները սովորաբար չեն հավատում դատարաններին և

դատավորներին՝ համակարգը կոռումպացված անվանելով, բայց լավատես են հեղափոխությունից բխող ապագայի հանդեպ: Ինչևէ, այդ ենթադրությունները չեն հաստատվում վերը նշված վիճակագրությամբ, քանի որ դատական որոշումների թիվը գրանցվել է նախքան Թավշյա հեղափոխությունը: Բացի դրանից, մարդիկ սահմանափակ տեղեկություններ ունեն աշխատանքային օրենսգրքի մասին և շփոթում են իրավունքի խախտման դեպքերը, տեղյակ չեն նաև համապատասխան գործընթացներին: ՀԿ-ների կամ արհմիությունների կողմից ուղղորդվելու դեպքում աշխատողներն ուզում են անանունություն ապահովել: Այդ պատճառով նրանք դատարանները որպես խնդիրներ լուծող հաստատություն չեն դիտարկում. սա կարելի է վերագրել մշակութային զգայունությանը: Այս փաստարկը հիանալի կերպով ձևակերպված է արհմիության ղեկավարներից մեկի խոսքում. «Փառք Աստծու, ոչ ոք այդ ճանապարհը չի ընտրում, մեզ մոտ դատարան դիմելն ընդունված չէ»:

Այսպիսով, դատարաններից խուսափելը, որը տարատեսակ գործոնների արդյունք է, ստիպում է մարդկանց իրենց խնդիրները բարձրաձայնելու այլընտրանքային եղանակներ փնտրել: Բացի արդեն նշված ուղիներից, աշխատողները սովորաբար միջնորդներ են գտնում խնդիրների մասին խոսելու համար: Անշուշտ, խնդիրների լուծման այս ոչ ինստիտուցիոնալ ձևը բավական տարածված է Հայաստանում:

### Միջնորդներ գտնելու գործընթացը

Այս ուսումնասիրությամբ պարզվել է, որ միջնորդները կարևոր դեր են խաղում աշխատանքին առնչվող խնդիրների լուծման հարցում: Վերլուծության արդյունքում ձևակերպվել է երկու լայն թեմա այս փաստարկը բացատրելու համար: Նախ պարզվել է, որ միջնորդներին դիմելու որոշումը հիմնականում ձևավորվում է մշակութային նորմերի ազդեցության ներքո: Կարծիք կա, թե մարդիկ աշխատանքային իրավունքների խախտումը չեն ընկալում իրավական տեսանկյունից: Մասնավորապես, հարցվողներից մեկը նշել է. «Չեմ կարող որևէ դեպք նշել, երբ մարդիկ նման հարցով դատարան են դիմել: Նրանք դա որպես խախտում չեն դիտում, այլ ավելի շուտ որպես ինչ-որ անձնական խնդիր: Դա գավառական մտածելակերպի դրսևորում է, մարդիկ չեն ուզում համերկրացուն դատի տալ»:



Նույն կերպ, հարցազրույցի մասնակիցները հաճախ ասում են, որ անանունություն ապահովելու անհրաժեշտությունը բխում է մշակութային զգայունությունից, արդյունքում նրանք փորձում են լուծել իրենց խնդիրը՝ գտնելով որևէ միջնորդ, ով կարող է բանակցել գործատուի հետ: Ինչպես նշվում է. «Հայաստանում մարդիկ հիմնականում աշխատանք են գտնում ծանոթների միջոցով, մասամբ՝ հովանավորչության արդյունքում, ու երբ խնդիր է ծագում, մարդիկ ընկերներին են դիմում այն լուծելու համար»: Մյուս կողմից, միջնորդներին դիմելը բավական արդյունավետ է: Միջնորդ գտնելու նպատակահարմարությունը բացատրվում է այն փաստով, որ գործատուների հետ բանակցությունները շատ արդյունավետ են անցնում, ինչպես նշում է հարցվողների մեծամասնությունը: Մարդիկ նշում են նաև, որ խիստ որոշիչ է միջնորդի իշխանության աստիճանը: Ըստ հարցվողներից մեկի՝ «Հիմնականում մարդիկ աշխատանքային խնդիրները լուծելու համար որևէ երրորդ անձ են գտնում, ով կամ իշխանություն ունի, կամ պետական պաշտոնյա է»: Հարցվողների մի մասն ընդգծում է, որ իշխանությամբ օժտված մարդիկ կարող են գապել գործատուներին:

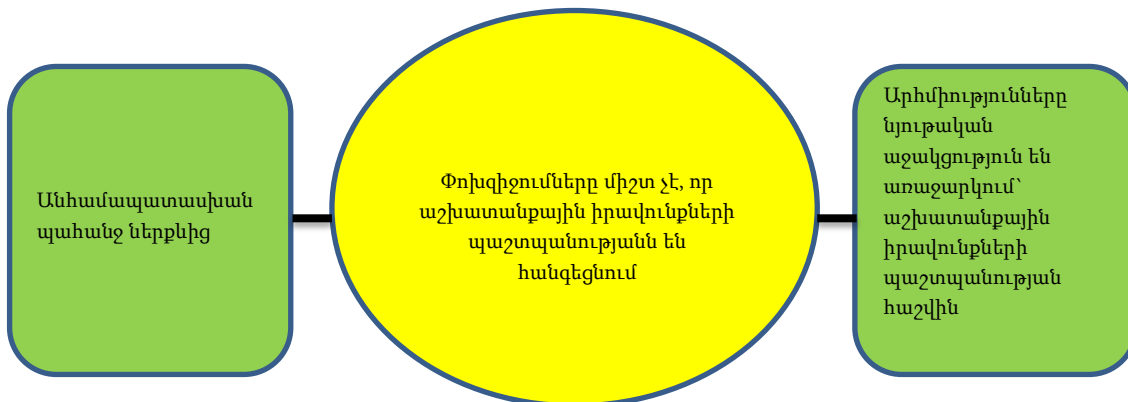
Մի խոսքով, հաշվի առնելով բանակցությունների արդյունավետությունը՝ ազդեցիկ միջնորդի հաստատակամության հետ մեկտեղ, միջնորդներին դիմելը գործնական լուծում է տալիս հարցին: Բացի դրանից, քանի որ մշակութային զգայունության պատճառով աշխատողներն իրենց խնդիրների բարձրացման այլ եղանակներ չեն փնտրում, այս մեթոդը բավական մեծ տարածում է գտել:

## **ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆԸ ԽԱՆԳԱՐՈՂ ՀԱՆԳԱՄԱՆՔՆԵՐ**

### **Խոչընդոտներ. ոչ արդյունավետ արհմիություններ**

Արհմիությունների ընդհանուր թուլության և ոչ արդյունավետության մասին շատ է խոսվում: Այդուհանդերձ, Հայաստանի համատեքստում այս խնդրին առնչվող նախորդ ուսումնասիրությունները չեն բացատրում նշված թերությունների հիմնապատճառները: Ըստ սույն հետազոտության, խոչընդոտող հանգամանքների հավանական բացատրությունն այն է, որ արհմիությունների և նրանց անդամների միջև փոխզիջումները միշտ չէ, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն են հանգեցնում: Այս փաստարկը բխում է երկու թեմատիկ լայն ցանցերից, որոնցով ձևավորվում է կողմերի «ներդաշնակությունը»: Մի կողմից, ներքևից առկա է անհամապատասխան պահանջ, որն իրավունքների պաշտպանության կոչ չի անում, իսկ մյուս կողմից արհմիությունները որոշակի

Ֆինանսական/նյութական աջակցություն են առաջարկում՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հաշվին: Տվյալ հաստատումը բխում է երկու կողմերի հինգ կազմակերպչական թեմաներից:



*Անհամապատասխան պահանջ ներքևից.* Աշխատողների սովորական պահանջը հիմնականում չի արտահայտում աշխատանքային իրավունքներին առնչվող կարիքները, որոնք կնպաստեին արհմիությունների արդյունավետ գործունեությանը: Հաշվի առնելով աշխատողների ծանր սոցիալ-տնտեսական պայմանները, նրանց հիմնական մտահոգությունը ֆինանսական/նյութական բնույթ է կրում: Խնդրի հրատապությունը, ինչպես նաև տեղեկատվության պակասը, որի արդյունքում աշխատողները, մի կողմից, անտեսում են աշխատանքային խախտումները, իսկ մյուս կողմից՝ անտեղյակ են արհմիությունների գործառույթների մասին, ինչը խորհրդային ուղուց կախվածության հետևանք է, այնպիսի միջավայր է ստեղծում, որտեղ արհմիություններն ընկալվում են որպես մարդկանց ֆինանսական/նյութական կարիքները բավարարող մարմին:

Նշված պատճառները՝ արհմիությունների կառուցվածքի հետ մեկտեղ, երբ որոշումները հիմնականում համաձայնեցվում են, հանգեցնում են անհամապատասխան պահանջների, որոնք որևէ կերպ չեն առնչվում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Ուստի կարելի է ենթադրել, որ աշխատանքային իրավունքներին չվերաբերող ակնկալիքները և ֆինանսական/նյութական աջակցության հրատապությունն այն հիմնական խոչընդոտներն են, որ խանգարում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը՝ պահանջող կողմից: Արհմիություններից մեկի ղեկավարի խոսքով՝ «Մեր արհմիությունն ունի խորհուրդ, մենք հավաքվում ենք ու որոշում, թե ինչ նախաձեռնենք: Արդյո՞ք պետք է տոնենք մարտի 8-ն ու ապրիլի 7-ը միասին, թե՞ առանձին: Հետո աշխատողների հետ հանդիպումների ընթացքում հարցնում ենք յուրաքանչյուրի կարծիքը՝ կոնկրետ ի՞նչ են նրանք ուզում: Ի՞նչ պետք է ձեռնարկել: Հետո հաստատում ենք մեր նախաձեռնությունը՝ ըստ մեծամասնության կարծիքի»: Մեկ այլ հարցվող նշել է հետևյալը. «Վերջերս մի հետազոտություն ենք անցկացրել մեր աշխատողների կարիքները հասկանալու համար: Բացահայտվել են նրանց հիմնական խնդիրները, հիմա զբաղվում ենք



այդ հարցերի լուծմամբ»: Նույն հարցազրույցի ժամանակ մասնակիցն ասել է. «Մեր նախաձեռնությունները հիմնականում միտված են մեր անդամների սոցիալական պայմանների և աշխատանքային իրավունքների բարելավմանը, օրինակ՝ արձակուրդի ճանապարհային ծախսերի ապահովում, մեր անդամների երեխաների համար ամառային ճամբարների կազմակերպում, ծնողներին հունիսի 1-ին 5000-ական դրամի վճարում»: Մեկ այլ մասնակից ասում է. «Մեզ խնդրել էին հեռուստացույց գնել աշխատողների համար, ու մենք կատարեցինք այդ ցանկությունը»: Արհմիության մեկ այլ ղեկավար նշում է. «Մարդիկ մեզ դիմում են, իսկ մենք քննարկում ենք նրանց խնդրանքները... Որևէ մեկի հարազատի մահվան դեպքում մենք ֆինանսական օգնություն ենք ցուցաբերում, նշում ենք մարտի 8-ը և այլն»: Այս մեկնաբանությունները ներկայացնում են սույն ուսումնասիրության մեջ ընդգրկված բոլոր մարզերը:

*Արհմիությունները ֆինանսական/նյութական օգնություն են առաջարկում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հաշվին.* Պարզվել է, որ անդամավճարներից բացի, արհմիությունների ֆինանսավորման հիմնական աղբյուրներից են գործատուները: Երբեմն արհմիությունների պաշտոնյաների աշխատավարձը գոյանում է նշված վճարներից, իսկ գործատուների տրամադրած ֆինանսավորումն անդամների կարիքները բավարարելու միակ աղբյուրն է: Ինչպես նշել է արհմիության մի ներկայացուցիչ՝ «Մենք ֆինանսական օգնություն և այլ նպաստներ ենք տրամադրել...: Ամբողջ աջակցությունը տրամադրել էր գործատուն, բայց իրականացրել ենք մենք»: Այնուամենայնիվ, որոշ արհմիություններում պաշտոնյաները կամավոր հիմունքներով են աշխատում, և նրանց ֆինանսական միջոցները տարբեր աղբյուրներից են գոյանում (վճարներ և ֆինանսավորում): Այսպիսով, կողմերի միջև այս համագործակցությունը կախված է գործատուներից, ովքեր հանդիսանում են աշխատանքային իրավունքների բուն խախտողը: Արհմիությունները երկրնտրանքի առաջ են կանգնում՝ աջակցել իրենց անդամների<sup>3</sup>ն, թե՛ գործատուներին: Այս առումով հարցվողներից մեկն ասել է. «Արհմիություններն ավելի սերտ կապեր ունեն գործատուների, քան իրենց անդամների հետ, այդ պատճառով էլ խնդիրները լուծելու փոխարեն նրանք փորձում են բանակցել երկու կողմերի հետ էլ... նրանք անուղղակիորեն ներկայացնում են գործատուների շահերը»: Նույնիսկ արհմիությունների ներկայացուցիչներն են ընդունում այդ կախվածության փաստը՝ բացահայտ կամ անուղղակի կերպով:

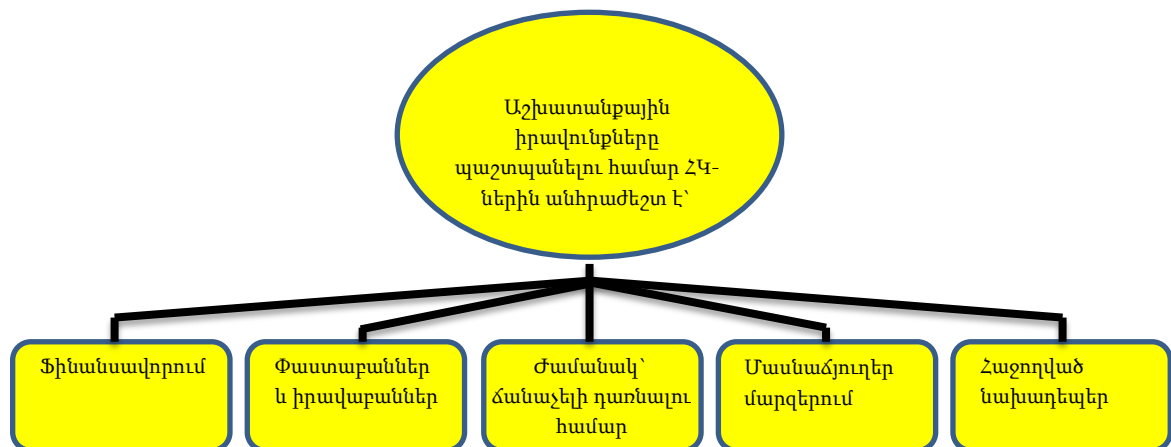
Հարցազրույցներից մեկում արհմիության ղեկավարը նշել է. «Տնօրենը պնդել է, որ պետք է ներկա լինի հարցազրույցի ժամանակ<sup>3</sup>: Եթե դեմ չեք... Կարծում եմ՝ նրան կանչելը ճիշտ է, քանի որ այն, ինչ քննարկում ենք, նրան է վերաբերում»: Գործատուների՝ արհմիություններին ֆինանսական/նյութական աջակցություն

<sup>3</sup> Տնօրենի ներկայությամբ ձայնագրված տեղեկատվությունը չի վերծանվել ու վերլուծվել :

տրամադրելու «առատաձեռնությունը» կարող է լծակ հանդիսանալ և՛ արհմիության անդամների, և՛ դրա ներկայացուցիչների նկատմամբ հսկողությունը խստացնելու համար: Այսպիսով, արհմիությունները ֆինանսական/կյութական օժանդակություն են ցուցաբերում, որը հիմնականում տրամադրվում է գործատուների կողմից: Այս հարաբերությունները կախվածության են հանգեցնում, և արդյունքում նման աջակցությունը ցուցաբերվում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հաշվին:

### Խոչընդոտներ. ՀԿ-ները դեռևս կայացած չեն

Թեև ՀԿ-ները լրացնում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության դաշտում առկա բացը, պետք է նշել, որ այս մարմինները դեռևս կայացած չեն: Նրանց թերի զարգացման հիմնական պատճառը ռեսուրսների պակասն է: Մասնավորապես, նրանց անհրաժեշտ է ֆինանսավորում կամ դրամաշնորհներ՝ տվյալ ոլորտում կարողությունները զարգացնելու համար:



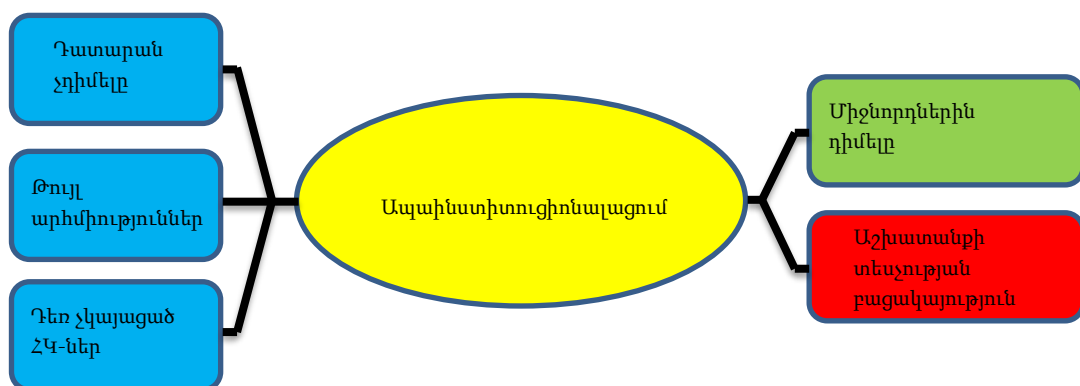
Մինչ օրս ՀԿ-ներն աշխատանքային խախտումներն ընկալել են որպես մարդու իրավունքների պաշտպանության բաղկացուցիչ մաս, ինչը կարող է սահմանափակել նրանց գործունեությունն այս կոնկրետ բնագավառում: Բացի այն փորձագետներից, որ ՀԿ-ները կարող են աշխատանքի ընդունել շահերի պաշտպանության նպատակով, նրանց պետք են նաև իրավաբաններ և փաստաբաններ՝ խիստ անհրաժեշտ իրավաբանական աջակցության հարցերում օգնելու համար: Պարզվում է, որ ՀԿ-ներն իրավաբանորեն չեն կարող դատարանում ներկայացնել մարդկանց: Դա կարելի է անել միայն փաստաբանների օգնությամբ, ում ծառայությունները բավական թանկ արժեն: Բացի դրանից, մարզերում գործող մասնագիտացված ՀԿ-ների ակնհայտ պակաս կա: Որոշ խոշոր կազմակերպություններ խորհրդատվություն են տրամադրում նաև իրենց մարզերից դուրս, թեև սա անշուշտ բավարար չէ

շահերի համակողմանի պաշտպանության համար: Այս բացն ակնհայտ է Տավուշի և Գեղարքունիքի մարզերում, այստեղ շատ քիչ են մարդու իրավունքների ոլորտում աշխատող ՀԿ-ները: Հետաքրքիր է, որ այս մարզերը բավական պասիվ են նաև աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքեր բարձրաձայնելու առումով: Մասնավորապես, համացանցում գտնվել է ընդամենը մեկ տեսանյութ, որտեղ աշխատողները խոսում էին իրենց խնդիրների մասին: Թեև սա կարելի է փոփոխական այլ հանգամանքների վերագրել, ներկայացված փաստերից ակնհայտ դարձած պասիվությունն այս երկու մարզերում համադրվում է ստացված տվյալների հետ, որոնք նույնպես պասիվություն են արձանագրում:

Բացի դրանից, այս նոր ոլորտում հզորանալու համար ժամանակ է պետք, որ մարդիկ նրանց ճանաչեն: Ոլորտում երկարատև գործունեությունը հաջողության հասնելու նախապայման է համարվում. ՀԿ-ներին ժամանակ է պետք հանրությանը հայտնի դառնալու համար, ինչպես նաև հաջողված դեպքերի համապատասխան թիվ, որպեսզի ընդգրկվեն ավելի շատ մարդիկ, որոնց իրավունքները ոտնահարվել են: Իհարկե, հաջողված նախադեպերը կարող են շրթայական ազդեցություն ունենալ, քանի որ ստացված տեղեկությունները, գիտելիքն ու հաղթահարման ռազմավարությունները արագ են տարածվում հանրության շրջանում:

## Խոչընդոտներ. ապահիստիտուցիոնալացում

Խնդիրների լուծման նպատակով դատարան դիմելու մարդկանց դժկամությունը, թույլ արհմիությունները, որոնք սահմանափակված են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում, ինչպես նաև դեռ չկայացած ՀԿ-ները քայքայում են շահերի պաշտպանության ինստիտուցիոնալ կարողությունը: Մյուս կողմից, չկա որևէ մի հաստատություն, որը համապարփակ հսկողություն կապահովի աշխատանքային իրավունքների խախտումների նկատմամբ:



2013թ. ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը ձուլվել է Պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչության հետ և վերափոխվել Առողջապահական տեսչության, որն այժմ կոչվում է ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին: Այս մարմինը շատ սահմանափակ լիազորություններ ունի, զբաղվում է հիմնականում առողջությանն առնչվող խնդիրներով, օրինակ՝ աշխատանքի անվտանգության հարցերով: Թեև հարցվողները հիմնականում հավաստիացնում էին, որ աշխատանքի տեսչության գործունեությունն արդյունավետ չէր, հրատապ անհրաժեշտություն կա ստեղծելու նորը կամ զարգացնելու առկա մարմինը՝ աշխատանքային իրավունքների խախտումների նկատմամբ համապարփակ հսկողություն երաշխավորելու նպատակով: Միանշանակ, այս բացը նվազեցնում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համակարգված մոտեցման հնարավորությունը:

Բացի դրանից, միջնորդներին դիմելու գործելակերպը ապա ինստիտուցիոնալացմանը տանող մեկ այլ ուղի է: Համապատասխան հաստատությունների միջոցով իրենց խնդիրները բարձրաձայնելու փոխարեն աշխատողները հաճախակի նախընտրում են ոչ ֆորմալ կապերն օգտագործել: Հաստատությունների հանդեպ անվստահության հիմնական պատճառն օրենքի գերակայության նկատմամբ հավաստի բացակայությունն էր: Ինչպես արդեն նշվել է, Թավշյա հեղափոխությունը ճանապարհի հարթեց լավատեսության համար, ներառելով նաև դրական վերաբերմունքն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ: Հեղափոխությունից հետո գործադուլների և բոյկոտների կտրուկ աճը սա հաստատող հստակ օրինակ է: Մասնավորապես, գրանցված բողոքների գրեթե կեսը տեղի է ունեցել նշված քաղաքական իրադարձություններից հետո (տե՛ս աղյուսակ 1): Զարմանալին այն է, որ ոչ բոլոր բողոքներն էին վերաբերում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Գրանցված դեպքերի համարյա մեկ քառորդում աշխատողները պայքարում էին հանուն կամ ընդդեմ իրենց ղեկավարների: Նմանատիպ դեպք էր արձանագրվել հարցազրույցներից մեկի ժամանակ, երբ մասնակիցը նշել էր, որ մի կազմակերպության աշխատողները բողոքում էին մի օրինագծի դեմ, որը հակասում էր իրենց գործատուների շահերին. «Նրանք երբեք չէին բողոքի իրենց իրավունքների ոտնահարման դեմ, սակայն բոյկոտ էին հայտարարել հանուն իրենց գործատուների, ինչն աբսուրդ է»: Այս առումով խիստ անհրաժեշտ է ինստիտուցիոնալացնել փողոցային ցույցերը, որոնք հեղափոխությունից հետո մեծ թափ են առել:

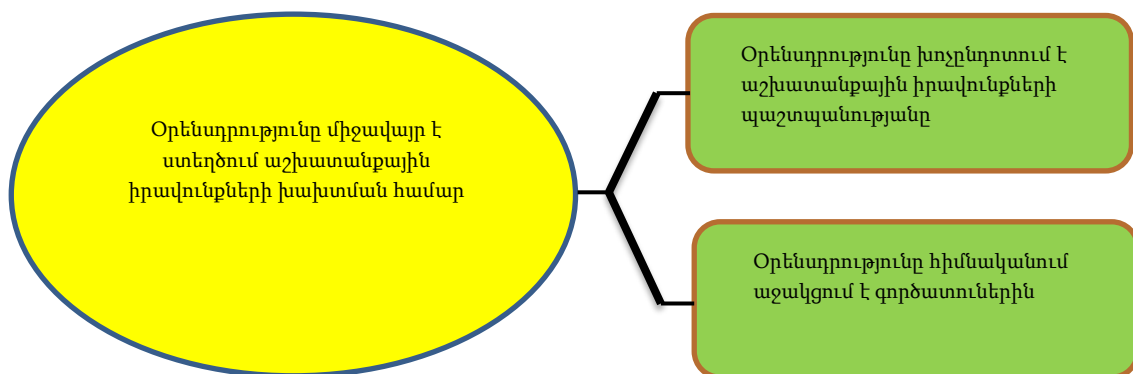
### **Խոչընդոտներ. անտեղյակություն**

Անտեղյակությունն այս հետազատության մեջ վերլուծվող առաջնային և երկրորդային տվյալներում ընդհանուր թեմա է հանդիսանում: Նախորդ ուսումնասիրություններում այս հարցը շատ է արծարծվել: Հարկ է նշել նաև, որ

տեղեկատվության պակասը գերակշռում է ոչ միայն աշխատողների, այլև մյուս կողմերի, օրինակ՝ գործատուների, ՀԿ-ների և արհմիությունների ներկայացուցիչների շրջանում ևս: Հաճախ ասում են, որ գործատուները երբեմն ակամա խախտում են աշխատանքային իրավունքները: Մասնավորապես, երբեմն նրանք իրավաբաններ չեն ունենում, աշխատանքային պայմանագրերը կազմում են նրանց հաշվապահները, ու դրանք բավական խոցելի են իրավաբանական տեսակետից: Ինչ վերաբերում է ՀԿ-ների ներկայացուցիչներին, վերն արդեն նշվել է, որ նրանք հավելյալ ժամեր աշխատելն աշխատանքային իրավունքների խախտում չեն համարում, ավելին՝ արդարացնում են այն: Արհմիությունների ղեկավարները երբեմն չգիտեն իրենց պարտականությունների շրջանակը և տեղյակ չեն, թե ինչպես կարելի է բարձրաձայնել աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման դեպքերի մասին: Ինչպես նշվել է. «Ինչպե՞ս ես կարող եմ օգնել արհմիության անդամներին, եթե չկա որևէ մարմին, որին կարելի է դիմել այս հարցով»:

### Խոչընդոտներ. օրենսդրությունը խանգարում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը

Ստացված տվյալները վկայում են, որ օրենսդրությունն աշխատանքային իրավունքների խախտման հիմնական պատճառն է: Մասնավորապես, նշվում է, որ գործող օրենսդրությունը մեծապես սահմանափակում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը: Օրենսդրության մեջ ակնառու է աշխատանքային օրենսգրքում արտահայտված խորհրդային ժամանակաշրջանի ժառանգությունը: Այդուհանդերձ, նշվում է նաև, որ շատ դժվար էր սահուն անցում ապահովել նոր փոփոխություններին հարմարվելու տեսանկյունից: Գործատուներին հատկապես դժվար էր ընտելանալ 2010թ. աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխություններին: Սա օրենսդրության կիրարկման դժվարության հավանական պատճառներից մեկն է:



Օրենսդրությունը սահմանափակում է նաև արհմիությունների արդյունավետ գործունեությունը: Մասնավորապես, գրեթե անհնար է պաշտոնական գործադուլ նախաձեռնել, քանի որ բողոք անցկացնելու համար մի շարք նախապայմաններ են անհրաժեշտ, որոնք շատ դժվար է ապահովել: Բացի դրանից, օրենսդրությամբ անտեսվում են մի շարք կոնկրետ դեպքեր: Օրինակ, ՀԿ-ներից մեկի մարդու իրավունքների գծով փորձագետն ասել է. «Մեկն աշխատում է մի ընկերությունում, որտեղ բոլորը, բացի իրենից, միաժամանակ են արձակուրդ վերցնում, գրասենյակում ոչ ոք չի մնում, բայց այդ մարդը չի կարող վճարվող արձակուրդ վերցնել, քանի որ նորեկ է: Նա ուզում է աշխատել, բայց չի կարող, քանի որ գրասենյակը փակ է, իսկ նա չի ուզում իր հաշվին արձակուրդ վերցնել: Ի՞նչ անել այդ դեպքում»: Բացի դրանից, տարածված կարծիք կա, թե աշխատանքային պայմանագիր չստորագրելը մասամբ բացատրվում է օրենսդրությամբ, որը բարձր հարկեր է նախատեսում գործատուների համար, ինչի պատճառով էլ վերջիններս խուսափում են աշխատանքային պայմանագրերից:

Թեև հարցազրույցի մասնակիցներից ոմանք ասում են, որ աշխատանքային օրենսգրքում հավասարակշռված են երկու կողմերի շահերը, հիմնականում մարդիկ կարծում են, որ աշխատանքային օրենսգիրքն ի օգուտ գործատուների է գործում: Այս գաղափարի հիմքում աշխատանքային իրավունքների հաշվին ներդրումներ գրավելու և բիզնեսը զարգացնելու մտադրությունն է: Ըստ հարցվողների, երկու տարի առաջ կառավարությունը որոշեց հրաժարվել բոլոր չափորոշիչներից և կանոնակարգումը թողնել աշխատողների և գործատուների հայեցողությանը: Հետագայում այդ նախաձեռնությունը կասեցվեց: Բացի դրանից, վերացվել է Աշխատանքի տեսչությունը, քանի որ ենթադրաբար այն կարող էր խոչընդոտել բիզնես գործունեությանը: Այս համատեքստում պետք է նշել, որ Վրաստանի Հանրապետությունում նույնպես վերացվել է համապատասխան տեսչությունը՝ արդեն նշված պատճառներով: Այդուհանդերձ, տեսչության վերացումը չհանգեցրեց տնտեսական որևէ գործունեության և չկրճատեց գործազրկությունը, այլ մեծացրեց աշխատավայրում վնասվածքների և մահվան դեպքերի թիվը: Ավելին, այն խոչընդոտ հանդիսացավ ներդրումների համար, քանի որ միջազգային նշանավոր ընկերությունները, ինչպիսիք են «Puma», «Adidas», «New Balance» և «Nike», պահանջեցին պաշտպանել աշխատանքային իրավունքները՝ վերաբացելով տեսչությունը: Այդ բրենդերը ուզում էին, որ այն երկրներում, որտեղ արտադրվում են իրենց ապրանքները, ապահովվեն աշխատանքային իրավունքները, աշխատանքի անվտանգությունն ու առողջապահական նորմերը, քանի որ աշխատանքային իրավունքների ոտնահարումը կարող էր վնասել նրանց համբավին (Ճանտուրիձե, 2018թ.):

## **Խոչընդոտներ. աշխատուժի ավելցուկը խանգարում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը**

Աշխատաշուկայում առաջարկի ավելցուկն այնպիսի իրավիճակ է ստեղծում, որ աշխատողները, վախենալով կորցնել աշխատանքը, չեն բարձրաձայնում աշխատանքային խախտումների դեպքերի մասին: Մյուս կողմից, օգտվելով դրանից, գործատուներն իրենց աշխատողներին շահագործելու լծակ են ստանում: Ինչպես նշում են հարցվողները՝ «Մեր տնտեսությունը կենտրոնացած է զբոսաշրջության, առևտրի և ծառայությունների վրա, որտեղ որակավորված աշխատուժը ցանկալի չէ...բայց երբ աշխատողն իր գինը գիտի, նա կարող է բանակցել»: Հարցման մեկ այլ մասնակից ասում է. «Գործազրկությունն ու աղքատությունը խնդիրների մասին խոսելու հնարավորություն չեն տալիս, մարդիկ ստիպված են առանց գրանցման աշխատել: Նրանք հարմարվում են՝ աշխատանքը չկորցնելու համար»: Ըստ ստացված տվյալների, գործատուներն, անկասկած, ժամանակ առ ժամանակ խախտում են աշխատանքային իրավունքները՝ ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն: Անուղղակի խախտումը դրսևորվում է իրավունքի ոտնահարման սպառնալիքի տեսքով: Հարցվողներից մի քանիսն այսպես են դա ձևակերպել. «Եթե դու չլինես, մեկ ուրիշը կգա: Կամ համաձայնվիր, կամ հեռացիր»:

## **ԱՄՓՈՓԻՉ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ՀԱՆՁՆԱՐԱՐԱԿԱՆՆԵՐ**

ՀՀ-ում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանն առնչվող խնդիրները բխում են այն փաստից, որ հինը դեռ չի մահացել, իսկ նորը դեռ չի ծնվել: Բերտոլդ Բրեխտի այս վերաձևակերպված մեջբերումը ճշգրիտ կերպով է բնութագրում Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում տիրող իրավիճակը: Մասնավորապես, մի կողմից, արհմիությունների կախվածությունը խորհրդային ուղուց խոչընդոտել է աշխատանքային իրավունքների գլխավոր պաշտպանը համարվող այդ մարմինների արդյունավետ գործունեությանը, իսկ մյուս կողմից՝ շահերի պաշտպանության ոլորտում առկա է բաց, որը դեռ չի լրացվել: Թեև ՀԿ-ները փորձում են լրացնել այդ բացը, նրանք դեռևս լիովին կայացած չեն: Բացի դրանից, Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին վերապահված սահմանափակ լիազորությունները, նաև մարդկանց մեծամասնության՝ դատարան դիմելուց խուսափելու հանգամանքը հանգեցնում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ապահինստիտուցիոնալացմանը: Ուստի հրատապ անհրաժեշտություն կա անդրադառնալ նշված հարցերին: Այսպիսով, սույն փաստաթղթի վերլուծությունը հանգեցնում է հետևյալ հանձնարարականների:

### *Իրազեկման բարձրացմանն ուղղված արշավներ*

Կարևոր է մեծացնել իրազեկումն աշխատանքային իրավունքների խախտումների բոլոր դրսևորումների վերաբերյալ: Դրանց ծանոթանալու դեպքում մարդիկ գուցե ավելի լավ հասկանան նաև այն դեպքերը, երբ աշխատանքային իրավունքները չեն խախտվում: Տեղեկատվության տարածումը, մի կողմից, պետք է ուղղված լինի աշխատողներին, իսկ մյուս կողմից՝ գործատուներին, քանի որ երկու կողմում էլ գիտելիքի պակաս կա: Զարմանալի է, որ արհմիությունների որոշ ղեկավարներ և ՀԿ-ների ներկայացուցիչներ ևս սահմանափակ կերպով են տեղեկացված աշխատանքային իրավունքների խախտման մասին: Իրազեկման մեծացմանն ուղղված արշավները պետք է նաև հարակից այլ ոլորտներին անդրադառնան: Մասնավորապես, աշխատողների և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանների՝ դատարանների մասին ընկալումը չափազանց հեռու է իրականությունից: Այլ կերպ ասած, մարդիկ սխալ պատկերացում ունեն հոգուտ աշխատողների կայացրած դատական որոշումների տոկոսի վերաբերյալ: Այս թյուր պատկերացումը որոշ չափով զսպում է մարդկանց՝ իրենց մտահոգությունները բարձրաձայնելու մտադրությունը: Ուստի համապատասխան տեղեկատվության տարածումը (օրինակ՝ հաջողված պատմություններ, վիճակագրական տվյալներ դատական որոշումների մասին) նույնպես կարող է որպես իրազեկման մեծացմանն ուղղված արշավների մաս դիտվել: Այդ արշավները կարելի է իրականացնել կամ զանազան դասընթացների, դպրոցական ուսումնական ծրագրերի շրջանակում՝ հատկապես կարևոր թեմաներ ընդգրկելով, կամ մրցաշարեր ու մրցույթներ անցկացնելով ավագ դպրոցի աշակերտների և ուսանողների շրջանում: Այսպիսով, աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ իրազեկման մեծացման հիմնական արդյունքներից մեկը կարող է փոխել պահանջարկը՝ ոչ թե վերևից ներքև, այլ հակառակը: Այլ կերպ ասած, իրենց իրավունքների պաշտպանության ապահովման հարցում ավելի մեծ պատասխանատվություն կստանձնեն հենց աշխատողները, ոչ թե աշխատանքային իրավունքի պաշտպանները:

### *Արհմիությունների արդիականացում՝ փոխակերպման միջոցով*

Արհմիությունների արդյունավետ գործունեությունն ու զարգացումն ապահովելու համար պետք է համապատասխան վերակազմավորում ապահովել: Անկախ արհմիությունների ստեղծումը (երբ աշխատողները կարող են ընտրել, թե որ միությանն անդամակցեն) կարող է արհմիությունների վերածնունդի տանող քայլ հանդիսանալ: Բացի դրանից, անկախ արհմիությունները կարող են նշել իրենց քաղաքական կողմնորոշումը և կռավիցիա կազմել քաղաքական մարմինների հետ, ինչն արհմիությունների



զարգացմանը տանող հիմնական ուղիներից է: Այս գործընթացում, սակայն, զգուշավորություն է պետք դրսևորել, քանի որ այս փոխակերպումների հնարավոր արդյունքներից կարող է դառնալ այնպիսի իրավիճակը, երբ աշխատողների շահերին կարող են գերադասել ազդեցիկ խմբերի (մենաշնորհ ունեցողներ, հարուստ կորպորացիաներ) շահերը: Մասնավորապես, վտանգ կա, որ այսպիսի միությունները կարող են որպես նշված խմբերի նեղ անձնական շահերին ծառայող գործիք օգտագործվել: Հարկ է նշել, որ նման հնարավորությունները բավական իրատեսական են, հաշվի առնելով այն փաստը, որ աշխատողները հաճախ բողոքում են հանուն իրենց ղեկավարների: Բացի դրանից, պետք է նաև հաշվի առնել, որ արհմիությունների արդիականացման դեպքում նշված խմբերը կարող են ջանքեր գործադրել՝ աշխատուժի կոլեկտիվ բանակցությունների ուժը նվազեցնելու ուղղությամբ, ինչպես ցույց է տալիս միջազգային փորձի վերլուծությունը:

### *ՀԿ-ների հզորացում*

Քանի որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում առկա բացը քիչ թե շատ լրացնում են ՀԿ-ները, վերջիններիս զարգացմանն ուղղված աջակցությունը կարող է նպաստել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը: Մասնավորապես, շատ կարևոր կլինի աշխարհագրական առումով տարածվածությունը (հատկապես Տավուշի մարզում՝ հաշվի առնելով մասնագիտացված ՀԿ-ների պակասը) և մարդկային կապիտալի կարողությունների զարգացումը՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցերում աջակցելու համար: Հատկապես ակնառու է իրավաբանների և փաստաբանների բացակայությունը: Անշուշտ, իրավաբաններ և փաստաբաններ աշխատանքի ընդունելը կարող է թանկ արժենալ, ուստի կարելի է ներգրավել կամավորների՝ հաշվի առնելով օրենսդրական սահմանափակումների բացակայությունը: Ավելին, քանի որ ՀԿ-ներին հիմնականում խորհրդատվություն է անհրաժեշտ, այլ ոչ իրավաբանների և փաստաբանների իրական մասնակցություն, համարժեք քայլ կարող է լինել հեռակա աջակցության խթանումը (skype-ով զանգերի միջոցով):

### *Օրենսդրության վերանայում*

Հաշվի առնելով տվյալների վերլուծությունը, կարևոր է վերանայել օրենսդրությունը՝ ելնելով տարբեր կողմերի՝ աշխատողների, գործատուների, մարդու և աշխատանքային իրավունքի փորձագետների ընդհանուր առաջարկություններից: Նման մոտեցումը նախապայման կհանդիսանա իրագործելի օրենսդրության համար: Օրինակ, նման համագործակցության արդյունքում կարելի է բացահայտել այն կարիքներն ու բացերը (օրինակ,

կոնկրետ դեպքերի անտեսումը աշխատանքային օրենսգրքում), որ դուրս են մնում աշխատանքային օրենսգրքի, արհմիությունների մասին օրենքի շրջանակից: Մա էլ, իր հերթին, կհանգեցնի օրենսդրական ոլորտի հանձնարարականների:

*Առողջապահական և աշխատանքի տեսչության կարողությունների զարգացում*

Ակնհայտ է, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը երաշխավորելու համար լավ օրենսդրությունը բավարար չէ, քանի որ աշխատանքային իրավունքների խախտումները վերահսկելու համար անհրաժեշտ լիազորություններ ունեցող որևէ մարմին չկա: Ուստի շատ կարևոր է զարգացնել ներկայում գործող Առողջապահական և աշխատանքի տեսչության կարողությունները՝ աշխատանքային իրավունքների լայն շրջանակի խախտումների նկատմամբ համապարփակ վերահսկողություն ապահովելու նպատակով: Այդ մարմնի հնարավոր բարելավումը, այլ զարգացումների հետ մեկտեղ, ինստիտուցիոնալ լուծումներ կապահովի ոլորտի խնդիրներին: Բացի դրանից, խախտումների համար ավելի մեծ տուգանքների սահմանումը նույնպես կարող է սահմանափակել վերջիններիս դրսևորումները:

*Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ընկալումն ավելի լայն համատեքստում*

Վերոհիշյալ խնդիրների լուծումը էական նշանակություն ունի, քանի որ դրանք աշխատանքային իրավունքների խախտումներին հանգեցնող հիմնական պատճառներն են: Ինչևէ, այս խնդրի վրա անուղղակիորեն ազդող մի շարք գործոններ կան: Թեև այս գործոնները շատ ավելի քիչ ուշադրության են արժանացել, դրանք պակաս կարևոր չեն: Օրինակ, հետազոտության տվյալները ցույց են տալիս, որ աշխատուժի ավելցուկը, գործազրկության և աղքատության բարձր մակարդակը նպաստում են այնպիսի միջավայրին, որտեղ անխուսափելի են աշխատանքային իրավունքների խախտումները: Այս հանգամանքներն անուղղակիորեն ազդում են և՛ աշխատողների, և՛ գործատուների վրա: Աշխատողներին դա կարող է ստիպել լռել աշխատանքային իրավունքների խախտման դեպքերի մասին՝ աշխատանքը կորցնելու վախից դրդված: Մյուս կողմից, գործատուներն օգտվում են այդ վախից և շարունակում խախտել աշխատանքային իրավունքները: Այս օրինակը ցույց է տալիս, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը բազմակողմանի երևույթ է և պետք է համապատասխան կերպով ընկալվի: Այլ կերպ ասած, պետք է անդրադառնալ ոչ միայն խնդրի վրա ազդող գործոններին, այլև նրա վրա անուղղակի ազդեցություն գործող հանգամանքներին:

## *Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության այլընտրանքային ուղիների որոնում*

Ներկայացված առաջարկներից զատ, հանձնարարելի է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը խթանող այլընտրանքային եղանակներ դիտարկել: Այս հարցի շուրջ առկա հետազոտական նյութերի վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Հայաստանում գործող միջազգային կազմակերպություններում աշխատանքային իրավունքները համեմատաբար լավ են պաշտպանվում (Տիգրանյան և ուրիշներ, 2018թ.): Համադրելով այս արդյունքներն այն գաղափարի հետ, որ միջազգային կազմակերպություններն աշխատավայրի մշակույթի օրինակելի փորձ են ներմուծում (Բրաուն և Էյնլի, 2005թ.), կարելի է ենթադրել, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությանը նպաստելու այլընտրանքային տարբերակներից մեկը կարող է կապված լինել նմանատիպ փորձի և արժեքների տարածման հետ: Բացի դրանից, բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի ներհուսքը՝ սոցիալական ազդեցության (social remittances) ներմուծման (Լևիթ, 1998թ.), տեսքով, նույնպես կարող է ցանկալի օրինակ հանդիսանալ:

## **ՀՂՈՒՄՆԵՐ**

- Է.Հ. Ալերն, Ն. Այլոթ և Ֆ.Ջ. Քրիսթիանսեն (2007թ.): «Սոցիալ-դեմոկրատները և արհմիությունները սկանդինավյան երկրներում. ինստիտուցիոնալ կապերի անկումն ու դիմացկունությունը»: *Քաղաքական հետազոտությունների եվրոպական ամսագիր*: Հատոր 46, 607-635:
- Բ. Ամիր, Ս. Հոգ-Ջոնսոն, Դ. Լատուր-Վիլամիլ (2015թ.): «Շինարարությունում աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանում, Կանադա, Օնտարիո. Արհմիությունների անվտանգության ազդեցության բացահայտում»: *Մասնագիտական և բնապահպանական բժշկության ամսագիր*: Հատոր 57, N. 2. 1337-1342:
- Ջ. Ատրիդ-Ստերլինգ (2001թ.): «Թեմատիկ ցանց. որակական հետազոտության վերլուծական գործիք»: *Որակական հետազոտություն 1, 3*, 385-405:
- Ջ. Բեչեր (2012թ.): «Գործողության իմացություն. չինացի միգրանտների բողոքները համեմատական տեսանկյունից»: *Համեմատական քաղաքական ուսումնասիրություններ*: 1379-1404.
- Ռ. Բենեթ և Մ. Ռամսդեն (2007թ.): «Բիզնես սոցիալիստների մասնակցությունը ՓՄՁ-ներին. ռազմավարություն, միավորում, թե՞ հավաստիացում»: *Փոքր բիզնեսի միջազգային ամսագիր*: Հատոր 25, N. 1. 49-76:
- Մ. Բերգամաշի (2000թ.): «Գենդերային ասպեկտը եվրոպական

արհմիությունների քաղաքականություններում»: 159–174.

Ջ. Բիվենս, Լ. Էնգրալ, Էլ. Գուլդ, Թ. Կրյոգեր, Ք. Մըքնիկոլաս, Լ. Միշել, Ջ. Մոխիբեր, Հ. Շիրհոլց, Ս. Ֆոն Վիլպերտ, Բ. Ցիպերեր և Վ. Ուիլսոն (2017թ.): «Ինչպես են այսօրվա արհմիություններն օգնում աշխատող մարդկանց. աշխատողներին իրենց աշխատանքը բարելավելու ուժ տալով և ազդելով սոցիալական վրա»: *Տնտեսական քաղաքականության ինստիտուտ*:

Ք. Բրաուն և Ք. Էյնլի (2005թ.): «Միջազգային հարաբերությունների ընկալումը»:

Փ. Բրինքման (2017թ.): ««Դիսնեյ Ուորլդ» կենտրոնի արհմիությունը փորձում է վերսկսել աշխատավարձի շուրջ բանակցությունները»: *Orlando Sentinel*.

Աշխատանքային վիճակագրության բյուրո (2007թ.): «Փոխհատուցման ազգային ուսումնասիրություն. աշխատողներին հատկացվող նպաստները ԱՄՆ մասնավոր հատվածում»:

Ք. Բըրջես (1999թ.): «Հավատարմության երկրնորանքներ և շուկայի բարեփոխումներ. կուսակցություն-արհմիություն դաշինքը ճնշման է ենթարկվում Մեքսիկայում, Իսպանիայում և Վենեսուելայում»: *Համաշխարհային քաղաքականություն*: Հատոր 52. 105-134:

Բարրի Տ. Հիրշ, Դեյվիդ Ա. Մաքֆերսոն և Ուեյն Գ. Վրոման (2001թ.): «Արհմիության խտության գնահատումը ըստ երկրների», *Ամենամսյա աշխատանքային ակնարկ*, Հատոր 124. N. 7. 51-55:

Ս. Քլարկ, Պ. Ֆեյբրադեր և Վ. Բորիսով (1995թ.): «Աշխատավորական շարժումը Ռուսաստանում»: *Behind the News*.

Ս. Քլարկ, (2005թ.): «Հետսոցիալիստական արհմիություններ. Չինաստան և Ռուսաստան»: *Արդյունաբերական հարաբերությունների ամսագիր*: Հատոր 36: N. 1. 2-18:

Բ. Էբինգհաուս (1995թ.): «Միամական երկվորյակներ. քաղաքացիության իրավունքները, պառակտման ձևավորումը և կուսակցություն-արհմիություն կապերն Արևմտյան Եվրոպայում»: Հատոր 40. 51–89:

Բ. Էբինգհաուս (2002թ.): «Արհմիությունների փոխվող դերը. անդամակցության անկումը, կազմակերպչական բարեփոխումները և սոցիալական գործընկերությունը Եվրոպայում»: *Արդյունաբերական հարաբերությունների ամսագիր*: Հատոր 33. N. 5. 465-483:

Ք. Ֆրեգե և Ջ. Քելլի (2003թ.): «Արհմիությունների արդիականացման ռազմավարությունների համեմատական գնահատականը»: *Արդյունաբերական կապերի եվրոպական ամսագիր*: Հատոր 9. N. 1. 7-24:  
Լ. Գորդոն (2016թ.): «Աշխատելու իրավունքը (ավելի քիչ վարձատրության

- դիմաց): Թվեր»: *Dissent*.
- Աշխատուժի ուսումնասիրություն (2001թ.): «Անդամակցությունն արհմիություններին 1999-2000թթ.»: *Աշխատանքային շուկայի միտումները*, 433–444.
- Լ. Թըրնըր և Ռ. Հըրդ (2001թ.): «Սոցիալական արհմիութենական շարժման կառուցում. ամերիկյան աշխատավորական շարժման փոխակերպումը»: 9-27.
- Գ. Ճանտորիձե (2018թ.): «Վրաստանի աշխատանքի տեսչության լուծարումը. հետևանքներն աշխատողների և տնտեսության համար»: *Ֆրիդրիխ Էբերտի հիմնադրամ*:
- Հ. Տիգրանյան, Լ. Բալյան, և Ռ. Սարգսյան (2018թ.): «Կոլեկտիվ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմները Հայաստանում»: *Հասարակական հետազոտությունների առաջատար խումբ*:
- Ջ. Ֆրանկլին (2009թ.): «Վիճելի մարտահրավերներն ու կառավարության արձագանքը Լատինական Ամերիկայում»: *Քաղաքական հետազոտությունների եռամսյակային լրագիր* : Հատոր 62. 700-714:
- Բ Գեդես, (1995թ.): «Լենինյան ժառանգության համեմատական ընկալումն Արևելյան Եվրոպայում»: *Համեմատական քաղաքական ուսումնասիրություններ*: Հատոր 28: N. 2. 239–274:
- Ռ. Հալֆ, (2018թ.): «Թերի<sup>o</sup> եք վարձատրվում»: Ռոբերտ Հալֆի 2019թ.ուսումնասիրությունը: «Ըստ աշխատավարձի ուղեցույցի, աշխատողների 46 տոկոսը թերի է վարձատրվում»:
- Ս. Հանսոն (1995թ.) «Լենինյան ժառանգությունը և ինստիտուցիոնալ փոփոխությունը»: *Համեմատական քաղաքական ուսումնասիրություններ*: Հատոր 28. 306–313:
- Բ.Տ. Հիրշ և Ե.Ջ. Շումախեր (1998թ.): «Արհմիության վարձատրությունը, վճարումներն ու հմտություններն առողջապահական ոլորտի աշխատաշուկայում»: *Աշխատանքային հետազոտությունների ամսագիր*: Հատոր Vol. 19. N. 1. 125-147:
- Ս. Հանտինգթոն (1992թ.): «Երրորդ ալիք: ժողովրդավարացումը 20-րդ դարի վերջում»: *Օկլահոմայի համալսարանի հրատարակչություն*:
- Ա. Ք. Յանոշ (1994թ.) Շարունակականությունն ու փոփոխությունը Արևելյան Եվրոպայում. հետխորհրդային քաղաքականության ռազմավարությունները: *Արևելյան Եվրոպայի քաղաքականությունն ու հասարակությունները*: Հատոր 8. 1–31:

- Պ. Լևիթ (1998թ.): «Սոցիալական ազդեցություններ. միգրացիայով պայմանավորված մշակութային տարածումը տեղական մակարդակում»: *Միգրացիայի միջազգային ակնարկ*: Հատոր 32. N. 4. 926-948:
- Դ. Մեդլենդ, Կ. Ուոլթեր և Ն. Բանքեր (2011թ.): «Արհմիությունները ձևավորում են միջին խավը. առանց արհմիությունների միջին խավը թուլանում է»: *Ամերիկյան առաջընթացի կենտրոնի գործողությունների հիմնադրամ*:
- Վ. Նի և Դ. Սթարկ (1989թ.): «Սոցիալիզմի տնտեսական հաստատությունների ձևավոխում. Չինաստան և Արևելյան Եվրոպա»:
- Մ. Օսա (1998թ.): «Վիճաբանություն և ժողովրդավարություն. Աշխատանքային բողոք Լեհաստանում», 1989-1993թթ.: *Կոմունիստական և հետկոմունիստական ուսումնասիրություններ*: Հատոր 31. N. 1. 29-42:
- Վճարման սանդղակ (2017թ.): Մարդկանց մեծամասնությունը (դեռևս) չգիտի՝ արդյոք արդար է վճարվում, թե ոչ:
- Գ. Ռոբերթսոն (2004թ.): «Աշխատանքի առաջնորդում. արհմիություններ, քաղաքականություն և բողոքներ նոր ժողովրդավարություններում»: *Համեմատական քաղաքականություն*: Հատոր 36, N. 3. 253-272:
- Գ. Ռոսս և Մ. Մարտին (1999թ.): «Եվրոպական աշխատանքի չքնաղ նոր աշխարհը: Եվրոպայի արհմիությունները»:
- Բ. Ռաբլ (1981թ.), «Խորհրդային արհմիությունները. նրանց զարգացումը 1970-ական թթ.»: *Քեմբրիջի համալսարանի հրատարակչություն*:
- Ջ. Շմիթ 2008թ. «Արհմիություններն ու կին աշխատողների աշխատանքային առաջխաղացումը»: *Տնտեսական և քաղաքական հետազոտությունների կենտրոն*:
- Մ. Թերրի (2003թ.). «Կարո՞ղ է արդյոք «գործընկերությունը» չեղարկել բրիտանական արհմիությունների անկումը»: *Աշխատանք, գրադրվածություն և հասարակություն*: Հատոր 17, N. 3, 459-472:
- Ֆ. Տրաքսլեր (1993). «Բիզնես ասոցիացիաների և արհմիությունների համեմատություն. սոցիալական դասակարգի, կոլեկտիվ գործողությունների և ասոցիացիաների կազմակերպվելու կարողության տեսական հեռանկարներ և էմպիրիկ արդյունքներ»: *Սոցիոլոգիայի բրիտանական ամսագիր*. Հատոր 44, N. 4. 673-691:
- Լ. Թրրնըր և Ռ. Հրդ (2001թ.): «Սոցիալական արհմիութենական շարժման ստեղծում. ամերիկյան աշխատավորական շարժման փոխակերպումը»:

*Կորնելի համալսարան, Արդյունաբերական և աշխատանքային հարաբերությունների դպրոց: 9-26.*

Ջ. Ուոդյուփս (2002թ.): «Արհմիությունների և գործատուների գործընկերություն. համատեղ վերապատրաստման դասընթացներ հյուրանոցային ոլորտում. Լաս-Վեգասի և Սան-Ֆրանցիսկոյի դեպքը»: *Նոր տնտեսական տեղեկատվության ծառայություն և Ժողովրդավարական կրթության հիմնադրամ:*

Ջ. Ուոդդինգթոն և Ա. Քերր (2000թ.): «Դեպի UNISON-ի կազմակերպական մոդել. արհմիությանն անդամակցելու ռազմավարությունն անցումային շրջանում», 231-262:

Ջ. Ուոդդինգթոն (2001թ.): «Արհմիության կազմակերպում նոր Եվրոպայի համար»: *Արդյունաբերական հարաբերությունների ամսագիր: Հատոր 32. N. 5. 449–63:*

Բ. Ուեսթերն (1998թ.): «Հաստատություններ և աշխատաշուկա»: *Նոր ինստիտուցիոնալիզմը սոցիոլոգիայում: 224–243:*

Բ. Ուեսթերն և Ջ. Ռոզենֆելդ (2011թ.): «Արհմիություններ, նորմեր և ԱՄՆ-ում աշխատավարձերի անհավասարության աճը»: *Ամերիկյան սոցիոլոգիական ակնարկ: Հատոր 76, N. 4. 513-537:*

Ամիրխանյան, Վ. (2015). Հայաստանի Արհմիություններն Այսօր:

Ասատրյան, Ան. (2019). Հայաստանի Արհմիությունների Հիմնախնդիրներն ու Ջարգացման Հեռանկարները:

Մեծլումյան, Ավ. (2010). Աշխատանքային Իրավունքների Պաշտպանության Մեխանիզմները Հայաստանում:

Մեծլումյան, Ավ. (2014). ՀՀ Աշխատանքային Օրենսդրության Պահանջների Կատարման Նկատմամբ Պետական Հսկողության և Վերահսկողության Խնդիրները. *Հանրային Քաղաքականության Ինստիտուտ:*

Ներսիսյան, Ն. (2019). Հայաստանի Արհեստակցական Միությունների Լիազորությունների Ընդլայնում՝ Սոցիալական Գործընկերություն, Կոլեկտիվ Բանակցություններ, Գործադուլ և Դատական Պաշտպանություն. *Հասարակական Հետազոտությունների Առաջատար Խումբ:*

Տիգրանյան, Հ., Սաքունց, Ար., Սարգսյան, Վ., Բալյան, Լ., և Սարգսյան, Ռ. (2018). Աշխատանքային Իրավունքների Պաշտպանվածության Վիճակի Ուսումնասիրության Արդյունքներ. *Հասարակական Հետազոտությունների Առաջատար Խումբ:*

## ՀԱՎԵԼՎԱԾՆԵՐ

Աղյուսակ 1. Տեսանյութերի վերլուծություն

| Բողոքողներ<br>(Աշխատանքի ոլորտ կամ մասնագիտություն) | Բողոքողներ<br>(պետական, մասնավոր ոլորտ կամ ինքնազբաղված) | Բողոքի կամ գործադուլի հիմնական պատճառ | Այլ խախտումներ (եթե նշված են)                                  | Միջոց     | Ժամանակահատված<br>(Նախքան Թավշյա հեղափոխությունը կամ դրանից հետո) | Մարզ  |
|---|--|---------------------------------------|--|-----------|---|-------|
| Վարորդ  | Մասնավոր   | Ֆինանսական խնդիրներ                   | Արտաժամյա աշխատանք   | Գործադուլ | Հետո  | Շիրակ |
| Վարորդ  | Մասնավոր   | Աշխատանքային պայմանագրի լուծում       |  | Գործադուլ | Նախքան  | Շիրակ |
| Վարորդ  | Մասնավոր   | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ       |  | Գործադուլ | Նախքան  | Շիրակ |
| Վարորդ  | Մասնավոր   | Ֆինանսական խնդիրներ                   | Աշխատավայրում ստացված վնասվածքների փոխհատուցման բացակայություն | Գործադուլ | Նախքան  | Շիրակ |
| Վարորդ  | Մասնավոր   | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ       |  | Գործադուլ | Նախքան  | Շիրակ |
| Վարորդ  | Ինքնազբաղված   | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ       |  | Բողոք     | Նախքան  | Շիրակ |



|                              |              |                            |         |  |           |        |       |
|------------------------------|--------------|----------------------------|---------|--|-----------|--------|-------|
| Վարորդ                       | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Բողոք     | Նախքան | Շիրակ |
| Վարորդ                       | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Բողոք     | Նախքան | Շիրակ |
| Վարորդ                       | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Բողոք     | Նախքան | Շիրակ |
| Վարորդ                       | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Բողոք     | Նախքան | Շիրակ |
| Գործարար                     | Մասնավոր     | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Գործադուլ | Նախքան | Շիրակ |
| Գործարար                     | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Բողոք     | Նախքան | Շիրակ |
| Գործարար                     | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Բողոք     | Նախքան | Շիրակ |
| Գործարար                     | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն<br>խնդիրներ | առնչվող |  | Բողոք     | Նախքան | Շիրակ |
| Բանվոր                       | Մասնավոր     | Ֆինանսական խնդիրներ        |         |  | Գործադուլ | Հետո   | Շիրակ |
| Բանվոր                       | Մասնավոր     | Ֆինանսական խնդիրներ        |         |  | Գործադուլ | Նախքան | Շիրակ |
| Սպասարկման ոլորտի<br>աշխատող | Պետական      | Ֆինանսական խնդիրներ        |         | Ճնշման գործադրում<br>աշխատակիցների նկատմամբ,<br>վտանգավոր աշխատանքային<br>պայմաններ, աշխատավայրում | Գործադուլ | Նախքան | Շիրակ |

|                                  |              |   |   |           |        |       |
|----------------------------------|--------------|---|---|-----------|--------|-------|
|                                  |              |   | ստացված վնասվածքների փոխհատուցման բացակայություն, աշխատանքային պայմանագրին առնչվող խնդիրներ |           |        |       |
| <b>Սպասարկման ոլորտի աշխատող</b> | Պետական      | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք |   | Բողոք     | Հետո   | Շիրակ |
| <b>Ատամնաբույժ</b>               | Մասնավոր     | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ                         |   | Բողոք     | Հետո   | Շիրակ |
| <b>Փաստաբան</b>                  | Ինքնագրադված | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ                         |   | Գործադուլ | Նախքան | Շիրակ |
| <b>Բժիշկ</b>                     | Պետական      | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք |   | Գործադուլ | Հետո   | Շիրակ |
| <b>Ուսուցիչ/Դասախոս</b>          | Պետական      | Ֆինանսական խնդիրներ                                     |   | Գործադուլ | Հետո   | Շիրակ |
| <b>Ուսուցիչ/Դասախոս</b>          | Պետական      | Ֆինանսական խնդիրներ                                     | Վճարման ուշացում կամ բացակայություն   | Գործադուլ | Հետո   | Շիրակ |
| <b>Ուսուցիչ/Դասախոս</b>          | Պետական      | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք | Վճարման ուշացում կամ բացակայություն   | Գործադուլ | Հետո   | Շիրակ |
| <b>Ուսուցիչ/Դասախոս</b>          | Պետական      | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք |   | Բողոք     | Հետո   | Շիրակ |
| <b>Ուսուցիչ/Դասախոս</b>          | Պետական      | Աշխատանքային պայմանագրի լուծում                         |   | Գործադուլ | Նախքան | Շիրակ |

|                  |          |   |                                  |           |        |       |
|------------------|----------|---|----------------------------------|-----------|--------|-------|
| Ուսուցիչ/Ղեկավար | Պետական  | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք |                                  | Գործադուլ | Հետո   | Շիրակ |
| Ուսուցիչ/Ղեկավար | Պետական  | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք |                                  | Գործադուլ | Հետո   | Շիրակ |
|                  |          |   |                                  |           |        |       |
| Վարորդ           | Մասնավոր | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ                         |                                  | Գործադուլ | Հետո   | Լոռի  |
| Վարորդ           | Մասնավոր | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ                         | Անբարենպաստ պայմաններ            | Գործադուլ | Հետո   | Լոռի  |
| Վարորդ           | Մասնավոր | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ                         | Անբարենպաստ պայմաններ            | Գործադուլ | Հետո   | Լոռի  |
| Բանվոր           | Մասնավոր | Ֆինանսական խնդիրներ                                     | Հովանավորչություն աշխատավայրում  | Գործադուլ | Նախքան | Լոռի  |
| Բանվոր           | Մասնավոր | Ֆինանսական խնդիրներ                                     | Վտանգավոր աշխատանքային պայմաններ | Գործադուլ | Նախքան | Լոռի  |
| Բանվոր           | Մասնավոր | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք |                                  | Բողոք     | Հետո   | Լոռի  |
| Բանվոր           | Մասնավոր | Աշխատանքային պայմանագրի լուծում                         |                                  | Բողոք     | Հետո   | Լոռի  |
| Բանվոր           | Մասնավոր | Ֆինանսական խնդիրներ                                     | Հովանավորչություն աշխատավայրում  | Գործադուլ | Նախքան | Լոռի  |

|                                  |                  |  |   |                |             |                 |
|----------------------------------|------------------|--|---|----------------|-------------|-----------------|
| Բանվոր                           | Մասնավոր         | Աշխատանքային պայմանագրի լուծում  |   | Բողոք          | Հետո        | Լոռի            |
| Բանվորներ                        | Մասնավոր         | Աշխատանքային պայմանագրի լուծում  | Անհավասարություն                        | Բողոք          | Հետո        | Լոռի            |
| Ուսուցիչ/Դասախոս                 | Պետական          | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք                                    |   | Գործադուլ      | Հետո        | Լոռի            |
| Ուսուցիչ/Դասախոս                 | Պետական          | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք                                    |   | Գործադուլ      | Հետո        | Լոռի            |
| <b>Total</b>                     |                  |  |   |                |             |                 |
| Վարորդ                           | Պետական          | Աշխատանքային պայմանագրի լուծում  |   | Բողոք          | Նախքան      | Գեղարքունիք     |
| <b>Total</b>                     |                  |  |   |                |             |                 |
| Վարորդներ – 14                   | Մասնավոր – 19    | Օրենսդրությանն առնչվող խնդիրներ - 16   | Հովանավորչություն աշխատավայրում – 2     | Գործադուլ – 25 | Նախքան – 21 | Շիրակ – 28      |
| Ուսուցիչներ/Դասախոսներ – 9       | Պետական - 13     | Ֆինանսական խնդիրներ (աշխատավարձ, պարգևավճարներ, վճարման ուշացում, չվճարվող արձակուրդ) – 10 | Վտանգավոր աշխատանքային պայմաններ – 2    | Բողոք - 16     | Հետո - 20   | Լոռի – 12       |
| Բանվորներ – 9                    | Ինքնազբաղված - 9 | Աջակցություն ղեկավարությանը կամ ղեկավարության դեմ բողոք – 9                                | Վճարման ուշացում կամ բացակայություն – 2 |                |             | Գեղարքունիք – 1 |
| Գործարարներ – 4                  |                  |  | Անբարենպաստ պայմաններ – 2               |                |             | Տավուշ - 0      |
| Մպասարկման ոլորտի աշխատողներ – 2 |                  |  | Անհավասարություն – 1                    |                |             |                 |
| Ատամնաբույժ – 1                  |                  |  |   |                |             |                 |

|  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|
| <p><b>Փաստաբան – 1</b></p> <p><b>Բժիշկ - 1</b></p> |  | <p>Աշխատանքային պայմանագրի լուծում - 6</p> | <p>Ճնշման գործադրում<br/>աշխատակիցների նկատմամբ – 1</p> <p>Աշխատավայրում ստացված վնասվածքների փոխհատուցման բացակայություն – 1</p> <p>Աշխատանքային պայմանագրին առնչվող խնդիրներ – 1</p> <p>Արտաժամյա աշխատանք - 1</p> |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|

## Հարցազրույցի թեմատիկ ուղեցույց

| Ներկայացում                         | Բացատրեք հետազոտության նպատակը  |
|-------------------------------------|---|
|                                     | <p>Տեղեկացրեք, որ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Հարցազրույցի մասնակիցն անանուն է մնում:</li> <li>• Հարցազրույցը 45 րոպե է տևում, բայց մասնակիցը կարող է ցանկացած պահի այն դադարեցնել:</li> <li>• Հարցազրույցի մասնակիցն իրավունք ունի չպատասխանել որևէ կոնկրետ հարցի, եթե չի ցանկանում:</li> </ul> |
|                                     | <p>Հարցազրույցը ձայնագրելու թույլտվություն խնդրեք:</p> <p>Ինչպե՞ս էք:</p> <p>Ժամը քանի՞սն է:</p>  |
| <b>Հարցազրույցի հիմնական հատված</b> |   |
| 1                                   | <p>Ինչո՞ք եք զբաղվում Դուք/Ձեր կազմակերպությունը:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Երբվանի՞ց:</li> <li>• Ի՞նչ ծրագրեր եք իրականացրել Դուք/Ձեր կազմակերպությունը:</li> </ul>   |
| 2                                   | <p>Ինչպե՞ս եք գնահատում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության իրագործումը:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ինչպիսի՞ն է իրավիճակն այդ ոլորտում:</li> <li>• Ինչո՞ւ է այդպես:</li> </ul>  |
| 3                                   | <p>Ինչպե՞ս եք աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունն ապահովում:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ո՞ր մեթոդներն են արդյունավետ:</li> </ul>  |
| 4                                   | <p>Ի՞նչ խնդիրների եք բախվել:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Կա՞ն արդյոք խնդիրներ:</li> </ul>  |
| 5                                   | <p>Ինչպիսի՞ դրսևորումներ են ունենում աշխատանքային իրավունքների խախտումները:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Որո՞նց եք ամենաշատը հանդիպում:</li> </ul>  |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| 6                         | <p>Ո՞ւմ հետ եք համագործակցում:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Արհմիություններ: ՀԿ-ներ:</li> </ul>   |
| 7                         | <p>Ո՞րն է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվող հիմնական մարմինը:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ո՞վ է պատասխանատու ներկա իրավիճակի համար:</li> </ul>  |
| 8                         | <p>Ինչպե՞ս եք պատկերացնում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության արդյունավետ իրագործումը:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ինչպե՞ս կարելի է դրան հասնել:</li> </ul>   |
| 9                         | <p>Ինչպիսի՞ ձեռքբերումներ և ձախողումներ կարող եք նշել (եթե այդպիսիք կան):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Հաջողված պատմություններ</li> </ul>   |
| 10                        | <p>Ինչպե՞ս եք պատկերացնում Ձեր դերն այս ոլորտում հինգ տարի անց:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ի՞նչը կփոխվի:</li> <li>• Ինչո՞ւ:</li> </ul> <p>Ինչպե՞ս կզարգանա աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտն ապագայում:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ի՞նչը կփոխվի:</li> <li>• Ինչո՞ւ:</li> </ul> |
| <b>Եզրակացություն</b>     |   |
| «Ամփոփում»                | <p>Կա՞րողոք որևէ բան, որ ցանկանում եք նշել քննարկվող հարցի առնչությամբ:</p>   |
| Ամփոփիչ եզրակացություններ | <p>Եվս մեկ անգամ հավաստիացրեք մասնակցին, որ նա անանուն կմնա:</p> <p>Շնորհակալություն հայտնեք հարցազրույցի համար:</p>  |

## Հարցազրույցներ

| Պաշտոնը   | Մարզ   | Սեռ | Մակարդակ | Հարցազրույցի տեսակը | Հարցազրույցի տևողությունը | Հարցազրույցի ամսաթիվը |
|---|--------|-----|----------|---------------------|---------------------------|-----------------------|
| Արհմիության նախկին ներկայացուցիչ                    | -      | Ի   | 1        | Դեմ առ դեմ          | 30:11                     | 16/04/19              |
| Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի պաշտոնյա  | -      | Ա   | 1        | Դեմ առ դեմ          | 57:29                     | 17/04/19              |
| Առաջատար սոցիալիստական կուսակցության ներկայացուցիչ  | -      | Ա   | 1        | Դեմ առ դեմ          | 37:18                     | 18/04/19              |
| Առաջատար ՀԿ-ներից մեկի իրավաբան-փորձագետ            | -      | Ի   | 1        | Դեմ առ դեմ          | 41:28                     | 17/04/19              |
| Հայտնի բիզնես սոցիալիստական համահիմնադիր            | -      | Ա   | 1        | Դեմ առ դեմ          | 42:59                     | 18/04/19              |
| Աշխատանքի սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնյա | -      | Ա   | 1        | Դեմ առ դեմ          | 29:52                     | 30/04/19              |
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ                                  | Լոռի   | Ա   | 2        | Դեմ առ դեմ          | 01:12:52                  | 03/05/19              |
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ                                  | Լոռի   | Ա   | 2        | Դեմ առ դեմ          | 36:08                     | 08/05/19              |
| Արհմիության ներկայացուցիչ                           | Լոռի   | Ա   | 2        | Դեմ առ դեմ          | 38:49                     | 08/05/19              |
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ                                  | Շիրակ  | Ա   | 2        | Զրույց Skype-ով     | 32:00                     | 04/05/19              |
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ                                  | Շիրակ  | Ի   | 2        | Դեմ առ դեմ          | 47:02                     | 07/05/19              |
| Արհմիության ներկայացուցիչ                           | Շիրակ  | Ա   | 2        | Դեմ առ դեմ          | 43:29                     | 07/05/19              |
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ                                  | Տավուշ | Ա   | 2        | Զրույց Skype-ով     | 34:06                     | 20/05/19              |



|                           |             |   |   |                 |       |          |
|---------------------------|-------------|---|---|-----------------|-------|----------|
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ        | Տավուշ      | Ի | 2 | Զրույց Skype-ով | 47:00 | 21/05/19 |
| Արհմիության ներկայացուցիչ | Տավուշ      | Ի | 2 | Դեմ առ դեմ      | 38:06 | 17/05/19 |
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ        | Գեղարքունիք | Ի | 2 | Հեռախոսազրույց  | 24:58 | 22/05/19 |
| ՀԿ-ի ներկայացուցիչ        | Գեղարքունիք | Ի | 2 | Զրույց Skype-ով | 36:15 | 24/05/19 |
| Արհմիության ներկայացուցիչ | Գեղարքունիք | Ա | 2 | Դեմ առ դեմ      | 23:02 | 25/05/19 |