

ՏՆՏԵՍԱԲԱՂԱՔԱԿԱՆ ՀՐԱՏԱՊ ՀԱՐՑԵՐ. ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ

Հարկային (ան)արդարությունը
Հայաստանում. պատմական
գարգացում և ռեգրեսիվության
խնդիրներ

Արտակ Զյուրումյան, Վահրամ
Սրողովոյան և Հրակ Փափազեան

Համայնքների խոշորացում.
կենտրոնացում, թե՞
ապակենտրոնացում

Շահանե խաչատրյան

Իրավական ոչնչացման զենքեր.
«ներդրող պետություն» վեճերի
կարգավորման դատական
գործընթացները և «Լիդիան
Ինթերնեշնլի» գրուիլ Հայաստանի
ինքնիշխանության վրա

Արմեն Աբազյան

Արհմիությունների
գործունեության հարցը Գյումրու
«Սաստեքսի» բանվորուհիների
բողոքի օրինակով

Նվարդ Մարգարյան, Աննա
Ժամակոչյան

2021

ՀՏԴ 330:32
ԳՄԴ 65+66
Տ 776



TUFENKIAN
FOUNDATION

Խմբագրական կազմ

«Սև Բիբար» ծախական քննախոսական հարթակ
«Սոցիոսկոպ» հասարակական կազմակերպություն
«Քաղաքական դիսկուրս» հանդես

Հեղինակներ՝

Արտակ Զյուրումյան, Հրակ Փափազեան, Վահրամ Սողոմոնյան,
Արմեն Աբազյան, Շահանե Խաչատրյան, Աննա Ժամակոչյան, Նվարդ
Մարգարյան

Էջադրում և ձևավորում

Կլիմ Գրեչկա

Ֆինանսական աջակցություն՝

«Թուֆենկյան հիմնադրամ»

Տնտեսաքաղաքական հրատապ հարցեր. հետազոտությունների
ժողովածու / Կազմ.՝

Տ 776 Ս. Մարտիրոսյան.- Եր.: Հեղ. հրատ., 2021.- 212 էջ:

Հետազոտական հոդվածների այս ժողովածուն անդրադառնում
է Հայաստանի տնտեսական քաղաքականության չորս կարևոր
ուղղությունների՝ հարկային համակարգի արդարության խնդրին,
պետություն-ներդրող խնդրահարույց հարաբերությունների իրավական
կարգավորումներին, արհմիությունների գործունակության հետ կապված
օրենսդրական հարցերին և համայնքների խոշորացման քաղաքական ու
սոցիալ-տնտեսական հետևանքներին:

ՀՏԴ 330:32
ԳՄԴ 65+66

ISBN 978-9939-0-3602-1

CC BY-NC-SA



«Սև Բիբար», «Քաղաքական դիսկուրս», «Սոցիոսկոպ», 2021

**ՏՆՏԵՍԱՔԱՂԱՔԱԿԱՆ
ՀՐԱՏԱՊ ՀԱՐՑԵՐ.
ՀԵՏԱԶՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԺՈՂՈՎԱԾՈՒ**

2021

Հետազոտական հոդվածների այս ժողովածուն անդրադառնում է Հայաստանի տնտեսական քաղաքականության չորս կարևոր ուղղությունների՝ հարկային համակարգի արդարության խնդրին, պետություն-ներդրող խնդրահարույց հարաբերությունների իրավական կարգավորումներին, արհմիությունների գործունակության հետ կապված օրենսդրական հարցերին և համայնքների խոշորացման քաղաքական ու սոցիալ-տնտեսական հետևանքներին:

Այս համատեղ աշխատանքը նպատակ ունի վեր հանել Նշյալ ոլորտներում մի շարք խնդիրներ ու բացթողումներ, ինչպես նաև ուրվագծել քաղաքական այլընտրանքներ կամ լուծման հնարավոր ուղիներ: Այն նախաձեռնվել և իրականացվել է «Սոցիոսկոպ» հասարակական ուսումնասիրությունների եւ խորհրդատվության կենտրոն» ՀԿ, «Սև Բիբար» ծախական քննախոսական հարթակի ու «Քաղաքական դիսկուրս» հանդեսի համագործակցությամբ:

Արտակ Զյուրումյանի, Հրակ Փափագեանի և Վահրամ Սողոմոնյանի «Հարկային (ան)արդարությունը Հայաստանում» հոդվածում մանրակրկիտ ուսումնասիրվել են Նորանկախ Հայաստանի հարկային համակարգի պատմական զարգացումն ու ներկա վիճակում համակարգի խնդիրները՝ սոցիալական արդարության տեսանկյունից. վեր են հանվել, հատկապես, համակարգի ռեգրեսիվ տարրերը: Ուսումնասիրության վերջում արվում են նաև հարկային քաղաքականության փոփոխության ուղենշային առաջարկներ:

Շահանե Խաչատրյանի «Համայնքների խոշորացում. կենտրոնացում, թե ապակենտրոնացում» լրագրողական ուսումնասիրության մեջ հեղինակը արդեն խոշորացած Դիլիջան համայնքի օրինակով վերլուծում է համայնքների խոշորացման ռեֆորմը, վերհանում է դրա արդյունքում երևան եկած խնդիրները, դժվարություններն ու դրական կողմերը:

Արմեն Աբաղյանի «Իրավական ոչնչացման գեներ. «ներդրող-պետություն» վեճերի կարգավորման դատական գործընթացները և «Լիդիան Ինթերնեշնլի» գրուիը Հայաստանի ինքնիշխանության վրա» հողվածում հեղինակը քննադատական անդրադարձ է կատարում ներդրումային վերաբնական արբիտրաժային տրիբունալներին և ներկայացնում է դրանց եւթյունը: Հեղինակը բացահայտում է բիզնես արբիտրաժային տրիբունալների և դրանց իրավական հիմք հանդիսացող երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերի իտարդավանքները և հակասությունը միջազգային իրավունքին ու հանրային շահին:

Աննա ժամակոյանի և Նվարդ Մարգարյանի «Արիմիությունների գործունակության հարցը» հողվածն անդրադառնում է Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում արիմիությունների գործունակության համակողմանի ըմբռմանը: Համապարփակ ուսումնասիրությունը հենվում է Գյումրի քաղաքի «Սասստեքս» տեքստիլ գործարանի բանվորուհիների բողոքի օրինակի վրա և կարևոր արձանագրումներ է անում աշխատանքի ոլորտում պետական քաղաքականության ու արիմիութենական շարժման մասին: Արիմիությունների գործունակությունը հետազոտության շրջանակում դիտարկվում է իրավաքաղաքական միջավայրի և ինստիտուցիոնալ նախապայմանների, արիմիությունների ռեսուրսների եւ կարողությունների, ինչպես նաեւ արիմիութենական պրակտիկաների արդյունավետության կամ անարդյունավետության բաղադրիչների անկյան տակ: Հուսով եւք, որ տնտեսական ու սոցիալական քաղաքականություններին վերաբերող քննադատական մոտեցումներով և փաստական հարուստ նյութով հագեցած այս բազմակողմանի աշխատանքը կարող է տարածք բացել նոր սոցիալ-տնտեսական մոդելների շուրջ հանրային բանավեճի համար՝ ազատ շուկայական նեղիբերալ պատումներից անդին:

Հարկային (ան)արդարությունը Հայաստանում. պատմական զարգացում և ռեգրեսիվության խնդիրներ

Հետազոտական վերլուծությունը՝
Արտակ Զյուրումյանի
Համահեղինակությամբ՝ Վահրամ
Սողոմոնյանի
և Հրակ Փափազեանի

6

Այս հետազոտության նպատակն է համառոտ ներկայացնել Հայաստանի հարկային համակարգի զարգացման պատմությունը և գնահատել համակարգի մերօրյա իրավիճակը՝ սոցիալական արդարության ու բևեռացման խնդիրների դիտանկյունից:

Պրոգրեսիվ հարկում, համահարթ հարկում և ռեգրեսիվ հարկում հոլացքների կարճ բացատրականից հետո հոդվածն անդրադառնում է ՀՀ հարկային օրենսդրության պատմական ձևավորմանն ու զարգացմանը: Հաջորդաբար ներկայացվում են շահութահարկը, եկամտային հարկն ու ավելացված արժեքի հարկը, լուսարձակի տակ են առնվում անցած 30 տարիներին դրանց դրույքաչափերի հետ կապված զարգացումները: Պարզվում է, որ անկախացումից ի վեր հարկային համակարգի փոփոխությունները, ի վնաս հարկային արդարության, աստիճանաբար նվազեցրել և վերացրել են համակարգի պրոգրեսիվ դրույթները՝ նպաստելով երկրում սոցիալական բևեռացմանը: Ե՛վ շահութահարկի, և՛ եկամտային հարկի ենթահամակարգերը պրոգրեսիվից դարձել են համահարթ, նախ՝ 2000թ.-ին, հետո՝ 2020թ.-ին:

Հաջորդ մասում հոդվածն ուսումնասիրում և բացահայտում է գործող համակարգի ռեգրեսիվ բնույթը: Այսպես, պարզվում է՝ հարկային համակարգին ռեգրեսիվություն են հաղորդում առաջին հերթին սպառողական հիմնական ապրանքների, ծառայությունների և աշխատանքների դեալքում կիրառվող անուղղակի հարկերը՝ ԱԱՀ-ն և

ակցիզային հարկը, քանի որ որքան ցածր են տնային տնտեսությունների եկամուտները, այնքան դրանցում այս հարկերի տեսակարար կշիռն ավելի մեծ է: Հարկային համակարգին ռեգրեսիվություն հաղորդող երկրորդ գործոնը ֆիզիկական անձանց՝ ոչ աշխատավարձի տեսքով ստացվող եկամուտների դեպքում կիրառվող ավելի ցածր դրույքներն են, քան աշխատավարձային եկամտահարկի դրույքները (բացի աշխատավարձից՝ քաղաքացիները եկամուտներ են ստանում նաև բանկերում տեղաբաշխված ավանդների, սեփականության իրավունքով իրենց պատկանող բաժնեմասերից ստացվող շահաբաժինների, վարձակալության տրված գույքի դիմաց ստացվող և այլ եկամուտների տեսքով), իսկ երրորդը՝ չհարկվող շեմի բացակայությունը: Այս բաժնում ներկայացվում է երեք գործոնի ազդեցությունը տնային տնտեսությունների եկամուտների և նրանց վճարած հարկերի մեծության վրա՝ հստակ օրինակներով ու հաշվարկներով:

Ըստ հետազոտության՝ ՀՀ հարկային համակարգը ոչ միայն պրոգրեսիվ չէ, այլև, խոշոր հաշվով, ռեգրեսիվ է, երբ հաշվի ենք առնում, որ ավելի մեծ և դիվերսիֆիկացված եկամուտներ ունեցող քաղաքացիներն իրենց եկամուտների ավելի փոքր մասն են վճարում Կառավարությանը: Արձանագրվում է, որ հարկային համակարգի այժմյան ռեգրեսիվ բնույթը սնում է եկամուտների անհավասարությունն ու սոցիալական բևեռվածությունը երկրում, նպաստում է հարուստ փոքրամասնության անհամեմատ ավելի հարստացմանը, այսինչ հասարակության աղքատ մեծամասնությունը շարունակում է դիմագրավել աղքատության լուրջ խնդիրների, որոնց առնվազն մի մասը հնարավոր պիտի լիներ լուծել կամ թեթևացնել ավելի արդար, այսինքն՝ պրոգրեսիվ հարկման համակարգի գոյության պայմաններում:

Վերջին մասում, հետազոտության արդյունքում արվիմ են առաջարկություններ:

ԽՍՀՄ փլուզումից հետո Հայաստանի Հանրապետությունը տնտեսական քաղաքականության բնագավառում հաջողություններով ու անհաջողություններով լի արդեն իսկ երեք տասնամյակի պատմություն ունի: Չնայած ՀՀ սահմանադրության առաջին, 1995թ.-ից ի վեր անփոփոխ հոդվածի համաձայն՝ «Հայաստանի Հանրապետությունը ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն է», այդուհանդերձ, պետության վարած տնտեսական, եկամտային և ծախսային քաղաքականության «սոցիալական» բնույթը, մեղմ սասած, վիճելի է:

Այս հետազոտության նպատակն է «սոցիալական» պետության և հարկային արդարության տեսանկյունից համառոտ ներկայացնել Հայաստանի հարկային համակարգի զարգացման պատմությունը, հարկային բեռի բաշխման միտումները, վերլուծել անկախացումից ի վեր գերիշխող տնտեսական հայացքների և մոտեցումների արտացոլումը հարկային օրենսդրության մեջ, և գնահատել համակարգի մերօրյա իրավիճակը՝ սոցիալական արդարության ու բևեռացման խնդիրների դիտանկյունից:

Այս հետազոտությունը նպատակ չի հետապնդում վերլուծել տնտեսական և հարկաբյուջետային քաղաքականության վրա հարկային օրենսդրության փոփոխությունների ու զարգացումների ազդեցությունն ընդհանուր առմամբ: Չնայած նման աշխատանք, հավանաբար, անհրաժեշտ, կարևոր և ցանկալի կլինի, բայց այս հետազոտությունը կենտրոնացել է խնդիրների այն շրջանակի վրա, որը սահմանված է վերը նշված նպատակով: Այն չունի զուտ գիտական-ակադեմիական բնույթ, այլ նպատակ է հետապնդում հանրամատչելի լեզվով ներկայացնել հարկային բեռի բաշխման քաղաքականությանն առնչվող խնդիրները՝ տեղ-տեղ անելով նաև քաղաքական մեկնաբանություններ և առաջարկներ:

Հետազոտության շրջանակում ուսումնասիրվել է ՀՀ հարկային օրենսդրության ձևավորումը 1991-1993թթ., դրա հետագա զարգացումը 1997թ. «երկրորդ սերնդի» օրենքների միջոցով, ապա ընդհանուր գծերով ներկայացվել են «երրորդ սերնդի» օրենքներով¹ տրված կարգավորումները և դրանց փաստացի կամ հնարավոր ազդեցությունները: Հիմնական շեշտը դրվել է տարիների ընթացքում շահութահարկի և եկամտային

1 2000թ. ընդունված «Ակցիզային հարկի մասին» և 2010թ. ընդունված «Եկամտային հարկի մասին» օրենքները:

հարկի (կամ եկամտահարկի) դրույքաչափերի փոփոխությունների վրա: Հետազոտությունը ապացուցել է, որ ավելի մեծ և ավելի դիվերսիֆիկացված եկամուտներ ունեցող քաղաքացիները իրենց եկամուտների ավելի փոքր մասն են վճարում պետությանը, ինչն ընդգծում է եկամտային հարկի ռեգրեսիվ բնույթը: Բացի այդ, վերլուծել ենք նաև ավելացված արժեքի հարկի ռեգրեսիվ ազդեցությունը:

Դիտարկվել է 2016թ. ընդունված Հարկային օրենսգրքի և 2019թ. դրանում կատարված փոփոխությունների ազդեցությունը: Ներկայացվել են եկամտային հարկի դրույքը պրոգրեսիվից համահարթ դարձնելու հետևանքները: Վերոնշյալ բոլոր զարգացումների և միտումների հիման վրա արվել են հարկային քաղաքականության մասին եզրահանգումներ և ձևակերպվել են այդ քաղաքականությունը բարելավելու վերաբերյալ առաջարկություններ:

1. Հարկային արդարություն. պրոգրեսիվ, համահարթ, և ռեգրեսիվ հարկում

9

Հարկային արդարության համար բացարձակ չափանիշներ գոյություն չունեն, և դրա մասին պատկերացումները կարող են պայմանավորված լինել քաղաքական ուղղվածությամբ: Այդուհանդերձ, հարկային արդարության մասին խոսելիս նկատի ունենք վճարունակության սկզբունքը, երբ հարկային բեռը որոշելու համար հաշվի են առնվում տվյալ հարկատուի անհատական կենսապայմանները՝ եկամտի չափը, ընտանեկան դրությունը, խնամառուների առկայությունը և այլն:

Ամփոփ սահմանները երեք կարևոր տերմին, որոնց հաճախ անդրադարձ է արվելու այս տեքստում:

Պրոգրեսիվ են համարվում հարկային այն համակարգերը, որոնցում բարձր եկամուտ ունեցողները դրա ավելի մեծ մասն են վճարում եկամտային հարկի ավելի բարձր դրույքաչափերի, այլ հարկերի և վճարների տեսքով, ինչի արդյունքում նրանց համախառն եկամուտներում հարկերի տեսակարար կշիռը ավելին է, քան ավելի ցածր եկամուտ ստացողների եկամուտներում նրանց վճարած հարկերի տեսակարար կշիռը: Ռեգրեսիվ են համարվում հարկային այն համակարգերը, որոնց դեպքում ավելի մեծ եկամուտ ստացողներն իրենց եկամտի ավելի ցածր տոկոսն են որպես հարկ վճարում, քան ցածր եկամուտ ստացողները: Վերջապես, համահարթ է այն հարկման ձևը, որի դեպքում հարկատուները հարկվում են մեկ միասնական դրույքաչափով, անկախ եկամտի չափից:

Ահա այս աղյուսակի միջոցով կարելի է պարզեցված ներկայացնել համահարթ, ռեգրեսիվ և պրոգրեսիվ հարկերը՝

Համահարթ հարկ			Ռեգրեսիվ հարկ		Պրոգրեսիվ հարկ	
Եկամտի չափը	Հարկի գումարը	Եկամտի բաժինը	Հարկի գումարը	Եկամտի բաժինը	Հարկի գումարը	Եկամտի բաժինը
50	12,5	25%	15	30%	10	20%
100	25	25%	25	25%	25	25%
200	50	25%	40	20%	60	30%

Աղբյուրը՝ Mankiw N. G., Principles of Economics, 2014.

Հարկման այս տարբեր համակարգերը, բնականաբար, ազդում են սոցիալական արդարության, եկամուտների անհավասարության և հասարակությունում սոցիալական բևեռվածության վրա: Համաշխարհային պրակտիկայում լայն կիրառում ունի պրոգրեսիվ հարկումը, որն ամենացանկալի տարբերակն է՝ առնվազն սոցիալական արդարության և համերաշխության դիտանկյունից: Այն ձգտում է մեղմել շուկայական պայմաններում և կառուցվածքային անհավասարությունների լույսի ներքո ձևավորված եկամուտների խիստ բևեռացումը՝ միաժամանակ ապահովելով հանրային կյանքի կառավարման համար անհրաժեշտ բյուջետային մուտքեր:

10

2. ՀՀ հարկային օրենսդրության ձևավորումն ու զարգացումը

ՀՀ հարկային օրենսդրության ձևավորումը սկսվել է անկախացումից անմիջապես հետո: Իր ներկա տեսքն այդ օրենսդրությունը ստացել է 1997-1998թթ., երբ ընդունվել են «Ավելացված արժեքի հարկի մասին», «Շահութահարկի մասին», «Եկամտահարկի մասին» (2010թ. «Եկամտային հարկի մասին») և «Ակցիզային հարկի մասին» օրենքները, որոնցում ամրագրված հիմնական սկզբունքները, որոշ խմբագրումներով ամփոփվեցին 2016թ. ընդունված և 2018թ. հունվարի 1-ից ուժի մեջ մտած

«Հարկային օրենսգրքում»: Մի շարք օրենքների ընդունման
վերաբերյալ տեղեկատվությունը ներկայացված է աղյուսակ 1-ում:

Աղյուսակ 1. Մի շարք հարկային օրենքների տվյալները

	Ընդունվել է
Առաջին սերնդի օրենքներ	
Շահութահարկի մասին	25 դեկտեմբերի 1991թ.
Հարկերի մասին	23 մարտի 1992թ.
Ակցիզային հարկի մասին	20 մայիսի 1992թ.
Ավելացված արժեքի հարկի մասին	7 հունիսի 1993թ.
Եկամտահարկի մասին	17 հունվարի 1995թ.
Երկրորդ սերնդի օրենքներ	
Հարկերի մասին	14 ապրիլի 1997թ.
Ավելացված արժեքի հարկի մասին	14 մայիսի 1997թ.
Ակցիզային հարկի մասին	23 հունիսի 1997թ.
Շահութահարկի մասին	30 սեպտեմբերի 1997թ.
Եկամտահարկի մասին	27 դեկտեմբերի 1997թ.
Երրորդ սերնդի օրենքներ	
Ակցիզային հարկի մասին	7 հուլիսի 2000թ.
Եկամտային հարկի մասին	22 դեկտեմբերի 2010թ.
Հարկային օրենսգիրք	4 հոկտեմբերի 2016թ.

1997թ. «Հարկերի մասին» ՀՀ օրենքը (ՀՕ-22, ընդունվել է 1992թ. մարտի 23-ին) սահմանում էր հետևյալ հարկերը.

- Շահութահարկ՝ իրավաբանական անձանց (ընկերությունների) շահույթից,
- Եկամտահարկ՝ ֆիզիկական անձանց (քաղաքացիների) եկամտից,
- Ակցիզային հարկ՝ առանձին ապրանքների իրացումից,
- Ավելացված արժեքի հարկ (ԱԱՀ)՝ ապրանքների և ծառայությունների իրացման շրջանառությունից,
- Սոցիալական հարկ՝ աշխատավարձից և աշխատավարձին հավասարեցված եկամուտներից,

- Հողի հարկ՝ սեփականատիրոջ հողի համար,
- Մասնագիտության հարկ՝ մասնագիտական որոշակի գործունեություն ծավալելու համար,
- Գույքահարկ՝ գույքի որոշակի տեսակների համար,
- Բնապահպանական հարկ՝ բնական պաշարների օգտագործման և շրջակա միջավայրի աղտոտման համար,
- Ճանապարհների հարկ՝ բենզինի և դիզելային վառելիքի վաճառքից և տրանսպորտային միջոցների համար՝ ըստ դրանց հզորությունների,
- Ժառանգության և նվիրատվության հարկ՝ ժառանգության և նվիրատվության արժեքից,
- Տեղական հարկեր,
- Պետական տուրքեր՝ իրավաբանական և այլ ծառայությունների համար,
- Մաքսեր՝ արտահանվող և ներմուծվող ապրանքների համար:

12

Հարկային օրենսդրությունը հաճախ և պարբերաբար ենթարկվել է փոփոխությունների: Ընդհանուր առմամբ, 1997-2017թթ. ընթացքում «Ավելացված արժեքի հարկի մասին», «Շահութահարկի մասին», «Ակցիզային հարկի մասին», «Եկամտային հարկի մասին» և «Հարկերի մասին» ՀՀ օրենքները փոփոխվել և լրացվել են 272 անգամ: Իհարկե, նորանկախ պետության հարկային օրենսդրությունը մշտապես բարելավման, կատարելագործման և զարգացման կարիք է ունեցել: Սակայն լրացուցիչ վերլուծություններ են հարկավոր պարզելու համար, թե այդ փոփոխությունների որ մասն է պայմանավորված եղել հարկային օրենսդրությունը կատարելագործելու անհրաժեշտությամբ, որ մասը՝ արտաքին միջազգային դոնորների թելադրանքով, և որ մասը՝ իշխանամերձ տնտեսավարողների շահերը սպասարկելու անհրաժեշտությամբ: Այս վերլուծությունը անդրադառնում է «Շահութահարկի մասին» և «Եկամտային հարկի մասին» ՀՀ օրենքների զարգացումներին ու դրանց ազդեցությանը՝ սոցիալական արդարության տեսանկյունից:

2.1. Շահութահարկ

Անցած 30 տարվա ընթացքում շահութահարկի դրույքաչափերի հետ կապված եղել են հետևյալ զարգացումները:

«Շահութահարկի մասին» 1991թ. ՀՀ օրենքը սահմանում էր չորս դրույք² :

Աղյուսակ 2. Հարկվող շահույթի տարեկան գումարի մեծությունից կախված շահութահարկի դրույքաչափերը 1991 թվականին (դրամ)

Շահույթը	Շահութահարկի դրույքաչափը
Մինչև 360	12 տոկոս
361-720	43,2 դրամ գումարած 360 դրամը գերազանցող գումարի 18 %
721-1080	108 դրամ գումարած 720 դրամը գերազանցող գումարի 25%
1081 և ավելի	198 դրամ գումարած 1080 դրամը գերազանցող գումարի 30%

Ծանոթագրություն. 1991թ. ընդունված «Շահութահարկի մասին» ՀՀ օրենքում հարկվող շահույթի գումարը նշված է դրամով: Դրամը շրջանառության մեջ է դրվել 1993թ.:

1997թ.-ին ընդունված օրենքով³ նախատեսվում էր երկու դրույքաչափ:

Աղյուսակ 3. Հարկվող շահույթի տարեկան գումարի մեծությունից կախված շահութահարկի դրույքաչափերը 1997 թվականին

Շահույթը	Շահութահարկի դրույքաչափը
7մլն դրամից պակաս	Հարկվող շահույթի 15 տոկոսը
7մլն դրամ և ավելի	1,05 մլն դրամ, գումարած հարկվող շահույթի 7 մլն դրամը գերազանցող գումարի 25 տոկոսը

- 2 «Շահութահարկի մասին» ՀՀ օրենք (ՀՕ-8), ընդունվել է 1991թ. դեկտեմբերի 25-ին, ուժի մեջ է մտել 1992թ. ապրիլի 1-ին:
- 3 Բանկերի, այլ ֆինանսական կազմակերպությունների, ինչպես նաև ապահովագրական կազմակերպությունների համար շահութահարկի դրույքը սկզբում սահմանվել էր 45 %, իսկ 1996թ. հունվարի 1-ից՝ 30 %: «Շահութահարկի մասին» ՀՀ օրենքը (ՀՕ-155), ընդունվել է 1997թ. սեպտեմբերի 30-ին, ուժի մեջ է մտել 1998թ. հունվարի 1-ին: 70 % դրույքաչափ էր սահմանել շահումով խաղերի և վիճակախաղերի կազմակերպումից և անցկացումից ստացված եկամուտների համար:

2000թ.-ին⁴ սահմանվում էր 20% միասնական դրույքաչափ, իսկ 2016թ.-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգիրքը»⁵ վերահաստատել է այդ դրույքաչափը, որը 2019թ.-ին⁶ իջեցվել է 18 տոկոսի:

Այսպիսով, ժամանակի ընթացքում շահութահարկը կորցրել է իր պրոգրեսիվությունը՝ ի վերջո դառնալով համահարթ: Շահութահարկի դրույքաչափերի հիմնական փոփոխությունների ժամանակագրությունը ներկայացված է պատկեր 1-ում:

Գործարարության դեպքում կիրառվող այլ հարկերը՝ շրջանառության հարկը⁷ և միկրոձեռնարկատիրության հարկման համակարգը (նախկինում գործող ընտանեկան ձեռնարկատիրության համակարգը) առերևույթ պրոգրեսիվ բնույթ են հաղորդում գործարարությանը վերաբերող հարկային համակարգին, չնայած դա գնահատելը խիստ դժվար է՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ շահութահարկը վճարվում է շահույթից (շահույթը կազմակերպության եկամուտների և ծախսերի դրական տարբերությունն է), իսկ շրջանառության հարկը հաշվարկվում է շրջանառությունից և փոխարինում է ԱԱՀ-ին և (կամ) շահութահարկին⁸:

14

- 4 2000թ. դեկտեմբերի 26-ին ընդունված «Շահութահարկի մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-128 օրենքի հոդված 13, ուժի մեջ է մտել 2001թ. հունվարի 1-ից:
- 5 «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգիրք» (ՀՕ-165-Ն), ընդունվել է 2016թ. հոկտեմբերի 4-ին:
- 6 «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու և 2018 թվականի հունիսի 21-ի «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու և 2017 թվականի դեկտեմբերի 21-ի «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-266-Ն օրենքներում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-338-Ն օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-68-Ն օրենք, ընդունվել է 2019 թվականի հունիսի 25-ին, ուժի մեջ է մտել 2020թ. հունվարի 1-ին:
- 7 «Շրջանառության հարկի մասին» օրենքն ընդունվել է 2012թ. դեկտեմբերի 19-ին: Շրջանառության հարկի հետ կապված հարցերը ներկայում կարգավորվում են Հարկային օրենսգրքի գլուխ 55-ով:
- 8 «Հարկային օրենսգրքի» 253 հոդվածի համաձայն ռեզիդենտ առևտրային կազմակերպությունների համար շրջանառության հարկի մեջ շահութահարկի հաշվարկային մեծությունն ընդունվում է 40%, իսկ ԱԱՀ հաշվարկային մեծությունը՝ 60%, իսկ անհատ ձեռնարկատերերի և նոտարների համար շրջանառության հարկը փոխարինում է ԱԱՀ-ին:

Եթե ավելի փոքր շրջանառություն ունեցող ընկերությունների դեպքում հարկերի մեծությունը հաշվարկվում է ելնելով շրջանառությունից, ապա ավելի խոշոր՝ 115 մլն դրամը գերազանցող շրջանառություն ունեցող ընկերությունների դեպքում վերջիններս պետք է վարեն հաշվապահություն, հաշվարկեն իրենց շահույթը և վճարեն համապատասխան հարկերը: Ի տարբերություն շրջանառության հարկի դաշտում գործող ընկերությունների, որոնք սովորաբար փոքր ու միջին ձեռնարկություններ են և ներկայացնում են եռամսյակային հաշվետվություններ և շրջանառության հարկ վճարում են եռամսյակը մեկ անգամ, շահութահարկի դաշտում գործող ընկերություններն ավելի մեծ են, ավելի շատ վարչարարական գործառույթներ ունեն, ավելի հաճախ են հաշվետվություններ ներկայացնում և հարկեր վճարում:

Հարկային օրենսգրքում կատարված վերջին փոփոխությունների արդյունքում տարեկան մինչև 24 մլն դրամ շրջանառություն ունեցող միկրոձեռնարկության սուբյեկտն ընդհանրապես չի հարկվելու⁹, իսկ մինչև 115 մլն դրամ շրջանառություն ունեցող բիզնեսը, գործունեության տեսակից կախված, կարող է հարկվել 1,5-20% շրջանառության հարկով¹⁰:

15

Այսպիսով, անկախության առաջին տարիներին Հայաստանը ներդրել է պրոգրեսիվ դրույքաչափեր նախատեսող շահութահարկ:

9 «Հարկային օրենսգրքի» 269 հոդվածի համաձայն՝ միկրոձեռնարկատիրության սուբյեկտներն ազատվում են միկրոձեռնարկատիրության մասով առաջացող բոլոր պետական հարկերի հաշվարկման և պետական բյուջե վճարման պարտավորություններից: Օրենսգրքի նախորդ խմբագրությամբ նախատեսվում էր, որ ընտանեկան ձեռնարկատիրության սուբյեկտներն ազատվում են ընտանեկան ձեռնարկատիրության մասով առաջացող բոլոր պետական հարկերի հաշվարկման և պետական բյուջե վճարման պարտավորությունից:

10 Երկրորդային հումքի առևտրական գործունեությունից ստացվող և խմբագրությունների կողմից թերթերի օտարումից եկամուտները՝ 1,5%, արտադրական գործունեությունից ստացվող եկամուտները՝ 3,5%, առևտրական կամ այլ գործունեությունից, կամ այլ ակտիվների օտարումից ստացվող եկամուտները՝ 5%, հանրային սննդի ոլորտում իրականացվող գործունեությունից՝ 6%, վարձակալության վճարի, տոկոսի, ռոյալթիի, անշարժ գույքի օտարումից, նոտարական գործունեությունից ստացվող եկամուտներից՝ 10%, հանրային սննդի ոլորտում գործունեություն իրականացնող շրջանառության հարկ վճարողների կողմից ՀՀ-ում կիրառվող՝ տնտեսական գործունեության դասակարգչի «Հանրային սննդի կազմակերպում» հատվածում չներառվող՝ այլ ակտիվների օտարումից, ինչպես նաև այլ գործունեությունից ստացվող եկամուտներից՝ 20%, վիճակախաղերի կազմակերպման գործունեությունից՝ 25%:

Տարիներ անց, օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում, ներդրվել է համահարթ դրույքաչափ: Տնտեսական գործունեության հարկման համակարգին որոշ առերևույթ պրոգրեսիվություն է հաղորդում շրջանառության հարկը, որի շրջանակներում գործող տնտեսավարողների նկատմամբ կիրառվում են համեմատաբար ցածր դրույքաչափեր, մինչ միկրոբիզնեսներն ընդհանրապես ազատված են հարկեր վճարելուց:

Այժմ 115 մլն դրամի շրջանառության շեմից բարձր գործող տնտեսավարող սուբյեկտները, սակայն, հարկվում են շահութահարկի մեկ համահարթ դրույքաչափով՝ անկախ իրենց ստացած շահույթի չափից: Հայաստանում սոցիալական մարտահրավերների խիստ իրավիճակը նկատի առնելով, կարծում ենք, որ ճիշտ կլիներ այս հատվածում ևս որոշ պրոգրեսիվություն ներդնելու կամ այն վերականգնելու մասին առնվազն քննարկումներ անցկացնել ու լրջագույնս ուսումնասիրել դրա հնարավորությունը. առավել ևս այն պայմաններում, որ ամենաթարմ փոփոխությունների արդյունքում նույնիսկ ամենախոշոր շահույթ ունեցող ընկերություններին հասել է 2%-ի «հարկային զեղչ» (2019-ին շահութահարկը 20 %-ից իջել է 18 %-ի):

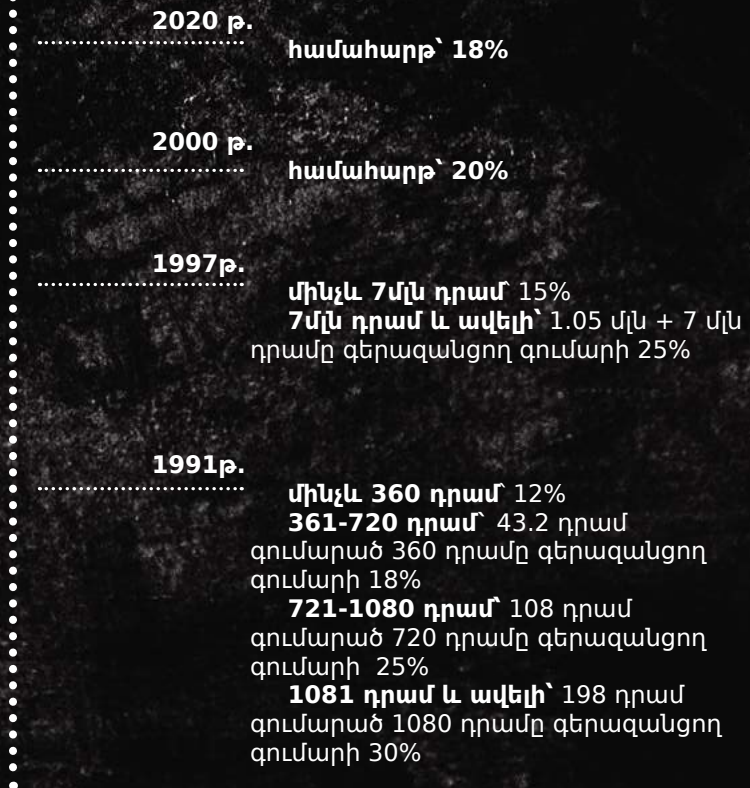
Վերջապես, արժե նշել նաև խոշոր գործարարների կողմից իրենց գործունեությունը տրոհելու արդեն իսկ հայտնի դարձած դեպքերի մասին, որոնք, գործիքակազմի կամ քաղաքական կամքի բացակայության պատճառով, չկանխարգելվելու դեպքում, կարող են խստորեն խոցել շրջանառության հարկի ներդրած մասնակի պրոգրեսիվությունը՝ որոշ դեպքերում նույնիսկ համակարգը դե ֆակտո հասցնելով ռեգրեսիվության: Գաղտնիք չէ, որ իրավաբանական ճարակությամբ իրենց խոշոր բիզնեսները փոքր մասերի բաժանելով՝ խոշոր գործարարների երբեմն հաջողվել է տեղափոխվել շրջանառության հարկի համակարգ.¹¹ ներկայումս այդպիսի սխեմաների գոյության և ծավալի մասին տեղեկության

11 «Ալեքս Հոլդինգ» ՍՊ ընկերությունը, հանդիսանալով ավելացված հարկ վճարող կազմակերպություն, դեռևս 2016 թվականի վերջին, տեղական գյուղմթերքի գնաճ չառաջացնելու պատրվակով, համաձայնություն է ձեռք բերել ՀՀ ՊԵԿ նախկին ղեկավարության հետ՝ գյուղացիներից գնված գյուղմթերքի վաճառքը «Երևան Սիթի» սուպերմարկետների ցանցից իրականացնել տարբեր անձանց անվամբ հիմնադրված ԱՁ-ներով, որոնց իրացման շրջանառության սահմանաչափը 115 մլն ՀՀ դրամ է, ինչը հնարավորություն է ընձեռել 20 տոկոս ԱԱՀ-ի և շահութահարկի փոխարեն վճարել ընդամենը 2 տոկոսի չափով շրջանառության հարկ: Աղբյուրը՝ «Երևան Սիթի»-ում բազմաթիվ կեղծ Ա/Ձ-ներով հարկեր են թաքցրել. 40 մլրդ դրամի շրջանառում. ԱԱԾ, <https://armtimes.com/hy/article/138304> :

համար թերևս հավելյալ հետազոտոթյան կարիք կա: Այստեղ ցանկանոմ ենք դեռևս պարզապես ուշադրոթյուն հրավիրել սույն համակարգի հնարավոր խոցելիոթյան վրա:

Պատկեր 1. Շահութահարկի դրույթաչափերի հիմնական փոփոխոթյունների ժամանակագրոթյունը

17



2.2. Եկամտային հարկ

Ֆիզիկական անձանցից հարկվող եկամտային հարկը կամ եկամտահարկը, որն այս ուսումնասիրության շրջանակում դիտարկվում է որպես մեկ հարկ, վերջին տարիներին պետական բյուջեի հիմնական եկամուտներից մեկն է: ՀՀ Գերագույն խորհրդի 1995թ. ընդունած «Եկամտահարկի մասին» ՀՀ օրենքով¹² նախատեսվում էին աղյուսակ 4-ում ներկայացված դրույքաչափերը:

Աղյուսակ 4. Եկամտահարկի դրույքաչափերը

Ամսական հարկվող եկամուտը	Հարկի գումարը
Մինչև նվազագույն աշխատավարձի 10-ապատիկը	Հարկվող գումարի 12 տոկոսը
Նվազագույն աշխատավարձի 10-ապատիկը գերազանցող չափից մինչև 20-ապատիկը ներառյալ	Նվազագույն աշխատավարձի 120 տոկոսին գումարած նվազագույն աշխատավարձի 10-ապատիկը գերազանցող գումարի 18%
Նվազագույն աշխատավարձի 20-ապատիկը գերազանցող չափից մինչև 40-ապատիկը ներառյալ	Նվազագույն աշխատավարձի 300 տոկոսին գումարած նվազագույն աշխատավարձի 20-ապատիկը գերազանցող գումարի 25%
Նվազագույն աշխատավարձի 40-ապատիկը գերազանցող չափից ավելի	Նվազագույն աշխատավարձի 800 տոկոսին գումարած նվազագույն աշխատավարձի 40-ապատիկը գերազանցող գումարի 30%

1997թ. ընդունված «Եկամտահարկի մասին» ՀՀ օրենքը¹³ սահմանում էր հետևյալ դրույքաչափերը:

- 12** 1995թ. հունվարի 17-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության ՀՕ-130 օրենք:
- 13** 1997թ. դեկտեմբերի 27-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության ՀՕ-183 օրենք:

Հարկային (ան) արդարությունը Հայաստանում. պատմական զարգացում և ռեգրեսիվության խնդիրներ

Աղյուսակ 5. Եկամտահարկի դրույքաչափերը

Ամսական հարկվող եկամտի չափը	Հարկի գումարը
Մինչև 10,000 դրամ	Հարկվող եկամտի 15 տոկոսը
10,001 դրամից մինչև 26,666* դրամը ներառյալ	1,500 դրամին գումարած 10,000 դրամը գերազանցող գումարի 25 տոկոսը
26,667 դրամից ավելի	5,667 դրամին գումարած 26,666 դրամը գերազանցող գումարի 30 տոկոսը
* Օրենքում սահմանված են հարկվող եկամտի տարեկան շեմեր, մինչև 120,000 դրամ, 120,001-320,000 դրամ և 320,001 դրամը գերազանցող գումար: Աղյուսակ 5-ում տվյալները ներկայացվել են ամսական կտրվածքով, մնացած աղյուսակների հետ համադրելիություն ապահովելու համար:	

2000թ. ընդունված օրենքը¹⁴ սահմանում էր հետևյալ դրույքաչափերը:

19

Աղյուսակ 6. Եկամտահարկի դրույքաչափերը 2000թ.

Ամսական հարկվող եկամտի չափը	Հարկի գումարը
Մինչև 80,000 դրամ	Հարկվող եկամտի 10 տոկոսը
80,000 դրամից ավելի	8,000 դրամին գումարած 80,000 դրամը գերազանցող գումարի 20 տոկոսը

Տնտեսաքաղաքական
հրատապ հարցեր.
հետազոտությունների
ժողովածու

14 «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք (ՀՕ-130), ընդունվել է 2000թ. դեկտեմբերի 26-ին, ուժի մեջ է մտել 2001թ. հունվարի 1-ին, հոդված 8.

2011թ. ընդունված օրենքը¹⁵ հետևյալ դրույքաչափերը:

Աղյուսակ 7. Եկամտահարկի դրույքաչափերը 2011թ.

Հարկային (ան) արդարությունը Հայաստանում. պատմական զարգացում և ռեգրեսիվության խնդիրներ

Ամսական հարկվող եկամտի չափը	Հարկի գումարը
Մինչև 80,000 դրամ	Հարկվող եկամտի 10 տոկոսը
80,000-ից մինչև 2,000,000 դրամ	8,000 դրամից գումարած 80,000 դրամը գերազանցող գումարի 20 տոկոսը
2,000,000 դրամից ավելի	392,000 դրամից գումարած 2,000,000 դրամը գերազանցող գումարի 25 տոկոսը

2010թ. ընդունված օրենքը¹⁶, որն ուժի մեջ մտավ 2013թ. հունվարի 1-ից, սահմանում էր եկամտային հարկի հետևյալ դրույքաչափերը:

Աղյուսակ 8. Ամսական եկամտից կախված եկամտահարկի դրույքաչափերը 2013թ. հունվարի 1-ից հետո (համաձայն 2010թ. ընդունված օրենքի)

20

Եկամտի չափը	Հարկի գումարը
Մինչև 120,000 դրամ	Հարկվող եկամտի 24.4 տոկոսը
120,000 դրամից ավելի	29,280 դրամից գումարած 120,000 դրամը գերազանցող գումարի 26 տոկոսը

Սակայն 2012թ. նոյեմբերին, օրենքը ուժի մեջ մտնելուց մոտ 50 օր առաջ, ՀՀ իշխանությունները փոփոխության ենթարկեցին դրույքաչափերը¹⁷:

- 15** «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենք (ՀՕ-299-Ն), ընդունվել է 2011թ. նոյեմբերի 29-ին, ուժի մեջ է մտել 2012թ. հունվարի 1-ին, հոդված 2.
- 16** 2010թ. դեկտեմբերի 22-ին ընդունված «Եկամտային հարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության ՀՕ-246-Ն օրենք
- 17** 2012թ. նոյեմբերի 12-ին ընդունված «Եկամտային հարկի մասին»

Աղյուսակ 9. Ամսական եկամտից կախված եկամտահարկի
դրույքաչափերը 2013թ. հունվարի 1-ից հետո (համաձայն 2012թ.
օրենքում կատարված փոփոխությունների)

Եկամտի չափը	Հարկի գումարը
Մինչև 120,000 դրամ	Հարկվող եկամտի 24.4 տոկոսը
120,000 – 2,000,000 դրամ	29,280 դրամին գումարած 120,000 դրամը գերազանցող գումարի 26 տոկոսը
2,000,000 դրամից ավելի	518,080 դրամին գումարած 2,000,000 դրամը գերազանցող գումարի 36 տոկոսը

Ինչպես երևում է այս տվյալներից, օրենքը կարճ ժամանակում
կրկին վերանայվել է՝ հոգուտ պրոգրեսիվության ընդգծման, ինչն
արտահայտվել է երրորդ՝ ավելի բարձր դրույքաչափի (36%)
ավելացմամբ:

2016թ. ընդունված և 2018թ. ուժի մեջ մտած Հարկային
օրենսգիրքը 3 դրույքաչափ էր նախատեսում: Հարկային
օրենսգրքով բարձրացվել էր նվազագույն դրույքաչափով հարկման
ենթակա շեմը՝ 120,000 դրամից հասնելով 150,000 դրամի, և
նվազեցվել էր կիրառվող դրույքը՝ 24.4%-ից 23%: Հարկային
օրենսգրքի համաձայն՝ եկամտի միջին մակարդակ ունեցող
խմբի համար սահմանվել էր 150,000-2,000,000 դրամ միջակայքը,
նախկին 120,000-2,000,000 դրամի փոխարեն, իսկ այդ մեծության
եկամուտների դեպքում կիրառվող դրույքը նախկին 26%-ի
փոխարեն սահմանվել էր 28%:

Փաստորեն չնչին չափով նվազեցվել է 150.000 դրամից
պակաս ստացողների հարկային բեռը, 2 տոկոսային կետով
բարձրացվել է 150.000-ից 2,000,000 ստացողների հարկային բեռը,
իսկ 2,000,000-ից բարձր ստացողների հարկային բեռը մնացել է
նույնը՝ 36 տոկոս (տես՝ աղյուսակ 10-ը):

Աղյուսակ 10. Ամսական եկամտի և եկամտահարկի դրույքաչափերը՝ ըստ Հարկային օրենսգրքի (2018թ.)

Հարկային (ան) արդարությունը Հայաստանում. պատմական զարգացում և ռեգրեսիվության խնդիրներ

Եկամտի չափը	Հարկի գումարը
Մինչև 150,000 դրամ	Հարկվող եկամտի 23.0 տոկոսը
150,000 – 2,000,000 դրամ	34,500 դրամից գումարած 150,000 դրամը գերազանցող գումարի 28 տոկոսը
2,000,000 դրամից ավելի	552,500 դրամից գումարած 2,000,000 դրամը գերազանցող գումարի 36 տոկոսը

2019թ. (դեկտեմբերի 17-ի դրությամբ) Հարկային օրենսգրքում կատարվել է 12 փոփոխություն, որոնցից մեկով¹⁸ եկամտային հարկի պրոգրեսիվ սանդղակի փոխարեն 2020թ. հունվարի 1-ից, անկախ եկամտի մեծությունից, կիրառվում է մեկ՝ 23 տոկոս դրույքաչափ, որն էլ աստիճանաբար յուրաքանչյուր տարի կնվազի մեկ տոկոսով՝ 2023թ. հունվարի 1-ին հասնելով 20 տոկոսի: Այս փոփոխության արդյունքում մինչև 150 հազար աշխատավարձ ստացող վարձու աշխատողների եկամուտը 2019թ. համեմատ 2023թ. լավագույն դեպքում կավելանա ամսական 4500, կամ տարեկան 54000 դրամի չափով (առանց հաշվի առնելու կենսաթոշակային վճարումների աճը, որ գրեթե փոշիացնում է այդ հավելումը): Ավելի բարձր՝ մի քանի հարյուր հազար կամ մի քանի միլիոն դրամ աշխատավարձ ստացող աշխատողների եկամուտների աճն ավելի զգալի կլինի, քանի որ կվերանա եկամտային հարկի դրույքաչափերի «պրոգրեսիվ» բաղադրիչը:

Դրույքաչափերի վերը նշված փոփոխությունների արդյունքում 2 մլն դրամ աշխատավարձ ստացող վարձու աշխատողի տարեկան եկամուտը կավելանա 1,830,000.0 դրամով, ինչն ավելին է, քան ամսական մինչև 150 հազար դրամ

18 Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու և 2018 թվականի հունիսի 21-ի «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու և 2017 թվականի դեկտեմբերի 21-ի «Հայաստանի Հանրապետության հարկային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-266-Ն օրենքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՕ-338-Ն օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին»

ստացող քաղաքացու տարեկան ամբողջ եկամուտը: Իսկ 3 մլն դրամ աշխատավարձ ստացողի տարեկան եկամուտը կավելանա 3,750,000.0 դրամով, ինչը երկու անգամ ավելին է, քան մինչև 150 հազար դրամ ստացող քաղաքացու տարեկան ամբողջ եկամուտը: Բնականաբար, ավելի բարձր աշխատավարձ ստացող վարձու աշխատողների հավելյալ եկամուտն էլ ավելի մեծ կլինի (տե՛ս, աղյուսակ 11):

Աղյուսակ 11. Եկամտային հարկի տարեկան մեծությունն ամսական աշխատավարձի տարբեր մակարդակների դեպքում (դրամ)

Ամսական եկամուտ	Եկամտային հարկի տարեկան մեծություն				
	2019	2020	2021	2022	2023
150 000	414 000	414 000	396 000	378 000	360 000
2 000 000	6 630 000	5 520 000	5 280 000	5 040 000	4 800 000
3 000 000	10 950 000	8 280 000	7 920 000	7 560 000	7 200 000

23

ՀՀ ֆինանսների նախարարության տրամադրած տեղեկատվության համաձայն՝ 2 մլն և ավելի աշխատավարձ Հայաստանում ստանում է մոտավորապես 1800 մարդ, ինչը նշանակում է, որ այս փոփոխություններից ուղղակի շահում են փոքր թվով վարձու աշխատողներ, ովքեր արդեն իսկ համեմատաբար մեծ եկամուտներ ունեն, քանի որ ցածր՝ մինչև 150,000 դրամ աշխատավարձ ունեցողների եկամուտների աճը չնչին է, որի մի զգալի մասն էլ ի չիք է դառնում զուգահեռաբար կենսաթոշակային վճարի 2.5% բարձրացմամբ ու հավանական գնաճի արդյունքում:

1995թ.-ից ի վեր, երբ ընդունվեց քաղաքացիների եկամուտներից հարկ սահմանող առաջին օրենքը, եկամտահարկն ունեցել է հարաբերական պրոգրեսիվություն: Աշխատավարձից գանձվող եկամտային հարկը մինչև 2020թ. ունեցել է պրոգրեսիվ բնույթ (սովորաբար գործել է դրույքաչափերի 2-3 շեմ): ՀՀ կառավարության 2019թ. կատարած օրենսդրական փոփոխությունն ընդհանրապես վերացրել է պրոգրեսիվ բաղադրիչը, ինչի արդյունքում եկամուտների հարկումն այլևս չունի սոցիալական անհավասարության մեղմացման նպատակ, ինչը խորացնելու է աղքատության և անհավասարության

հետ կապված Հայաստանում արդեն իսկ գոյություն ունեցող խնդիրները: Եկամտային հարկի դրույքաչափերի հիմնական փոփոխությունների ժամանակագրությունը ներկայացված է պատկեր 2-ում:

Հարկային (ան)
արդարությունը
Հայաստանում
ապստանում
գարգացում և
ռեգրեսիվության
խնդիրներ

Պատկեր 2. Եկամտային հարկի կամ եկամտահարկի դրույքաչափերի հիմնական փոփոխությունների ժամանակագրությունը

2023թ.	20%
2022թ.	21%
2021թ.	22%
2020թ.	23%
2018թ.	մինչև 150,000 դրամ՝ 23% 150,000-2,000,000՝ 34,500 + 150,000 դրամը գերազանցող գումարի 28% 2,000,000 դրամից ավելի՝ 552,500 դրամ + 2,000,000 դրամը գերազանցող գումարի 36%
2013թ.	մինչև 120,000 դրամ՝ 24.4% 120,000-2,000,000՝ 29,280 + 120,000 դրամը գերազանցող գումարի 26% 2,000,000 դրամից ավելի՝ 518,080 դրամ + 2,000,000 դրամը գերազանցող գումարի 36%
2013թ.	մինչև 120,000 դրամ՝ 24.4% 120,000 դրամից ավելի՝ 29,280 + 120,000 դրամը գերազանցող գումարի 26%
2011թ.	մինչև 80,000 դրամ՝ 10% 80,000-2,000,000՝ 8000 + 80,000 դրամը գերազանցող գումարի 20% 2,000,000 դրամից ավելի՝ 392,000 դրամ + 2,000,000 դրամը գերազանցող գումարի 25%
2000թ.	մինչև 80,000 դրամ՝ 10% 80,000 դրամից ավելի՝ 8000 + 80,000 դրամը գերազանցող գումարի 20%
1997թ.	մինչև 10,000 դրամի դեպքում եկամտի 15% 10,001 դրամից մինչև 26,666 դրամը՝ ներառյալ: 1,500 դրամին գումարած 10,000 դրամը գերազանցող գումարի 25% 26,667 դրամից ավելի՝ 5,667 դրամին գումարած 26,666 դրամը գերազանցող գումարի 30%
1995թ.	մինչև նվազագույն աշխվարծի 10-ապատիկը՝ 12% 10-20-ապատիկը՝ նվազագույն աշխվարծի 120% + նվազագույն աշխվարծի 10-ապատիկը գերազանցող գումարի 18% 20-40-ապատիկը՝ նվազագույն աշխվարծի 300% + նվազագույն աշխվարծի 20-ապատիկը գերազանցող գումարի 25% նվազագույն աշխվարծի 40-ապատիկը գերազանցող չափից ավելի՝ նվազագույն աշխվարծի 800% + նվազագույն աշխվարծի 40-ապատիկը գերազանցող գումարի 30%

2.3. Ավելացված արժեքի հարկ

Ավելացված արժեքի հարկը (այսուհետ՝ ԱԱՀ) ՀՀ հարկային համակարգի հիմնական տարրերից մեկն է: ԱԱՀ-ն կիրառվում է ապրանքների և ծառայությունների մատակարարման, աշխատանքների կատարման դեպքում, եթե տնտեսավարողը գործում է ընդհանուր հարկային դաշտում (հիմնականում 115 մլն-ից բարձր շրջանառության դեպքում): Ներդրման պահին՝ 1993թ., ԱԱՀ-ի համար սահմանվել է 20% դրույքաչափ, որը պահպանվել է նաև 1997թ. ընդունված օրենքում և փոփոխությունների չի ենթարկվել:

Մեր հետազոտության տեսանկյունից կարևոր է նշել, որ ԱԱՀ-ն համեմատաբար ռեգրեսիվ հարկ է, քանի որ ցածր եկամուտ ունեցող ընտանիքներն իրենց եկամտի ավելի մեծ մասը ԱԱՀ տեսքով Կառավարությանն են վճարում սպառման ժամանակ, քան բարձր եկամուտ ունեցող ընտանիքները (այս մասին ավելի մանրամասն՝ ներքևում, աղյուսակ 14):

3. Գործող հարկային համակարգի ռեգրեսիվության մասին

Հարկային համակարգին ռեգրեսիվություն են հաղորդում սպառողական հիմնական ապրանքների, ծառայությունների և աշխատանքների դեպքում կիրառվող անուղղակի հարկերը՝ ԱԱՀ-ն և ակցիզային հարկը, քանի որ որքան ցածր են տնային տնտեսությունների եկամուտները, այնքան դրանցում այս հարկերի տեսակարար կշիռն ավելի մեծ է: Հարկային համակարգին ռեգրեսիվություն հաղորդող երկրորդ գործոնը ֆիզիկական անձանց՝ ոչ աշխատավարձի տեսքով ստացվող եկամուտների դեպքում կիրառվող ավելի ցածր դրույքներն են, քան աշխատավարձային եկամտահարկի դրույքները (բացի աշխատավարձից քաղաքացիները եկամուտներ են ստանում նաև բանկերում տեղաբաշխված ավանդների, սեփականության իրավունքով իրենց պատկանող բաժնեմասերից ստացվող շահաբաժինների, վարձակալության տրված գույքի դիմաց ստացվող և այլ եկամուտների տեսքով), իսկ երրորդը՝ չհարկվող շեմի բացակայությունը: Այս բաժնում ներկայացված են երեք գործոնների ազդեցությունը տնային տնտեսությունների եկամուտների և նրանց վճարած հարկերի մեծության վրա:

3.1 Համահարթ հարկման պայմաններում ԱԱՀ-ի և ակցիզային հարկերի ազդեցությունը հարկային համակարգի ռեգրեսիվության վրա

Աղյուսակ 12-ում ներկայացված են 2017թ. մեկ շնչի հաշվով տնային տնտեսությունների միջին ամսական անվանական¹⁹ դրամական եկամուտները՝ ըստ դեցիլային (տնային տնտեսությունների 10%) խմբերի, վերջին երեք տարիներին դրանց աճը՝ ըստ դեցիլների և նույն աճը կիրառելու դեպքում դրանց հնարավոր ցուցանիշները 2020թ. համար:

Աղյուսակ 12. Մեկ շնչի հաշվով միջին ամսական անվանական եկամուտները (դրամ)

	2017թ	Աճը 2014թ. համեմատ	2020թ
Դեցիլ 1	10 209	8.8%	11 109
Դեցիլ 2	20 967	21.5%	25 481
Դեցիլ 3	28 609	22.6%	35 063
Դեցիլ 4	35 392	20.3%	42 585
Դեցիլ 5	41 798	20.2%	50 241
Դեցիլ 6	49 118	19.6%	58 729
Դեցիլ 7	58 854	22.0%	71 799
Դեցիլ 8	72 974	24.3%	90 741
Դեցիլ 9	95 679	24.6%	119 256
Դեցիլ 10	172 413	10.2%	189 933

26

Աղբյուրը՝ Վիճակագրական կոմիտե

Այս վարժության տեսակետից առաջին և վերջին երկու դեցիլների միջին եկամուտը կարելի է դիտարկել որպես առաջին և վերջին քվինտիլների (ամենաբարձր և ցածր եկամուտ ունեցող տնային տնտեսությունների 20%) եկամուտ, համապատասխանաբար՝ $18,295 (= [11109 + 25481] / 2)$ և $154,595 (= [119256 + 189933] / 2)$ դրամ 2020թ.-ին:

19 Մինչև եկամտային հարկի գծով վճարումների չափով նվազեցումները:

2017թ. տնային տնտեսությունների ամսական անվանական սպառողական ծախսերը և վերջին երեք տարիներին դրանց աճը՝ ըստ քվինտիլների, ինչպես նաև նույն աճը կիրառելու դեպքում դրանց հնարավոր ցուցանիշները 2020թ. համար ներկայացված են աղյուսակ 13-ում:

Աղյուսակ 13. Տնային տնտեսությունների ամսական անվանական սպառողական ծախսերը մեկ անձի հաշվով (դրամ)

	2017թ	Աճը 2014թ. համեմատ	2020թ
Քվինտիլ 1	16 845	7.0%	18 029
Քվինտիլ 2	25 602	4.7%	26 800
Քվինտիլ 3	33 967	4.5%	35 482
Քվինտիլ 4	45 979	5.3%	48 434
Քվինտիլ 5	99 688	14.0%	113 622

27

Աղբյուրը՝ Վիճակագրական կոմիտե

Քվինտիլ 1-ում հաշվառված և 4 անձից բաղկացած ընտանիքի ամսական եկամուտը 2020թ. կկազմի 73,180 դրամ ($= 18,295 \times 4$): Ենթադրենք, որ այս եկամուտն ամբողջությամբ ստացվում է աշխատավարձի տեսքով²⁰, կստացվի, որ այս ընտանիքի վճարած հարկերը 2020թ. կկազմեն 16,831 դրամ ($= 73,180 \times 23\%$), իսկ տնօրինվող եկամուտը՝ 56,349 դրամ ($= 73,180 - 16,831$): 4 անձից բաղկացած ընտանիքի ծախսերը 2020թ. կկազմեն ամսական 72,116 դրամ ($= 18,029 \times 4$, որտեղ 18,029 դրամը մեկ անձի հաշվով տնային տնտեսության ծախսն է, որը ներկայացված է աղյուսակ 13-ում): Այսինքն՝ եկամտային հարկից հետո այս տնտեսությանը հասու ֆինանսական միջոցները ամսական 15,767 դրամով պակաս են ընտանիքի ամսական ծախսերից:

20 Վիճակագրական կոմիտեն տալիս է տարբեր աղբյուրներից ստացված եկամուտների մեծությունները բոլոր դեցիլային խմբերի համար, սակայն այս ուսումնասիրության շրջանակներում, հաշվարկները պարզեցնելու նպատակով ամբողջ եկամուտը դիտարկվում է որպես աշխատավարձից ստացված:

Քվինտիլ 5-ում հաշվառված և 4 անձից բաղկացած ընտանիքի ամսական եկամուտը 2020թ. կկազմի 618,379 դրամ ($= 154,595 \times 4$): Եթե ենթադրենք, որ այս եկամուտն ընտանիքի 2 աշխատող անդամներն ամբողջությամբ ստանում են աշխատավարձի տեսքով, ապա այս ընտանիքի վճարած հարկերը 2020թ. կկազմեն 142,227 դրամ ($= 618,379 \times 23\%$), իսկ տնօրինվող եկամուտը՝ ամսական 476,152 դրամ ($= 618,379 - 142,227$): 4 անձից բաղկացած այդ ընտանիքի ծախսերը 2020թ. կկազմեն 454,488 դրամ ($= 113,622 \times 4$), ինչը նշանակում է, որ այս ընտանիքը յուրաքանչյուր ամիս կխնայի 21,664 դրամ ($= 476,152 - 454,488$):

Ենթադրենք, որ երկու ընտանիքի սպառած բոլոր ապրանքները, ծառայությունները և աշխատանքները հարկվում են ԱԱՀ-ով, այս ընտանիքների կողմից վճարվող եկամտային հարկի և ԱԱՀ գումարի հնարավոր մեծությունները ներկայացված են աղյուսակ 14-ում:

Աշխատավարձերի համահարթ հարկման արդյունքում առաջին քվինտիլում հաշվառվող ընտանիքի վճարած հարկերի տեսակարար կշիռը եկամուտներում գերազանցում է ամենաբարձր եկամուտ ունեցող քաղաքացիների վճարած հարկերի տեսակարար կշիռը: Առաջին քվինտիլում գտնվող ընտանիքի դեպքում, որի եկամուտը 73,180 դրամ է, կամ մեկ անձի հաշվով 18295 դրամ, հարկերը վճարելուց հետո մնացած գումարը 15,767 դրամով պակաս է սպառման համար անհրաժեշտ գումարից (տե՛ս, աղյուսակ 14): Չնայած դրան՝ այս տնային տնտեսությունն իր եկամուտների 35.84 տոկոսը վճարում է պետությանը՝ հարկերի տեսքով: Փաստորեն, ցածր եկամուտներ ունեցող տնային տնտեսությունների այս խումբը իր եկամուտների ավելի մեծ մասն է պետությանը վճարում հարկի տեսքով, քան բարձր եկամուտներ ունեցող տնային տնտեսությունների խումբը: Հարկային օրենսգրքում եկամտային հարկի դրույքաչափերի համահարթեցման վերաբերյալ առաջարկվող փոփոխությունների 2018-2019թթ. քննարկումների ժամանակ ՀՀ կառավարության ներկայացուցիչները հայտնել են, որ եթե օրենքը չհարկվող շեմ նախատեսի առաջին 55000 դրամ եկամտի համար, ապա բյուջեն 90-100 մլրդ դրամ քիչ եկամուտ կհավաքագրի, այն դեպքում, երբ կանխատեսվում էր, որ համահարթ դրույքի դեպքում, որի հիմնական շահառուն բարձր եկամուտ ունեցող տնային տնտեսություններն են, կանխատեսվում է բյուջեի եկամուտների 37-38 մլրդ դրամ նվազում:

Հետազոտական վերլուծությունը՝ Արտակ Զյուլումյանի Համահեղինակությամբ՝ Վահրամ Սողոմոնյանի և Հրակ Փափազեանի

Աղյուսակ 14-ի վերջին տողում ներկայացված է պայմանական այն ընտանիքի եկամուտների և հարկերի վերաբերյալ տվյալները, որի 2 աշխատող անդամները բարձր՝ 2-ական մլն դրամ աշխատավարձ են ստանում, և 2 անգամ ավելի շատ է սպառում: Այս ընտանիքի դեպքում հարկերը կազմում են եկամտի ընդամենը 26.79 տոկոսը: Այսինքն՝ համահարթ եկամտահարկի և ԱԱՀ-ի կիրառման արդյունքում, ինչքան բարձր է եկամուտը, այնքան փոքր է նրա վճարած հարկերի տեսակարար կշիռը եկամուտներում, ինչը և խոսում է մերօրյա հարկային համակարգի ռեգրեսիվ բնույթի մասին:

Աղյուսակ 14.

Ամենացածր և ամենաբարձր եկամուտ ունեցող ընտանիքների կողմից վճարվող հարկերը՝ որպես այդ ընտանիքների եկամուտների տոկոս

Աղբյուրը՝

Վիճակագրական կոմիտե Ծանոթագրություն. կարող են լինել չնչին շեղումներ կլորացումների պատճառով:

4 մլն դրամ եկամուտ ունեցող ընտանիքի դեպքում ենթադրում ենք, որ սպառում են քվինտիլ 5-ում ներառված ընտանիքի սպառած մոտավորապես կրկնակին:

Եկամուտ	Եկամտային հարկ	Տնային տնտեսության տրամադրության տակ մնացող գումար	Սպառման համար անհրաժեշտ գումար	Թերապառում / խնայողություն	Սպառման գծով սսՀ	Ընդամենը հարկեր	Հարկերը որպես եկամտի տոկոս
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	$(2) = (1) \times 23\%$	$(3) = (1) - (2)$		$(5) = (3) - (4)$	$(6) = (3) \times 16.67\%$	$(7) = (2) + (6)$	$(8) = (7) / (1)$
Քվինտիլ 1	73,180	56,348	72,116	- 15,767	9,393	26,224	35.84
Քվինտիլ 5	618,379	476,152	454,487	+ 21,665	75,763	217,990	35.25
4 մլն դրամ եկամուտ ունեցող ընտանիք	4,000,000	3,080,000	910,000	+ 2,170,000	151,697	1,071,697	26.79

3.2. Եկամուտների տարբեր (դիվերսիֆիկացված)
աղբյուրների և դրանց հարկման ազդեցությունը
հարկային համակարգի ռեգրեսիվության վրա

Հարկային (ան)
արդարությունը
Հայաստանում.
պատմական
զարգացում և
ռեգրեսիվության
խնդիրներ

Քաղաքացիների կյանքի վրա եկամտային քաղաքականության ռեգրեսիվությունն ավելի ցայտուն է դառնում, եթե հաշվի առնենք, որ ավելի ապահովված քաղաքացիների եկամուտներն ավելի դիվերսիֆիկացված են, իսկ մի շարք աղբյուրներից ստացվող եկամուտների դեպքում կիրառվող հարկերի դրույքաչափերն ավելի ցածր են: Աղյուսակ 15-ում ներկայացված է այն դեպքը, երբ քաղաքացու տարեկան եկամուտները ձևավորվում են աշխատավարձից, ավանդներից ստացված տոկոսային եկամուտներից, վարձակալության տրված գույքի դիմաց ստացված վճարներից և շահաբաժիններից: Եթե ենթադրենք, որ տարվա ընթացքում քաղաքացին ստանում է 6 մլն դրամ աշխատավարձ, կամ ամսական 500 հազար, որը 2023թ. կհարկվի 20%-ով, ինչպես նաև.

- 2 մլն դրամ եկամուտ է ստանում տեղաբաշխված ավանդից, որոնք հարկվում է 10% դրույքաչափով,
- 1.8 մլն դրամ եկամուտ է ստանում վարձակալության տրված գույքից (ամսական 150 հազար դրամ), որը հարկվում է 10% դրույքաչափով, և
- 5 մլն դրամ եկամուտ է ստանում շահաբաժնի տեսքով, որը հարկվում են 5% դրույքաչափով,

այդ քաղաքացու եկամուտները և վճարված հարկերը կունենան աղյուսակ 15-ում ներկայացված տեսքը:

30

Աղյուսակ 15. Տարբեր աղբյուրներից տարվա ընթացքում ստացված եկամուտների և վճարված հարկերի օրինակ (դրամ)

	Մինչև հարկումը	Հարկ	Հարկումից հետո
Աշխատավարձ (20%)	6,000,000	1,200,000	4,800,000
Ավանդներից ստացված տոկոսներ (10%)	2,000,000	200,000	1,800,000
Վարձակալական վճարներ (10%)	1,800,000	180,000	1,620,000
Շահաբաժիններ (5%)	5,000,000	250,000	4,750,000
Ընդամենը	14,800,000	1,830,000	12,970,000

Այսպիսով, տարվա ընթացքում 14,800,000 դրամ եկամուտ ստացող քաղաքացիներն ընկած են 1,830,000 դրամ հարկ, որը կազմում է նրա եկամուտների 12.37 տոկոսը: Մինչդեռ իրենց եկամուտները հիմնականում աշխատավարձի տեսքով ստացող քաղաքացիները և տնային տնտեսությունը, որոնք մեծամասնություն են կազմում Հայաստանում, դրա 20%-ն են վճարում պետությանը: Ինչպես ցույց են տալիս աղյուսակ 15-ում ներկայացված հաշվարկները, ավելի մեծ եկամուտ և ավելի դիվերսիֆիկացված եկամուտներ ունեցող քաղաքացիները իրենց եկամուտների ավելի փոքր մասն են վճարում կառավարությանը, ինչն ընդգծում է եկամուտների հարկման ռեգրեսիվ բնույթը:

3.3. Զհարկվող շեմի վերացման ազդեցությունը հարկային համակարգի ռեգրեսիվության վրա

Վերջապես երրորդ գործոնի՝ վերջին տարիներին չհարկվող շեմի վերացումը նույնպես նպաստում է հարկային համակարգի ռեգրեսիվությանը: Այսպես, եթե դարասկզբին եկամտի հարկվող մեծությունը ձևավորվում էր ստացվող աշխատավարձի մեծությունից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության վճարի և անձնական նվազեցման գումարը հանելու միջոցով²¹,

21 1997թ. դեկտեմբերի 27-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության ՀՕ-183 օրենքի համաձայն՝ համախառն եկամուտը նվազեցվում էր եկամտի ստացման յուրաքանչյուր ամսվա համար 30,000 դրամի չափով: Ընդ որում, եկամտի ստացման յուրաքանչյուր ամսում հարկատուի համախառն եկամուտը որոշելիս ստացվող եկամտից հարկային գործակալը 30,000 դրամի նվազեցումն իրականացնում էր անկախ տվյալ հարկատուի կողմից ստացվող եկամուտներից մյուս հարկային գործակալների կողմից նման նվազեցումների իրականացումը: 1997թ. դեկտեմբերի 27-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» ՀՀ (ՀՕ-183) օրենքի հոդված 14: 1998թ. հոկտեմբերի 14-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի 14-րդ հոդվածում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ (ՀՕ-254) օրենքի համաձայն՝ հարկվող եկամուտը որոշելիս հարկային տարում հարկատուի համախառն եկամուտը նվազեցվում էր եկամտի ստացման յուրաքանչյուր ամսվա համար սկզբից 17,000 դրամի չափով (1999թ. հունվարի 1-ից), ապա 28,000 դրամի չափով (2000թ. հունվարի 1-ից): 2007թ. նոյեմբերի 5-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ (ՀՕ-253-Ն) օրենքի համաձայն՝ հարկվող եկամուտը որոշելիս հարկային տարում հարկատուի համախառն եկամուտը 20,000 դրամի փոխարեն նվազեցվում էր 25,000 դրամի չափով, իսկ 2008թ. նոյեմբերի 27-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն

ապա գործող օրենսդրությունն այլևս այդպիսի նվազեցումներ չի նախատեսում: Չհարկվող շեմի առկայությունը բարելավում էր հարկային համակարգի պրոգրեսիվությունը, քանի որ չհարկվող գումարը ավելի մեծ տեսակարար կշիռ ուներ ցածր եկամուտ ունեցող քաղաքացիների համախառն եկամտում:

Ավելին՝ չհարկվող շեմն աղքատ խավի համար ուներ սոցիալական կարեւոր նշանակություն: Մինչ բարձր եկամուտ ունեցողի համար չհարկվող շեմի կամ անձնական նվազեցման գումարը չունի կամ գրեթե չունի ոչ մի նշանակություն, նվազագույն եկամտով ապրող մարդու համար այն հաճախ բառացիորեն սնունդի համար անհրաժեշտ գումարն է: Այսպիսով, չհարկվող շեմի առկայությունը աղյուսակ 14-ում ներկայացված քվինտիլ 1-ի մեջ ներառված ընտանիքների համար կարող էր ունենալ էական նշանակություն, ու նրանց, թեկուզ մասամբ, հետ պահել սովի կամ ստրկացնող սպառողական վարկերի միջեւ դաժան ընտրություն կատարելու պարտադրանքից:

Եզրահանգումներ և առաջարկություններ

Մեր այս վերլուծությունը թույլ է տալիս անել հետևյալ եզրակացությունները.

ա. Անկախացումից ի վեր հարկային համակարգի փոփոխություններն, ի վնաս հարկային արդարության, աստիճանաբար նվազեցրել և վերացրել են համակարգի պրոգրեսիվ դրույթները՝ նպաստելով երկրում սոցիալական բևեռացմանը:

բ. Հաշվի առնելով ԱԱՀ և ակցիզային հարկի ռեգրեսիվ բնույթը՝ աշխատավարձի տեսքով ավելի բարձր եկամուտ ունեցող ընտանիքներն իրենց եկամտի ավելի փոքր մասն են վճարում Կառավարությանը:

գ. ՀՀ հարկային համակարգը ոչ միայն պրոգրեսիվ չէ, այլև խոշոր հաշվով ռեգրեսիվ է, երբ հաշվի ենք առնում, որ ավելի մեծ և

կատարելու մասին» ՀՀ (ՀՕ-201-Ն) օրենքի համաձայն՝ հարկվող եկամուտը որոշելիս հարկային տարում հարկատուի համախառն եկամուտը 25,000 դրամի փոխարեն նվազեցվում էր 30,000 դրամի չափով: 2010թ. նոյեմբերի 16-ին ընդունված «Եկամտահարկի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություն կատարելու մասին» ՀՀ (ՀՕ-165-Ն) օրենքի համաձայն՝ հարկվող եկամուտը որոշելիս հարկային տարում հարկատուի համախառն եկամուտը 30,000 դրամի փոխարեն նվազում էր 32,500 դրամի չափով:

դիվերսիֆիկացված եկամուտներ ունեցող քաղաքացիներն իրենց եկամուտների ավելի փոքր մասն են վճարում Կառավարությանը:

դ. Նախկինում եկամտահարկի մասին ՀՀ օրենսդրությունը մշտապես չհարկվող շեմ է նախատեսել: Սակայն, վերջին շրջանում ՀՀ կառավարությունները հրաժարվել են չհարկվող շեմի գաղափարից, ինչն իր հերթին սաստկացնում է համակարգի ռեգրեսիվ բնույթը:

ե. Գործարարության հարկերի համակարգը ևս կորցրել է իր երբեմնի պրոգրեսիվ բնույթը: Ավելին, խոշոր գործարարների՝ իրենց գործունեությունը տրոհելու և ավելի ցածր տոկոսներ ենթադրող շրջանառության հարկի համակարգին անցնելու պրակտիկան երբեմն այն դարձրել է նաև ռեգրեսիվ:

Հարկային համակարգի այժմյան ռեգրեսիվ բնույթը սնում է եկամուտների անհավասարությունն ու սոցիալական բևեռվածությունը, նպաստում է հարուստ փոքրամասնության անհամեմատ ավելի հարստացմանը, մինչև հասարակության աղքատ մեծամասնությունը շարունակում է դիմագրավել աղքատության լուրջ խնդիրների, որոնց առնվազն մի մասը հնարավոր պիտի լիներ լուծել կամ թեթևացնել ավելի արդար, այսինքն՝ պրոգրեսիվ հարկման համակարգի գոյության պայմաններում:

Սույն հետազոտության արդյունքում առաջարկում ենք

ա. Վերստին անցում կատարել եկամտային հարկի պրոգրեսիվ դրույքաչափերով համակարգի,

բ. վերականգնել եկամտային հարկով չհարկվող եկամտի նվազագույն շեմը,

գ. ուսումնասիրել շահութահարկի որոշ պրոգրեսիվություն վերասահմանելու հնարավորությունը և աչալուրջ կերպով հետևել որոշ խոշոր բիզնեսների կողմից շահութահարկից շրջանառության հարկի համակարգ սողոսկելու խնդրին՝ անհրաժեշտության դեպքում անելով օրենսդրական հավելյալ կարգավորումներ,

դ. եկամուտների համընդհանուր հայտարարագրման նախատեսվող համակարգը ծառայեցնել համակարգի ռեգրեսիվությամբ խաթարված սոցիալական արդարությունը վերականգնելուն: Այդպիսի համակարգի միջոցով պետք է հաշվարկել քաղաքացիների դիվերսիֆիկացված եկամուտների վերջնարդյունքը և ըստ այնմ սահմանել համախառն եկամուտների պրոգրեսիվ դրույքաչափեր:

Համայնքների խոշորացում. Կենտրոնացում, թե՞ ապակենտրոնացում

Լրագրողական ակնարկ
Հեղինակ՝ Շահանե Խաչատրյան

Հայաստանի Հանրապետությունում 2015 թվականին մեկնարկած համայնքների խոշորացման ռեֆորմը թևակոխում է վերջնական փուլ, սակայն խոշորացման հետ կապված մի շարք խնդիրներ արդիական են մնում:

Սույն լրագրողական ուսումնասիրության շրջանակներում մենք փորձել ենք արդեն խոշորացված մեկ համայնքի՝ Դիլիջանի օրինակով դիտարկել, թե ինչ խնդիրներ, դժվարություններ Նաև ինչ առավելություններ է համայնքին տվել խոշորացման ռեֆորմը: Ընդհանուր առմամբ՝ Դիլիջան խոշորացված համայնքի մեջ մտած փոքր բնակավայրերի բնակիչները մինչ խոշորացումը և խոշորացումից հետո էլ շարունակում են պնդել, որ իրենց բարձրաձայնած խնդիրները չեն լսել, համայնքի ավագանու կազմում իրենց բնակավայրի ներկայացուցիչները հիմնականում ներկայացված չեն, կամ էլ զուտ ձևական բնույթ է կրում այդ ներկայացվածությունը: Դիլիջան համայնքում խոշորացումն արվել է հիմնականում առանց հաշվի առնելու փոքր համայնքների բնակիչների իրական կարիքներն ու ներքին կապերը այլ համայնքների հետ: Մարդկանց համար խոշորացումը շարունակում է մնալ «վերևից» թելադրված պարտադրանք, որի բերած սոցիալական և տնտեսական առավելություններն այդպես էլ տեսանելի չեն: Այնուհանդերձ, հարկ է նշել, որ որոշ դրական փոփոխությունները, որոնք կատարվել են համայնքների խոշորացումից հետո, դիլիջանցիները կապում են ավելի շուտ 2018 թվականին Հայաստանում տեղի ունեցած հեղափոխական գործընթացների հետ, քան խոշորացման բերած ռեֆորմների հետ:

Հայաստանի ներկայիս կառավարությունը խոշորացման ռեֆորմը ժառանգել է նախորդ իշխանությունից՝ բազմաթիվ խնդրահարույց կետերով հանդերձ: Ինչպես ընդգծում է Տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարար Սուրեն Պապիկյանը,

ՀՀԿ-ի իշխանության ժամանակ մեկնարկած խոշորացման ռեֆորմը խնդրահարույց է եղել դրա քաղաքական նպատակադրման կամ քաղաքական տարրի պատճառով: Այսինքն՝ խոշորացումն արվել է ոչ թե ելնելով համայնքների կարիքներից, այլ հիմնականում կոնկրետ անձի (գյուղապետի) շուրջ, որը լավագույնս է ներկայացրել ՀՀԿ-ի շահերը կամ եղել է տարածաշրջանից ընտրված պատգամավորի ճաշակով: Կառավարության նպատակն այժմ բարեփոխման ծրագրի քաղաքական տարրը հանելը և սոցիալական ու տնտեսական առավելությունները կյանքի կոչելն է՝ խոստանալով դրա տակ չդնել նեղ կուսակցական շահ, ինչպես արել են նախկին իշխող կուսակցությունները:

Ներկայիս իշխանությունը ցանկանում է կյանքի կոչել համայնքների խոշորացման առավելությունը՝ ապակենտրոնացումը մայրաքաղաքից:

Միևնույն ժամանակ, Պապիկյանը պնդում է, որ խոշորացման ծրագրի որոշ թերություններ, օրինակ՝ համայնքների ավագանիներում բոլոր համայնքային միավորների ներկայացուցիչների բացակայությունը, կհարթվեն ՏԻՄ ընտրություններում համամասնական կարգի անցնելով: Սա, մեր կարծիքով, հակասում է «նեղ կուսակցական շահ» չհետապնդելու խոստմանը, քանի որ նման ընտրական համակարգն ինքնին ուժեղացնում է քաղաքական, կուսակցական տարրը՝ տեղական ինքնակառավարման մարմինների ձևավորման և համայնքների կառավարումը կուսակցականացնելու գործընթացում՝ տեղ չթողնելով համայնքային մակարդակում անկուսակցական կամ անկախ անձանց կառավարման գործընթացում մասնակցությանը: Համայնքային ընտրություններում չի ներմուծվելու խոշորացվող համայնքի բոլոր միավորների ներկայացուցիչների պարտադիր մուտքը ավագանի, իսկ համամասնական ընտրակարգի ներմուծումը կնշանակի, որ համայնքի վերաբերյալ որոշումների կայացման գործընթացից դուրս են մղվում այն մարդիկ, ովքեր քաղաքականացված են, բայց ապակուսակցական են:

Փաստորեն, մայրաքաղաքից ապակենտրոնացման կարգախոսի տակ (ինչը դրական միտում է) իրականացվող ռեֆորմը իրականում բերում է կենտրոնացման ավելի ցածր՝ խոշորացվող համայնքի կենտրոնի մակարդակում. դրան ավելանում է նաև համամասնական ընտրակարգը, ինչը բերում է համայնքի ղեկավար մարմնի բացարձակ կուսակցականացմանը: Խոշորացման այս փուլում դեռևս ուշ չէ խորացված հետազոտությունների միջոցով հասկանալ համայնքների իրական կարիքները և վերանայել ռեֆորմին առնչվող որոշ կարևորագույն կետեր:

Հոդվածի ձևաչափն ու նպատակը
Դեռևս 2015-2016 թվականներին մենք լրագրողական շրջայց ենք կատարել Տավուշի մարզի Դիլիջան խոշորացվող համայնքի բնակավայրերում, հարցազրույցներ վարել համայնքի բնակիչների, ՏԻՄ ղեկավարների հետ, որոնց արդյունքում հրապարակել ենք համայնքների խոշորացմանը վերաբերող հոդվածների շարք:

Այս ուսումնասիրությունը դիտարկում ենք լրագրողական այդ շարքի շարունակություն, որի շրջանակներում 2019 թվականի նոյեմբեր ամսին այցելել ենք Տավուշի մարզի Դիլիջան խոշորացված համայնքի Նույն բնակավայրերը, մի քանի տասնյակից ավելի հարցազրույց վարել տեղի բնակիչների և պաշտոնատար անձանց հետ, փորձել ենք պարզել, թե ինչ էական փոփոխություններ են գրգացել համայնքի բնակիչները խոշորացումից 5 տարի անց, ինչ խնդիրներ կան խոշորացված համայնքներում, ինչ հնարավոր քայլեր կարելի է ձեռնարկել առաջիկայում խոշորացվող համայնքներում այդ խնդիրներից խուսափելու համար: Նույն կերպ փորձել ենք ոլորտի պատասխանատու գերատեսչությունից պարզել, թե Հայաստանում 2018թ. -ի հեղափոխությունից հետո համայնքների խոշորացման ծրագրին նոր իշխանություններն ինչ գնահատական են տալիս, ինչ խնդիրներ են բացահայտել ու ինչպես են պատրաստվում շարունակել կամ վերանայել խոշորացման բարեփոխման գործընթացը:

Սույն ուսումնասիրության ձևաչափով պայմանավորված՝ չենք անդրադարձել հետևյալ կարևոր հարցերին.

- որքանով էր հիմնավորված ապակենտրոն համայնքների միավորումը, որքանով էին արդարացված նախորդ տարիներին ապակենտրոնացման համար ուղղված ծախսերը և ռեսուրսները,
- արդյոք տնտեսական առումով սա ծախսերի օպտիմալացման (խստամբերության քաղաքականության), թե ռեսուրսների վերաբաշխման ծրագիր է:

Այդուհանդերձ, հետազոտության ընթացքում հարցումների մասնակիցները վերը նշված հարցերի առնչությամբ դիտարկումներ են արել: Ուսումնասիրության առարկան եղել է հիմնականում խոշորացման քաղաքական տարրը, կարևորվել է քաղաքական իշխանության հնարավոր կենտրոնացման և իշխանության ուղղահայացի կերտման երևույթը՝ մեկ համայնքի օրինակով:

Համայնքների խոշորացման քաղաքականության համառոտ նկարագիր

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը պատրաստվում է մինչև 2021 թվականի վերջ ավարտել համայնքների խոշորացման և միջհամայնքային միավորումների ձևավորման ծրագիրը, որի հայեցակարգն ընդունվել էր 2011 թվականին Սերժ Սարգսյանի նախագահության և Տիգրան Սարգսյանի վարչապետության օրոք, սակայն ծրագիրն Ազգային ժողովի հավանությանն էր արժանացել դեռևս 2008 թվականին: Ընդհանուր առմամբ, ծրագիրը նախատեսում է համայնքների և ՏԻՄ մարմինների լուրջ փոփոխություններ և վերամիավորումներ: Ըստ հայեցակարգի՝ ծրագրի հիմնական նպատակը ռեսուրսների և ջանքերի կենտրոնացման միջոցով համայնքային միավորումների գործեղացումն է և ֆինանսական անկախություն ապահովումը:

Նորանկախ Հայաստանի առաջին վարչական բաժանումը տեղի է ունեցել 1995 թվականին: Խորհրդային Միության փլուզումից հետո բարեփոխումների շարքում հատուկ տեղ էր գրավում կենտրոնացած համակարգից անցումը ապակենտրոնացված տեղական կառավարման համակարգի:

Տարիներ շարունակ ընթացել են ապակենտրոնացմանն ուղղված բարեփոխումներ, այդ ժամանակահատվածում մշակվել և ներդրվել են տեղական ինքնակառավարման մարմինների գործունեության մեխանիզմներ, իրականացվել են նրանց կարողությունների ամրապնդմանն ուղղված միջոցառումներ, լրամշակվել է օրենսդրությունը, խորացվել է ապակենտրոնացման գործընթացը:

Չնայած ապակենտրոնացման գործընթացին նպաստող աշխատանքին՝ 2008 թվականին Կառավարությունն ի վերջո գալիս է այն եզրակացության, որ Հայաստանում տեղական ինքնակառավարման համակարգի կայացումից ի վեր առանցքային հիմնախնդիրներից մեկը վարչատարածքային կառուցվածքն է, ավելի կոնկրետ՝ նրա մասնատվածության բարձր աստիճանը¹:

Մինչև խոշորացումը Հայաստանում կար 915 համայնք, որից 442-ը կամ 48%-ը ունեին 1000 մարդուց պակաս բնակչություն:

Համայնքների խոշորացման ծրագրի հայեցակարգի

առաջաբանում գրված է. «Գործող վարչատարածքային բաժանումը լուրջ և էական խոչընդոտ է համայնքների կարողությունների ամրապնդման և տեղական ինքնակառավարման համակարգի հետագա զարգացման համար: Չարգացման այս փուլում տեղական ինքնակառավարման համակարգը Հայաստանում պատրաստ չէ ապակենտրոնացման հետագա խորացմանը, որն առաջին հերթին ենթադրում է տեղական ինքնակառավարման մարմիններին լրացուցիչ լիազորությունների տրամադրում»:

Խոշորացման ծրագրի անհրաժեշտության մեջ նշվում էին հետևյալ հիմնավորումները.

- փոքր և թույլ համայնքները չեն կարողանում բնակչությանն անհրաժեշտ ծառայություններ մատուցել՝ համապատասխան համայնքային կառույցներ չունենալու կամ ունենալու դեպքում շահագործել չկարողանալու պատճառով, ինչպես նաև անբավարար ֆինանսական միջոցներով պայմանավորված: Մասնավորապես՝ բյուջեի սղության պատճառով ինքնակառավարման մարմինները չեն կարողանում իրականացնել նույնիսկ պարտադիր լիազորությունները. աղբահանություն, դպրոցների, մանկապարտեզների, ակումբների, մշակույթի տների, գրադարանների, կրթական և մշակութային այլ հիմնարկների ու կազմակերպությունների գործունեության կազմակերպումն ու կառավարումը, դրանց շահագործման և նորոգման աշխատանքները,
- համայնքային բյուջեների գումարները ոչ արդյունավետ են օգտագործվել. վարչական ծախսերի զգալի մասն ուղղվել է վարչական ապարատի պահպանմանը,
- համայնքների խոշորացման դեպքում է հնարավոր լուրջ և էական արդյունքների հասնել ռեսուրսների կենտրոնացման և դրանց առավել արդյունավետ տնօրինման հարցերում,
- համայնքների նկատմամբ պետական վերահսկողության հեշտացում, արդյունավետության բարձրացում և այդ ուղղությամբ իրականացվող ծախսերի նվազեցում:

Ըստ հայեցակարգի՝ ակնկալվում էր, որ տեղի կունենա մարդկային ռեսուրսների համախմբում, որի արդյունքում կբարձրանա համայնքի կառավարման արդյունավետությունը, և բազմաբնակավայր համայնքներում տեղական ինքնակառավարման մարմինների ընտրությունները կլինեն ավելի մրցակցային և զգալիորեն կնվազեցնեն ազգակցական

կապերի հնարավոր բացասական ազդեցությունները: Բացի դրանից, նախատեսվում էր ենթակառուցվածքների համախմբում և ծառայությունների մատուցման արդյունավետության բարձրացում, համայնքային զարգացման կապիտալ ծրագրերի իրականացում և այլն:

Նկատի ունենալով վարչատարածքային բարեփոխումների իրականացման ողջ բարդությունը՝ որոշում էր ընդունվել գործընթացն իրականացնել փուլային տարբերակով: Նախ սկսել Վայոց ձորի և Սյունիքի մարզերից, հետագայում գործընթացն իրականացնել Հայաստանի ողջ տարածքում: Արձանագրենք, որ այսօր Հայաստանում համայնքների մի մասի կառավարումը իրականացվում է հին, մյուսներինը՝ միավորված մոդելով (ներկայում ՀՀ-ում առկա 502 համայնքից 52-ը խոշորացված համայնք է):

Միջազգային կառույցների մասնակցությունը

Համայնքների խոշորացման բարեփոխումն իրականացնելու համար Հայաստանի նախորդ իշխանությունները հայցել և ստացել են միջազգային դոնոր համայնքի օգնությունը: Հոդվածը պատրաստելիս տարբեր երկրների կառավարությունների ու կառույցների ֆինանսական օժանդակության չափի, ծրագրերի արդյունավետության հարցերը մեր ուշադրության կիզակետում չեն եղել, սակայն նպատակահարմար գտանք ներկայացնել առնվազն այն ծրագրերի ու ֆինանսավորողների ցանկը, որը հնարավոր եղավ կազմել համացանցում որոնումների արդյունքում: Ցանկում ներառված են նաև ծրագրեր, որոնք առնչվում են տարածքային զարգացմանն ընդհանրապես՝ ներառելով գյուղատնտեսական և ենթակառուցվածքների զարգացման բաղադրիչներ, որոնք հնարավոր է՝ օգտագործվել են խոշորացման ծրագիրն առաջ տանելու նպատակով:

Հայաստանում համայնքների խոշորացմանն ուղղված ծրագրի իրագործման համար դոնոր կազմակերպությունների կողմից տրամադրված ֆինանսական միջոցների և ծրագրերի մասին մանրամասն տե՛ս, հավելված 1-ի աղյուսակում:

Բաժին 1. Դիվիզանի խոշորացումը

հանրաքվեներ տեղի ունեցան Նաև Լոռու մարզի Թումանյան և հարակից բնակավայրերում, ինչպես նաև Սյունիքի մարզի Տաթև և հարակից բնակավայրերում: Հանրաքվեի անցկացումն արդեն իսկ խնդրահարույց էր, քանի որ 2015 թվականին գործող Սահմանադրության համաձայն՝ դրա արդյունքները չունեին պարտադիր կիրառման ուժ: Կառավարությունը կարող էր միայն հաշվի առնել դրանք և կցել Ազգային ժողովին ուղարկելիք փաթեթին, որն էլ տարածքային բաժանումների կամ միավորումների վերաբերյալ վերջնական որոշում ընդունող մարմինն է և կարող է հաշվի չառնել տեղական հանրաքվեի արդյունքները²:

Անկախ հանրաքվեի արդյունքներից՝ իշխանությունները մտադիր էին Դիլիջան համայնքին միացնել հարակից բնակավայրերը: Հանրաքվեի ձևական անցկացումը համայնքների բնակիչների ցածր մասնակցության պատճառ դարձավ: Մասնավորապես, հանրաքվեին մասնակցելու իրավունք ունեցող անձանց ընդհանուր թիվը Դիլիջան քաղաքում 14 668 էր, մինչդեռ քվեարկությանը մասնակցել են 3778-ը³: Նմանատիպ պատկեր է եղել նաև այլ համայնքներում: Կառավարության առաջարկած խոշորացման ծրագրի օգտին միանշանակ կողմ են քվեարկել Դիլիջան համայնքի բնակիչները (3317-ը՝ այո, 344-ը՝ ոչ), որին պիտի միանային Հաղարծինը, Թեղուտը, Գոշը, Հովքը, Խաչարձանը և Աղավնավանքը: Խաչարձանում և Աղավնավանքում խոշորացման կողմնակիցները նույնպես գերակշիռ մաս են կազմել, մինչդեռ Դիլիջանից հետո ամենամեծ բնակչությունը ունեցող 3 համայնքում՝ Հաղարծին, Թեղուտ, Գոշ, քվեարկողները խոշորացմանը դեմ են եղել:

40

Հաղարծին

«ԱՅՈ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 243:

«ՈՉ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 444:

Գոշ

«ԱՅՈ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 103:

«ՈՉ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 172:

Թեղուտ

«ԱՅՈ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 167:

«ՈՉ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 222:

Աղավնավանք

² <https://epress.am/2015/05/04/264735.html>

³ <https://www.elections.am/localreferendum/election-25928/>

«ԱՅՈ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 140:

«ՈՉ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 17:

Խաչարձան

«ԱՅՈ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 94:

«ՈՉ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 27:

Հովք

«ԱՅՈ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 76:

«ՈՉ» քվեարկված քվեաթերթիկների ընդհանուր թիվը՝ 65:

*Աղբյուր՝ Հայաստանի Հանրապետության կենտրոնական
ընտրական հանձնաժողովի էլեկտրոնային կայքէջ, 2015 թ. մայիսի
17*

2015 թվականի հանրաքվեից առաջ, հանրաքվեի օրը
և դրանից հետո Հաղարծին, Թեղուտ, Գոշ համայնքների
բնակիչները մատնանշում էին խոշորացման ծրագրի գլխավոր
անարդարությունը. անկախ նրանից, որ իրենց համայնքներում
դեմ են քվեարկել խոշորացմանը, միավորումը կայանալու էր,
քանի որ Դիլիջանի բնակիչների գերակշիռ մասը կողմ է քվեարկել:
Այսինքն, փաստացի հաշվի են առնում ոչ թե «խոշորացվողի», այլ
«խոշորացնողի» կարծիքը:

Մեր դիտարկմամբ, Դիլիջանի խոշորացման
հանրաքվեն բոլոր առումներով ֆորմալ բնույթ է ունեցել՝
չհամապատասխանելով առնվազն հայեցակարգով հռչակված
սկզբունքներին: Այդ ժամանակ Հայաստանում իշխող
«Հանրապետական» կուսակցությունը մի քանի հարց է լուծել
հանրաքվեն անցկացնելով: Մասնավորապես, իշխանությունը
ֆորմալ առումով ցույց է տվել, որ խոշորացվող համայնքի
բնակիչների մեծ մասը կողմ է միավորմանը՝ անտեսելով այն
սրբությունը, որ նրանց հիմնական մասը Դիլիջանից է, ում համար
խոշորացման տնտեսական օգուտներն ակնհայտ էին: Դիլիջանի
սյուլթատնտեսական ռեսուրսները, որոնց բաշխման որոշումները
կայացնելու էին մեծ մասամբ Դիլիջանից ընտրված ավագանու
անդամները, մեծանում էին՝ ի հաշիվ մի շարք համայնքների,
որոնցից մեկը՝ Հաղարծինը, Տավուշի մարզի ամենամեծ գյուղերից
մեկն էր, և քիչ թե շատ ինքնաբավ համայնք էր՝ սեփական
արոտավայրերով, տեխնիկայով և հողատարածքներով ու «թույլ
և փոքր» համայնք չէր, որը չէր կարողանում մատուցել համայնքին
անհրաժեշտ ծառայություններ:

Բացի դրանից, խոշորացումը թույլ է տվել ամրապնդել
իշխանության ուղղահայացը՝ տեղում ունենալով ոչ թե 7 համայնքի
ղեկավար, որոնց հետ պետք է «աշխատել», մասնավորապես,
ընտրությունների ժամանակ, այլ ընդամենը՝ մեկ համայնքապետ:

Այսինքն՝ միջազգային կառույցների կողմից առաջարկվող կամ, գուցե, պարտադրվող գործընթացը «Հանրապետական» կուսակցությունն օգտագործել էր ի շահ իրեն: Հայաստանում տարիների ընթացքում կեղծիքներով անցկացվող ընտրությունների պարագայում մեկ անձի առկայությունը «տեղերում» ակնհայտորեն դուրացնում էր իշխող կուսակցության աշխատանքը:

Խոշորացված համայնքների կազմի մեջ ընդգրկված բոլոր բնակավայրերը, ըստ 2011 թվականի հայեցակարգի, պետք է ունենային.

- մշտական ներկայացուցիչներ,
- ավագանու անդամ ընտրվելու պարտադիր քվոտա,
- նոր ձևավորվող համայնքի բնակավայրերի հեռավորությունը համայնքի կենտրոնից, որպես կանոն, չպետք է գերազանցեր 20 կմ-ը:

Դիլիջանի հանրաքվեի արդյունքներն ընդունելով՝ իշխանությունները խախտեցին խոշորացման հայեցակարգի այն կետը, համաձայն որի՝ նոր ձևավորվող համայնքի բնակավայրերի հեռավորությունը համայնքի կենտրոնից պետք է լինի, որպես կանոն, ոչ ավելի, քան 20 կմ-ը: Դիլիջան համայնքի դեպքում այդ սկզբունքը միշտ չէ, որ պահպանվել է: Մասնավորապես, 26 766 բնակչություն ունեցող Դիլիջան խոշորացած համայնքի կենտրոնում գտնվող Դիլիջան բնակավայրից Աղավնավանքը գտնվում է 26,5 կմ, Խաչարձանը՝ 25, Հովքը՝ 23, և Գոշը՝ 22 կմ հեռավորության վրա:

Համաձայն հայեցակարգի՝ խոշորացվող համայնքների համար առաջարկվում էր սահմանել նաև ավագանու անդամ ընտրվելու պարտադիր քվոտա: Չնայած դրան՝ այդ քվոտան չի սահմանվել, և Դիլիջան խոշորացված համայնքի 15 հոգանոց ավագանու անդամների գերակշիռ մասը կենտրոն Դիլիջանից է՝ 10 հոգի, 1-ը՝ Գոշից, 3-ը՝ Թեղուտից, 1-ը՝ Հաղարծինից, իսկ Հովք, Աղավնավանք և Խաչարձան բնակավայրերը ավագանիում չունեն ներկայացուցիչ: 2016 թվականին համայնքի ղեկավար կրկին ընտրվեց դեռևս 2005 թվականից պաշտոնավարող Դիլիջանի քաղաքապետ Արմեն Սանթրոսյանը:

Ավագանու անդամ էլ չունենք, թեկնածությունը դրել ա, չի ընտրվել: Պարզ ա՝ 260 հոգանոց գյուղը չէր կարա ո՛չ Հաղարծինի դեմ հաղթեր, ո՛չ Գոշի: Իրանց գյուղը մեծ ա, պարզ ա՝ իրանք են հաղթելու, դիլիջանցին էլ շա՞տ ա

ճանաչում մեր գյուղը: Ես չեմ էլ տեսել էդ ավազանուն,
չգիտեմ ինչ ձևի ա:

Ավազանի, բան տեսնում ես միայն ընտրության
ժամանակ, դրանից հետո ոչ մեկին էլ չես տեսնում (40-45
տ., տղամարդ, Աղավնավանք):

Համեմատական կարգով նշենք, որ 2016-2017 թվականներին
խոշորացման գործընթացի վերաբերյալ մենք հարցազրույցներ ենք
արել նաև այլ համայնքներում, որտեղ գրեթե նույն պատկերն է եղել:
Մասնավորապես, խոշորացված Վայքում ավազանու անդամների
գերակշիռ մեծամասնությունը եղել է նույնպես կենտրոնից՝ Վայք
համայնքից: Տեղի հասարակական կազմակերպություններից
մեկի ներկայացուցչի հետ մասնավոր զրույցում մենք հարց
ենք բարձրացրել՝ արդյոք Վայքում խոշորացման ռեֆորմին
աջակցելուց առաջ իրենք չեն ուսումնասիրել այլ համայնքների
օրինակը, որտեղ փոքր բնակավայրերի ներկայացուցիչները
գրկված են եղել ավազանիում ներկայացված լինելու իրավունքից:
Մեր զրուցակիցը պատասխանել է, թե իրենք դա գիտեին, սակայն
կարծում էին, որ իրենց դեպքում խոշորացման փորձը կարող
է ավելի հաջողված լինել, քանի որ խոշորացվող համայնքների
խնդիրներին Վայքում լավ են տիրապետում: Միևնույն ժամանակ
մեր զրուցակիցն ընդունել է, որ այդ սպասելիքները հիմնականում
չեն արդարացել:

Ընդգծենք նաև, որ համայնքներում ուսումնասիրություններ
կատարելիս որոշ դեպքերում ականատես ենք եղել, թե ինչպես
է խոշորացման ռեֆորմն աշխատել հոգուտ բնակիչների: 2018
թվականին Մեղրի խոշորացված համայնքում, որը ներառում է Լիճք
փոքր բնակավայրը, դեմ են արտահայտվել Մեղրիից մոտ 23 կմ
հեռավորության վրա գտնվող Լիճքի հանքի շահագործմանը, քանի
որ այն գտնվել է Մեղրի քաղաքին խմելու ջուր մատակարարող
ջրավազանում, մինչդեռ փոքրաթիվ բնակիչներ ունեցող Լիճքում
այն ժամանակվա մարզպետ Սուրիկ Խաչատրյանը կարողացել էր
բնակիչներին ստիպել համաձայնություն տալ հանքի բացմանը:
Այս օրինակը փաստում է, որ վերևից թելադրվող որոշումների
նկատմամբ առկա դիմադրության դեպքում փոքր և աղքատ
համայնքներին ավելի հեշտ է քաղաքական ճնշման ենթարկել:
Նաև ավելի հեշտ է կաշառել փոքր համայնքների բնակիչներին,
քան տարամետ, աշխարհագրորեն միմյանցից հեռու գտնվող և
ակնհայտորեն ավելի մեծ բնակչություն ունեցող համայնքներում
ապրող մարդկանց: Խոշորացման դեպքում, եթե միմյանցից հեռու

գտնվող համայնքները գտնում են միավորման կետեր, ունեն ընդհանուր շահ, ապա դիմադրությունն է՛լ ավելի է մեծանում:

Վերադառնալով Դիլիջանին՝ անդրադառնանք ևս մեկ խնդրի, որը բարձրաձայնում էին բնակիչները: Թե՛ հանրաքվեի օրերին, թե՛ արդեն 2019 թվականին նրանք ընդգծում էին, որ խախտվել է մինչև 1995 թվականի ապակենտրոնացումը գոյություն ունեցած վարչատարածքային բաժանումը, երբ, օրինակ, Հովք համայնքը համարվել է Իջևանի, ոչ թե Դիլիջանի շրջանի գյուղ, և տարիներ ի վեր բնակիչների կապերը (տրանսպորտ, հիվանդանոցներ, առևտուր) եղել են հենց Իջևանի հետ: 2015 թվականին արված խոշորացումը հաշվի չառավ միջհամայնքային կապերը պահպանելու և զորեղացնելու կարևորությունը, ինչպես նաև դրանց հիման վրա համագործակցային նոր ցանցեր ու ծրագրեր ստեղծելու հնարավորությունը: Ուստի, խոշորացված համայնքների բնակիչները բախվեցին բազմաթիվ խնդիրների, որոնց մասին բարձրաձայնել էին նախկինում և շարունակում են կրկնել այսօր:

Խոշորացում թող լիներ, բայց լինել գոնե մեր շրջաններում, ոչ թե մեր շրջանից հանելին, գցելին այլ շրջան: Մենք Իջևանի շրջանում ենք.... Մենք գնում ենք Դիլիջան, չգիտենք՝ որտեղ, ինչ անենք, ում հետ ոնց խոսանք: Մերը միշտ Իջևանն ա եղել... Խաչարձան, Աղավնավանք, Հովք՝ էդ երեք գյուղը Իջևանինն ա եղել: Իսկ Գոշը միշտ էլ եղել ա Դիլիջանինը: Մենք Դիլիջան մարդ չենք ճանաչում, մեր լրիվ առևտուրն Իջևանի հետ ա, շրջապատը, ծանոթություն ա, մոտիկություն ա, ընկերություն ա՝ Իջևանում ա: Ավելի լավ կլիներ մեր երեք գյուղերը՝ Խաչարձան, Աղավնավանք և Հովք, միացնեին ու մի համայնք սարքեին: Թող անեն իրանց միջազգային ծրագիրը, բայց գոնե մեզ հարմար ձևի անեն (40-45 տ., տղամարդ, Աղավնավանք):

Մենք Իջևանի հետ ոնց որ արդեն մերված ենք էլի, շատ լավ էր Իջևանի հետ, [Դիլիջանը] ոնց որ խորթ մայրը երեխու համար: Իջևանի գյուղ ենք, բայց տվել են Դիլիջանին (50-55 տ., կին, Հովք):

Մեր կարծիքով՝ խոշորացման գործընթացի ընթացքում նախորդ իշխանությունները հաշվի էին առնում հիմնականում քաղաքական բաղադրիչը՝ երկրորդ պլան մղելով տնտեսականը: Հստակ էր, որ տնտեսական հնարավոր օգուտները մարդկանց համար դեռևս ընկալելի չէին, իսկ քաղաքական առումով

բացասական ազդեցությունը՝ ակնհայտ. այսինքն՝ մարդիկ հստակ ընդգծում էին իրենց ինքնավարությունից վերջնականապես զրկելու միտումը:

խոշորացված Դիլիջան հեղափոխությունից առաջ և հետո

Հեղափոխությունից հետո Դիլիջան համայնքում վերաբերմունքը խոշորացմանը որոշակիորեն փոխվել է: 2019 թվականի նոյեմբերին խոշորացված համայնքի բնակավայրերում արված հարցազրույցները ցույց են տալիս, որ բնակիչները որոշ դեպքերում տեսնում են դրական տեղաշարժ: Հարկ է նշել, սակայն, որ նրանք հիմնականում դրական փոփոխությունները կապում են ոչ թե խոշորացման բարեփոխման առավելությունների հետ, այլ 2018 թվականին Հայաստանում տեղի ունեցած հեղափոխական գործընթացների հետ: Այսինքն՝ ռեֆորմի որոշ տարրեր ակտիվորեն ներդրվել են 2018-ի ապրիլից հետո, և մարդիկ դա չեն դիտում որպես խոշորացման առավելություն:

45

Մենք խոշորացված համայնք ենք հեղափոխությունից առաջ և հեղափոխությունից հետո: Տարբերություն զգում եմ, որովհետև էն ժամանակ էստեղ լափում էին, հիմի չեն լափում: Քաղաքապետն էլ վախենում ա, արդեն փողը փոխանցում ա գյուղին, սրանք էլ իրենց գործն անում են (60-65 տ., կին, Հաղարծին):

Մարդկանց բարձրաձայնած դրական փոփոխությունների շարքում, մասնավորապես, դիտարկենք 2 ոլորտ՝ **աղբահանությունը և ճանապարհաշինությունը:**

Դիլիջան համայնքի բոլոր բնակավայրերում, որպես ձեռքբերում, նշվել է աղբահանությունը: Աղբահանությունը կանոնավոր կերպով իրականացվում է շաբաթը մեկ անգամ, ինչը նախկինում կա՛մ չի արվել ընդհանրապես, կա՛մ ժամանակին չի արվել:

խոշորացումից հետո աղբամաններ են դրել, ամեն կիրակի տանում են, դատարկում: Բայց դա էլ մի քիչ ուշացումով արեցին, հեղափոխությունից հետո են արել (30-35 տ., տղամարդ, Աղավսավանք):

Աղբահանությունը շատ լավ ա, խոշորացումից հետո լուծվել ա (50-55 տ., կին, Հովք):

Միակ համայնքը, որտեղ, չհերքելով աղբահանության կանոնավոր իրականացումը, բողոքել են դրանից, Թեղուտն է: Տեղի բնակիչները պատմել են, որ մի քանի տարի առաջ իրենց աղբատար մեքենա էր նվիրել շրջանի ՀՀԿ-ական պատգամավոր Հակոբ Հակոբյանը, և այն ժամանակ աղբահանությունն իրականացվում էր 3 օրը մեկ անգամ, մինչդեռ այժմ աղբահանության գործընթացը կենտրոնացրել են, մեքենան տարել են Դիլիջան, և Թեղուտում աղբահանությունը իրականացվում է շաբաթը մեկ անգամ, ինչպես համայնքի այլ բնակավայրերում: Բացի դրանից, Թեղուտ համայնքն ունեցել է աղբահանությամբ զբաղվող տեղացի աշխատող, որի հաստիքը կրճատվել է:

Ճանապարհաշինության ոլորտում ձեռքբերումները մարդիկ որևէ կերպ չէին կապում խոշորացման հետ.

Հիմա շատ գոհ ենք, սարքում են ճանապարհները: Եվրոպայում ենք էլի... (60-65 տ., տղամարդ, Դիլիջան):

Դե վերջին շրջանում ճանապարհ են սարքել: Հեղափոխությունից հետո ոնց որ ասած՝ վախում են էլի...եթե բյուջում փող կա, պիտի անի, ո՞նց կարա չանի... Հեղափոխությունը մեծ բան ա փոխել: Օրինակ՝ ճանապարհները, եթե Նիկոլը չէր ընտրվում, պարզ էլ ասեմ, չէին անելու ճանապարհները: Իջևան գնալու համար մի ժամ քաշում էր. էս փոսիցը թոցրի էն փոսը, էն փոսից էն մի փոսը (55-60 տ., տղամարդ, Հաղարծին):

46

Իրականում ճանապարհաշինության առումով կարևոր ձեռքբերումը Մ4 մայրուղու ասֆալտապատումն է, որը եականորեն հեշտացրել է գյուղերի միջև տրանսպորտային հաղորդակցությունը: Սա ուղղակիորեն կապ չունի համայնքների խոշորացման հետ: Մայրուղուց դեպի գյուղեր տանող և գյուղամիջյան ճանապարհները հիմնականում վատ վիճակում են, թեև այստեղ էլ դրական տեղաշարժ կա. որոշ տեղերում բնակիչներն ընդգծում են, որ ՏԻՄ մարմինը, թեև ճանապարհները չի ասֆալտապատել, բայց լայնացրել է և փոսալցման աշխատանքներ կատարել, ինչպես նաև որոշ դեպքերում խոստացել հետագայում ասֆալտապատել: Ինչևէ, այս գործընթացները, որոնք ուղղակիորեն կապված են խոշորացված համայնքի գործառույթների հետ, մարդիկ հաճախ չէին կապում վարչական կենտրոնի արդյունավետ գործունեության հետ: Մասնավորապես, Հաղարծինում նշում էին, որ ճանապարհների խնդիրը սկսել են լուծել պատգամավոր

Սիփան Փաշինյանի այցից ու խոստումներից հետո: Նույնն ասել են Հաղարծինի որոշ թաղամասերի կոյուղու վերանորոգման դեպքում:

Դե գյուղի ճանապարհները մի 5-6 ամիս առաջ պատրաստեցին. որ ձյուն էր գալիս, չէինք կարողանում բարձրանալ, ցեխ էր, ահավոր վիճակ, կլինի 1 տարի ա՝ լավ ա: (60-65 տ., կին, Հովք)

Օրինակ՝ մեր կոյուղին վատ վիճակում էր: Մեր դեպուտատը՝ Սիփան Փաշինյանը, եկավ, ասաց՝ բյուջե չունեմ, բայց ես հովանավոր կճարեմ, կսարքի: Ճարեց, նա էլ եկավ, սարքեց (60-65 տ., կին, Հաղարծին):

Ընդհանուր առմամբ կարող ենք փաստել, որ վերջին 2 տարվա ընթացքում Դիլիջանում սկսել են իրականացնել մի շարք գործողություններ, որոնք միտված են խոշորացման հնարավոր տնտեսական օգուտները կյանքի կոչելուն, սակայն այս առումով բազմաթիվ խնդիրներ ու բացթողումներ ևս կան: Համայնքների խոշորացման ենթադրյալ առավելությունների մասին տեղեկություններ չստանալով ու գուցե նաև գործնականում դրանք չտեսնելը մարդկանց մոտ անորոշության զգացում է առաջացնում: Հարցին, թե ինչ կարծիք ունեն համայնքների խոշորացման մասին, նրանք հիմնականում բացասական պատասխան են տալիս, սակայն դժվարությամբ են ձևակերպում, թե կոնկրետ որն է իրենց դժգոհությունը:

Դիլիջան համայնքում խոշորացման գործընթացից անցել է առնվազն 5 տարի, սակայն մեր զրույցների և ուսումնասիրությունների ընթացքում նկատվում էր, որ մարդկանց համար համայնքների խոշորացման ծրագիրն անգամ տարիներ անց շարունակում է մնալ խորթ և թելադրված պարտադրանք:

Ինձ համար մինչև հիմա էլ մութ ա մնում, թե խոշորացումն ինչի համար են արել: Երևի գումարը մի տեղ հավաքելու համար, եսիմ: Ավելի հեշտ կառավարելի դարձնելու համար (60-65 տ., տղամարդ, Հաղարծին):

Ակնհայտ է, որ մինչև խոշորացման ծրագրի իրականացումը չի կատարվել համայնքների կարիքների ու կարողությունների պատշաճ գնահատում, որից ելնելով՝ կկազմվեր ու կհիմնավորվեր խոշորացման ծրագիրը, չնայած հարցված բնակիչներն ավելի կարևորում էին խոշորացման նպատակն ու առավելություններն իրենց համար հասկանալի դարձնելը:

Եկան, ասացին, որ լավ ա լինելու, ավելի շատ
հնարավորություններ ենք ունենալու, հետո էլ բան չեն
ասել (60-65 տ., տղամարդ, Հաղարծին):

խոշորացված համայնքի գյուղական բնակավայրերի
բնակիչների համար Դիլիջանը շարունակում է համարվել «խորթ,
հեռու, օտար» ղեկավար կենտրոն, իսկ սեփական բնակավայրի
ղեկավարի բացակայությունը՝ իրենց համայնքի գոյության
ավարտ:

Ես խոշորացմանը ոչ կարամ ասեմ դեմ եմ, ոչ էլ...
բայց, ասենք, գյուղն իր պոթելմներն ավելի ճիշտ կլուծեր,
քան քաղաքը: Ոնց որ ամեն օր գնաս, հարևանին ասես՝
Ես հարցս սենց ա, Էս հարցս նենց ա: Հարևանը կարա՞
քո հարցին ամեն օր լուծում տա: Եթե գյուղի բյուջեն մնա
գյուղում, գյուղն իր հոգսերն ավելի արագ կկատարի, քան
ամեն օր ձեն տաս, ասես՝ արի տես Ես ի՞նչ ա եղել (60-65
տ., տղամարդ, Հաղարծին):

Չենք էլ իմանում Դիլիջանում ով ա նստած, միայն
ֆեյսբուքով տեսել ենք...(30-35 տ., կին, Հաղարծին) (Եվ սա
այն դեպքում, երբ Հաղարծինը բավական մոտ է համայնքի
կենտրոնին-հեղ.)

48

Ասենք, գյուղապետը ճանաչում ա ինձ, գիտի, որ
անապահով ընտանիք ա, բայց քաղաքապետը չի էլ
ճանաչում...Մեզ անտեսված ենք զգում: Իրանք հաստատ
դիլիջանցիներին ավելի լավ կնայեն...Որ Սիփանենք
(ԱԺ «Իմ քայլը» խմբակցության պատգամավոր Սիփան
Փաշինյան-հեղ.) եկան, ասացինք, որ մենք զգացել
ենք, որ խոշորացումը վնաս ա: Իրանք էլ ասացին, որ
եթե մենք ընտրվենք, նենց կանենք, որ մի բան անենք:
Մենք ներկայացրել ենք խոշորացման մասին մեր
դժգոհությունները, իրանք էլ ասացին, որ զգացել ենք, որ
խոշորացումը օգուտ չի (60-65 տ., տղամարդ, Թեղուտ):

Այսօր համայնքի խոշորացումը Դիլիջանում թե՛ բնակիչների,
թե՛ տեղական ինքնակառավարման մարմինների կողմից
ընկալվում է որպես անխուսափելիորեն համայնքի վերացմանը
տանող գործընթաց: Թեև հարցված բնակիչները մատնանշում
են հիմնականում ինքնության ու ինքնավարության կորստի
իրենց մտավախությունը, սակայն դա վկայում է իրենց կողմից
չձևակերպված ավելի մեծ վտանգի մասին. մասնավորապես,
դեմոգրաֆիկ հնարավոր փոփոխությունների և կենտրոն

հանդիսացող բնակավայրերին փոքր բնակավայրերի ծովման վտանգի: Ստացվում է, որ խոշորացման ծրագիրը չի ներկայացվել և ընկալվել իբրև համայնքների միջև համագործակցության ակտիվացման, փոխգործակցության վրա հիմնված մերձեցման քաղաքականություն, որը կարող է լավագույն պայմաններ ստեղծել դեմոգրաֆիկ ապակենտրոնացման համար:

խոշորացումը տնտեսական սխալ չի, պատմական սխալ էր, գյուղը իր դեմքը, անունը, իր ինքնությունը կորցրեց, այն՝ որպես համայնք, գոյություն չունի (60-65 տ., տղամարդ, Գոշ):

Եվս մեկ խնդիր, որին ցանկանում ենք **անդրադառնալ, տրանսպորտային հաղորդակցությունն է:**

Այն շարունակում է արդիական մնալ հատկապես Դիլիջանից հեռու գտնվող բնակավայրերում: Տրանսպորտային ցանցը Դիլիջանում խոշորացումից հետո կանոնակարգվել է՝ ամեն օր ստույգ ժամերի Դիլիջանից դեպի բնակավայրեր տրանսպորտային միջոց է ուղևորվում և վերադառնում: Սակայն այստեղ կա իրական կարիքների գնահատման ու հասցեագրման խնդիր: Մարդիկ հաչարձանում, Գոշում, Աղավնավանքում դժգոհում են, որ առավոտյան Դիլիջան գնալուց և կարճ ժամանակում պետական գերատեսչություններում իրենց գործերն ավարտելուց հետո ստիպված են երկար սպասել վերադարձող մեքենային, քանի որ երթուղայինն օրական ընդամենը մեկ անգամ է գյուղ վերադառնում: Դա հատկապես անհարմար է ծմռան ամիսներին, երբ ցուրտ է, սպասելու տեղ չկա, ու հեռավոր բնակավայրերի բնակիչները ստիպված են լինում տաքսիով կամ պատահական հանդիպած մեքենաներով տուն վերադառնալ, ինչը միշտ չէ, որ հնարավոր է: Փաստորեն, տրանսպորտային ցանցն առկա է, սակայն այն լիարժեքորեն չի ապահովում խոշորացված համայնքի կարիքները:

Հիմա Դիլիջան գնացող տրանսպորտ ունենք, էն էլ վերջերս ա եղել, էն ժամանակ չունեինք: Բայց մի անգամ ա՝ 8-ին գնում ենք, չգիտենք՝ Էդքան ժամանակ ինչ անենք, տաքսիով ենք, ասենք, հետ գալիս, որը 4000 դրամ ա: Մամաս հիվանդ ա, իրան տաքսիով տանում եմ ամեն սուտի թղթի համար: Ասենք, մարդ ես, մի թուղթ պակաս ա, պետք ա էլի հետ դառնաս, վերցնես: Էն ժամանակ թղթերի համար գնում էինք Իջևան, դա ավելի հարմար էր: Գագելը

երկու անգամ էր աշխատում, հետո ծանոթ բան կար (30-35 տ., տղամարդ, Աղավնավանք):

Համայնքների
խոշորացում.
կենտրոնացում, թե՞
ապակենտրոնացում

Ստեղից Դիլիջան տրանսպորտ չկա, ստեղից Իջևան կա տրանսպորտ, որը հատուկ Հովքի դպրոցում աշխատող ուսուցիչների համար ա: Դիլիջան գնալու համար իջնում ենք տոռասա, Էնտեղ էլ տոռասի գազելով գնում ենք: Իսկ Հովքից տոռասա հիմնականում իջնում ենք ուսուցիչների գազելով: Երբեմն էլ գնում ենք Իջևան, այնտեղից էլ՝ Դիլիջան: Հովքից էլ Դիլիջան տաքսիները 2000 դրամով են գնում: Սկզբնական շրջանում գազել տվեցին՝ Դիլիջան գնացող, բայց որ շփում չկար երևի, դադարեցրել են, մարդ չի եղել...դե, մարդիկ սովոր են էլի Իջևան գնալու (60-65 տ., կին, Հովք):

Մենակ Դիլիջան գնացող տրանսպորտ ունենք, Էն էլ մի տարի ա, որ կա, հեղափոխությունից հետո ա, որ կա, Իջևան գնացող էլ չունենք, իսկ մեր շարժն էլ Իջևանի հետ ա. առևտուր ա, երեխեքի սովորել ա: Երեխեքն էլ տաքսիով են գնում դասի: Ով հնարավորություն ունի, տանում ա, ով էլ չունի, իր երեխեն մտնում ա տանը (40-45 տ., կին, Գոշ):

50

Այսպիսով, Տավուշի մարզ մեր այցելությունների, տեղի բնակչության հետ զրույցների, իրավիճակի վերլուծության արդյունքում կարող ենք ընդգծել խոշորացման ընկալման փոփոխությունը խոշորացված համայնքում 2016-2017թթ. համեմատ: Նախկին իշխանությունների նկատմամբ ունեցած վստահության բացակայության պատճառով խոշորացումը խիստ բացասական գնահատականի էր արժանանում հատկապես գյուղական համայնքներում: Մարդիկ չէին հավատում ռեֆորմի հնարավորությանն ինքնին, և անգամ եթե խոշորացումը տեսականորեն կարող էր դրական տարրեր պարունակել, դա չի ընկալվել: Իշխանության փոփոխության հետ մարդկանց մոտ որոշակի հույսեր են արթնացել, սակայն խոշորացման ավելի դրական գնահատումը շատ փոքր չափով է կապվում բուն բարեփոխման ընթացքի հետ. իրականում այն որոշակի վստահության քվե է ներկայիս իշխանություններին: Սակայն ինքնավարության կորստի, խոշորացված համայնքի ավագանիում ներկայացուցիչներ չունենալու հարցերն արդիական են մնում:

Բաժին 2. Ժառանգված ռեֆորմ. նոր կառավարության մոտեցումները

Հետազոտության նպատակներից էր պարզել՝ խոշորացման ծրագրի հետ կապված ի՞նչ խնդիրներ են արձանագրել ներկայիս իշխանությունները և ինչ քայլեր են ձեռնարկվում դրանք հաղթահարելու համար:

Այս հարցերին մեզ հետ զրույցում անդրադարձել է ՀՀ տարածքային կառավարման և ենթակառուցվածքների նախարար **Սուրեն Պապիկյանը**, որը ներկայացրել է համայնքների խոշորացման բարեփոխմանն առնչվող խնդիրների և դրանց լուծման տարբերակների շուրջ Կառավարության պատկերացումներն ու ծրագրերը:

Խոշորացման քաղաքական տարրի մասին

ՀՀ կառավարությունը պատրաստվում է ավարտին հասցնել նախկին իշխանությունների ժամանակ մեկնարկած խոշորացման գործընթացը, որն, ըստ նախարար Սուրեն Պապիկյանի, խնդրահարույց է եղել դրա քաղաքական նպատակադրման կամ քաղաքական տարրի պատճառով:

«Քաղաքական կոմպոնենտը եղել է այն, որ իրենք պրոցեսն արել են, որովհետև Եվրամիության գործընկերների առջև պարտավորվածություն են ունեցել, բայց միևնույն ժամանակ նրանք այդ պրոցեսն արել են ի շահ իրենց: Այսինքն՝ խոշորացումն արել են անձի շուրջ: Օրինակ՝ x գյուղի գյուղապետը հարմար կամ կարևոր է եղել իրենց համար, իրենց ուժեղ ներկայացուցիչն է եղել, այդ խոշորացումն արել են նրա կամ մի քանի անձանց, տվյալ տարածաշրջանի պատգամավորների ճաշակով»:

Կառավարության նպատակն այժմ բարեփոխման ծրագրի քաղաքական տարրը հանելը և սոցիալական ու տնտեսական առավելությունները կյանքի կոչելն է՝ խոստանալով դրա տակ չդնել նեղ կուսակցական շահ, ինչպես արել են նախկին իշխող կուսակցությունները:

Միևնույն ժամանակ, Պապիկյանը պնդում է, որ խոշորացման ծրագրի որոշ թերություններ, ինչպես ստորև կքննարկենք,

կհարթվեն ՏԻՄ ընտրություններում համամասնական կարգի անցնելով: Սա, մեր կարծիքով, հակասում է «նեղ կուսակցական շահ» չհետապնդելու խոստմանը, քանի որ նման ընտրական համակարգն ինքնին ուժեղացնում է քաղաքական, կուսակցական տարրը տեղական ինքնակառավարման մարմինների ձևավորման և համայնքների կառավարումը կուսակցականացնելու գործընթացում տեղ չթողնելով համայնքային մակարդակում անկուսակցական կամ անկախ անձանց կառավարման գործընթացում մասնակցությանը:

Արդյոք խոշորացման գործընթացը ենթակա է փոփոխության

Ի տարբերություն նախորդ իշխանության՝ Կառավարությունը դեռևս չխոշորացված, բայց ծրագրում ներառված մնացած համայնքների պարագայում խոստանում է դրսևորել քաղաքական կամք՝ ականջալուր լինելով համայնքների բնակիչների դիրքորոշմանը՝ որպես գործընթացի իրականացման կարևոր նախապայման:

Այդուհանդերձ, տեղական հանրաքվեներ անցկացնելու հարցի կապակցությամբ Կառավարությունը շարունակում է կաշկանդված մնալ ՀՀ սահմանադրությամբ և չի կարող տեղական հանրաքվեի արդյունքներն ընդունել որպես իրավական այնպիսի ակտ, որի արդյունքում խոշորացումը տեղի չի ունենա: Սակայն, իշխանության գալով, խոշորացումից դժգոհ բնակչությանը նոր իշխանությունները տվել են քաղաքական խոստում, որ եթե համայնքի մեծամասնությունը խոշորացմանը դեմ է արտահայտվում, ապա դա՝ որպես խորհրդատվական ձայն, հաշվի կառնվի ԱԺ-ում:

Դեռևս չխոշորացված համայնքների հետ կապված Կառավարությունը խոշորացման միջոցով պատրաստվում է նաև լուծումներ տալ 2008-2011թթ. փոփոխված Հոդվածի օրենսգրքի ստեղծած խնդիրներին (սահմանների ճշգրտման, հողերի սխալ բաշխման):

Բացի դրանից, նախարար Պապիկյանը չի բացառում, որ արդեն իսկ խոշորացված համայնքներում հնարավոր է թերությունների շտկում և փոփոխությունների իրականացում, ինչը, մեր համոզմամբ, Դիլիջանի դեպքում անհրաժեշտություն է: Նախարարն ընդունում է, որ խոշորացման գործընթացի արդյունավետությունը Դիլիջանում գոհացուցիչ չէ: Նրա մեկնաբանությունները, սակայն, ավելի շուտ Կառավարության

սուբվենցիոն ծրագրերից օգտվելուն և խոշորացված բնակավայրերի ծառայություններն արդյունավետ համակարգելուն են վերաբերում, որոնք, ըստ նրա, կախված են համայնքի ղեկավարի անհատական ջանքից, հակառակ դեպքում՝ համայնքներն, ըստ նրա, դատապարտված են:

Ստացվում է, որ կենտրոնական իշխանությունները ստեղծում են ապակենտրոնացված համակարգ, որտեղ իրենց դերը պատկերացնում են իբրև «լավագույն անհատական ջանք» ցուցաբերող համայնքապետերին սուբվենցիաներ տրամադրող «մենեջեր», բայց չեն ապահովում համակարգային այնպիսի կառուցվածքներ, որոնք համայնքների ղեկավարներին կստիպեն լինել հաշվետու և արդյունավետորեն օգտագործել խոշորացման ռեֆորմով ընձեռվող հնարավորությունները: Կառավարությունը չի դիտարկում նաև «հավերժ» պաշտոնավարման պրակտիկան և «վատ կառավարող» ղեկավարների վերընտրությունն օրենսդրական սահմանափակման միջոցով բացառելու միջոցների ձեռնարկումը (օրինակ՝ երկու անգամ պաշտոնավարելուց հետո առաջադրման արգելք), այլ ապավինում է համայնքապետերի անուղղակի ընտրությանը, երբ նրան ընտրում է ավագանին, որը կարող է նաև անվստահություն հայտնել ղեկավարին ու ավագանու այլ անդամներից նոր ղեկավար ընտրել:

Համայնքների խոշորացում. ապակենտրոնացում, թե՞ համայնքների ինքնավարության մեծացում

Սուրեն Պապիկյանը պնդում է, որ խոշորացում կոչվող բարեփոխումն իրականում ոչ թե կենտրոնացում է, այլ ապակենտրոնացում:

«Ապակենտրոնացման Էությունը հետևյալն է՝ սոցիալական ծառայություն, բուժօժանություն, ճանապարհաշինություն, մաքրման աշխատանքներ, աղբահանություն գտնվում են համայնքի լիազորությունների ներքո, ինչպես Երևանում է: Մարգալետարաններն այլևս դրանք չեն համակարգելու, դա լիազորությունների ապակենտրոնացում է: Այսինքն՝ համայնքը հանրության կողմից առաջնային մանդատով ընտրված ղեկավարություն է ունենում՝ ավագանի՝ անուղղակի ընտրված համայնքապետով, որն ունենում է սեփական բյուջե, ինքն է տնօրինում այդ բյուջեն ու ես՝ որպես նախարար, չեմ կարող գնալ, ասել՝ այսինչ բանն

Բայց նաև այդ ապակենտրոնացման ընթացքում այն միջոցները, որ մենք ծախսում էինք մարզպետարանների միջոցով իրենց ենք տալիս, իրենք ուժեղանում են, դառնում են ապակենտրոն միավորներ»:

Նախարարը խոսում է խոշոր կենտրոնից, այսինքն՝ Երևանից լիազորությունների օտարման մասին: Մարզպետարանների համար հետագայում նախատեսվում է զարգացման հայեցակարգեր մշակողի դեր, մինչդեռ սեփական խնդիրների լուծմամբ զբաղվելու են համայնքները: Առաջին հայացքից, այո՛, սա ապակենտրոնացման մոդել է: Սակայն մյուս կողմից, տվյալ գործընթացը կարող ենք հետևյալ կերպ բնութագրել՝ ապակենտրոնացում Երևանից և կենտրոնացում խոշորացված համայնքի կենտրոնի շուրջ: Ինչո՞ւ. քանի որ խոշորացված համայնքի կենտրոնը ստանում է մեծ լիազորություններ, սակայն կառավարման համակարգում հիմնականում չեն ընդգրկվում համայնքի ավելի փոքր միավորների ներկայացուցիչներ կամ կուսակցությունների հետ առնչություն չունեցող անձինք:

Խոշորացվող համայնքների քաղաքական ինքնիշխանության կորստի հարցի կապակցությամբ Պապիկյանը կարծում է, որ դա կլուծվի ՏԻՄ ընտրություններում համամասնական ընտրական համակարգի ներդրմամբ: Ըստ նրա՝ ներկայիս իրավակարգավորմամբ բարդ է անել այնպես, որ խոշորացված համայնքի մեջ մտնող բոլոր բնակավայրերը ավագանիում ունենան ներկայացուցիչ: Սակայն այդ հարցը կլուծվի համամասնական ընտրակարգի միջոցով, օրինակ՝ ընդդիմադիր կուսակցության ավագանու անդամն ամեն ինչ կանի, որ իր բնակավայրի խնդիրը բարձրաձայնվի, իր կուսակցության միջոցով հասցվի Նույնիսկ ԱԺ, և դրանով իսկ հավասարակշռություն ապահովվի:

«Մենք սրանով քանդում ենք նաև Էն կլանային մոտեցումը, որով մեծ ազգերն իրենց ավագանին են ունենում, իսկ Էդ փոքրերն այդպես էլ չեն կարողանում [հայտնվել ավագանիում]...»

Մեր կարծիքով, սակայն, համամասնական ընտրակարգի ներդրումը խոշորացված միավորների ինքնավարության և ժողովրդավարական մասնակցայնության միանշանակ երաշխիք չի կարող լինել: Հակառակը՝ հնարավոր է, որ օրինակ՝ Դիլիջանի ավագանիում Է՛լ ավելի մեծ թվով դիլիջանցիներ

հայտնվեն՝ անկախ կուսակցական պատկանելությունից, քանի որ Դիլիջան բնակավայրի բնակչությունն ավելին է, քան մյուս բոլոր բնակավայրերինը միասին վերցրած: Մյուս կողմից, ոչինչ չի խանգարի, որ ՏԻՄ մարմինների կուսակցականացումը տեղի ունենա կլանների՝ մեծ ազգերի կուսակցականացման միջոցով, և կրկին փոքր համայնքների «փոքր ազգերը» չհայտնվեն ավագանիներում:

Առհասարակ, համամասնական ընտրակարգը տանում է համայնքների և ավագանիների կուսակցականացման: Այսինքն՝ այն բնակիչները, նախաձեռնությունները, որ, օրինակ՝ զբաղվում են սեփական համայնքի բնապահպանական կամ սոցիալական խնդիրներով և ցանկություն չունեն որևէ կուսակցության կամ դաշինքի մաս դառնալ, չեն կարող իրենց թեկնածությունն առաջադրել և ընտրվել: Կուսակցականացվելով՝ անձը փաստացի պարտավորություն է ստանձնում համաձայնեցնել իր գործողությունները որևէ քաղաքական ուժի հետ և կուսակցական ծրագրի շրջանակում, ինչը համայնքի տեղական խնդիրների լուծման հետ որևէ առնչություն կարող է չունենալ, ավելին՝ կունենա տվյալ գործչին կամ գործիչներին կաշկանդող ազդեցություն: Մեր կարծիքով՝ սա արդեն իսկ խիստ բացասական միտում է:

Ըստ Սուրեն Պապիկյանի՝ համամասնական ընտրակարգով յուրաքանչյուր կուսակցություն շահագրգռված կլինի տեղում թիմեր ձևավորել և ամեն բնակավայրից իր համամասնական ցուցակում թեկնածուներ ներգրավել: Սա, սակայն, դիտարկվում է իբրև քաղաքական կամավոր մոտեցում. նախատեսված չէ կուսակցական ցուցակների կազմման այնպիսի քվոտավորում, որը կապահովի բոլոր բնակավայրերից ներկայացուցիչների մասնակցությունը տեղական ինքնակառավարմանը: Դժվար է պատկերացնել, որ հայաստանյան բոլոր կուսակցությունները կցանկանան իրենց ցուցակների անցողիկ տեղերում ընդգրկել փոքր համայնքային միավորների բնակիչներին: Համեմատության համար նշենք, որ պայմանական Հոլքի ներկայացուցիչը (բնակչությունը մոտ 500 մարդ), որի ընտրազանգվածը հիմնականում հենց այդ բնակավայրից պիտի լինի, տեսականորեն չի կարող պայքարել դիլիջանցի թեկնածուի հետ, քանի որ այդ բնակավայրում մոտ 20 000 բնակիչ կա: Սա նշանակում է, որ Հոլքի թեկնածուն, ի սկզբանե, համամասնական ցուցակի բարձր հորիզոնականներում հայտնվելու շատ քիչ հնարավորություն ունի:

Խորհրդարանական ընտրություններին ամբողջապես համամասնական ընտրակարգին անցնելու հայեցակարգի

քննադատները նշում են՝ մեծ է հավանականությունը, որ որոշ մարզեր կարող են ներկայացուցիչներ չունենալ Ազգային ժողովում, և մայրաքաղաքի բնակիչների թիվը ԱԺ-ում կարող է կտրուկ աճել: Համայնքների դեպքում այդ վտանգն է՛լ ավելի մեծ է: Ավագանու տեղերի համար պայքարող կուսակցությունների ցուցակների առաջին համարները տրամաբանորեն պետք է դիվիզանցիները զբաղեցնեն, քանի որ դիվիզանում է կենտրոնացած խոշորացված բնակչության հիմնական մասը, և ընտրապայքարը հիմնականում այստեղ է ծավալվելու: Արդյունքում փոքր համայնքների փորձն ու ձայնը գրեթե ներկայացված չի լինելու իրենց համար կենսական որոշումների կայացման գործում:

Այսպիսով, համայնքային ընտրություններում համամասնական ընտրակարգի ներդրումը, մեր կարծիքով, անարդյունավետ է առնվազն երկու պատճառով՝ համայնքային ընտրությունների ամբողջական կուսակցականացման և ավագանիում բոլոր համայնքային միավորների ներկայացուցիչներ չապահովելով, ինչը համայնքի համաչափ զարգացման կարևոր նախապայման է:

Եզրակացություն

56

Այսօր Հայաստանում համայնքների խոշորացման գործընթացը կարևորագույն փուլում է, երբ քաղաքական իշխանությունը պետք է հայաստանյան համայնքների զարգացման վերաբերյալ հստակ ուղի ընտրի: Համայնքների հնարավորինս համաչափ զարգացումը ժամանակի հրամայական է՝ հաշվի առնելով դեռևս ԽՍՀՄ-ում սկսված և վերջին տասնամյակների ընթացքում շարունակվող ռեսուրսների կենտրոնացումը մայրաքաղաքում: Այս փուլում, չնայած խոշորացման բարեփոխումը պետք է ավարտին մոտենա՝ ուշ չէ ևս մեկ անգամ իրականացնել համայնքների կարողությունների և կարիքների գնահատում, քանի որ անգամ եթե նման հետազոտություններ արվել են նախկին իշխանության օրոք, դրանք չեն դրվել համայնքների խոշորացման ռազմավարության հիմքում. գերակշռել է քաղաքական բաղադրիչը, ինչն նշում է նաև Սուրեն Պապիկյանը: Կարողությունների և կարիքների հստակ գնահատումից հետո միայն հնարավոր է գտնել միավորման այն մոդելները, որոնք մեծ վնասներ չեն հասցնի խոշորացվող միավորներին:

Համայնքների խոշորացման ներկայիս փուլում, մեր դիտարկմամբ, լրջագույն խնդիր է նաև համայնքային ընտրությունների կուսակցականացումը:

Տնտեսական և սոցիալական գործընթացները մայրաքաղաքից ապակենտրոնացնելու Կառավարության ցանկությունը ողջունելի է, սակայն միևնույն ժամանակ հարկավոր է ապահովել խոշորացված համայնքի ներսում ապակենտրոնացման գործընթացը, փոքր միավորներին որոշումների կայացման գործընթացներում ներգրավելը: Համամասնական ընտրակարգի ներդրումը համայնքներում չի լուծելու այդ խնդիրը, հակառակը՝ կա վտանգ, որ համայնքներում ընտրությունների կուսակցականացումը վերջնականապես ծայնից կզրկի փոքր համայնքային միավորների բնակիչներին: Բացի դա, համայնքի վերաբերյալ փաստացի որոշումների կայացման գործընթացից դուրս են մղվում այն մարդիկ, որոնք քաղաքականացված են, բայց ապակուսակցական են: Համամասնական ընտրակարգի ներդրումը համայնքային ընտրություններում խանգարելու է ապակուսակցական քաղաքացիական հանրության զարգացմանը, որն անչափ կարևոր է հատկապես փոքր բնակավայրերի պարագայում: Համամասնական ընտրակարգի ներդրումը գոնե այս փուլում էլ ավելի խնդրահարույց է թվում հաշվի առնելով կուսակցական համակարգի չկայացած լինելը, և մինչև 2018 թվական գոյություն ունեցած ընտրությունների փորձը, երբ խոշոր կուսակցությունների և դրանցում ընդգրկված անհատների հիմնական ապավենը ծայների ուղիղ և անուղղակի գնումն էր (օրինակ՝ ՀՀԿ-ի կամ ԲՀԿ-ի դեպքում), այլ ոչ թե գաղափարական պայքարը:

Ամփոփելով՝ կարող ենք ընդգծել, որ մայրաքաղաքից ապակենտրոնացման կարգախոսի տակ իրականացվող ռեֆորմը իրականում բերում է կենտրոնացման ավելի ցածր՝ խոշորացվող համայնքի կենտրոնի մակարդակում. դրան ավելանում է նաև համամասնական ընտրակարգը, ինչը բերում է համայնքի ղեկավար մարմնի բացարձակ կուսակցականացման: Խոշորացման այս փուլում դեռևս ուշ չէ խորացված հետազոտությունների միջոցով հասկանալ համայնքների իրական կարիքները և վերանայել ռեֆորմին առնչվող որոշ կարևորագույն կետեր:

Հավելված 1

Դոնոր	Օժանդակության չափը և տեսակը	Ծրագիր և տևողություն	Ծրագրի նպատակները
Համաշխարհային բանկ	1. 42.85 մլն ԱՄՆ դոլար, որից 30 միլիոնը՝ վարկ, մնացած մասը՝ համաֆինանսավորում ՀՀ կառավարության և համայնքների կողմից բ) 20 մլն ԱՄՆ դոլարի հավելյալ վարկ 2. 68 մլն ԱՄՆ դոլար, որից 55 մլն-ը՝ վարկ, մնացած մասը՝ համաֆինանսավորում ՀՀ կառավարության կողմից 3. 2.43 մլն ԱՄՆ դոլարի վարկ	1. ա) Սոցիալական ներդրումների ու տեղական զարգացման ծրագիր (SILD) 2015-2020 բ) SILD ծրագրի շարունակում մինչև 2023 2. Տեղական տնտեսության ու ենթակառուցվածքների զարգացման ծրագիր (LEID) 2015-2021 3. Սոցիալական ներդրումների և տեղական զարգացման հավատարմագրային հիմնադրամ (SILD Trust Fund) 2016-2018	1. Աջակցություն շրջանների ներդաշնակ զարգացմանը, աջակցություն համայնքների սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը, Սոցներդրումների հիմնադրամի (Վերականված Հայաստանի տարածքային զարգացման հիմնադրամ) հզորացում¹ 2. Աջակցություն որոշ շրջանների ենթակառուցվածքների զարգացմանը, որպեսզի դրանք նպաստեն տուրիզմին² 3. Օժանդակություն Հայաստանի հարավային խոշորագույն համայնքներին՝ բարելավելու բնակիչներին տրամադրվող ծառայությունները³
Եվրամիություն	1. 1 մլն դոլար, դրամաշնորհ՝ ECORYS NEDERLAND BV ծրագիրն իրականացնող կազմակերպությանը 2. 31, 25 մլն եվրո, միջազգային անվարձահատույց օգնություն 3. 7 մլն եվրո, դրամաշնորհներ իրականացնող հասարակական, ամևտոյային կազմակերպություններին և ՏԻՄ-երին 4. 14.5 մլն եվրո, Արևելյան գործընկերության երկրների ՏԻՄ-երի համար	1. Աջակցություն Տարածքային կառավարման նախարարության, 2015-2017 2. ԵՄ-ն Հայաստանի համար - Տարածքային զարգացում (EU4Armenia - Regional Development), 2017-2020 3. Տարածքային զարգացման պիլոտային ծրագիր (PRDP), 2015-2018(?) 4. Համայնքամյետերը՝ հանուն տնտեսական աճի	1. Աջակցություն տարածքային զարգացման գործողությունները նախապատրաստելու հարցում 2. Օժանդակել Լոռու, Շիրակի, Տավուշի մարզերի փոքր ու միջին ձեռնարկությունների զարգացմանը պիլոտային ծրագրերի միջոցով⁴ 3. Աջակցել ՀՀ կառավարության իրականացնել համահարթ սոցիալական ու տնտեսական զարգացում Հայաստանի մարզերում՝ աշխատատեղերի ստեղծմամբ և մարզերի մրցունակության բարձրացմամբ⁵ 4. Աջակցել համայնքների մշակել և իրագործել տնտեսական աճի ծրագրեր⁶

**ՄԱԿ-ի զարգացման ծրագիր՝
ՌԴ ֆինանսավորմամբ**

5 մլն ԱՄՆ դոլար դրամաշնորհ
ՄԱԶԾ-ին

Ինտեգրված
աջակցություն
գյուղական համայնքների
զարգացմանը,
համայնքների
դիմակայունության
ամրապնդում, 2015-2020

Նպաստել
Տավուշի մարզի
45 ստանանամերձ
համայնքի գյուղական
ենթակառուցվածքների
զարգացմանն
ու բնակիչների
եկամտի ստեղծման
հնարավորությունների
ընդլայնմանը՝

**ԱՄՆ Միջազգային զարգացման
գործակալություն**

1. Միջպետական
համաձայնագրով
անվարձաիստույց
օգնություն, աջակցության
չափը չի գտնվել
2. Դրամաշնորհ
Համայնքների
ֆինանսիստների
միավորմանը ու ևս 5 ՀԿ-
ների, դրամաշնորհի չափը չի
գտնվել

- 1.Տեղական
կառավարման
բարեփոխման
գործողություն, 2015-2020
2. Հանրային
մասնակցություն
տեղական
ինքնակառավարմանը
(ՀամաՏեղ), 2014-2020

- 1.Աջակցություն
Տարածքային
կառավարման
նախարարությանը
(Տարածքային
զարգացման
հիմնադրամի միջոցով)
իրականացնել
Տարածքային և
վարչարարության
բարեփոխումը
և տրամադրել
համայնքային
զարգացման
դրամաշնորհներ ՏԻՄ
մակարդակում⁸
2. Բարձրացնել
հանրային
ներգրավվածությունը
ապակենտրոնացման
և տեղական
ինքնակառավարման
բարեփոխումների
գործընթացում⁹

**Գերմանիայի միջազգային
համագործակցության
գործակալություն (GIZ)**

1. 9 մլն եվրո, դրամաշնորհ
Հայաստանի,
Վրաստանի, Սերբիայի
կառավարություններին
2. 16 մլն եվրո,
անվարձաիստույց
օգնություն Հայաստանի,
Վրաստանի, Սերբիայի
կառավարություններին

1. Հարավային Կովկասում
տեղական կառավարման
իզորացում.
Թափանցիկության
և քաղաքացիական
մասնակցության
խթանում (LoGoPro), 2013-
2016
2. Լավ կառավարում
հանուն տեղական
զարգացման (GGLD),
2020-2023

1. Տեղական
ժողովրդավարության
և հանրային
ծառայությունների
մատուցման
իզորացում¹⁰
2. Հանրային
ծառայություններ
մատուցող
հաստատությունների
իզորացում

**Շվեյցարիայի զարգացման
և համագործակցության
գործակալություն**

1. 8 մլն շվեյցարական
ֆրանկ, դրամաշնորհ
իրագործող կառույցներին՝
Եվրոպայի հորիզոն, ՄԱԿ-ի
զարգացման ծրագրին
(Հայաստան) և Հայաստանի
տարածքային զարգացման
հիմնադրամին

Հայաստանի տեղական
ինքնակառավարման
համակարգի բարելավում,
2014-2018

1. Աջակցություն ՀՀ
կառավարությանը
իրագործել Տարածքային
վարչարարության
բարեփոխումը

**Ֆրանսիայի կառավարություն
և ՏԻՄ-եր**

Շուրջ 1,5 մլն եվրոյի
աջակցություն, տարեկան

Հայաստան-Ֆրանսիա
ապակենտրոնացված
համագործակցություն,
2008-2017

Վվելի բան 20
ֆրանսիական ՏԻՄ-երի
համագործակցությունը
Հայաստանում ցույց

Եվրոպայի խորհուրդ

1. 1.8 մլն եվրո,
անվարձահատույց
օգնություն՝ Դանիայի
կառավարության
ֆինանսավորմամբ և ԵԽ
հայաստանյան գրասենյակի
իրականացմամբ

2.
2.57 մլն եվրո,
անվարձահատույց
օգնություն Արևելյան
գործընկերության երկրների

3.
0.8 մլն եվրո, Ծվեցարիայի
միջազգային զարգացման
գործակալության
Տարածքային բարեփոխման
ծրագրի շրջանակներում
ֆինանսավորմամբ

4. 1.5 մլն եվրո,
դրամաշնորհային ծրագիր՝
Ավստրիայի կառավարության
ֆինանսավորմամբ

1. Աջակցություն
Հայաստանում
տեղական
ժողովրդավարության
կոնսոլիդացմանը, 2013-
2016

2. Տեղական
կառավարման համար
ինստիտուցիոնալ
շրջանակների
հզորացում, 2015-2017

3. Ինստիտուցիոնալ
աջակցություն
«Հայաստանի
համայնքների
միությանը», 2014- 2017

4. Ժողովրդավարական
զարգացում,
ապակենտրոնացում
և լավ կառավարում
Հայաստանում, 2019-
2022

1. Տեխնիկական
աջակցություն
Տարածքային
բարեփոխման
օրենսդրական,
համայնքի ղեկավարների
ու ավագանիների
կարողությունների
հզորացում¹²

2. Աջակցություն
Տարածքային
բարեփոխումներին,
ՏԻՄ ֆինանսական և
մարդկային ռեսուրսների
կառավարման
կարողությունների
հզորացում¹³

3. Ուժեղացնել միության
կազմակերպական
կարողությունները¹⁴

4. Աջակցել տեղական
կառավարման
մարմինների
ժողովրդավարական
կոնսոլիդացմանը,
թափանցիկությանը,
հաշվետվողականությանը
և խթանել ներառական
մասնակցությունն
ու կանանց համար
որոշումների կայացման
մեջ հավասար հնարա
վորության ներդրա
վողականությանը և
խթանել ներառական
մասնակցությունն
ու կանանց համար
որոշումների կայացման
մեջ հավասար
հնարավորությունները¹⁵

- 1 Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկ, <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P148836>, <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2020/03/20/world-bank-supports-further-social-investments-in-55-communities-across-armenia>
- 2 Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկ, <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P150327>
- 3 Աղբյուրը՝ Համաշխարհային բանկ, <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/593781569273117780/implementation-completion-and-results-report-icr-document-social-investment-and-local-development-trust-fund-p156378>
- 4 Աղբյուրը՝ ԵՄ, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/c_2018_7717_f1_annex_en_v1_p1_1000253.pdf
- 5 Աղբյուրը՝ ԵՄ դրամաշնորհային հայտի փաթեթ, <https://webgate.ec.europa.eu/europeaid/online-services/index.cfm?ADSSChck=1442263764259&do=publi.detPUB&searchtype=QS&orderby=upd&orderbyad=Desc&nbPubliList=15&page=1&aoref=150426>
- 6 Աղբյուրը՝ Համայնքապետերը հանուն տնտեսական աճի ծրագրի կայք, <https://www.m4eg.eu/en/>
- 7 Աղբյուրը՝ ՄԱԿ-ի գաղափարական ծրագիր, https://www.am.undp.org/content/armenia/en/home/operations/projects/poverty_reduction/integrated-support-to-rural-communities/, ՀՀ տարածքային կառավարման նախարարություն <http://mtad.am/hy/news/item/2017/06/16/mtadintegrvac/>
- 8 Աղբյուր՝ Հայաստանում ԱՄՆ դեսպանատուն, <https://www.usaid.gov/armenia/democracy-and-governance>
- 9 Աղբյուր՝ ՀամաՏեղ ծրագիր, <http://celog.am/hy/1/About/AboutProject>
- 10 Աղբյուր՝ Գերմանիայի միջազգային համագործակցության գործակալություն, <https://www.giz.de/en/downloads/giz2014-en-local-governance-south-caucasus.pdf>
- 11 Աղբյուրը՝ Հայ-ֆրանսիական առևտրաարդյունաբերական պալատ, <https://www.ccifrance-armenie.com/en/armenia/france-in-armenia.html>, «Տեղական կառավարման ասպարեզում ակտիվ դերակատարների ու դոնորների գնահատում», զեկույց ԵՄ-ի՝ «Համայնքապետերը՝ հանուն տնտեսական զարգացման» ծրագրի համար <https://www.m4eg.eu/media/1789/m4eg-assessment-of-the-actors-and-donors.pdf>
- 12 Աղբյուրը՝ Եվրոպայի խորհուրդ, <https://www.coe.int/en/web/yerevan/support-to-consolidating-local-democracy-in-armenia>
- 13 Աղբյուրը՝ Եվրոպայի խորհուրդ, <https://rm.coe.int/factsheet-on-regional-pgg-project-local-gov/168076e93d>
- 14 Աղբյուրը՝ Եվրոպայի խորհուրդ, <https://www.coe.int/en/web/yerevan/institutional-support-to-the-communities-association-of-armenia>
- 15 Աղբյուրը՝ Եվրոպայի խորհուրդ, <https://www.coe.int/en/web/yerevan/democratic-development-decentralisation-and-good-governance-in-armenia>

Իրավական ոչնչացման գեներ. «Ներդրող – պետություն» վեճերի կարգավորման դատական գործընթացները և «Լիդիան Ինթերնեշնլի» գրուիդ Հայաստանի ինքնիշխանության վրա

Հեղինակ՝ Արմեն Աբազյան
Թարգմանեց Արփինե Գալֆայանը
Խմբագրեց Աննա Շահնազարյանը
Շնորհակալություն Հովհաննես
Ավետիսյանին տերմինաբանական
թարգմանության խորհրդատվության
համար

62

Ամուլսարի համար մղվող պայքարի և դրա շուրջ ծավալվող
գործընթացների շնորհիվ Հայաստանում 2018-2019թթ.
վերջապես խոսակցություններ և քննարկումներ
սկսվեցին ներդրումային վերաբերական արբիտրաժային
տրիբունալների մասին: Սա առաջին անգամը չէ,
որ օտարերկրյա ընկերությունները (ներդրողները)
Հայաստանի դեմ բողոք են բերում բիզնես
տրիբունալներում: Ուղղակի նախկինում կամ հենց այս
պահին տրիբունալների քննության տակ եղած մյուս
գործերը գաղտնի են պահվել հանրությանից, չնայած մեր՝
հարկատուներիս հաշվին հավանաբար մեծ գումարներ
են վճարվել վեճերը հարթելու կամ ընկերությունների
վնասները փոխհատուցելու համար:

Առևտրային շահերին ծառայող այս չափազանց անարդար
իրավական ուստայնի դեմ պայքարելու համար շատ
կարևոր է ճանաչել դրա էությունը, ինչն էլ փորձել է անել

հեղինակը և մենք՝ նրա հոգվածը հայերեն թարգմանելով ու հրապարակելով: Վստահ ենք, որ բացառությամբ կորպորատիվ իրավունքի ոլորտում աշխատող անձանց շրջանակի, վերլուծությունը մեծամասամբ նոր գիտելիք կհանդիսանա հանրության լայն շերտերի և հատկապես՝ հանրային գործիչների, պետական պաշտոնյաների ու պատգամավորների համար:

Չնայած ներդրումային վերաբեռական իրավական դաշտի ներքոշարադրյալ վերլուծությունն ուղեկցվում է Ամուլսարի շուրջ գործընթացներից մի քանի օրինակներով, այնուամենայնիվ, այս հոդվածն Ամուլսարի հանքարդյունաբերական ծրագրի շուրջ իրավական վեճի և հնարավոր արբիտրաժային գործընթացի վերլուծությունն է. այստեղ վերհանված է են Ամուլսարի հարցում Հայաստանի Հանրապետության և Լիդիան ընկերության ուժեղ և թույլ կողմերը կամ հաղթանակի հնարավորությունները, այստեղ է են քննարկվում նաև հանքը բացելու գինը կամ հետևանքները, և ուստի, պետք է հոդվածին վերաբերվել իբրև Ամուլսարի հարցի հանգուցալուծման կանխատեսում: Վերլուծությունն, ավելի շուտ, բացահայտում է բիզնես արբիտրաժային տրիբունալների և դրանց իրավական հիմք հանդիսացող երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերի խարդավանքները, դրանց ոչ լեգիտիմությունը և հակասությունը միջազգային իրավունքին ու հանրային շահին: Դրանով իսկ՝ այն մեզ գիտելիք և ուժ կարող է տալ նեղիքերալ այս հերթական գործիքի դեմ արդյունավետ պայքարելու համար:

Նախաբան

1960-ականներից ի վեր ավելի քան 3300 ներդրումային համաձայնագիր է կնքվել աշխարհի տարբեր պետությունների միջև:¹

Երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերի (BIT: Bilateral Investment Agreement) այս խառնիճաղանջ ցանցը երաշխավորում է օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների (FDI: Foreign Direct Investment) համաշխարհային մեքենայի գործունեությունը, որն ընդգրկում է 20 տրիլիոն դոլար կապիտալի հոսք և, ինչն ավելի կարևոր է, ապահովում է ամբողջ աշխարհում անդրազգային կորպորացիաների տնտեսական շահերը պաշտպանող ինստիտուցիոնալ շրջանակը:² Կիրառվելով փակ դռների հետևում և, մեծ մասամբ, հանրության աչքից թաքուն՝ միջազգային ներդրումային համաձայնագրերի դրույթները բազմազգ կորպորացիաներին զինում են վտանգավոր իրավական մի ռեժիմով, որը հսկայական իշխանություն է շնորհում ներդրողներին: Այս առումով ամենանեղձ մասնավոր միջազգային արբիտրաժային տրիբունալներում պետություններին դատի տալու կարողությունն է՝ պետական քաղաքականության կամ նորմատիվային կարգավորումների մեջ կատարած ցանկացած այնպիսի փոփոխության համար, որը կարող է բացասաբար ազդել մասնավոր ընկերության եկամուտների վրա: Նեոլիբերալիզմի՝ դեպի անդունդի հատակը սրընթաց գահավիժող մրցավազքում, որտեղ կորպորացիաների շահույթի հակառակ կողմում մարդու իրավունքներն ու բնությունն են, կորպորացիաների շահը սովորաբար հաղթում է:

Չարաշահելով ներդրող - պետություն վեճերի կարգավորման (ISDS: Investor-State Dispute Settlement) մեխանիզմը, որը ներառված է Մեծ Բրիտանիայի և Կանադայի հետ Հայաստանի երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերում, «Լիդիան Ինթերնեշնլը» ընկերության դուստր ձեռնարկություններ «Lydian UK»-ն ու «Lydian Canada»-ն պաշտոնապես բողոք են ներկայացրել Հայաստանի կառավարության դեմ իբրև արձագանք Ամուլսարի

Իրավական
ոչնչացման
գնեքեր. «ներդրող -
պետություն» վեճերի
կարգավորման
դատական
գործընթացները
և «Լիդիան
Ինթերնեշնլի»
գրողը Հայաստանի
ինքնիշխանության
վրա

64

1 Kottnerus, R., van Os, R., Verbeek, B., Dragstra, F. Bersch, F. (2018) '50 Jaar ISDS : Eenmondiaal machtsmiddel multinationals voor gecreëerd en groot gemaakt door' Transnational Institute, Both Ends, SOMO, Milieu Defensie Nederland

2 Vervest, P. and Feodoroff, T. (2015) 'Licensed to Grab : How international investment rules undermine agrarian justice' Transnational Institute

ոսկու հանքի ճանապարհների արգելափակմանն ու հանքի դեմ ժողովրդական դիմադրության վերստին աշխուժացմանը: Շրջակա բնակավայրերն արդեն իսկ տուժում են բնական միջավայրի վրա հանքարդյունաբերական այս ծրագրի ազդեցության պատճառով, իսկ եթե հանքահանումն ամբողջ թափով սկսված լիներ, ապա սոցիալական, տնտեսական ու մարդկանց առողջության վրա հետևանքները կարող էին աղետալի լինել:

Մինչ Հայաստանի վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանը շարունակում է եվրոպական օտարերկրյա ներդրողներին սիրաշահել «բաց դռների» հարկային քաղաքականությամբ և պետական կարգավորումների մեղմացման (օրենսդրական և նորմատիվային պահանջների թուլացման, թարգմ.) հետագա ծրագրերով, Հայաստանի քաղաքացիական հասարակությունը հայտնվել է բնական միջավայրի նկատմամբ իրավունքների համար ընդդեմ «Լիդիան Ինթերնեշնլի» բաժնետերերի մղվող պայքարի թակարդում: Հայաստանյան օրենքների ընդատությունից դուրս գտնվող և փակ ռեժիմով աշխատող արբիտրաժային դատարաններում «Լիդիան Ինթերնեշնլի» ընդդեմ Հայաստանի Հանրապետության» վերահաս վարույթում 2 միլիարդ դոլարի³ պահանջ կարող է ներկայացվել (ընկերությունը, մամուլը և ՀՀ պաշտոնյաները տարբեր ժամանակահատվածներում շրջանառել են 500 միլիոնից մինչև 2 միլիարդ ԱՄՆ դոլարի հասնող թվեր, մինչդեռ փոխհատուցման պահանջի պաշտոնական և հստակ թիվ երբևէ չի ներկայացվել, թարգմ.): Եթե բրիտանական բազմազգ կորպորացիայի շահերը գերակայեն, ապա հատուցումը կկորզվի Հայաստանի ժողովրդի կաշվից, որի 26 տոկոսն ապրում է աղքատության շեմից ցած:⁴ Որպեսզի ինքնաբուխ (արմատընթեր, grassroots) քաղաքացիական շարժումը հաջողության հասնի, անհրաժեշտ է միջերի շղարշից դուրս հանել ներդրող – պետությունն վեճերի կարգավորման (ISDS) մեխանիզմներն ու լույս սփռել առևտրի ու ներդրումների մասին համաձայնագրերի խոստումների երկդիմության վրա:

3 Angel, J. (2019) 'A Jersey mining company's \$2 billion attack on Armenia's democracy', Global Justice NOW <https://www.globaljustice.org.uk/blog/2019/jul/30/jersey-mining-companys-2-billion-attack-armenias-democracy>

4 Hergnyan, S. (2017) 'Official 2017 Poverty Rate Pegged at 25.7%' [hetq <https://hetq.am/en/article/98630>](https://hetq.am/en/article/98630)

Երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերը՝ տրոյական ձի

Իրավական
ոչնչացման
գնքեր. «Ներդրող –
պետություն» վեճերի
կարգավորման
դատական
գործընթացները
և «Լիդիան
Ինթերնեշնլի»
գրուիը Հայաստանի
ինքնիշխանության
վրա

Որևէ կառավարության և օտարերկրյա ներդրողի միջև համաձայնագրի կնքումը ներառում է օտարերկրյա ներդրումներն ընդունող պետության կողմից ինքնիշխանության միակողմանի կորուստ, ինչն ի սկզբանե դիտարկվում է իբրև արտաքին կապիտալի ներգրավումն ապահովող անհրաժեշտ քայլ:

Նման գիշման գնալու պատճառի արմատները թաքնված են երկրների զարգացման մասին Համաշխարհային բանկի և Արժույթի միջազգային հիմնադրամի տարածած դիսկուրսի մեջ, համաձայն որի՝ մեծածավալ օտարերկրյա ուղղակի ներդրումներն այն դեղամիջոցն են, որը կարող է Գլոբալ Հարավի (այս եզրույթն օգտագործվում է Ասիայի, Աֆրիկայի, Լատինական Ամերիկայի և Կարիբյան ավազանի՝ ցածր և միջին եկամուտ ունեցող երկրների առնչությամբ և հակադրվում է Գլոբալ Հյուսիսին՝ Արևմտյան Եվրոպայի և Հյուսիսային Ամերիկայի՝ բարձր եկամուտ ունեցող պետություններին, թարգմ.) անխտիր բոլոր երկրներում տնտեսական զարգացում ապահովել: «Արտահանումներով պայմանավորված աճի» հարացույցի (պարադիգմի) ներքո Ծայրամասի պետություններին (համաշխարհային հարստության անհամամասնորեն փոքր բաժին ստացող, զարգացած (Կենտրոնի) պետությունների կողմից շահագործվող և թույլ պետական ինստիտուտներ ունեցող երկրներ, Գլոբալ Հարավի հոմանիշն է, թարգմ.) հարկադրվում է հումք արտահանել Կենտրոնի երկրներ, մինչ Կենտրոնի ընկերությունները տրամադրում են հումքի կորզման համար պահանջվող տեխնոլոգիաներն ու կապիտալը: Ընդունող պետությունների՝ «գլոբալ ապրանքային շղթայում ինտեգրման» գործընթացում կորպորացիաներն անարգել մուտքի արտոնություն են ստանում դեպի Ծայրամասի նավթահորեր, գյուղատնտեսական հողեր, խմելու ջրի աղբյուրներ, հանքային պաշարներ և այլ բնական ռեսուրսներ: Արդյունքում բնական միջավայրի արժեքը ստորադասվում է՝ որակվելով զուտ որպես ապրանք, որը կարելի է գնել ու վաճառել համաշխարհային շուկաներում, իսկ այս ամենից գոյացող շահույթի առյուծի բաժինն ընկնում է Եվրոպական ու հյուսիսամերիկյան ընկերություններին:

Ուստի, օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների համար մրցակցող պետությունները դատապարտված են գլուխ խոնարհել համաշխարհային ներդրումային ռեժիմի առջև՝ ներդրողների համար ստեղծելով այնպիսի իրավական միջավայր, որը լավագույնս համապատասխանում է հենց նրանց տնտեսական շահերին: Սա

ենթադրում է շուկայի ազատականացմանն ուղղված մեծաթիվ ռեֆորմների միջոցով անդրազգային կապիտալի նկատմամբ հանրային վերահսկողության թուլացում և երկկողմ կամ այլ ներդրումային համաձայնագրերի աճող ուստայնում ներդրողներին խոշոր առավելությունների շնորհում: Լայնորեն տարածված այն համոզմունքը, թե երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերը խթանում են օտարերկրյա ուղղակի ներդրումները, իրականում շատ քիչ էմպիրիկ փաստարկներ ունի.⁵ գործնականում, ներդրումային պայմանագրերը ներդրումներ ապահովելու էական նախապայման չեն էլ հանդիսանում: Ճապոնիան ընդամենը 4 երկկողմ ներդրումային համաձայնագիր ունի, սակայն աշխարհում երկրորդն է օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների առումով: 1990 թ.-ից ի վեր դեպի Չինաստան հոսած ամերիկյան ներդրումների ծավալը հասնում է 276 միլիարդ ԱՄՆ դոլարի, սակայն երկու պետությունների միջև որևէ երկկողմ ներդրումային համաձայնագիր երբևէ չի ստորագրվել:⁶ Բրազիլիան երկկողմ ներդրումային համաձայնագրեր չի վավերացրել, սակայն արտաքին ներդրումների նշանակալի գլոբալ ուղղություն է հանդիսանում:⁷

Չնայած համաձայնագրերը ներդրումների ավելացող հոսքի երաշխիք չեն՝ դրանք հիմնարար դերակատարում ունեն այն առումով, որ հնարավորություն են տալիս ներդրողներին հսկայածավալ շահույթներ կորզել Գլոբալ Հարավից, և, ինչն ավելի կարևոր է, այդ համաձայնագրերի դրույթները կորպորացիաներին հնարավորություն են տալիս հեշտությամբ դատի տալ ընդունող պետություններին, եթե վերջիններս գործեն իրենց քաղաքացիների հավաքական շահից ելնելով:

- 5 Jacobs, M. (2018) 'Do Bilateral Investment treaties Attract Foreign Direct Investment to Developing countries? A review of the Empirical Literature' International Relations and Diplomacy Vol. 5, No. 10, 583-593
- 6 The US China Investment Hub, <https://www.us-china-fdi.com/us-china-foreign-direct-investments/data>
- 7 Singh, K. and Ilge, B. (2016) 'RETHINKING BILATERAL INVESTMENT TREATIES: Critical Issues and Policy choices' Both Ends, SOMO, MADHYAM

Ինքնիշխանությունից հրաժարում սեփական ստորագրությամբ. ինչին են համաձայնում երկրները Ներդրումային համաձայնագիր ստորագրելիս

1. «Արդար և հավասար ռեժիմի ապահովում» Ներդրողների համար

«Արդար և հավասար ռեժիմի ապահովման» (FET: Fair and equitable treatment) մասին դրույթը «շատ լայն դրույթ է, որի նպատակն է պաշտպանել օտարերկրյա ներդրողին ցանկացած այնպիսի վերաբերմունքից, որը կարող է որևէ կերպ ազդել նրա գործունեության ու տնտեսական շահերի վրա և որը կարող է անարդար համարվել»:⁸ Այս դրույթը հաճախ է ներդրողների կողմից օգտագործվում կառավարություններին դատի տալիս և մեկնաբանվում է հետևյալ կերպ՝ ընդունող պետությունը չի կարող միակողմանի կերպով գործադրել քաղաքականությունների այնպիսի փոփոխություններ, որոնք «տնտեսական կանխակալ վերաբերմունք» են առաջացնում ներդրման նկատմամբ: Օրինակ, երբ կառավարությունը հակածխախոտային միջոցառումներ է կիրառում ծխախոտատուների վրա հանրային առողջության մասին գրաֆիկական նախագաղափարների տեսքով, ծխախոտ արտադրող մեծ կորպորացիաները կարող են պնդել, որ պետության այս գործողությունները խաթարում են կայուն և բարենպաստ բիզնես-պայմանների մասին նրանց «լեգիտիմ ակնկալիքները» (ինչպես եղավ «Phillip Morris-ն ընդդեմ Ուրուգվայի» վեճի դեպքում):⁹ Այս դրույթի՝ ընդհանրական և դիտավորյալ կերպով անորոշ ձևակերպումը քաղաքականություններ մշակողներին հետ է պահում հանրության շահից բխող օրենսդրություն ընդունելուց, ինչը պայմանավորված է ներդրումային պայմանագրերում «արդար և հավասար ռեժիմի ապահովման» մասին դրույթները խախտելու վախով:

Իրավական ոչնչացման զենքեր. «ներդրող – պետություն» վեճերի կարգավորման դատական գործընթացները և «Լիդիան Ինթերնեշնլի» գրուիդ Հայաստանի ինքնիշխանության վրա

68

- 8 Gonzales, M. (2016) 'Investors versus people: the public nature of international Investment Law' University of London
- 9 Porterfield, M. and Byrnes, C. (2011) 'Philip Morris v. Uruguay: Will Investor-State Arbitration Send Restriction on Tobacco Marketing up in Smoke?' International Institute for Sustainable Development

2. Ներդրողների կողմից կապիտալի ազատ տեղաշարժ

Այս դրույթն արգելում է կառավարություններին սահմանափակումներ կիրառել կապիտալի հոսքերի նկատմամբ, ինչը նշանակում է, որ ներդրողները կարող են ցանկացած պահի հանել իրենց ներդրումային կապիտալը: Կապիտալի շարժի նկատմամբ հսկողությունը դրամավարկային քաղաքականության լեգիտիմ և էական գործիք է, որը կառավարություններն օգտագործում են ներքին տնտեսությունը կարգավորելու համար: Չնայած անգամ Արժույթի միջազգային հիմնադրամն է ճանաչել այս գործիքի կարևորությունը ֆինանսական ճգնաժամների և մակրոտնտեսական անկայունության ժամանակ,¹⁰ սակայն օտարերկրյա ներդրումներ ընդունող պետությունները ստիպված են լինում իրենք իրենց գրկել կապիտալի շարժի նկատմամբ հսկողություն իրականացնելու կարողությունից:

3. Առավել բարենպաստ համաձայնագրային ռեժիմից օգտվելու հնարավորություն ներդրողների համար

Առավել բարենպաստ համաձայնագրային ռեժիմի (MNF: Most Favored Nation) դրույթը պահանջում է, որ պետությունները ներդրողների համար ապահովեն ոչ պակաս բարենպաստ պայմաններ, քան այլ ներդրումային համաձայնագրերի շրջանակում գործող այլ ներդրողների համար: Արդյունքում բազմազգ կորպորացիաները դուստր կամ ֆիկտիվ (shell company) ընկերություններ են գրանցում այն երկրներում, որոնց հետ ընդունող պետությունն ունի ներդրողների առավելագույն պաշտպանություն ապահովող երկկողմ ներդրումային համաձայնագիր, ինչն էլ թույլ է տալիս ներդրողներին իրականացնել «treaty-shopping», այսինքն՝ ընտրել ամենահարմար միջպետական համաձայնագիրը, որի իրավասության ներքո ներդրողն առավել շահեկան արդյունքը կստանա պետությանը դատի տալով: Օրինակ, Նիդեռլանդական երկկողմ ներդրումային ցանցն աշխարհում ամենաընդարձակներից մեկն է, և բազմաթիվ կորպորացիաներ բիզնես են հիմնադրում Նիդեռլանդներում այլ պետությունների

69

հետ սիդեռանդական երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերով սահմանված՝ ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորման բարենպաստ դրույթներից օգտվելու նկատառումներով (հարկային օֆշորային դրախտների հարանուկությամբ՝ այս երկրները կոչվում են «համաձայնագրային դրախտներ»՝ treaty heavens, թարգմ.): «Նիդեռլանդական» ներդրողների կողմից ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորման համակարգով բողոքարկված գործերի մեծ մասի դեպքում հայցվորներն իրականում օտարերկրյա ներդրողներ են, որոնք օգտվում են առավել բարենպաստ համաձայնագրային ռեժիմի դրույթից:¹¹

4. Ներդրողի պաշտպանություն «ուղղակի և անուղղակի սեփականագրկումից»

Ներդրողը պաշտպանված է ընդունող պետության կողմից «ուղղակի և անուղղակի սեփականագրկումից»: Չնայած «ուղղակի սեփականագրկումն» ընդհանուր առմամբ հստակ սահմանված է լինում (օրինակ՝ ազգայնացման միջոցով օտարերկրյա ներդրողի սեփականության կամ գույքի խլում), «անուղղակի սեփականագրկումը» դավադրաբար աղոտ է սահմանված մնում: Ցանկացած քաղաքական նախաձեռնություն, օրենսդրական կարգավորում կամ գործողություն, որը բացասաբար է ազդում ապագայում ակնկալվող շահույթի վրա (օրինակ՝ շրջակա միջավայրի վրա ազդեցության գնահատումները, վտանգավոր թափոնների մասին նորմատիվները, թունավոր քիմիկատների կիրառման արգելքը և այլն) կարող է որակվել որպես «անուղղակի սեփականագրկում»: Նկատի առնելով ներդրողներին պաշտպանող դրույթների այս համընդգրկուն լեզուն՝ հանրային բարօրությունը պաշտպանող օրենսդրությունը կորպորացիաների համար դառնում է օտարերկրյա ներդրումներ ընդունող պետություններին դատի տալու հիմք:

70

5. «Արդար կամ համարժեք փոխհատուցում ստանալու»՝ ներդրողի իրավունքը

Եթե ներդրողները ենթարկվել են ապագայում իրենց ակնկալած շահույթների «ուղղակի կամ անուղղակի» սեփականագրկման,

11 Van Os, R. and Knottnerus, R. (2011) 'Dutch Bilateral Investment Treaties: A gateway to "treaty shopping" for investment protection by multinational companies' SOMO

ապա նրանք իրավունք ունեն պահանջել դրանց փոխհատուցում: Այս դրույթը ներդրողներին նաև թույլ է տալիս փոխհատուցումները հաշվարկել ըստ «շուկայական արժեքի», ինչը հանգեցնում է զգալի ֆինանսական վճարների: Օրինակ, կանադական Gabriel Resources հանքարդյունաբերական ընկերությունը 5.7 միլիարդ դոլարի հատուցման պահանջ է ներկայացրել Ռումինիայի կառավարությանը Ռոշիա Մոնտանայում հանքարդյունաբերական գործունեության թույլտվությունները մերժելու համար, թեև ընկերությունն ընդամենը 650 միլիոն դոլարի ներդրում էր կատարել այնտեղ:¹² Նման իրավունք վերապահվում է բացառապես օտարերկրյա ներդրողներին, քանի որ տեղական ներդրողները ենթարկվում են շուկայական արժեքից ավելի ցածր հաշվարկների:

6. Օտարերկրյա ներդրողներին՝ տեղական վերաբերմունք

Տեղական ներդրողներին շնորհվող իրավունքներն ու արտոնությունները պետք է հավասարապես տարածվեն օտարերկրյա ներդրողների վրա: Ավելին, տնտեսական զարգացման քաղաքականությունները չեն կարող ներառել այնպիսի միջոցներ, ինչպիսիք են, օրինակ, տնտեսական խթանները կամ հարկերից ազատումը, որոնք զարկ կտան պետական ձեռնարկությունների զարգացմանը և դուրս կմղեն օտարերկրյա ներդրողներին: Աշխարհի ամենահաջողված տնտեսություններն իրենց զարգացման ինչ-որ փուլում կիրառել են այնպիսի պետական քաղաքականություններ, որոնք առաջնահերթություն են տվել տեղական արտադրողներին, մինչդեռ ներդրումային համաձայնագրերով վերը նշված դրույթի ամրագրումն ընդունող պետություններին զրկում է այդ իրավունքից: Համապատասխան տեղական ընկերություններն էլ ստիպված են լինում մրցակցել անդրազգային հսկաների հետ՝ գոյատևելու անսկարագրելի ցածր հավանականությամբ:

7. Պետությունները պետք է ընդունեն պարտադիր ուժ ունեցող ներդրումային արբիտրաժ

իրավական
ոչնչացման
գնեքեր. «ներդրող –
պետություն» վեճերի
կարգավորման
դատական
գործընթացները
և «Լիդիան
Ինթերնեշնլի»
գրույր Հայաստանի
ինքնիշխանության
վրա

Այս դրույթը ներդրողներին օժտում է միջազգային իրավական պաշտպանությամբ՝ հանձին ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորման (ISDS) մեխանիզմի, որտեղ հաճախ ներդրողներին է վերապահվում ներդրումային արբիտրաժի վայրի ընտրությունը: Սա նշանակում է, որ ներդրողները կարող են շրջանցել ներպետական դատարաններն ու դիմել մասնավոր միջազգային ներդրումային տրիբունալների օգնությանը (ինչպիսին է, օրինակ, Ներդրումային վեճերի կարգավորման միջազգային կենտրոնը (ICSID)), որոնք հիմնականում կողմնակալ են՝ հօգուտ կորպորացիաների: Նման տրիբունալներում քննվող գործերի վճիռները քիչ առնչություն ունեն դատաիրավական նախադեպերի կամ միջազգային իրավունքի նորմերի հետ, այդուհանդերձ դրանք պարտադիր են լինում և ենթակա՝ հարկադիր կատարման:¹³

Գլոբալ Հարավի կառավարությունները նորից ու նորից իրենց դարպասներն են բացում երկկողմ ներդրումների «տրոյական ձիու» առջև՝ ընդունելով այն մտացածին պատումը (նարատիվը), թե ներդրողներին վերպետական լիազորություններ շնորհելով՝ պարարտ հող է ստեղծվելու ներդրումների ներհույսի համար և հանուն դրա արժե գնալ այդ զիջումներին: Մինչդեռ անդրազգային ընկերություններն ամենևին էլ օտարերկրացի բարեգործներ չեն, որոնք նվիրաբերում են այնքա՛ն անհրաժեշտ աշխատատեղերն ու բարգավաճում բերում ծանր վիճակում գտնվող տնտեսություններին: Նրանք գաղութատիրության նոր դեմքն են, որոնք ճայրամասի պետություններին դատապարտում են հավերժական թերզարգացվածության և պահում նրանց էժան աշխատուժի ու հարստահարման ենթակա հանքահումքի ամբարտակի կարգավիճակում: Երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերով օտարերկրյա ներդրողների տրամադրության տակ հայտնված իրավական գործիքներն է՛լ ավելի են ամրապնդում ճայրամասի տնտեսական ենթարկվածությունը խոշոր արտաքին կապիտալին:

Հաագայի Մշտական արբիտրաժային դատարանը (Permanent Court of Arbitration (PCA)), Լոնդոնի միջազգային արբիտրաժային դատարանը (The London Court of International Arbitration (LCIA)), Փարիզում գտնվող՝ Առևտրի միջազգային պալատը (International Chamber of Commerce (ICC)), Ստոկհոլմի

72

13 (2015) ‘Licensed to Grab: How international investment rules undermine agrarian justice’

առևտրի պալատը (Stockholm Chamber of Commerce (SCC)), ՄԱԿ-ի Միջազգային առևտրային իրավունքի կոմիտեն (United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL)) և Ներդրումային վեճերի կարգավորման միջազգային կենտրոնը (ICSID) բոլորն էլ Ներդրող – պետություն վեճերի քննման վայրեր են:

Յուրաքանչյուր արբիտրաժային հարթակ կառավարվում է իր սեփական կանոններով ու կարգավորումներով, չնայած՝ որոշ դեպքերում մի տրիբունալի կանոնակարգերը կարող են կիրառվել մեկ այլ վարույթ իրականացնող հաստատությունում (օրինակ, Վաշինգտոնյան ICSID-ում կարող են միջնորդվել UNCI-TRAL-ի կանոնները): Ներդրումային համաձայնագրերի՝ Ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորման հոդվածները պարունակում են դրույթներ, որոնք նախորոշում են, թե ո՞ր տրիբունալներն ու կանոնակարգերն են ընդունելի Ներդրող – պետություն վեճերի ի հայտ գալու պարագայում: Որպես կանոն՝ օտարերկրյա Ներդրումներ ընդունող երկրի Ներպետական դատարաններում վեճերի կարգավորումը բացահայտորեն արգելվում է. միևնույն ժամանակ, աստղաբաշխական չափի փոխհատուցումների պահանջներ ներկայացնող կորպորացիաներն ինքնիշխան պետական տարածքներից դուրս գտնվող ատյանների լայն ընտրություն ունեն:¹⁴ Հայտնի (հրապարակային) դարձած դեպքերի մեծ մասի՝ շուրջ 75%-ի դեպքում բողոքները քննվել են Վաշինգտոնում գտնվող ICSID-ում:^{15, 16}

ICSID. Ներդրումային վեճերի կարգավորման միջազգային կենտրոնը

ICSID-ն, որը փաստացի Համաշխարհային բանկի դատական թևն է, հիմնվել է առաջին հերթին ի պատասխան ապագադուրացման ժամանակաշրջանի «ռեսուրսների ազգայնացման» շարժման: 1950-ականներին ու 1960-ականներին Գլոբալ Հարավի նորաստեղծ և անկախ պետությունները սկսեցին ազգայնացնել օտարերկրյա Ներդրողների՝ իրենց տարածքային իրավասության

14 International Investment Agreements Navigator, Investment Policy Hub <https://investmentpolicy.unctad.org/international-investment-agreements>

15 Investment Dispute Settlement Navigator, Investment Policy Hub <https://investmentpolicy.unctad.org/investment-dispute-settlement>

16 (2019) ‘ICSID Caseload — Statistics: (Issue 2019-1)’ International Center for Settlement of Investment Disputes, World Bank Group

տակ գտնվող սեփականությունը: Հողը, բնական ռեսուրսները և կարևոր ենթակառուցվածքները, որոնք առաջ բազմազգ կորպորացիաների վերահսկողության տակ էին, վերածվում էին հանրային գույքի, օտարերկրյա ներդրումներ ընդունող պետություններն իրենց քաղաքացիների համար շոշափելի օգուտներ ապահովելու մտադրությամբ ձգտում էին փոխել այն պայմանները, որոնցով կորզվում էին ռեսուրսները: Հանքահետախուզման թույլտվությունները, ինչպես նաև հանքարդյունահանման/ նավթարդյունահանման կոնցեսիաները կասեցվում էին, և գործի էին դրվում կարգավորիչ խիստ քաղաքականություններ: Անդրազգային կապիտալին հասցված այս հարվածն էր, որ օտարերկրյա ներդրողների շրջանում կորցրածը վերադարձնելու կարիք ձևավորեց:¹⁷

1964 թվականին Համաշխարհային բանկի ֆորումի ժամանակ, որն անվանակոչվեց «El No de Tokyo» (Տոկիոյի «Ոչ»-ի ֆորում), Գլոբալ Հարավի 21 կառավարություններ դեմ քվեարկեցին ICSID-ի ստեղծմանը: Չնայած սկզբնական դիմադրությանը՝ «Պետությունների և օտարերկրյա սուբյեկտների միջև ներդրումային վեճերի կարգավորման մասին» կոնվենցիան ընթացք ստացավ՝ պետությունների ստորագրություններ հավաքելով այնքան ժամանակ, մինչև ի վերջո, 1966 թվականին ուժի մեջ մտավ:¹⁸ Այն անվստահությունը, որը ICSID-ի նկատմամբ սկզբնական շրջանում արտահայտել էին Գլոբալ Հարավի պետությունները, տասնամյակներ անց իր շարունակությունը գտավ կոնկրետ պետությունների քայլերում: Բոլիվիան, Էկվադորը և Վենեսուելան, բոլոր այն երկրները, որոնք մասնակցել էին «El No de Tokyo» քվեարկությանը, տասնամյակներ անց դուրս եկան IC-SID-ից: Հարավաֆրիկյան Հանրապետությունը նոր ներդրումային օրենսդրություն է մշակում, որը ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորումը սահմանափակում է բացառապես ներպետական դատարաններով: Բրազիլիան գերծ է մնացել ներդրող – պետություն վեճերի մեխանիզմից ընդհանրապես, իսկ Ավստրալիան 2005 թ. կնքված Ավստրալիա – ԱՄՆ ներդրումային պայմանագրում հրաժարվել է նման լայնածավալ ներդրումային իրավունքներ տրամադրել ամերիկյան ընկերություններին:¹⁹

17 Samples, TR. (2019) 'Winning and Losing in Investor-State Dispute Settlement' American Business Law Journal

18 Parra, A. (2012) 'The History of ICSID' Oxford: Oxford University Press

19 Broad, R. (2015) 'CORPORATE BIAS IN THE WORLD BANK GROUP'S INTERNATIONAL CENTRE FOR SETTLEMENT OF INVESTMENT DISPUTES: A

Համաշխարհային բանկի ներքո գտնվող՝ ICSID-ի որոշ առանձնահատկությունների պատճառով արբիտրաժի դիմող ներդրողները հենց այս մարմին են նախընտրություն տալիս: ՄԱԿ-ի ներքո գտնվող՝ UNCITRAL-ի կանոնակարգի համաձայն՝ արբիտրաժի սահմանած ֆինանսական փոխհատուցումները պարտադիր ուժ չունեն, եթե դրանք «կասեցվել կամ մերժվել են պետությունների դատարանների կողմից կամ եթե դրանց կիրառումը հակասում է տվյալ պետության հանրային քաղաքականությանը» (36 (1v)): ICSID-ը տրիբունալի լիազորությունը սահմանափակելու և ընդունող պետության՝ հանրային քաղաքականությունը գերադասելու վերաբերյալ նման վերապահումներ թույլ չի տալիս. նրա որոշումները վերջնական են և ենթակա չեն բողոքարկման:²⁰ «Դատարանները պետք է ֆինանսական փոխհատուցումներին վերաբերվեն այնպես, ինչպես եթե դրանք սահմանված լինեին իրավագոր պետության դատարանի վճռով»:²¹ Ավելին, IC-SID-ում արբիտրաժային բողոք ներկայացնելու համար «բոլոր տեղական ատյանները սպառելու» նախապայման դրված չէ,²² հակառակ դեպքում օտարերկրյա ներդրողները ստիպված կլինեին միջազգային արբիտրաժային դատարաններ դիմելուց առաջ պայմանագրի ենթադրյալ խախտումները վիճարկել ընդունող պետության վարչական և դատական ատյաններում: ICSID-ի կողմից առանց ներպետական ատյանները սպառելու պայմանի ներդրող - պետություն վեճերի կարգավորման մեխանիզմով բողոքների ընդունումը ներդրողներին թույլ է տալիս շրջանցել պետական ինքնիշխանությունն ու արագորեն անցնել ներդրողների համար ձեռնտու արբիտրաժային դատարաններ, որտեղ մեծ հավանականությամբ վճիռ կկայացվի իրենց օգտին:²³ ICSID-ն նաև պահանջում է, որ իր դատավորներն «անաչառ վճիռ կայացնեն»:²⁴ Գործնականում, չնայած աղաղակող շահերի բախմանը՝ ICSID-ում չեն որակագրվում այն իրավարարները (արբիտրները), ովքեր ժամանակին ծառայություններ են մատուցել

CASE STUDY OF A GLOBAL MINING CORPORATION SUING EL SALVADOR'
University of Pennsylvania Journal of International Law

20 ICSID Conventions and Rules, Article 53

21 ICSID Conventions and Rules, Article 54

22 ICSID Conventions and Rules, Article 25

23 Branch, MD. (2017) 'Exhaustion of Local Remedies in International Law' International Institute for Sustainable Development

24 ICSID Convention and Rules, Article 14

օտարերկրյա ներդրողներին իբրև իրավախորհրդատուներ, իսկ այնուհետև հանդես են եկել որպես դատավորներ Նույն ներդրողներին վերաբերող վեճերում:²⁵

Վերջին 20 տարիների ընթացքում ներդրումային պայմանագրերում առկա դրույթները ներդրողների կողմից պետությունների դեմ ներկայացված բողոքների հսկայական ալիք են հրահրել: 1996թ. ICSID-ը ներկայացվել 38 վեճ: 2018թ. դեկտեմբերին արբիտրաժային բողոքների թիվը 706-ն էր.²⁶ վարույթների իրական թիվը հավանաբար զգալիորեն ավելին է՝ հաշվի առնելով արբիտրաժային դատերի մեծ մասի գաղտնիությունը: Ներդրումային տրիբունալներ բերվող վեճերի թվի այս սրընթաց աճը ոչ միայն վկայում է ներդրումային պայմանագրերի ծածուկ կարգավորումների շնորհիվ Ծայրամասի երկրներ օտարերկրյա կապիտալի շարունակական ներխուժումների մասին, այլև արտացոլում է այն իրականությունը, որ արբիտրաժային տրիբունալներում խաղաղորդյալի դրված տաժանագին փոխհատուցման վճարների մասին պահանջները հիմնականում բավարարվում են օտարերկրյա ընկերությունների օգտին:

Միջազգային ներդրումային վեճի մեխանիզմները

76

1. Օտարերկրյա ներդրողն արբիտրաժի մասին նախագուշացում է ուղարկում
2. Ներդրողն ու պետությունը միասին ընտրում են արբիտրաժային տրիբունալը

Արբիտրաժային տրիբունալի կազմը մեծ մասամբ բաղկացած է լինում երեք հոգուց: Պետությունը և ներդրողն ընտրում են մեկական իրավաբանի (մասնավոր փաստաբաններ, ովքեր վարում են վեճի քննությունը և կայացնում վճիռ), որից հետո կողմերը համատեղ նշանակում են երրորդին, որը հանդես է գալիս որպես նախագահող: Որոշ դեպքերում իրավաբաններին նշանակում է նախանշված «երրորդ կողմը», ինչպես, օրինակ, Համաշխարհային բանկը կամ Առևտրի միջազգային պալատը (երկուսն էլ անդրդվելիորեն նեոլիբերալ, կորպորացիաների կողմը

25 Schacherer, S. (2018) 'Independence and Impartiality of Arbitrators :A Rule of Law Analysis' International Investment Law and the Rule of Law

26 (2018) 'ICSID Caseload — Statistics: (Issue 2018-2)' International Center for Settlement of Investment Disputes, World Bank Group

հարող օրակարգ ունեցող հաստատություններ):

3. Դատական վարույթներ

Ներդրող - պետություն վեճերի քննությունը կարող է տարիներ տևել: Մինչ այդ դրանց վարույթները շղարշված են լինում գաղտնիությամբ, և շատ սահմանափակ տեղեկություններ են հասանելի դառնում հանրությանը, որը հաճախ անտեղյակ է լինում անգամ ընթացող վարույթի առկայության մասին: Սա պարադոքսալ է հատկապես այն պատճառով, որ վեճի առարկա և հարկադիր վճարման ենթակա հատուցումները պետք է գանձվեն հարկատուների հանրային փողերից:

4. Որոշումը կայացնում են իրավաբարները

Տրիբունալն է որոշում արդյո՞ք ներդրողին պետք է փոխհատուցում տրվի, թե ոչ, ինչպես նաև տվյալ ֆինանսական հատուցման ձևն ու չափը: Իրավաբարների կողմից վճռի կայացումից հետո կառավարությունները խիստ սակավ հնարավորություններ ունեն բողոքարկելու արբիտրաժային հատուցումների բնույթը, գրեթե զրոյական հնարավորություն՝ բողոքարկելու վճիռն ընդհանրապես:

5. Արբիտրաժային վճարներ

Օտարերկրյա ներդրումներ ընդունող պետությունները պարտավոր են հարգել տրիբունալի վերջնական վճիռը: Եթե կառավարությունը ձախողում է արբիտրաժի վճռի կատարումը (գլոբալ մակարդակով խոսքը միջինը 522 միլիոն դոլարի հատուցումների մասին է)²⁷, ապա բռնագավառում են աշխարհի որևէ այլ վայրում տվյալ պետության սեփականություն հանդիսացող օտարերկրյա ակտիվները: Սա հնարավոր է դառնում «Օտարերկրյա արբիտրաժային վճիռների ճանաչման և հարկադիր կատարման մասին կոնվենցիայի» միջոցով, որը հայտնի է նաև որպես «Նյու Յորքի կոնվենցիա»: Սա վաղեմի մի համաձայնագիր է (որին միացել են գրեթե բոլոր պետությունները), որը պարտավորեցնում է պետություններին ներպետական դատական համակարգի միջոցով հարկադրել արբիտրաժային վճիռների կատարումը:²⁸ Իրանական Dayanni Group ընկերությունն գործի դրեց այս կոնվենցիան Նիդեռլանդներում Հարավային Կորեայի գույքը բռնագրավելու համար այն բանից հետո, երբ վերջինիս կառավարությունը հրաժարվեց ի կատար ածել այս

77

27 (2017) ‘Special Update on Investor-State Dispute Settlement: Facts And Figures’ UNCTAD

28 Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York, 1958)

իրանական ներդրողին 60 միլիոն դոլարի փոխհատուցում վճարելու վճիռը: Նիդեռլանդական դատարանները հրահանգեցին Նիդեռլանդներում գործող հարավկորեական ընկերություններին ապառքներ ունենալու դեպքում չվճարել դրանք Հարավային Կորեային, ինչը նշանակում էր պետական գանձարանը զրկել ակնկալվող միլիոններից:²⁹

Ներդրումային արբիտրաժի մեխանիզմը միակողմանի է. օտարերկրյա ներդրողները լայնածավալ իրավունքներ և արտոնություններ են ստանում առանց պատասխանատվություն կրելու: Միայն ներդրողները կարող են վեճի քննություն նախաձեռնել և փոխհատուցում պահանջել. ներդրումներ ընդունող պետությունները չեն կարող նույն տրիբունալին բողոք բերել ներդրողի դեմ: Լավագույն տարբերակում, եթե վճիռը պետության օգտին լինի, ընդունող պետությունը պարտավորված չի լինի արբիտրաժային վճարներ տալ ներդրողին, չնայած կառավարություններն ամեն դեպքում հաճախ ստիպված են լինում հոգալ դատական ծախսերի ծանր բեռը: Ներդրող - պետություն վեճերի կարգավորման համակարգի այլասերված տրամաբանությունն այնպիսին է, որ որևէ պետություն, որն, օրինակ, կփորձի իր տարածքում որևէ ջրհավաք ավազան պաշտպանել հիդրավիկ ճեղքումների (hydraulic fracturing) առաջացրած ավերումից, ավելի շուտ կտուգանվի ներդրող - պետություն դատական գործընթացում, քան փոխհատուցում կստանա բազմազգ կորպորացիաների կործանարար գործունեության հետևանքով առաջացած վնասների դիմաց:

Ներդրող - պետություն վեճերի երեքուն իրավական հիմքը. տրիբունալների սևեռվածությունը ներդրողների «առևտրային իրավունքներին» վրա

Մարդուիրավունքներն ու հանրային շահին կատառումները հաճախ դիտարկվում են ներդրումային արբիտրաժի «շրջանակից դուրս», և ներդրող - պետություն վեճերը հիմնականում դիտվում են իբրև առևտրային վեճեր: Միջազգային ներդրումային պայմանագրերը պարունակում են դրույթներ այն մասին, թե իրավունքի ի՞նչ աղբյուրներով պետք է առաջնորդվի արբիտրաժային տրիբունալը:

29 Suk-ye, J. (2019) 'South Korean Government's assets about to be seized' ISDS PLATFORM <https://isds.bilaterals.org/?south-korea-gov-assets>

դրանց թվում են՝ երկկողմ ներդրումային համաձայնագիրը, ներդրումներ ընդունող պետության տեղական օրենսդրությունը և «միջազգային իրավունքի սկզբունքները», որոնցից առաջնային կարևորություն է տրվում երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերին:³⁰ [Կարիք կա շեշտելու, որ ներդրումային համաձայնագրերն իրենց էությամբ երկու պետությունների միջև կնքված առևտրային պայմանագրեր են, որոնք վերազգային արտոնություններ ու պաշտպանություն են շնորհում պետություններից մեկի մասնավոր սուբյեկտի ներդրումներին պետություններից մյուսում, և այս պայմանագիրը բարձրացված է միջազգային իրավունքի մակարդակի]: Երբ արբիտրաժային հանձնաժողովին ներկայացվում են ներդրող - պետություն վեճի հայցերը, նրանց քննության շրջանակը սահմանափակված է լինում հետևյալով՝ խախտե՞լ է արդյոք ընդունող պետությունը համաձայնագրի պայմանները. այն նույն համաձայնագրի, որում մարդու իրավունքների և բնական միջավայրի մասին գրեթե ոչինչ չկա: Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (OECD) 2014 թ.-ի ուսումնասիրությունը բացահայտել է, որ հետազոտության ընտրանքի առարկա հանդիսացող 2017 ներդրումային համաձայնագրերի միայն 0.5%-ն է պարունակում մարդու իրավունքների մասին նկատառումներ, բնական միջավայրի պաշտպանությանը հղում է կատարվում 10%-ում, և միայն 5%-ում է հղում արվում աշխատանքային պայմաններին ու չափանիշներին:³¹

Արբիտրաժային տրիբունալներում կիրառվող «միջազգային իրավունքի սկզբունքները», որքան էլ դա ապշեցնող է, միայն վերաբերում են երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերում ամրագրված՝ ներդրողների պաշտպանության նեղիմաստ դրույթին: Von Pezold-ն ընդդեմ Չիմբաբվեի գործում ներգրավված երրորդ կողմերն, օրինակ, պահանջում էին կիրառել բնիկների իրավունքների պաշտպանությունը, ինչը, նրանց պնդմամբ, Գերմանիա - Չիմբաբվե երկկողմ ներդրումային պայմանագրում նշված «միջազգային իրավունքի» բաղկացուցիչ մասն էր կազմում: Արբիտրաժային իրավարարները, սակայն, մերժեցին դիմումը՝

30 Baltag, C. (2018) 'Human Rights and Environmental Disputes in Investment Arbitration' <http://arbitrationblog.kluwerarbitration.com/2018/07/24/human-rights-and-environmental-disputes-in-international-arbitration/>

31 Gordon, K., Pohl, J. and Bouchard, M (2014) 'Investment Treaty Law, Sustainable Development and Responsible Business Conduct: A Fact Finding Survey', OECD Working Papers on International Investment.

հռչակելով, որ «միջազգային իրավունքի՝ արբիտրաժում կիրառելի կանոնները չեն ներառում միջազգային իրավունքի ամբողջ համակարգը, ինչպես օրինակ, բնիկ ժողովուրդների իրավունքների վերաբերյալ մարդու իրավունքների միջազգային նորմերը», այլ ընդգրկում են միայն երկկողմ ներդրումային համաձայնագրերին վերաբերող «միջազգային իրավունքը», ինչպես օրինակ՝ «արդար և հավասար ռեժիմի ապահովման» մասին դրույթը:³² Ներդրումային արբիտրաժի իրավական լեգիտիմությունն առնվազն շինծու է: ՄԱԿ-ի համընդհանուր մարդու իրավունքների կոնվենցիաներն ու միջազգային բնապահպանական պայմանագրերը ստորադասվում են օտարերկրյա ներդրողների կորպորատիվ իրավունքի ռեժիմին: Արդյունքում, շահույթի անհագ ձգտումը և անդրազգային կապիտալի գործած կորպորատիվ հանցանքներն օրենքից վեր են դասվում:

Կանադական Gold Reserve Inc. հանքարդյունաբերական ընկերության և Վենեսուելայի միջև ընթացող վարույթը խորհրդանշական է ներդրող – պետություն վեճերում ներդրողների գերակայությունը հասկանալու առումով: Gold Reserve Inc.-ը բողոք էր բերել՝ ֆինանսական կորուստների փոխհատուցում պահանջելով այն բանից հետո, երբ Վենեսուելայի կառավարությունը չեղարկել էր Իմատակա անտառային արգելոցում ոսկու հանք բացելու՝ Gold Reserve Inc.-ի թույլտվությունը: Թույլտվության չեղարկումը հիմնավորվում էր նախորդող հանքարդյունահանման ընթացքում շրջակա տարածքների բնակչությանը և բնիկ համայնքներին պատճառված անվերականգնելի վնասով, ինչպես նաև «գետերի, հողի, բուսական և կենդանական աշխարհի և ընդհանուր առմամբ կենսաբազմազանության վիճակի լուրջ վատթարացմամբ»:³³ Համաշխարհային բանկի ICSID տրիբունալը վճիռ կայացրեց հօգուտ Gold Reserve Inc.-ի և Վենեսուելայի կառավարությանը պարտադրեց կորպորացիային վճարել 760 միլիոն դոլարի արբիտրաժային վճար³⁴՝ վերահաստատելով, թե «Տրիբունալն ընդունում է, որ Պետությունը պատասխանատու է բնական միջավայրը պահպանելու և շրջակա տարածքների բնակչությանը հանքարդյունաբերական գործունեությունից պաշտպանելու

- 32** Bernhard von Pezold and Others v. Republic of Zimbabwe, ICSID Case No. ARB/10/15, Procedural Order No. 2 of 26 June 2012, paras 39, 57
- 33** Nadakavukaren Schefer, K. (2013) 'International Investment Law: Text, Cases and Materials Second Edition'
- 34** Gold Reserve Inc. v. Bolivarian Republic of Venezuela, ICSID Case No. ARB(AF)/09/1 <https://www.italaw.com/cases/2727>

համար: Այնուամենայնիվ, այս պատասխանատվությունը Պետությանը չի ազատում միջազգային ներդրողների նկատմամբ իր հանձնառություններից»:³⁵ Սրանից հետո, ինչպես վերը նշել էինք, Վենեսուելան դուրս եկավ ICSID-ից:

Գաղտնի կորպորատիվ դատարաններ

Երկար ժամանակ է, ինչ ներդրող - պետություն վեճերի կարգավորման վերաբերյալ բուռն բանավեճերի կիզակետում է արբիտրաժային գործընթացի գաղտնիությունը: Ներդրող - պետություն վեճերում թափանցիկության բացակայությունը կատաղի քննադատության է արժանացել գիտնականների, ՀԿ-ների, հանրային շահեր ներկայացնող խմբերի և քաղաքացիական հասարակության կողմից: Փորձելով փրկել ներդրումային արբիտրաժի հեղինակությունը՝ գլոբալ ներդրումային ռեժիմի կողմնակիցները հայտարարել են, թե UNCITRAL-ի արբիտրաժային կանոնների վերջին փոփոխությունները քայլ են դեպի ավելի մեծ թափանցիկություն, մինչդեռ իրականում, սա իրականությունը շղարշող հնարք է:

2014 թ.-ի՝ UNCITRAL-ի Թափանցիկության վերաբերյալ կանոնակարգը սահմանեց նախկինում գոյություն չունեցող թափանցիկության չափանիշներ, որոնք պահանջում են հրապարակային դարձնել վեճի և դրա հետ կապված փաստաթղթերի վերաբերյալ բազային տեղեկությունները՝ *amicus curiae*-ին (լատիներեն իրավական եզրույթ, որը բառացի նշանակում է դատարանի բարեկամ, երրորդ կողմ, թարգմ.) թույլ տալով գրավոր նյութեր ներկայացնել և տրիբունալի նիստերը հանրության համար բաց դարձնել: Այս ամենը տեսականորեն լավ է թվում, սակայն կան բազմաթիվ «բայցեր»: Թափանցիկության կանոնակարգն ինքնաբերաբար կիրառվելու է միայն 2014թ. ապրիլի 1-ից հետո կնքված և UNCITRAL-ի Արբիտրաժային կանոնակարգն ընտրած ներդրումային պայմանագրերի դեպքում: Միջին հաշվով, վեճերի միայն 30-35%-ի դեպքում են ներդրողներն ընտրում UNCITRAL-ի արբիտրաժային կանոնները, ինչը նշանակում է, որ մնացած 70%-ի պարագայում ներդրող - պետություն վեճերի կարգավորումը չի ենթարկվելու UNCITRAL-ի թափանցիկության չափանիշներին: Ավելին, ինչ վերաբերում է 2014թ. ապրիլի 1-ից

81

առաջ կնքված 2600 ներդրումային պայմանագրերին,³⁶ ապա դրանք ստորագրող պետությունները պետք է վավերացնեն մի հավելյալ կոնվենցիա (Մավրիկիոսի կոնվենցիան), որպեսզի UNCITRAL-ի թափանցիկության կանոններն ուժի մեջ մտնեն: Քանի որ Մավրիկիոսի կոնվենցիան ներդրողներին ազատություն է տալիս չընտրելու 2014-ի փոփոխությունները, ներդրումային պայմանագրերի ճշող մեծամասնությունը դուրս է մնում UNCITRAL-ի թափանցիկության կանոնակարգի շրջանակից: Ավելին, այն հազվագյուտ դեպքերում, երբ UNCITRAL-ի թափանցիկության կանոններն, այնուամենայնիվ, պարտադրվում են որևէ արբիտրաժային գործի նկատմամբ, գործում են նաև բազմաթիվ բացառություններ այդ կանոնների կիրառման համար: UNCITRAL-ի թափանցիկության կանոնակարգի Հոդված 7-ը տրիբունալներին լիազորում է չբացահայտել «գործարար գաղտնիք պարունակող տեղեկությունները», ինչպես նաև պաշտպանել այն տեղեկությունները, որոնք, հանրայնացվելու պարագայում, կարող են վտանգել վեճի կողմերի «Էական անվտանգության շահերը» և «արբիտրաժային ընթացակարգային անաչառությունը»: Հոդված 7-ի՝ այս դիտավորյալ անհստակ ձևակերպումը ներդրողներին ընդարձակ մեկնաբանություններ տալու կարողություն է շնորհում կապված նրա հետ, թե արբիտրաժային գործընթացի ո՞ր հանգամանքներն են գաղտնիություն պահանջում:³⁷ Եթե, օրինակ, հանրային բողոքի ցույցեր են սկսվել՝ ի պատասխան հանքարդյունահանող ընկերության կողմից ցիանիդի օգտագործմամբ բացահանք շահագործելու, որը լուրջ առողջական վտանգ է սպառնում շրջակա բնակավայրերի բնակիչներին, տրիբունալը կարող է որոշել, որ նման բողոքի ցույցերը վտանգում են «արբիտրաժային ընթացակարգային անաչառությունը», ինչպես նաև ներդրողի «Էական անվտանգության շահերը», և հետևաբար, կարող է նիստերը փակ դարձնել հանրության համար: Հաշվի առնելով ներդրողների տրամադրության տակ եղած բազմաթիվ սողանցքները՝ UNCITRAL-ի ռեֆորմները սին ու անհետևանք են մնում:

Ի տարբերություն UNCITRAL-ի՝ Համաշխարհային բանկի ներքո գործող ICSID-ն նեղություն չի կրել անգամ թափանցիկության հետ կապված ռեֆորմներ ձեռնարկել՝ ի պատասխան ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորման

36 ISDS navigator

37 Zucchermaglio, S. (2015) 'The UNCITRAL Rules on Transparency in Investor-State Arbitration: a Critical Perspective'

մեխանիզմի ընդդիմախոսների քննադատությունների: ICSID կոնվենցիան և արբիտրաժային կանոնակարգը «գաղտնիության կամ թափանցիկության մասին որևէ նախապայմաններ չեն պարունակում», փոխարենը՝ թափանցիկությունը ենթակա է կողմերի միջև համաձայնեցման:³⁸ ICSID տրիբունալները լիազորված են հրապարակելու միայն «իրավական հիմնավորման մասին քաղվածքներ», ինչպես նաև արբիտրաժ ներկայացված բողոքների գրանցման, հաշտեցումների և վճիռներին հաջորդող փոխհատուցման միջոցների (քայլերի) մասին տեղեկություններ: Նույնիսկ արբիտրաժային վճիռներով սահմանված վճարների մասին տեղեկության հրապարակումը պարտադիր չէ և կախված է վճճի կողմերի համաձայնությունից:³⁹ Ակնհայտ է, որ ներդրողների համաձայնությունն անհավանական է, երբ վճճերը վերաբերում են հանրային շահի հետ կապված այնպիսի հարցերի, ինչպիսիք են հանրային առողջությունը, աշխատանքային պայմանները, սննդի անվտանգությունը, բնական միջավայրը և մաքուր խմելու ջրի մատչելիությունը: Արբիտրաժային գործընթացները հանրային դաշտից դուրս պահելը զսպում է քաղաքացիական հասարակության ներառումը դրանցում և արդյունավետորեն կանխում է ոչ-պետական գործողների մոբիլիզացումը կորպորացիաների դեմ, որոնք դատի են տալիս պետություններին՝ շորթման մակարդակի հասնող ֆինանսական հատուցումներ պահանջելով: Հետևաբար, դեպքերի մեծամասամբ, ներդրող - պետություն վճճերը շարունակում են գործել մութ, հանրության աչքից քողարկված ընթացակարգերով՝ բնակչությունից թալանելով հարկատուների վճարած միլիարդավոր դոլարների հասնող գումարները:

Amicus curiae-ի հայտեր. «Երրորդ կողմերի» ներառում

Ներդրումային արբիտրաժի վերջին զարգացումներից է երրորդ կողմ հանդիսացող amicus curiae-ի՝ ՀՎ-ների և քաղաքացիական հասարակության խմբերի դիրքորոշումների ներառումը՝ մարդու

38 'Confidentiality and Transparency- ICSID Convention and Arbitration' International Centre for Settlement of Investment Disputes, World Bank Group <https://icsid.worldbank.org/en/Pages/process/Confidentiality-and-Transparency.aspx>

39 Yu, H.L., (2018) 'Who Is In? Who Is Out? How the UNCITRAL Transparency Rules Can Influence the Upcoming Amendments of the ICSID Arbitration Rules' Contemporary Asia Arbitration Journal

իրավունքների և բնական միջավայրի պաշտպանության խնդիրները հաշվի առնելու նկատառումներով: Արբիտրաժային տրիբունալներում նման նյութերի ընդունումը համեմատաբար նոր երևույթ է, և ICSID-ում առաջին անգամ տեղ է գտել 2005-ին: Չնայած *amicus curiae*-ի ներկայացրած դիրքորոշումները հնարավորություն են տալիս վճռի ազդակիր կողմերին իրավական փաստարկներ ներկայացնել նախագահող արբիտրաժային իրավարարներին, սակայն գործնականում նրանց ազդեցությունը, մեղմ ասած, սահմանափակ է: Տրիբունալներն իրենց վճիռներում հազվադեպ են հղում կատարում երրորդ կողմերի ներկայացրած նյութերին, և *amicus curiae*-ի փաստարկներն՝ ի աջակցություն միջազգային մարդու իրավունքների նորմերի կիրառման, արհամարհվում են արբիտրաժային իրավարարների կողմից միջազգային իրավունքի շատ նեղ՝ ներդրողի իրավունքների վրա կենտրոնացած մեկնաբանության պատճառով:⁴⁰ *Amicus curiae*-ի կողմից ներկայացվող նյութերի ներառման վերաբերյալ ICSID-ի և UNCITRAL-ի փոփոխություններն ընդամենը ներդրող – պետություն վեճերում հանրության մասնակցության խաբկանք են ստեղծում, և անշուշտ, չեն բարձրացնում արբիտրաժային գործընթացների լեգիտիմությունը:

Արբիտրաժային վճիռներ. վիճակագրությունից անդին

Ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորման համակարգի պաշտպաններն արբիտրաժների ենթադրյալ «արդարությունը» վկայակոչելու դատարկ փորձեր են անում հաճախ մատնանշելով արբիտրաժային վեճերի արդյունքները, և պնդում են, թե կառավարությունները բավականին լավ արդյունքներ են գրանցում ներդրող – պետություն վեճերում: Պաշտոնական վիճակագրության համաձայն՝ գործերի 35%-ի դեպքում վճիռը կայացվում է հոգուտ պետության, 29%-ի դեպքում՝ հոգուտ ներդրողի, իսկ վեճերի 23%-ն էլ կա՛մ դադարեցվում է, կա՛մ վճիռը կողմերից որևէ մեկի օգտին չի լինում (պատասխանատվությունը ճանաչվում է, սակայն դա չի հանգեցնում վնասների հատուցման):⁴¹ Այս թվերը դիտավորությամբ մոլորեցնող են և չեն հաղորդում, թե իրականում արբիտրաժային գործընթացն ինչքա՛ն բարենպաստ է

40 Butler, N. (2019) ‘Non-Disputing Party Participation in ICSID Disputes: Faux Amici?’ *Netherlands International Law Review*

41 ISDS navigator

օտարերկրյա ներդրողների համար: Պետության օգտին կայացված վճիռների կեսը կասեցվել է տեխնիկական պատճառներով: Եթե դիտարկենք ներդրող - պետություն վեճերի կարգավորման մեխանիզմով ներկայացված այն բողոքները, որոնց վերաբերող վճիռը կայացվել է գործի փաստական հանգամանքների հիման վրա, ապա կտեսնենք, որ դեպքերի 61%-ում դրանք եղել են ներդրողի և 39%-ում պետության օգտին:⁴² Հստակ է, որ երբ ներդրումային վեճը հասնում է տրիբունալ, ներդրողները շահելու նշանակալիորեն ավելի մեծ հավանականություն ունեն:

Արբիտրաժային գործընթացների 23%-ը կազմող փոխզիջումային վճիռները որևէ կերպ չի կարելի պետության հաղթանակ անվանել, քանի որ դրանք հաճախ ենթադրում են զիջումներ հոգուտ ներդրողի: Օրինակ, Լեհաստանը վեճերը լուծելու վրա ավելի քան 4 միլիարդ դոլար է ծախսել, որպեսզի խուսափի արբիտրաժային գործընթացից, իսկ Արգենտինան ու Վենեսուելան նույն նպատակով համապատասխանաբար 2.3 և 6 միլիարդ դոլար են ծախսել: Քանի որ օտարերկրյա ներդրումներ ընդունող պետությունների և ներդրողների վեճերից միայն քչերն են հրապարակային դարձվում, հավանական է, որ իրականում ծախսերը շատ ավելի մեծ լինեն:⁴³ Ինչպես ներդրող - պետություն վեճերում ներդրողներին շնորհված արբիտրաժային վճարները, այնպես էլ արբիտրաժային տրիբունալներից խուսափելու նպատակով ներդրողների հետ համաձայնության գալու համար վճարված ֆինանսական հատուցումները բավականին մեծածավալ հանրային ռեսուրսներ են կորցում պետական բյուջեներից. գումարներ, որոնք այնքան անհրաժեշտ են սոցիալական ներդրումների համար: Նման տիպի համաձայնություններին վերաբերող մանրամասներն է՛լ ավելի մեծ գաղտնիության մեջ են պահվում, քան արդեն իսկ իրենց ելայամբ գաղտնի արբիտրաժային տրիբունալներինը:

Ներդրողներին արվող զիջումները միշտ չէ, որ ֆինանսական են լինում: Գերմանիայի և շվեդական էներգետիկ կոնգլոմերատ Vattenfall-ի միջև ծագած առաջին վեճի ժամանակ գերմանական կառավարությունը հետ կանգնեց Vattenfall-ի՝ քարածխով աշխատող գործարաններից մեկին հարկադրվող բնապահպանական նորմատիվներից (սահմանափակումներից) այն բանից հետո, երբ այդ կորպորացիան 1.9 միլիարդ դոլարի

42 (2018) 'World Investment Report 2018: Investment and New Industries' UNCTAD

43 (2019) 'Winning and Losing in Investor-State Dispute Settlement'

բողոք ներկայացրեց ICSID:⁴⁴ Կառավարության այս որոշումը՝ չեղարկել բնապահպանական պահանջները՝ փոխանակ սպասելու, որ վեճը հասնի ICSID, վկայում է այս տրիբունալների ենթադրյալ և իրական ներդրողամետ կողմնակալության մասին: Հաճախ ներդրող – պետություն վեճի սպառնալիքն իսկ բավարար է լինում ընդունող պետությանը ճնշելու և ենթարկեցնելու համար: Ինդոնեզիան, օրինակ, օտարերկրյա ներդրողներից 20-30 միլիարդ դոլարի արբիտրաժային բողոքների սպառնալիքներ ստանալուց հետո վերացրեց պահպանվող անտառներում բաց հանք շահագործելու արգելքը: 1994 և 2001 թվականներին ծխախոտ արտադրող բազմազգ կորպորացիաները սպառնացին Կանադայի կառավարությանը, երբ վերջինս փորձեց ծխախոտի տուփերի և պիտակավորման հետ կապված փոփոխություններ կատարել: Սա բավարար եղավ, որպեսզի Կանադայի դաշնային կառավարությունը հետ կանչի հանրային քաղաքականության իր հանձնարարականները:⁴⁵ Քանի դեռ ներդրողները կարող են ներդրող – պետություն վեճերի կարգավորման մեխանիզմից օգտվելով՝ ընդունող պետությունների դեմ միլիարդավոր դոլարների բողոքներ ներկայացնել իրենց (ապագայում սպասվելիք) շահույթին վերաբերող հարցերով, միշտ առկա է լինելու այն ռիսկը, որ քաղաքականություններ մշակողները հետ կկանգնեն հանրային շահը պաշտպանող կարևորագույն բարեփոխումներից: Ոմանք համարում են, որ միջազգային ներդրումային արբիտրաժի առաջնային գործառույթը հենց կառավարության կարգավորիչ դերակատարումը զսպող ազդեցություն ունենալն է:

Արբիտրաժային իրավարարներ. Ներդրումային արբիտրաժի համակարգի չեզոք պահպաններ

Այն արբիտրաժային իրավարարները, ովքեր որոշում են ներդրող – պետություն վեճերի ճակատագիրը, ամենևին էլ միջազգային ներդրումային իրավունքի անկողմնակալ պահպաններ չեն: Նրանք բարձր վարձատրվող կորպորատիվ իրավաբաններ

44 Eberhardt, P. and Olivet, C. (2012) 'Profiting from Injustice: How Law firms, Arbitrators and Financiers are Fueling an Investment Arbitration Boom' Corporate Europe Observatory, Transnational Institute

45 Tienhaara, K. (2010) 'Regulatory Chill and the Threat of Arbitration: A View from Political Science' EVOLUTION IN INVESTMENT TREATY LAW AND ARBITRATION

են, ովքեր շահագրգռված են ներդրումային արբիտրաժների շահութաբեր բիզնեսի պահպանությամբ և հաշվետու չեն որևէ էլեկտորատի առջև: Ի տարբերություն սովորական դատավորների՝ արբիտրաժային իրավարարների աշխատավարձերը սահմանաչափ չունեն և չեն սահմանափակվում իրենց ծառայությունների դիմաց ստացած չոր աշխատավարձով: Իրականում, ներդրող - պետություն վեճի արբիտրաժային իրավարար դառնալն այդքան ցանկալի է հենց այն պատճառով, որ վերջիններս կտրիկ գումար են աշխատում: 100 միլիոն դոլարանոց վեճում նախագահող արբիտրաժային իրավարարը կարող է միջինը 350,000 դոլար աշխատել, իսկ սովորաբար պետությունների դեմ ներդրողների բողոքները շատ ավելի մեծ ֆինանսական հատուցումների համար են լինում:⁴⁶

Ոչմիայն նրանց կյանքն ու կարիերան է կապված ներդրողների կողմից պետություններին դատի տալու հետ, այլև նրանք իրենց աշխարհայացքով իսկ բիզնեսի անկոտրում պաշտպաններ են և ամուր կապերով են կապված կորպորացիաների աշխարհի հետ: Նրանցից շատերն աշխատել են որպես անդրազգային կորպորացիաների կառավարման խորհուրդների անդամներ, հաճախ նույնիսկ այն նույն կորպորացիաներում, որոնք դատի են տալիս կառավարություններին արբիտրաժային դատարանում, և նրանք կիսում են այն կարծիքը, որ օտարերկրյա ուղղակի ներդրումների շահույթի պաշտպանությունը անվիճարկելի պետք է լինի իրենց վճիռներում: Արևմտաեվրոպական և հյուսիսամերիկյան ծագումով արբիտրաժային իրավարարների համամասնությունը ICSID-ում քննված բոլոր գործերի թվում 68% է կազմում:⁴⁷ Ավելին, որոշումների կայացման հսկայական ուժ է կենտրոնացված 13 արբիտրաժային իրավարարներից կազմված «ներքին մաֆիայի» ձեռքում (որոնք բոլորը, բացի մեկից, ծագումով Եվրոպայից կամ Հյուսիսային Ամերիկայից են), որոնք վարել են ICSID-ի հայտնի գործերի շուրջ 80%-ը:⁴⁸ Հաշվի առնելով, որ ICSID-ում քննվող գործերում պատասխանող պետություններից միայն 12%-ն են Գլոբալ Հյուսիսից, կարելի է արդեն ենթադրել, թե արբիտրաժային վճիռները որքանով են անկողմնակալ:⁴⁹ Ի

46 Eberhardt, P. and Olivet, C. (2012) ‘Profiting from Injustice: How Law firms, Arbitrators and Financiers are Fueling an Investment Arbitration Boom’

47 ICSID Caseload — Statistics: (Issue 2018-2)

48 World Investment Report 2018: Investment and New Industries

49 ICSID Caseload — Statistics: (Issue 2018-2)

դեպ, 2012թ. մի էմպիրիկ ուսումնասիրություն բացահայտում է ICSID տրիբունալներում արբիտրաժային իրավարարների համակարգային կողմնակալությունը՝ հոգուտ ներդրողի. նրանք ոչ միայն հակված են ներդրողի օգտին որոշումներ կայացնել, այլև է՛լ ավելի բարենպաստ վճիռներ են կայացնում այն դեպքերում, երբ բողոք բերողն Արևմտյան կապիտալ-արտահանող երկրներից է լինում:⁵⁰ ICSID-ի արբիտրաժային իրավարարների միատարրությունը՝ այն, որ նրանք մեծամասամբ նշանակվում են կանխորոշված ցանկից և ըստ էության կանխակալ են հոգուտ ներդրողների ու Արևմուտքի, անխուսափելիորեն վարկաբեկում է արբիտրաժային համակարգի ենթադրյալ չեզոքությունը:

Ներդրողի հաջողելու դեպքում գանձվող արբիտրաժային վճարներից բացի բուն արբիտրաժային գործընթացը շատ թանկ է արժենում կառավարությունների համար: Օտարերկրյա ներդրումներ ընդունող պետությունը հաճախ ոչ միայն ներդրողի հետ կիսում է վարչական ծախսերը, այլև ստիպված է լինում վճարել արբիտրաժային դատավորներին, ինչպես նաև իրավական խորհրդատվություն տրամադրողներին: Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (OECD) տվյալներով՝ իրավական և արբիտրաժային ծախսերը միջինը կազմում են 8 միլիոն դոլար, իսկ ներդրող – պետություն բազմաթիվ վեճերի պարագայում դրանք անցնում են 30 միլիոն դոլարը: Օդանավակայանների օպերատոր գերմանական «Fraport-ն ընդդեմ Ֆիլիպինների» գործում կառավարությունը 58 միլիոն դոլար է վճարել միայն իրավական ծախսերի համար, ինչը, եթե համեմատության մեջ դնենք Հայաստանի հետ, մոտավորապես հավասար է առողջապահական տարեկան բյուջեի 1/3-ին, 19,333 հայաստանյան բուժքույրերի աշխատավարձին և երկու անգամ ավելին է, քան կրթության բյուջեն:⁵¹ Արբիտրաժային բիզնեսին ներսից ծանոթ անձինք հաշվում են, որ ներդրող – պետություն վեճերում արբիտրաժին առնչվող ծախսերի շուրջ 80%-ը գնում է իրավախորհրդատու թիմերի գրպանը: Ներդրումային արբիտրաժի ամենահայտնի ընկերությունները, որոնք հիմնականում ԱՄՆ-ից, Մեծ Բրիտանիայից ու Կանադայից են, տարեկան հարյուրավոր միլիոնների կամ միլիարդների հասնող եկամուտներ են ստանում

50 Van Harten, G. (2012) 'Arbitrator Behaviour in Asymmetrical Adjudication: An Empirical Study of Investment Treaty Arbitration' Osgoode Hall Law Journal.

51 The Government of the Republic of Armenia, State Budget s://www.gov.am/am/budget/

և ամենամեծ օգուտն են շահում արբիտրաժային բիզնեսից:⁵² Օրինակ, բրիտանական Freshfields Bruckhaus Deringer ընկերությունը («Լիդիան Ինթերնեշնլըլին» իրավախորհրդատուն ընդդեմ Հայաստանի Հանրապետության, թարգմ) 2018-ին հատեց 1.8 միլիարդ դոլար եկամտի նշանոցը:⁵³

«Լիդիան Ինթերնեշնլըլին»-ն ընդդեմ Հայաստանի վերահաս գործը

Հանգամանքները ցույց են տալիս, որ Փաշինյանի կառավարությունն անձնատուր է եղել «Լիդիան Ինթերնեշնլըլին» արբիտրաժային սպառնալիքի առջև և թույլատրել է շարունակել Ամուլսարի վտանգավոր ոսկու հանքի աշխատանքները: Կառավարության պաշտոնական հռետորաբանությունը միշտ պահում էր այն գիծը, որ հանքի աշխատանքների շարունակությունը կախված էր լինելու բնական միջավայրի վրա ազդեցությունների վերաբերյալ միջազգային ուսումնասիրության արդյունքներից (որը հրապարակվել է 2019թ. օգոստոսին և, իբր, ազատում է Լիդիանին քրեական պատասխանատվությունից): Այնուամենայնիվ, տրամաբանական է հարցականի տակ դնել ինչպես քննչական գործընթացի լեգիտիմությունը, այնպես էլ՝ քննիչների եզրակացությունները: Դրանք ոչ միայն հակասում են հանքի անխուսափելի թթվային դրենաժի և դրա Հայաստանի քաղցրահամքրի խոշորագույն ավազան՝ Սևանալիճ, հոսելումասին բնապահպան գիտնականների բազմաթիվ զգուշացումներին, այլև ժխտում են այն հետևանքները, որոնք արդեն իսկ զգացել են շրջակա համայնքները: Հանրային աուդիտն, այնուամենայնիվ, հարմար պատրվակ է կառավարության համար՝ մարդու իրավունքների և բնապահպանության մասին հոգատարության ժեստ ցուցադրելու և միաժամանակ՝ ներդրողի պահանջներին լուռ համաձայնելու առումով:

Չնայած Փաշինյանը Լիդիանի բաժնետերերի կողմն է անցել, Հայաստանի ժողովուրդը նույն կերպ չի վարվել: Տեղաբնիկ համայնքների և տեղի ակտիվիստների կողմից Ամուլսարի հանքի

52 Eberhardt, P. and Olivet, C. (2012) 'Profiting from Injustice: How Law firms, Arbitrators and Financiers are Fueling an Investment Arbitration Boom'

53 (2018) 'Freshfields delivers firmwide growth' Freshfields Bruckhaus Deringer http://news.freshfields.com/r/Global/r/5324/freshfields_delivers_firmwide_growth

ճանապարհները շրջափակելու հերոսական ջանքերը թուլանալու ոչ մի միտում չունեն, և սա ավելի ու ավելի հավանական է դարձնում «Լիդիան հնթերնեշնլի» ընդդեմ Հայաստանի» վերահաս գործը: Լիդիանի իրավական թիմը վիճարկելու է, որ Փաշինյանի կառավարության կողմից հանքի շրջափակման նկատմամբ անգործությունը խախտում է Մեծ Բրիտանիայի և Կանադայի հետ երկկողմ ներդրումային պայմանագրերի «արդար և հավասար ռեժիմ ապահովելու» մասին դրույթը և հանգեցրել է իր ներդրումների «անուղղակի յուրացման»: Ըստ չհաստատված լուրերի՝ պահանջվող 2 միլիարդ դոլարի՝ խիստ գերազնահատված արբիտրաժային վճարը կկազմի Հայաստանի տարեկան ՀՆԱ-ի 17%-ը և տարեկան պետական ծախսերի 63%-ը,⁵⁴ և Հայաստանի օգտին վճիռ կայացվելու տարբերակն այնքան էլ խոստումնալից չի թվում, եթե վեճը մտնի արբիտրաժային տրիբունալ: Մեծ Բրիտանիա – Հայաստան երկկողմ ներդրումային համաձայնագիրն արբիտրաժի միակ վայր է նախանշում Վաշինգտոնում գտնվող ICSID-ն, որը թափանցիկության որևէ չափանիշ չունի, որի որոշումները պարտադիր են և ենթակա չեն բողոքարկման, իսկ արբիտրաժային կանոնակարգը ներողամիտ է շահերի բախում ունեցող արբիտրաժային իրավարարների նկատմամբ: Ավելին, Լիդիանի բաժնետերերին ընծայված ներդրողների պաշտպանության՝ հեռուն գնացող դրույթների կողքին հիշյալ երկկողմ ներդրումային համաձայնագիրը ոչինչ չի ներառում հանրային առողջության, բնապահպանության, աշխատանքային պայմանների և պետության՝ հանրային շահը «կարգավորելու իրավունքի» մասին:⁵⁵ Հաշվի առնելով, որ տրիբունալի իրավասությունը հիմնականում սահմանվում է համապատասխան ներդրումային համաձայնագրով, դժվար կլինի որևէ պատասխանատվություն դնել Լիդիանի ուսերին: Եվ այս ամենը՝ չնայած այն հանգամանքին, որ Լիդիանը ոչ երկիմաստ փորձ է կատարել՝ կանխելու Հայաստանի կառավարության կողմից խնդրի կարգավորումը հանրային շահի օգտին՝ դիմելով արբիտրաժային ծանր սպառնալիքների, և չնայած այն անվիճելի սոցիալական, հանրային առողջության ու բնապահպանական վնասներին, որ ներկայացնում է Ամուլսարի ոսկու հանքարդյունաբերական ծրագիրը Հայաստանի բնակիչների

54 (2018) 'Armenian Parliament Approves 2019 State Budget' Jam News <https://jam-news.net/armenian-parliament-approves-2019-state-budget/>

55 United Kingdom-Armenia BIT (1993)

համար: Ավելին, Ներդրող - պետություն վեճերի կարգավորման համակարգը չունի ոչ մի նյութական և ընթացակարգային իրավական հիմք, որը թույլ կտա Լիդիանի կործանարար հանքարդյունահանման գործողությունների զոհերին դիմել վերականգնողական արդարադատության ատյաններ: Սպասելն այն հույսով, որ արբիտրաժային գործընթացն արդար արդյունքի կհանգեցի, մեղմ ասած՝ ողջամիտ չէ:

Ամուլսարի համար պայքարը պետք է ընթանա կորպորացիաների շահույթները պետական սուվերենությունից պաշտոնապես վեր դասող ստվերային իրավական համակարգի դեմ պայքարի հետ ձեռք ձեռքի տված: Այն բազում ներդրումային համաձայնագրերը, որ ստորագրել է Հայաստանը օտարերկրյա կառավարությունների հետ, հաստատել են Ներդրողների իրավունքները պաշտպանող մի չարագործ ռեժիմ, որն էլ օգտագործելով՝ «Լիդիան Ինթերնեշնլը» պատանդ է վերցրել Հայաստանի խոշորագույն ջրային պաշարը, ինչպես նաև հազարավոր ջերմուկցիների կենսապահովման միջոցները: Թավշյա հեղափոխության ժառանգությունն ու Հայաստանի ինքնորոշման իրավունքն այժմ մազից են կախված:

«Ոսկուց էլ թանկ» կարճամետրաժ փաստագրական ֆիլմն Ամուլսարի ոսկու հանքի և Հայաստանին սպառնացող արբիտրաժային գործի մասին է: Ֆիլմը պատրաստել են Global Justice Now և War On Want կազմակերպությունները: Այս հղումով կարող եք դիտել ֆիլմը, ինչպես նաև միանալ «Լիդիան Ինթերնեշնլը»-ին ուղղված ստորագրահավաքին:

Արհմիությունների գործունակության հարցը Գյումրու «Սաստեքսի» բանվորուհիների բողոքի օրինակով

Հեղինակներ՝ Նվարդ Մարգարյան, Աննա
Ժամակոջյան «Սոցիոսկոպ» ՀԿ

92

Հայաստանում վերջին տարիներին հանրային քննարկումների օրակարգում մշտապես խոսվում է մասնավոր և պետական գործատուների կողմից աշխատանքային իրավունքների ոտնահարումների բազմաթիվ դեպքերի մասին, դրանց դեմ կազմակերպվում և իրականացվում են բողոքի ցույցեր, որոնց միջոցով բարձրաձայնում են զանգվածային և համակարգային խնդիրները: Սակայն նման բողոքի ցույցերի կամ բողոքի խնդրո առարկա հարցերի բարձրաձայնման, հանրայնացման հարցերի շուրջ արհմիությունները չունեն որևիցե նախաձեռնողականություն: Ուստի արհմիությունների գործունակության հարցը մնում է հետազոտության արդիական առարկա:

Սույն ուսումնասիրությունը համակողմանի քննարկում է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում արհմիությունների գործունակության հարցը աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման առանձին դեպքի օրինակով:

2019-ի ապրիլ-մայիսին Գյումրի քաղաքի «Սաստեքս» տեքստիլ գործարանի ղեկավարությունն անսպասելի նվազեցրեց բանվորուհիների աշխատավարձերը (վճարելով ՀՀ-ում սահմանված նվազագույն աշխատավարձից ցածր), և դրա առնչությամբ աշխատողները բողոքի ակից բարձրացրին, ինչն էլ հանրային լայն արձագանք ստացավ և հիմք

դարձավ մեր ուսումնասիրության համար: Այս բողոքի և դրան հաջորդած Թեթև արդյունաբերության ոլորտի ճյուղային հանրապետական արհմիութենական միության արձագանքի օրինակով առավել ցայտուն է դառնում, որ Հայաստանում աշխատողների շահերը մնում են քաղաքական, իրավական և գործնական առումներով անպաշտպան: Մի կողմից գործատուները շարունակում են քողարկել իրենց բիզնես շահերը և շահագործող քաղաքականությունը հանրային կամ «ազգային վեհ շահերի» և պատումների ներքո, մյուս կողմից կոծկում են դրանք բարոյական և հոգեբանական ճնշումներով՝ սպառնալով աշխատանքից հեռացնել, տնտեսական պատիժներ սահմանել, նսեմացնել բողոքի ծայները՝ զուգահեռաբար ինչպես աշխատողների, այնպես էլ արհմիությունների հանդեպ գործադրելով և՛ իրավական ու տնտեսական, և՛ քաղաքական ու բարոյական առումներով անընդունելի, շահագործող ու մանիպուլացնող գործունեություն:

Գյումրիի «Սասստեքս» տեքստիլ գործարանի բանվորուհիների բողոքի օրինակում տեսնում ենք նաև, որ արհմիութենական կազմակերպությունները նույնիսկ այնտեղ, որտեղ պաշտոնական առումով ներկա են, իրականում բացակա են կամ չունեն բավարար գործունակություն՝ արձագանքելու ոտնահարված աշխատանքային իրավունքներին, կամ հենց իրենց՝ արհմիության անդամների բարձրաձայնած խնդիրներին: Առավել հակված են հանդես գալ հոգուտ գործատուի շահերի՝ արդյունքում իրենց անգործությամբ և անգործունակությամբ խոչընդոտելով դրանց պաշտպանությանը: Արհմիութենական մարմինները շատ հաճախ իրականում դառնում են գործատուի փաստաբանը, կրկնում գործատուի ինքնարդարացնող արտահայտությունները, նսեմացնում աշխատողների աշխատանքը, դրա որակը և առհասարակ սեփական իրավունքների համար աշխատողների պայքարը: Նրանք չեն գիտակցում, կամ գիտակցաբար խեղաթյուրում են արհմիությունների իրավապաշտպան նշանակությունը և դրա քաղաքական կշիռը:

Հայաստանյան այսօրվա արհմիությունները նախկին խորհրդային՝ պետական-վարչական ապարատին միաձուլված արհմիությունների ժառանգն են, որոնց գործունեության ինստիտուցիոնալ պայմանները վերջին տասնամյակներին ոչ միայն չեն բարելավվել, այլև գործնական մակարդակում վատթարացել են՝ մի կողմից տնտեսական միջավայրի բարեփոխման պատրվակով պետական կարգավորումները և վերահսկողական գործառույթները ոչնչացնելով, մյուս կողմից՝ աշխատողների իրավունքների իրավական երաշխիքները նվազեցնելով:

Արդեն 2018թ.-ի Թավշյա հեղափոխությունից հետո աշխատանքային իրավունքների իրական ապահովման և արհմիությունների գործունակության հարցը մնում է Հայաստանի իրավական-քաղաքական կարգի բարեփոխման հանգուցային կետերից մեկը, քանի որ դրանից կախված է լինելու ՀՀ քաղաքացիների և բնակչության արժանապատիվ աշխատանքը և տնտեսական (ուրեմն և քաղաքական) անկախությունը իրենց գործատուներից: Հենց այս հանգուցային նշանակությամբ էր պայմանավորված, որ հեղափոխությունից անմիջապես հետո արհմիությունների նկատմամբ խոշոր բիզնեսի վերահսկողության մեխանիզմների զարգացման և ինստիտուցիոնալացման փորձ կատարվեց ԱԺ ԲՀԿ խմբակցության կողմից: «Արհմիությունների մասին» օրենքում իրենց առաջարկած փոփոխություններով՝ ԲՀԿ նախագահ և խոշոր սեփականատեր Գագիկ Ծառուկյանը (և նրա դասակիցները) իրենց տարրորտ բիզնեսներում աշխատողներին մեկ ընդհանուր՝ իբր անկախ արհմիության կազմում անդամագրելու և նրանց նկատմամբ կազմակերպված վերահսկողություն սահմանելու նոր հնարավորություն կստանային, եթե նախագիծը չմերժվեր: Թավշյա հեղափոխությունից հետո կասեցվեց նաև «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» դեռևս 2017 թվականին սկսված նախաձեռնությունը, որով կրկին աշխատանքային իրավունքների պետական երաշխիքների հարցում լուրջ հետընթաց էր նախատեսվում: Փոխարենը արձանագրվեց մեկ քայլ առաջընթաց. 2019թ.-ի դեկտեմբերին ընդունվեց «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» նախագիծը, որով վերականգնվեց աշխատանքային տեսչության միջև 2013թ. ունեցած լիազորությունները (ուժի մեջ է մտնելու 2021թ. հուլիսի 1-ից), ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում ավելացվեց խտրականության բացառման դրույթ, ինչպես նաև դեռևս քննարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքում նոր փոփոխությունների նախագիծը: Շուրջ մեկ տարի է նաև՝ ընթանում է «Արհմիությունների մասին» օրենքում համապարփակ փոփոխությունների նախագծման աշխատանքը՝ բազմաշահառու խմբի կողմից, որտեղ առկա որոշակի տարակարծությունները ևս մեր կողմից ուսումնասիրված և գնահատված են:

Օրենսդրական մակարդակում առաջադիմական և համարձակ բարեփոխումներն անհրաժեշտ, սակայն ոչ բավարար նախապայման են: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար համալիր պայքարում էական նշանակություն ունի արհմիությունների, նրանց կարողությունների իրական գորեղացումը, որը կպահանջի նաև քաղաքական կամք: Այս առումով կառավարող

Լորի ուժի արձագանքներում նկատելի չէ միանշանակ վերաբերմունք: Ակնհայտ է, որ աշխատանքային իրավունքների հանդեպ զգայունություն ունեցող ԱԺ «Իմ քայլը» խմբակցության որոշ պատգամավորների ռազմավարությամբ Էլ Կառավարության տնտեսական բլոկի պատասխանատուները դեմն աշխատանքում են գտնվել այն (տրագատական) մոտայնության ներքո, թե բիզնեսի զարգացման համար ներելի է աշխատանքային իրավունքների նվազ երաշխավորվածությունը: Հայաստանում փաստացի զբաղված բնակչության աշխատանքային իրավունքների համակարգային (և քաղաքական նշանակություն ունեցող) ուղևորումների դեմ մինչ օրս անարդյունավետ պայքարը հրատապ և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումների կարիք է գգում, որի համար անհրաժեշտ է, որ կառավարող ուժն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պետական երաշխիքների տրամադրման, այդ թվում՝ արհմիութենական աշխատավորական շարժման ձևավորման համար նպաստավոր պայմաններ ապահովի: Այս իմաստով անհրաժեշտ է, որ պետությունը մի կողմից «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքում իրականացնի անհրաժեշտ բարեփոխումներ, մյուս կողմից՝ բարձրացնի արհմիությունների դերը պետության և գործարար համայնքի հետ Սոցիալական գործընկերության մեխանիզմի իրական կայացման շրջանակներում: Այս իրավաքաղաքական բարեփոխումները կնպաստեն արհմիությունների զարգացմանը, ինչի շնորհիվ թափ կառնեն նաև արհմիութենական ապարատի վերակենդանացումը, ներքին ժողովրդավարության հաստատումը և ինքնագործողացման մեխանիզմների շարունակական զարգացումը:

ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԸ ԳՅՈՒՄՐՈՒ «ՍԱՍՍՏԵՔՍԻ» ԲԱՆՎՈՐՈՒՀԻՆԵՐԻ ԲՈՂՈՔԻ ՕՐԻՆԱԿՈՎ

Արհմիությունների
գործունակության
հարցը
Գյումրու
«Սասստեքսի»
բանվորուհիների
բողոքի օրինակով

Համառոտ նախաբան

Հայաստանում տարիներ շարունակ արձանագրվում են մասնավոր և պետական գործատուների դեմ բողոքի դրսևորումներ և ցույցեր, որոնք, որքան էլ կարճաժամկետ, հախուռն և անկազմակերպ են, և որքան էլ հազվադեպ են ձևակերպված լինում սոցիալական իրավունքների և արդարության պաշտպանության կուռ բառապաշարով, միևնույն է, բարձրաձայնում են աշխատող քաղաքացիների շահերի և աշխատանքային իրավունքների մասին հիմնարար խնդիրներ: Ո՛չ այս բողոքների կազմակերպման, ո՛չ դրանց լուսաբանման գործում և ո՛չ էլ դրանց շուրջ հանրային ընկալումներում արհմիությունները չունեն հստակ տեսանելի դերակատարություն: Հետևաբար ժամանակակից Հայաստանում արհմիությունների գործունակության իրական մակարդակը մնում է հետազոտական արդիական առարկա:

Այս հետազոտության նպատակն է աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության գործում արհմիությունների գործունակության համակողմանի ըմբռնումը՝ առանձին դեպքի ուսումնասիրության միջոցով: Դեպքը, մասնավորապես, 2019 ապրիլ-մայիսին Գյումրի քաղաքի «Սասստեքս» տեքստիլ գործարանի բանվորուհիների աշխատավարձերի անսպասելի նվազեցումն էր և դրա առնչությամբ աշխատողների բողոքի բարձրաձայնումն ու հանրային արձագանքը:

Հետազոտությունն իրականացվել է ոլորտային հետազոտությունների, օրենսդրական, իրավական և այլ փաստաթղթերի, դեպքին առնչվող մամուլի հրապարակումների ուսումնասիրության, 2019թ. հոկտեմբեր-դեկտեմբեր ամիսներին փորձագետների և Գյումրու «Սասստեքսի» նախկին աշխատողների հետ արված հարցազրույցների միջոցով (մեթոդաբանության մանրամասները տե՛ս Հավելված 1-ում):

Գյումրու «Սասստեքսի» (որպես գործատուի) և բանվորուհիների միջև կոնֆլիկտի օրինակը դիտարկող այս հետազոտության վերջնականատակն է հասկանալ արհմիությունների դերն ու հնարավորությունները

96

աշխատանքային իրավունքների գործնական պաշտպանության համատեքստում:

Արհմիությունների գործունակությունը հետազոտության շրջանակում դիտարկում ենք հետևյալ բաղադրիչների տեսանկյունից.

- 1) արհմիությունների գործունակությունը սահմանող իրավաքաղաքական միջավայրը և ինստիտուցիոնալ նախապայմանները,
- 2) արհմիությունների ռեսուրսների և կարողությունների առկա պաշարները,
- 3) աշխատողների շահերի և իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների շարքում արհմիութենական գործադրվող պրակտիկաների (ան) արդյունավետությունը:

Արհմիությունների գործունակության իրավաքաղաքական համատեքստը Ժառանգված ինստիտուցիոնալ պայմանները

Հայաստանում այսօրվա արհմիությունների ինստիտուտն անմիջական կրողն է ուշ խորհրդային՝ պետական-վարչական ապարատին միաձուլված արհմիությունների և հետխորհրդային շրջանում կոշտ ազատականացման պայմաններում դրանց փլուզման գործընթացի հետևանքների:

1990 օգոստոսի 23-ին դեռևս խորհրդային Հայաստանի Գերագույն խորհուրդն ընդունեց երկրի անկախացման հռչակագիր, որում հիշատակվում էր սեփականության բազմաձևության սկզբունքի որդեգրումը², ասել է թե՛ շուկայական տնտեսակարգի անցման մտադրությունը: Անկախության հաստատման և շուկայական տնտեսությանն անցման համակարգային բարդ խնդիրներին ավելացան չհայտարարված Ղարաբաղյան պատերազմը, 1988 երկրաշարժի կորուստները, տնտեսական բլոկադան, ապարդյունաբերականացումը, գործազրկությունը, մասնագետների էմիգրացիան և սոցիալ-տնտեսական ու քաղաքական առումով տուրբուլենտ այլ գործընթացներ: Դրանց համակողմանի հետևանքներին բախվեցին երկրի բոլոր հաստատությունները և խմբերը: Նախ՝ «աստիճանական», իսկ 2000-ականներից՝ «ցնցումային թերապիայի» մեթոդով ազատ շուկայական արտադրահարաբերություններին անցման

97

շրջանում,³ Հայաստանի արհմիությունների աշխատանքային մեթոդները և կառուցվածքները համարժեք չէին ո՛չ հանրային, ո՛չ ինստիտուցիոնալ պահանջներին:

3 Տնցումային (շոկային) թերապիայի մեթոդի ճարտարապետներն էին ազատական տնտեսագետներ Ջեֆրի Սաքսը (Jeffrey Sachs), Դևիդ Լիպտոնը (David Lipton) և Անդերս Օսլունդը (Anders Åslund), որոնք, որպես ուղիղ խորհրդատուներ, աշխատում էին հետխորհրդային և նախկին սոցիալիստական երկրների կառավարությունների համար: Այս մեթոդի հիմնական բնութագիրն էր արագ մասնավորեցումը և միջազգային կապիտալի՝ ներդրումների հոսքի համար տեղական տնտեսությունների բացումը, որը նախևառաջ իրականացվեց Լեհաստանում և Ռուսաստանում, իսկ հետո նաև նախկին խորհրդային և սոցիալիստական գրեթե բոլոր երկրներում (Marangos J. (2013) The Shock Therapy Process of Transition. In: Consistency and Viability of Islamic Economic Systems and the Transition Process. Palgrave Macmillan, New York): Արդյունքում տնցումային թերապիան դարձավ 1980-90-ականներից սկիզբ առած աշխարհի համընդհանուր նորազատական (նեոլիբերալ) տնտեսակարգի հաստատման գործիքներից մեկը: Տնցումային թերապիան հետխորհրդային երկրներում ընթանում էր հանրային շահի և սոցիալական արդարության սկզբունքի կոպիտ ոտնահարումներով՝ ի շահ ժամանակի վերնախավի (քաղաքական, ռազմական, կրոնական), գործարարների, ցեխերի և հիմնարկների խորհրդային տնօրենների խավի, ինչպես նաև միջազգային կապիտալի և ի վնաս այս երկրների հասարակությունների: Դրա հետևանքով այս հասարակություններում, ինչպես նաև Հայաստանում խզում և բևեռացում առաջացավ գրեթե ծրի կապիտալ ձեռք բերած նոր հարուստների և հանրության մյուս խավերի միջև, իսկ երկրի կենսական ենթակառուցվածքները մենաշնորհվեցին աշխարհաքաղաքական նպատակներ հետապնդող օտարերկրյա ձեռնարկություններին: Տնցումային թերապիան մեծ հաշվով մտածված էր հենց որպես հասարակության մի խավի ձեռքում կապիտալի կուտակման մեխանիզմ, որով, իբր, պետք է նախապայման ապահովվեր ազատ շուկայի, ենթադրաբար նաև ժողովրդավարության գործարկման համար: Այնինչ դա հանգեցրեց եղած թույլ ժողովրդավարական մեխանիզմների տապալմանը և քաղաքական համակարգերում մեծամասշտաբ կոռուպցիայի ինստիտուցիոնալացմանը: Արտաքին խոշոր կապիտալի համագործակցությամբ և նորազատական գործիքների կիրառմամբ իշխող վերնախավերը տեղերում զավթեցին պետական և հանրային ինստիտուտներն ու ռեսուրսները, իսկ քաղաքական-տնտեսական համակարգը վերածեցին քրեական-օլիգարխիկ համակարգի: Նորազատական ժողովրդավարացման խոստումը նոր ժողովրդավարացող հետխորհրդային երկրներում, այդ թվում՝ Հայաստանում, տապալվեց: Հետսոցիալիստական երկրների տնցումային թերապիան՝ մասնավորապես, և աշխարհում ընթացող նորազատական քաղաքականությունները՝ ընդհանրապես, հիմնովին քննադատվել են բազմաթիվ տնտեսագետների, այդ թվում Նոբելյան մրցանակակիր Ջոզեֆ Ստիգլիցի կողմից (Stiglitz, J. E. (2019.11.04) The End of Neoliberalism and the Rebirth of History, Project-syndicate.org, <https://bit.ly/2XLkUXw/>):

Արհմիությունները հայտնվեցին ինստիտուցիոնալ տրանսֆորմացիայի անհրաժեշտության առաջ դեռևս 1990-ականներից: 1992-ին դրանք սկսեցին քննարկել արհմիութենական շարժման արմատական նորացման խնդիրները: Հաշվի առնելով «Ժամանակի նոր պահանջները, արհմիությունների պատասխանատվությունը ազատ շուկայական տնտեսության պայմաններում աշխատավորների աշխատանքային, սոցիալ-տնտեսական, արհեստակցական և այլ իրավունքների պաշտպանության գործում»⁴ որոշվում է կազմալուծել Հայաստանի արհմիությունների խորհուրդը (ՀԱՄԽ) և առկա 24 Ճյուղային հանրապետական արհեստակցական միությունների հիմքի վրա վերակազմավորվել Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ձևաչափով (ՀԱՄԿ):

Արհմիությունների իրավական կարգավիճակի հստակեցման առաջին քայլը, սակայն, ձեռնարկվեց միայն 1995 հուլիսի 5-ի Սահմանադրության 25-րդ հոդվածով, որում ամրագրվեցին արհեստակցական միություններ ստեղծելու, դրանց անդամագրվելու իրավունքն ու հարկադիր անդամագրվելու արգելքը:

1996-1997 կտրուկ փոփոխություններ տեղի ունեցան արհմիությունների և պետության փոխհարաբերություններում: Եթե խորհրդային շրջանում արհմիութենական ապարատը մասն էր կազմում պետական վարչական մարմնի, ապա այսուհետ պետությունն իրենից տարանջատեց արհմիությունները՝ դրանցից վերցնելով սոցիալական պաշտպանության կարևոր պետական գործառույթներ: Արհմիությունների կառավարման տիրույթից առանձնացան ապահովագրության ֆոնդերը (պետությունը այն փոխանցեց նորաստեղծ կենսաթոշակային հիմնադրամին) և աշխատանքի տեսչությունը, որը ֆինանսավորվում էր ապահովագրության ֆոնդից⁵:

2000թ. դեկտեմբերի 5-ին ընդունվեց ոլորտը կարգավորող ՀՀ առաջին օրենքը՝ «Արհեստակցական միությունների մասին»⁶, որից հետո արհմիությունները

4 Ագրոարդի համակարգի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն, (2018) Արհմիութենական այբուբեն (թարգմանություն), (2005)

5 Ասատրյան Ա., (2019, ապրիլ 11), Հայաստանի արհմիութենական շարժման համառոտ ակնարկ, labour.am, <https://bit.ly/2QGCKID>

6 Parliament.am, (2000, դեկտեմբեր 5), ՀՀ ԱԺ երկրորդ գումարման չորրորդ նստաշրջան, սղագրություն, <https://bit.ly/2KpirMj>

վերագրանցվեցին: Մինչ այդ (1999թ. հունվարի 1-ից) դրանք գործում էին հասարակական կազմակերպությունների կարգավիճակով և չունեին առանձնահատուկ գործունեության պայմաններ: Վերագրանցումների ավարտից հետո 2002թ. նոյեմբերին գումարվեց մինչ այսօր գործող «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա»՝ արդեն արհեստակցական կազմակերպությունների կարգավիճակով հանրապետական միության առաջին (հիմնադիր) համագումարը⁷:

Արհմիությունների իրավական կարգավիճակի վերականգնումը, սակայն, դրանց չարտոնեց խորհրդային շրջանում ունեցած քաղաքական կշիռը: Դրանք շարունակեցին գործել՝ զրկված լինելով խորհրդային ժամանակներում ունեցած երբեմնի, ըստ էության, պետական լծակներից՝ զուգահեռաբար դեռևս ձեռք չբերելով ներքևից՝ աշխատավորներից կազմավորված արհմիություններին բնորոշ ուժեր և լծակներ:

Արհմիության ներկայացուցիչ փորձագետ.

Այն, որ ներկայիս արհմիությունները խորհրդային Միության ժառանգն են, ճիշտ կարծիք չէ: Խորհրդային շրջանում արհմիություններն ունեցել են շատ լծակներ, պետության, կառավարման մասն են կազմել, ու պետությունը նրանց բազմաթիվ լիազորություններ էր պատվիրակել: Ու արհմիություններն ինչ-որ ասում էին, պետությունում արվում էր: Բացի այդ, արհմիությունները բավականին գումար ունեին, որովհետև գրեթե բոլորն արհմիությունների անդամներ էին, և այդ կարողություններ ասվածը մեծ էր: Հիմա մենք ունենք բոլորովին նոր օրենք, բոլորովին նոր իրադրություն և նոր արհմիություններ, որոնք բոլորովին այլ, ժողովրդավարական կառույցներ են. ցանկացած արհմիություն անկախ կազմակերպություն է: Ավելին, այն կազմակերպությունները, որ հիմա կան ու որտեղ արհմիություններ են ձևավորվել, խորհրդային ժամանակահատվածում չեն եղել:

Հատկանշական է, որ արհեստակցական կազմակերպությունների մասին 2000թ.-ի օրենքի ընդունման անհրաժեշտությունը, ըստ մեր կողմից հարցված փորձագետներից մեկի, չէր բխել արհեստակցական խմբերի

100

7 Ասատրյան Ա., (2019, ապրիլ 11), Հայաստանի արհմիութենական շարժման համառոտ ակնարկ, labour.am, <https://bit.ly/2QGCKlD>

շարժման տրամաբանությունից, այլ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) պահանջներից:

Արդեն 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին ընդունվեց ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (գործողության մեջ է դրվել 2005 թվականի հունիսի 21-ին), որը նաև կոչված էր կարգավորել կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները: Նույն 2004 թվականին ձևավորվեց նաև ՀՀ աշխատանքի պետական տեսչությունը, որի հիմնական գործառույթն էր գործատուների կողմից ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ-իրավական ակտերի պահպանման նկատմամբ պետական վերահսկողության իրականացումը:

2005թ.-ին ուժի մեջ մտնելուց հետո Աշխատանքային օրենսգրքում մինչ օրս տասնյակ փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել, որոնց հիմնավորվածությունն ու արդարացվածությունն ուսումնասիրելն առանձին հետազոտության առարկա կարող է լինել: Այդուհանդերձ, դրանք հիմնականում պաշտոնապես փաստարկվել են իբրև համապատասխանեցումներ ընդունված միջազգային փաստաթղթերին կամ իբրև երկրի տնտեսական միջավայրի բարեփոխումներ (չնայած, որ հաճախ դարձել են տեղական ու միջազգային կապիտալի համագործակցության արդյունքում կիրառված գործիքներ, որոնք որևէ առնչություն չեն ունեցել աշխատողների շահերի և կարիքների հետ, շահավետ են եղել միայն որոշակի կլանային բիզնես շրջանակների համար): Ամեն դեպքում, Հայաստանը այս տարիներին վավերացրել է Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան⁸ և ԱՄԿ 30 կոնվենցիա⁹, որոնք սահմանում են աշխատանքի կոնկրետ ինստիտուտների կարգավորման ուղեցիկներ: Չնայած դրանց սահմանած ուղեցիկներին, ըստ աշխատանքային իրավունքի մասնագետ (2018-ից Աժ պատգամավոր) Հերիքնազ Տիգրանյանի՝ «աշխատանքային իրավունքի որոշ ինստիտուտներ ազգային օրենսդրությամբ հստակ կարգավորում կամ ընդհանրապես կարգավորում չունեն, և այդ մասով առկա է օրենսդրական բաց, ինչն էլ կիրառության ընթացքում տարաբնույթ մեկնաբանությունների և լայն հայեցողության տեղիք է տալիս՝

8 Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիա (ուժի մեջ է մտել 2004 թվականի մարտի 1-ից), arlis.am, <https://bit.ly/3537WYn>

9 Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա, ՀՀ կողմից վավերացված Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներ, hamk.am <https://bit.ly/2XYaXI1>

վտանգելով իրավունքի պաշտպանության երաշխիքները»¹⁰։ Նրա կարծիքով՝ հատկապես 2010-ին և 2015-ին Օրենսգիրքը ենթարկվել է ծավալուն և արմատական փոփոխությունների, ինչի արդյունքում նկատվել է աշխատողի իրավական դրության վատթարացում, մասնավորապես՝ կրճատվել են հատուցումների չափերը, իջեցվել են դրանց նվազագույն շեմերը, աշխատողի և գործատուի իրավահավասարության ապահովմանը միտված որևէ արտադատարանական կարգավորում չի ներմուծվել. «Ավելին՝ աշխատողը որևէ լծակ չունի ազդելու գործատուի վրա՝ վերջինիս կողմից իր պարտավորությունների, օրինակ՝ աշխատավարձ չվճարելու դեպքում»¹¹։

Աշխատանքային օրենսգրքով աշխատողների պաշտպանվածությունը թուլացնելուց բացի, 2013-ին Կառավարությունը էլ ավելի վատթարացնող որոշում կայացրեց. փաստացի վերացրեց Աշխատանքի տեսչությունն առանց պատշաճ հիմնավորման¹²։ Տեսչությունը միաձուլվեց ՀՀ առողջապահության նախարարության պետական հիգիենիկ և հակահամաճարակային տեսչության հետ՝ «Առողջապահական պետական տեսչության» ընդհանուր հովանոցի ներքո¹³։ Տեսչությունը հետագայում կրկին վերակազմավորվեց և այժմ գործում է «ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի պետական տեսչական մարմին» անվան տակ՝ խիստ նվազեցված իրավասություններով. այն վերահսկում և գործատուներին պահանջ է ներկայացնում միայն աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգությանն առնչվող օրենսդրական պահանջների շուրջ¹⁴ (այս կարգավիճակը կգործի

10 Տիգրանյան Հ., (2019, ապրիլ 11), Աշխատանքային իրավունքի կարգավորումները Հայաստանում, labour.am, <https://bit.ly/33FPpAM>

11 Նույն տեղում։ /Տիգրանյան Հ., (2019, ապրիլ 11), Աշխատանքային իրավունքի կարգավորումները Հայաստանում, labour.am, <https://bit.ly/33FPpAM>

12 Վերացման հնարավոր շարժառիթների շարքում դիտարկվում է Կառավարության անդամների բիզնես շահագրգռվածությունից եկող ձգտումը բեռնաթափել պետական վարչարարությունը ի հաշիվ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության երաշխիքների։ Բացի այդ, հիշատակվում է Համաշխարհային բանկի հնարավոր իմպերատիվ պահանջը։ Այս մասին մանրամասն տե՛ս, Մեծյուլյան, Ա (2014), ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման նկատմամբ պետական հսկողության և վերահսկողության խնդիրները, <https://bit.ly/3byRfq7>

13 ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին. Ներածություն, <https://hlib.am/introduction.html>

14 ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմին.

մինչև 2021թ. հուլիսի 1-ը, որից հետո 2019.12.04 ԱԺ ընդունած փոփոխություններով՝ կվերականգնվի 2013-ից առաջվա վերահսկողական գործառույթները. տե՛ս, էջ 56):

Աշխատանքի տեսչության փաստացի փակման արդյունքում Աշխատանքային օրենսգրքի պահանջների ապահովումը և աշխատողների իրավունքների ստվար ծավալի պաշտպանությունը հնարավոր էր ապահովել կա՛մ դատական կարգով, կա՛մ 2015-ից ներդրված հաշտարարի ինստիտուտի¹⁵, կա՛մ արհմիությունների միջոցով: Արհմիություններն իրենց հերթին, սակայն, առանց Աշխատանքային տեսչության լիազորությունների, շատ ավելի թուլացած կարգավիճակում հայտնվեցին:¹⁶

Հատկանշական է, որ ՀԱՄԿ-ը, Մարդու իրավունքների պաշտպանը (ՄԻՊ) և այլ շահագրգիռ կառույցներ ժամանակին դիմել են Կառավարությանը՝ բարձրաձայնելով տեսչությունը վերացնելու որոշման իրավական խնդիրները ու հնարավոր բացասական հետևանքները, սակայն, լայն հանրությանը այս որոշմանը հակադդելու նպատակով չեն ներգրավել: Հավանաբար այս պատճառով է, որ որոշ ոլորտային փորձագետներ արհմիութենական հանրապետական հաստատություններին մեղադրում են Աշխատանքային տեսչության վերացման որոշմանը պատշաճ չհակադդելու մեջ:

ՀԿ ներկայացուցիչ փորձագետ.

Արհմիությունը պետք է աշխատանքային իրավունքների ոլորտում բոլոր փոփոխությունների վերաբերյալ

Կանոնադրություն. N 755-L (ընդունվել է 2018թ. հունիսի 11-ին), <https://bit.ly/3ariL7K>, (Կանոնների և լիազորությունների ներկայիս գործող շրջանակը տե՛ս, Կանոնադրության 3-րդ բաժնի կետ 10-ում):

- 15** Աշխատանքային վեճերի արտադատական լուծումների հնարավորությունը լայնացնելու նպատակով Աշխատանքային օրենսգրքում նոր փոփոխություններ ներմուծվեցին, ըստ որի՝ 2015-ի հոկտեմբերի 22-ից ուժի մեջ մտավ հաշտարարի ինստիտուտը: Այն ենթադրում է երկուստեք՝ գործատուի և աշխատողի փոխհամաձայնությամբ երրորդ անկողմնակալ կողմի՝ հաշտարարի ներգրավվածությամբ խորհրդատվական ծառայություն: Հայաստանի տնտեսական կառուցվածքի՝ գործատուների զորավոր և աշխատողների նսեմացված կարգավիճակի պայմաններում այսպիսի ծառայությունը գործնականում մինչ օրս արդյունավետությամբ աչքի չի ընկել:

- 16** Ասատրյան Ա., (2019, ապրիլ 11), Հայաստանի արհմիությունների հիմնախնդիրներն ու զարգացման հեռանկարները, [labour.am](https://bit.ly/33IBjyJ). <https://bit.ly/33IBjyJ>

առաջարկություն անի, այդ թվում՝ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ պահանջներ բարձրաձայնի, օրենսդրական փոփոխություններ առաջարկի: Արհմիությունները նույնիսկ չեն բողոքել աշխատանքի պետական տեսչության լուծարման հարցով՝ իրենց օբյեկտիվ, կենսական գործընկերոջ:

Ինչ վերաբերում է արհմիությունների գործունակության մեկ այլ կարևոր ուղղությանն ու պայմանին՝ սոցիալական գործընկերության հաստատմանը և կոլեկտիվ պայմանագրերին, մասնավորապես հանրապետական մակարդակում եռակողմ (պետության համակարգմամբ և մասնակցությամբ, գործատուների և արհմիությունների մասնակցությամբ) պայմանագրին, ապա այս հարցում ևս Հայաստանում տեղի ունեցան ավելի շուտ հռչակագրային, քան իրական փոփոխություններ: Առաջին եռակողմ (ՀՀ կառավարություն, գործատուներ և արհմիություններ) Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվեց 2009-ին: Մինչ այդ՝ 2007-ին, ընդունվեց «Գործատուների միության մասին» ՀՀ օրենքը,¹⁷ և ձևավորվեց Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (այսուհետ՝ ՀԳՀՄ): Այս գործընթացը կրկին միջազգային կառույցների, մասնավորապես՝ ԱՄԿ-ի կողմից ներկայացված առաջարկությունների, ոչ թե Կառավարության իրական բարեփոխումների կամ գործատու-աշխատավորական կառույցներ իրական գործընկերության հետևանք էր: Այդուհանդերձ, 2000-ականների վերջին ՀՀ ձևավորված օրենսդրությունը հիմք էր տալիս, որ այսուհետ ՀԱՄԿ-ը, ՀՀ կառավարությունը և ՀԳՀՄ-ը կազմեին Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով¹⁸, մշակեին և կնքեին եռակողմ Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիր¹⁹ ու միմյանց ծանուցեին իրենց տարեկան

- 17** ՀՀ օրենքը գործատուների միության մասին. ՀՕ-115-Ն (ուժի մեջ է մտել 2007 թվականի ապրիլի 14-ից), arlis.am, <https://bit.ly/2VOYe7O>
- 18** ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն, Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողով mlsa.am <https://bit.ly/3byF1ho>
- 19** Հանրապետական կոլեկտիվ վերջին պայմանագիրը կնքվել էր եռամյա ժամկետով՝ 2015-18-ը (hamk.am <https://bit.ly/2XY5wj6>): 2018 դեկտեմբերի 12-ին որոշ մանր փոփոխություններով Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը մեկ տարով երկարացվեց: Ըստ հանրայնացվող տեղեկատվության՝ եռակողմ հանձնաժողովը շարունակում է իր պարբերական հանդիպումները (mlsa.am <https://bit.ly/3byF1ho>) և Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի Նոր Նախագծի վրա աշխատանքները

ծրագրերի մասին: Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը, որ կարող էր աշխատանքային իրավունքները երաշխավորող գործուն մեխանիզմ լինել, մինչ օրս որևէ իրական ազդեցություն չի արձանագրել: Այս հարցում, ըստ արհմիությունների, դեր ունի նաև ՀԳՀՄ-ի ոչ այնքան ներկայացուցչական կառուցվածքը²⁰. դրան չեն անդամակցում այն բազմաթիվ խոշոր գործատուները (մանրամասն տե՛ս, էջ 65), որոնք էլ հիմնականում կատարում են աշխատանքային իրավունքի համակարգային ոտնահարումները և որոնք էլ սահմանադրում են գործարարության վարքականոսների ցածր չափանիշները: Արդյունքում եռակողմ Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի մեխանիզմն անգամ արհմիությունների ներկայացուցիչների կողմից գնահատվում է հռչակագրային և անբովանդակ²¹:

Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների ևս մեկ տխրահռչակ փորձ կատարվեց 2017-18թթ. ընթացքում: Քննարկվող փոփոխություններով (դրանք պետք է ուժի մեջ մտնեին 2019-ից) պետությունը հետ էր քաշվում արտաժամյա, գիշերային

105

(hamk.am <https://bit.ly/2xUZv5f>): ՀՀ կառավարության, ՀԱՄԿ և ՀԳՀՄ միջև 2015-ին կնքված Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանվել են աշխատանքային և դրա հետ անմիջականորեն կապված սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների կարգավորման լրացուցիչ երաշխիքներ: Մասնավորապես, Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը սահմանում է դրույթներ աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման, աշխատանքի, աշխատավարձերի և աշխատողների կենսամակարդակի, աշխատաշուկայի և զբաղվածության, սոցիալական ապահովագրության, սոցիալական պաշտպանության, սոցիալ-տնտեսական ոլորտների մասին և այլն (տե՛ս, <https://bit.ly/2XY5wj6>):

20 ՀԳՀՄ կայքի ներկայիս անդամների բաժնում նշված է միայն մեկ անդամի մասին տեղեկատվություն: Վերջինս ՀԳՀՄ գործող Նախագահ Գագիկ Մակարյանի ներկայացրած կազմակերպությունն է: Անդամների ոլորտային բաժիններում բացակայում է թեթև արդյունաբերության ոլորտը (employers.am <https://bit.ly/2xS1De7>): Կայքում հասանելի 2014թ. տվյալների համաձայն, ՀԳՀՄ-ին անդամակցում են 12850 գործատու 24 ոլորտից, որոնց շարքում տեքստիլ արտադրողներ չկան (employers.am <https://bit.ly/2x6xd7E>): Դրա փոխարեն Հայաստանի բազմաթիվ խոշոր գործարար-գործատուներ, այդ թվում թեթև արդյունաբերության տեքստիլ ոլորտից, միավորված են «Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միության» կազմում (<https://bit.ly/3deK5bT>), որի խողովակով բանակցում են պետության տնտեսական քաղաքականության, արտոնությունների և ներդրումների շուրջ:

21 Հակոբյան Մ., Ասատրյան Կ., (2014), Արհմիությունները՝ որպես աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության եղանակ (խմբ.՝ Սարգսյան Հ., Ենգիբարյան Վ.), Անտարես

և ծանր, վնասակար ու վտանգավոր աշխատանքի դեպքում հավելավճարների չափանիշների սահմանումից, նախատեսվում էր նվազագույն աշխատավարձի շեմի տարբերակված անորոշ մոտեցում, հրաժարվում էր աշխատավարձի ինդեքսավորման պահանջից և այլ կարգավորումներից՝ այս հարցերում որոշումները մեծ մասամբ դնելով գործատու-աշխատող պայմանավորվածությունների վրա: Այս փոփոխությունները հակասում էին ԱՄԿ և այլ միջազգային կոնվենցիաների պահանջներին, սակայն հովանավորվում էին ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից²²: ՀՀ կառավարության դեռևս 2011-ին հիմնած Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոնը²³ (ՕԿԱԿ) ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում պետական կարգավորումները վերացնելուն միտված փոփոխությունների կարիքը բացատրում էր նրանով, թե իբր դրանք խորհրդային պլանային տնտեսակարգի մնացորդ են, իսկ օրինակ՝ «արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի դիմաց հավելումները գործատուների համար դարձել են վարչական

22 Sputnik Armenia, (2018, փետրվար 12), Աշխատանքային օրենսգրքի նոր նախագծով արտաժամյա աշխատանքը կհամարվի հարկադիր, <https://bit.ly/2VySxw2>

23 ՕԿԱԿ գործունեության նպատակները սահմանված էին դրա հիմնադրման մասին Կառավարության որոշման մեջ (ՀՀ կառավարության որոշում ՀՀ կառավարության աշխատակազմի «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» ծրագրերի իրականացման գրասենյակ» պետական հիմնարկի կանոնադրությունը և կառուցվածքը հաստատելու մասին. 1462-Ն, <https://bit.ly/3eESN45>): Ըստ այդմ, այն պետք է աշխատեր «գործարար միջավայրին և շուկայական տնտեսության զարգացմանը խոչընդոտող դրույթների վերացման, պետության կողմից քաղաքացիներին մատուցվող ծառայությունների բարելավման և պարզեցման» առաքելությամբ և այդ նպատակով նախաձեռներ նորմատիվ իրավական ակտերի փոփոխություններ: Օրենքների, իրավական ակտերի, ընթացակարգերի և կարգավորիչ մեխանիզմների (օրինակ՝ պետական լիցենզավորման պահանջների) կրճատումները ՕԿԱԿ-ն իրականացնում էր «Կարգավորիչ գիյոտին» ծրագրի միջոցով, որի հռչակված նպատակն էր ներդրումների համար գրավիչ միջավայր ձևավորելը, սակայն այդ ճանապարհին «գլխատելով օրենքները»՝ վերացվում էին նաև իրավունքների պաշտպանության պետական երաշխիքները (ՀՀ կառավարություն (2013.03.01). Գլխատել օրենքները. նոր հնարավորություն բիզնեսին, YouTube, <https://bit.ly/2VPkoqF>): Այս աշխատանքի հիմնական գաղափարաբանական նպատակն էր վերանայել օրենսդրությունը բիզնես շահերի առաջնահերթությունների տեսանկյունից՝ վարչարարական բեռը թուլացնելու պատրվակով: Տե՛ս, այս հոլովակում, ՕԿԱԿ, (2013.06.14), Կտրե՛նք միասին, YouTube, <https://bit.ly/35ahTDH/>:

բեռ»²⁴: Ըստ ՕԿԱԿ-ի, պետական կարգավորումների հետևանքով «գործատուները փորձում են ամեն գնով շրջանցել կամ ուղղակի չկատարել այդ դրույթների պահանջները՝ անցնելով անօրինական աշխատանքի ու ստվերային վարձատրության»²⁵: Հետևաբար ՕԿԱԿ-ը, որպես լուծում առաջարկում է ոչ թե վերացնել անօրինականությունը և ստվերը, այլ վերացնել կարգավորումները, ասել է թե՛ օրինականացնել գործատուների կողմից աշխատողների իրավունքների ոտնահարման պրակտիկան: Սա նախկին իշխող վարչախմբի կողմից տասնամյակներ շարունակ տարվող այն քաղաքականության շարունակությունն էր, որով բիզնես կառույցների շահերը լիարժեք առաջխաղացում էին ապրում ի հաշիվ աշխատողների իրավունքների նսեմացման և ոտնահարման (դրա վառ օրինակներից էր 2013-ին Աշխատանքային տեսչության վերացումը): 2017-ից 2018-ի սկիզբը քննարկվող այս փոփոխություններով էլ ավելի էր նսեմացվում առանց այն էլ գործատուներից կախյալ կարգավիճակում գտնվող աշխատողների իրավագործությունը: Այս գործընթացին դիմադրելու քայլեր էին ձեռնարկում քաղաքացիական նախաձեռնություններն ու հասարակական կազմակերպությունները, ինչպես նաև արհմիութենական մարմինները²⁶:

Այսպիսով, մինչև 2018-ի Թավշյա հեղափոխությամբ տեղի ունեցած քաղաքական շրջադարձը, իրավական և քաղաքական դաշտում արձանագրված փոփոխությունները, աշխատանքային իրավունքի ոլորտում միջազգային ազդեցության զուգահեռ ընթացող երկու միտում էր առկա: Մի կողմից՝ ԱՄԿ կոնվենցիաների և այլ միջազգային իրավակարգավորումների առնվազն

24 Տե՛ս, հավելված 2, Կարգավորման ազդեցության գնահատման ՕԿԱԿ-ի եզրակացությունը Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունների և լրացումների շուրջ (հավելվածը հասանելի է socoscope.am կայքում):

25 Նույն տեղում:

26 Օրենքում նախատեսված փոփոխությունների ընդունման դեմ քաղհասարակության աշխատանքը լայնածավալ հանրայնացման փուլին չհասավ՝ պայմանավորված էլ ավելի մասշտաբային պայքարի՝ Թավշյա հեղափոխության գործընթացի սկզբով: Սակայն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ոլորտում նախաձեռնություններ գործել էին և միջոցառումներ իրականացվել էին դեռևս տարիներ առաջ՝ մինչև իսկ կոնկրետ օրենքի հարցի ծագումը, օրինակ, տե՛ս, [Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանություն], Facebook group, <https://www.facebook.com/groups/268332656606558/>, կամ տե՛ս, այստեղ՝ Հորիզոնական միջոցառում երևանում մայիսի 1-ին (2014.05.01), Epress.am, <https://bit.ly/2Tr2r12/>:

պաշտոնական մակարդակում ներմուծումը սահմանում էին աշխատանքային իրավունքների ձևական բարձր ստանդարտներ: Մյուս կողմից՝ նույն կամ այլ միջազգային կառույցների ֆինանսավորմամբ իրականացվող ծրագրերով (օրինակ՝ ՕԿԱԿ-ի²⁷) ներդրվում էին աշխատողների իրավունքների տեսանկյունից տեղական օրենսդրությունը վատթարացնող և ինստիտուտները թուլացնող մեխանիզմներ: Արդյունքում աշխատանքային իրավունքների, դրա պաշտպանության իրավական մեխանիզմների առումով հաստատվում էր բացասական և ռիսկային քաղաքականություն:

Հարկ է նշել, որ խնդիրներն առկա էին ոչ միայն իրավական, այլև գործնական դաշտում: Արհմիությունների հռչակագրած այն դրույթը, օրինակ, թե դրանք «ստեղծվել են աշխատողների կողմից և ղեկավարվում են նրանց կողմից՝ նպատակ ունենալով պաշտպանել սեփական իրավունքներն աշխատավայրում, բարելավել աշխատանքային պայմանները և ապահովել աշխատանքի անվտանգությունը, արտահայտել սեփական կարծիքը հանրության խնդիրների վերաբերյալ»,²⁸ մեծ հաշվով, ո՛չ 2018-ի հեղափոխությունից առաջ, ո՛չ էլ դրանից հետո չի համապատասխանում ներկայիս Հայաստանի արհմիութենական միջավայրի պատկերին և ձևավորման ընթացքին:

Աշխատողների իրավունքների հանդեպ այսպիսի թշնամական իրավաքաղաքական և կիսախեղ ինստիտուցիոնալ միջավայրում էր, որ թափ առավ 2018-ի Թավշյա հեղափոխությունը, որն իր հետ բերեց նաև աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության նախադրյալներ ու արհմիութենական շարժման որոշակի ակտիվացումներ: Օրինակ՝ բազմաթիվ իրավախախտումներ առաջացնող փոփոխություններով և մեկ տարվա դիմադրության արժանացած Աշխատանքային օրենսգրքի վերոնշյալ օրինագիծն ի վերջո կասեցվեց: 2018թ. հունիսի 12-ին ՀՀ կառավարության Սոցիալական վարչության հրավիրած քննարկման արդյունքում որոշվեց շրջանառությունից

27 ՕԿԱԿ-ի գործունեությանը աջակցել են ԵԱՀԿ/ԺՀՄԻԳ երևանյան գրասենյակը, Ավստրիական զարգացման կոոպերացիայի գործառնական միավոր հանդիսացող Ավստրիական զարգացման գործակալությունը, ԱՄՆ Միջազգային զարգացման գործակալությունը, Համաշխարհային բանկը և ՄԱԿ Չարգացման ծրագիրը (տե՛ս, <https://banks.am/am/news/interviews/9437>):

28 Ազրոարդի համակարգի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն (2018) Արհմիութենական այբուբեն (թարգմանություն), (2005)

հանել «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ ու լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը²⁹: Այս որոշումը, ճիշտ է, արձանագրում էր աշխատանքային իրավունքների դաշտում նոր իրավիճակի հնարավորություններ, սակայն չէր ապահովագրում դրա նոր վտանգներից: Վերոնշյալ որոշումից ընդամենը մեկ տարի անց՝ 2019թ. հունիսին նույնական օրենսդրական փոփոխությունների նոր առաջարկով հանդես գալու փորձ կատարեց արդեն Էկոնոմիկայի նախարարությունը³⁰: Սա ազդանշան դարձավ, որ նոր Կառավարության ներսում առկա են նախկին տնտեսական քաղաքականությունը շարունակելու մտադրություն ունեցող գործիչներ, և որ նոր Կառավարությունը համակարգված մոտեցում չի ցուցաբերում աշխատանքային իրավունքներին պետական երաշխիքներ տրամադրելու հարցում:

Այդուհանդերձ, 2018-ի շրջադարձը նոր բացված հնարավորությունների այն ալիքն էր, որով վերջերս Հայաստանում արհմիութենական ներքնախավ շարժման նախադեպեր արձանագրվեցին: Որոշ դեպքերում դրանց հենքն էին կազմում նախորդած քաղաքացիական նախաձեռնությունները: Դեռևս մինչև 2018-ի հեղափոխությունը քաղաքացիական խմբերի քննարկումների օրակարգում էին հանրակրթության ոլորտի աշխատակիցների խնդիրները³¹ (այդ թվում՝ դպրոցների

29 Epress.am, (2019, հունիս 14), Աշխատանքային օրենսգրքի մերժված նախագիծը վերադառնում է, <https://bit.ly/3bSQd80>

30 Էկոնոմիկայի նախարարությունն Աշխատանքային օրենսգրքի՝ ընդամենը նախորդ տարի մերժված նախագծի համանման փոփոխություններով հանդես գալը հիմնավորում է «գործատուների վարչական բեռը թեթևացնելու, գործատուի և վարձու աշխատողի միջև հարաբերությունների ազատականացման, ինչպես նաև կողմերի համաձայնությամբ աշխատանքային պայմանների շուրջ պայմանավորվելու հնարավորության ստեղծման նպատակով», ինչը նույնությամբ կրկնում է նախորդ փոփոխությունների փորձի ոգին և տրամաբանությունը: Այս փորձը ևս դիմադրությունների և քննադատությունների արժանացավ և մինչ օրս մնում է առկախված՝ լրամշակման փուլում (Էկոնոմիկայի նախարարություն. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծ. քննարկվել է 13.06.2019 - 04.07.2019, e-draft.am, <https://bit.ly/3bzmjG>):

31 2017-ին հիմնվել էր Կրթական քաղաքացիական նախաձեռնությունը, որի նպատակն էր կրթական համակարգում սոցիալական արդարության, մարդու իրավունքների և արժանապատվության, մասնակցայնության, թափանցիկության, հաշվետվողականության և յուրաքանչյուրի համար՝ որակյալ կրթություն ստանալու հավասար հնարավորությունների երաշխավորման սկզբունքների ապահովումը: Նախաձեռնության մասին տե՛ս, Կրթական քաղաքացիական նախաձեռնություն (2017, մայիս 3), facebook.com, <https://bit.ly/2KxKMqQ>

կուսակցականացումը, ուսուցիչներից ու տնօրեններից ընտրակեղծիքների շարժիչ ուժ դարձնելը³²) մի կողմից, և Աշխատանքային օրենսգրքում խնդրահարույց փոփոխության³³ ամենաթարմ 2017-18 փորձը՝ մյուս կողմից:

Այսպես, հեղափոխությունից հետո գրանցվեց երեք նոր արհմիություն, որոնք ներքնաշերտերից՝ աշխատողներից, եկող նախաձեռնություններ էին: Մասնավորապես՝ 2019-ի մարտ ամսին ինքնակազմակերպ հանդիպման ընթացքում Մատենադարանի մի խումբ աշխատակիցներ նախաձեռնեցին «Մատենադարանի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունը»³⁴: Կազմակերպությունը հետագայում անդամագրվել է ՀՀ պետիմնարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությանը:

2019թ.-ի ապրիլի 6-ին ձևավորվեց «Կրթություն և համերաշխություն» անունով արհեստակցական միությունը, որի կազմում են մի քանի նախաձեռնությունների անդամներ, դպրոցների և նախակրթարանների ուսուցիչներ: «Կրթություն և համերաշխություն» արհմիությունը նպատակ ունի բարձրացնելու ուսուցիչների, կրթության ոլորտում աշխատողների ձայնը և կրթական համակարգում եղած խնդիրները:³⁵

32 Փաստերի ստուգման հարթակ, (2017, մարտ 24), ՀՀԿ-ն չարաշահում է վարչական ռեսուրսը դպրոցներում ու մանկապարտեզներում (114 ծայնագրություններ), fip.am, <https://bit.ly/3aFWQdi>

33 168.am, (2017, դեկտեմբեր 15), «Անվիճելի է այն փաստը, որ ՀՀ-ում բազմիցս խախտվում են աշխատողների իրավունքները», Տիգրան Մելքոնյան, <https://bit.ly/3cHP048>

34 Ըստ արհմիության հռչակման՝ այն «նպատակ ունի ձևավորել աշխատանքային հարաբերությունների նոր մշակույթ՝ հիմնված փոխադարձ հարգանքի, հավասար իրավունքների, թափանցիկության, աշխատանքային իրավունքների և պարտականությունների իրազեկվածության վրա, իրականացնել իր անդամների աշխատանքային, մասնագիտական, սոցիալ-տնտեսական իրավունքների և շահերի պաշտպանություն և այլն» (Մատենադարանի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպություն (2019, մարտ 8), Մատենադարանի աշխատակիցները ձևավորել են աշխատողների արհեստակցական միություն, <https://bit.ly/2zv08Dj>):

35 Տվյալ արհմիության ներկայացուցիչները կարևորում են ուսուցիչների թե՛ սոցիալական, թե՛ աշխատանքային իրավունքների օրակարգը ձևակերպելու, թե՛ բովանդակային կրթության համակարգի զարգացման մասին դիրքորոշումներ ունենալու հարցը (Մարգարյան Ա., (2019, ապրիլ 19), «Կրթություն և համերաշխություն» ձևավորվել է կրթական ոլորտի առաջին անկախ արհմիությունը, [hetq.am](https://bit.ly/2KwKARK), <https://bit.ly/2KwKARK>

Իսկ 2019թ.-ի մայիսին Հայաստանի Ամերիկյան Համալսարանի դասախոսների մի խումբ հիմնադրեց ՀԱՀ-ի դասախոսների արհեստակցական կազմակերպություն: Արհեստակցական կազմակերպության նպատակն է ներկայացնել և պաշտպանել դասախոսների իրավունքները, ինչպես նաև աջակցել համալսարանում տեղի ունեցող դրական գործողություններին³⁶:

Ինչպես տեսնում ենք, նշված 3 արհմիությունն էլ գիտակրթական ոլորտի աշխատողներից ձևավորված միություններ են, և դրանք առկա արհմիութենական ապարատի համեմատ չնչին մաս են կազմում (դրանցից մեկն է անդամակցել արդեն առկա արհմիութենական Ճյուղային հանրապետական միավորմանը): Այնինչ 2018թ. հունվարի 1-ի տվյալներով ՀԱՄԿ-ի կազմում գործում է 19 Ճյուղային հանրապետական միություն, որոնցում ընդգրկված է 641 արհմիութենական կազմակերպություն 191.098 անդամով³⁷ (տե՛ս, ներդիր 1-ի աղյուսակ 1):

Այսպիսով, արհմիութենական ներկայիս ապարատը գործնականում շարունակում է ժառանգված խորհրդային կառույցի «վերևից ներքև» ձևավորված կառուցվածքը՝ հակառակ աշխատողներից ինքնակազմակերպ ձևավորված միավորում լինելու: Դա արտահայտվում է նաև ճյուղային արհմիությունների և կոնֆեդերացիայի ղեկավար կազմի երկարակետությամբ, որոշ դեպքերում դեռևս խորհրդային շրջանից տասնամյակներով այս համակարգում աշխատող արհմիութենական կադրերի ներկայությամբ (ղեկավար կազմի ընտրության օրենքով սահմանված կարգի մասին տե՛ս, ներդիր 1): Արհմիությունների ղեկավար կազմի փոփոխությունների հազվադեպ հանդիպող դեպքերում էլ ակնհայտ է հետևորդի հետ ընտանեկան-ազգակցական կապվածությունը, այսինքն՝ սերնդափոխությունը տեղի է ունենում բառի կենսաբանական-ընտանեկան իմաստով:

36 ՀԱՀ-ի Դասախոսների արհեստակցական միություն, (2019, մայիս 10), ՀԱՀ-ի դասախոսները արհեստակցական կազմակերպություն են հիմնել, <https://www.auaunited.am/>

37 ՀԱՄԿ, Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություններ, hamk.am, <https://bit.ly/3azmb8r>

ՀԿ Ներկայացուցիչ փորձագետ.

Արհմիություն չեն գալիս գավակ լինելով, այլ արհմիություն պետք է գան մարդիկ, ովքեր կարևորում են արհմիությունները, ընդունում են, և առաջ պետք է մղեն այդ գաղափարները, հանրահռչակեն արհմիությունների արած գործն ու նպատակները:

Արդյունքում այն ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը, գիտելիքը, մարդկային ռեսուրսները և աշխատանքային մշակույթը, որ առկա են այս հաստատություններում բավարար չեն իրական արհմիութենական՝ ներքևից ձևավորվող պայքարի նախաձեռնման և առաջ մղման համար: Դրա փոխարեն առանձին արհմիությունները վերածվել են անդամավճարների հաշվին փոքր նվերներ, հյուրասիրություններ, մերձեցման երեկոներ, սպորտային մրցույթներ և այլ ժամանցային միջոցառումներ կազմակերպող կառույցների, ինչի մասին խոստովանում են նաև արհմիութենական գործիչները:

Արհմիության ներկայացուցիչ փորձագետ.

Հիմա արհմիությունների կողմից հավաքված անդամավճարներով տարբեր միջոցառումներ են կազմակերպում, դրանք, օրինակ՝ խորհրդային շրջանում չեն եղել, արհմիության գումարը քեֆերի վրա չի ծախսվել:

Ինչ վերաբերում է ճյուղային արհմիություններին և դրանց կոնֆեդերացիային, դրանք խորհրդային ժամանակներից ժառանգված կադրերի շնորհիվ ունեն որոշակի գիտելիք և փորձառություն, ինչը սակայն բոլորովին չի բավարարում նախաձեռնողական, հրապարակային և թափանցիկ աշխատանքի պահանջներին:

Արհմիության ներկայացուցիչ փորձագետ.

Արհմիություններում այսօր կադրերի պակաս կա, որովհետև աշխատավորական կոլեկտիվ է աշխատողների կոլեկտիվ է, որն իր համար ընտրում է ղեկավար մարմին: Այդ մարմնին ոչ ոք ոչինչ չի սովորեցնում, այդ մարդկանց անձնական պատասխանատվության վրա է մնում, թե այդ արհմիության նախագահը մի բան կսովորի, որտեղից կսովորի, ու եթե այդ կազմակերպությունը ճյուղայինի անդամ է, եթե ճյուղայինը ինչ-որ բան անի, հնարավոր է ինչ-որ բան այդ նախագահը սովորի: Եթե չի ուզում,

չի սովորի: ՀԱՄԿ-ի մակարդակում, միգուցե, ունենք համապատասխան կադրեր, բայց էի քիչ են, որովհետև այստեղ գումարի սղությունն է, աշխատավարձերն են քիչ:

ՀԿ Ներկայացուցիչ փորձագետ.

Արհմիությունների աշխատակիցների հետ հանդիպումների ընթացքում, երբ ասում ենք, այ օրինակ՝ լավ կլինի, որ արհմիությունն այս մի բանն էլ անի, մշտապես հանդիպում ենք հակազդեցության, թե ինչպես են նրանք դա արել խորհրդային ժամանակաշրջանում: Հիմա նրանք, այս նոր ժամանակներում, ոչ ուզում են հարմարվեն, ոչ ուզում են փոխեն: Մենք ասում ենք, որ արհմիությունները աշխատանքային իրավունքներին առնչվող հարցերում պետք է նախաձեռնող լինեն, ոլորտի քաղաքականության թելադրողը լինեն, որ պետք է լոբբինգ անեն, որ արհմիություններն ունենան դատարան դիմելու իրավունք և ուղիղ մտնեն դատարան իրենց անդամի իրավունքները պաշտպանելու համար: Կամ ավելին, արհմիության անդամին աշխատանքից ազատելու դեպքում պետք է պահանջել, որ արհմիությունը կարծիք արտահայտելու իրավունք ունենա: Ես ասում եմ՝ տվեք այդ իրավունքը ձեզ, իրենք ասում են՝ ոչ: Ասում ենք՝ բա կարգապահական տույժի են ենթարկում ձեր անդամին, բա դուք կարծիք չհայտնե՞ք: Ասում են, բա որ կարծիքս չլսվի, ես կվարկաբեկվեմ, հեղինակությունս կիջնի:

Հատկանշական է, որ ներկայիս արհմիութենական ապարատի տարբերությունը խորհրդային շրջանի ապարատից այն է, որ դրանք զրկված են վերևից՝ պետությունից տրված քաղաքական կշռից: Եթե նախկինում արհմիութենական ապարատը սերտաճած էր պետական կառուցվածքին, ապա ներկայումս նկատում ենք համանման արատավոր սերտաճման դրսևորումներ բիզնես կառույցների հետ: Արհմիությունները նկատելիորեն կրում են այն բիզնես հիմնարկների և դրանց ղեկավարների ազդեցությունները, որոնց որոշումների հակաիրավականությունը և անօրինականությունը պարտավորված էին վիճարկել և որոնց բիզնես շահերը զսպելով՝ պարտավոր էին առաջ մղել աշխատողների շահերն ու իրավունքները: Եվ խոսքը ոչ միայն ձեռնարկությունների ներսում գրանցված պատրանքային-անվանական արհմիությունների կաշկանդվածության մասին է: Հատկապես միջին և խոշոր

բիզնեսի հետ Ճյուղային հանրապետական միությունների ղեկավար մարմինների կապակցվածության կասկածները հաճախ միակ հնարավոր բացատրությունն են դրանց անգործությանը և/կամ կաշկանդվածությանը (հենց այսպիսի անգործության և կաշկանդվածության պատկերի ենք հանդիպում մեր կողմից դիտարկված Գյուրու «Սաստեքսի» բողոքի դեպքում):

Մասնավոր ոլորտներում աշխատողների արհմիությունները մինչև վերջերս աչքի չեն ընկել հանրային տեսանելի աշխատանքով և աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության արշավներով³⁸, այլ մեծ մասամբ պահպանում են խորհրդային համակարգից ժառանգված փակ կառուցակարգերը և ղեկավար կազմերը: Վերջիններս շարունակում են առերևույթ փոքր ռեսուրսներով տնօրինել ժառանգված մեծ կառուցվածքն ու թանկարժեք (շենքային) գույքը և ոչ թափանցիկ գործելաճով հանգեցնում են անվստահության: Այսպիսի դրությունը, երբ առկա են կասկածներ բիզնեսին արհմիութենական ապարատի հավատարմության մասին, երբ արհմիությունները ավելի շատ լռել են, քան բարձրաձայնել աշխատանքային իրավունքների աղաղակող ոտնահարումների դեպքերում, երբ բիզնես կառույցներին տեսանելի դիմադրություն չի ցուցաբերվել, քաղաքացիական դաշտի ներկայացուցիչների և աշխատավորների կողմից մեծ հարցականի տակ է դրվում արհմիությունների ինստիտուցիոնալ կարողությունների, դրանց արդյունավետության և առհասարակ դրանց գործունակ դարձնելու նպատակով վերափոխման հնարավորություններն անգամ: Ինքնին ներկայիս արհմիութենական ապարատը երբեմն որոշ փորձագետներ դիտարկում են իբրև օլիգարխիկ կառուցվածք:

38 Ի արձագանք աշխատանքային իրավունքին առնչվող խնդրահարույց հարցերի՝ հանրային խոսքով հետևողականորեն հանդես եկող մեզ հայտնի միակ կառույցը ՀՀ պետիիմարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհմիությունների ՀՀՄ-ն է: Այն Էական և ակտիվ դեր է ունեցել Աշխատանքային օրենսգրքի և «Արհմիությունների մասին» օրենքներում (աշխատանքային իրավունքների տեսակետից) վատթարացնող փոփոխությունների վերջին տարիների փորձերին դիմադրելու գործընթացում: Նրանց հանրային ակտիվությունը լուսաբանվում է սեփական կայքում. տե՛ս, <https://arhmiutyun.org/>: Հատկանշական է, որ 19 ՀՀՄ-ից միայն 3-ն են, որ առանձին կայքեր ունեն և լուսաբանում են իրենց գործունեությունը: Մյուսների մասին ընդհանրական տեղեկատվությունը հասանելի է միայն ՀԱՄԿ կայքում, տե՛ս, <https://bit.ly/2SbYa13>: ՀԱՄԿ-ը ևս արձագանքում է հանրային նշանակության խնդիրներին, սակայն, դրա կայքում կարելի է հանդիպել նաև միակողմանիորեն գործարարների շահերը լուսաբանող լրատվության՝ գործարարների հետ հարցազրույցների արտատպումներ:

ՀԿ Ներկայացուցիչ փորձագետ.

Դե իհարկե, միավորումների ազատության մասին հոդվածով չի կարելի լուծարել արհմիությունները, բայց պետք է շատ լուրջ թափ տալ իրենց՝ սկսած ֆինանսական, տնտեսական գործունեության ուսումնասիրությունից: Պետք է պարզել, թե ուր են գնում արհմիությունների գումարները: Հաշվետվողականություն ընդհանրապես չկա: «Էրեբունի պլազայի» դիմաց մի ահռելի շինություն ունեն, մի մասն էլ «Հայաթ» հյուրանոցի վրա վաճառեցին, ինչ եղավ, ինչ չեղավ այդ գումարը, դարձյալ ոչ ոք չգիտի: Հայաստանում ամենահարուստ հասարակական կազմակերպությունը արհմիությունների կոնֆեդերացիան է, որն ունի ամենաաղքատ արհմիութենական անդամները, իսկ ինքն էլ [Նկատի ունի ՀԱՄԿ-ը] մի հատ օլիգարխ է:

Ներդիր 1. Արհմիությունների տեսակները և գործունեության կարգը

115

Արհեստակցական կազմակերպությունը³⁹ հասարակական միավորում է, որը կամավորության սկզբունքով միավորում է աշխատողներին՝ նրանց աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական և այլ շահերն ու իրավունքները ներկայացնելու և պաշտպանելու համար:

Արհմիությունների տեսակներն են՝

- Արհեստակցական կազմակերպություն. հասարակական միավորում, որն օրենքով սահմանված կարգով և ազատ կամքի դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներին՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով.
- Արհեստակցական կազմակերպությունների միություն. իրավաբանական անձանց միություն, որն օրենքով սահմանված կարգով միավորում է երկու և ավելի արհեստակցական կազմակերպությունների՝

աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով,

- Արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միություն. իրավաբանական անձանց միություն, որը միավորում է որոշակի տարածքում (մարզում, քաղաքում կամ որևէ առանձնահատկությամբ առանձնացված տարածքում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ տարածքի առավելագույն թվով աշխատողներ՝ տվյալ տարածքի գործատուների միության, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման տարածքային մարմինների հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով,
- Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն. իրավաբանական անձանց միություն, որը միավորում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ՝ գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունում, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման հանրապետական մարմիններում տնտեսության տվյալ ճյուղի աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով,
- Արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միություն. իրավաբանական անձանց միություն, որը միավորում է արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական

միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են հանրապետությունում գործող արհեստակցական միությունների առավելագույն թվով անդամներ, իսկ անդամ կազմակերպությունները միավորում են առավելագույն թվով աշխատողների՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության և գործատուների հանրապետական միության հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Արհմիությունների նպատակներն են՝

ա) ներկայացնել և պաշտպանել արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ,

բ) գործատուի հրավերով մասնակցել արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը,

գ) գործատուին ներկայացնել առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատրության չափի և կարգի վերաբերյալ,

դ) գործատուի հետ համագործակցել արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) պարգևատրման և խրախուսման հարցերում,

ե) գործատուի ներկայացմամբ քննարկել աշխատանքային կարգապահության խախտում թույլ տված արհեստակցական միության մասնակցի (անդամի) հարցը:

Արհմիություններին տրված իրավունքներն են՝

1. Կոլեկտիվ պայմանագիր (համաձայնագիր) կնքելու,
2. Աշխատանքի պայմանների հետ կապված,
3. Տեղեկություններ ստանալու և տարածելու,
4. Միջնորդագիր ներկայացնելու,
5. Գործադուլներ և զանգվածային այլ միջոցառումներ անցկացնելու:

Համաձայն «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա» արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միության (ՀԱՄԿ) կանոնադրության՝ այն Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունների (ՃՀՄ) կամավոր միավորում է (տե՛ս, աղյուսակ 1): ՀԱՄԿ-ի կազմում ՃՀՄ-ները պահպանում են իրենց ինքնուրույնությունը և իրավաբանական անձի կարգավիճակը, ունեն հավասար իրավունքներ և պարտականություններ: Ճյուղային միություններն իրենց հերթին կազմվում են ինչպես տնտեսության համապատասխան ճյուղում գործող արհեստակցական միություններից (վերևում սահմանված ձևով), այնպես էլ արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային (մարզային, քաղաքային) միություններից: Ճյուղային միությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է Արհեստակցական միությունների մասին ՀՀ օրենքով և ճյուղային միության կանոնադրությունով⁴⁰:

Արհմիությունների ներքին կառուցվածքը

118

Արհեստակցական միության (թե՛ ՀԱՄԿ, թե՛ ՃՀՄ, թե՛ առանձին գործատուի մոտ աշխատողների արհեստակցական կազմակերպության մակարդակում) բարձրագույն մարմինը նրա ժողովն է՝ (համաժողովը, համագումարը), որը իրավիքվում է նրա կանոնադրությամբ սահմանված կարգով և ժամկետներում, բայց ոչ պակաս քան 5 տարին մեկ անգամ: Արհեստակցական միության բարձրագույն մարմինն ունի նրա գործունեության ցանկացած հարցի վերջնական լուծման իրավունք և նրա բացառիկ իրավասությունն է՝

ա. արհեստակցական միության կանոնադրության հաստատումը և փոփոխումը,

բ. արհեստակցական միության ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմինների ընտրությունը,

40 Մանրամասն տե՛ս, «Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա» արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միության կանոնադրությունը՝ http://www.hamk.am/post_view.php?lang=arm&id=151

գ. արհեստակցական միության
վերակազմակերպման և լուծարման մասին որոշումների
ընդունումը:

Արհեստակցական կազմակերպությունները գործում
են հիմնականում անդամ աշխատողների անդամավճարների
հաշվին, որը, որպես կանոն, աշխատողի աշխատավարձից
տեխնիկապես փոխանցում է գործատուն՝ հարկերի վճարման
հետ:

Աղյուսակ 1. ՀԱՄԿ անդամ ՃՀՄ կառույցները
և դրանց անդամների տվյալները⁴¹

119

h/h	ՀԱՄԿ-ի անդամ արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություններ	Պետական ռեգիստրում գրանցված անդամ կազմ.	Արհմիության անդամների թիվ (մարդ)
1	Ագրոարդյունաբերական համակարգի աշխատողների	41	5025
2	Առողջապահության աշխատողների	82	17970
3	Առեւտրի եւ հասարակական սննդի, սպառնորագիայի եւ ձեռներեցության աշխատողների	15	2535
4	Ավտոգյուղմեքենաշինության եւ անտառթուղթիայտամշակման	13	2288
5	Արդյունաբերության աշխատողների	30	3760
6	Հայաստանի բանկերի եւ ֆինանսավարկային կազմակերպությունների աշխատողների	16	4760
7	Բուհերի աշխատողների	23	20280
8	«Էլեկտրաարհմիություն»	11	10153
9	Էլեկտրոնային ոլորտի աշխատողների	8	2004
10	Թեթեւ արդյունաբերության աշխատողների	17	2285
11	Լեռնագործների, մետալուրգների եւ ոսկերիչների	9	6004
12	Կոմունալ-բնակարանային տնտեսության եւ ծառայությունների ոլորտի աշխատողների	18	5390
13	Կրթության եւ գիտության աշխատողների	169	66130
14	Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, ավիացիայի եւ հեռահաղորդակցության աշխատողների «Միաբանություն»	7	1417
15	Մշակույթի աշխատողների	30	10310
16	Շինարարության եւ շինանյութերի արդյունաբերության աշխատողների	11	8252
17	Պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի եւ հանրային ծառայությունների աշխատողների	76	13460
18	Սպասարկման ոլորտի, սննդի եւ ձկնարդյունաբերության աշխատողների	57	5530
19	Տրանսպորտի եւ հաղորդակցության աշխատողների	8	3545
	ԸՆԴԱՄԵՆԸ	641	191098

Արհմիությունների կուսակցականացման և բիզնեսի կողմից յուրացման փորձերը հեղափոխությունից հետո

2018թ. Թավշյա հեղափոխությունից հետո արհմիությունների հանդեպ հետաքրքրությունը աճեց ոչ միայն քաղաքացիական խմբերի կողմից, այլև խոշոր բիզնես շահեր և հարյուրավոր աշխատողներով բազմաճյուղ տնտեսական միավորումների սեփականատեր Գագիկ Ծառուկյանի հիմնած կուսակցության՝ «Բարգավաճ Հայաստանի» կողմից:

Այսպես, 2018 մայիսից շատ չանցած՝ ԲՀԿ անդամների կողմից ձեռնարկվեց «Արհմիությունների մասին» օրենքում փոփոխությունների գործընթաց: Կառավարության հոլիսի 26-ի նիստում ընդունվեց ՀՀ ԱԺ «Բարգավաճ Հայաստան» խմբակցության պատգամավորներ՝ Գևորգ Պետրոսյանի, Նորա Առուստամյանի, Վարդան Ղուկասյանի, Արթուր Գրիգորյանի և Հրանտ Մադաթյանի հեղինակած «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը, ինչին հաջորդեց արհմիությունների բուռն քննադատությունը: Չնայած արդեն ինչած, փաստարկված հանրային քննադատություններին՝ 2018թ. հոկտեմբերի 24-ին ԱԺ-ն առաջին ընթերցմամբ ընդունեց վիճելի նախագիծը: Ի վերջո 2019թ. փետրվարի 21-ին Կառավարության նիստում⁴², իսկ փետրվարի 25-ին ՀՀ ԱԺ մարդու իրավունքների պաշտպանության և հանրային հարցերի մշտական հանձնաժողովի նիստում 4 կողմ, 5 դեմ ձայների հարաբերակցությամբ այն մերժվեց: 2019թ. մարտի 5-ին «Արհեստակցական միությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ կատարելու մասին» օրենսդրական նախաձեռնությունը ՀՀ ԱԺ երկրորդ նստաշրջանի

42 Հիմնավորվում էր, որ առաջարկվող կարգավորմանը համանման կարգավորում «Արհեստակցական միությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության գործող օրենքում արդեն իսկ առկա է: Մասնավորապես՝ համաձայն օրենքի 6-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերության՝ արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել նաև տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները: ԲՀԿ պատգամավորներ Պետրոսյան Գ., Առուստամյան Ն., Ղուկասյան Վ., Գրիգորյան Ա., Մադաթյան Հ., (2019, հունվար 22). «Արհեստակցական միությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում լրացումներ կատարելու մասին նախագիծ, parliament.am. <https://bit.ly/2znf8ml>

օրակարգում ընդգրկելու մասին» հարցը մերժվեց 53 դեմ, 36 կողմ, 3 ձեռնպահ ձայների հարաբերակցությամբ⁴³:

«Բարգավաճ Հայաստան» խմբակցության պատգամավորները, սույն օրենքի նախագծով առաջարկում էին սահմանել «անկախ արհմիությունն ստեղծելու և դրան անդամակցելու հնարավորություն, ինչը հասանելի կլինի տարբեր գործատուների մոտ աշխատող ամենատարբեր մասնագիտություններ ունեցողների համար, եթե արհեստակցական միություններին անդամակցելը տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար արգելված չէ օրենքով»: Ըստ նախագծի հեղինակների՝ «անկախ արհեստակցական կազմակերպությունները կախվածություն չեն ունենա որևէ գործատուից, իսկ արհմիության ֆինանսավորումը կկազմակերպվի բացառապես աշխատողների անդամավճարներով և օրենքով չարգելված ցանկացած այլ աղբյուրից, բայց ոչ գործատուի միջոցներից, ինչը լիարժեք ու ինքնուրույն գործելու ողջամիտ հեռանկար է ստեղծում արհեստակցական միության համար»: Հատկանշական է, որ արհմիությունները այժմ էլ գործում են անդամավճարների և օրենքով չարգելված այլ միջոցների հաշվին, իսկ գործատուն կարող է կամավոր տրամադրել գործունեության պայմաններով տարածք՝ արհմիության հետ կոլեկտիվ պայմանագրի առկայության դեպքում:

Որպես նախագծի փաստարկ՝ համահեղինակ Գևորգ Պետրոսյանը նշում է նաև արհմիությունների միջավայրում մրցակցություն ստեղծելով՝ արդյունավետ պաշտպանության հասնելը: Արհմիությունների արդյունավետությունը մրցակցային պայմաններով բարելավելու փաստարկը մատնում է արհմիությունները բիզնես կառուցվածքով դիտարկելու Պետրոսյանի մտայնությունը:

Հարկ է նկատել, որ տնտեսության տարբեր ճյուղերում աշխատողները կարող են ունենալ մասնագիտական խնդիրների և աշխատանքային շահերի տարբերություններ: Հետևաբար տնտեսության տարբեր ճյուղերի գործատուների մոտ տարբեր մասնագիտություններ ունեցող աշխատողների՝ մեկ արհեստակցական կազմակերպությունում միավորումը կարող է հանգեցնել այդ արհմիության անդամների շահերի բախման՝ չնպաստելով աշխատողների իրավունքների և շահերի արդյունավետ պաշտպանությանը (օրինակ՝ առողջապահության, սպասարկման, թեթև արդյունաբերության,

հանքարդյունաբերության ոլորտներում աշխատողների միավորումը մեկ արհեստակցական կազմակերպությունում, այն պարագայում, երբ յուրաքանչյուր ոլորտում աշխատողների համար սահմանված են աշխատաժամանակի, հանգստի ռեժիմների, առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման կանոնների, արձակուրդների տևողության և այլնի միմյանցից տարբերվող կարգավորումներ):⁴⁴

Այս նախաձեռնության քաղաքական նպատակը «Բարգավաճ Հայաստանի» նախագահ և խոշոր սեփականատեր Գագիկ Ծառուկյանին (և նրա դասակիցներին) իրենց տարրօլորտ բիզնեսներում աշխատողների նկատմամբ կազմակերպված վերահսկողությունն սահմանելու նոր հնարավորություն ընձեռելն էր: Քաղաքական նոր իրավիճակում բացահայտ ընտրակաշառք բաժանելուց զրկված խոշոր սեփականատերերը, այժմ կկարողանային արհմիության ապարատի միջոցով իրենց տնտեսական լծակները կիրառելով, քաղաքական նոր և երաշխավորված կշիռ ձեռք բերել: Մյուս կողմից՝ կապահովագրվելիս քաղաքացիական ազատությունների և գործողության աճի պայմաններում իրենց աշխատողների հնարավոր բողոքների բարձրաձայնումից:

Մշակույթի աշխատողների արհմիությունների ՃՀՄ-ն⁴⁵, ՀԱՄԿ-ը, Հայաստանի պետական հիմնարկների և ՏԻՄ-երի աշխատողների⁴⁶ և Հայաստանի կոմունալ-բնակարանային ոլորտի աշխատողների ՃՀՄ-ն⁴⁷ հստակ բացասական դիրքորոշումներ և հիմնավորումներ էին ներկայացրել

44 Epress.am, (2018, նոյեմբեր 3), Արհմիությունների խնդիրը օրենքի դաշտում է՛, <https://bit.ly/2WxQMQG>

45 Թորոսյան Ժ., ՀՀ Ազգային ժողովի «Ծառուկյան» խմբակցության մի խումբ պատգամավորների օրենսդրական նախաձեռնության մասին, hamk.am. <https://bit.ly/2VxRD2L>

46 Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիություն, (2018, օգոստոս 8), Հայաստանի պետհիմնարկների արհմիության դիրքորոշումը «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքի փոփոխության նախագծի վերաբերյալ, arhmiutyun.org, <https://bit.ly/2QxQi9i>

Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիություն, (2018, նոյեմբեր 24), Փորձագետի վերլուծությունն արհեստակցական միությունների մասին օրենսդրական նախաձեռնության վերաբերյալ arhmiutyun.org, <https://bit.ly/394Y6pd>

47 Հայաստանի պետհիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիություն, (2019, փետրվար 2), Կրկին օրենքի փոփոխության մասին. արհմիության գրությունն Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը, arhmiutyun.org, <https://bit.ly/2QwkZvC>

առաջարկվող փոփոխությունների նախագծի վերաբերյալ: Վերջինիս երկրորդ՝ 2019 փետրվարի 2-ի հայտարարության մեջ մասնավորապես ներկայացված էր. «Նախագծի առաջին հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը, ըստ էության, հնարավորություն կընձեռի բիզնեսի համար այսօր գործող արհեստակցական կազմակերպություններից զատ՝ ստեղծել ավելի խոշոր, բայց «գրպանային» արհմիություններ, և ոչ մի կերպ չի նպաստի արհմիությունների անկախացմանը, ինչպես պնդում են նախագծի հեղինակները, հակառակը կարող է ել ավելի պառակտել ընդհանուր արհմիութենական շարժումը Հայաստանում»: Ավելին, նույն հայտարարության մեջ բացահայտվում էր, որ նախագծի հեղինակներից առնվազն երկուսը՝ «Վարդան Ղուկասյանը և Արթուր Գրիգորյանը, տարբեր պետական կառույցներում իրենց պաշտոնավարման ընթացքում փորձ են ունեցել արհմիությունների գումարների տնօրինմանը մասնակցելուն»: Սրանով ցույց էր տրվում արհմիությունների շարժման նկատմամբ նրանց թշնամական դիրքորոշումը. «Մարդիկ, որոնք իրենց լուման են ունեցել եղած արհմիությունները թուլացնելու մեջ, այսօր չեն կարող շահագրգռված լինել արհմիությունների և արհմիութենական շարժման ուժեղացմամբ»:⁴⁸

Արհմիությունները յուրացնելու նկրտումները միայն այս թարմ փորձերով և օրենսդրական դաշտով չեն սահմանափակվում: Գործնական կյանքում արհմիությունները նույնիսկ առավել արմատացած և անտեսանելի, ուրեմն՝ դժվար հաղթահարելի կապակցվածություններ ունեն բիզնես կառույցների հետ, ինչը կտեսնենք նաև Գյումրու «Սասստեքսի» բողոքի օրինակով:

Աշխատանքային իրավունքների խախտումները Գյումրու «Սասստեքս» կարի ֆաբրիկայում

**««Սասստեքսի» գերիները». աշխատանքային պայմանագրին
առնչվող խախտումները**

2019թ. մայիսի 27-ին Գյումրու «Սասստեքսի» տասնյակ աշխատողներ (այդ ժամանակ «Սասստեքսում» աշխատում էր 120 - 150 հոգի) հանրային բողոքի դուրս եկան այն բանից հետո, երբ ստացան ապրիլի աշխատավարձը: Մայիս ամսին

48 Հայաստանի պետիմնարկների, ՏԻՄ-երի աշխատողների արհմիություն, (2019, փետրվար 2), Կրկին օրենքի փոփոխության մասին. արհմիության գրությունն Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությանը, arhmiutyun.org, <https://bit.ly/2QwkZvC>

գործատուն ուշացումով աշխատողներին վճարել էր միայն ապրիլ ամսվա աշխատավարձը: Չնայած գործատուի կողմից աշխատավարձի ուշացումն ինքնին օրենքով տուժանքներ⁴⁹ է ենթադրում, աշխատողների բողոքի առարկան միայն սա չէր: Սպասված նվազագույն 55 հազար դրամի փոխարեն «Սասստեքս» գործարանի աշխատակիցները ստացել էին 7-8 հազար, 11-12 հազար, 22 հազար, 36 հազար դրամ և այլ՝ սպասվածից ցածր աշխատավարձեր: Ընդ որում, եթե նախկինում իրենք բոլոր վճարումները ստացել էին բանկային փոխանցումներով, ապա ապրիլ և մայիս ամիսների աշխատավարձն իրենց փոխանցվել էր ծրարներով: Աշխատողները վրդովվել էին աշխատավարձերի անհասկանալի չափից, ինչի դեմ էլ բարձրացրին իրենց բողոքի ձայնը: Վերադաս անձնակազմն իրավիճակը սկսեց բացատրել մե՛րթ նախորդ ամսվա կատարված աշխատանքի որակի անհամապատասխանությամբ, մե՛րթ գործավարձային (վարձատրություն ըստ կատարած աշխատանքի, ոչ թե աշխատաժամի. նույնն է, ինչ գործարքայինը) համակարգին կատարված անցումով, ինչն առկա էր կնքված պայմանագրերում:

Համաձայն «Սասստեքս» ՍՊԸ-ի և աշխատակիցների միջև կնքված պայմանագրի՝ աշխատանքի վարձատրության ամսական չափը սահմանվում է՝ առաջին 3 ամիսը 55.000 ՀՀ դրամ (ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված բոլոր հարկերը, վճարները պահելուց հետո), այնուհետ վարձատրությունը պետք է լիներ գործավարձային՝ ըստ աշխատանքային պայմանագրի հավելված 1-ի, որը յուրաքանչյուր ամիս հաշվարկվում և վճարվում է աշխատողին ամսական առնվազն մեկ անգամ՝ մինչև հաջորդ ամսվա 15-ը:

Ըստ աշխատողների՝ իրենց համար անսպասելի էր եղել անցումը գործավարձային հաշվարկի բանաձևին, քանի որ մինչ այդ ավելի քան 3, երբեմն 7-8 ամիս աշխատել էին միևնույն 55.000-ի դիմաց և գործավարձին անցում կատարելու մասին զգուշացված չէին:

49 ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 198-րդ հոդվածը սահմանում է Աշխատավարձի և աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապված այլ վճարումների ժամկետանց վճարման դրույթները, համաձայն որի՝ եթե գործատուի մեղքով աշխատավարձի վճարումը կատարվում է սույն օրենսգրքով, կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ սահմանված ժամկետների խախտումով, ապա գործատուն աշխատավարձի վճարման կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարում է տուժանք՝ վճարման ենթակա աշխատավարձի 0,15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավելի, քան վճարման ենթակա գումարի չափը:

Պայմանագրով նշված էր, որ երեք ամիս հետո պետք է անցնենք գործարքային, բայց քանի որ իրենք ոչ մի անգամ չասեցին, որ այս ամիս գործարքային է աշխատավարձը, մենք աշխատել ենք նույն ձևով: Ամեն ամիս անձամբ ես երևանից գործ բերողներին, տեխնոլոգներին, տարբեր մարդկանց միշտ հարցրել եմ, այս ամիս գործարքայի՞ն պետք է լինի, թե ոչ, ասել են՝ չէ, աշխատեք այնպես, ինչպես աշխատել եք ու կստանաք այնքան, ինչքան մինչև հիմա ստացել եք: Մայիսի կեսին, որ պետք է աշխատավարձ ստանայինք, ուշացավ աշխատավարձը: Շինդեկը բոլորին ուղարկեց տուն, մի քանի օր մնացինք տանը, չաշխատեցինք, հետո իմացանք, որ բերել են աշխատավարձերը, մի «պաչկա» աշխատավարձ էր: Երեք հարկ, ամեն հարկում 40 հոգի, կանգնեցին մեկ մարդու պես և ասեցին, որ նման աշխատավարձով չենք աշխատի: Սկզբում չէին էլ ասել, թե որքան են ստանալու, ուղղակի տեղեկացրին, որ գործարքային են հաշվել: Հաշվեցին, որ 11.000, ամենաշատը 13.000 դրամ գումար է կազմել: Բայց չէին զգուշացրել, որ գործարքային են հաշվելու աշխատավարձն այդ ամիս: Այդ օրն էլ չստացանք, երկու օր հետո կանչեցին, կարողացին ցուցակը, 7.000 դրամից սկսած աշխատավարձ ստացող կար: Դրանից հետո չենք աշխատել, կանգնեցինք, որ վճարեն մեզ:

Այո, բողոքում էի, բողոքում էինք մեր շահերի համար: Մենք այդ ամիսների ընթացքում աշխատել ենք՝ գիտենալով, որ ստանալու ենք 55.000 դրամ աշխատավարձ: Բայց ապրիլից սկսած՝ նախ աշխատավարձը շատ ուշ տվեցին ու քիչ, տարբեր մարդկանց տարբեր չափի աշխատավարձ տվեցին, երբ սկսեցինք բողոքել, մարդիկ սկսեցին լրագրողներ կանչել, իրենք պատճառաբանեցին, որ գործարքային է եղել, բայց մեզ չեն զգուշացրել, որ ապրիլից պետք է գործարքայինով վարձատրվեինք: Մեր պայմանագրով, ես չգիտեմ էլ՝ դա իրավական ուժ ունի, թե չունի. այնքան խախտումներով և բացերով պայմանագիր է, վերջը չիմացանք ունի, թե չունի իրավական ուժ, գրված էր, որ երեք ամիս են վճարելու 55.000 դրամ, հետո գործարքային, բայց մեզ հինգ ամիս վճարեցին 55.000 դրամ ու առանց զգուշացնելու՝ աշխատավարձի հաշվարկը դարձավ գործարքային:

Հատկանշական է նաև այն, որ, ըստ աշխատողների, շատ հաճախ գործարանի ղեկավարությունը, տեխնոլոգները աշխատավարձերը գործավարձային դարձնելու հանգամանքն օգտագործել են աշխատողներին վախեցնելու նպատակով՝ սպառնալով, որ այս կամ այն ամսից աշխատավարձը հնարավոր է հաշվարկվի գործավարձային սկզբունքով, սակայն կոնկրետ անցման ժամկետի մասին, միևնույն է, տեղեկություններ չեն տրվել: Աշխատողները բարձրաձայնում են նաև աշխատանքային պայմանագրերի կնքման ուշացումների մասին: Նույնիսկ պայմանագրերի առկայության դեպքում գործավարձին անցումը սահմանված եռամսյա ժամկետից հետո տեղի չի ունեցել, և դա արվել է միայն այն բանից հետո, երբ գործարանը, հավանաբար, ֆինանսական դժվարությունների առաջ է կանգնել:

Նախկին աշխատողներ.

Գործարքային պայմանագրով վախեցրել են, ամեն ամիս ասում էին, որ այ, էս ամիս կդառնա գործարքային, էս ամիս կդառնա գործարքային: Յոթ ամիս հետո Նոր դարձրել են գործարքային, ընդ որում այն ժամանակ դարձավ գործարքային աշխատավարձի հաշվարկը, երբ էժան շորեր էին բերում կարելու: Բայց վայրենություն արեցին: Թող այն օրը դարձնեին աշխատավարձի վճարումը գործարքային, որ օրը որ նշված էր պայմանագրի մեջ: Իսկ պայմանագրերի կնքումն էլ, ընդհանրապես, ևս եղել է խնդրահարույց: Օրինակ՝ ես օգոստոսից գնացել եմ Արթիկ՝ սովորելու, հետ եմ եկել, բայց ինձ պայմանագիր տվել են ղեկտեմբերին: Նիկոլն եկավ, գնաց, դրանից հետո Նոր սկսեցին աշխատակիցներին տալ պայմանագրեր:

Իսկզբանե, լավ կլիներ, եթե գործարքայինի անցնեինք, ըստ պայմանագրի, այդ ժամանակ մենք կիմանայինք, թե ինչպես պետք է կազմակերպենք մեր աշխատանքը, միմյանց մեջ աշխատանքի բաժանում կանեինք: Բայց այնպես ստացվեց, որ հետո այս բողոքը սկսվեց, մեզ տրամադրեցին միմյանց դեմ այն ագրեսիվները, որոնք, որ թամբալ էին, չէին կարում, չէին էլ ուզում, որ մենք անցնենք գործարքային: Մենք էլ ապահով էինք, որ էլ 55.000 պիտի ստանանք, իրոք, գլուխ պահողներ կային:

«Սասստեքս» գործարանի գլխավոր տեխնոլոգ
Լալա Թորոսյանը 2019թ. մայիսի 27-ին «Ցայգ» մարզային
հեռուստաընկերությանը տված հրաքաղույցի ժամանակ

հաստատում է, որ գործարանի աշխատակիցների աշխատավարձերը ուշացել են, և որպես հիմնավորում նշում է, որ «արտադրանքը չի ունեցել համապատասխան որակ, չի համապատասխանել եվրոպական ստանդարտին, եվրոպացին չի պահեստավորել ապրանքը, ինչպես նաև չի հանձնել պատվիրատուին, հետևաբար՝ ֆիրման չի ստացել գումարը և չի կարողացել ապահովել աշխատակիցներին աշխատավարձով»⁵⁰։ Ինչպես նաև հավելել է, որ տեխնոլոգներից մեկին պատրաստվում են ուղարկել Լեհաստան, որպեսզի վերջինս պարզի, թե ինչ խնդիրներ է ունեցել ապրանքը։ Սրանով պարզ է դառնում, որ ապրանքի խոտանվածության մասին արտադրողը տեղեկացել է միայն արտահանելուց հետո, այսինքն՝ առնվազն տեղում որակի վերահսկման աշխատանքը պատշաճ չի իրականացվել, և խոտան չի հայտնաբերվել։ Հնարավոր է հենց այս պատճառով է, որ կարի համար պատասխանատու աշխատողները նախ չեն վստահում խոտանի մասին լուրերին և դա աշխատավարձ չտալու պատրվակ են համարում, և երկրորդ՝ չեն ընդունում հնարավոր խոտանում բանվորուհիների պատասխանատվությունը, քանի որ առկա է խոտանը բացահայտող և դրանք վերացնող մարմնի՝ որակի վերահսկիչների և տեխնոլոգների պատասխանատվությունը։

128

Նախկին աշխատող.

Խոտանները որակի վերահսկման բաժնի ենթակայության տակ են։ Խոտանը մենք չենք տեսել, մեզ հետ չի եկել։ Խոտանը, երբ գալիս է, պետք է բացեն, ցույց տան, որ քո տված արտադրանքը խոտան է։ Իսկ առհասարակ, կարի արտադրամասում կա քսան տոկոսի խոտանի թույլատրելի սահման, դա ընդունելի է։ Դե հիմա մեքենա է, բան է, մի փոքր կարող է շեղվել կարը։ Մենք ահավոր հսկողության տակ ենք աշխատել, և՛ մենք, և՛ աղջիկների կարը։ Բայց ոչ մի խոտան հետ չի եկել, մեզ ոչ մի բան չեն ասել խոտանի մասին։ Մենք հետո հասկացանք, որ դա ևս մի պատճառ է աշխատավարձ չտալու համար։

50 Ցայգ ՀՀ, (2019, մայիս 27), Մենք ստրուկ չենք. բողոքի ալիք Գյուլու «Սաստեքս» գործարանում, tsayg.am, <https://bit.ly/3bBUNlo>

Նախկին աշխատողները՝ մամուլում.

«Կսեն բռակ է, բայց մենք գիտենք, որ ըդպես չէ, որ բռակ էղներ, Հայաստանից չէին էլ տանի: Հետո էլ, որ բռակ էր, թող էդ ժամանակ ըսեին: Մենակ ժամերով կաշխատցնեն, ավել գործ էլ որ էնես, նույն փողը կստանաս, գուզե շաբաթ գաս, գուզե կիրակի՝ հաշիվ չէ: Արդեն անհնար է: Բանըմ էլ, որ կսես, կսեն՝ ահան դուռը, թող գնա, Էնքան մարդ կա, որ յալվար է, դու չեղնիս, ուրիշն կեղնի»:⁵¹

«Հիշո՞ւմ եք երկու օր առաջ պարզաբանում էին, թե բռակ ապրանքը կապ չունի աշխատավարձի կրճատման հետ, Էսօր էլ բռակ ապրանքի ցանկը՝ պապկի մեջ դրած, բերել էին, թե տեսեք բռակ ապրանք եք տվել: Մեկ էլ Սահմանադրությունը՝ թևի տակ զարկած, եկել էր, թե չգիտեմ որերորդ հոդվածով, եթե աշխատողը իր աշխատանքը ճիշտ չի կատարում, ուրեմն իր աշխատավարձը չի վճարվում: 3 ամիս աշակերտ եղանք, արտադրանք տվեցինք, ոչ մի բռակ ապրանք չկար, հիմի, որ ավելի ենք հմտացել, հանկարծ ապրանքը բռակ դարձավ, հա՞:»⁵²

Նույնիսկ հաստատված խոտանի դեպքում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը ապահովում է կարգավորիչ մեխանիզմներ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 193-րդ հոդվածը սահմանում է, որ «Գործատուն բոլոր աշխատողներին աշխատավարձը վճարելիս պետք է ներկայացնի հաշվարկային թերթիկներ: Հաշվարկային թերթիկում նշվում են հաշվարկված, աշխատողին վճարված և պահված գումարները»: Սակայն, «Սասստեքս» կարի ֆաբրիկայի աշխատակիցներից ոչ ոք չի ստացել հաշվարկային թերթիկ, որտեղ հիմնավորված կլինեին տվյալ ամսվա ստացած աշխատավարձի չափը: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 190 և 191-րդ հոդվածներով նաև սահմանված է աշխատանքի վարձատրությունը խոտան արտադրանքի, ինչպես նաև աշխատանքային նորմերը չկատարելու դեպքում, մասնավորապես՝

51 Armtimes.com, (2019, մայիս 25), Բողոքի ակցիա Գյումրու «Սասստեքս» կարի ֆաբրիկայում. գործը հասավ ՄԻՊ, <https://bit.ly/3ci80zq>

52 Արևշատյան Ն., (2019, մայիս 31), «Կանանց գաղութ է, ոչ թե գործարան». ժողով Գյումրու «Սասստեքս»-ում ստեղծված աղմուկի թեմայով, aravot.am. <https://bit.ly/2S8la0W>

Հոդված 190. Աշխատանքի վարձատրությունը խոտան արտադրանքի դեպքում⁵³

Արհմիությունների
գործունակության
հարցը
Գյուլուն
«Սասստեքսի»
բանվորուհիների
բողոքի օրինակով

1. Ոչ աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով:

2. Գործատուի մեղքով արտադրանքի խոտանի կամ վերամշակվող նյութի թաքսված թերության, ինչպես նաև արտադրանքի ընդունումից հետո նկատված խոտան արտադրանքի համար աշխատողի աշխատանքը վարձատրվում է պիտանի արտադրանքի համար նախատեսված վարձատրության չափով:

3. Աշխատողի մեղքով խոտան արտադրանքի դեպքում աշխատանքը չի վարձատրվում:

(190-րդ հոդվածը խմբ. 24.06.10 ՀՕ-117-Ն)

Հոդված 191. Աշխատանքի վարձատրությունը աշխատանքային նորմաները չկատարելու դեպքում

1. Եթե աշխատողը ոչ իր մեղքով չի կատարում աշխատանքային նորմաները, ապա աշխատանքի վարձատրությունը կատարվում է փաստացի կատարված աշխատանքի համար: Այս դեպքում ամսական աշխատավարձը չի կարող պակաս լինել նրա միջին ամսական աշխատավարձի երկու երրորդից, որը չի կարող պակաս լինել սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձից:

2. Աշխատողի մեղքով աշխատանքի նորմաները չկատարվելու դեպքում աշխատանքը վարձատրվում է փաստացի կատարված աշխատանքին համապատասխան:

Բացի խոտանի հաստատման անորոշությունից, աշխատողները բախվել էին մեկ այլ խնդրի. նրանց համար անհասկանալի են մնացել, թե ինչպես են հաշվարկվել չխոտանված՝ փաստացի արտադրանքին համապատասխան աշխատանքը և դրան համարժեք վարձատրությունը: «Սասստեքսի» հետ կնքած աշխատանքային պայմանագրի մեջ նշված է աշխատավարձի հաշվարկման բանաձևը, սակայն աշխատողների մեծամասնությունը չի կարողացել վերծանել բանաձևը և պատկերացում կազմել, թե ինչպես պետք է հաշվարկվեր իրենց ամսական աշխատավարձը: Աշխատողներից ոմանք նշում են, որ պայմանագրերին ծանոթանալու ժամանակ

130

Լսւ չի տրամադրվել իրենց, այնինչ հետագայում պարզել են, որ օրենքով պահանջված ողջամիտ ժամկետ կա սահմանված, ինչը նրանց թույլ կտար մանրամասն ուսումնասիրել պայմանագիրը և գնահատել առաջարկվող պայմանների ռիսկերը: Որոշ աշխատողներ մեզ հետ զրույցներում և լրատվամիջոցներին տված հարցազրույցներում պնդում էին, որ անգամ չեն ստացել աշխատանքային պայմանագրի իրենց օրինակը:

Նախկին աշխատող.

Հստակ պիտի նշված լինի բանաձևը, որ հասկանանք, թե, օրինակ, այս ամիս զույգ ասեղով, կարի մեքենայով կարել էմ հարյուր հատ գրպան, այդ հարյուր հատ գրպանի համար պիտի ստանամ երկու հազար դրամ աշխատավարձ: Իմ ուղեղին համապատասխան բանաձև պետք է գրված լիներ:

Նախկին աշխատող՝ մամուլում.

131

«Սաղ օրենքի խախտում է, ես ութ ամիս առաջ պայմանագիր եմ կնքել, բայց պայմանագրի օրինակը չեն տվել, չեմ էլ իմացել ինչ եմ ստորագրել, շատ անօրինական բաներ կան», - ասել է գործադուլ հայտարարած բանվորուհիներից մեկը»:⁵⁴

Աշխատանքային պայմանագրի՝ (տե՛ս, հավելված 3⁵⁵) մեր նախաձեռնած իրավական ուսումնասիրությունը⁵⁶ ևս վկայում է, որ աշխատավարձի հաշվարկման բանաձևը անհարկի խրթին է, ինչը նույնիսկ մասնագետների համար բարդացնում է աշխատավարձի հաշվարկը (տե՛ս, հավելված 4): Անկախ գործատուի նախատեսած

54 Ծանթ ՀՀ, (2019, մայիս 29), Գործադուլ և բողոքի ակցիա «Սասստեքս» ընկերության Գյումրու կարի գործարանում. ՉԼՄ-ների հարցազրույց տված աշխատակիցներն ազատվել են աշխատանքից, shantnews.am, <https://bit.ly/2S5TE3V>

55 Հավելվածը հասանելի է socioscope.am կայքում:

56 Մեզ հասանելի են դարձել կարող բանվորուհիների հետ 2018-ին կնքված աշխատանքային պայմանագրի երկու օրինակ, որոնց համեմատությամբ պարզել ենք, որ դրանք նույնական են: 2018-ի աշխատանքային պայմանագրի օրինակի ամբողջական իրավագիտական վերլուծությունը տե՛ս, հավելված 4-ում, իսկ աշխատանքային պայմանագրի օրինակը տե՛ս, հավելված 3-ում (հավելվածները հասանելի են socioscope.am կայքում):

«գործավարծային» վարձատրության բանաձևից՝ 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ ունեցող աշխատողը, եթե ամեն օր այցելել է աշխատանքի և աշխատել է օրական 8 ժամ, չի կարող անգամ գործավարծային պայմանագրի պայմաններում ստանալ օրենքով սահմանված նվազագույնից ցածր աշխատավարձ:

Պայմանագրի ուսումնասիրությունը բացահայտում է այլ վիճահարույց կետեր ևս: Մասնավորապես, առկա են գործատուի իրավունքների տարընթերցման հնարավորություններ արտաժամյա աշխատանքի մասով: Այսպես, գործատուի իրավունքները սահմանող բաժնում նշված է «Աշխատակցին ներգրավել արտաժամյա աշխատանքի, որի տևողությունը իրար հաջորդող երկու օրերի ընթացքում չի կարող անցնել 12 ժամից՝ ներառյալ հիմնական աշխատաժամանակը»:
ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի գրեթե համանման դրույթը (կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատաժամանակի տևողությունը՝ հիմնական աշխատաժամանակի հետ, իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չի կարող անցնել օրական 12 ժամից (ներառյալ՝ հանգստի և սնվելու համար ընդմիջումները)) գործել է մինչև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում 07.08.2010-ին ուժի մեջ մտած խմբագրությունը, և դրանից հետո ուժը կորցրած է ճանաչվել: Իսկ այժմ փոփոխություններից հետո, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 146-րդ հոդվածով ամրագրվել է, որ «Գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ տարվա ընթացքում՝ 180 ժամը»⁵⁷: Ասել է թե, անկախ հիմնական աշխատաժամի տևողությունից, գործատուն չի կարող երկու հաջորդող օրերում 4 ժամից ավել արտաժամյա աշխատանք պահանջել, այնինչ կնքված աշխատանքային պայմանագրով հնարավոր են դառնում նման չարաշահումները՝ կախված հիմնական աշխատանքային ժամի տևողությունից:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին հակասող ևս մեկ դրույթ է առկա «Սասստեքսի» ձևակերպած պայմանագրում: Այսպես, համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 159-րդ հոդվածի՝ ամենամյա նվազագույն արձակուրդի տևողությունը հնգօրյա աշխատանքային շաբաթվա դեպքում 20 աշխատանքային օր է, իսկ ուսումնասիրված աշխատանքային պայմանագրում արձակուրդը սահմանված է պարզապես 20 օր: Ուստի, վերջինիս դեպքում 20

57 ՀՀ օրենքը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կարացումներ կատարելու վերաբերյալ (ուժի մեջ է մտել 2010, օգոստոսի 7-ին), arlis.am, <https://bit.ly/354Qzq0>

օրվա մեջ կարող են ներառվել նաև այն հանգստյան օրերը և տոնական ու հիշատակի օրերը, որոնք, ըստ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 156-րդ հոդվածի ու «Տոների և հիշատակի մասին» ՀՀ օրենքի, ոչ աշխատանքային են համարվում: Այսինքն, ստացվում է, որ աշխատողներն, ըստ էության, ավելի քիչ արձակուրդային օրեր են ունենում, քան նախատեսված է օրենքով:

Բողոքի ընթացքում լրատվամիջոցներին աշխատողների հայտնած տեղեկատվությունը հուշում է, որ գործնականում նույնպես սովորական պրակտիկա է եղել հանգստյան օրերի հաշվին աշխատելը: Բացի այդ, նախկին աշխատողները հայտնում են, որ բացակայությունների համար տույժեր գրանցվել են, սակայն արտաժամյա աշխատաժամերի համար հավելավճարներ՝ ոչ:

Նախկին աշխատող.

Տոն օրերով աշխատել ենք, շաբաթ օրերն աշխատել ենք, ապրիլի 24-ը, որ աշխատենք, արդեն պարզ է, չէ՞: Մարտի 8-ին աշխատեցինք: Մարտ, ապրիլ, մայիս ամիսներին բոլոր տոներին աշխատել ենք, մայիսի 1, մայիսի 28: Աշխատել ենք, որ գոնե մեր 55,000 դրամ աշխատավարձը ստանանք, բայց չենք ստացել:

Մեկ այլ կոպիտ խախտում է այն, որ աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի նախաձեռնությամբ 1 տարվա ընթացքում խզելու դեպքում գործատուն աշխատողից իր վերապատրաստման գումարի անօրինական հետգանձում է նախատեսել: Ըստ պայմանագրի՝ «Սույն պայմանագիրն Աշխատողի նախաձեռնությամբ մեկ տարի ժամկետից շուտ լուծելու կամ վերջինիս կողմից նույն ժամանակահատվածում միակողմանի դադարեցվելու դեպքում աշխատողը պարտավոր է Գործատուին վճարել 100.000 (հարյուր հազար) ՀՀ դրամ գումար՝ որպես կարի, աշխատանքի հմտությունների և փորձի ձեռքբերման ու կատարելիության բարձրացման համար Գործատուի կողմից Աշխատողի վրա կատարված բոլոր տեսակի ծախսերի փոխհատուցում»: Այս խնդրահարույց դրույթն, ըստ էության, նյութական պատասխանատվության առաջացման պայման է, որը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի որևէ դրույթով նախատեսված չէ: ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 237-րդ հոդվածով հստակ թվարկված են աշխատողի նյութական պատասխանատվության դեպքերը, և այս պայմանը չի համապատասխանում այդ դեպքերից որևիցե մեկին: Անգամ եթե ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով թույլատրվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ

կարող են նաև այլ պայմաններ սահմանվել, այնուամենայնիվ, այս պայմանը օրինաչափ չէ, քանի որ անբարենպաստ նախադրյալներ է ստեղծում և բացասական հետևանք առաջացնում աշխատողի համար: Եթե այս պայմանը դիտարկում ենք աշխատողի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման տեսանկյունից, ապա սա ևս հակասում է աշխատանքային օրենսդրությանը, որովհետև նման դեպքում որևէ նյութական պատասխանատվություն նախատեսված չէ, կամ որևէ հատուցում չի սահմանվում: Այնինչ սա նաև հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված մասնագիտական ուսուցման պայմանին, որի դեպքում գործատուն է որոշակի վճարում կատարում մասնագիտական պատրաստվածության համար: Մասնավորապես, վերջինս, իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև 6 ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով: Ավելին, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով սահմանվում է, որ աշխատաժամանակը ներառում է՝ աշխատավայրում կամ ուսումնական հաստատություններում որակավորման բարձրացման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածը: Դա ենթադրում է, որ գործատուի հաշվին աշխատողի մասնագիտական որակավորումը բարձրացնելու ժամանակահատվածը ևս համարվում է աշխատաժամանակ, որի դեպքում էլ է աշխատողը վարձատրվում: Հետևաբար մասնագիտական որակավորման, այն է՝ կատարված աշխատանքի համար աշխատողը պարտական չէ գործատուին, և վերջինս չի կարող այս նպատակով գումար գանձել կամ դրա սպառնալիքի ներքո արգելակել աշխատակիցների կամավոր հրաժարումը աշխատանքից:

Հատկանշական է, որ պայմանագրի այս դրույթն աշխատողներին լրացուցիչ կաշկանդվածության մեջ է դրել սեփական իրավունքները պաշտպանելիս, և փաստացի ծառայել է որպես նրանց լռեցնելու գործիք: Նույնիսկ մինչև աշխատանքային պայմանագրերի կնքումը դրանում սահմանված 100.000 դրամի վերադարձի պահանջը գործադրվել է իբրև աշխատողների այս կամ այն անհամաձայնությունը ճնշելու սպառնալիք: Այսպես, օրինակ, երբ աշխատանքային պայմանագրին ծանոթանալու համար սահմանված ողջամիտ ժամկետը չի տրամադրվել աշխատողներին, իսկ նրանք պահանջել են դա, վերադասների

կողմից ճնշումներ են գործադրվել՝ մատնացույց անելով 100.000 դրամի վերադարձի կետը:

Նախկին աշխատող.

Եկավ, պայմանագիրը տվեց տնօրենը, ստիպելով ստորագրել են տվել: Ես չեմ կարդացել պայմանագիրս այդ օրը, չեմ ստորագրել: Հետո հաջորդ օրը գնացել եմ, բոլորն արդեն ստորագրել էին: Չեմ ստորագրում պայմանագիրը, թող գնա, մի 100.000 դրամ հետ տուր, պայմանագիրը դա է պահանջում:

Աշխատանքային պայմանների խնդիրները և արժանապատվությունը նվաստացնող վերաբերմունքը

Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատակիցների աշխատավարձերի թերվճարման շուրջ ծագած կոնֆլիկտն առիթ դարձավ, որպեսզի աշխատողները բարձրաձայնեն նաև այլ խնդիրներ, որոնց իրենք բախվել են, սակայն շատ չեն կարևորել: Դրանցից են՝

- փոշու բարձր մակարդակը և օդափոխության հարցը,
- նախկինում թունավոր կամ ալերգեն կտորներով պատվերները և դրանց հետ աշխատանքի անվտանգության պայմանների (պաշտպանական միջոցառումների) բացակայությունը,
- անաշխատունակության թերթիկով (բժշկի կողմից տրամադրված բյուլետենով) բացակայություններն անհարգելի համարելը և վճարվելու փոխարեն աշխատավարձից արված պահումները,
- մեքենաների կրկնվող անսարքության դեպքերում դրանց նորոգման հապաղումները (ինչից տուժում է իրենց աշխատանքի արագությունը),
- անարդար պահումների համակարգ սահմանելը, որով բացականների գումարները պահվում էին, սակայն նրանց փոխարեն աշխատանքի ծավալը համալրածները հավելավճար չէին ստանում,
- աշխատաժամի ընթացքում անհատական կարիքների հոգածության (զուգարանի հաճախում) խստացված վերահսկողությունը,
- հանդերձարանի և ճաշարանի բացակայությունը,
- հարկաբաժնի դռների կողպումը և այլն:

Փոշու բարձր մակարդակի, տոթի և օդափոխության բացակայության պատճառով աշխատողների ուշաթափության դեպքեր են գրանցվել, ինչով պայմանավորված՝ շտապ օգնության բժիշկներն առաջարկել են հաճախակի օդափոխություն իրականացնել՝ պատուհանները բացելով, իսկ միջանցիկ քամին էլ աշխատողների մրսածության պատճառ է դարձել: Առանձնահատուկ ուշադրության են արժանի բյուլետենով հիմնավորված անաշխատունակության դեպքերում աշխատողներին վճարումներից զրկելու դեպքերը, հատկապես, երբ որոշ դեպքերում առողջական խնդիրները առաջացել են աշխատանքային վատթար պայմաններից:

Նախկին աշխատող.

Ալերգիկ կտորները եկան ու գնացին, մեկ շաբաթ համարյա դրանցով ենք աշխատել: Ես քիչ եմ զգացել դրա ազդեցությունը, բայց ձեռքերս քոր էր սկսել գալ ու խեղդոց, ասես շնչուղիների վրա բամբակ նստած լիներ: Հետո երբ սկսեցինք կտորների հաստությունից բողոքել, ասեց էդ լեհ աշխատակիցը, որ դրանք հակահորդեհային կտորներ են: Եթե զգուշացնեին, գոնե մենք անվտանգության միջոցներ ձեռք կառնեինք: (...) Հետևիս կինը՝ օվերլոկի բանվորը, Նույնիսկ հիվանդացավ, հիվանդանոց պառկեց, բյուլետենի փող չտվեցին իրան:

136

Նախկին աշխատողը՝ մամուլում.

«Օդափոխիչների հարցը բարձրացրեցինք, մեր գլխավոր տեխնոլոգն ասեց՝ մինչև մեր սեփականատերը գերշահույթ չունենա, ձեզ համար օդափոխիչ չի [դնելու]»: ⁵⁸

«Սասստեքսի» նախկին աշխատողները նաև բարձրաձայնում են գործարանի տնօրինության և վերահսկող անձնակազմի վատ վերաբերմունքի մասին: Մեր հարցազրույցների և փաստագրված տեսանյութերի ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ գործատուն ի սկզբանե ձևավորել է աշխատանքային այնպիսի միջավայր և կարգ, որտեղ առավել բարձր դիրք զբաղեցնողները արտոնություն են ունեցել իրենց վերապահված գործառույթներից ավելի լայն վերահսկողություն իրականացնել, այն է՝ հոգեբանական

58 Ցայգ ՀԸ, (2019, մայիս 31), «Սասստեքսի» աշխատակիցներն ազատման դիմում կգրեն⁵⁹, tsayg.am, <https://bit.ly/3aCqf83>

ճնշումների, սպառնալիքների, խստացված սահմանափումների ենթարկել բանվորական աշխատանք իրականացնողներին: Ըստ վերջիններիս պնդման՝ վերահսկող անձնակազմի անդամներն իրենց հետ մշտապես խոսել են կոպիտ, սահմանափակել են աշխատանքային ժամերին միմյանց հետ խոսելը, արգելել են հեռախոսով խոսելը, դուրս գալը, հաշվել են զուգարան գնալը, կողպել են հարկաբաժնի դուռը, ինչպես նաև եղել են առանց զգուշացման տեսագրման կամ գաղտնալսման⁵⁹ դեպքեր:

Նախկին աշխատողներ.

- Մարդու հետ մարդավարի շփվել չգիտեն, մենք իրոք, կարծես, ստրուկներ լինեինք: Հենց էդ Լալան [Թորոսյան, գլխավոր տեխնոլոգ], մտնում էր, գոռում էր, թատերական խոսում էր մեզ հետ:
- Ասում էին, որ գերմանացին հեռախոսը գրպանի մեջ ուղիղ եթեր է մտել, որ չխոսանք հեռախոսով, որ իրար հետ չգրուցենք աշխատանքի ժամանակ, որ մենակ աշխատենք: Սկզբում ասում էին, որ ուղիղ եթեր է մտնում հեռախոսով, չէինք հավատում, բայց հետո մի բան եղավ, որ հասկացանք, որ դժվար դա իմանային, եթե ուղիղ եթեր մտած չլիներ:

Հատկապես դուռը փակելը գյումրեցի աշխատողների մեջ մեծ ցասում է առաջացրել՝ հիշեցնելով երկրաշարժի տրավմատիկ փորձառությունը: Աշխատողները կողպված պայմաններում իրենց անվտանգությունը խաթարված են զգացել, որի մասին բարձրաձայնելուց հետո դուռը փակելու պրակտիկան, ըստ հարցազրույցներին մասնակցած նախկին աշխատողների, դադարեցվել է:

Նախկին աշխատող.

Մի պահ նույնիսկ փակել էին դռները, ներսուղուրսն էր արգելված: Հետո աղջիկները բողոքեցին, թե էս ինչ եք անում, մենք երկրաշարժ տեսած մարդիկ ենք, բա Աստված չանի մի բան, 120 հոգին ո՞նց է փակ դռան դեմը կանգնելու, դուք պատկերացնու՞մ եք, թե ինչ եք անում:

«Ինչի՞ համար, աշխատանքի վայրից պիտի փախնե՞նք, գնա՞նք: Մենք լրիվ ստրկատիրական պայմաններով ենք աշխատում: Մենք նույնիսկ ինքներս մեզ բնութագրել ենք «Սասստեքս»-ի գերիներ»:⁶⁰

Գյուլրու «Սասստեքսում» աշխատած կանայք իրենց աշխատանքային իրավունքներին և պայմաններին առնչվող խնդիրը հաճախ դիտարկում էին ավելի լայն համատեքստում: Նրանցից շատերը հարցազրույցների ժամանակ հիշատակում էին, որ խնդիրը ոչ միայն անձամբ իրենց է առնչվում, այլ բոլոր կարի ֆաբրիկաներին, հատկապես «Սասստեքս» գործարանի մյուս բոլոր մասնաճյուղերին. ամենուրեք՝ և՛ Վանաձորում, և՛ Ամասիայում, և՛ Երևանում, և՛ Արթիկում, կարող բանվորները առիթ ունեցել են իրենց աշխատավարձերից և աշխատանքային պայմաններից բողոքելու: Եվ իսկապես, լրատվամիջոցների արխիվներում հանդիպում են նմանատիպ բողոքի դեպքեր, որոնցում տարբեր տարիներին «Սասստեքսի» և դրա փաստացի նախորդը հանդիսացած «ՎԿՍ Արմենիայի»⁶¹ հետ գործ ունեցած

60 Զոբանյան Է., (2019, հունիս 1), «Մենք ստրկատիրական պայմաններով ենք աշխատում, «Սասստեքսի գերիներն» ենք».բողոքում են Գյուլրուի կարի արտադրամասի աշխատողները, factor.am <https://bit.ly/3cHz9CH>

61 Մինչ «Սասստեքս» ՍՊԸ-ի հիմնադրումը Հաջիկ Գելեջին Նախ 2007-ին հիմնել և ղեկավարում էր «ՎԿՍ Արմենիա» տեքստիլ արտադրության կազմակերպությունը՝ համահիմնադիր «ՎԿՍ տեքստիլ վերենդունգս ըն» գերմանական կազմակերպության հետ համատեղ: Հետագայում գերմանական կազմակերպության մասնակցությունը դադարեցվել է, իսկ «ՎԿՍ Արմենիան» սնանկ է ճանաչվել (ՀՀ Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարանի 2017.08.09 որոշումով): Այս տարիներին Գելեջին հասցրել էր հիմնադրել և սնանկության հասցնել ևս մեկ՝ «Բոն Արմենիա» կազմակերպությունը (ձևակերպված հիմնադիրը՝ Ջան Սասուն Գելեջին Է, հիմնադրվել է 2013.06.25-ին, սնանկ է ճանաչվել Երեբունի և Նուբարաշեն վարչական շրջանների ընդհանուր իրավասության դատարանի 2015.12.01 վճռով): Ինքնին սնանկությունների պատմությունն արդեն հարցերի տեղիք է տալիս և առանձին ուսումնասիրության կարիք ունի, սակայն մեր ուսումնասիրության տեսանկյունից առարկայական է այն, որ այս երկու կազմակերպության գործունեության փաստացի հետևորդն է դարձել (օգտագործվում են դրանց շինությունները և զույգը) արդեն «Սասստեքս» ՍՊԸ-ն: Գելեջին այս անգամ այն հիմնել էր ներդրող Վարդան Սրմաքեշին պատկանող «Էմ. տեքստիլ» ՓԲԸ-ի հետ՝ 2015.10.07-ին: «Սասստեքսում» Գելեջիի մասնակցությունը ներկա դրությամբ պաշտոնապես դադարեցված է: Սակայն Նա Է շարունակում զբաղեցնել գլխավոր տնօրենի պաշտոնը, և

աշխատողները բարձրաձայնում են միևնույն կրկնվող խնդիրները.

- շինարար բանվորները դժգոհում են չվճարված աշխատավարձերից և անորոշ հետաձգումներից⁶²,
- շինանյութի խանութները «Սասստեքսի» կուտակած միլիոնավոր պարտքերից⁶³,
- գործարանում աշխատող կամ արդեն նախկին աշխատող կարող բանվորուհիները՝ կրկին չվճարված աշխատավարձից⁶⁴, գնագոյացման մեթոդից⁶⁵ ու դրանով պայմանավորված ցածր աշխատավարձից⁶⁶, բողոքելուց հետո սեփական կամքով հեռանալու մասին դիմում գրել ստիպելու ճնշումներից⁶⁷, ինչպես նաև՝ գործարանում աշխատանքի խիստ գրաֆիկի ու անբարենպաստ ջերմաստիճանի⁶⁸ ու այլ պայմանների պատճառով կորցրած առողջությունից:

աշխատողների տեսանկյունից «ՎԿՍ Արմենիայից» «Սասստեքսին» անցումը կրում է ոչ ավել, քան անվանական նշանակություն. երկուսն էլ ընկալվում են իբրև Քրիստիան Գելեշիի կողմից ղեկավարվող միևնույն տեքստիլ ընկերությունը:

- 62** Լոռի ՀՀ, (2017, դեկտեմբեր 18), «Սասստեքս» ընկերությունը խաբում է մեզ: Աշխատակիցները դժգոհում են ուշացող աշխատավարձերից, YouTube, <https://bit.ly/3bCpfC1>
- 63** Արևշատյան Ն., (2017, նոյեմբեր 20), Սփուռքահայ գործարար Գելեշին շինանյութի խանութներին ու բանվորներին հսկայական գումարներ է պարտք, aravot.am <https://bit.ly/2S4CZ0U>
- 64** Սիրանուշ Առաքելյանը 09.04.2019թ. հայցադիմում է ներկայացրել Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարան ընդդեմ «Սասստեքս» ՍՊ ընկերության՝ գումարի բռնագանձման պահանջի մասին: Երևան քաղաքի ընդհանուր իրավասության դատարանը Սիրանուշ Առաքելյանի հայցն ընդդեմ «Սասստեքս» ՍՊԸ-ի՝ գումարի բռնագանձման պահանջի մասին, բավարարել է: «Սասստեքս» ՍՊԸ-ն դատական գործի բողոքարկման դիմում է մուտքագրել Զաղաքացիական վերաքննիչ դատարան, որն ընդունվել է վարույթ: Դատական տեղեկատվական համակարգ, Դատական գործ N: ԵԴ/11192/02/19. datalex.am. <https://bit.ly/2VD79u5>
- 65** Աղալարյան Բ., (2018, հունիս 18), Կարի արտադրության աշխատողները գործադուլ են հայտարարել, hetq.am, <https://bit.ly/2VBcjqq>
- 66** Ա1+, (2012, մարտ 19), Տնօրենը խոստացավ, բանվորուհիները հավատացին, a1plus.am, <https://bit.ly/2VzAiqa>
- 67** Ա1+, (2012, մարտ 28), Ստիպել են աշխատանքից ազատվելու դիմում գրել, a1plus.am, <https://bit.ly/2zn0DyX>
- 68** Армения-Армяне Мира, (2018, նոյեմբեր 22), Ռուգան Ադամյանի մեկնաբանությունը, facebook.com, <https://bit.ly/2S5yzH5>

Հատկանշական է, որ սրանով հանդերձ, աշխատանքային պայմաններին և նվաստացնող վերաբերմունքին առնչվող վերոնշյալ խնդիրները աշխատողների համար մեծ հաշվով երկրորդական են գնահատվում, դրանցում իրենց շահերի ուսնահարումը տանելի է դիտվում: Նրանց մեծ մասը պաստրաստակամ են շարունակել աշխատանքը «Սասստեքսում»՝ մեկ հիմնական պահանջի կատարման՝ նվազագույն աշխատավարձի պահպանման պայմաններում: Այս իրավիճակը հուշում է աշխատողների սոցիալ-տնտեսական անելանելի թվացող դրության և աշխատանքային պայմանների ու իրավունքների շուրջ հանրային դիսկուրսի բացակայության մասին:

«Դուք լինեիք կինը, ես լինեի ամուսինը, իրար մեջ պարզեինք». բողոքը լռեցնելու մեթոդները և հետագա իրավախախտումները

Գյուլրու «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքը «Սասստեքս» ՍՊԸ տնօրինության կյանքում ոչ առաջինն⁶⁹ էր, ոչ էլ վստահաբար վերջինը⁷⁰: Հետևաբար կարևոր է դառնում դիտարկել գործատուի՝ աշխատողների հետ հարաբերությունների կառուցման քաղաքականության հետագիծը և կիրառվող սկզբունքները: «Սասստեքսի» տնօրեն Քրիստիան (Նույն ինքը՝ Հաջիկ, Նույն ինքը՝ Ջան Սասուն⁷¹) Գելեջիի հանրային հարցազրույցների ուսումնասիրությունից պարզ է դառնում, որ նրա բառապաշարում գերակշռում է անձնվեր-հայրենասերի կեցվածքով, հանուն

140

69 Ա1+, (2012, մարտ 28), Ստիպել են աշխատանքից ազատվելու դիմում գրել, [alplus.am](https://bit.ly/2zn0DyX), <https://bit.ly/2zn0DyX>

70 Այս հետազոտության դաշտային փուլն ավարտելուց հետո՝ վերլուծական աշխատանքի ավարտին, հանրայնացվեց ևս երկու համանման բողոքի դեպք. մեկը՝ «Սասստեքսի» Արթիկի մասնաճյուղում (Ազատ ՀՀ, (2020, փետրվար 5), Արթիկում 23 աշխատող դիմել է ԱԻՊ՝ իրենց իրավունքների պաշտպանության հարցով, [azat.tv](https://bit.ly/3aEvO5Y), <https://bit.ly/3aEvO5Y>), մյուսը՝ Երևանի մասնաճյուղում (Կարապետյան Ն., (2020, մարտ 19), Հասկացանք, որ մեզ խաբում են, ամիսը լրացավ ստիպված մենք դուրս եկանք աշխատանքից, [hraparak.am](https://bit.ly/398afK7), <https://bit.ly/398afK7>):

71 Քրիստիան Գելեջիի գործունեության հետ կապվող փաստաթղթերում հիմնականում հանդիպում է Հաջիկ Գելեջի անուն-ազգանունը: Մի դեպքում հանդիպել ենք Ջան Սասուն Գելեջի անվան հետ, ով, ըստ [hetq.am](https://bit.ly/2VDm73y)-ի, փաստացի Նույն Քրիստիան Գելեջին է: (Բաղդասարյան Է., (2013, օգոստոս 27), Փայլակ Հայրապետյանի գույքը շարունակում են գնել «Ամերիաբանկից», [hetq.am](https://bit.ly/2VDm73y), <https://bit.ly/2VDm73y>):

Հայաստանի (հայ հողի վրա ապրող ազգի) սեփական բիզնես
նպատակները սահմանելու ձգտումը:

Քրիստիան Գելեջի.

«Սասստեքս» ՄԴԸ տնօրենը՝ մամուլում.

«Մենք մեծ հույսեր ենք կապում ձեզ [հետ], դուք մեզ
[հետ] մի կապեք, որովհետև այս գործարանը ես իմ համար
չեմ սարքում, ես մենակս չեմ կարա աշխատացնեմ, սա ձեզ
համար է, իմ համար չի: Մենք սա անում ենք ազգի, երկրի
համար, որ մենք իրար հետ այս քաղաքը շենացնենք,
մարզը հետը: Մեզ պետք չի, որ ցանկացած մարդ իր հողը
թողնի, գնա այլ երկիր, աշխատի, կարոտ մնա իր հողը,
մորը, թե ջրին, ինձ պետք է, որ այս մարդիկ մնան այստեղ
(....) այս մի կտոր հողը, որ մերն է, որը ազատ է, մենք
իրար հետ պիտի պայքարենք, որ պահենք, դրա համար
աշխատատեղ է պետք: Դրա համար ես եկել եմ ձեզ հետ
միասին տանջ[վ]ելու....»⁷²

«Մենք դրամ չենք ներդրել, մենք կյանք ենք ներդրել,
կյանք: Կյանքի հաշիվը չկա, ժողովուրդ, արժեքը չկա: Ես
իմ առողջությունն եմ դրել ստեղ....»:⁷³

Նա իր բիզնես շահը հայասիրական ու հայրենասիրական
շարժառիթներով համոզիչ քողարկելու նպատակով չի վարանում
շահարկել հայկական ինքնության բոլոր զգայուն կետերը:
Այսպես օրինակ՝ ի պատասխան այն հարցին, թե ինչու է որոշել
Հայաստանում բիզնես հիմնել, 2018-ի դեկտեմբերին Շիրակի
հանրային հեռուստաընկերությանը տված իր հարցազրույցում
Գելեջին ժխտում է տնտեսական արտոնությունների կամ
բարենպաստ պայմանների հանգամանքը, այլ նախևառաջ հղում է
իր սասունցի ծագմանը⁷⁴: (Այնինչ, փաստացի ՀՀ կառավարությունը
տարիներ շարունակ սարքավորումների, հումքի և այլ նյութերի
ներմուծման մաքսատուրքից ազատելու, ավելացված արժեքի

141

72 Շամշյան Գ., (2017, հունվար 18), Արթիկում բացվեց «Սասստեքս»
տեքստիլ արդյունաբերությամբ զբաղվող ընկերության ուսումնական
կենտրոնը, YouTube, <https://bit.ly/3cMfGAF>

73 Շիրակի Հանրային Հեռուստաընկերություն, (2018, դեկտեմբեր 13),
SASSTEX-ը Գյումրիում շատ անելիք ունի, YouTube, <https://bit.ly/2KxSjPj>

74 Շիրակի Հանրային հեռուստաընկերություն, (2018, դեկտեմբեր 12),
Դիմագիծ - Քրիստիան Գելեջի., YouTube, <https://bit.ly/3aGLs0y>

հարկի վճարումը տարիներով հետաձգելու, շենքային տարածքներ տրամադրելու և այլ արտոնյալ պայմաններ է ապահովել Գելեջիի հիմնադրած և/կամ նրա տնօրինության տակ գործող «ՎԿՍ Արմենիա» ու «Սասստեքս» կազմակերպություններին⁷⁵): Այս հարցազրույցում Գելեջին անձնական պատմություն է պատմում Թուրքիայում մեծանալիս ազգային հիմքով խտրականության ենթարկվելու իր փորձի մասին՝ դրանով բացատրելով Հայաստանի հանդեպ իր հոգատարությունը, Հայաստանի ժողովրդի գործազրկությամբ մտահոգությունը և այստեղ գործարաններ հիմնելու իր որոշումը: Որքան էլ սրտառու է լինի անձնական փորձը, այս խոսակցությամբ, սակայն, Գելեջին կարծես երկրորդական պլան է մղում իր սովորական բիզնես շահագրգռությունը, որով պայմանավորված էլ նա 2018թ. նոյեմբերի 15-ի դրությամբ, մեկ այլ հարցազրույցում կատարած իր պնդման համաձայն, տարբեր երկրներում (հիմնականում եվրոպական երկրներում), այդ թվում Թուրքիայում (ք. Կարս) նմանատիպ արտադրություններ ունի (ավելի քան 10.000 աշխատատեղերով) և Հայաստանն էլ այդ կետերից մեկն է միայն (շուրջ 700 աշխատատեղով)⁷⁶:

Քրիստիան Գելեջի. «Սասստեքս» ՄԴԸ տնօրենը՝ մամուլում.

142

«Երբ ես փոքր երեխա եմ եղել, մեծ մայրիկիցս շատ բան եմ սովորել: Մենք սասունցի ենք: Երբ որ մենք Սասունի փողոցներում Արևմտյան Հայաստանում, ծեծ

75 «ՎԿՍ Արմենիա» ՄԴԸ-ին և «Սասստեքս» ՄԴԸ-ին ՀՀ կողմից տարբեր տարիներին տրամադրված արտոնությունների որոշ օրինակների մասին տե՛ս, հետևյալ հղումներով.

1) Տեղական արտադրության խթանմանն ու արտահանմանը նպաստող որոշումներ, (2009.02.12), Hetq.am, <https://hetq.am/hy/article/34972/>
2) Ամասիայում կգործի հայ-գերմանական «ՎԿՍ Արմենիա» ընկերության կարի ֆաբրիկան, (2011.07.21), Nt.am, <https://nt.am/am/news/5940/>
3) Կառավարությունը կաջակցի «ՎԿՍ Արմենիա» ընկերությանը, (2013.08.01), B24.am, <https://b24.am/economy/44051.html/>
4) Հարկային արտոնություններ՝ «Գոլդեն ֆիլդ» և «ՎԿՍ Արմենիա» ընկերություններին, (2014.01.23), 168.am, <https://168.am/2014/01/23/321452.html/>
5) Պետությունն արտոնություն է տրամադրում կարի արտադրությամբ զբաղվող ընկերությանը, (2016.02.23), Armenpress.am. <https://armenpress.am/arm/news/837036/petutyunn-artonutyun-etramadrum-kari-artadrutyamb.html/>

76 Սիմոնյան Կ., (2018, նոյեմբեր 15), Սփյուռքահայ գործարարը դեռ պայքարում է Հայաստանում բիզնես անելու համար, azatutyun.am. <https://bit.ly/3cNwvv7>

Էինք ուտում, որովհետև հայ էինք, մենք քրիստոնյա ենք, ես՝ պոլճուր երեխա, չէի հասկանում, ինչու են այս մարդիկ մեզ ծեծում: Մեծ մայրս ինձ սովորեցրեց, որ մենք հայ ենք, մենք քրիստոնյա ենք: Ես իրան հարցրեցի, եթե մենք հայ ենք, մենք ինչ գործ ունենք այս մարդկանց հետ, եթե ես մարդիկ թուրք են, քուրդ են, մուսուլման են: Ասեց՝ ասիգա Հայաստանն է, գրավված հողերն են: Ասեցի բա կա՞ մի տերիտորիա, որ Հայաստան է, որ ոչ գրավված է: Ինքը Սիփան սարի մյուս կողմը ցույց տվեց, ասեց՝ Էն կողմն է: Ասեցի, բա գնանք Էստեղ ապրենք, ասեց, Էստեղ Էլ ռուսներն են: (....) Իմ մեջ ծնվեց այն պայքարը, որ լինեմ իմ ազգի հետ, իմ ժողովրդի հետ, իմ երկիրը, իմ լեզվով խոսեմ....»:77

Բացի այդ, նա իր գործունեությանը նաև աստվածահաճո, բարեգործական լինելու երանգներ է հաղորդում: Օրինակ՝ մասնագիտական կրթություն տրամադրելու և կարողներ պատրաստելու համար Արթիկում ուսումնական կենտրոնի բացումը գործարարը համարում է «աստծո համար արված լավ գործ», սակայն ուսում ստացած այդ կանանց պայմանագրով նախատեսված կետով պարտավորեցնում է ձեռք բերված գիտելիքի համար 100.000 դրամ վերադարձնել իր գործարանում մեկ տարուց պակաս աշխատելու դեպքում, ինչն, ընդ որում, հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջներին (տե՛ս, էջ 27-28):

Քրիստիան Գելեջի.

«Ասստեքս» ՄԴԸ տնօրենը՝ մամուլում.

«Այս [Արթիկի] ուսումնական կենտրոնի ներդրումի թիվ ասելը չի կարելի, որովհետև բարեգործություն է.... Մենք թիվ չենք ասում, սա Աստծու գործն է, երբ որ դու Աստծու համար լավ գործ ես անում, դու թվերով չպիտի խոսես....»:78

77 Ծիրակի Հանրային Հեռուստաընկերություն, (2018, դեկտեմբեր12), Դիմագիծ - Քրիստիան Գելեջի, YouTube, <https://bit.ly/3aGLs0y>

78 Aravot Daily, (2017, հունվար 18), «Հայկական տրիկոտաժը կարող է մրցակցել ոչ միայն թուրքական, այլ չինականի հետ», Քրիստիան Գելեջի, YouTube, <https://bit.ly/2VWj3hQ>

Նույն կերպ Գելեջին խնդիր չի տեսնում Հայաստանի կանանց ինքնությունները (կնոջ մայրական և ազգային զգացումները) շահարկելու միջոցով նրանց դերակատարումը իր պատկերացումներով և իր բիզնեսի տրամաբանության ներքո սահմանելու մեջ:

Քրիստիան Գելեջի.

«Սասստեքս» ՄԴԸ տնօրենը՝ մամուլում.

«Դուք՝ որպես հայ մայրեր, դուք պիտի երկիրը կառուցեք: Մայրերը պիտի կառուցեն, խնդիրը մայրերի ձեռքին է: Համ պիտի երեխա բերեք, համ տունը պահեք, համ էլ աշխատեք (....) այո, համ էլ ամուսին պահեք (....) իմ մայրիկը Սասունում ժամանակին 5-6-7 երեխայով, մեկը փորի մեջը, իմ պապան գնացել էր Հոլանդիա աշխատելու, ինքը, տիկին հալով, ամբողջ տարի ամբողջ ընտանիքը պահեց ու չթողեց որևէ մի երեխան որևէ մի տեղ գնա. Սասունի հողերի վրա թողեց, ու մեզ սովորացրեց, որ պիտի պայքարես էն հողի ու ջրի համար (....): Մայրերի ձեռքին է, ոչ թե հայրերի: Էն խեղճ հայրը գնում ա երկու կոպեկ փող բերելու, բայց մայրը պիտի երեխային դաստիարակի ու մայրը պիտի քաղաքը, տունը լցնի երեխեքով, ոչ թե մայրը պիտի ասի իմ ֆիզիկան, իմ մարմինը.... Ո՛չ, պիտի աշխատի երկու-երեք դաշտում»:⁷⁹

Մինչդեռ «Սասստեքսի» (և «ՎԿՍ Արմենիայի») գործունեության ընթացքում չոր բիզնես շահեր հետապնդելիս տնօրինությունը ոտնահարում է այդ նույն կին աշխատողների՝ «երկիր կառուցող մայրերի» տարրական շահերը, նրանց զրկում է օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձից: Այսպես, 2018-ի իր հարցազրույցներից մեկում Գելեջին փաստացի մերկացնում է աշխատողների ընտրության և ֆիլտրման իրենց սխեման՝ բացահայտ նշելով, որ 10-ից 7-ը իրենց առաջարկած պայմաններով չեն կարողանալու աշխատել և հեռանալու են: Սա կարծես մշակված սխեմա է, որով գործարանը պետք է համալրվի նախապես հաշվարկած և ներդրած չափորոշիչներով աշխատող եզակի մարդկանցով՝ գրեթե անհասանելի արտադրողականությամբ, իսկ մյուսներից ազատվում են՝ անօրինական կերպով նվազագույնից ցածր աշխատավարձ տալով (տե՛ս, էջ 15), եթե իհարկե վերջիններս ստիպված չեն

լինում հարմարվել այդ աշխատավարձով աշխատելուն: Սա իրականացվում է՝ օգտվելով ՀՀ-ում գործազրկության բարձր մակարդակից, ցածր կենսաթոշակներից, սոցիալ-տնտեսական երաշխիքների անբավարարությունից և աշխատանքային իրավունքների երաշխավորված պաշտպանության գործուն պետական մեխանիզմների բացակայությունից: Իսկ արտադրողականության իրենց իսկ սահմանած չափորոշիչների իրատեսականության հարցի քննարկումը Գելեջին կանխում է՝ անընդհատ կրկնելով և ձևավորելով մի պատկերացում, թե հայաստանցիներն աշխատել չգիտեն կամ աշխատել չեն ուզում:

Քրիստիան Գելեջի.

«Սաստեքս» ՍՊԸ տնօրենը՝ մամուլում.

«Եթե մեր Հայաստանի ինժեներների միջոցով (նորից մեր շնորհիվ, որովհետև 11 տարի մենք այս մարդկանց պատրաստում ենք Հայաստանում) եվրոպական ինժեներների հետ միասին գալիս են եզրակացության, որ այս մեկ շալվարը պետք է կարվի 40 թուպի ընթացքով: Եթե մի տիկինը մեկ օր՝ 8 ժամ, գալիս է աշխատանքի, կազմում է 480 թուպ: Երբ 480 բաժանենք 40, կստանանք 12 շալվար: Երբ որ այս տիկինը 12 հատ շալվար տա՝ 100% պլան, ինքը կստանա մոտ 150.000 դրամ: Բայց եթե տիկինը գալիս է, տալիս է քեզ 3 հատ, այդ ժամանակ դու չես կարող իրեն 150.000 փող տաս, բայց ոչ էլ կարող ես մինիմումը տաս, որովհետև ինքը որ մինիմումին հասնի, պետք է օրական 4,5-5 հատ արտադրի: Այս խնդիրները ունենք Հայաստանում: Մենք մեխանիզմ ենք մշակել: (....) Մենք մեր աշխատակիցներին շատ թափանցիկ ձևով ասում ենք՝ քույրիկ ջան, մայրիկ ջան, մենք ձեր կարիքը ունենք, այս գործի մեխանիզմը այս է՝ առաջին երեք ամիսը մենք ձեզ մինիմում 55.000 դրամով ապահովում ենք օրենքով, այյուս ճանապարհածախսը: Բայց մայրիկը գալիս է աշխատանքի, 3 ամիս աշխատում է, հետո քեզ ասում է՝ հաջողություն: 10-ից 7-ը 3 ամիս հետո ասում է՝ հաջողություն. իրանք չեն եկել աշխատանքի, իրանք եկել են ժամանակ անցկացնեն, 3 ամիս 55.000 ստանան: (....) 3-4 հոգին մտնում են, ու իրանք ստանում են 55-ից ավել մինչև 100.000 մարդիկ կան, որ ստանում են, իսկ մյուս 6-7-ը ասում են՝ հաջողություն, քանի որ ինքը գիտի, որ ինքը չի կարա անի: Բայց մենք առաջին օրը չենք կարող 10 հոգի վերցնել ասել՝ դու կարող ես, դու

չէ, մենք չենք կարող իմանալ: Ու մենք դրանով կառուցում ենք մեր գործարանները: Մենք հիմա 150 հոգի մարդ ենք ընդունել, ամեն օր մարդիկ գալիս են, գործ են ուզում, բայց երկրորդ մասը պատրաստ չի (....): Մենք կունենանք 300 տիկիններ, որ աշխատում են: Այս 300 տիկիններից 3 ամիս հետո հավատացնում եմ, 1/3-րդը գնալու է: Ոչ թե մենք ենք դուրս հանելու, ինքն իր կամքով է գնալու, քանի որ գիտի, որ ինքը չի կարող այս տեմպով աշխատի, չի ուզում այս տեմպով աշխատի: Բայց մենք ունենք աշխատողներ, իր x տարիքի հետ կապված, ինքը ասում է՝ ես համաձայն եմ, իմ գործարքայինով, ինչ-որ տալիս եմ, դրա համաձայն աշխատավարձ ստանամ: Լինում ա, որ 55.000-ից ցածր է լինում, բայց տիկինը ասում ա՝ ես թոշակառու եմ, ինձ ձեռ ա տալիս....»:⁸⁰

Մեկ այլ (2017) հարցազրույցում Գելեջին խոստովանում է, որ աշխատողների հետ իր ունեցած խնդիրների պատճառով հատուկ՝ աշխատողներին «ոգևորելու» նպատակով նեղ դրության մեջ դնելով՝ կանգնեցրել է Ամասիայի գործարանի աշխատանքը. «....Որպեսզի ժողովուրդին ոգևորենք, մենք դիտավորյալ կանգնեցրեցինք գործարանը, որպեսզի մարդիկ հասկանան, որ իրենք պետք է աշխատեն իրենց քրտինքով, ոչ թե մեր բարեգործությունով: Մենք չենք կարա մի գործարան սարքենք բարեգործության հիմքերի վրա: (....) Մենք գործարանը մեկ ամիս դիտավորյալ կանգնեցրեցինք, որ մարդիկ հասկանան՝ գործ չկա, փող չկա: Հետո մի ամիս հետո իրենք խնդրելով եկան....»⁸¹:

Ամասիայի «ՎԿՍԱրմենիայի» աշխատողներից պարբերաբար հնչող բողոքի ձայները վկայել են ցածր աշխատավարձերի մասին. մամուլում նշվում են, որ դրանք որոշ ամիսների նվազել են մինչև 5-10-15.000⁸² և միջինում կազմում են 15-25.000⁸³ դրամ:

80 Շիրակի Հանրային հեռուստաընկերություն, (2018, դեկտեմբեր12), Դիմագիծ - Քրիստիան Գելեջի, YouTube, <https://bit.ly/3aGLs0y>

81 Aravot Daily, (2017, հունվար 18), «Հայկական տրիկոտաժը կարող է մրցակցել ոչ միայն թուրքական, այլ չինականի հետ», Քրիստիան Գելեջի, YouTube, <https://bit.ly/2VWj3hQ>

82 Կաղզվանցյան Ս., (2019, հունիս 3), «Սաստեքս»-ը աշխատակիցների հետ նոր պայմանագրեր կկնքի, Շինարարության գծով տնօրենը հանդիպեց բանվորների հետ, azatutyun.am <https://bit.ly/3bD1cmj>

83 Սողոյան Ե., (2017, ապրիլ 26), Փորձագետ. «Համայնքը պետք է դարձնել այնպիսին, ինչպիսին բնակիչն է երագում». hetq.am, <https://bit.ly/2W0qZOO>

Դեռևս 2012-ին Երևանում («ՎԿՍ Արմենիա») աշխատողները բողոք էին բարձրացրել ցածր աշխատավարձերով պայմանավորված. պահանջում էին 20.000-ից հասցնել 50.000 դրամի: Որոշ ժամանակ անց, սակայն, առիաստարակ աշխատանքը կորցնելու սպառնալիքի առաջ կանգնելով՝ աշխատողների մի մասը ի վերջո հաշտվել էր գործատուի թելադրած պայմաններով աշխատանքը շարունակելուն: Իսկ բողոքի ժամանակ սեփական անունով հանդես գալու համարձակություն ունեցած աշխատողին տնօրինությունը ստիպել էր աշխատանքից հեռանալու դիմում գրել:

Նախկին աշխատողը՝ մամուլում.

«Պարզապես լրագրողը ինձ մոտեցել ա, ես ելույթ եմ ունեցել, ու ասեց ձեր անուն-ազգանունը: Ես ասել եմ իմ անուն-ազգանունը.... Հիմա ես դիմում եմ ստիպված գրել, որ դուրս գամ (....) ինձ ասեցին գրեք, ես էլ գրել եմ, հիմա դուրս եմ եկել:»⁸⁴

Աշխատավարձերի չվճարման խնդրի առաջ են կանգնել նաև նույն «ՎԿՍ Արմենիայի» Վանաձորի մասնաճյուղի նախկին աշխատողներ: Դեռևս 2009-ին Ս. Ղամբարյանը Լոռու մարզի ընդհանուր իրավասության դատարան հայց էր ներկայացրել ընդդեմ «ՎԿՍ Արմենիա» ՍՊԸ-ի՝ աշխատավարձի պահանջի մասին, որը դատարանն ամբողջությամբ բավարարել էր՝ ճանաչելով վերջինիս աշխատանքային իրավունքների ոտնահարումը⁸⁵:

Ուրեմն ոչ թե պատահական միջադեպի, այլ իրավախախտումների համակարգային կիրառությանն ենք հանդիպում Գեյլեջի ղեկավարած՝ արդեն «Սասստեքս» անվան ներքո գործող գործարանի Գյումրու մասնաճյուղում: Այսպես, 2019թ. մայիսի 27-ին սկիզբ առած, մոտ մի շաբաթ տևած բողոքից հետո Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողները (Շիրակի փոխմարզպետի ու Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհմիության ճյուղային հանրապետական միության նախագահի միջնորդությամբ) մայիսի 31-ին համաձայնության եկան հաջորդ աշխատանքային երկուշաբթիից վերսկսել գործարանում աշխատանքը՝ իրենց առաջ քաշած հարցերին

84 Ա1+, (2012, մարտ 28), Ստիպել են աշխատանքից ազատվելու դիմում գրել, a1plus.am, <https://bit.ly/2zn0DyX>

85 Ս. Ղամբարյանի հայցն ընդդեմ «ՎԿՍ Արմենիա» ՍՊԸ-ի: Դատական գործ N: ԼԴ/0056/02/09, datalex.am, <https://bit.ly/2KxWNWf>

անհատապես պատասխաններ ստանալու խոստման դիմաց: Սակայն, պայմանավորված երկուշաբթի օրը նրանց մոտքը գործարան արգելվել էր, իսկ որոշ առավել ակտիվ բողոքողներին միջնորդավորված հրահանգվել էր աշխատանքի չգալ:

Այս իրադրությունը «Սախարովի անվան մարդու իրավունքների պաշտպանության հայկական կենտրոնի Շիրակի մասնաճյուղից» Արմեն Պետրոսյանը գնահատում էր իբրև գործատուի կողմից հատուկ ձգձգման փորձ՝ չարձագանքելու բարձրացված խնդիրներին և շարունակելու շահագործող աշխատելաճը:

Արմեն Պետրոսյան.

Իրավապաշտպան ՀԿ ներկայացուցիչը՝ մամուլում.

«Ես աշխատողներին ասում եմ, որ ես կշարունակվի, իրենք անընդհատ կփորձեն ձեզ ձգձգել, հետաձգել, քցել: Եղ դառն փորձը կա: Գյուլմրիում Էկել են արդեն: Գյուլմրին իրենց համար ինչ-որ հանքի տեղ է»:⁸⁶

Այսպիսով, աշխատողների բողոքի հանրային բարձրաձայնմանը տնօրինությունն արձագանքեց նոր պատժիչ միջոցառումներով: Ինչպես հաճախ, այս դեպքում էլ լծակներ ունեցող վերադաս անձնակազմը ձգտում էր մի կողմից սասանել բողոքող կանանց համերաշխությունը, մյուս կողմից ուժգնացնում էր առավել հետևողական պայքարողների հանդեպ աշխատանքից հեռացնելու սպառնալիքները և բարոյահոգեբանական ճնշումները:

148

Նախկին աշխատող.

Ներսեսը, [Տաշչյան, շինարարության գծով պատասխանատու] իրա տղամարդ հալով, կանանց հետ խոսալու ձև չգիտի: Վերջին անգամ, որ գնացել էինք պայմանագրերի համար, Ներսեսն էլի եկավ ու հարձակվեց իմ վրա: Որովհետև ես չէի լռում, բանը եթե հասել էր դրան (արդեն կոկորդս էր հասել).... Եսպես պատմելով՝ ամեն ինչ լրիվ լավ չի ներկայացվի, պետք է ներսում լինեիք, որ ձեր աչքերով տեսնեիք: Ես այդ արհամարհանքը, վիրավորանքը տեսել եմ ու զգացել եմ կանանց նկատմամբ,

86 Մանուկյան Հ., (2019, հունիս 3), «Սասստեքսի» աշխատակիցներին ներս չե՞ն թողել, tsayg.am, <https://bit.ly/2yOow20>

թեկուզ կողքինիս էլ, որ վիրավորում էին, ես նեղվում էի: Դե միշտ խոսողն է վատամարդ լինում: Ես էլ ասում էի ավելի լավ է պարզճակատ, արժանապատվորեն խոսալով՝ ես դուրս մնամ այդ գործարանից, քան թե իմ ընկերներիս քցեմ ու բռնեմ Քրիստիանին: Իրանք ինձ վախեցնում էին, ասում էին, բա որ Քրիստիանը եկավ, ի՞նչ պատասխան պիտի տաս: Ես էլ ասեցի, երբ այս հիմնարկի հայաթը ինձ կախած տեսնեք, նոր զարմացեք: Ինչի Քրիստիանն ո՞վ է, որ ես իրանից վախենամ:

Ըստ աշխատողների՝ տնօրինությունը լրատվամիջոցներին հարցազրույց տված կանանց ցուցակներ էր կազմել և պատրաստվում էր նրանց չվերականգնել աշխատանքի:

Նախկին աշխատողներ.

Ասել էին՝ ով որ խոսացել է հեռուստացույցով, ձեզ գործի չեն կանչի: Ճիշտ ա, ինքը տեսց իրավունք չունի, բայց եղել է նման խոսակցություն:

Ներսեսը [Տաշչյան, շինարարության գծով պատասխանատու] կոնկրետ թույլ չի տվել, որ լրագրողներ մտնեն, աշխատողներն իրենց բողոքները նորմալ լրագրողներին պատմեն: Իսկ Գելեջին ասեց, որ բողոք ունեիք, ինձ ասեիք, լրագրողների չասեիք: Վախեցած էր ոնց որ ինչ-որ բանից, չէր ուզում երևի, որ իրեն վերահսկեն վերևներից:

Նախկին աշխատողները՝ մամուլում.

«Երեկ իրենք ներքին կարգով վարպետներին ասել են, որ բանվորներին կասեք՝ աշխատանքի չգան: Միայն իրենք գան, գործարանը փակ է, չի աշխատելու, միայն իրենք գան ժողովի: (...) Կանչել էին վարպետ-տեխնոլոգներին, ասել էին, որ քո շատախոս աղջիկը վաղը չգա գործի: Ինքը ազատված է աշխատանքից հենց կոնկրետ հարցազրույց տալու համար:»⁸⁷

«Ասացին՝ ցուցակով կգանք, կկարդանք կրճատվողների անունները: Էսպիսի դեպքեր էլի են

գրանցվել, բայց ռիսկ չենք արել խոսելու, բայց արդեն համբերության բաժակը լցվել է: Միշտ ձայնագրուկ ենք եղել, որովհետև մեզ միշտ դրսի դուռն են ցույց տվել: Մյուս կողմից էլ ասում են՝ ինքը սեփականատեր է, ինչպես ուզի հետներդ կվարվի: Կուզենանք, որ այս ամենը վարչապետին հասնի, մի օր էլ հենց Գելեջին ժողով արեց ու ասաց՝ ձեր վարչապետի ոչ մի խոսք մեզ մոտ չի անցնում, վարչապետը մեզ ոչինչ չի կարող անել, այնպես որ մի չարչարվեք միտինգ արեք»:⁸⁸

Հետաքրքիր է, որ բողոքի ակտիվ շրջանում (31 մայիս) Գյումրու «Սասստեքսի» ղեկավարության փաստացի ներկայացուցիչ հանդես եկող Ներսես Տաշչյանը (շինարարության պատասխանատու) լրագրողների առաջ չի հերքում, որ անձամբ է պատրաստվում բողոքող կանանց արգելել աշխատել, եթե անգամ նրանք հրաժարվեն ինքնակամ հեռանալ՝ դա հիմնավորելով նրանց սուտ խոսելով: Իսկ ամիսներ անց (9 նոյեմբեր) կրկին վերահաստատում է, թե ինքն անձամբ չի ցանկանում, որ բողոքող որոշ աշխատողներ շարունակեն աշխատանքը, ինչը կամայականություն և իրավախախտում է:

Ներսես Տաշչյան.

Գյումրու «Սասստեքսի» շինարարության պատասխանատուն՝ մամուլում.

«Ոչ մի մարդ չկա կրճատված: Նորեն կըսեմ, ես հատուկ մարդկանց երեսին ասել եմ չեք ուզում կրճատվիլ, ես կարգիլեմ ձեզ էստեղ մտնելը, որովհետև սուտ խոսիլը լավ չի»:⁸⁹

«Ստեղ կան մի քանի հոգի.... քանի որ սուտ խոսեցան մեր անունի վերա (....), ստախոսությունը լավ բան չէ, շատ լավ գիտեք: Ստեղ ըսեցին թունավոր կտոր կա, ըստեղ սեցին զուգարան չկա, ըստեղ սեցին օդափոխություն չկա, իրանց սկոռի էկած է ըսին, ամբողջը եկավ ստուգվավ,

88 Արևշատյան Ն., (2019, մայիս 29), Լրագրող կանչած 40 աշխատակիցներին սպառնում են ազատել աշխատանքից. նրանք օգնություն են հայցում վարչապետից, aravot.am. <https://bit.ly/2KzNGnN>

89 Ցայգ ՀՀ, (2019, մայիս 31), «Սասստեքսի» աշխատակիցներն ազատման դիմում կգրեն, tsayg.am, <https://bit.ly/3aCqf83>

տեսան, որ ամեն ինչ հակառակն է: Ադոր համար այդ մի քանի հոգին ես նույնիսկ ցանկանում եմ չաշխատին:»⁹⁰

Հատկանշական է, որ վերադասի ճնշող գործողությունների արդյունքում գործարանի աշխատակիցների միջև հարաբերություններն իսկապես լարվեցին: Առանձնացավ երկու հիմնական տարամետ խումբ: Աշխատողների մի խումբը մեղադրում էր մյուսին, որոնք համաձայնել էին աշխատել նոր՝ նվազագույն աշխատավարձը չերաշխավորող պայմանով: Բողոքողների պնդմամբ, դրանք այն աշխատակիցներն են, ում գործարանի տնօրինությունը խոստացել էր բարձր պաշտոններ: Մյուս խմբի կանայք էլ բողոքող կանանց մեղադրում էին, որ իրենք լավ չեն աշխատել, «գլուխ են պահել», չեն կարել նախատեսված չափով ապրանքատեսակ, անհարկի ակտիվ բողոքել են, որի արդյունքում աշխատանքը կանգ է առել, բոլորն են տուժել:

Նախկին աշխատողներ.

Սկզբից բոլորն էին բողոքում: Հետո ամենաշատը մի տաս հոգի, ում խոստացել էին բարձր պաշտոններ, իրանք ասեցին՝ չէ, պետք չէ, մեզ նորմալ ապահովում են: Բայց մնացած աշխատողները դեռ բողոքում էին, պահանջում էին պայմանների բարելավում:

Փոխվեցին հարաբերությունները. այն տաս-տասնհինգ հոգին, որ, կոպիտ ասած, Քրիստիանի մարդիկ էին, իրանք մեզանից դիստանցիա էին պահում, աշխատում էին մեր հետ չշփվել: Բայց եթե ինչ-որ բան էր լինում, մենք բարձրաձայնում էինք: Կադրերի բաժնի աշխատողները, էդ Ներսես կոչվածը, դրանից հետո ինչ մտել ենք գործարան, մոնաթով մեր հետ, ասեց՝ դուք արեցիք այս ամեն ինչը, դուք քաշեցիք բոլորիս:

Բողոքի հանրայնացումից հետո, փաստորեն, գործատուն ոչ թե փորձ կատարեց հասկանալ խնդիրը, բանակցել աշխատողների հետ և հասցեական ու օրինական լուծումներ տալ, այլ ջանաց փոշիացնել բողոքը, պատժել առավել ակտիվ աշխատողներին բողոքելու համար և խրախուսել մյուսների լռությունը, միաժամանակ իր պայմանները թելադրելու համար ժամանակ շահել:

Պետրոսյանի կանխատեսումն իրականություն դարձավ. բողոքող կանանց մեծ մասին օրեր շարունակ տարբեր պատրվակներով գործարան մտնել չէր թույլատրվում: Երկար ժամանակ աշխատողները չէին կարողանում պարզաբանումներ ստանալ ու իրենց խոսքը հասցնել գործարանում որոշումների գլխավոր պատասխանատուներին, մասնավորապես՝ գլխավոր հաշվապահին և տնօրեն Գելեջին՝ մնալով աշխատանքային պայմանների մասին անորոշության մեջ, միաժամանակ առանց աշխատանքը վերսկսելու հնարավորության:

Հունիսի 3-ին Տաշչյանը հայտարարեց երեք օրից աշխատանքային նոր պայմանագիր առաջարկելու մասին: Ըստ քննարկվող տարբերակի՝ նոր պայմանագրով «Սասստեքսը» նախատեսում էր տույժերի գանձման մեխանիզմ՝ ներմուծել և նվազագույնից ցածր աշխատավարձ տալու անօրինական պրակտիկան փորձել այդ կերպ օրինականացնել:

Վարդան Գրիգորյան.

Շիրակի մարզպետի տեղակալը՝ մամուլում.

«Նոր պայմանագրերում փոփոխություններ նախատեսվում են միայն տույժերի մասով, որպեսզի գործատուն կարողանա տույժեր կիրառել աշխատակիցների նկատմամբ: Հաշվարկման բանաձևեր են ներդրել, որ աշխատողները, 40 ժամ աշխատելով, կարող են նվազագույն աշխատավարձից էլ քիչ ստանալ, սակայն հաշվի չեն առել, որ դա անօրինական է: Ինչ մեխանիզմ էլ ներդնեն, 40-ժամյա աշխատանքի դեպքում նվազագույն աշխատավարձը 55 հազարից պակաս չի կարող լինել: Նոր պայմանագրերում նախատեսվում է հաշվարկային մեծությունը թողնել 55 հազար դրամը, սակայն աշխատավարձից հանել տույժերը, այսինքն՝ վճարեն, ապա հետ գանձեն: Մեծ հաշվով նույնն է ստացվում, բայց հարցը ուզում են բերել օրենքի դաշտ»:⁹¹

Այնուամենայնիվ, նոր պայմանագրերը կնքելու և աշխատանքը վերսկսելու նախատեսված օրը գործարանի դռները կրկին փակ էին:

91 News.am, (2019, հունիս 3), «Սասստեքսի» աշխատակիցներին պարտադրում են նոր պայմանագիր կնքել, որ տույժերը օրինականացնեն. փոխմարզպետ, <https://bit.ly/2yKmj85>

Հունիսի 12-ին Առողջապահության և աշխատանքի հարցերով տեսչության աշխատակիցների այցի շնորհիվ աշխատողներին թույլատրվեց մուտք գործել գործարան՝ խնդիրները գրավոր տեսքով փոխանցելու համար: Մինչև տեսուչների այցը, Գյումրու «Սասստեքսի» ներկայացուցիչ Տաշչյանը աշխատողներին հորդորել էր լրագրողների առաջ ասել, թե սխալվել են և ընդունում են աշխատանքը Նոր գործավարձային պայմաններով վերսկսելու առաջարկը⁹²: Լրագրողների խցիկների առաջ Տաշչյանն աշխատողներին կրկին հրավիրեց աշխատանքի Նոր պայմանագրով՝ Նույնիսկ մինչև դրա հետ ծանոթանալը: Հավանաբար, պայմանագրի որոշակի խոցելիությունը հաշվի առնելով էր, որ Գյումրու «Սասստեքսի» ներկայացուցիչ Տաշչյանը բացառում էր աշխատողներին տրամադրվելիք Նոր պայմանագրերին ծանոթանալու համար օրենքով երաշխավորված ժամանակը տրամադրել՝ պատճառաբանելով ժամանակի կորուստը:

Ներսես Տաշչյան.

**Գյումրու «Սասստեքսի» շինարարության պատասխանատուն՝
մամուլում.**

153

«.... Մյուսը ասում ա՝ պայմանագիրը առաջ բերեք, Նայենք, ի՞նչ է բերենք հատիկ-հատիկ տանք, մարդը երկու-երեք օր գնա սերտի՞.... Ժամ կանցնի:»⁹³

Այդուհանդերձ ժամանակն անցավ, սակայն գործարանի աշխատանքը մեծ հաշվով չվերսկսվեց. հունիսի 18-ից աշխատակիցների մի մասին՝ գործատուի տեսանկյունից առավել պասիվ բողոքողներին էր թույլատրվել մուտք գործել և աշխատել⁹⁴:

Տևօրեն Գելեջիի հետ աշխատողների հանդիպումը կայացավ հուլիսի 23-ին՝ բողոքի բռնկումից շուրջ երկու ամիս անց միայն: Ժողովի ընթացքում աշխատողներին տնօրինությունը մեղադրել

92 Ankakh.com, (2019, հունիս 12), Պարոն Քրիստիանը հիվանդ է, գործարանը փակ, աշխատակիցները՝ բողոքավոր, <https://bit.ly/33AvDGu>

93 Կաղզվանցյան Ս., (2019, հունիս 12), Առողջապահական և աշխատանքային տեսչական մարմնի աշխատանքային խումբը «Սասստեքս»-ում ստուգումներ է անցկացնում, azatutyun.am. <https://bit.ly/2S9lmwl>

94 Հայկական ժամանակ, (2019, հունիս 18), «Սասստեքս»-ն իր աշխատակիցներից մի քանիսին է ներս մտնելու իրավունք տվել, armtimes.com, <https://bit.ly/2zxV4hp>

Է խնդրի հանրայնացման համար՝ կիրառելով տարիներ ի վեր Հայաստանի քաղաքացիներին, հատկապես կանանց, լռեցնելու բարոյական ճնշումների սովորական դարձած իշխանական գործիքակազմը: Աշխատողներին «խնդրել էին» «որպես ընտանիքի կին չբացել իրենց խոհանոցը»՝ այլևս չհաղորդակցվել լրագրողների ու մարզպետարանի ներկայացուցիչների հետ: Որպես արդյունք՝ ժողովի ավարտին սպասող լրագրողների տեսախցիկներն արձանագրեցին, որ գլխիկոր կամ լրագրողներից խուսափող արագ քայլերով էին հեռանում աշխատողների մեծ մասը:

Նախկին աշխատող.

Քրիստիանը եկել էր, ասում էր, թե մեր ներքին խոհանոցն ինչու՞ բացեցիք, ի՞նչ է, ընտանիքում կռիվ չի՞ լինում ամուսինների մեջ, դուք լինեիք կինը, ես լինեի ամուսինը, իրար մեջ պարզեինք, դուք ինձ բողոքեիք: Ես խաբար չեմ եղել, թե ինչ է կատարվում այստեղ, մանրամասների չեմ տիրապետում: Հեռուստատեսությունից եմ իմացել, թե ինչ է կատարվում: Ուզում էիք գործադուլ անեիք, ինձ ասեիք, ինչի՞ եք լրագրողներին ասում:

Տնօրենը աշխատողներին առաջարկել էր հունիսին աշխատած անձանց նոր սխեմայով վճարել, հուլիսին վճարվող արձակուրդի գնալ, իսկ օգոստոսին չաշխատելու դեպքում չվճարվող արձակուրդ վերցնել, որից հետո նոր պայմանագրով աշխատանքի անցնել սեպտեմբերից: Ընդ որում, նոր պայմանները կրկին չէին ենթադրում նվազագույն աշխատավարձի պարտադիր ապահովումը (բազիսային աշխատավարձ էր ընտրվում նվազագույնի կեսը՝ 27.500 դրամ, ինչին պետք է գումարվեին գործավարձային տոկոսները):⁹⁵

Առաջարկը չէր պարունակում օրինական և արդար լուծումներ նաև արդեն իսկ ապրիլ-մայիս ամիսներին թերվճարված աշխատավարձերի և հունիսին հարկադիր պարապուրդի մատնվածների հարցերի շուրջ:

Օգոստոսին մասնակի աշխատելուց հետո սեպտեմբերին

95 Զոբանյան Է., (2019, հուլիս 24), Մի՛ բողոքեք, մարզպետարան մի՛ գնացեք, լրատվամիջոցներին մի՛ դիմեք. Գյուլուրիի «Սասստեքսի» աշխատողներն ու սեփականատերը հանդիպել են., factor.am, <https://bit.ly/2xZss01>

գործարանում դադարեցվեցին աշխատանքները՝ կրկին հարկադիր պարապուրդի մատնելով աշխատակիցներին: Ըստ աշխատողներին հասած լուրերի՝ գործարանի տնօրենը, գյումրեցիների մասին այլևս լսել չցանկանալով, չի պատրաստվում այնտեղ վերսկսել աշխատանքը և նույնիսկ սարքավորումներն է հեռացրել տարածքից: Իսկ, ըստ ղեկավարության հայտարարությունների, գործարանը պետք է լիարժեք վերսկսեր իր աշխատանքը 2020 փետրվար ամսից՝ նոր պայմանագրով ներգրավելով գործատուի թելադրված պայմաններն ընդունած աշխատողներին և բացառելով բողոքի ձայն բարձրացրածներին (այս ընթացքում օրինական կերպով կմարվեին բոլոր աշխատակիցների նախորդ տարվա պայմանագրերը): Այս հետազոտական աշխատանքի ավարտին՝ 2020 մարտի 20-ի դրությամբ գործարանը դեռևս չէր վերագործարկվել:

Նախկին աշխատողը մամուլում.

«Մեր պայմանագրի ժամկետը լրանում էր հոկտեմբերի 23-ին: Գնացինք արտադրամաս, Ներսեսը՝ խոսքը գործարանի ներկայացուցիչ Ներսես Տաշյանի մասին է, հերթական անգամ բղավում էր, թե ձեր պայմանագրի ժամկետն արդեն լրացել է, ի՞նչ եք ուզում, ինչի՞ եք եկել: Մինչև հունվար աշխատանքի հույս չունենաք, հետո էլ կկանչեն նրանց, ովքեր պետք է աշխատեն, բողոքողները չեն աշխատելու»:⁹⁶

Ներսես Տաշյան.

Գյումրու «Սաստեքսի» շինարարության պատասխանատուն՝ մամուլում.

«Որովհետև բողոքել էին.... Փողով սկսվեց (....) հետո սկսվեց, որ օդափոխիչ չկա, չեմ գիտեր ինչ չկա, որ մեր մոտ բնական է, նայեցեք ինչքան լուսամուտներ կա: Մենք մինչև անցյալ ամիս [իմա՝ հոկտեմբեր] թույլտվություն չունեինք [աշխատելու], բերինք օդափոխիչներ դրինք, հիմա պատրաստ ենք աշխատելու: Նոր դուրս եկավ, որ քիչ մը սխալ բաներ կա ստեղ, ադոր համար կանգնած

ենք մինչև Նոր տարի.... Ուզում ենք աշխատողներու պայմանագիրներն էլ վերջանան, որ Նոր պայմանագիրով՝ Նորեն գործարքային, մաքուր-սիրուն ետը սկսին աշխատիլ:»⁹⁷

«Սասստեքսի» օրինակով տեսնում ենք, որ Հայաստանում աշխատողների շահերը մնում են քաղաքական և իրավական առումներով անպաշտպան, գործատուները շարունակում են քողարկել իրենց բիզնես շահերը և շահագործող քաղաքականությունը հանրային կամ ազգային վեհ շահերի ներքո: Ներկայանալով մի կողմից բարեգործի պատմուճանով, մյուս կողմից՝ օբյեկտիվ չափորոշիչներով աշխատողի դերով՝ փորձ են անում բարոյական և հոգեբանական ճնշումներով, աշխատանքից հեռացնելու տնտեսական պատիժներով լռեցնել, նսեմացնել բողոքի ձայները՝ զուգահեռաբար գործադրելով և՛ իրավական ու տնտեսական, և՛ քաղաքական ու բարոյական առումներով անընդունելի, շահագործող ու մանիպուլացնող գործունեություն:

Սեփական իրավունքներն առաջ մղելու թույլ գործիքակազմը, ինչպես նաև աշխատանքային կամ առհասարակ մարդու իրավունքների համար պայքարի փորձի պակասը, աշխատողներին Նույնպես հաճախ բարոյականացման թակարդն են զգում՝ սահմանափակելով խնդրի բարձրաձայնումը միայն բարոյական տիրույթում և կանխելով իրավական ընթացակարգերին դիմելու անհրաժեշտ քայլը: Չնայած «Սասստեքս» գործարանի աշխատողների բողոքը լայն քաղաքական-տնտեսական և իրավապաշտպանական առանցք ունի՝ այն աշխատողների կողմից հաճախ մեկնաբանվում է զուտ բարոյական գնահատականների միջոցով: Աշխատողներից շատերը խնդիրների լուծումն ավելի շատ տեսնում են գործատուների բարի կամքի դրսևորման, կամ երկրի ղեկավարի կամ այլ բարձր պաշտոնյայի անձի հոգածության դաշտում համարելով, որ իրենք սեփական ուժերով լուծումների հասնել չեն կարող, լավ չեն տիրապետում իրենց իրավունքներին և դրանց պաշտպանության միջոցներին: Որոշ կանայք, այդուհանդերձ, պատրաստ են պայքարի առավել կտրուկ միջոցների, եթե ոչ խնդրի հանգուցալուծման և արդարադատության հարցում, ապա գոնե սեփական շահագործումը թույլ չտալու հարցում:

156

97 Ցայգ ՀԸ, (2019, Նոյեմբեր 9), «Սասստեքս»-ն այս ծմռանը չի աշխատի, tsayg.am, <https://bit.ly/3bl3TTO>

Նախկին աշխատողներ.

Ասեցին մեզ, որ դիմենք դատարան: Մենք ուզում էինք դիմել դատարան, բայց հետո մտածեցինք, որ ինչի համար դիմենք դատարան, հենց կդիմենք Փաշինյանին: Դիմեցինք Փաշինյանին, բայց միևնույն է, ոչ մի բան չփոխվեց:

Ավելի լավ է աշխատանք չունենանք, քան թե անթասիք ծիծաղեն վրեքս: Հասկանում ենք, բոլորն էլ բիզնես են դնում, որ շահույթ ունենան: Դու եկել ես, որ հայ կնոջը շահագործես, էն էլ երկրաշարժ տեսած կնոջը, պետք է Կառավարությունը հսկեր, տեղական կառավարման մարմիններն էլ, եթե բիզնեսմենը իրա գործն է դրել, պետությունը ամեն օր պետք է գար, վերահսկեր: Տեսան՝ մենք բողոքում ենք, ասեցին՝ գնացեք, դիմում գրեք, բայց դե ամբողջ մի ամիս հեռուստատեսությամբ մենք էինք, այդքանից հետո միթե մի հատ գործ չէր կարելի հարուցել, մտածում էին լավ դե ժամանակը կանցնի, կգնա, կմոռանան: Ճիշտ է դժվար տարիներ ենք ունեցել, պետությունը մեզ քամել է, էն ժամանակ չէինք կարողանում խոսել, որովհետև ինֆորմացված չենք, բայց հիմա թույլ չենք տա մեզ հարստահարեն:

157

Վարդան Գրիգորյան.

Շիրակի մարզպետի տեղակալը՝ մամուլում.

«Աշխատավարձերի վճարմանը հասնելու լավագույն տարբերակը, ըստ Վարդան Գրիգորյանի, դատարան դիմելն է, սակայն աշխատակիցները հրաժարվել են: «Երբ աշխատողների հետ քննարկում էինք, ես առաջարկում էի դիմել դատարան, իրենք հրաժարվեցին: Իրենց նպատակն էր, որ որևէ պետական մարմին գնա և պարտադրի, որ իրենց պայմանագրային պարտավորությունները կատարեն: Բայց այդպիսի մարմին չկա, պիտի դիմեին դատարան, սակայն հրաժարվեցին:»⁹⁸

Հարկ է նշել, որ ինչպես «Սասստեքսի» մասնաճյուղերում, այնպես էլ այլուր իրավախախտման դեպքերի մեծամասնությունը բացահայտելու հնարավորությունները խիստ սակավ են, և դրանք

տեղի են ունենում լուրջության և հարմարվողականության ներքո, քանի որ դրանց մասին բարձրաձայնումները աշխատողների համար չեն տալիս իրավունքների վերականգնման ցանկալի արդյունքները: Սեփական իրավունքների պաշտպանվածության փոխարեն խնդրի հանրայնացումը հանգեցնում է գործատուի կողմից նոր անօրինական պատիժների կիրառման՝ ընդհուպ աշխատանքից հեռացման: Այս դրությանը մինչ օրս ո՛չ պետական մարմինները, ո՛չ արհմիություններն ի վիճակի չեն լինում դիմադրել: Աշխատանքային իրավունքի ապահովման հնարավոր գործուն ատյանն այս պահին մնում է դատարանը: Սա նշանակում է, որ պետությունն անհարիսության է հասցրել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը բոլոր այն դեպքերում, որտեղ դրա կարիքն առավելագույնս կա: Իսկ նվազագույն աշխատավարձի համար պայքարող աշխատողը չի կարող ո՛չ ֆինանսական, ո՛չ ժամանակային ռեսուրսներ տրամադրել դատական կարգով լիարժեք պաշտպանություն գտնելու համար:

«Սասստեքսի» ուղարկած արհմիությունը». արհմիությունների դերակատարումը

Գյումրու «Սասստեքսի»՝ որպես գործատուի և աշխատողների միջև ծագած կոնֆլիկտը առաջին հերթին ենթադրում էր արհմիութենական հաստատությունների ներգրավվածությունը: Վերոնշյալ բոլոր մեծ ու փոքր հիմնախնդիրները կարծես պետք է հետաքրքրեին նաև «Սասստեքսի» արհմիության ղեկավարությանը, եթե այդպիսի մարմին առկա էր, ինչպես նաև թեթև արդյունաբերության ոլորտի Ճյուղային հանրապետական միությանը (ՃՀՄ) և դրա ղեկավար մարմիններին:

Հատկանշական է, որ «Սասստեքսում» աշխատողների արհմիութենական մարմնի գոյություն ունենալ-չունենալու և իրենց կամ ուրիշ գործընկերների անդամ լինել-չլինելու մասին մեր հարցազրույցներին մասնակցած նախկին աշխատողներից ոչ մեկը չգիտեր: Սա ինքնին հուշում է առնվազն դրա անգործության կամ գործնականում դրա բացակայության մասին: Չնայած դրան՝ աշխատակիցների մեծ մասը կարևորում էր արհմիությունների գոյությունը և պնդում, որ եթե իրենց գործարանում արհմիություն լիներ, իրենք և իրենց իրավունքներն առավել պաշտպանված կլինեին:

Գյումրու «Սասստեքսի» ղեկավարության և աշխատողների միջև կոնֆլիկտը 2019թ. մայիսից նոյեմբեր ամիսը լուսաբանող նյութերում նույնպես չենք հանդիպում Գյումրու «Սասստեքս»

գործարանի տեղական արհմիության մասին որևէ տեղեկատվության: Այնինչ ՀԱՄԿ կայքից պարզ է դառնում, որ լրահոսում որպես «Սասստեքսի» գլխավոր տեխնոլոգ հանդես եկող Լալա Թորոսյանը, որ 2019թ. մայիսի 27-ի «Ցայգ»-ի⁹⁹ պատրաստած ռեպորտաժում աշխատողների անորակ արտադրանքով էր արդարացնում աշխատավարձերի ուշացումը, «Սասստեքսի» արհմիության նախագահն է և Թեթև արդյունաբերության աշխատողների ՃՀՄ խորհրդի անդամ է: Ըստ ՀԱՄԿ կայքի՝ «Սասստեքսը» (արհմիությունը) ՃՀՄ-ում ներկայացված է ևս մեկ աշխատողով. կազմակերպության հաշվապահ Մարիամ Տիգրանյանը ՃՀՄ վերստուգիչ հանձնաժողովի անդամ է¹⁰⁰:

Արհմիության նախագահ Թորոսյանը Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների խնդիրների մասին հանրային քննարկումներից որևէ մեկում հանդես չի եկել արհմիության անդամի դիրքավորմամբ կամ աշխատանքային իրավունքների խնդիրների շուրջ մտահոգությամբ: Ավելի ուշ (բոլորովին այլ առիթով) 2020թ. մարտի 13-ին Գեյշիի տված հարցազրույցում Թորոսյանը դիպվածաբար հայտնվում է լրագրողի Նյութում՝ առաջին անգամ ներկայացվելով որպես կազմակերպության արհմիության նախագահ: Այստեղ աշխատանքային պայմանների մասին լրագրողի հարցին Թորոսյանը դրանք «բարենպաստ» է գնահատում և ներկայացնում է Երևանի արտադրամասի աշխատողների համար կառուցվող հանգստի գոտու, սրճարանի և այլ պլաններ:

Լալա Թորոսյան.

«Սասստեքս» արհմիության նախագահը՝ մամուլում.

«Սասստեքս» ընկերության մասնաճյուղերում աշխատող բոլոր 500 աշխատողներն արհմիութենական կազմակերպության անդամ են: Նրանք աշխատում են աշխատանքային պայմանագրով սահմանված 8-ժամյա աշխատանքային գրաֆիկով: Արտադրամասը հագեցած է արդիական սարքավորումներով, աշխատողների համար

99 Ցայգ ՀՀ, (2019, մայիս 27), Մենք ստրուկ չենք. բողոքի այլը Գյումրու «Սասստեքս» գործարանում, tsayg.am, <https://bit.ly/3bBUNlo>

100 ՀԱՄԿ, Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն, hamk.am, <https://bit.ly/354gzlC>

աշխատանքի բարենպաստ պայմաններով: «Սասստեքս» ընկերությունը Երևանի և մասնաճյուղերում աշխատող կանանց առողջական խնդիրների լուծման նպատակով տրամադրում է դրամական միջոցներ, տոնական առիթներով մատուցում նվերներ»:¹⁰¹

Ձևական մակարդակում «Սասստեքսի» արհմիության առկայությունը այլ հարցեր է առաջ բերում, թե օրինակ՝ աշխատողներից քանիսն են գրանցված իբրև արհմիության անդամ, նրանցից քանիսն է տեղյակ դրա մասին, իսկ քանիսն են, որ չեն ել կասկածում, որ գործատուն իրենց աշխատավարձից արհմիության անդամավճար է գանձում:

Իր հերթին, Թեթև արդյունաբերության ոլորտի ՃՀՄ-ն Գյուլմրու «Սասստեքսի» աշխատողների բարձրաձայնած խնդրին կրկին անհամարժեք ձևական մասնակցություն ունեցավ: Այսպես, բողոքի 5-րդ օրը՝ 2019թ. մայիսի 31-ին «Սասստեքսից» աշխատողներին հրավիրել էին արհմիության հետ ժողովի: Մասնավորապես՝ հանդիպման էր եկել Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհմիության ճյուղային հանրապետական միության (ՃՀՄ) նախագահ Սրապիոն Առաքելյանը: Հարցազրույցներում բողոքին մասնակից աշխատողները նշում են, որ հանդիպմանը մասնակցում էր նաև «Սասստեքսի» հաշվապահը, սակայն նրանք վերջինիս անգամ չեն նույնացնում արհմիութենական գործչի հետ, այլ լիովին դիտարկում են որպես գործատուի ներկայացուցիչ: Իր հերթին, ՃՀՄ նախագահի դերակատարությունը ևս, ըստ նախկին աշխատողների, ավելի շատ ուղղված էր գործատուին արդարացնելուն, աշխատողներին համոզելուն և բողոքը մարելուն: Նման սպասումներ ձևավորվել էին թեկուզ այն փաստից, որ ՃՀՄ նախագահի հետ արհմիության ժողովի իրենց հրավիրել էին «Սասստեքսից», իսկ արդեն զրույցի ընթացքում ամրապնդվել էին այն կասկածները, որ Առաքելյանը պաշտպանում է գործատուի և ոչ թե աշխատողների շահերը:

101 Ներսիսյան Ա., (2020, մարտ 13), «Ներկայիս կառավարման համակարգը ոչնչով չի տարբերվում նախկին իշխանությունների վարած տնտեսական քաղաքականությունից», irates.am, <https://bit.ly/2S5GhRd>

Մամուլ.

«Այսօր «Սասստեքս»-ի աշխատակիցների հետ հանդիպեց Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհմիությունների նախագահ Սրապիոն Առաքելյանը, ժողովին նաև մարզպետարանի ներկայացուցիչները մասնակցեցին: Աշխատակիցների մոտ տպավորություն էր, որ արհմիությունից եկել էին ոչ թե իրենց շահերը պաշտպանելու, այլ մի բան էլ մեղադրելու»:¹⁰²

Նախկին աշխատող.

Երբ այս ամեն ինչի շուխուռը դուրս էր եկել, մենք տարբեր տեղեր էինք դիմել, մարդու իրավունքներին և այլն, և այլն, այնտեղից իրանք էին արհմիությանն ուղարկել: Այնտեղից մարդու իրավունքների գրասենյակը արհմիության նախագահին էր ուղարկել: Արհմիության նախագահը եկել էր, ինքը աշխատողների շահերը երբեք չպաշտպանեց, ու չփորձեց անգամ ինչ-որ քայլ անել դեպի աշխատողը: Ինքն եկավ ավելի շատ Զրիստիանի՝ սեփականատիրոջ՝ գործատուի շահերն ավելի շատ պաշտպանեց ու գնաց: Ինքը ոչ մի ձևով աշխատողի կարծիքը հաշվի չառավ: Երբ որ մենք բողոքում էինք, իր մոտ կային ինչ-որ թղթեր, որոնք ինքը բարձրաձայնում էր ու թափահարում, թե այստեղ կան ձեր բռակ ապրանքների ցուցակները, թե ինչ բռակ ապրանքներ եք դուք ուղարկել Եվրոպա, բռակ ապրանքներ եք տվել:

Նախկին աշխատողները՝ մամուլում.

«Աշխատավարձերը վերադարձնելու ոչ մի խոսք չկա, ինքը չեկավ, չներկայացավ, արհմիությունից ինչ-որ մեկին՝ լավ տեղը տեղին դաստիարակված, ուղարկել էր, եկավ, կանգնեց, իր շահերը պաշտպանեց, գնաց»:¹⁰³

102 Կաղզվանցյան Ս., (2019, մայիս 31), «Սասստեքս» ընկերության աշխատակիցները բողոքում են. «Մեզ ստորուկի պես է վերաբերվում», azatutyun.am, <https://bit.ly/356PA8P>

103 Զոբանյան Է., (2019, հունիս 1), «Մենք ստրկատիրական պայաններով ենք աշխատում, ««Սասստեքս»-ի գերիններն» ենք. բողոքում են Գյումրիի կարի արտադրամասի աշխատողները, factor.am, <https://bit.ly/3cHz9CH>

«Մեզ ասել են՝ կգաք երկուշաբթի, բայց զանգեցին, թե ժողով է, Երևանից մարդ է եկել, արեք, հաշվապահն է գալու, բացատրելու է: Մենք էլ եկանք: Բայց ի՞նչ: Ասում են՝ վատ եք աշխատել, քիչ եք վաստակել», -ասացին ֆաբրիկայի բակում հավաքված աշխատակիցները»¹⁰⁴

«Ցայգ» տեղական հեռուստաընկերության լրագրողին տված իր մեկնաբանությունում Առաքելյանը կրկին խոսում է մե՛րթ պետական գործիչների պես՝ «երկկողմանի քննարկումներով լուծումներ» գտնելու անհրաժեշտության մասին, մե՛րթ գործատուի փոխարեն հաշվում է նրա կրած ծախսերը, մատնանշում գործատուի տրամադրած աշխատատեղերի քանակը՝ որպես բողոքը դադարեցնելու և աշխատանքը շարունակելու հիմնավորում: Դրանց արանքում Առաքելյանը հիշում է գործատուի որոշ սխալների մասին, առանձնացնում վճարումների և բյուլետենով հիմնավորված անաշխատունակության դեպքերում աշխատողներին վճարելու հարցերը:

Սրապիոն Առաքելյան.

**Թեթև արդյունաբերության աշխատողների
արհմիությունների ՃՀՄ նախագահը՝ մամուլում.**

162

«Ես իմ ձեռքի տակ ունեմ ադմինիստրացիայի, գործատուների կողմից տրված, Լեհաստանից եկած անորակ արտադրանք [տվյալներ], որ արտադրել են ստեղ, Ես ֆաբրիկայում: Եվ ամենաշատը նոր բացված Վանաձորն ա, նոր ա բացվել՝ մի ամիս չկա, և մեր Ես Լեննականի թվերն ա, որ տվեցին, ասեցին՝ բա սրանով ինքան աշխատենք, ինչքան կարան. 11 միլիոն վճարել են արդեն՝ տնօրենը: Ես չեմ ասում, թե սխալներ չկան, իրանց մոտ էլ սխալներ կան, իրանց էլ ենք ասել վճարումների հետ կապված, բյուլետենի հետ կապված հարցեր կան, բայց թողնել առանց աշխատանքի Էսքան.... 100-ից ավել են ստեղ աշխատո՞ւմ, 120 հոգի թողնել առանց աշխատանքի, եղ էլ ճիշտ չի:»¹⁰⁵

104 Հայկական ժամանակ, (2019, մայիս 31), «Չեբուռաշկի հաշվարկ երեցին», «Սասստեքս»-ը թնջուկն իր շուրջն է խճճում (տեսանյութ), armtimes.com, <https://bit.ly/2zx41aK>

105 Ցայգ ՀԸ, (2019, մայիս 31), «Սասստեքսի» աշխատակիցներն ազատման դիմում կգրե՞ն, tsayg.am, <https://bit.ly/3aCqf83>

«Սասստեքսի» նախկին աշխատողների շրջանում տարակուսանք էր առաջացրել արհմիության ներկայացուցչի այսպիսի դերակատարումը: Նրանց կարծիքով՝ արհմիությունները ստեղծված են և կոչված են աշխատակիցների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար, սակայն այս դեպքում փաստացի հակառակն են արել և ոտնահարել են աշխատակիցների իրավունքները:

Նախկին աշխատող.

Մենք էլ մտածում էինք, որ մեզ արհմիություն է պետք մեր իրավունքները պաշտպանելու համար: Եթե լինեիր այդպես, պետք է պաշտպանեին աշխատողի իրավունքները, բայց բոլորը հակառակը՝ ամեն ինչ անում էին ոտնահարելու համար: Բողոքի ժամանակ, որ մենք հրաժարվեցինք աշխատանքի դուրս գալու, երևի մի շաբաթ հետո եկան արհմիությունից, բայց նույն «Սասստեքսի» ուղարկածն էին, մեզ ասում էին՝ ի՞նչ եք ասում, ձեր աշխատավարձը տվել են, ինչո՞ւ եք բողոքում: Բայց ո՞նց չբողոքեինք: Մինիմում պայմաններ չէին պահպանվում, ու մաքսիմում արդյունք էին ուզում: Գերմանացին գալիս էր, ասում էր՝ ես չմում եմ, ես մեքենաներով այսպիսի որա՞կ: Արհմիությունը եկել է մի անգամ, բայց հետո իմացանք, որ Երևանի «Սասստեքսի» արհմիությունն է:

«Երևանի «Սասստեքսի» արհմիություն» կամ «Սասստեքսից» ուղարկված արհմիություն» բնորոշումները, թերևս լավագույնս են ներկայացնում, որ աշխատողների ընկալումներում ՃՀՄ նախագահի դերակատարումն ավելի շատ ասոցացվել է հենց գործատուի, գործատուի հետ որոշակի կապեր ունեցող մարմնի հետ, քան իրենց շահերը և իրավունքները ներկայացնող կառույցի: Հետևաբար, աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցում Թեթև արդյունաբերության աշխատողների ՃՀՄ-ի և առանձին արհմիության այսպիսի անգործունակության պայմաններում աշխատողների ինքնաբերական նախաձեռնության մեջ այս կառույցները պարզապես ներգրավված չէին կարող լինել՝ սեփական իրավունքների պաշտպանության պայքարում միայնակ և առանց աջակցության թողնելով աշխատողներին:

«Օրեր առաջ էլ մարգպետարանում կայացած հանդիպման ժամանակ որոշվեց խումբ ստեղծել՝ իրավապաշտպան հասարակական կազմակերպությունների, աշխատանքի տեսչության և հենց աշխատակիցների ներգրավմամբ, որպեսզի հնարավոր լինի պաշտպանել աշխատողների շահերը»:¹⁰⁶

Աշխատողները ի վիճակի չեղան հետևողական լինել իրենց իրավունքների պաշտպանությանը և համախմբված գործել: Խնդրի առաջացումից հետո աշխատանքային խումբ կամ արհմիություն ձևավորելու նրանց փորձը ծախողվեց, ինչն էլ ավելի է շեշտում այս հարցում արդեն գործող արհմիությունների աջակցող դերակատարության կարիքը՝ մի կողմից, և պակասը՝ մյուս կողմից:

Նախկին աշխատող.

Չէ, չստացվեց արհմիություն հիմնել, շատ չգիտեին իրանց իրավունքները, մեզ էլ ասում էին՝ հավես չունենք գլուխներս դնենք դարդի տակ, ստացվում էր՝ մենակ ես եմ Սախարովի կենտրոն գնում, աղջիկները հարցնում էին, թե ինչ եղավ, ես ասում էի՝ դուք էլ գնացեք: Մի երկու անգամ Փաշինյանին դիմեցին, մարգպետարան գնալ-գալ: Չգացինք, որ մի քանի բան բաց էինք թողել: Կամ մենք մեր իրավունքները մինչև վերջ չգիտեինք, կամ ճիշտ դիմելու ձևը չգիտեինք: Ես հետո փաստաբանի մոտ գնացի, ասեց՝ ճիշտ կլիներ, որ դատախազություն դիմեիք, թունավոր կտորի հարց կար: Ես աղջիկներին ասեցի, բայց իրենք դատախազության ու ԱԱԾ-ի անուն լսեցին, ասեցին՝ պետք չէ:

Գործնականում «Սասստեքսի» աշխատողների արհմիությունը որևէ կերպ չդրսևորվեց, կամ դրսևորվեց իբրև ամբողջովին անգործունակ, անվանական կառույց, իսկ ոլորտի ՃՀՄ-ն՝ աշխատողների մոտ գործատուի շահերը ներկայացնող դեսպանի դերում դիրքավորվեց այն դեպքում, երբ համաձայն իր առաքելության՝ ճիշտ հակառակ գործառույթ պետք է իրականացներ:

106 Կաղզվանցյան Ս., (2019, մայիս 31), «Սասստեքս» ընկերության աշխատակիցները բողոքում են. «Մեզ ստրուկի պես է վերաբերվում», azatutyun.am, <https://bit.ly/356PA8P>

Թեթև արդյունաբերության աշխատողների ՃՀՄ ներկայացուցիչը մեծ վրդովմունքով ընդունեց արհմիություններին առնչվող հարցերի ուսումնասիրությունը հասարակական կազմակերպությունների կողմից՝ մեզ ուղղորդելով քաղաքական կառույցներն ուսումնասիրել: Մեզ համար իր հետ կարճ հանդիպումից, սակայն, պարզ էր, որ վերջինս, թեև տեսականորեն կարևորում է աշխատողների կողմից տարբեր գործադուլների իրականացման ձևերը, գործնականում առաջնահերթություն չէր տալիս աշխատողների իրավունքների իրացման բոլորքներին: Դրա փոխարեն՝ նրա համար անքննելի բնական և ճշմարիտ էր գործատուի շահի տրամաբանությունը, ըստ որի՝ եթե աշխատողը ստորագրել է պայմանագիր, ապա պարտավոր է ըստ այդմ հաշվարկված չափորոշիչներով ստացված աշխատավարձի հետ հաշտվել և աշխատավարձը բարձրացնելու համար ավելացնել իր անձնական դիսցիպլինան և պարտականությունների կատարման որակը: Ակնհայտ էր, որ նա լավատեղյակ է գործատուի պահանջներից ու դժգոհություններից և բոլորովին լուրջ չէր վերաբերում աշխատողների բարձրացրած խնդիրներին՝ դրանք համարելով մանրախնդիր և անտեղի: Նա նաև աշխատողների մեղքն էր (բողոքի պատճառով) տեսնում գործարանի աշխատանքի մինչև հնարավոր 2020թ. փետրվար հետաձգման մեջ:

Այնինչ, Գյումրու «Սաստեքսի» բանվորուհիների բողոքի առնչությամբ արհմիութենական մարմինները պարտավոր էին բարձրաձայնել մեր վերը նշած բոլոր հիմնախնդիրները և իրավախախտումները, հետամուտ լինել դրանց վերացմանը: Մասնավորապես՝ «Սաստեքս» ՍՊԸ արհկոմի նախագահ Թորոսյանը և ոլորտի ՃՀՄ նախագահ Առաքելյանը պարտավոր էին գործատուի առաջ հարցադրումներ քաշել, թե

1. ինչու է խախտվել աշխատողների նվազագույն աշխատավարձ ստանալու իրավունքը, որը երաշխավորված է ՀՀ օրենսդրությամբ,
2. ինչու աշխատողները զգուշացված չեն եղել գործավարձին անցնելու որոշման մասին,
3. ինչու աշխատողները իրազեկված չեն եղել, կամ ինչու է գործատուն աշխատողներից թաքցրել գործավարձային հաշվարկման մեթոդը,
4. ինչպես և որքան իրատեսական են սահմանված արդյունավետությամբ հաշվարկվող գործավարձային չափորոշիչները,
5. ինչպես են հաշվարկվել աշխատողներից յուրաքանչյուրի անհատական աշխատանքի համապատասխանությունը որակական և քանակական չափորոշիչներին,

6. ինչու գործատուն աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված կարգով աշխատանքի ընդունվող անձանց պատշաճ չի ծանոթացրել աշխատանքային պայմանագրերին կամ ողջամիտ ժամկետ չի տրամադրել, որպեսզի վերջիններս ծանոթանան դրանց,
7. ինչ հիմքով է աշխատանքային պայմանագիրը նախատեսում 100.000 դրամի չափով հետգանձում աշխատողներից մեկ տարուց շուտ պայմանագիրը լուծելու դեպքում,
8. ինչու աշխատողը գիտի իր բացակայության դեպքում օրական պահումների չափը, սակայն տեղեկացված չէ իր աշխատանքային օրավարձի մասին,
9. ինչու են աշխատանքային պայմանագրում առկա նվազագույն արձակուրդի համար նախանշված օրերը սահմանվում իբրև օրեր և ոչ թե աշխատանքային օրեր,
10. ինչու են աշխատանքային պայմանագրերում սահմանվել աշխատողների դրությունը վատթարացնող նորմեր,
11. ինչու են աշխատողները պնդում, որ պրակտիկորեն աշխատել են արտաժամյա նաև հանգստյան օրերին և չեն վճարվել դրա դիմաց,
12. ինչու թունավոր/ալերգեն կտորներով պատվերների դեպքում գործատուն չի ապահովել անվտանգության պատշաճ պայմաններ և համապատասխան հավելավճարներ,
13. ինչու են բյուլետենով հիմնավորված անաշխատունակության դեպքերում աշխատողները զրկված եղել վճարվելու իրավունքից,
14. ինչու է բացակայել օդափոխության համակարգը,
15. ինչու նախատեսված չէ ճաշարան և սննդօգտագործման սանիտարական պայմաններ,
16. ինչու նախատեսված չէ հանդերձարան,
17. ինչու են աշխատողները պարբերաբար արժանացել արժանապատվությունը նսեմացնող վերաբերմունքի՝ սեփական բնական կարիքները հոգալու և այլ պատճառներով,
18. ինչու է գործատուն բողոքի ձայն հնչեցրած աշխատողներին սպառնացել հետ չընդունել աշխատանքի կամ հորդորել հեռացման դիմումներ գրել, իսկ գործնականում արգելել մուտք գործել գործարան և աշխատել,
19. ինչու հարկադիր պարապուրդի մատնված աշխատողներին համապատասխան վճարներ չեն տրամադրվել՝ պարապուրդի ողջ ժամանակի համար,

20. ինչ գործողություններ է ձեռնարկում գործատուն բոլոր այս խնդիրների վերացման ուղղությամբ,
21. ով է կրելու ծագած խնդիրների պատասխանատվությունը և ինչպես են կանխվելու դրանց ապագա կրկնությունները,
22. ինչպես են փոխհատուցվելու աշխատողների և նախկին աշխատողների կրած գրկանքները:

Այս հարցերի շարքից միայն բյուլետենի վճարումն է հստակորեն ձևակերպվել ՃՀՄ Նախագահի կողմից: Առհասարակ, որևէ հայտարարություն, կոչ-դիմում այս առնչությամբ չի արվել ո՛չ գործարանի արհկոմի, ո՛չ էլ ոլորտի ՃՀՄ կողմից: Որպես թեմայի արծագանք՝ միակ հանրային նշումը, որ տեսանելի է ՀԱՄԿ-ի կայքում, Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհմիությունների ՃՀՄ գործունեության ենթաբաժնում, Ցայգի 2019 մայիսի 31-ի ռեպորտաժի (որտեղ առկա է Առաքելյանի վերոնշյալ խոսքը) հղումն է՝ առանց մեկնաբանության:

Գյումրու «Սասստեքսի» բողոքի օրինակով տեսնում ենք, որ արհմիութենական մարմինները, նույնիսկ այնտեղ, որտեղ իրավական առումով ներկա են, իրականում բացակա՝ անգործունակ են (փաստացի գործելով հոգուտ գործատուի շահերի): Դրանք, իրենց իսկ առաքելությամբ, զբաղեցնում են կենսական նշանակության սոցիալական իրավունքների պաշտպանության տարածքներ, սակայն ոչ միայն չեն նպաստում, այլև սեփական անգործությամբ և անգործունակությամբ խոչընդոտում են դրանց պաշտպանությանը: Արհմիութենական մարմինները շատ հաճախ իրականում դառնում են գործատուի փաստաբանը, կրկնում գործատուի ինքնարդարացնող արտահայտությունները, նսեմացնում աշխատողների աշխատանքը, դրա որակը և առհասարակ սեփական իրավունքների համար պայքարը: Նրանք չեն գիտակցում, կամ գիտակցաբար խեղաթյուրում են արհմիություն հաստատության իրավապաշտպան նշանակությունը և դրա քաղաքական կշիռը:

Դիմադրության բացակայության և աշխատանքային իրավունքի այսպիսի լքվածության պայմաններում գործատուն շարունակել և շարունակում է նույն գործելաճը՝ նույնիսկ Գյումրիում այսպիսի բարձրաձայն բողոքից հետո: Գյումրիում բողոքից ամիսներ անց հենց միայն նույն «Սասստեքսի» Արթիկի ու Երևանի մասնաճյուղերից խմբային բողոքի երկու դեպք արձանագրվեց¹⁰⁷:

Բողոքի հաջողությունները և անհաջողությունները. պետական մարմինների դիսկուրսիվ և գործնական արձագանքները

Արհմիությունների
գործունակության
հարցը
Գյումրու
«Սասստեքսի»
բանվորուհիների
բողոքի օրինակով

Տարբեր լրատվամիջոցներով Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքի լուսաբանումը մեծ նշանակություն ունեցավ դրա վրա հանրային ուշադրության բևեռման և պետական մարմինների ակտիվացման առումով: Պետական հաստատություններից առաջին արձագանքողներն էին Ազգային ժողովի մի քանի պատգամավոր, ՄԻՊ գրասենյակը, Շիրակի մարզպետարանը և ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի պետական տեսչությունը:

Մասնավորապես, 2019թ. մայիսի 29-ին, երբ երեք օր էր արդեն, որ ընթանում էին Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքի հավաքները, ԱԺ «Իմ քայլը» խմբակցության պատգամավոր Սոֆյա Հովսեփյանը դիմում հղեց ՄԻՊ Արման Թաթոյանին՝ խնդրելով ուսումնասիրել Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքը՝ հնարավոր իրավախախտումների տեսանկյունից¹⁰⁸: Այս դիմումի, ՉԼՄ հրապարակումների և «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքների հիման վրա ՄԻՊ-ը վարույթ նախաձեռնելու մասին հայտարարությամբ հանդես եկավ հաջորդ օրը՝ մայիսի 30-ին¹⁰⁹: Թաթոյանը հունիսի 4-ին ԱԺ դահլիճում պարզաբանեց, որ ՄԻՊ իրավասությունը չի տարածվում մասնավոր ոլորտի վրա, սակայն այն կարող է հետևել, որ պետական մարմինները պատշաճ իրականացնեն հնարավոր իրավախախտումների ուսումնասիրությունը և վերականգնումը: Խոսքը այս դեպքում ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնին՝ վարույթ հարուցելու դիմումի մասին էր: Թաթոյանը տեսչության ղեկավարին դիմել էր

168

Կարապետյան Ն., (2020, մարտ 19), Հասկացանք, որ մեզ խաբում են, ամիսը լրացավ ստիպված մենք դուրս եկանք աշխատանքից, hrarak.am, <https://bit.ly/398afK7>):

108 Արևշատյան Ն., (2019, մայիս 29), «Աշխատակիցները պարբերաբար ուշաթափվում են».պատգամավորը Գյումրու «Սասստեքսի» հարցով դիմել է ՄԻՊ-ին, aravot.am, <https://bit.ly/2x8MG71>

109 ՄԻՊ, (2019, մայիս 30), Պաշտպանը Գյումրու «Սասստեքս» կարի ֆաբրիկայում աշխատողների իրավունքները երաշխավորելու նպատակով նախաձեռնել է վարույթ, ombuds.am, <https://bit.ly/2KD3F5d>

Գյումրու «Սասստեքսում» ոչ միայն աշխատանքի ու առողջության անվտանգության պայմաններն ուսումնասիրելու առաջարկով, այլև տեսչության գործառույթների հնարավոր շրջանակում աշխատավարձի հարցին անդրադառնալու խնդրանքով¹¹⁰ (վերջին գործառույթից, սակայն, տեսչությունը զրկվել էր դեռևս 2013-ին՝ դրանով աշխատանքային իրավախախտումների ընդարձակ դաշտ բացելով, տե՛ս, էջ 6):

Հունիսի 3-ին, երբ պարզ դարձավ, որ գործատուն խախտել է աշխատողների հետ իր նախնական պայմանավորվածությունը, ԱԺ փոխնախագահ Լենա Նազարյանը (որ կրկին ներկայացնում է «Իմ քայլը» իշխող խմբակցությունը) իր ֆեյսբուքյան էջով գորակցություն հայտնեց «խոցելի կարգավիճակում գտնվող», սակայն «խնդիրների մասին խոսելու համարձակություն ունեցող կանանց»՝ միաժամանակ կարևորելով «բուն աշխատանքային իրավունքներով զբաղվող տեսչության ձևավորման և ուժեղ արհմիությունների հրատապության» հարցը¹¹¹:

Հունիսի 4-ին ԱԺ նիստին ընդդիմադիր «Լուսավոր Հայաստան» խմբակցության պատգամավոր Անի Սամսոնյանը ԱԺ ամբիոնից կոշտ գնահատականներ հնչեցրեց միջադեպի առթիվ և, ընդհանրացնելով գործատուների ստրկացնող գործելաոճի խնդիրը, քննադատեց Կառավարությանն Աշխատանքային տեսչության վերաբացման իրենց առաջարկը մերժելու համար¹¹²:

ԱԺ «Իմ քայլից» ևս մեկ պատգամավոր Նազելի Բաղդասարյանը դեռևս մայիսի 29-ին հարցը բարձրաձայնել էր Կառավարություն-ԱԺ հարցուպատասխանի ժամանակ՝ շեշտելով աշխատողների իրավունքների խախտման անթույլատրելիությունը՝ ի շահ ներդրումների¹¹³:

Կառավարության անդամ Էկոնոմիկայի նախարար Տիգրան Խաչատրյանը, իր պատասխանում ընդհանուր առմամբ կարևորելով աշխատողների իրավունքների պաշտպանվածությունն ամենուրեք, որևէ գնահատական չտվեց

110 Հայկական ժամանակ, (2019, հունիս 4), SASSTEX-ի աշխատողների մուտքն արգելափակվել է դեկավարության կողմից, [armtimes.com, https://bit.ly/2KCEnU4](https://bit.ly/2KCEnU4)

111 Epress.am, (2019, հունիս 3), Ուժեղ արհմիություններ են պետք. Լենա Նազարյանը՝ «Սասստեքսի» մասին, <https://bit.ly/2wtYmAV>

112 Հայկական ժամանակ, (2019, հունիս 4), Աշխատավայրը գաղութ է, գործատերը՝ ստրկատեր. Անի Սամսոնյանը՝ SASSTEX-ի մասին, [armtimes.com, https://bit.ly/3cUO78B](https://bit.ly/3cUO78B)

113 Parliament of Armenia, (2019, մայիս 29), Parliament of Armenia 29.05.2019, YouTube, <https://bit.ly/396a0iQ>

կոնկրետ տվյալ միջադեպում (հնարավոր) իրավախախտումների խնդրին՝ խոստանալով այդպիսիք բացահայտելուց հետո աշխատակիցներին պետական հովանու ներքո առնել: Այդուհանդերձ, նա, ըստ էության, Հայաստանի աշխատողներին վերագրեց որակապես և քանակապես անհամարժեք աշխատանք կատարելու սովորություններ և բնական համարեց, որ գործատուները կարող են վերանայել իրենց պայմանները և աշխատողներին «հուշել» իրենց պարտավորությունները: Մեծ հաշվով նա կրկնեց գործատուների հատուկ այն դիրքորոշումը, թե խնդիրների առկայության դեպքում մեղքը աշխատողներինն է, լիազորությունը՝ գործատուին: Նախարարը, շեշտելով աշխատանքային հարաբերությունների երկկողմանի բնույթը, նախընտրեց աշխատողներին հիշեցնել որակով աշխատելու մասին, սակայն մոռացավ գործատուներին հիշեցնել ՀՀ օրենսդրության և աշխատողների իրավունքներով սահմանված իրենց շրջանակի մասին:

Տիգրան Խաչատրյան.

Էկոնոմիկայի նախարարի ելույթը ԱԺ-ում.

«Անշուշտ կարևոր է՝ ոչ միայն «Սասստեքսում», այլև բոլոր կազմակերպություններում աշխատողների իրավունքները լինեն պաշտպանված (....) ունենք համապատասխան ծրագիր Առողջապահության և աշխատանքի հարցերով պատասխանատու տեսչությունում զարգացնել այնպիսի կարողություններ, որոնք կհանձնարարենք մեր նշանակած անձանց հետամուտ լինել յուրաքանչյուր նման դեպքի և բարձր պաշտպանվածության աստիճանի հասցնել յուրաքանչյուր աշխատակցի օրենքով սահմանված իրավունքները: Այս դեպքում նույնպես, ես հավաստիացնում եմ (....) մենք հետամուտ կլինենք, որ բոլոր հանգամանքները պարզվեն, և եթե օրենքով սահմանված իրավունքներ են խախտված, ապա աշխատակիցները լինեն պետական կառույցի պաշտպանության ներքո: Բայց ես ուզում եմ այս առիթը օգտագործել մեկ ավելի ընդհանրական խնդրի մասին խոսել, որ հատուկ է մեր տնտեսությանն ընդհանուր առմամբ, երբ դա վերաբերվում է արտադրողականությանը և աշխատանքի արդյունքի որակին: (....) Աշխատակիցները, նախապես գործավարձային որոշակի պայմանավորվածություն ունենալով, (....) երբեմն լինում

Ե չեն կարողանում ապահովել համապատասխան քանակային ցուցանիշներ, երբեմն լինում է չեն կարողանում ապահովել համապատասխան որակ, (....) և գործատուն ու աշխատակիցը, ի վերջո, վերանայում են իրենց փոխհարաբերությունները: Եվ գործատուները նման առիթներն օգտագործում են, որպեսզի հուշեն իրենց աշխատակցին, որ նա պետք է ավելի պատասխանատու լինի իր պարտավորությունները կատարելու նկատմամբ: Այսինքն՝ այստեղ հարաբերությունները երկկողմանի են: Նաև աշխատակիցներն են պարտավոր հիշել իրենց աշխատանքային պարտականությունները քանակով և որակով ճիշտ կատարելու համար:»¹¹⁴

Նախարարիսաչափությանի՝ առերևույթ հավասարակշռության ձգտող այս կեցվածքում փաստացի դրսևորվում է այն (տասնամյակներով դարբնված) տարածված պատկերացումը, թե ընդհանուր առմամբ գործատուի իրավախախտումները թեական են, իսկ աշխատողների պարտավորությունների թերացումները՝ իրական: Այս կանխատրամադրվածությունը, որով իբր փորձ է արվում նպաստավոր դարձնել Հայաստանի ներդրումային միջավայրը, ի վերջո, հանգեցնում է այդ ներդրումների ինքնանպատակության վտանգին: Ներդրումներ խոստացող (անհայտ է դրանց համարժեք իրականացումը) գործարարները Հայաստանում ստանում են արտոնություններ՝ որոշակի արդյունքների ու աշխատատեղեր ստեղծելու ձևական պայմաններով, սակայն հեշտությամբ չեղվում են իրենց պարտավորություններից: Մինչ օրս այս արտոնությունները մի տեսակ չձևակերպված, սակայն տողատակով ենթադրված կերպով ներառել են նաև քաղաքացիների աշխատանքային իրավունքները անարգել և անպատիժ ոտնահարելու սանկցիա՝ ի սեր ներդրումների անխափանության և (ինչպիսի՞) աշխատատեղերի բացման: Եվ այս ամենը պետական հաստատությունների աջալուրջ՝ երբեմն գորակցող, իսկ երբեմն անգոր հայացքների ներքո:

Աշխատանքային հարաբերություններում գործատուի և աշխատողի միջև հավասարության նշան դնելը ի սկզբանե թույլ չի տալիս ըմբռնել այս հարաբերությունների իրական կառուցվածքը, այն է՝ կողմերի միջև ուժային-իշխանական անհամաչափությունը, որտեղ գործատուն շատ ավելի մեծ լիազորությամբ է օժտված,

և դրանք կարող են սահման չճանաչել, եթե չհավասարակշռվեն աշխատողների պաշտպանության պետական գործուն լծակներով:

Փորձելով նույնպիսի հավասարակշռվածության դիրքից հանդես գալ՝ Շիրակի մարզպետ Տիգրան Պետրոսյանը հունիսի 3-ին աշխատողների հետ հանդիպմանը, գործարարի շահերը կանխագուշակելով, կարծիք էր հայտնել, թե վերջինս նույնպես պետք է շահագրգռված լինի աշխատանքը վերսկսել և ուրեմն «պետք է մեղալի երկու կողմն էլ նայենք»:

Տիգրան Պետրոսյան.

Շիրակի մարզպետը՝ մամուլում.

«Վերջնարդյունքում, երբ կարի մեքենաները չեն աշխատում, նաև շահույթ չեն բերում... Որևէ օր, որ տեխնիկան, մարդիկ չեն աշխատում, էդ նաև իրենց պայմանագրերի, իրենց համար է ուղղակիորեն վնաս, այսինքն՝ այս պարագայում մեղալի երկու կողմն էլ պիտի նայենք: Ու խնդրակազմերի առումով բոլորիդ շահերն էլ պիտի պաշտպանենք»:¹¹⁵

Այս պատկերացման վրա էր հիմնվում մարզպետի այն համոզմունքը, թե գործարարը պետք է պատրաստակամ լինի բանակցել աշխատողների, ինչպես նաև մարզային կառավարման մարմինների հետ: Այս նույն հիմքով էր պայմանավորված մարզպետի այն զարմանքը, թե ինչու է գործատուն խուսափում և՛ աշխատողների հետ բանակցելուց, և՛ չեղարկում իր հրավերով հունիսի 3-ին մարզպետարանում նախատեսված հանդիպումը: Գելեջին այդպես էլ չհանդիպեց մարզպետին անգամ հուլիսի 23-ին՝ աշխատողների հետ ժողով անելու համար Գյումրի կատարած իր այցի օրը: Մարզպետը հաշվի չէր առել, որ գործարանի աշխատանքները կասեցնելով և աշխատողներին ավելի վատթար պայմաններում դնելով՝ սեփական խաղի կանոնները թելադրելը նախկինում «ՎԿՍ Արմենիայի», այժմ «Սասստեքսի» տնօրինության համար տարիներով փորձարկված մեթոդ էր (տե՛ս, էջ 35): Սա առավել քան հնարավոր է մի քանի գործարան ունենալու պայմաններում, երբ պատվերների խմբաքանակը կարելի է բաշխել մյուս գործարանների աշխատուժի վրա:

Այդուհանդերձ, տեղում իրադրությունից առավել լավ տեղեկացված լինելով՝ մարզպետ Պետրոսյանը բողոքի հիմնական

115 Մանուկյան Հ., (2019, հունիս 03), «Սասստեքսի» աշխատակիցների ներս չե՞ն թողել, tsayg.am, <https://bit.ly/2S9IUI7>

վիճարկվող խնդրի՝ աշխատավարձի հարցում հստակ դիրքորոշում ունեն: Այս և այլ օրերին արտահայտած իր տեսակետներում նա մշտապես պաշտպանում էր նվազագույն աշխատավարձ ստանալու աշխատողների սահմանված իրավունքն ու արդարացի սպասումը և ընդգծում աշխատողների տարրական իրավունքների ոտնահարման անթույլատրելիությունը:

Տիգրան Պետրոսյան.

Շիրակի մարզպետը՝ մամուլում.

«Մենք ինչի կրիտիկական բան չենք անում, թե հա՛յ, գնանք փականք, չէ՛: Խնդիրը որևէ մեկին փակելը չէ, խնդիրը որևէ մեկին պատժելը չէ (....) Խնդիրն է գտնել լուծումներ բոլորի համար, ձեր համար, ձեր նշած իրավունքները իրականացնելու համար, Էն մարդու համար, ով Էստեղ կարողանա արժանի [ձեռնարկատիրությամբ զբաղվել]՝ միևնույն շեմերը պահելով, Էդ շատ կարևոր է.... Ես առաջին օրը, որ ընդունվում էի, ֆիքսում էի, որ ամեն ինչ պիտի անենք, որ Շիրակի մարզը չընկալվի որպես Էժան աշխատատեղի մարզ»:¹¹⁶

«Հիմա կարևորն այն է, որ դուք ձեր բոլոր քայլերը մեկ առ մեկ հաշվեք, կետերով ունենաք ձեր պահանջները: Մեր նպատակը գործարանը փակել տալը չէ, այլ նպաստել, որ արժանապատիվ աշխատանք ունենանք: Ինչ մնում է նվազագույն աշխատավարձից ցածր գումարին, ՀՀ-ում աշխատանքային օրենսգիրքը բոլորի համար է, ու չի կարող Գյումրիում կամ Sasstex-ի տարածքում դա չգործել»,- ասել է մարզպետը»:¹¹⁷

Բողոքի թեժ օրերին խնդիրը հասկանալու հարցում առավել ընդգրկված էր Շիրակի փոխմարզպետ Վարդան Գրիգորյանը, որը փորձ էր անում աշխատողների և «Սասստեքսի» ներկայացուցիչ Տաշյանի միջև հաղորդակցությանն աջակցել, ինչպես նաև որոշակի միջնորդությամբ հանդես գալով¹¹⁸

116 Մանուկյան Հ., (2019, հունիս 03), «Սասստեքսի» աշխատակիցների ներս չե՛ն թողել, tsayg.am, <https://bit.ly/2S9IU17>

117 Sputnik, (2019, հունիս 03), Նոր զարգացումներ Գյումրու Sasstex-ում. բանվորուհիներին չեն թողել մտնել գործարան, armeniasputnik.am, <https://bit.ly/2VCJQ8s>

118 Մանուկյան Հ., (2019, հունիս 03), «Սասստեքսի» աշխատակիցների ներս չե՛ն թողել, tsayg.am, <https://bit.ly/2S9IU17>

գործատուին դրդել օր առաջ վերսկսել աշխատանքը և համաձայն կնքված պայմանագրերի՝ ապահովել աշխատողների նվազագույն աշխատավարձի օրինական պահանջը: Նա ուսումնասիրել էր աշխատանքային պայմանագիրը և բացահայտել, որ այն պարունակում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին հակասող հաշվարկի մեխանիզմ, որով հնարավոր է դառնում նվազագույնից պակաս աշխատավարձ վճարել: Գրիգորյանը շատ հստակ է հասկանում և գնահատում գործարարի տնտեսական շահի նշանակությունը և դրա հետապնդման իրավասությունը հիմնավորված է համարում՝ հանրային շահի ապահովման և «սոցիալական բեռ կրելու» փոխադարձության պայմաններում:

Վարդան Գրիգորյան.

Շիրակի մարզպետի տեղակալը՝ մամուլում.

««Սասստեքս»-ը աշխատավարձի հաշվարկման մեխանիզմ է ներդրել, և իրենց սահմանած օրենքով ՀՀ-ի նվազագույն աշխատավարձը չի պահպանվում: Իսկ մենք գիտենք, որ Հանրապետությունում դա անթույլատրելի է: Չի կարող լինել օրենքով ստրուկ հասկացություն: Ո՞նց կարող է մարդն աշխատի շաբաթական 40 ժամ և ստանա 55.000 դրամից պակաս աշխատավարձ: Մենք հետևողական ենք լինելու, որ եղ. մեխանիզմը վերանայվի կամ հստակեցվի: Չի կարող սահմանված լինել մի նորմատիվ, որը մարդը կատարել չի կարող: «Սասստեքս»-ի ղեկավարության ներկայացնելով՝ բոլոր մեքենաները նոր են և գերժամանակակից: Բայց, եթե դրանք իսկապես նոր չեն, ապա այս դեպքում լուրջ խնդիր է առաջանում, թե ի՞նչ ներդրումային ծրագիր են իրականացրել, ինչի՞ դիմաց են այդ շենքը ստացել: Չէ՞ որ դա պատմամշակութային շենք էր, և նպատակը աշխատատեղի ստեղծումն էր: Եթե այդ խնդիրը չեն լուծել, ապա ինչի՞ դիմաց են ստացել, դա պարզևատրո՞ւմ է», - ասաց Վարդան Գրիգորյանը:

Եթե որևէ մեկը գալիս, ասում է, որ Հայաստանում ներդրում է անում, որ շահույթ չստանա, այլ նվեր տա, եկեք լուրջ չընկալենք: Յուրաքանչյուրը, եթե ներդրում է անում, շահույթ է հետապնդում, որի պարագայում պետք է կրի որոշակի սոցիալական բեռ: ՀՀ-ում կան օրենքներ, անհնար է ապօրինությամբ և մարդկանց շահագործելով՝

հետապնդել սեփական բիզնես շահն ու ասել՝ լավություն
եմ անում»:¹¹⁹

Փոխմարզպետը նաև կտրուկ էր արձագանքել
աշխատողներին լրատվամիջոցների հետ հաղորդակցվելու
համար աշխատանքից հեռացնելու գործատուի սպառնալիքներին՝
դա որակելով քրեական հանցանք:

Վարդան Գրիգորյան.

Շիրակի մարզպետի տեղակալը՝ մամուլում.

«Որևէ մեկն իրավունք չունի աշխատակցին
ազատել լրագրողի հետ խոսելու պատճառով: Ցանկացած
աշխատակից իրավունք ունի պաշտպանել իր
իրավունքներն օրենքի շրջանակներում: Դրա համար որևէ
պատասխանատվության միջոց անթույլատրելի է: Եթե
նմանատիպ սպառնալիք եղել է, կարծում եմ դա պետք
է լինի քրեական գործի հարուցման պատճառ», - գրույցը
եզրափակեց Շիրակի փոխմարզպետը»:¹²⁰

Եթե դիսկուրսիվ մակարդակում մարզպետարանն
աշխատողներին աջակցող դերակատարություն ուներ, ապա
գործնականում նրան չհաջողվեց զուտ կարգավիճակով և
հեղինակության ուժով պայմանավորված՝ միջնորդական դեր
ունենալ: Ձևներն ի վերջո զուր անցան, քանի որ այս իրավիճակի
վրա ազդեցություն ունենալու մարզպետարանին լիազորված
իրավասությունները բացակայում են: Որպես միակ հնարավոր
տարբերակ՝ փոխմարզպետ Գրիգորյանը և մարզպետ Պետրոսյանը
քննարկում էին Կառավարության միջոցով մոնիթորինգի ենթարկել
գործարարին տրված արտոնությունների դիմաց ներդրումային
փաթեթով նրա ստանձնած պարտավորությունները:

Վարդան Գրիգորյան.

Շիրակի մարզպետի տեղակալը՝ մամուլում.

«Մարզպետի հետ քննարկեցինք, ամենաճիշտ
տարբերակն այն է, որ Կառավարության տրամադրած
փաթեթը, որով ներդրումային գործունեություն
են իրականացնում և փոխարենը ստացել են այս

119 Հայկական ժամանակ., (2019, մայիս 31), ՌԴ կկարողանա սաստել
«Սասստեքսին, armtimes.com, <https://bit.ly/2KGjmrz>

120 Նույն տեղում:

պատմամշակութային շենքը, պետք է նայել, թե ինչ պարտավորություններ ունի «Սասստեքսը», և եթե կան պարտավորություններ, որոնք չեն կատարվել, պատասխանատվության ենթարկել»:¹²¹

Միակ պետական հաստատությունը, որ կարճ ժամանակահատվածում կարող էր այս կոնֆլիկտը դիտարկող (առայթմ թեկուզ սահմանափակ) որևէ գործառույթ իրականացնել, ՀՀ առողջապահական և աշխատանքի պետական տեսչական մարմինն էր: Ինչպես վերը հիշատակեցինք, ՄԻՊ-ի խրախուսմամբ այն մայիսի 31-ին վարույթ հարուցեց՝ աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման ՀՀ օրենսդրական պահանջներին «Սասստեքսի» աշխատանքային պայմանների համապատասխանությունը պարզելու նպատակով: Հիմնական խնդրո առարկա հանդիսացող աշխատավարձի հարցը դիտարկելու իրավական լիազորություն այս մարմինը չուներ:

2019թ. հունիսի 12-21-ը տևած ստուգումների արդյունքում տեսչությունն արձանագրեց կարի արտադրամասերում օդափոխության համակարգի բացակայությունը: Ի պատասխան մեր հարցմանը՝ տեսչությունը տեղեկացրել էր այս խախտումը վերացնելու գործողությունների հաջորդականությունը (տե՛ս, հավելված 5). ի վերջո հոկտեմբերին արտադրամասերում օդափոխության համակարգերը տեղադրվել էին:

Տարբերառիթմերով լուրտի փորձագետները շարունակաբար բարձրաձայնել են տեսչական մարմնի սահմանափակումների մասին՝ ոչ միայն աշխատանքային պայմանների և իրավունքների համարժեք գնահատման իրավական գործիքակազմի, այլև (նույնիսկ եղածի սահմաններում) ղեկավար անձնակազմի հմտությունների, կարողությունների և արժեհամակարգի տեսանկյունից:

Այս առումով ցուցանշային է տեսչական մարմնի ղեկավար Հակոբ Ավագյանի՝ 2019թ. դեկտեմբերի 24-ին տված հարցազրույցում հետևյալ արտահայտությունը. «Միշտ դժվար է գտնել այն սահմանը, թե որտեղ է վերջանում աշխատողի իրավունքն ու որտեղ է սկսվում բիզնեսինը: Եթե մենք չենք կարողանում այդ սահմանը գտնել, ապա ավելի լավ է մի փոքր տուժի աշխատողի իրավունքը, քան բիզնեսի, որովհետև դա ուղիղ ազդում է նաև ներդրումների վրա: Երբ շատ է ֆետիշացվում աշխատողի

121 News.am, (2019, հունիս 3), «Սասստեքսի» աշխատակիցների պարտադրում են նոր պայմանագիր կնքել, որ տույժերը օրինականացնեն. փոխմարզպետ, <https://bit.ly/2yKmj85>

իրավունքը, ներդրողն էլ չի ուզում գալ այդ երկիր, որտեղ իր կյանքը, բացի հարկայինից, սկսում են ուտել նաև աշխատանքային տեսչությունը և այլ կառույցներ»¹²²։ Սա հիմք է տալիս կարծել, որ Գյումրու «Սասստեքսի» ստուգումների ժամանակ էլ տեսչական մարմինը կարող է առավելությունը տված լինել գործատուի շահերի պաշտպանությանը։ Այսպիսի դիրքորոշումը, թերևս, բնորոշ է գործարարին և ոչ թե հանրային շահի պաշտպանության պատասխանու պետական վերահսկիչ մարմնի ծառայողին։ Եվ իրոք, Տեսչական մարմնի ղեկավարի (նշանակված 2019.06.09) պաշտոնին զուգահեռ Ավագյանը 2019թ. ապրիլից իր հիմնադրած ձեռնարկությունում նաև տնօրենի պաշտոնն է զբաղեցնում, ինչի մասին տեղեկանում ենք ՀՀ կառավարության կայքից¹²³։ Իսկ մինչ Տեսչական մարմինը ղեկավարելը՝ 2018-2019թթ. նա եղել է ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների (2019 մայիսից կոչվում է Էկոնոմիկայի) նախարարի տեղակալը։ Հետևաբար, գուցե և Ավագյանը միարժեքորեն կարևորում է ներդրումները (անկախ դրանց հետևանքներից), սակայն, դա աշխատանքային պայմանների նորմերում թերացումների գնահատման հարցում ավելացնում է ի շահ գործատուների նրա կողմնակալությունը և ստեղծում իր ներկայիս պաշտոնով սահմանված գործառույթների կատարման հետ շահերի բախման ռիսկեր։

Ավագյանի վերոնշյալ արտահայտությանը 2020թ. փետրվարի 14-ին արձագանքել էր ՀԱՄԿ-ը՝ մտահոգություն հայտնելով հնչած գաղափարների կապակցությամբ և դրանք գնահատելով անհամահունչ և անհարիր Ավագյանի զբաղեցրած պաշտոնի առաքելությանը¹²⁴։

2020թ. փետրվարի 18-ին այս հարցին վարչապետ Նիկոլ Փաշինյանի ուշադրությունը հրավիրելու փորձ էր ձեռնարկել ՀՀ պետիկմարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՃՀՄ ղեկավար Անահիտ Ասատրյանը¹²⁵։ Նրա նամակին ի պատասխան՝

122 Հովհաննիսյան Ռ., (2019, դեկտեմբեր 24), Միշտ դժվար է գտնել այն սահմանը, թե որտեղ է վերջանում աշխատողի իրավունքն ու որտեղ է սկսվում բիզնեսինը, Lragir.am, <https://bit.ly/2VBsRie>

123 ՀՀ կառավարություն, Հակոբ Ավագյան. Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ղեկավար. կենսագրական տվյալներ, gov.am, <https://bit.ly/3bRgHYO>

124 ՀԱՄԿ, (2020, փետրվար 14), Երբ պաշտոնյան ստորագասում է իր լիազորությունները, hamk.am, <https://bit.ly/3eUamgH>

125 ՀՀ պետիկմարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների

ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի ղեկավար Էդուարդ Աղաջանյանի խոսքերը էլ ավելի էին ընդգծել նոր կառավարության անդամների շրջանում աշխատանքային իրավունքների ստորադասման հաշվին ներդրումների գերադասման գործելաոճը:

Էդուարդ Աղաջանյան.

ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի գրությունից հատված

«Ի պատասխան Ձեր գրության՝ հայտնում եմ, որ (....) վերջինս [ՀՀ ԱԱ տեսչական մարմնի ղեկավար Ավագյանը] իր խոսքում անդրադարձել է ներդրումների՝ որպես պետական գործունեության ուղենիշի կարևորությանը՝ համադրելով պետական և անհատական շահը՝ նախապատվություն տալով պետական շահին»:¹²⁶

Վերոնշյալները նշված գործիչների պատկերացումները չեն միայն, այլ Հայաստանի քաղաքական կյանքի վերջին քսանամյակում տևականորեն գործող և վերարտադրվող մտայնություն են, որոնք սերվում են էլ ավելի լայն՝ ներդրողի առաջ ինքնագաղութացման և ինքնաստորադասման գաղափարական մոլորություններից: Հայաստանի տնտեսական կառուցվածքը 2018թ.-ի հեղափոխությանը նախորդած քսան տարիներին ձևավորվել է հենց այսպիսի գաղափարական հենքով տնտեսական քաղաքականությամբ (ներառյալ ներդրողների հետ պետական գործիչների սերտաճման կոռուպցիոն սխեմաները), որտեղ ներդրող գործարարը իրավիճակի լիակատար թելադրողն էր, իսկ աշխատանքային իրավունքների նսեմացումը դրա համար տրվող զոհաբերությունը: Աշխատատեղի (ինչպիսի՞) խոստումով ներդրումներ իրականացնելը մինչ օրս շատերին ամենափրկիչ գործառույթ է թվում, ինչի առաջ պետությունն ու

ՀՀՄ, (2020, փետրվար 18), ՀՀ պետիիմսարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՀՀՄ նամակը ՀՀ վարչապետ Ն. Փաշինյանին, arhmiutyun.org, <https://bit.ly/2VC2aKm>

126 ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի ղեկավար, (2020, փետրվար 28), ՀՀ վարչապետի աշխատակազմի ղեկավարի պատասխանը ՀՀ պետիիմսարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ՀՀՄ՝ ՀՀ վարչապետ Ն. Փաշինյանին ուղարկված նամակին, arhmiutyun.org, <https://bit.ly/2VEZ2gB/>: Աղաջանյանի այս գրությանը ՀՀՄ նախագահ Ասատրյան Ա.-ի պատասխանն այստեղ՝ <https://bit.ly/2xP8Onv>

քաղաքացիները պետք է նվիրաբերեն իրենց ռեսուրսները՝ առանց պարտավորություններ և պատասխանատվություն ակնկալելու: Այս մոդական ուժի զգացումով էլ գործատուները հաճախ շանտաժի առաջ են կանգնեցնում պետական մարմիններին՝ ավելի շատ հող ու տարածք, ավելի ախորժեղի և նպաստավոր պայմաններ պահանջելով ու պակաս պատասխանատվություն ստանձնելով:

Քրիստիան Գելեջի.

«Սաստեքս» ՍՊԸ տնօրենը՝ մամուլում.

«Ես տեղական իշխանություններին ասում եմ՝ ձեզանից գումար չեմ ուզում, այս տարածքը տվեք ինձ 45, 90 տարի ժամկետով, իմ գումարներով այդ բոլոր խնդիրները լուծեմ, և տուրիզմի համար լավ կլինի, հիվանդությունները կվերանան: Ի՞նչ անեմ, տարածքը փակեմ, 300 մարդու տուն ուղարկե՞մ, Է՞դ է ձեր ուզածը»: ¹²⁷

Նման գաղափարական մոլորությունների տրվելով՝ գործադիր կառույցները (դիտավորությամբ կամ առանց դրա) չեն կարողանում ապահովել զսպման մեխանիզմներ, այլ հաճախ միակողմանի՝ աշխատողների իրավունքների ճնշման հաշվին տնտեսվարողների զարգացման մեջ են տեսնում երկրի հեռանկարը:

Այսպիսի պայմաններում քչերին է հաջողվում հարց տալ, թե ինչ արժեք ու ինչ արժանիքներ ունեն Հայաստանի քաղաքացիների իրավունքները զոհաբերող ներդրման նախագծերը: Ինչպես վերը տեսանք, այդ քչերի շարքում են նույն Կառավարության քաղաքական թիմի՝ ՀՀ ԱԺ «Իմ քայլը» խմբակցության որոշ պատգամավորներ:

Այս առումով, սակայն, ՀՀ ԱԺ «Իմ քայլը» խմբակցությունն աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ուղղությամբ կարևոր քայլ ձեռնարկեց: 2019թ. դեկտեմբերի 4-ին ԱԺ-ն ընդունեց¹²⁸ «Իմ քայլի» պատգամավորներ Նարեկ Չեյնալյանի

127 Ներսիսյան Ա., (2020, մարտ 13), «Ներկայիս կառավարման համակարգը ոչնչով չի տարբերվում Նախկին իշխանությունների վարած տնտեսական քաղաքականությունից», irates.am, <https://bit.ly/2S5GhRd>

128 Չեյնալյան Ն., Տիգրանյան Հ., (2019, սեպտեմբեր 11), Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացում կատարելու մասին նախագիծ, parliament.am, <https://bit.ly/2VSIlaU> Որոշումն ընդունվել է 111 կողմ, 0 դեմ, 3 ձեռնպահ ձայներով: Ձեռնպահ էին քվեարկել ԱԺ ԲՀԿ

և Հերիքնազ Տիգրանյանի հեղինակած՝ «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» նախագիծը: Ճիշտ է՝ նախագիծը զուտ «Սասստեքս» ՍՊԸ գործելաոճի արձագանքը չէր, այլ նպատակ ուներ համանման հարյուրավոր հանրայնացված բողոքներին ինստիտուցիոնալ լուծում տալ, ինչպես նաև նոր փոփոխություններով Հայաստանի օրենսդրությունը համապատասխանեցնել իր իսկ ընդունած միջազգային կոնվենցիաների պահանջներին: Նշված օրենսդրական փոփոխություններով վերականգնվեց լիազոր տեսչական մարմնի՝ մինչև 2013թ. ունեցած իրավասությունները: Սրանով տեսչությանը կրկին իրավասություն է տրվում պետական վերահսկողություն սահմանել գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման, աշխատանքային իրավունքների նորմերի պահպանման և կոլեկտիվ ու աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ:

Հոդված 33.

Աշխատանքային օրենսդրության

նկատմամբ պետական վերահսկողությունը

(ուժի մեջ է 2021.07.01-ից)

180

Գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը (այսուհետ՝ տեսչական մարմին)՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:¹²⁹

Եթե Աշխատանքային օրենսգիրքը մինչև հիմա զրկված չլիներ վերոնշյալ 5 տողերի բովանդակությունից մեր այս՝ ավելի քան 4500 տողանոց հետազոտությունը բոլորովին այլ ընթացք և առանցք կունենար, քանի որ «Սասստեքսի», իսկ դրանից առաջ

խմբակցության պատգամավորներ Գևորգ Պետրոսյանը, Սերգեյ Բագրատյանը և Վարդան Վարդանյանը, քվեարկությունն այստեղ՝ <https://bit.ly/3bG1CsJ>

129 ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք, (ակտի տվյալ խմբագրությունը ուժի մեջ է մտնելու 2021, հուլիսի 1-ից), irtek.am, <https://bit.ly/356wRud>

«ՎԿՍ Արմենիայի» (անկասկած էլի շատերի) կողմից նվազագույն աշխատավարձից ցածր (կամայական) աշխատավարձեր վճարելու կամ այլ իրավունքներ խախտելու դեպքում պետական տեսչությունն առնվազն վարույթ հարուցելու լիազորություն կունենար, իսկ արհմիություններն ու քաղաքացիական հասարակությունն էլ կկարողանային գործակցել և վերահսկել վարույթի արդյունավետությունը: Այդուհանդերձ, «Սասստեքսը» դեռևս շուրջ 1,5 տարի կարող է շարունակել իր անօրինական պրակտիկան (ինչն էլ անում է), քանի որ աշխատանքային իրավունքի երաշխիքներ նախատեսող տեսչական գործառույթներով օրենքի այս փոփոխությունների ուժի մեջ մտնելը հետաձգված է մինչև 2021 հուլիսի 1-ը: Օրենքի ուժի մեջ մտնելուց հետո էլ դեռ ժամանակ կպահանջվի, որպեսզի վերջինս կայանա որպես արդյունավետ կառույց: Որոշում կայացնողները այս հետաձգումը հիմնավորում են իբրև տեսչական մարմնի տարածքային, կադրային և ֆինանսական անհրաժեշտ ռեսուրսներ ձեռք բերելու համար սահմանված ժամանակ¹³⁰:

Ակնհայտ է, որ միայն այս՝ տեսչական գործառույթների վերականգնումը և նույնիսկ տեսչության առաքելության լիարժեք իրացումը բավարար չեն լինելու, և համալիր ուղղություններով բարեփոխումների համար պայքարը շարունակվելու կարիք ունի:

Արհմիությունների գործունակությունը գորեղացնող բարեփոխումների հնարավոր ուղիները

Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքի՝ վերը քննված օրինակը թույլ է տալիս վեր հանել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ներկայիս համակարգային և ինստիտուցիոնալ անգործությունները: Երբ անգործությունը և անգործունակությունը ինստիտուցիոնալ բնույթ ունեն, անտեղի է ակնկալել, թե գործատուն, բարոյականությունից կամ հայրենասիրությունից դրդված, բարեխղճություն կցուցաբերի, կամ թե պետական ատյաններին (մեր օրինակում՝ մարզպետին) զուտ բարի մտադրության կամ հեղինակության ուժով միջամտելու օրենքով չնախատեսված լիազորություն կընձեռվի: Ինչպես նաև ակնկալիքներն առ այն, որ արհմիության ներկայացուցիչները կթոթափեն գործատուից իրենց կախվածությունը կամ կմոռանան խորհրդային անցյալում

պետական ապարատին իրենց կցվածությունը, իսկ իրավագրված ու խոցելի դրության մեջ հայտնված աշխատողներն էլ անխոնջ պայքարի անձնագրի մարտիկներ կոռուսան, անիրատեսական են:

Փոխարենն ակնհայտ է, որ Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պետական երաշխիքների տրամադրման համակարգային բարեփոխումներ մշակելն ու գործի դնելը հրատապ խնդիր է: Եվ դրա մաս է կազմում արհմիությունների զորեղացումը: Քանի դեռ այն անգոր կառույց է և չունի արդյունավետ գործունակություն, աջակցություն չի էլ ստանա աշխատողների կողմից: Հայաստանի աշխատողների ստվար մասն իր բողոքները ներկայացնում է արհմիության շրջանակից դուրս՝ պարզ փողոցային պայքարով կամ այլ՝ հիմնականում պետական ատյաններին, իսկ երբեմն ՀԿ-ներին դիմելու եղանակով: Մեր կարծիքով՝ հիմնարար է արհմիությունների ինստիտուցիոնալ զորեղացումը, որը կհանգեցնի արհմիութենական և աշխատողների իրավունքների իրական և կազմակերպված շարժման առաջացմանը Հայաստանում:

Այս իմաստով պետության անելիքն է արհմիությունների աշխուժացման և գործունակության բարձրացման պայմանների ձևավորումը, որը, մեր կարծիքով, ենթադրում է ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ նախաառաջ 2 հիմնական ուղղությամբ՝

1. «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքում բարեփոխումների իրականացում,

2. արհմիությունների դերի բարձրացումը պետության և գործարարների համայնքի հետ սոցիալական գործընկերության իրական կայացման շրջանակներում:

Նպաստել իրական սոցիալական գործընկերության կայացմանը

Սոցիալական գործընկերությունը ծագել է Եվրոպայի հյուսիսային (սկանդինավյան) երկրներում (Դանիա, Իսլանդիա, Նորվեգիա, Շվեդիա, Ֆինլանդիա) 1930-ականներին ձևավորված մոդելից, որը 2-րդ աշխարհամարտից հետո՝ 20-րդ դարի երկրորդ կեսին, տարածվել է նաև մյուս եվրոպական երկրներում: Այն արհմիությունների և գործատուների միջև ձեռք բերված հաշտեցման գործընթացն է առավել ընդհանուր՝ ճյուղային, ոլորտային կամ համապետական մակարդակում, որի շրջանակներում արհմիությունները կոլեկտիվ բանակցություններ են վարում և պայմանագրեր կնքում գործատուների հետ՝ աշխատողների

աշխատավարձերի ու արժանապատիվ աշխատանքային պայմանների երաշխավորման, աշխատատեղերի կայունության և աշխատողների վերադարձավորման հնարավորությունների ձեռքբերման նպատակներով: Միաժամանակ աշխատողները հանձն են առնում որոշակի աշխատանքային նորմերի կայուն պահպանությամբ անխափան գործունեություն ապահովել՝ ի նպաստ գործատուների: Եվրոպայի հյուսիսային երկրներում կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են ոչ միայն լրացնել աշխատանքային օրենսդրությունը, ընդլայնել աշխատողի իրավունքների պաշտպանության պահանջները, այլև դրա որոշ դրույթներ մերժող որոշումներ ներառել: Հետևաբար կոլեկտիվ պայմանագրերն այստեղ ունեն օրենսդիր ուժ: Սոցիալական գործընկերությունը 1985-ից ինստիտուցիոնալ դարձավ Եվրոպական միության սահմաններում, սակայն սկսեց հետևահանջ ապրել 1980-90-ականներից՝ նորագատական տնտեսակարգի առաջընթացի և արհմիությունների թուլացման հետևանքով: Նույնիսկ Եվրոպայի հյուսիսային երկրներում վերջին տասնամյակներին զբաղվածների համամասնության մեջ արհմիությունների անդամների կշիռը նվազել է և շարունակում է նվազել: Սոցիալական գործընկերությունն այստեղ չունի նախկին գորեղությունը, բայցևայնպես հակառակ հոռետեսական կանխատեսումների՝ շարունակում է արդյունավետ մեխանիզմ մնալ¹³¹: Այս երկրների դեպքում սոցիալական գործընկերությունն ունի եռակողմ ձևաչափ, որտեղ գործատուների և աշխատողների կազմակերպված կառույցների՝ արհմիությունների միջև հարաբերությունները հավասար կարգավիճակով համակարգում է պետությունը: Այս եռակողմ մոդելն է, որ ԱՀԿ-ն առաջ է մղում տարբեր երկրներում, այդ թվում Հայաստանում¹³²:

Սոցիալական գործընկերության մեխանիզմն ունի բազմաթիվ քննադատներ՝ ինչպես Նորագատականության և անսանձ բիզնեսի կողմնակիցների, այնպես էլ հանրային շահի՝ սոցիալական արդարության և աշխատողների իրավունքների պաշտպանների շարքերից: Մեզ հետաքրքրողը, իհարկե, հանրային շահի պաշտպանության տեսանկյունից առկա քննադատություններն են, համաձայն որոնց՝ սոցիալական

131 Dølvik J. E., Fløtten T., Hippe J. M. and Jordfald B., (2015), The Nordic model towards 2030, A new chapter? (Trans. Gibbs W.) Fafo-report, <https://www.fafo.no/images/pub/2015/20412-onepageview.pdf/>

132 Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն (առանց ամսաթվի), Un.am, <https://www.un.am/hy/agency/ILO>

գործընկերությունը կարող է վնասակար լինել՝ զսպելով իրական աշխատավորական շարժման թափը և կարող է լծացնող գործոն հանդիսանալ՝ դառնալով բյուրոկրատական գործընթաց՝ առանց իրական գործող արհմիությունների և կենդանի աշխատավորական շարժման: Սոցիալական գործընկերության այս քննադատները մտավախություններ ունեն, որ ինստիտուցիոնալացումը (երբ արհմիությունները կտրվում են աշխատավորական շարժումներից և աշխատավորներից, դառնում են զուտ բյուրոկրատական մարմիններ) գործատուի և աշխատողի միջև հարաբերությունների կայուն մոդել է ձևավորում, որը հեռանկարում թույլ չի տալիս առաջ մղել և ընդլայնել աշխատողի իրավունքները՝ դրանով դառնալով զսպաշապիկ ապագա զարգացումների: Այս քննադատությունները կարող են տեղին լինել տասնամյակների ու հարյուրամյակների ավանդույթով աշխատավորական մեծ շարժումներով հասարակություններում, երբ շարժումներն իրենք բավարար ուժ են տնտեսության մեջ պայմաններ թելադրելու համար: Գործնականում նույնիսկ այդ երկրներում և հենց այսպիսի շարժումների ճնշման ուժով են գրանցվել սոցիալական գործընկերության առաջին հաջողությունները: Բոլոր այն երկրներում, որտեղ սոցիալական գործընկերությունը պետական հոգածության դաշտում է, իսկ արհմիությունների համար սեփական սոցիալական ռազմավարության համալիրի մաս է կազմում (երբ արհմիությունները գործում են առավել լայն սոցիալական օրակարգի շրջանակում և աշխատողների հետ կապի մեջ), գրանցվում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում իրական արդյունքներ¹³³:

Հետևաբար պետական մարմինների և գործատուների հետ արհմիությունների իրական սոցիալական գործընկերության ինստիտուտի կայացման հարցը Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների դաշտում առաջընթացի և արհմիությունների զորեղացման նպատակով քաղաքական կամք և միաժամանակ քաղաքական նրբանկատություն է պահանջում:

Հայաստանում սոցիալական գործընկերության համակարգը¹³⁴ ամրագրված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ըստ որի՝ դրա կողմերն են՝ Հայաստանի Հանրապետության

133 Fichter M., & Greer I., (2004), Analysing social partnership: A tool of union revitalization? Cornell University, ILR School, <https://core.ac.uk/download/pdf/144988812.pdf>

134 Սոցիալական գործընկերությունը կազմակերպությունում (2011) ՀԱՄԿ, Երևան, http://www.hamk.am/docs/soc_gorc_kazmak.pdf

կառավարությունը, արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, գործատուների հանրապետական միությունը¹³⁵:

Ինչպես տեսանք այս աշխատանքի սկզբում, սոցիալական գործընկերությունը Հայաստանում անվանական բնույթով, զրկված է իրական ազդեցությունից: Խոսքը Սոցիալական գործընկերության համատեքստում իրականացվող կոլեկտիվ պայմանագրերի, կոնկրետ եռակողմ Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի մասին է (տե՛ս, էջ 7-8): Գործնականում այն բանակցվում և կնքվում է Կառավարության ներկայացուցիչ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական ապահովության նախարարության, արհմիությունների ներկայացուցիչ՝ ՀԱՄԿ-ի և գործատուների ներկայացուցիչ՝ ՀԳՀՄ-ի կողմից: Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի մինչ օրս կնքված տարբերակները մնացել են բարի կամք արտահայտող սրտառուչ ձևակերպումներով տեքստեր և ազդեցություն չեն ունեցել գործատու-աշխատող հարաբերությունների կազմակերպման վրա, ինչն առաջին հերթին բացատրվում է պայմանագրի մշակման և կնքման կարևոր կողմ հանդիսացող գործատուների ներկայացուցիչ մարմին՝ ՀԳՀՄ-ի իրականում ոչ ներկայացուցչական կառուցվածքով: ՀԳՀՄ-ին իրականում չի անդամակցում Հայաստանի խոշոր և միջին-խոշոր գործարարների մեծ մասը: ՀԳՀՄ կայքի ներկայիս անդամների բաժնում նշված է միայն մեկ անդամի մասին տեղեկատվություն: Վերջինս ՀԳՀՄ գործող նախագահ Գագիկ Մակարյանի ներկայացրած կազմակերպությունն է: Անդամների ոլորտային բաժիններում բացակայում է, օրինակ՝ մեր այս հետազոտության առարկա հանդիսացող թեթև արդյունաբերության ոլորտը¹³⁶: Կայքում հասանելի 2014թ. տվյալների համաձայն՝ ՀԳՀՄ-ին անդամակցում է 12850 գործատու 24 ոլորտից, որոնց շարքում ևս տեքստիլ արտադրողներ չկան¹³⁷: Դրա փոխարեն Հայաստանի շատ խոշոր գործարար-գործատուներ, այդ թվում՝ թեթև արդյունաբերության տեքստիլ ոլորտից, միավորված են Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միության (ՀԱԳՄ) կազմում¹³⁸:

135 ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք (առանց ամսաթվի), Irtek.am, <https://bit.ly/2TQug3d>

136 ՀԳՀՄ, Գործատուների միության անդամները, employers.am, <https://bit.ly/2xS1De7>

137 ՀԳՀՄ, (2014, սեպտեմբեր 25), ՀԳՀՄ անդամների մասին համառոտ տեղեկատվություն, 2014թ., employers.am. <https://bit.ly/2x6xd7E>

138 Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն, (2014, փետրվար 17), ՀՀ թեթև արդյունաբերության գործատուների միություն, umba.am, <https://bit.ly/3deK5bT>

Այս խողովակով են դրանք կոլեկտիվ երկկողմ բանակցություններ վարում պետության հետ՝ տնտեսական գերակա ոլորտների որոշման, այդ ոլորտներում մաքսային արտոնությունների սահմանման, պետության կողմից հանրային շինությունների և հողատարածքների նվիրատվությունների, կամ արտոնյալ վաճառքի, պետական ֆինանսական ներդրումների, սուբսիդավորվող վարկերի և այլ շահագրգիռ հարցերի ուղղությամբ: Օրինակ՝ թեթև արդյունաբերության ոլորտում որպես գերակա հռչակված ոլորտ, 2014-2016 թթ. գործունեության ծրագրի քայլերի համաձայն՝ ՀՀ կառավարությունը նախատեսել էր 419.550.000 դրամ բյուջե տրամադրել՝ չհաշված սուբսիդավորված վարկերի ծավալները¹³⁹:

Այսպիսով, այսօր Հայաստանի գործարարների՝ ներդրողների ստվար խումբ երկկողմ բանակցություններ է վարում և ստանում հանրային արտոնություններ իրեն հուզող հարցերի ուղղությամբ, միաժամանակ պաշտոնապես չի հանդիսանում ՀԳՀՄ անդամ: Ասել է թե՛ ՀԱԳՄ անդամ ձեռնարկությունները չեն ճանաչվում իբրև գործատու և շրջանցում են եռակողմ կոլեկտիվ բանակցությունները, եռակողմ պայմանագրերը և դրանց պայմանները կատարելու պարտավորությունները: Արդյունքում, ամենից խոշոր գործատուները մի կողմից պետությունից ձեռք են բերում ցանկալի պայմաններ, իսկ մյուս կողմից խուսանավում են աշխատողների աշխատանքային պայմանների ապահովման և իրավունքների պաշտպանության համար անհրաժեշտ հանձնառություններ ստանձնելուց:

Այսպիսի դրությունն արձանագրում է Հայաստանում մինչ Թավշյա հեղափոխությունը հաստատված այն անարդար տնտեսական կառուցակարգի պատկերը, որտեղ աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների ստորադասման հաշվին գերադասվում էին ներդրողների շահերը: Այս պատկերը խորքային բարեփոխման կարիք ունի, որում միակ դերակատար կարող են հանդես գալ հանրության ռեսուրսների հաշվին բիզնես ոլորտին արտոնություններ տրամադրող պետական մարմինները. Կառավարությունը և Ազգային ժողովը պետք է ուսումնասիրեն և մշակեն այս դրության շտկման արդարացի մեխանիզմները: Որպես հնարավոր մեխանիզմ կարելի է դիտարկել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունը, որով հնարավոր

139 ՀՀ Էկոնոմիկայի նախարարություն, (2013, դեկտեմբեր 6), Թեթև արդյունաբերության ոլորտ. գործողությունների ծրագիր 2014-2016թթ., mineconomy.am, <https://bit.ly/3cTpAQX>

կլինի գործատուների տարբեր միությունների մասնակցությունը սոցիալական գործընկերության համակարգում՝ որպես հնարավոր չափանիշ ընտրելով ոչ թե այս միությունների ինքնանվանումները, այլ իրական տնտեսական կշիռը: Սոցիալական գործընկերության համակարգում գործատուների ներգրավման մեխանիզմների գործադրումը թույլ կտա քաղաքական և ինստիտուցիոնալ մակարդակում հասցեագրել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության քաղաքականությունը և արհմիությունների զորեղացման հարցերը, ինչպես նաև բիզնեսի հեռանկարային երկարաժամկետ (ոչ թե կարճաժամկետ գերշահույթի) կայուն զարգացման հարցերը:

Սոցիալական գործընկերության կայացումը երկարատև գործընթաց է և հնարավոր է սոցիալական խնդիրների ու դրանց լուծման հարցում հանրային խմբերի՝ տնտեսվարողների, քաղաքական կուսակցությունների, այլ գործուն ուժերի միջև համերաշխության և հանձնառության պարագայում, սակայն առաջին հերթին պետական հաստատությունների և գործող կառավարության քաղաքական կամքի առկայության դեպքում:

187

Բարեփոխել «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը

Շուրջ մեկ տարի է, ինչ գործում է ոլորտի փորձագետների աշխատանքային խումբ¹⁴⁰, որը մշակում է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի բարեփոխման նախագիծ:

Նախագծի նպատակն է.

համապատասխանեցնել «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը և դրանով պայմանավորված իրավահարաբերությունները կարգավորող ՀՀ իրավական ակտերը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին և միջազգային իրավունքի նորմերին, վերացնել կամ հստակեցնել իրավակիրառ պրակտիկայում հաճախ հանդիպող արհեստակցական միությունների լիարժեք և համապարփակ գործունեության

Տնտեսաքաղաքական
հրատապ հարցեր.
հետազոտությունների
ժողովածու

140 Նախագիծը մշակվել է Ֆրիդրիխ Էբերտ հիմնադրամի հայաստանյան գրասենյակի աջակցությամբ ստեղծված աշխատանքային խմբի կողմից: Խմբում ներգրավված են փորձագետներ ՀԱՄԿ-ից, ՀԿ-ներից, ՀՀ ԱԺ-ից:

իրականացմանը խոչընդոտող առկա օրենսդրական բացերը և թերությունները:

Այսօր քննարկվող փոփոխությունների փաթեթում ներառված են բազմաթիվ հարցեր, այդ թվում՝

ա. արհեստակցական միությունների կանոնադրության, ղեկավար մարմնի ղեկավարի փոփոխության, պետական գրանցման գործընթացների արագացումը, ժամկետների կրճատումը,

բ. [արհմիության կողմից] աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական և այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ ներկայացնելն ու պաշտպանելը,

գ. գործատուի կողմից ընդունված աշխատողների աշխատանքային և դրա հետ կապված մասնագիտական, սոցիալական, տնտեսական վիճակը վատթարացնող իրավական ակտերը դատական մարմիններում վիճարկելու հնարավորություն ընձեռնելը,

դ. արհեստակցական միության անդամակցությունը հաստատող փաստի առկայության դեպքում գործատուի կողմից արհմիութենական անդամավճարի փոխանցումը:¹⁴¹

188

Ստորև ներկայացնում ենք «Արհմիությունների մասին» օրենքում վերոնշյալ քննարկվող փոփոխությունների և դրանց առնչությամբ տարբերվող տեսակետների շուրջ մեր դիտարկումները՝ հիմնվելով այս հետազոտության ընթացքում ձեռք բերած գիտելիքի վրա:

Նախ «Արհմիությունների մասին» օրենքում վերոնշյալ քննարկվող փոփոխություններում անհրաժեշտ ենք համարում հետևյալ նպատակների ներառումը՝

- արհմիությունների կառուցվածքային համակարգում և առանձին կառույցներում ներքին ժողովրդավարության (ղեկավարի փոփոխելիության) մեխանիզմների զարգացման միջոցով արհմիությունների գործունակությունը և անկախությունը մեծացնելը,
- արհմիությունների գործունեության թափանցիկության և հաշվետվողականության բարձրացման միջոցով գործատուների հետ հնարավոր ստվերային

141 «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի փոփոխությունների և դրանով պայմանավորված ՀՀ այլ իրավական ակտերում փոփոխությունների կատարելու մասին նախագիծ

գործակցության կասեցումը, դրանց հանդեպ հանրային վստահության բարձրացումը, Նոր անդամների և Նոր ռեսուրսների ներգրավումը,

- գործատուի որոշումների վրա ազդելու անհատական և կոլեկտիվ պաշտպանության գործիքներ ձեռք բերելը, այդ թվում՝

- խորհրդատվական կարծիք հայտնելու միջոցով աշխատողների աշխատանքային շահերն ու իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ ներկայացնելու և պաշտպանելու իրավագրության աճը,

- աշխատանքային տեսչության վարույթ հարուցելու դիմումով հանդես գալու մեխանիզմի ներդրումը,

- գործադուլների տարբեր տեսակների հայտարարման և կազմակերպման մեխանիզմի հեշտացումը,

- որպես երրորդ կողմ, առանց աշխատողի լիազորման՝ իբրև ընդհանուր շահեր ներկայացնող աշխատավորական կազմակերպություն, Նրա շահերը դատարանում պաշտպանելու իրավասության (actio popularis) ներդրումը՝ առավել խոցելի խավերի պաշտպանության և այլ նպատակներով:

Ինքնին օրենքի փոփոխության օրակարգի շուրջ ձևավորված համաձայնությունն արդեն իսկ առաջընթաց է, եթե հաշվի առնենք, որ արհմիութենական հաստատություններից շատերը մինչև վերջերս անհանգստություններ և ներքին դիմադրություն ունեն օրենքում փոփոխությունների ձեռնարկման առնչությամբ: Այսօր գործող օրենքն¹⁴² անփոփոխ թողնելու ջատագովներն իրենց տեսակետը հիմնավորում են իրավական դաշտում արդեն իսկ առկա հնարավորություններով: Նրանց կարծիքով՝ պարզապես անհրաժեշտ է գործնականում աջակցել արհմիությունների ղեկավարների ու անդամների գործողությանը, ինքնավստահության աճին, ինքնացենզուրայից ազատագրմանը (տեսակետ 1): Իսկ օրենքի փոփոխության կողմնակիցները (տեսակետ 2) կարևորում են իրավական գործիքակազմի համալրումը:

Օրենքում արհմիությունների գորեղացմանը նպաստող փոփոխությունները, մեր կարծիքով, էական նշանակություն կունենան արհմիութենական շարժման նոր մեկնարկի համար:

Արհմիությունների գործունակության հարցը
Գյուլուհ
«Սաստեքսի»
բանվորուհիների բողոքի օրինակով

Տեսակետ 1

Սխալ կարծիք կա, որ եթե «Արհմիությունների մասին» օրենքը փոխվի, ապա արհմիությունները, արհմիությունների կարողությունները կուժեղանան: «Արհմիությունների մասին» օրենքն ուղղակի սահմանում է, որ արհմիություն կարող է լինել, որ այն անկախ է, այն, ինչ արդեն սահմանված է կոնվենցիաներով: Իմ կարծիքով՝ «Արհմիությունների մասին» օրենքը որոշ բաներ անգամ ավել է սահմանում, որը ավելորդ է:

(....) արհմիությունների անկախությունը ինչ-որ ձևով չի սահմանափակվում, օրենսդրությունը ստեղծել է բոլոր նախապայմանները արհմիությունների անկախ գործառման համար: Այստեղ խնդիրն ավելի շատ ինքնացենզուրայի մեջ է, ինքնասահմանափակման, որ արհմիությունները հիմնականում ձևավորվում են, իհարկե բոլորի մասին չէ խոսքը, բայց մեծ մասն այսպես ավանդական ձևով է ձևավորվում, այսինքն՝ գործատուն ակտիվ միջամտում է, մասնակցում է այդ գործընթացին, առաջ է մղում իր համար հարմար ցանկալի թեկնածուներին, միջին մենեջմենթի օղակներից ինչ-որ մեկին առաջ է մղում որպես արհմիության նախագահ: Բնականաբար, այստեղ կա արդեն կախվածության հարց, այսինքն՝ ֆորմալ առումով չկա ինչ-որ խնդիր, մարդիկ ընտրել են իրենց համար ինչ-որ մի թեկնածուի: Իսկ այդ թեկնածուն արդեն այդ կազմակերպությունում զբաղեցնում է ինչ-որ պաշտոն՝ կապ չունի մեծ, թե փոքր, ինքն էլ է իր հերթին աշխատում, հետևաբար կախվածություն ունի գործատուից ու լիովին ազատ չէ, ազատ չի գործում»:

190

Տեսակետ 2

Այսօր մեր արհմիություններն իրավական ոչ մի գործիք չունեն գործատուի որոշման վրա ազդելու համար: Գործատուներն արհմիությունից կարծիք հարցնելու ոչ պարտավորություն ունեն, ոչ էլ պրակտիկայում, առհասարակ, հարցնում են այդ կարծիքը: Եվ հիմնական

խնդիրն այն է, որ հեշտացվեն արհմիությունների կողմից օրինակ՝ իրենց բացառիկ իրավունք համարվող գործադուլ հայտարարելու մեխանիզմը, որովհետև մեր Սահմանադրությամբ կա գործադուլի իրավունք, բայց օրենքով այնքան խրթին է դրա կարգավորումը, որ հիմնականում տեղի չի ունենում և՛ ժամկետների առումով, և՛ թվակազմի առումով: Մյուսը, փորձում ենք արհմիությանը տալ լիազորություն գործատուի որոշումների վերաբերյալ տեսակետ կամ դիրքորոշում հայտնելու, երբ, օրինակ, աշխատողին ազատում են աշխատանքից, գործատուն պարտավորված լինի կարծիք վերցնել արհմիությունից: Այդ կարծիքը պետք է լինի ոչ թե իմպերատիվ, այլ խորհրդատվական, բայց գուցե կարևոր կլինի նաև աշխատողի համար՝ դատական վիճաբանության ժամանակ:

Օրենքի փոփոխության շուրջ անհանգստությունները սնուցվում են հատկապես սպասվող փոփոխություններում արմիությունների կառուցվածքի իրարամերժ պատկերացումների և կարծիքների պայմաններում: Մասնավորապես՝ որոշ փորձագետներ Հայաստանի արհմիությունների գործող օրենսդրությամբ սահմանված տեսակներում (տե՛ս, ներդիր 1) ավելորդ և չարդարացված են համարում տարածքային (մարզային, քաղաքային) հիմքով միավորված արհմիությունները: Քննարկվում է նաև ՃՀՄ-ների և ՀԱՄԿ-ի նպատակահարմարությունը (տեսակետ 1), այնինչ փորձագետների մեկ այլ խումբ կարևորում է ՃՀՄ-ների և ՀԱՄԿ-ի պահպանումը (տեսակետ 2):

Եթե տարածքային հիմքով արհմիությունների տեսակի կրճատումը արդարացված է, ապա ճյուղային միությունները, մեր կարծիքով, անհրաժեշտ է պահպանել: Քանի որ միայն այս մակարդակում է, որ ոլորտի իրավունքների պաշտպանության ստանդարտ չափանիշներ սահմանելու և ոլորտային քաղաքականություններ մշակելու հնարավորություն կա՝ շնորհիվ ռեսուրսներ մոբիլիզացնելու պոտենցիալի, դրա շնորհիվ էլ կոնկրետ գործատուներից առավել մեծ անկախության: Արհմիությունների բարեփոխումը պետք է պայմաններ ստեղծի ոչ միայն աշխատողների սոցիալական իրավունքների պաշտպանության համար (գործազրկության դեպքում աշխատանք ձեռք բերելու համար), այլև արհմիությունների՝ իբրև քաղաքականություններ մշակող հաստատությունների գորեղացման հեռանկարի համար:

Տեսակետ 1

Արհմիությունների
գործունակության
հարցը
Գյուրու
«Սաստեքսի»
բանվորուհիների
բողոքի օրհնակով

Ինձ համար անհասկանալի է Հայաստանում արհմիությունների ներկայիս կառուցվածքը. գործատուի մոտ կան արհմիություններ, որոնք հետո միավորվում են տարածքային արհմիություններում, ճյուղային արհմիություններում, իսկ հետո էլ՝ ՀԱՄԿ-ում: Օրինակ՝ Շիրակի մարզի արհմիությունը ո՞րն է: Այդ Շիրակի մարզի արհմիությունը Շիրակի մարզի գործատուների մոտ ստեղծված արհմիությունների միությունն է, իրենք ինչի՞ համար պետք է միմյանց հետ միավորվեն, մի հատ տարածքային արհմիություն ստեղծեն, ի՞նչն է նրանց միավորում աշխատանքային իրավահարաբերությունների տեսանկյունից, մյուս կողմից էլ անհասկանալի է նրանց կարգավիճակն առհասարակ՝ այդ տարածքային արհմիությունը իրավաբանական ա՞նձ է, թե իրավաբանական անձ չէ: Անհասկանալի է նաև ճյուղային արհմիություններ ունենալը: Արհմիության անդամներից հավաքում են այսօր անդամավճարներ, տալիս արհմիությանը, այս արհմիությունից էլ ինչ-որ մաս գնում է ճյուղային արհմիություն, ճյուղայինն էլ ինչ-որ մաս տալիս է կոնֆեդերացիային, ու կոնֆեդերացիան ինչ է անում, անհասկանալի է:

192

Տեսակետ 2

Ամեն աշխատանքային ոլորտ, ճյուղ, իր առանձնահատկություններն ունի, առանձնահատուկ պահանջներն ունի, իսկ այդ առանձնահատկությունները, առանձնահատուկ կարիքները բավարարելը, հաշվի առնելը կարող են իմանալ ճյուղային արհմիությունները և համապատասխան ձևով արձագանքել դրանց: Ավելին, ճյուղային արհմիությունները իրենք են սահմանում և պետք է սահմանեն իրենց ոլորտային առանձնահատկությունները, ոլորտում աշխատանքային իրավունքների առկա հիմնախնդիրները և տան դրանց լուծումները կամ սահմանեն լուծումների հնարավոր տեսլական: Ինչպես նաև, կարևոր է, որ արհմիություններն ունենան ֆիզիկական տարածք այդ ֆիզիկական տարածքում իրենց գործողությունները կազմակերպելու և որոշումներ կայացնելու համար, այլապես երևակայական

կամ տարածական արհմիությունները չեն կարող արդյունավետ կերպով գործառնել»:

Բարեփոխումների ընթացքում արհմիությունների թափանցիկության և հաշվետվողականության մեծացման հետ կապվող մտավախությունը հակասությունների հաջորդ կետն է: Շատերի համար օրենքով պարտադրված թափանցիկությունից մտավախությունը կապվում է գործատուներին արհմիությունների հնարավոր խոցելի կետերի մասին տեղեկատվություն տրամադրելու ռիսկերով (տեսակետ 2): Միաժամանակ տարբեր արհմիություններ ներկայացնող փորձագետներ պնդում են, թե գործնականում (չնայած օրենքում նման նորմեր նախատեսված չեն) արհմիությունները, միևնույն է, հաշվետու և թափանցիկ են իրենց անդամների առաջ, հետևաբար օրենքով այդ դրույթների ամրագրման կարիքը չկա (տեսակետ 1):

Այնինչ, օրենքով հաշվետվողականության, հաշվետվությունների հրապարակման, արհմիության անդամի կողմից տեղեկատվություն ստանալու համար դիմելու և ստանալու կարգերը ամրագրելը, մեր կարծիքով, կմեծացնեն արհմիություններում դրանց հանդեպ հանրային վստահությունը, ինչն իր հերթին կբարձրացնի արհմիություններում նոր աշխատողների ներգրավվածությունը և առհասարակ, նոր ռեսուրսներ ներգրավելու և դրանք արդյունավետ ծախսելու հնարավորություն կբացի: Անդամների մեծացող ներգրավվածության և հանրային վստահության ու ռեսուրսների աճի պայմաններում գործատուի առաջ խոցելիության ռիսկը նվազում է: Բացի այդ, գործատուներն այսօր էլ, առանց արհմիությունների թափանցիկության պահանջի, իրականում շատ լավ տիրապետում են դրանց հիմնական ֆինանսական ռեսուրսների մասին տեղեկատվություններին, քանի որ իրենք էլ հանդիսանում են անդամավճարների փոխանցող կողմը: Մյուս կողմից՝ չի կարելի թափանցիկության պես նշանակալի հատկանիշը թողնել առանց պաշտոնականացման՝ կոնկրետ արհմիության կոնկրետ ղեկավար մարմնի հայեցողությանը:

Տեսակետ 1

Առաջին հերթին արհմիությունները թափանցիկ պետք է լինեն այն մարդու համար, ով այդ արհմիության անդամ է, անդամավճար է վճարում: Ճիշտ է, արհմիությունը քաղաքացիական հասարակության մաս է, ու ցանկալի է, որ ենթարկվի ընդհանուր թափանցիկության մասին

սկզբունքներին: Սակայն դա առաջին հերթին այդ միությանն անդամակցող անդամների հարցն է, իրենք պետք է որոշեն, եթե ուզում են, որ իրենց կողմից վճարված գումարը թափանցիկ լինի ամբողջ հասարակության համար, ոչ ոք չի կարող խոչընդոտել դրան և հակառակը, դրսից նմանատիպ պարտադրանք չի կարող և չպետք է լինի: Արհմիության անդամն իրավունք ունի լիարժեք տիրապետելու ամբողջ ինֆորմացիային, սկսած, թե ովքեր են արհմիության անդամները, ում հետ է նա միություն կազմում անուն ազգանուններով, քանի որ դա հավաքների ազատության, միավորումների ազատության իր իրավունքի իրացման գրավականն է: Ինչպես նաև արհմիության անդամը պետք է իմանա, թե որքան գումար ունի արհմիությունը, որքան գումար ինչի վրա է ծախսվում, որքան աշխատավարձ է արհմիության նախագահը ստանում, գրասենյակի համար որքան գումար են վճարում և այլն: Իսկ թե որքանով պետք է արհմիությունը հանրության առաջ թափանցիկ լինի, դա արդեն անդամների իրավունքն է, իրենք պետք է որոշեն:

Տեսակետ 2

194

Եթե խոսքը վերաբերում է աշխատավարձային ֆոնդից ձևավորվող միջոցներին և դրանց հաշվետվության ներկայացմանը, ապա այդտեղ կա առնվազն երկու խնդիր՝ նախ՝ անձնական տվյալների պաշտպանության խնդիր, մյուս կողմից՝ նմանատիպ հաշվետվությունների ներկայացումն արհմիությունների գործունեությունն ավելի խոցելի է դարձնում, նաև խոցելի գործատուի մոտ/ տեսանկյունից:

Հիմնադրամի տնօրենը, երբ իմացավ արհմիության անդամների թիվը, հրաժարվեց նույնիսկ պատասխանել արհմիության պաշտոնական՝ տեղեկատվության ստացման մասին հարցումներին, տրամադրել հիմնադրամի բյուջեն, քանի որ հիմնադրամում գրանցված աշխատակիցների համեմատ արհմիության անդամները փոքրաթիվ են: Սակայն դա ի՞նչ կապ ունի: Մենք օրենքով երեք հոգով էլ կարող էինք արհմիություն կրանցել: Իսկ այս դեպքում արհմիության անդամների թվի մասին տեղեկատվությունը դարձավ մեզ համար թույլ կողմ:

Թերևս արհմիությունների գործունակությունը բարձրացնող այնպիսի գործիքակազմի համալրման և բարեփոխման

հարցում, ինչպիսին է օրինակ՝ գործադուլների հայտարարման և կազմակերպման դյուրինացումը, օրենքում դրանց տեսակների ամրագրումը, բոլոր տեսակետ արտահայտողները համամիտ են: Ինչը չի կարելի ասել կարծիքի արտահայտման և դատարանում որպես երրորդ կողմ հանդես գալու արհմիությունների լիազորության հարցերի մասին (տեսակետ 1): Այս հարցում արհմիությունների ներկայացուցիչներին հուզում է իրենց ռեսուրսների սղությունը, հայտնած կարծիքի ազդեցության բացակայության և դատարաններում պարտվելու հնարավոր հեռանկարը, ինչն, իրենց կարծիքով, կսասանի արհմիությունների հանդեպ առանց այն էլ թույլ վստահությունը (տեսակետ 2):

Մեր կարծիքով՝ այսպիսի գորեղ գործիքների տրամադրումն արհմիություններին նախևառաջ գործատուի կողմից իրավախախտումները և չարաշահումները կանխարգելող նշանակություն կունենա: Բացի այդ, դատարանում պարտության հետևանքով ցածր վստահության էլ ավելի անկման ռիսկն առջինն է կարծիքի արտահայտման և դատական պաշտպանության համարժեք որոշման գործադրման դեպքում հասած հաղթանակի դրական արդյունքների համեմատ: Հատկանշական է, որ արհմիության միջոցով դատարան դիմելու դեպքերը կապված են լինելու հատկապես խոցելի կարգավիճակում գտնվող աշխատողների պաշտպանության հետ, որոնք չեն կարող իրացնել այդ իրավունքներն ինքնուրույն, հետևաբար այս գործիքի նշանակությունը խոցելի խմբերի սոցիալական պաշտպանության հնարավորության տեսակետից համարժեքը չունի:

Տեսակետ 1

Արհմիություններն աշխատանքային իրավունքներին առնչվող հարցերում պետք է նախաձեռնող լինեն, ոլորտի քաղաքականության թելադրողը լինեն, որ պետք է լոբբինգ անեն, որ արհմիություններն ունենան դատարան դիմելու իրավունք և ուղիղ մտնեն դատարան իրենց անդամի իրավունքները պաշտպանելու համար: Կամ ավելին, արհմիության անդամին աշխատանքից ազատելու դեպքում պետք է պահանջել, որ արհմիությունը կարծիք արտահայտելու իրավունք ունենա: Ես ասում եմ տվեք այդ իրավունքը ձեզ, իրենք ասում են ոչ: Ասում ենք, բա կարգապահական տույժի են ենթարկում ձեր անդամին, բա դուք կարծիք չհայտնե՞ք: Ասում են, բա որ կարծիքս չլսվի, ես կվարկաբեկվեմ, հեղինակությունս կիջնի»:

Տեսակետ 2

Արհմիությունների
գործունակության
հարցը
Գյուլու
«Սասստեքսի»
բանվորուհիների
բողոքի օրհնակով

Շատ անգամ արհմիությանը մեղադրում են, որ դուք բան չեք արել, չեք իրազեկել, բայց մենք ո՛չ ունենք ռեսուրսներ դրա համար, ո՛չ ունենք այդքան հնարավորություն: Ճիշտ է՝ որոշ չափով կարողանում ենք անել, բայց դա շատ քիչ է ամբողջ երկրի մասշտաբով:

Հատկանշական է, որ արհմիությունների գործունակության գործընթացման անհրաժեշտ ուղղությունները ներառում են, սակայն չեն կարող սահմանափակվել «Արհմիությունների մասին» օրենքում փոփոխություններով: Գործնական դաշտում ինքնին արհմիությունների ռեսուրսների և կարողությունների մեծացման, ոլորտին առնչվող որոշումների վրա դրանց ազդեցության բարձրացմանը նպաստող քաղաքական քայլեր են անհրաժեշտ:

Այսպիսով, ցանկանում ենք շեշտել, որ արհմիությունների գործունակությանը և արհմիութենական շարժման կայացմանը հնարավոր է հասնել համալիր բարեփոխումների միջոցով, ինչը պետք է ապահովի՝

- առկա կառուցակարգերի, մասնավորապես՝ սոցիալական գործընկերության համակարգի այնպիսի փոփոխությունների քաղաքական կամք, որոնք կնպաստեն արհմիությունների ազդեցիկության բարձրացմանը,
- օրենսդրական փոփոխություններով արհմիությունների արդյունավետ գործունակության ընդլայնված իրավական դաշտ,
- գործընթացված գործիքակազմի շնորհիվ արհմիութենական ապարատի վերակենդանացումը, ներքին ժողովրդավարության հաստատումը և ինքնագործընթացման մեխանիզմների շարունակական զարգացումը:

196

Ամփոփում և եզրակացություններ

2019թ. մայիսի 27-ին Գյուլու «Սասստեքսի» տասնյակ աշխատողներ (այդ ժամանակ «Սասստեքստում» աշխատում էր 120 - 150 հոգի) հանրային բողոքի դուրս եկան այն բանից հետո, երբ մայիս ամսին ուշացումով ստացան ապրիլ ամսվա աշխատավարձը: Սպասված՝ ՀՀ օրենքով սահմանված նվազագույն 55 հազար դրամի փոխարեն «Սասստեքս» գործարանի աշխատակիցները ստացել էին 7-8 հազար, 11-

12 հազար, 22 հազար, 36 հազար դրամ և այլն: Աշխատողները վրդովվել են աշխատավարձերի անհասկանալի չափից, ինչի դեմ էլ բողոքել են

Գյումրու «Սաստեքսի» աշխատողների աշխատավարձերի կրճատման շուրջ այս բողոքի օրինակի հիման վրա վերլուծելով ՀՀ արհմիությունների գործունակության պայմանները և պրակտիկաները՝ ամփոփենք մեր վերլուծական եզրակացությունները՝ ըստ գործունակության մեր կողմից սահմանված երեք բաղադրիչների:

1) Արհմիությունների գործունակությունը սահմանող իրավաքաղաքական միջավայրը և ինստիտուցիոնալ նախապայմանները

Հայաստանում այսօրվա արհմիությունների ինստիտուտը անմիջական կրողն է ուշ խորհրդային՝ պետական-վարչական ապարատին միաձուլված արհմիությունների և հետխորհրդային շրջանում կոշտ ազատականացման պայմաններում դրանց փլուզման գործընթացի հետևանքների:

Արհմիությունների գործունեության ինստիտուցիոնալ պայմանները վերջին տասնամյակներին գործնական մակարդակում վատթարացել են՝ տնտեսության ազատականացման անվան տակ պետական կարգավորումներից և վերահսկողական գործառույթներից հրաժարվելու և աշխատողների իրավունքները սահմանափակող Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների հետևանքով: Աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար պատասխանատու պետական տեսչական մարմնի փաստացի փակումը (2013-ից) կամ դրա գործառնության խիստ նվազեցումը նշված վատթար դրության ամենավառ դրսևորումն է: Մյուս կողմից՝ միջազգային պարտավորությունների շրջանակում ընդունվում էին բազմաթիվ կոնվենցիաներ և անգամ ձևավորվել էին ինստիտուցիոնալ կառուցակարգեր, որոնցով (սկսած 2009-ից) արհմիությունների համապետական մարմինն հնարավորություն է տրվում եռակողմ սոցիալական գործընկերության շրջանակում աշխատանքային իրավունքների երաշխավորման շուրջ բանակցել գործատուների հանրապետական միության հետ և Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել՝ ՀՀ կառավարության ներկայացուցիչ նախարարության համակարգմամբ և հավասարմասնակցությամբ: Այս կառուցակարգը, սակայն, խիստ անվանական և անգործունակ էր (և է մինչ օրս), քանի դեռ գործատուների

Ներկայացուցիչ Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը (ՀԳՀՄ-ն) իրականում չի ներկայացնում Հայաստանի խոշոր գործատուների ստվար զանգվածի մասին, որոնք իրենց հերթին միավորված են Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միության (ՀԱԳՄ) կազմում: Արդյունքում եռակողմ Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի մեխանիզմը գնահատվում է հռչակագրային և անբովանդակ:

Այսպիսով, մինչև 2018թ. Թավշյա հեղափոխությունը, մի կողմից Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) կոնվենցիաների և այլ միջազգային իրավակարգավորումների առնվազն պաշտոնական մակարդակում ներմուծումը ապահովում էին աշխատանքային իրավունքների ձևական բարձր ստանդարտներ, մյուս կողմից՝ նույն կամ այլ միջազգային կառույցների ֆինանսավորմամբ իրականացվող ծրագրերով (օրինակ՝ 2011-ին հիմնած Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոնով) ներդրվում էին աշխատողների իրավունքների տեսանկյունից տեղական օրենսդրությունը վատթարացնող և ինստիտուտները թուլացնող մեխանիզմներ:

Այսպիսով, արհմիությունները և աշխատանքային իրավունքներով մտահոգ քաղաքացիական հասարակության մյուս միավորները գործում էին (կամ անգործության էին դատապարտված) աշխատանքային իրավունքների պաշտպանվածության և սոցիալական համերաշխության հաստատման տեսանկյունից թշնամական քաղաքական միջավայրում:

Թավշյա հեղափոխությունից անմիջապես հետո՝ 2018 հունիսի 12-ին, գրանցվեց հուսադրող առաջին հաջողությունը՝ կասեցվեցին նախորդ կառավարության նախաձեռնած ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի սպասվող, թեև հանրային քննադատության արժանացած փոփոխությունները, որոնցով է՛լ ավելի էին ապամոնտաժվում պետական կարգավորումները, է՛լ ավելի էր ոտնահարվում Հայաստանի աշխատողների իրավունքները և ՀՀ միջազգային պարտավորությունները: Այս որոշումը, ճիշտ է, արձանագրում էր աշխատանքային իրավունքների դաշտում նոր իրավիճակի հնարավորությունները, սակայն չէր ապահովագրում նոր վտանգներից: Վերոնշյալ որոշումից ընդամենը մեկ տարի անց՝ 2019 հունիսին նույնական օրենսդրական փոփոխությունների նոր առաջարկով հանդես գալու փորձ կատարեց արդեն Էկոնոմիկայի նախարարությունը: Սա ազդանշան դարձավ այն բանի, որ նոր կառավարության ներսում առկա են նախկին տնտեսական քաղաքականությունը

շարունակելու մտայնություն ունեցող գործիչներ, և որ նոր կառավարությունը համակարգված մոտեցում չի ցուցաբերում աշխատանքային իրավունքներին պետական երաշխիքներ տրամադրելու հարցում: Այս մտավախությունը հաստատվեց Գյումրու «Սաստեքսի» աշխատողների բողոքի հանրայնացմանը պետական գործիչների կողմից հնչեցված արձագանքների ժամանակ: Այն դեպքում, երբ ԱԺ «Իմ քայլը» խմբակցության պատգամավորները հայտնում էին իրենց զորակցությունը «Սաստեքսի» աշխատողների արդարացի բողոքին՝ շեշտելով ի շահ ներդրումների աշխատողների իրավունքների խախտման անթույլատրելիությունը, Էկոնոմիկայի նախարարի արձագանքը առավելապես երկու կողմերի՝ գործատուի և աշխատողների միջև հավասարության նշան դնելու փորձ էր: Այնինչ, աշխատանքային հարաբերություններում գործատուի և աշխատողի միջև հավասարության նշան դնելն ի սկզբանե թույլ չի տալիս ըմբռնել այս հարաբերությունների իրական կառուցվածքը, այն է՝ կողմերի միջև ուժային-իշխանական անհամաչափությունը, որտեղ գործատուն շատ ավելի մեծ լիազորությամբ է օժտված, և դրանք կարող են սահման չճանաչել, եթե չհավասարակշռվեն աշխատողների պաշտպանության պետական գործուն լծակներով:

Դրությունը առավել անբարենպաստ է խորհրդարանական ընդդիմության դաշտում. ՀՀ ԱԺ առաջին ընդդիմադիր ուժը՝ «Բարգավաճ Հայաստան» կուսակցությունը ներկայացնում է մեկ «խոշոր սեփականատիրոջ» (մինչեղափոխությունը «օլիգարխի»)՝ Գագիկ Ծառուկյանի քաղաքական թիմը: Սա իր գործնական արտահայտությունն ունեցավ 2018թ. մայիսից շատ չանցած՝ ԲՀԿ անդամների կողմից ձեռնարկված «Արհմիությունների մասին» օրենքում փոփոխությունների նախագծի առաջարկությամբ: Այս նախաձեռնության քաղաքական նպատակը «Բարգավաճ Հայաստանի» նախագահ և խոշոր սեփականատեր Ծառուկյանին (և նրա դասակիցներին) իրենց տարրադուր թիզնեմանում աշխատողների նկատմամբ կազմակերպված վերահսկողություն սահմանելու նոր հնարավորություն ընձեռելն էր: Քաղաքական նոր իրավիճակում ընտրակաշառք բաժանելուց զրկված խոշոր սեփականատերերը, այժմ կկարողանային արհմիության ապարատի միջոցով իրենց տնտեսական լծակները կիրառելով, քաղաքական նոր և երաշխավորված կշիռ ձեռք բերել, մյուս կողմից՝ ապահովագրվել քաղաքացիական ազատությունների և գործողության աճի պայմաններում իրենց աշխատողների հնարավոր բողոքների բարձրաձայնումից: Նախագիծն արժանացավ արհմիությունների և այլ կողմերի բուռն

քննադատությանը: Չնայած դրան՝ 2018թ. հոկտեմբերի 24-ին ԱԺ-ն առաջին ընթերցմամբ ընդունեց վիճելի նախագիծը: Ի վերջո 2019թ. փետրվարի 21-ին Կառավարության նիստում, իսկ փետրվարի 25-ին ՀՀ ԱԺ մարդու իրավունքների պաշտպանության և հանրային հարցերի մշտական հանձնաժողովի նիստում և 2019թ. մարտի 5-ին ՀՀ ԱԺ նիստում փոփոխությունների օրակարգը մերժվեց:

Արհմիությունները յուրացնելու նկրտումները միայն այս թարմ փորձերով և օրենսդրական դաշտով չեն սահմանափակվում: Գործնական կյանքում արհմիությունները նույնիսկ առավել արմատացած և անտեսանելի, ուրեմն և դժվար հաղթահարելի կապեր ունեն բիզնես կառույցների հետ:

Հարկ է նշել, որ խնդիրներն այսքանով չեն ավարտվում. արհմիությունների հռչակագրած այն դրույթը, օրինակ, թե դրանք «ստեղծվել են աշխատողների կողմից և ղեկավարվում են նրանց կողմից՝ նպատակ ունենալով՝ պաշտպանել սեփական իրավունքներն աշխատավայրում, բարելավել աշխատանքային պայմանները և ապահովել աշխատանքի անվտանգությունը, արտահայտել սեփական կարծիքը հանրության խնդիրների վերաբերյալ», մեծ հաշվով, ո՛չ 2018-ի հեղափոխությունից առաջ, ո՛չ էլ դրանից հետո չի համապատասխանում ներկայիս Հայաստանի արհմիութենական միջավայրի պատկերին և ձևավորման ընթացքին:

Այդուհանդերձ, 2018-ի շրջադարձը նոր բացված հնարավորությունների այն ալիքն էր, որով վերջերս Հայաստանում արհմիութենական ներքնախավ շարժման նախադեպեր արձանագրվեցին: Որոշ դեպքերում դրանց հենքն էին կազմում նախորդած քաղաքացիական նախաձեռնությունները:

Մեկ այլ բարեփոխման հնարավորություն է 2019 ղեկտեմբեր 4-ին ՀՀ ԱԺ «Իմ քայլը» խմբակցության պատգամավորներ Նարեկ Չեյնալյանի և Հերիքնազ Տիգրանյանի հեղինակած «Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու մասին» նախագծի ընդունումը, որով վերականգնվեց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում լիազոր տեսչական մարմնի՝ մինչև 2013 թ. ունեցած իրավասությունները: Սրանով տեսչությանը կրկին իրավասություն է տրվում պետական վերահսկողություն սահմանել գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության պահանջների կատարման, աշխատանքային իրավունքների նորմերի պահպանման և կոլեկտիվ ու աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ: Սակայն, օրենքի այս փոփոխությունների ուժի մեջ մտնելը հետաձգված է մինչև

2021թ. հուլիսի 1-ը: Տեսչական մարմնի լիազորությունների աճը, Նույնիսկ փոփոխությունների իրականացումից հետո միանգամից չի բերի դրա գործառնության և արհմիությունների հետ համագործակցության կտրուկ արդյունավետությանը, քանի որ, ըստ ոլորտի փորձագետների, խնդիրը ոչ միայն տեսչական մարմնի լիազորությունների սահմանափակումների մասին է, այլև (նույնիսկ եղածի սահմաններում) ղեկավար անձնակազմի հմտությունների, կարողությունների և արժեհամակարգի մեջ է:

Բոլոր խնդիրների համադրությունից ակնհայտ է, որ ինստիտուցիոնալ բարեփոխումները, խիստ անհրաժեշտ լինելով հանդերձ, բավարար չեն լինելու, և աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պայքարը համալիր ուղղություններով շարունակվելու կարիքը ունի, որտեղ էական է արհմիությունների իրական գորեղացումը:

2) Արհմիությունների ռեսուրսների և կարողությունների առկա պաշարները

2018թ. Թավշյա հեղափոխությունից հետո գրանցվեց երեք Նոր արհմիություն, որոնք ներքնաշերտերից՝ աշխատողներից եկող Նախաձեռնություններ էին: Նշված 3 արհմիությունն էլ գիտակրթական ոլորտի աշխատողներից ձևավորված միություն էր, և դրանք առկա արհմիութենական ապարատի համեմատ չնչին մաս են կազմում (դրանցից մեկն է անդամակցել արդեն առկա Արհմիութենական ճյուղային հանրապետական միությանը): Այնինչ 2018թ. հունվարի 1-ի տվյալներով՝ ՀԱՄԿ-ի կազմում գործում է 19 Ճյուղային հանրապետական միություն, որոնցում ընդգրկված է 641 արհմիութենական կազմակերպություն՝ 191.098 անդամներով:

Այսպիսով՝ արհմիութենական ներկայիս ապարատը գործնականում շարունակում է ժառանգված խորհրդային կառույցի «վերևից ներքև» ձևավորված կառուցվածքը՝ հակառակ աշխատողներից ինքնակազմակերպ ձևավորված միավորում լինելու: Դա արտահայտվում է նաև ճյուղային արհմիությունների և կոնֆեդերացիայի ղեկավար կազմի երկարակետությամբ, որոշ դեպքերում դեռևս խորհրդային շրջանից տասնամյակներով այս համակարգում աշխատող արհմիութենական կադրերի ներկայությամբ: Արդյունքում այն ինստիտուցիոնալ կառուցվածքը, գիտելիքը, մարդկային ռեսուրսները և աշխատանքային մշակույթը, որ առկա են այս հաստատություններում բավարար չեն իրական արհմիութենական՝ ներքևից ձևավորվող պայքարի

Նախաձեռնման և առաջ մղման համար: Դրա փոխարեն առանձին արհմիությունները վերածվել են անդամավճարների հաշվին փոքր նվերներ, հյուրասիրություններ, մերձեցման երեկոներ, սպորտային մրցույթներ և այլ ժամանցային միջոցառումներ կազմակերպող կառույցների, ինչի մասին խոստովանում են նաև արհմիութենական գործիչները:

Հատկանշական է, որ ներկայիս արհմիութենական ապարատի տարբերությունը խորհրդային շրջանի ապարատից այն է, որ դրանք զրկված են վերևից՝ պետությունից տրված քաղաքական կշռից: Եթե նախկինում արհմիութենական ապարատը սերտաճած էր պետական կառուցվածքին, ապա ներկայում նկատում ենք համանման արատավոր սերտաճման դրսևորումներ բիզնես կառույցների հետ: Արհմիությունները նկատելիորեն կրում են այն բիզնես հիմնարկների և դրանց ղեկավարների ազդեցությունները, որոնց որոշումների հակաիրավականությունը և անօրինականությունը պարտավորված էին վիճարկել և որոնց բիզնես շահերը զսպելով՝ պարտավոր էին առաջ մղել աշխատողների շահերն ու իրավունքները: Եվ խոսքը ոչ միայն ձեռնարկությունների ներսում գրանցված պատրանքային-անվանական արհմիությունների կաշկանդվածության մասին է: Հատկապես միջին և խոշոր բիզնեսի հետ ճյուղային հանրապետական միությունների ղեկավար մարմինների կապակցվածության կասկածները հաճախ միակ հնարավոր բացատրությունն են դրանց անգործությանը և/կամ կաշկանդվածությանը (հենց այսպիսի անգործության և կաշկանդվածության պատկերի ենք հանդիպում մեր դիտարկած Գյուլուրու «Սասստեքսի» բողոքի դեպքում):

Ի արձագանք աշխատանքային իրավունքին առնչվող խնդրահարույց հարցերի՝ հանրային խոսքով հետևողականորեն հանդես եկող մեզ հայտնի միակ կառույցը ՀՀ պետիկիմարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհմիությունների ՃՀՄ-ն է: Մասնավոր ոլորտներում աշխատողների արհմիությունները մինչև վերջերս աչքի չեն ընկել հանրային տեսանելի աշխատանքով և աշխատանքային իրավունքի պաշտպանության արշավներով, այլ մեծ մասամբ պահպանում են խորհրդային համակարգից ժառանգած փակ կառուցակարգերը և ղեկավար կազմերը: Վերջիններս շարունակում են առերևույթ փոքր ռեսուրսներով տնօրինել ժառանգված մեծ կառուցվածքն ու թանկարժեք (շենքային) գույքը և ոչ թափանցիկ գործելաոճով հանգեցնում են անվստահության: Այսպիսի դրությունը, երբ առկա են կասկածներ բիզնեսին

արհմիութենական ապարատի հավատարմության մասին, երբ արհմիություններն ավելի շատ լռել են, քան բարձրաձայնել աշխատանքային իրավունքների աղաղակող ոտնահարումների դեպքերում, երբ բիզնես կառույցներին տեսանելի դիմադրություն չի ցուցաբերվել, քաղաքացիական դաշտի ներկայացուցիչների և աշխատավորների կողմից մեծ հարցականի տակ է դրվում արհմիությունների ինստիտուցիոնալ կարողությունների, դրանց արդյունավետության և առհասարակ դրանց գործունակ դարձնելու նպատակով վերափոխման հնարավորություններն անգամ: Ներկայիս արհմիութենական ապարատը երբեմն որոշ փորձագետներ դիտարկում են իբրև օլիգարխիկ կառուցվածք:

Արհմիությունների թուլության արատավոր շրջանի մասն է կազմում նաև աշխատողների սոցիալ-տնտեսական այն աստիճան թուլությունը, որ Նրանց շրջանում խիստ նվազ է համարձակ պահանջատիրությունը և աշխատավորական համակարգված շարժման ձևավորման հնարավորությունը: Այս մասին են վկայում տարբեր աշխատավորական կոլեկտիվների կամ համքարության խմբերի տարաբնույթ բողոքների ընթացքն ու դրանց հետագա փոշիացումը:

Գյումրու «Սաստեքսի» աշխատողների 2019թ. բողոքի օրինակով տեսնում ենք, որ աշխատանքային պայմաններին և նվաստացնող վերաբերմունքին առնչվող խնդիրները աշխատողների համար մեծ հաշվով երկրորդական են, դրանցում իրենց շահերի ոտնահարումը տանելի է դիտվում: Նրանց մեծ մասը պատրաստակամ է շարունակել աշխատանքը «Սաստեքսում» մեկ հիմնական պահանջի կատարման՝ նվազագույն աշխատավարձի պահպանման պայմաններում: Սեփական իրավունքներն առաջ մղելու թույլ գործիքակազմը, ինչպես նաև աշխատանքային, կամ առհասարակ մարդու իրավունքների համար պայքարի փորձի պակասը, աշխատողներին նույնպես հաճախ բարոյականացման թակարդն է գցում. աշխատողներից շատերը իրենց խնդիրների լուծումն ավելի շատ տեսնում են գործատուների բարի կամքի դրսևորման կամ երկրի ղեկավարի, կամ այլ բարձր պաշտոնյայի հոգածության դաշտում՝ քան իրավական կամ էլ իրենց սեփական ուժերով ինքնակազմակերպման ու արհմիութենական գործունեության շրջանակներում:

Չնայած գործնականում արդյունավետ գործելու համար արհմիությունների կարողությունները խիստ նվազ են՝ քաղաքականությունների մշակման և քննադատման մակարդակում մի քանի ճյուղային արհմիությունների և ՀԱՄԿ-ի աշխատանքի կարողությունները և փորձառությունները բավական

ոգևորիչ են: Հատկապես 2018թ. Թավշյա հեղափոխությունից հետո իրավական հարցերի շուրջ ավելի հանրային ու բարձր է հնչում ՀԱՄԿ-ի ծայնը, ինչպես նաև ՀՀ պետիմնարկների, ՏԻՄ և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհմիությունների ՃՀՄ ծայնը:

3) Աշխատողների շահերի և իրավունքների պաշտպանության մեխանիզմների շարքում արհմիութենական պրակտիկաների (ան)արդյունավետությունը

Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքի և դրան արհմիության արձագանքի օրինակով տեսնում ենք, որ Հայաստանում աշխատողների շահերը մնում են քաղաքական, իրավական և գործնական առումներով անպաշտպան: Մի կողմից՝ գործատուները շարունակում են քողարկել իրենց բիզնես շահերը և շահագործող քաղաքականությունը հանրային կամ ազգային վեհ շահերի ներքո, մյուս կողմից՝ օբյեկտիվ դերով փորձ են անում բարոյական և հոգեբանական ճնշումներով, աշխատանքից հեռացնելու տնտեսական պատիժներով լռեցնել, նսեմացնել բողոքի ձայները՝ զուգահեռաբար գործադրելով և՛ իրավական ու տնտեսական, և՛ քաղաքական ու բարոյական առումներով անընդունելի, շահագործող ու մանիպուլացնող գործունեություն ինչպես աշխատողների, այնպես էլ արհմիությունների հանդեպ:

«Սասստեքս» ՍՊԸ-ում արհմիության դերի մասին վկայող հատկանշական ցուցանիշ է այն, որ մեր հարցազրույցներին մասնակցած նախկին աշխատողներից ոչ մեկը չգիտեր արհմիութենական մարմնի գոյություն ունենալ-չունենալու և իրենց կամ ուրիշ գործընկերների անդամ լինել-չլինելու մասին: Սա ինքնին հուշում է ամնվազն դրա անգործության կամ գործնականում դրա բացակայության մասին: Չնայած դրան՝ աշխատակիցների մեծ մասը կարևորում էր արհմիությունների գոյությունը և պնդում, որ եթե իրենց գործարանում արհմիություն լիներ, իրենք և իրենց իրավունքներն առավել պաշտպանված կլինեին:

Գյումրու «Սասստեքսի» ղեկավարության և աշխատողների միջև կոնֆլիկտը լուսաբանող նյութերում նույնպես չենք հանդիպում Գյումրու «Սասստեքս» գործարանի տեղական արհմիության մասին որևէ տեղեկատվություն: Այնինչ ՀԱՄԿ կայքից պարզ է դառնում, որ լրահոսում որպես «Սասստեքսի» գլխավոր տեխնոլոգ հանդես եկող Լալա Թորոսյանը, որ 2019թ. մայիսի 27-ի՝ «Ցայգ»-ի պատրաստած ռեպորտաժում աշխատողների անորակ

արտադրանքով էր արդարացնում աշխատավարձերի ուշացումը, նույն ինքը «Սասստեքսի» արհմիության նախագահն է և Թեթև արդյունաբերության աշխատողների ՃՀՄ խորհրդի անդամ է:

Ձևական մակարդակում «Սասստեքսի» արհմիության առկայությունը այլ հարցեր է առաջ բերում, թե օրինակ, աշխատողներից քանիսն են գրանցված իբրև արհմիության անդամ, նրանցից քանիսն են տեղյակ դրա մասին, քանիսն են, որ չեն էլ կասկածում, որ գործատուն իրենց աշխատավարձից արհմիության անդամավճար է գանձում:

Իր հերթին, Թեթև արդյունաբերության ոլորտի ՃՀՄ-ն Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների բարձրաձայնած խնդրին կրկին անհամարժեք ձևական մասնակցություն ունեցավ: ՃՀՄ նախագահի դերակատարությունը, ըստ նախկին աշխատողների գնահատման, ավելի շատ ուղղված էր գործատուին արդարացնելուն, աշխատողներին համոզելուն և բողոքը մարելուն: Նման սպասումների տեղիք տվեց այն փաստը, որ ՃՀՄ նախագահի հետ արհմիության ժողովի իրենց հրավիրել էին «Սասստեքսից», իսկ արդեն գրույցի ընթացքում ամրապնդվել էին այն կասկածները, որ Առաքելյանը պաշտպանում է գործատուի և ոչ թե աշխատողների շահերը: «Ցայգ» տեղական հեռուստաընկերության լրագրողին տված իր մեկնաբանությունում Առաքելյանը խոսում է մե՛կ պետական գործչի դերով՝ «երկկողմանի քննարկումներով լուծումներ» գտնելու անհրաժեշտության մասին, մե՛կ էլ գործատուի փոխարեն հաշվում է նրա կրած ծախսերը, մատնանշում գործատուի տրամադրած աշխատատեղերի քանակը՝ որպես բողոքը դադարեցնելու և աշխատանքը շարունակելու հիմնավորում: Դրանց արանքում Առաքելյանը հիշում է գործատուի որոշ սխալների մասին, առանձնացնում վճարումների և բյուլետենով հիմնավորված անաշխատունակության դեպքերում աշխատողներին վճարելու հարցերը:

«Սասստեքսի» նախկին աշխատողների շրջանում տարակուսանք էր առաջացրել արհմիության ներկայացուցչի այսպիսի խոսքն ու դերակատարումը: Նրանց կարծիքով, արհմիությունները ստեղծված և կոչված են աշխատակիցների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համար, սակայն այս դեպքում փաստացի հակառակն են արել, ոտնահարել են աշխատակիցների իրավունքները:

«Երևանի «Սասստեքսի» արհմիություն» կամ ««Սասստեքսից» ուղարկված արհմիություն» բնորոշումները, թերևս, լավագույնս են ներկայացնում այն, որ աշխատողների ընկալումներում ՃՀՄ նախագահի դերակատարումն ավելի

շատ ասոցացվել է հենց գործատուի, գործատուի հետ որոշակի կապեր ունեցող մարմնի, քան իրենց շահերը և իրավունքները ներկայացնող կառույցի հետ:

Աշխատողների իրավունքների պաշտպանության հարցում թեթև արդյունաբերության աշխատողների ՃՀՄ-ի և առանձին արհմիության այսպիսի անգործունակության պայմաններում աշխատողների ինքնաբուխ նախաձեռնությանը այս կառույցների ներգրավված ակնկալիքը պարզապես միամտություն կարող էր լինել. սեփական իրավունքների պաշտպանության պայքարում աշխատող կանայք մնացին միայնակ և առանց աջակցության: Առաքելյանի հետ կարճ հանդիպումից մեզ մոտ էլ հաստատվեց այն պատկերացումը, որ վերջինս, թեև տեսականորեն կարևորում է աշխատողների կողմից տարբեր գործադուլների իրականացման ձևերը, գործնականում, առաջնահերթություն չէր տալիս աշխատողների իրավունքների ոտնահարումների առնչությամբ բարձրացված բողոքներին: Դրա փոխարեն նրա համար անքննելի բնական և ճշմարիտ էր գործատուի շահի տրամաբանությունը, ըստ որի՝ եթե աշխատողը ստորագրել է պայմանագիր, ապա պարտավոր է ըստ այդմ հաշվարկված չափորոշիչներով ստացված աշխատավարձի հետ հաշտվել և աշխատավարձը բարձրացնելու համար ավելացնել իր անձնական դիսցիպլինան և պարտականությունների կատարման որակը: Ակնհայտ էր, որ նա լավատեղյակ է գործատուի պահանջներին ու դժգոհություններին և բոլորովին լուրջ չէր վերաբերվում աշխատողների բարձրացրած խնդիրներին՝ դրանք համարելով մանրախնդիր և անտեղի: Նա նաև աշխատողների մեղքն էր (բողոքի պատճառով) տեսնում գործարանի աշխատանքի՝ մինչև հնարավոր 2020-ի փետրվար հետաձգման մեջ:

Այնինչ, Գյուլմուր «Սաստեքսի» բանվորուհիների բողոքի առնչությամբ արհմիութենական մարմինները պարտավոր էին բարձրաձայնել մեր կողմից վեր հանված բոլոր հիմնախնդիրները և իրավախախտումները, հետամուտ լինել դրանց վերացմանը: Մասնավորապես «Սաստեքս» ՍՊԸ արհմիության նախագահ Թորոսյանը և ոլորտի ՃՀՄ նախագահ Առաքելյանը պարտավոր էին գործատուին հետևյալ հարցադրումներն ուղղել՝

1. ինչու է խախտվել աշխատողների նվազագույն աշխատավարձ ստանալու իրավունքը, որը երաշխավորված է ՀՀ օրենսդրությամբ,
2. ինչու աշխատողները զգուշացված չեն եղել գործավարձին անցնելու որոշման մասին,
3. ինչու աշխատողները իրազեկված չեն եղել, կամ ինչու է

- գործատուն աշխատողներից թաքցրել գործավարձային հաշվարկման մեթոդը,
4. ինչպես և որքան իրատեսական են սահմանված արդյունավետությամբ հաշվարկվող գործավարձային չափորոշիչները, ինչպես են հաշվարկվել աշխատողների յուրաքանչյուրի անհատական աշխատանքի համապատասխանությունը որակական և քանակական չափորոշիչներին,
 5. ինչու գործատուն աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված կարգով աշխատանքի ընդունվող անձանց պատշաճ չի ծանոթացրել աշխատանքային պայմանագրերին կամ ողջամիտ ժամկետ չի տրամադրել, որպեսզի վերջիններս ծանոթանան դրանց,
 6. ինչ հիմքով է աշխատանքային պայմանագիրը նախատեսում 100.000 դրամի չափով հետգանձում աշխատողներից մեկ տարուց շուտ պայմանագիրը լուծելու դեպքում,
 7. ինչու աշխատողը գիտի իր բացակայության դեպքում օրական պահումների չափը, սակայն տեղեկացված չէ իր աշխատանքային օրավարձի մասին,
 8. ինչու են աշխատանքային պայմանագրում առկա նվազագույն արձակուրդի համար նախանշված օրերը սահմանվում իբրև օրեր և ոչ թե աշխատանքային օրեր, ինչու են աշխատանքային պայմանագրերում սահմանվել աշխատողների դրությունը վատթարացրող նորմեր,
 9. ինչու են աշխատողները պնդում, որ պրակտիկորեն աշխատել են արտաժամյա նաև հանգստյան օրերին և չեն վճարվել դրա դիմաց,
 10. ինչու թունավոր/ալերգեն կտորներով պատվերների դեպքում գործատուն չի ապահովել անվտանգության պատշաճ պայմաններ և համապատասխան հավելավճարներ,
 11. ինչու են բյուլետենով հիմնավորված անաշխատունակության դեպքերում աշխատողները գրկված եղել վճարվելու իրավունքից,
 12. ինչու է բացակայել օդափոխության համակարգը,
 13. ինչու նախատեսված չէ ճաշարան և սննդօգտագործման սանիտարական պայմաններ,
 14. ինչու նախատեսված չէ հանդերձարան,
 15. ինչու են աշխատողները պարբերաբար արժանացել արժանապատվությունը նսեմացնող վերաբերմունքի՝

- սեփական բնական կարիքները հոգալու և այլ
պատճառներով,
16. ինչու է գործատուն բողոքի ձայն հնչեցրած աշխատողներին
սպառնացել հետ չընդունել աշխատանքի կամ հորդորել
հեռացման դիմումներ գրել, իսկ գործնականում արգելել
մուտք գործել գործարան և աշխատել,
 17. ինչու հարկադիր պարապուրդի մատնված
աշխատողներին համապատասխան վճարներ չեն
տրամադրվել՝ պարապուրդի ողջ ժամանակի համար,
 18. ինչ գործողություններ է ձեռնարկում գործատուն բոլոր այս
խնդիրների վերացման ուղղությամբ,
 19. ով է կրելու ծագած խնդիրների պատասխանատվությունը,
և ինչպես են կանխվելու դրանց ապագա կրկնությունները,
 20. ինչպես են փոխհատուցվելու աշխատողների և նախկին
աշխատողների կրած գրկանքները:

Այս հարցերի շարքից միայն բյուլետենի վճարումն է
հստակորեն ձևակերպվել ՃՀՄ նախագահի կողմից: Առհասարակ,
որևէ հայտարարություն, կոչ-դիմում այս առնչությամբ չի
արվել ո՛չ գործարանի արհմիության, ո՛չ էլ ոլորտի ՃՀՄ կողմից:
Թեմային արձագանքելով՝ միակ հանրային նշումը, որ տեսանելի
է ՀԱՄԿ-ի կայքում, Թեթև արդյունաբերության աշխատողների
արհմիությունների ՃՀՄ գործունեության ելթաբաժնում, «Ցայգ»-ի
2019թ. մայիսի 31-ի ռեպորտաժի (որտեղ առկա է Առաքելյանի
վերոնշյալ խոսքը) հղումն է՝ առանց մեկնաբանության:

Գյուրու «Սաստեքսի» բողոքի օրինակով տեսնում
ենք, որ արհմիութենական մարմինները, նույնիսկ այնտեղ,
որտեղ իրավական առումով ներկա են, իրականում բացակա՝
անգործունակ են (փաստացի գործելով հոգուտգործատուի շահերի):
Դրանք, իրենց իսկ առաքելությամբ, զբաղեցնում են կենսական
նշանակության սոցիալական իրավունքների պաշտպանության
տարածքներ, սակայն ոչ միայն չեն նպաստում, այլև սեփական
անգործությամբ և անգործունակությամբ խոչընդոտում են
դրանց պաշտպանությանը: Արհմիութենական մարմինները շատ
հաճախ իրականում դառնում են գործատուի փաստաբանը,
կրկնում գործատուի ինքնարդարացնող արտահայտությունները,
նսեմացնում աշխատողների աշխատանքը, դրա որակը և
առհասարակ սեփական իրավունքների համար աշխատողների
պայքարը: Նրանք չեն գիտակցում, կամ գիտակցաբար
խեղաթյուրում են արհմիությունների հաստատության
իրավապաշտպան նշանակությունը և դրա քաղաքական կշիռը:

Դիմադրության բացակայության և աշխատանքային

իրավունքի այսպիսի լքվածության պայմաններում գործատուն շարունակել և շարունակում է նույն գործելաճր՝ նույնիսկ Գյումրիում այսպիսի բարձրաձայն բողոքից հետո: Գյումրիում բողոքից ամիսներ անց հենց միայն նույն «Սասստեքսի» Արթիկի ու Երևանի մասնաճյուղերից խմբային բողոքի երկու դեպք արձանագրվեց:

Փոփոխության անհրաժեշտ ուղղությունները

Հայաստանի տնտեսական կառուցվածքը 2018թ.-ի հեղափոխությանը նախորդած քսան տարիների ձևավորվել է այնպիսի գաղափարական հենքով տնտեսական քաղաքականությամբ, որտեղ ներդրող գործարարը (և ներդրողների հետ կոռուպցիոն սխեմաներով սերտաճած պետական գործիչները) իրավիճակի լիակատար թելադրողն էր, իսկ աշխատանքային իրավունքների նսեմացումը դրա համար տրվող զոհաբերությունը: Աշխատատեղի (ինչպիսի՞) խոստումով ներդրումներ իրականացնելը մինչ օրս շատերին ամենափրկիչ գործառույթ է թվում, ինչի առաջ պետությունն ու քաղաքացիները պետք է նվիրաբերեն իրենց ռեսուրսները՝ առանց պարտավորություններ և պատասխանատվություններ ակնկալելու:

Գյումրու «Սասստեքսի» աշխատողների բողոքի քննված օրինակը թույլ է տալիս վեր հանել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության ներկայիս համակարգային և ինստիտուցիոնալ անզորությունը: Երբ անզորությունը և անգործունակությունը ինստիտուցիոնալ բնույթ ունեն, անտեղի է ակնկալել, թե գործատուն, բարոյականությունից կամ հայրենասիրությունից դրդված, բարեխղճություն կցուցաբերի կամ թե պետական ատյանների (մեր օրինակում՝ մարզպետին) զուտ բարի մտադրության կամ հեղինակության ուժով միջամտելու չնախատեսված լիազորություն կընձեռվի: Ինչպես նաև ակնկալիքներն առ այն, որ արհմիության ներկայացուցիչները կթոթափեն գործատուից իրենց կախվածությունը կամ կմոռանան խորհրդային անցյալում պետական ապարատին իրենց կցվածությունը, իսկ իրավագրված ու խոցելի դրության մեջ հայտնված աշխատողներն էլ անխոնջ պայքարի անձնագրի մարտիկներ կդառնան, անիրատեսական են:

Այս իրավիճակը կտրուկ, հրատապ և ինստիտուցիոնալ բարեփոխումների կարիք է զգում Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության պետական երաշխիքների

տրամադրման, այդ թվում՝ արհմիութենական աշխատավորական շարժման ձևավորմանը նպաստավոր պայմաններ ապահովելու տեսանկյունից:

Քանի դեռ արհմիությունն անգոր կառույց է և չունի արդյունավետ գործունակություն, չի էլ աջակցվի աշխատողների կողմից: Մեր կարծիքով՝ արհմիությունների ինստիտուցիոնալ գործեղացումը հիմնարար է, որը կհանգեցնի դրանց գործունակության արդյունավետությանը ու արհմիութենական և աշխատողների իրավունքների իրական ու կազմակերպված շարժման առաջացմանը Հայաստանում:

Այս իմաստով պետության անելիքն է արհմիությունների աշխուժացման և գործունակության բարձրացման պայմանների ձևավորումը, որը, մեր կարծիքով, նախևառաջ ենթադրում է ինստիտուցիոնալ բարեփոխումներ 2 հիմնական ուղղությամբ: Մեկը «Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենքում բարեփոխումների իրականացումն է, մյուսը՝ արհմիությունների դերի բարձրացումը պետության և գործարարների համայնքի հետ սոցիալական գործընկերության իրական կայացման շրջանակներում:

Սոցիալական գործընկերության կայացումը երկարատև գործընթաց է և հնարավոր է սոցիալական խնդիրների ու դրանց լուծման հարցում հանրային խմբերի՝ տնտեսվարողների, քաղաքական կուսակցությունների, այլ գործուն ուժերի միջև համերաշխության և հանձնառության պարագայում, սակայն առաջին հերթին պետական հաստատությունների և գործող կառավարությունների քաղաքական կամքի առկայության դեպքում:

Բոլոր այն երկրներում, որտեղ սոցիալական գործընկերությունը պետական հոգածության դաշտում է, իսկ արհմիությունների համար այն սեփական սոցիալական ռազմավարության համալիրի մաս է կազմում, երբ արհմիությունները գործում են առավել լայն սոցիալական օրակարգի շրջանակում և աշխատողների հետ կապի մեջ, գրանցվում են աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության հարցում իրական արդյունքներ:

Հետևաբար պետական մարմինների և գործատուների հետ արհմիությունների իրական սոցիալական գործընկերության ինստիտուտի կայացման հարցը Հայաստանում աշխատանքային իրավունքների դաշտում առաջընթացի և արհմիությունների գործեղացման նպատակով քաղաքական կամք և միաժամանակ քաղաքական նրբանկատություն է պահանջում:

Հայաստանում սոցիալական գործընկերության համակարգը ամրագրված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ըստ որի՝ դրա

կողմերն են հանդիսանում Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, Արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, Գործատուների հանրապետական միությունը:

Ներկայում սոցիալական գործընկերությունն անվանական բնույթ ունի և զրկված է իրական ազդեցությունից: Հայաստանի գործարարների՝ ներդրողների ստվար խումբ երկկողմ բանակցություններ է վարում ՀՀ կառավարության հետ և ստանում հանրային արտոնություններ իրեն հուզող շահագրգիռ հարցերի ուղղությամբ, միաժամանակ պաշտոնապես չի հանդիսանում ՀԳՀՄ անդամ: Ասել է թե՛ գործարար այլ միությունների անդամ ձեռնարկությունները չեն ճանաչվում իբրև գործատու և շրջանցում են եռակողմ կոլեկտիվ բանակցությունները, եռակողմ պայմանագրերը և դրանց պայմանները կատարելու պարտավորությունները: Այսպիսով, ամենից խոշոր գործատուները մի կողմից պետությունից ձեռք են բերում ցանկալի պայմաններ, իսկ մյուս կողմից խուսանավում են աշխատողների աշխատանքային պայմանների ապահովման և իրավունքների պաշտպանության համար անհրաժեշտ հանձնառություններ ստանձնելուց:

Այսպիսի դրությունը արձանագրում է Հայաստանում մինչ Թավշյա հեղափոխությունը հաստատված այն անարդար տնտեսական կառուցակարգի պատկերը, որտեղ աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների ստորադասման հաշվին գերադասվում էին ներդրողների շահերը: Այս պատկերը խորքային բարեփոխման կարիք ունի, որում միակ դերակատար կարող են հանդես գալ հանրության ռեսուրսների հաշվին բիզնես ոլորտին արտոնություններ տրամադրող պետական մարմինները. Կառավարությունը և Ազգային ժողովը պետք է ուսումնասիրեն և մշակեն այս դրության շտկման արդարացի մեխանիզմները: Որպես հնարավոր մեխանիզմ կարելի է դիտարկել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխությունը, որով հնարավոր կլինի գործատուների տարբեր միությունների մասնակցությունը սոցիալական գործընկերության համակարգում որպես հնարավոր չափանիշ ընտրելով ոչ թե այս միությունների ինքնանվանումները, այլ իրական տնտեսական կշիռը: Սոցիալական գործընկերության համակարգում գործատուների ներգրավման մեխանիզմների գործադրումը թույլ կտա քաղաքական և ինստիտուցիոնալ մակարդակում հասցեագրել աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության քաղաքականությունը և արհմիությունների զորեղացման հարցերը, ինչպես նաև բիզնեսի հեռանկարային երկարաժամկետ (ոչ թե կարճաժամկետ գերշահույթի) կայուն

զարգացման հարցերը:

«Արհմիությունների մասին» օրենքում փոփոխությունների մասով անհրաժեշտ ենք համարում հետևյալ նպատակների ներառումը՝

- արհմիությունների կառուցվածքային համակարգում և առանձին կառույցներում ներքին ժողովրդավարության (ղեկավարի փոփոխելիության) մեխանիզմների զարգացման միջոցով արհմիությունների գործունակությունը և անկախությունը մեծացնելը,
- արհմիությունների գործունեության թափանցիկության և հաշվետվողականության բարձրացման միջոցով գործատուների հետ հնարավոր ստվերային գործակցության կասեցումը, դրանց հանդեպ հանրային վստահության բարձրացումը, նոր անդամների և նոր ռեսուրսների ներգրավումը,
- գործատուի որոշումների վրա ազդելու անհատական և կոլեկտիվ պաշտպանության գործիքներ ձեռք բերելը, այդ թվում՝

◦ խորհրդատվական կարծիք հայտնելու միջոցով աշխատողների աշխատանքային շահերն ու իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ ներկայացնելու և պաշտպանելու իրավագործության աճը,

◦ աշխատանքային տեսչության վարույթ հարուցելու դիմումով հանդես գալու մեխանիզմի ներդրումը,

◦ գործադուլների տարբեր տեսակների հայտարարման և կազմակերպման մեխանիզմի հեշտացումը,

◦ որպես երրորդ կողմ, առանց աշխատողի լիազորման՝ իբրև ընդհանուր շահեր ներկայացնող աշխատավորական կազմակերպություն, նրա շահերը դատարանում պաշտպանելու իրավասության (actio popularis) ներդրումը՝ առավել խոցելի խմբերի պաշտպանության և այլ նպատակներով:

Այսպիսով, ցանկանում ենք շեշտել, որ արհմիությունների գործունակությանը և արհմիութենական շարժման կայացմանը հնարավոր է հասնել համալիր բարեփոխումների միջոցով, ինչը պետք է ապահովի՝

- առկա կառուցակարգերի, մասնավորապես՝ սոցիալական գործընկերության համակարգի այնպիսի փոփոխությունների քաղաքական կամք, որոնք կնպաստեն արհմիությունների ազդեցիկության բարձրացմանը,
- օրենսդրական փոփոխություններով արհմիությունների արդյունավետ գործունակության ընդլայնված իրավական դաշտ,
- զորեղացված գործիքակազմի շնորհիվ արհմիութենական ապարատի վերակենդանացումը, ներքին ժողովրդավարության հաստատումը և ինքնազորեղացման մեխանիզմների շարունակական զարգացումը: