

ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԵՃԵՐԻ ԾԱԳՄԱՆ ՀԻՄՆԱԿԱՆ ՊԱՏՃԱՌՆԵՐԸ

Լատրա Ջոհրաբյան

ՀՀ կառավարության աշխատակազմի

իրավաբանական վարչության գլխավոր մասնագետ,

ԵՊՀ քաղաքացիական դատավարության ամբիոնի հայցորդ

Ցանկացած երևույթ, այդ թվում՝ նաև աշխատանքային վեճերը, ծագում են որոշակի պատճառներից, ունեն իրենց առաջացման նախադրյալները: Աշխատանքային տարածայնությունների ու վեճերի առաջացման հիմքում կարող են ընկած լինել տարբեր պատճառներ ու պայմաններ: Աշխատանքային վեճերը բնորոշ են ցանկացած գործատուի, և դրանց առաջացման համար կարևոր չէ գործատուի արտադրատնտեսական գործունեության բնույթը, աշխատողի աշխատանքային-իրավական կարգավիճակը, պաշտոնեական լիազորությունների շրջանակը և այլն: Աշխատանքային վեճերի առաջացմանը չեն խոչընդոտում նաև այնպիսի հանգամանքներ, որոնք անմիջականորեն կապված չեն տվյալ գործատուի հետ, այդ թվում՝ երկրի տնտեսական վիճակը, պետության ներսում տիրող քաղաքական իրադրությունը, պետության սոցիալական քաղաքականությունը և այլն: Նկատի ունենք այն, որ աշխատանքային վեճեր կարող են ծագել ոչ միայն տնտեսական ցածր ցուցանիշներ և սոցիալական լարված իրավիճակներ ունեցող երկրներում, այլև զարգացած տնտեսություն և ժողովրդի բարձր կենսամակարդակ ունեցող պետությունների ներսում: Միաժամանակ, վերը նշված գործոնները՝ տնտեսական, քաղաքական և սոցիալական, կարող են ազդել աշխատանքային վեճերի բուն պատճառների, դրանց քանակի, լուծման արդյունքների և այլն վրա: Բնական է՝ աշխատողների և գործատուների միջև ծագող տարածայնություններն առավել սուր և հաճախակի են այն երկրներում, որոնց տնտեսությունը գտնվում է բարդ իրավիճակում, և դրանով նույնպես պայմանավորված՝ մեծ են գործազրկության ծավալները, ուստի և սահմանափակ են հարմար աշխատանք գտնելու հնարավորությունները:

Հայաստանի Հանրապետությունում, ինչպես և ԱՊՀ շատ երկրներում, ներկայումս նկատելի է աշխատանքային վեճերի քանակի ավելացում, ինչը պայմանավորված է այդ երկրների ներքին կյանքի խնդիրներով, տնտեսական ու ժողովրդագրական մարտահրավերներով: Այս առումով նշված երկրներում աշխատանքային վեճերն ունեն հիմնականում նույն պատճառներն ու ծնող պայմանները: Անշուշտ կան նաև ընդհանուր պատճառներ, որոնք բնութագրական են բոլոր աշխատանքային վեճերի համար՝ անկախ աշխատանքային հարաբերության ծագման երկրի ներքին կյանքի առանձնահատկություններից:

Աշխատանքային վեճերի առաջացման պայմաններն այն իրադրությունը կամ հանգամանքներն են, որոնք անմիջականորեն կամ միջնորդավորված ձևով ազդում են աշխատանքային հարաբերությունների վրա՝ աշխատողի և գործատուի միջև հարուցելով տարածայնություններ¹: Աշխատանքային վեճերի պատճառներն այն իրավաբանական փաստերն են, որոնք գործատուի և աշխատողի միջև անմիջականորեն առաջացրել են տարածայնություններ²: Մեկ այլ գիտնականի բնորոշմամբ՝

¹ Ст'у Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. Сост. - Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, В. Г. Малов, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. — М.: «ПРОСПЕКТ», 1998. Արքյուրը՝ <http://pravo.news/page/trudpravo/ist/ist-3--idz-ax314--nf-154.html>.

² Ст'у նույն տեղում:

աշխատանքային վեճի պատճառներն այն հանգամանքներն են, որոնք տարածայնություններ են հարուցում աշխատանքային օրենսդրության, գործատուի ներքին իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և անհատական աշխատանքային պամանագրերի կատարման և մեկնաբանման կապակցությամբ¹:

Մասնագիտական գրականության մեջ առանձնացվել են աշխատանքային վեճերի ծագման տարբեր պատճառներ: Առավել իշխող է դրանք ըստ ծագման պատճառի բնույթի դասակարգելու մոտեցումը: Վեճերի, այդ թվում՝ նաև անհատական աշխատանքային կոնֆլիկտների ծագման պատճառներն ըստ բնույթի լինում են՝ սուբյեկտիվ, կազմակերպական և տնտեսական²: Որոշ գիտնականներ առաջարկում են անհատական աշխատանքային վեճեր ծնող հիմնական պատճառների դասակարգման այլ մոտեցումներ: Օրինակ՝ Վ.Տ. Բատիչկոն առանձնացնում է աշխատանքային վեճերի ծագման երեք խումբ հիմնական պատճառներ՝ տնտեսական, իրավական և սոցիալական³: Մեկ այլ գիտնատանի կարծիքով՝ այդ պատճառներն ունեն՝

ա) սուբյեկտիվ բնույթ.

բ) կազմակերպատիրավական բնույթ.

գ) կազմակերպատնտեսական բնույթ⁴:

Եթե ի մի բերենք աշխատանքային վեճերի ծագման հիմնական պատճառների վերաբերյալ մասնագիտական գրականության մեջ արտահայտված մոտեցումները, ապա կարելի է բոլոր այդ տարածայնությունների ծագման պատճառները դասակարգել երկու հիմնական խմբի՝ ա) օբյեկտիվ, բ) սուբյեկտիվ:

Աշխատանքային վեճերի ծագման օբյեկտիվ պատճառները, որպես կանոն, ունենում են տնտեսական հիմքեր կամ նախադրյալներ: Ընդ որում, այդ նախադրյալները կարող են դուրս գալ տվյալ գործատուի շրջանակներից և բխել տնտեսության տվյալ ոլորտի կամ առհասարակ պետության ֆինանսատնտեսական վիճակից: Տնտեսական պատճառները հատկապես ընկած են լինում կոլլեկտիվ տարածայնությունների հիմքում, երբ գործատուն հրաժարվում է աշխատանքի նպաստավոր պայմաններ նախատեսել կոլլեկտիվ պամանագրում կամ չի կարողանում ապահովել նշված պայմանագրով իր ստանձնած պարտավորությունների պատշաճ կատարումը (աշխատավարձը ժամանակին չվճարելը, լրավճարներ չտրամադրելը, հավելավճարների չափերը նվազեցնելը և այլն): Հնարավոր են դեպքեր, երբ աշխատանքային վեճերը ծագեն միաժամանակ և՛ օբյեկտիվ, և՛ սուբյեկտիվ պատճառներով:

Անհատական աշխատանքային վեճերի ծագման հիմնական պատճառները, մեր կարծիքով, առավելապես սուբյեկտիվ բնույթի են, թեկուզև հաճախ դրանք պատճառաբանվում են օբյեկտիվ հանգամանքերով կամ բխեցվում են ոչ սուբյեկտիվ նախադրյալներից: Անհատական աշխատանքային վեճին նախորդում է աշխատանքային իրավահարաբերության հիմնական մասնակիցներից մեկի կողմից մյուս մասնակցի այս կամ այն աշխատանքային իրավունքի իրական կամ ենթադրյալ խախտումը, այնուհետև սկիզբ է առնում խախտման վերաբերյալ կողմերի տարածայնությունը, ինչի առթիվ մյուս կողմն արտահայտում է իր անհամաձայնությունը, ապա սկսվում են բանակցությունները, իսկ դրանց անհաջողության դեպքում ծագում

¹ Տե՛ս **В.Т. Батычко.** Трудовое право в вопросах и ответах., Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. Աղբյուրը՝ <http://www.aup.ru/books/m239/54.htm>.

² Տե՛ս http://studme.org/1314011210009/menedzhment/ponyatie_individualnogo_trudovogo_spora_poryadok_ego_rassmotreniya.

³ Տե՛ս **В.Т. Батычко.** Նշվ. աշխատությունը:

⁴ Տե՛ս **С. А. Голощапов.** Աղբյուրը՝ http://studme.org/1404050929710/pravo/struktura_trudovogo_spora

է աշխատանային վեճը¹:

Անհատական աշխատանքային վեճերի քննարկման դատական պրակտիկայի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ այդ վեճերն առաջանում են սուբյեկտիվ բնույթ կրող հետևյալ իրադրությունում. երբ աշխատանքային իրավահարաբերության կողմը միտումնավոր կամ չիմացաբար սխալ է մեկնաբանում օրենքը, այլ իրավական ակտը, աշխատանքային պամանագիրը և աշխատանքային հարաբերություններ կարգավորող այլ փաստաթուղթը, ինչի հետևանքով կոնկրետ գործողությամբ կամ անգործությամբ խախտում է մյուս կողմի իրավունքը կամ առաջացնում է այդպիսի խախտման իրական վտանգ: Այս իմաստով անհատական աշխատանքային վեճերը, անկախ դրանց առարկայից (նկատելի ունենք՝ վիճելի իրավահարաբերության տեսակը՝ կարգապահական հարցեր, աշխատավարձի չվճարում, աշխատանքից ազատում, վերջնահաշվարկի չկատարում, աշխատողի անձնական տվյալների հրապարակում և այլն), ունեն գուտ իրավական բնույթ: Դրանք սուբյեկտիվ իրավունքի վերաբերյալ վեճեր են, որոնց լուծումն իրավական հետևանքներ է առաջացնում վեճի կողմերի համար:

Եթե պատկերենք անհատական աշխատանքային վեճի ծագման ընթացքը, ապա կստացվի հետևյալը՝

1. աշխատանքային իրավախախտումը.

2. իրավախախտման վերաբերյալ կողմերի տարբեր գնահատականները.

3. աշխատանքային տարածայնության ինքնակարգավորումը, երբ կողմերն այն փորձում են լուծել անմիջական բանակցություններով՝ առանց այլ սուբյեկտների անդրադառնալու.

4. իրավասու մարմնին կողմերից մեկի դիմելը²:

Աշխատանքային օրենսդրության կիրառման առթիվ տարածայնությունները կարող են բխել ոչ միայն անվիճելիորեն կիրառման ենթակա նորմի իրարամերժ, հակասական մեկնաբանությունից, այլև առաջացած տարածայնությունը կարգավորելու համար կիրառվելիք օրենքի կամ նորմի ընտրության հարցում կողմերի անհամաձայնությունից: Խնդիրն այն է, որ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են ոչ միայն բուն աշխատանքային օրենսդրության ակտերով, այլև ՀՀ իրավունքի մյուս ճյուղերի բովանդակությունը կազմող նորմատիվ իրավական ակտերով, այդ թվում՝ մեծ մասամբ ՀՀ Քաղաքացիական օրենսգրքով: Կապված աշխատանքային իրավունքի և քաղաքացիական իրավունքի կարգավորման մեթոդների ու սկզբունքների ոչ լիարժեք համընկնման, իսկ առանձին դեպքերում՝ նաև հակասության հետ՝ կողմերը հաճախ են վիճում աշխատանքային տարածայնությունն իրավունքի տարբեր ճյուղերի նորմերով կարգավորելու, այսինքն՝ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման գործում բուն աշխատանքային և քաղաքացիական օրենսդրության նորմերի մրցակցության շուրջ:

Իրավական բնույթ ունեն ոչ միայն աշխատանքային հարաբերություններ կարգավորող նորմատիվ ակտերի ու պայմանագրերի մեկնաբանման ու կիրառման շուրջ առաջացող վեճերը, այլև կողմերի միջև ծագող տարածայնությունները՝ կապված արդեն իսկ որոշված աշխատանքային պամանները փոփոխելու և(կամ) աշխատանքի նոր պայմաններ սահմանելու իրավունքի հետ:

Իրավական բնույթ ունեն նաև կողմերի կնքած աշխատանքային պայմանագրի

¹ Տե՛ս **Мостовщиков А. Г.** Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Томск, 2004, Աղբյուրը՝ <http://www.dslib.net/trud-pravo/mostovnikov-porjadok-rassmotrenija-individualnyh-trudovyh-sporov.html>

² Տե՛ս **Р. Беляков.** Понятие, виды и причины трудовых споров. Աղբյուրը՝ <http://trudov-pravo.ru/index.php?action=full&id=679>.

պայմանների միտումնավոր խախտման, ներառյալ՝ պայմանագրի կատարումից միակողմ հրաժարվելու հետևանքով մյուս կողմին պատճառված վնասի հատուցման առթիվ ծագող վեճերը: Ավելի ստույգ՝ օրենքով պարտադիր չհամարվող, սակայն իրականում բավականին տարածված աշխատանքային պայմաններից մեկը գործատուի միջոցների հաշվին որակավորումը բարձրացրած (նոր մասնագիտություն, մասնագիտացում ստացած կամ վերամասնագիտացում անցած) աշխատողի՝ տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքը որոշակի ժամկետով (այսուհետ՝ պարտադիր ժամկետ) շարունակելու պարտականության մասին պայմանն է, որը նույնպես կնքվում է պայմանագրի ազատության սկզբունքի շրջանակներում: Առաջին հայացքից սովորական թվացող այս պայմանի կատարման ապահովումն ու չկատարման իրավական հետևանքների կարգավորումը երբեմն որոշակի բարդություններ են հարուցում այն դեպքում, երբ աշխատողները հանդես են գալիս աշխատանքային պայմանագիրը պարտադիր ժամկետի ընթացքում լուծելու, այսինքն՝ մինչև պարտադիր ժամկետի ավարտը աշխատանքը դադարեցնելու նախաձեռնությամբ, իսկ նրանց միջև կնքված համաձայնությունը չի մանրամասնում գործատուի խախտված իրավունքների վերականգնման հետ կապված հարցերը:

Անհատական աշխատանքային վեճի առաջացման պատճառը չպետք է նույնացնել վեճի ծագման օրինաչափ նախադրյալի հետ: Ավելի ստույգ՝ աշխատանքային վեճերը հիմնականում առաջանում են սուբյեկտիվ պատճառներով: Այլ է խնդիրը, երբ կողմերի շահերի հակադիր բնույթը՝ իբրև օբյեկտիվ նախադրյալ, «հող է հանդիսանում» սուբյեկտիվ պատճառների առաջացման համար: Այս իմաստով, կարծում ենք, կարելի է համաձայնել մասնագիտական գրականության մեջ արտահայտված այն տեսակետի հետ, թե «բոլոր դեպքերում աշխատանքային վեճերի առաջացման հիմնական պատճառը տարակարծությունների օբյեկտիվ բնույթն է, երբ որ մի կողմից գործատուներն ամեն կերպ փորձում են կրճատել իրենց ծախսերը, իսկ մյուս կողմից աշխատողները ձգտում են առավել շահեկան վաճառել իրենց աշխատուժը՝ դրա դիմաց ստանալ առավելագույն չափով հատուցում...»¹:

Անհատական աշխատանքային վեճերի առաջացման պատճառ կարող են հանդիսանալ օրենսդրության ինչպես միտումնավոր, այնպես էլ անզգույշ (նկատի ունենք՝ օրենքի չիմացությամբ կամ անբավարար իմացությամբ պայմանավորված) խախտումները: Աշխատանքային օրենսդրության դիտավորյալ խախտումները զսպելու գործում կարևոր դեր ունի աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ ինչպես պետական հսկողության և վերահսկողության, այնպես էլ հասարակական վերահսկողության արդյունավետ իրականացումը:

Անհատական աշխատանքային վեճերի պատճառները չպետք է նույնացնել այդ վեճերի առաջացմանը նպաստող պայմանների հետ: Դրանք այն բացասական գործոններն են, որոնք նպաստում են նույն խնդրի շուրջ բազմաթիվ աշխատանքային վեճերի առաջացմանը կամ էապես սրում են ծագած վեճերը²: Նման պայմանները կարող են բխել ինչպես աշխատողի և գործատուի, այնպես էլ նրանց հետ կապ չունեցող հանգամանքներից: Բնակչության զբաղվածության ոլորտում պետության կողմից մշակվող և իրականացվող քաղաքականությունը կարող է հանգեցնել այնպիսի օրենսդրական փոփոխությունների, որոնք հարուցեն աշխատողների կամ գործատուների դժգոհությունը: Նման պայմաններ կարող են լինել, օրինակ՝ կենսաթոշակի տարիքն ու լրիվ կենսաթոշակի իրավունքն առաջանալու պայմանների փո-

¹ Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // "Российская юстиция", N 11, ноябрь 2002, էջեր 43-47: <http://www.allpravo.ru/diploma/doc44p0/instrum2124/item2127.html>.

² Ст'я Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. СПб.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2008, էջ 15:

փոխումը, որով կարող է լուծվել առկա աշխատատեղերը տարեցների փոխարեն երիտասարդ կադրերով համալրելու խնդիրը, կամ, ասենք՝ մայրության ու մանկության պաշտպանության լրացուցիչ միջոցառումների կարևորությամբ պամանավորված՝ ծննդաբերող և երեխա խնամող մայրերին (այլ անձանց) աշխատանքից ազատելու հավելյալ արգելքների ամրագրումը և այլն: Դրանք, սակայն, չեն կարող դիտվել որպես աշխատանքային վեճի պատճառներ: Նման միջոցառումների դեմ հասարակական հարաբերությունների մասնակիցների գործողություններն իրականացվում են այլ արարողակարգերի (օրինակ՝ օրենքի սահմանադրականությունը վիճարկելու, վարչական մարմնի ակտն անվավեր ճանաչելու և այլն) սահմաններում և չեն ներառվում անհատական աշխատանքային վեճերի քննարկման ու լուծման ինստիտուտի բովանդակության մեջ:

Անհատական աշխատանքային վեճերի առաջացմանը նպաստող պայմանները նույնպես տարբեր են՝ սկսած օրենսդրության անկատարությունից ներառյալ աշխատանքային օրենսդրության պահպանման նկատմամբ հսկողություն և վերահսկողություն իրականացնելու ուղղությամբ պետական քաղաքականությունը, ընդհուպ մինչև աշխատանքային իրավախախտումների համար իրավական ներգործության միջոցների կիրառման, այդ թվում նաև պատժի անխուսափելիության մթնոլորտի ապահովման վիճակը: Թվարկված գործոնները պայմանավորում են աշխատանքային իրավախախտումների աճը, հետևաբար աշխատողների ու գործատուների միջև աշխատանքային վեճերի քանակի ավելացումը, ինչը հատկապես շոշափելի է դառնում երկրի ֆինանսատնտեսական վիճակի բացասական միտումների պայմաններում:

Աշխատանքային վեճերի քննարկման և լուծման կարգ կիրառելու համար բնավ կարևոր չէ այն հանգամանքը, թե առաջացած վեճի մեջ վերը նշված պատճառներից որն է գերակշռում՝ տնտեսականը, կազմակերպականը, թե իրավականը: Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքային վեճի առաջացման պատճառը չի կանխորոշում դրա քննարկման ու լուծման կարգը: Բոլոր դեպքերում անհատական աշխատանքային վեճերի քննումն ու լուծումը աշխատանքային իրավահարաբերության հիմնական մասնակիցների իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանության կարևոր միջոց են¹, և այդ գործընթացի իրավական կարգավորմանը նվիրված օրենսդրության համակողմանի ուսումնասիրությունն ու կատարելագործումը կարևոր պայման են հասարակական հարաբերություններում սոցիալական լարվածությունը մեղմելու, հնարավոր կոնֆլիկտները նվազագույնի հասցնելու առումով:

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Лаура Зограбян

Соискатель кафедры гражданского процесса ЕГУ

Согласно статье 1-ой Конституции, Республика Армения – суверенное, демократическое, социальное, правовое государство. Из этого положения следует, что государство обязуется создать условия по организации жизнедеятельности

¹ St' u **Прасолова И. А.** Трудовые конфликты и трудовые споры по российскому праву. Барнаул, 2005. <http://www.dissercat.com/content/trudovye-konflikty-i-trudovye-spory-po-rossiiskomu-pravu>.

индивида в семье, рабочем коллективе и обществе. Проблемы взаимоотношений работодателей и рабочих всегда были и остаются важнейшими элементами социально-экономического уклада в каждом обществе. Трудовые отношения, в отличие от остальных гражданско-правовых отношений (в широком смысле), характеризуются максимальной внутренней напряженностью, конкурирующими интересами их участников, поэтому наиболее часты противоречивые и несовместимые подходы и решения сторон по одному и тому же вопросу. Исследование этой темы особенно важно и актуально в условиях низких экономических показателей, когда из-за многочисленных объективных и субъективных причин еще больше обостряются взаимоотношения рабочей силы и владельцев производственных ресурсов, в соответствии с чем еще больше увеличивается значение правовых норм и институтов, правильно регулирующих трудовые разногласия и споры. Данная работа представляет из себя небольшую попытку по исследованию и совершенствованию нормативных ресурсов, обеспечивающих эффективное решение трудовых споров, проблемой которой является раскрыть и обсудить индивидуальные причины их появления.

THE MAIN REASONS OF LABOR DISPUTES

Laura Zohrabyan

Applicant of the YSU Chair of Civil Procedure

According to Article 1 of the Constitution of the Republic of Armenia, the Republic of Armenia is a sovereign, democratic, social and legal state. This provision implies that the state is obliged to create conditions for individuals to organize their activities in family, in work collective and in the society. Employer-employee interrelations issues have always been and remain the most important elements of socio-economic lifestyle of every society. Labor relations, as opposed to civil law (in the broad sense) other relations are characterized by maximum internal strain the competing interests of their shareholders, so most often conflicting and contradictory approaches and decisions on the same issue. The study of the topic is particularly important and urgent in the low economic conditions, when many objective and subjective reasons, further aggravated by the owners of the means of production and labor relations, according to which, further to increase labor disagreements and disputes the right of legal norms and institutions significance. This work intents to be a little experience for studying and for improving of regulatory measures of labor disputes which are ensuring effective resolution, whose task is to identify and discuss issues of reasons for their appearance.

Բանալի բառեր – *սպառնալուծներ, աշխատանքային վեճ, տարաձայնություն, օրյեկտիվ, սուբյեկտիվ, գործատու, աշխատող*

Ключевые слова – *причины, трудовые споры, разногласия, объективное, субъективное, работодатель, рабочий*

Key words – *reasons, labor disputes, disagreement, objective, subjective, employer worker*