

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԳԵՂԱՄ ՆԵՐՍԻՍՅԱՆ

ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ՄԻԱՑՅԱԼ ՆԱՀԱՆԳՆԵՐԻ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ
ՀԱՄԱՌՈՏ ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Ուսումնաստանողակ ձեռնարկ

Երևան

ԵՊՀ հրատարակչություն

2022

ՀՏԴ 349.2(07)
ԳՄԴ 67.405.1գ7
Ն 633

*Տպագրության է երաշխավորվել
ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի
գիտական խորհրդի կողմից:*

Ներսիսյան Գ.

Ն 633 Ամերիկայի Միացյալ Նահանգների աշխատանքային օրենսդրության համառոտ բնութագիրը / Գ. Ներսիսյան.– Եր.: ԵՊՀ հրատ., 2022, 136 էջ:

Ձեռնարկում ներկայացված են անգլոսաքսոնական իրավական համակարգում աշխատանքային վեճերի լուծման տրամաբանությունը, աշխատանքային իրավահարաբերությունների ձևավորումը, աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, աշխատանքային իրավունքի հիմնարար ինստիտուտները ԱՄՆ-ում, արհեստակցական միությունների դերը և այլն:

Գիրքը կարող է օգտակար լինել աշխատանքային իրավունքով հետաքրքրվողների, ԱՄՆ մեկնողների կամ այնտեղ աշխատողների, հանրային ծառայողների, ուսանողների և բոլոր նրանց համար, ովքեր ցանկանում են ձեռք բերել նոր գիտելիքներ կամ ավելացնել այն:

ՀՏԴ 349.2(07)
ԳՄԴ 67.405.1գ7

ISBN 978-5-8084-2545-3

© ԵՊՀ հրատ., 2022
© Ներսիսյան Գ., 2022

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ..... 5

ՀԵՂԻՆԱԿԻ ԿՈՂՄԻՑ..... 8

Աշխատանքային վիզաներ..... 9

 Զբաղվածության առաջին նախապատվություն 10

 Զբաղվածության երկրորդ նախապատվություն 12

 Բացառիկ ունակությունների տեր անձինք 13

 Զբաղվածության երրորդ նախապատվություն 13

 Զբաղվածության չորրորդ նախապատվություն 14

 Զբաղվածության հինգերորդ նախապատվություն..... 15

Աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը..... 16

 Աշխատողը..... 26

 Անչափահասների աշխատանքը..... 30

 Առանց փաստաթղթի աշխատողներ..... 32

 Գործատու 34

 Բազմակի գործատուներ 36

Աշխատանքային պայմանագիր..... 40

 Ըստ կամքի աշխատանքային հարաբերությունները..... 40

 Աշխատանքի ընդունման կարգը..... 41

 Աշխատանքի ընդունման ժամանակ
 պահանջվող փաստաթղթերը 44

 Ըստ կամքի տեսության սահմանափակումը 45

 Խտրականության արգելումը..... 47

Ձեռնարկության փակումը կամ զանգվածային ազատումներ.....	74
Աշխատանքային պայմանագրի ժամկետները և դադարեցման հիմքերը.....	76
Աշխատանքային պայմանագրի ժամկետները	76
Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հարգելի պատճառները	81
Աշխատողի ձեռնարկը.....	83
Արհեստակցական միությունները ԱՄՆ-ում	87
Արհամիությունները մասնավոր սեկտորում.....	95
Աշխատատեղում արհեստակցական միության ձևավորումը	102
Կոլեկտիվ պայմանագիր	106
Գործադուլ	111
Աշխատելու իրավունքի օրենքները	117
Կոլեկտիվ պայմանագրից բխող վեճերի լուծման կարգը	119
Արհամիությունները հանրային սեկտորում	121
Արհամիությունները գյուղատնտեսության ոլորտում	124
Գյուղատնտեսության բնագավառում զբաղված աշխատողների կարգավիճակը	127

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

ԵՊՀ իրավաբանական ֆակուլտետի շրջանավարտ, իրավաբանական գիտությունների թեկնածու, իրավաբանական ֆակուլտետի նախկին դասախոս, աշխատանքային իրավունքի ճանաչված մասնագետ Գեղամ Ներսիսյանը վերջին տարիների իր գիտական և աշխատանքային գործունեությունը իրականացնում է ԱՄՆ-ում: Սույն հետազոտությունը նվիրված է ԱՄՆ-ում աշխատանքային իրավունքի արդիական հիմնահարցերի գիտագործնական վերլուծությանը:

Ձեռնարկը ուսանողներին հնարավորություն կտա հասկանալու անգլոսաքսոնական իրավական համակարգում աշխատանքային վեճերի լուծման տրամաբանությունը, ինչպես նաև այն, թե ինչպես են ձևավորվում աշխատանքային իրավահարաբերությունները, ինչ հիմքերով է թույլատրվում լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը, որոնք են աշխատանքային իրավունքի հիմնարար ինստիտուտները ընդհանուր իրավունքի երկրներում, ինչ է ենթադրում «ըստ կամքի աշխատանք» կոնցեպտը, ինչ դեր ունեն արհեստակցական միությունները, ինչու է մեծ ուշադրություն դարձվում խտրականության բացառմանը, ինչ չափանիշներով են առաջնորդվում դատարանները «աշխատող» և «գործատու» հասկացությունները պարզելու նպատակով յուրաքնայյուր կոնկրետ դեպքում, և ի՞նչ թեստերի հիման վրա են աշխատանքային և քաղաքացիական իրավահարաբերությունները տարանջատվում:

Աշխատանքը բացահայտում է ԱՄՆ-ում աշխատանքային իրական հարաբերությունների աղբյուրները՝ օրենքներ (acts) և դատական նախադեպեր (case-law): Թեստերի և դատական

պրակտիկայի հիման վրա ի ցույց է դրվում, թե ինչպես են ամերիկյան դատարանները կողմիֆիկացված օրենսդրության բացակայության պայմաններում տարանաջատում աշխատանքային և ծառայությունների մատուցման հարաբերությունները, հետևաբար՝ ֆիզիկական անձանց տրամադրում համապատասխան պաշտպանություն կամ մերժում նման պաշտպանություն տրամադրելը՝ հիմնված նրանց կարգավիճակի վրա:

Ձեռնարկը ներկայացնում է նաև աշխատանքային իրավահարաբերությունների ծագումը, թե ինչպես են «ծառա և տեր» կոնցեպտից ձևավորվել աշխատանքային իրավահարաբերությունները (ներկայացնելով Անգլիայում այդ կոնցեպցիայի զարգացումը): Տրվում են ԱՄՆ-ում աշխատանքի ընդունվելու գործընթացը և ըստ կամքի աշխատանքի (at will employment) կոնցեպցիան: Նկատի ունենալով այս համատեքստում խտրականության արգելքի հիմնարար նշանակությունը՝ աշխատանքում մանրամասն անդրադարձ է կատարվել խտրականության բոլոր ձևերի արգելքներին, ներկայացվել են համապատասխան իրավական ակտերը՝ դրանք հիմնավորելով շատ խոսուն պրակտիկ օրինակներով:

Ընդհանուր պատկերացում կազմելու համար հեղինակը նաև համակարգված և համառոտ նկարագրում է, թե ինչ է աշխատողի ձեռնարկը (employee handbook), որը մեզանում ավելի ընկալելի է որպես ներքին կարգապահական կանոններ, ինչպես նաև սեղմ ներկայացվում է, թե ինչ իրավունքներ ունեն աշխատողները աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, գործատուի մոտ ինչ հնարավորություններ են առկա լու-

ծելու պայմանագիրը, հատուկ անդրադարձ է կատարվում նաև զանգվածային ազատումներին:

Ամփոփելով կարելի է եզրակացնել, որ ձեռնարկը կարող է ծառայել որպես ՀՀ աշխատանքային իրավունք դասընթացի ուսումնասօժանդակ նյութ, որի ուսումնասիրությամբ ուսանողները պատկերացում կկազմեն, թե ընդհանուր իրավական համակարգում աշխատանքային իրավունքի որ ինստիտուտներն ունեն գերակա նշանակություն, ինչպես են լուծվում աշխատանքային վեճերը, ինչ տրամաբանությամբ են առաջնորդվում դատարանները աշխատանքային վեճերի լուծման գործընթացում, ինչպես նաև կուսումնասիրեն դատական պրակտիկան ու այն հիմնարար իրավական կողմիֆիկացված ակտերը, որոնք գործում են ԱՄՆ-ում: Այդ երկրի օրինակով հնարավոր կլինի համեմատական վերլուծություն անցկացնել աշխատանքային իրավունքի խնդիրների լուծման տրամաբանության վերաբերյալ ռոմանագերմանական իրավական համակարգի և ընդհանուր իրավունքի միջև, նաև հասկանալ` ՀՀ-ում ինչպես է պետք մոտենալ աշխատանքային վեճերի լուծմանը` ֆորմալ մեկնաբանություններից խուսափելու համար:

Գագիկ Ղազինյան

ԵՊՀ իրավագիտության ֆակուլտետի դեկան,

ՀՀ ԳԱԱ թղթակից անդամ,

իրավ. գիտ. դոկտոր, պրոֆեսոր

ՀԵՂԻՆԱԿԻ ԿՈՂՄԻՑ

Յուրաքանչյուր տարի հազարավոր մարդիկ մեկնում են Միացյալ Նահանգներ՝ աշխատելու: Չնայած վերջին տարիների տնտեսական դժվարություններին՝ Միացյալ Նահանգները կարիք ունի տարբեր մասնագիտությունների աշխատողների: Միաժամանակ այս երկիրը մնում է հրապուրիչ շատերի համար նույնիսկ գների նկատելի թանկացման և կենսամակարդակի զգալի նվազման պայմաններում: Ոմանք մուտք են գործում Միացյալ Նահանգներ զարտուղի ճանապարհներով, այսինքն՝ անօրինական: Չունենալով լեգալ կարգավիճակ՝ նման անձինք ընկնում են անելանելի ծանր դրության մեջ և դիմում տարբեր իրավախախտումների: Ոմանք էլ Միացյալ Նահանգներ են մեկնում օրինական ճանապարհով, սակայն մնում են այնտեղ վիզայի ժամկետը լրանալուց հետո, այսինքն՝ նրանք դառնում են անլեգալ: Ներակայումս Միացյալ Նահանգներում տարբեր գնահատումներով բնակվում են տասը-տասներկու միլիոն անլեգալ էմիգրանտներ, որոնց անվանում են փաստաթուղթ չունեցող անձինք: Այս կատեգորիայի մարդիկ գլխացավանք են դարձել երկրի համար: Նախագահական ընտրությունների ժամանակ թեկնածուները խոստանում են լուծել այդ խնդիրը, սակայն մինչև օրս այդ հարցը դաշնային մակարդակով քննության չի արժանացել: Մի քանի նահանգներ (օրինակ՝ Արիզոնան) փորձում են ինքնուրույն կարգավորել այդ խնդիրը՝ խստացնելով օրենքները:

Բոլոր դեպքերում երկիր մուտք գործելու լավագույն տարբերակը համատասխան վիզա՝ աշխատանքի թույլտվություն, ունենալն է: Փորձենք ներկայացնել այդ վիզաների համառոտ բնութագիրը և ԱՄՆ-ի աշխատանքային օրենսդրության հիմնական դրույթները:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՎԻԶԱՆԵՐ

Ընդհանուր դրույթներ

Հավանաբար բոլորը լսած կլինեն կանաչ քարտի մասին (green card), որի անվանումն առաջացել է գույնի պատճառով: Առաջին տարիներին այն եղել է կանաչ: Հետագայում այն փոխվել է կարմիր, սպիտակ և կապույտ գույների: Այժմ վարդագույն երանգ ունի: Կանաչ քարտի պաշտոնական անվանումն է Alien Registration Receipt Card (Օտարերկրացու գրանցման ստացական քարտ): Կանաչ քարտի տերը ստանում է մշտական բնակչի կարգավիճակ և ձեռք է բերում աշխատելու իրավունք: Այն կարելի է ստանալ տարբեր հիմքերով՝ ազգակցական, քաղաքական, վիճակախառնի, աշխատանքի և այլն:

Այժմ համառոտ ներկայացնենք աշխատանքային վիզաները: Կան մի շարք պահանջներ, որոնք պետք է պահպանել, եթե դիմում եք աշխատանքային վիզայի համար:

Նախ անհրաժեշտ է աշխատանքի առաջարկ ԱՄՆ-ի գործատուից: Այս ընդհանուր կանոնից կան բացառություններ, որոնց կանդրադառնանք հետո:

Առաջին քայլը Աշխատանքի հավաստագիր ձեռք բերելն է: Այն տալիս է ԱՄՆ-ի Աշխատանքի դեպարտամենտը:

Գործատուն պարտավոր է ցույց տալ, որ օտարերկրացուն առաջարկվող աշխատանքի համար ԱՄՆ-ում չկան համապատասխան որակավորում ունեցող կադրեր: Համաձայնվեք՝ դա դժվար գործ է. այդ երկրում կան համարյա ցանկացած մասնագիտության և որակավորման անձինք: Բայց մեր դիտարկումները ցույց են տալիս, որ որոշ մասնագետների,

հատկապես արհեստավորների կարիք կա: Հնարավոր է, որ որևէ մեկը ունենա բիզնես ԱՄՆ-ում: Սակայն վերջինս չի կարող դիմել կանաչ քարտի համար այս հիմքով, եթե, իհարկե, բիզնեսը կորպորացիա չէ և խոշոր գործատու չէ: Այս հիմքով կանաչ քարտ ձեռք բերելը կարող է տևել մի քանի ամսից մի քանի տարի:

Երկրորդ պահանջը վերաբերում է աշխատողի նախադրյալներին: Այդ նշանակում է, որ աշխատողը պարտադիր պետք է ունենա նույն որակավորումը, մասնագիտությունը, աշխատափորձը կամ կրթությունը, որի համար նա հրավիրվում է: Այսպես, եթե հրավիրվողը մաթեմատիկոս է և աշխատում է մասնագիտությամբ, չի կարող ստանալ մենեջեր աշխատելու վիզա, եթե նույնիսկ ապացուցի, որ իր բացառիկ ընդունակությունների շնորհիվ կարող է լինել փայլուն մենեջեր:

Յուրաքանչյուր տարի հատկացվում է հարյուր քառասուն հազար աշխատանքի վիզա: Դրանք բաժանվում են հինգ կատեգորիաների: Այժմ քննարկենք դրանք:

Զբաղվածության առաջին նախապատվություն

Այս կատեգորիային պատկանող անձինք դասվում են առաջնահերթ աշխատողների շարքին: Դա նշանակում է, որ այս անձինք կարիք չունեն Աշխատանքի հավաստագրի: Նրանց կարելի է բաժանել երեք ենթախմբի: ա) Արտակարգ ընդունակությունների տեր գիտության, արվեստի, կրթության, բիզնեսի կամ սպորտի բնագավառներում: Այս անձինք կարիք չունեն աշխատանքի հրավերի ԱՄՆ-ում գտնվող գործատուի կողմից և կարող են ուղղակի դիմել էմիգրացիոն մարմիններին: Դրա

համար անհրաժեշտ է ներկայացնել փաստաթղթեր, որոնք կապացուցեն, որ դիմումատուի արտակարգ ընդունակությունները հայտնի են և ճանաչված իր բնագավառի հանրության շրջանակներում: Դիմումը բավարարելուց հետո այս անձինք պետք է շարունակեն աշխատել ԱՄՆ-ում իրենց բնագավառում: Բ) Ակնառու պրոֆեսորները և հետազոտողները, որոնք միջազգայնորեն ճանաչված են իրենց բնագավառներում: Այս անձանց համար պահանջվում է երեք տարվա աշխատանքային ստաժ իրենց ոլորտում: Նրանք պետք է ունենան աշխատանքի առաջարկ ԱՄՆ-ի գործատուից, որն էլ պետք է միջնորդություն ուղարկի էմիգրացիոն մարմիններին: Գ) Որոշ ղեկավարներ և մենեջերներ, որոնք աշխատանքային գործունեության նախորդ երեք տարիներից նվազագույնը մեկ տարին աշխատել են գործատուի արտասահմանյան դուստր ձեռնարկությունում, մասնաճյուղում կամ այլ ստորաբաժանումում: Որպեսզի աշխատանքը համարվի մենեջերային, այն պետք է ունենա հետևյալ հատկանիշները.

- անձը, կազմակերպությունը կամ որևէ դեպարտամենտ, ստորաբաժանում ունենալու է կառավարելու կամ կազմակերպչական մեկ այլ գործառույթ,

- հսկում և վերահսկում է այլ աշխատողների, որոնք իրականացնում են կառավարչական գործառույթներ կամ պրոֆեսիոնալներ են,

- իրավունք ունի աշխատանքի ընդունելու և ազատելու,

- իրավունք ունի կայացնելու որոշումներ՝ կապված իր կողմից իրականացվող կառավարման գործունեության հետ:

Ղեկավարի աշխատանքը բնութագրվում է հետևյալ հատկանիշներով.

- անձը ուղղություն է տալիս կազմակերպության մենեջմենթին կամ հիմնական մասին,
- շարադրում է կազմակերպության հիմնական նպատակները, սահմանում է դրան հասնելու լավագույն միջոցները և կազմակերպության քաղաքականությունը,
- ունի որոշում կայացնելու մեծ լիազորություններ,
- կարող է ստանալ ցուցումներ միայն ավելի բարձր պաշտոնյայից կամ տնօրենների խորհրդից կամ բաժնետերերից:

Զբաղվածության երկրորդ նախապատվություն

Այս խմբին պատկանող աշխատողները ստանում են աշխատանքային վիզաների տարեկան լիմիտի 28.6%-ը՝ գումարած զբաղվածության առաջին նախապատվության չօգտագործված վիզաները: Նրանք պետք է ունենան Աշխատանքի հավաստագիր՝ տրված Աշխատանքի դեպարտամենտի կողմից, ինչպես նաև աշխատանքի առաջարկ ԱՄՆ-ի գործատուից, որն էլ ուղարկում է միջնորդություն էմիգրացիոն մարմնին: Այս խմբին պատկանող անձանց աշխատանքի հրավերը պետք է լինի լրիվ աշխատանքային շաբաթի համար և օգտակար երկրի **գիտության, արվեստի կամ բիզնեսի բնագավառում**: Բոլոր հրավիրվածներին կարելի է բաժանել երկու խմբի՝ պրոֆեսիոնալների և բացառիկ ունակության տեր անձանց:

Պրոֆեսիոնալներ

Պրոֆեսիոնալ է համարվում այն աշխատողը, որն ունի բոլեջի կամ բակալավրից բարձր համալսարանական դիպլոմ:

Հնարավոր է նաև բակալավրի դիպլոմ, բայց այդ դեպքում անհրաժեշտ է մասնագիտական հինգ տարվա աշխատանքային ստաժ: Այստեղ պետք է նկատի ունենալ, որ ԱՄՆ-ի կրթական համակարգը ունի առանձնահատկություններ, և շատ դեպքերում անհրաժեշտ է այլ երկրի դիպլոմի գնահատում ԱՄՆ-ի համապատասխան կազմակերպության կողմից: Գնահատման նպատակը այլ երկրի դիպլոմի համապատասխանության որոշումն է ԱՄՆ-ի ստանդարտներին: Եթե գնահատումը բացասական է, վիզան ամենայն հավանակությամբ կմերժվի: Գնահատում կատարող կազմակերպությունների ցանկը կարող եք գտնել www.naces.org/members.htm կայքում:

Բացառիկ ունակությունների տեր անձինք

Բացառիկ ունակություն նշանակում է, որ անձի կարողությունները իր ոլորտում միջինից էականորեն բարձր են: Դրանք պետք է դրսևորված լինեն միայն գիտության, արվեստի կամ բիզնեսի բնագավառներում: Այլ ոլորտների մասնագետը չի կարող վիզա ստանալ այս հիմքով:

Զբաղվածության երրորդ նախապատվություն

Այս խմբին պատկանող անձինք ստանում են տարեկան լիմիտի 28.6%ը և առաջին ու երկրորդ նախապատվության չօգտագործված վիզաները: Նրանց համար պարտադիր են աշխատանքի վիզան և աշխատանքի հավաստագիրը: Հրավեր ուղարկողը միջնորդությամբ դիմում է էմբրացիոն մարմիններին: Այս խմբի անձանց կարելի է բաժանել երեք ենթախմբի: Համառոտակի ներկայացնենք դրանցից յուրաքանչյուրը:

Պրոֆեսիոնալներ

Այդպիսիք համարվում են բակալավրի աստիճան ունեցողները, որոնք, ի տարբերություն զբաղվածության երկրորդ նախապատվության բակալավրի աստիճան ունեցողների, չունեն հինգ տարվա աշխատանքային փորձ: Պրակտիկայում նման անձանց շարքին են դասվում ինժեներները, փաստաբանները, ուսուցիչները, հաշվապահները, ֆիզիոթերապիստները, քիմիկոսները, համակարգչային մասնագետները, դեղագործները, կոմերցիոն ինքնաթիռների օդաչուները, դիզայներները և այլն:

Որակյալ աշխատողներ

Այդպիսիք են համարվում քոլեջի կամ համալսարանական դիպլոմ չունեցող այն աշխատողները, որոնք ունեն նվազագույնը երկու տարվա կրթություն կամ աշխատանքային փորձ պահանջվող մասնագիտության գծով: Կոնկրետ աշխատանքի համար պահանջվող փորձի կամ ուսուցման ժամկետի մասին կարելի է ծանոթանալ <http://online.onetcenter.org> կայքում:

Զբաղվածության չորրորդ նախապատվություն

Այս նախապատվության խմբին պատկանող անձանց հաճախ անվանում են հատուկ էմիգրանտներ: Սրանք շատ բազմազան են՝ սկսած կրոնական կազմակերպությունների ներկայացուցիչներից, վերջացրած Պանամայի ջրանցքի գոտու շինարարության նախկին աշխատակիցներով: Այս խմբին պատկանող անձանց լրիվ ցանկը և դիմելու կարգը կարելի է գտնել www.uscis.gov կայքում:

Զբաղվածության հինգերորդ նախապատվություն

Այս նախապատվության խումբը ներդրողների համար է: Նրանք, ինչպես նախորդ խումբը, ստանում են վիզաների տարեկան լիմիտի 7.1%-ը: Այս խմբի վիզա ձեռք բերելու համար անհրաժեշտ է ներդրում կատարել ԱՄՆ-ի տնտեսության մեջ հինգ հարյուր հազարից մինչև մեկ միլիոն դոլար՝ կախված ներդրման վայրից: Ներդրողը պետք է ստեղծի նոր աշխատատեղեր՝ ինչպես նոր ձեռնարկություն հիմնելով, այնպես էլ արդեն գործող ձեռնարկությունը ընդլայնելով: Կարևոր է, որ բիզնեսը ունենա տասը և ավելի լրիվ աշխատանքային օրով աշխատատեղ: Ներդրողը, նրա ամուսինը և երեխաները չեն կարող հաշվվել տասը աշխատողների մեջ, իսկ մյուս ազգականները կարող են: Բացի այդ, ներդրողը պետք է ակտիվ դեր ունենա ձեռնարկության կառավարման մեջ: Ներդրման չափը, ինչպես նշվեց, կապված է ներդրման վայրից: Եթե ներդրումը կատարվում է այնպիսի գյուղական բնակավայրերում կամ քաղաքային շրջաններում, որտեղ գործազրկության աստիճանը բարձր է միջինից նվազագույնը հիսուն տոկոսով, ներդրման չափը կարող է կազմել ԱՄՆ հինգ հարյուր դոլար: Նահանգների կառավարությունը գործազրկության բարձր լինելու մասին տեղյակ է պահում միգրացիոն մարմիններին: Ավելի մանրամասն տեղեկություն կարելի է գտնել վերը նշված կայքում:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄԸ

Աշխատանքային իրավունքի հենքը աշխատանքն է, որը ֆիզիկական կամ հոգևոր ունակությունների կիրառմամբ մարդկային գործունեության որոշակի նպատակասլաց ընթացք է: Աշխատանքային գործունեության ընթացքում մարդիկ կապի մեջ են մտնում տեխնիկայի, շրջակա միջավայրի և միմյանց հետ: Աշխատանքային իրավունքին հատուկ է մարդկանց միջև կապը համատեղ աշխատանքի ընթացքում: ԱՄՆ-ում աշխատանքային իրավունքը կոդավորված չէ և կարգավորվում է առանձին նորմատիվ ակտերի միջոցով: Իրավակիրառ գործունեության ընթացքում էական է դատական որոշումների դերը: Վերջին տարիներին փորձ է արվում կոդավորել գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքից ազատելու հիմքերը, և նույնիսկ ընդունվել է մոդելային ակտ (1991 թ.), սակայն այն օրենսդրական ամրացում չի ստացել: Այս առումով առանձնանում է միայն Մոնտանա նահանգը, որը 1987 թ. ընդունեց օրենսդրական ակտ՝ արգելելով աշխատանքից արձակումը առանց հարգելի պատճառի: Աշխատանքի ընթացքում առաջանում են տարբեր հարաբերություններ, որոնք ներառում են ինչպես աշխատողի ու գործատուի միջև հարաբերությունները, այնպես էլ աշխատանքի տեղավորման, պաշտպանության և բազմաթիվ այլ հարաբերություններ: Բացի այդ, աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են քաղաքացիական իրավունքի առանձին ինստիտուտներով: Այդ առումով կարևոր է տարբերակել աշխատանքային և քաղաքացիական հարաբերությունները, քանի որ ոչ ճիշտ օրենքի

կիրառումը կհանգեցնի իրավական անցանկալի հետևանքներին: Սա հատկապես արդիական է Միացյալ Նահանգների համար, որտեղ օրենսդրական հստակ տարբերակում չկա աշխատանքային և քաղաքացիական հարաբերությունների միջև կամ, ինչպես ԱՄՆ-ում են արտահայտվում, աշխատողի և անկախ կապալառուի միջև:

Այս առումով հետաքրքիր է *Letterman v. A.T. Williams Oil Co.* գործը դատական պրակտիկայից, որը քննել է Հյուսիսային Կարոլինայի Գերագույն դատարանը¹: Գործի հանգամանքները հետևյալն են: Միլվիա Թակքերը աշխատել է գանձապահ պատասխանողին պատկանող խանութում: Նա իր հետ աշխատանքի է տարել իր ութամյա որդուն՝ Շեյնին: Պատասխանողի նշանակած մենեջեր Կեն Շնեյդերմանը, որը աշխատանքի ընդունելու իրավունք է ունեցել, թույլատրել է Շեյնին կատարել գանազան աշխատանքներ խանութում: Մասնավորապես, նա դուրս է տարել աղբը, դասավորել է ծխախոտի տուփերը և կատարել մանր-մունր այլ աշխատանքներ: Աշխատանքի դիմաց մենեջերը վճարել է ժամը 1դուլար: Աշխատանքը տևել է 16:00-ից և մինչև 19:00: 1982 թ. դեկտեմբերի 1-ին Շեյնը սայթաքում է պատասխանողին պատկանող տարածքում և կոտորում ձեռքը: Հայցվորները խնդրել են հատուցել վնասները կորցրած աշխատավարձի, բժշկական ծախսերի, ցավի և տառապանքի համար: Հիմնական խնդիրը այս գործում Շեյնի կարգավիճակի հարցն է: Եթե նա աշխատող է, ապա նրան հասանելիք հատուցումը սահմանափակ է, իսկ եթե անկախ կապալառու է, այդ սահմանափակությունը վերանում է, և պատասխանողը կանգնում է նյութական լրիվ պատաս-

¹ *Letterman v. A.T. Williams Oil Co. 350 S.E.2d 83 (1986)*

խանատվության առջև: Գործը քննող դատարանը Շեյնին համարում է աշխատող: Հայցվորները, չհամաձայնվելով դատարանի որոշմանը, այն բողոքարկում են: Վերաքննիչ դատարանը հաստատում է սկզբնական որոշումը: Գործն իր վերջակետն է գտնում Հյուսիսային Կարոլինայի Գերագույն դատարանում, որը 1986 թ. նոյեմբերի 18-ին հաստատում է Վերաքննիչ դատարանի որոշումը՝ հերկյալ պարճառաբանությամբ: Դատարանը բավարար ապացույցներ է ձեռք բերել, որոնք հաստատում են, որ Շնեյդերմանը ունեցել է աշխատանքի ընդունելու և արձակելու իրավունք: Իր իրավունքի սահմաններում ընդունել է աշխատանքի Շեյնին՝ ըստ անհրաժեշտության պատահական աշխատանք կատարելու համար, և դեպքի ժամանակ կատարել է նման աշխատանք: Գերագույն դատարանը հերքել է հայցվորների այն պնդումը, թե քանի որ Շնեյդերմանը չի պահապանել ընթացակարգային պահանջները (չի վերցրել Շեյնից դիմում, չի ընդգրկել աշխատողների ցուցակում, հարկ չի մուծվել, վճարել է իր գրպանից), ուստի Շեյնը չի կարող համարվել աշխատող: Դատարանը մատնացույց է արել, որ նշված գործոնները վճռորոշ չեն: Ընթացակարգային խախտումները դեռևս չեն ապացուցում, որ աշխատանքային հարաբերություններ առկա չեն: Դատարանի որոշումը միաձայն չի ընդունվել: Դատավորներից երկուսը իրենց հատուկ կարծիքում նշել են, որ Շեյնին աշխատանքի ընդունելը օրենքի ուղղակի խախտում է, և իրավունքի ու արդարության հիմնարար սկզբունքն է՝ թույլ չտալ որևէ մեկին իր սխալ գործելակերպը օգտագործել հոգուտ իրեն: Նրանք հայցվորների վերոհիշյալ փաստարկները համարել են հիմնավոր և պնդել, որ «Շեյնը եղել է... տարածքում ոչ որպես կորպորատիվ

պատասխանողի աշխատող, այլ դա անհրաժեշտ էր, որպեսզի նրա մայրը աշխատի»: «Մա լրիվ համատեղելի է աշխատող մոր պրոբլեմի հետ, որը կարիք ունի աշխատելու և նաև հսկելու իր երեխային... Այսպիսին են նրա ժամանակակից հասարակության պահանջները»²: Այս գործը ցույց է տալիս, թե ինչքան նուրբ են աշխատանքային և քաղաքացիական հարաբերությունների տարանջատման սահմանները:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 13-րդ հոդվածը նշված հարաբերությունների տարբերակման հատկանիշներ է համարում հետևյալները. ա) աշխատանքային իրավահարաբերությունում աշխատողը հանդես է գալիս որպես կոլեկտիվի անդամ, քաղաքացիականում՝ ոչ, բ) աշխատանքային իրավահարաբերության առարկան աշխատանքի ընթացքն է, քաղաքացիականում՝ աշխատանքի արդյունքը, գ) աշխատանքային իրավահարաբերությունում աշխատողը պարտավոր է ենթարկվել ներքին կարգապահական կանոններին, քաղաքացիականում՝ ոչ, դ) աշխատանքային իրավահարաբերությունում գործատուն պարտավոր է ապահովել աշխատանքի պայմանները, քաղաքացիականում՝ ոչ:

ԱՄՆ-ում այդ հարաբերությունների տարանջատման մոտեցումները զարգացվել են դատարանների կողմից: Հիմնական մոտեցումներն են հանրային իրավունքի և տնտեսական իրականության թեստերը: Հանրային իրավունքի կամ, ինչպես նաև երբեմն անվանում են, հսկելու իրավունքի թեստը սկիզբ է առնում հին Անգլիայի հանրային իրավունքից և բխում է «տեր և ծառա» հարաբերությունից:

² Lemmerman v. A.T. Williams Oil Co. 350 S.E.2d 83 (1986)

Արդյունաբերական Անգլիայում տերը օգտվում էր իր ընտանիքի անդամներին և ծառաներին հսկելու իրավունքից: Սկզբում դա բարոյական իրավունք էր: Ծառաներ կարող էին լինել ինչպես տան մեջ, այնպես էլ տնից դուրս: Մինչև 18-րդ դարը այս անձինք հանրային իրավունքի տեսանկյունից դիտվում էին որպես ծառա, որոնք տիրոջից վարձավճար էին ստանում: Ազատ աշխատուժի և արդյունաբերության զարգացմանը զուգահեռ՝ այս հարաբերությունները վերափոխվեցին գործատուի և աշխատողի հարաբերությունների³: Ի սկզբանե այս թեստը դատարանները զարգացրին երրորդ անձանց առջև գործատուի նյութական պատասխանատվության խնդրի լուծումը պարզ դարձնելու համար: Որպես կանոն, գործատուն երրորդ անձի առջև նյութական պատասխանատվություն է կրում իր աշխատողի կողմից իրավախախտում կատարելու հետևանքով առաջացած վնասի համար: Այդ գործերի քննության ընթացքում դատարանները պետք է որոշեին, թե վնաս հասցրած անձը աշխատող է, թե՞ անկախ կապալառու: Ըստ այդմ, որոշվում էր նյութական հատուցման սահմանները: Այս թեստի համաձայն՝ կարևոր է գործատուի՝ աշխատողին հսկելու իրավունքը, ոչ թե փաստացի հսկելը: Մի գործով դատարանը նկատել է, որ որոշիչ գործոնը «հսկելու իրավունքն է և ոչ թե դրա իրականացումը»⁴: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը շեշտել է, որ եթե օրենքը հատուկ չի սահմանում աշխատող հասկացությունը, ապա անհրաժեշտ է ընդունել հանրային իրավունքի թեստը՝ որոշելու նրա կարգավիճակը: Չնա-

³ Ավելի մաքամասն տե՛ս

works.bepress.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1000&context.

⁴ CC Eastern, Inc. v. NLRB, 60 F. 3d 855 Court of Appeals, Dist. of Columbia Circuit 1995

յաճ հսկելու իրավունքի որոշիչ լինելու հանգամանքին՝ այս թեստը ընգրկում է նաև այլ գործոններ: Դրանց շարքում ԱՄՆ Գերագույն դատարանը նշել է անհրաժեշտ հմտությունների առկայությունը, աշխատանքի միջոցների և գործիքների աղբյուրը, աշխատանքի տեղը, կողմերի միջև հարաբերությունների ստեղծությունը, արդյո՞ք վարձող կողմը իրավունք ունի լրացուցիչ առաջադրանք տալու վարձվող կողմին, վարձող կողմի հայեցողության չափը՝ որտեղ և որքան երկար է աշխատել, վճարման ձևը, վարձող կողմի դերը օգնականներ վարձելու և վճարելու գործում, արդյո՞ք աշխատանքը վարձող կողմի կանոնավոր բիզնեսի մասն է, արդյո՞ք վարձող կողմը բիզնեսում է, աշխատողներին բենեֆիտների տրամադրումը և վարձվող կողմից հարկերի գանձման կանոնները⁵: Դրա հետ մեկտեղ՝ ԱՄՆ Գերագույն դատարանը հրավիրում է ուշադրությունը այն հանգամանքի վրա, որ հանրային իրավունքի թեստը չի պարունակում համառոտ բանաձև կամ մոգական արտահայտություն, որոնց կիրառմամբ կարելի է գտնել պատասխանը: Ուստի Գերագույն դատարանը առաջարկում է նշված հարցերը գնահատել և կշռադատել իրենց ամբողջության մեջ՝ նկատի ունենալով, որ ոչ մի գործոն չի կարող լինել որոշիչ⁶:

Երբ 19-րդ դարի 30-ականներին ԱՄՆ Կոնգրեսն ընդունեց առանձին օրենքներ՝ ուղղված աշխատողների պաշտպանությանը, ԱՄՆ դատարանները կանգնեցին նոր փաստի առաջ, այն է՝ քննել աշխատանքային վեճերը նոր օրենքների լույսի ներքո: Պարզվեց, որ հանրային իրավունքի ավանդական թես-

⁵ Community for Creative Nonviolence v. Reid, 490 U.S. 730 (1989); նաև 503 U.S. 318 ; (1992) Nationwide Mutual Insurance Co. et al.v. Darden No. 901802. United States Supreme Court

⁶ NLRB v. United Insurance Co., 390 U.S. 254 (1968)

տը այլևս բավարար չէ աշխատողի և անկախ կապալառուի իրավական դրության պարզաբանման համար: Այդ ժամանակ առաջ եկավ տնտեսական իրականության թեստը: 1935 թ. հուլիսի 5-ին Ֆրանկլին Դ. Ռուզվելտը ստորագրեց ԱՄՆ Կոնգրեսի ընդունած National Labor Relations Act, NLRA, or Wagner Act⁷ (վերջին անվանումը հեղինակի անունով է): Այս օրենքով սահմանվեց աշխատողների իրավունքը՝ կազմակերպելու, միանալու կամ օգնելու արհմիութենական կազմակերպություններին իրենց ընտրած ներկայացուցիչների միջոցով կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու և այլ նմանատիպ իրավունքներ: Այս օրենքի տեսանկյունից ԱՄՆ Գերագույն դատարանը 1944 թ. ապրիլի 24-ին որոշում կայացրեց *NLRB v Hearst Publications, Inc.* գործով⁸:

Գործի հանգամանքները ներկայացնենք համառոտ: Պատասխանողը, որը Լոս Անջելեսի չորս օրաթերթերի հրատարակիչն էր, մերժել էր արհմիության ներկայացուցիչներին՝ բանակցել փողոցում լրագիր վաճառողների կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանների շուրջ՝ այն պատճառաբանությամբ, որ նրանք իրենց աշխատողները չեն: Վերաքննիչ դատարանը լրագրավաճառների կարգավիճակի հարցը քննեց հանրային իրավունքի թեստի տեսանկյունից: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը վերացրեց այդ որոշումը՝ շեշտելով աշխատողների

⁷ Employment Law. Cases and Materials. Sixth Edition. Statutory Supplement. Foundation Press. 2007, p 1

⁸ ԱՄՆ Գերագույն դատարանի այս որոշումը կարճ կյանք ունեցավ: 1947թ. ԱՄՆ Կոնգրեսը, հաղթահարելով նախագահ Տրումենի վետոն, ընդունեց սենատոր Ռոբերտ Թաֆտի և կոնգրեսմեն Ֆրեդ Էյ Հարթլիի կողմից ներկայացված օրինագիծը՝ փոփոխելով վերոհիշյալ օրենքը: Փոփոխությունները ոչ միայն սահմանափակեցին արհմիությունների իրավունքները, այլև մերժեցին Գերագույն դատարանի նման մեկնաբանումը:

տնտեսական կախվածության կարևորությունը այն բիզնեսից, որտեղ նրանք ծառայություն են մատուցում: Հետագայում դատարանները տնտեսական իրականության թեստը զարգացրին այլ օրենքների տեսանկյունից վեճեր քննելիս: Այսպես, Fair Labor Standards Act (1938) օրենքի տեսանկյունից դատարանները առանձնացնում էին հետևյալ գործոնները.

ա) ենթադրյալ գործատուի իրավունքի աստիճանը վերահսկելու աշխատանքի կատարման եղանակը;

բ) ենթադրյալ աշխատողի շահույթի կամ կորստի հնարավորությունը՝ կախված կառավարչական հմտություններից;

գ) աշխատողի ներդրումը իր առաջադրանքը կատարելու համար անհրաժեշտ սարքավորումներ ու նյութեր ձեռք բերելու կամ իրեն օգնականներ աշխատանքի ընդունելու մեջ;

դ) արդյո՞ք մատուցվող ծառայությունը պահանջում է հատուկ հմտություն;

ե) աշխատանքային հարաբերությունների մշտականության աստիճանը;

զ) արդյո՞ք մատուցվող ծառայությունը ենթադրյալ աշխատողի բիզնեսի անկապտելի մասն է:

Այս գործոններից և ոչ մեկը վճռորոշ չէ աշխատող-գործատու հարաբերությունների առկա լինելը պնդելու համար: Վերջինս կախված է «ամբողջ գործունեության հանգամանքներից»⁹:

Տնտեսական իրականության թեստի տեսանկյունից հետաքրքիր է Raymond J. Donovan, Secretary of Labor, United States Department of Labor v. Dialamerica Marketing, Inc գործը¹⁰:

⁹ 603 F.2d 748, 9th Cir.1979. 656 F.2d 1368 (1981)

¹⁰ 757 F.2d 1376 (1985)

Պատասխանողը հեռախոսային մարկեթինգի ֆիրմա է, որը բիզնես է իրականացնում քսան նահանգներում, իսկ հիմնական գործունեությունը Նյու Ջերսի նահանգում է: Հիմնական գործունեությունը հեռախոսագանգի միջոցով ամսագրերի այն բաժանորդների բաժանորդագրության երկարացումն է, որոնց բաժանորդագրությունը ավարտվել է կամ մոտենում է ավարտին: Դրա համար պատասխանողը վարձել է տանը աշխատող անձանց, նրանց տվել է քարտեր, որտեղ աշխատողները մի փոքր հետազոտությունից հետո պետք լրացնեին բաժանորդների տվյալները: Աշխատող-հետազոտողը ստորագրում էր համաձայնագիր, որը կոչվում էր «Անկախ կապալառուի համաձայնագիր»: Աշխատող-հետազոտողը քարտերը պետք է վերադարձներ մեկ շաբաթից՝ նշանակված ժամին: Քանի որ աշխատանքը կատարվում էր տանը, աշխատողները ազատ էին՝ իրենց հայեցողությամբ աշխատանքը կատարելու: Սակայն աշխատանքը պետք է կատարվեր պատասխանողի հրահանգի համաձայն (մասնավորապես, քարտերը պետք է լրացվեին հատուկ գրիչով, հատուկ ձևերով ու նշումներով և այլն): Աշխատանքը վճարվել է գործավարձային կարգով՝ լրացված յուրաքանչյուր քարտի դիմաց:

Հայցվորը գտել է, որ պատասխանողը խախտել է Fair Labor Standards Act-ի նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ պահանջը: Պատասխանողը, առարկելով հայցի դեմ, մատնանշել է, որ վերը նշված օրենքը չի կարող կիրառվել նշված աշխատող-հետազոտողների նկատմամբ, որովհետև այն չի վերաբերում անկախ կապալառուներին, որպեսիք աշխատող-հետազոտողներն էին: Գործը քննող դատարանը, կիրառելով հանրային իրավունքի թեստը, նշել է, որ տնային հետազոտող-

ները աշխատել են տանը առանց հսկողության և ըստ իրենց հայեցողության, իսկ պատասխանողը աննշան հսկողություն է իրականացրել նրանց նկատմամբ: Ավելին, տնային հետազոտողները պատասխանողից տնտեսապես կախված չեն եղել, նրանց վաստակած գումարները իրենց ընտանիքների եկամտի հիմնական աղբյուր չէր, այլ պարզապես գրպանի ծախսի փող էր: Վերաքննիչ դատարանը, չհամաձայնելով շրջանային դատարանի եզրահանգմանը, գործը այս մասով բեկանել է հետևյալ պատճառաբանությամբ: Շրջանային դատարանը գերազնահատել է հանրային իրավունքի թեստի դերը և ուշադրություն չի դարձրել, որ աշխատող-հետազոտողների և պատասխանողի միջև մշտական աշխատանքային հարաբերություններ են հաստատվել, որ աշխատող-հետազոտողների աշխատանքը պատասխանողի գործունեության անկապտելի մասն է, որ ոչ մի իրավական հիմք չկա ընտանիքի եկամտի լրացուցիչ աղբյուր լինելու հանգամանքը տնտեսական անկախության չափանիշ դիտելու համար: Վերջինինս կապակցությամբ Վերաքննիչ դատարանը նշել է, որ տնտեսական կախվածության դրույթը չի վերաբերում վաստակած դրամի չափին, այլ ցույց է տալիս միայն եկամտի աղբյուր ունենալը: Վերոհիշյալի հիման վրա Վերաքննիչ դատարանը աշխատող-հետազոտողներին դիտել է որպես աշխատող և ոչ թե անկախ կապալառու, ուստի նրանց երաշխավորվել է վերոհիշյալ օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի վճարումը:

Աշխատողը

Ինչպես նշվեց վերևում, ԱՄՆ աշխատանքային օրենսդրությունը չունի աշխատող հասկացության միասնական սահմանում: Այդ հասկացությունը բացահայտվում է առանձին օրենսդրական ակտերում, որոնք, սակայն, ինչպես ԱՄՆ Գերագույն դատարանն է ատահայտվել Darden-ի գործով, ընդամենը շրջափերականներ են և չեն բացատրում ոչինչ: Այսպես, Fair Labor Standarts Act-ը սահմանում է, որ «աշխատող» նշանակում է ցանկացած անհատ՝ աշխատանքի ընդունված գործատուի կողմից: Այնուհետև օրենքը բացատրում է, թե ով աշխատող չի համարվում: Իսկ աշխատանքի ընդունումը ներառում է չարչարանք կամ աշխատելու թույլտվություն (to suffer or permit to work): Աշխատող հասկացությունը ըստ էության նույն կերպ է բնութագրվում նաև Civil Rights Act of 1964, Title VII, Americans With Disabilities Act, Famili and Medical Leave Act, Occupetional Safety and Health Act և այլ ակտերում: Վերը նշված թեստերը օգնում են ճիշտ գտնելու աշխատող հասկացությունը կոնկրետ օրենքի տեսանկյունից: Fair Labor Standarts Act-ի գործողությունը չի տարածվում հանրային սեկտորում, գյուղատնտեսական և տնային աշխատանքներում զբաղված անձանց, ծնողների կամ ամուսնու կողմից աշխատանքի ընդունված անձանց, օդային կամ երկաթուղային տրանսպորտում զբաղված անձանց, ինչպես նաև կառավարչական գործառույթների իրականացնող աշխատողների վրա՝ առանձին բացառություններով: Այս նորմատիվ ակտը տարբերակում է ղեկավար, պրոֆեսիոնալ աշխատող և աշխատող հասկացությունները: Ղեկավար աշխատող է համարվում ցանկացած

անձ, ով լիազորություն ունի ի շահ գործատուի աշխատանքի ընդունել, տեղափոխել, կասեցնել, կրճատել, վերացնել, խթանել, ազատել, նշանակել, պարգևատրել կամ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկել այլ աշխատողների կամ պատասխանատվորեն ուղղություն ցույց տալ կամ հարթել վեճերը կամ առաջարկել այդպիսի արդյունավետ միջոցներ, եթե միայն վերոհիշյալ լիազորությունների իրականացումը գուտ ընթացիկ կամ գրասենյակային բնույթ չունի, այլ պահանջում է օգտագործել անկախ որոշում: Վերջինս դասվում է այսպես կոչված գնահատվող հասկացությունների շարքին և մեկնաբանման կարիք ունի: Այն միանշանակ չի մեկնաբանվում: Այս տեսանկյունից հետաքրքիր է National Labor Relations Board v. Kentucky River Community Care, Inc. գործը¹¹: Համառոտ ներկայացնենք գործի բնույթը: Պատասխանողը իրականացնում է հոգեկան բնույթի խնդիրներ ունեցող հիվանդների խնամք իր օբյեկտներից մեկում: Այստեղ զբաղված են եղել պրոֆեսիոնալներ, ոչ պրոֆեսիոնալներ և մեկ տասնյակ ղեկավար աշխատողներ: Կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու ժամանակ պատասխանող կողմը հրաժարվում է վեց բուժքույրերի մտցնել կոլեկտիվ պայմագրի մեջ՝ պատճառաբանելով, որ նրանք, National Labor Relations Act-ի համաձայն, ղեկավարներ են և ոչ թե աշխատողներ, ուստի նշված օրենքը չի տարածվում նրանց վրա: Գործով հայցվոր կողմը ԱՄՆ կառավարական անկախ գործակալություն է, որը վերահսկողություն է իրականացնում նշված օրենքով կարգավորվող աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում և կարող է մեկ-

¹¹ NLRB V Kentucky River Community Care, Inc. 532 US Kentucky River Community Care, Inc. v. NLRB, 193 F

նաբանել այդ ոլորտի օրենքները: Հայցվորը, չհամաձայնելով պատասխանողի հետ, նշել է, որ բուժքույրերը կատարել են իրենց սովորական գործը, ինչպես կարգադրել են բժիշկները: Ի լրումն դրա՝ նրանք որոշակի հերթափոխերի ընթացքում կատարել են նաև «շինության ղեկավարների» աշխատանքը, երբ օգնել են ստանալ անհրաժեշտ օգնություն: Հայցվորը գտել է, որ բուժքույրերը չէին կարող լինել ղեկավար, քանի որ նրանք մյուս աշխատողների աշխատանքը ուղղորդել են ոչ թե անկախ որոշում կայացնելու միջոցով, այլ սովորական պրոֆեսիոնալ և տեխնիկական որոշմամբ են կարգավորել նվազ հմուտ աշխատողների կողմից ծառայությունների մատուցումը: Վերաքննիչ դատարանը պարզել է, որ բուժքույրերը երբորդ հերթափոխի ընթացքում գործել են որպես շինության ղեկավարներ, չնայած ունեցել են վերադաս: Նրանք պատասխանատու են եղել հիվանդների խնամքի համար և պարտավոր էին ապահովել համապատասխան անձնակազմի առկայությունը: Այդ ընթացքում նրանք իրավունք են ունեցել շինության տարածքում անձնակազմի տեղափոխություն կատարել, կանչել աշխատակազմին աշխատանքի վաղ, խնդրել նրանց աշխատել հերթափոխից հետո, եթե աշխատողի կարիք է զգացվել: Բուժքույրերը նաև իրավունք են ունեցել աշխատողին հերթափոխից հանել և տուն ուղարկել՝ այդ մասին աշխատողի անմիջական ղեկավարին տեղյակ պահելով: Վերաքննիչ դատարանը մատնանշել է, որ այդ պարտականությունների կատարման համար բուժքույրերին անհրաժեշտ է եղել անկախ որոշումներ կայացնել, և այդ աշխատանքները ըստ էության ղեկավարի իրավասություն են: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը հաստատեց Վերաքննիչ դատարանի որոշումը 5-ը 4-ի

հարաբերությամբ: 2006 թ. նոյեմբերին NLRB-ը Oakwood Healthcare, Inc. գործով սովեց ղեկավար հասկացության նոր մեկնաբանում՝ շեշտելով, որ այլ հատկանիշների հետ ղեկավարը նվազագույնը պետք է գործի կամ արդյունավետ գործողություն առաջարկի, որը «ազատ է մյուսների վերահսկողությունից և սովյալները ճանաչելու ու համեմատելու միջոցով ձևավորում է կարծիք կամ գնահատական»¹²:

Քննենք ևս մեկ հետաքրքիր գործ՝ Clackamas Gastroenterology Associates, P. C. v. Wells¹³: Հայցվորը բժշկական կլինիկա է Օրեգոնում: Պատասխանողը Դեբորահ Ուելսն է, որը աշխատել է որպես հաշվապահ 1986-1997 թթ.: Աշխատանքից ազատելուց հետո պատասխանողը հայց է ներկայացնում դատարան՝ պնդելով, որ համաձայն Americans With Disabilities Act-ի՝ անօրինական խտրականություն է դրսևորվել՝ կապված անաշխատունակության հետ: Պատասխանողը հայցը անհիմն է համարում՝ պնդելով, որ ACT-ն իրենց վրա չի տարածվում: Նշված օրենքի 101-րդ սեկցիայի համաձայն՝ դա տարածվում է այն գործատուների վրա, որոնք ունեն տասնհինգ կամ ավելի աշխատողներ յուրաքանչյուր աշխատանքային օրում՝ ընթացիկ կամ նախորդ օրացույցային տարվա քսան կամ ավելի օրացույցային շաբաթների ընթացքում: Կլինիկայում զբաղված էին չորս բժիշկներ, որոնք միաժամանակ բաժնետերեր էին և տնօրեններ: Հարց առաջացավ՝ արդյոք պրոֆեսիոնալ կորպորացիայի բաժնետերերը և տնօրենները պետք է դիտվեն աշխատող, թե ոչ: Այս հարցի

¹² The Definition of Suprvisor Under the National Labor Relation Act. www.fas.org

¹³ 538 U.S. 440 (2003)

պատասխանից կախված էր տվյալ գործի լուծումը: Շրջանային դատարանը համաձայնում է պատասխանողի հետ: Վերաքննիչ դատարանը բեկանում է: Գործը քննում է ԱՄՆ Գերագույն դատարանը: Մի շարք դեպքերում վերջինս գտնում է, որ գործի տվյալները խոսում են այն մասին, որ բաժնետեր-տնօրենները կլինիկայի աշխատող չեն: Օրինակ, նրանք վերահսկում են կլինիկայի գործունեությունը, կիսում են շահույթը, պատասխանատու են ապօրինի գործողությունների համար: Բայց մյուս կողմից ձեռք բերված ապացույցները ցույց են տալիս, որ չորս բաժնետեր-տնօրենները ստացել են աշխատավարձ կլինիկայում հաստատված ստանդարտներին համապատասխան, և նրանք հաշվետու են եղել անձնակազմի մենեջերին: Այս երկրնությունը լուծելու համար դատարանը հղում է հանրային իրավունքին: «Մենք մտածում ենք, որ հանրային իրավունքի հսկելու բաղադրիչը այն սկզբունքային ուղեցույցն է, որին կարելի է հետևել այս գործում»: Գործը բեկանվում է և ուղարկվում է նույն դատարան՝ նոր քննության: Նշենք, որ երկու դատավորներ այլ կարծիք են հայտնել:

Անչափահասների աշխատանքը

Անհատը աշխատանքային հարաբերությունների մեջ կարող է մտնել, որպես կանոն, տասնչորս տարեկանից: Դաշնային մակարդակով անչափահասների աշխատանքը կարգավորվում է Fair Labor Standarts Act-ով: Հետագայում նահանգները ընդունեցին անչափահասների աշխատանքի վերաբերյալ իրենց ակտերը, ընդ որում՝ եթե նահանգային ակտը սահմանում է ավելի բարձր ստանդարտներ, քան դաշնայինը, գոր-

ծում է նահանգային օրենքը: ԱՄՆ Աշխատանքի դեպարտամենտը միակ մարմինն է, որը կատարում է անչափահաս աշխատողների աշխատանքի մոնիթորինգ և կյանքի է կոչում անչափահասների վերաբերյալ օրենսդրությունը: Վերոհիշյալ օրենքը տարբերակում է մինչև տասներկու տարեկան, տասներկուսից մինչև տասնչորս և կամ դրանից բարձր աշխատանաքային տարիք: Մինչև 12 տարեկան անչափահասները կարող են աշխատել իրենց ծնողների կամ նրանց փոխարինող անձանց պատկանող կամ նրանց կողմից օգտագործվող ֆերմայում կամ նշված անձանց գրավոր համաձայնությամբ՝ այնպիսի ֆերմայում, որը ազատված է դաշնային նվազագույն ժամավարձ վճարելուց: 12-14 տարեկան անչափահասները կարող են իրենց ծնողների կամ նրանց փոխարինող անձանց համաձայնությամբ աշխատել ֆերմայում կամ նշված անձանց հետ նույն ֆերմայում: Այս աշխատանքները կարող են կատարվել միայն դպրոցից դուրս ժամերին և չպետք է վտանգավոր լինեն անչափահասների համար: Բացի այդ, նրանք կարող են աշխատել որպես թերթ առաքողներ, ոչ մշտապես նստել երեխաների հետ, լինել մշտադալար բույսերից ծաղկեպսակ պատրաստողներ, լինել դերասան կամ կատարող կինոյում, հեռուստատեսությունում, ռադիոյում կամ թատրոնում, աշխատել ծնողներին պատկանող բիզնեսում, եթե այն հանքարդյունաբերություն, արտադրություն կամ էլ վտանգավոր զբաղմունք չէ: 14-15 տարեկան անչափահասների աշխատաժամանակը սահմանափակված է: Աշխատանքը կարող է կատարվել դպրոց հաճախելու օրերին դպրոցական ժամերից դուրս, ներառյալ ուրբաթը (շաբաթական տասնութ ժամից ոչ ավելի): Դպրոցական արձակուրդների ժամանակ աշխատան-

քի տևողությունը չի կարող գերազանցել օրական ութ ժամը, քառասուն ժամը շաբաթական և չի կարող սկսվել մինչ առավոտյան 7-ը և երեկոյան 19:00-ից հետո:

Հունիսի 1-ից մինչև Աշխատանքի օրը¹⁴ երեկոյան աշխատանքը կարող է տևել մինչև 21:00: Եթե նույնիսկ անչափահասը դպրոց չի հաճախում, այս ժամային սահմանափակումները պարտադիր են: Նշված տարիքի անչափահասները կարող են զբաղվել մանրավաճառությամբ, մտավոր կամ ստեղծագործական աշխատանքով, հանձնարարություն կամ առաքման աշխատանքներ կատարելով, մաքրման կամ այլ աշխատանք այգում և այլն: 16-18 տարեկանները կարող են աշխատել առանց սահմանափակումների ոչ վտանգավոր աշխատանքներում¹⁵: Երեխաների մասին աշխատանքային օրենսդրությունը խախտելու դեպքում իրավախախտը կարող է տուգանվել մինչև 10000 դոլար՝ կախված բիզնեսի չափից և իրավախախտման ծանրության աստիճանից: Անկախ իրավախախտման բնույթից՝ իրավախախտը կրում է նյութական պատասխանատվություն պատճառած վնասի համար:

Առանց փաստաթղթի աշխատողներ

1986 թ. նոյեմբերին Կոնգրեսը ուժի մեջ մտցրեց Immigration Reform and Control Act (IRCA)-ը, որով փորձ արվեց լուծել անօրինական ներգաղթի հետ կապված որոշ հար-

¹⁴ ԱՄՆ-ում պաշտոնական դաշնային տոն: Նշվում է սեպտեմբերի առաջին երկուշաբթի օրը:

¹⁵ Թույլատրվող աշխատանքների, վտանգավոր զբաղմունքների և վտանգավոր աշխատանքների ցանկը կարելի է գտնել Աշխատանքի դեպարտամենտի կայքէջում:

ցեր¹⁶: Մասնավորապես, արգելվեց առանց օրինական հիմքի երկրում գտնվող օտարերկրացիներին աշխատանքի ընդունել: Օրենքը սահմանեց տուգանքների համակարգ այն խախտողների համար: Այսպես, անօրինական աշխատանքի ընդունված յուրաքանչյուր աշխատողի համար գործատուն պետք է վճարի 250-2000 դոլար տուգանք, նախկինում նման խախտում թույլ տված լինելու դեպքում՝ 2000-5000 դոլար և բազմակի խախտման դեպքում՝ 3000-10000 դոլար: Նման տուգանքներից խուսափելու համար գործատուին անհրաժեշտ է հավաստիանալ, որ աշխատանքի համար դիմած անձը ունի աշխատանքի թույլտվություն: Ըստ այս օրենքի՝ այդպիսի թույլտվության ապացույց են սոցիալական ապահովագրության քարտը և այլ փաստաթղթեր, որոնք ԱՄՆ Գլխավոր դատախազը այս նպատակով ընդունելի կհամարի: Թեև այս օրենքի նպատակներից մեկը երկրում առանց փաստաթղթի աշխատողների թվաքանակի կրճատումն էր, սակայն իրականում այս երևույթը դեռևս արմատախիլ չի արվել: Մա տնտեսական հրամայական է: Դատական պրակտիկան հակասական է:

Hoffman Plastic Compound Inc. v. NLRB գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը 5-ը 4-ի փոխհարաբերությամբ բավարարեց հայցվորի հայցը, որով պատասխանողը որոշել էր հոգուտ անօրինական էմիգրանտ Խոսե Կաստրոյի գանձել 66,951 դոլար՝ որպես վերջինիս անօրինական արձակմամբ կորցրած աշխատավարձ: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը ուղղակի մատնանշեց, որ աշխատանքի թույլտվություն չունեցողները նման վճար չեն կարող ստանալ¹⁷: Դրա հետ մեկտեղ՝ նա-

¹⁶ Employment Law. Cases and Materials. Sixth edition, p.13:

¹⁷ 535 U.S. 137 (2002)

հանգներից մի քանիսը գտնում են, որ անփաստաթուղթ աշխատողների իրավունքները պետք է պաշտպանված լինեն: Օրինակ, Կալիֆորնիա նահանգը գտնում է, որ անփաստաթուղթ աշխատողը իրավունք ունի ստանալու նվազագույնը 8 դոլար ժամավարձ, արտաժամյա աշխատանքի վճար և այլն¹⁸:

Գործատու

Գործատու հասկացությունը միանշանակ չէ և կախված է համապատասխան օրենսդրական ակտի նպատակներից և այն ոլորտից, որի կարգավորմանն է այն ուղղված: Employee Poligraph Protection Act-ը գործատու հասկացություն է ներառում ցանկացած անձի, ով աշխատողների կամ ապագա աշխատողների հետ հարաբերություններում ուղղակի կամ անուղղակի գործում է՝ ելնելով գործատուի շահերից: Հեշտ է նկատել, որ սահմանումը ուղղված է գործատուի կառավարչական անձնակազմի շրջանակը որոշելուն: Համաձայն Civil Rights Act of 1964, Title VII-ի՝ «գործատու» հասկացությունը նշանակում է առևտրի վրա ազդող ճյուղերում զբաղված անձ, որը ունի տասնհինգ և ավելի աշխատողներ յուրաքանչյուր աշխատանքային օրում՝ ընթացիկ կամ նախորդ օրացույցային տարվա յուրաքանչյուր քսան և ավելի օրացույցային շաբաթներում:

Անձ հասկացությունը ներառում է մեկ կամ ավելի անհատներ, կառավարողներ, կառավարական գործակալություններ, քաղաքական ստորաբաժանումներ, արհեստակցական միություններ, ընկերություններ, ասոցիացիաներ, կորպո-

¹⁸ www.dir.ca.gov/QAundoc.html

րացիաներ, իրավաբանական ներկայացուցիչներ, փոխադարձ ընկերություններ, բաժնետիրական ընկերություններ և այլն: Գործատուի նույն սահմանումն է տրված Americans With Disabilities Act-ում: Սակայն կան երկու վերապահումներ: Նախ, այն չի տարածվում Միացյալ Նահանգների կառավարությանը կամ հնդկական ցեղերին ամբողջությամբ պատկանող կորպորացիաների վրա և երկրորդ՝ բարեխիղճ մասնավոր անդամակցությամբ ակումբների վրա, որոնք հարկման դաշտից դուրս են: Նմանօրինակ սահմանում ունի նաև Occupational Safety And Health Act-ը, սակայն այս օրենսդրական ակտը աշխատողների քանակային սահմանափակում չունի: Famili And Medical Leave Act-ը գործատուին տալով նման իրավունք՝ պահանջում է հիսուն և ավելի աշխատողների առկայություն յուրաքանչյուր աշխատանքային օրում՝ ընթացիկ կամ նախորդ օրացույցային տարում քսան կամ ավելի աշխատանքային շաբաթների ընթացքում: Worker Adjustment And Retraining Notification Act-ի համաձայն՝ «գործատու» հասկացությունը նշանակում է ցանկացած առևտրային ձեռնարկություն, որտեղ աշխատում են հարյուր և ավելի աշխատողներ՝ չհաշված ոչ լրիվ աշխատաժամանակով զբաղվածներին, կամ հարյուր կամ ավելի աշխատողներ, որոնք ընդհանուր աշխատում են առնվազն չորս հազար ժամ՝ յուրաքանչյուր շաբաթ, արտաժամյա աշխատաժամանակը չհաշված:

Իսկ որոշ ակտեր ընդհանրապես չեն սահմանում գործատու հասկացությունը, այլ պարզապես հղում են տարբեր չափանիշների: Այսպես, Federal Unemployment Tax Act-ը գործատու է համարում ցանկացած անձի, ով ընթացիկ կամ նախորդ օրացույցային տարում, ցանկացած եռամսյակի ընթացքում

1500 դուլար կամ ավելի ժամավարձ է վճարել կամ ընթացիկ կամ նախորդ օրացույցային տարվա ընթացքում քսան օրերից յուրաքանչյուր օրը՝ տարբեր աշխատանքային շաբաթներում, աշխատեցրել է առնվազն մեկ աշխատող օրվա որոշ ժամերի: Վերոհիշյալ օրինակները ցույց են տալիս, որ օրենսդրի հիմնական նպատակն է սահմանել այն անձանց շրջանակը, որոնց վրա օրենքը տարածվում է: Հեշտ է նաև նկատել, որ շատ դեպքերում տասնհինգից պակաս աշխատող ունեցող գործատուները դուրս են մնում օրենքի գործողության շրջանակներից: Հիմնական նպատակը այդպիսի գործատուներին զերծ պահելն է բավականին մեծ տուգանքներից, որոնք կարող են նրանց սնանկության հասցնել:

Վերջում նշենք, որ Clackamas-ի գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը մի կարևոր հետևության է հանգել, այն է՝ գործատուի կազմակերպախրավական ձևը որոշիչ չէ աշխատողի կարգավիճակը որոշելու գործում:

Բազմակի գործատուներ

Ահա թե ինչպես է նկարագրում բազմակի գործատուի կարգավիճակը The U.S. Equal Employment Opportunity Commission-ը (EEOC): Ժամանակավոր աշխատանքի տեղավորման գործակալությունը աշխատանքի է ընդունում համակարգչային ծրագրավորողի և նշանակում աշխատանքի իր հաճախորդներից մեկի մոտ: Գործակալությունը վճարում է նրան աշխատավարձ՝ հիմնվելով հաճախորդի ուղարկած տվյալների վրա: Գործակալությունը աշխատողի աշխատավարձից կատարում է համապատասխան հարկերի հետպա-

հումներ: Հաճախորդը սահմանում է աշխատաժամանակը և հսկողություն իրականացնում կատարվող աշխատանքի նկատմամբ: Աշխատանքը կատարվում է հաճախորդի շինությունում՝ նրա սարքավորումների և նյութերի օգտագործմամբ: Գործակալությունը կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի հետ, եթե նրա մատուցած ծառայությունը անընդունելի է հաճախորդի համար: Աշխատողն էլ իր հերթին կարող է դադարեցնել աշխատանքային հարաբերությունները առանց տույժ կրելու: Այս հանգամանքներում նա աշխատող է: Այս պարագայում հարց է առաջանում, թե ում աշխատողն է՝ գործակալությա՞ն, հաճախորդի՞, թե՞ երկուսի: Այս գործոններից ոչ մեկը որոշիչ չէ, և առաջադրված հարցի պատասխանը հնարավոր չէ տալ գործոնների քանակի պարզ հաշվարկման եղանակով: Անհրաժեշտ է քննարկել բոլոր գործոնները ամբողջության մեջ: Գործակալությունը և հաճախորդը իրավունք ունեն հսկելու աշխատողին, և եթե նրանք երկուսն էլ ունեն օրենքով նախատեսված նվազագույն աշխատողներ, ապա համարվում են համատեղ գործատուներ¹⁹: Բազմակի կամ համատեղ գործատու հասկացությունը համեմատաբար նոր է և նպատակ ունի տնտեսությունը տեղափոխել արտադրությունից ծառայությունների ոլորտ և նորագույն տեղեկատվական տեխնոլոգիաներ ներդնել: ԱՄՆ-ում գործում են աշխատանքի տեղավորման բազմաթիվ և բազմապիսի (ժամանակավոր, պայմանագրային և այլն) գործակալություններ, որոնք աշխատանքի են ընդունում

¹⁹ Այս նկարագրության մանրամասներին կարելի է ծանոթանալ *The U.S. Equal Employment Opportunity Commission կայքէջում, որը տեղադրված է EEOC NOTICE. Number 915.002 Date 12/03/97:*

անձանց, նույնիսկ ուսուցանում և աշխատանքի ուղարկում իրենց հաճախորդների մոտ: Այդ ծառայության դիմաց հաճախորդը վճարում է գործակալությանը, իսկ վերջինս՝ աշխատողին: Երբ այս պրակտիկան լայն տարածում ստացավ, պատասխանատու գործատուի հարց առաջացավ: EEOC-ն պարզաբանեց, որ նման հանգամանքներում հնարավոր է համատեղ պատասխանատվություն: Բազմակի գործատուի հարցը դատական քննության առարկա դարձավ *Zheng v. Liberty Apparel Company Inc.* գործով²⁰: Համառոտ ներկայացնենք գործի էությունը:

Հայցվորները կարի արտադրության քսանվեց աշխատողներ են, որոնք բնակվում են Նյու Յորքի Չինական թաղամասում և չեն խոսում անգլերեն: Պատասխանողները նրանց հիմնական գործատուներն են (կոլեկտիվ ("Contractor Corporations") և Liberty Apparel Company, Inc. ("Liberty")): Առաջին պատասխանողի նկատմամբ հայցվորները պահանջից հրաժարվել են և գործով անցնում է երկրորդ պատասխանողը: Վերջինս զբաղվում է հագուստի արտադրությամբ, սակայն աշխատանքի վերջին փուլը կատարելու համար վարձում է կապալառուների, որոնք էլ վարձում են համապատասխան աշխատողներ՝ արտադրանքը վերջնական տեսքի բերելու համար: Այն ներառում է կարելը, կոճակներ տեղադրելը, պիտակ կպցնելը, մանժետ տեղադրելը և այլն: Հայցվորներին վճարել են գործավարձային կարգով: Վերջիններս պնդել են, որ իրենց անմիջական գործատուն պատասխանողի համար կատարած աշխատանքի դիմաց վճարել է սահմանված նվազագույն ժամավարձից ցածր՝ չվճարելով արտաժամյա աշխա-

²⁰ *355 F.3d 61, 2d Cir., 2003*

տանքների դիմաց, ուստի խախտել է Fair Labor Standarts Act-ը: Շրջանային դատարանը հայցը մերժում է այն պատճառաբանությամբ, որ պարասխանողը համատեղ գործատու չէ: Վերաքննիչ դատարանը չի համաձայնում ստորադաս դատարանի հետ: Գործին վերաբերող կարևոր հանգամանքների շարքում վերադաս դատարանը նշում է հետևյալները.

1) արդյո՞ք պատասխանողի տարածքը և սարքավորումները օգտագործվել են հայցվորների աշխատանքում;

2) արդյո՞ք անմիջական գործատուն ունեցել է այնպիսի բիզնես, որ նա կարող էր կազմակերպել հերթափոխը որպես մի միավոր՝ ենթադրվող մի համատեղ գործատուից դեպի մյուսը;

3) հայցվորների կատարած առանձին աշխատանքը որքանո՞վ է եղել պատասխանողի արտադրական գործընթացի անբաժանելի մասը;

4) արդյո՞ք պայմանգրով պատասխանատվությունը կարող էր մեկ ենթակապալառուից մյուսին անցնել առանց էական փոփոխության;

5) պատասխանողների կամ նրանց գործակալների հսկողության աստիճանը հայցվորների կատարած աշխատանքի նկատմամբ;

6) արդյո՞ք հայցվորները աշխատել են բացառապես կամ գերազանցապես պատասխանողի համար:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳԻՐ

Ըստ կամքի աշխատանքային հարաբերությունները

ԱՄՆ-ում աշխատանքային իրավունքի հիմնարար սկզբունքի ակունքները հասնում են անգլիական ֆեոդալական համակարգ, երբ ճորտերը աշխատում էին հողատիրոջ համար՝ վերջինիս թելադրած պայմաններով: Հասարակության առաջընթացը գյուղատնտեսականից դեպի արդյունաբերական արտադրություն փոխեց գործատու-աշխատող հարաբերությունների էությունը, սակայն ըստ կամքի աշխատանքային հարաբերությունների տեսությունը մնաց նույնը: Այդ տեսությունը ասում է, որ եթե գործատուն և աշխատողը չունեն փոխադարձ պարտավորություններ՝ մնալու աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, ապա երկու կողմն էլ իրավասու է դադարեցնել իրենց հարաբերությունները ցանկացած պահի կամ ցանկացած պատճառով, եթե, իհարկե, այդ պատճառները արգելված չեն օրենքով: Այս տեսության հիմնական արդարացումը այն է, որ երկու կողմերն էլ իրենց սեփականության տերն են և այն կարող են օգտագործել իրենց հայեցողությամբ, եթե չեն բանակցել այդ սեփականության օգտագործման պայմանների շուրջ: Հետագայում օրենսդիրը բազմաթիվ սահմանափակումներ դրեց գործատուի իրավունքների վրա՝ ըստ իր կամքի աշխատողին աշխատանքի ընդունելու կամ արձակելու դեպքում: Աշխատատեղում գործատուի իրավունքների հետագա սահմանափակումները պայմանավորված էին արհմիությունների գործունեությամբ, երբ կոլեկտիվ պայմանա-

գրերի միջոցով արհմիությունները կարողացան փոխադարձ պարտավորություններ սահմանել աշխատանքային պայմանագրի կողմերի համար: Բոլոր դեպքերում, եթե չկան համապատասխան սահմանափակումներ աշխատանքային պայմանագրի կողմերի համար, ապա ենթադրվում է, որ այդ հարաբերությունները ըստ կամքի են:

Աշխատանքի ընդունման կարգը

Աշխատանքի ընդունման սկզբնական փուլը հայտարարություն տալն է, երբ գործատուն հանրությանը տեղյակ է պահում իրեն անհրաժեշտ աշխատողների մասին: Այն կարող է տրվել ինչպես տեղական մամուլում, ռադիոյով, այնպես էլ այդ նպատակով ստեղծված կայքէջերի միջոցով, ինչպես օրինակ՝ www.jobsearch.com., www.careerbuilder.com., www.indeed.com.: Հայտարարությունը պետք է տրվի օրենսդրության պահանջներին համապատասխան՝ հետագայում տարբեր հիմքերով բերված հայցերով պատասխանատվությունից խուսափելու համար: Որպես կանոն, հայտարարության մեջ նշվում են պահանջվող աշխատանքը, վայրը, տարեկան աշխատավարձը, հավելավճարը, եթե կա, աշխատանքի տևողությունը, արտադրության ճյուղը, պահանջվող կրթությունը կամ հմտությունը, փորձը և այլ տվյալներ: Գործատուն կարող է համալրել իրեն անհրաժեշտ աշխատուժը աշխատանքի տեղավորման համապատասխան գործակալությունների, զբաղվածության կենտրոնների կամ այլ մասնագիտացված հաստատությունների միջոցով: Ամենապարզ և նվազ ծախսատար համալրման եղանակը այսպես կոչված «բերնի-

բերան» փոխանցումն է, երբ գործատուի աշխատողները թափուր կամ նոր բացված աշխատատեղերի մասին տեղյակ են պահում իրենց ծանոթ-հարազատներին: Այստեղ պետք է նկատի ունենալ, որ Միացյալ Նահանգները բազմաթիվ ազգերի ու ռասաների երկիր է, ուստի աշխատողներ վարձելու ընթացքում անհրաժեշտ է բոլորի համար ապահովել հավասար հնարավորություններ: «Բերնեբերան» եղանակով համալրման ընթացքում մեծ է միատարր աշխատուժ ունենալու հնարավորությունը, որը արդեն իսկ կարող է անբարենպաստ հետևանքներ առաջացնել գործատուի համար: Հետևաբար աշխատուժի համալրման տարբեր եղանակների կիրառումը կարող է գործատուին ետ պահել հնարավոր նյութական կորուստներից: Չի խրախուսվում «խնամի-բարեկամությունը» աշխատանքի ընդունելիս: Բերնեթ Patricia A. Thomas, v. Washington County School Board²¹ դատական գործը: Հայցվորը՝ Թոմասը, սևամորթ կին է, որը մեծացել և քոլեջ է ավարտել Վիրջինիա նահանգի Վաշինգտոն կոմսությունում: Ստացել է ուսուցչի որակավորում: Քոլեջի վերջին կուրսում նա դիմել է ուսուցչի աշխատանքի համար նույն կոմսությունում: Պատասխանողը նրան տեղյակ չի պահել ուսուցչի թափուր աշխատատեղերի մասին, և այդ աշխատատեղերը զբաղեցրել են սպիտակամորթ ուսուցիչները, ընդ որում՝ մեկ աշխատատեղը զբաղեցրել է նույն քոլեջի շրջանավարտներից մեկը, որը թափուր տեղի մասին իմացել է իր ամուսնուց՝ նույն դպրոցի ուսուցչից: Հայցվորը դիմել է EEOC՝ ռասայական խտրականության հայցով: Վերջինս իրավունք է տալիս դիմելու դատարան: Շրջանային դատարանը հայցը մերժում է: Վերաքննիչ դատարանը,

²¹ 915 F.2d 922

քննելով հայցվորի բողոքը, մասնակի բեկանում է սկզբնական որոշումը և մատնանշում, որ պատասխանողը ռասայական խտրականության դիտավորություն չի ունեցել, ուստի այդ մասով շրջանային դատարանի որոշումը թողնում է ուժի մեջ: Վերաքննիչ դատարանը նաև ցուցում է տալիս, որ շրջանային դատարանը պետք է պարտավորեցնի պատասխանողին հրապարակային հայտարարություն տալ թափուր աշխատատեղերի մասին, ինչպես նաև արգելի պատասխանողին աշխատանքի ընդունելիս ժամանակ բարեկամներին նախապատվություն տալուց: Աշխատանքի ընդունման բուն ընթացքը սկսվում է դիմում լրացնելով: Դիմումում սովորաբար նշվում է անուն-ազգանունը, հասցեն, կրթության և աշխատանքային փորձի մասին տվյալները, իսկ երբեմն էլ այլ անձնական տվյալներ: Americans with disabilities Act-ը արգելում է այնպիսի հարցերի ընդգրկումը դիմումի մեջ, որոնք կապված են անաշխատունակության, առողջական խնդիրների կամ աշխատողների հատուցման պատմության հետ: Ազգային պատկանելիության, սեռի, կրոնի և այլ նմանօրինակ հարցերը արգելված չեն, բայց վտանգներով հղի են: Հաջորդ փուլը հարցազրույցն է, եթե գործատուն ստացված տվյալները բավարար է համարում դիմումատուին հարցազրույցի հրավիրելու համար: Հարցազրույցը հաջողությամբ անցնելուց հետո գործատուն պարտավոր է ստուգել դիմումատուի տվյալները և հանձնարարականները: Սա պատասխանատու փուլ է: Բանն այն է, որ աշխատատեղում կատարվում են բազմաթիվ հանցագործություններ, որոնք կանխելու համար են անհրաժեշտ այդ ստուգումները: ԱՄՆ Արդարադատության դեպարտամենտի տվյալներով՝ աշխատատեղերում 2008-2009 թթ. կատար-

վել են համապատասխանաբար 528 և 521 սպանություններ: 2005-2009 թթ. աշխատատեղերում կատարված սպանությունների 21%-ը կատարվել է աշխատանքային գործընկերների կողմից: Անվտոնությամբ աշխատանքի ընդունելու դեպքում գործատուն նյութական պատասխանատվություն է կրում այդ աշխատողի կատարած անիրավաչափ գործողությունների համար²²: Մինչ աշխատանքի անցնելը, իսկ երբեմն էլ դրանից հետո դիմումատուն կարող է անցնել որոշակի թեստեր, որոնք վերաբերում են որակավորմանը, ազնվությանը, թմրադեղերի կամ ալկոհոլի օգտագործմանը, առողջությանը և այլն: Այդ թեստերի ընտրությունը կախված է ապագա աշխատանքի հետ, և դրանց կիրառումը պետք է հիմնավորված լինի: Դաշնային աշխատակիցների և մյուս աշխատողների աշխատանքի ընդունման ընթացակարգի միասնականությունը ապահովելու նպատակով The Equal Employment Opportunity Commission, the Civil Service Commission, the Department of Labor և the Department of Justice ընդունեցին աշխատողների ընտրության ընթացակարգի միասնական ուղեցույց, որով կարգավորվում էին վերոհիշյալ հարցերը (1978 թ.):

Աշխատանքի ընդունման ժամանակ պահանջվող փաստաթղթերը

Այդ փաստաթղթերից առաջնահերթը ԱՄՆ-ում աշխատանքի իրավունք ունենալու թույլտվությունն է: Դրա ապացույցն է ԱՄՆ անձնագիրը, Մշտական բնակչի քարտը կամ

²² U.S. Department of Justice Office of Justice Programs Bureau of Justice Statistics Workplace Violence, 19932009.

Օտարերկրացու գրանցման ստացական քարտը (I-551), Ժամանակավոր բնակչի քարտը (I-688) և այլն: Եթե այդպիսիք առկա են, ապա անհրաժեշտ են անձը հաստատող փաստաթուղթ և սոցիալական ապահովության քարտ: Անձը հաստատող լավագույն փաստաթուղթը համապատասխան նահանգի կառավարության տված վարորդական իրավունքի վկայականն է: Եթե այդպիսին չկա, ապա ընդունելի է անձը հաստատող այլ փաստաթղթեր՝ նկարով և տրված նահանգային իշխանությունների կողմից: Եթե աշխատանքը պահանջում է կրթության որոշակի մակարդակ, ապա անհրաժեշտ է գործատուին ներկայացնել կրթությունը հաստատող փաստաթուղթը: Եթե աշխատանքը պահանջում է որոշակի հմտությունների տիրապետում, ապա պետք է ներկայացնել համապատասխան հավաստագիր, արտոնագիր կամ այլ փաստաթուղթ: Աշխատանքի ընդունվելիս կարող են լրացվել այլ փաստաթղթեր ևս, որոնցից գործնական հետաքրքրություն է ներկայացնում W4 ձևը, որը աշխատավարձից բազմապիսի հարկերի հետպահումներ կատարելու՝ աշխատողի համաձայնությունն է գործատուին:

Ըստ կամքի տեսության սահմանափակումը

Ինչպես արդեն ցույց է տրվել, ԱՄՆ-ում աշխատանքային հարաբերություններում իշխողը ըստ կամքի տեսությունն է: Մինչև 20-րդ դարի կեսերը աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի համար որևէ սահմանափակում չկար: Դա հասկապես վերաբերում էր գործատուին, երբ նա կաշկանդված չէր աշխատողին աշխատանքի ընդունելու, կարգապա-

հական պատասխանատվության ենթարկելու կամ աշխատանքային հարաբերությունները դադարեցնելու հարցում: Առաջին քայլերից մեկը National Labor Relation Act-ն (1935) էր, որով սահմանվեց աշխատողների իրավունքը՝ միավորելով այն արհեստակցական միությունների մեջ: Դա լուրջ առաջընթաց էր ըստ կամքի աշխատանքային հարաբերությունները կոլեկիվ աշխատանքային պայմանագրով սահմանափակելու իմաստով: Հետագայում ընդունվեցին օրենսդրական այլ ակտեր, որոնցով պաշտպանվեցին աշխատողների իրավունքները: Այդ օրենսդրական ակտերի մեջ առանձնանում է Civil Rights Act of 1964-ը, որը, առանց չափազանցության, պատմական նշանակություն ունեցավ: Այդ ակտով վերջ դրվեց այսպես կոչված «Ջիմ Կրոուլի» օրենքներին, որոնցով օրինականացվում էր ռասայական խտրականությունը կյանքի բոլոր ոլորտներում: 1964 թ. Act-ի Title VII-ը նվիրված էր աշխատանքային հարաբերությունների հարցերին: Հետագայում այն մի քանի անգամ փոփոխվեց: 1972 թ. փոփոխությամբ օրենքի գործողությունը տարածվեց կառավարության աշխատողների վրա, ընդլայնվեց EEOC-ի լիազորությունների շրջանակը: 1978 թ. փոփոխությամբ հղիության հիմքով խտրականությունը հավասարեցվեց ըստ սեռի խտրականության: 1991 թ. փոփոխությունը ավելացրեց երդվյալ ստենակալների դատարանների, հատուցանելի և տուգանային վնասների ու այլ դրույթներ: Այսպիսով, աշխատանքային հարաբերությունների մի մեծ մասը դուրս բերվեց անձեռնմխելիության ոլորտից, և հնարավորություն տրվեց դատական և արտադատարանական կարգով պաշտպանել քաղաքացիների իրավունքները: 1987 թ. Մոնտանա նահանգը ընդունեց Montana Wrongful Discharge

from Employment Act-ը, որով գործատուին արգելվեց աշխատողին ազատել առանց հարգելի պատճառի: Մոնտանայի Գերագույն դատարանը *Meech v. Hillhiven West. Inc*²³ և *Johnson v. State*²⁴ գործերով նշված օրենքը սահմանադրական համարեց: Նշված ժամանակաշրջանում դատարանները սկսեցին կիրառել հանրային իրավունքի որոշ դրույթներ աշխատողների պաշտպանության համար: Այժմ քննարկենք պաշտպանության ձևերը ավելի մանրամասն:

Խտրականության արգելումը

Արգելվում է խտրականությունը աշխատանքի ընդունելու, ազատելու, վերապատրաստելու, կարգապահական պատասխանատվության ենթարկելու, փոխհատուցելու, բենեֆիտներ տրամադրելու և աշխատանքային այլ պայմաններ կիրառելու ժամանակ: Բացի այդ, արգելվում է հետապնդում իրականացնել այն աշխատողների դեմ, ովքեր բողոքել են խտրականության համար, դիմում են ներկայացրել այդպիսի խախտում թույլ տալու համար, մասնակցել են այդ նպատակով կատարվող քննությանը կամ դատավարությանը: Գործատուն պարտավոր է նաև թույլ տալ աշխատողին ազատ դավանանք, եթե դա չի կարող բացասական անդրադառնալ իր բիզնեսի վրա: Խտրականությունը կարող է, ըստ Title VII-ի, դրսևորվել նույն դրության մեջ գտնվող աշխատողների նկատմամբ տարբեր կերպ, եթե դա արվում է դիտավորյալ (տարբերակված վերաբերմունքի տեսություն) կամ օրենքով

²³ 776 P.2d 488(Mont. 1989)

²⁴ 776 P.2d1221(Mont. 1989)

պաշտպանվող խմբերի նկատմամբ՝ թեկուզ ոչ դիտավորյալ (տարբերակված դրության տեսություն): EEOC-ը առանձնացնում է խտրականությունը՝ ըստ ա) տարիքի, բ) անաշխատունակության, գ) հավասար վճարման, դ) գենետիկ ինֆորմացիայի, ե) ազգային պատկանելության, զ) հղիության, է) ռասայի կամ գույնի, ը) դավանանքի, թ) հետապնդման, ժ) սեռի, ի) սեռական ոտնձգության: Քննարկենք այս հարցերը հերթականությամբ:

Ա. Age Discrimination in Employment Act-ը (ADEA) ընդունվել է 1967 թ., որը անօրինական համարեց անհատի աշխատանքային պայմանների, այդ թվում աշխատանքի ընդունելու և ազատելու խտրականությունը տարիքի պատճառով (սեկցիա 4): Այն տարածվում է քառասուն և անց անձանց վրա: Որոշ նահանգների նմանատիպ նորմատիվ ակտերը տարածվում են ավելի երիտասարդ անձանց վրա: Անիրավաչափ է նեղել աշխատողին տարիքի պատճառով, եթե դա առաջացնում է աշխատանքային անբարենպաստ պայմաններ կամ որոշումներ: Հաճախակի ձեռք առնելը տարիքի պատճառով կարող է դիտվել խտրականություն, եթե այն կատարվել է աշխատողի ղեկավարի, այլ ստորաբաժանման ղեկավարի, գործընկերոջ կամ նույնիսկ հաճախորդի կողմից:

Գործատուն կարող է ազատվել պատասխանատվությունից, եթե տարիքային սահմանափակումը բխում է բիզնեսի էությունից կամ կարող է բացասական հետևանք առաջացնել տարիքավոր անձանց համար: Սա անվանում են Bona Fide Occupational Qualification (BFOQ, թարգմանաբար՝ բարեխիղճ մասնագիտական որակավորում): Տարիքային սահմանափակումը կարող է կիրառվել միայն ելնելով բիզնեսի ողջամիտ

անհրաժեշտությունից: Բացի այդ, հնարավոր է, որ գործատուն կիրառի միջոցներ, որոնք տարբեր վերաբերմունք կարտահայտեն ավելի տարիքով աշխատողների նկատմամբ, սակայն այդ միջոցների կիրառումը պայմանավորված է այլ ողջամիտ գործոններով և ոչ թե տարիքով: Բերենք *Smith Et Al. v. City of Jackson, Mississippi, Et Al.* օրինակը²⁵: Պատասխանողը Ջեքսոնի քաղաքապետարանն է, որը որոշել է բարձրացնել իր աշխատակիցների աշխատավարձը՝ այդ աշխատանքները գրավիչ դարձնելու, որակյալ կադրեր ներգրավելու, նրանց պահպանելու և մրցունակությունը բարձրացնելու համար: Որոշվել էր բարձրացնել նաև ուստիկանության աշխատակիցների աշխատավարձը, ընդ որում՝ հինգ տարուց պակաս աշխատանքային ստաժ ունեցողների աշխատավարձը բարձրացվում էր ավելի շատ, քան դրանից ավելի ստաժ ունեցողներինը: Վերջիններս, որոնք քառասունն անց էին, այս գործով հայցվորներ են: Նրանք պնդում են, որ իրենց նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունք է դրսևորվել, որի հետևանքով իրենք վատ դրության մեջ են հայտնվել իրենց տարիքի պատճառով: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը, քննելով գործը, նշել է, որ ցածր օղակի աշխատակիցների աշխատավարձը ավելի շատ բարձրացնելու որոշումը՝ այն շրջակա ուստիկանական ուժերի աշխատավարձին համապատասխանեցնելու նպատակով, ողջամիտ էր, քան տարիքի, և այն քաղաքի ուստիկաններին պահելու օրինական նպատակի արձագանքն էր:

Բ. *Americans With disabilities Act*-ը (ADA) արգելում է խտրականությունը անհատի անաշխատունակության պատճառով: Այն տարածվում է տասնհինգ և ավելի աշխատող ու-

²⁵ 544 U.S. 228 (2005)

նեցող գործատուների վրա: Անաշխատունակ է համարվում ֆիզիկական կամ մտավոր խանգարում ունեցող անհատը, որի կենսագործունեության հիմնական գործառույթներից մեկը կամ մի քանիսը սահմանափակված են դրանց խանգարվելու պատճառով, կամ անհատը, որը կարող է անաշխատունակ դառնալ այդպիսի խանգարման պատմություն ունենալու պատճառով կամ սխալմամբ դիտվել է այդպիսի խանգարում ունեցող: 1997 թ. EEOC-ն հրապարակեց ուղեցույց, որտեղ մանրամասն կարգավորեց անաշխատունակության հետ կապված հարցերը: Խանգարումը այնպիսի իրավիճակ է, որը ազդում է անհատի օրգանիզմի մեկ կամ մի քանի համակարգերի վրա, այն է՝ նյարդաբանական, ոսկրամկանային, շնչառական, սիրտ-անոթային, վերարտադրողական, մարսողական, սեռամիզական, արյան և ավշային, էնդոկրին կամ այլ ֆիզիկական կամ մտավոր խանգարում: Մարդու հիմնական կենսագործունեության գործառույթներ են համարվում ինքն իր նկատմամբ հոգալը, ձեռքի աշխատանք կատարելը, քայլելը, տեսնելը, խոսելը, լսելը, շնչելը, սովորելը և աշխատելը: ADA-ն պարտավորեցնում է գործատուներին անաշխատունակներին տրամադրել ողջամիտ հարմարություններ, ինչպես, օրինակ, շենք ու շինություն մուտք գործելը, աշխատանքի վերակառուցումը, ոչ լրիվ կամ փոփոխված աշխատանքային պլանը, թափուր աշխատատեղի վերանշանակումը, սարքավորումների ու սարքերի ձեռքբերումը կամ արդիականացումը, քննությունների, ուսուցման նյութերի ու սկզբունքների համապատասխան ճշգրտումը, ըստ կարիքի ընթերցողների կամ թարգմանիչների տրամադրումը և այլ նմանատիպ հարմարություններ տրամադրելը: Տրամադրվող հարմարություն-

ները պետք է լինեն արդյունավետ, ինչպես նաև ողջամիտ՝ պահանջվող ծախսերի տեսանկյունից: Եթե այդպիսի հարմարությունների տրամադրումը կապված է չափից ավելի ծախսերի հետ, ապա դրանք կարող են չտրամադրվել: Այդ կապակցությամբ քննարկման են ենթակա այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են հարմարությունների արժեքը, դրանց տեղադրման ծախսերը և դժվարությունները, ընդհանուր ֆինանսական ռեսուրսները, բիզնեսի ընդհանուր չափը և այլն: Բոլոր դեպքերում պետք է նկատի ունենալ, որ անաշխատունակությունը ինքնին չի կարող բոլոր դեպքերում դիտվել որպես խտրականություն և պաշպանվել այս օրենքով, եթե անաշխատունակության և գործատուի գործողությունների միջև բացակայում է պատճառական կապը:

Բերենք *Sutton et al. v. United Air Lines, Inc.*²⁶ օրինակը: Հայցվորները երկվորյակ քույրեր են, որոնք խիստ կարճատես են: Նրանց անուղղելի տեսողական սրությունը 20/200 է կամ ավելի վատ է: Այնուամենայնիվ, ուղղիչ միջացուռումներով նրանց տեսողական գործառույթը նման է այդպիսի խանգարում չունեցող անձանց տեսողությանը: Հայցվորները դիմել են պատասխանող ավիաընկերություն՝ առևտրական օդանավերի օդաչուի թափուր տեղերի մրցույթի համար, բայց մերժում են ստացել, քանի որ ավիաընկերությունում սահմանված նվազագույն պահանջը անուղղելի տեսողական սրության համար 10/100 է կամ ավելի լավը: Հայցվորները դիմել են դատարան՝ գտնելով, որ պատասխանողը խախտել է ADA-ի պահանջը, և մերժումը պայմանավորված է իրենց անաշխատունակությամբ: Քննելով գործը՝ ԱՄՆ Գերագույն դատարանը

²⁶ 527 U.S. 471 (1999).

նը նշել է, որ ADA-ի իմաստով «անաշխատունակությունը» առկա է միայն, երբ խանգարումը «էականորեն սահմանափակում» է մեկ կամ մի քանի հիմնական կենսագործունեություն, այլ ոչ թե դա «գորու», «կարող» կամ «կ»լինի էականորեն սահմանափակված, եթե մեղմացնող միջոցառումներ չեն ձեռնարկվել: Այնուհետև Դատարանը շարունակում է, որ «... անձը, որի ֆիզիկական կամ մտավոր խանգարումը ուղղված է մեղմացուցիչ միջոցառումներով, դեռ ունի խանգարում, բայց եթե խանգարումը ուղղված է, դա հիմնական կենսագործունեությունը «էականորեն չի սահմանափակում»: Հայցվորները ցույց չեն տվել, որ իրենց հիմնական կենսագործունեությունը սահմանափակված է: Պրակտիկայում նաև հարց առաջացավ՝ կապված մարդու իմունոդեֆիցիտային վիրուսով (HIV) հիվանդների հետ:

ԱՄՆ Գերագույն դատարանը, հիմնվելով ժամանակակից բժշկական տվյալների վրա, գտավ, որ այդ հիվանդների վրա տարածվում է ADA-ն²⁷: Այն չի տարածվում անօրինական թմրադեղեր օգտագործողների վրա, եթե միայն նրանք հաջողությամբ չեն ավարտել վերականգնողական ծրագիրը կամ այդ ծրագրում են և զբաղված չեն թմրամոլությամբ կամ սխալմամբ դիտվել են դրանով զբաղված: Հարբեցողները բացառություն չեն: Գործատուն կարող է մերժել անաշխատունակին աշխատանքի ընդունել կամ պահել աշխատանքում, եթե աշխատողի հիվանդությունը մեծ ռիսկ է պարունակում իրեն և մյուսներին էապես վնասելու տեսանկյունից և չի կարող վերացվել ողջամիտ հարմարություն տրամադրելու միջոցով:

²⁷ 524 U.S. 624 (1998)

Գ. The Equal Pay Act of 1963-ը պահանջում է նույն աշխատատեղում և նույն աշխատանքի դիմաց հավասար վճարում՝ անկախ սեռից: Աշխատանքները չպետք է ամեն ինչում համընկնեն, բայց պետք է էականորեն հավասար լինեն: Այն չի վերաբերում միայն աշխատավարձին կամ ժամավարձին, այլ ընդգրկում է արտաժամյա աշխատանքը, լրացուցիչ վճարումները, ապահովագրությունը, շահույթի բաժանումը, հանգստի և տոնական օրերի վճարումը, գործուղման ծախսերը, հյուրանոցներում տեղավորելը, տարբեր գեղջերը և այլն:

Դ. Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008 (GINA)-ը գենետիկ ինֆորմացիայի պատճառով խտրականությունը համարում է անօրինական: GINA-ն բաղկացած է երկու մասից: Առաջինը արգելում է խտրականությունը առողջության ապահովագրության դեպքում, երկրորդ մասը՝ աշխատանքի ընդունելիս, փոխադրելիս, ազատելիս: Գենետիկ ինֆորմացիան ընդգրկում է անհատի և նրա ընտանիքի անդամների գենետիկ թեստը, ինչպես նաև անհատի ընտանիքի անդամների հիվանդությունների կամ խանգարումների վերաբերյալ տեղեկությունները: Վերջինս ընգրկվել է օրենքում, քանի որ ընտանիքի բժշկական պատմությունը հնարավորություն էր տալիս հասկանալու հիվանդությունների ժառանգական հիմքը: Որոշ դեպքերում գործատուն կարող է ձեռք բերել գենետիկ ինֆորմացիան, օրինակ, հետծննդյան արձակուրդ սրամադրելիս: Բոլոր դեպքերում գենետիկ ինֆորմացիայի բացահայտումը արգելվում է, բացառությամբ որոշ դեպքերի: A Rule by the Equal Employment Opportunity Commission on 11/09/2010-ը ամենայն մանրամասնությամբ կարգավորեց GINA-ի կիրառման հետ կապված հարցերը:

Ե. Civil Rights Act of 1964, Title VII, Sec.703-ը արգելում է խտրականությունը ազգային պատկանելության հիմքով: Սկսած աշխատանքի համար դիմելու պահից մինչև աշխատանքային հարաբերությունների ավարտը՝ անձը պաշտպանված է այս օրենքով: Դա հատկապես կարևոր է ԱՄՆ-ի համար, որտեղ հավանաբար բնակվում է աշխարհում գոյություն ունեցող յուրաքանչյուր ազգի ներկայացուցիչ: Ազգային պատկանելությունը անձի կամ նրա նախնիների ծագման տեղն է կամ նրա պատկանելությունն է որոշակի էթնիկ խմբի՝ ֆիզիկական, մշակութային կամ լեզվական բնութագրերով: Օրենքը շեշտում է ազգային պատկանելությունը և ոչ թե քաղաքացիությունը: Նրա պաշտպանության տակ են բոլոր անհատները՝ անկախ նրանց ծննդյան վայրից: Ծագման տեղ կամ վայր ասելով սովորաբար հասկացվում է երկիրը կամ նախկին երկիրը, որտեղից անձը կամ նախնիները ներգաղթել են: Սակայն երբեմն ծագման վայր է համարվում այնպիսի վայրը, որը երբևէ երկիր չի եղել, սակայն այն իր սոցիալական բնութագրերով նույնացվում է մարդկանց որոշակի խմբի հետ, օրինակ՝ Քուրդիստան: 2000 թ. մարդահամարի տվյալներով ԱՄՆ-ում բնակչության 18%-ը կամ 47 միլիոն մարդ տանը խոսում է այլ լեզվով: Նրանցից 7620719-ը խոսում է անգլերեն ոչ լավ, իսկ 3366132-ը ընդհանրապես չի տիրապետում լեզվին²⁸: Նշենք, որ նույն աղբյուրից երևում է, որ հայերենը տան խոսակցական լեզու է 202708 անձի համար, որոնցից անգլերեն վատ է խոսում կամ չի խոսում ընդհանրապես համապատասխանաբար 31868-ը և 13817-ը: Այստեղ ներառված են հինգ և ա-

²⁸ Language Use and EnglishSpeaking Ability: 2000.
<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr29.pdf>

վելի տարիք ունեցող անձինք: Այսպիսի բազմալեզու երկրի համար խնդիր է անգլերենի իմացությունը: Լեզուն հաճախ ազգային պատկանելության բնութագիր է, և լեզվի չիմացության հիմքով խտրականությունը ազգային պատկանելության խտրականություն է: Գործատուն աշխատատեղում կարող է կիրառել «Միայն անգլերեն» կանոնը, եթե դա բխում է բիզնեսի էությունից: Որոշ դեպքերում պրոբլեմ են նաև անգլերենին սահուն չտիրապետելը և ակցենտը: Բերենք մի քանի օրինակներ դատական պրակտիկայից: *Jurado V. ElevenFifty Corporation* *KiisFm* գործով²⁹ հայցվորը ռադիոհաղորդավար է և սահուն խոսում է անգլերեն և իսպաներեն: Երկար տարիներ հաղորդումը վարել է անգլերեն, սակայն հետագայում հաղորդման տնօրենի պահանջով օգտագործել է իսպաներեն արտահայտություններ՝ նոր ռադիոլսողներ գրավելու ակնկալիքով: Սակայն իսպաներենի օգտագործումը ռադիոկայանի վարկանիշի վրա չի ազդում, ավելին՝ այն շփոթության մեջ է զցում անգլախոս ռադիոլսողներին: Ծրագրի նոր տնօրենը արգելում է հայցվորին իսպաներենի օգտագործումը, սակայն վերջինս շարունակում է դա անել: «Միայն անգլերեն» կանոնին չենթարկվելու համար հայցվորը ազատվում է աշխատանքից: Հայցը մերժվում է, քանի որ հայցվորը բավարար ապացույցներ չէր ներկայացրել, որ «Միայն անգլերեն» կանոնը բխում է ազգային պատկանելության կամ այլ խտրականությունից: *Donaciano Carino v. The University of Oklahoma Board of Regents* գործով³⁰ հայցվորը Ֆիլիպիններից է և անգլերեն խոսում է նշմարելի ակցենտով: Պատասխանողը նրան աշխա-

²⁹ 813 F2d 1406 *Jurado V. ElevenFifty Corporation KiisFm*

³⁰ 750 F.2d 815 (10th Cir. 1984)

տանքի է ընդունել ատամնաբուժական լաբորատորիայում որպես ղեկավար: Նրա պարտականությունների մեջ են մտել լաբորատորիայի սարքավորումները և մատակարարումը, աշխատանքի որակը հսկելը, ինչպես նաև ուսանողներին ուսուցանելը և բարդ տեխնոլոգիաները ներկայացնելը: Հետագայում, առանց նրա իմացության, փոխվել է աշխատանքի անվանումը, իսկ նոր շենք տեղափոխվելուց հետո նա ազատվել է աշխատանքից: Հայցվորը գտել է, որ աշխատանքից ազատելու պատճառը իր ազգային պատկանելությունն է եղել, հատկապես իր ակցենտը: Դատարանը հանգել է այն եզրակացության, որ հայցվորի ակցենտը ղեկավարի լիազորությունների իրականացմանը խոչընդոտ չէ, և հայցը բավարարվում է: *Fragante v. City & County of Honolulu* գործով³¹ դատարանը հայցը մերժել է այն պատճառաբանությամբ, որ պատասխանողի կողմից հայցվորին աշխատանքի չընդունելը պայմանավորված է եղել ոչ թե ազգային պատկանելությամբ, այլ հայցվորի ֆիլիպինյան ակցենտով, որի հետևանքով հանրությանը դժվար կլինի հարողակցվել նրա հետ հեռախոսով:

Ձ. *The Pregnancy Discrimination Act of 1978*-ը (PDA) փոփոխություն մտցրեց *Civil Right Act*-ի Title VII-ում, որով արգելեց խտրականությունը կնոջ հղիության հիմքով: Այս փոփոխությամբ հղիության, ծննդաբերության և դրանց հետ կապված այլ բժշկական ծառայություններով պայմանավորված խտրականությունը հավասարեցվեց սեռով պայմանավորված խտրականությանը: Բավականին հետաքրքիր և ուսուցանելի է PDA-ի ընդունման պատմությունը: *General Electric Company v.*

³¹ 888 F.2d 591 (1989)

Gilbert³² գործի էությունը հետևյալն է: General Electric-ը իր աշխատողներին տրամադրել է զբաղվածության հետ կապ չունեցող հիվանդությունների և դժբախտ պատահարների ապահովագրություն: Այն վճարվել է վերջիններիս հետևանքով լրիվ անաշխատունակ դարձած աշխատողներին: Վճարումը կատարվել է անաշխատունակության ութերորդ օրից և շարունակվել է քսանվեց շաբաթ: Այս ապահովագրությունը տարածվել է բոլոր աշխատողների վրա՝ բացի հղի կանանցից: Վերջիններս դիմել են դատարան՝ գտնելով, որ այդ բացառությունը սեռական խտրականություն է: Շրջանային և Վերաքննիչ դատարանները համաձայնվում են այդ տեսակետին: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը բեկանում է գործը՝ մատնանշելով, որ այդ ապահովագրությունը վճարվել է կանանց և տղամարդկանց հավասարապես, և որ հղիությունը տարբերակված է այլ պայմաններից ոչ միայն այն պատճառով, որ միայն կանայք են հղիանում, այլև այն պատճառով, որ դա հաճախ «կամավոր է նախաձեռնված և ցանկություն է»: ԱՄՆ Կոնգրեսը չհամաձայնվեց այսպիսի մեկնաբանմանը և երկու տարի անց ընդունեց վերոհիշյալ փոփոխությունը: Անցել է 30 տարուց ավելի, ինչ կատարվել է այդ փոփոխությունը, բայց խախտումները շարունակվում են: Հետաքրքիր տվյալներ է բերում «Time» ամսագիրը իր 2012 թ. փետրվարի 16-ի համարում: Վերջին տասնամյակում հղիության հետ առնչված մեղադրանքները աճել են 35%-ով, կանանց կողմից ներկայացված խտրականության 5 մեղադրանքներից 1-ը վերաբերում է հղիությանը: Սկսած 2001 թ.՝ EEOC-ը վարել է 52000 գործ, որոնց վնասը հաշվվում է 1505 միլիոն դոլար: Այսպես, Wall Mart խանութների հայտնի

³² 429 U. S. 125 (1976)

ցանցը հղի կնոջը աշխատանքի չընդունելու պատճառով վճարել է 220000 դոլար, Warren Tricomi-ը՝ 30000 դոլար՝ հղի կնոջը աշխատանքից ազատելու համար: Հղիության հիմքով չեն թույլատրվում մերժել աշխատանքի ընդունելը, աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելը, բենեֆիտներ չտրամադրելը, արգելել աշխատանքի շարունակումը (եթե աշխատողը ցանկանում է և ի վիճակի է դա կատարելու), ավելի թեթև աշխատանք չտրամադրելը (եթե այդպիսին տրամադրվում է կարճաժամկետ անաշխատունակ այլ աշխատողների), առաջխաղացումը խոչընդոտելը և այլն:

Է. Civil Rights Act of 1964-ը արգելում է աշխատանքային խտրականությունը ռասայի կամ գույնի հիմքով: Օրենքը չի սահմանում ռասայի կամ գույնի հասկացությունները, չնայած դրանք նշված են որպես խտրականության առաջնային հիմքեր: EEOC-ը որոշակի պարզաբանումներ է տալիս այս կապակցությամբ: Ռասայական խտրականությունը ընդգրկում է խտրականությունը նախնիների կամ ֆիզիկական կամ մշակութային բնութագրերի հիմքով՝ կապված որոշակի ռասայի հետ, ինչպես օրինակ՝ մաշկի գույնը, մազերի հյուսվածքը կամ ձևը կամ դեմքի որոշակի առանձնահատկությունները: ԱՄՆ-ում ռասաների կամ էթնիկ խմբերի մասին տեղեկություններ պարունակող ձևերի մեջ տարբերակվում են հինգ ռասաներ և մեկ էթնիկ խումբ: Դրանք են ամերիկյան հնդկացիները կամ բնիկ այլասկացիները, սևամորթները կամ աֆրոամերիկացիները, ասիացիները, բնիկ հավայացիները կամ Խաղաղօվկիանոսի այլ կղզիների բնիկները, սպիտակները: Էթնիկ խումբը լատինական ամերիկացիներն են: ԱՄՆ-ի համար բացառիկ կարևոր խնդիր է ռասայական խնդիրների լավ իմացությունը:

Գույնով պայմանավորված խտրականությունը առկա է, երբ անձի մաշկի բաց կամ մուգ լինելը, դեմքի գույնը, դրա երանգն ու նրբերանգը խտրականության հիմք են դառնում: Ռասա և գույն հասկացությունները մոտ են, բայց ոչ նույնական: Հնարավոր է խտրականություն գույնի հիմքով միննույն ռասայի միջև: Այս հիմքերով խտրականություն չի թույլատրվում սկսած աշխատանքի ընդունումից մինչև աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը: Ցանկացած կատակ, վիրավորանք կամ այլ բանավոր կամ ֆիզիկական վարքագիծ՝ կապված ռասայի կամ գույնի հետ, կարող է համարվել խտրականություն: Աշխատողի կամ դիմումատուի՝ ռասայի կամ գույնի վրաբերյալ քննադատությունը, անհանդուրժողականությունը նրա ակցենտի, հագուստի, սանրվածքի, սովորությունների ու հավատքի վերաբերյալ կարող է դիտվել ռասայական խտրականության դրսևորում: Այժմ բերենք այս կարգի խտրականության մի քանի օրինակներ: *Bradley v. Pizzaco of Nebraska*³³ գործով պատասխանողի ֆրանչայզերը՝ *Domino's Pizza*-ն, պիցցայի առաքման հինգ հազար ցանց ունի: Ֆիրմայի կանոնն է՝ առաքիչները պարտադիր պետք է լինեն մաքուր սափրված: Հայցվորը աֆրոամերիկացի է և աշխատել է որպես առաքիչ, սակայն ազատվել է աշխատանքից «մաքուր սափրված» կանոնին չենթարկվելու համար: Հայցվորը հայտնել է, որ ինքը ունի «*psuedofolliculitis barbae*», որը հատուկ է իր ռասային պատկանող անձանց հիսուն տոկոսին, և դա մաշկի այնպիսի տեսակ է, որ բացառում է ընդհանրապես սափրվելը: Այս պարագայում «առանց մորուքի» կանոնը զրկում է իրեն և մյուս աֆրոամերիկացիներին աշխատանքի հավասար պայ-

³³ 7 F.3d 795 (1993)

մաններից և ռասայական խտրականություն է: Վերաքննիչ դատարանը համաձայնվեց այս փաստարկին: *Chandler v. Fast Lane, Inc.*³⁴ գործով հայցվորը սպիտակամորթ է, որը աշխատել է պատասխանողի ռեստորանում կադրերի գծով: Աշխատանքի ընթացքում փորձել է գործի ընդունել կամ առաջ քաշել աֆրոամերիկացիների, սակայն իր փորձերը խափանվել են պատասխանողի կողմից, և ի վերջո ինքը ստիպված հեռացել է: Պատասխանողը, առարկելով հայցի դեմ, մատնանշել է, որ *Civil Rights Act Title VII*-ը արգելում է խտրականության ենթարկելը ռասայի կամ այլ հիմքով, իսկ ըստ հայցվորի պնդման՝ այդպիսի խտրականության ենթարկվել են աֆրոամերիկացիները: Հայցվորը սպիտակամորթ է և որևէ խտրականության չի ենթարկվել, ուստի նա այդ հայցը *Title VII*-ի խախտման հիմքով չէր կարող բերել: Շրջանային դատարանը չի կիսում այս տեսակետը՝ նշելով, որ *Title VII*-ի 2000e3(a) պարագրաֆը անօրինական է համարում աշխատանքի այնպիսի պրակտիկան, երբ գործատուն խտրականություն է կիրառում իր այն աշխատողի դեմ, որը հանդես է գալիս անօրինական պրակտիկայի դեմ: Այս հիմքերով խտրականություն կիրառած գործատուների նյութական վնասները հասնում են միլիոնների: Այսպես, *Whirlpool Corporation*-ը նման խտրականության համար համաձայնվել է վճարել 1 միլիոն դոլար և դատական ծախսերը, իսկ *Couch USA*-ն՝ 400000 դոլար, *M. Slavin & Sons Inc.*-ը՝ 900000 դոլար, *New York University*-ն՝ 210000 դոլար, *Austin Foam Plastics*-ը՝ 600000 դոլար և այլն³⁵:

³⁴ 868 F. Supp. 1138 (1994)

³⁵ Selected List of Pending and Resolved EEOC Cases Involving Racial Harassment Since 2009.

Ը. Civil Rights Act Title VII-ը արգելում է աշխատանքի խտրականությունը դավանանքի հիմքով: Մասնավորապես, արգելվում է դավանանքի կամ դրա բացակայության հիմքով խտրականությունը աշխատանքի ընդունման փուլից մինչև բենեֆիտները, դավանանքի կամ դրա բացակայության հողի վրա անհանգստացնել աշխատողին կամ այդ պատճառով մերժել հարմարություններ տրամադրելը, եթե միայն դա գործատուի բիզնեսի վրա չափից ավելի ծանր չի անդրադառնում և այլն: Դավանանք հասկացությունը ներառում է կրոնական ծիսակատարության և պրակտիկայի բոլոր ասպեկտները, ինչպես նաև հավատքը: Այն վերաբերում է ինչպես արդեն կայացած կրոններին և հավատքներին (քրիստոնեություն, իսլամ, հինդուիզմ, հուդաիզմ, բուդդիզմ), այնպես էլ նորերին, որոնք այլ կրոնների տեսանկյունից (և ոչ միայն) թվում են անողջամիտ և ունեն քիչ հետևորդներ: Title VII-ը աթեիզմն էլ է հավասարեցնում դավանանքին: Ոչ ամեն համոզմունք է դավանանք: Համոզմունքը Title VII-ի տեսանկյունից դավանանք է, եթե դա այդպիսին է անձի «իրերի իր սեփական սխեմայում», դա «անկեղծ ու իմաստալից համոզմունք է, որը տիրապետողի կյանքում զբաղեցնում է այն տեղը, որը լրացված է...Աստծով»: Քննենք *Peterson v. Wilmur Communications, Inc.* գործը³⁶: Հայցվորը պատկանում է Word Church of the Creator կազմակերպությանը, որը դավանում է Արարչագործություն կոչվող հավատքի մի համակարգ: Նրա հետևորդները մերժում են Աստծու, հետմահու կյանքի և գերագույն էակի մասին գաղափարները: Իսկ նրանց հավատքի գլխավոր գաղափարախոսությունը սպիտակ ռասայի գերակայությունն է: Հայցվորի աշ-

³⁶ 205 F.Supp.2d 1014 (2002)

խատանքային գործառույթն է եղել ութ այլ աշխատողների վերահսկումը, որոնցից երեքը եղել են ոչ սպիտակ: Տեղական ամսագրերից մեկում տպագրվում է հայցվորի նկարը, որտեղ նա բռնել է սպորտային վերնաշապիկը՝ ի հիշատակ Բենջամին Մմիթի, որը սպանել էր երկու և վիրավորել ինը անձանց և ինքնասպան եղել: Հաջորդ օրը հայցվորին փոխադրում են այլ՝ ցածր վարձատրվող աշխատանքի: Նա դիմում է դատարան: Դատարանը պետք է պարզեր՝ արդյոք Արարչագործությունը դավանանք է Title VII-ի իմաստով: Դատարանը նաև պարզել է, որ հայցվորը անկեղծորեն հավատում է Արարչագործության ուսմունքին և իր առօրյայում պահպանում է դրա պատվիրանները: Հետևաբար հայցվորի համար դա դավանանք է: Դատարանը մատնացույց է արել, որ չնայած Արարչագործությունը կիսում է Կու Կլուս Կլանի՝ սպիտակամորթների գերակայության թեզը, սակայն դա չի նշանակում, որ նրա համոզմունքների քաղաքական բնույթագրումը բացառում է դրա դավանանք լինելը: Ուստի աշխատողը կարող է կիսել քաղաքական կազմակերպությունների համոզմունքները և նույնիսկ հաստատել, որ իր համոզմունքները իր համար դավանանք են: Գործատուի պարտականությունների մեջ է մտնում նաև ողջամիտ հարմարություն տրամադրելը, որ աշխատողը ազատ իրականացնի իր դավանանքը, եթե դա լուրջ դժվարություն չի առաջացնում բիզնեսի համար: *Williams v. Southern Union Gas Company*³⁷ գործով հայցվորը իր դավանանքի պատճառով չի կարող աշխատել շաբաթ օրերին: Պատասխանողը բնական գազ մատակարարող է: Հայցվորը աշխատել է շաբաթվա հինգ օրը՝ օրական ութ ժամ: Նրան տրամադրվել է ողջա-

³⁷ 529 F.2d 483

միտ հարմարություն, և նրա աշխատանքային օրերի գրաֆիկ է սահմանվել կիրակիից հինգշաբթի օրերը: Նոր գազատար անցկացնելու կապակցությամբ հայցվորը նշանակվում է աշխատանքի նույն օրերին տվյալ գազատարի վրա, որը հետ է մնում գործարկման գրաֆիկից: Չորեքշաբթի հայցվորը մոտենում է իր դեկավարին և հայտնում, որ կրոնական հատուկ տոնի կապակցությամբ մյուս օրը՝ հինգշաբթի, չի կարող աշխատել: Նրա դեկավարը համաձայնվում է, բայց շեշտում է, որ եթե խողովակաշարի կառուցումը չավարտվի ուրբաթ, ապա նա պետք է աշխատի շաբաթ օրը և ավարտի գործը: Սակայն այդ աշխատանքները ուրբաթ օրը չեն ավարտվում, և հայցվորը հայտնում է, որ դավանանքի պատճառով չի ներկայանալու աշխատանքի: Հայցվորին ազատում են աշխատանքից: Վերաքննիչ դատարանը հաստատում է ստորադաս դատարանի վճիռը հայցը մերժելու մասին՝ նշելով, որ հայցվորի՝ շաբաթ օրը չաշխատելուց հրաժարվելը պատասխանողին դրել է ծանր կացության առաջ, ուստի ազատումը օրինական է:

*Wilson v. U.S. West Communications*³⁸ գործով հայցվորը կաթոլիկ է, որը երդվել է կրել կրծքանշան արքրտի դեմ, քանի դեռ այն անօրինական չի հմարվել: Նշանի վրա գունավոր պատկերված է եղել 18-20 ամսական պտուղ: Որոշ աշխատակիցների մեջ դա դժգոհություն է առաջացրել և կոլեկիվի պառակտման պատճառ դարձել: Պատասխանողը չի առարկել այն կրելու դեմ, բայց առաջարկել է դա ծածկել իր աշխատասենյակից դուրս գտնվելիս: Հայցվորը չի համաձայնվել, և պատասխանողը ազատել է նրան աշխատանքից: Հայցվորը գտել է, որ ազատումը խտրականության հետևանք է, և պա-

³⁸ 58 F.3d 1337 (1995)

տասխանողը իրեն չի տրամադրել ողջամիտ հարմարություն՝ իր կրոնական համոզմունքները կատարելու համար: Վերաքննիչ դատարանը հայցի մերժման որոշումը հաստատել է՝ շեշտելով, որ պատասխանողի առաջարկը՝ ծածկել պատկերը աշխատասենյակից դուրս, ողջամիտ է, և գործող դաշնային օրենքը թույլ չի տալիս աշխատողին իր կրոնական հայացքները մյուսներին պարտադրել: Դավանանքի խտրականություն չկա, եթե դավանանքը բիզնեսի կամ կազմակերպության նորմալ գործունեության անբաժանելի մասն է: Նույն կերպ, կրթական հաստատությունները կարող են ընդունել աշխատանքի միայն որոշակի դավանանքի անձանց, եթե այդ հաստատությունը լրիվ կամ հիմնականում աջակցվում, վերահսկվում, կառավարվում կամ տիրապետվում է որոշակի դավանանքի պատկանող կորպորացիայի, միության կամ հանրության կողմից, կամ եթե այդ հաստատության ուսումնական պլանը ուղղված է որոշակի դավանանքի տարածմանը (Title VII. Sec.703(e)):

Թ. Խտրականությունն արգելող բոլոր իրավական ակտերը դրույթներ են պարունակում դրանցով պաշտպանվող իրավունքների իրականացման պատճառով հետապնդումների անօրինական լինելու մասին: Այսպես, եթե անձը ողջամիտ, բարեխիղճ հավատում է, որ խտրականություն է կիրառվում և գործում է դրա դեմ, ապա նա պաշտպանված է համապատասխան իրավական ակտով: Դա կարող է արտահայտվել իր կամ այլ անձանց նկատմամբ իրականացվող խտրականության դեմ բողոքելով, խտրականություն պարունակող կարգադրությանը չենթարկվելով: *Crawford v. Metropolitan Government of*

Nashville³⁹ գործով հայցվորը աշխատատեղում ենթադրյալ սեռական ոտնձգությունների կապակցությամբ ցուցմունքներ է տվել ներքին հետաքննություն անցկացնելու ժամանակ: Դրա ավարտից հետո նա և հարցազրույց տված մեկ այլ աշխատակցուհի աշխատանքից ազատվել են: Ազատման պատճառը գույքի հափշտակությունն է, որը հետագայում համարվել է անհիմն: Դիմելով դատարան՝ հայցվորը պնդել է, որ իրեն ազատել են սեռական ոտնձգության մասին հայտարարություն տալու պատճառով, ուստի այն Title VII-ով արգելված հետապնդում է: Շրջանային և Վերաքննիչ դատարանները գտել են, որ հայցվորի հայտարարությունը չի պարունակում անիրավաչափ վարքագծի «ընդդիմություն», ինչպես պահանջում է Title VII-ը, քանի որ նա չի նախաձեռնել հետաքննությունը, և նա չի պաշտպանվում նշված ակտով, քանի որ հետաքննությունը կատարվել է ներքին կարգով և ոչ թե EEOC-ի կողմից: Հայցվորը դիմում է ԱՄՆ Գերագույն դատարան: Վերջինս նշել է, որ Title VII-ը պաշպանում է այն աշխատողին, որը դեմ է գործատուի անօրինական աշխատանքային պրակտիկային (ընդդիմության դրույթ) կամ բողոքել, քննվել, աջակցել կամ որևէ կերպ մասնակցել է հետաքննությանը, դատավարությանը կամ լսումներին (մասնակցության դրույթ): Title VII-ը չի մեկնաբանում ընդդեմ լինելու հասկացությունը, և դատարանը հանգում է այն եզրակացության, որ ընդդեմ լինելու համար պարտադիր չէ ակտիվ, մշտական և ընդդեմ գործողություն, ինչպես եզրակացրել են ստորադաս դատարանները: Ընդդիմության դրույթը առկա է ոչ միայն այն դեպքում, երբ որևէ մեկը նախաձեռնում է հետաքննություն, այլև երբ մեկը խտրակա-

³⁹ 129 S. Ct. 846 (2009)

նության մասին հայտնում է՝ ի պատասխան հետաքննողի հարցի, անկախ այն բանից, թե հետաքննությունը ներքին է, թե կատարվել է EEOC-ի կոնսից: Մեկ այլ՝ *Thompson v. North Amyrican Stainless*⁴⁰ գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը հանգել է այն եզրակացության, որ Title VII-ը հետապնդումներից պաշտպանում է ոչ միայն խտրականությանը ընդդիմացող աշխատողներին, այլև նրանց հարազատներին, որոնք խտրականության դեմ կամ օրենքով պաշտպանված այլ գործունեության մեջ ընդգրկված չեն եղել: Հարցը առաջացավ այն բանից հետո, երբ հայցվորի հարսնացուն բողոքել էր խտրականության դեմ, և գործատուն, իմանալով նրանց նշանված լինելու փաստի մասին (նրանք աշխատել են նույն գործատուի մոտ), ազատել է փեսացուին: Բայց մեկ այլ գործով ԱՄՆ Վերաքննիչ դատարաններից մեկը եզրակացրել է, որ անփաստաթուղթ օտարերկրացու կինը չի պաշտպանված Title VII-ով, եթե նրա ազատումը պայմանավորված է նրա ամուսնու կարգավիճակով⁴¹:

Ժ. Սեռի հետ կապված խտրականությունը արգելված է աշխատանքի ցանկացած փուլում: Այն վերաբերում է իգական և արական սեռին հավասարապես: Սեռական խտրականությունը շարունակվում է, և պաշտոնական տվյալների համաձայն՝ կանայք, որոնք շաբաթական աշխատում են 41-44 ժամ, վատտակում են նույն ժամերը աշխատած արական սեռի անձի աշխատավարձի 84,6%-ը միայն⁴²: Սակայն խնդիրը միայն աշխատավարձը չէ: Ավելի դժվար է հաղթահարել կարծրատիպերը:

⁴⁰ 131 S. Ct. 863 (U.S. 2011)

⁴¹ 7th Cir. Ind. May 21, 2012

⁴² www.psychcentral.com › News › Work and Career News

Deborah Merritt v. Old Dominion Freight Line, Inc⁴³. գործով կին հայցվորը բեռնատար մեքենայի վարորդ էր: Նրա աշխատանքից դժգոհություն չի եղել: Որոշ ժամանակ անց, երբ վարորդ-առաքիչի տեղ է բացվել, նա դիմել է այդ աշխատանքի համար, սակայն ընդունել են նվազ փորձառություն ունեցող այլ աշխատողի: Որոշ ժամանակ անց նրան փոխադրել են առաքիչ-վարորդի հաստիքի՝ իննսուն օր փորձաշրջանով: Նման բան տղամարդկանց համար նախատեսված չի եղել: Երկու տարի անց աշխատատեղում նա ծնկի հետ կապված խնդիր է ունեցել և բժշկի խորհրդով կատարել է թեթև աշխատանք: Երբ մի քանի ամիս հետո ցանկացել է վերադառնալ իր նախկին աշխատանքին, նրան առաջարկել են անցնել ֆիզիկական ունակության թեստ: Նա թեստը չի անցել, սակայն ոչ ծնկի վնասվածքի պատճառով: Օրինակ, մի դեպքում նա չի կարողացել տեղավորել արկղը իր գլխավերևի դարակում՝ կարճահասակ լինելու պատճառով: Թեստի արդյունքով նրան ազատել են աշխատանքից: Վերաքննիչ դատարանը, բեկանելով շրջանային դատարանի որոշումը հայցը մերժելու մասին, նշել է, որ փաստերը թույլ են տալիս մտածելու, որ պատասխանողը պարզապես առիթ է փնտրել հայցվորից ազատվելու: Դատարանը նաև հաստատել է, որ հայցվորի իրավիճակում գտնված տղամարդ վարորդ-առաքիչները նման թեստ չեն անցել, և վնասվածք ստացած աշխատողների համար այդպիսի թեստ ընդհանրապես նախատեսված չի եղել: FedEx-ը հայտարարություն է տվել թափուր աշխատատեղերի համար՝ պահանջելով բակալավրի դիպլոմ կամ համապատասխան աշխատանքային փորձ, որից երկու տարին կադրերի բաժնում: Դի-

⁴³ 601 F.3d 289 (2010)

մումատուններից երեք կին համապատասխանել են առաջադրված պահանջներին, իսկ ընկերությունը աշխատանքի է ընդունել նման պահանջները չբավարարող տղամարդու և սեռի խտրականություն թույլ տալու համար վճարել է 115000 դոլար⁴⁴: Մեկ այլ գործով մասաթերք փաթեթավորող ընկերությունը 52 կանանց վճարել է 3390000 դոլար այն բանի համար, որ նրանց նկատմամբ կիրառվել է սեռական խտրականություն (սահմանել է ծանրություն բարձրացնելու թեստ)⁴⁵: Այս հիմքով խտրականություն է համարվում մանկահասակ երեխա ունեցող կանանց աշխատանքի խտրականությունը, ինչպես օրինակ՝ կարո՞ղ է արդյոք տղամարդը օղ կրել կամ կինը տաբատ հագնել աշխատատեղում: Ընդհանուր մոտեցումը այն է, որ գործատուն կարող է սահմանել վարքագծի որոշակի կանոններ, որոնց հետևելը պարտադիր է աշխատողների համար: *Harper v. Blockbuster Entertainment Corp*⁴⁶. գործով հայցվորը բողոքել է պատասխանողի սահմանած վարքագծի կանոնի դեմ, ըստ որի՝ տղամարդկանց արգելվել է ունենալ երկար մազեր, իսկ կանանց՝ հակառակը: Վերաքննիչ դատարանը, ուժի մեջ թողնելով շրջանային դատարանի վճիռը, նշել է՝ աշխատանքում կանանց և տղամարդկանց այսպիսի տարբերակումը աշխատանքի արդյունավետության խախտում չէ, և Title VII-ը միայն ապահովում է բոլորի հավասար մուտքը աշխատաշուկա, բայց չի սահմանափակում գործատուի իրավունքը՝ լավագույնս կազմակերպելու իր բիզնեսը:

⁴⁴ www.azcentral.com/.../20120625fedexsettlessexdiscriminationcas..

⁴⁵ EEOC PRESS RELEASE 92905

⁴⁶ 139 F.3d 1385 (1998)

Մեկ այլ գործով Վերաքննիչ դատարանը լրիվ կազմով մերժել է հայցը, որով հայցվորը հրաժարվել է դիմահարդարումից, որը պարտադիր է կազինոյի բուֆետապանի աշխատանքի համար, և ազատվել է աշխատանքից: Դատարանը գտել է, որ գործատուի այդ պահանջի մեջ չկա սեռի խտրականություն⁴⁷: Բայց Վերաքննիչ դատարանը մեկ այլ գործով բավարարել է կին ատաղձագործի բողոքը, որով վերջինիս համար իր աշխատատեղում, կապված տարբեր իրավիճակներից, համապատասխան սանհանգույց ունենալու պահանջը չկատարելը համարել է խտրականություն⁴⁸:

Հիմա մեկ հետաքրքիր գործի մասին: Հայցվորը Մելիսա Նելսոնն է, պատասխանողը ատամնաբույժ դոկտոր Նայթն է: Հայցվորը պատասխանողի մոտ տասը տարի փոխադարձ հարգանքով աշխատել է որպես ատամնաբույժի օգնական: Վերջին կես տարում պատասխանողը հայցվորի հագուստը համարել է մարմինը շատ կիպ գրկող և աշխատանքից շեղող: Նրանք միմյանց ուղարկել են հիմնականում աշխատանքին վերաբերող հաղորդագրություններ, հազվադեպ՝ անձնական բնույթի տեղեկություններ: Պատասխանողի կինը աշխատել է նույն տեղում և մի օր պարզում է, որ ամուսինը և օգնականը հաղորդագրություններ են փոխանակում: Կինը պահանջում է ազատել օգնականին: Իրենց քահանայի հետ խորհրդակցելուց հետո պատասխանողը հայցվորին ազատում է աշխատանքից այն պատճառաբանությամբ, որ նա «անդիմադրելի հմայիչ» է, և դա վտանգում է իր ամուսնական հավատարմությունը:

⁴⁷ *Jespersen v. Harrah's Operating Co.*, No. 0315045 (9th Cir. Apr. 14, 2006, en banc)

⁴⁸ 817 F.2d 380(1987)

Հայցվորը իր ազատումը համարել է սեռական խտրականության դրսևորում և դաշնային ու նահանգային օրենքների խախտում: Շրջանային դատարանը սեռական խտրականություն չի տեսել և գտել է, որ ազատման պատճառը ոչ թե հայցվորի սեռն է, այլ դոկտոր Նայթի ընտանիքի քայքայման սպառնալիքը: Այովա նահանգի Գերագույն դատարանի՝ արական սեռից կազմված յոթ դատավորները միաձայն հաստատում են շրջանային դատարանի վճիռը⁴⁹:

Ի. Սեռական ոտնձգությունը սեռի խտրականության տեսակ է և նյութական իմաստով գործատուի համար չափազանց վտանգավոր: Սեռական խտրականության մեղադրանքները հարթելու համար երբեմն անհրաժեշտ է լինում ծախսել միլիոններ: Այսպես, 1994 թ. իրավաբանական հայտնի ֆիրման 3.5 միլիոն դոլար է վճարում սեռական ոտնձգության հայցով, 2002 թ. երդվյալ ատենակալները որոշում են գանձել 30 միլիոն դոլար Ralph's խանութից, Aaron's Inc-ը 2011 թ. վճարում է 40 միլիոն դոլար, 2012 թ. երդվյալ ատենակալները Անի Չոպուրյանի օգտին որոշում են 168 միլիոն դոլար և այլն⁵⁰:

Հիմա համառոտ շարադրենք սեռական ոտնձգության իրավական բնույթը: Այն «սեռական բնույթի բանավոր, տեսողական կամ ֆիզիկական անցանկալի վարքագիծ է, որը կրում է պարբերական բնույթ կամ ծանր է և ազդում է աշխատանքային պայմանների վրա կամ ստեղծում է անբարենպաստ աշխատանքային միջավայր»: Ցանկալի սեռական վարքագիծը չի կարող համարվել սեռական ոտնձգություն: Սեռական

⁴⁹ In the Supreme Court of Iowa No. 11–1857 Filed December 21, 2012

⁵⁰ The 8 Largest Sexual Harassment Verdicts In History:

www.businessinsider.com/the9mostdamningworkplacesexualhar

նունձգությունը կարող է արտահայտվել բանավոր, տեսողական կամ ֆիզիկական վարքագծով, եթե դրանք կատարվում են պարբերաբար: Բանավոր վարքագծի օրինակ են սեռական բնույթի անեկտողները, անձի կազմվածքի, վարքագծի, հագուստի մասին մեկնաբանությունները կամ անձի անձնական կամ սեռական կյանքի մասին բամբասանքները կամ սեռական բնույթի ակնարկները, սպառնալիքը և այլն: Ոչ բանավոր վարքագծի օրինակ է անվայելուչ ժեստը կամ դեմքի արտահայտությունը: Տեսողական վարքագծի օրինակ են սեռական բնույթի նկարները, էլեկտրոնային փոստով անվայելուչ նյութերը և այլն: Ֆիզիկական բնույթի վարքագիծ է անձի շարժը խանգարելը կամ ճանապարհը փակելը, անպատշաճ հպվելը, համբույրը, գրկելը և այլն: Սեռական ունենումները պետք է լինի լուրջ կամ կատարվի պարբերաբար: Սեռական ունենումների ևս երկու տարատեսակներ են առանձնացվում: Դրանք են՝ *quid pro quo* (լատիներեն՝ ինչ-որ բան ինչ-որ բանի համար) և *hostile environment* (անբարենպաստ միջավայր): Առաջինը առկա է, երբ ունենումը պահանջում է սեռական բնույթի գործողություն մյուս կողմին աշխատատեղում առավելություններ տրամադրելու դիմաց: Երկրորդի դեպքում ունենումը մյուս կողմի համար ստեղծում է նվաստացուցիչ և ճնշող աշխատանքային մթնոլորտ: Ունենումը և տուժողը կարող են լինել ինչպես արական, այնպես էլ իգական սեռի կամ երկուսն էլ նույն սեռի: Ունենումը կարող է լինել տուժողի անմիջական ղեկավարը կամ այլ ղեկավար կամ գործընկերը կամ նույնիսկ հաճախորդը: Պարտադիր չէ, որ տուժող կողմը կրի նյութական վնաս կամ լինի ունենումից անմիջական օբյեկտը: Բավական է, որ ստեղծված անբարենպաստ աշխատանքային միջավայրը վիրավորական լինի և ազդի աշխատողի

վրա: Գործատուի պատասխանատվության հարցը լուծվում է հետևյալ կերպ: Եթե *quid pro quo* ոտնձգությունը կատարվել է գործատուի ղեկավարների կողմից, գործատուն պատասխանատու է: Եթե գործատուի ղեկավարը միայն անբարենպաստ աշխատանքային պայմաններ է ստեղծել՝ առանց փաստացի գործողության, ապա գործատուն կարող է խուսափել պատասխանատվությունից կամ հատուցել վնասները, եթե շտապ միջոցներ է ձեռնարկում կանխելու և ուղղելու ցանկացած սեռական ոտնձգություն, և եթե տուժող կողմը չի օգտվում տրամադրված հնարավորությունից՝ խուսափելու ոտնձգությունից: Եթե սեռական ոտնձգությունը կատարվել է ոչ ղեկավար գործընկերոջ կամ ոչ գործատուի աշխատակցի կողմից, ապա գործատուն պատասխանատու է միայն այն դեպքում, եթե գիտեր կամ պետք է գիտենար կատարված ոտնձգության մասին և անմիջապես միջոցներ չի ձեռնարկել ուղղելու ստեղծված դրությունը: Մինչև 1986 թ. ԱՄՆ Գերագույն դատարանը չի անդրադարձել սեռական ոտնձգության հարցերին: Դրանից հետո Դատարանը ընդունել է մի շարք որոշումներ, որոնք ուղեցույց եղան այսօրվա պրակտիկայի համար: Բերենք մի քանի օրինակ:

Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson⁵¹ գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը առաջին անգամ բացատրեց, որ բացի *quid pro quo* տեսակի սեռական ոտնձգությունից՝ կարող է լինել նաև անբարենպաստ աշխատանքային միջավայր ստեղծելու եղանակով սեռական ոտնձգություն, և դա արգելվում է Title VII-ով՝ անկախ ուղղակի ֆինանսական վնաս հասցնելու հանգամանքից:

⁵¹ 477 U.S. 57 (1986)

Harris v. Forklift Systems, Inc.⁵² գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը սահմանեց այն չափանիշները, որոնց առկայությունը վկայում է, որ անձի վարքագիծը պարունակում է սեռական ոտնձգության հատկանիշներ: Դատարանը նշեց, որ վիրավորական վարքագիծը պետք է քննարկվի ոչ միայն օբյեկտիվ, այլև սուբյեկտիվ տեսանկյունից, այսինքն՝ այն պետք է լինի ծանր կամ պարբերական և տուժող կողմի ընկալմամբ՝ վիրավորական:

Burlington Industries, Inc. v. Ellerth⁵³ և Faragher v. City of Boca Raton⁵⁴ գործերով Դատարանը գործատուին պատասխանատու համարեց իր ղեկավարի կողմից սեռական ոտնձգություն դրսևորելու համար՝ միաժամանակ նշելով, որ եթե գործատուն չի կատարել իրական գործողություն տուժողի նկատմամբ, ապա նա կարող է խուսափել պատասխանատվությունից: Առաջին գործով աշխատողը պնդել է, որ իր ղեկավարը իր նկատմամբ անցանկալի սեռական ոտնձգություն է կատարել, բայց ինքը շոշափելի վնաս չի կրել, նույնիսկ առաջխաղացում է ստացել: Ինքը որևէ մեկին չի հայտնել կատարվածի մասին և միայն ազատվելուց մի քանի շաբաթ անց է զեկուցել այդ մասին: Այս դեպքում գործատուն կարող է պաշպանվել իր՝ ընդդեմ սեռական ոտնձգության կանոններով և աշխատողի կողմից դրանցից չօգտվելու հանգամանքից:

Oncale v. Sundowner Offshore Services, Inc.⁵⁵ Դատարանը հաստատեց, որ Title VII-ը վերաբերում է ինչպես նույն սեռի, այնպես էլ տարբեր սեռերի ոտնձգություններին:

⁵² 510 U.S. 17 (1993)

⁵³ 524 U.S. 742(1998)

⁵⁴ 524 U.S. 775(1998)

⁵⁵ 523 U.S. 75 (1998)

Ձեռնարկության փակումը կամ զանգվածային ազատումներ

Ըստ կամքի տեսության հերթական սահմանափակումը կատարվեց The Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN)-ով (1988), որը կարգավորեց ձեռնարկության փակման և զանգվածային ազատումների հետ կապված խնդիրները: Այն տարածվում է շահույթ ստանալու նպատակ հետապնդող կամ այդպիսի նպատակ չհետապնդող բոլոր գործատուների վրա: Հանրային ծառայություն մատուցող դաշնային, նահանգային կամ տեղական կառավարման մարմինների վրա այս օրենքը չի տարածվում: Գործատուն պետք է ունենա 100 կամ ավելի աշխատողներ: Վերջին 12 ամիսների ընթացքում 6 ամսից պակաս և շաբաթը միջինը 20 ժամից պակաս աշխատածները չեն հաշվվում: Որպես կանոն, աշխատողները ձեռնարկության փակման կամ զանգվածային ազատումների վերաբերյալ տեղյակ պետք է պահվեն նախորոք՝ 60 օր առաջ: Աշխատող հասկացությունը ընդգրկում է ժամավարձով, պաշտոնական դրույքով աշխատողներին, կառավարչական և ղեկավար գործառույթ իրականացնող աշխատողներին: Բիզնես գործընկերներին տեղեկացնելը պարտադիր չէ: Ձեռնարկության փակում է համարվում, երբ դրա հետևանքով 50 կամ ավելի աշխատողներ կորցնում են աշխատանքը ցանկացած 30 օրվա ընթացքում: Դրա մեջ չեն հաշվվում վերը թվարկված աշխատողները, բայց նրանք իրավունք ունեն նախօրոք ծանուցում ստանալու: Զանգվածային ազատում է համարվում ձեռնարկության փակման հետ կապ չունեցող ազատումները, բայց դրանք աշխատանքի կորուստ են ա-

ուաջացրել 500 կամ ավելի աշխատողների համար ցանկացած 30 օրվա ընթացքում, կամ՝ 50-499 աշխատողների համար, եթե նրանք գործատուի ակտիվ աշխատուժի նվազագույնը 33%-ն են: Նույն կերպ վերը նշված աշխատողները չեն հաշվվում այս քանակի մեջ, բայց նախօրոք ծանուցագիր ստանալու իրավունք ունեն: Աշխատանքի կորուստ ասելով օրենսդիրը նկատի ունի աշխատանքի դադարեցումը՝ բացառությամբ գործատուի կամ աշխատողի նախաձեռնությամբ կամ կենսաթոշակի անցնելու կապակցությամբ աշխատանքից ազատելը, կամ զանգվածային ազատումը տևում է վեց ամսից ավելի, կամ աշխատողի աշխատաժամանակը կրճատվում է 50%-ով և ավելի՝ յուրաքանչյուր ամիս՝ ցանկացած վեց ամսվա ընթացքում: 60 օր առաջ աշխատողներին ծանուցելու պարտականությունից ազատվում են այն գործատուները, որոնք փնտրում են նոր կապիտալ կամ բիզնես՝ բաց մնալու համար, և երբ այդպիսի ծանուցումը կձախողի նոր կապիտալ կամ բիզնես ձեռք բերելու ջանքերը, և դա վերաբերում է միայն ձեռնարկության փակվելուն, կամ ձեռնարկության փակումը կամ զանգվածային ազատումները արդյունք են բիզնեսին վերաբերող անկանխատեսելի հետևանքների, կամ փակումը կամ զանգվածային ազատումները բնական աղետների հետևանք են, ինչպես, օրինակ, ջրհեղեղը, երկրաշարժը, երաշտը կամ փոթորիկը:

ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԺԱՄԿԵՏՆԵՐԸ ԵՎ ԴԱԴԱՐԵՑՄԱՆ ՀԻՄՔԵՐԸ

Աշխատանքային պայմանագրի ժամկետները

Աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել որոշակի կամ անորոշ ժամկետով: Եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է որոշակի ժամկետով, ապա ըստ կամքի ազատումը բացառվում է: Այստեղ գործում են պայմանագրերի վերաբերյալ հանրային իրավունքի սկզբունքները: ԱՄՆ-ում աշխատավարձի մասին դրույթը հաճախ պարունակում է աշխատողի տարեկան աշխատավարձը (օրինակ՝ տարեկան 30000 դոլար): Դա ինքնըստինքյան չի սահմանում աշխատանքային պայմանագրի ժամկետը, ուստի դրա առկայությունը հիմք չէ պնդելու, որ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվել է մեկ տարի ժամկետով, եթե այլ ապացույցներ չկան: Որպես ժամկետային աշխատանքային պայմանագրի օրինակ քննարկենք *Chiodo v. General Waterworks Corp.* գործը⁵⁶:

Հայցվորը իր բիզնեսը վաճառել է պատասխանողին, և կողմերի միջև պայմանագիր է կնքվել պատասխանողին տասը տարի ժամկետով աշխատանքի ընդունելու մասին: Երեք տարի անց հայցվորին ազատում են աշխատանքից: Յուրադանային Գերագույն դատարանը նշել է, որ եթե կողմերը կնքել են որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր, ապա նրանք ենթադրել են, որ այդ պայմանագիրը կարող է դադարել, եթե աշխատողը խախտել է իր ունակություններին համապատասխան ազնիվ և հավատարիմ ծառայություն մա-

⁵⁶ 17 Utah 2d 425 (1966) 413 P.2d 891

տուցելու պարտականությունը: Այդպիսի փաստեր չներկայացնելու դեպքում գործատուն չի կարող լուծել ժամկետային աշխատանքային պայմանագիրը: Պրակտիկայում հարց է առաջացել աշխատողի կողմից ժամկետային աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու առնչությամբ: Այս առումով հատկանշական է Handicapped Children's Bd. v. Lukaszewski գործը⁵⁷:

Պատասխանողը խոսքի թերապիայի մասնագետ է, աշխատել է հայցվորի մոտ և ընդունել նրա առաջարկը աշխատանքային պայմանագիրը մեկ տարով երկարացնելու մասին: Աշխատավայրը եղել է բավականին հեռու (մոտ 72 կմ): Պայմանագրի գործողության ժամկետում նա աշխատանք է գտել իր տան մոտ և ավելի բարձր աշխատավարձով: Դիմել է աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու համար, սակայն գործատուն չի համաձայնվել: Պատասխանողը հեռացել է՝ վկայակոչելով նաև առողջական խնդիրները: Հայցվորը հայտարարություն է տվել թափուր տեղի համար և ստացել է մեկ դիմում ավելի լավ մասնագետի կողմից, որին ստիպված է եղել վճարել ավելի բարձր աշխատավարձ: Դիմել է դատարան՝ աշխատավարձերի մեջ եղած տարբերությունը և դատական ծախսերը հատուցելու համար: Վիսկոնսին նահանգի Գերազույն դատարանը գտել է, որ պատասխանողը խախտել է աշխատանքային պայմանագիրը և պատասխանատու է դրանից առաջացած հետևանքների համար:

Անժամկետ աշխատանքային պայմանագիրը առավել տարածված է: Եթե այդպիսի պայմանագիրը կնքելիս կողմերը բանակցում են պայմանագրի տևողության շուրջ, և աշխատո-

⁵⁷ 112 Wis.2d 197 (1983) 332 N.W.2d 774

ղը հավաստիացումներ է ստանում պայմանագրի անժամկետ լինելու մասին, ապա գործատուն սահմանափակում է ըստ կամքի աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու իր իրավունքը: Այստեղ պետք է նկատի ունենալ, որ աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձև չի պահանջվում, և դատարանի խնդիրն է նման պայմանագրի առկայության հաստատումը կամ ժխտումը: Այդ հարցը քննելիս դատարանը հիմնվում է այսպես կոչված ենթադրյալ պայմանագրի տեսության վրա, ըստ որի՝ եթե պայմանագիրը ձևակերպված չէ, այսինքն՝ չի սահմանում պայմանագրի անհրաժեշտ պայմաններ, ապա կարելի ենթադրել դրա կնքման մասին այլ բառեր օգտագործելու կամ վարքագիծ դրսևորելու միջոցով: Պազաբանենք միտքը դատական պրակտիկայից վերցված երկու օրինակով, որոնք բերվում են աշխատանքային իրավունքին նվիրված ձեռնարկներում և երկու դեպքում էլ մեր հայրենակիցներն են մասնակիցները:

Anushavan G. Torosyan v. Boehringer Ingelheim Pharmaceuticals, Inc.⁵⁸ գործով հայցվոր Թորոսյանը աշխատել է ռադիոքիմիկոս Կալիֆորնիայում: Պատասխանողը նրան հրավիրել է Կոնեկթիկուտ նույն աշխատանքին: Մի քանի հարցազրույցների ժամանակ Թորոսյանը շեշտել է, որ ինքը փնտրում է երկարատև աշխատանք և կարող է ընտանիքը Կալիֆորնիայից տեղափոխել Կոնեկթիկուտ, եթե պատասխանողը կերաշխավորի երկարատև աշխատանք: Պատասխանողը հավաստիացրել է, որ իրենք «հոգ կտանեն» իր մասին, որ նա կմնա իրենց հետ ընդմիջտ: Այս հավաստիացումներից հետո Թորոսյանը ընդունել է պատասխանողի առա-

⁵⁸ 234 Conn. 1 (1995)

ջարկը: Շուտով Թորոսյանը պատասխանողից նամակ է ստացել, որտեղ նշված են եղել զբաղեցրած պաշտոնը, աշխատավարձը: Սակայն այնտեղ բացակայել է, որ Թորոսյանի հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է դադարեցվել միայն հարգելի պատճառով: Չնայած դրան՝ Թորոսյանը ընդունել է առաջարկը և տեղափոխվել Կոնեկթիկուտ: Երեք տարի անց նրան ազատել են աշխատանքից: Թորոսյանը դիմել է դատարան: Շրջանային դատարանը հայցը բավարարել է՝ նշելով, որ բավարար ապացույցներ կան պնդելու, որ հայցվորը ընդունել է առաջարկը, դադարեցրել նախկին աշխատանքը, իր ընտանիքը տեղափոխել երկրի մի ծայրից մյուսը, գնել նոր տուն, որի վարկը մասնակի տրամադրվել է պատասխանողի կողմից: Դրանք բավարար են ասելու, որ կողմերը ունեցել են ենթադրյալ համաձայնություն, և քանի դեռ հայցվորը կատարել է պատշաճ աշխատանք, նա չի կարող ազատվել առանց հիմնավոր պատճառի: Նահանգի Գերագույն դատարանը, քննելով պատասխանողի բողոքը, նշել է, որ, որպես կանոն, աշխատանքի ենթադրյալ պայմանագիրը լոկ պարունակում է դրույթներ ժամավարձի, աշխատաժամանակի, աշխատանքային պարտականությունների և նման այլ բաների մասին, սակայն չի սահմանափակում աշխատանքի դադարեցումը: Հետևաբար անժամկետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է դադարեցվել ըստ կամքի: Այնուամենայնիվ, շարունակում է դատարանը, այս ստանդարտ կանոնը կարող է փոփոխվել կողմերի համաձայնությամբ: Նման դեպքում հայցվորը պետք է ապացույց ներկայացնի, որ գործատուն համաձայնվել է բռնեղով, գործողությամբ կամ վարքագծով նրան կատմամբ պարտավորություն ստանձնել, համաձայն որի՝

աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող դադարեցվել առանց հարգելի պատճառի: Գերագույն դատարանը հաստատում է շրջանային դատարանի որոշումը, որ հայցվորի ազատման համար պատճառ չի եղել:

*Robert S. Ohanian v. Avis Rent a Car System, INC.*⁵⁹ գործով հայցվոր Օհանյանը պատասխանողի՝ արևմտյան տարածքի վաճառքի գծով հաջողակ փոխնախագահ է եղել: Աշխատել է Սան Ֆրանցիսկոյում: Վաճառքի նվազման պատճառով, պատասխանողի ղեկավարությունը որոշում է նրան առաջարկել նույն պաշտոնը հյուսիսային շրջանում: Օհանյանը սկզբում չի համաձայնվել, սակայն պատասխանողի ղեկավարության զանգերից և հավաստիացումից հետո, որ միայն վատ աշխատանքի դեպքում ինքը կազատվի, նա ընդունում է առաջարկը և տեղափոխվում Նյու Յորք: Դրանից հետո նա ստորագրել է տեղափոխման փաստաթղթերը այն վերապահումով, որ իր աշխատանքային պայմանագիրը ըստ կամքի է: Հետագայում նրան ազատել են աշխատանքից առանց պատճառը նշելու: Օհանյանը արագ գտել է այլ աշխատանք և դիմել դատարան՝ կրած վնասների հատուցման համար: Երդվյալ ատենակալները որոշել են հոգուտ Օհանյանի գանձեց 245409 դոլար՝ որպես կորցրած աշխատավարձ, 59284 դոլար՝ որպես կենսաթոշակային բենեֆիտների կորուստ, 17100 դոլար՝ որպես կորցրած հավելյալ վճար և 6000 դոլար՝ որպես տեղափոխման ծախսեր: Նման որոշման հիմքը պատասխանողի կողմից աշխատանքային պայմանագրի խախտումն էր, քանի որ վերջինիս շուրջ համաձայնությունը ձեռք էր բերվել մինչև տեղափոխումը և ոչ թե դրանից հետո, երբ պատասխանողը ստորագրել էր տեղա-

⁵⁹ 779 F.2d 101 (1985)

փոխման փաստաթղթերը: Վերաքննիչ դատարանը պատասխանողի բողոքը թողել է առանց հետևանքի՝ նշելով, որ ապացույցները բավարար են եղել պնդելու, որ եղել է «ցմահ աշխատանքի խոստում «աստղ» աշխատողին, որը... կկարողանար վերակենդանացնել պատասխանող կորպորացիայի «մեռնող» ստորաբաժանումը»:

Վերոհիշյալ օրինակներից երևում է, որ գործատուի ներկայացուցչի կողմից խոսքով, գործողությամբ, վարքագծով կամ այլ կերպ արտահայտված մտադրությունը անժամկետ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու մասին դիտվում է որպես ենթադրյալ պայմանագիր, և այն խախտել չի թույլատրվում առանց հարգելի պատճառի:

Գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հարգելի պատճառները

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում թվարկվում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը: ԱՄՆ աշխատանքային օրենսդրությունը նման բան չի նախատեսում (բացի Մոնտանա նահանգից): Սովորաբար կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերը նախատեսում են աշխատանքային պայմանագրերը դադարման հիմքերը արհմիության անդամ համարվող աշխատողների համար: Արհմիությունների մեջ չներգրավված աշխատողների համար նման հիմքեր են կոլեկտիվ պայմանագրերով, դատական պրակտիկայով ձեռք բերված տվյալները: Ո՞րն է հարգելի պատճառը: Օհայանի գործով դատարանը հանգել է այն հետևության, որ աշխատողի ազատման հիմքը

ավելի լայն հասկացություն է, քան պայմանագրի խախտումը: Կարող է լինել ազատման հիմք առանց խախտման: Մեկ այլ գործով դատարանը ենթադրյալ պայմանագրերի ենթատեքստում տվել է հարգելի պատճառների սահմանումը, որը բնութագրել է որպես արդար և ազնիվ պատճառներ՝ գործատուի կողմից բարեխղճորեն կարգավորված, որոնք երկրորդական (եական), կամայական կամ քմահաճույք չեն, չեն առնչվում բիզնեսի կարիքներին կամ նպատակներին կամ կանխակալ չեն⁶⁰:

Enterprise Wire Co. and Enterprise Independent Union⁶¹ գործով արբիտր Carroll R. Daugherty-ն առաջին անգամ շարադրեց աշխատողի ազատման հարգելի պատճառի վերաբերյալ յոթ թեստերը: Ըստ հեղինակի՝ արբիտրը պետք է քննի աշխատողի ազատումը յոթ թեստի տեսանկյունից, և թեկուզ մեկ թեստի «ոչ» պատասխանի դեպքում ազատումը, որպես կանոն, անհարգելի է: Այդ թեստերն են.

1. արդյո՞ք աշխատողը նախազգուշացվել է իր գործողությունների հետևանքների մասին,

2. արդյո՞ք գործատուի կանոնները ողջամտորեն վերաբերելի են բիզնեսի արդյունավետությանը և այն արտադրողականությանը, որը կարող էր գործատուն ակնկալել աշխատողից,

3. արդյո՞ք մինչև ազատումը գործադրվել է ջանք՝ որոշելու աշխատողի մեղքը նրան վերագրվող արարքում,

4. արդյո՞ք քննությունը վարվել է արդար և օբյեկտիվ,

⁶⁰ 948 P.2D 412(Cal.1998)

⁶¹ Enterprise Wire Co. (46 LA 359, 1966)

5. արդյո՞ք աշխատողի մեղքի էական ապացույց է ձեռք բերվել,

6. արդյո՞ք կանոնները կիրառվել են արդար և առանց խտրականության,

7. արդյո՞ք կարգապական պատասխանատվության աստիճանը ողջամտորեն կապված էր աշխատողի արարքի լրջության և նրա բնութագրի հետ:

Պրակտիկայում աշխատողի ազատման հարգելի պատճառներ են համարվում աշխատավայրում ծեծկոտոցը, ոգելից խմիչք կամ թմրանյութ օգտագործելը, աստիճանակարգը չպահպանելը, աշխատանքային պարտականությունների կատարման մեջ թերացումը, գողությունը կամ խարդախությունը, անհամատեղելի անձնավորություն լինելը, չենթարկվելը, անհարգելի բացակայությունը, ուշացումը և այլն:

Աշխատողի ձեռնարկը

Վերջին տարիներին սովորական բիզնես պրակտիկա է դարձել աշխատողին ձեռնարկ կամ ուղեցույց բաժանելը, որի հիմնական նպատակը գործատուի վերաբերյալ տեղեկություն տրամադրելն է: Ձեռնարկի որևէ ստանդարտ ձև չկա, սակայն սովորաբար այն ընդգրկում է գործատուի զբաղվածության քաղաքականությունը, վարքագծի կանոնները, տեղեկություններ ժամավարձի և տարեկան աշխատավարձի, բենեֆիտների, աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի, արձակուրդի մասին և այլն: Կարճ ասած՝ դա տեղեկություն է, թե աշխատողը ինչ սպասելիք ունի գործատուից, և գործատուն ինչ սպասելիք ունի աշխատողից: Այն միակողմանի՝ գործատուի

կողմից կազմված փաստաթուղթ է և ուղղված է նույն կարգավիճակում գտնվող բազմաթիվ աշխատողների: Պրակտիկայում հարց առաջացավ նման ձեռնարկների իրավական ուժի մասին: Արդյո՞ք դա պարտավորեցնող է գործատուի համար: Այս հարցի պատասխանը տրվեց այժմ արդեն դասական համարվող Woolley v. HoffmannLa Roche գործով⁶²:

Հայցվորը աշխատանքի է ընդունվել պատասխանողի մոտ առանց գրավոր պայմանագիր կնքելու: Մոտ մեկ ամիս հետո ստացել է գործատուի ձեռնարկը: Աշխատանքի ընթացքում երկու անգամ առաջ է քաշվել: Սակայն հետագայում աշխատանքում առաջացած խնդիրների պատճառով նրան գործից ազատել են: Հայցվորը վիճարկել է իր ազատումը՝ պնդելով, որ պատասխանողը չէր կարող իրեն ազատել ըստ կամքի, այլ ազատումը պետք է կատարվեր հարգելի պատճառով, ուստի պայմանագրի խախտում է տեղի ունեցել: Ձեռնարկը ունեցել է ութ էջ, որից հինգը նվիրված է եղել աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման տարբեր հիմքերին, սակայն դրույթ չի պարունակել առանց պատճառի ազատման վերաբերյալ: Այստեղ կետ է եղել նաև ազատման պատճառի վերաբերյալ աշխատողին տեղյակ պահելու մասին: Հայցվորի բողոքի հիման վրա Նյու Ջերսի նահանգի Գերագույն դատարանը բեկանել է գործը քննած դատարանի որոշումը և եզրակացրել, որ պատասխանողի ձեռնարկը եղել է առաջարկ, որը ընդունվել է հայցվորի կողմից: Պատասխանողի ձեռնարկը շարադրել է աշխատանքի դադարեցման հիմքերը և ընթացակարգը, որոնց մեջ նշված չի եղել աշխատան-

⁶² 99 N.J. 284 (1985) 491 A.2d 1257

քային հարաբերությունների ըստ կամքի դադարումը, ուստի հարգելի պատճառով ազատելը ենթադրվել է:

Այս որոշումից հետո գործատուները դժկամ էին ձեռնարկի ստեղծման հարցում: Դա կանխատեսելի էր, և Գերագույն դատարանը նշել է այդ մասին՝ վերջում շեշտելով իր կարծիքը գործատուից պահանջում է լինել արդար..., եթե գործատուն չի ցանկանում, որ ձեռնարկը լինի պարտավորեցնող պայմանագիր, ապա անհրաժեշտ է շատ տեսանելի տեղում ավելացնել դրույթ, որ գործատուն շարունակում է ունենալ բացարձակ իրավունք՝ ազատելու ցանկացած աշխատողի հարգելի պատճառով կամ առանց դրա: Հետագայում դատարանները զարգացրին աշխատողի ձեռնարկների վերաբերյալ պահանջները: Եթե գործատուն պնդում է ըստ կամքի աշխատանքային հարաբերությունը և ժխտում է հարգելի պատճառով աշխատանքի դադարեցման առկայությունը, ապա ժխտումը պետք է լինի հիմնավոր և աշխատողի համար հասկանալի:

Բերենք Hicks v. Methodist Medical Center գործի օրինակը: Հայցվորը անցել է աշխատանքի կողմնորոշում և պատասխանողից ստացել անձնակազմի ձեռնարկը: Պատասխանողը պահանջել է կարդալ 39 էջից բաղկացած ձեռնարկը և ստորագրել, որ ծանոթացել է: Հայցվորը կարդացել է ձեռնարկը և ստորագրել պահանջվող ձևը: Ձեռնարկի 38-րդ էջում պատասխանողը տեղադրել է հետևյալ ժխտումը. «Վերանայումներ: Աշխատողի այս ձեռնարկը ցանկացած ժամանակ ենթակա է վերանայման: Այս հայտարարության կամ «Անձնակազմի ձեռնարկի» նպատակը MMCI և աշխատողների միջև պայմանագրային համաձայնություն հիմնելը չէ»: Իլինոյս նահանգի Վերաքննիչ դատարանը, անդրադառնալով ժխտման այս

տեսակին, նշել է հետևյալը. «Ժխտումը տեղադրված է եղել ձեռնարկի 38-րդ էջում: Այն չի առանձնացվել մեծատառերով կամ ցանկացած այլ ձևով ակնառու ի ցույց չի դրվել: Ավելին, այն չի վերնագրված «Ժխտում», այլ տեղադրված է «Վերանայումներ» վերնագրով բաժնի տակ: Այս ժխտումը ակնառու չի և այդպիսով չի բացառում ձեռնարկի դրույթներում արված խոստումները: Մենք կարծում ենք, որ պայմանագիր գոյություն է ունեցել»: Այլ գործերով դատարանները պահանջել են ձեռնարկում օգտագործել պարզ, հասկանալի և մենիմաստ բառեր և ձևակերպումներ՝ չծանրաբեռնելով այն իրավաբանական տերմիններով կամ անորոշ ձևակերպումներով⁶³:

⁶³ Nicosia v. Wakefarm Food Corp. 134 N.J. 476 (1993) 634 A.2d 522; Erin Suter, v. Harsco Corporation 403 S.E.2d 751 (1991); Linda Dillon v. Champion Jogbra, Inc. 819 A.2d 703 (2002)

ԱՐՀԵՍՏԱԿՑԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԱՄՆ-ՈՒՄ

ԱՄՆ արհմիությունների ձևավորումը և զարգացումը (համառոտ ակնարկ)

ԱՄՆ-ում արհմիութենական շարժումը սկիզբ է առել 18-րդ դարի վերջերից, երբ արհեստագործները սկսեցին կազմավորել իրենց արհմիությունները: Առաջին գործադուլը կատարել են Նյու Յորքի հացթուխները, որը ուղղված էր քաղաքի իշխանությունների սահմանած հացի ցածր գների դեմ⁶⁴: Առաջին արհեստակցական միությունները հայտնվեցին Ֆիլադելֆիայում (ատաղձագործների, կոշկակարների), Նյու Յորքում (տպագրիչների), Բալթիմորում (դերձակների) և այլ մեծ քաղաքներում: Այս միությունների հիմնական նպատակը աշխատաժամանակի կրճատումն էր, աշխատավարձերի բարձրացումը և աշխատանքային այլ պայմանների բարելավումը: Սակայն այս շարժումը հանդիպում է գործատուների համառ դիմադրությանը: Արհմիութենական շարժման լիդերներից ոմանք բանտարկվում են այսպես կոչված «աշխատավարձը բարձրացնելու նպատակով կազմակերպված դավադրության մեղադրանքով»:

1842 թ. Մասաչուսեթսի Գերագույն դատարանը *Commonwealth vs. John Hunt & others*⁶⁵ գործով վերջ դրեց այդ պրակտիկային՝ մատնանշելով, որ աշխատողների միացումը արհմիություններում և նրանց՝ օրինական միջոցներով պայքարը աշխատավարձը բարձրացնելու համար ոչ միայն անի-

⁶⁴ Early History of the Labor Movement www.ualocal38.org/histlab.htm

⁶⁵ 4 Met. 111, 45 Mass. 111, March, 1842

րավաչափ չեն, այլև կարող են ամենաբարձր գովասանքի արժանի լինել:

1827 թ. Ֆիլադելֆիայում մի քանի արհմիություններ միավորվում են և կազմում ԱՄՆ պատմության մեջ առաջին արհմիությունը, որը միավորում էր տարբեր արհեստների աշխատողների: Առաջ են քաշվում ոչ միայն աշխատանքի պայմանների բարելավման, այլև սոցիալական ռեֆորմների անհրաժեշտության հարցերը՝ հատկապես հանրային կրթության հիմնման, պարտքերի համար բանտարկության վերացման, տղամարդկանց համար համընդհանուր ընտրական իրավունքի սահմանման և այլն: 1886 թ. վերջին Կազմակերպված արհմիությունների ֆեդերացիան, Միացյալ Նահանգների և Կանադայի աշխատանքային արհմիությունները և Աշխատանքի ասպեկտներ արհեստակցական միությունները միավորվում են և կազմում Աշխատանքի ամերիկյան դաշնությունը (ԱԱԴ): Վերջինս, փաստորեն, արհմիությունների համադաշնություն է, որի մեջ մտնող արհմիությունները անկախ են և ներկայացնում են իրենց ոլորտի աշխատողներին: Արհմիութենական շարժումը ուժ էր հավաքում, և 1890 թ. ատաղձագործների արհմիությունը գործադուլի միջոցով հասնում է ութժամյա աշխատանքային օրվա ներդրմանը: Գործատուները հակազդում են այս շարժմանը՝ օգտագործելով դատական կարգադրությունները: Այդ ժամանակահատվածում բացակայում էր օրենսդրական բազան, և դատավորները ինքնակամ էին՝ որոշելու արհմիության նպատակների իրավաչափ կամ ոչ իրավաչափ լինելու հանգամանքը:

Որպես կանոն, այդ որոշումներով դատարանները կարգադրում էին անձին կամ անձանց խմբին ձեռնպահ մնալ որո-

շակի գործողություն կատարելուց, որը դատարանի կարծիքով կարող էր անվերականգնելի վնաս հասցնել: 1894 թ. տեղի է ունենում կոնֆլիկտ Ամերիկյան երկաթգծերի միության (ԱԵՄ) և երկաթգծերի ղեկավարության միջև, որը շուտով վերածվում է գործադուլի, որը հայտնի է Փուլմանի գործադուլ անվամբ: Փուլմանը փոքրիկ քաղաք է Իլինոյս նահանգում, որտեղ Ջորջ Փուլմանին պատկանող գործարանի աշխատողները ապրում էին նրա կառուցած համայնքում: Փուլմանը կրճատում է աշխատողների ժամավարձը, բայց չի նվազեցնում բնակարանի վարձավճարները: 4000 աշխատողներ գործադուլ են հայտարարում: Փուլմանի և ԱԵՄ-ի միջև բանակցությունները ձախողվում են: Գործադուլավորները կանգնեցնում են Փուլմանի վագոնների տեղաշարժը: ԱԵՄ-ի առաջնորդ Դեբսը կոչ է անում զանգվածային բոյկոտի: Դեպի արևմուտք գնացքների շարժը համարյա դադարում է, և շուտով այն ընդգրկում է 27 նահանգների մոտ 250000 աշխատողների: Բանը հասնում է մարդկային զոհերի և մեծ չափերի հասնող նյութական կորուստների: Դաշնային կառավարությունը դաշնային դատարանից ստանում է դատական կարգադրություն գործադուլը դադարեցնելու մասին, սակայն գործադուլավորները մերժում են: Դեբսը բողոք է բերում: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը բողոքը մերժում է՝ մատնանշելով, որ ԱՄՆ կառավարությունը իր իշխանության շրջանակում է գործել և իրավունք ունի իրականացնել այդ իշխանությունը՝ հեռացնելով մայրուղիներում դրված ամեն ինչ՝ լինի բնական թե արհեստական, որը խոչընդոտում է միջնահանգային առևտուրը կամ փոստի փոխադրումը: Գերագույն դատարանը նաև գտնում է, որ դաշնային դատարանի դատական կարգադրությունը օրինական է, և դա-

տարանի այդպիսի իրավասությունը «եղել է ճանաչված հնագույն ժամանակներից և որպես անառարկելի իշխանություն»⁶⁶:

1890 թ. ԱՄՆ Կոնգրեսը ընդունում է հակամենաշնորհային ակտ, որը հայտնի է նախագծի հեղինակի անունով (Sherman Antitrust Act): Այն կոչված է պայքարելու մենաշնորհի դեմ, որը խոչընդոտում էր մրցակցությունը: Նշված ակտը չի սահմանում իր օգտագործած այնպիսի կարևոր տերմինների բովանդակությունը, ինչպիսիք են մենաշնորհ, համակցություն, դավադրություն: Ակտը անօրինական է համարում մենաշնորհը կամ այլ ձևով ցանկացած համակցություն, որը սահմանափակում է մի քանի նահանգների կամ արտերկրների միջև առևտուրը կամ կոմերցիան: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը *Northern Securities Company v. United States* գործով մատնանշում է, որ «ակտը հակաիրավական է հայտարարում ցանկացած պայմանագիր, համակցություն կամ դավադրություն, ինչ ձևով էլ դա լինի, ինչ բնույթի, և ովքեր էլ որ լինեն դրա կողմերը, որը ուղղակի կամ անհրաժեշտորեն գործում է մի քանի նահանգների միջև առևտուրը կամ կոմերցիան սահմանափակելու համար»⁶⁷: Այս դրույթը շուտով կիրառվում է նաև արհմիությունների նկատմամբ: Վերջիններս վիճարկում են դա: Այս հարցը արտացոլվում է *Loewe v. Lawlor* գործում⁶⁸:

D. E. Loewe & Company-ն զբաղվում է մորթուց գլխարկների արտադրությամբ Դենբրրի քաղաքում (Կոնեկթիկութ նահանգ): Արտադրանքի միայն չնչին մասն է օգտագործվում նա-

⁶⁶ 158 U.S. 564 (1895)

⁶⁷ 193 U.S. 197 (1904)

⁶⁸ 208 U.S. 274 (1908)

հանգում, մնացածը առաքվում է քսան այլ նահանգների սպառողներին: Ընկերության գոյությունը, փաստորեն, կախված է եղել այլ սպառողներին առաքումներից: 1891 թ. այն իրեն հայտարարում է բաց ընկերություն, այսինքն՝ մի ընկերություն, որը կարող է աշխատանքի ընդունել նաև արհմիության անդամ չհամարվող կամ նրան նյութական օգնություն չցուցաբերող անձի: Հյուսիսային Ամերկայի Գլխարկագործների միությունը, որը միավորում էր մոտ 9000 անդամների, գործադուլ և բոյկոտ է հայտարարում ընկերությանը: Արհմիությունը ստանում է նաև ԱԱՖ-ի օժանդակությունը՝ իր 1400000 անդամներով: Բոյկոտը հաջողվում է: Կորուստներ կրելով՝ ընկերությունը դիմում է դատարան՝ մեղադրելով արհմիությանը Sherman Antitrust Act-ը խախտելու մեջ, պնդելով, որ արհմիությունները խոչընդոտել են իր միջնահանգային կոմերցիան:

Գերագույն դատարանը համաձայնվում է ընկերության փաստարկներին և բեկանում է շրջանային դատարանի որոշումը, որով վերջինս հայցը մերժել էր՝ նշված ակտը արհմիությունների վրա չտարածվելու պատճառաբանությամբ: Գերագույն դատարանը անօրինական համարեց ածանցյալ բոյկոտը, երբ աշխատանքը դադարեցնում են աշխատանքային վեճի մեջ ուղղակի չներգրավված աշխատողները՝ ի նշան արհմիութենական համերաշխության: Այս որոշումը ավելի է ամրապնդում արհմիությունների դիրքերը, որոնք կարողանում են քաղաքական լուրջ ուժի վերածվել և ընտրություններում սատարել արհմիությունների նկատմամբ դրական վերաբերմունք ունեցող քաղաքական ուժերին: Արդյունքը իրեն սպասեցնել չի տալիս: 1914 թ. ԱՄՆ Կոնգրեսը ընդունում է Clayton Antitrust Act-ը, որը կոչվում է հեղինակի՝ Ալաբամայից

ընտրված դեմոկրատ կոնգրեսական Henry De Lamar Clayton Jr. անվամբ: Այն հակամենաշնորհային օրենսդրության շարունակությունն է, որը, սակայն, պարունակում է կարևոր դրույթներ արհմիությունների մասին: Ակտը շեշտում է, որ մարդկային էակի աշխատանքը ապրանք կամ կոմերցիայի առարկա չէ, հակամենաշնորհային օրենքները չպետք է արգելեն արհմիությունները կամ նրանց գործունեությունը, և նրանք չեն կարող դիտվել որպես առևտուրը սահմանափակող: Ակտը կարգավորում է դաշնային դատարանների կողմից արհմիությունների նկատմամբ դատական կարգադրություններ տալու կարգը:

Արհմիությունների դեմ պայքարում գործատուները օգտագործում են նաև այսպես կոչված «դեղին շուն» պայմանագիրը, ըստ որի՝ մարդիկ աշխատանքի ընդունվելիս պարտավոր են ստորագրել պայմանագիր, համաձայն որի՝ իրենք չեն կարող լինել արհմիության անդամ, քանի դեռ աշխատում են գործատուի մոտ: Այս պայմանագրի խախտման դեպքում աշխատողը ազատվում էր:

1898 թ. Կոնգրեսը ընդունում է Erdman Act-ը, որը անօրինական է համարում «դեղին շուն» պայմանագիրը երկաթգծի այն աշխատողների համար, որոնք զբաղված էին միջնահանգային փոխադրումներով (սեկցիա 10): ԱՄՆ Գերագույն դատարանը *Adair v. United States*⁶⁹ գործով նշված ակտի 10-րդ սեկցիան հակասահմանադրական է համարում:

*Hitchman Coal & Coke Company v. Mitchell, Individually, Et Al.*⁷⁰ գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը գտնում է, որ դա-

⁶⁹ 208 U.S. 161 (1908)

⁷⁰ 245 U.S. 229 (1917)

տական կարգադրությունը կարելի է օգտագործել՝ հարկադրելու «Դեղին շուն» պայմանագիրը կնքելուն: Պայմանագրի այս տեսակը պահպանվում է մինչև 1932 թ., երբ Կոնգրեսը ընդունում է Norris-La Guardia Act-ը, որը հայտնի նաև AntiInjunction Law անվամբ: Այն կոլեկտիվ պայմանագիրը համարեց հանրային քաղաքականության հարց և դատարաններին սահմանափակեց խառնվելու այդ քաղաքականությանը: «Դեղին շուն» պայմանագիրը համարվեց հանրային քաղաքականությանը հակասող, և արգելվեց դատարաններին դատական կարգադրություն տալ, եթե աշխատանքային վեճը բռնությամբ չի ուղեկցվել: Ակտի չորրորդ սեկցիան անթույլատրելի համարեց դատական կարգադրությունները, եթե այն արգելում էր աշխատանքային վեճի մեջ ներգրավված ցանկացած անձի կատարել որոշակի գործողություններ: Դատավորները չէին կարող սահմանափակել գործադուլը կամ պիկետավորումը: Արհմիությունները կարող էին գործադուլավորների օգնության ֆոնդ ստեղծել և մյուս աշխատողներին գործադուլին միանալու կոչ անել:

Մոտենում են Մեծ դեպրեսիայի տարիները: Դրա ծանր հետևանքները հաղթահարելու նպատակով Կոնգրեսը 1933 թ. ընդունում է National Industrial Recovery Act-ը: Այն բաղկացած էր երեք գլուխներից: Առաջինը նվիրված էր արտադրության վերականգմանը, երկրորդը՝ հանրային աշխատանքներին, երրորդը՝ որոշ օրենսդրական ակտերի աննշան փոփոխություններին: Էական էր առաջին գլուխը, որը սահմանեց կողեր արտադրական ճյուղերի համար, որոնք շարադրում էին աշխատաժամանակի նվազագույն վճարը, գինը և բիզնեսի գործելակերպը: Եթե կողմերը համաձայնության չէին գալիս, ապա

ԱՄՆ նախագահը իրավունք ուներ ինքը սահմանելու այդ ստանդարտները: Ակտը ուժի մեջ էր երկու տարի ժամանակով: Այն նոր խթան տվեց արհմիութենական շարժմանը՝ էականորեն ավելացնելով նրա անդամների քանակը: Ակտի գործողության ժամկետը լրանալուց երեք շաբաթ առաջ ԱՄՆ Գերագույն դատարանը այն միաձայն համարեց հակասահմանադրական *A.L.A. Schechter Poultry Corp. v. United States*⁷¹ գործով: Երկու ամիս անց Կոնգրեսը ընդունեց *National Labor Relations Act* կամ *Wagner Act*-ը: Ակտի դրույթները կյանքի կոչելու համար ստեղծվեց դաշնային անկախ գործակալություն (*The National Labor Relations Board*), որը կրճատ կանվանենք Վարչություն: Արհմիությունները ստացան լայն իրավունքներ: Վերջիններիս ոչ ճիշտ օգտագործումը հանգեցրեց *Taft Hartley Act*-ի կամ *Labor Management Relation Act*-ի ընդունմանը 1947 թ., որով սահմանվեց արհմիությանների անբարեխիղճ գործելակերպը: 1959 թ. *LandrumGriffin Act*-ը կամ *Labor Management Reporting and Disclosure Act*-ը կարգավորեց արհմիությունների ներքին հարցերը և ուղղված էր արհմիության պաշտոնավորների կաշառակերության դեմ:

Ներկայումս գործող ամենամեծ արհմիությունը *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*-ն (*AFL-CIO*) է, որը կազմավորվել է 1955 թ. երկու խոշոր արհմիությունների միաձուլմամբ: Այն ընդգրկում է 66 ազգային և միջազգային արհմիություններ, որոնց անդամագրված է տասնմեկ միլիոնից ավելի մարդ: Վերջին տարիներին արհմիության անդամների քանակը նվազման միտում ունի: ԱՄՆ Աշխատանքի վիճակագրության բյուրոյի տվյալներով՝ 2012 թ.

⁷¹ 295 U.S. 495 (1935)

Ժամավարձով և ռոճիկով աշխատող արհմիության անդամ աշխատողների գործակիցը կազմել է 11.3% 2011 թ. 11.8%-ի փոխարեն: Նույն աշխատողների արհմիության անդամների քանակի գործակիցը 1983 թ. եղել է 20.1 տոկոս: Քանակյան առումով այն կազմել 17.7 միլիոն, իսկ 2012 թ.՝ 14.4 միլիոն: Հանրային սեկտորի արհմիության անդամ աշխատողների անդամության գործակիցը կազմել է 35.95%՝ մասնավոր սեկտորի 6.6%-ի դիմաց: Հանրային սեկտորում ավելի շատ արհմության անդամներ ունեն կրթության, ուսուցման և գրադարանավարության ոլորտի աշխատողները, ինչպես նաև անվտանգության ծառայության մատուցմամբ զբաղվածները⁷²:

Արհմիությունները մասնավոր սեկտորում

National Labor Relation Act-ի (NLRA) 7 սեկցիան հայտարարում է, որ աշխատողները իրավունք ունեն ինքնակազմակերպվելու, կազմելու արհմիություններ, միանալու կամ օժանդակելու արհմիութենական կազմակերպություններին: Արհմիությունների կազմակերպումը ԱՄՆ-ում ունի որոշակի առանձնահատկություններ, որոնք բխում են աշխատանքային հարաբերությունների համակարգից: Այստեղ մեկ կողմի իրավունքից բխում է ոչ միայն մյուս կողմի պարտականությունը, այլև պարտավոր կողմը մյուս կողմի նկատմամբ ձեռք է բերում իրավունքներ, որոնք կողմերի համար ապահովում են հավասար պայմաններ և մրցակցության իրավական հիմք ստեղծում: Նույն սկզբունքը կիրառվում է արհմիությունների

⁷² Մանրամասն վիճակագրությունը կարելի գտնել <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>

նկատմամբ: Եթե աշխատողները իրավունք ունեն ստեղծելու արհմիություններ, ապա գործատուներն էլ իրավունք ունեն օրենքի շրջանակներում դեմ լինել դրանց ստեղծմանը: NLRA-ի 8(c) սեկցիան սահմանում է, որ հայացքներ, փաստարկներ կամ տեսակետներ արտահայտելը կամ դրանք տարածելը, լինեն դրանք ձեռագիր, տպագիր, զծապատկեր կամ ցուցադրական այլ ձևով, չպետք է հաստատեն կամ լինեն ապացույց անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպի՝ այս ակտի ցանկացած դրույթի ներքո, եթե նման դսևորումը չի պարունակում ճնշամիջոցի կամ ուժի սպառնալիք կամ բենեֆիտի խոստում: Սա նշանակում է, որ գործատուն արհմիությունն ստեղծելու դեմ իր պայքարում կարող է օգտագործել ցանկացած միջոց՝ բացի վերը նշված երեք ձևերից: ԱՄՆ-ում արհմիությունները հիմնականում կազմակերպվում են ըստ իրենց գործունեության տեսակի, որոնց մեջ ընդգրկված անդամները ներկայացնում են տարբեր գործատուների, որոնց շահերը կարող են բախվել: Օրինակ՝ ատաղձագործների արհմիությունը միավորում է ատաղձագործներին՝ անկախ նրանից, թե որ գործատուի մոտ են նրանք աշխատում: Չկա ձեռնարկության վրա հիմնված արհմիություն: Առավել ևս չկա ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագիր: Արհմիությունները կոլեկտիվ պայմանագիր են կնքում յուրաքանչյուր գործատուի հետ առանձին, իսկ հաճախ էլ աշխատողների մի խմբի համար: Գործատուի հետ բազմաճյուղ կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու համար անհրաժեշտ է գործատուի համաձայնությունը, և նման պրակտիկա ԱՄՆ-ում չի կիրառվում: Համատեղ աշխատանքային պայմանագրի տեսանկյունից NLRA-ն աշխատանքային կոլեկտիվը բաժանում է երկու մասի՝ աշխատողներ, որոնք պատկանում

են կառավարման ապարատին և դրան չպատկանողներ: Կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող կնքվել կառավարչական և վերահսկիչ աշխատանքներում ընդգրկված աշխատողների նկատմամբ: Ակտի տեսանկյունից նրանք դիտվում են ձեռնարկության ներկայացուցիչներ և արհմիություն ստեղծելու կամ կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավունք չունեն: Ըստ Ակտի՝ վերահսկիչ նշանակում է ցանկացած անհատ, որը, գործատուի շահերից ելնելով, լիազորված է ընդունել, փոխադրել, կասեցնել, լուծել, ետ կանչել, ազատել, նշանակել, պարգևատրել կամ կարգապահական պատասխանատվության ենթարկել այլ աշխատողների կամ բարեխղճորեն ղեկավարել նրանց կամ լուծում տալ նրանց գանգատներին կամ առաջարկել արդյունավետ գործողություններ, եթե վերոհիշյալի հետ կապված նման լիազորություններ իրականացումը լոկ ընթացիկ կամ գրասենյակային բնույթ չի կրում, այլ պահանջում է անկախ որոշման կիրառություն: Վերջինս դասվում է այսպես կոչված գնահատվող հասկացությունների շարքին և մեկնաբանման կարիք ունի: Այն միանշանակ չի մեկնաբանվում: Այս տեսանկյունից հետաքրքիր է *National Labor Relations Board v. Kentucky River Community Care, Inc.* գործը⁷³: Համառոտ ներկայացնենք գործի բնույթը: Պատասխանողը իրականացնում է հոգեկան խնդիրներ ունեցող հիվանդների խնամք իր գործունության օբյեկտներից մեկում: Այստեղ զբաղված են եղել պրոֆեսիոնալներ, ոչ պրոֆեսիոնալներ և մեկ տասնյակ ղեկավար աշխատողներ: Հարցի ճիշտ ընկալման համար անհրաժեշտ է ևս մեկ անգամ անդրադառնալ *National Labor Relations Board v. Kentucky River*

⁷³ 532 U.S. 706 (2001)

Community Care, Inc. վերոհիշյալ գործի համառոտ բովանդակությանը: Կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու ընթացքում պատասխանող կողմը հրաժարվում է վեց բուժքույրերի մտցնել կոլեկտիվ պայմագրի մեջ՝ պատճառաբանելով, որ նրանք, National Labor Relations Act-ի համաձայն, վերահսկիչներ են և ոչ թե աշխատողներ, ուստի նշված օրենքը չի տարածվում նրանց վրա: Գործով հայցվոր կողմը ԱՄՆ կառավարության անկախ գործակալություն է, որը վերահսկողություն է իրականացնում նշված օրենքով կարգավորվող աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում և կարող է մեկնաբանել այդ ոլորտի օրենքները: Հայցվորը, չհամաձայնվելով պատասխանողի հետ, նշել է, որ բուժքույրերը կատարել են իրենց սովորական գործը, ինչպես կարգադրել են բժիշկները: Ի լրումն դրա՝ նրանք որոշակի հերթափոխերի ընթացքում կատարել են նաև «շինության ղեկավարների» աշխատանքը, երբ օգնել են ստանալ անհրաժեշտ օգնություն: Հայցվորը գտել է, որ բուժքույրերը չէին կարող լինել ղեկավար, քանի որ նրանք մյուս աշխատողների պարտականությունները ուղղորդել են ոչ թե անկախ որոշում կայացնելու միջոցով, այլ պրոֆեսիոնալ և տեխնիկական սովորական որոշմամբ են կարգավորել պակաս հմտության տեր աշխատողների կողմից ծառայությունների մատուցումը: Վերաքննիչ դատարանը պարզել է, որ բուժքույրերը երրորդ հերթափոխի ընթացքում գործել են որպես շինության ղեկավարներ, չնայած ունեցել են ըստ կանչի վերադաս: Նրանք պատասխանատու են եղել հիվանդների խնամքի համար և պարտավոր էին ապահովել համապատասխան անձնակազմի առկայությունը: Այդ ընթացքում նրանք իրավունք են ունեցել շինության մեջ անձնակազմի տե-

դափոխություն կատարել, կանչել նրանց աշխատանքի վաղ, խնդրել նրանց մնալ աշխատելու հերթափոխից հետո, եթե աշխատողի կարիք է զգացվել: Բուժքույրերը նաև իրավունք են ունեցել աշխատողին հերթափոխից հանելու և տուն ուղարկելու՝ այդ մասին աշխատողի անմիջական ղեկավարին տեղյակ պահելով: Վերաքննիչ դատարանը մատնանշել է, որ այդ պարտականությունների կատարման համար բուժքույրերը կարիք են ունեցել անկախ որոշումներ կայացնելու, և այդ աշխատանքները ըստ էության վերահսկիչ են: ԱՄՆ Գերագույն դատարանը հաստատեց Վերաքննիչ դատարանի որոշումը 5-ը 4-ի հարաբերությամբ: 2006 թ. նոյեմբերին NLRB-ն Oakwood Healthcare, Inc. գործով տվեց անկախ որոշում՝ հասկացության մեկնաբանում՝ շեշտելով, որ այլ հատկանիշների հետ վերահսկողը նվազագույնը պետք է գործի կամ արդյունավետ գործողություն առաջարկի, որը «ազատ է մյուսների հսկողությունից և տվյալները ճանաչելու և համեմատելու միջոցով ձևավորում է կարծիք կամ գնահատական»⁷⁴: Չնայած Ակտը ուղղակի չի հիշատատակում կառավարչական գործառույթներ իրականացնողներին, այնուամենայնիվ NLRB-ն այդ կատեգորիայի անձանց բացառում է արհմիություն կազմելու և կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունքից: Այդպիսիք են համարվում այն աշխատողները, որոնք կառավարման քաղաքականության վերաբերյալ անկախ որոշումներ են պատրաստում, կատարում և իրականացնում: Բացի այդ, Ակտը չի տարածվում դաշնային, նահանգային և տեղական իշխանությունների աշխատողների, գյուղատնտեսության մեջ զբաղված աշխատողների, ցանկացած անձի կամ ընտանիքի սպասար-

⁷⁴ Oakwood Heal Th Care, Inc., 348 N.L.R.B. No. 37 (2006)

կող անձնակազմի, ծնողի կամ ամուսնու մոտ աշխատողների, անկախ կապալառուների, երկաթգծի և ավիատուղիների այն աշխատողների վրա, որոնց վրա տարածվում է Railway Labor Act-ը, այն գործատուի աշխատողների վրա, որոնք Ակտի իմաստով գործատու չեն: Տարիների ընթացքում Վարչությունը սահմանել է մասնավոր սեկտորի համար միջնահանգային կոմերցիայի նվազագույն սահմանը, որից հետո գործատուների վրա տարածվում է Ակտը: Վերջինիս դրույթները պարտադիր են շահույթ ստանալու նպատակ հետապնդող և այդպիսի նպատակ չհետապնդող գործատուների, արհեստակցական միությունների, սեփական և ոչ արհմիության բիզնեսի, ինչպես նաև «Աշխատանքի իրավունք» օրենքները ունեցող նահանգների վրա: Բերենք այդ գործատուների ցանկը՝ ըստ Վարչության կայքէջի: Մանրավաճառների վրա տարածվում է Վարչության իրավագործությունը, եթե նրանց տարեկան մեծածախ առևտուրը 500000 դոլար և ավելի է: Այն ընդգրկում է գործատուներին զվարճանքի արդյունաբերության բնագավառում, բնակելի շենքերը և համատիրությունները, գերեզմանոցները, կազինոները, հյուրանոցները և մոթելները, ռեստորանները և մասնավոր ակումբները, տաքսի ծառայությունները: Առևտրի կենտրոնների և օֆիսային շենքերի համար սահմանը ավելի ցածր է՝ 100000 դոլար տարեկան:

Ոչ մանրածախների համար սահմանված է 50000 դոլար տարեկան: Դա այն գումարն է, որ գործատուն ստացել է նահանգից դուրս ապրանք կամ ծառայություն մատուցելու դիմաց կամ տվել դրանք նահանգից դուրս ստացածի դիմաց:

Հատուկ կատեգորիայի մեջ են մտնում միջնահանգային կոմերցիայի ուղիների գործատուները, ինչպիսիք են բեռնա-

փոխադրող և առաքող ընկերությունները, մասնավոր ուղևորափոխադրում կատարող ընկերությունները, պահեստները և փաթեթավորող ընկերությունները: Մրանց համար նվազագույն սահմանը 50000 դոլար է՝ համախառն ծավալով:

Հոսպիտալների, բժշկական և ատամնաբուժական հաստատությունների, սոցիալական ծառայության կազմակերպությունների, երեխաների խնամքի կենտրոնների և բնակության վայրի բնակիչների կենտրոնների համար տարեկան համախառն ծավալը 250000 դոլար է, իսկ տարեց մարդկանց և հաճախման տների համար՝ 100000 դոլար: Իրավաբանական ֆիրմաների և իրավական ծառայություն մատուցող կազմակերպությունների համար՝ 250000 դոլար:

Մասնավոր և ոչ մասնավոր քոլեջների, համալսարանների և այլ ուսումնական հաստատությունների, արվեստի թանգարանների և սիմֆոնիկ նվագախմբերի համար տարեկան 1 միլիոն դոլար է:

Դաշնային կապալառուները, որոնք մասնավոր են, աշխատում են դաշնային կառավարության համար:

Կրոնական հաստատությունների այն աշխատողները, որոնց աշխատանքը չունի կրոնական բնույթ, օրինակ՝ առողջապահական հիմնարկները:

Վարչության իրավագործությունը չի տարածվում դաշնային, նահանգային կամ տեղական իշխանությունների, այդ թվում՝ հանրային դպրոցների, գրադարանների, այգիների, Դաշնային պահուստային բանկի և կառավարությանը ամբողջությամբ պատկանող կորպորացիաների վրա, գյուղատնտեսական աշխատողներ ընդունած գործատուների վրա, որոնք

մշակում և հավաքում են գյուղատնտեսական ապրանքներ կամ դրանք առաքման պատրաստում:

Աշխատատեղում արհեստակցական միության ձևավորումը

Ամեն ինչ սկսվում է հարցից՝ արհմիության կարիք կա արդյոք: Եթե պատասխանը դրական է, ապա նման կարծիք ունեցողները պետք է համոզմունք ունենան, որ աշխատողների մեծամասնությունը միանալու է արհմիությանը: Եթե նման համոզմունք չկա, ճիշտ կլինի ձեռնպահ մնալ նման քայլ կատարելուց: Բայց աշխատողների ընդհանուր շահեր ունենալու դեպքում մեծ է հավանականությունը արհմիություն ձևավորելու: Հաջորդ քայլը անկախ արհմիություն ունենալու, թե որևէ այլ արհմիության միանալու հարցի պարզումն է: Դրա համար կարելի է կապվել տարբեր միությունների հետ՝ պարզելու դրանց միանալու պայմանները, նրանց ռեսուրսները, առաջարկները: Արհմիությունները կարող են նաև աջակցել նոր միություն ձևավորելու հարցում: Ինչպես նշել ենք վերևում, արհմիությունների միությունը խայտաբղետ է, և միշտ չէ, որ ամեն ինչ արտացոլվում է դրա անվանման մեջ: Այսպես, օֆիսային աշխատողները հարում են United Auto Workers հզոր միությանը, բայց հազիվ թե կապ ունեն ավտոմոբիլաշինության հետ: Այդ հարցը պարզելուց հետո հերթը բանակցող միավորինն է: Սա աշխատողների խումբ է, որը իրավունք ունի բանակցել գործատուի հետ: Ըստ Ակտի՝ բանակցողների մեջ պետք է լինեն երկուսից ավելի ներկայացուցիչներ: Հնարավոր է նաև մեկ անձի բանակցող միավոր, եթե գործատուն համա-

ձայն է: Օրինակ, ատաղձագործը, որը միակն է իր աշխատատեղում և պատկանում է ատաղձագործների միությանը: Հաջորդ քայլը միության քարտերի կամ խնդրագրի ստորագրումն է և Վարչություն ուղարկելը: Վերջինս պահանջում է, որ համապատասխան միավորի աշխատողների առնվազն երեսուն տոկոսը ստորագրած լինի: Քարտը կամ խնդրագիրը ցույց է տալիս աշխատողի կամքը արհմիություն կազմելու և գործատուի հետ բանակցություններում իրեն ներկայացնելու մասին և լրիվ կոնֆիդենցիալ է: Նախքան քարտերը ուղարկելը նախաձեռնող անձը կամ խումբը նամակ է ուղարկում գործատուին՝ նրա կողմից միությունը ճանաչելու մասին: Վերջինս համարյա միշտ դեմ է հանդես գալիս: Քարտերը ստանալուց հետո Վարչությունը կապվում է գործատուի հետ՝ ճշտելու համապատասխան միավորը, ստուգում աշխատողների ընտրելու իրավունք ունենալը և այլն: Եթե խոչընդոտ չկա, Վարչությունը նշանակում է ընտրություններ: Մինչ ընտրությունների օրը գործատուն և ստեղծվող արհմիությունը կարող են ընտրարշավ ծավալել: Գործատուն ձգտում է օրենքով չարգելված միջոցներով աշխատողներին տարհամոզել արհմիություն ձևավորելու գաղափարից: Այդ նպատակին հասնելու համար նրանք վարձում են հատուկ մասնագիտացված ֆիրմաներ, որոնք իրենց զինանոցում ունեն համապատասխան լծակներ՝ տարհամոզելու աշխատողներին արհմիություն կազմելու: Դա դարձել է բազմամիլիոնանոց բիզնես: Ո՞րն է գործատուի տարհամոզելու մարտավարությունը: Ահա մի քանի հարցեր, որոնք գործատուն դնում է աշխատողի դիմաց. «Դուք վճարելու եք մեծ անդամավճար, մենք կարող ենք Ձեր հարցերը լուծել երկկողմանի բանակցությունների միջոցով՝

առանց արհմիության. արհմիությունը ունի կանոններ, որին Դուք պարտավոր եք ենթարկվել, արհմիությունը կարող է ստիպել գործադուլ անել, և Դուք, հնարավոր է, կորցնեք աշխատանքը» և այլն: Գործատուն իր հակաարհմիութենական մարտավարության մեջ չի կարող օգտագործել բռնաճնշումների կամ ուժի կիրառման սպառնալիք կամ բենեֆիտների խոստում: Այսպես, գործատուն իրավունք չունի սպառնալ աշխատողներին, որ արհմիությանը կամ դրա ստեղծելուն միանալու դեպքում աշխատողները կկորցնեն աշխատանքը կամ կգրկվեն բենեֆիտներից, գործարանը փակելու սպառնալիք տալ, աշխատողների՝ արհմիությունների նկատմամբ համակրանք ունենալու վերաբերյալ հարցեր տալ, արհմիություն ստեղծելու գործունեության մեջ ներգրավվելու համար աշխատողին ցանկացած ձևով պատժել, այդ թվում՝ այլ ծանր աշխատանքի փոխադրելով և այլն:

Davis Supermarkets, Inc. v. National Labor Relations Board⁷⁵ դատական գործով հայցվորը երկու սուպերմարկետի տեր է, որոնք գործում են Փենսիլվանիա նահանգի տարբեր քաղաքներում: Մի քաղաքում աշխատողների շահերը ներկայացնում է Ամերիկայի միավորված պողպատագործների միությունը, իսկ մյուսը, որն ունի հարյուրից ավելի աշխատող, արհմիություն չունի: 1986 թ. աշխատողները փորձում են արհմիություն ստեղծել: Ապրիլին հայցվորը աշխատանքից ազատում է ութ աշխատողի, որոնցից վեցը՝ արհմիություն ստեղծելու քարտը ստորագրածներ: Շուտով աշխատանքից ազատվում են քարտը ստորագրած այլ աշխատողներ ևս: Հայցվորը աշխատողներին առաջարկում է միանալ Պողպատագործների միության-

⁷⁵ 2 F.3d 1162 (1993)

նը և ստորագրել դրան միանալու քարտեր: Մայիսին 109 աշխատողներից 58-ը ստորագրում են քարտերը, և հուլիսին նշանակվում են ընտրություններ: Ընտրություններից երեք օր առաջ միության խնդրանքով ընտրությունները չեղարկվում են: Բացի այդ, լուրջ վեճ է առաջանում հայցվորի և պիկետավորողների միջև: Վարչությունը գտնում է, որ հայցվորը իր գործողություններով բազմիցս խախտել է Ակտը, մասնավորապես՝ ազատել է քարտեր ստորագրած անձանց՝ նպատակ ունենալով վիատեցնել արհմիություն կազմակերպելու ջանքերը, դրդելով միանալ այլ արհմիության, մերժելով պիկետավորումը և այլն: Հայցվորը հերքում է մեղադրանքը: Վերաքննիչ դատարանը հայցը մերժում է՝ հիմնավոր համարելով հայցվորի կողմից խախտումներ թույլ տալու պնդումները: Նույն կերպ՝ արհմիությունները չեն կարող որևէ ձևով սպառնալ աշխատողներին արհմիությանը չմիանալու համար:

Ընտրությունները գաղտնի են և վերահսկվում են Վարչության կողմից: Քվեաթերթը պարունակում է մի հարց արհմիությունը ստեղծելու վերաբերյալ: Չայների պարզ մեծամասնությամբ արհմիությանը «այո» ասելու դեպքում արհմիությունը կայացած է համարվում: Գործատուն կարող է վիճարկել ընտրության արդյունքները և հրաժարվել կուլեկտիվ պայմանագրի շուրջ բարեխղճորեն բանակցելուց՝ նշելով ընտրության ընթացքում թույլ տրված խախտումները: Որպես օրինակ բերենք Associated Milk Producers, Inc. v. National Labor Relations Board դատական գործը⁷⁶: Հայցվորի կազմակերպությունում անցկացված ընտրությունների արդյունքում 23 կողմ 20 դեմ հարաբերությամբ ստեղծվում է արհմիություն, որը հավաս-

⁷⁶ 193 F.3d 539 (1999)

տագրվում է Վարչության կողմից: Հայցվորը պնդում է, որ հավաստագիրը անվավեր է, քանի որ քվեարկության մասնակիցներից երեքը իրավունք չեն ունեցել քվեարկելու՝ բանակցող միավորի մեջ ընդգրկված չլինելու պատճառով: Դատարանը հայցը բավարարում է՝ նշելով, որ բանակցող միավորը անորոշ է, ուստի Վարչությանը անհրաժեշտ է ճշտել, թե վիճահարույց ձայներ կրողները ընդգրկված են եղել բանակցող միավորի մեջ, թե՞ ոչ: Եթե քվեարկության ժամանակ արհմիությունը չի ստանում ձայների պարզ մեծամասնությունը, արհմիությունը համարվում է չկայացած, և նոր ընտրություններ կարող են նշանակվել տասներկու ամիս անց:

Կոլեկտիվ պայմանագիր

Համաձայն Ակտի 8(d) սեկցիայի, երբ արհմիությունը Վարչության կողմից հավաստագրվում է, կողմերի միջև առաջանում է փոխադարձ պարտավորություն «ողջամիտ ժամկետում հանդիպելու և քննարկելու» իրենց հետաքրքրող հարցերը: Ակտը այդ հարցերը բաժանում է երկու խմբի՝ պարտադիր և թույլատրելի: Պարտադիր է բանակցել աշխատավարձերի, աշխատաժամանակների և աշխատանքի ու զբաղվածության պայմանների շուրջը: Գործնականում բանակցում են հետևյալ թեմաների վերաբերյալ՝ ժամավարձ և ռճիկ, վերապարաստման վճարում, հավելավճարներ, կենսաթոշակային պլան, ատամնաբուժական կամ տեսողական պլան, բժշկական ապահովագրություն, աշխատաժամանակ, ազատում և կարգապահական պատասխանատվություն, փոխադրված տոնական օրերի վճարում, արձակուրդ և դրա վճարում, ան-

դամավճարների մուծման կարգը, ապրուստի նվազագույն սահմանի կարգավորում, զանազան թեստերի կիրառում, կառավարման ապարատի իրավունքների մասին դրույթ և այլ պայմաններ: Թույլատրելի հարցերի քննարկումը կրում է կամային բնույթ և պայմանավորված է կողմերի ցանկությամբ: Բանակցող կողմերից յուրաքանչյուրը կարող է մերժել նման հարցերի քննարկումը կամ հրաժարվել արդեն քննարկված հարցերից բանակցային գործընթացի ցանկացած փուլում նախքան կոլեկտիվ պայմանագրի ստորագրումը: Թույլատրելի հարցերը պատկանում են ձեռնարկատիրական ոլորտին, օրինակ՝ ներդրումների չափ, ձեռնարկության բիզնես ռազմավարություն և այլն, կամ արհմիության ներքին հարաբերությունների ոլորտին, օրինակ՝ պայմանագրի վավերացման ժամանակը ու կարգը և այլն: Թույլատրելի հարցերը կարող են վերաբերել արարողակարգային հարցերին, օրինակ՝ անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպի հետևանքով առաջացող վեճերի լուծման կարգը: Կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիրը չի կարող ընդգրկել անօրինական դրույթներ, օրինակ՝ փակ «խանութի դրույթը», ըստ որի՝ աշխատանքի ընդունվելու համար պարտադիր է արհմիության անդամ լինելը, կամ՝ «տաք բեռների» դրույթը, ըստ որի՝ գործատուին արգելվում է գործ ունենալ այլ գործատուի հետ, որն ընդգրկված է այլ աշխատանքային վեճի մեջ:

Ակտը պահանջում է կողմերից հանդիպել ողջամիտ ժամկետում՝ բանակցելու համար՝ առանց պարզաբանելու ողջամիտ ժամկետի դրույթը: Կողմերի զբաղված լինելը հիմք չէ հետաձգելու հանդիպումը:

Ակտի հաջորդ պահանջը բանակցային գործընթացի համար բարեխղճությունն է: Ի՞նչ է դա նշանակում: Ընդհանուր առմամբ այն ենթադրում է կողմերի ազնվություն, անկեղծություն և առանց մոլորության մեջ գցելու գործելակերպ: Դա ենթադրում է նաև կողմերի ակտիվ և կառուցողական գործելակերպ՝ հիմնելու և պահպանելու արդյունավետ հարաբերություն: Բանակցային գործընթացում բարեխղճությունը թույլ է տալիս կողմերին հասնել առավելագույն արդյունքի նվազագույն ծախսերով՝ նրանց հնարավորություն տալով ծանրություններն անելու գործատուի և արհմիության համընկնող ու տարբերվող, այնպես էլ աշխատողների և ոչ միայն նրանց շահերը: Անբարեխղճորեն բանակցել է համարվում բանակցությունների անհարկի ձգձգումը զանազան պատճառաբանություններով, օրինակ՝ բանակցողների զբաղված լինելը, բանակցելու համար կարճ ժամկետ սահմանելու պահանջը և այլն: Անբարեխղճության դրսևորում է կողմերի ներկայացուցիչների հետ չբանակցելը: Սա հատկապես վերաբերում է գործատուին, երբ նա փորձում է ուղղակի բանակցել աշխատողի հետ: Բանակցելու ընթացքում կողմերը պարտավոր են միմյանց տրամադրել համապատասխան տեղեկատվություն: Դա չանելը անբարեխիղճ գործելակերպ է: *Labor Board v. Truitt Mfg. Co.*⁷⁷ գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը եզրակացրել է, որ բանակցային հարցերին վերաբերող տեղեկության փոխանակումը կողմերի պարտավորությունն է:

Կողմերի բարեխիղճ գործելակերպի պայմաններում էլ հնարավոր է տարաձայնությունների անհաղթահարելիություն: Ակտը կողմերին չի պարտավորեցնում բանակցություն-

⁷⁷ 2 F.3d 1162 (1993)

ները ավարտել պայմանագիր կնքելով: Կողմերը ազատ են պնդելու իրենց դիրքորոշումները, որը կարող է բանակցությունները մտցնել փակուղի: Դա մի կետ է, որից այն կողմ բանակցությունները անպտուղ են, և կողմերը ըմբռնում են դա: Փակուղի կարող են մտցնել միայն պարտադիր պայմանների շուրջ բանակցությունները: Թույլատրելի հարցերի շուրջ համաձայնության չգալը չի կարող դիտվել փակուղի: Եթե կողմերի միջև գոյություն ունեցող պայմանագրի ժամկետը լրացել է, ապա կողմերը չեն կարող միակողմանի փոխել պայմանագրի պայմանները, մինչև նրանք կկնքեն նոր պայմանագիր, կամ բանակցությունները կմտնեն փակուղի: Եթե կողմերից մեկը փոխում է իր կարծիքը, որը կարող է բանակցային գործընթացը հանել փակուղուց, ապա մյուս կողմը պարտավոր է շարունակել բանակցությունները: Փակուղին անհաղթահարելի լինելու դեպքում գործատուն կարող է լոկաուտ հայտարարել կամ(և) միակողմանի բանակցել սեղանին դրված իր վերջնական առաջարկի շուրջ: Լոկաուտ նշանակում է բիզնեսը ժամանակավորապես փակել կամ աշխատողներին արգելել անցնելու աշխատանքի: Գործնականում բազմիցս հարց է առաջացել լոկաուտի իրավաչափության վերաբերյալ: ԱՄՆ Գերագույն դատարանի մոտեցումը այս հարցին հետևյալն է: Եթե գործատուն ցույց է տալիս, որ լոկաուտը անխուսափելի ավերիչ հետևանքներ չի ունեցել աշխատողների իրավունքների վրա, և ինքը ունեցել է օրինական և էական ձեռնարկատիրական շահեր, որոնք արդարացնում են աշխատողների իրավունքների վրա համեմատաբար թեթև ազդեցությունը, ապա այն արդարացված է: Դատարանը փակուղուց հետո լոկաուտը

չի դիտարկել ավերիչ ազդեցություն ունեցող⁷⁸: Բերենք Lewis Lane, v. National Labor Relations Board⁷⁹ օրինակը: Դարլինգ & Քոմփանին պարարտանյութ է արտադրում իրեն պատկանող ձեռնարկություններից մեկում: Բիզնեսը սեզոնային բնույթի է, և առաքումների յոթանասուն տոկոսը կատարվում է ապրիլ-մայիս ամիսներին: Աշխատողներին ներկայացնում է Քիմիագործների միջազգային միությունը: Վերջինիս տեղական մարմինը ընկերությանը տեղյակ է պահում կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները վերանայելու մասին: Կողմերին հաջողվում է համաձայնության գալ կոլեկտիվ պայմանագրի շատ կետերի շուրջը: Այնուամենայնիվ, ժամավարձի, արձակուրդի և աշխատանքի անհատական նշանակման համակարգի շուրջը շարունակում են բանակցել: Դաշնային հաշտարարի և կողմերի ջանքերով համաձայնեցվում է նաև արձակուրդի տրամադրման կարգը, սակայն երկու կետերի շուրջ ընդհանուր հայտարարի չեն գալիս: Դեկտեմբերի կեսերին կողմերի հանդիպումները դադարում են, և ո՛չ հաշտարարը և ո՛չ էլ կողմերը չեն պահանջում նոր հանդիպում: Ընկերությունը լուկատու է հայտարարում: Բանակցությունները դրանից հետո շարունակվում են, և կոլեկտիվը փետրվարի կեսերին վերադառնում է աշխատանքի: Արհմիությունը գտնում է, որ գործատուն խախտել է Ակտի 8(a) (1) և (3) սեկցիաների պահանջները՝ թույլ տալով անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպ: Վարչությունը մերժում է արհմիությանը, իսկ Վերաքննիչ դատարանը հաստատում է Վարչության որոշումը այն պատճառաբանությամբ, որ ընկերությունը աշխատողների

⁷⁸ 388 U.S. 26 (1967), 389 U.S. 375 (1967)

⁷⁹ 418 F.2d 1208(1969)

իրավունքների ոտնահարման նպատակ չի հետապնդել, այլ պաշտպանել է իր օրինական և էական բիզնես շահերը:

Գործադուլ

Աշխատանքի պաշտպանության արդյունավետ միջոցներից է գործադուլը: Այն բողոքի ձև է, և Ակտը թույլատրում է գործադուլի որոշ տեսակներ՝ համարելով այն պայքարի օրինական միջոց: Գործադուլները կարելի է բաժանել երկու տեսակի՝ օրենքով պաշտպանված և օրենքից դուրս: Օրինական են համարվում տնտեսական և անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպի գործադուլները: Տնտեսական գործադուլը սովորաբար օգտագործվում է տնտեսական խնդիրների լուծման համար: Անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպի հետ կապված գործադուլները սովորաբար օգտագործվում են, երբ գործատուն նման գործելակերպ է դրսևորում: Գործադուլի տեսակ է նաև այսպես կոչված համակրանքի գործադուլը: Այս դեպքում մի արհմիությունը գործադուլ է անում՝ ի պաշտպանություն մեկ այլ՝ գործադուլի մասնակցող արհմիությանը աջակցելու նպատակով, չնայած ինքը աշխատանքային վեճ չունի գործատուի հետ: Առավել տարածված ձևը պիկետը հարգելն է: Մրա օրինականությունը կախված է գործադուլի կոնկրետ հանգամանքներից: Ամեն դեպքում, երբ դրա օրինականության հարց է առաջանում, Վարչությունը այն քննում է առանձին՝ վերլուծելով հարցի բոլոր հանգամանքները:

Անօրինական են համարվում այսպես կոչված «վայրի կատու», «նստած», «ընդմիջվող» և «դանդաղեցված» գործադուլները: Քննենք դրանք առանձին-առանձին:

«Վայրի կատու» գործադուլը աշխատանքի դադարեցումն է աշխատողների կողմից առանց այն արհմիության համաձայնության, որին իրենք պատկանում են:

Ակտի 9(a) սեկցիան սահմանում է, որ կոլեկտիվ պայմանագրի շուրջ բանակցելու համար ընտրված արհմիության ներկայացուցիչները պետք է լինեն կոլեկտիվ բանակցությունների բացառիկ ներկայացուցիչներ: *Emporium Capwell Co. v. Western Addition Community Organization*⁸⁰ գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը նշել է, որ Ակտը ճանաչել է արհմիության ներկայացուցիչների բացառիկ ներկայացուցչության սկզբունքը: Դա նշանակում է, որ բանակցությունների արդյունքում ձեռք բերված պայմանավորվածությունները, որոնք արտացոլվում են կոլեկտիվ պայմանագրում, ունեն բարձրագույն ուժ բոլորի համար, և անհատի կամ խմբերի շահերը ստորադասվում են մեծամասնության շահերին: Այդ պատճառաբանությամբ «վայրի կատու» գործադուլը համարվում է անօրինական: Ակտն ընդունելուց հետո նման գործադուլները հազվադեպ են: Հայտնի է փոստային աշխատողների գործադուլը 1970 թ.: ԱՄՆ փոստային ծառայության աշխատակիցներին արգելված էր միանալ կոլեկտիվ պայմանագրի շուրջ բանակցություններին: Աշխատավարձի ցածր լինելը, դժգոհությունը դեկավարությունից հանգեցրին գործադուլի սկզբում Նյու Յորքում, հետո տարածվեց մյուս նահանգներում: ԱՄՆ Նախագահի հրամանով Ազգային գվարդիան փոխարինեց գործադուլավորներին, սակայն անարդյունք: Գործադուլը վերին աստիճանի արդյունավետ էր. երկու շաբաթում բանակցություններ տեղի ունեցան, և գործադուլավորների պահանջների մեծ մասը բա-

⁸⁰ 420 U.S. 50 (1975)

վարարվեց, ու նրանք բանակցելու իրավունք ստացան: Գործադուլի մասնակիցների թիվը կազմեց 210000⁸¹:

Գործադուլի հաջորդ տեսակը **նստադուլն** է, երբ աշխատողները ներկայանում են աշխատանքի, սակայն հրաժարվում են աշխատել և ազատել աշխատատեղերը: Այս գործելակերպը հնարավորություն է տալիս գործադուլավորներին կանխել իրենց փոխարինումը այլ աշխատողներով: National Labor Relations Board v. Fansteel Metallurgical Corp.⁸² գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը անօրինական համարեց նստած գործադուլը՝ այն հայտարարելով Ակտին հակասող: Բայց մինչև այս որոշման ընդունումը՝ 1936-1937 թթ., ԱՄՆ-ում այս գործադուլի միջոցով Միչիգան Նահանգի Ֆլինթ քաղաքի «Ջեներալ Մոթորս» գործարանի աշխատողները 44 օրում հասան իրենց արհմիության ճանաչմանը ընկերության կողմից: Այս գործադուլը պատմության մեջ մտավ Ֆլինթի գործադուլ անվամբ: ԱՄՆ Գերագույն դատարանի վերոհիշյալ որոշումից հետո նստած գործադուլները հանդիպում են հազվադեպ: Այս կարգի գործադուլին է հարում անաշխատունակության պատճառով մեծ թվով աշխատողների աշխատանքի չներկայանալը: Աշխատողները չեն խախտում օրենքի պահանջները, բայց լսելի են դարձնում իրենց բողոքը: Բողոքի այդպիսի ձև ընտրեցին «Ամերիքըն Էլրլայնսի» օդաչուները՝ իրենց վերաբերմունքը արտահայտելով կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի նկատմամբ: Օդաչուների անաշխատունակության պատճառով աշխատանքի դուրս չգալու հետևանքով ընկերությունը մեկ շա-

⁸¹ www.foxbusiness.com/.../08/.../10biggeststrikesinamericanhistor

⁸² 306 U.S. 240 (1939)

բաթում ստիպված եղավ չեղարկել 300 չվերթ՝ առաջացնելով ուղևորների համատարած դժգոհությունը⁸³:

Ընդմիջվող գործադուլի դեպքում աշխատանքը դադարեցվում է որոշակի ժամանակահատվածի համար: Այն կարող է տևել օրական մի քանի ժամ կամ մի քանի օր շաբաթական կամ մի շաբաթ ամսվա ընթացքում: ԱՄՆ-ում այս ձևը օրենքով չի պաշտպանվում, սակայն եվրոպական որոշ երկրներում (օրինակ՝ Իսպանիայում) այն օրինական է:

Գործադուլը **դանդաղեցված** է, երբ աշխատողները իրենց աշխատատեղում կատարում են իրենց աշխատանքային պարտականությունները, սակայն դանդաղ՝ հետևելով հրահանգների ու զանազան կանոնների տառին: Արդյունքում ստացվում է ցածր արտադրողականություն, որը էապես կարող է ազդել գործատուի բիզնեսի վրա: Ընդ որում, որևէ մեկը չի կարող մեղադրել աշխատողներին անօրինական գործողությունների համար:

Գործադուլների բաժանումը օրենքով պաշտպանվող և այդպիսիք չհամարվող ունի գործնական կարևոր նշանակություն: Բոլոր դեպքերում գործատուն իրավունք ունի գործադուլավորներին փոխարինող աշխատողներ ներգրավել: Սակայն գործադուլավորների հետագա ճակատագիրը և գործատուի ճարահատ գործողությունները կախված են գործադուլի օրինական լինել-չլինելուց: Վերոգրյալ National Labor Relations Board v. Fansteel Metallurgical Corp. գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը նշել է, որ անօրինական գործադուլի մասնակիցները իրենց նախկին աշխատանքում վերականգնման ենթակա չեն՝ անկախ այն բանից, որ գործադուլի են դրդել գործա-

⁸³ <http://gawker.com/5944785/americanairlinepilotsarereallysick>

տուի արարքները: Եթե գործադուլը գործատուի անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպի արդյունք է, ապա գործադուլավորները ենթակա են նախկին աշխատանքում վերականգման: *Columbia Portland Cement Company v. National Labor Relations Board*⁸⁴ գործի հանգամանքները հետևյալն են: Հայցվորը գնում է Օհայո նահանգի ձեռնարկություններից մեկը 1984 թ. օգոստոսի 28-ին և հաջորդ օրը տեղեկացնում արհմիությանը, որ ինքը ցանկություն ունի դադարեցնել նախկին պայմանագիրը և բանակցել նոր կոլեկտիվ պայմանագրի շուրջը: Բանակցությունները ավարտվում են անարդյունք, և նույն թվի հոկտեմբերի վերջերին հայցվորը միակողմանի իրականացնում է իր վերջին առաջարկը: Հաջորդ տարվա մայիսին հայտարարվում է գործադուլ: Շուրջ երկու տարի անց արհմիությունը գործադուլավորների անունից առաջարկում է առանց պայմանի վերադառնալ աշխատանքի: Հայցվորը պատասխանում է, որ գործադուլավորները իրենց նախկին աշխատանքում չեն վերականգնվելու: 1988 թ. արհմիությունը առաջարկում է աշխատանքի վերականգնում առանց կորցրած ժամանակի վճարման, և 62 աշխատողից 33-ը վերադառնում են աշխատանքի: Նույն թվի հուլիսին հայցվոր ընկերությունը ետ է վերցնում արհմիության ճանաչումը այն պատճառաբանությամբ, որ.

ա) բանակցող միավորի աշխատողների հիսուն տոկոսից ավելին ստորագրել են խնդրագիր, որով հայտնել են իրենց ցանկությունը, որ արհմիությունը իրենց չներկայացնի,

բ) արհմիության ներկայացուցիչների հետ կապի պակասը և նրա ներկայացուցիչների ոչ ինքնության հաստատումը,

⁸⁴ 979 F.2d 460 (1992)

զ) կադրերի հոսունության բարձր մակարդակը:

Նույն թվականի սեպտեմբերին հայցվոր ընկերությունը բանակցող միավորի աշխատողների ժամավարձը միակողմանի, առանց արհմիության համաձայնության և նրան տեղյակ պահելու, բարձրացնում է քսան ցենտով, վերացնում է գործող կենսաթոշակային պլանը և ներդնում նորը: Վարչությունը, քննելով իրադրությունը, գտնում է, որ ընկերությունը թույլ է տվել անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպ՝ խախտելով Ակտի դրույթները: Վարչությունը կարգադրում է ընկերությանը դադարեցնել անբարեխիղճ գործելակերպը, հատուցել չվերականգնվելու պատճառով աշխատողների կրած վնասները, չեղյալ հայտարարել միակողմանի փոփոխությունները և բարեխիղճ բանակցել արհմիության հետ: Ընկերությունը դիմում է դատարան՝ խնդրելով վերանայել Վարչության կարգադրությունը, և վերջինս էլ հակընդդեմ հայցով խնդրում է ուժի մեջ դնել իր կարգադրությունը: Դատարանը գտնում է, որ գործատուի անբարեխիղճ աշխատանքային գործելակերպի պատճառով գործադուլ հայտարարած աշխատողները չեն կարող փոխարինվել այլ մշտական աշխատողներով: Նրանք իրավունք ունեն անհապաղ վերականգնման՝ գործատուի կողմից առանց պայմանի աշխատանքի վերադառնալու առաջարկի դեպքում: Դատարանը համաձայնվում է Վարչության այն եզրակացությանը, որ արհմիության ներկայացուցչությունից հրաժարումը գործատուի նախկին անբարեխիղճ գործելակերպի արդյունք է, և կասկածի տակ է դնում աշխատողների իրական կամքը լինելու հանգամանքը: Բացի այդ, կադրերի հոսունության բարձր մակարդակը պայմանավորված է եղել գործատուի գործելակերպով, իսկ վերջինիս միակողմանի գործո-

դություններով կատարված փոփոխությունները Ակտի դրույթների խախտում են: Հայցը մերժվում է, հակընդդեմը՝ բավարարվում: Ներկայումս տարածված է ո՛չ գործադուլ, ո՛չ լուկատու դրույթ պարունակող կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիրը:

Աշխատելու իրավունքի օրենքները

Ինչպես արդեն հիշատակվել է, NLRA-ի ընդունումից հետո արհմիութենական շարժումը մեծ թափ ստացավ, իսկ երբեմն էլ չարաշահվեց արհմիությունների կողմից: Արհմիությունների հզորացման պայմաններում ԱՄՆ Կոնգրեսը միջամտեց և 1947 թ. ընդունեց Թաֆտ Հարթլի ակտը, որով փոփոխություն մտցրեց NLRA-ում: Այդ փոփոխություններից մեկը վերաբերում էր այսպես կոչված «union shop»-ին, ըստ որի՝ արհմիություն ունեցող գործատուների աշխատողները պետք է լինեն արհմիության անդամ: Անդամ չլինելու կամ անդամավճար չվճարելու դեպքում աշխատողը կարող էր ենթարկվել պատասխանատվության՝ ընդհուպ աշխատանքից ազատումը: Թաֆտ Հարթլի ակտը անօրինական համարեց նման պրակտիկան և արգելեց այդ պարտադրանքը: Այս Ակտի⁸⁵ (b) սեկցիան թույլատրեց նահանգներին անօրինական համարել «union shop»-ը, և ներկայումս 24 նահանգներ ունեն «Աշխատելու իրավունք» օրենքներ, որոնցով երաշխավորվեց անհատի իրավունքը իր կամքով ընտրելու գործատուին՝ անկախ արհմիության անդամ լինելու կամ անդամավճար վճարելու հանգամանքից: Բացի այդ, այս օրենքներով արհմիությունները

⁸⁵ 351 U.S. 149 (1956)

պարտավոր էին ներկայացնել արհմիության անդամ չհամարվող աշխատողներին կոլեկտիվ պայմանագրի բանակցություններում և նույնիսկ թույլ տալ նրանց լինել «free rider», այսինքն՝ աշխատողներ, որոնք օգտվում են արհմիության անդամների արտոնություններից առանց անդամավճար մուծելու (այդպես ԱՄՆ-ում անվանում են այն մարդկանց, որոնք ուրիշների հաշվին ստանում են բարիք՝ առանց ջանք գործադրելու, ինչպես օրինակ՝ անտոմո ուղևորները): Նման օրենքների գոյությունը լայն բանավեճի առարկա է դրանց կողմնակիցների և հակառակորդների միջև: Առաջինները պնդում են, որ դրանք նպաստում են աշխատավարձի բարձրացմանը, ստեղծում նոր աշխատատեղեր՝ գրավելով բիզնեսը, բարձրացնում են արհմիությունների պատասխանատվությունը, և բարոյապես ճիշտ է, որովհետև մարդիկ դադարում են աջակցել նրան, ինչին չեն հավատում: Օրենքների հակառակորդները պնդում են, որ դրանք, հակառակը, տանում են դեպի ցածր աշխատավարձ, նվազեցնում են կենսամակարդակը, թուլացնում են արհմիությունները, բարոյապես սխալ են, քանի որ թույլ են տալիս մարդկանց օգտվելու արհմիության ծառայությունից առանց վճարելու: Ընդ որում, երկու կողմն էլ իրենց պնդումների տեսական բազան հիմնավորելու համար հենվում է երկու մեծ ամերիկացիների տեսակետների վրա: Կողմնակիցները մեջբերում են Ջեֆերսոնի խոսքերը, որ «ստիպել մարդուն դրամական ներդրում անի այն հայացքների տարածման համար, որին ինքը չի հավատում, լեցուն է մեղքով ու բռնակալական է»: Հակառակորդները մեջբերում են Մարտին Լյութեր Քինգի խոսքերը. «Քաղաքացիական իրավունքների համար մեր փառահեղ պայքարում մենք պարտավոր ենք զգուշանալ կեղծ

կարգախոսներով խաբված լինելուց, ինչպիսին է «աշխատելու իրավունքը»: Դա չի ապահովում ո՛չ «իրավունք» և ո՛չ «աշխատանք»: Դրա նպատակն է ոչնչացնել արհեստակցական միությունները և կոլեկտիվ բանակցելու ազատությունը»⁸⁶:

Կոլեկտիվ պայմանագրից բխող վեճերի լուծման կարգը

Պրակտիկայում կարող են առաջանալ կոլեկտիվ պայմանագրին առնչվող հարցեր, որոնք պայմանագրի կողմերի ջանքերով չեն կարող լուծվել նույնիսկ նրանց կողմից բարի կամք դրսևորելու դեպքում: Այդ հարցերը կարող են վերաբերել կոլեկտիվ պայմանագրերի առանձին դրույթների կիրառմանը և մեկնաբանմանը: Ուստի անհրաժեշտ է բողոքների և վեճերի լուծման որոշակի մեխանիզմների առկայություն: Առաջին քայլը, իհարկե, կողմերի միջև ուղղակի բանակցություններն են: Համաձայնության չկայացման դեպքում վեճը լուծող մարմինը դառնում է անկողմնակալ հաշտարար: Գործատուն և արհմիությունը կարող են կոլեկտիվ պայմանագրում նշել իրենց հաշտարարներին կամ, որն ավելի տարածված է, նրանց ընտրել յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքի համար: Այս դեպքում հաշտարարների ցանկը կարող է տրամադրել Federal Mediation and Conciliation Services նահանգային գործակալությունը կամ American Arbitration Association մասնավոր կազմակերպությունը, որոնք հաշտարարի ծառայություններ են մատուցում: 1925 թ. ԱՄՆ Կոնգրեսը ընդունել է Federal Arbitration

⁸⁶ Մեջբերումը ըստ՝ «Effects of Right to Work Laws on Employees, Unions and Businesses » by John W. Cooper, էջ 1:

Act-ը, որը կարգավորում է հաշտարարության հետ կապված հարցերը: Աշխատանքային վեճերի լուծման այս ձևը նախընտրելի է մատչելիության, արագության և ավելի քիչ պաշտոնական լինելու պատճառով: Հաշտարարի մասին կողմերի համաձայնության դեպքում կողմերը կաշկանդված են այդ դրությամբ և դատարանի փոխարեն գնում են հաշտարարի մոտ, որի որոշումը վերջնական է: Դա չի նշանակում, որ այն հնարավոր չէ բողոքարկել: Հնարավոր է, բայց իրավական հիմքերը խիստ սահմանափակ են: Եթե հաշտարարը կանխակալ չէ, դուրս չի եկել իր իրավասության շրջանակներից, իսկ կայացված որոշումը պարզ է ու հստակ, ապա բողոքարկման հաջողությունը խիստ կասկածելի է:

ԱՄՆ Գերագույն դատարանը բազմիցս անդրադարձել է այս խնդրին և իր աջակցությունն է ցույց տվել հաշտարարի ինստիտուտին: 1960 թ. ԱՄՆ Գերագույն դատարանը լսել է ԱՄՆ Պողպատագործների միության երեք հայցերը, որոնք հետագայում ստացան Պողպատագործների տրիլոգիա անվանումը⁸⁷: Գերագույն դատարանը *United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co.*-ում մատնանշել է, որ կողմերի միջև հաշտարարի մասին համաձայնության դեպքում այդ վեճերը լուծման են ենթակա հաշտարարի կողմից: *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.* գործով դատարանը մատնանշել է հաշտարարի դրույթի ցանկալի լինելը աշխատանքային վեճերի լուծման ժամանակ, եթե կողմը վեճը հաշտարարությունից բացառելու համոզեցուցիչ փաս-

⁸⁷ *United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co.*, 363 U.S.564 (1960); *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960); *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960)

տարկ չի ներկայացնում: United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp. գործով դատարանը սահմանափակել է հաշտարարի որոշման դատական վերանայման սահմանները: Southland Corp. v. Keating, 465 U.S. 1 (1984)⁸⁸ գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը հաստատեց, որ պայմանագրում հաշտարարի դրույթի առկայության դեպքում կողմերը չեն կարող անտեսել այն և անմիջապես դիմեն դատարան: Այդ դրույթը կիրառելի է ինչպես դաշնային, այնպես էլ նահանգային դատարանների կողմից: Nitro-Lift Technologies, L.L.C. v. Howard⁸⁹ գործով ԱՄՆ Գերագույն դատարանը բեկանեց Օլլահոմա նահանգի Գերագույն դատարանի որոշումը երկու ոչ մրցութային համայնաձայնությունը անվավեր ճանաչելու մասին միայն այն պատճառաբանությամբ, որ նահանգային դատարանը համաձայնությունների անվավերության հարցը պետք է թողներ հաշտարարի քննարկմանը որպես առաջին ատյան, և ոչ թե ինքը որոշում կայացներ: Դրանով նա խախտել է Federal Arbitration Act-ի նորմերը:

Արհմիությունները հանրային սեկտորում

Մինչև 1950 թ. հանրային սեկտորում արհմիություններ գոյություն չունեին: Հայտնի է ԱՄՆ նախագահների բացասական վերաբերմունքը հանրային սեկտորում արհմիություններ ունենալու նկատմամբ ընդհանրապես և գործադուլների նկատմամբ մասնավորապես: Թևավոր են դարձել Մասաչուսեթսի նահանգապետ, իսկ հետագայում ԱՄՆ Նախագահ

⁸⁸ Southland Corp. v. Keating, 465 U.S. 1 (1984)

⁸⁹ NitroLift Technologies, L.L.C. v. Howard, 568 U.S. (2012)

Կ. Կուլիջի միտքը՝ արտահայտված Բոստոնի ոստիկանների 1919 թ. գործադուլի կապակցությամբ. «Ընդդեմ հասարակական անվտանգության ոչ ոք գործադուլի իրավունք չունի ցանկացած տեղում, ցանակացած ժամանակ»: Նախագահ Ֆ. Ռուզվելտը, որը հայտնի էր արհմիությունների նկատմամբ իր բարյացակամությամբ, նույնպես դեմ էր հանրային ոլորտում արհմիությունների գոյությանը՝ այն համարելով աներևակայելի բան:

Սակայն ժամանակներն ու հայացքները փոխվում են: 1958 թ. Նյու Յորքում հիմնվեց առաջին արհմիությունը, երբ քաղաքագլուխը քաղաքապետարանի աշխատակիցներին տվեց բանակցելու որոշ իրավունքներ, իսկ արհմիությունը ստացավ աշխատողների ներկայացուցչի կարգավիճակ: Վիսկոնսինը դարձավ առաջին նահանգը, որտեղ հանրային սեկտորի աշխատողները արհմիությունների միջոցով կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք ստացան: 1962 թ. Նախագահ Ջոն Քենեդին հրապարակեց թիվ 10988 գործադիր կարգադրությունը, որով դաշնային աշխատողներին թույլատրվեց արհմիություններ կազմել և կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքել: Դրանից հետո արհմիութենական շարժումը դաշնային մակարդակով նոր թափ ստացավ, իսկ տեղական իշխանությունների համար այն ավելի վաղ էր դարձել լուրջ ուժ: 1970 թ. ԱՄՆ աշխատուժի 20%-ը ներգրավված էր կառավարության աշխատանքներում 1900 թ. 4%-ի դիմաց⁹⁰: ԱՄՆ Աշխատանքի վիճակագրության բյուրոյի տվյալներով՝ հանրային սեկտորում արհմիութենական անդամության ցուցանիշը 35.9 տոկոս է մասնավոր սեկտորի 6.6 տոկոսի դիմաց: Հանրային սեկտորի ներսում տե-

⁹⁰ The Wall Street Journal, September 11, 2012.

ղական իշխանությունների աշխատողների արհմիության անդամության ցուցանիշը 41.7 տոկոս է: Այս խմբի մեջ են մտնում այնպիսի հզոր արհմիություններ, ինչպիսիք են ուսուցիչների, ոստիկանության աշխատողների և հրշեջների միությունները: Հանրային սեկտորում արհմիությունների կազմակերպչական և գործառական դերը հիմնականում նման է մասնավոր սեկտորում ընդգրկվածների գործառույթներին: Այնուամենայնիվ կան էական տարբերություններ: Դաշնային աշխատողների արհմիությունները իրավունք չունեն բանակցել ժամավճարի, աշխատաժամանակի կամ բենեֆիտների շուրջը՝ բացի փոստային ծառայության աշխատակիցներից: Նրանք գործադուլի իրավունք նույնպես չունեն: Նրանց աշխատանքային հարցեր լուծելու նպատակով ստեղծվել է հատուկ անկախ գործակալություն՝ Federal labor Relations Authority, 1978 թ.՝ Civil Service Reform Act-ով (հայտնի է նաև Federal Service Labor-Management Relations Statute անվամբ):

Տեղական իշխանությունների նպատակը աշխատողների՝ բանակցելու և կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավունքի սահմանափակումն է: Ճակատագրի բերումով այն սկսվեց Վիսկոնսին նահանգից, որն առաջինն էր այդ իրավունքը վավերացրել: Դրա պատճառաբանությունը բյուջետային միջոցների անբավարար լինելն էր: Վիսկոնսինի նահանգապետի և արհմիությունների միջև պայքարը շարունակվում է, և ամենայն հավանականությամբ այդ վեճը կավարտվի նահանգի Գերագույն դատարանում: Ինչպես նշվեց, դաշնային և նահանգային իշխանությունների մեծամասնության աշխատակիցները գործադուլի իրավունք չունեն: Դրա տեսական արդարացումը հասարակական կարգի և անվտան-

գության պաշտպանության առաջնահերթությունն է և ինքնիշխանության մասին տեսությունը: Մակայն գործադուներ պատահում են, և դրանցից հանրահայտը ավիադիսպետ-չերների գործադուլն էր 1981 թ.:

Արհմիությունները գյուղատնտեսության ոլորտում

Ինչպես վերևում նշել ենք, National Labor Relations Act-ը, որը կարգավորում է արհմիությունների գործունեությունը, գյուղատնտեսության ոլորտի վրա չէր տարածվում: Գյուղատնտեսության ոլորտում արհմիությունների կազմավորումը անցել է երկար և դժվարին ճանապարհ, որը զերծ չի մնացել բռնություններից և մարդկային կորուստներից: Առաջին արհմիությունները գյուղատնտեսության ոլորտում կազմակերպվեցին Տեխաս նահանգում 1902 թ.: Պաշտոնական անվանումը Farmers' Educational and Cooperative Union of America էր: Ֆերմերների արհմիությունը հիմնականում ներկայացնում է ընտանեկան ֆերմերության շահերը: 1911 թ. սկզբնավորվեց American Farm Bureau Federation-ը, որը նույնպես ներկայացնում է ֆերմերների շահերը: Մինչև ֆերմերային տնտեսություններում աշխատողների շահերը ներկայացնողների՝ United Farm Worker-ի կազմակերպումը դեռևս կային տասնյակ տարիներ: Գյուղատնտեսության ոլորտում հիմնականում զբաղված էին Մեքսիկայից և Ասիայից ներգաղթածները: Միավորվելու առաջին փորձերը եղել են անցյալ դարի սկզբերին, սակայն անարդյունք: Առաջին գործադուլները նույնպես անարդյունք էին: Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի տարիներին ԱՄՆ-ում աշխատուժի պակաս էր զգացվում հատկապես

գյուղատնտեսության ոլորտում, ուստի ԱՄՆ և Մեքսիկայի կառավարությունների միջև համաձայնություն ձեռք բերվեց Bracero Program-ի շուրջ, ըստ որի՝ թույլատրվեց մեքսիկացի գյուղացիների օրինական և ժամանակավոր մուտքը Միացյալ Նահանգներ՝ ֆերմաներում աշխատելու նպատակով: Bracero իսպաներենից թարգմանաբար նշանակում է բանվոր: Այս համաձայնության ժամկետը լրանալուց հետո էլ ծրագիրը շարունակվեց և Նախագահ Տրումենը 1951 թ. ստորագրեց Public Law 78-ը, որը այս ծրագրի շարունակությունն էր երկու տարի ժամկետով: Հետագայում այն վերանորոգվում էր երկու տարին մեկ և շարունակվեց մինչև 1964 թ.: Թեև այս իրավական ակտը արգելում էր տեղացի աշխատողների փոխարինումը bracero-ով, սակայն այն իրականում հազվադեպ էր կիրառվում և օգտագործվում էր որպես հավելյալ աշխատուժ: Արհմիությունների ստեղծումը դժվարանում էր նաև գյուղատնտեսական աշխատանքների առանձնահատկությունների պատճառով, մասնավորապես դրանց սեզոնային բնույթով, աշխատողների միգրացիայով և այլն: Մա պահանջում էր կազմակերպչական նոր միջոցներ և մոտեցումներ: Առաջին հաջողված արհմիությունը՝ The National Farm Workers Association-ը, 1962 թ. հիմնադրել էին Ցեզար Չավեսը և Դոլորես Հուերտան: 1965 թ. սեպտեմբերին մեկ այլ արհմիություն՝ the Agricultural Workers Organizing Committee (AWOC), որի անդամները հիմնականում ներգաղթած ֆիլիպինցիներ էին, հայտարարում է գործադուլ⁹¹: Այն հայտնի է Delano Grape Strike անվամբ: 800 ֆիլիպինցի գործադուլավորներ պահանջեցին 1.45 դոլար ժա-

⁹¹ The Delano Grape Strike: The Farm Workers' Struggle For Self Determination. February 1969. www.farmworker.org

մավարձ՝ գումարած 25 ցենտ հավաքած խաղողի յուրաքանչ-յուր արկղի դիմաց: Գործադուլը շուտով տարածվեց և ընդգրկեց այլ կազմակերպություններ, ու 5000-ից ավելի աշխատողներ իրենց աջակցությունը հայտնեցին գործադուլավորներին: Գործադուլին միացավ նաև NFWA-ը: Այդ պայքարում երկու կազմակերպությունները տարբեր մոտեցումներ ցուցաբերեցին: AWOC-ի կազմակերպիչները իրենց ուշադրությունը կենտրոնացրին տեղական աշխատանքային շուկայի վրա, իսկ NFWA կազմակերպիչները՝ խաղողագործությամբ զբաղված շրջանների վրա: Որդեգրելով «ոչ բռնությանը» կարգախոսը՝ գործադուլավորների շարժումը արժանացավ եկեղեցու, երիտասարդական կազմակերպությունների, քաղաքացիական իրավունքների պաշտպանության ակտիվիստների և հասարակության այլ լայն շրջանակների համակրանքին: Դա արդեն հաղթանակ էր: Պայքարը շարունակվեց: 1967 թ. Giunarra Corporation-ը խաղող է առաքում այլ արտադրողի անվան տակ: Ի պատասխան ֆերմերների՝ աշխատակիցները հայտարարում են բոլոր տեսակի սեղանի խաղողի բոյկոտ: Գործադուլավորները կոչ էին անում սպառողներին և մյուս արհմիության անդամներին բոյկոտել խաղողի վաճառքը: Գործադուլի կիզակետում ավելի քան 14 միլիոն ամերիկացիներ միացան խաղող չգնելու բոյկոտին:

1969 թ. գործատուների և վերը նշված երկու արհմիությունների միացմամբ ստեղծված United Farm Workers Organizing Committee-ի (1966 թ. օգոստոսի 22) միջև կնքվեց պատմական պայմանագիր, որով վերջ դրվեց աշխատանքի ընդունման ժամանակ կիրառվող խախտումներին, թունաքիմիկատներից պաշտպանության միջոցառումներ նախատես-

վեցին, ժամավարձը բարձրացավ, զուգարաններ տեղադրվեցին, աշխատողները ապահովվեցին ջրով, նախատեսվեցին բժշկական ժառայություններ և կլինիկաների կառուցում: Աշխատողների ամենօրյա կարիքները հոգալու նպատակով յուրաքանչյուր ագարակ ընտրում է իր կոմիտեն: 1972 թ. UFWOC-ը միացավ AFL-CIO-ին և փոխեց իր անվանումը՝ the United Farmworkers Union: Հետագա պայքարի ընթացքում եղան մարդկային կորուստներ: Ընդունվեց California Agricultural Labor Relations Act of 1975, որով աշխատողները իրավունք ստացան գաղտնի քվեարկությամբ ընտրել իրենց ուզած արհմիությունը, իսկ գործատուները պարտավորվեցին բանակցել դրանց հետ: Բոյկոտը համարվեց անօրինական: Հետագայում այս արհմիությունները անկում ապրեցին:

Գյուղատնտեսության բնագավառում զբաղված աշխատողների կարգավիճակը

ԱՄՆ Աշխատանքի դեպարտամենտի տվյալներով՝ գյուղատնտեսության ոլորտում զբաղված են 757900 աշխատողներ, որոնցից 746400-ը՝ ուղղակի գյուղատնտեսության մեջ⁹²: Նույն դեպարտամենտի տվյալներով՝ 2020 թ. սպասվում էր այդ բնագավառում զբաղվածների թվի մինչև 3% կրճատում: Դա պայմանավորված էր գյուղատնտեսական մշակաբույսերի արտադրության հետագա կրճատմամբ, որտեղ առավել մեծ թվով աշխատողներ են ներգրավված: Բացի այդ, նոր տեխնիկայի ու տեխնոլոգիաների ներդրմամբ արտադրողականությ-

⁹² Agricultural Workers, Job Outlook.

<http://www.bls.gov/ooh/farmingfishingandforestry/agriculturalworkers.htm#tab6>

յունը կավելանա, որն էլ կնվազեցնի աշխատողների պահանջարկը: Այս բնագավառում աշխատողների աշխատանքի իրավական կարգավորման նպատակով ԱՄՆ Կոնգրեսը 1983 թ. ընդունեց Migrant and Seasonal Agricultural Workers Protection Act-ը (AWPA or MSPA), որը հիմնական իրավական ակտ է: Ըստ դրա՝ գյուղատնտեսական աշխատանքներում ներգրավվածները բաժանվում են երկու խմբի՝ միգրանտներ և սեզոնային աշխատողներ:

Միգրանտ գյուղատնտեսական աշխատող է համարվում այդ բնագավառում զբաղված անձը, որի աշխատանքը սեզոնային է կամ այլ ժամանակավոր բնույթի, և նա ստիպված է բացակայել իր մշտական բնակության վայրից ամբողջ գիշերվա ընթացքում: Բացառություններ են գյուղատնտեսական գործատուի կամ գյուղատնտեսական աշխատանքների կապալառուների ընտանիքի անմիջական անդամները և H2A ժամանակավոր վիզայով որոշակի ժամկետով ԱՄՆ-ում գտնվող ոչ ներգաղթյալ համարվող, աշխատանքի թույլտվություն ունեցող օտարերկրացիները:

Սեզոնային է այդ բնագավառում զբաղված աշխատողը, որի աշխատանքը սեզոնային է կամ այլ ժամանակավոր բնույթի, սակայն իր մշտական բնակության վայրից բացակայություն չի պահանջում: Այդպիսի աշխատողը պետք է ներգրավված լինի դաշտային աշխատանքում կամ զբաղված է փաթեթավորման կամ վերամշակման գործընթացներում և տեղափոխվում է երկար աշխատաժամանակի: Վերը նշված բացառությունները կիրառելի են նաև սեզոնային աշխատողների նկատմամբ:

Դաշտային աշխատանքներ են համարվում տնկելու, մշակելու կամ բերքահավաքի աշխատանքները, որոնք կատարվում են դաշտում և ոչ թե վերամշակման կամ փաթեթավորման ձեռնարկություններում: Դաշտային աշխատողներին հավասարեցվում են տնկարանում կամ սնկի աճեցմամբ կամ նման աշխատանքներում զբաղվածները, որոնք տնկում, մշակում կամ(և) հավաքում են բերքը: Գյուղատնտեսական աշխատողներ կարելի է վարձել անկախ կապալառուների, գյուղատնտեսական միությունների միջոցով կամ ուղղակի գործատուից: Առաջին երկուսը կարող են զբաղվել գյուղատնտեսական աշխատողների հավաքագրմամբ, վարձմամբ, աշխատանքի տեղավորմամբ, տեղափոխմամբ: Անկախ կապալառուների այդ աշխատանքները համարվում են բիզնես, և դրա համար ստանում են վճար: Նման աշխատանքներ կատարելու համար, որոշ բացառություններով, անկախ կապալառուները պետք է գրանցվեն Աշխատանքի դեպարտամենտում և ստանան հավաստագիր: Ակտի տեսանկյունից գյուղատնտեսական գործատու է համարվում անձը, որին պատկանում է կամ որը կառավարում է ֆերմա, ագարակ, վերամշակման, պահածոյի ձեռնարկություն, ջին⁹³, փաթեթավորման սրահ կամ տնկարան կամ արտադրում կամ հասունացնում է սերմացու, և որը կամ հավաքագրում, միջնորդում, վարձում, աշխատանքի տեղավորում, տրամադրում կամ փոխադրում է գյուղատնտեսական աշխատողին: Ում կողմից էլ որ կատարվի նշված աշխատանքները, նրանք պարտավոր են՝

- միգրանտ կամ սեզոնային աշխատողներին տեղեկացնել աշխատավարձի, աշխատաժամանակի և աշխատանքի

⁹³ Gin-ը բամբակը կտից մաքրող սարք է:

այլ պայմանների մասին, ինչպես նաև բնակարանի մասին, եթե այն տրամադրվում է: Միգրանտ կամ սեզոնային աշխատողներին պարտադիր պետք է տրամադրվեն վաստակի և ետպահումների հաշվետվություններ,

- եթե տրանսպորտ է տրամադրվում, ապա դրա օգտագործումը պետք է համապատասխանի անվտանգության ստանդարտներին և ապահովագրված լինի: Դրա համար պետք է ներկայացվեն համապատասխան ապացույցներ,

- եթե բնակարան է տրամադրվում, ապա այն պետք է համապատասխանի անվտանգության և առողջապահական ստանդարտներին: Դրա համար պետք է ներկայացվեն համապատասխան ապացույցներ, որոնց թվում՝ բնակարանի բնակության թույլտվություն:

Աշխատանքային պայմաններով պայմանավորված՝ գործատուն պարտավոր է գյուղատնտեսության աշխատողներին գրավոր տրամադրել հետևյալ տեղեկությունները՝

- աշխատանքի կոնկրետ վայրի մասին,
- վճարվող աշխատավարձի դրույքաչափերի մասին,
- բերքի և աշխատանքի այն տեսակի մասին, որով նա զբաղվելու է,
- աշխատանքային պայմանագրի ժամկետի մասին,
- տրամադրվող տրանսպորտի, բնակարանի կամ այլ բե- նեֆիտների և դրանց համար գանձվող գումարների մասին,
- աշխատավայրում աշխատողների կողմից ցանկացած գործադուլի, աշխատանքը դադարեցնելու, դանդաղեցնելու կամ ընդհատելու մասին,

- աշխատանքի ընթացքում աշխատողներին հնարավոր վաճառվող առարկաների համար կոմիսիոն վճար գանձելու մասին:

Այս տեղեկությունները գրավոր տրամադրվում են նաև սեզոնային աշխատողներին, եթե նրանք պահանջում են դա: Տեղեկությունների տրամադրումը կատարվում է այն լեզվով, որին նա ազատ տիրապետում է: Հատուկ պահանջներ են ներկայացվում աշխատողների աշխատացուցակների նկատմամբ: Այն յուրաքանչյուր աշխատողի համար պետք է պարունակի հետևյալ տվյալները՝

- աշխատավարձի վճարման հիմքը,
- գործավարձով վճարվելու դեպքում՝ վաստակած միավորների քանակը,

- աշխատած աշխատաժամանակի քանակը,
- ընդհանուր վաստակը,
- ետպահումները և դրանց նպատակները,
- մաքուր վաստակը:

Աշխատավարձի ցուցակները այսպիսի տվյալներով անհրաժեշտ է պահել երեք տարի: Աշխատավարձի վճարումը կատարվում է երկու շաբաթը մեկ անգամ կամ ամիսը երկու անգամ: Յուրաքանչյուր վճար պետք է պարունակի վերը նշված տվյալները և տրամադրվի աշխատողին հասկանալի լեզվով: Գյուղատնտեսական աշխատողների կապալառուն պարտավոր է նաև աշխատավարձի վերաբերյալ տեղեկություններ տրամադրել այն գործատուներին, որոնց համար աշխատուժ է ապահովել, իսկ վերջիններս պարտավոր են այդ տվյալները պահել երեք տարի:

Աշխատավարձի և աշխատաժամանակի հարցերը կարգավորող հիմնական իրավական ակտը Fair Labor Standards Act-ն է՝ ընդունված 1938 թ.: Դաշնային նվազագույն ժամավարձը ներկայումս 7.25 դոլար է: Որոշ նահանգներ սահմանում են ավելի բարձր դրույքներ, քան դաշնայինը: Այսպես, Նյու Յորքում այն 15 դոլար է, իսկ Կալիֆոռնիայում՝ 13 դոլար: Սահմանված է քառասունժամյա աշխատանքային շաբաթ: Դրանից ավելին համարվում է արտաժամյա աշխատանք և վճարվում է մեկուկես դրույքաչափով: Fair Labor Standards Act-ը ընդհանուր կանոններից նախատեսում է բացառություններ որոշ կատեգորիայի անձանց, այդ թվում՝ գյուղատնտեսության աշխատողների համար: Գյուղատնտեսության մեջ այն գործատուները, որոնք չեն օգտագործել ավելի քան 500 «մարդ/օրեր», գյուղատնտեսական աշխատանքների նախկին օրացույցային տարվա ցանկացած օրացույցային եռամսյակում, FLSA-ի նվազագույն ժամավարձի և արտաժամյա աշխատանքի դրույքներից բացառություն են: «Մարդ/օրեր» համարվում է ցանկացած օր, որի ընթացքում աշխատողը կատարում է գյուղատնտեսական աշխատանք նվազագույնը մեկ ժամ: Բացի այդ, լրացուցիչ բացառություններ են նախատեսվում նվազագույն ժամավարձի և աշխատաժամանակի դրույքներից հետևյալ անձանց համար՝ գործատուի ընտանիքի անմիջական անդամը համարվող գյուղատնտեսական աշխատողները: Այդպիսիք են համարվում ամուսինը, երեխաները, խորթ երեխաները, որդեգրածները, ծնողները, խորթ ծնողները, քույրերն ու եղբայրները:

Այս կարգավիճակից օգտվում են նաև՝

- անասնապահությամբ զբաղվածները, ձեռքով բերքը հավաքող տեղացի բանվորները, որոնք ամեն օր աշխատանքի են հասնում իրենց մշտական բնակության վայրից և վճարվում են գործավարձով՝ ավանդաբար գործավարձով վճարվող զբաղմունքներում, և որոնք զբաղված են եղել գյուղատնտեսության մեջ նախկին օրացույցային տարում տասներեք շաբաթից պակաս,

- ոչ տեղացի անչափահասները, որոնք տասնվեց տարեկան ու ցածր են և ձեռքով բերք հավաքողներ են, վճարվում են գործավարձով ավանդաբար գործավարձով զբաղմունքներում, աշխատում են նույն ֆերմայում իրենց ծնողների հետ և վճարվում են տասնվեցից բարձր տարիքի աշխատողի դրույքաչափով:

Անչափահասների աշխատաժամանակը կարգավորվում է հետևյալ կերպ. 16 և ավելի տարիք ունեցողները կարող են աշխատել ցանկացած ֆերմայում ցանկացած աշխատանքի: 14 և 15 տարեկանները կարող են աշխատել դպրոցական ժամերից դուրս՝ ոչ վտանգավոր աշխատանքներում: 12 և 13 տարեկանները կարող են աշխատել ֆերմաներում դպրոցական ժամերից դուրս՝ ոչ վտանգավոր աշխատանքներում, իրենց ծնողների հետ կամ նրանց գրավոր համաձայնությամբ: 12 տարեկանից ցածր տարիք ունեցողները կարող են աշխատել իրենց ծնողների համաձայնությամբ ոչ վտանգավոր աշխատանքներում դպրոցական ժամերից դուրս, բայց միայն այն ֆերմաներում, որտեղ աշխատողներից որևէ մեկը FLSA-ի նվազագույն ժամավարձի պահանջի սուբյեկտ չէ: 10 և 11 տարեկան տեղացի անչափահասները կարող են մասնակցել ձեռքով բերքահավաքին դպրոցական ժամերից դուրս՝ ոչ ավելի ութ շաբաթ՝

հունիսի մեկից մինչև հոկտեմբերի տասնհինգը, եթե նրանց գործատուն Աշխատանքի դեպարտամենտից ձեռք է բերել հատուկ թուղտվություն: Վտանգավոր աշխատանքների ցանկին կարելի է ծանոթալ Աշխատանքի դեպարտամենտի կայքէջում: Շատ նահանգներ ունեն անչափահասների աշխատանքի վերաբերյալ իրավական ակտեր: Կիրառելի է այն ակտը, որը ավելի բարձր պահանջներ է ներկայացնում անչափահասների աշխատանքի վերաբերյալ:

Միգրանտ և սեզոնային աշխատողների պաշտպանության վերաբերյալ Ակտը նախատեսում է քրեական, քաղաքացիական և վարչական պատասխանատվություն այն խախտողների համար: Ակտի դրույթները դիտավորյալ խախտելու դեպքում իրավախախտը կարող է առաջին խախտման համար տուգանվել մինչև 1000 դոլար կամ ազատազրկվել մինչև 1 տարի ժամանակով կամ երկուսը միասին: Հետագա խախտումների համար տուգանքի չափը կարող է հասնել 10000 դոլար կամ ազատազրկման երեք տարի ժամանակով կամ երկուսը միասին: Նույնպիսի սանկցիաներ կիրառվում են անլեգալ անհատին աշխատանքի ընդունելու դեպքում: Քաղաքացիական պատասխանատվությունը սահմանափակվում է դրամական տուգանքով՝ մինչև 1000 դոլար յուրաքանչյուր խախտման համար: Վարչական պատասխանատվությունը կիրառվում է՝ գործող հավաստագրերը չեղյալ համարելով և հավաստագիր ստանալու համար հետագա դիմումները մերժելով: Բացի այդ, ցանկացած աշխատող Ակտով պաշտպանվող իր իրավունքների խախտման դեպքում կարող է հայց ներկայացնել դաշնային շրջանային դատարան՝ անկախ պահանջվող գումարի չափից, քաղաքացիություն ունենալու հան-

գամանքից և այլ վարչական միջոցների կիրառումից: Դատարանը կարող հայցվորի համար նշանակել փաստաբան և հայցվորին հատկացնել մինչև հինգ հարյուր դոլար յուրաքանչյուր խախտման համար, իսկ դիտավորյալ խախտման դեպքում՝ արդարության իրավունքի տեսանկյունից դատական պաշտպանության միջոցներ:

ԵՐԵՎԱՆԻ ՊԵՏԱԿԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆ

ԳԵՂԱՄ ՆԵՐՄԻՍՅԱՆ

ԱՄԵՐԻԿԱՅԻ ՄԻԱՅՅԱԼ ՆԱՀԱՆԳՆԵՐԻ
ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՄԴՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՌՈՏ
ԲՆՈՒԹԱԳԻՐԸ

Ուսումնասօժանդակ ձեռնարկ

Համակարգչային ձևավորումը՝ Կ. Չալարյանի
Կազմի ձևավորումը՝ Ա. Պատվականյանի
Հրատ. խմբագրումը՝ Լ. Ավետիսյանի
Հրատ. սրբագրումը՝ Գ. Գրիգորյանի

Ստորագրված է տպագրության՝ 09.02.2021:

Չափսը՝ 60x84 ¹/₁₆: Տպ. մամուլը՝ 8.5:

Տպաքանակը՝ 100:

ԵՊՀ հրատարակչություն
ք. Երևան, 0025, Ալեք Մանուկյան 1
www.publishing.ysu.am