

ՄԻԱՎՈՐՎԵԼՈՒ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ՍԱՀՄԱՆԱԴՐԱԻՐԱՎԱԿԱՆ ՈՐՈՇ
ԿԱՌՈՒՑԱԿԱՐԳԵՐԻ ԸՆՏՐԱՆԻ ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԱՄԿ
ԻՐԱՎԱԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՀԱՄԱՏԵՔՍՏՈՒՄ

<https://doi.org/10.59982/18294359-25.1-ia-07>

Իզաբելլա Ալբերտի Իսկանդարյան

ի.գ.թ.

Հեհ, Իրավագիտության ամբիոն

izabella.academics@gmail.com

Ամփոփագիր

Սույն հոդվածում ներկայացվում է ազատորեն միավորվելու սահմանադրական իրավունքի ներպետական իրավակարգավորումը, շեշտադրվում է նշված իրավունքի իրականացման գործում կազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու գործոնը: Քննարկվում են աշխատողների կողմից ազատորեն միավորվելու սահմանադրական իրավունքի որոշ հիմնախնդիրներ՝ կապված արհեստակցական կազմակերպությունների միություններ ստեղծելու հետ, որոնք լուսաբանվում են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) 1948թ. թիվ 87 «Միավորվման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» և 1949թ. թիվ 98 «Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին կոնվենցիաների ներքո: Հատուկ ուշադրություն է դարձվում «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով, ինչպես նաև հայելային կերպով նաև «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքով սահմանված՝ միավորումներ (ճյուղային, տարածքային, հանրապետական) ստեղծելու բարձր շեմին, որը կարող է փաստացի խոչընդոտել արհմիութենական միությունների ձևավորմանը: Ներկայացվում են ԱՄԿ Միավորման ազատության եռակողմ Կոմիտեի դիտարկումներն այն մասին, թե ինչպես պետք է գնահատել անդամների նվազագույն պահանջները և կազմակերպությունների բազմազանությունը խթանող կարգավորումները: Ճյուղային/տարածքային մակարդակում մեկից ավելի միության գոյությունը հիմնավորվում է արդյունավետ բանակցություններ վարելու անհրաժեշտությամբ: Կատարված վերլուծության արդյունքներով առաջարկվում է նշված օրենքներում փոփոխել արհմիությունների միություն և գործատուների ճյուղային միություն ստեղծելու համար նախատեսված նվազագույն շեմը:

Հիմնաբառեր. Միավորվելու իրավունք, արհեստակցական միություն, գործատուների միություն, ԱՄԿ, Միավորման ազատության կոմիտե, կոլեկտիվ բանակցություններ:

Ներածություն

Անհատի համար ուրիշների հետ միավորվելու երևույթը կարող է պայմանավորված լինել տարբեր հանգամանքներով՝ գաղափարական հայացքներով, համոզմունքներով, կարիքներով կամ որոշակի նվաճումները և ձեռքբերումները միասին վայելելու մղումներով: Միավորման ազատությունը մարդու մի շարք այլ իրավունքների իրականացման տեսանկյունից ունի հիմնարար նշանակություն և դրա համընդհանուր նշանակությունն ամրապնդվել է 1948թ. Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրում (հոդված 24, 4-րդ մաս) և այն ամրագրվել է որպես արհեստակցական միություններ ստեղծելու և իր շահերը պաշտպանելու համար արհեստակցական միություններ ընդունվելու իրավունք [Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր]: Մինչ այդ այն ամրագրվել է Ֆիլադելֆիայի 1944թ. հռչակագրում, այնուհետև ճանաչվել է որպես ԱՄԿ-ի կանոնադրության սկզբունք՝ որպես կայուն առաջընթացի հիմք [Philadelphia declaration], [ILO Constitution]: Հետագայում այս իրավունքն ընդունվել է Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության 1948թ. թիվ 87 կոնվենցիայի և մարդու իրավունքների այլ փաստաթղթերում [Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության 1950թ. կոնվենցիա], [Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների 1966թ. միջազգային դաշնագիր]: Այն սերտորեն կապված է քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների հետ: Հետևաբար, ընդունված է ասել, որ առանց քաղաքացիական և քաղաքական հիմնական իրավունքների, ինչպիսիք են՝ անձի ազատության և անվտանգության իրավունքը, կամայական ձերբակալությունից կամ կալանավորումից ազատությունը կամ հավաքներ կազմակերպելու իրավունքները, կամ արդար դատաքննության իրավունքը և այլն, միավորման ազատությունը չի կարող արդյունավետ կերպով իրականացվել:

ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2023թ. ապրիլի 11-ի թիվ ՍԴՈ-1683 որոշմամբ դատավորի, ոստիկանության ծառայողի ազգային անվտանգության մարմինների ծառայողի, զինծառայողի կողմից արհեստակցական կազմակերպության անդամ լինելու բացարձակ արգելքի մասով մի շարք օրենսդրական կարգավորումներ ճանաչվեցին ՀՀ Սահմանադրության 45-րդ, 75-րդ, 80-րդ և 81-րդ հոդվածներին հակասող [ՀՀ սահմանադրական դատարանի թիվ ՍԴՈ-1683]: Աշխատողների շահերի պաշտպանության նպատակով միավորվելու իրավունքի նշված փոփոխություններն, անշուշտ, առաջադեմ և անհրաժեշտ էին: Այնուամենայնիվ, այս իրավունքի լիարժեք իրագործումը օրենսդրական մակարդակում դեռ պահանջում է կառուցակարգային լրամշակումներ, որոնք վերաբերելի են ոչ թե հատկապես հանրային ծառայության ոլորտին, այլ՝ միավորվելու իրավունքի ապահովմանը բոլորի համար:

Հոդվածի հիմնական մասում վերլուծվում են միավորվելու ազատության սահմանադրաիրավական կարգավորումներն ու իրականացման որոշ կառուցակարգեր, ներկայացվում են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Միավորման ազատության եռակողմ կոմիտեի (Կոմիտե) կողմից քննության առնված գործերով

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

առանձնացված մեկնաբանությունները, որոնք կարող են կիրառելի լինել Հայաստանի Հանրապետությունում, ապա եզրակացությունում ամփոփվում են եզրահանգումներն ու կատարվում որոշ առաջարկություններ: Հոդվածը չի անդրադառնում հանրային ծառայողների միավորվելու իրավունքի սահմանափակման հիմքերին:

ՀՀ սահմանադրական իրավունքում ազատորեն միավորվելը որպես աշխատողների շահերի պաշտպանության հիմնական իրավունք ամրագրելը ժողովրդավարական և սոցիալական պետության սկզբունքների կենսագործումն ապահովելու տեսանկյունից անկյունաքարային իրավական երաշխիք է: Սահմանադրական իրավունքում միավորվելու ազատությունն այն հատուկ ազատություններից է, որը պատկանում է անհատին, սակայն դրա իրականացման նպատակը հետապնդում է որոշակի կոլեկտիվ շահ կամ նպատակ: Միավորման ազատությունը և՛ անհատական (աշխատողներ և գործատուներ), և՛ կոլեկտիվ (աշխատողների, աշխատողների կազմակերպություններ) իրավունք/ազատություն է և պարունակում է ինչպես նեգատիվ (արհմիությունների անդամությունից չգրկվելը), այնպես էլ պոզիտիվ (օրինակ՝ առանց նախնական թույլտվության իրենց ընտրած կազմակերպություններին միանալը) գործողությունների հնարավորություններ: Որոշ սահմանադրություններում (Չիլի, Ուգանդա) միավորվելու իրավունքը նախատեսված է անհատների համար, մյուս սահմանադրություններում նշված իրավունքը սահմանված է հենց արհմիությունների համար (Արգենտինա), իսկ որոշներում՝ և՛ անհատների, և՛ արհմիությունների համար [Chilton and Versteeg , 277]:

ՀՀ Սահմանադրությամբ (1995թ. հոդված 25) միավորման ազատությունը լայն ձևակերպում ուներ և արհեստակցական միություններ կազմելն ու դրանց անդամագրվելու իրավունքի հետ մեկտեղ այն ներառում էր նաև կուսակցություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքը [ՀՀ Սահմանադրություն]: Հետագա փոփոխությամբ ՀՀ սահմանադրությամբ (2005թ., հոդված 28) գրեթե նույնությամբ պահպանվեց միավորումների ազատության գաղափարը, դրանում նորից թողնելով նաև կուսակցություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքը՝ մանրամասնելով ոլորտներ, որտեղ այս իրավունքները կարող են սահմանափակվել: Հոդվածում նշվում էր, որ կուսակցություններ և արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունքներն օրենքով սահմանված կարգով կարող են սահմանափակվել զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողների, ինչպես նաև դատավորների և սահմանադրական դատարանի անդամի նկատմամբ: Ըստ սահմանադրագետների նման հնարավորությունը ոչ թե օրենսդրի հայեցողական լիազորություն է, այլ՝ սահմանադրական անհրաժեշտություն՝ պահպանելու համար զինված ուժերի չեզոքությունը, դատախազության և դատական իշխանության անկախությունը և այլն [Հարությունյան, Վաղարշյան, 321]:

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

2015թ. փոփոխություններով ՀՀ սահմանադրության 45-րդ հոդվածը նախատեսում է միավորվելու ազատության երաշխիքները, համաձայն որի՝ յուրաքանչյուր ոք ունի այլոց հետ ազատորեն միավորվելու, ներառյալ աշխատանքային շահերի պաշտպանության նպատակով արհեստակցական միություններ ստեղծելու և դրանց անդամագրվելու իրավունք: Որոշ սահմանադրագետների կարծիքով ներկայիս նման առանձնացումը, նպատակ ունենալով ընդգծել միավորվելու իրավունքի ինքնուրույն բովանդակությունը, նաև վերացրել է արհեստակցական միություններ ստեղծելու կամ դրանց անդամակցելու՝ առանձին պետական պաշտոններ զբաղեցնող անձանց և պետական ծառայողների իրավունքը օրենքով սահմանափակելու հնարավորությունը, ինչը նշված անձանց կողմից իրենց իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների անհարկի և անհամաչափ սահմանափակում էր [Պողոսյան, Սարգսյան, 61]:

2015թ. սահմանադրական փոփոխություններով ներկայացվել են նաև միավորման ազատության սահմանափակման հիմքերը և ի տարբերության նախորդ խմբագրությունների, սահմանադիրը նշել է սոսկ սահմանափակման համար թույլատրելի հիմքերը առանց իրավունքը կրող սուբյեկտներին թվարկելու:

Այսպես, միավորվելու ազատության սահմանադրական իրավական երաշխիքը որևէ մասնավոր միավորման անդամագրվելու հարկադրանքի արգելքն է, ինչպես նաև այն որ այս ազատությունը սահմանափակվելու համար սահմանվել են իրավաչափ նպատակներ՝

- պետական անվտանգության պաշտպանություն,
- հասարակական կարգի պաշտպանություն,
- առողջության պաշտպանություն,
- բարոյականության պաշտպանություն,
- այլոց հիմնական իրավունքների և ազատությունների պաշտպանություն:

ՀՀ սահմանադրության համատեքստում միավորման իրավունքի օբյեկտ հանդիսանալու համար անհրաժեշտ է որոշակի նախապայմանների առկայություն: Որպեսզի որևէ միավորում ՀՀ սահմանադրությամբ երաշխավորված միավորման իրավունքի օբյեկտ հանդիսանա, անհրաժեշտ է, որ այն ունենա հետևյալ հատկանիշները՝

1. մի քանի միավորվող սուբյեկտների առկայություն
2. միավորման կամավորություն,
3. նպատակի ընդհանրություն
4. որոշակի ներքին-կազմակերպչական կապերի առկայություն [Մամաջանյան, 36-39]:

Ստացվում է, որ որոշակի անձանց կամավոր, ընդհանուր նպատակին ուղղված և ներքին-կազմակերպչական կապերով օժտված միավորումն արդեն սահմանադրորեն

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

կարող է համարվել միավորման ազատության իրավունքի սուբյեկտ և պաշտպանվել դրա համար նախատեսված սահմանադրական և օրենսդրական կառուցակարգերով:

Միավորվելու ազատության օրենսդրական կարգավորման համար չափորոշիչ է Սահմանադրության 75-րդ հոդվածը, համաձայն որի՝ հիմնական իրավունքները և ազատությունները կարգավորելիս օրենքները սահմանում են այդ իրավունքների և ազատությունների արդյունավետ իրականացման համար անհրաժեշտ կազմակերպական կառուցակարգեր և ընթացակարգեր: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (Օրենսգիրք) 21-րդ հոդվածում նշվում է՝ իրենց իրավունքների ու շահերի պաշտպանության և ներկայացման նպատակով գործատուները և աշխատողները կարող են օրենքով սահմանված կարգով իրենց կամքով ազատորեն միավորվել՝ ստեղծելով արհեստակցական ու գործատուների միություններ [ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք]: Նշված սահմանումից կարելի է պայմանականորեն առանձնացնել միավորման ազատության իրավունքի մի քանի հատկանիշներ: Այսպես, արհեստակցական ու գործատուների միություններ ստեղծելը պետք է լինի՝

1. օրենքով սահմանված կարգով
2. իրենց կամքով
3. ազատորեն

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով (Օրենք) արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է հիմնադրվել առնվազն երեք աշխատողի նախաձեռնությամբ հրավիրված հիմնադիր ժողովի որոշմամբ, իսկ մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած Հայաստանի Հանրապետության տարածքում կամ Հայաստանի Հանրապետության տարածքից դուրս աշխատողները, այդ թվում՝ օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք [Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենք]: Անհրաժեշտ կարգավորում է այն, որ անդամներ կարող են լինել հանդիսանալ նաև տնտեսության տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները:

Ճյուղային և տարածքային մակարդակներում միավորումների վերաբերյալ կարգավորումները վերը նշված առաջադիմությամբ չեն առանձնացնում, քանի որ սահմանված է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին միավորելու նախապայման (Օրենքի 2-րդ հոդված): Իրավակարգավորումը իրավացիորեն նշում է, որ ճյուղային և տարածքային արհեստակցական միությանը պետք է անդամագրված լինեն, համապատասխանաբար, տվյալ տարածքի և ճյուղի առավելագույն թվով մասնակիցներ, սակայն այս պահանջը պայմանավորում է նաև արհեստակցական միությունների քանակով: Սա անուղղակիորեն նվազեցնում է արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային և տարածքային միությունների ստեղծումը՝ նշված կարգավորումները դարձնելով անիրատեսական և չկիրառվող:

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

Նշյալ իրավակարգավորման կարևորությունը պայմանավորված է նրանով ճյուղային և տարածքային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքը բացառապես պատկանում է ճյուղային և տարածքային արեստակցական միություններին: Իսկ կոլեկտիվ բանակցությունները վարելու իրավավունքը ազատորեն միավորվելու իրավունքի իրացման կարևորագույն բաղադրիչ է [Venice Commission and OSCE/ODIHR, para. 59], քանի որ աշխատողների միավորվելն առանց հետագա բանակցությունների, ինչպես նաև աշխատանքային վեճը բանակցություններով չլուծվելու դեպքում նաև գործադուլի իրացման հնարավորության, կրում է ձևական բնույթ: Կոմիտեն ևս փաստում է, որ արհմիությունների կոլեկտիվ բանակցություն վարելու իրավագործությունը միավորվելու ազատության էական տարր է [ILO, Freedom of Association: Compilation of Decisions, para. 1232]:

ՀՀ կողմից միավորվելու իրավունքի մասով առկա են վավերացված ԱՄԿ երկու կոնվենցիա՝ 1948թ. «Միավորվման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին» թիվ 87 (վավերացումը 2006թ.) և (վավերացումը 2003թ.): ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի 10-րդ հոդվածը սահմանում է «կազմակերպություն» հասկացությունը՝ որպես աշխատողների կամ գործատուների ցանկացած միավորում, որի նպատակն է ներկայացնել և պաշտպանել նրանց շահերը [Միավորվման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության մասին կոնվենցիա]: Կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածը հստակորեն ամրագրում է, որ աշխատողները և գործատուները, անկախ որևէ տարբերությունից, կարող են ազատորեն ստեղծել կազմակերպություններ և անդամագրվել դրանց՝ միայն այդ կազմակերպությունների կանոնադրությանը ենթարկվելու պայմանով, առանց նախնական թույլտվության պահանջի: Սրանից բխում է, որ նման միավորումներին վերապահված է իրավունք՝ ինքնուրույն մշակելու իրենց կանոնադրություններն ու ներքին կարգավորումները, ազատորեն ընտրելու ղեկավար կազմը, կազմակերպելու իրենց կառավարման ձևերն ու գործունեությունը, ինչպես նաև ձևավորելու իրենց ծրագրերը: Պետական մարմինները պարտավոր են զերծ մնալ ցանկացած այնպիսի միջամտությունից, որը կարող է սահմանափակել այդ ազատությունները կամ խոչընդոտել դրանց օրինական իրագործումը:

Պետության դերը չի սահմանափակվում իրավակարգավորումներ սահմանելով, անհրաժեշտ է ստեղծել բարենպաստ միջավայր՝ ընդունելով խթանման միջոցներ, ինչպես նաև քաղաքականություններ և կառույցներ, որոնք կնպաստեն կոլեկտիվ բանակցություններին: Սա պետք է ներառի աշխատանքային վեճերը կանխելու և լուծելու արդյունավետ մեխանիզմներ: Տեղեկատվական ծառայությունները, ինչպիսիք են՝ բոլոր կնքված պայմանագրերի վերաբերյալ հանրային տվյալների բազաները, նույնպես կարող են օգտակար լինել [ILO, Freedom of Association in Practice, p. 17]: Թիվ 98 կոնվենցիայի նպատակը աշխատանքի բնագավառում միավորման ազատության սահմանափակմանն ուղղված խտրականությունից աշխատավորներին պաշտպանելն է և դրա հատուկ միջոցներից կոնվենցիայով առանձնացվում է աշխատանքային

պայմանների որոշումը կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով՝ գործատուի և աշխատողների միությունները պետք է կամավոր կերպով լիարժեք բանակցեն աշխատանքային պայմանների շուրջ [Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին կոնվենցիա]: Ակնհայտ է, որ կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելը միավորվելու ազատության իրականացման գործիքներից է, իսկ որպեսզի այն գոյություն ունենա անհրաժեշտ է ապահովել գործատուների արհեստակցական միությունների գոյություն և դրանց «բազմազանություն» բոլոր մակարդակներում:

ԱՄԿ-ի Միավորման ազատության եռակողմ կոմիտեն (այսուհետ՝ Կոմիտե)¹, անդրադարձել է մի շարք հարցերի մանրամասն ուսումնասիրությանը, որոնք իրենց միասնության մեջ կարող են նպաստել արհմիությունների գործունեության զարգացմանը: Իր որոշումներում անդրադարձ է կատարում անդամների նվազագույն քանակի և իրավունքի արդյունավետ իրացման հարաբերակցությանը: Որոշումներում նշվում է, որ անդամների օրենսդրորեն պահանջվող նվազագույն թիվը չպետք է այնքան բարձր լինի, որ գործնականում խոչընդոտի արհմիութենական կազմակերպությունների ստեղծմանը: Օրինակ, 100 աշխատողների նվազագույն պահանջը արհմիություններ հիմնելու համար՝ ըստ գործունեության ճյուղերի կամ տարբեր զբաղմունքների, պետք է կրճատվի: Արհմիության ստեղծմանը կարող է զգալիորեն խոչընդոտել կամ նույնիսկ անհնարին դարձնել այն վիճակը, երբ օրենսդրությունը սահմանում է արհմիության անդամների նվազագույն թիվը, որն ակնհայտորեն բարձր է, օրինակ, երբ օրենսդրությունը պահանջում է, որ միությունն ունենա առնվազն 50 հիմնադիր անդամ: Նույն տրամաբանությունը կիրառելի է նաև արհմիությունների միավորում ստեղծելուն: Թեև 30 աշխատողների նվազագույն թիվը ընդունելի կլիներ ճյուղային արհմիությունների դեպքում, աշխատանքային խորհուրդների դեպքում այդ նվազագույն թիվը պետք է կրճատվի, որպեսզի չխոչընդոտի նման մարմինների ստեղծմանը, հատկապես, երբ հաշվի առնվի, որ երկիրն ունի փոքր ձեռնարկությունների շատ մեծ բաժին, և որ արհմիությունների կառուցվածքը հիմնված է ձեռնարկությունների միությունների վրա է: Կոմիտեն իր մի քանի ուսումնասիրություններում ընդգծել է, որ «թեև անդամակցության նվազագույն պահանջն ինքնին անհամատեղելի չէ թիվ 87 կոնվենցիայի հետ, սակայն այդ թիվը պետք է ամրագրվի ողջամիտ ձևով, որպեսզի կազմակերպությունների ստեղծումը չխոչընդոտվի: Այն, ինչ կազմում է ողջամիտ թիվ, կարող է տարբեր լինել՝ կախված որոշակի պայմաններից, որոնցում կիրառվում է սահմանափակում»: Մասնավորապես՝ Էլ Սալվադորի դեմ գործով Կոմիտեն նշել է, որ «առնվազն 30 աշխատողների համար արհմիություն ստեղծելու համար սահմանված օրենսդրական պահանջը պետք է կրճատվի, որպեսզի չխոչընդոտվի

¹ Ստեղծվել է 1951 թվականին, կոչված է ուսումնասիրելու աշխատողների և գործատուների կազմակերպման իրավունքների խախտումները և լուծում է բողոքները ԱՄԿ անդամ երկրներում՝ անկախ միավորումների ազատության կոնվենցիաները վերջիններիս կողմից վավերացնելու հանգամանքից:

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

ձեռնարկություններում արհմիությունների ստեղծմանը»: Մեկ այլ՝ Հնդկաստանի դեմ բողոքի հիման վրա կայացրած որոշմամբ Կոմիտեն նշել է., որ «Արհմիության մասին» օրենքը սահմանում է անդամների չափազանց բարձր նվազագույն թվաքանակ արհմիությունների ձևավորման համար՝ ինչպես ձեռնարկությունների, այնպես էլ արդյունաբերության մակարդակներում, քանի որ նվազագույն շեմը չբավարարելը կարող է հիմք հանդիսանալ պետական գրանցումը մերժելու համար [ILO, Freedom of Association: Compilation of Decisions, paras 435-442]:

Այսպիսով, ի լրումն նվազագույն շեմ սահմանելու ընդունելի և տրամաբանական պահանջին, ուշադրություն պետք է դարձնել, որ այդ շեմը փաստացի խոչընդոտ չդառնա միավորվելուն: Նման իրավիճակն առկա է Հայաստանի Հանրապետությունում: Անդրադառնալով քննարկվող արհմիությունների միություն կազմելու համար հիսունից ավելի շեմ նախատեսված օրենսդրական խնդրին՝ Կոմիտեն ՀՀ կառավարությանն ուղղված իր Ուղղակի հարցումներում (Direct Request) կոչ էր արել վերանայել «Գործատուների միությունների մասին» և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքների այն դրույթները, որոնք նախատեսում են, որ ազգային, տարածքային կամ ճյուղային մակարդակով միություն ստեղծելու համար անհրաժեշտ է համապատասխան մակարդակում գործող կազմակերպությունների կեսից ավելին ընդգրկել [Գործատուների միությունների մասին ՀՀ օրենք]: Կոմիտեն նշել էր, որ նման նվազագույն անդամակցության պահանջները չափազանց բարձր են՝ թե նախկինում, թե ներկայումս կիրառվող «կեսից ավելի» պայմանը գործնականում սահմանափակում է միությունների բազմազանության հնարավորությունը:

Այս դրույթների հետևանքով, ըստ Կոմիտեի, կարող է ստեղծվել միայն մեկ ազգային միություն, մեկ միություն յուրաքանչյուր ճյուղում և մեկ՝ յուրաքանչյուր տարածքում կամ տարածքի որոշ հատվածում: (Կոմիտեի դիտարկումն ընդունվել է 109-րդ նստաշրջանում, ապա 112-րդ նստաշրջանում) [ILO, CEASR]: Միայն մեկ միության գոյության բացասական կողմը ակնառու արտահայտվում է ոստիկանությունում, զինված ուժերում (դրան հավասարեցված այլ ծառայություններում), պահպանության ծառայություններում, ինչպես նաև կենտրոնացված էլեկտրամատակարարման, ջերմամատակարարման, գազամատակարարման կազմակերպություններում, անհետաձգելի բժշկական օգնության ծառայություններում, որտեղ ծագած կոլեկտիվ վեճերի լուծման համար արգելվում է գործադուլ հայտարարելը, իսկ բանակցությունները պետք է վարվեն սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում՝ համապատասխան արհեստակցական կազմակերպության և գործատուի մասնակցությամբ (ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 75-րդ հոդված): Գործնականում միավորվելու ազատության կառուցակարգերը պետք է այնքան ազատ լինեն, որպեսզի ապահովեն մեկից ավելի հանրապետական միության գոյություն հատկապես այն ոլորտներում, որտեղ կոլեկտիվ գործողությունների հնարավորությունները՝ ի դեմս գործադուլի, սահմանափակ են:

Եզրակացություն

Այսպիսով՝ ազատորեն միավորվելու սահմանադրական իրավունքի իրականացման կառուցակարգերի արդյունավետությունը պայմանավորված է կազմակերպվելու, կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրական հնարավորություններով, որոնք իրենց հերթին ենթադրում են բոլոր մակարդակներում մեկից ավելի միության գոյություն: Քննարկման առարկա դարձնելով ՀՀ օրենսդրությամբ նախատեսված իրավական կարգավորումները, կարող ենք նշել, որ ՀՀ օրենսդրությունը կազմակերպության մակարդակում միավորվելու համար որդեգրել է բավականին առաջադեմ քաղաքականություն, որը տեղավորվում է ԱՄԿ կոնվենցիաների տրամաբանության մեջ և համապատասխանում են Կոմիտեի կողմից արտահայտված կարծիքներին: Մասնավորապես, համաձայն «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի 4-րդ հոդվածի՝ արհեստակցական կազմակերպությունը ձևավորվում է առնվազն երեք աշխատողի նախաձեռնությամբ, որոնց հիմնադիր ժողովով (համաժողով, համագումար) ընդունվում է համապատասխան որոշում դրա ստեղծման վերաբերյալ: Այսինքն, նվազագույնը երեք աշխատողի մասնակցությունը բավարար է արհեստակցական կազմակերպություն հիմնադրելու համար, և նվազագույն տոկոսային մասի բավարարելու պահանջի բացակայությունը ապահովում է արհմիությունների հիմնադրման ազատության իրացումը՝ համապատասխան անձանց կողմից: Ճյուղային, տարածքային և ազգային մակարդակում միավորումների մասով «Արհեստակցական միությունների մասին» և «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքների կարգավորումներով նշված կեսից ավելի կազմակերպությունների նվազագույն շեմը կարող հանգեցնել նման միավորումների փաստացի կազմավորման անհնարինությանը, ուստի վերոնշյալ օրենքներում «կեսից ավելին»-ի պահանջը պետք է նվազեցնել:

Գրականության ցանկ

1. Հարությունյան Գագիկ, Վաղարշյան Արթուր (խմբ. խորհուրդ) «ՀՀ սահմանադրության մեկնաբանություններ»: Եր., Իրավունք, 2010, 1086 էջ:
2. Պողոսյան Վարդան, Սարգսյան Նորա: «Հայաստանի Հանրապետության 2015 թ. խմբագրությամբ Սահմանադրությունը»: Եր, Տիգրան Մեծ, 2016, 448 էջ:
3. Chilton, Adam and Mila Versteeg. How Constitutional Rights Matter. Oxford: Oxford University Press, 2020.
4. Մամաջանյան Մհեր: «Միավորվելու սահմանադրական իրավունքի օբյեկտը ՀՀ-ում և ՌԴ-ում»: Արդարադատություն հանդես, 4 (15), 2011, 36-39:
5. Venice Commission and OSCE/ODIHR. Joint Guidelines on Freedom of Association. Adopted at the 101st Plenary Session, Venice, 12–13 Dec. 2014. Council of Europe, 2014.
6. International Labour Office. Freedom of Association in Practice: Lessons Learned. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference, 97th Session, Report I(B), 2008, Geneva, International Labour Office.

ԻՐԱՎԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆ

7. International Labour Office. Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association. 6th ed., International Labour Organization, 2018.
8. International Labour Organization. Observation (CEACR) – Adopted 2023, Published 112nd ILC Session (2024) – Armenia – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87). NORMLEX, <https://normlex.ilo.org>.
9. ՀՀ Սահմանադրություն, 05.հուլիս.1995թ., 06.դեկտեմբեր.2015թ., <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=143723> :
10. Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության 1950թ. կոնվենցիա, (17 մարտի, 2025թ.), <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docID=20870>:
11. ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք՝ 09.նոյեմբեր.2004, (17 մարտի, 2025թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=199957>:
12. «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք՝ 05.դեկտեմբեր. 2000թ., (20 մարտի, 2025թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=150020> :
13. «Գործատուների մասին» ՀՀ օրենք, 17.փետրվար.2007, <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=161511>
14. ՀՀ սահմանադրական դատարանի թիվ ՍԴՈ-1683 որոշում, 11.ապրիլ.2023, (20 մարտի, 2025թ.) https://www.concourt.am/decision/decisions/648858455f979_sdv-1683.pdf
15. Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագիր, 1948, (20 մարտի, 2025թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=1896>,
16. Միավորման ազատության և կազմակերպելու իրավունքի պաշտպանության թիվ 87 կոնվենցիա, 1948, (15 մարտի, 2025թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=29933>
17. Կոլեկտիվ բանակցություններ կազմակերպելու և վարելու իրավունքի սկզբունքների կիրառման մասին թիվ 98 կոնվենցիա, 1949, (20 մարտի, 2025թ.), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C098
18. Քաղաքացիական և քաղաքական իրավունքների միջազգային դաշնագիր, 1966, (20 մարտի, 2025թ.), <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?DocID=18500>
19. Philadelphia declaration, 1947, <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf>
20. ILO Constitution, 1919, (March 20, 2025) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000%3A62%3A0%3A%3ANO%3A62%3AP62_LIST_ENTRIE_ID%3A2453907%3ANO

ANALYSIS OF CERTAIN CONSTITUTIONAL-LEGAL FRAMEWORKS OF FREEDOM
OF ASSOCIATION IN THE CONTEXT OF ILO REGULATIONS

Izabella Iskandaryan

PhD in Law

EUA, Chair of Law

Izabella.academics@gmail.com

Abstract

This article presents the national legal regulation of the constitutional right to freedom of association, emphasizing the role of organizing and collective bargaining in the realization of this right. It discusses certain challenges related to the constitutional right of workers to freely associate, particularly concerning the formation of trade union federations. These issues are examined within the framework of the International Labour Organization's conventions: the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Special attention is given to the high threshold for establishing associations (sectoral, territorial, republican) set by the Law of the Republic of Armenia “On Trade Unions” and, correspondingly, mirrored in the Law “On Employers’ Unions,” which may in practice hinder the formation of trade union associations.

Observations of the ILO’s Committee on Freedom of Association are presented regarding how minimum membership requirements should be assessed and what kind of regulations promote organizational diversity.

The existence of more than one union at the sectoral/territorial level is justified by the need to conduct effective collective bargaining and negotiation.

Based on the analysis conducted, the article proposes amending the minimum threshold required for establishing trade union associations as stipulated in the Law of the Republic of Armenia on Trade Unions.

Keywords: Right to associate, trade union, employers’ organization, ILO, Committee on Freedom of Association, collective bargaining.

Ներկայացվել է՝ 10.04.2025թ.
Ուղարկվել է գրախոսման՝ 29.04.2025թ.