

ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ
ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐՆ ՈՒ
ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԳՈՐԾԵԼԱԿԵՐՊԵՐԸ



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐՆ ՈՒ ԼԱՎԱԳՈՒՅՆ ԳՈՐԾԵԼԱԿԵՐՊԵՐԸ

Պատրաստվել է Եվրոպայի խորհրդի «Մարդու սոցիալական իրավունքների
ամրապնդումը Հայաստանում» ծրագրի շրջանակներում, որն
իրականացվում է «Հայաստանի համար իրականացվող
գործողությունների 2023-2026թթ ծրագրի» ներքո:

Զեկույցը պատրաստել են՝
դոկտոր Էրիկա Կովաչը
Սևակ Ալեքյանը

30 նոյեմբերի, 2024թ.

Մույն զեկույցում արտահայտված կարծիքները
պատկանում են հեղինակներին և կարող են
չարտացոլել Եվրոպայի խորհրդի պաշտոնական
քաղաքականությունը:

Մույն փաստաթղթի վերարտադրությունը (մինչև 500
բառ) թույլատրվում է, վերարտադրման կամ
թարգմանության հետ կապված բոլոր
հարցումները պետք է ուղղվեն
Հաղորդակցության հարցերով
տնօրինությանը (F-67075 Ստրասբուրգ
Մեդեքս կամ publishing@coe.int):

Մույն փաստաթղթի հետ կապված
ցանկացած այլ նամակագրություն
պետք է ուղարկվեն Եվրոպական
սոցիալական խարտիայի վարչություն,
DGI, Եվրոպայի խորհուրդ, F-67075
Ստրասբուրգ:

Կազմը և էջադրումը՝ Եվրոպայի խորհրդի
գրասենյակ Երևանում
Լուսանկարը՝ © Shutterstock

Այս հրապարակումը չի խմբագրվել
SPDP խմբագրական բաժնի կողմից՝
տպագրական և քերականական
սխալները շտկելու համար

www.coe.int

© Եվրոպայի խորհուրդ , Մայրիլ 2025

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

I.	ԱՄՓՈՓ ՆԿԱՐԱԳԻՐ	6
1.	Զեկույցի նպատակը	6
2.	Մեթոդաբանություն	6
3.	Միջազգային չափանիշները և արհեստակցական միությունների ներկա իրավիճակը Հայաստանում	7
4.	Արհեստակցական միությունների վերաբերյալ ներպետական օրենսդրության կատարելագործման վերաբերյալ եզրակացություններ և առաջարկություններ	7
	ա) Անձանց շրջանակ	7
	բ) Արհեստակցական միություն ստեղծելու իրավունք	8
	գ) Գործատուների և արհեստակցական միությունների միջև խորհրդակցությունը	8
	դ) Կոլեկտիվ բանակցությունների խթանում	9
	ե) Արհեստակցական միության անդամների և պաշտոնատար անձանց անհատական պաշտպանություն	9
	զ) Գործադուլի իրավունք	10
II.	ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԿՈՆՎԵՆՅԱՅՈՒՄ ԵՎ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱՅՈՒՄ	10
1.	Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը, Եվրոպական սոցիալական խարտիայի 5-րդ և 6-րդ հոդվածները	10
2.	Միավորման ազատության կարևորությունը որպես ժողովրդավարության հենասյուն	12
3.	Միավորման ազատության անհատական և կոլեկտիվ ասպեկտները	13
III.	ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՍՊԵԿՏԸ. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ	14
1.	Ընդհանուր նկարագիրը և նպատակները	14
2.	Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի համաձայն հիմնավորված սահմանափակումներ	15
	1) Սահմանափակումը նախատեսված է օրենքով	15
	2) Սահմանափակումների իրավաչափ նպատակները	16
	3) Սահմանափակման անհրաժեշտությունը և համաչափությունը	16
3.	Անձանց շրջանակ	17
	ա) Աշխատողներ և այլ անձինք	17
	բ) Ոստիկանության ծառայողներ	19
	գ) Զինված ուժեր	21
	դ) Ինքնազբաղված անձինք և անձինք, որոնք ունեն վարձու աշխատողներին նմանվող կարգավիճակ	23
	ե) Էլեկտրոնային հարթակներում և հեռավար աշխատողներ	24

4.	Արհեստակցական միություն ստեղծելու իրավունք	26
ա)	Միավորման ազատության իրավունքով պաշտպանված՝ աշխատողների կազմակերպություններ	26
բ)	Արհեստակցական միությունների ազատ հիմնում	27
գ)	Աշխատավայր մուտք գործելու իրավունք	30
դ)	Արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիա	31
IV.	ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՍՊԵԿՏԸ, ԱՐԶԵՍԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ	31
1.	Ներածություն	31
2.	Եվրոպական միության հրահանգը համարժեք նվազագույն աշխատավարձի մասին. կարևոր գործիք՝ աշխատողների շրջանում աղքատությունը նվազեցնելու և արժանապատիվ կենսամակարդակ ապահովելու համար	32
3.	ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածը և Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը	32
ա)	Անձանց շրջանակ. ովքե՞ր կարող են ներառվել կոլեկտիվ պայմանագրերում	32
բ)	Երկու կողմերի միջև խորհրդակցություն (ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետ)	34
գ)	Կամավոր բանակցությունների խթանում (ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 2-րդ կետ) և աշխատանքային վեճերի կարգավորման համար հաշտարարության և կամավոր արբիտրաժի խթանում (ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 3-րդ կետ)	37
դ)	Ներկայացուցչականությունը որպես կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի սահմանափակում	39
V.	ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՍՊԵԿՏՆԵՐԸ	42
1.	Արհեստակցական միություններին անդամակցելու իրավունք	42
2.	Արհեստակցական միություններին չանդամակցելու իրավունք (միավորման նեգատիվ ազատություն)	43
3.	Հատուկ պաշտպանություն վրեժխնդրությունից	45
VI.	ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ	48
1.	Գործադուլի իրավունքը	48
2.	Գործադուլ կազմակերպելու համար բարձր պահանջները	48
3.	Գործադուլի թույլատրված նպատակները	49
4.	Գործադուլի իրավունքի սահմանափակումները	49
ա)	Ընդհանուր կանոն	49
բ)	Հիմնական ծառայություններ մատուցող աշխատողներ	50
գ)	Հանրային հատվածի աշխատողներ. քաղաքացիական ծառայողներ	52
դ)	Զինվորական, ոստիկանության, անվտանգության ծառայություններ և արդարադատության համակարգ	52

1. ԶԵԿՈՒՅՑԻ ՆՊԱՏԱԿԸ

Մույն զեկույցը պատրաստվել է Եվրոպայի խորհրդի «Հայաստանում մարդու սոցիալական իրավունքների ամրապնդում» ծրագրի շրջանակներում: Զեկույցի նպատակն է ամփոփել միջազգային չափանիշները, որոնք վերաբերում են արհեստակցական միությունների կարգավիճակին և իրավունքներին՝ մասնավորապես հղում կատարելով Եվրոպական սոցիալական խարտիային և Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային: Քանի որ Հայաստանում ներկայումս քննարկվում է արհեստակցական միությունների մասին նոր օրենքի նախագիծը, սույն զեկույցը նախատեսված է ծառայելու որպես ուղեցուցային փաստաթուղթ կամ տեղեկատվական նյութ հայաստանյան շահագրգիռ կողմերի համար:

Զեկույցում ամփոփվում են արհեստակցական միություններին վերաբերող միջազգային պահանջներն ու նրանց իրավունքները՝ ներկայացնելով առաջարկություններ Եվրոպայի խորհրդի չափանիշներին արհեստակցական միությունների մասով օրենսդրության համապատասխանեցումն ընդլայնելու վերաբերյալ: Հատուկ ընդգծվում է արհեստակցական միությունների դերն աշխատողների իրավունքների ամրապնդման և պաշտպանության, ինչպես նաև սոցիալական աջակցություն տրամադրելու և ներկայացուցչություն ապահովելու գործում: Զեկույցն անդրադառնում է Հայաստանի համատեքստում արհեստակցական միությունների արտոնություններին՝ առանց ներպետական հատուկ օրենսդրական շրջանակի մանրամասն վերլուծության: Յուրաքանչյուր գլխի վերջում ներկայացվում են արհեստակցական միությունների իրավական կարգավիճակի բարելավմանն ուղղված կոնկրետ առաջարկություններ՝ Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային և Եվրոպական սոցիալական խարտիային համապատասխան:

2. ՄԵԹՈԴԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Իրավական վերլուծությունն իրականացվել է՝ հիմնվելով միջազգային իրավական փաստաթղթերի հիմնադրույթների վրա: Արդյունքում ամփոփվել են Եվրոպական սոցիալական խարտիայում և Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայում ներկայացված հատուկ իրավունքները, պարտավորությունները և սկզբունքները:

Հղում է կատարվել միջազգային գրականությանը, ինչպես նաև միջազգային կազմակերպություններին՝ հանրությանը հասանելի եզրահանգումներին, մասնավորապես՝ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի և Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի իրավակիրառ պրակտիկային: Բացի այդ, թեև ավելի քիչ չափով, դիտարկվել են Կոնվենցիաների և առաջարկությունների կիրառման հարցերով ԱՄԿ-ի փորձագետների կոմիտեի (CEACR) ուղղակի հարցումներն ու մեկնաբանությունները, ինչպես նաև Եվրոպական միության վերաբերելի փաստաթղթերը:

3. ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ՉԱՓԱՆԻՇՆԵՐԸ և ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱ ԻՐԱՎԻՃԱԿԸ ՀԱՅԱՍՏԱՆՈՒՄ

Հայաստանը Եվրոպայի խորհրդի անդամ է դարձել 2001 թվականի հունվարի 25-ին և 2002 թվականին վավերացրել է Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիան: Հայաստանը 2004 թվականին վավերացրել է վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիան և ընդունել դրա 98 պարբերություններից 67-ը, ներառյալ՝ 5-րդ և 6-րդ հոդվածների բոլոր պարբերությունները, որոնցով երաշխավորվում են կազմակերպվելու իրավունքը և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը: Հայաստանը նաև վավերացրել է ԱՄԿ-ի ՈՄԽավորման ազատության և կազմակերպվելու իրավունքի պաշտպանության մասին՝ թիվ 87 կոնվենցիան և ՄԿազմակերպվելու և կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքի մասին՝ թիվ 98 կոնվենցիան, որոնցում մանրամասն չափանիշներ են սահմանվում միավորման ազատության և գործադուլի իրավունքի վերաբերյալ: Թեև այս զեկույցում ԱՄԿ-ի այս կոնվենցիաների մանրամասն վերլուծություն չի կատարվում, դրանց հղումներ են արվում այն դեպքում, երբ դրանք մասնավորապես վերաբերելի են, հատկապես երբ դրանք առաջարկում են ուշադրության արժանի գործելակերպեր:

2023 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան միավորում էր արհեստակցական կազմակերպությունների 18 ճյուղային հանրապետական միություններ, որոնք ներառում էին 585 արհեստակցական կազմակերպությունների միություններ՝ արհեստակցական միության 194 279 անդամով¹: 2021 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ կնքվել է 422 կոլեկտիվ պայմանագիր, որոնցից ընդամենը 2-ը՝ ճյուղային, 55-ը՝ տարածքային և 365-ը՝ կազմակերպության (ընկերության) մակարդակով: Կոլեկտիվ պայմանագրերը վերաբերել են կազմակերպությունների 117 119 աշխատողների, որոնցից 111 187-ը արհեստակցական միությունների անդամներ էին²:

4. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՆԵՐՊԵՏԱԿԱՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՏԱՐԵԼԱԳՈՐԾՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ և ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ա) ԱՆՁԱՆՑ ՇՐՋԱՆԱԿ

Որոշ պետությունների օրենսդրությամբ նախատեսված չափորոշիչները, որոնցով որոշվում է, թե ովքեր իրավունք ունեն անդամակցելու արհեստակցական միություններին և ստեղծելու դրանք, ինչպես նաև, թե ում վրա կարող են տարածվել կոլեկտիվ պայմանագրերը, հաճախ չափազանց նեղ են սահմանված և նախատեսում են բացառություններ, որոնք չեն համապատասխանում միջազգային չափանիշներին:

- 🇷🇺 Պետական կառավարման մարմինների անդամները չպետք է զրկվեն իրենց շահերը պաշտպանող կազմակերպություններին անդամակցելու և դրանք ստեղծելու իրավունքից: Այդ իրավունքը պետք է տարածվի նաև դատախազության աշխատողների և անվտանգության

¹ Տվյալներն ստացվել են Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայից և հասանելի են <https://hamk.am/en/story> հղումով:

² Տվյալների աղբյուրը Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայից ստացված տեղեկատվությունն է, որի հիմքում ՀՀ կառավարության՝ Եվրոպական սոցիալական խարտիայի իրականացման մասին 16-րդ ազգային զեկույցն է, RAP/Cha/ARM/16(2022), էջեր 50, 65:

ծառայություններում աշխատող քաղաքացիական անձանց վրա: Ոստիկանության և զինված ուժերի ծառայողները պետք է իրավունք ունենան ստեղծելու միավորումներ՝ ներկայացնելու և պաշտպանելու իրենց շահերը: Այնուամենայնիվ, կարծիք հայտնելու, մասնավորապես կառավարությանը հրապարակային ձևով քննադատելու նրանց իրավունքը կարող է ենթարկվել որոշակի սահմանափակումների: Պետությունը կարող է սահմանափակել զինված ուժերի միավորումների գործունեությունը՝ պայմանով, որ այդ սահմանափակումները համաչափ են և անհրաժեշտ հասարակական կարգը պահպանելու համար:

- ✚ Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը չպետք է սահմանափակվի միայն աշխատանքային հարաբերություններում ընդգրկված անձանցով: Մոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի իրավակիրառ պրակտիկայի համաձայն՝ արհեստակցական միությունները պետք է իրավունք ունենան բանակցություններ վարելու ինքնազբաղված աշխատողների անունից, որոնք, թեև սովորաբար չեն դասակարգվում որպես կախյալ աշխատողներ, իրականում կախված են մեկ կամ մի քանի ընկերություններից և հաճախ իրենց գործունեությունն իրականացնում են վարձու աշխատողների պայմաններին համանման պայմաններով (օրինակ՝ սննդի առաքման վարորդներ, սուրհանդակներ, էլեկտրոնային հարթակների աշխատողներ):

Բ) ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ ՍՏԵՂԾԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Քանի որ արհեստակցական միությունների մեծ մասը գործում է ընկերության մակարդակում, նրանք անմիջական հարաբերություններ են պահպանում գործատուի հետ, ինչը խոչընդոտում է գործատուից նրանց անկախության ապահովումը:

- ✚ Գործատուների հետ արդյունավետորեն բանակցելու համար արհեստակցական միություններին անհրաժեշտ է աջակցություն: Դա ենթադրում է, մասնավորապես, կառավարության կողմից ֆինանսավորվող վերապատրաստում՝ բանակցային հմտությունները զարգացնելու և արհեստակցական միությունների իրավունքների մասին տեղեկություններ տրամադրելու համար:
- ✚ Արհեստակցական միությունների պաշտոնատար անձանց պետք է տրվի աշխատավայր մուտք գործելու իրավունք:
- ✚ Արհեստակցական միությունների գործունեության ֆինանսավորումն ապահովելու համար անդամավճարների գանձումը պետք է կատարվի ավտոմատ կերպով և հիմնված լինի օրենսդրության վրա:
- ✚ Տարածաշրջանային, ոլորտային և ազգային կոնֆեդերացիաների ստեղծման համար պահանջները պետք է հասցվեն նվազագույնի:

Գ) ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ և ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻՋև ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

- ✚ Գործատուները պետք է ընկերության շրջանակներում գործող արհեստակցական միություններին կանոնավոր կերպով տեղեկացնեն աշխատողների վրա ազդող բոլոր խնդիրների մասին, իսկ ըստ անհրաժեշտության՝ ցանկացած էական փոփոխության մասին:
- ✚ Ազգային մակարդակով պետք է գործի մշտական եռակողմ խորհրդատվական մարմին, որում ներգրավված են արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիան, գործատուների կազմակերպությունները և կառավարությունը: Այդ մարմինը պետք է

պարբերաբար հանդիպումներ կազմակերպի՝ քննարկելու աշխատանքի ոլորտին առնչվող բոլոր հարցերը: աշխատանքային նոր օրենսդրության նախապատրաստման ժամանակ նույնպես պետք է անցկացվի խորհրդակցություն: Խորհրդատվական այս մարմնի երկարաժամկետ արդյունավետությունն ապահովելու համար դրա աշխատանքը պետք է կազմակերպվի և ֆինանսավորվի պետության կողմից:

- ✚ Կանոնավոր խորհրդակցություններ պետք է անցկացվեն նաև պետական հատվածում, այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայության ոլորտում: Նման երկկողմ խորհրդակցությունների ժամանակ, գործատուների ոլորտային միավորման բացակայության դեպքում, ազգային կամ ոլորտային արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիաները պետք է ուղղակիորեն խորհրդակցեն համապատասխան նախարարության հետ:

Դ) ԿՈՒԵԿՏԻՎ ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽԹԱՆՈՒՄ

- ✚ Աշխատանքային օրենսդրությունը պետք է խրախուսի գործատուներին կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր: Մոտեցումներից մեկն այն է, որ Աշխատանքային օրենսգրքում հստակ սահմանվեն այն խնդիրները, որոնք կարող են կարգավորվել բացառապես կոլեկտիվ պայմանագրերով: Կոլեկտիվ պայմանագրերի բացառիկ շրջանակի ընդլայնումը կբարելավի դրանց կարգավորող ուժը և կխրախուսի գործատուներին բանակցություններ վարել արհեստակցական միությունների հետ:
- ✚ Գործատուների բանակցելու պատրաստակամությունը կարող է նաև մեծանալ՝ որոշ արտոնություններ կոլեկտիվ պայմանագրի կնքմամբ պայմանավորելով (օրինակ՝ սուբսիդավորվող աշխատանքի հնարավորություն, հարկային արտոնություններ, պետական գնումների գործընթացներին մասնակցություն և այլն):
- ✚ Կոլեկտիվ բանակցությունները խթանող՝ արդյունքահեն քաղաքականությամբ պետք է նախատեսվի ֆինանսական աջակցություն բանակցային հմտությունների վերապատրաստման և պետական մարմինների կողմից անվճար խորհրդատվական ծառայությունների տրամադրման համար:

Ե) ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ և ՊԱՇՏՈՆԱՏԱՐ ԱՆՁԱՆՑ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

- ✚ Արհեստակցական միության պաշտոնատար անձինք պետք է պաշտպանված լինեն աշխատավայրում իրենց գործունեության հետ կապված ցանկացած բացասական հետևանքից: Դա ներառում է պաշտպանությունը ցանկացած վրեժխնդրությունից կամ խտրականությունից, ինչպիսիք են կարգապահական քննությունները, աշխատանքի կատարումից ժամանակավոր հեռացնելը, աշխատավայրում արգելքները, աշխատավարձի պահումը, հարկադիր անգործությունը, աշխատանքից ազատելը, բժշկական հարկադիր գնումները, ինչպես նաև աշխատանքային պարտականությունների հետ չկապված առաջադրանքներ կատարելուն հարկադրելը և այլն: Օրենքը պետք է նախատեսի տարհամոզիչ պատժամիջոցներ (օրինակ՝ տուգանքներ)՝ գործատուներին խտրական գործողություններից զերծ պահելու համար: Վրեժխնդրության դեպքում ներպետական իրավունքով պետք է ապահովվի տուժողի համար պատշաճ և համարժեք փոխհատուցում:
- ✚ Արհեստակցական միությունների անդամներին և ներկայացուցիչներին վրեժխնդրությունից պաշտպանելու համար կարևոր է ունենալ այնպիսի պետական լիազոր մարմին, ինչպիսին է բավարար ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսներով ապահովված՝ իրավահավասարության

հարցերով մարմինը կամ օմբուդսմենը, որն իրավասու է անհատական խորհրդատվություն տրամադրելու խտրականության հետևանքով տուժողներին և նրանց ներկայացնելու դատական վարույթներում:

Զ) ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

- ✚ Գործադուլ հայտարարելու համար պահանջները չպետք է չափազանցված լինեն, քանի որ դա կսահմանափակի այս իրավունքից օգտվելու հնարավորությունը: Գործադուլները պետք է թույլատրվեն ինչպես ընկերության մակարդակով, այնպես էլ դրանից դուրս:
- ✚ Գործադուլի նպատակը պետք է սահմանվի լայնորեն՝ չսահմանափակվելով ընկերության ներսում գործատուի հետ աշխատանքային վեճերով:
- ✚ Անօրինական գործադուլին մասնակցող աշխատողների պատասխանատվությունը պետք է սահմանափակվի, քանի որ դա կարող է հետ պահել աշխատողներին այս իրավունքի իրացումից:
- ✚ Պետք է ընդլայնել գործադուլի իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը: Հիմնական ծառայությունների աշխատողները, ինչպիսիք են էլեկտրաէներգիայի, ջեռուցման մատակարարման և գազամատակարարման կենտրոնացված կազմակերպությունները, պետք է գործադուլի իրավունք ունենան: Այնուամենայնիվ, պետությունը կարող է կարգավորել գործընթացը՝ սահմանելու համար այն նվազագույն ծառայությունների մակարդակը, որոնք պետք է մատուցվեն նույնիսկ գործադուլի ժամանակ: Զինված ուժերի, ոստիկանության և անվտանգության ծառայությունների ծառայողները նույնպես պետք է ունենան գործադուլի իրավունք, չնայած որ այն կարող է սահմանափակվել գործադուլի ընթացքում նվազագույն ծառայությունների մատուցման կամ պարտադիր հաշտարարության կամ նույնիսկ արբիտրաժի պահանջով:

II. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԿՈՆՎԵՆՏԻԱՅՈՒՄ ԵՎ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱՅՈՒՄ

1. ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԿՈՆՎԵՆՏԻԱՅԻ 11-ԲԴ ՀՈԴՎԱԾԸ, ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՍՈՑԻԱԼԱԿԱՆ ԽԱՐՏԻԱՅԻ 5-ԲԴ և 6-ԲԴ ՀՈԴՎԱԾՆԵՐԸ

Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը երաշխավորում է հավաքների և միավորման ազատությունը.

«1. Յուրաքանչյուր ոք ունի խաղաղ հավաքների ազատության և այլոց հետ միավորվելու ազատության իրավունք՝ ներառյալ իր շահերի պաշտպանության համար արհմիություններ ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը:

2. Այս իրավունքների իրականացումը ենթակա չէ որևէ սահմանափակման, բացի նրանցից, որոնք նախատեսված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ ի շահ պետական անվտանգության կամ հասարակության անվտանգության, անկարգությունները կամ հանցագործությունները կանխելու, առողջությունը կամ բարոյականությունը կամ այլ անձանց իրավունքներն ու ազատությունները պաշտպանելու նպատակով: Մույն հոդվածը չի խոչընդոտում օրինական սահմանափակումներ նախատեսել զինված ուժերի, ոստիկանության և պետական վարչակազմի մեջ մտնող անձանց կողմից այդ իրավունքների իրականացման նկատմամբ»:

Եվրոպական սոցիալական խարտիան ներառում է հետևյալ վերաբերելի դրույթները.

Հոդված 5. Կազմակերպվելու իրավունքը

Իրենց տնտեսական և սոցիալական շահերի պաշտպանության համար տեղական, ազգային կամ միջազգային կազմակերպություններ ստեղծելու և այդ կազմակերպություններին միանալու՝ աշխատողների և գործատուների ազատությունը երաշխավորելու կամ խթանելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ այդ ազատությունն ազգային իրավունքով, ինչպես նաև դրա կիրառմամբ չխոչընդոտվի: Ոստիկանության նկատմամբ սույն հոդվածով նախատեսված երաշխիքների կիրառման ծավալը սահմանվում է ազգային օրենքներով և կանոնակարգերով: Զինված ուժերի անդամների նկատմամբ այդ երաշխիքների կիրառումը կարգավորող սկզբունքը և այն ծավալը, որով դրանք կկիրառվեն այդ կատեգորիայի անձանց նկատմամբ, նույն կերպ սահմանվում են ազգային օրենքներով կամ կանոնակարգերով:

Հոդված 6. Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը

Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքի արդյունավետ իրացումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են՝

1. խթանել աշխատողների և գործատուների միջև համատեղ խորհրդակցությունների անցկացումը,
2. անհրաժեշտ և համապատասխան դեպքերում խթանել գործատուների կամ գործատուների կազմակերպությունների ու աշխատողների կազմակերպությունների միջև կամավոր բանակցությունների համար մեխանիզմները՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով աշխատանքային պայմանները կարգավորելու նպատակով,
3. խթանել աշխատանքային վեճերի կարգավորման համար հաշտարարության և կամավոր արբիտրաժի համապատասխան մեխանիզմի ստեղծումն ու օգտագործումը,
և ճանաչում են՝
4. շահերի բախման դեպքում աշխատողների և գործատուների կոլեկտիվ գործողությունների իրականացման իրավունքը՝ ներառյալ գործադուլի իրավունքը՝ այն պարտավորություններին համապատասխան, որոնք կարող են ծագել նախկինում կնքված կոլեկտիվ պայմանագրերից:

Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածն ամրագրում է միավորման ազատությունը, իսկ ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածն³ անդրադառնում է կազմակերպվելու իրավունքին: Բացի այդ, ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածն ամրագրում է կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և գործադուլի իրավունքը՝ մանրամասն կանոններ սահմանելով, թե ինչպես պետք է իրացվեն այդ իրավունքները: Չնայած ձևակերպումների աննշան տարբերություններին, արհեստակցական միությունների իրավունքների ընկալումը նման է ն՝ Կոնվենցիայում, և՛ ԵՄԽ-ում: Այս զեկույցում ես կօգտագործեմ «միավորման ազատություն» եզրույթը, քանի որ միջազգային փաստաթղթերում այն առավել հաճախ է օգտագործվում:

2. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԵՆՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ԺՈՂՈՎՐԴԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԵՆԱՍՅՈՒՆ

Միավորման ազատությունը, կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը և գործադուլի իրավունքը ոչ միայն հիմնարար են աշխատանքային հարաբերությունների սկզբունքների տեսանկյունից, այլև կարևոր են բազմաթիվ այլ հիմնական սոցիալական և աշխատանքային իրավունքների արդյունավետ իրականացման և իրացման համար: Այդ կոլեկտիվ իրավունքները ծառայում են որպես աշխատանքում անհատական իրավունքների իրավակիրառմանն աջակցելու միջոց⁴: Արհեստակցական միությունները կենսական դեր ունեն աշխատողների բազմաթիվ հիմնարար իրավունքների պաշտպանության և խթանման համար: Նրանք կարևոր դեր են խաղում բոլոր ժողովրդավարական հասարակություններում՝ որպես աշխատողների իրավունքների պաշտպաններ: Միավորման ազատությունը ժողովրդավարության հիմնաքարն է, որն աշխատողներին հնարավորություն է տալիս բարձրաձայնելու իրենց կարծիքը և պաշտպանելու իրենց շահերը⁵: Ինչպես նշել է Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն, կազմակերպվելու իրավունքը «ժողովրդավարության հիմնասյուներից մեկն է»⁶: Համապատասխանաբար, Կոմիտեն առաջարկել է, որ ԵՄԽ-ի բոլոր Կողմ պետություններն ընդունեն 5-րդ և 6-րդ հոդվածները, քանի որ այն պետությունները, որոնք պահպանում են այդ դրույթները, ավելի հավանական է, որ համապատասխանեն ԵՄԽ-ի մյուս դրույթներին⁷: 5-րդ և 6-րդ հոդվածների կարևորությունը դրսևորվում է նրանով, որ դրանք այսպես կոչված «հիմնական» դրույթների շարքում են:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը մի շարք վճիռներում հաստատել է ժողովրդավարության, բազմակարծության և միավորման ազատության միջև անքակտելի կապը: Ներպետական իրավունքում միավորման ազատության կիրարկման չափն արտացոլում է երկրի

³ Եվրոպական սոցիալական խարտիայի, վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի և Խարտիայի հետ կապված այլ առանցքային փաստաթղթերի տեքստերը հասանելի են Եվրոպայի խորհրդի կայքում՝ <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts>:

⁴ Ինչպես ընդգծել է Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն, «դրանք ոչ միայն երաշխավորում են որոշ ամենահիմնարար իրավունքներ, այլ նաև թույլ են տալիս արդյունավետորեն երաշխավորել Խարտիայի այլ դրույթներ»: Տե՛ս *Եզրակացություններ XIV-1*, էջ 42 (Ընդհանուր ներածություն):

⁵ Tomuschat, *Freedom of Association*, MacDonald et al. (eds.), *The European System for the Protection of Human Rights*, 1993թ., էջ 493:

⁶ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտե (ՄԻԵԿ), *Եզրակացություններ VIII*, էջ 9:

⁷ ՄԻԵԿ, *Եզրակացություններ XIV-1*, էջ 42 (Ընդհանուր ներածություն):

ներսում ժողովրդավարության վիճակը⁸։ Անշուշտ, ներպետական օրենսդրության մեջ այս ազատության ամրագրման ձևը և իշխանությունների կողմից այն գործնականում կիրառվելու եղանակը ծառայում են որպես տվյալ երկրում ժողովրդավարության վիճակի բարոմետր⁹։ Նույն կերպ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ընդգծել է, որ կազմակերպվելու իրավունքը՝ աշխատողների և գործատուների միջև սոցիալական երկխոսությունն ապահովելու միջոցով, նույնպես չափազանց կարևոր գործիք է սոցիալական արդարության և ներդաշնակության հասնելու համար¹⁰։

3. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ և ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՍՊԵԿՏՆԵՐԸ

Միավորման ազատությունը երաշխավորում է մի կողմից աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունների ազատորեն ստեղծվելու և արդյունավետորեն գործելու իրավունքը, իսկ մյուս կողմից անհատների՝ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններին մասնակցելու իրավունքը։ Այսպիսով, միավորման ազատությունը միավորում է երկու իրավունք՝ միավորումների կոլեկտիվ իրավունք և աշխատողների անհատական իրավունք։ Անհատական իրավունքը ներառում է միավորում ստեղծելու, արհեստակցական միությանն անդամակցելու և դրան պատկանելու, արհեստակցական միությանն անդամակցելուց զերծ մնալու և արհեստակցական միության գործունեությանը որպես անդամ կամ ներկայացուցիչ ներգրավվելու իրավունքը։ Կոլեկտիվ իրավունքները ներառում են, ի թիվս այլնի, արհեստակցական միությունների՝ ինքնավար և արդյունավետորեն գործելու իրավունքը, ներառյալ՝ մասնավորապես կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքը և գործադուլի իրավունքը, ազգային ներկայացուցչական մարմիններում մասնակցելու իրավունքը և ազգային ու միջազգային մակարդակներում կազմակերպվելու իրավունքը¹¹։ Ուստի միավորման ազատությունն ունի և՛ անհատական բնույթ՝ որպես մարդու իրավունք, և՛ կոլեկտիվ բնույթ, քանի որ այդ իրավունքի երաշխավորումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունների գործողության կարևոր պայման է¹²։ Այս իրավունքի և՛ կոլեկտիվ, և՛ անհատական ասպեկտները պետք է պաշտպանված լինեն։

Մի կողմից, արհեստակցական միությանն անդամակցելու իրավական կամ գործնական ճնշումը կարող է միջամտություն համարվել անհատի՝ միությանը չմիանալու իրավունքին։ Մյուս կողմից, ինչպես տեղին նկատել է Քան-Ֆրոյնդը [Kahn-Freund], կազմակերպվելու սոցիալական պարտադրանքի որոշ աստիճանը կարող է որոշակի պայմաններում լինել կոլեկտիվ

⁸ *Sidiropoulos-ը և այլք ընդդեմ Հունաստանի*, գանգատ թիվ 26695/95, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1998 թվականի հուլիսի 10-ի վճիռ, §§ 38, 40։

⁹ *Gorzelik-ը և այլք ընդդեմ Լեհաստանի* [ՄՊ], 2004թ., § 88, *Sidiropoulos-ը և այլք ընդդեմ Հունաստանի*, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1998 թվականի վճիռ, § 40։

¹⁰ *Sindicatul “Păstorul cel Bun”-ն ընդդեմ Ռումինիայի*, գանգատ թիվ 2330/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2013 թվականի հուլիսի 9-ի վճիռ, § 130։

¹¹ Համեմատական տեսանկյունից կազմակերպվելու իրավունքի անհատական և կոլեկտիվ ասպեկտների մասին տե՛ս Neal, Rights of Association (Trade Union Freedom) and Collective Bargaining, Neal (ed.), Fundamental Social Rights at Work in the European Community, 1999թ., էջ 101-ից սկսած։

¹² Մանրամասն տե՛ս Kahn-Freund, Labour Relations and International Standards – Some reflections on the European Social Charter, Van Der Meersch (ed.), Miscellaneous, 1972թ., էջեր 134-142։

աշխատանքային հարաբերությունների արդյունավետ գործողության նախապայման¹³: Հետևաբար արհեստակցական միության անդամների թվի նվազման համատեքստում խնդիրը կազմակերպվելու իրավունքի անհատական և կոլեկտիվ բաղադրիչների միջև նուրբ հավասարակշռություն հաստատելն է:

Ելնելով այս երկու ասպեկտներից՝ միավորման ազատության երաշխիքը պետությունների համար առաջացնում է երկու հիմնական պարտավորություն. առաջին՝ զերծ մնալ աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների գործունեությանը միջամտելուց և նրանց ազատորեն գործելու հայեցողության լայն շրջանակ թողնել, և երկրորդ՝ ակտիվորեն պաշտպանել արհեստակցական միությունների անդամներին և պաշտոնատար անձանց՝ արհեստակցական միությունների հետ նրանց համագործակցության արդյունքում առաջացած ցանկացած անբարենպաստ հետևանքից: Միջամտությունից զերծ մնալու պարտավորությամբ պետությունից պահանջվում է խուսափել արհեստակցական միությունների հիմնարար իրավունքների ոտնահարումից և երաշխավորել աշխատողների՝ արհեստակցական միությանն անդամակցելու կամ դրանից հրաժարվելու ազատությունը, ինչպես նաև իրենց ընտրությամբ կազմակերպություն ստեղծելու իրավունքը: Այնուամենայնիվ, զուտ պետության միջամտության բացակայությունը հաճախ բավարար չէ այս իրավունքի իրացումը երաշխավորելու համար. անհատներին անհրաժեշտ են նաև պետության կողմից ձեռնարկվող միջոցներ՝ ցանկացած արտաքին միջամտությունից պաշտպանվելու համար: Ահա թե ինչու երկրորդ պարտավորությունը նախատեսում է պոզիտիվ պահանջ՝ պետությունները պետք է ընդունեն համապատասխան օրենսդրություն և ստեղծեն անհրաժեշտ իրավական գործիքակազմ՝ միավորման ազատության գործնական կիրառումն ապահովելու և աշխատողների կազմակերպությունը ցանկացած միջամտությունից պաշտպանելու համար¹⁴:

Զեկույցը հետևում է այդ տրամաբանությանը՝ նախ անդրադառնալով կոլեկտիվ ասպեկտներին, այնուհետև ուսումնասիրելով միավորման ազատության անհատական ասպեկտները:

III. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԱՍՊԵԿՏԸ. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՄԻԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՁԵՎԱՎՈՐՈՒՄԸ

1. ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐԸ և ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

Այս գլխում դիտարկվում են նոր արհեստակցական միության կամ արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի ձևավորման ֆորմալ և նյութական պայմանները: Սկզբում անդրադարձ է կատարվում այս իրավունքով պաշտպանվող անձանց, ինչպես նաև ներկայացվում են հնարավոր բացառությունները: Այնուհետև ուսումնասիրվում են պահանջները, որոնք կարող են սահմանվել նոր արհեստակցական միություն ստեղծելու համար, և վերլուծվում է համեմատաբար ցածր կամ բարձր պահանջների հնարավոր ազդեցությունն արհեստակցական միությունների համակարգի վրա: Ընդգծվում է նաև գործատուներից, պետությունից և այլ

¹³ Kahn-Freund, The European Social Charter, Jacobs (ed.), European Law and the Individual, 1976թ., էջ 138:

¹⁴ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ I, էջ 31 (Ընդհանուր ներածություն):

կազմակերպություններից արհեստակցական միությունների անկախության ապահովման էական նշանակությունը: Վերջում քննարկվում են այդ իրավունքի հիմնավորված սահմանափակումները:

2. ԿՈՆՎԵՆՏԻԱՅԻ 11-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ ՀԱՄԱՁԱՅՆ ՀԻՄՆԱՎՈՐՎԱԾ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐ

Միավորման ազատությունը բացարձակ իրավունք չէ և կարող է սահմանափակվել երեք դեպքում. 1) սահմանափակումը նախատեսված է օրենքով, 2) այն հետապնդում է մեկ կամ մի քանի իրավաչափ նպատակ, և 3) այն անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում՝ տվյալ նպատակին կամ նպատակներին հասնելու համար:

1) ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄԸ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ Է ՕՐԵՆՔՈՎ

Սահմանափակումը պետք է նախատեսված լինի օրենքով, ցանկալի է ընդհանուր-վերացական նորմի տեսքով: Դատարանը (ՄԻԵԴ), սակայն, ընդունել է նաև օրենքից ավելի ցածր մակարդակով, այդ թվում՝ դատարանի վճիռների տեսքով ընդունված նորմերը¹⁵: Մյուս կողմից, վարչական պարզ շրջափակումները կամ գործելակերպերը չեն համապատասխանում Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածով սահմանված՝ օրենքի հասկացության չափորոշիչներին¹⁶:

Օրենքը պետք է համապատասխանի որոշակի որակական չափորոշիչների. այն պետք է **հստակ ձևակերպվի և կանխատեսելի լինի** անհատների կողմից, ինչը նշանակում է, որ շահագրգիռ անձինք պետք է տեղյակ լինեն այն հետևանքների մասին, որոնք կարող են առաջանալ որոշակի գործողություններից¹⁷: Այնուամենայնիվ, Դատարանն ընդունել է, որ օրենքների մեծ մասը պարունակում է երկիմաստ արտահայտություններ, որոնց մեկնաբանությունն ու կիրառումը կարող են պարզաբանվել միայն պրակտիկայի միջոցով¹⁸: Հետևաբար բավարար է, որ անորոշ եզրույթները մեկնաբանվեն նախադեպային իրավունքում կամ պաշտոնական պրակտիկայում և այդ պրակտիկան հասանելի լինի հանրությանը¹⁹: Բացի այդ, օրենքը պետք է ողջամտորեն հասանելի լինի, այսինքն՝ քաղաքացիները պետք է կարողանան համապատասխան տեղեկատվություն

¹⁵ Kruslin-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1990 թվականի ապրիլի 24-ի վճիռ, § 29:

¹⁶ Malone-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1984 թվականի օգոստոսի 2-ի վճիռ, §§ 66-79:

¹⁷ Leander-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1987 թվականի մարտի 26-ի վճիռ, §§ 50-52, Olsson-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1988 թվականի մարտի 24-ի վճիռ, § 61, N.F.-ն ընդդեմ Իտալիայի, գանգատ թիվ 37119/97, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2001 թվականի օգոստոսի 2-ի վճիռ:

¹⁸ Sunday Times-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1979 թվականի ապրիլի 26-ի վճիռ, § 49:

¹⁹ Malone-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1984 թվականի օգոստոսի 2-ի վճիռ, § 67, Leander-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1987 թվականի մարտի 26-ի վճիռ, § 51, Kruslin-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1990 թվականի ապրիլի 24-ի վճիռ, § 29:

ստանալ կիրառելի օրենքի վերաբերյալ²⁰: «Օրենքի որակ» չափորոշիչը գրկում է իշխանություններին կոնկրետ միավորումը գրանցելու-չգրանցելու մասին որոշում կայացնելիս հայեցողության լայն շրջանակ ունենալու հնարավորությունից²¹: Դատական վերանայումը պետք է պատշաճ և արդյունավետ երաշխիքներ ապահովի գործադիրին տրված լայն հայեցողության կամայական և խտրական կիրառման դեմ²²:

2) ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԻ ԻՐԱՎԱԶԱՓ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

Սահմանափակումը պետք է հետապնդի Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետում թվարկված իրավաչափ նպատակներից առնվազն մեկը՝ ազգային կամ հասարակական անվտանգություն, անկարգությունների կամ հանցագործությունների կանխում, առողջության կամ բարոյականության պաշտպանություն, ինչպես նաև այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանություն: **Այս ցանկը սպառնիչ է**, և յուրաքանչյուր նպատակ պետք է մեկնաբանվի նեղ իմաստով: Միայն համոզիչ և ծանրակշիռ պատճառները կարող են արդարացնել միավորման ազատության սահմանափակումները: Պետություններն ունեն սահմանափակ հայեցողություն՝ գնահատելու, թե արդյոք սահմանափակումն անհրաժեշտ է:

Սահմանափակումների իրավաչափ նպատակների առումով առանձնակի մտահոգության առարկա է դարձել **ազգային և հասարակական անվտանգությանը հղումը**: Հաճախակի փորձեր են արվում սահմանափակումները հիմնավորելու ազգային մշակութային ավանդույթների և ազգային պատմամշակութային խորհրդանիշների պաշտպանությամբ: *Sidiropoulos-ի* գործով, Դատարանն արձանագրել է, որ միավորումը, որի նպատակն է խթանել որոշակի փոքրամասնության մշակույթը, չի սպառնում տարածքային ամբողջականությանը, ազգային անվտանգությանը կամ հասարակական կարգին: Երկրի ներսում փոքրամասնությունների և տարբեր մշակույթների առկայությունը պատմական փաստ է, որը, միջազգային իրավունքի սկզբունքների համաձայն, ոչ միայն պետք է հանդուրժվի, այլև պաշտպանվի և աջակցվի ժողովրդավարական հասարակության կողմից²³:

3) ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆԸ և ՀԱՄԱԶԱՓՈՒԹՅՈՒՆԸ

Միավորման ազատության սահմանափակումները պետք է անհրաժեշտ լինեն ժողովրդավարական հասարակությունում: Անհրաժեշտությունը չի ենթադրում անփոխարինելիություն, այլ պահանջում

²⁰ Sunday Times-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1979 թվականի ապրիլի 26-ի վճիռ, § 49: Տե՛ս նաև Villiger, Handbook on the European Convention on Human Rights (ECHR), էջ 313:

²¹ Koretskyy-ն և այլք ընդդեմ Ուկրաինայի, գանգատ թիվ 40269/02, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2008 թվականի ապրիլի 3-ի վճիռ, §§ 47-48, Yefimov-ը և Երիտասարդների մարդու իրավունքների խումբն ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատներ թիվ 12385/15 և 51619/15, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, §§ 59-73:

²² Ecodefence-ը և այլք ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատ թիվ 9988/13, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2022 թվականի հունիսի 14-ի վճիռ, § 118:

²³ Sidiropoulos-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1998 թվականի հուլիսի 10-ի վճիռ, § 41:

է, որ միջոցը լինի օգտակար, ողջամիտ, տեղին կամ ցանկալի: ²⁴ Անհրաժեշտության որոշիչ չափորոշիչը ֆունկցիոնալ անհրաժեշտությունն է: ²⁵ Միայն համոզիչ և ծանրակշիռ պատճառները կարող են արդարացնել այս ազատության սահմանափակումները, ինչը նշանակում է, որ ցանկացած միջամտության հիմքում պետք է լինի «հրատապ սոցիալական կարիք» ²⁶:

Միավորման ազատության սահմանափակման խստությունը պետք է համաչափ լինի նպատակին: Միավորման ազատության սահմանափակմամբ հետապնդվող իրավաչափ նպատակը պետք է հավասարակշռված լինի անհատի իրավունքներին միջամտության խստությամբ: Եթե հետապնդվող նպատակի և կիրառվող միջոցների միջև առկա է անհամաչափություն, ապա սահմանափակումը կհամարվի անօրինական ²⁷:

3. ԱՆՁԱՆՑ ՇՐՋԱՆԱԿ

Ա) ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ և ԱՅԼ ԱՆՁԻՆՔ

Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետով երաշխավորված միավորման ազատությունը վերաբերում է աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող բոլոր անձանց: Դատարանը **աշխատանքային հարաբերությունները** սահմանում է՝ հղում կատարելով ԱՄԿ-ի թիվ 198 առաջարկությանը: Այն համարում է, որ նման հարաբերությունների առկայության որոշումը պետք է նախ և առաջ հիմնվի աշխատանքի կատարման և աշխատողի վարձատրության հետ կապված փաստերի վրա՝ անկախ այն բանից, թե ինչպես են հարաբերությունները բնութագրվում կողմերի համաձայնությամբ ցանկացած այլ բան նախատեսող պայմանավորվածության մեջ՝ պայմանագրային կամ որևէ այլ: Բացի այդ, Դատարանը վկայակոչում է ԱՄԿ-ի թիվ 87 կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածը, որը սահմանում է, որ աշխատողները, առանց որևէ խտրականության, իրավունք ունեն իրենց ընտրությամբ ստեղծելու կազմակերպություններ ²⁸ : Բանտային աշխատանքն աշխատանքային հարաբերություններ չի համարվում, և հետևաբար աշխատող բանտարկյալների արհեստակցական միության կազմակերպման իրավական արգելքը կարող է հիմնավոր լինել ²⁹:

²⁴ Handyside-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1976 թվականի դեկտեմբերի 7-ի վճիռ, § 48 ff, Young, James and Webster-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1981 թվականի օգոստոսի 13-ի վճիռ, § 63, Dudgeon-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1981 թվականի հոկտեմբերի 22-ի վճիռ, § 51:

²⁵ Քաղաքացիական ծառայության արհմիությունների խորհուրդ, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1987 թվականի հունվարի 20-ի վճիռ, § 69:

²⁶ Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի վերաբերյալ *նուդեցույց*, թարմացվել է 2024 թվականի փետրվարի 29-ին, պարբ. 158-159:

²⁷ Berrehab-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1988 թվականի հունիսի 21-ի վճիռ, §§ 28-29:

²⁸ Sindicatul “Păstorul cel Bun”-ն ընդդեմ Ռումինիայի, գանգատ թիվ 2330/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2013 թվականի հուլիսի 9-ի վճիռ, § 142, Demir-ը և Baykara-ն ընդդեմ Թուրքիայի, գանգատ թիվ 34503/97, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2008 թվականի նոյեմբերի 12-ի վճիռ, § 85:

²⁹ Յակուտիայի արհմիությունների հանրապետական ֆեդերացիան ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատ թիվ 29582/09, 2021 թվականի դեկտեմբերի 7-ի վճիռ, §§ 44-47:

ԵՄԽ-ի համակարգի համաձայն՝ բոլոր կատեգորիաների աշխատողները, ներառյալ՝ հանրային ծառայողները, ունեն կազմակերպվելու իրավունք: Ինչ վերաբերում է **գործազուրկներին** և **թոշակառու աշխատողներին**, ապա ՄԻԵԿ-ը տարբերակում է այս իրավունքի անհատական և կոլեկտիվ ասպեկտները: Այդ խմբերը կարող են միանալ և անդամակցել արհեստակցական միություններին, սակայն պետությունները պարտավոր չեն թույլ տալ նրանց արհեստակցական միություններ ստեղծել: Փոխարենը, նրանց պետք է թույլ տրվի կազմավորել իրենց մասնագիտացված կազմակերպությունները, որոնք կարող են մասնակցել իրենց իրավունքների և շահերի վրա ազդող խորհրդակցական գործընթացներին³⁰:

Արհեստակցական միություն ստեղծելու իրավունք կարող էին ունենալ նույնիսկ **հոգևորականները**, տվյալ դեպքում՝ Ռումինական ուղղափառ եկեղեցու քահանաները³¹: Սակայն, Կոնվենցիայի 9-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կրոնական համայնքներն իրավունք ունեն կարծիք արտահայտելու իրենց անդամների ցանկացած կոլեկտիվ գործունեության վերաբերյալ, որը կարող է խաթարել նրանց ինքնավարությունը, ընդ որում այդ կարծիքը պետք է հարգվի ազգային իշխանությունների կողմից: Անհրաժեշտ է հավասարակշռություն պահպանել Կոնվենցիայով պաշտպանվող՝ իրար հակասող իրավունքների միջև: Պետության կողմից ճանաչված կրոնական համայնքների ինքնավարության նկատմամբ հարգանքը ենթադրում է, որ պետությունը պետք է ընդունի այդ համայնքների իրավունքը՝ արձագանքելու նրանց ներսում այլախոհական շարժումներին, որոնք կարող են սպառնալ նրանց համախմբվածությանը, իմիջին կամ միասնությանը: Հետևաբար միավորման գրանցումը մերժելու մասին դատական որոշումը հիմնավոր էր՝ կրոնական դավանանքների ինքնավարությունը հարգելու անհրաժեշտությամբ պայմանավորված:

Համաձայն Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետի երկրորդ նախադասության՝ պետությունները կարող են պետական կառավարման նպատակով օրինական սահմանափակումներ կիրառել միավորման ազատության իրականացման նկատմամբ: Այնուամենայնիվ, պետական կառավարման հասկացությունը պետք է մեկնաբանել նեղ իմաստով: Ուստի, անթույլատրելի է առողջապահության ոլորտի կամ տեղական իշխանությունների աշխատողներին զրկել կազմակերպվելու իրավունքից: Համայնքային քաղաքացիական ծառայողները, որոնք որպես այդպիսին չեն աշխատում պետական կառավարման համակարգում, չեն համարվում «պետության վարչակազմի անդամներ» և հետևաբար նրանց կազմակերպվելու իրավունքը չի կարող սահմանափակվել³²: Քաղաքացիական ծառայողների նկատմամբ արհեստակցական միություններ ստեղծելու բացարձակ արգելքն անհամատեղելի է Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի հետ³³: Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն նաև պարզաբանել է, որ դատախազության աշխատողները և անվտանգության ծառայություններում աշխատող քաղաքացիական անձինք պետք է իրավունք ունենան միավորվելու և ստեղծելու կազմակերպություններ՝ իրենց շահերը պաշտպանելու նպատակով³⁴:

³⁰ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2010թ., Մեկնաբանություն, հոդված 5, 2010_163_03/Ob/EN:

³¹ Sindicatul “Păstorul cel Bun”-ն ընդդեմ Ռումինիայի, գանգատ թիվ 2330/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2013 թվականի հուլիսի 9-ի վճիռ, §§ 140-145:

³² Demir-ը և Baykara-ն ընդդեմ Թուրքիայի, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2008 թվականի նոյեմբերի 12-ի վճիռ, § 97:

³³ Tüm Haber Sen-ը և Çınar-ն ընդդեմ Թուրքիայի, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2006 թվականի փետրվարի 21-ի վճիռ, §§ 36 և 40:

³⁴ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 5-րդ հոդվածի վերաբերյալ, 2018թ., 2022թ.:

Այնուամենայնիվ, թափանցիկության շահերից ելնելով՝ թույլատրվում է պետական պաշտոնատար անձանցից պահանջել քաղաքական, մշակութային, սոցիալական կամ տնտեսական բնույթի ցանկացած ասոցիացիայի անդամակցության մասին հայտարարություն: Պետական կառավարման վրա հնարավոր ազդեցություն ունեցող՝ շահերի բախման ցանկացած դեպքի մասին քաղաքացիներին տեղեկացնելու նպատակը համարվում է իրավաչափ³⁵:

Հարկ է նշել, որ ԵՄԽ-ի 19-րդ հոդվածի 4-րդ կետի «բ» ենթակետով պահանջվում է, որ արհմիություններին անդամակցության և կոլեկտիվ բանակցություններից ստացվող առավելությունների հետ կապված հարցերում օտարերկրացիների նկատմամբ ցուցաբերվի երկրի քաղաքացիների հետ հավասար վերաբերմունք: Հավասար վերաբերմունքի այս սկզբունքը կիրառվում է այն աշխատողների նկատմամբ, որոնք օրինականորեն գտնվում են համապատասխան պետության տարածքում, և այն իրավունքների նկատմամբ, որոնք կարգավորվում են օրենքով կամ կանոնակարգով կամ ենթակա են վարչական մարմինների հսկողության:

Ամփոփ եզրակացություններ.

- ✚ Պետական կառավարման մարմինների ծառայողները չպետք է զրկվեն իրենց շահերը պաշտպանելու նպատակով կազմակերպություններին անդամակցելու և դրանք ստեղծելու իրավունքից: Նույնիսկ դատախազության աշխատողներն ու անվտանգության ծառայություններում աշխատող քաղաքացիական անձինք պետք է ունենան կազմակերպություններին անդամակցելու և դրանք ստեղծելու իրավունք՝ իրենց շահերը պաշտպանելու նպատակով:
- ✚ Երկրում օրինական հիմքով բնակվող օտարերկրացիները (միգրանտներ, փախստականներ) պետք է ունենան նույն իրավունքները, ինչ այդ երկրի քաղաքացիները՝ ստեղծելու արհեստակցական միություններ և անդամակցելու դրանց, ինչպես նաև ներգրավվելու կոլեկտիվ բանակցություններում:

Բ) ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐ

ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածի երկրորդ նախադասությունը սահմանում է, որ պետությունը կարող է սահմանափակել, բայց ոչ ամբողջությամբ արգելել ռստիկանության ծառայողների միավորվելու իրավունքը³⁶: Ցանկացած նման սահմանափակում թույլատրելի է միայն այն դեպքում, երբ այն նախատեսված է օրենքով, հետապնդում է իրավաչափ նպատակ և անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում այդ նպատակին հասնելու համար: Այս իրավունքի սահմանափակման հիմնավոր նպատակները ներառում են այլոց իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը, հանրային շահի, ազգային անվտանգության, հանրային առողջության կամ բարոյականության պաշտպանությունը³⁷: Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ի սկզբանե հայտարարել է, որ թեև պետությունը կարող է սահմանափակել

³⁵ Siveri-ն և Chiellini-ն ընդդեմ Իտալիայի, գանգատ թիվ 13148/04, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2008 թվականի հունիսի 3-ի վճիռ:

³⁶ ՄԻԵԿ, Ոստիկանության արհմիությունների եվրոպական խորհուրդ (CESP) ընդդեմ Պորտուգալիայի, բողոք թիվ 11/2001, 2002 թվականի մայիսի 22-ի ըստ էության որոշում, § 25:

³⁷ ԵՄԽ-ի հոդված «Է»:

նստիկանության ծառայողների միավորվելու ազատությունը, այն չի կարող նրանց զրկել ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածով նախատեսված բոլոր երաշխիքներից³⁸:

Իրավական իրավիճակը համահունչ է ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածին այն դեպքում, երբ նստիկանության ծառայողները զրկված են արհեստակցական միություններ ստեղծելու իրավունքից, սակայն նրանց թույլատրվում է ստեղծել արհեստակցական միությունների նպատակներին և լիազորություններին համահունչ նպատակներով և լիազորություններով այլ մասնագիտական միավորումներ կամ անդամակցել դրանց: Պայմանն այն է, որ նման կազմակերպություններին պետք է տրվեն արհեստակցական միությունների հիմնական արտոնությունները, ինչպիսիք են աշխատանքային պայմանների և վարձատրության վերաբերյալ բանակցություններ վարելու իրավունքը, աշխատավայր մուտք գործելու իրավունքը, հավաքների և ելույթի իրավունքը³⁹:

Քանի դեռ արհեստակցական միությունների հիմնական իրավունքները երաշխավորված են, պետությունները կարող են տարբերություններ դնել նստիկանության անձնակազմի տարբեր կատեգորիաների միջև՝ առավել կամ պակաս բարենպաստ վերաբերմունք ցուցաբերելով այդ կատեգորիաների նկատմամբ: Ոստիկանության բարձրաստիճան ծառայողների իսպառ բացառումը կազմակերպվելու իրավունքի շրջանակից թույլատրվում է միայն բացառիկ դեպքերում՝ երկու պայմանով. դա պետք է հիմնավորված լինի ԵՄԽ-ի «Է» հոդվածով և ազդի միայն սահմանափակ թվով բարձրաստիճան պաշտոնատար անձանց վրա⁴⁰:

Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետի երկրորդ նախադասությունը թույլ է տալիս

EuroCOP-ի գործով Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն հիմնավորված բացառություն է սահմանել 13 500 ոստիկաններից 12 բարձրաստիճան ոստիկանների նկատմամբ:

Աղբյուրը. ՄԻԵԿ, Ոստիկանության եվրոպական կոնֆեդերացիան (EuroCOP) ընդդեմ Իռլանդիայի, բողոք թիվ 83/2012, 2013 թվականի դեկտեմբերի 2-ի ընդունելիության մասին և ըստ էության որոշում, §§ 78, 79, 109:

պետություններին օրինական սահմանափակումներ սահմանել նստիկանության ծառայողների կողմից միավորման ազատության իրականացման նկատմամբ: Ոստիկանության արհեստակցական միությունների առանձնահատկությունը կայանում է նրանում, որ դրանց գործատուն համապատասխան նախարարությունն է, ինչը նշանակում է, որ ավելի բարձր վարձատրության և աշխատանքային ավելի լավ պայմանների վերաբերյալ պահանջները կարող են մեկնաբանվել որպես կառավարությանն ուղղված քննադատություն, հետևաբար՝ որպես քաղաքական հայտարարություն: Դա ընդգծվել է *Սլովակիայի Հանրապետության ոստիկանության արհմիությունը և այլք ընդդեմ*

³⁸ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ I, Մեկնաբանություն, հոդված 5:

³⁹ Եվրոպայի խորհուրդ, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի նախադեպային իրավունքի ամփոփագիր, 2022թ., էջ 83:

⁴⁰ ՄԻԵԿ, Ոստիկանության արհմիությունների եվրոպական խորհուրդն (CESP) ընդդեմ Պորտուգալիայի, բողոք թիվ 11/2001, 2002 թվականի մայիսի 22-ի ըստ էության որոշում, § 27:

Մլովակիայի գործում⁴¹: Այդ գործով ոստիկանության արհեստակցական միությունը հանրային ցույց էր կազմակերպել Բրատիսլավայի գլխավոր հրապարակներից մեկում՝ ի նշան բողոքի ոստիկանների սոցիալական ապահովության մասին օրենքում առաջարկվող փոփոխությունների դեմ՝ պահանջելով ավելի բարձր վարձատրություն: Բողոքի ընթացքում մասնակիցները կառավարության հրաժարականի ինքնաբուխ կոչեր են արել: Դատարանը հինգ կողմ և երկու դեմ ձայներով եզրակացրել է, որ հիմնավոր էր արհեստակցական միության ղեկավարի պաշտոնի իջեցումը և ոստիկանության ծառայողներին աշխատանքից հեռացնելով սպառնալը, եթե նրանք հետագայում մասնակցեն նմանատիպ հանրային ցույցերի⁴²: Հաշվի առնելով, որ ոստիկանության ծառայողների դերը ժողովրդավարական հասարակությունում կառավարությանն իր գործառույթների կատարման հարցում աջակցելն է, հավատարմության և հայեցողության պարտականությունն առանձնահատուկ կարևորություն ունի: Դատարանն ընդունել է, որ ոստիկանության ծառայողները պետք է անաչառ և զուսպ գործեն իրենց տեսակետները հրապարակային արտահայտելիս, որպեսզի խուսափեն իրենց չեզոքության վերաբերյալ որևէ կասկածից: Ոստիկանության նկատմամբ հանրության վստահության պահպանումն անբեկանելի պայման է նրանց պարտականությունների արդյունավետ կատարման համար, որոնք ներառում են հանրային անվտանգության ապահովումը, անկարգությունների կամ հանցագործությունների կանխումը և քաղաքացիների իրավունքների ու ազատությունների պաշտպանությունը: Միևնույն ժամանակ, անհամաչափ պատժամիջոցները չպետք է զերծ պահեն արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչներին արտահայտելու և պաշտպանելու իրենց անդամների շահերը:

Ամփոփ եզրակացություններ.

✚ ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածին և Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածին համապատասխանելու համար պետք է ապահովել, որ ոստիկանության ծառայողներին չարգելվի ստեղծել միավորումներ՝ իրենց շահերը պաշտպանելու նպատակով: Ոստիկանության ծառայողները պետք է իրավունք ունենան ստեղծելու իրենց շահերը ներկայացնող և պաշտպանող կազմակերպություններ՝ արհեստակցական միությունների իրավունքներին համանման իրավունքներով: Թեև հրապարակային կարծիք հայտնելու նրանց իրավունքը կարող է ենթարկվել սահմանափակումների, հատկապես կառավարությանը քննադատելու հարցում, նման սահմանափակումները պետք է լինեն համաչափ և արդարացված:

Գ) ԶԻՆՎԱԾ ՈՒԺԵՐ

ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածի վերջին նախադասությունը թույլ է տալիս պետություններին զինված ուժերի անդամների համար սահմանափակել միավորման իրավունքը: Թեև պետություններն այս հարցում ունեն հայեցողության լայն շրջանակ, նրանք պետք է հաշվի առնեն ԵՄԽ-ի «Է» հոդվածի դրույթները: Զինված ուժերի անձնակազմի շրջանակը, որը կարող է բացառվել կազմակերպվելու իրավունքից, պետք է հստակ սահմանվի: Արհեստակցական միության բնույթի բոլոր մասնագիտական

⁴¹ Մլովակիայի Հանրապետության ոստիկանության արհմիությունը և այլք ընդդեմ Մլովակիայի, գանգատ թիվ 11828/08, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2012 թվականի սեպտեմբերի 25-ի վճիռ, §§ 67-70:

⁴² Դատարանի որոշումը միասնական չէր, երկու դատավորների չհամընկնող կարծիքով՝ պնդելով, որ նախարարի կիրառած պատժամիջոցներով խախտվել է Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը:

միավորումների ամբողջական արգելքը կիսախտի կազմակերպվելու իրավունքը: Ազգային անվտանգության հետ կապված մտահոգությունները չեն կարող արդարացնել արհեստակցական միությանն անդամակցելու կամ արհեստակցական միություն ստեղծելու իրավունքի ամբողջական արգելքը: Ի վերջո, զինվորական ներկայացուցչական միավորումների՝ աշխատողների ազգային կազմակերպություններին միանալու ամբողջական արգելքը ո՛չ անհրաժեշտ է, ո՛չ համաչափ, և հետևաբար անհամատեղելի է ԵՄԽ-ի 5-րդ և «Է» հոդվածների հետ⁴³:

Համաձայն Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետի երկրորդ նախադասության՝ պետություններին թույլատրվում է օրինական սահմանափակումներ սահմանել զինված ուժերի անդամների կողմից միավորման ազատության իրականացման նկատմամբ: Դատարանն ընդգծել է, որ նման սահմանափակումները պետք է հստակորեն մեկնաբանվեն և չեն կարող խաթարել կազմակերպվելու իրավունքի բուն էությունը: Արհեստակցական միությունների ազատության իրականացմանը ցանկացած միջամտություն պետք է «նախատեսված լինի օրենքով», հետապնդի մեկ կամ մի քանի իրավաչափ նպատակ և «անհրաժեշտ լինի ժողովրդավարական հասարակությունում» այդ նպատակների իրականացման համար: Ինչ վերաբերում է իրավաչափ նպատակ հետապնդելուն և խնդրո առարկա միջոցի համաչափությանը, ապա Դատարանը կրկին նշել է, որ «կարգ» եզրույթը, Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետի իմաստով, վերաբերում է ոչ միայն «հասարակական կարգին», այլ նաև ներքին կարգին, որը պետք է գործի որոշակի սոցիալական խմբերում, ինչպիսիք են զինված ուժերը, քանի որ այդ խմբի ներսում անկարգությունները կարող են ազդել ամբողջ հասարակության վրա: Արհեստակցական միություն ստեղծելու կամ դրան միանալու ուղղակի արգելքը, հետևաբար, «ժողովրդավարական հասարակությունում անհրաժեշտ միջոց» չէ⁴⁴:

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն ընդունել է, որ արհեստակցական միության գործունեությունը պետք է հարմարեցվի զինված ուժերի առաքելությանը հատուկ բնույթին, և որ կարող են սահմանվել նույնիսկ էական սահմանափակումներ մասնագիտական միավորման և դրա անդամների գործողությունների ու արտահայտման ձևերի նկատմամբ: Այնուամենայնիվ, նման սահմանափակումները չպետք է նրանց զրկեն միավորվելու ընդհանուր իրավունքից՝ իրենց մասնագիտական և ոչ նյութական շահերը պաշտպանելու համար ⁴⁵ : Հետևաբար, երբ կառավարությունը զինված ուժերի անդամներին արգելում է ստեղծել արհեստակցական միություններ կամ արհեստակցական միության բնույթի այլ մասնագիտական միավորումներ, որոնց նպատակն է պաշտպանել իրենց անդամների շահերը, դա հակասում է Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածին: Նույնիսկ զինված ուժերի անդամները չեն կարող ամբողջությամբ զրկվել իրենց մասնագիտական և սոցիալական շահերի պաշտպանությանն ուղղված միավորումներ ստեղծելու և անդամակցելու իրավունքից⁴⁶:

⁴³ ՄԻԵԿ, Confederazione Generale Italiana del Lavoro-ն (CGIL) ընդդեմ Իտալիայի, բողոք թիվ 140/2016, 2019 թվականի հունվարի 22-ի ըստ էության որոշում, §§ 90-92:

⁴⁴ Matelly-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, գանգատ թիվ 10609/10, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2014 թվականի հոկտեմբերի 2-ի վճիռ, §§ 55-62:

⁴⁵ Նույն տեղում, §71:

⁴⁶ Adefdromil-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, գանգատ թիվ 32191/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2014 թվականի հոկտեմբերի 2-ի վճիռ, §§55-60:

Ամփոփ եզրակացություններ.

✚ Զինված ուժերի ծառայողներն իրավունք ունեն ստեղծելու միավորումներ և անդամակցելու դրանց՝ իրենց շահերը պաշտպանելու նպատակով: Պետությունը կարող է սահմանափակումներ սահմանել միավորումների՝ իրենց տեսակետը հրապարակայնորեն արտահայտելու ձևի և նրանց գործունեության նկատմամբ, պայմանով, որ նման սահմանափակումները համաչափ են և անհրաժեշտ հասարակական կարգը պահպանելու համար: Զինված ուժերի ծառայողների միայն շատ փոքր խումբ կարող է իսպառ բացառվել միավորվելու իրավունքի շրջանակից, և միայն այն դեպքում, երբ նման բացառումն անհրաժեշտ է հանրային շահն ու ազգային անվտանգությունն ապահովելու համար:

Դ) ԻՆՔՆԱԶԲԱՂՎԱԾ ԱՆՁԻՆՔ և ԱՆՁԻՆՔ, ՈՐՈՆՔ ՈՒՆԵՆ ՎԱՐՁՈՒ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻՆ ՆՄԱՆՎՈՂ ԿԱՐԳԱՎԻՃԱԿ

Շատ երկրներում շարունակվում է բանավեճն այն մասին, թե արդյոք արհեստակցական միությունները պետք է ներկայացնեն նաև ինքնագրադված անձանց և անձանց, որոնք ունեն վարձու աշխատողներին նմանվող կարգավիճակ (լրացուցիչ մանրամասների համար տե՛ս ստորև՝ հոդված 6՝ անձանց շրջանակ): **Վարձու աշխատողներին նմանվող կարգավիճակ ունեցող անձինք** նրանք են, ովքեր աշխատանք են կատարում առանց գործատուից լիովին կախվածության, կամ սահմանափակ կախվածությամբ, այսինքն՝ նրանք կարող են ինքնուրույն ընտրել իրենց աշխատանքային ժամերը, աշխատանքի վայրը և աշխատանքի եղանակները: Այնուամենայնիվ, նրանք միևնույն է անձամբ են կատարում իրենց աշխատանքը և հաճախ տնտեսապես կախված են եկամտի մեկ հիմնական աղբյուրից: Հետևաբար նրանք, ինչպես մյուս աշխատողները, ունեն պաշտպանության կարիք:

Միայնակ ինքնագրադված անձինք հաճախ իրենց գործունեությունն իրականացնում են վարձու աշխատողներին նմանվող կարգավիճակ ունեցող անձանց պայմաններին մոտ պայմաններում: Օրինակ՝ սննդի առաքման վարորդները և առաքիչները կարող են համարվել վարձու աշխատողներին նմանվող կարգավիճակ ունեցող անձինք կամ նույնիսկ աշխատող, սակայն նրանք հաճախ դասակարգվում են որպես ինքնագրադված անձ: Աշխատողի կարգավիճակից զրկելը հանգեցնում է բազմաթիվ խնդիրների՝ աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական ապահովության պաշտպանության առումով:

Եվրոպական հանձնաժողովը 2022 թվականին ընդունել է միայնակ ինքնազբաղված անձանց համար կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ ուղեցույց: Ուղեցույցը սահմանում է, որ միայնակ ինքնազբաղված անհատներն աշխատողների հետ համեմատելի իրավիճակում են, եթե նրանք՝ i) ծառայություններ են մատուցում բացառապես կամ հիմնականում մեկ ընկերության, ii) աշխատում են աշխատողների հետ կողք կողքի, և iii) ծառայություններ են մատուցում աշխատանքային թվային հարթակին կամ դրա միջոցով: Տնտեսապես ավելի ուժեղ ընկերությունների համեմատ իրենց ավելի թույլ բանակցային դիրքի պատճառով նրանք պետք է իրավունք ունենան կնքելու կոլեկտիվ պայմանագրեր:

Աղբյուրը. Հանձնաժողովի հաղորդագրություն՝ Ուղեցույցներ միայնակ ինքնազբաղված անձանց աշխատանքային պայմաններին վերաբերող կոլեկտիվ պայմանագրերի նկատմամբ Միության մրցակցային իրավունքի կիրառման վերաբերյալ, 2022/C 374/02:

Կարևոր է հաշվի առնել գյուղատնտեսության ոլորտում ինքնազբաղված աշխատողների, օրինակ՝ **Ֆերմերների** կարգավիճակը: Դատարանը վկայակոչել է ԱՄԿ-ի թիվ 141 կոնվենցիան գյուղատնտեսությամբ զբաղվող անձանց կազմակերպությունների մասին և ԱՄԿ-ի թիվ 11 կոնվենցիան գյուղատնտեսության ոլորտում միավորվելու իրավունքի մասին: Վերջին նշվածի 1-ին հոդվածի համաձայն՝ ԱՄԿ-ի անդամ պետությունները պարտավոր են ապահովել գյուղատնտեսությամբ զբաղվող բոլոր անձանց միավորվելու ազատության նույն իրավունքները, ինչ արդյունաբերության ոլորտի աշխատողների դեպքում, և վերացնել այդ իրավունքները սահմանափակող ցանկացած օրենսդրական կամ որևէ այլ նորմատիվային դրույթ:⁴⁷ Հաշվի առնելով գյուղատնտեսությամբ զբաղվող անձանց հետ կապված սոցիալական և քաղաքական հարցերի զգայունությունը, ինչպես նաև այս ոլորտում ազգային համակարգերի միջև առկա մեծ տարբերությունը՝ Դատարանը եզրակացրել է, որ ինքնազբաղված ֆերմերների համար միավորման ազատությունն ապահովելու հարցում պետություններն ունեն հայեցողության լայն շրջանակ: Manole-ի գործով Դատարանն արձանագրել է, որ ինքնազբաղված ֆերմերների բացառումը արհեստակցական միություններ ստեղծելու իրավունքից չի խախտում Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը, քանի որ նրանք, այնուհանդերձ, իրավունք ունեն ստեղծելու էական իրավունքներով օժտված մասնագիտական միավորումներ՝ հնարավորություն տալով նրանց պաշտպանելու իրենց անդամների շահերը պետական իշխանությունների առջև:⁴⁸

Ե) ԷԼԵԿՏՐՈՆԱՅԻՆ ՀԱՐԹԱԿՆԵՐՈՒՄ և ՀԵՌԱՎԱՐ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ

Արհեստակցական միությունների համար մեկ այլ մարտահրավեր է այն աշխատողներին հասանելիություն ունենալը, որոնք չեն գործում գործատուի կողմից նշանակված աշխատավայրում, փոխարենը կանոնավոր կերպով աշխատում են «զիզ տնտեսության» ոլորտում՝ որպես էլեկտրոնային հարթակներում կամ հեռավար աշխատողներ: Աշխատանքի բնույթից ելնելով, որը տեղի է ունենում ավանդական աշխատավայրից դուրս, արհեստակցական միությունները դժվարությունների են հանդիպում այդ աշխատողների կազմակերպման և նրանց հետ շփման

⁴⁷ Manole-ը և «Romanian Farmers Direct»-ն ընդդեմ Ռումինիայի, գանգատ թիվ 46551/06, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2015 թվականի հունիսի 16-ի վճիռ, §§ 68-75:

⁴⁸ Նույն տեղում, §§ 163-166:

հարցերում, քանի որ նրանք չեն կարող ապավինել հաղորդակցման ավանդական եղանակներին: Այդ խնդիրը հաղթահարելու համար արհեստակցական միությունները պետք է մշակեն էլեկտրոնային հարթակներում աշխատողներից տեղեկատվություն հավաքելու և համակարգված ձևով տարածելու նոր եղանակներ՝ ապահովելու համար տեղեկատվության շրջանառությունը: Արհեստակցական միությունների համար մեկ այլ մարտահրավեր է այդ աշխատողների անհասկանալի դասակարգումը՝ ովքեր կարող են դասակարգվել որպես աշխատողներ, ինքնազբաղված անձինք կամ այս երկու կատեգորիաների միջև մջանկյալ (հիբրիդային) կարգավիճակ ունեցող անձինք: Էլեկտրոնային հարթակներում աշխատանքը հաճախ կատարվում է բազմակողմանի բարդ հարաբերությունների շրջանակներում, որոնք էլեկտրոնային հարթակի և միջնորդների միջև պարտականությունները դարձնում են ոչ հստակ: Էլեկտրոնային հարթակների աշխատողները, որոնք գործում են միջնորդների միջոցով, պետք է ստանան պաշտպանության նույն մակարդակը, ինչ նրանք, ովքեր ուղղակի պայմանագրային հարաբերություններ ունեն աշխատանքային էլեկտրոնային հարթակի հետ⁴⁹:

Հաջորդ խնդիրն այդ անձանց մոտ սոցիալական գործընկերների բացահայտումն է, թեև աշխատանքային հարթակները հաճախ ընկալվում են որպես էլեկտրոնային հարթակում աշխատողների դե ֆակտո գործատու՝ այդպիսով դառնալով բանակցությունների հիմնական երկրորդ կողմը⁵⁰: ԵՄ անդամ շատ երկրներում էլեկտրոնային հարթակի աշխատողների կազմակերպման նպատակով արհեստակցական միությունների կողմից իրականացվել են համապատասխան նախաձեռնություններ, որոնք լավ օրինակ են համարվում⁵¹: Գրեթե բոլոր եվրոպական երկրներում դատարաններին հանձնարարվել է որոշել՝ արդյոք էլեկտրոնային հարթակի աշխատողները պետք է դասակարգվեն որպես աշխատողներ, թե՛ ինքնազբաղված անձինք (կամ երրորդ, միջանկյալ կատեգորիայի պատկանող)⁵²:

⁴⁹ (ԵՄ) 2024/2831 հրահանգ «Էլեկտրոնային հարթակներում աշխատանքի պայմանների բարելավման մասին», Նախաբանի 24-րդ կետ:

⁵⁰ Լրացուցիչ մանրամասների համար տե՛ս. Johnston/Land-Kazlauskas, Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 94, 2019թ.:

⁵¹ Տե՛ս Eurofound-ի մանրամասն տվյալների բազան՝ ազգային նախաձեռնությունների բազմաթիվ օրինակներով՝ <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/> (վերջին մուտքը 2024 թվականի սեպտեմբերի 30-ին):

⁵² Տե՛ս Եվրոպական պետությունների նախադեպային իրավունքի համապարփակ վերլուծությունը. Hießl, Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions, թարմացվել է 2024 թվականի փետրվարին, հասանելի է <https://ssrn.com/abstract=3839603> հղումով (վերջին մուտքը 2024 թվականի սեպտեմբերի 30-ին):

Եվրամիությունն ընդունել է (ԵՄ) 2024/2831 հրահանգն էլեկտրոնային հարթակներում աշխատանքի պայմանների բարելավման, աշխատանքային պայմանագրերի սխալ դասակարգման և ալգորիթմական կառավարման խնդիրների լուծման վերաբերյալ: Հրահանգի 25-րդ հոդվածն անդամ պետություններից պահանջում է խթանել էլեկտրոնային հարթակներում աշխատանքի մասով կոլեկտիվ բանակցությունների հնարավորությունը. «Անդամ պետությունները, չսահմանափակելով սոցիալական գործընկերների ինքնավարությունը և հաշվի առնելով ազգային գործելակերպերի բազմազանությունը, ձեռնարկում են համապատասխան միջոցներ սոցիալական գործընկերների դերը բարձրացնելու և էլեկտրոնային հարթակներում աշխատանքի մասով կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի իրացումը խթանելու համար, այդ թվում միջոցներ՝ էլեկտրոնային հարթակներում աշխատողների աշխատանքի ճշգրիտ կարգավիճակը սահմանելու և III գլխով նախատեսված ալգորիթմական կառավարման հետ կապված նրանց իրավունքների իրականացմանը նպաստելու համար»:

4. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆ ՍՏԵՂԾԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Ա) ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔՈՎ ՊԱՇՏՊԱՆՎԱԾ՝ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի իմաստով «միավորում» հասկացությունը պետք է մեկնաբանվի առանձին: Միավորման ստեղծումը կամավոր է, անդամները պետք է ունենան ընդհանուր նպատակ, իսկ միավորումն ինքնին պետք է կրի մշտական բնույթ: Նույն կերպ, ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածը պաշտպանում է ոչ միայն արհեստակցական միությունների, այլ նաև աշխատողների տեղական, ազգային կամ միջազգային կազմակերպությունների բոլոր իրավունքները, որոնց հիմնական նպատակը դրանց անդամների տնտեսական և սոցիալական շահերի առաջնորդումն է:

Միավորման ազատությունը կիրառվում է միայն **մասնավոր իրավունքի բնույթ կրող կազմակերպությունների** նկատմամբ: Հանրային իրավունքի հաստատություններն ու միավորումները Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի շրջանակից դուրս են: Հաճախ կան խառը կարգավիճակով կազմակերպություններ, այսինքն՝ նրանց բնորոշ են ինչպես մասնավոր, այնպես էլ հանրային իրավունքի տարրեր: Որոշելու համար, թե արդյոք միավորումը պաշտպանված է Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածով, պետք է ուսումնասիրել դրա նպատակը, գործունեությունը և գործառույթները⁵³: Մյուս պահանջներն այն են, որ ֆիզիկական անձինք միանան կամավոր՝ ընդհանուր շահերի հետապնդման նպատակով, և կազմակերպությանն իրավունք չտրվի իրականացնելու ինքնիշխան լիազորություններ, այդ թվում՝ վարչական և կարգապահական⁵⁴:

⁵³ Sigurdur A. Sigurjónsson, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1993 թվականի հունիսի 30-ի վճիռ, § 31, Chassagnou-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1999 թվականի ապրիլի 29-ի վճիռ, §§ 98-101:

⁵⁴ Chassagnou-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1999 թվականի ապրիլի 29-ի վճիռ, § 101:

Օրենսդիր կողմից ստեղծված **հանրային իրավունքի հաստատությունը**, ինչպիսին է պետական համալսարանը կամ զբոսաշրջության ֆեդերացիան⁵⁵, Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի իմաստով միավորում չի համարվում: **Մասնագիտական միավորումները**, որոնք կարգավորում և խթանում են մասնագիտությունը՝ միաժամանակ իրականացնելով հանրային պաշտպանության կարևոր գործառնություններ (օրինակ՝ բժիշկների, ճարտարապետների, փաստաբանների միավորումները, նոտարների և արհեստավորների պալատները), 11-րդ հոդվածի շրջանակներում չեն⁵⁶: Նույնիսկ եթե որոշակի մասնագիտական միավորմանն անդամակցությունը պարտադիր է, այդ մասնագիտության անդամները դեռևս ազատ են իրենց արհեստակցական միությունն ստեղծելու և անդամակցելու հարցում⁵⁷:

Բ) ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱԶԱՏ ՀԻՄՆՈՒՄ

ԹՈՒՅԼՏՎՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾԸՆԹԱՅԻ ԲԱՅԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ

Կազմակերպվելու իրավունքը ենթադրում է, որ արհեստակցական միությունները կարող են ստեղծվել առանց թույլտվություն ստանալու անհրաժեշտության և առանց ավելորդ վարչական կամ այլ բեռի: Մակայն, պետությունը կարող է սահմանել մի քանի հիմնական կառուցակարգեր՝ ապահովելու համար արհեստակցական միությունների պատշաճ գործունեությունը՝ պայմանով, որ դրանք լուրջ խոչընդոտ չստեղծեն արհեստակցական միությունների ձևավորման համար, այսինքն՝ դրանք չպետք է արգելեն արհեստակցական միությունների ստեղծումը կամ խոչընդոտեն դրան: Արհեստակցական միությունների ազատ ստեղծման համար անհրաժեշտ տարրերի առնչությամբ ՄԻԵԿ-ը նշել է, որ «արհեստակցական միություններ ստեղծելու իրավունքը կարող է արդյունավետորեն իրականացվել միայն այն դեպքում, երբ ինքնին ստեղծումը, գործող միավորմանը միանալը, այլ կազմակերպություններին դրա ենթադրյալ պատկանելությունը, դրա ներքին կազմակերպումը և գործողությունը պաշտպանված են համապատասխան երաշխիքներով»⁵⁸:

ԻՆՔՆԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ՆԵՐՔԻՆ ԳՈՐԾԵՐՈՒՄ. ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒՄ և ԿԱՌԱՎԱՐՈՒՄ

Թ՛ե Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը, և թ՛ե ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածը ճանաչում են արհեստակցական միությունների ինքնավարությունը, ինչը նշանակում է, որ դրանք պետք է ազատ լինեն իրենց ներքին գործերն ու կառուցվածքը կազմակերպելու և կառավարելու հարցում՝ առանց պետության կողմից սահմանափակման կամ միջամտության: Ինքնավարությունը ներառում է արհեստակցական միությունների որոշումների կատարման համար միջոցներ ընտրելու և իրենց ունեցվածքի

⁵⁵ Köll-ն ընդդեմ Ավստրիայի, գանգատ թիվ 43311/98, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2002 թվականի հուլիսի 4-ի վճիռ:

⁵⁶ Տե՛ս Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարան, Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի վերաբերյալ ուղեցույց, թարմացվել է 2024 թվականի փետրվարի 29-ին, էջեր 25-26:

⁵⁷ Compte, Van Leuven and DeMeyere-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1981 թվականի հունիսի 23-ի վճիռ, § 65, Ezelin-ի գործը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1991 թվականի ապրիլի 26-ի վճիռ, §§ 64-65:

⁵⁸ ՄԻԵԿ, բողոք թիվ 11/2000 Ոստիկանության արհմիությունների եվրոպական խորհրդի կողմից ընդդեմ Պորտուգալիայի, § 28:

օգտագործման վերաբերյալ որոշում կայացնելու ազատություն⁵⁹: Միավորումները պետք է իրավունք ունենան ընտրելու իրենց անվանումը, ստեղծելու կառավարման մարմիններ, մշակելու իրենց կանոնները և տնօրինելու իրենց գործերը⁶⁰: Այնուամենայնիվ, պետություններին թույլատրվում է սահմանել որոշակի նվազագույն պահանջներ միավորման ղեկավար մարմնի դերի և կառուցվածքի վերաբերյալ:

ԳՐԱՆՑՄԱՆ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐ

Ֆորմալ պահանջները և վարչական կանոնները, օրինակ՝ պարտադիր գրանցումը, չեն հակասում ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածին՝ պայմանով, որ դրանք իրական խոչընդոտ չեն ստեղծում արհեստակցական միության ձևավորման համար: Արհեստակցական միություններ ստեղծելու ազատության կարևոր երաշխիք է գրանցումը մերժելու դեպքում իրավական պաշտպանության պատշաճ միջոցների հասանելիությունը: Գրանցման գործընթացը պետք է ավարտվի խիստ ժամկետներում, սովորաբար ոչ ավելի, քան մեկ ամսվա ընթացքում⁶¹: Թույլատրելի են միայն գրանցման այնպիսի վճարներ, որոնք պարզապես ծածկում են անհրաժեշտ վարչական ծախսերը⁶²:

Պաշտոնական գրանցամատյանում ընդգրկվելու նպատակով աշխատողների կազմակերպությունների կողմից իրենց կանոնադրությունը ներկայացնելու պահանջը չի խախտում ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածը՝ պայմանով, որ իշխանությունները իրավունք ունենան մերժելու գրանցումը միայն ողջամիտ հիմքերով, իսկ մերժման դեպքում գործեն իրավական պաշտպանության պատշաճ միջոցներ⁶³: Խարտիային համահունչ է, երբ կազմակերպությունից պահանջվում է ներկայացնել կանոնադրությունը՝ ներառյալ դրա առանցքային տվյալները, ինչպիսիք են գրանցված գրասենյակը, ներկայացուցչական մարմինները և գործադիր մարմնի ընտրության եղանակը՝ պայմանով, որ մերժման դեպքում հասանելի լինեն իրավական պաշտպանության պատշաճ միջոցներ⁶⁴:

ԱՆԴԱՄՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆԸ

Արհեստակցական միության՝ իր անդամներին և ներկայացուցիչներին ընտրելու իրավունքը դրա ինքնավարության նախապայմանն է: Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը պարտավորություն չի սահմանում միավորումների համար՝ ընդունելու բոլոր նրանց, ովքեր ցանկանում են միանալ⁶⁵: Արհեստակցական միություններն ազատ են սահմանելու անդամակցության պայմանների

⁵⁹ Տե՛ս ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ XII-1, էջ 115 (Միացյալ Թագավորություն), Եզրակացություններ XIII-3, էջ 109 (Միացյալ Թագավորություն):

⁶⁰ Յակուտիայի արհմիությունների հանրապետական ֆեդերացիան ընդդեմ Ռուսաստանի, զանգատ թիվ 29582/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2021 թվականի դեկտեմբերի 7-ի վճիռ, § 30:

⁶¹ Օրինակ, Ռումինիայում՝ 27 օր, ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ 2006թ., Հատոր 2, հոդված 5 (Ռումինիա), Խորվաթիայում՝ 30 օր, ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ XVIII-1, Հատոր 1, էջ 120 (Խորվաթիա), Ալբանիայում՝ 60 օր, ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ 2006թ., Հատոր 1, էջ 34 (Ալբանիա):

⁶² ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ III, էջ 30 (Ներածություն), Եզրակացություններ XV-1, Հատոր 2, էջ 629 (Միացյալ Թագավորություն):

⁶³ ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ VIII, էջ 81 (Իսպանիա):

⁶⁴ ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ X-2, էջեր 68-69 (Իսպանիա), Եզրակացություններ XI-2, էջ 75 (Իսպանիա):

⁶⁵ Յակուտիայի արհմիությունների հանրապետական ֆեդերացիան ընդդեմ Ռուսաստանի, զանգատ թիվ 29582/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 30:

վերաբերյալ իրենց կանոնները՝ ներառյալ վարչական ձևականությունները, անդամավճարները և այլ կարևոր չափորոշիչներ, ինչպիսիք են անդամի մասնագիտությունը կամ արհեստը: Բացի այդ, արհեստակցական միություններից չի պահանջվում քաղաքական չեզոքություն պահպանել և, ըստ էության, նրանք կարող են առաջնորդվել գաղափարախոսությամբ՝ ունենալով սոցիալական և քաղաքական հարցերի վերաբերյալ ուրույն հայացքներ: Հետևաբար արհեստակցական միություններին թույլատրվում է հեռացնել անդամին, եթե նա այնպիսի կուսակցության անդամ է, որի հայացքներն անհամատեղելի են արհեստակցական միության հայացքների հետ⁶⁶:

Այդուհանդերձ, արհեստակցական միության՝ իր անդամների ընտրության իրավունքի սահմանափակումներ առկա են: Պետությունը պետք է երաշխավորի, որ անձինք խտրական հիմքերով չբացառվեն արհեստակցական միությունից: Այս սկզբունքը բխում է ԵՄԽ-ի Նախաբանից և «Ե» հոդվածից: Ըստ այդմ՝ արհեստակցական միությանն անդամակցությունից օտարերկրյա քաղաքացիների բացառումն արգելվում է (տես վերևում՝ անձանց շրջանակի մասին III.3 գլուխը)⁶⁷:

ԱՆԴԱՄԱԿՑՈՒԹՅԱՆ ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ՊԱՀԱՆՁՆԵՐ

Որոշ երկրներ սահմանել են արհեստակցական միություն ստեղծելու համար նվազագույն պահանջներ: Սակայն, եթե դրանց թիվը չափազանց մեծ է, դա կարող է խոչընդոտ առաջացնել արհեստակցական միությունների ձևավորման համար և, որպես այդպիսին, հակասել միավորման ազատության իրավունքին⁶⁸:

Արևելյան Եվրոպայի երկրներում միտումն այնպիսին է, որ օրենսդրությունը սահմանում է արհեստակցական միության անդամների նվազագույն թիվը, որը, թերևս, հաճախ բավականին ցածր է: Բուլղարիայում և Մոլդովայում ընդամենը երեք հոգին կարող է արհեստակցական միություն ստեղծել: Լեհաստանում, Հունգարիայում և Խորվաթիայում արհեստակցական միություն ստեղծելու համար պահանջվում է առնվազն տասը մարդ, մինչդեռ Ռումինիայում պահանջը տասնհինգ է: Ալբանիայում նոր արհեստակցական միություն ստեղծելու համար կանոնադրությունը պետք է ստորագրեն քսան հիմնադիր անդամներ⁶⁹: Անդամակցության այս պահանջները համարվել են Խարտիային համահունչ:

Որոշ դեպքերում ՄԻԵԿ-ը գտել է, որ հիմնադիր անդամների թիվը չափազանց մեծ է: Օրինակ, Լիտվայի օրենսդրությունը պահանջում է առնվազն 30 հիմնադիր անդամ կամ աշխատողների մեկ հինգերորդը ներկայացնող առնվազն երեք հիմնադիր անդամ: Կոմիտեն այդ պահանջը չափազանցված է համարել⁷⁰: Լատվիայում արհեստակցական միություն ստեղծելու համար

⁶⁶ Լոկոմոտիվային ինժեներների և հրշեջների ասոցիացված միությունը (ASLEF) ընդդեմ Միացյալ Թագավորության, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2007 թվականի վճիռ, §§ 38-39, 50:

⁶⁷ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XV-1, էջեր 198-199 (Ֆինլանդիա):

⁶⁸ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XIII-5, էջ 172 (Պորտուգալիա):

⁶⁹ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2004թ., Հատոր 1, էջ 32 (Բուլղարիա), Եզրակացություններ 2006թ., Հատոր 2, հոդված 5 (Մոլդովա), Եզրակացություններ 2004թ., Հատոր 1, էջ 141 (Էստոնիա), Եզրակացություններ XVII-1, Հատոր 2, էջ 283 (Մալթա), Եզրակացություններ XV-1, Հավելված, էջ 146 (Լեհաստան), Եզրակացություններ XVI-2, էջ 404 (Հունգարիա), Եզրակացություններ XVIII-1, Հատոր 1, էջ 120 (Խորվաթիա), Եզրակացություններ 2002թ., էջ 125 (Ռումինիա), Եզրակացություններ 2006թ., Հատոր 2, էջ 34 (Ալբանիա):

⁷⁰ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2004թ., Հատոր 2, էջ 340 (Լիտվա), Եզրակացություններ 2006թ., Հատոր 2, հոդված 5 (Լիտվա):

պահանջվում է առնվազն 50 անդամ կամ ձեռնարկության, կազմակերպության, մասնագիտության կամ ոլորտի աշխատողների առնվազն մեկ քառորդը⁷¹: Արհեստակցական միությունն ստեղծելու համար անդամների այդքան մեծ թիվը համարվել է կազմակերպվելու իրավունքի նկատմամբ անհամաչափ սահմանափակում և, որպես այդպիսին, անհամատեղելի ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածի հետ:

ԱՄԿ-ի իրավակիրառ պրակտիկայի համաձայն՝ 30 աշխատողի նվազագույն պահանջն ընդունելի է ճյուղային արհեստակցական միությունների համար, բայց ոչ ընկերությունների մակարդակով, քանի որ դա կարող է խոչընդոտել ընկերության մակարդակում արհեստակցական միությունների ստեղծումը: Ընդհանուր առմամբ ընդունելի է համարվում առնվազն 20 անդամի պահանջը, իսկ աշխատողների 30 տոկոսի անդամության նվազագույն պահանջը համարվում է չափազանց բարձր: Շեմը պետք է գնահատվի՝ հաշվի առնելով կոնկրետ երկրի հանգամանքները, այդ թվում՝ երկրում փոքր և միջին ձեռնարկությունների (ՓՄՁ) տարածվածության մակարդակը:

Աղբյուրը. ԱՄԿ, Freedom Association Digest 2006թ., 60-րդ էջից սկսած:

Գ) ԱՇԽԱՏԱՎԱՅՐ ՄՈՒՏՔ ԳՈՐԾԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչներն իրավունք ունեն մուտք գործելու աշխատավայր, նույնիսկ եթե նրանք այնտեղ չեն աշխատում⁷²: Նման հասանելիությունը կարևոր է արհեստակցական միությունների համար՝ միությանն անդամակցելու հնարավոր օգուտների մասին աշխատողների հետ զրուցելու, իրենց ներկայացուցչական պարտականությունները կատարելու և անդամների շահերը պաշտպանելու համար: Մակայն, արհեստակցական միությունները պետք է հարգեն գործատուի սեփականության և կառավարման իրավունքը և իրենց իրավունքն իրացնելիս հաշվի առնեն գործատուի իրավաչափ շահերը:

Աշխատավայր մուտք գործելը չպետք է խանգարի համապատասխան ձեռնարկության կամ հանրային մարմնի արդյունավետ գործունեությանը⁷³: Հետևաբար արհեստակցական միությունները և գործատուները պետք է ձգտեն հասնել համաձայնության՝ ապահովելու համար, որ արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչներին տրվի աշխատավայր մուտք գործելու իրավունք ինչպես աշխատանքային ժամերին, այնպես էլ դրանից դուրս՝ առանց վնասելու համապատասխան ձեռնարկության կամ հանրային մարմնի արդյունավետ գործունեությանը:

Ամփոփ եզրակացություններ.

⁷¹ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XVII-2, Հատոր 2, էջ 473 (Լատվիա):

⁷² ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2010թ., Հայաստան, հոդված 5:

⁷³ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2014, Սերբիա, հոդված 5, 2014/def/SRB/5/EN, տե՛ս նաև ԱՄԿ, Միավորման ազատություն. Միավորման ազատության հարցերով կոմիտեի որոշումների ժողովածու, 6-րդ հրատ., 2018թ., թիվ 1588-1599:

- Արհեստակցական միության պաշտոնատար անձինք իրավունք ունեն մուտք գործելու աշխատավայր: Այդ իրավունքն իրացնելիս նրանք պետք է հաշվի առնեն գործատուի իրավաչափ շահը՝ ապահովելու աշխատավայրում արդյունավետ աշխատանքը:

Դ) ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵՐԱՑԻԱ

ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածը հաստատում է, որ աշխատողները և գործատուներն իրավունք ունեն առանց սահմանափակումների ստեղծելու տեղական, ազգային կամ միջազգային կազմակերպություններ և միանալու դրանց: Դա նշանակում է, որ գործատուների և աշխատողների կազմակերպություններն ազատ են միանալու իրենց ընտրած ազգային և միջազգային կազմակերպություններին: Բոլոր արհեստակցական միությունների կազմակերպությունները պետք է ազատություն ունենան որոշելու, թե որ արհեստակցական միությանը, մասնագիտական կամ տեխնիկական միավորմանն են ցանկանում միանալ⁷⁴:

Համաձայն Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի՝ արհեստակցական միություններ ստեղծելու իրավունքը ներառում է արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիաներին միանալու՝ արհեստակցական միությունների իրավունքը: Միևնույն ժամանակ կոնֆեդերացիաները հավասարապես ազատ են որոշելու՝ արդյոք իրենց կազմում ընդունել արհեստակցական միությունը, թե ոչ⁷⁵:

Հայաստանում արհեստակցական միությունները և գործատուների կազմակերպությունները կարող են ստեղծել կոնֆեդերացիաներ տարածքային, ոլորտային և ազգային մակարդակներում և ազատ են միանալու դրանց: Հատկանշական է, որ և՛ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը, և՛ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն առաջարկել են մեղմացնել անդամակցության նվազագույն պահանջները՝ դուրսինացնելով տարբեր մակարդակներում բազմաթիվ կազմակերպությունների ձևավորումը:

Ամփոփ եզրակացություններ.

- Տարածքային, ոլորտային և ազգային կոնֆեդերացիաների ստեղծման պահանջները պետք է մեղմացվեն:

IV. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԿՈՒԵԿՏԻՎ ԱՍՊԵԿՏԸ. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅՈՒՆԸ

1. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Սույն գլուխն անդրադառնում է կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու՝ արհեստակցական միությունների կարողություններին և կոլեկտիվ բանակցությունների համակարգերին: Ամփոփ ներկայացվում են տարբեր երկրներում գործող կոլեկտիվ բանակցությունների տարբեր մոդելներ՝ ընդգծելով դրանց առավելություններն ու թերությունները: Ուսումնասիրվում է նաև կոլեկտիվ պայմանագրերի դերն աշխատողների իրավունքների ու պարտականությունների կարգավորման

⁷⁴ ՄԻԵԿ, հոդված 5, Եզրակացություններ II, էջ 184 (Կիպրոս):

⁷⁵ Ցակուտիայի արհմիությունների հանրապետական ֆեդերացիան ընդդեմ Ռուսաստանի, զանգատ թիվ 29582/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2021 թվականի դեկտեմբերի 7-ի վճիռ, § 30:

գործում՝ վերլուծելով այն խնդիրները, որոնք նրանք սովորաբար լուծում են: Առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվում այն հարցին, թե արդյո՞ք այդ պայմանագրերն իրական ազդեցություն ունեն աշխատանքային հարաբերությունների վրա, թե պարզապես վերահաստատում են աշխատանքային օրենսգրքով արդեն իսկ երաշխավորված իրավունքները: Վերջապես, ընդգծվում է գործատուների ազգային կոնֆեդերացիաների և կառավարության հետ կանոնավոր եռակողմ խորհրդակցություններում ազգային արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիաների ներգրավման կարևորությունը:

2. ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ ՀԱՄԱՐԺԵՔ ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ. ԿԱՐԵՆՐ ԳՈՐԾԻՔ՝ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՇՐՋԱՆՈՒՄ ԱՂՔԱՏՈՒԹՅՈՒՆԸ ՆՎԱԶԵՑՆԵԼՈՒ և ԱՐԺԱՆԱՊԱՏԻՎ ԿԵՆՍԱՄԱԿԱՐԴԱԿ ԱՊԱՀՈՎԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ

Եվրամիությունն ընդունում է, որ կոլեկտիվ բանակցությունները պետք է լինեն աշխատավարձերի որոշման հիմնական մեխանիզմը, ինչը ներպետական օրենսդրության միջոցով աշխատավարձի որոշման համեմատ մի շարք առավելություններ է տալիս: Այդ սկզբունքին համահունչ՝ ԵՄ-ն ընդունել է հրահանգ՝ կոլեկտիվ բանակցությունների համակարգերի ամրապնդման միջոցով անդամ պետություններում համարժեք նվազագույն աշխատավարձերին նպաստելու համար⁷⁶:

Ուժեղ դիրքերից կոլեկտիվ բանակցությունները կարևոր են նվազագույն աշխատավարձի պատշաճ պաշտպանությունն ապահովելու և աշխատողների պայմանները բարելավելու համար: Արդյունավետ բանակցությունները և կոլեկտիվ պայմանագրերի կարգավորման լայն շրջանակը նպաստում են աշխատավարձերի արդար սահմանմանը և արժանապատիվ կենսամակարդակի ապահովմանը:⁷⁷ Հատկանշական է, որ կոլեկտիվ պայմանագրերը հաճախ ապահովում են ավելի բարձր նվազագույն աշխատավարձ, քան սահմանված է օրենսդրական կարգավորումներով: Ուժեղ դիրքերից կոլեկտիվ բանակցությունների համակարգեր ունեցող երկրները հիմնականում ունեն ավելի քիչ թվով ցածր վարձատրվող աշխատողներ և ավելի բարձր մակարդակի ընդհանուր աշխատավարձ: Հետևաբար այդ պայմանագրերը կարևոր դեր են խաղում աշխատողների շրջանում աղքատության կրճատման և աշխատողների համար արժանապատիվ կենսամակարդակի ապահովման գործում⁷⁸:

3. ԵՄԽ-Ի 6-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԸ և ԿՈՆՎԵՆՑԻԱՅԻ 11-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԸ

Ա) ԱՆՁԱՆՅ ՇՐՋԱՆԱԿ. ՈՎՔԵՐ Դ ԿԱՐՈՂ ԵՆ ՆԵՐԱՌՎԵԼ ԿՈՒԵԿՏԻՎ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԵՐՈՒՄ

ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածը երաշխավորում է կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու և գործադուլի իրավունքը: Հոդվածը բացառություններ չի սահմանում այս իրավունքների մասով անձանց շրջանակի վերաբերյալ, ինչը նշանակում է, որ կոլեկտիվ բանակցությունների ցանկացած սահմանափակում պետք է համապատասխանի ԵՄԽ-ի «Է» հոդվածին:

⁷⁶ Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի 2022 թվականի հոկտեմբերի 19-ի հրահանգ (ԵՄ) 2022/2041 Եվրոպական միությունում համարժեք նվազագույն աշխատավարձի մասին:

⁷⁷ Նույն տեղում, Նախաբանի 16-րդ և 22-րդ պարբերություններ:

⁷⁸ Նույն տեղում, Նախաբանի 13-րդ և 25-րդ պարբերություններ:

ՄԻԵԿ-ն ընդգծել է, որ արհեստակցական միությունները պետք է իրավունք ունենան բանակցություններ վարելու ինքնազբաղված աշխատողների և այլ անձանց անունից, որոնք կախյալ աշխատողների սահմանմանը չեն համապատասխանում՝ պայմանով, որ այդ աշխատողները փաստացի կախված են մեկ կամ մի քանի գործատուից: Բոլոր ինքնազբաղված աշխատողների համար կոլեկտիվ բանակցությունների ամբողջական արգելումը խիստ միջոց է, որը հակասում է 6-րդ հոդվածի խնդիրներին և նպատակներին:

Որոշելու համար, թե կոլեկտիվ բանակցությունների որ ձևերն են պաշտպանված ԵՄԽ-ով, բավարար չէ բացառապես աշխատող/ինքնազբաղված անձ տարբերակման վրա հիմնվելը: Որոշիչ չափորոշիչը պետք է լինի այն, թե արդյո՞ք աշխատանքը կատարողների և գործատուների միջև կա ուժի անհավասարակշռություն: Այն դեպքում, երբ աշխատողները չունեն էական ազդեցություն իրենց պայմանագրի դրույթների և պայմանների վրա, նրանց պետք է հնարավորություն տրվի կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով շտկելու ուժի այս անհավասարակշռությունը⁷⁹:

ՄԻԵԿ-ն ուսումնասիրել է Իռլանդիայում ձայնային հնչյունավորման դերասանների, երաժիշտների և անկախ լրագրողների վիճակը, որոնք Իռլանդիայի մրցակցության հարցերով մարմնի կողմից դասակարգվել են որպես ձեռնարկատիրական գործունեության սուբյեկտներ: Այս դասակարգման հիման վրա պետական լիազոր մարմինն արգելել էր այն կոլեկտիվ պայմանագրերի կիրառումը, որոնք սահմանում էին նվազագույն դրույթաչափեր և աշխատանքի այլ պայմաններ այդ աշխատողների համար⁸⁰:

Թեև ոլորտում արդյունավետ և չխեղաթյուրված մրցակցության ապահովումն իրավաչափ նպատակ է, կոլեկտիվ բանակցությունների արգելքը ժողովրդավարական հասարակությունում համարվում է չափազանցված և ոչ անհրաժեշտ միջոց՝ այդպիսով խախտելով ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 2-րդ կետը: ՄԻԵԿ-ն անհրաժեշտ չի համարել որոշելու, թե արդյոք տվյալ ինքնազբաղված աշխատողները «կեղծ ինքնազբաղված անձինք» էին, թե՝ «լիովին կախյալ ինքնազբաղված աշխատողներ»: Որոշիչ գործոնն այն էր, որ այս աշխատողները հիմնականում չէին կարող բնութագրվել որպես «իրապես անկախ ինքնազբաղված անհատներ», քանի որ նրանք չէին համապատասխանում մի քանի չափորոշիչների, ինչպիսիք են բազմաթիվ հաճախորդներ ունենալը, անձնակազմ վարձելու իրավասությունը կամ ձեռնարկատիրական գործունեությունն իրականացնելու վերաբերյալ ռազմավարական որոշումներ կայացնելու կարողությունը:

Կարևոր հանգամանքն այն էր, որ նման կախյալ կարգավիճակով ծառայություններ մատուցողներն առանց կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի ակնհայտորեն զրկված էին իրենց վարձատրության վրա ազդելու հնարավորությունից⁸¹: Հետևաբար այդ կախյալ ինքնազբաղված աշխատողները պետք է ունենան կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունք:

⁷⁹ ՄԻԵԿ, ըստ էության որոշում, Արհմիությունների Իռլանդիայի Կոնգրեսն ընդդեմ Իռլանդիայի, բողոք թիվ 123/2016, §§ 37-38:

⁸⁰ ՄԻԵԿ, Արհմիությունների Իռլանդիայի Կոնգրեսն ընդդեմ Իռլանդիայի, բողոք թիվ 123/2016, ըստ էության որոշում:

⁸¹ Նույն տեղում, §§ 98-99:

Լավագույն գործելակերպ.

Որոշ երկրներում գոյություն ունի աշխատողների երրորդ կատեգորիա, որոնք կարող են ներգրավվել կոլեկտիվ բանակցությունների մեջ, այն է՝ տնտեսապես կախյալ, վարձու աշխատողներին նմանվող կարգավիճակ ունեցող աշխատողներ: Գերմանիայում այն անհատներին, որոնք տնտեսապես կախյալ են և աշխատողներին հավասար սոցիալական պաշտպանության կարիք ունեն (անվանվում են վարձու աշխատողներին նմանվող կարգավիճակ ունեցող աշխատողներ), թույլատրվում է կնքել կոլեկտիվ պայմանագրեր: Դրա պայմանները հետևյալն են՝ 1) նրանք աշխատում են այլ անձանց մոտ՝ ծառայության կամ աշխատանքային պայմանագրերի հիման վրա, 2) ծառայությունը մատուցում են անձամբ և հիմնականում առանց այլ աշխատողների հետ համագործակցելու, և 3) հիմնականում աշխատում են մեկ գործատուի մոտ կամ իրենց ընդհանուր եկամտի կեսից ավելին ստանում են մեկ գործատուից⁸²:

Ամփոփ եզրակացություններ.

Կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքը չի սահմանափակվում ավանդական աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող անձանցով: Ինքնազբաղված անձինք պետք է նաև իրավունք ունենան կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու ծառայություններ մատուցողի հետ, երբ աշխատանք մատուցողների և օգտագործողների միջև առկա է ուժի զգալի անհավասարակշռություն, ինչը թույլ չի տալիս ինքնազբաղվածներին ազդել իրենց աշխատանքային պայմանների վրա: Նման իրավիճակի հիմնական ցուցիչն է, երբ ինքնազբաղվածներն ապավինում են միայն մեկ կամ մի քանի ծառայությունը մատուցողի, սակայն վերջին դեպքում նրանց եկամտի զգալի մասն ստացվում է մեկ ծառայություն մատուցողից: Բացի այդ, ինքնազբաղված անձինք հաճախ չունեն սեփական աշխատողներ և հիմնականում օգտագործում են ծառայությունը մատուցողի կողմից տրամադրվող արտադրության միջոցները (նյութերը, սարքավորումները, ենթակառուցվածքը, նոու-հաուս, հաճախորդների ցանկերը և այլն), ինչը նրանց տնտեսական կախվածության մեջ է դնում տվյալ ծառայություն մատուցողից:

Բ) ԵՐԿՈՒ ԿՈՂՄԵՐԻ ՄԻՋև ԽՈՐՀՐԴԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆ (ԵՄԽ-Ի 6-ԴԴ
ՀՈԴՎԱԾԻ 1-ԻՆ ԿԵՏ)

ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետով պետություններից պահանջվում է խթանել աշխատողների և գործատուների միջև համատեղ խորհրդակցությունները՝ ապահովելու համար կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու իրավունքի արդյունավետ իրացումը: Այդ խորհրդակցությունները պետք է տեղի ունենան ազգային, տարածաշրջանային, ոլորտային և ընկերությունների մակարդակներում: Համատեղ խորհրդակցությունը ներառում է սոցիալական գործընկերների միջև երկխոսության բոլոր ձևերը՝ կառավարության ներկայացուցիչների մասնակցությամբ կամ առանց դրա: ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 1-ին կետի համաձայն՝ խորհրդակցությունների մասնակիցները պետք է անդրադառնան փոխադարձ հետաքրքրություն ներկայացնող բոլոր հարցերին, մասնավորապես՝

⁸² Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին Գերմանիայի օրենքի 12ա հոդված (*Tarifvertragsgesetz*):

աշխատանքում առողջությանը, անվտանգությանը և բարեկեցությանը, աշխատանքային պայմաններին, մասնագիտական ուսուցմանը և աշխատանքի հետ կապված այլ հարցերի:

Գործատուները կամ գործատուների կազմակերպությունները պետք է արհեստակցական միություններին համապատասխան տեղեկություններ տրամադրեն աշխատողների վրա ազդեցություն ունեցող բոլոր հանգամանքների վերաբերյալ: Տեղեկությունների փոխանակումը պետք է տեղի ունենա պարբերաբար, ինչպես նաև ըստ անհրաժեշտության՝ զգալի փոփոխություններ առաջանալու դեպքում: Որոշ դեպքերում գործատուներից պահանջվում է նաև առանցքային որոշումներ կայացնելուց առաջ խորհրդակցել արհեստակցական միությունների հետ:

Եվրոպական միությունն իր անդամ երկրներից պահանջում է սահմանել տեղեկացնելու և խորհրդակցելու ազգային կանոններ այն դեպքում, երբ գործատուն նախատեսում է 30 օրվա ընթացքում կրճատել իր աշխատուժի մոտ 10%-ը (այսպես կոչված՝ կոլեկտիվ կրճատում): Նույն կերպ, երբ գործատուն որոշում է վերակազմավորել ընկերությունը, այն պետք է տեղեկացնի աշխատողների ներկայացուցիչներին, ինչպես նաև խորհրդակցի նրանց հետ՝ աշխատողների վրա որոշման ազդեցությունը մեղմելու միջոցների վերաբերյալ:

Պետությունները պետք է **պոզիտիվ քայլեր** ձեռնարկեն արհեստակցական միությունների և գործատուների կազմակերպությունների միջև **խորհրդակցություններ** խրախուսելու համար: Եթե նման խորհրդակցություններն ինքնաբերաբար չեն անցկացվում, ապա պետությունը պետք է ստեղծի մշտական մարմիններ և **մեխանիզմներ**՝ ապահովելով արհեստակցական միությունների և գործատուների կազմակերպությունների հավասար և համատեղ ներկայացվածությունը⁸³:

Ներպետական մակարդակով խորհրդակցությունները պետք է տեղի ունենան նախքան օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձ սահմանելը և աշխատանքային օրենսդրության մեջ որևէ փոփոխություն կատարելը: Արդյունավետ խորհրդակցություն ապահովելու համար պետությունները կարող են պահանջել արհեստակցական միություններին համապատասխանել ներկայացուցչականության չափորոշիչներին՝ պայմանով, որ այդ չափորոշիչները նախատեսված են օրենքով, օրյեկտիվ են և համաչափ, և ենթակա են դատական վերահսկողության (տե՛ս ստորև՝ ԸՆԵՐԿԱՅԱԳՈՒԾՅԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ կետը)⁸⁴:

Խորհրդակցության պայմանը պետք է տարածվի նաև **հանրային հատվածի**, այդ թվում՝ քաղաքացիական ծառայության վրա: Օրինակ, Իտալիայում Guardia di Finanza-ն (Ֆինանսական ոստիկանություն) գործում է երեք տարբեր նախարարությունների ենթակայության ներքո՝ կախված պատասխանատվության ոլորտից: Նման դեպքերում համապատասխան սոցիալական գործընկերը, որը հանդես է գալիս որպես պաշտոնական գործատու, պետք է լինի սոցիալական և աշխատանքի

⁸³ ՄԻԵԿ, 2005 թվականի մայիսի 9-ի ըստ էության որոշում, Centrale Générale des Services Publics-ն (C.G.S.P.) ընդդեմ Բելգիայի, Կոլեկտիվ բողոք թիվ 25/2004, § 41:

⁸⁴ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2006թ., հոդված 6, Ալբանիա, Եզրակացություններ 2010թ., հոդված 6§1, Ուկրաինա:

համար պատասխանատու նախարարությունը ⁸⁵ : Հայաստանում ոլորտային մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունները պետական հատվածում շարունակում են մնալ մարտահրավեր՝ գործատուների մասով սոցիալական գործընկերոջ բացակայության պատճառով, որը կցանկանա կամ իրավասու է բանակցություններ վարել ոլորտային արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիայի հետ:

ԱՄԿ-ի մոտեցումը

Խորհրդակցությունների (ոլորտային և ազգային մակարդակներ) մասին ԱՄԿ-ի 1960 թվականի (թիվ 113) առաջարկությամբ պետություններին կոչ է արվում խթանել պետական իշխանությունների և գործատուների ու աշխատողների կազմակերպությունների միջև արդյունավետ խորհրդակցություններն ու համագործակցությունն ինչպես ոլորտային, այնպես էլ ազգային մակարդակներում: Խորհրդակցությունները պետք է անցկացվեն բարեխղճորեն, փոխադարձ վստահությամբ և հարգանքով, բավարար ժամանակ տրամադրելով կողմերին իրենց տեսակետներն արտահայտելու և դրանք ամբողջությամբ քննարկելու համար՝ փոխզիջման հասնելու նպատակով:

Գործատուների ու աշխատողների առավել ներկայացուցչական կազմակերպությունները, և մասնավորապես՝ կոնֆեդերացիաները, պետք է խորհրդակցեն փոխադարձ հետաքրքրություն ներկայացնող հարցերի շուրջ, հատկապես արհեստակցական միություններին վերաբերող օրենսդրության նախապատրաստման և կիրառման, աշխատանքային իրավունքի ոլորտի օրենսդրության և նվազագույն աշխատավարձի սահմանման վերաբերյալ:

Օրենքների կամ որոշումների նախագծերը, որոնք ազդում են կոլեկտիվ բանակցությունների կամ աշխատանքի պայմանների վրա, պետք է ներկայացվեն աշխատողների ու գործատուների ներկայացուցչական կազմակերպություններին խորհրդակցության՝ կառավարության կողմից դրանց ընդունումից բավականաչափ առաջ՝ որպես խորհրդարանի կողմից դրանք քննարկման նախապայման:

Աղբյուրը. ԱՄԿ, Միավորման ազատություն. Միավորման ազատության հարցերով կոմիտեի որոշումների կազմում, 6-րդ հրատ., 2018թ., թիվ 1522, 1523, 1533, 1536, 1539, 1540, 1543, 1544, 1548:

Ամփոփ եզրակացություններ.

-  Գործատուները պետք է ընկերության արհեստակցական միություններին պարբերաբար տեղեկացնեն աշխատողների վրա ազդող բոլոր հարցերի մասին և ըստ անհրաժեշտության թարմացումներ տրամադրեն ցանկացած էական փոփոխության վերաբերյալ:
-  Ազգային մակարդակում պետք է ստեղծվի մշտական եռակողմ խորհրդակցական մարմին՝ ներգրավելով արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիաները, գործատուների կազմակերպությունները և կառավարությունը: Այդ մարմինը պետք է կանոնավոր կերպով գումարվի՝ քննարկելու աշխատանքի ոլորտի վրա ազդող նոր կամ

⁸⁵ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ III (1973թ.), Դանիա, Գերմանիա, Նորվեգիա, Շվեդիա, Confederazione Generale Italiana del Lavoro-ն (CGIL) ընդդեմ Իտալիայի, բողոք թիվ 140/2016, 2019 թվականի հունվարի 22-ի ըստ էության որոշում, §107:

փոփոխված կարգավորումները: Վերջինիս անխափան աշխատանքն ապահովելու համար պետությունը պետք է կազմակերպի և ֆինանսավորի դրա գործունեությունը:

✚ Առավել ներկայացուցչական արհեստակցական միությունների միավորումները և գործատուների կազմակերպությունները պետք է լիարժեք խորհրդատվություն ստանան փոխադարձ հետաքրքրություն ներկայացնող բոլոր հարցերի շուրջ՝ ներառյալ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը: Նախքան օրենսդրությունը շրջանառության մեջ դնելն անհրաժեշտ է խորհրդակցել նրանց հետ իրենց շահերի վրա ազդող օրենսդրական ակտերի նախապատրաստման և կիրառման վերաբերյալ:

✚ Կանոնավոր խորհրդակցություններ պետք է տեղի ունենան նաև պետական հատվածում՝ ներառյալ քաղաքացիական ծառայությունը: Ոլորտային գործատուների միավորումների բացակայության դեպքում երկկողմանի խորհրդակցություններ պետք է անցկացվեն արհեստակցական միությունների ազգային կամ ոլորտային կոնֆեդերացիայի և համապատասխան նախարարության միջև:

Գ) ԿԱՄԱՎՈՐ ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԽԹԱՆՈՒՄ (ԵՍԽ-Ի 6-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 2-ՐԴ ԿԵՏ) և ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ՀԱՄԱՐ ՀԱՇՏԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ և ԿԱՄԱՎՈՐ ԱՐԲԵՏՐԱԺԻ ԽԹԱՆՈՒՄ (ԵՍԽ-Ի 6-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 3-ՐԴ ԿԵՏ)

ԵՍԽ-ի 6-րդ հոդվածի 2-րդ կետով պետություններից պահանջվում է ստեղծել մեխանիզմներ գործատուների կամ գործատուների կազմակերպությունների և աշխատողների կազմակերպությունների միջև կամավոր բանակցությունների անցկացման համար՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով աշխատանքային պայմանները կարգավորելու նպատակով: Հետևաբար, եթե կոլեկտիվ բանակցությունների ինքնաբերաբար գործընթացը բավարար չէ, ապա պետությունը պետք է պոզիտիվ միջոցներ ձեռնարկի կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքմանը նպաստելու և դա խրախուսելու համար: Եթե կոլեկտիվ պայմանագրերը ներառում են աշխատողների ընդհանուր թվի միայն 30%-ը կամ ավելի քիչ, ապա դա ցույց է տալիս, որ պետությունը գործնականում բավարար չափով չի օժանդակում կոլեկտիվ բանակցություններին⁸⁶:

Ինչպիսի ընթացակարգեր էլ որ սահմանվեն, կոլեկտիվ բանակցությունները պետք է լինեն ազատ և կամավոր: Արհեստակցական միություններն ազատ են ընտրելու այն հարցերը, որոնք նրանք ցանկանում են կարգավորել, և որոշելու աշխատողների շահերն ամրապնդելու և պաշտպանելու միջոցներն ու եղանակները:

Նույն կերպ, Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածն ընդգծում է, որ կոլեկտիվ բանակցությունները պետք է կամավոր լինեն: Կոլեկտիվ բանակցությունների կամավոր համակարգի էությունն այն է, որ նույնիսկ եթե արհեստակցական միությունը գործատուի կողմից ճանաչված չէ, այն պետք է իրավունք ունենա ձեռնարկելու գործողություններ՝ ներառյալ գործադուլի կազմակերպումը, հորդորելու գործատուին կոլեկտիվ բանակցությունների մեջ մտնել այն հարցերի շուրջ, որոնք արհեստակցական միությունը կարևոր է համարում իր անդամների համար:

ԵՍԽ-ի 6-րդ հոդվածի 3-րդ կետով պետություններից պահանջվում է խթանել աշխատանքային վեճերի կարգավորման համար **հաշտարարության և կամավոր արբիտրաժի** համապատասխան

⁸⁶ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2014թ., Սլովակիայի Հանրապետություն, հոդված 6§2:

մեխանիզմների ստեղծումը և կիրառումը: Դա հատկապես կարևոր է շահերի բախման դեպքում, մասնավորապես՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման կամ փոփոխման պարագայում:

Հայաստանի աշխատանքային օրենսգրքի 11-րդ գլխում ներկայացվում են կոլեկտիվ աշխատանքային վեճերի կարգավորման ընթացակարգերը: Առաջին քայլով նախատեսվում է հաշտեցման պարտադիր ընթացակարգ՝ հաշտեցման հանձնաժողովի շրջանակներում, որը կազմված է վեճի մեջ ներգրավված կողմերի հավասար թվով ներկայացուցիչներից: Եթե հաշտեցման հանձնաժողովը համաձայնության չի գալիս, ապա կողմերը կարող են դիմել դատարան՝ անհամաձայնության արձանագրությունը կազմելու ամսաթվից տասն օրվա ընթացքում: Այս համակարգի հիմնական թերությունն այն է, որ դատական ընթացակարգը կոլեկտիվ վեճեր լուծելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու համար հարմար մեխանիզմ չէ:

Ամփոփ եզրակացություններ.

- ✚ Աշխատանքային օրենսդրությունը պետք է գործատուների համար ստեղծի կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու լծակներ: Դրան հասնելու ուղիներից մեկն Աշխատանքային օրենսգրքում այն խնդիրները հստակեցնելն է, որոնք չեն կարող միակողմանի կարգավորվել գործատուի կողմից, այլ պետք է լուծվեն կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով: Բացառապես կոլեկտիվ պայմանագրերում ընդգրկված հարցերի շրջանակի ընդլայնումը կամրապնդի դրանց կարգավորող ուժը և կմոտիվացնի գործատուներին բանակցել արհեստակցական միությունների հետ: Օրինակ՝ ճկուն աշխատանքային մեխանիզմների կարգավորումը կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքմամբ պայմանավորելը կարող է արդյունավետ միջոց լինել: Սակայն, կարևոր է ոչ թե սոցիալական գործընկերներին պատվիրակել պաշտպանության կարևորագույն իրավունքները, այլ պահպանել աշխատողների իրավական երաշխիքների մակարդակը: Միևնույն ժամանակ, հստակորեն պետք է տարանջատվի այն, ինչը պետք է կարգավորվի աշխատավայրի մակարդակով և ոլորտային կամ տարածաշրջանային մակարդակով⁸⁷:
- ✚ Գործատուների՝ բանակցելու պատրաստակամությունը կարելի է էլ ավելի խթանել՝ որոշակի արտոնությունների տրամադրումը կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքմամբ պայմանավորելով, ինչպիսիք են սուբսիդավորվող աշխատանքի հնարավորությունը, հարկային արտոնությունները կամ պետական գնումների ընթացակարգերին մասնակցելու իրավունքը:
- ✚ Կոլեկտիվ բանակցությունների խթանման նպատակով արդյունքահեն քաղաքականությունը պետք է ներառի բանակցային հմտությունների ուսուցման համար ֆինանսական աջակցության տրամադրում և արդյունավետ բանակցային ռազմավարությունների վերաբերյալ պետական մարմինների կողմից անվճար խորհրդատվական ծառայությունների մատուցում բանակցային գործընթացի երկու կողմերին:
- ✚ Պետությունը պետք է նախաձեռնողական քայլեր ձեռնարկի արհեստակցական միությունների և գործատուների կազմակերպությունների միջև կամավոր

⁸⁷ Նույն առաջաբերվող՝ Gyulavári/Kártyás (ed.), Shadow Report on the Regulation of Collective Agreements in Hungary, հունիս 2024թ., էջեր 18-20, հասանելի է հետևյալ հղումով՝ <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/budapest/21505.pdf> (վերջին մուտքը 2024 թվականի նոյեմբերի 30-ին):

բանակցությունները խթանելու համար: Օրենսդրական տեսանկյունից այդ քայլերը ներառում են՝ 1) արհեստակցական միության անդամների և պաշտոնատար անձանց հուսալի պաշտպանությունը վրեժխնդրությունից, և 2) գործադուլ կազմակերպելու մասով պահանջների և սահմանափակումների կրճատումը: Առանց նման արմատական պաշտպանության մեխանիզմների, արհեստակցական միությունները չեն կարող արդյունավետ ճնշում գործադրել գործատուների վրա՝ բանակցություններ անցկացնելու համար:

Դ) ՆԵՐԿԱՑԱՑՈՒՑԶԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ՈՐՊԵՍ ԿՈԼԵԿՏԻՎ ԲԱՆԱԿՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄ

ՍԱՀՄԱՆՈՒՄ և ՆՊԱՏԱԿ

Որոշ երկրներում տարբերակում է արվում ներկայացուցչական և ոչ ներկայացուցչական միությունների միջև: Մի շարք իրավունքներ, մասնավորապես՝ կոլեկտիվ բանակցություններում ներգրավվելու և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքը, տրվում են բացառապես ներկայացուցչական արհեստակցական միություններին: Նման տարբերակումը հիմնված է այն սկզբունքի վրա, որ աշխատողների սոցիալական շահերի կարգավորմանը և պաշտպանությանը պետք է մասնակցեն միայն այն կազմակերպությունները, որոնք ունակ են ապացուցելու իրենց արդյունավետությունը: Առանց բավարար արդյունավետության, ինչպես նաև **համապատասխան սոցիալական և բանակցային ուժի**, չկա որևէ երաշխիք, որ արհեստակցական միությունը կկարողանա խթանել և պաշտպանել այդ շահերը:

Ներկայացուցչականության մյուս նպատակն այն է, որ երկրները ցանկանում են խուսափել արհեստակցական միությունների բազմաթիվությունից բխող բարդություններից: Բազմաթիվ փոքր կամ ոչ արդյունավետ արհեստակցական միությունների առկայությունը կարող է խաթարել արհեստակցական միությունների արդյունավետ գործունեությունը: Ներկայացուցչականության սկզբունքը նպատակ ունի ճանաչելու այն արհեստակցական միությունները, որոնք ներկայացնում են որոշակի ոլորտում կամ բնագավառում աշխատողների ամենամեծ թիվը կամ այլ կերպ տիրապետում են զգալի սոցիալական ուժի:

ՆԵՐԿԱՑԱՑՈՒՑԶԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ԹԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Ներկայացուցչականության պահանջը հեշտությամբ կարող է հանգեցնել ճանաչված արհեստակցական միությունների և նրանց մասնաճյուղերի փաստացի մենաշնորհի: Արդյունքում, փոքր կամ նորաստեղծ արհեստակցական միությունների համար այդ կարգավիճակին հասնելը գրեթե անհնարին կարող է լինել: Փոքր արհեստակցական միությունները հաճախ զրկված են իրենց ամենակարևոր գործառույթի՝ կոլեկտիվ բանակցություններ անցկացնելու հնարավորությունից, ինչն իր հերթին խոչընդոտում է նոր անդամներ ներգրավելու նրանց ներուժը: Դա առաջացնում է **ինքնապահպանվող համակարգ**: Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ընդգծել է, որ ներկայացուցչականության ցանկացած պահանջ ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն չպետք է խոչընդոտներ առաջացնի արհեստակցական միությունների ձևավորման համար⁸⁸:

ԱՐԵՎՄՏՅԱՆ և ԱՐԵՎԵԼՅԱՆ ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԵՐԿՐՆԵՐԻ ՄԻՋԵՎ ՏԱՐԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

⁸⁸ ՄԻԵԿ, Syndicat Occitan de l'Éducation-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 23/2003, ըստ էության որոշում, § 26:

ՄԻԵԿ-ն իր գնահատականներում Արևելյան և Արևմտյան Եվրոպայի երկրները չի տարբերակում: Այնուամենայնիվ, ներկայացուցչականության առումով դրանց միջև կան զգալի անհամապատասխանություններ: Արևմտյան Եվրոպայի երկրներում, ինչպիսիք են Գերմանիան և Ֆրանսիան, արհեստակցական միություններն օրգանապես զարգացել են մի քանի տասնամյակների ընթացքում: Ներկայացուցչական արհեստակցական միությունների կանոնները ձևավորվել են աստիճանաբար, հաճախ նախադեպային իրավունքի ազդեցության ներքո: Այդ երկրներում միության ներկայացուցչականությունը գնահատելու համար կիրառվում են մի շարք չափորոշիչներ, որոնցից մի քանիսը հնարավոր չէ քանակապես ճշգրիտ գնահատել: Նման գնահատման համար անկախության և երկարամյա փորձի հետ մեկտեղ վճռորոշ դեր են խաղում արհեստակցական միությունների իրական ազդեցությունը և բանակցային ներուժը:

Ֆրանսիայի իրավունքում արհեստակցական միությունների ներկայացուցչականության պայմանները, ինչպես սահմանված է Աշխատանքային օրենսգրքում, ներառում են անդամների նվազագույն թիվը, արհեստակցական միության անկախությունը, գործունեության մակարդակը և տևողությունը, ինչպես նաև հայրենասիրական դիրքորոշումը գործունեության ընթացքում⁸⁹: Դատարանը կարող է դեռևս արհեստակցական միությունը ներկայացուցչական համարել, եթե բացակայող օրենսդրական չափորոշիչը փոխլրացվում է այլ գործոններով, օրինակ՝ արհեստակցական միության փաստացի ազդեցությամբ⁹⁰: Արհեստակցական միությունները պետք է ցույց տան, որ իրենք իրոք ակտիվ են և ունեն բավարար ռեսուրսներ անկախ գործունեություն ծավալելու համար⁹¹: Ըստ Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի՝ պայմանների այս շրջանակը համապատասխանում է ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածին:

Նույնպիսի իրավիճակ է **Գերմանիայում**, որտեղ նախադեպային իրավունքով հատուկ չափորոշիչներ են սահմանված արհեստակցական միությունը ներկայացուցչական համարվելու համար: Դրանք են անկախությունը պետությունից, եկեղեցուց, կուսակցություններից և այլ կազմակերպություններից, ժողովրդավարական կառուցվածքը, բավարար ուժը և կարողությունը՝ ինքնահաստատման համար, անդամների նվազագույն թիվը, գործադուլ կազմակերպելու ունակությունն ու պատրաստակամությունը, կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու հանձնառությունը, ինչպես նաև կոլեկտիվ բանակցություններ, վեճերի լուծում և գործադուլներ կարգավորող օրենքների ընդունումը:

Ի տարբերություն դրա, **Արևելյան Եվրոպայի երկրների** մեծ մասը, զուտ պատմական պատճառներով, չի ունեցել արհեստակցական միությունների նմանատիպ օրգանական զարգացում, և հետևաբար արհեստակցական միությունների ճանաչման ավանդույթը բացակայում է: Այդ երկրներում պետությունը սահմանել է ներկայացուցչականության հստակ և հեշտությամբ ճանաչելի չափորոշիչներ: Այդ չափորոշիչները **ուլորտային կամ ազգային մակարդակում** սովորաբար ներառում են միության անդամների ընդհանուր թիվը, դրա ներկայությունը տնտեսության որոշակի հատվածում, ոլորտների, մասնաճյուղերի կամ զբաղմունքների թիվը, որոնց մասով այն կնքում է

⁸⁹ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2006թ., հոդված 6 (Ֆրանսիա):

⁹⁰ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2004թ., հոդված 6 (Ֆրանսիա):

⁹¹ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2006թ., հոդված 6 (Ֆրանսիա):

կոլեկտիվ պայմանագրեր, տարածքները, որտեղ գործում է, և դրանում ընդգրկված կազմակերպությունների թիվը⁹²:

ՀԱՄԱՏԵՂԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆԸ ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ

Իրավական համակարգերը, որոնք կոլեկտիվ բանակցությունները սահմանափակում են «ներկայացուցչական» արհեստակցական միություններով, ընդհանուր առմամբ համարվում են Եվրոպական սոցիալական խարտիային համահունչ՝ պայմանով, որ փոքր արհեստակցական միությունները պահպանեն իրենց անդամներին ներկայացնելու իրավունքը: Դատարանը հաստատել է, որ միայն ներկայացուցչական արհեստակցական միություններին կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու իրավունքի տրամադրումը համապատասխանում է միավորման ազատությանը⁹³: Պետություններն ազատ են իրենց համակարգերն այնպես կառուցելու, որ ներկայացուցչական արհեստակցական միություններին շնորհեն հատուկ կարգավիճակ⁹⁴:

Արևելյան Եվրոպայի շատ երկրներ հաճախ արհեստակցական միությունների ներկայացուցչականությունը կապում են **աշխատուժի որոշակի տոկոսի հետ**: Սակայն, այս մոտեցումը կարող է հակասել ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 2-րդ կետին, եթե կոլեկտիվ բանակցությունները սահմանափակվում են այն արհեստակցական միություններով, որոնք ներկայացնում են

⁹² Ռումինիայում կազմակերպությունները «պետք է ունենան գույքային և կազմակերպչական անկախություն, ներառեն շրջանների ընդհանուր թվի առնվազն կեսի արհեստակցական միությունները՝ ներառյալ մայրաքաղաքը, ընդգրկեն տնտեսական մասնաճյուղերի առնվազն 25%-ի արհեստակցական միությունները, նրանց անդամ արհեստակցական միությունները պետք է ներկայացնեն տնտեսության մեջ զբաղվածների առնվազն 5%-ը:» (Եզրակացություններ 2002թ., հոդված 6, Ռումինիա):

Բուլղարիայում ազգային մակարդակում ներկայացուցչական արհեստակցական միությունները պետք է ունենան առնվազն 50 000 անդամ, առնվազն 50 փոխկապակցված կազմակերպություն՝ յուրաքանչյուրում առնվազն 5 անդամ՝ երկրի տնտեսական գործունեության ազգային դասակարգման ոլորտների կեսից ավելին ներկայացնող, երկրի համայնքների կեսից ավելին ընդգրկող տեղական մասնաճյուղեր, ինչպես նաև պետական կառավարման մարմին և իրավաբանական անձի կարգավիճակ (Եզրակացություններ 2004թ., հոդված 6, Բուլղարիա):

Լեհաստանում նրանք պետք է ունենան ավելի քան 300 000 անդամ և գործեն ազգային տնտեսության միավորներում, որոնց հիմնական գործունեությունն ընդգրկում է տնտեսական գործունեության դասակարգման բաժինների կեսից ավելին: (Եզրակացություններ XVIII-1, հոդված 6, Լեհաստան):

Խորվաթիայում ներկայացուցչական արհեստակցական միությունները պետք է ունենան 15 000 անդամ, հանդիսանան ազգային մակարդակում գործող հինգ արհեստակցական միությունների միավորում, ակտիվ լինեն մի քանի երկրներում և լինեն առնվազն երեք կոլեկտիվ պայմանագրերի կողմ՝ կնքված ազգային մակարդակում տնտեսական գործունեության տարբեր ոլորտներում (Եզրակացություններ XVIII-1, հոդված 6, Խորվաթիա):

⁹³ Demir-ը և Baykara-ն ընդդեմ Թուրքիայի, գանգատ թիվ 34503/97, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2008 թվականի նոյեմբերի 12-ի վճիռ, § 60:

⁹⁴ Demir-ը և Baykara-ն ընդդեմ Թուրքիայի, գանգատ թիվ 34503/97, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2008 թվականի նոյեմբերի 12-ի վճիռ, § 154:

համապատասխան մակարդակի (ընկերություն, ոլորտ կամ երկիր) աշխատողների առնվազն 33%-ը⁹⁵:

Ի հակադրություն դրա, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն գտել է, որ Մլովենիայի ներկայացուցչականության կանոնը համապատասխանում է Խարտիային: Մլովենիան պահանջում է, որ արհեստակցական միությունը կա՛մ ներկայացնի համապատասխան աշխատուժի առնվազն 15%-ը, կա՛մ կապված լինի ազգային ներկայացուցչական կազմակերպության հետ⁹⁶:

V. ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԱՏՈՒԹՅԱՆ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՍՊԵԿՏՆԵՐԸ

1. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻՆ ԱՆԴԱՄԱԿՑԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

Սույն գլուխն անդրադառնում է միավորման ազատության անհատական ասպեկտներին, մասնավորապես՝ արհեստակցական միությանն անդամակցելու կամ չանդամակցելու իրավունքին: Արհեստակցական միությանն անդամակցելու ազատությունը նշանակում է, որ աշխատողներն իրավունք ունեն անդամակցելու արհեստակցական միությանն իրենց ազատ կամքով, առանց որևէ արտաքին միջամտության: Գործատուները չպետք է ճնշում գործադրեն աշխատողների վրա՝ կանխելու նրանց անդամակցությունը կամ ստիպելու նրանց լքել արհեստակցական միությունը:

Ավելին, արհեստակցական միությանն անդամակցելու իրավունքը պետք է տարածվի ոչ միայն աշխատանքային պայմանագրով աշխատողների, այլև նմանատիպ պայմաններում աշխատող այլ անձանց վրա: Օրինակ, առաքիչները, տաքսու վարորդները, հավաքարարները, էլեկտրոնային հարթակի աշխատողները և հանրային ծառայությունների կապալառուները հաճախ աշխատում են ավանդական աշխատողների պայմաններին մոտ պայմաններում, թեև նրանք չունեն պաշտոնական աշխատանքային պայմանագրեր: Բոլոր այն անհատները, ովքեր, զոնե մասամբ, անձնապես կամ տնտեսապես կախված են ձեռնարկությունից, պետք է ունենան արհեստակցական միություն կազմակերպելու և դրան միանալու իրավունք (տե՛ս նաև անձանց շրջանակի վերաբերյալ III.3 գլուխը):

Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը պոզիտիվ պարտավորություններ է դնում պետությունների վրա՝ ապահովելու միավորման ազատության իրական և արդյունավետ պահպանումը: Պետության պարտավորությունը չի կարող սահմանափակվել միայն միջամտությունից զերծ մնալով: Այդ իրավունքի արդյունավետ իրացումը երաշխավորելու համար ազգային իշխանությունները կարող են անհրաժեշտության դեպքում միջամտել մասնավոր անձանց հարաբերություններին՝ ձեռնարկելով ողջամիտ և համաչափ միջոցներ⁹⁷:

Որպեսզի արհեստակցական միությանն անդամակցելու իրավունքն արդյունավետ գործի, պետությունը պետք է նաև պաշտպանի անհատներին՝ արհեստակցական միությունների կողմից գերիշխող դիրքի ցանկացած չարաշահումից: Նման չարաշահում կարող է տեղի ունենալ, օրինակ, եթե բացառման կամ հեռացման մասով միության ընթացակարգերը չեն համապատասխանում արհեստակցական միության կանոններին, կամ եթե կանոններն անհիմն են կամ կամայական, կամ

⁹⁵ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XIX-3, Մակեդոնիայի Նախկին Հարավսլավական Հանրապետություն, ԵՄԽ-ի 682 հոդված:

⁹⁶ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2004թ., հոդված 6 (Մլովենիա):

⁹⁷ Wilson, Ժուռնալիստների ազգային միությունը և այլք ընդդեմ Միացյալ Թագավորության, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2002 թվականի վճիռ, § 41:

եթե բացառման կամ հեռացման հետևանքները հանգեցնում են բացառիկ դժվարությունների: Չարաշահման մեկ այլ ձև կարող է լինել նաև խտրական վերաբերմունքը, և նման դեպքերում պետությունից պահանջվում է ձեռնարկել իրական և արդյունավետ պաշտպանական միջոցներ⁹⁸:

2. ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻՆ ՉԱՆԴԱՄԱԿՑԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ (ՄԻԱՎՈՐՄԱՆ ՆԵՐԱՏԻՎ ԱԶԱՏՈՒԹՅՈՒՆ)

Արհեստակցական միությանը չանդամակցելու իրավունքը նշանակում է, որ աշխատողներին չի կարելի ստիպել միանալ արհեստակցական միությանը որպես աշխատանքային պայմանագրի կնքման պայման: Թեև արհեստակցական միությանը միանալու պոզիտիվ իրավունքը լայնորեն ճանաչված է, նեգատիվ ասպեկտի, այն է՝ չմիանալու իրավունքի ընդունումը համեմատաբար ուշ է տեղի ունեցել և վեճերի առարկա է դարձել: Արհեստակցական միությանը չանդամակցելու իրավունքի շուրջ հակասական կարծիքները բխում են Հյուսիսային և Արևմտյան Եվրոպայի որոշ երկրներում (օրինակ՝ Շվեդիա, Միացյալ Թագավորություն, Իսլանդիա, Դանիա և Նիդերլանդներ) առկա պատմական գործելակերպերից, որտեղ ավանդաբար տարածված էին **գիլդիաների (փակ միության) կանոնները**: Նման գործելակերպերը դիտվում էին որպես նոր անդամներ ներգրավելու և արհեստակցական միությունների գործող անդամների պահպանումն ապահովելու արդյունավետ միջոց:

Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածում միավորման նեգատիվ ազատության սկզբունքի ներառման փորձն անհաջող էր՝ գիլդիաների համակարգ ունեցող պետությունների դիմադրության պատճառով⁹⁹: Թեև 11-րդ հոդվածի ձևակերպումը չի պաշտպանում միավորման նեգատիվ ազատությունը, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը հետագայում ճանաչել է այդ իրավունքի նեգատիվ ասպեկտը՝ ընդգծելով, որ Կոնվենցիան կենդանի գործիք է և միշտ պետք է մեկնաբանվի ներկայիս և զարգացող հանգամանքներին համապատասխան:

Young-ը, Webster-ը և James-ն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության նախադեպային գործով Դատարանն արձանագրել է, որ Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը չի կարող գործել առանց դրա նեգատիվ ասպեկտի¹⁰⁰: Այս որոշումն առանցքային նշանակություն ունեցավ միավորման նեգատիվ ազատության միասնական եվրոպական մեկնաբանության ձևավորման համար: Դատարանն արձանագրել է, որ արհեստակցական միությանը պարտադիր անդամակցությունը կխաթարի միավորման ազատության բուն էությունը: Այն նշել է, որ ընկերությունում աշխատանքի անցնելը որոշակի արհեստակցական միությանն անդամակցությամբ պայմանավորելն անհամատեղելի է 11-րդ հոդվածի հետ: Այնուամենայնիվ, Դատարանը հնարավորություն է վերապահել ներպետական դատարաններին՝ հավասարակշռելու բոլոր ներկայացնող անձանց անհատական շահերն ուժեղ և արդյունավետ արհեստակցական միություն պահպանելու հավաքական շահի հետ և առաջնահերթություն տալ դրանցից մեկին¹⁰¹:

⁹⁸ Vlahov-ն ընդդեմ Խորվաթիայի, գանգատ թիվ 31163/13, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2022 թվականի մայիսի 5-ի վճիռ, § 61:

⁹⁹ Մեջբերում Sorensen-ն ընդդեմ Դանիայի և Rasmussen-ն ընդդեմ Դանիայի գործերից, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2006 թվականի հունվարի 11-ի վճիռ, § 33:

¹⁰⁰ Young, James և Webster, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 1981 թվականի օգոստոսի 13-ի վճիռ, § 52:

¹⁰¹ Sorensen-ն ընդդեմ Դանիայի և Rasmussen-ն ընդդեմ Դանիայի, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2006 թվականի հունվարի 11-ի վճիռ, §§ 58, 65:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն մոնիթորինգի առաջին իսկ շրջանից համարել է, որ թեև օրենքով պարտադրված արհեստակցական միության անդամակցության ցանկացած ձև անհամատեղելի է ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածի հետ, արհեստակցական միությանն անդամակցելու այլ լծակներ կարող են օրինական համարվել¹⁰²: Ավելի ուշ, անդրադառնալով Young, James and Webster գործով վճռին, ՄԻԵԿ-ը հայտարարել է, որ գիլդիաների գործելակերպի թույլատրումը կխաթարի միավորման ազատության բուն էությունը¹⁰³, և որ ոչ ոք չպետք է պարտադրվի միանալ արհեստակցական միությանը¹⁰⁴: Արհեստակցական միության անդամ դառնալու կամ մնալու առնչությամբ ցանկացած ճնշումից ներպետական օրենսդրության համապատասխան պաշտպանության բացակայությունը խախտում է կազմակերպվելու իրավունքը¹⁰⁵: Գիլդիաների գործելակերպերը թույլատրող օրենսդրությունը (կամ դրա բացակայությունը) խախտում է ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածը, նույնիսկ եթե գիլդիաների դրույթները ներառված են կոլեկտիվ պայմանագրերում¹⁰⁶:

Աշխատողի՝ արհեստակցական միությանն անդամակցելու իրավունքը ենթադրում է, որ այդ որոշումը պետք է կայացվի **ազատ կամքով**՝ առանց որևէ հարկադրանքի: Այդ ազատությունը երաշխավորելու համար ներպետական օրենսդրությունը պետք է բացահայտորեն արգելի գիլդիաների բոլոր թե՛ նախանդամակցության, և թե՛ հետանդամակցության դրույթները¹⁰⁷: Կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ այլ կարգավորումների դրույթները, որոնք գործնականում աշխատատեղեր են վերապահում կոնկրետ արհեստակցական միության անդամներին, հակասում են ԵՄԽ-ի 5-րդ հոդվածով երաշխավորված ազատությանը: Այս իրավունքը խախտվում է նաև կոլեկտիվ պայմանագրերում առաջնահերթության դրույթների առկայությամբ, որոնք աշխատանքի ընդունելու և աշխատանքից ազատելու հարցում նախապատվությունը տալիս են որոշակի արհեստակցական միության անդամի¹⁰⁸:

Պետություններից պահանջվում է համապատասխան օրենսդրական կամ այլ միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու արդյունավետ ընթացակարգեր և կարգավորումներ, որոնք թույլ չեն տալիս գործատուներին ճնշում գործադրել աշխատողների վրա՝ անդամակցելու կոնկրետ արհեստակցական միությանը¹⁰⁹: Կոնկրետ արհեստակցական միության անդամ դառնալուց հրաժարվելու պատճառով անձին աշխատանքից հեռացնելը կամ հեռացնելու սպառնալիքը հարկադրանքի լուրջ ձև է, որը խաթարում է միավորման ազատության նեգատիվ իրավունքին բնորոշ ընտրության ազատության բուն էությունը¹¹⁰:

¹⁰² ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ I, էջ 31 (Ընդհանուր ներածություն):

¹⁰³ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ VII, էջ 33 (Միացյալ Թագավորություն):

¹⁰⁴ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XIII-1, էջ 26 (Ընդհանուր ներածություն):

¹⁰⁵ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XI-1, էջ 78 (Իսլանդիա):

¹⁰⁶ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XI-1, էջ 79 (Իսլանդիա):

¹⁰⁷ ՄԻԵԿ, Շվեդական ձեռնարկությունների կոնֆեդերացիան ընդդեմ Շվեդիայի, բողոք թիվ 12/2002, 2003 թվականի մայիսի 15-ի ըստ էության որոշում, §§ 29, 42:

¹⁰⁸ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XIX-3 (2010), Իսլանդիա, Եզրակացություններ XXI-3 (2018), Իսլանդիա:

¹⁰⁹ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XIII-3, հոդված 6 (Միացյալ Թագավորություն), Եզրակացություններ 2004թ., հոդված 6 (Բուլղարիա):

¹¹⁰ Sørensen-ը և Rasmussen-ն ընդդեմ Դանիայի, գանգատներ թիվ 52562/99 և 52620/99, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2006 թվականի հունվարի 11-ի վճիռ, § 61:

ԱՄԿ-ի Միավորման ազատության հարցերով կոմիտեն առաջարկում է այլ տեսակետ՝ տարբերակելով արհեստակցական միության ապահովության այն դրույթները, որոնք թույլատրված են օրենքով, և այն դրույթները, որոնք պարտադիր են օրենքի համաձայն: Միայն վերջինն է անխուսափելիորեն հանգեցնում արհեստակցական միությունների մենաշնորհային համակարգի, ինչը խախտում է միավորման ազատությունը: Այնուամենայնիվ, պետությունների հայեցողությունն է որոշելու, թե արդյոք թույլատրելի է ազատորեն համաձայնեցված կոլեկտիվ պայմանագրերում միության ապահովության դրույթների ներառումը:

Աղբյուրը. ԱՄԿ, Միավորման ազատություն. Միավորման ազատության հարցերով կոմիտեի որոշումների ժողովածու, 2018թ., թիվ 551-559:

3. ՀԱՏՈՒԿ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅՈՒՆ ՎՐԵԺԽՆԴՐՈՒԹՅՈՒՆԻՑ

Խիստ կարևոր է, որ և՛ արհեստակցական միությունների անդամները, և՛ ներկայացուցիչները պատշաճ կերպով պաշտպանված լինեն ցանկացած տեսակի վրեժխնդրությունից կամ խտրականությունից՝ պայմանավորված իրենց անդամակցությամբ կամ գործունեությամբ: Միջազգային չափանիշները հստակ են. աշխատողները պետք է պաշտպանված լինեն արհեստակցական միության անդամակցության կամ արհեստակցական միության գործունեության մեջ ներգրավվածության հետ կապված ցանկացած անբարենպաստ հետևանքից: Այդ պաշտպանությունը ներառում է աշխատանքի ընդունելու, աշխատանքից ազատելու կամ առաջխաղացման ժամանակ աշխատողներին զերծ պահելը ցանկացած տեսակի վրեժխնդրությունից կամ խտրականությունից, որը պայմանավորված է նրանց՝ արհեստակցական միության անդամությամբ կամ արհեստակցական միության գործունեության մեջ ներգրավվածությամբ: Նման խտրականության կամ վրեժխնդրության դեմ միջոցների առկայության դեպքում ներպետական իրավունքով պետք է տուժողի համար նախատեսվի պատշաճ և համարժեք փոխհատուցում¹¹¹:

Դատարանը կարևոր է համարում, որ անհատները, ովքեր ենթարկվում են խտրական վերաբերմունքի, կարողանան վիճարկել դա և իրավունք ունենան հայց ներկայացնելու՝ վնասի փոխհատուցում և իրավական պաշտպանության այլ միջոցներ ստանալու համար: Ուստի, Կոնվենցիայի 11-րդ և 14-րդ հոդվածների համաձայն՝ պետությունները պարտավոր են ստեղծել այնպիսի դատական համակարգ, որն իրական և արդյունավետ պաշտպանություն կապահովի արհեստակցական միության անդամակցության հիմքով խտրականությունից¹¹²:

Կարևոր է նշել, որ, ըստ Դատարանի և՛ աշխատողը, և՛ արհեստակցական միությունը տուժում են, երբ աշխատողներն աշխատանքից ազատվում են արհեստակցական միության իրենց անդամակցության պատճառով. հետևաբար երկուսն էլ պետք է իրավունք ունենան նման դեպքերում դիմելու դատարան: Արհեստակցական միության անդամների նկատմամբ ճնշումները կարող են զսպող ազդեցություն ունենալ արհեստակցական միության գործունեության և այլ աշխատողների՝

¹¹¹ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2010թ., հոդված 5, Հայաստան, կրկնվում է ավելի ուշ ներկայացված եզրակացություններում:

¹¹² Danilenkov-ը և այլք ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատ թիվ 67336/01, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2009 թվականի հուլիսի 30-ի վճիռ, § 124:

արհեստակցական միությանը միանալու պատրաստակամության վրա: Արդյունքում արհեստակցական միությունները կարող են հայտարարել, որ տուժող են հանդիսանում՝ իրենց անդամներից մեկի ազատման պատճառով, եթե աշխատանքից ազատումը ենթադրաբար պայմանավորված է եղել տվյալ անձի՝ արհեստակցական միությանն անդամակցությամբ կամ արհեստակցական միության շրջանակներում գործունեությամբ¹¹³:

Արհեստակցական միության անդամների և պաշտոնատար անձանց համար շատ կարևոր է, որպեսզի նրանք կարողանան գործատուին հաղորդել այն պահանջները, որոնք նրանք ներկայացնում են իրենց ընկերությունում աշխատողների վիճակը բարելավելու համար: Արհեստակցական միությունների՝ իրենց գաղափարներն ազատորեն արտահայտելու կարողությունը նրանց գործելու հիմնական երաշխիքներից է, և նման դեպքերում գործատուները չպետք է որևէ կերպ պատժեն արհեստակցական միության անդամներին կամ պաշտոնատար անձանց (օրինակ՝ կարգապահական քննության իրականացում, աշխատանքի կատարումից ժամանակավոր հեռացում, աշխատավայր մուտքի արգելք, աշխատավարձից պահումներ, հարկադիր պարապուրդ, աշխատանքից ազատում, հարկադիր բժշկական զննություն, իրենց աշխատանքային պարտականությունների հետ չառնչվող առաջադրանքների հանձնարարում և այլն)¹¹⁴: Իրենց անդամներին պաշտպանելու և իրենց կարծիքն արտահայտելու արհեստակցական միությունների իրավունքը երբեմն կարող է հակասել գործատուների շահերին: Հետևաբար Դատարանը շեշտել է մի կողմից՝ արհեստակցական միության անդամների կամ ներկայացուցիչների միավորման ազատության իրավունքի, մյուս կողմից՝ գործատուների շահերի պաշտպանության միջև արդար հավասարակշռություն հաստատելու անհրաժեշտությունը: Արհեստակցական միության ներկայացուցչի արտահայտվելու ազատության համատեքստում Դատարանը կարևոր է համարում հետևյալ տարրերը. «այն համատեքստը, որի շրջանակներում արվել են հայտարարությունները (ներառյալ՝ արդյո՞ք դրանք արհեստակցական միության օրինական գործունեության մաս են կազմում), հայտարարությունների բնույթը (ներառյալ՝ արդյո՞ք հատվել են ընդունելի քննադատությունների սահմանները, թե ոչ), գործատուի կամ այլ անձանց կրած վնասը և պատժամիջոցների կամ այլ հետևանքների բնույթն ու խստությունը»¹¹⁵:

Արհեստակցական միությունների համար բովանդակալից և արդյունավետ իրավունքներ երաշխավորելու համար պետական իշխանությունները պետք է ապահովեն, որ անհամաչափ տույժերն արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչներին զերծ չպահեն իրենց անդամների շահերն արտահայտելուց և պաշտպանելուց¹¹⁶: Արհեստակցական միությունների անդամների նկատմամբ իրենց գործունեության առնչությամբ կիրառվող քրեական կամ կարգապահական պատժամիջոցներն արհեստակցական միությունների համար հատկապես վնասակար են, նույնիսկ եթե դրանք վերաբերում են գործադուլներին մասնակցությանը: Նման պատժամիջոցներն

¹¹³ Hoppen-ը և AB Amber Grid-ի աշխատողների արհմիությունն ընդդեմ Լիտվայի, գանգատ թիվ 976/20, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2023 թվականի հունվարի 17-ի վճիռ, § 153:

¹¹⁴ Straume-ն ընդդեմ Լատվիայի, գանգատ թիվ 59402/14, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, §§ 91-92:

¹¹⁵ Straume-ն ընդդեմ Լատվիայի, գանգատ թիվ 59402/14, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 103:

¹¹⁶ Մլովակիայի Հանրապետության ոստիկանության արհմիությունը և այլք ընդդեմ Մլովակիայի, գանգատ թիվ 11828/08, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2012 թվականի սեպտեմբերի 25-ի վճիռ, § 55:

անխուսափելիորեն «զսպող ազդեցություն» են թողնում արհեստակցական միությունների անդամների վրա՝ նրանց հետ պահելով մասնագիտական շահերը պաշտպանելու համար ակտիվ գործողությունների, այդ թվում՝ գործադուլների դիմելուց¹¹⁷:

ՄԻԵԿ-ն ընդգծել է, որ արհեստակցական միությունում գործունեության համար աշխատանքից ազատվելու դեպքում փոխհատուցումը պետք է առնվազն հավասար լինի այն աշխատավարձին, որը կվճարվեր աշխատանքից ազատվելու օրվանից մինչև դատարանի որոշման կամ աշխատանքի վերականգնման օրը¹¹⁸:

Թեև Կոնվենցիան և ԵՄԽ-ն պետություններից չեն պահանջում արհեստակցական միությունների ներկայացուցիչների համար սահմանել հատուկ պաշտպանություն աշխատանքից ազատման դեմ¹¹⁹, եվրոպական շատ երկրներ ընդունել են այդպիսի պաշտպանության միջոցներ: Այս կանոնները հաճախ պահանջում են, որ, նախքան արհեստակցական միության ներկայացուցչին աշխատանքից ազատելը, գործատուն թույլտվություն ստանա պետական լիազոր մարմնից կամ աշխատողների կազմակերպությունից:

Ամփոփ եզրակացություններ.

-  Արհեստակցական միությունների պաշտոնատար անձինք պետք է պաշտպանված լինեն աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակում իրենց գործունեության հետ կապված ցանկացած անբարենպաստ հետևանքից: Նման պաշտպանությունը ներառում է պաշտպանություն վրեժխնդրությունից կամ խտրականությունից, ինչպիսիք են կարգապահական քննությունը, աշխատանքի կատարումից ժամանակավոր հեռացումը, աշխատավայր մուտքի արգելքը, աշխատավարձի պահումը, հարկադիր պարապուրդը, աշխատանքից ազատելը, բժշկական զննությունը կամ նրանց պարտականությունների հետ չկապված առաջադրանքներ հանձնարարելը և այլն: Խտրական գործելակերպից գործատուներին զերծ պահելու համար օրենքը պետք է նախատեսի զսպող պատժամիջոցներ (օրինակ՝ տուգանք): Վրեժխնդրության դեպքում տուժողի համար ներպետական իրավունքով պետք է ապահովվի պատշաճ և համարժեք փոխհատուցում:
-  Արհեստակցական միությունների անդամներին և ներկայացուցիչներին վրեժխնդրությունից արդյունավետորեն պաշտպանելու համար անհրաժեշտ է ունենալ բավարար ֆինանսական և մարդկային ռեսուրսներով ապահովված պետական լիազոր մարմին, ինչպիսին է իրավահավասարության հարցերով մարմինը կամ օմբուդսմենը: Այս մարմինը պետք է իրավունք ունենա անհատական խորհրդատվություն տրամադրելու խտրականության հետևանքով տուժողներին և նրանց ներկայացնելու դատական վարույթներում:

¹¹⁷ Ognevenko-ն ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատներ թիվ 44873/09 և 11828/08, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2018 թվականի նոյեմբերի 20-ի վճիռ, § 83:

¹¹⁸ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2004թ., հոդված 5, Բուլղարիա:

¹¹⁹ Hoppen-ը և AB Amber Grid-ի աշխատողների արհմիությունն ընդդեմ Լիտվայի, գանգատ թիվ 976/20, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի 2023 թվականի հունվարի 17-ի վճիռ, § 215:

VI. ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

1. ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԸ

Կոլեկտիվ բանակցություններն առանց գործադուլի իրավունքի զուտ կոլեկտիվ մուրացկանություն է ¹²⁰ : Գործադուլի իրավունքը կոլեկտիվ գործողությունների միջոցով արհեստակցական միությունների անդամների շահերը պաշտպանելու կարևորագույն միջոցներից է¹²¹ : Դատարանը նշել է. «Գործադուլի իրավունքը արհեստակցական միությանը թույլ է տալիս լսելի դարձնել իր ձայնը և կարևոր գործիք է արհեստակցական միության համար՝ պաշտպանելու իր անդամների մասնագիտական շահերը, և իր հերթին արհեստակցական միության անդամների համար՝ պաշտպանելու իրենց շահերը»¹²² : Գործադուլի իրավունքը երաշխավորված է ինչպես Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածով, այնպես էլ ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետով:

Սակայն, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը պաշտպանում է միայն արհեստակցական միությունների նախաձեռնած գործադուլները, այսինքն՝ այն գործադուլները, որոնք կազմակերպվում են արհեստակցական միության կազմակերպությունների կողմից և կազմում են արհեստակցական միության գործունեության իրական մասը¹²³ : Դատարանը պարզաբանել է, որ գործադուլի իրավունքը երկակի բնույթ ունի՝ դա և՛ արհեստակցական միության իրավունքն է, և՛ արհեստակցական միության անհատ հանդիսացող անդամի իրավունքը: Այնուամենայնիվ, Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը պաշտպանում է միայն այն գործադուլները, որոնք կազմակերպվում են արհեստակցական միությունների կողմից¹²⁴ :

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ընդգծել է, որ ազգային, ոլորտային կամ ընկերությունների մակարդակով միայն ամենաներկայացուցչական արհեստակցական միություններին գործադուլ կազմակերպելու իրավունքի վերապահումը համարվում է սահմանափակում, որը չի համապատասխանում ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետին¹²⁵ :

2. ԳՈՐԾԱԴՈՒԼ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ ԲԱՐՁՐ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐԸ

Գործադուլ կազմակերպելու համար պահանջները չպետք է չափազանցված լինեն, քանի որ դա անհիմն կերպով կսահմանափակի այդ հիմնարար իրավունքի իրացումը: Գործադուլը պետք է թույլատրվի ինչպես ընկերության մակարդակով, այնպես էլ դրանից դուրս:

¹²⁰ Գերմանիայի Դաշնային դատարան (Bundesarbeitsgericht), 1980 թվականի հունիսի 10-ի վճիռ, 1 AZR 822/79, հղում կատարելով Ռոջեր Բլեյնֆելդին:

¹²¹ Schmidt-ը և Dahlström-ն ընդդեմ Շվեդիայի, գանգատ թիվ 5589/72, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 36:

¹²² Humpert-ը և այլք ընդդեմ Գերմանիայի, գանգատներ թիվ 59433/18, 59477/18, 59481/18 և 59494/18, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 104:

¹²³ Barış-ը և այլք ընդդեմ Թուրքիայի, գանգատ թիվ 66828/16, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 45:

¹²⁴ St. u Humpert-ը և այլք ընդդեմ Գերմանիայի, գանգատներ թիվ 59433/18, 59477/18, 59481/18 և 59494/18, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 104, տե՛ս նաև Ognevenko-ն ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատ թիվ 44873/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 55:

¹²⁵ ՍԻԵԿ, Եզրակացություններ XV-1 (2000), հոդված 6§4, Ֆրանսիա:

3. ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԹՈՒՅԼԱՏՐՎԱԾ ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

Հարկ է նշել, որ ՄԻԵԿ-ը գործադու կազմակերպելու լայն նպատակներ է ճանաչում: Արհեստակցական միություններն իրավունք ունեն կոլեկտիվ գործողություններ ձեռնարկելու ոչ միայն անմիջական գործատուի, այլ նաև *de facto* (փաստացի) գործատուի դեմ: ՄԻԵԿ-ը պարզաբանել է, որ աշխատողները «հաճախ չեն աշխատում բացառապես մեկ, հստակ սահմանված գործատուի համար և նրա ղեկավարության ներքո, ինչի մասին վկայում են աուստրալիացի դեպքերը, ցանցային կազմակերպությունները, միջկազմակերպչական գործընկերությունները, մասնավորապես՝ հանրային ծառայությունների ոլորտում, ինչպես նաև գործակալությունների անձնակազմի, ժամանակավոր այլ աշխատանքի տեղափոխումների և համատեղ գործընկերությունների օգտագործման աճը: Այդ փոփոխությունները հանգեցրել են շատ ավելի բազմազան և բարդ պայմանագրային հարաբերությունների, որտեղ աշխատողները, որոնք նախկինում ենթարկվում էին միայն մեկ գործատուի, այժմ բաժանված են մի քանի գործատուների միջև՝ միաժամանակ աշխատելով այլ ոլորտների ներկայացուցիչների կողքին՝ նոր աշխատանքային հարաբերությունների շրջանակում: Հետևաբար արհեստակցական միություններն աստիճանաբար ավելի հաճախ ներկայացնում են մի աշխատուժ, որի աշխատանքային պայմանները ձևավորում են նրանց անմիջական գործատուից տարբեր՝ այլ ընկերություններ»¹²⁶: Բացի այդ, ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետով երաշխավորվում է լրացուցիչ գործողություններում ներգրավվելու իրավունքը:¹²⁷

Ամփոփ եզրակացություններ.

- ✚ Գործադուի նպատակը պետք է լայնորեն մեկնաբանվի՝ չսահմանափակվելով ընկերության մակարդակում տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային վեճերով:

4. ԳՈՐԾԱԴՈՒԼԻ ԻՐԱՎՈՒՆՔԻ ՍԱՀՄԱՆԱՓԱԿՈՒՄՆԵՐԸ

Ա) ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԿԱՆՈՆ

Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետով որևէ մասնագիտական խումբ չի բացառվում գործադուի իրավունքի շրջանակից: Ազգային իշխանությունները կարող են սահմանափակումներ կիրառել միայն որոշ աշխատողների նկատմամբ՝ Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետին համապատասխան (տե՛ս հիմնավորված սահմանափակումները III.2 գլխում)¹²⁸: Այդ դրույթը հստակորեն հղում է կատարում զինված ուժերին, ոստիկանությանը և պետության վարչակազմին: Դատարանն ընդգծել է, որ այս երեք կատեգորիաների նկատմամբ սահմանված ցանկացած

¹²⁶ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XX-3 (2014), հոդված 684, Միացյալ Թագավորություն:

¹²⁷ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ XX-3 (2014), հոդված 684, Միացյալ Թագավորություն, Եզրակացություններ XXI-3 (2018), Միացյալ Թագավորություն:

¹²⁸ Humpert-ը և այլք ընդդեմ Գերմանիայի, գանգատներ թիվ 59433/18, 59477/18, 59481/18 և 59494/18, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 98:

սահմանափակում պետք է խիստ կերպով մեկնաբանվի և հետևաբար սահմանափակվի գործադուլի իրավունքի «իրացմամբ»՝ չխաթարելով այդ իրավունքի բուն էությունը¹²⁹:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ընդգծել է, որ գործադուլի իրավունքի ցանկացած սահմանափակում պետք է համապատասխանի ԵՄԽ-ի «Է» հոդվածի պահանջներին: Համապատասխանաբար, այս իրավունքի սահմանափակումները թույլատրելի են միայն այն դեպքում, երբ դրանք նախատեսված են օրենքով և անհրաժեշտ են ժողովրդավարական հասարակությունում՝ այլոց իրավունքներն ու ազատությունները պաշտպանելու կամ հանրային շահերը, ազգային անվտանգությունը, հանրային առողջությունը կամ բարոյականությունը պաշտպանելու համար: Հատկանշական է, որ ԵՄԽ-ի 6-րդ հոդվածը ոստիկանության կամ զինված ուժերի համար որևէ բացառություն չի նախատեսում¹³⁰:

Բ) ՀԻՄՆԱԿԱՆ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ՄԱՏՈՒՑՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ

Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն ընդունում է, որ գործադուլի իրավունքի սահմանափակումներ կարող են կիրառվել բնակչության համար հիմնական ծառայություններ մատուցող աշխատողների նկատմամբ. այդուհանդերձ, «հիմնական ծառայությունների» հասկացությունը պետք է մեկնաբանվի նեղ իմաստով: Իրավունքի իր համեմատական վերլուծությունում Դատարանը նշել է, որ Կոնվենցիայի անդամ շատ երկրներում գործադուլների հնարավորությունները «սահմանափակված են՝ ապահովելու համար կարևոր հանրային ծառայությունների անխափան մատուցումը, ինչպիսիք են բժշկական ծառայությունը, օդային երթևեկության հսկողությունը, հրշեջ և փրկարարական ծառայությունները: Նվազագույն ծառայություններ կարող են պահանջվել այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են հասարակական տրանսպորտը, թափոնների կառավարումը, էլեկտրաէներգիայի և ջերմամատակարարումը և հեռահաղորդակցությունը: Այդ արգելքների և սահմանափակումների պատճառները բխում են կյանքի, առողջության, անձնական անվտանգության և հանրային անվտանգության ապահովման անհրաժեշտությունից»¹³¹:

Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ընդունելի է համարում գործադուլների սահմանափակումը համայնքի համար կարևոր ոլորտներում այդ դեպքում, երբ նման գործադուլները վտանգ են ներկայացնում հանրային շահերի, ազգային անվտանգության կամ հանրային առողջության համար ¹³² : Էներգետիկայի կամ առողջապահության ոլորտում գործադուլների ամբողջական արգելքը յուրաքանչյուր ոլորտի հատուկ կարիքներին համաչափ չէ: Օրենքը հիմնական ծառայությունների մասով կարող է պահանջել նվազագույն ծառայությունների մատուցում նույնիսկ գործադուլի ժամանակ: Կարևոր է, որ նվազագույն ծառայությունների

¹²⁹ Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna-ն (ER.N.E.) ընդդեմ Իսպանիայի, գանգատ թիվ 45892/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, §§ 29-30:

¹³⁰ ՄԻԵԿ, Confederazione Generale Italiana del Lavoro-ն (CGIL) ընդդեմ Իտալիայի, բողոք թիվ 140/2016, ըստ էության որոշում, § 105, վկայակոչելով՝ ՄԻԵԿ, CESP-ն ընդդեմ Ֆրանսիայի, բողոք թիվ 101/2013, § 118, և EUROMIL-ն ընդդեմ Բուլանդիայի, բողոք թիվ 112/2014, § 85:

¹³¹ Humpert-ը և այլք ընդդեմ Գերմանիայի, գանգատներ թիվ 59433/18, 59477/18, 59481/18 և 59494/18, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 66:

¹³² Matica Hrvatskih Sindikata-ն ընդդեմ Խորվաթիայի, բողոք թիվ 116/2015, 2018 թվականի մարտի 21-ի ըստ էության որոշում, § 114:

մակարդակի որոշումը չպետք է թողնվի բացառապես գործատուի հայեցողությանը. փոխարենը, այն պետք է համատեղ սահմանվի արհեստակցական միությունների և գործատուների կողմից¹³³:

Սակայն, ոչ Դատարանը, ոչ էլ ՄԻԵԿ-ը տրանսպորտի բնագավառը՝ ընդհանուր առմամբ, և երկաթուղային տրանսպորտը՝ մասնավորապես, չեն համարում հիմնական ծառայություն, որի ընդհատումը կարող է վտանգել մարդկանց կյանքը կամ առողջությունը¹³⁴: Դատարանն արձանագրել է, որ «թեև երկաթուղային տրանսպորտի աշխատանքի դադարեցումն ակնհայտորեն կարող է հանգեցնել բացասական տնտեսական հետևանքների, Դատարանը չի կարող համաձայնել, որ դրանք բավարար են որոշ կատեգորիայի երկաթուղային աշխատողների գործադուլի իրավունքի ամբողջական արգելքը հիմնավորելու համար. ցանկացած գործադուլ ենթադրում է որոշակի տնտեսական կորուստ, բայց դրանից չի հետևում, որ ցանկացած գործադուլ կարող է արգելվել այդ կորուստներից բխող ռիսկի պատճառաբանությամբ»¹³⁵:

36-ժամյա գործադուլից հետո Նորվեգիայի կառավարությունն արգելել է աշխատանքի դադարեցումները և պիկետներն օֆշորային նավթային հարթակի աշխատողների կողմից՝ պարտադիր արբիտրաժ սահմանելով վեճը լուծելու համար: Դատարանը որոշել է, որ գործադուլի արգելքն օրինական էր, քանի որ այն հետապնդում էր իրավաչափ նպատակներ՝ ելնելով «հանրային անվտանգության», «ուրիշների իրավունքների և ազատությունների» և «առողջության» պաշտպանության շահերից: Գործադուլն արդեն իսկ առաջացրել էր զգալի կորուստներ և զգալի ճնշում գործադուլի գործատուների վրա: Դատարանը նաև արձանագրել է, որ գործադուլը շարունակելը ոչ միայն կհանգեցնեք արտադրական եկամուտների զգալի կորստի ինչպես մասնավոր, այնպես էլ պետական ընկերությունների համար, այլև բացասաբար կանդրադառնար ԵՄ երկրների արդյունաբերության և տնային տնտեսություններին՝ էլեկտրաէներգիայի մատակարարման վրա:

Բացի այդ, առկա էր տեխնիկական կայանքներին վնաս պատճառելու վտանգ, եթե դրանք երկար ժամանակով անջատվեին, ինչը կարող էր վատ հետևանքներ ունենալ առողջության, անվտանգության և շրջակա միջավայրի վրա: Հետևաբար գործադուլը, ամենայն հավանականությամբ, եկամուտների կորստից բացի կունենար այլ լուրջ հետևանքներ: Միննույն ժամանակ, Դատարանն ընդգծել է, որ այդ գործով իր որոշումը չպետք է մեկնաբանվի որպես պարտադիր արբիտրաժի հաստատում և որպես համաչափ պատասխան տնտեսական ճնշում ենթադրող բոլոր օրինական գործադուլներին: Դատարանը գտել է, որ առկա էին հատուկ և բացառիկ հանգամանքներ, որոնց դեպքում էլեկտրաէներգիայի մատակարարման ընդհատումը կարող էր անմիջական և շատ լուրջ հետևանքներ ունենալ միջազգային էներգաբաշխիչ ցանցի վրա՝ բացասաբար անդրադառնալով համապատասխան երկրների տնտեսության վրա, և որոնց հետևանքով գործունեության երկարատև ընդհատումը կարող էր զգալի վնաս պատճառել տեխնիկական կայանքներին և շրջակա միջավայրին: Բացի այդ, տնտեսության այլ ոլորտների

¹³³ ՄԻԵԿ, Եզրակացություններ 2018, հոդված 6§4, Սերբիա:

¹³⁴ Ognevenko-ն ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատ թիվ 44873/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 72:

¹³⁵ Ognevenko-ն ընդդեմ Ռուսաստանի, գանգատ թիվ 44873/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 73:

համեմատ այս ոլորտում բացառիկ բարձր աշխատավարձերը նույնպես վկայում էին, որ հարկադիր արբիտրաժի սահմանումն անհամաչափ չէր¹³⁶:

Գ) ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՀԱՏՎԱԾԻ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐ. ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ
ԾԱՌԱՅՈՂՆԵՐ

Ըստ Դատարանի՝ գործադուլի իրավունքի արգելքը կարող է տարածվել որոշակի կատեգորիաների քաղաքացիական ծառայողների վրա, որոնք պետության անունից գործառույթներ են իրականացնում: Այնուամենայնիվ, այն չի կարող տարածվել բոլոր քաղաքացիական ծառայողների կամ պետական առևտրային կամ արդյունաբերական ձեռնարկությունների հանրային ծառայողների վրա: Հանրային հատվածի աշխատողների գործադուլի ընդհանուր արգելքն ակնհայտորեն խախտում է Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածը: Ուստի, քաղաքացիական ծառայողների գործադուլի իրավունքի ցանկացած սահմանափակում պետք է սահմանվի հստակորեն և հնարավորինս նեղ շրջանակով¹³⁷:

Դ) ԶԻՆՎՈՐԱԿԱՆ, ՈՍՏԻԿԱՆՈՒԹՅԱՆ, ԱՆՎՏԱՆԳՈՒԹՅԱՆ
ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ և ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱԿԱՐԳ

Իր համեմատական ուսումնասիրությունների հիման վրա Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանն արձանագրել է հետևյալը. «Մոլորաբար գործադուլներն արգելվում են զինվորական, ոստիկանության, անվտանգության ծառայություններում և հաճախ նաև արդարադատության համակարգում, բանտային ծառայությունում և դիվանագիտական ծառայությունում: Այս համակարգերում գործադուլների արգելման հիմնավորումն այն է, որ դրանք գտնվում են պետական իշխանության հիմքում և առնչվում են խնդիրների, որոնք առանցքային են պետության գործունեության համար և ազգային անվտանգության ու հասարակական կարգի/անվտանգության պաշտպանության համար»¹³⁸:

Դատարանը հաստատել է ինքնավար համայնքի տարածքում իրենց պարտականությունները կատարող բասկ ոստիկանների գործադուլների արգելքը՝ օրինականության և կարգի պահպանումը ճանաչելով որպես իրավաչափ նպատակ: Նման որոշում կայացնելիս Դատարանը հաշվի է առել ոստիկանությանը վերապահված հատուկ գործառույթները և վերջինիս գործունեության խաթարման հնարավոր հետևանքները: Դատարանը նշել է, որ նման սահմանափակումը վերաբերում է ոչ բոլոր պետական պաշտոնատար անձանց, այլ միայն պետական անվտանգության ուժերի և զորքերի ծառայողներին, որոնք պատասխանատու են հանրային անվտանգության ապահովման համար: Այդ մարմիններն ավելի մեծ պատասխանատվություն են կրում, քանի որ նրանք պետք է ցանկացած պահի և ցանկացած վայրում միջամտեն օրինականությանը սպառնացող ցանկացած վտանգի՝ լինի դա աշխատանքային ժամի, թե ոչ: Ըստ Դատարանի՝ անխափան ծառայության անհրաժեշտությունը

¹³⁶ Օֆշորային աշխատողների արհմիությունների ֆեդերացիա, գանգատ թիվ 38190/97, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ:

¹³⁷ Enerji Yapı-Yol Sen-ն ընդդեմ Թուրքիայի, գանգատ թիվ 68959/01, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, § 32:

¹³⁸ Humpert-ը և այլք ընդդեմ Գերմանիայի, գանգատներ թիվ 59433/18, 59477/18, 59481/18 և 59494/18, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, §66:

և ուժի կիրառման մանդատը նրանց տարբերակում են այլ քաղաքացիական ծառայողներից, ինչպիսիք են դատավորները կամ բժիշկները, և արդարացնում նրանց միավորվելու ազատության սահմանափակումը: Նրանց նկատմամբ սահմանված ավելի խիստ պահանջները չեն գերազանցում այն, ինչ անհրաժեշտ է ժողովրդավարական հասարակությունում՝ երաշխավորելու համար պետության և հասարակության անվտանգությունը, օրենքի և կարգի պահպանումը, ինչպես նաև Կոնվենցիայի 11-րդ հոդվածի 2-րդ կետում ամրագրված սկզբունքները¹³⁹:

Մոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեն ընդգծել է, որ ռազմական ազդեցության ամենաձայրահեղ իրավիճակներում հրամանատարության օպերատիվ կարողությունը պահպանելու նպատակը չի արդարացնում Guardia di Finanza-ի անդամների համար գործադուլի իրավունքի բացարձակ արգելքը, քանի որ դա ԵՄԽ-ի «Է» հոդվածի համաձայն անհրաժեշտ չէ: Պաշտպանության ոլորտում գործադուլի դեպքում կարող են պահանջվել նվազագույն ծառայություններ: Օրենքով կարող են նախատեսվել այլ միջոցներ, ինչպիսիք են Guardia di Finanza կորպուսի անդամների և հրամանատարական մարմնի միջև ամենաբարձր մակարդակով բանակցությունների արդյունավետ և կանոնավոր ընթացակարգը՝ քննարկելով ոչ միայն նյութական պայմաններն ու աշխատավարձը, այլև աշխատանքի կազմակերպումը, հաշտարարության կամ արբիտրաժային ընթացակարգերը: Գործադուլից առաջ նվազագույն ծառայությունների և (կամ) արդյունավետ բանակցային կամ հաշտարարության ընթացակարգի պահանջը համարվում է գործադուլի իրավունքի համաչափ սահմանափակում: Այնուամենայնիվ, Guardia di Finanza-ի անդամների գործադուլի իրավունքի բացարձակ արգելքը համաչափ չէր հետապնդվող իրավաչափ նպատակին և հետևաբար անհրաժեշտ չէր ժողովրդավարական հասարակությունում¹⁴⁰:

Համաձայն ՄԻԵԿ-ի՝ զինված ուժերի ծառայողների նկատմամբ պետությունները կարող են գործադուլի իրավունքի ավելի խիստ սահմանափակումներ սահմանել, քան ոստիկանների նկատմամբ: Ոստիկանության ծառայողների դեպքում գործադուլի իրավունքի բացարձակ արգելքը կարող է արդարացվել միայն ծանրակշիռ պատճառներով: Սակայն, պետությունները կարող են կարգավորել ոստիկանական ուժերում գործադուլի անցկացման կարգն ու ձևը¹⁴¹:

Ամփոփ եզրակացություններ.

🇪🇺 Էլեկտրաէներգիայի, ջեռուցման մատակարարման և գազամատակարարման կենտրոնացված կազմակերպությունների աշխատողները պետք է ունենան գործադուլի իրավունք, սակայն պետությունը կարող է կարգավորել գործընթացը՝ սահմանելով նվազագույն ծառայությունների մակարդակը, որոնք պետք է տրամադրվեն նույնիսկ գործադուլի ժամանակ:

¹³⁹ Junta Rectora Del Ertzainen Nazional Elkartasuna-ն (ER.N.E.) ընդդեմ Իսպանիայի, գանգատ թիվ 45892/09, Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանի վճիռ, §§ 34-44:

¹⁴⁰ ՄԻԵԿ, Confederazione Generale Italiana del Lavoro-ն (CGIL) ընդդեմ Իտալիայի, բողոք թիվ 140/2016, 2019 թվականի հունվարի 22-ի ըստ էության որոշում, § 152:

¹⁴¹ ՄԻԵԿ, Ռազմական ասոցիացիաների եվրոպական կազմակերպությունն (EUROMIL) ընդդեմ Իռլանդիայի, բողոք թիվ 112/2014, 2017 թվականի սեպտեմբերի 12-ի ըստ էության որոշում, § 116, Ոստիկանության եվրոպական կոնֆեդերացիան (EuroCOP) ընդդեմ Իռլանդիայի, բողոք թիվ 83/2012, 2013 թվականի դեկտեմբերի 2-ի ըստ էության և ընդունելիության մասին որոշում, § 211:

- ✚ Շտապ բուժօգնության ծառայությունները կարևորագույն խնդիր են լուծում, ուստի այդ համակարգում գործադրվի իրավունքը կարող է ավելի սահմանափակ լինել: Նման սահմանափակումների դեպքում աշխատողները պետք է ունենան իրենց շահերը ներկայացնելու այլընտրանքային միջոցներ (օրինակ՝ հաշտարարություն):
- ✚ Զինված ուժերի, ոստիկանության և անվտանգության ծառայությունների աշխատողները պետք է ունենան գործադրվի իրավունք, որը սակայն կարող է սահմանափակվել նվազագույն ծառայությունների տրամադրման և պարտադիր հաշտարարության կամ նույնիսկ արբիտրաժի պահանջով:

Եվրոպական սոցիալական խարտիան, որն ընդունվել է 1961թ.-ին և վերանայվել 1996թ.-ին, Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիայի երկնամասակն է տնտեսական և սոցիալական իրավունքների ոլորտում: Այն երաշխավորում է մարդու իրավունքների լայն շրջանակ՝ կապված աշխատանքի, բնակարանի ապահովման, առողջապահության, կրթության, սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության հետ: Համաեվրոպական մակարդակում որևէ այլ իրավական գործիք չի տրամադրում սոցիալական իրավունքների այնպիսի ընդգրկում և լիարժեք պաշտպանություն, ինչպես նախատեսված է խարտիայով:

Ուստի խարտիան դիտարկվում է որպես Եվրոպայի սոցիալական սահմանադրություն և Էական բաղադրիչ է մայրցամաքի մարդու իրավունքների կառուցման գործում:

Եվրոպայի խորհուրդը առաջատար իրավապաշտպան կազմակերպությունն է մայրցամաքում: Կազմակերպությանն անդամակցում է 46 պետություն, այդ թվում՝ Եվրոպական միության անդամ բոլոր պետությունները: Եվրոպայի խորհրդի բոլոր անդամ պետությունները միացել են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային, որը մարդու իրավունքների, ժողովրդավարության և իրավունքի գերակայության պաշտպանությանը միտված միջազգային պայմանագիր է: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը վերահսկում է Կոնվենցիայի իրագործումն անդամ պետություններում:



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

