



Հետազոտություն

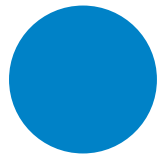
ԵՄ-ՈՒՄ ԱՐՅՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ
ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ
ՄՈԴԵԼՆԵՐԻ
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ



Յետազոտություն



**ԵՄ-ՈՒՄ ԱՐՅՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ
ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ
ԱՐԴՅՈՒՆԱՎԵՏ
ՄՈԴԵԼՆԵՐԻ
ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**



ՀՏԴ 331.105.44
ԳՄԴ 66.72
Ե 744



oxGen



Protection of Rights
Without Borders NGO



Ե 744 ԵՄ-ում արիմիությունների գործունեության արդյունավետ մոդելների վերաբերյալ հետազոտություն/«Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ.- Եր. 2022, 171 էջ

Հետազոտությունն իրականացվել է «ԵՄ-ն հանուն աշխատանքային իրավունքների. Հայաստանում քաղաքացիական ծայնի և դերի հզորացում հանուն աշխատանքային իրավունքների և սոցիալական պաշտպանության» ծրագրի շրջանակներում, որն իրականացվում է Օքսֆորդի հիմնադրամի, «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի, «Սոցիոսկոպ» ՀԿ-ի, «Ասպարեզ» լրագրողների ակումբ ՀԿ-ի, «Բազմակողմանի տեղեկատվության ինստիտուտ. Հայաստան» ՀԿ-ի կողմից՝ «Իրավունքների պաշտպանություն առանց սահմանների» ՀԿ-ի և Եվրասիա համագործակցություն հիմնադրամի հետ համատեղ: Ծրագիրը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից:

Սույն հրատարակությունը պատրաստել է «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» հասարակական կազմակերպությունը: Այս հրատարակությունը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» հասարակական կազմակերպությունը, և պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:

Մեր շնորհակալությունն ենք հայտնում «Նորարարական կրթություն» հիմնադրամի հետազոտական թիմին՝ մեր գործընկերներ Գոհար Ավետիսյանին, Նարինե Կիրակոսյանին և Կարինե Սարգսյանին իրենց կատարած աշխատանքի համար:

www.apy.am

ՀՏԴ 331.105.44

ISBN 978-9939-9259-8-1

ԳՄԴ 66.72

© «Չարտպրիտ», ՍՊԸ, 2022

© «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ, 2022

Բոլոր իրավունքները պաշտպանված են: Այս հրատարակության ոչ մի մասը չի կարող վերարտադրվել, տարածվել կամ օգտագործվել որևէ ձևով՝ ներառյալ էլեկտրոնային, պատճենահանման, ծայնագրման միջոցով կամ տեղեկատվության պահեստավորման և որոնման համակարգերով, առանց գրավոր թույլտվության:

Բովանդակություն

Ներածություն 6

Բաժին 1. ԵՄ-ում արհմիությունների ստեղծման լավագույն փորձի բացահայտում և ուսումնասիրություն 8

- **Գերմանիա..... 9**
 - Աշխատակիցների և գործատուների սոցիալական համառոտ նկարագրությունը..... 9
 - Արհմիությունների իրավունքներն ու գործունեությունը 10
 - Աշխատակիցների ներկայացուցչական մարմինների այլ տեսակներ 11
 - Աշխատանքային իրավունք 20
 - Արհմիության և գործատուների սոցիալական կանոնակարգումը..... 23
 - Արհմիություններ..... 24
 - Կոլեկտիվ բանակցություններ և պայմանագրեր..... 25
- **Շվեդիա 28**
 - Օրենսդրություն և իրավական ակտեր..... 45
 - Աշխատանքային ժամեր..... 46
 - Արհմիությունների կարգավիճակը և դերը..... 47
 - Դատական ընթացակարգեր..... 50
 - Շվեդական աշխատանքային օրենսդրության արդի բարեփոխումների միտումները 50
- **Լիտվա 53**
 - Արհմիությունների զարգացում 53
 - Օրենսդրական հիմքերը 55
 - Կոլեկտիվ պայմանագրեր..... 62
 - Արհմիությունների ձևավորման պայմանները..... 67

- **Լեհաստան** 74
 - Արհմիություններն ու գործատուների ասոցիացիաները
Լեհաստանում..... 74
 - Լեհաստանում արհմիության ստեղծումը..... 75
 - Արհմիությունների իրավունքներն ու նշանակությունը 92
 - Աշխատակիցների ներկայացուցչական մարմինների
այլ տեսակներ 93

**Բաժին 2. Հայաստանում և Եվրոպական միությունում
արհմիությունների ստեղծման իրավական և
քաղաքական շրջանակների, մեխանիզմների և
ընթացակարգերի վերլուծություն**..... 95

- Արհմիությունների ձևավորման և գործունեության իրավական
հիմքերը Հայաստանում 96
- Արհմիությունների գործունեության խնդիրները Հայաստանում..... 114

**Բաժին 3. Դիտարկված երկրների լավագույն փորձի՝ ՀՀ-ում
ներդրման հնարավորությունների վերլուծություն**..... 119

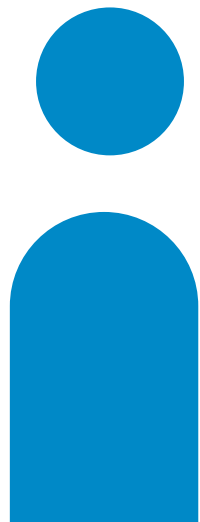
- **Գերմանիա**..... 120
- **Շվեդիա** 126
- **Լիտվա** 135
- **Լեհաստան** 142

**Բաժին 4. Արհմիությունների ձևավորման իրավական շրջանակների,
ընթացակարգերի, մեխանիզմների ուսումնասիրություն** 150

- Հայաստանում արհմիություն հիմնելու քայլերը..... 158

Եզրակացություններ և առաջարկություններ..... 161

Օգտագործված գրականություն ցանկ 166





Ներածություն

«ԵՄ-ում արհմիությունների ստեղծման և գործունեության արդյունավետ մոդելների» վերաբերյալ հետազոտությունն իրականացրել է «Նորարարական կրթություն» հիմնադրամի և «Հայ առաջադեմ երիտասարդություն» ՀԿ-ի կողմից:

Հետազոտության **նպատակն** է Եվրամիության անդամ երկրների արհմիությունների ստեղծման ու գործունեության փորձի, Հայաստանում արհմիությունների գործունեության արդի վիճակի ուսումնասիրության հիման վրա բացահայտել և վերլուծել դրանց ձևավորման ու գործունեության լավագույն մոդելները, առաջարկել Հայաստանում արհմիությունների ստեղծման նորարարական մոտեցումներ:

Հետազոտության իրականացման ընթացքում կիրառվել են տնտեսավիճակագրական, տնտեսաչափական, համադրությունների, համեմատությունների, վերլուծությունների գրաֆիկական մեթոդներն ու մոդելները:

ԵՄ երկրների միջազգային փորձի ուսումնասիրության համար ընտրվել են 4 երկրներ՝ **Շվեդիա, Գերմանիա, Լեհաստան և Լիտվա**: Երկրների ընտրությունն իրականացվել է հետևյալ տրամաբանությամբ՝

- արհմիությունների գործունեության լավագույն մոդելներ և արդյունքներ ունեցող երկրներ՝ Շվեդիա, Գերմանիա,
- արհմիությունների գործունեության միջին մակարդակ ունեցող երկրներ՝ Լեհաստան,
- արհմիությունների գործունեության հետխորհրդային երկրներ՝ Լիտվա:

Հետազոտության ընթացքում ուսումնասիրվել և վերլուծվել է նաև **Հայաստանում** արհմիությունների ձևավորման և գործունեության արդի վիճակը, բացահայտվել են դրանց գործունեությանը խոչընդոտող խնդիրները:

Հետազոտության համար տեղեկատվական աղբյուրներ են հանդիսացել ԵՄ ուսումնասիրվող երկրների ու Հայաստանի օրենսդրական դաշտը, վիճակագրական տվյալները և ուսումնասիրվող ոլորտի վերաբերյալ տարբեր միջազգային կազմակերպությունների ուսումնասիրությունների հաշվետվությունները:

Հետազոտության նպատակի և առաջադրված խնդիրների լուծման համար տեսական և տեղեկատվական հիմք են հանդիսացել ԵՄ ընտրված երկրներում և Հայաստանում արհմիությունների գործունեությունը կարգավորող օրենքները, օրենսդրական ակտերն ու որոշումները, եվրոպացի հեղինակների կողմից արհմիությունների ստեղծման ու գործունեության բնագավառում կատարված ուսումնասիրությունները, մոդելները, հայեցակարգերը, հրապարակված հաշվետվությունները:



ԲԱԺԻՆ 1.

ԵՄ-ում արհմիությունների
ստեղծման լավագույն
փորձի բացահայտում և
ուսումնասիրություն



Աշխատակիցների և գործատուների առցիացիաների համառոտ նկարագրությունը

Գերմանիայում արհմիություններն ունեն տարբեր գործառույթներ, որոնցից հիմնականը կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքումն է: Բացի այդ՝ արհմիությունների ներկայացուցիչներն աջակցում են աշխատակիցներին և/կամ աշխատանքային խորհրդին որևէ հարցի շուրջ (օրինակ՝ իրավաբանական, կրթական և այլն)՝ խորհրդատվություններ տրամադրելով, ինչպես նաև դատարանում աշխատակիցներին ներկայացնելով ու շահերը պաշտպանելով: Այդուհանդերձ, արհմիության ներկայացուցիչները կազմակերպության գործունեության մեջ և որոշումների կայացման գործընթացներում մասնակցության իրավասություն չունեն:

Գործատուների միությունները հիմնականում ձևավորվում են ըստ տնտեսության ոլորտների և տարածքային հատկանիշի: Գործատուների միությունները, ընդհանուր առմամբ, արհմիությունների գործընկերներն են կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքելու և բանակցություններ վարելու շրջանակներում:

Ուշագրավ է, որ գերմանական ընկերությունները չունեն սովորական արհմիութենական հանձնաժողովներ: Փոխարենը կան արհմիության ներկայացուցիչներ, որոնք աշխատանքային խորհրդի անդամներ են (գերմաներեն՝ Betriebsrat): Վերջիններիս հիմնական խնդիրը կազմակերպության վարչակազմի և արհմիությունների միջև կառուցողական հարաբերությունների ձևավորումն է: Գործատուների և աշխատակիցների միջև հակասությունների դեպքում արհմիության ներկայացուցիչներն իրավասություն չունեն որևէ կողմին աջակցել և կազմակերպել գործադուլներ, քանի որ աշխատանքային խորհուրդը կոչված է պաշտպանելու ողջ ընկերության շահերը¹:

1. <https://germania-online.diplo.de/ru-dz-ru/wirtschaft/Aktuelles/trade-unions/1925482>

Արհմիությունների իրավունքներն ու գործունեությունը

Գերմանիայում արհմիությունները կարող են կնքել կոլեկտիվ պայմանագրեր և՛ առանձին գործատուի, և՛ գործատուների ասոցիացիաների հետ: Գերմանիայում աշխատակիցների ներգրավվածության մակարդակը արհմիություններում բավականին ցածր է (մոտ 20%), մինչդեռ միևնույն ժամանակ գործում են նաև միավորումներ, որոնցում աշխատակիցների ներգրավվածությունը շուրջ 80% է: Եթե նույն կազմակերպությունում գործում են մի քանի կոլեկտիվ պայմանագրեր, գերակա ուժ ունի այն կոլեկտիվ պայմանագիրը, որը կնքված է առավել շատ անդամներ ունեցող արհմիության հետ: Կազմակերպությունում առկա փոքր միավորումներն իրավունք ունեն կնքել նույնատիպ համաձայնագրեր միայն իրենց անդամների համար: Արդյունքում կազմակերպությունում կգործի միայն մեկ կոլեկտիվ պայմանագիր: Դաշնային Սահմանադրական դատարանը որոշեց, որ իրավական այսօրինակ սկզբունքները մեծապես համապատասխանում են Գերմանիայի Սահմանադրությանը: Ուստի 2018-ին Գերմանիայի օրենսդիր իշխանությունն ընդունեց որոշում, համաձայն որի՝ փոքր միավորումների հետ կնքված համաձայնագրերը նույնպես ընդունվում են, եթե տվյալ արհմիության (որն ունի անդամների առավելագույն քանակ) շահերը լրջորեն հաշվի չեն առնվում:

Այնուամենայնիվ, այս նոր կարգավորումը՝ որպես փոքր միավորումների պաշտպանության միջոց, արժանացավ քննադատության աշխատակիցների կողմից:

Գերմանիայում աշխատակիցների հիմնական ներկայացուցչությունները երաշխավորված են Աշխատանքային խորհուրդների (Work Council) կողմից: Աշխատանքային խորհուրդը միավորում է, որը ներկայացնում է աշխատակիցների շահերը կազմակերպության ներսում, գործում է արհմիություններին առընթեր և կարող է ստեղծվել կազմակերպության աշխատակիցների կամ արհմիության նախաձեռնությամբ: Աշխատանքային խորհուրդը կարող է ներառել կազմակերպության բոլոր աշխատակիցներին՝ բացառությամբ կազ-

մակերպության ղեկավարների, որոնք համատեղ որոշումներ են կայացնում **1) կադրային հարցերով** (օրինակ՝ կադրերի հավաքագրում, տեղափոխում, աշխատանքից ազատում), **2) սոցիալական հարցերով** (աշխատանքային ժամեր, վարձատրության ձև, SS տեխնոլոգիաների ներմուծում և կիրառում և այլն) և **3) տնտեսական հարցերով** (գործառնական փոփոխություններ և այլն): Ավելին՝ Աշխատանքային խորհուրդը կարող է կնքել համաձայնագիր գործատուի հետ այնպիսի հարցերի վերաբերյալ, ինչպիսիք են՝ աշխատանքի պայմանները կամ վճարման ձևերն ու ժամկետները: Աշխատանքային խորհրդի համաձայնագրերը կազմակերպությունում գործող կարգերի նման անմիջական և պարտադիր ազդեցություն ունեն աշխատակցի անհատական զբաղվածության վրա:

Աշխատակիցների ներկայացուցչական մարմինների այլ տեսակներ

Բաժնետիրական և սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունները, որոնք ունեն ավելի քան հինգ հարյուր աշխատակից, ունեն վերահսկիչ խորհուրդ (supervisory board): Վերջինիս 1/3-ը պետք է բաղկացած լինի աշխատակիցների ներկայացուցիչներից, որոնք պետք է ընտրված լինեն նույն կազմակերպության աշխատակիցների կողմից՝ ուղիղ ընտրության միջոցով:

Եթե կազմակերպությունն ունի 18 տարեկանից ցածր կամ 25 տարեկանից ցածր վերապատրաստվող հինգ աշխատակից, ապա կարող է ստեղծվել **երիտասարդ աշխատողների և վերապատրաստվողների ներկայացուցչական մարմին**:

100-ից ավել աշխատակիցներ ունեցող կազմակերպությունում կարող են ստեղծվել նաև **տնտեսական կոմիտեներ (economic committee)**, եթե առկա են աշխատանքային խորհուրդներ, իսկ կազմակերպություններում, որտեղ առկա են 10-ից ավել ղեկավար անձինք՝ **կառավարման կոմիտեներ (executive committee)**: Վերջինս նման է աշխատանքային խորհրդին, սակայն ունի սահմանափակ իրավունքներ և հնարավորություններ:

Կազմակերպություններում, որտեղ առկա են հաշմանդամություն ունեցող 5-ից ավելի անձինք կամ երկարաժամկետ կտրվածքով հաշմանդամ անձի կարգավիճակ ունեցող աշխատակիցներ, կարող է ստեղծվել հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներկայացուցչություն, որը կաջակցի կազմակերպությունում հաշմանդամություն ունեցողներին աշխատանքներում դյուրին ինտեգրվելու հարցում, կներկայացնի նրանց շահերը, ինչպես նաև կտրամադրի խորհրդատվություն և այլ բնույթի աջակցություն²:

Գերմանիայում որպես այդպիսին չի գործում արհմիությունների մասին որևէ օրենք կամ ենթաօրենսդրական ակտ: Արհմիությունների գործունեությունը կարգավորվում է «Հավաքական պայմանագրի միասնության մասին» օրենքով (Act on Collective Agreement Unity) (գերմաներեն՝ Tarifeinheitsgesetz): Վերջինս սահմանում է, որ եթե մեկ կազմակերպությունում կան մի քանի միություններ և կոլեկտիվ համաձայնագրեր, ապա գերակայությունը տրվում է այն կոլեկտիվ համաձայնագրին, որը կնքված է գործատուի և ամենաշատ անդամներն ունեցող արհմիության միջև:

2015 թ.-ին ընդունված այս օրենքով դաշնային կառավարությունը ձգտում էր վերացնել իշխանության համար պայքարը տարբեր արհմիությունների միջև, քանի որ արհմիությունների տարբեր խմբեր գործադուլներ էին կազմակերպում աշխատողների մեկ այլ խմբի կամ միության համար՝ մեկ այլ միության կամ խմբի դեմ:

Արդյունքում փոքր արհմիությունները ձեռք էին բերել ոչ համաչափ ազդեցություն: Այս զարգացումը 2010 թ.-ի Դաշնային աշխատանքային դատարանի (Federal Labour Court) վճիռների հետևանք է, որոնք վերջ դրեցին ունիտար անհամաձայնության (Unitarian Bargaining (գերմաներեն՝ Tarifeinheit)) սկզբունքներին, որոնք գործում էին ավելի քան 60 տարի: Դատարանի որոշումներն ավելի լայնամասշտաբ իրավունքներ էին նախատեսում փոքր միությունների համար՝ բողոքարկելու գործող համակարգը, որտեղ կազմակերպությունում կարող էր լինել միայն մեկ համաձայնագիր: Գերմանական որոշ

2. <https://knowledge.leglobal.org/employers-associations-and-trade-unions-in-germany/>

արհմիություններ անհանգստացած էին, որ մասնագիտական միավորումները, որոնք ամենից շատ էին շահում գործադուլներից, կարող էին չհետևել համերաշխության սկզբունքներին: Գործատուներն, իրենց հերթին, մտավախություն ունեին, որ կազմակերպությունները կբախվեն մշտական ցնցումների, քանի որ անհատական կոլեկտիվ պայմանագրերը կարող են սահմանված ժամկետից հետո լուծվել:

Հաշվի առնելով ստեղծված իրավիճակը՝ կոալիցիոն կառավարությունն առաջարկեց Նոր օրենք, որն ուժի մեջ մտավ 2015 թ.-ի հունիսի 10-ից: Օրենքը սահմանում է, որ եթե Նույն կազմակերպության տարբեր արհմիությունների երկու տարբեր կոլեկտիվ պայմանագրերի միջև առկա է անհամաձայնություն, ապա կազմակերպությունում կգործի ամենաշատ անդամներ ունեցող արհմիության կոլեկտիվ պայմանագիրը: Այս օրենքի ընդունումից հետո մի քանի փոքր արհմիություններ բողոքարկեցին դրա դրույթների սահմանադրականությանը: Սակայն իր վճռում Դաշնային Սահմանադրական դատարանը հայտարարեց, որ օրենքը համապատասխանում է Սահմանադրությանը: Մամուլի հաղորդագրությունում մասնավորապես ասվում էր.

«Օրենքի մեկնաբանությունն ու կիրառումը, այնուամենայնիվ, պետք է համապատասխանեն Կոլեկտիվ համաձայնագրերի (գերմաներեն՝ Tarifaautonomie) ինքնավարությանը. վերջինս պաշտպանված է որպես իմպերատիվ Նորմ (Հիմնական օրենքի 9(3) հոդված (գերմաներեն՝ Grundgesetz - GG)): Հերթական դատավարությունները պետք է մանրամասնորեն որոշեն այն դրույթները, որոնք օրենքով դեռևս լուծված չեն: Օրենքը չի համապատասխանում Սահմանադրությանը միայն այնքանով, որքանով բացակայում են նախագուշակական միջոցների վերաբերյալ դրույթներ, որոնք կերաշխավորեն, որ որոշակի մասնագիտական խմբերի կամ ոլորտների անդամների շահերը չեն անտեսվի»:

Այսպիսով՝ միևնույն կազմակերպությունում կոլեկտիվ պայմանագրերի հակասության դեպքում գործում է գործատուի և ամենաշատ անդամներ ունեցող արհմիության միջև կնքված պայմանագիրը: Այնուամենայնիվ, սակավաթիվ անդամներ ունեցող արհմիության կոլեկտիվ պայմանագիրը, համաձայն դատարանի վճռի, կարող է

մերժվել միայն այն դեպքում, երբ կազմակերպության աշխատակիցների մեծ քանակությամբ արհմիությունը լիովին հաշվի է առել նաև փոքրաքանակ անդամներով արհմիության անդամների շահերը՝ հաստատված կոլեկտիվ պայմանագրի շրջանակներում: Այսպիսով՝ ավելի մեծ արհմիությունը, որը ստորագրել է ճանաչված համաձայնագիրը, պետք է ցույց տա, որ արժանահավատորեն հաշվի է առել փոքր արհմիություններին անդամակցող իրենց գործընկերների շահերը³:

Գերմանիայի արհմիությունները ամենահզորներից են Եվրոպայում: Արհմիություններն ունակ են ոչ միայն պաշտպանել աշխատակիցների շահերը, այլև երբեմն փոփոխել աշխատանքային օրենսդրությունը:

Այնուամենայնիվ, Գերմանիայում աշխատակիցների ընդամենը **յուրաքանչյուր վեցերորդն է հանդիսանում արհմիության անդամ, չնայած վերջին տարիներին արհմիությունների քանակի նվազումը դանդաղել է:**

Հետաքրքրական է, որ եթե Հայաստանում աշխատակիցները անդամագրվում են արհմիություններին կամ հարկադրաբար, կամ ձևականորեն, ապա Գերմանիայում արհմիության (գերմաներեն՝ Gewerkschaft) անդամ ցանկանում է դառնալ յուրաքանչյուր իրեն հարգող աշխատակից: Գերմանական արհմիություններն իրենց անդամներին առաջարկում են ոչ միայն աջակցություն և պաշտպանություն աշխատավայրում, այլ նաև շատ արտոնություններ, այդ թվում խորհրդատվություններ իրավաբանների հետ կամ մասնագիտական կարողությունների զարգացման դասընթացներ և այլն: Հենց արհմիությունների բյուջեից են վճարում գործադուլ անողներին կամ աշխատանքից ազատվածներին (հիարկե պետական սոցիալական վճարներից բացի), գերմանական բազմաթիվ խոշոր արդյունաբերական կազմակերպություններում անգամ ճաշարանի ճաշացանկը չի որոշվում առանց արհմիության մասնակցության:

Գերմանիայում արհմիությունների ձևավորման սկիզբն ընդուն-

3. <https://www.etui.org/covid-social-impact/germany/germany-act-on-collective-agreement-unity-is-compatible-with-the-constitution>

ված է համարել 1865 թ.-ը, երբ Լայպցիգում հիմնվեց սիգարի ոլորտում աշխատողների գերմանական ընդհանուր ասոցիացիան (Allgemeiner Deutscher Cigarrenarbeiter-Verein): Հենց այս կազմակերպությունն էլ դարձավ Գերմանիայի բոլոր ժամանակակից արհմիությունների նախատիպը:

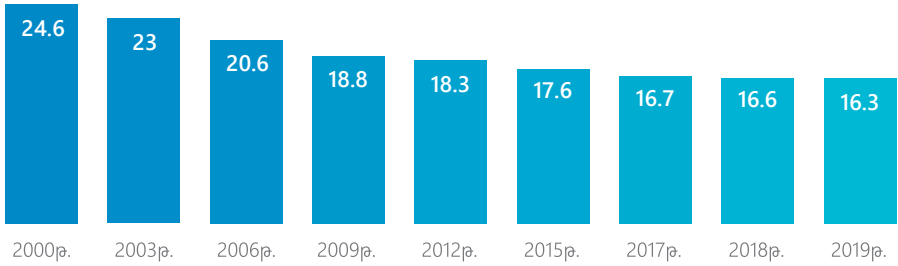
Ներկայումս Գերմանիայում գործում են մի քանի տասնյակ ճյուղային արհմիություններ: Ընդ որում լայն իմաստով նրանք ներկայացված են երեք միավորումներով: Դրանցից ամենամեծը Գերմանական արհմիությունների կոնֆեդերացիան է (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), որն ունի 5,850,167 անդամ ութ առաջատար ոլորտներում երկաթուղային ոլորտի աշխատողներ, ոստիկաններ, գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողներ, ուսուցիչներ, շինարարներ, բուժաշխատողներ և այլն:

Ավելի փոքր միավորումներ են Քաղաքացիական ծառայողների միությունը (Beamtenbund und Tarifunion), որն ունի մոտ 1,500,000 անդամ և Քրիստոնեական արհմիությունների միավորումը (Christlicher Gewerkschaftsbund), որն ունի մոտ 500,000 անդամ:

Չնայած այն հանգամանքին, որ Գերմանիայի արհմիությունները համարվում են աշխարհում ամենակայացածը՝ աշխատակիցների աջակցման և իրավունքների պաշտպանության տեսանկյունից, այնուամենայնիվ, համաձայն Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) կողմից տրամադրվող վիճակագրական տվյալների՝ վերջին տարիներին Գերմանիայում արհմիությունների անդամակցությունը նվազում է (տե՛ս Գծանկար 1)⁴:

DGB-ն Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (European Trade Union Confederation - ETUC) և Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի (International Trade Union Confederation - ITUC) անդամ է:

4. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>



Գծանկար 1

Գերմանիայի արհմիություններում աշխատակիցների ներգրավվածության տեսակարար կշիռը 2000-2019 թթ.-ին

DGB-ի ներսում առանձին արհմիություններ, ինչպիսիք են **IG Metall-ը և Ver.di-ն**, ունեն զգալի ինքնավարություն և ազդեցություն:

IG Metall-ը ամենամեծ միությունն է, որը 2019 թվականի դրությամբ 2,262,571 անդամ ուներ⁵, իսկ 2020թ.-ին՝ 2,214,662 անդամ: Թեև նրա անդամների ճշող մեծամասնությունը դեռևս մետաղամշակման ոլորտի ներկայացուցիչներ են, այնուամենայնիվ, վերջինս միավորվել է տեքստիլ միության հետ 1997 թվականին և փայտի ու պլաստմասսայի միության հետ՝ 1999 թվականին: Այն նաև անդամներ ունի տեղեկատվության և հաղորդակցության ոլորտներում:

Ver.di-ին հիմնադրվել է 2001թ.-ին՝ միավորելով 5 արհմիություններ և ներառելով անդամներ տրանսպորտի և մի շարք հանրային ծառայությունների մանրածախ առևտրի և ֆինանսների, փոստի և հաղորդակցության, գրաֆիկական և մեդիա ոլորտների և ոչ առևտրային կազմակերպությունների ներկայացուցիչներ: Այն ի սկզբանե եղել է DGB-ից անկախ: Միաձուլումից հետո որոշ ժամանակ այն եղել է DGB-ի ամենամեծ արհմիությունը, սակայն անդամների արտահոսքից հետո այն այժմ երկրորդ տեղում է՝ 1,941,071 անդամով (2020)⁶: Ver.di-ն ձգտում է աշխատել ինչպես մասնավոր, այնպես էլ պետական հատվածի աշխատակիցների հետ:

Մեծությամբ **3-րդ** արհմիությունը IG Bergbau, Chemie, Energie է (IGBCE), որի անդամներն են քիմիայի և էներգիայի ոլորտի աշխատա-

5. https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010?tab=tab_0_0#tabnav

6. https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010?tab=tab_0_0#tabnav

կիցները: Վերջիններս 1997 թվականին միաձուլվեցին կաշվի մշակման փոքր արհմիության հետ: 2020 թ.-ին անդամների թիվը 606,348 է:

DGB-ի մնացած 5 արհմիությունները շատ ավելի փոքր են: Դրանք են՝ կրթության և գիտության GEW (Gew. Erziehung und Wissenschaft), որն ունի 280,452 անդամ, շինարարության և գյուղատնտեսության (IG Bauen-Agrar-Umwelt), որն ունի 231,663 անդամ, սննդի և հյուրընկալության միությունը (Gew. Nahrung- Genuss- Gaststätten)՝ 194,145 անդամ, ոստիկանության արհմիությունը (Gew. der Polizei)՝ 197,736 անդամ և տրանսպորտի և երկաթուղայինների արհմիությունը (EVG)՝ 184.090 անդամ (տե՛ս Աղյուսակ 1):

Աղյուսակ 1.

DGB անդամները 2019-2020 թթ.⁷

Արհմիություններ	Ընդամենը / 2019		Ընդամենը / 2020		Արական սեռի աշխատակիցներ		Իգական սեռի աշխատակիցներ	
	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս	Քանակ	Տոկոս
IG Bauen-Agrar-Umwelt	240,146	4.0	231,663	4.0	167,305	72.2	64,358	27.8
IG mining, chemistry, energy	618,321	10.4	606,348	10.4	472,611	77.9	133,737	22.1
Weighted education and science	280,343	4.7	280,452	4.8	78,597	28.0	201,855	72.0
IG Metall	2,262,571	38.1	2,214,662	37.9	1,811,012	81.8	403,650	18.2
Weight of food, pleasure and restaurants	197,791	3.3	194,145	3.3	114,260	58.9	79,885	41.1
By the police	194,926	3.3	197,736	3.4	145,074	73.4	52,662	26.6
EVG	185,793	3.1	184,090	3.1	143,952	78.2	40,138	21.8
ver.di	1,955,080	32.9	1,941,071	33.2	922,728	47.5	1,018,343	52.5
Ընդամենը	5,934,971	100	5,850,167	100.0	3,855,539	65.9	1,994,628	34.1

7. <https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2020-2029>

Հատկանշական է, որ DGB-ի անդամների միայն 1/3-ն է կին:

Ինչպես նշվեց, DGB-ի անդամները վերոնշյալ ութ արհմիություններն են: Այս առանձին արհմիությունները, հատկապես ավելի խոշորները, շատ հզոր են և, անշուշտ, ավելի մեծ ռեսուրսներ ունեն, քան հենց DGB-ն: Միաձուլումները փոխեցին ուժերի համամասնությունները. արդյունքում երեք խոշորագույնները կազմում են DGB-ի ընդհանուր անդամների 82%-ը:

Հաջորդ խոշոր արհմիությունը՝ Քաղաքացիական ծառայողների միությունը (Beamtenbund und Tarifunion), կազմված է 40 արհմիություններից, որտեղ ընդգրկված են պետական հատվածի այնպիսի ոլորտներ, ինչպիսիք են՝ արհեստագործական հաստատությունների դասավանդողները կամ բանտերի աշխատակիցները: Քաղաքացիական ծառայողների միության 4 խոշոր արհմիություններն են՝ Ուսուցիչների VBE միությունը, որն ունի 164,000 անդամ⁸, Միջին մասնագիտական և բուհական ոլորտի աշխատակիցների DPhV միությունը, որն ունի 90,000 անդամ⁹, Տեղական իշխանության աշխատակազմի komba միությունը, որն ունի մոտ 90,000 անդամ¹⁰ և Հարկային համակարգի պաշտոնյաների DSTG-ն միությունը, որն ունի մոտ 70,000 անդամ¹¹:

Քաղաքացիական ծառայողների միության անդամների 2/3-ը հանդիսանում է հատուկ կարգավիճակ ունեցող հանրային ծառայությունների աշխատակիցներ (Beamte), որոնց վարձատրությունը և պայմանները սահմանվում են օրենքով և քննարկման ենթակա չեն:

Քրիստոնյա CGB-ն բաղկացած է 14 առանձին արհմիություններից, որոնցից ամենակարևորը մետաղագործների CGM արհմիությունն է:

DGB արհմիությունները մտահոգություն են հայտնել վերջին տարիներին անդամների արտահոսքի շուրջ և մի շարք նախաձեռնություններ են ձեռնարկել արտահոսքի կանխման համար:

8. <https://www.vbe.de/der-vbe/>

9. <https://www.dphv.de/2018/01/30/dphv-begruesst-leistung-muss-wieder-schule-machen/>

10. <https://www.komba.de/unser-leitbild-komba.html>

11. <http://www.dstg.de>

Արհմիությունների անդամությունն ամենաուժեղն է արտադրության և հանրային ծառայությունների ոլորտում, բայց շատ ավելի թույլ է մասնավոր ծառայությունների ոլորտի աշխատողների շրջանում¹²:

Գերմանիայում արհմիության վճարը հաշվարկվում է աշխատավարձի 1%-ի չափով: Հավաքագրված միջոցների մոտ 50%-ը ծախսվում է արհմիությունում որոշակի գործառույթներ իրականացնողներին աշխատավարձ վճարելու համար, 13%-ը փոխանցվում է արհմիության բյուջե, ինչպես նաև միջազգային արհմիութենական կազմակերպություններին, 3%-ը՝ գործադուլային ֆոնդին, 2%-ը հատկացվում է նորարարական նախագծերի համար, մոտավորապես նույնքան գումար էլ հատկացվում է ուսումնական ծրագրերին: Եվս 30%-ը բաժին է հասնում ընթացիկ կարիքներին:

Գերմանական արհմիությունները բոլորովին էլ ուղղված չեն գործատուների հետ պատերազմին: Նրանց գլխավոր խնդիրը փոխզիջման և համաձայնության հասնելն է: Երբեմն վեճերը հաջողվում է կարգավորել խաղաղ ճանապարհով, բայց երբեմն կողմերը չեն կարողանում ընդհանուր հայտարարի գալ: Այդ դեպքում արհմիությունները դիմում են ճնշման երկար փորձված մեթոդին՝ գործադուլին:

Գերմանիայում գործադուլները սովորական երևույթ են համարվում: Սոցիալական տարբեր կարևոր ոլորտների աշխատակցիներ պարբերաբար գործադուլ են անում: Գերմանացիները համբերատար են վերաբերվում գործադուլների կապակցությամբ չեղարկված թռիչքներին և գնացքների չվացուցակի փոփոխություններին, քանի որ «վաղը» գործադուլ անողների փոխարեն կարող են լինել հենց իրենք:

Գործադուլը, սակայն, ավելի շատ հարկադրված միջոց է, որին ցանկալի չէ դիմել: Խնդիրն այն է, որ Գերմանիայում գոյություն ունի այնպիսի հասկացություն, ինչպիսին է սակագնային ինքնավարությունը, երբ գործատուների միությունները և աշխատակիցների արհմիություններն իրավունք ունեն պայմանագրեր կնքել առանց

12. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Germany/Trade-Unions>

պետական միջամտության: Թեև պետությունը՝ որպես օրենսդիր, սահմանում է աշխատանքային ընդհանուր պայմանները, սակայն չի սահմանում, օրինակ, թե աշխատակիցը որքան պետք է վաստակի արդյունաբերության որևէ ճյուղում: Այս և շատ այլ բաների շուրջ համաձայնությունը (օրինակ՝ արձակուրդի տևողությունը) գործատուների միությունների և արհմիությունների միջև կնքված սակագնային համաձայնագրերի խնդիրն է:

Հարկ է նշել նաև, որ Գերմանիայում արհմիությունները պաշտպանում են ոչ միայն ոլորտային, այլ նաև ընդհանուր աշխատանքային շահերը:

Արհմիությունները ձգտում են հաստատել մի կարգ, որը ժամանակին գոյություն ունեւ Գերմանիայում. նրանք, ովքեր աշխատում են ամբողջ շաբաթ, պետք է գումար ստանան իրենց աշխատանքի համար, ինչը բավարար է հենց այդ շաբաթ ապրելու համար¹³:

Աշխատանքային իրավունք

Գերմանիայի Հիմնական օրենքը (The Basic Law) երաշխավորում է երկրում միավորումների ազատությունը (Հոդված 9, կետ 3), ինչպես նաև զբաղմունքի ազատ ընտրությունն ու աշխատանքի պարտադրված արգելքները (Հոդված 12): Այն նաև սահմանում է իրավահավասարության սկզբունքը և, մասնավորապես, պարտավորեցնում է պետությանն աջակցել գենդերային հավասարության արդյունավետ իրականացմանը (Հոդված 3):

Աշխատանքային իրավունքի հիմնական աղբյուրներն են դաշնային օրենսդրությունը, կոլեկտիվ պայմանագրերը, աշխատանքային պայմանագրերը և նախադեպային իրավունքը: Չկա մեկ միասնական աշխատանքային օրենսգիրք. աշխատանքի նվազագույն չափորոշիչները սահմանվում են աշխատանքային տարբեր հարցերի վերաբերյալ առանձին ակտերով, որոնք լրացվում են կառավարության որոշումներով:

13. <https://germania-online.diplo.de/ru-dz-ru/wirtschaft/Aktuelles/trade-unions/1925482>

Առանցքային են համարվում հետևյալ իրավական ակտերը.

- 18.08.1896 թ.-ին ընդունված և 02.11.2000 թ.-ին վերջին անգամ փոփոխված Թաղաքացիական օրենսգիրքը (The Civil Code), որը սահմանում է աշխատանքային հարաբերությունները: Այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են՝ աշխատանքից ազատելը, հիվանդության և տարեկան արձակուրդները, կարգավորվում են ստորև նշված հատուկ ակտերում:
- Աշխատանքային Սահմանադրական օրենքը (The Works Constitution Act)՝ ընդունված 23.12.1988 թ.-ին և վերջին անգամ փոփոխված 19.12.1998 թ.-ին, որը կարգավորում է գործատուների և աշխատողների միջև համագործակցությունը:
- «Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» օրենքը (The Act on Collective Agreements)՝ ընդունված 25.08.1969 թ.-ին և վերջին անգամ փոփոխված 29.10.1974 թ.-ին, որը կարգավորում է կոլեկտիվ պայմանագրերը:
- Աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող մի շարք իրավական ակտեր, այդ թվում՝ «Դաշնային օրենքը արձակուրդների մասին» (Federal Paid Leave Act), «Զբաղվածության խթանման մասին» օրենքը (Employment Promotion Act), «Զբաղվածության պաշտպանության մասին» օրենքը (Employment Protection Act), «Հանրային տոների և հիվանդության դեպքում աշխատավարձերի և աշխատավարձի հավասարեցված վարձատրության վճարումը կարգավորող» օրենքը (Act regulating the Payment of Wages and Salaries on Public Holidays and in case of sickness), «Աշխատանքից ազատելու պաշտպանության մասին» օրենքը (Protection against Dismissal Act), «Աշխատակիցների առևտրային տեղափոխման մասին» օրենքը (Act on the Commercial Transfer of Employees):
- Մասնագիտական զարգացումն ապահովող իրավական ակտեր, այդ թվում՝ «Մասնագիտական ուսուցման մասին» օրենքը (Occupational Training Act), «Կես դրույք և ամբողջական դրույք աշխատելու մասին» օրենքը (Act on Part-Time and Fixed-term):

- Աշխատանքի անվտանգությունն ու աշխատակիցների առողջությունը, աշխատանքի պայմաններն ապահովող և կարգավորող իրավական ակտերը, այդ թվում՝ «Մայրության պաշտպանության մասին» օրենքը (Maternity Protection Act), «Աշխատավայրում մայրության պաշտպանության մասին» որոշումը (Ordinance on Maternity Protection at the Workplace), «Երիտասարդ աշխատողների պաշտպանության մասին» օրենքը (Young Workers Protection Act), «Աշխատանքային ժամանակի մասին» օրենքը (Working Time Act), «Երեխայի մեծացման նպաստի և երեխայի մեծացման արձակուրդի վճարման մասին» ակտը (Act on the Payment of Child Raising Benefit and Child Raising Leave), «Անվճարունակության մասին» որոշումը (Insolvency Ordinance):
- Անհատական վեճերի լուծումը կարգավորող իրավական ակտեր, այդ թվում՝ «Աշխատանքային դատարանի մասին» օրենքը (Labour Court Act), «Քաղաքացիական դատավարության» օրենսգիրքը (Code of Civil Procedure):

Աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորվում է Աշխատանքային դատարանների միջոցով: Որոշ հարցեր, հատկապես գործադուլների կարգավորումը, մասամբ կամ նույնիսկ ամբողջությամբ լուծվում են նախադեպային իրավունքի միջոցով:

Կոլեկտիվ պայմանագրերն (Tarifverträge) իրավաբանորեն պարտադիր են, քանի դեռ դրանք համապատասխանում են օրենքով սահմանված նվազագույն չափանիշներին: Դրանք սովորաբար կնքվում են ճյուղային մակարդակով համապատասխան արհմիության և գործատուների միության միջև և հետևաբար ընդգրկում են կամ մեկ ոլորտ (կամ դրա մի մասերը), կամ տարածաշրջանը, կամ ամբողջ երկիրը: Այնուամենայնիվ, երբեմն կոլեկտիվ բանակցությունները տեղի են ունենում նաև կազմակերպության մակարդակով: 1999 թվականին Արևմտյան Գերմանիայում աշխատողների 8%-ը և Արևելյան Գերմանիայում աշխատակիցների 11%-ը ներառված էին ձեռնարկություններում հիմնված կոլեկտիվ պայմանագրերում (աղբյուր՝ IAB Betriebspanel): Կոլեկտիվ պայմանագրերը միշտ պարտադիր

են համապատասխան արհմիության անդամների և գործատուների միության անդամների համար, ում միջև կնքվել է համապատասխան կոլեկտիվ պայմանագիրը: Որոշակի պայմանների առկայության դեպքում պատասխանատվությունը կարող է տարածվել նաև համապատասխան տարածաշրջանի կամ ոլորտի բոլոր աշխատակիցների վրա: 1999 թվականին Արևմտյան Գերմանիայում աշխատակիցների 65%-ը և Արևելյան Գերմանիայում աշխատողների 46%-ն ընդգրկված էին ոլորտային կոլեկտիվ պայմանագրում (աղբյուր՝ IAB-Betriebspanel):

Գործնականում կարևոր դեր է խաղում նաև կազմակերպությունը (Betrieb), որը աշխատակցի հետ վերոնշյալ իրավական ակտերին համապատասխան կնքում է գրավոր աշխատանքային պայմանագիր (Betriebsvereinbarung)՝ այնտեղ ամրագրելով կազմակերպության նպատակին հասնելու միտված որոշակի կանոններ: Այս մակարդակում աշխատանքի պայմանները, ինչպիսիք են՝ Աշխատանքային Սահմանադրական օրենքով սահմանվածները, կարող են կամ որոշ դեպքերում պետք է սահմանվեն աշխատանքային պայմանագրերում:

Քանի որ Գերմանիան հանդիսանում է Եվրոպական միության (ԵՄ) անդամ երկիր, ուստի ԵՄ օրենսդրությունը և նախադեպային իրավունքը մեծ ազդեցություն ունեն Գերմանիայում աշխատանքային իրավունքի վրա, քանի որ ԵՄ դիրեկտիվները և ԵՄ իրավունքն իրավական պարտադիր ուժ ունեն:

Արհմիության և գործատուների ասոցիացիայի կանոնակարգումը

Ե՛վ աշխատակիցների, և՛ գործատուների միավորումների ազատությունը երաշխավորված է որպես Հիմնական օրենքի (the Basic Law) հիմնական իրավունք (9-րդ հոդվածի 3-րդ պարբերություն): Սա ներառում է անհատների՝ ասոցիացիաներ ստեղծելու, գործող ասոցիացիային միանալու, ասոցիացիային ակտիվորեն մասնակցելու, ասոցիացիան լքելու կամ որևէ ասոցիացիային չպատկանելու իրա-

վունքը: Այն նաև պարունակում է դրույթներ պետության կամ անհատների ցանկացած ազդեցությունից ասոցիացիայի պաշտպանության վերաբերյալ:

Հիմնական օրենքի իմաստով ասոցիացիան կամավոր մշտական միավորում է, որը չպետք է սահմանափակվի մեկ ընկերությամբ: Բացի այդ՝ ցանկացած ասոցիացիա պետք է իրեն համարի որպես աշխատակիցների կամ գործատուների ներկայացուցիչ և պետք է հստակ աշխատի կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ուղղությամբ:

Արհմիություններ

Գերմանիայում արհմիությունների մասին օրենք չկա: Թեև արհմիությունները սովորաբար սահմանվում են որպես իրավունակություն չունեցող ասոցիացիաներ, նրանք իրավաբանորեն իրավասու են կոլեկտիվ բանակցություններ վարել, ինչպես նաև իրավական գործողություններ ձեռնարկել կամ դիմել դատարան («Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» օրենքի 2-րդ մաս, 1-ին պարբերություն և «Աշխատանքային դատարանի մասին» օրենքի 10-րդ բաժին): Արհմիության անդամների պարտականություններն ու իրավունքներն ամրագրված են համապատասխան արհմիության սահմանադրությամբ: Թեև սահմանադրությունները տարբեր արհմիությունների միջև կարող են տարբեր լինել, դրանք ավանդաբար սահմանում են նմանատիպ հիմնական պարտականություններ և իրավունքներ: Անդամները պարտավոր են վճարել արհմիության վճարները, որոնց գումարը հիմնված է անհատական աշխատավարձի մակարդակի վրա: Միևնույն ժամանակ նրանք ունեն աշխատանքային վեճերում աջակցության, ինչպես նաև իրավաբանական խորհրդատվության իրավունք: Անդամակցությունն ավարտվում է միայն աշխատողի նախաձեռնությամբ դադարեցմամբ կամ արհմիության որոշման հիման վրա բացառմամբ, որը պետք է համապատասխանի վերջինիս սահմանադրությանը:

Կոլեկտիվ բանակցություններ և պայմանագրեր

Կոլեկտիվ բանակցությունները կարգավորվում են «Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» օրենքով: Կոլեկտիվ բանակցություններ վարելու օրինական կարողություն ունեն մի կողմից արհմիությունները, մյուս կողմից՝ գործատուների ասոցիացիաները, ինչպես նաև անհատ գործատուն (բաժին 2, պար. 1): Փաստորեն, կոլեկտիվ բանակցությունները հիմնականում տեղի են ունենում ոլորտային/ճյուղային մակարդակով, թեև որոշ դեպքերում արհմիությունները կարող են նաև բանակցել անհատ գործատուի հետ, եթե դա թույլատրելի է նրանց սահմանադրությամբ: Գործատուի՝ իր անդամների անհատական կոլեկտիվ պայմանագրին անդամակցելու արգելքը չի ազդում կոլեկտիվ պայմանագրի վավերականության վրա, բայց հանգեցնում է գործատուի՝ վնասները հատուցելու պարտավորությանը:

Կոլեկտիվ պայմանագրերն ունեն երեք հիմնական գործառույթներ՝

- պաշտպանող գործառույթ (աշխատանքային նվազագույն ստանդարտների սահմանում),
- ռացիոնալացման գործառույթ (աշխատանքային կյանքը կարգի բերելու և համապատասխանեցնելու համար),
- համերաշխության գործառույթ (քանի դեռ կոլեկտիվ պայմանագիրը ուժի մեջ է, նոր պահանջներն ու դրանց շուրջ աշխատանքային վեճերը բացարձակապես արգելված են (արդյունաբերական համերաշխություն)):

Ցանկացած կոլեկտիվ համաձայնագիր պայմանագիր է, որը բաղկացած է երկու մասից (հատված 1, պար. 1): Առաջին մասը, պայմանագրային իրավունքի համաձայն, վերաբերում է պայմանագրային գործընկերների իրավունքներին և պարտականություններին: Գործընկերների երկու հիմնական պարտավորություններն են՝ արդյունաբերական համերաշխությունը և բոլոր հասանելի միջոցներն օգտագործելու պարտականությունը՝ ապահովելու, որ իրենց ան-

դամները պահպանեն համաձայնագիրը: Կոլեկտիվ համաձայնագրի երկրորդ մասով սահմանվում են աշխատանքային պայմանագրերին, գործառնական հարցերին և աշխատանքային սահմանադրությանը վերաբերող կանոններ՝ Աշխատանքային Սահմանադրության օրենքի իմաստով: Այս տարբերակումը կարևոր է կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետի համար: Ընդհանրապես, կոլեկտիվ պայմանագիրն ավարտվում է, երբ լրանում է այն ժամանակահատվածը, որի համար կնքվել է պայմանագիրը: Այն կարող է ավելի վաղ դադարեցվել կողմերից մեկի իրավական նախաձեռնությամբ կամ փոխադարձ համաձայնությամբ:

Կոլեկտիվ պայմանագիրը հիմնականում պարտադիր է նրանց համար, ովքեր դրա ուժի մեջ մտնելու պահին համապատասխան արհմիության և գործատուների ասոցիացիայի անդամ են: Դրա կանոնները, հետևաբար, կիրառելի են անհատական աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ, եթե աշխատողը, ինչպես նաև գործատուն կրում են որոշակի պարտավորվածություններ (բաժին 3, պար. 1): Այնուամենայնիվ, գործատուի հանձնառությունը բավարար է գործառնական հարցերի կամ աշխատանքի կանոնադրության հետ կապված իրավական նորմերի կիրառման համար (հատ. 3, պար. 2):

Ժամանակակից աշխարհն առաջ է շարժվում աննախադեպ տեմպերով, տնտեսության տարբեր ոլորտների թվայնացումն ու ավտոմատացումը ժամանակի հրամայականն է, որը զլոբալ բնույթ ունի: Տեղեկատվական հասարակության ձևավորումը մի կողմից հանգեցնում է մարդկային գործոնով պայմանավորված, այդ թվում կոռուպցիոն ռիսկերի կրճատմանը, արդյունավետության և արտադրողականության բարձրացմանը, գործընթացների արագացմանը, ժամանակի և ֆինանսական ռեսուրսների խնայողությանը և մի շարք այլ դրական արդյունքների, մյուս կողմից առաջացնում է ռիսկեր աշխատողների զբաղվածության պաշտպանության ոլորտում, ինչը ենթադրում է արհմիությունների անմիջական գործառույթների շրջանակ:

Գերմանիայի պետական և մասնավոր սեկտորների աշխատակիցների ver.di արհմիությունը մշակել է մոդելային համաձայնագիր Էլեկտրոնային կառավարման վերաբերյալ, որը կծառայի որպես ու-

դեցույց՝ թվայնացման արդյունքում առաջացած խնդիրների շուրջ:

Համաձայնագրի հիմնական կետերը հետևյալն են¹⁴.

- Կազմակերպության աշխատակիցները պետք է ժամանակին տեղեկացված լինեն ցանկացած նոր տեխնոլոգիայի ներդրման մասին և ներգրավվեն նոր տեխնոլոգիական համակարգերի ներդրման գործընթացներում:
- Անհրաժեշտության դեպքում անձնակազմին պետք է առաջարկվի վերապատրաստում, որպեսզի նրանք կարողանան արդյունավետ աշխատել նոր տեխնոլոգիաների հետ:
- Նոր տեխնոլոգիաների ներդրումը պետք է համապատասխանի առկա օրենսդրությանը և կոլեկտիվ համաձայնագրերին: Ցանկացած փոփոխություն պետք է ուղեկցվի արդյունավետության գնահատման մասնագետների խորհրդատվությամբ:
- Ծրագրային համակարգերի ձեռքբերման, մշակման և օգտագործման ժամանակ պետք է հաշվի առնվի ընդհանուր արդյունավետությունը:
- Բոլոր նոր աշխատատեղերը, որոնք Էականորեն փոփոխվել են, պետք է ենթարկվեն ռիսկի գնահատման, որն ընդգրկում է աշխատանքի ֆիզիկական և հոգեբանական ասպեկտները: Հոգե-սոցիալական ռիսկերը պետք է գնահատվեն երկու տարին մեկ անգամ:
- Աշխատակիցներն իրավունք ունեն կանոնավոր կերպով հրահանգներ ստանալ աշխատանքի ընթացքում առողջության և անվտանգության ռիսկերը նվազագույնի հասցնելու վերաբերյալ:

14. <https://www.epso.org/sites/default/files/article/files/Toolkit%20January%202021.pdf>

Շվեդիան այն երկրներից մեկն է, որն ունի բնակչության համեմատաբար բարեկեցիկ մակարդակ և, հետևաբար, երկարաժամկետ աճի լավ հեռանկարներ:

Շվեդիայում գործում են **երեք արհմիություններ**՝ Շվեդական արհմիությունների կոնֆեդերացիա(LO), Շվեդական պրոֆեսիոնալ աշխատողների կոնֆեդերացիա (TCO) և Վարծու աշխատողների և գիտնականների կոնֆեդերացիա (Saco):

LO-ն ներառում է «կապույտ օձիքավոր» աշխատողներ, TCO-ն՝ «սպիտակ օձիքավոր» աշխատողներ և Saco-ն՝ արհեստավարժ մասնագետներ:

Պատմականորեն LO-ն (ստեղծվել է 1898 թ.-ին) եղել է ամենամեծ և ամենակարևոր միությունը, բայց վերջին քսան տարիներին դրա նշանակությունը նվազել է, քանի որ TCO-ն (ձևավորված 1944 թ.-ին) և Saco-ն՝ (1947 թ.-ին) աճել են, իսկ LO-ի նշանակալիությունը նվազել է՝ կապված տնտեսության վերակառուցման, տնտեսության մեջ «սպիտակ և կապույտ օձիքավոր» աշխատակիցների, գիտնականների աճի, ինչպես նաև միավորումների նվազման պատճառով: LO արհմիության անդամների մասնաբաժինը 1950 թ.-ի 81%-ից 1980 թ.-ին նվազել է մինչև 63%, իսկ 2008 թ.-ին հասել է 48%-ի: LO-ն դեռևս ամենամեծ միությունն է, բայց ոչ այնքան գերիշխող, որքան Նախկինում:

LO-ն և TCO-ն ԵԱԿ-ի համահիմնադիր անդամներն են, մինչդեռ Saco-ն մինչև 1996 թ.-ը դեռևս չէր միացել ԵԱԿ-ին: Մինչ այդ նրա անդամակցությունն արգելափակվել էր մրցակից TCO միության կողմից: TCO-ն և Saco-ն երկուսն էլ ներառում են աշխատողների խմբեր, ինչպիսիք են ուսուցիչները: Փոխարենը Saco-ն աշխատում էր Անկախ արհմիությունների եվրոպական կոնֆեդերացիայի (համադաշնության) հետ (CESI), որը ձևավորվել էր 1990 թ.-ին: Զանի դեռ այն չէր կարող միանալ ԵԱԿ-ին, Saco-ն կարծում էր, որ փոխարենը կարող էին գտնել միջազգային համագործակցություն և ազդեցություն CESI-ում:

Այնուամենայնիվ, 1997 թ.-ին ԵԱԿ-ին միանալուց ի վեր՝ TCO-ի ներսում Saco-ի անդամակցության դեմ դիմադրությունը վերացավ, Saco-ն արագ ինտեգրվեց: Ըստ որոշ վերլուծաբանների¹⁵ Saco արհմիությունները այսօր ավելի դրական և նախաձեռնող են, քան իրենց գործընկերները, հատկապես LO-ն:

LO-ում ավանդաբար ավելի շատ եվրոասոցացման թերահավատներ կան, քան մյուս արհմիություններում: Մինչև 1994 թ.-ի հանրաքվեն LO-ի 21 արհմիություններից միայն վեցն էին աջակցում Շվեդիայի անդամակցությանը ԵՄ-ին: LO անդամներից 37%-ը քվեարկել է «այո», 61%-ը՝ «ոչ»¹⁶: TCO-ի և Saco-ի անդամներն ավելի հակված են եղել և կան դեպի ԵՄ-ն:

Շվեդիան Եվրամիության անդամ չէր մինչև 1995 թ.-ը և շվեդական աշխատանքային շարժումը բավականին թերահավատորեն էր վերաբերվում եվրոպական ինտեգրմանը: Այս թերահավատությունը հիմնված էր հատկապես երկու գործոնի վրա՝ 1) միջազգային հարաբերություններում չեզոքության քաղաքականությունը և 2) ազգային բարեկեցության կենտրոնացումը պետության վրա: Եվրոպական ինտեգրման նկատմամբ այս դիրքորոշման դասական արտահայտությունը գալիս է այն ժամանակվա սոցիալ-դեմոկրատ վարչապետ Թեյջ Էրլենդերի 1961թ.-ին Մետաղագործների միության կոնգրեսում տեղի ունեցած հայտնի ելույթից: Նա բացասաբար էր վերաբերվում Շվեդիայի ԵՏՀ անդամակցությանը Շվեդիայի չեզոքության քաղաքականության, ազատ առևտրի և տնտեսական քաղաքականության պատճառով:

Հետպատերազմյան շրջանում շվեդները, որոնք վերջինը չէին աշխատանքային շարժման մեջ, հաճախ կարծում էին, որ իրենց սոցիալական մոդելը գերազանցում է այլ եվրոպացիների մոդելներին¹⁷: Շվեդական արհմիությունների դիրքերը եվրոպական համագործակցության մեջ հստակորեն ձևավորվում են սկանդինավյան աշխատաշուկայի եզակի մոդելով, ինչպես նաև այն փաստով, որ երկիրը

15. Bieler and Lindberg 2008: 209

16. Lundgren Rydén. 255–56

17. Misgeld 1997: 344; Larsson 2008: 175–76)

չի միացել ԵՄ-ին մինչև 1995թ.-ը: Պետք է նաև ընդգծենք հատուկ հետաքրքրությունը, որով շվեդական արհմիությունները պաշտպանում են աշխատաշուկայի մոդելը, արդյունաբերական հարաբերությունների համակարգը, նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը և անդամակցության ընտրովի խթանները: Ինչպես նկատում են Վանդայելեն և Գլասները, «Եվրոպական արդյունաբերական հարաբերությունների ռեժիմների առանձնահատկությունները ազդում են արհմիութենականների շահերի և ռազմավարությունների վրա»: Սա ճիշտ է Շվեդիայի դեպքում, նրանց բարձր կարծիքը սեփական աշխատաշուկայի մոդելի մասին հստակորեն ձևավորում է նրանց ներգրավվածությունը եվրոպական մակարդակով արհմիությունների համագործակցության և քաղաքականության մեջ: Թեև 1970-ական և 1980-ական թվականներին շվեդների հետաքրքրությունը անդրազգային համագործակցության նկատմամբ ավելի ու ավելի խորացավ, նրանք երբեք բարեկամներ չեն դարձել խորը անդրազգային ինտեգրման գաղափարի հետ: Փոխարենը, շվեդները հաճախ ցանկանում են պահպանել կարևոր որոշումների կայացումը ազգային մակարդակում և պաշտպանել իրենց հայտնի աշխատաշուկայի մոդելը: Սկանդինավյան արհմիութենականները, ասվում է մի ուսումնասիրության մեջ, նախընտրում են «արտահանել իրենց սեփական մոտեցումը արտադրական հարաբերություններում, քան սովորել ուրիշներից¹⁸»: Լովենի (2012) մեկ այլ հոդվածում էլ ասվում է, որ 1973 թ.-ին ԵԱԿ-ի ձևավորման օրվանից կազմակերպությունում սկանդինավյան արհմիութենական շարժման ներգրավվածության հիմնական նպատակը, որպես կանոն, եղել է սկանդինավյան սոցիալական գործընկերների և կոլեկտիվ պայմանագրի պաշտպանությունը¹⁹:

Հարկ է նշել, սակայն, որ Շվեդիայում կան ոլորտային առանձնահատկություններ. սովորաբար մետաղագործները, որոնք ակտիվ են միջազգային արդյունաբերության մեջ, ավելի շատ են ներգրավված արհմիություններում (տե՛ս Blomqvist and Murhem 2003: 163f; Andersen 2006; Furåker and Bengtsson 2013): Ավելին՝ շվեդական աշխատաշու-

18. Larsson et al. 2012: 46; cf. Vandaele and Glassner 2012: 21

19. Cf. Svensson and Jacobsson 2009: 16; Andersen 2006

կայի մոդելը վերջին երկու-երեք տասնամյակների ընթացքում ավելի նման է եվրոպական գործընկերների մոդելին (Baccaro and Howell 2011): 2000-2010 թթ. արհմիությունների քանակը նվազել է 81%-ից մինչև 71%, ինչպես նաև նվազել է արհմիությունների քաղաքական ազդեցությունը, թեև շատ բարձր մակարդակի վրա է եղել (Lindvall 2012): Եթե շվեդական արհմիությունների դիրքերը թուլանան իրենց իսկ երկրում, ապա հավանական է, որ նրանց հետաքրքրությունը եվրոպական համագործակցության նկատմամբ կաճի (տե՛ս Bieler and Lindberg 2008):

Մինչև 1973 թ.-ի ԵԱԿ-ի հիմնադիր կոնֆերանսը, սկանդինավյան մասնակիցները Օսլոյում 1972 թ.-ի մարտին արդեն հիմնել էին Հյուսիսային արհմիությունների խորհուրդը (CNTU), որի նպատակն էր մերձեցնել սկանդինավյան միությունները: Միության ղեկավարները հասկացան, որ միջազգային համագործակցությունը դառնում է ավելի կարևոր և որ միասին նրանք ավելի ուժեղ ձայն կունենան (տե՛ս Իսակսոն 2012 թ. CNTU-ի պատմության համար): Սկանդինավյան արհմիությունները համակարգում են իրենց գործողությունները եվրոպական մակարդակում մեծացնելով իրենց ազդեցությունը:

Սկանդինավյան արհմիություններին բնորոշ է պետական թույլ միջամտությունը, բայց ուժեղ սոցիալական գործընկերությունը և կոլեկտիվ բանակցությունների բարձր մշակույթը (տե՛ս Դոլվիկ 2008; Էլդրիսգ և Ալսոս 2012): **Սովորաբար սկանդինավյան արհմիությունները շահագրգռված չեն աշխատաշուկայում պետության ավելի մեծ միջամտություն ենթադրող քաղաքականությամբ, ինչպիսիք են օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձը:**

Շվեդական արհմիությունների վերաբերմունքը և հավատարմությունը եվրոպական ինտեգրմանը և եվրոպական արհմիությունների համագործակցությանը ավանդաբար մինիմալիստական են քաղաքականության իրավասությունները եվրոպական մակարդակ փոխանցելու տեսանկյունից: 1950-ականներին և 1960-ականներին ԼՕ-ն ՏՀՀԿ արհմիությունների համագործակցության շրջանակներում եվրոպական տարածաշրջանի ակտիվ անդամ էր:

Սկանդինավյան երկրներն ակնհայտորեն նաև հատուկ շա-

հագրագրվածություն ունեին EFTA-ի երկրներից հևարավորինս շատ արհմիություններ ընդունելու ԵԱԿ-ում, որպեսզի կազմակերպություններ բացառապես կենտրոնացած չլիներ ԵՀ-ի վրա (Misgeld 1997: 133, 152):

Շվեդական արհմիությունների դիրքերը ԵԱԿ-ում այնքան Էլ ամուր չէին. Եվրոպական ազատ առևտրի ասոցիացիայի (EFTA) երկրներից նրանց դիրքերը թույլ Էին երկու առումով. 1) EFTA արհմիությունների համար դժվար Էր իրենց լսելի դարձնել ԵԱԿ-ի շրջանակներում, և 2) ԵԱԿ-ի համար դժվար Էր ազդեցություն ունենալ EFTA-ի վրա (Misgeld 1997: 145, 170–74): Շվեդական արհմիությունները զայրացած Էին, որ EFTA-ի երկրները մոռացվել են ԵԱԿ-ի շրջանակներում:

Շվեդիայի տիպիկ վերաբերմունքը ԵԱԿ-ի նկատմամբ այս ժամանակաշրջանում պրագմատիկ Էր, որը բնութագրվում Էր մեծ նպատակներ ընդունելու դժկամությամբ և «իրատեսության» շեշտադրմամբ: Ինչպես նշում Է Դուվիկը, շվեդական LO-ն այս ընթացքում ավելի թերահավատորեն Էր վերաբերվում եվրոպական ինտեգրմանը, քան իրենց սկանդինավյան գործընկերները: LO-ն և TCO-ն հիմնականում ցանկանում Էին, որ ԵԱԿ-ն հանդես գա որպես ազգային միություններին աջակցող և տեղեկություն տարածող, այլ ոչ թե որպես ինքնուրույն դերակատար (Misgeld 1997: 174): LO-ն, որը տվյալ ժամանակահատվածում ամենամեծ շվեդական արհմիությունների կոնֆեդերացիան Էր, համաձայն չԷր ԵԱԿ-ի մոտեցմանը 1970-1980-ական թվականներին՝ գործողությունների եվրոպական օրերը, աշխատաժամանակի կրճատումը որպես զբաղվածության քաղաքականություն, եվրոպական սոցիալական քաղաքականությունը և աշխատավարձը, զսպման ռազմավարությունները: Այնուամենայնիվ, 1978 թ.-ին շվեդները տպավորված չԷին այս գաղափարով, որը չԷր համապատասխանում «կառուցողական» լինելու նրանց գաղափարին և չմասնակցեցին 1978 թ.-ի հանրաքվեին (Misgeld 1997: 203): Երբ շվեդական արհմիությունները շատ ամուր դիրք ունեին ինչպես աշխատաշուկայում, այնպես Էլ քաղաքականության մեջ, նրանք չԷին ցանկանում գործադուլ անել (բացի մայիսի 1-ից): Անհամաձայնությո-

յան երկրորդ կետը վերաբերում էր LO-ի այն ժամանակվա ԵԱԿ-ի շրջանակներում ամենակարևոր հարցին՝ զբաղվածության քաղաքականությանը: LO-ն համաձայն չէր ԵԱԿ-ի դիրքորոշման հետ, որ աշխատաժամանակի կրճատումը կարող է լինել զբաղվածության բարձրացման բարեփոխում (Misgeld 1997: 214; Svensson and Jacobsson 2009: 69–70):

Հաջորդ խնդիրը, որի շուրջ շվեդական LO-ն 1970-ականների վերջում և 1980-ականներին չհամաձայնեց ԵԱԿ-ի բազմաթիվ արհմիությունների հետ, զարգացումն էր դեպի եվրոպական անդրագային սոցիալական քաղաքականություն, ինչը LO-ն չէր ցանկանում (Misgeld 1997: 227): Ինտեգրումն ու ներդաշնակեցումը դիտվում էին որպես չափանիշների իջեցմանը նպաստող գործոններ: Կարևոր խնդիր էր նաև աշխատավարձի քաղաքականությունը:

1980-ականների երկրորդ կեսի այսպես կոչված «Դելորսի վերածննդի» ժամանակ շվեդական արհմիությունները ջերմորեն վերաբերվեցին եվրոպական ինտեգրմանը և ավելի շատ ներգրավվեցին ԵԱԿ-ում: Շվեդական արհմիությունների կողմից եվրոպական հիմնախնդիրներին տրվող աճող հետաքրքրության արտահայտությունը 1989 թ.-ին նրանց կողմից Բոյուսելի գրասենյակի հիմնադրումն էր: Բոյուսելի գրասենյակի հիմնադրումը հանդիպեց ԵԱԿ-ի քարտուղարության թերահավատությանը, որը դժգոհ էր, որ շվեդներն ավելի պատրաստ են գումար ծախսել Բոյուսելում սեփական գրասենյակ ունենալու համար, քան ռեսուրսները միավորել ԵԱԿ գրասենյակներն ընդլայնելու համար (Svensson and Jacobsson 2009; Dølvik): 1997: 438): Այնուամենայնիվ, շվեդական արհմիությունների շարքում Բոյուսելի գրասենյակը շատ բարձր է գնահատվում որպես Բոյուսելի տեղեկատվության աղբյուր, ինչպես նաև համակարգող:

Եվրոպական հարցերի շուրջ շրջադարձը պայմանավորված էր ոչ միայն դրական գործոններով՝ եվրոպական արհմիությունների համագործակցության լավ փորձով, այլև բացասական գործոններով՝ ներքին թուլության աճի տեսքով: Փաստորեն, արհմիությունները ավելի շատ են հետաքրքրվում միջազգային համագործակցությամբ,

երբ թուլանում են իրենց իսկ երկրում²⁰:

Շվեդիան եվրոպական համայնքին անդամակցելու համար կարևոր գործոն էր երկրի խորը տնտեսական ճգնաժամը 1990-ականների սկզբին, ՀՆԱ-ի բացասական աճով 1991, 1992 և 1993 թվականներին: Շվեդիան իր անդամակցության հանրաքվեն անցկացրեց 1994 թ.-ին: Արհմիությունները ակտիվ մասնակցում էին ԵՀ/ԵՄ անդամակցության համար տեղի ունեցող բանակցություններում՝ ունենալով մեկ գերակա առանցքային նպատակ՝ ստանալ երաշխիք, որ «շվեդական մոդելը», որտեղ սոցիալական գործընկերներն առանց պետության միջամտության բանակցում են կոլեկտիվ պայմանագրերի շուրջ, կշարունակեն գործել: Հատկապես կարևոր էր երաշխավորել, որ շվեդական կոլեկտիվ պայմանագրերը կկիրառվեն Շվեդիայի բոլոր օտարերկրյա և գործուղված աշխատողների նկատմամբ²¹ :

Շվեդիան միացել է ԵՄ-ին 1995 թ.-ին: ԵԱԿ-ի շրջանակներում շվեդական արհմիությունների աշխատանքում հետաքրքիր զարգացում էր Eurocadres-ի գործարկումը, որը շվեդական արտադրական սպիտակ օձիքների միության SIF-ի (TCO-ին կից) և ֆրանսիական CFDT-ի նախաձեռնությունն էր: Eurocadres-ը մասնագետների և կառավարիչների արհմիությունների (և արհմիությունների բաժինների) կազմակերպություն է, որը թույլ կտա նրանց բարձրացնել նման հարցեր ԵԱԿ-ի շրջանակներում: Մյուս հարցերը, որոնք շվեդական արհմիությունները առաջ են տանում, մասնագիտական որակավորումներն ու ճանաչումն են, ինչպես նաև կրթության հարցերը:

Ընդհանուր առմամբ, 21-րդ դարի սկզբին, ԵԱԿ-ի և ԵՄ-ի շրջանակներում շվեդական արհմիությունների համար ամենակարևոր խնդիրը եղել է նրանց կոլեկտիվ բանակցությունների մոդելի պաշտպանությունը սոցիալական դեմպինգից: Սա արդեն առանցքային խնդիր էր արհմիությունների համար Շվեդիայի անդամակցության համաձայնագրի շուրջ բանակցություններում: Շվեդիան երաշխիք ստացավ, որ շվեդական կոլեկտիվ բանակցությունների մոդելն ազդեցություն չի կրի ԵՄ անդամակցությունից:

20. Ross and Martin 1999; Magnusson and Murhem 2009; Vandaele and Glassner 2012; տես նաև Bailey 2005 թ.

21. Nyberg 2011: 19–24

Ավանդական «շվեդական մոդելը» ենթադրում է քիչ բացահայտ քաղաքական ներգրավվածություն աշխատաշուկայում՝ թողնելով դրա կարգավորումը սոցիալական գործընկերներին (Kjellberg 1999), և այնպիսի կարգավորումները, ինչպիսիք են կոլեկտիվ պայմանագրերի իրավական երկարաձգումը, դեռևս շատ հակասական են շվեդական աշխատանքային շարժման մեջ: Այնուամենայնիվ, LO-ում մենք տեսնում ենք, որ որոշ անդամ արհմիություններ, հատկապես տրանսպորտի աշխատողները, հանդես են եկել կոլեկտիվ պայմանագրերի օրինական երկարաձգման օգտին սոցիալական դեմպինգից տուժած ոլորտներում:

Հարցերից մեկը, որի շուրջ շվեդական արհմիությունները իսկապես ակտիվ դեր են խաղացել, հետկոմունիստական երկրների արհմիությունների ինտեգրումն է ԵԱԿ-ին: Սա զուգահեռ է Շվեդիայի կառավարության դիրքորոշմանն առ այն, որ ԵԱ-ն պետք է ընդլայնվի Կենտրոնական և Արևելյան Եվրոպայում «մեծ պայթյունի» ժամանակ, այլ ոչ թե աստիճանաբար²²: Շվեդական արհմիությունները հատկապես ակտիվ են եղել մերձբալթյան երկրների հետ կապված, որոնց հետ Շվեդիան պատմական կապեր ունի և, իհարկե, աշխարհագրական մերձեցում:

Այսպիսով, շվեդական արհմիությունները որոշ ժամանակներում խանդավառություն են ցուցաբերել եվրոպական համագործակցության նկատմամբ (հատկապես 1980-ականների վերջին և 1990-ականներին), սակայն ավանդաբար շվեդները բավականին թերահավատորեն են վերաբերվում ավելի խորը եվրոպական ինտեգրմանը: Եվրոպական միության մի շարք հարցերի շուրջ՝ աշխատաժամանակի կրճատում՝ որպես զբաղվածության քաղաքականություն, եվրոպական կոլեկտիվ բանակցություններ, օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձեր, շվեդական արհմիությունները դեռևս նույն արհամարհանքով են վերաբերվում քաղաքական առաջարկների եվրոպականացմանը, ինչ որ ունեին 1970-ական կամ 1980-ականներին: Եվրոպական խնդիրների կարևորությունը կտրուկ աճեց 1995 թ.-ին՝ ԵԱ անդամակցությունից հետո, և, հավանաբար, ավելի կարևոր դար-

22. SACO 2004: 7–8

ձավ սոցիալական դեմպինգի մասին բանավեճով, որը շատ աշխույժ էր 2004 թ.-ից ի վեր: Երկրորդ, շվեդական արհմիությունները զգալիորեն թուլացրել են իրենց դիրքերը երկրում: Շվեդական միությունները 1990-ականներից ի վեր ավելի դրական տրամադրվածություն ունեն եվրոպական ինտեգրման և համագործակցության նկատմամբ: Ներկայիս իրավիճակը կարելի է նկարագրել որպես դրական հեռանկարով ակտիվ համագործակցություն, ինչը քաղաքականության մակարդակով դեռևս չունի հստակ ձևակերպում:

Արհմիությունների **շվեդական մոդելը** ի հայտ եկավ 20-րդ դարասկզբի արհմիութենական պայքարից և առ այսօր չի կորցրել իր արդիականությունը:

Մոդելը հիմնված է չորս սյունների վրա՝

- ուժեղ արհմիություններ,
- ճկուն աշխատանքային օրենսդրություն,
- աշխատաշուկայի և ընտանիքների համար ակտիվ քաղաքականություն,
- համընդհանուր բարեկեցություն:

Շվեդական մոդելը հիմնված է հետևյալ գործոնների վրա. Շվեդիան ունի կրթության բարձր մակարդակ, համագործակցության համատարած մթնոլորտ, բարձր տեխնիկական հասունություն, հավասար հնարավորություններ, արդյունավետ հանրային հատված՝ յուրահատուկ թափանցիկությամբ, ամուր ենթակառուցվածքով, գերազանց բարեկեցությամբ և համեմատաբար փոքր սոցիալական բացերով: Այս մոդելը համատեղում է ընկերությունների համար ճկունությունը և աշխատակիցների անվտանգությունն ու ազդեցությունը: Ապացուցված է, որ համակարգը նպաստում է կայունությանը և աճին:

Շվեդական մոդելի առանցքը աշխատաշուկայի կողմերի անկախությունն է: **Կոլեկտիվ պայմանագրերը** ամենակարևոր գործիքն են: Կենտրոնական և տեղական պայմանագրերում գործատուները և արհմիությունները միասին բանակցում են շվեդական աշխատաշու-

կայում և առանձին ընկերություններում առկա պայմանների շուրջ: Աշխատակիցները ներգրավված են և պատասխանատվություն են կրում նաև ընկերության համար: Կառավարությունը չի խառնվում, թեև կարող է սահմաններ դնել աշխատանքային օրենսդրության միջոցով, քանի որ պատասխանատու են արհմիությունները և գործատուների ֆեդերացիաները: Կառավարությունը չի փոխակերպում արհմիությունների և գործատուների ֆեդերացիաների համաձայնագրերը օրենսդրության, ինչը արվում է շատ այլ երկրներում, քանի որ շվեդական կոլեկտիվ պայմանագրերը քաղաքացիական պայմանագրեր են և գործում են ինքնուրույն: Չկա աշխատաշուկայի պետական տեսչություն, որը վերահսկում է պայմանավորվածությունների կատարումը: Պայմանավորվածությունների կատարումը արհմիությունների և գործատուների ֆեդերացիաների գործն է: Շվեդական կոլեկտիվ պայմանագրի համակարգը ճկուն է, քանի որ այն խուսափում է բյուրոկրատիայից և քաղաքական փակուղուց, որոնք հաճախ հանդիպում են օրենսդրական գործընթացներում:

Զբաղվածության ապահովման համակարգը հիմք է տալիս անհրաժեշտ ճշգրտումների և փոփոխությունների համար: Նման համակարգերի դեպքում անցումային համաձայնագրերի, գործազրկության ապահովագրության և այլ նմանատիպ համակարգերի տեսքով, աշխատակիցները հաճախ կարող են ընդունել կառուցվածքային փոփոխությունները և հաճախ իրենք են ներգրավվում որոշումների կայացման մեջ իրենց արհմիության կազմակերպությունների միջոցով:

Շվեդական կոլեկտիվ պայմանագրի մոդելի հանդեպ սպառնալիքներ կան: Զբաղվածության ապահովման համակարգերը խաթարվում են, երբ կրճատվում են գործազրկության նպաստները: Գործատուները ավելի քիչ են ցանկանում ստորագրել համաձայնագրեր, երբ անդամության թիվը նվազում է: Եթե կառավարությունը կամ ԵՄ-ն միջամտեն և կարգավորեն պայմանները օրենքներով և հրահանգներով, դա կթուլացնի ազատ բանակցելու և համաձայնագրեր ստորագրելու իրավունքը:

Արհմիություններում աշխատողների համամասնությունը վեր-

ջին տարիներին նվազել է: Որպեսզի կարողանան նոր անդամներ հավաքագրել և պահպանել գոյություն ունեցողներին, արհմիությունները պետք է ավելի կոնկրետացնեն արհմիության անդամակցության արժեքը ավելի շատ մարդկանց համար: Սա նշանակում է, որ արհմիությունները պետք է ավելի մեծ ներկայություն ունենան աշխատավայրում և պետք է աջակցեն անհատներին, մասնակցեն զբաղմունքների և բիզնեսի ապագայի վերաբերյալ քննարկումներին, պահանջներ ներկայացնեն գործատուներին և ապահովեն օրենքների և համաձայնագրերի պահպանումը:

Արհմիութենական կազմակերպությունների և գործատուների միջև կնքված կամավոր պայմանագրերը, կոլեկտիվ պայմանագրերը կայունություն են ստեղծում աշխատաշուկայում: Նրանք ապահովում են հստակ կանոններ և կանխատեսելիություն: Գործատուներին երաշխավորվում է գործնական խաղաղություն, աշխատողները բանակցությունների միջոցով ձեռք են բերում ազդեցություն:

Շվեդական մոդելը հիմնված է գործատուների և աշխատողների միջև փոխըմբռնման վրա: Աշխատակազմին բախումների փոխարեն արհմիությունները և գործատուների ֆեդերացիաները բանակցում են: Աշխատողը իրավունք ունի պահանջել բանակցություններ վարել աշխատավայրում ընդհանրապես ցանկացած հարցի շուրջ:

Արհմիությունների լեգիտիմության հիմքը կազմակերպվածության բարձր աստիճանն է: Բոլոր աշխատողների մոտ 75%-ը, անդամագրված են արհմիություններին: Գործատուներն իրենց հերթին պատկանում են գործատուների ֆեդերացիաներին: Արհմիությունների և գործատուների ֆեդերացիաների այս համակարգը ստեղծել է կոնսենսուսի ոգի, որտեղ կողմերը բանակցում են բոլորի համար ընդունելի լուծումների հասնելու համար:

Շվեդիայում առաջին արհմիությունը ձևավորվել է 1902 թ.-ին: Արհմիություններ ստեղծելու իրավունքը ամրագրվեց կոլեկտիվ պայմանագրում կանոններ մտցնելով:

Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին օրենսդրությունն ընդունվել է 1928 թ.-ին, իսկ 1938 թ.-ին գործատուներն ու աշխատողները ստորագրել են համաձայնագիր, որը կոչվում է Սալցյոբադենի համաձայ-

Նագիր, որով կարգավորվում են աշխատանքային պայմանները:

Շվեդիայի տարբեր արհմիությունները պատկանում են LO, TCO կամ Saco կազմակերպություններին: Շվեդական արհմիությունների կոնֆեդերացիան (LO) կազմակերպում է աշխատողների արհմիություններ, Շվեդական պրոֆեսիոնալ աշխատողների կոնֆեդերացիան (TCO) և Շվեդական մասնագիտական ասոցիացիաների կոնֆեդերացիան (Saco)՝ վարձու աշխատողների և գիտնականների: TCO-ն և Saco-ն ներկայումս միասին ունեն **1,8 միլիոն անդամ**, մինչդեռ LO-ն ունի այդ ընդհանուրից մի փոքր ավելի քիչ: TCO-ն ունի **1,2 մլն. անդամ**, որի 60%-ից ավելին կանայք են: Իսկ անդամների կեսը աշխատում են մասնավոր հատվածում:

Աշխատակիցների գրեթե 90%-ը պաշտպանված է կոլեկտիվ պայմանագրով:

TCO-ն և Saco-ն քաղաքականապես անկախ են, մինչդեռ LO-ն սերտորեն կապված է Սոցիալ-դեմոկրատական կուսակցության հետ:

Արհմիությունների նպատակն է բարելավել աշխատանքային պայմանները և ապահովել, որ աշխատակիցները ստանան ընկերություններում ստեղծված արժեքի ողջամիտ բաժինը: Կոլեկտիվ պայմանագրերը կարգավորում են աշխատանքի ընթացքում ֆիզիկական անձանց աշխատանքի, ազդեցության և այլ հիմնական պայմանները: Գործատուին արգելվում է որևէ մեկին աշխատանքի ընդունել պայմանագրով նախատեսվածից ցածր պայմաններով կամ վարձատրությամբ: Որոշ կոլեկտիվ պայմանագրեր կարող են պարունակել դրույթներ նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ: Երբ կոլեկտիվ պայմանագիրն ուժի մեջ է մտնում, գործադուլներն ու բախումները չեն թույլատրվում:

Արհմիությունները հզորությունը հիմնված է նրանց անդամների վստահության և նվիրվածության վրա: Եթե վստահությունը վերանում է, ապա արհմիությունը կորցնում է իր լեգիտիմությունը: Կոլեկտիվ պայմանագրերը աշխատողների աշխատանքային պայմանների վրա համատեղ ազդեցության կարևորագույն գործիքներն են:

Աշխատավարձից բացի՝ կոլեկտիվ պայմանագրերը անհատին

տալիս են հիմնական պաշտպանություն աշխատանքային կյանքում:

Արհմիությունները զբաղվում են անվտանգության կամ գործազրկության, կենսաթոշակների և աշխատանքի ապահովության, աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային միջավայրի վրա ազդելու, աշխատանքային ժամերի պլանավորման, մասնագիտական զարգացման և ներծառայական վերապատրաստման դասընթացների հնարավորությունների ապահովման խնդիրներով:

Շվեդիայում գրեթե ողջ աշխատանքային օրենսդրությունը կարող է փոխարինվել կոլեկտիվ պայմանագրերով: Այլ կերպ ասած՝ արհմիությունները և գործատուները կարող են օրենսդրական կարգավորումները հարմարեցնել տարբեր ոլորտների պայմաններին և հանգամանքներին: Սա աշխատանքային օրենսդրությունը դարձնում է չափազանց ճկուն: Երբ ընկերությունում կոլեկտիվ պայմանագիր է կնքվում, այն վերաբերում է բոլոր աշխատողներին՝ անկախ նրանից՝ նրանք արհմիության անդամ են, թե ոչ: Բոլոր աշխատակիցները շահում են արհմիությունների կողմից բանակցված բարելավումներից:

Պայմանագրերը կարող են կնքվել տարբեր մակարդակներում՝ տեղական կամ կենտրոնական մակարդակով: Եթե կողմերից մեկը խախտում է համաձայնագիրը, մյուս կողմը կարող է պահանջել բանակցություններ վիճելի հարցի շուրջ, որոնք կարող են անցկացվել տեղական և կենտրոնական մակարդակով: Որպես վերջին միջոց վեճը կարող է տեղափոխվել Շվեդիայի աշխատանքային դատարան, որտեղ ներկայացված են ինչպես արհմիությունների, այնպես էլ գործատուների ֆեդերացիաների շահերը:

Արհմիությունների ջանքերի շնորհիվ 1974 թ.-ին ընդունվեց «Աշխատանքի անվտանգության մասին» օրենքը (LAS): Այս օրենքով վերացվել է գործատուի՝ աշխատողներին աշխատանքից ազատելու իրավունքը: Օրենքը վերաբերում է բոլոր աշխատողներին և հիմնված է երկու հիմնական սկզբունքների վրա.

- մարդը սովորաբար պետք է աշխատանքի ընդունվի մինչև հետագա ծանուցում,
- աշխատանքային պայմանագիրը կարող է չեղյալ համարվել

միայն օբյեկտիվ հիմքերով:

Օրենքի նպատակը աշխատողներին իրավունքներ տալն է և անվտանգություն ապահովելը: Ըստ այս օրենքի՝ գործում է աշխատողին ծանուցման երկու ձև.

- դադարեցման մասին ծանուցում: Դադարեցման մասին ծանուցման համար աշխատողը ստանում է իր սովորական աշխատավարձը առնվազն մեկ ամսվա համար,
- աշխատանքից ազատման մասին ծանուցում: Աշխատանքից ազատվելու դեպքում աշխատողը պետք է անմիջապես հեռանա առանց վարձատրության: Ազատման պատճառը կարող է լինել գողություն կամ դաժան արարք կատարելը աշխատավայրում:

Ծանուցվելուց հետո առաջնահերթության կանոններով որոշվում է, որ առաջինը պետք է գևա վերջին աշխատանքի ընդունված աշխատողը: 10 կամ ավելի քիչ աշխատող ունեցող գործատուն կարող է երկու հոգու ազատել:

Աշխատավայրում «Codetermination Act»-ը (MBL) ուժի մեջ է մտել 1977 թ.-ին, որը թույլ է տալիս արհմիություններին մասնակցել կազմակերպության կառավարմանը և համատեղ որոշումներ կայացնել կարևոր հարցերի վերաբերյալ: Գործատուն պետք է շարունակական տեղեկություն տրամադրի կազմակերպության զարգացման և մարդկային ռեսուրսների քաղաքականության մասին և պարտավոր է բանակցել արհմիությունների հետ նախքան գործառնությունների կամ աշխատողների աշխատանքի կամ աշխատանքի պայմանների վերաբերյալ որոշումներ կայացնելը: Արհմիությունները իրավունք ունեն բանակցել և կարող են նաև բանակցություններ պահանջել այլ հարցերի շուրջ: Կոլեկտիվ պայմանագրերի կիրառմամբ հնարավոր է շեղվել օրենքից:

«Աշխատաժամերի մասին» օրենքը պարունակում է կանոններ, թե որքան կարող է անձը աշխատել ամեն օր, շաբաթ կամ տարի: Ակտը քննարկում է արտակարգ իրավիճակների ծառայության

Ժամերը և պատրաստվածությունը, ընդմիջումների և դադարների իրավունքը: Այս ակտի մասերը կարող են չեղարկվել կոլեկտիվ պայմանագրերով:

Գործատուները պատասխանատու են ընդունելի աշխատանքային միջավայրի համար: «Աշխատանքային միջավայրի մասին» օրենքը պարունակում է կանոններ գործատուի և աշխատակիցների անվտանգության ու առողջության պարտավորությունների վերաբերյալ՝ աշխատանքի ընթացքում հիվանդությունները և դժբախտ պատահարները կանխելու համար: Կան նաև գործատուների և աշխատողների միջև համագործակցության կանոններ, օրինակ, առողջապահության և անվտանգության ոլորտում:

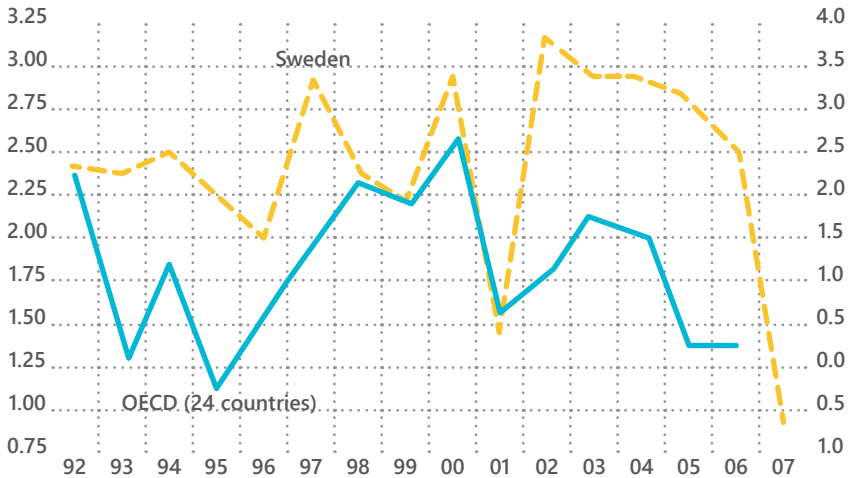
Աշխատողի համար, որը կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատավայրում ընտրվել է արհմիության ներկայացուցիչ, կիրառվում է «Աշխատավայրի արհմիության ներկայացուցիչների մասին» օրենքը: Գործատուն պետք է աշխատավայրում արհմիության համար աշխատող անձի աշխատավարձը վճարի «արդար և ողջամիտ» չափով: Եթե տվյալ անձը աշխատում է արհմիությունում իր աշխատավայրից դուրս, մասնակցում է համաժողովի կամ անցնում դասընթաց, արհմիությունը վճարում է փոխհատուցում վաստակի կորստի համար: Ակտը ներկայացուցչին իրավունք է տալիս բանակցել և հետամուտ լինել արհմիության հարցերին աշխատավայրում և պաշտպանում է ներկայացուցչին խտրականությունից:

Մարդկանց մեծ մասը ցանկանում է մշտական և ապահով աշխատանք, որը տալիս է ֆինանսական և սոցիալական ապահովություն: Այն նաև հակազդում է աշխատանքային վատ մթնոլորտին, խտրականությանը և հիվանդություններին: Աշխատանքային անվտանգությունը կայուն աշխատանքային կյանքի համար առանցքային է: Եվ այնուամենայնիվ, մշտական հաստիքների աճող թիվը փոխարինվել է ավելի կարճ պայմանագրերով, որոնցով վերջին մի քանի տարիներին ավելացել է ժամանակավոր աշխատողների թիվը (տես Գծանկար 2):

Գծանկար 2.

Շվեդիայի հիմնական աշխատողների թվաքանակի դինամիկան

Source: Statistics Sweden, OECD



Դեռևս 1970-ական թվականներին TCO-ն հասավ այն բանին, որ օրենսդրորեն ամրագրվեց անհատական հարկումը, այսինքն՝ ամուսնացած տղամարդկանց և կանանց համար անհատապես հարկվելը: Ներկայումս շվեդ հայրերն օգտագործում են ծնողական արձակուրդի 20%-ը և արձակուրդի 30%-ը, երբ երեխան հիվանդ է: Արհմիությունները, հատկապես TCO-ն, ակտիվորեն աշխատում են, որպեսզի հայրերը օգտագործեն ավելի մեծ արձակուրդներ:

TCO-ի վերլուծությունը ցույց տվեց, որ արդյունաբերական զարգացած երկրները տարբերվում են իրենց ծնելիության մակարդակով: Հավասար հնարավորությունների բարձր աստիճան ունեցող երկրներն ունեն ծնելիության բարձր մակարդակ: Այսպիսով՝ հավասարությունը երկարաժամկետ հեռանկարում աշխատուժի առաջարկն ավելացնելու ավելի լավ ներուժ է ապահովում: Արդյունաբերական զարգացած երկրներում բնակչության միտումները որոշիչ դեր կխաղան երկարաժամկետ աճի նախադրյալների համար: Շվե-

դիան այն երկրներից է, որի բնակչության միտումները համեմատաբար բարենպաստ են թվում:

Բարօրությունը պետության պարտականությունն է, սակայն արհմիությունները ջանքեր են գործադրել բարեկեցության առաջխաղացման համար: Կոլեկտիվ պայմանագրերում արհմիությունները կարողացել են բարելավել կենսաթոշակների և արձակուրդների, ինչպես նաև առողջության ապահովագրության վճարների պայմանները: Հիմնականում սոցիալական ապահովագրության ծրագրերին նախորդել են համաձայնագրեր գործատուի և արհմիութենական կազմակերպությունների միջև:

Հիվանդության նպաստները պաշտպանված են օրենքով, սակայն կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով արհմիությունները և գործատուների ֆեդերացիաները բնակեցել են ավելի բարձր մակարդակի փոխհատուցում հիվանդության պատճառով մինչև մեկ տարի բացակայության դեպքում: Ազգային ապահովագրությունը վճարում է աշխատավարձի 80%-ը, գործատուն՝ լրացուցիչ 10%-ը: Աշխատանքային վնասվածքի, հաշմանդամության կամ մահվան դեպքում փոխհատուցումը ներառված է աշխատանքի անվտանգության փաթեթում կոլեկտիվ պայմանագրերում:

Կենսաթոշակային տարիքը 65-ն է, սակայն հնարավոր է թոշակի անցնել 61 տարեկանում կամ շարունակել աշխատել մինչև 67 տարեկանը: Եթե անձը թոշակի է անցնում ավելի վաղ կամ ավելի երկար է աշխատում, ապա կենսաթոշակը տուժում է: Համընդհանուր բարեկեցության համակարգը երկար ժամանակ լավ է աշխատել Շվեդիայում, և այն հիմնական պատճառներից մեկն է, որ երկիրը այդքան բարձր վարկանիշ ունի՝ հիմնված կենսամակարդակի վրա:

Շվեդական մոդելի բոլոր բաղադրիչները գործարկելու համար երկար ժամանակ պահանջվեց: Աշխատաշուկայի պայմանների վերաբերյալ համաձայնագրեր կնքելու ունակությունը, կոնսենսուսի/փոխհամաձայնության միջոցով և առանց քաղաքական համակարգի միջամտության, ապահովում է լավ աշխատանքային պայմաններ աշխատող մարդկանց համար, ուժեղացնում է նրանց արհմիութենական կազմակերպությունները և խթանում է տնտեսական խաղա-

դությունն ու կանխատեսելիությունը ընկերությունների համար: Արհմիությունը և գործատուների ֆեդերացիաները Էական վերահսկողություն են իրականացնում գործող աշխատանքային օրենսդրության նկատմամբ:

Կառավարության դերը մոդելում անվտանգության ապահովումն է: Համընդհանուր և համատեղ ֆինանսավորվող բարեկեցության վրա մեծ շեշտադրումը մարդկանց մեծ մասին ապահովել է բավարար պաշտպանություն կյանքի վերելքներից և վայրէջքներից և այլ փոփոխություններից: **Այս մոդելը բարեկեցության մոդել է:**

Մոդելի հիման վրա հնարավոր է եղել համատեղել բարելավված կենսամակարդակը և կյանքի բարելավված հնարավորությունները բնակչության ճնշող մեծամասնության համար՝ մասնավոր հատվածում կայուն աճող արդյունավետության և բարձր եկամտաբերության հետ: Այս մոդելը ավելի հարգի է Շվեդիայից դուրս, քանի որ ապահովում է արդյունքներ:

Օրենսդրություն և իրավական ակտեր

Շվեդիայում «սպիտակ և կապույտ» աշխատողների խմբերի օրենսդրական սահմանումներ չկան: Այդ խմբերը սահմանվում են գործող **արհմիությունների կողմից**, որոնց անդամ են աշխատողները, և, հետևաբար, տարբեր կոլեկտիվ պայմանագրեր են կիրառվում այս երկու խմբերի համար:

Շվեդիայում պետական հատվածում աշխատողների գործունեությունը կարգավորվում է «**Հանրային զբաղվածության մասին» օրենքի միջոցով, որի դրույթները հիմնականում կիրառվում են մասնավոր և պետական աշխատողների համար**, իսկ հանրային զբաղվածության մասին օրենքը պարունակում է միայն մի քանի հատուկ կանոններ պետական աշխատողների համար:

Շվեդիան կատարել է դիրեկտիվը գործատուի պարտավորության մասին՝ աշխատողներին տեղեկացնել պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների համար կիրառելի պայմանների մասին: Գործատուն պարտավոր է աշխատակցին գրավոր տրամադ-

րել որոշակի տեղեկություն աշխատանքի հիմնական պայմանների վերաբերյալ աշխատանքի մեկնարկից հետո մեկ ամսվա ընթացքում: Դա չկատարելու դեպքում կարող է առաջանալ համապատասխան աշխատողին վնասի հատուցման պարտավորություն:

Աշխատանքային ժամեր

Առավելագույն Նորմալ աշխատանքային ժամերը շաբաթական 40 ժամ են: «Աշխատանքային ժամերի մասին» օրենքը սահմանում է նաև դրույթներ՝ արտաժամյա աշխատանքի, ինչպես նաև աշխատողների ամենօրյա և շաբաթական հանգստի հետ: Արտաժամյա աշխատանքը ներառում է սովորական աշխատանքային ժամերից և հերթապահ ժամերին գերազանցող աշխատանքային ժամերը: Արտաժամյա ժամերը չեն կարող գերազանցել 50 ժամը օրացուցային ամսվա ընթացքում՝ առավելագույնը 200 ժամ օրացուցային տարվա ընթացքում:

«Աշխատանքային ժամերի մասին» օրենքից որոշ շեղումներ կարող են կատարվել կոլեկտիվ պայմանագրով, բայց ոչ անհատական աշխատանքային պայմանագրերում:

Շվեդական օրենսդրությունում նվազագույն աշխատավարձի պահանջներին վերաբերող դրույթներ չկան, սակայն նման դրույթներ հաճախ հանդիպում են կոլեկտիվ պայմանագրերում:

Շվեդիայում փոխհատուցումների և աշխատավարձերի բարձրացման հարցում ընդհանուր կառավարության միջամտություն չկա, սակայն նման հարցերը հաճախ կարգավորվում են կոլեկտիվ պայմանագրերով: Նշենք, որ արձակուրդի, ծնողական և հիվանդության արձակուրդի հետ կապված փոխհատուցումը օրենքով կարգավորվում է:

Նորմալ և նվազագույն արձակուրդի իրավունքը տարեկան 25 օր է: Աշխատավարձի օրենքի համաձայն՝ աշխատողին վճարվում է սովորական աշխատավարձ՝ գումարած արձակուրդային հավելավճար՝ ամսական աշխատավարձի 0,43%-ի չափով: Աշխատավարձի փոփոխական մասերի համար աշխատողին վճարվում է փոփոխական

աշխատավարձի 12%-ը, եթե նա իրավունք ունի 25 օր արձակուրդի: Աշխատողների արձակուրդային վճարը կազմում է ընդհանուր աշխատավարձի 12%-ը հաշվետու տարում, երբ աշխատողն ունի 25 արձակուրդային օր ստանալու իրավունք:

Արհմիությունների կարգավիճակը և դերը

Շվեդիայում տասը գործատուներից գրեթե մեկը գործատուների կազմակերպության անդամ է, իսկ Շվեդիայում աշխատողների մոտավորապես 70%-ը արհմիության անդամ է: Շվեդիայում կան մոտավորապես 110 տարբեր արհմիություններ և գործատուների կազմակերպություններ: Գործում են ավելի քան 650 կոլեկտիվ պայմանագրեր: Ներկայումս արհմիությունների անդամակցությունը նվազում է:

Կոլեկտիվ պայմանագիրը պարունակում է ընդհանուր դրույթներ, որոնք կարգավորում են գործատուների և արհմիությունների միջև հարաբերությունները այնպիսի ոլորտներում, ինչպիսիք են ասոցիացիան, տեղեկատվությունը, բանակցությունները, աշխատանքային գործողությունները և աշխատանքային կայունության պարտավորությունները:

Համաձայն Համասահմանման օրենքի՝ գործատուն ունի որոշակի խորհրդատվական և տեղեկատվական պարտավորություններ արհմիությունների նկատմամբ: Օրինակ՝ բիզնեսը վերակազմակերպելու կամ աշխատանքային պայմանագրերը դադարեցնելու վերաբերյալ որևէ որոշում ընդունելուց առաջ գործատուն պետք է հրավիրի և խորհրդակցություններ անցկացնի արհմիությունների հետ՝ կիրառելի կոլեկտիվ պայմանագրերի համաձայն (եթե կիրառելի է տեղական և ազգային մակարդակով): Նույնիսկ եթե գործատուն պարտավորված չէ կոլեկտիվ պայմանագրով, նա պարտավոր է խորհրդակցել արհմիության հետ, որի անդամ է տվյալ աշխատողը պլանավորված վերակազմավորման և հնարավոր կրճատումների վերաբերյալ:

Օրենքը նաև պարունակում է որոշակի դրույթներ՝ ի շահ արհմիությունների արհմիությունը իրավունք ունի մեկնաբանել կոլեկտիվ

գործարքների պայմանագիրը, քանի դեռ հարցը վերջնականապես չի կայացվել դատարանի կողմից, և, հետևաբար, կարևոր են վեճերի դեպքում:

Տեղական արհմիությունները սովորաբար ընտրում են մեկ կամ մի քանի ներկայացուցիչներ՝ աշխատողներին աշխատավայրում ներկայացնելու համար՝ համաձայն «Արհմիությունների ներկայացուցիչների մասին» օրենքի դրույթների: Արհմիության ներկայացուցիչ աշխատողներին չի կարող արգելվել աշխատանքային ժամերին արհմիութենական աշխատանք կատարել, չի կարող խտրականության ենթարկվել իրենց արհմիութենական գործունեության պատճառով և ունի արձակուրդի իրավունք՝ իրենց արհմիութենական գործունեությունն իրականացնելու համար: Տեղական արհմիության ներկայացուցիչը պետք է կառավարի կոնկրետ աշխատավայրում աշխատանքին վերաբերող հարցերը:

«խորհրդի ներկայացուցչության մասին» օրենքը իրավունք է տալիս մասնավոր ընկերությունների աշխատակիցներին, որոնք կապված են կոլեկտիվ պայմանագրերով և ունեն առնվազն 25 աշխատող, տնօրենների խորհրդում նշանակելու երկու սովորական և երկու աշխատողի տեղակալների ներկայացուցիչներ: Առնվազն 1000 աշխատող ունեցող և տնտեսության տարբեր ոլորտներում զբաղվող ընկերությունների աշխատակիցներն իրավունք ունեն տնօրենների խորհրդում նշանակել երեք սովորական և երեք աշխատողի տեղակալ:

Վերջապես, աշխատավայրում, որտեղ կանոնավոր կերպով աշխատում է առնվազն հինգ աշխատակից, պետք է նշանակվեն անվտանգության մեկ կամ մի քանի ներկայացուցիչներ՝ համաձայն «Աշխատանքային միջավայրի մասին» օրենքի: Եթե գործատուն կապված է կոլեկտիվ պայմանագրով, անվտանգության ներկայացուցիչները նշանակվում են արհմիության կողմից. հակառակ դեպքում դրանք նշանակվում են աշխատողների կողմից:

Շվեդական համակարգը հիմնված է այն սկզբունքի վրա, որ օրենքը և կոլեկտիվ պայմանագրերը միասին պետք է ապահովեն համապարփակ շրջանակ:

Գործատուների կազմակերպությանն անդամակցելու միջոցով գործատուն պարտավորվում է այդ կազմակերպության նկատմամբ կիրառել կոլեկտիվ բանակցությունների պայմանագրեր: Գործատուն պարտավոր է նաև կիրառել կոլեկտիվ պայմանագրի պայմանները արհեստակցական միության անդամ չհանդիսացող աշխատողների նկատմամբ: Հնարավոր է նաև, որ գործատուն կոլեկտիվ պայմանագիր կնքի անմիջապես մեկ կամ մի քանի արհմիությունների հետ:

Ազատումը պետք է հիմնված լինի օբյեկտիվ հիմքերի վրա, որոնք սահմանված չեն օրենքով կամ նախադեպային իրավունքով, բայց կարող են լինել կա՛մ օբյեկտիվ, կա՛մ սուբյեկտիվ անձնական պատճառներ: Օբյեկտիվ պատճառներն են աշխատանքից ազատումները՝ հիմնված կրճատման, վերակազմակերպման կամ գործատուի տնտեսական վիճակի վրա, մինչդեռ սուբյեկտիվ անձնական պատճառները բոլոր այն աշխատանքից ազատումներ են, որոնք վերաբերում են անձամբ աշխատողին, ինչպես օրինակ՝ աշխատողի վարքագիծը կամ կատարումը:

Նախքան սուբյեկտիվ անձնական պատճառներով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը, գործատուն պարտավոր է գրավոր տեղեկացնել համապատասխան աշխատողին, իսկ արհմիությանը, եթե աշխատողը արհմիության անդամ է, երկու շաբաթ առաջ: Եթե գործատուն ցանկանում է աշխատանքից ազատել աշխատակցին առանց ծանուցման, ապա տեղեկատվությունը պետք է տրամադրվի իրական աշխատանքից ազատվելուց մեկ շաբաթ առաջ: Աշխատակիցը կամ արհմիությունը կարող է աշխատանքից ազատման վերաբերյալ խորհրդակցություն պահանջել գործատուից՝ տեղեկությունը ստանալուց հետո մեկ շաբաթվա ընթացքում:

Շվեդիայում սկզբունքային տարբերություն չկա օբյեկտիվ պատճառներով (օրինակ՝ կրճատում) մեկ աշխատակցի կամ 150 աշխատողի աշխատանքից ազատվելու միջև: Ի տարբերություն եվրոպական շատ այլ երկրների, որտեղ կոլեկտիվ խորհրդակցելու պարտավորությունը գործարկվում է միայն մի քանի կրճատումների դեպքում, համաձայն Համասահմանման ակտի՝ խորհրդակցելու պարտավորությունների դրույթները կիրառելի են, նույնիսկ եթե կրճատումը վե-

րաբերում է միայն մեկ աշխատակցին (տե՛ս ուրվագիծը վերը նկարագրված օբյեկտիվ պատճառներով դադարեցման համար): Եթե հինգից ավելի աշխատողներ ենթակա են կրճատման, և նրանց աշխատանքը դադարեցվում է, գործատուն պարտավոր է նախօրոք տեղեկացնել Շվեդական զբաղվածության գործակալությանը: Սա նաև կիրառվում է, եթե 90 օրվա ընթացքում ակնկալվում է, որ դադարեցման մասին ծանուցումների ընդհանուր թիվը կլինի 20 կամ ավելի: Այս ծանուցման պարտավորությունը չկատարելը կարող է առաջացնել պետությանը հատուկ տուրք վճարելու պարտավորություն:

Եթե ազատվող աշխատողը արհմիության անդամ է, նրան տրվում է առաջնահերթություն աշխատանքի տեղավորման հարցում:

Դատական ընթացակարգեր

Կոլեկտիվ պայմանագրի կամ «Համաձայնության մասին» օրենքի համաձայն՝ Աշխատանքային դատարանը առաջին և միակ ատյանն է աշխատանքային վեճերի համար, կամ եթե կողմերի միջև գործում է կոլեկտիվ պայմանագիր: Արհմիութենական կազմակերպությունն իրավունք ունի հայց ներկայացնել դատարան, օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրի վեճի առնչությամբ:

Աշխատողը չի վճարում դատարանում իր ներկայացուցչության ծախսերը, քանի որ ծախսերը հոգում է արհմիությունը:

Շվեդական աշխատանքային օրենսդրության արդի բարեփոխումների միտումները

Շվեդիայի աշխատանքային օրենսդրությունը ներկայումս ընթանում է բարեփոխումների փուլով: 2018 թ.-ին կառավարությունն առաջարկել է փոփոխություններ կատարել **Զբաղվածության պաշտպանության մասին ակտում (EPA)**, որը Շվեդիայի աշխատանքային օրենսդրության հիմնական կարգավորումներից մեկն է: Բարեփո-

խումը նպատակ ունի զբաղվածության պաշտպանությունը հարմարեցնել աշխատաշուկայի փոփոխություններին և զարգացումներին: 2020 թ.-ի դեկտեմբերին Շվեդական ձեռնարկությունների կոնֆեդերացիան (Svenskt Näringsliv), մասնավոր հատվածի աշխատավարձով աշխատողների համատեղ կազմակերպությունը, PTK-ն և **Շվեդական արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (LO)** խոշոր արհմիությունները համաձայնության են եկել **Զբաղվածության պաշտպանության մասին ակտում (EPA)**-ում փոփոխությունների վերաբերյալ: Սոցիալական գործընկերների առաջարկած փոփոխությունները ներառվել են երկրորդ առաջարկի մեջ, որը կառավարության կողմից ներկայացվել է 2021 թվականի հունիսին:

Ըստ բարեփոխումների փաթեթի առաջարկվում են փոփոխություններ՝ կրճատման պատճառով գործատուի կողմից աշխատանքից ազատվելու հետ կապված առաջնահերթության կարգի անչուբամբ: Գործատուները կկարողանան լրացուցիչ բացառություններ անել առաջնահերթության կարգից կրճատման դեպքում անկախ ընկերությունում աշխատողների թվից: Շվեդական օրենսդրության համաձայն՝ աշխատանքից ազատվող աշխատողը ինքնաբերաբար չի հեռացվում: Ըստ առաջարկվող փոփոխությունների՝ բոլոր գործատուները, անկախ աշխատողների թվից, իրավունք կունենան բացառել լրացուցիչ աշխատողներին (երեքին՝ երկուսի փոխարեն)՝ նախքան առաջնահերթության կարգը որոշելը, և այդպիսով նման փոփոխությունը գործատուին ավելի մեծ ազատություն կտա ընտրելու, թե որ աշխատողներին պահեն բիզնեսում:

Առաջարկվում է աշխատանքի նոր ձև՝ հատուկ ժամկետային զբաղվածություն, որը կփոխարինի ներկայիս ընդհանուր ժամկետային զբաղվածությանը: Գործատուները ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերով կարող են աշխատանքի ընդունել 24 ամսվա փոխարեն 12 ամսով: Այս դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը ավտոմատ կերպով կվերածվի անժամկետի, երբ աշխատողն աշխատում է 12 ամսից ավելի, գործող օրենսդրության 24 ամսվա փոխարեն:

Անօրինական աշխատանքից ազատման վերաբերյալ դատա-

կան վեճերի դեպքում ընթացակարգային դրույթները կփոփոխվեն այնպես, որ գործատուն ստիպված չլինի աշխատողին աշխատանքի ընդունել վեճի ընթացքում: Փոփոխությունների առաջարկը ներառում է միջոցառումներ՝ կրճատելու գործատուի ծախսերը՝ կապված պայմանագրերի դադարեցման հետ, ինչպես նաև ծախսերն ավելի կանխատեսելի դարձնելու համար: Հակառակ գործող կանոնակարգերի, աշխատանքն այլևս չի շարունակվի վեճի ընթացքում, երբ աշխատողը վիճարկել է դադարեցումը և խնդրել է դադարեցումը անվավեր ճանաչել:

Փոփոխությունների նպատակն է աշխատաշուկայում հետագա ճկունություն, հարմարվողականություն և անվտանգություն ստեղծել: Առաջարկվող բարեփոխումը ենթադրում է փոփոխություններ զբաղվածության պաշտպանության ոլորտում և՛ նոր, և՛ զուգահեռ հանրային ուսումնասիրության աջակցության իրականացում, ինչպես նաև կոլեկտիվ պայմանագրով չընդգրկված աշխատողների համար հանրային տեղաբաշխման նոր աջակցություն:

Այս փոփոխություններն ուժի մեջ կմտնեն 2022 թ.-ի հունիսի 30-ից և առաջին անգամ կկիրառվեն 2022 թ.-ի. հոկտեմբերի 1-ից:

Արհմիությունների զարգացում

Լիտվայում արհմիություններին անդամությունը ցածր է և կազմում է բոլոր աշխատողների մոտ 7%-ը²³: Արհմիությունները բաժանված են երեք հիմնական կոնֆեդերացիաների՝ **LPSK, LPSF “Sandrauga” and LPS “Solidarumas”**, որոնք բաժանված են, առնվազն պատմականորեն, գաղափարական հիմքերով, սակայն արհմիությունները կարողանում են միասին աշխատել:

Լիտվայի արհմիությունները բաժանված են երեք հիմնական կոնֆեդերացիաների, որոնք ներկայացված են ազգային եռակողմ սոցիալական երկխոսության կոմիտեում: LPSK-ն ամենամեծն է՝ շուրջ 50,000 անդամներով²⁴: Նրան հաջորդում են Solidarumas-ը՝ մոտ 14,000 անդամով, և Sandrauga-ն՝ շուրջ 10,000 անդամով²⁵: Կան նաև երկու ավելի փոքր համադաշնություններ՝ RJPS-ը և LDF-ն, և որոշ արհմիություններ, որոնք կապված չեն կոնֆեդերացիաների հետ: Օրինակ՝ NPPSS-ը, որը միավորում է մասնագիտական արհմիությունները, որոնք ներկայացնում են հանրային հատվածի այնպիսի մասեր, ինչպիսիք են ոստիկանությունը, հրշեջները և բանտային ծառայությունը, 2019 թ.-ին ունեցել է 1,400 անդամ²⁶ :

Լիտվայի վիճակագրական ծառայության տվյալների համաձայն՝ Լիտվայում արհմիությունների անդամների ընդհանուր թիվը 2018 թ.-ին կազմել է 86,600՝ նախորդ երեք տարիների մոտ 92,000-ի դիմաց²⁷: Ըստ պաշտոնական տվյալների՝ 2018 թ.-ին Լիտվայում կար 1,214,350 աշխատող, որից արհմիությունների անդամ են (ենթադրելով, որ արհմիության բոլոր անդամները աշխատողներ են) 7,1%-ը:

23. <https://www.worker-participation.eu/National-IndustrialRelations/Countries/Lithuania/Trade-Unions>

24. ETUC Annual Gender Equality Survey 2019 – 12th edition, by Lionel Fulton and Cinzia Sechi, ETUC, April 2019 https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/201905/ETUC_Annual_Equality_Survey%202019_FINAL_EN.pdf (Accessed 03.04.2020)

25. Working life in Lithuania by Inga Blaziene and Rasa Mieziene, Eurofound, 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#actors-and-institutions> (Accessed 03.04.2020)

26. NPPSS website <https://www.pareigunai.lt/apie-mus> (Accessed 03.04.2020)

27. The number of members in membership organizations at the end of year, Statistics Lithuania

Երկու խոշորագույն կոնֆեդերացիաներից յուրաքանչյուրն ունի տարբեր պատմություն և զարգացում: LPSK-ն առաջացել է 2002 թ.-ին գոյություն ունեցող երկու արհմիությունների կոնֆեդերացիաների միաձուլումից, որոնք երկուսն էլ ձևավորվել են արհմիութենական կազմակերպություններից, որոնք գոյություն ունեին այն ժամանակ, երբ Լիտվան Խորհրդային միության մաս էր: Solidarumas-ը ձևավորվել է Լիտվայի անկախության համար շարժումից՝ Սաջուդիսից, չնայած այն ստացել է իր ներկայիս անվանումը միայն 2002 թ.-ին:

Կոնֆեդերացիաները կազմակերպված են տնտեսության 25 ոլորտներով, թեև ունեն նաև կարևոր տարածաշրջանային կառույցներ: LPSK-ն ունի 25 ոլորտային ֆեդերացիա, Solidarumas-ը՝ 15, իսկ Sandrauga-ն նշում է, որ գործում է 18 ոլորտներում: Ընդհանուր առմամբ՝ ամենամեծ ֆեդերացիաները գտնվում են պետական հատվածում, մասնավորապես առողջապահության և կրթության ոլորտում: LPSK-ի ամենամեծ մասնաճյուղը, որն ունի 10,000 անդամ, կրթական LŠMPS միությունն է, որը ստեղծվել է երկու կրթական արհմիությունների միաձուլման միջոցով 2019 թ.-ին²⁸:

Առանձին ոլորտային ֆեդերացիաները կազմված են գործատուների մակարդակի առնվազն հինգ տեղական արհմիություններից՝ ընկերություններում, պետական հաստատություններում և այլ կազմակերպություններում, որոնք միավորվում են ֆեդերացիաներում: Հնարավոր է ստեղծել արհմիություն ընդամենը 20 հիմնադիր անդամներով կամ 200-ից պակաս աշխատող ունեցող ընկերություններում/կազմակերպություններում աշխատուժի ընդամենը 10%-ով, բայց ոչ պակաս, քան երեք անդամներով: Օրինակ LŽŪDPSF-ը՝ LPSK-ում գյուղատնտեսության աշխատողների արհմիությունը և մասնավոր հատվածում ամենաուժեղներից մեկը, իր կայքում նշում է, որ ունի 8,035 անդամ 148 տեղական արհմիություններում, իսկ LPSK սպասարկման աշխատողների արհմիությունն ունի 4,250 անդամ 31 տեղական արհմիություններում, որոնք ներառում են նաև մարզիկների և վարսահարդարներին²⁹ :

28. Lithuania: Latest developments in working life Q2 2019 by Inga Blaziene, Eurofound, August 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/lithuania-latest-developments-in-working-life-q2-2019> (Accessed 03.04.2020)

29. http://www.lzud.lt/index.php?s_id=1&lang=lt and <http://www.lpsdps.com/?ac=about> (Accessed 03.04.2020)

Քաղաքական առումով LPSK-ն ավելի մոտ է սոցիալ-դեմոկրատական կուսակցությանը, մինչդեռ Solidarumas-ը, որը նախկինում ավելի մոտ էր պահպանողականներին, այժմ ավելի չեզոք դիրք է զբաղեցնում:

Չնայած այս պոտենցիալ քաղաքական տարածայնություններին՝ կոնֆեդերացիաները նախկինում համագործակցել են՝ հատկապես 2015-2016 թթ. կառավարության կողմից առաջարկվող Աշխատանքային օրենսգրքում մեծ փոփոխություններին ընդդիմանալով:

Միության անդամությունը զգալիորեն նվազել է՝ 1990 թ.-ի համեմատ 22,5%-ով: Լիտվայի արհմիությունների անդամների մեծ մասը կանայք են՝ 58%³⁰:

Օրենսդրական հիմքերը

Արհմիությունները կամավոր, անկախ և ինքնավար կազմակերպություններ են, որոնք ներկայացնում և պաշտպանում են աշխատողների աշխատանքային, տնտեսական, սոցիալական իրավունքները և նրանց մասնագիտությանը վերաբերող շահերը: Նրանց գործունեությունը կարգավորվում է Սահմանադրությամբ, Հանրապետության օրենքներով, ԱՄԿ կոնվենցիաներով և «**Արհմիությունների մասին**» օրենքով: Արհմիությունները իրավունք ունեն հանդես գալ օրենսդրական նախաձեռնություններով:

Լիտվայում արհմիությունների գործունեությունը կարգավորվում է «**Արհմիությունների մասին**» օրենքով, որը ընդունվել է 1991 թ.-ի նոյեմբերի 21-ին (վերջին անգամ փոփոխվել է 2010 թ.-ի հունիսի 4-ին – No XI-882)³¹:

Լիտվայի Հանրապետության տարածքում աշխատանքային պայմանագրով կամ օրենքով սահմանված այլ հիմքերով օրինակաւորեն աշխատող անձիւք իրավունք ունեն օրենքով սահմանված

30. ETUC Annual Gender Equality Survey 2019 – 12th edition, by Lionel Fulton and Cinzia Sechi, ETUC, April 2019 https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/201905/ETUC_Annual_Equality_Survey%202019_FINAL_EN.pdf

31. http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=29913&p_country=LTU&p_count=488

կարգով ստեղծել արհմիություններ և միանալ դրանց՝ պաշտպանելու իրենց շահերը:

«Արհմիությունների մասին» օրենքը սահմանում է արհմիությունների գործունեության հիմքերը, նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները գործատուների, պետական կառավարման մարմինների հետ հարաբերություններում, երբ արհմիությունները պաշտպանում են իրենց անդամների շահերը:

Արհմիություններին անդամակցում կամ դուրս են գալիս արհմիության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով:

Լիտվայի Հանրապետության տարածքում աշխատանքային պայմանագրով կամ օրենքով այլ հիմունքներով օրինական աշխատանքի ընդունված անձինք իրավունք ունեն ազատորեն անդամակցել արհմիություններին և մասնակցել դրանց գործունեությանը:

Գործատուն, նրա լիազոր ներկայացուցիչը չի կարող լինել իր ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում գործող արհմիությունների անդամ:

Լիտվայի Հանրապետությունում արհմիությունները գործում են ազատ և անկախ: Բոլոր արհմիությունները օգտվում են հավասար իրավունքներից: Նրանք իրավունք ունեն պատրաստելու ընկերության կանոնադրությունը և իրենց գործունեության կանոնները, ազատորեն ընտրելու իրենց ներկայացուցիչներին, կազմակերպելու իրենց ապարատն ու գործունեությունը, ձևավորելու իրենց գործունեության ծրագիրը:

Պետական մարմիններին, գործատուներին և նրանց լիազոր ներկայացուցիչներին, ձեռնարկությունների, հիմնարկների, կազմակերպությունների կառավարման մարմիններին, վարչակազմին, պաշտոնատար անձանց, քաղաքական կուսակցություններին և այլ հասարակական կազմակերպություններին արգելվում է միջամտել արհմիությունների ներքին գործերին: Արհմիությունների գործունեությունը վարչական կարգով չի կարող դադարեցվել կամ ժամանակավորապես կասեցվել:

Արհմիությունները իրավունք ունեն հարաբերություններ պահ-

պանել այլ պետությունների արհմիությունների, միջազգային և այլ կազմակերպությունների հետ, լինել միջազգային արհմիութենական կազմակերպությունների անդամ, ինչպես նաև մասնակցել նրանց գործունեությանը:

Արհմիությունները կարող են ստեղծվել մասնագիտական, գրասենյակային, արտադրական, տարածքային կամ արհմիությունների կողմից սահմանված այլ ձևերով:

Արհմիություն կարող է ստեղծվել, եթե այն ունի.

1. ոչ պակաս, քան 20 հիմնադիրներ, կամ հիմնադիրները ձեռնարկությունում, հաստատությունում կամ կազմակերպությունում կկազմեն բոլոր աշխատողների ոչ պակաս, քան մեկ տասներորդը (և բոլոր աշխատողների մեկ տասներորդը կկազմի ոչ պակաս, քան երեք աշխատող), և Արհմիության ժողովում հաստատվում է կանոնադրությունը և ընտրվում են ղեկավար մարմինները,
2. ժողովում հաստատված կանոնադրություն,
3. ընտրված ղեկավար մարմիններ,
4. ընդունված որոշում գտնվելու վայրի մասին:

Արհմիությունները, համաձայն **«Արհմիությունների մասին»** օրենքի, պետք է իրավաբանական անձանց ռեգիստր ներկայացնեն արհմիության կանոնադրությունը, օրենքով սահմանված մի շարք հաստատող այլ փաստաթղթեր:

Արհմիության կանոնադրությունը պետք է ընդգրկի՝ Արհմիության կանոնադրությունը պետք է ընդգրկի՝

- արհմիության անվանումը,
- արհմիության իրավական ձևը,
- արհմիության գործունեության նպատակները՝ նշելով գործունեության ոլորտներն ու տեսակները,
- արհմիության անդամների իրավունքներն ու պարտականությունները,

- Նոր անդամների ընդունման, արհմիությունից անդամների դուրս գալու և հեռացման կարգն ու պայմանները,
- անդամների ընդհանուր ժողովի (համաժողովի) իրավասությունը, գումարման կարգը, որոշումների ընդունման կարգը,
- կառավարման մարմինները, նրանց իրավասությունը, ձևավորման կարգը, կոլեգիալ կառավարման մարմնի անդամների նշանակման (ընտրության) և հետկանչի կարգը (եթե այն ստեղծվի) և նրա նախագահին,
- կոլեգիալ այլ մարմիններ (եթե դրանք ստեղծվեն), նրանց իրավասությունը, կազմավորման կարգը, նրանց անդամներին ու նախագահին նշանակելու (ընտրելու) և հետ կանչելու կարգը,
- արհմիության անդամներին փաստաթղթեր և այլ տեղեկություններ ներկայացնելու կարգը, եթե կանոնադրությամբ նշված չէ, որ այդ կարգը կհաստատվի առանձին փաստաթղթով,
- հանրային տեղեկատվության հրապարակման կամ դրա մասին ծանուցելու կարգը,
- արհմիության մասնաճյուղեր և ներկայացուցչություններ ստեղծելու և դրանց գործունեությունը դադարեցնելու կարգը,
- արհմիության կանոնադրության փոփոխության կարգը,
- արհմիության գործունեության ժամկետը, եթե այն սահմանափակ է,
- արհմիության գույքի կառավարման, օգտագործման և տնօրինման կարգը, ինչպես նաև արհմիության գործունեության նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնելու կարգը,
- արհմիության գրանցման վայրի փոփոխության կարգը,
- արհմիության գործունեության դադարեցման կարգը:

Արհմիությունների միավորման գործունեությունը կարող է կատարվել կամ դադարեցվել՝ 1) իրենց կանոնադրությամբ սահմանված կարգով և 2) դատարանի որոշմամբ:

Արհմիությունները անկախ են գործատուից կամ նրա լիազոր-

ված ներկայացուցից:

Գործատուին կամ նրա լիազոր ներկայացուցչին արգելվում է.

- աշխատանքի կամ աշխատանքի պահպանումը պայմանավորել արհեստակցական միությանը անդամակցելուց կամ դրանից դուրս գալու աշխատողի համաձայնությամբ:
- կազմակերպել և ֆինանսավորել այն կազմակերպություններին, որոնք ցանկանում են խոչընդոտել, դադարեցնել կամ վերահսկել արհմիությունների գործունեությունը:

Արհմիությունները ներկայացնում են արհմիության անդամներին գործատուի կամ նրա լիազոր ներկայացուցչի հետ հարաբերություններում: Արհմիությունները պաշտպանում են իրենց անդամների աշխատանքային և սոցիալ-տնտեսական իրավունքներն ու շահերը: Պաշտպանելով իրենց անդամների իրավունքներն ու օրինական շահերը՝ արհմիությունները կարող են պայմանագրեր կնքել պետական կառավարման և կառավարման մարմինների հետ: Գործատուի հետ կոլեկտիվ և այլ պայմանագրեր կնքելիս արհմիությունները ներկայացնում են իրենց անդամներին (կամ կարող են լինել նաև աշխատողների կոլեկտիվի ներկայացուցիչներ):

Գործատուն կարող է արհմիությանը փոխանցել կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված գումարը: Արհմիության անդամի պահանջի դեպքում գործատուն յուրաքանչյուր ամիս պետք է արհմիության անդամի վարձատրությունից հանի սահմանված չափի անդամավճար և փոխանցի արհմիության հաշվին:

Արհմիությունները իրավունք ունեն բանակցել և պայմանագրեր կնքել գործատուների, նրանց կազմակերպությունների կամ միավորումների հետ զբաղվածության, որակավորման փոփոխության, աշխատանքի և վարձատրության կազմակերպման, աշխատողների աշխատանքային և կենցաղային պայմանների բարելավման և այլ հարցերի վերաբերյալ:

Գործատուն պետք է պայմաններ ստեղծի արհմիության անդամների կրթության համար: Այդ նպատակով կոլեկտիվ պայմանագրով

կարող է նախատեսվել դրամական միջոցների որոշակի տոկոս աշխատավարձի հաշվին: Աշխատողի և արհմիության պահանջով գործատուն աշխատողին տալիս է մինչև երեք օր չվճարվող արձակուրդ՝ կրթության և վերապատրաստման համար:

Արհմիությունները պետական կառավարման և կառավարման մարմիններին առաջարկություններ են ներկայացնում աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական հարցերի կանոնակարգերի ընդունման, փոփոխման կամ վերացման վերաբերյալ:

Արհմիությունները և նրանց միավորումները իրավունք ունեն պետական մարմիններից և կազմակերպություններից ստանալ իրենց գործունեության համար անհրաժեշտ աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական հարցերի վերաբերյալ տեղեկություն: Պետական մարմինները կամ կազմակերպությունները կարող են աջակցություն ցուցաբերել արհմիություններին սոցիալական կամ այլ հետաքննություններ իրականացնելու հարցում:

Արհմիությունները իրավունք ունեն վերահսկելու գործատուի կողմից ներկայացված աշխատողների իրավունքներին և շահերին առնչվող աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական օրենքների, կոլեկտիվ պայմանագրերի և կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի պահպանումն ու իրականացումը: Այդ նպատակով արհմիությունները կարող են ունենալ տեսչություններ, իրավաբանական խորհրդատվության ծառայություններ և այլ հաստատություններ: Վերահսկողության գործառույթներն իրականացնելիս արհմիության կողմից լիազորված անձինք իրավունք ունեն ազատ մուտք գործել այն ձեռնարկություններ, հիմնարկներ և կազմակերպություններ, որտեղ աշխատում են այդ արհմիության կողմից ներկայացված աշխատողները, և նրանց մուտքի իրավունք է տրվում աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական պայմաններին վերաբերող փաստաթղթերին:

Արհմիություններն իրավունք ունեն օրենքով սահմանված կարգով անցկացնել ժողովներ, ինչպես նաև կազմակերպել հանրահավաքներ, ցույցեր և զանգվածային այլ միջոցառումներ, ինչպես նաև իրենց անդամների իրավունքները պաշտպանելիս իրավունք ունեն

օրենքով սահմանված կարգով գործադուլ կազմակերպել:

Արհմիությունները իրավունք ունեն գբաղվել հրատարակչական, ձեռնարկատիրական և տնտեսական գործունեությամբ, հիմնել բարեգործական կամ այլ հիմնադրամներ:

Արհմիությունները իրավունք ունեն գործատուից պահանջել չեղյալ համարել իր որոշումները, որոնք խախտում են իրենց անդամների աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական իրավունքները: Արհմիություններն իրավունք ունեն առաջարկելու իրավական գործողություններ ձեռնարկել աշխատանքային օրենսդրությունը խախտող, աշխատանքի անվտանգությունը չապահովող կամ կոլեկտիվ պայմանագիր կամ այլ փոխադարձ պայմանագրեր չկատարող պաշտոնատար անձանց նկատմամբ:

Գործատուն, իր ցանկությամբ չի կարող աշխատանքից ազատել ձեռնարկությունում գործող արհմիության ընտրովի մարմնի անդամ աշխատողին, առանց ձեռնարկությունում նշված արհմիության ընտրովի մարմնի նախնական համաձայնությունը:

Օրենքով կամ պայմանագրերով նախատեսված պարտականություններն ու պարտականությունները չկատարելու վերաբերյալ արհմիությունների և գործատուի միջև ծագած վեճերը քննում է դատարանը:

Արհմիությունները, սեփականության իրավունքով կարող են ունենալ շենքեր, սարքավորումներ, տրանսպորտային միջոցներ, ինչպես նաև օրենքով չսահմանափակված այլ գույք: Արհմիությունների գույքը ներառում է նաև անդամավճարները, ձեռնարկությունների, հիմնարկների, կազմակերպությունների ներդրումները, հանրային նվիրատվությունները, ինչպես նաև օրինական ճանապարհով ձեռք բերված ցանկացած այլ եկամուտ և գույք: Արհմիությունները ինքնուրույն են տնօրինում իրենց դրամական միջոցները և ունեցվածքը:

Կոլեկտիվ պայմանագրեր

Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը, որն ուժի մեջ է մտել 2017 թ.-ին, Եական ազդեցություն է ունեցել կոլեկտիվ բանակցությունների վրա, որն այժմ վերապահված է բացառապես արհմիություններին և որոշ դեպքերում կարող են օգուտ քաղել միայն արհմիությունների անդամները: Բանակցությունները շատ ավելի տարածված են պետական հատվածում, որտեղ ընդգրկում են ընդհանուր աշխատուժի մոտ 15%-ը:

Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը կարևոր փոփոխություններ է մտցրել Լիտվայում կոլեկտիվ պայմանագրերի կառուցվածքում³²: Այդ օրվանից հնարավոր է եղել կոլեկտիվ պայմանագրեր կնքել հինգ առանձին մակարդակներում՝ ազգային (միջարդյունաբերական); տարածքային; ոլորտային (արտադրություն, սպասարկում կամ պրոֆեսիոնալ); գործատու (ընկերություն կամ կազմակերպություն); և աշխատավայրի մակարդակը: Եթե հնարավոր բախում կա ոլորտային կամ տարածքային մակարդակի պայմանագրերի և գործատուի մակարդակով պայմանավորվածությունների միջև, կիրառվում է ավելի բարձր մակարդակի պայմանագիրը (ոլորտային կամ տարածքային):

Հնարավոր է նաև, որ կառավարությունը երկարաձգի ավելի բարձր մակարդակի պայմանագրի բոլոր կամ մասնակի պայմանները (լինի ստորագրված ազգային, ոլորտային կամ տարածքային մակարդակով) բոլոր շահագրգիռ աշխատողների վրա, այլ ոչ թե պայմանագիրը ստորագրած գործատուների կողմից աշխատողների վրա: Սակայն թեև աշխատանքային նոր օրենսգրքում այս հնարավորությունը կա, ինչպես նախկին տարբերակում, այն երբեք չի կիրառվել:

Առավել գործնական նշանակություն ունի այն փաստը, որ 2017 թ.-ի Աշխատանքային օրենսգրքով փոփոխվեց, թե որ աշխատողներն են ներառված պայմանագրերում: Նախկինում կոլեկտիվ պայ-

32. Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining? By Inga Blažienė, Nerijus Kasiliauskas and Ramunė Guobaitė-Kirsienė, in *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, edited by Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington, ETUI, 2019

մանագրերը ավտոմատ կերպով կիրառվում էին պայմանագիրը ստորագրած կազմակերպության բոլոր աշխատակիցների վրա: Նոր կարգավորման համաձայն՝ դրանք վերաբերում են միայն ստորագրած արհմիությանը կամ արհմիությունների անդամներին: Գործատուի կամ աշխատավայրի մակարդակով ստորագրված համաձայնագրերը կարող են տարածվել այդ գործատուի կամ այդ աշխատավայրում բոլոր աշխատողների վրա, բայց միայն այն դեպքում, եթե արհմիությունները և պայմանագիրը ստորագրող գործատուն համաձայնեն, որ այն պետք է երկարաձգվի, և դա համաձայնեցվում է բոլոր աշխատողների ներկայացուցիչների հետ հանդիպման ժամանակ: Եթե արհմիությունը պայմանագիր է կնքել գործատուի հետ, բայց արհմիության անդամներ չկան, Պայմանագիրը վերաբերում է բոլոր աշխատողներին՝ պայմանով, որ աշխատողների ներկայացուցիչները համաձայնել են դրա հետ հանդիպման ժամանակ:

Աշխատանքային նոր օրենսգրքը նաև պահանջում է, որ բոլոր կոլեկտիվ պայմանագրերը պետք է գրանցվեն Սոցիալական ապահովության և աշխատանքի նախարարությունում³³ (նախկինում ընկերության մակարդակով պայմանագրերը գրանցելու պարտավորություն չկար): Այս ռեգիստրը ցույց է տալիս, որ 2020 թ.-ի ապրիլի 8-ին գործում էր 297 վավեր կոլեկտիվ պայմանագիր³⁴: Նախարարության վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ այդ պայմանագրերի ճնշող մեծամասնությունը (95%) եղել է գործատուի մակարդակով՝ 282-ը 297-ից, սակայն եղել են նաև արդյունաբերական մակարդակի 12 համաձայնագրեր, երկու՝ տարածքային և մեկ՝ ազգային մակարդակով: Աշխատատեղի մակարդակով պայմանագրեր չեն եղել:

Ազգային մակարդակի պայմանագիրը ստորագրվել է 2019 թ.-ին մի կողմից չորս ազգային կոնֆեդերացիաների (LPSK, Solidarumas, Sandrauga և RJPS) և մյուս կողմից՝ պետական հատվածի NPPSS ֆեդերացիայի և Լիտվայի կառավարության կողմից: Այն ներառում էր պետական հատվածի գրեթե 200,000 աշխատող: Այս մակարդակի

33. Register of collective agreements <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> (Accessed 08.04.2020)

34. Email to Labour Research Department from the Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania (2020-04-08 Nr. (33.5 E-52) SD-1937)) 8 April 2020

համաձայնագրերով բարելավվել է բոլոր աշխատողների վարձատրության մակարդակը, նախատեսվել են լրացուցիչ արտոնություններ, որոնք ստանում են միայն արհմիությունների անդամները՝ երկու լրացուցիչ օր արձակուրդ և մինչև 10 օր վճարովի ուսումնական արձակուրդ³⁵: Ոլորտային մակարդակով ստորագրված 12 համաձայնագրերն ընդգրկում են կրթության և գիտության, առողջապահության, սոցիալական ծառայությունների, մշակույթի, շրջակա միջավայրի պաշտպանության, սոցիալական ապահովագրության, սահմանների պաշտպանության և բանտային ծառայության և արդարադատության, ինչպես նաև երկաթուղու, կահույքի և փայտամշակման և ճանապարհային բեռնափոխադրումների ոլորտի աշխատողներին:

Ընդհանուր առմամբ՝ Սոցիալական ապահովության և աշխատանքի նախարարությունը գնահատում է, որ կոլեկտիվ պայմանագրերի 70%-ը կնքվում է պետական հատվածում: Թեև նախկինում համեմատելի գնահատականներ չեն արվել, հավանական է թվում, որ կոլեկտիվ պայմանագրերի ծածկույթն աճել է: Սա, անշուշտ, աշխատանքի տեսչության (VDI) տեսակետն է, որը 2018 թ.-ի իր տարեկան գեկույցում մեկնաբանել է, որ 2017-2018 թթ.-ին կոլեկտիվ պայմանագրերի թիվը կրկնապատկվել է³⁶: Անհասկանալի է, թե քանի համաձայնագիր է օգտագործել բանակցված բարելավումները միության անդամներին սահմանափակելու հնարավորությունը: Այնուամենայնիվ, որոշները, ինչպես պետական սեկտորի ազգային համաձայնագիրը, նախատեսել են արտոնյալ վերաբերմունք արհմիության անդամների համար: Օրինակ՝ սոցիալական ծառայությունների ոլորտում 2019 թ.-ի սեպտեմբերին կնքված պայմանագիրը, որտեղ արհմիության աշխատողներն ավելի բարձր վարձատրություն ստացան³⁷:

Կոլեկտիվ բանակցությունների շրջանակից վեր կա նաև արհմիությունների, գործատուների և կառավարության միջև խորհրդակ-

35. <https://www.lpsk.lt/naujienos/2020-metu-nacionaline-kolektyvine-sutartis/> (Accessed 08.04.2020)

36. VDI Annual Report 2018, May 2019 https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2013-2018.pdf (Accessed 08.04.2020)

37. Lithuania: Latest developments in working life Q3 2019 by Inga Blaziene, Eurofound, November 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/lithuania-latest-developments-in-working-life-q3-2019> (Accessed 08.04.2020)

ցությունների բարձր կառուցվածքային համակարգ՝ Լիտվայի Հանրապետության **Եռակողմ հանձնաժողովը (LRTT)** և մի քանի մասնագիտական հանձնաժողովներ, որոնք ընդգրկում են այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են առողջությունը, անվտանգությունը, ուսուցումը և այլն: Երեք հիմնական արհմիությունների կոնֆեդերացիաները ներկայացված են այս խորհուրդներում, և LRTT-ում նրանք, ինչպես գործատուները և կառավարությունը, ունեն յոթ տեղ՝ երեքական LPSK-ի համար և երկուական տեղ Sandrauga-ի և Solidarumas-ի համար: Եռակողմ խորհուրդը առանցքային դեր է խաղացել երկրի արդյունաբերական հարաբերությունների համակարգի զարգացման գործում և առաջարկություններ է անում կառավարությանը նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ:

Ազգային, ոլորտային և տարածքային մակարդակով բանակցությունները տեղի են ունենում մեկ կամ մի քանի արհմիութենական կազմակերպությունների և մեկ կամ մի քանի գործատուների ասոցիացիաների միջև: Գործատուի կամ աշխատավայրի մակարդակով բանակցություններ են ընթանում գործատուի և այդ գործատուի կամ աշխատավայրում գործող արհմիության միջև, կամ արհմիության համատեղ ներկայացուցչության հետ, եթե կան մի քանի արհմիություններ: Եթե գործատուի մոտ արհմիության ներկայություն չկա, աշխատողները կարող են ընդհանուր ժողովի ժամանակ լիազորել արհմիությանը իրենց անունից բանակցել:

Գործատուի և աշխատավայրի մակարդակով բանակցությունների արհմիության մենաշնորհը աշխատանքային նոր օրենսգրքով ներդրված փոփոխություն է: Նախկինում աշխատանքային խորհուրդները կարող էին բանակցել, եթե միություն չլիներ:

Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը նախատեսում է, որ պայմանագրերը կգործեն առավելագույնը չորս տարի ժամկետով, եթե այլ բան չհամաձայնեցվի:

Աշխատանքային օրենսգիրքը թույլ է տալիս կոլեկտիվ պայմանագրերում ընդգրկել հարցերի լայն շրջանակ, ընդ որում գործատուի կամ աշխատավայրի մակարդակի պայմանագրերն ավելի շատ թեմաներ են ընդգրկում, քան ավելի բարձր մակարդակի պայմանագրե-

րը: **Ազգային, ոլորտային կամ տարածքային մակարդակով** պայմանագրերը ներառում են վարձատրության հետ կապված հարցեր, առողջության և անվտանգության, աշխատանքի ուսուցման և վերապատրաստման և ընթացակարգային հարցեր, ինչպես նաև այն, ինչ նկարագրված է որպես կողմերի համար կարևոր աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական այլ հարցեր: **Գործատուի և աշխատավայրի մակարդակով** պայմանագրերը կարող են ներառել աշխատանքային պայմանագրերի մանրամասները, վարձատրությունը, աշխատանքային և հանգստի ժամանակը, առողջությունը և անվտանգությունը, տեղեկատվության փոխադարձ տրամադրումը, տեղեկատվության և խորհրդակցությունների ընթացակարգերը, թեև առանց աշխատանքային խորհրդի իրավունքների կրճատման (տե՛ս առանձին բաժինը), համաձայնագրի ստորագրման, վավերականության և տևողության հետ կապված կարևոր աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական հարցեր և ընթացակարգային հարցեր:

Կոլեկտիվ պայմանագրերը միշտ կարող են բարելավել իրավական նվազագույն չափորոշիչները, սակայն որոշ բացառություններով: Ազգային, ոլորտային կամ տարածքային մակարդակով պայմանագրերը կարող են սահմանել նաև ստորադասող պայմաններ, քանի որ պայմանագիրը, ըստ Աշխատանքային օրենսգրքի, հավասարակշռում է գործատուի և աշխատողների շահերի միջև: Բացառություն կազմող իրավական չափանիշները, որոնք կոլեկտիվ պայմանագրերը չեն կարող վատթարացնել, ներառում են առավելագույն աշխատանքային ժամանակը և նվազագույն հանգստի ժամկետները, նվազագույն աշխատավարձը, աշխատանքային պայմանագրի կնքումը կամ դադարեցումը, առողջությունը և անվտանգությունը, գենդերային հավասարությունը և խտրականության բացակայությունը:

Լիտվան ազգային նվազագույն աշխատավարձը սահմանում է կառավարության կողմից Եռակողմ հանձնաժողովի (LRTT) առաջարկությունների հիման վրա և ազգային տնտեսության զարգացումը հաշվի առնելուց հետո: Եռակողմ հանձնաժողովի առաջարկությունները ներկայացվում են ամեն տարի, սովորաբար մինչև հունիսի 15-ը:

Արհմիությունների ձևավորման պայմանները

Աշխատանքային օրենսգիրքը փոխել է նաև աշխատողների ներկայացվածությունը աշխատավայրում: Այժմ 20 և ավելի աշխատող ունեցող գործատուներից պահանջվում է նախաձեռնել աշխատանքային **խորհրդի** ստեղծումը, և մեծ թվով աշխատող խորհուրդներ են ստեղծվել: Այնուամենայնիվ, երբ գործատուի մակարդակով արհմիությանը անդամագրված է ընկերության աշխատակիցների մեկ երրորդից ավելին, այն շրջանցում է **աշխատանքային խորհրդի ստեղծման պահանջը**, իսկ աշխատանքային խորհրդի **բոլոր լիազորություններն ու գործառույթները փոխանցվում են արհմիությանը** կամ միացյալ արհմիութենական մարմին, եթե գործատուի մոտ գործում են մեկից ավելի արհմիություններ:

Գործատուների մակարդակով արհմիություն կարող է ստեղծվել պայմանով, որ այն ունի առնվազն 20 աշխատող որպես անդամ կամ դրա անդամները կազմում են ընդհանուր աշխատուժի առնվազն 10%-ը, բայց ոչ պակաս, քան երեք անդամ:

Արհմիությունով աշխատանքային խորհուրդներին փոխարինելը նույնպես այս օրենսդրական փոփոխությունների արդյունք էր՝ պայմանավորված ստեղծված իրավիճակով: Գործատուն պարտավորված չի նախաձեռնել խորհրդի ստեղծումը, եթե առկա արհմիության մեջ անդամագրված են աշխատողների մեկ երրորդը և ավելին: Նախկին աշխատանքային օրենսգրքով՝ աշխատանքային խորհուրդները կարող էին ստեղծվել միայն այնտեղ, որտեղ աշխատավայրում կամ գործատուի մակարդակով կամ արդյունաբերական ճյուղում չկային արհմիություններ, որոնց աշխատուժը կփոխանցեր իր ներկայացուցչական իրավունքները:

Աշխատանքի տեսչության կողմից 2018 թ.-ին ներկայացված տվյալները ցույց են տալիս, որ աշխատանքային նոր օրենսգիրքը կտրուկ ավելացրել է աշխատողների ներկայացվածությամբ աշխատատեղերի թիվը: Այսպես՝ 2017-2018 թթ. ընկած ժամանակահատվածում գրեթե 4,000 գործատու տեսչությանը ծանուցել է նոր աշխատանքային խորհուրդ ստեղծելու մասին, որտեղ ընտրվել են

աշխատանքային խորհրդի շուրջ 15,000 անդամներ[1]: Աշխատանքի տեսչությունից հայտնում են, որ 2018 թ.-ի դեկտեմբերի 31-ի դրությամբ տեսչության կողմից հարցված գործատուների 39%-ում եղել են արհմիություններ: Հարկ է նշել, որ ըստ Eurofound-ի տվյալների՝ 2013 թ.-ին Լիտվայում առկա 10 աշխատող ունեցող հաստատությունների կեսից ավելին (57%) ունեցել է աշխատողների պաշտոնական ներկայացուցչություն կամ արհմիության աշխատանքային խորհրդի կամ ընտրված ներկայացուցչի տեսքով: Այս ցուցանիշը զգալիորեն գերազանցում է ԵՄ միջինը, որը կազմում է 32%: Տվյալները ցույց են տալիս, որ ավելի քան 250 աշխատող ունեցող հաստատությունների 92%-ը ներկայացուցչություն է ունեցել, իսկ 50-ից 249 աշխատող ունեցողների՝ 72%-ը: Բայց նույնիսկ Լիտվայի ավելի փոքր աշխատավայրերում, որտեղ 10-ից 49 աշխատող կա, կեսից ավելին (54%) ուներ արհմիություններ³⁸:

Գործատուների մակարդակով արհմիությունը կարող է ստեղծվել միայն այն դեպքում, եթե նրա անդամությունը գերազանցի սահմանված շեմերը: Գործատուների մակարդակով արհմիության **ավագ գործիչների թիվը**, որոնք ունեն արձակուրդի իրավունքներ, վերապատրաստման իրավունքներ և պաշտպանվածություն աշխատանքից ազատվելուց, **կապված է աշխատողների թվի հետ ճիշտ այնպես, ինչպես աշխատանքային խորհրդի անդամների թիվը** (տե՛ս ստորև բերված աղյուսակը):

Գործատուները պետք է ձևավորեն աշխատանքային խորհուրդ, երբ նրանք ունենան միջինը 20 կամ ավելի աշխատող՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատուժի մեկ երրորդից ավելին գործատուների մակարդակի արհմիության կամ աշխատավայրում գործող արհմիությունների անդամներ չեն հանդիսանում: 20 աշխատողի շեմից ցածրի դեպքում կարող է ընտրվել աշխատողների մեկ ներկայացուցիչ, թեև գործատուն պարտավոր չէ նախաձեռնել այս գործընթացը:

Աշխատողների միջին թիվը հաշվարկվում է այն աշխատողների

38. Eurofound (2015), Եվրոպական ընկերությունների երրորդ հետազոտություն – Ընդհանուր գեկույց. Աշխատավայրի պրակտիկա – օրինաչափություններ, կատարողականություն և բարելավություն

թվով, որոնք «գործատուի հետ կապված են վավեր աշխատանքային հարաբերություններով» երեք ամսից ավելի: Սա ներառում է գործակալության անձնակազմը՝ պայմանով, որ նրանք աշխատել են գործատուի մոտ երեք ամսից ավելի:

Աշխատանքային խորհրդի չափը մեծանում է աշխատողների միջին թվաքանակով (տե՛ս Աղյուսակ 2):

Աղյուսակ 2

Աշխատանքային խորհրդի անդամների թվաքանակը՝ ըստ աշխատողների թվի

Աշխատակիցների քանակը	Աշխատանքային խորհրդի անդամների թիվը
21 – 100	3
101 – 300	5
301-500	7
501-700	9
700+	11

Եթե կազմակերպության աշխատուժը ավելանում է առնվազն 20%-ով և բարձրանում է աղյուսակի հաջորդ շեմից, ապա լրացուցիչ պահանջվող անդամներն ընտրվում են լրացուցիչ ընտրությունների ժամանակ:

Աշխատանքային խորհրդի **Նախագահը** ներկայացնում է աշխատանքային խորհուրդը աշխատողների, գործատուի մակարդակով արհմիության և այլ մարմինների հետ հարաբերություններում: Նա նաև կազմում է գործունեության վերաբերյալ **տարեկան հաշվետվություն**, որը աշխատանքային խորհուրդը պետք է հրապարակի:

Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը հստակ տարբերակում է գործատուների մակարդակով արհմիության և աշխատանքային խորհրդի դերերը: Բացառություն է, երբ աշխատողների մեկ երրորդից ավելին մեկ կամ մի քանի արհմիությունների անդամներ են: Երբ արհմիության անդամությունը անցնում է այս շեմը, գործատուների մակարդակով արհմիությունն իր վրա է վերցնում բոլոր գործառնություններն ու իրավունքները, որոնք սովորաբար կիրականացվեն աշխա-

տանքային խորհրդի կողմից: Եթե միաժամանակ գործում են երկու ներկայացուցչական մարմիններն էլ, ապա գործատուների մակարդակով արհմիության դերը կոլեկտիվ բանակցություններ վարելն է, ինչպես նաև արհմիության խթանումը: Այն նաև պաշտպանում է իր անդամների շահերը և ներկայացնում է նրանց աշխատանքի հետ կապված առանձին դեպքերում:

Աշխատանքային խորհրդի առաջնային նպատակը գործատուի հետ տեղեկատվական և խորհրդատվական ընթացակարգերին մասնակցելն է և աշխատողների համար առնչվող տնտեսական, սոցիալական և աշխատանքային հարցերի վերաբերյալ գործատուի որոշումների վրա ազդելը: 20-ից պակաս աշխատող ունեցող գործատուների՝ աշխատողի ներկայացուցչի նպատակներն ու իրավունքները նույնն են, ինչ աշխատանքային խորհրդինը:

Կան մի շարք կոնկրետ խնդիրներ, որոնց դեպքում գործատուն պարտավոր է խորհրդակցել աշխատանքային խորհրդի հետ որոշումներ ընդունելուց առաջ: Դրանք են՝

- աշխատանքի պայմանները, որոնք կարգավորում են գործատուի մոտ ընդհանուր ընթացակարգերը,
- աշխատանքի ստանդարտները,
- վարձատրության համակարգը, եթե դա սահմանված չէ կոլեկտիվ պայմանագրով,
- Նոր տեխնոլոգիական գործընթացների ներդրումը,
- տեղեկատվական և հաղորդակցական տեխնոլոգիաների օգտագործումը աշխատակիցների մոնիտորինգի և հսկողության համար,
- միջոցները, որոնք կարող են խախտել աշխատակիցների անձնական գաղտնիությունը,
- աշխատողի անձնական տվյալների պաշտպանության քաղաքականությունը,
- հավասար հնարավորությունների քաղաքականության իրականացումը,
- աշխատավայրում սթրեսը նվազեցնելու միջոցառումները:

Արհմիության ներկայացուցիչների ընտրության կարգը կախված է տվյալ արհմիության կանոններից:

Աշխատանքային խորհուրդները պետք է ընտրվեն գաղտնի քվեարկությամբ բոլոր աշխատողների ժողովում: Առաջադրվելու իրավունք ունեն 18 տարեկանից բարձր բոլոր աշխատողները, որոնք աշխատանքային հարաբերությունների մեջ են եղել առնվազն վեց ամիս՝ բացառությամբ գործատուներին ներկայացնող անձանց: Առաջադրումներ կարող են անել անհատ աշխատողները, որոնք յուրաքանչյուրը կարող է առաջադրել մեկ թեկնածու, և գործատուների մակարդակով արհմիությունները, որոնք իրավունք ունեն առաջադրելու առնվազն երեք թեկնածու:

Բոլոր աշխատողները, ներառյալ կես դրույքով, ժամանակավոր և գործակալական պայմանագրերով աշխատողները, կարող են քվեարկել, եթե նրանք ունենան առնվազն երեք ամսվա աշխատանքային համագործակցություն: Ընտրվում են ամենաշատ ձայներ հավաքած թեկնածուները: Եթե թեկնածուների թիվը մանդատների քանակից մեծ չէ, առաջադրումների ժամկետը երկարաձգվում է, իսկ թեկնածուների ոչ բավարար քանակի դեպքում ընտրությունը հետաձգվում է առնվազն վեց ամսով: Աշխատակիցների մեծամասնությունը պետք է մասնակցի, որպեսզի ընտրությունները վավեր լինեն:

Աշխատանքային խորհրդի անդամներն ընտրվում են **երեք տարի ժամկետով**:

Գործատուների մակարդակով արհմիությունների կառավարման մարմինների և աշխատանքային խորհուրդների անդամները, ինչպես նաև աշխատողների ներկայացուցիչները **չեն կարող ազատվել աշխատանքից** և նրանց պայմանագրի պայմանները **չեն կարող վատթարանալ առանց տեղական աշխատանքի տեսչության** ղեկավարի համաձայնության: Այս պաշտպանությունը, որը շարունակվում է պաշտոնը թողնելուց հետո վեց ամիս, տարածվում է գործատուների մակարդակով արհմիությունների կառավարման մարմինների բոլոր անդամների վրա՝ անկախ նրանց թվից, ձևավորված աշխատողների թիվը հաշվի առնելով: Գործատուների մակարդակով արհմիությունների կառավարման մարմինների և աշխատանքային

խորհուրդների անդամները, ինչպես նաև աշխատողների ներկայացուցիչները տարեկան մինչև 60 ժամ վճարովի հանգստի իրավունք ունեն իրենց պարտականություններն իրականացնելու համար:

Գործատուն պետք է անվճար տրամադրի սենյակ և թույլատրի աշխատանքային սարքավորումների օգտագործումը աշխատողների հոգաբարձուի, աշխատանքային խորհրդի անդամների և գործատուների մակարդակով արհմիությունների կառավարման մարմինների անդամների գործառույթների կատարման համար: Այլ աջակցություն կարելի է համաձայնեցնել կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ աշխատանքային խորհրդի հետ պայմանագրերի միջոցով:

Գործատուների մակարդակով արհմիությունների կառավարման մարմինների և աշխատանքային խորհրդների անդամները, ինչպես նաև աշխատողների ներկայացուցիչները վերապատրաստման համար տարեկան առնվազն հինգ աշխատանքային օրվա իրավունք ունեն, որից երկուսի համար պետք է վճարվեն³⁹:

Լիտվայում մասնավոր հատվածում խորհրդի մակարդակով աշխատողների ներկայացուցչություն չկա, սակայն դրանք առկա են որոշ պետական ձեռնարկություններում:

Աշխատանքային նոր օրենսգրքում նշվում է, որ «գործատուի մակարդակով աշխատողների ներկայացուցչություն իրականացնող անձինք» են ընտրում աշխատողներին ներկայացնող խորհրդի անդամներին⁴⁰: Սա սովորաբար աշխատանքային խորհուրդն է՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողների մակարդակով արհմիությունը չի ներկայացնում աշխատուժի ավելի քան մեկ երրորդը, որի դեպքում գործատուների մակարդակով արհմիությունն իր վրա է վերցնում աշխատանքային խորհրդին վերապահված բոլոր գործառույթները⁴¹:

Կառավարման կամ վերահսկիչ խորհուրդներում նշանակված արհմիությունների ներկայացուցիչներն ունեն նույն իրավունքներն ու

39. Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybės įmonių įstatymas article 10 (2) (3) <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.29FB2C8807FE/asr> (Accessed 23.06.2020)

40. Labour Code article 211 https://eseimas.lrs.lt/rs/legalact/TAD/da9eea30a61211e8aa33fe8f0fea665f/format/ISO_PDF/ (Accessed 23.06.2020)

41. Labour Code article 169 (2)

պարտականությունները, ինչ մյուս անդամները: խորհրդի աշխատակիցների ներկայացուցիչները ծառայում են ընկերության կանոնադրությամբ սահմանված ժամկետով: Օրենսդրությունը նախատեսում է չորս տարի պաշտոնավարման ժամկետ: Այնուամենայնիվ, նրանք կարող են պաշտոնակ արվել իրենց նշանակած աշխատողների ներկայացուցչական մարմնի որոշմամբ, թեև այդ մարմինը պետք է անհապաղ փոխարինողներ նշանակի: Գործնականում մինչև 2020 թ.-ի հունիսը գործում էին վեց պետական ձեռնարկություններ, որոնց աշխատակիցները ներկայացված էին խորհրդի մակարդակով, և յոթերորդը՝ ընդգրկելով Լիտվայի օդանավակայանները, որտեղ ընտրվում էր խորհուրդը: Վեց ընկերություններն ընդգրկում են օդային երթևեկության վերահսկողությունը, պետական ռեգիստրի կենտրոնը, տրանսպորտային միջոցները և վարորդական վկայականները գրանցող մարմինը, պետական գույքի կառավարման կենտրոնացված ընկերությունը, փայտանյութի և անտառահատման պետական ընկերությունը և ատոմակայան շահագործող ընկերությունը: Շատ դեպքերում հինգ հոգուց բաղկացած խորհրդի վրա կա մեկ աշխատողի ներկայացուցիչ, սակայն տրանսպորտային միջոցների և վարորդների գրանցման կազմակերպությունում Regitra-ում, որն ունի 500-ից մի փոքր ավելի աշխատող⁴², տասը հոգուց բաղկացած խորհրդի կազմում կան երկու աշխատող անդամներ, և Փայտանյութի և անտառահատման ընկերությունում Valstybinis miškas ūrėdija (VMU), յոթից երկուսն են:

Բացի պետական և մունիցիպալ ձեռնարկություններում խորհրդի մակարդակով ներկայացուցիչներ նշանակելու իրավունքից՝ արհմիությունները կարող են որոշակի հանգամանքներում մասնակցել մասնավոր հատվածի կառավարման կամ վերահսկիչ խորհրդի նիստերին: Այնուամենայնիվ, սա միայն այն դեպքում, երբ քննարկվում են աշխատողների աշխատանքի պայմաններին վերաբերող հարցեր, և դա կախված է գործատուի և աշխատողի ներկայացուցիչների միջև կոլեկտիվ պայմանագրի կամ համաձայնության որևէ այլ ձևի ձեռքբերումից⁴³:

42. It had 535 in December 2019, see annual report page 33 <https://www.regitra.lt/lt/imonė/veikla-2/veiklos-ataskaitos>. (Accessed 23.06.2020)

43. Labour Code article 212

Արհմիություններն ու գործատուների ասոցիացիաները Լեհաստանում

Լեհաստանի աշխատանքային օրենսդրությունը չի նախատեսում աշխատողների կամ նրանց ներկայացուցիչների մասնակցությունը գործատուի բիզնեսի կառավարմանը՝ բացառությամբ պետական ընկերությունների, որտեղ աշխատողներն իրավունք ունեն ընտրելու վերահսկիչ խորհրդի և կառավարման խորհրդի որոշ անդամների⁴⁴:

Լեհաստանում արհմիության հիմնումը բարդ գործընթաց չէ: Հաշվի առնելով գործատուների ոչ միանշանակ վերաբերմունքը արհմիությունների հանդեպ՝ այստեղ կարևոր է տիրապետել դրանց գործունեությունը կարգավորող օրենսդրությանը, քանի որ այդ ոլորտում օրենքի ամենաչնչին խախտումները կարող են հանգեցնել արհմիության օրինականության վիճարկմանը:

Համաձայն Լեհաստանի՝ «**Արհմիությունների մասին**» օրենքի՝ «արհմիությունը կամավոր, անկախ և ինքնակառավարվող աշխատողների միություն է, որը ստեղծվել է ներկայացնելու և պաշտպանելու վերջիններիս և նրանց մասնագիտական, սոցիալական և այլ աշխատանքային բնույթի շահերը»: Այն նաև անկախ է գործատուներից, կառավարությունից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից և այլ կազմակերպություններից:

Արհմիություններ ստեղծելու և դրանց **անդամ դառնալու** իրավունք ունեն աշխատողները՝ անկախ աշխատանքային հարաբերությունների հիմքից, ներառյալ գյուղատնտեսական կոոպերատիվի անդամները և գործակալությունների միջնորդությամբ և համաձայնագրերով աշխատանք կատարող անհատները, եթե նրանք չեն հանդիսանում ընկերության աշխատակիցներ: Արհմիություններին անդամակցելու իրավունքը ունեն նաև արտագնա աշխատանք կա-

44. <https://knowledge.leglobal.org/employers-associations-and-trade-unions-in-poland/>

տարող անձինք, ովքեր կարող են միանալ գործատուի աշխատավայրում գործող արհմիություններին: Թոշակի անցնելը կամ հաշմանդամությունը անհատներին չի զրկում անդամագրվելու և արհմիություններին անդամակցելու իրավունքից: Ավելին՝ գործազուրկները նույնպես իրավունք ունեն անդամակցելու արհմիություններին:

Արհմիությունները չեն կարող որևէ աշխատակցի կյանքում բացասական ազդեցություն կամ հետևանք ունենալ: Այնուամենայնիվ, սա չի նշանակում, որ նման իրավիճակներ չեն առաջանում, ուստի աշխատողները պետք է տեղյակ լինեն, որ նման բացասական ազդեցությունների և հետևանքների դեպքում նրանք կարող են դրանք վիճարկել դատական վարույթների միջոցով:

Լեհաստանում արհմիության ստեղծումը

Լեհաստանում արհմիություն հիմնելու համար նախաձեռնողները պետք է ընտրեն հնարավոր ձևերից մեկը: Նրանք կարող են հիմնել բոլորովին նոր արհմիություն կամ ստեղծել **արհմիութենական կոմիտե** (trade union committee) արդեն գործող արհմիությունում (եթե վերջինիս կանոնադրությամբ նախատեսված է նման միության ստեղծումն ու գործունեությունը): Իրավական և բյուրոկրատական խնդիրների պատճառով շատ ավելի հեշտ է կառուցվածքային ստորաբաժանում (արհմիութենական կոմիտե) ստեղծել արդեն իսկ գոյություն ունեցող արհմիությունում: Այս դեպքերում իրավիրվում է հիմնադիր ժողով, որը պետք է որոշում կայացնի արհմիության ստեղծման վերաբերյալ, ընտրի կառավարման մարմինները և համապատասխան փաստաթղթերն ուղարկի համապատասխան արհմիութենական կենտրոն:

Շատ ավելի բարդ է նոր արհմիության ստեղծումը, որը չի վերաբերում արդեն գործող որևէ արհմիությանը: Այս դեպքում անհրաժեշտ է կազմել և դատական կարգով գրանցել նոր ստեղծվող արհմիության կանոնադրությունը: Այս գործընթացը շատ ժամանակ է պահանջում: Բացի այդ՝ դատական գործընթացում վիճաբանության դեպքում կարող է առաջանալ միության մերժման հիմքեր, հաճախ

Նույնիսկ անուղղակի ձևով: Մյուս կողմից՝ արհմիության գրանցումը գործող կենտրոնական արհմիության կազմում չի պահանջում գրանցել այն դատարանում, և ամբողջ ընթացակարգը սահմանափակվում է արհմիության ներսում նոր կառույցի գրանցմամբ, որը սովորաբար տևում է մի քանի օր:

Անկախ գործող կամ որևէ արհմիության կազմում գտնվող արհմիութենական կոմիտե կամ միավորում ստեղծելու համար պահանջվում է նվազագույնը 10 հոգուց բաղկացած կոնսենսուս:

Արհմիությունների գործունեությունը մինչ օրս կարգավորվում է 1991 թ.-ի մայիսի 23-ին ընդունված «Արհմիությունների մասին» օրենքով (Trade Unions Act), որի նպատակն է միությունների, միավորումների, կոլեկտիվների աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը:⁴⁵

Լեհաստանի՝ «Արհմիությունների մասին» օրենքը սահմանում է յուրաքանչյուր աշխատողի արհմիություններ ստեղծելու և վերջիններիս անդամակցելու իրավունքը, բոլոր արհմիությունների հավասարությունը, արհմիությունների կողմից կոնֆեդերացիաներ ստեղծելու և աշխատողների միջազգային կազմակերպությունների հետ համագործակցելու և անդամակցելու իրավունքները, արհմիությունների ստեղծման և գրանցման ընթացակարգերը, իրավունքները և այլ հիմնական դրույթները:⁴⁶

Լեհաստանում արհմիությունների անդամներ են հիմնականում աշխատողները, որոնք աշխատում են աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա, ինչն ապահովում է նրանց աշխատողների պաշտպանությունը: Վերջինիս բացակայության դեպքում գոյություն ունի միայն արհմիությունների կողմից տրամադրվող պաշտպանությունը, որը հաճախ ոչ լիաժեք է, քանի որ գործատուն հեշտությամբ կարող է աշխատողին ազատել աշխատանքից, քանի որ համագործակցությունը հիմնված չէ աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա:

Հարկ է նշել, որ առանց երկարաժամկետ աշխատանքային պայ-

45. http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=22399

46. http://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=22399

մանագրի հիման վրա աշխատողների համար արհմիություններին անդամակցելու խոչընդոտներ չկան, եթե նրանց հետ կնքված պայմանագրերը համապատասխանում են աշխատանքային պայմանագրի չափանիշներին (օրինակ՝ շաբաթական 40 ժամ աշխատաժամանակ աշխատավայրում ներկայության պահանջով):

Կազմակերպությունում գործող արհմիությունը պարտավոր չէ հրապարակել անդամների անունները, փոխարենը պարտավոր է եռամսյակը մեկ հրապարակել տեղեկություն արհմիության անդամների ընդհանուր թվի վերաբերյալ: Արհմիության անդամների անունների չհրապարակելը կարող է բացասական հետևանքներ ունենալ, քանի որ գործատուն չի կարող քննարկել աշխատակցին աշխատանքից ազատելու խնդիրն արհմիության հետ: Հետևաբար արհմիության անդամների անունների բացահայտումը կապված է աշխատավայրում տիրող մթնոլորտի հետ: Եթե գործատուն բարձր է գնահատում արհմիության գոյությունն իր կազմակերպությունում, ապա արհմիության անդամների բացահայտումը ոչ միայն չի հանգեցնի նրանց աշխատանքից ազատելուն, այլ նաև դրական ազդեցություն կունենա:

Աշխատավայրում արհմիութենական կառույցի ստեղծումը չի նշանակում, որ դրա մասին պետք է անհապաղ տեղեկացնել գործատուին: Եթե աշխատավայրում լարված իրավիճակ է, ապա արհմիության գործողությունները շատ հաճախ ձեռնարկվում են գաղտնի, և նման գործողությունների բացահայտումը աշխատավայրի ղեկավարությանը տեղի է ունենում բախումային իրավիճակներում:

Հարկ է նշել, որ 2004 թ.-ի նոյեմբերի 23-ին Լեհաստանի՝ «Արհմիությունների մասին» օրենքի 34-րդ հոդվածի 2-րդ մասի փոփոխության համաձայն՝ սահմանվեց արհմիությունների գործունեության որոշակի փոփոխություններ: Մինչև 2003 թ.-ի նոյեմբերի 23-ը օրենքը հավասար իրավունքներ էր տալիս միայն արհմիութենական այն կազմակերպություններին, միություններին կամ կոմիտեներին, որոնք ունեն առնվազն 10 անդամ (օրինակ՝ Արհմիութենական կոմիտե կազմավորելու համար անհրաժեշտ է տվյալ աշխատավայրից առնվազն 10 աշխատողների՝ միավորմանը միանալու կամք):

Ներկայումս պահանջվում է, որ ընկերության աշխատակիցներից առնվազն մեկը պետք է լինի **բազմա-ձեռնարկատիրական արհմիության** (Multi-enterprise trade union) անդամ այն պայմանով, որ այդ միությունը կազմված է առնվազն 10 աշխատակցից այնպես, որ բազմա-ձեռնարկատիրական արհմիության անդամ բոլոր ընկերություններից լինեն ներկայացուցիչներ: Ձևավորված միավորումն ունի նույն իրավունքները, ինչ որ արհմիությունը, որի կազմում այն ձևավորվել է, բայց առանց աշխատավայրի աշխատողներից առնվազն 10 անդամ ունենալու պահանջի: Լեհաստանի՝ «Արհմիությունների մասին» օրենքի 34-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ մեծանում է արհմիությունների գործունեության հնարավորությունն ու շրջանակը: Այնուամենայնիվ, հարկ է նշել, որ ձեռնարկատիրական և բազմա-ձեռնարկատիրական արհմիությունների համար կան առանձին դրույթներ, որոնք մասնավորապես սահմանում են աշխատանքային պարտականությունների կատարման ընթացքում նպաստներ ստանալու իրավունքները կամ աշխատակցի իրավունքների պաշտպանության դրույթները աշխատանքային պայմանագրի դադարեցման կամ վերանայման դեպքում, հետևաբար կարևոր է ուսումնասիրել բոլոր իրավական ասպեկտներն ու դրույթները բազմա-ձեռնարկատիրական արհմիություն ստեղծելիս, քանի որ վերջինիս առանձնահատկությունները տարբերվում են արհմիութենական կոմիտեից:

Եթե արհմիությունը գործում է կազմակերպության ներսում, ապա այն հնարավորություն ունի պաշտպանելու աշխատակիցներին աշխատանքից ազատումից: Վերջինս հնարավոր է համապատասխան արհմիության կառավարման խորհրդի որոշմամբ, նախապես սահմանված ժամկետով, որը չի կարող գերազանցել մեկ տարին:

Համաձայն Լեհաստանի՝ «Արհմիությունների մասին» օրենքի՝ աշխատողն իրավաբանորեն պաշտպանված է աշխատանքից ազատվելուց, քանի որ գործատուն չի կարող լուծել կամ վերանայել աշխատանքային պայմանագիրը առանց համապատասխան արհմիության խորհրդի թույլտվության:

Պաշտպանված աշխատողների թիվը կախված է երկու խնդրից.

- աշխատակցին պաշտպանող համապատասխան միությունը

պետք է ապահովի ընկերությունում արհմիության ներկայացուցիչ լինելու պահանջները,

- աշխատավայրում աշխատակիցների և ղեկավար պաշտոն զբաղեցնողների թվից:

Միությունները, կազմակերպությունները կամ կոմիտեները, որոնք իրավունք ունեն ներկայացնելու և պաշտպանելու աշխատակիցների շահերը որպես որևէ արհմիության ներկայացուցիչ, կամ պետք է հանդիսանան Եռակողմ կոմիտեի (Tripartite Committee) անդամներ կամ համապատասխան աշխատավայրի անձնակազմի առնվազն 10%-ը պետք է լինի նման կազմակերպության անդամ:

Լեհաստանում միայն երեք արհմիություններ են համապատասխանում առաջին պահանջին: Դրանք են՝

- «Համերաշխություն» անկախ ինքնակառավարվող արհմիություն (Independent Self-Governing Trade Union "Solidarity" (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" - NSZZ Solidarność))⁴⁷,
- Համալեհական արհմիությունների ալյանս (All-Poland Alliance of Trade Unions (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych - OPZZ))⁴⁸,
- Արհմիությունների ֆորում (Trade Unions Forum (Forum Związków Zawodowych))⁴⁹:

Եթե տվյալ միությունը կամ միավորումը չի բավարարում արհմիության ներկայացուցիչ լինելու պահանջներին, ապա աշխատանքից ազատվելուց աշխատակցին կարող է պաշտպանել Արհմիության ղեկավարության կողմից լիազորված անձը: Եթե նման կետը բացակայում է Արհմիության կանոնադրությունում, ապա օրենքով սահմանված կարգով աշխատակցի իրավունքների պաշտպանությամբ

47. <https://www.opzz.org.pl>

48. <https://www.solidarnosc.org.pl>

49. <http://fzz.org.pl/>

գբաղվում է Արհմիության ղեկավարը:

«Արհմիությունների մասին» օրենքի համաձայն՝ արհմիության անդամների թվային քանակով պայմանավորված՝ պաշտպանված աշխատողների թիվը որոշվում է հետևյալ կերպ.

- եթե արհմիությունը ունի 10 անդամ, ապա Արհմիության կառավարման խորհուրդը կարող է պաշտպանել 1 աշխատակցի,
- եթե արհմիությունը ունի 20 անդամ, ապա Արհմիության կառավարման խորհուրդը կարող է պաշտպանել 2 աշխատակցի,
- 21-150 անդամ ունենալու դեպքում յուրաքանչյուր 10 անդամի դեպքում 1 պաշտպանված աշխատակից,
- 151-300 անդամ ունենալու դեպքում յուրաքանչյուր 30 անդամի դեպքում 1 պաշտպանված աշխատակից,
- 301-500 անդամ ունենալու դեպքում յուրաքանչյուր 40 անդամի դեպքում 1 պաշտպանված աշխատակից,
- 500 և ավելի անդամ ունենալու դեպքում յուրաքանչյուր 50 անդամի դեպքում 1 պաշտպանված աշխատակից:

Ներկայացուցչական արհմիութենական կազմակերպության խորհուրդը կարող է ընտրել նաև պաշտպանված աշխատողների թվաքանակի որոշման այլ եղանակ: Օրինակ կարող է պաշտպանված աշխատողների թիվը կապել աշխատավայրում ղեկավար պաշտոն զբաղեցնողների թվի հետ: «Արհմիության մասին» օրենքի համաձայն՝ ընկերությունում ղեկավարներ են համարվում նրանք, ովքեր անհատապես կառավարում են իրենց աշխատավայրը և ղեկավարների տեղակալները կամ նրանք, ովքեր ընդգրկված են ընկերության կոլեգիալ կառավարման մարմնում, ինչպես նաև նրանք, ովքեր նշանակվել են իրականացնելու գործատուի գործունեությունը և աշխատանքային օրենսդրության շրջանակներում համարվում են ղեկավարներ:

Վերոնշյալից կարելի է եզրակացնել, որ Լեհաստանում այդքան էլ բարդ չէ արհմիություն հիմնել, բայց այդքան էլ հեշտ չէ ապահովել դրա գործունեությունն ու կառավարումը: Լեհաստանում արհմիութե-

յան անդամները շատ հաճախ դառնում են Աշխատանքային օրենսդրության խախտման զոհեր: Գործատուներն օգտվում են այն հանգամանքից, որ լեհական աշխատանքային դատարանները գործում են դանդաղ և շատ հաճախ խախտում են օրենքը, մասնավորապես խզելով աշխատանքային պայմանագրերը արհմիության անդամների և նաև արհմիություններով պաշտպանված աշխատողների հետ: Այսօր Լեհաստանում արհմիության ստեղծումը շատ դեպքերում հանդիսանում է վերջին միջոցը այն աշխատողների համար, ովքեր ցանկանում են բարելավել իրենց վիճակը:

Սա չի նշանակում, որ արհմիությունները չպետք է ստեղծվեն: Նույնիսկ հաշվի առնելով լեհական դատական համակարգի դանդաղ գործելաոճը, այնուամենայնիվ, արհմիությունն աշխատանքի անմարդկային պայմանների դեմ պայքարող սակավաթիվ արդյունավետ գործիքներից մեկն է (արհմիությունները հաճախ շահում են աշխատանքային գործերում):

Լեհաստանում անդամակցությունն արհմիություններին բավականին ցածր է՝ մոտ 12%, սակայն կան շատ թվով արհմիութենական կազմակերպություններ: Արհմիություններում գրանցված անդամների մոտ 85%-ը հանդիսանում են երկրում գործող 3 խոշորագույն արհմիությունների անդամներ: Առաջինը «Համերաշխություն» անկախ ինքնակառավարվող արհմիությունն է (Independent Self-Governing Trade Union “Solidarity” (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy “Solidarność” - NSZZ Solidarność)⁵⁰, երկրորդը՝ թվով մի քիչ ավելի փոքր Համալեհական արհմիությունների այլասը (All-Poland Alliance of Trade Unions (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych - OPZZ)⁵¹ և երրորդը Արհմիությունների ֆորումն է (Trade Unions Forum (Forum Związków Zawodowych-FZZ))⁵²:

Արհմիություններին անդամակցության վերաբերյալ տարեկան պաշտոնական թվերը չեն հրապարակվում, սակայն ազգային վիճակագրական GUS գործակալությունը հրապարակել է 2019 թ.-ին արհ-

50. <https://www.opzz.org.pl>

51. <https://www.solidarnosc.org.pl>

52. <http://fzz.org.pl/>

միությունների և գործատուների կազմակերպությունների վերաբերյալ վերլուծության արդյունքներ, որտեղ ուշադրությունը կենտրոնացված էր կազմակերպչական կառուցվածքի և գործունեության վրա, բացի դա՝ վերլուծությունը ներառում էր նաև արհմիությունների անդամակցության վերաբերյալ որոշ տեղեկություններ:

Ըստ վերլուծության արդյունքների՝ 2018 թ.-ի սեպտեմբերին Լեհաստանում առկա էին ընդհանուր շուրջ 1,5 միլիոն արհմիության անդամ: Միայն 100,000 արհմիության անդամներ հանդիսանում էին թոշակառուներ, իսկ 15,000-ը՝ այսպես կոչված քաղաքացիաիրավական պայմանագրով աշխատողներ, որը համեմատաբար տարածված աշխատանքի ձև է Լեհաստանում:

GUS-ի հետազոտությունը ցույց տվեց, որ արհմիության անդամների մեծ մասը՝ 1,5 միլիոնից 1,3 միլիոնը կամ 87%-ը, գտնվում են վերոնշյալ երեք ազգային արհմիությունների հովանու ներքո, որոնք ունեն հատուկ իրավունքներ և ազդեցություններ: Դրանք են NSZZ Solidarność, OPZZ և FZZ:

Երեք կազմակերպություններից յուրաքանչյուրի զարգացումը տարբեր է եղել:

«Համերաշխություն» անկախ ինքնակառավարվող արհմիությունը (NSZZ Solidarność) հիմնադրվել է աշխատավորների բողոքների արդյունքում և հաստատվել է Գդանսկի համաձայնագրի հիման վրա, որը ստորագրվել է 1980 թ.-ի օգոստոսի 31-ին Միջ-ձեռնարկատիրական գործադուլային կոմիտեի և Կառավարական հանձնաժողովի կողմից: Այն 2000-ականներին մեծ քաղաքական դերակատարում ունեցավ և այժմ էլ դեռևս կապեր ունի քաղաքականության հետ:

Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիային տրամադրված թվերը ցույց են տալիս, որ 2019 թ.-ին NSZZ Solidarność-ն ուներ 543,587 անդամ⁵³: Այժմ NSZZ Solidarność-ը ունի մոտ 722,000 անդամ, ինչը կազմում է Լեհաստանում ընդհանուր աշխատուժի 4,35%-ը⁵⁴:

53. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Trade-Unions>

54. <https://www.solidarnosc.org.pl/en/>

Արհմիության անդամներ կան յուրաքանչյուր ոլորտում և ծառայություններում: Անդամակցությունը ներառում է ղեկավարներ, ադմինիստրացիայի աշխատողներ և պրոֆեսիոնալ անձնակազմ, ինչպես նաև գիտնականներ և տեխնիկներ, հմուտ աշխատողներ և բանվորներ, լրիվ դրույքով աշխատողներ և նրանք, ովքեր աշխատում են կես դրույքով, թոշակառուներ, գործարանների կողմից ղեկավարվող մասնագիտական ուսումնական հաստատությունների դպրոցականներ, որոնք ենթապայմանագրային աշխատանք են կատարում գործարանների համար կամ ստանում են մասնագիտական ուսուցում, տնից աշխատողներ, գործազուրկներ, հաշմանդամներ, այլընտրանքային զինվորական ծառայություն անցնող անձինք և այլք: Գործում է ստուգման համակարգ:

NSZZ Solidarność-ը կառուցված է ոչ թե ոլորտային, այլ տարածքային սկզբունքով, այսինքն ունի տարածքային ստորաբաժանումներ՝ մասնաճյուղեր: Արհմիությունը ներառում է 37 տարածքային արհմիութենական կենտրոններ: Տարածքային ստորաբաժանումները ներառում են 16 խոշորագույն ձեռնարկություններ՝ մեքենաշինության, նավաշինության, պաշտպանության, ամֆի արդյունահանման, մետալուրգիայի և այլ ոլորտներից:

NSZZ Solidarność-ը հանդիսանում է Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի (ITUC) և Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (ETUC) անդամ:

Համալեռնական արհմիությունների այլանսը (All-Poland Alliance of Trade Unions (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych - OPZZ) հիմնադրվել է 1984 թ.-ին՝ ռազմական դրության ժամանակաշրջանից հետո, երբ բոլոր արհմիություններն արգելվեցին, և Լեհաստանը գտնվում էր քաղաքական և տնտեսական վերափոխման գործընթացում: OPZZ-ը հանդիսանում է արհմիությունների խոշորագույն ազգային «անձրևանոց» կոնֆեդերացիա Լեհաստանում, որի մեջ են մտնում ինչպես համազգային միացյալ արհմիությունները, այնպես էլ արհմիությունների ոլորտային միավորումներ: OPZZ-ն ձգտում է ապահովել կյանքի և աշխատանքի համար արժանապատիվ պայմաններ Լեհաստանի դեմոկրատական հասարակություն-

Նում: OPZZ-ի խնդիրներն են՝

- աշխատողների, թոշակառուների և գործազուրկների, ինչպես նաև նրանց ընտանիքների իրավունքների և արժանապատվության, ինչպես նաև մասնագիտական և սոցիալական շահերի պաշտպանությունը,
- արհմիությունների իրավունքների և ազատությունների պաշտպանությունը,
- ազդեցություն սոցիալ-տնտեսական քաղաքականության վրա՝ հասարակության շահերին համապատասխան,
- աշխատել ժողովրդավարական իրավունքների, հանրային կայերի և քաղաքացիական ազատությունների զարգացման և ամրապնդման ուղղությամբ,
- սոցիալական գործունեության ստեղծումը և միջանձնային հարաբերություններում մասնագիտական էթիկայի ու մշակույթի ձևավորումը:

OPZZ-ը անկախ է որևէ քաղաքական կուսակցությունից: OPZZ-ին միացած բոլոր արհմիությունները խմբավորված են 7 մասնաճյուղերում՝

- հանքարդյունաբերություն և էներգետիկա,
- արդյունաբերություն,
- կրթություն,
- հանրային ծառայություններ,
- շինարարություն և փայտամշակում,
- տրանսպորտ,
- առևտուր, ծառայություններ, մշակույթ և արվեստ:

2020 թ.-ի Eurofound-ի ուսումնասիրությունից երևում է, որ 2012 թ.-ին OPZZ-ի անդամների թիվը կազմել է 792,503, սակայն ներկայիս ցուցանիշը շատ ավելի ցածր է: OPZZ-ը այժմ ունի 500,000-ից ավել անդամներ և ներկայացված է երկրի բոլոր 16 շրջաններում, ինչպես

Նաև շատ համայնքներում: Այն սահմանում է սեփական քաղաքականությունն ինքնուրույնության և դեմոկրատական սկզբունքների համաձայն՝ իր Կոնգրեսի, խորհրդի և Նախագահության միջոցով:

Կոնգրեսը սահմանում է OPZZ-ի ընդհանուր քաղաքականությունը: Այն անցկացվում է չորս տարին մեկ, որին մասնակցում են պատվիրակներ բոլոր փոխկապակցված միություններից: Այն ընտրում է OPZZ-ի Նախագահին: Վերջին Կոնգրեսը տեղի է ունեցել Վարշավայում 2018 թվականի մայիսին և ընդունեց ծրագիրը չորս տարով՝ մինչև 2022 թվականը:

OPZZ խորհուրդը բարձրագույն գործադիր մարմինն է կոնգրեսների միջև: Այն կազմված է անդամ կազմակերպությունների ներկայացուցիչներից՝ ըստ անդամակցության համամասնության: Խորհուրդը ժողով է հրավիրում տարեկան առնվազն երեք անգամ:

OPZZ-ի Նախագահությունը սահմանում է Արհմիության խորհրդի կողմից որդեգրած քաղաքականության իրականացման գործողությունները: Նախագահության ժողովներն իրականացվում են առնվազն երկու ամիսը մեկ:

Ընտրված ղեկավար թիմը (Նախագահ և փոխնախագահներ) ղեկավարում է OPZZ-ի ամենօրյա օպերատիվ գործունեությունը: Վերջինս պատասխանատու է հասարակական և պետական կառույցների, քաղաքական կուսակցությունների, գործատուների ասոցիացիաների, հասարակական կազմակերպությունների և լրատվամիջոցների հետ հարաբերությունների համար: Այն ղեկավարում է OPZZ-ի անձնակազմը և նրանց գործունեությունը:

OPZZ-ը ճանաչվել է ազգային մակարդակով ներկայացուցչական արհմիութենական կազմակերպություն, ինչպես նաև հանդիսանում է լիիրավ անդամ սոցիալական երկխոսության մարմիններում, ինչպես ազգային (Rada Dialogu Społecznego/Սոցիալական երկխոսության խորհուրդ), այնպես էլ տարածաշրջանային մակարդակներում: OPZZ-ն իրավունք ունի խորհրդակցելու և ծանոթանալու զբաղվածության, սոցիալական և տնտեսական քաղաքականության հետ կապված որոշումների և փաստաթղթերի նախագծերին: Մասնավորապես, OPZZ-ն ազդեցություն ունի ազգային բյուջեի, օրենքով սահ-

մանված նվազագույն աշխատավարձի և սոցիալական ապահովության վճարների վրա:

Միջազգային մակարդակով OPZZ-ը Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի (ITUC) անդամ է: Եվրոպական մակարդակով OPZZ-ը Եվրոպական արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (ETUC) և Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի համաեվրոպական տարածաշրջանային խորհրդի (PERC) անդամ է: OPZZ-ն մասնակցում է Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ILO) գործունեությանը՝ աշխատանքային միջազգային չափանիշները բարելավելու նպատակով: Ամեն տարի OPZZ-ի ներկայացուցիչները մասնակցում են Ժնևում անցկացվող Աշխատանքի միջազգային կոնֆերանսներին:

OPZZ-ը նաև մասնակցում է արհմիությունների տարածաշրջանային միջոցառումներին՝ մասնակցելով արհմիությունների BASTUN (Բալթյան երկրներում արհմիությունների կազմակերպությունների համագործակցություն) և Vicegrad արհմիությունների խմբի (Չեխիա, Հունգարիա, Լեհաստան, Սլովակիա) ցանցերում⁵⁵:

FZZ-ն ավելի փոքր է, քան մյուս երկու արհմիությունները և հիմնականում կազմված է արհմիություններից, որոնք ավելի վաղ լքել էին OPZZ-ը: Այն ձևավորվել է 2002 թ.-ին, երբ կառավարության, գործատուների և արհմիությունների Եռակողմ հանձնաժողովում քննարկում էին ապագա օրենսդրությունը, որտեղ սահմանվում էր, որ այստեղ ընդգրկված կլինեն միայն արհմիությունների կոնֆեդերացիաները, որոնց անդամներն առնվազն 300,000 են: Մի շարք անկախ արհմիություններ միավորվեցին և ձևավորեցին FZZ-ը՝ ապահովելու իրենց տեղը հանձնաժողովում⁵⁶:

OPZZ և FZZ ազգային արհմիությունները կազմված են տարբեր ընկերությունների արհմիություններից, ինչպես նաև մի քանի ընկերություններում գործող միություններից: Չնայած մասնակից ընկերությունների արհմիությունների և միավորումների թիվը բավական

55. <https://www.opzz.org.pl/en/about-us/opzz/>

56. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Trade-Unions>

նին մեծ է՝ համապատասխանաբար մոտ 8,000 արհմիություններ և 2,000 միավորումներ, այնուամենայնիվ ազգային արհմիությունների անդամների թիվը մեծ չէ: Դա պայմանավորված է այն հանգամանքով, որ ընկերությունների արհմիությունների անդամների թիվը միջինում կազմում է 85-90, միավորումներինը՝ 195-200:

NSZZ Solidarność-ի կառուցվածքը այլ է: Այն ունի ինչպես տարածաշրջանային, այնպես էլ արդյունաբերական կառուցվածք: Այստեղ առկա են 14 արդյունաբերական բաժիններ՝ գումարած մեկ թոշակառու անդամների բաժին:

NSZZ Solidarność-ը և OPZZ-ը տարբեր քաղաքական բևեռների են սատարում, այս ֆոնին միայն FZZ-ն է, որը գործում է քաղաքականությունից անկախ:

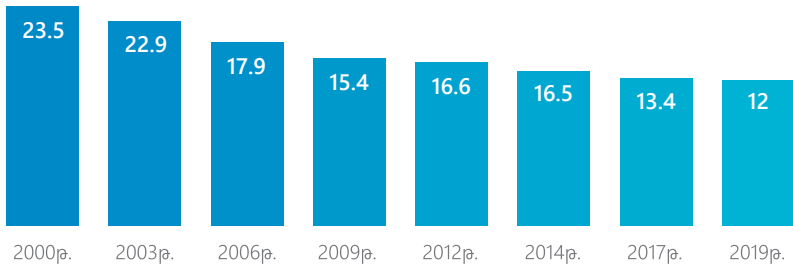
Այս տարբեր քաղաքական դիրքորոշումները հատկապես NSZZ Solidarność և OPZZ-ի միջև նշանակում են, որ ազգային արհմիությունների միջև հարաբերությունները երբեմն լարված են: Այնուամենայնիվ, սա կարող է նկատելի լինել միայն ազգային մակարդակում և ոչ թե տեղական մակարդակում կամ աշխատավայրում⁵⁷:

Միություններին անդամությունը կտրուկ անկում է ապրել 1990-ականներից ի վեր, ինչը պայմանավորված է արդյունաբերական վերակառուցմամբ, մասնավոր սեփականության և մասնավոր ծառայությունների ոլորտում գործող փոքր ընկերություններում զբաղվածության աճով:

Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (Organisation for Economic Co-operation and Development-OECD) կողմից տրամադրվող վիճակագրական տվյալները նույնպես վկայում են Լեհաստանում արհմիությունների անդամության կրճատման մասին (տե՛ս Գծանկար 3)⁵⁸:

57. For a detailed examination of the role of unions in Poland, see Coming full circle? Contestation, social dialogue and trade union politics in Poland by Magdalena Bernaciak, in Rough waters: European trade unions in a time of crises, edited by Steffen Lehndorff, Heiner Dribbusch and Thorsten Schulten, ETUI, 2018

58. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>



Գծանկար 3

2000-2019թթ. Լեհաստանի արհմիություններում աշխատակիցների ներգրավվածության տեսակարար կշիռը

CBOS ընկերության կողմից հրապարակված զեկույցի համաձայն՝ 2019 թ.-ին⁵⁹ արհմիության անդամակցությունը շատ ավելի բարձր էր պետական հաստատություններում և պետական ընկերություններում, որտեղ աշխատողների 29%-ը հանդիսացել են արհմիության անդամ, իսկ մասնավոր հատվածում կամ խառը պետական-մասնավոր ընկերություններում՝ 4%: 2017 թ.-ի արդյունքներով⁶⁰ արհմիության անդամությունն ամենաբարձրն էր կրթության, գիտության և առողջապահության ոլորտներում (26%), որին հաջորդում են պետական կառավարման (20%) և տրանսպորտի ու կապի (20%) ոլորտները: Արհմիության անդամակցությունն ամենացածրն է շինարարության ոլորտում (0%):

Միությունները ջանքեր են գործադրում անդամակցության մակարդակը մեծացնելու ուղղությամբ: NSZZ Solidarność-ը, օրինակ, իր կայքում ունի նորությունների բաժին, որը կոչվում է «Միության զարգացում», որտեղ հաղորդում է անդամակցության ավելացման գործում գրանցված հաջողությունների մասին, ինչպես նաև ներկայացնում է միության աճի համար պատասխանատու պաշտոնյային⁶¹:

59. Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2009; Związki zawodowe i naruszenia praw pracowniczych, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), 2010; and Związki zawodowe w Polsce, Nr 138/2019, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), November 2019

60. Działalność związków zawodowych w Polsce Nr 87/2017, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), July, 2017

61. <https://www.solidarnosc.org.pl/aktualnosci/wiadomosci/rozwoj>

Ե՛վ NSZZ Solidarność-ը, և՛ OPZZ-ը մեծ ջանքեր են գործադրում նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով աշխատողների համար ձեռք բերելու իրավունք՝ աշխատանքային միավորումներ ձևավորելու և/կամ ընդգրկվելու համար, քանի որ Լեհաստանի օրենսդրությունը արգելում էր դա: Նրանց ի վերջո հաջողվեց 2019 թվականի հունվարին հասնել այդ փոփոխությանը և արհմիություններն այժմ կարող են հավաքագրել նաև քաղաքացիաիրավական պայմանագրերով աշխատող աշխատակիցներին:

Հատկանշական է, որ NSZZ Solidarność-ի անդամների մոտ 40%-ը, իսկ OPZZ-ի մոտ 47%-ը կանայք են:⁶²

Լեհական արհմիությունների համար բանակցությունների հիմնական մակարդակը ձեռնարկությունն է: Ազգային երեք խոշոր արհմիությունները փորձում են ազդեցություն ունենալ հատկապես օրենսդրության վրա, օրինակ՝ հենց աշխատանքային իրավունքի ոլորտում, ինչպես նաև սոցիալական և աշխատաշուկայի հետ կապված պետության քաղաքականության և այլն:

Ներկայումս լեհական արհմիությունները պայքարում են նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման, «Արհմիությունների մասին» օրենքում որոշակի փոփոխություններ կատարման, ինչպես նաև արհմիություններին անդամակցության թվի նվազեցման, երիտասարդ կադրերի ներգրավման և մի շարք այլ խնդիրների լուծման համար:

Լեհաստանի արհմիութենական համակարգն ունի երկու մակարդակ. առաջին մակարդակում արհմիութենական գործառույթներն իրականացվում են կազմակերպության մակարդակով՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի հիման վրա, երկրորդը՝ պետության մակարդակն է, որտեղ պետական կառույցները համագործակցում են երեք խոշոր արհմիությունների հետ:

Այստեղ արհմիությունները փորձում են թե՛ գործատուների և թե՛ կառավարության հետ երկխոսության միջոցով Եռակողմ հանձնաժո-

62. ETUC Annual Gender Equality Survey 2019 – 12th edition, by Lionel Fulton and Cinzia Sechi, ETUC, April 2019 https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/201905/ETUC_Annual_Equality_Survey%202019_FINAL_EN.pdf (Accessed 03.04.2020)

ղովում և այլ քաղաքական ուղիներով ազդել սոցիալական օրենսդրության և սոցիալական քաղաքականության վրա: Ընկերությունների մասնաճյուղերի մակարդակով արհմիությունները թույլ են ներկայացված և զգալի դեր ունեցող կոլեկտիվ համաձայնագրեր կամ միություններ հազվադեպ են հանդիպում:

Լեհաստանում արհմիությունները կազմավորվում են ընկերության մակարդակով: Ընկերության ներսում գործող արհմիության անդամ կարող են լինել միայն տվյալ ընկերության աշխատակիցները: Արհմիություն ստեղծելու համար ընկերությունում անհրաժեշտ է առնվազն տասը աշխատող:

Քանի որ Լեհաստանի տնտեսական կառուցվածքը բնութագրվում է փոքր և միկրո ձեռնարկություններով, ընկերությունների գերակշիռ մեծամասնությունը ունի տասից պակաս աշխատող, իսկ երկրի աշխատողների 40%-ը աշխատում է հենց փոքր ընկերություններում, աշխատողների մեծամասնությունը չի կարող ինքնակազմակերպվել արհմիություններում:

Այսպիսով՝ փոքր ընկերություններում աշխատողների շահերի ներկայացումը մնում է չլուծված:

Ազգային մակարդակով արհմիությունների և գործատուների միջև բանակցությունները տեղի են ունենում Եռակողմ հանձնաժողովում: Այն ստեղծվել է 1990-ականների սկզբին, որպեսզի օգնի թուլացնել սոցիալական լարվածությունը հետկոմունիստական Լեհաստանում այսպես կոչված տնտեսական բարեփոխումների «արտասովոր քաղաքականությունից» հետո:

Հանձնաժողովին տրվել են աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական քաղաքականության վերաբերյալ խորհրդատվական իրավունքներ և ընկերություններում աշխատավարձերի բարձրացումներ առաջարկելու իրավունք: Այնուամենայնիվ, Հանձնաժողովը միշտ չէ, որ կարողացել է արդյունավետ գործել, ժամանակ առ ժամանակ թե՛ OPZZ, թե՛ Solidarność, թե՛ գործատուները բոյկոտում են հանձնաժողովի աշխատանքները⁶³:

63. <https://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08949.pdf>

Արհեստակցական միությունը ձևավորվում է ընկերության աշխատակիցներից և իրավական կարգավիճակ է ձեռք բերում դատարանի կողմից գրանցումից հետո: Սովորաբար ընկերություններում ձևավորված արհմիությունները միանում են Լեհաստանում գործող խոշոր միություններին, ինչը թույլ է տալիս խնայել ժամանակը և օգտվել արհմիությունների փորձից:

Արհմիության նկատմամբ գործատուի հիմնական պարտավորությունները ներառում են՝

- արհմիության հետ համաձայնեցնել աշխատողների և աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ ներքին կանոնակարգերը,
- աշխատակազմի կրճատումների վերաբերյալ խորհրդակցել արհմիության հետ,
- տեղեկացնել արհմիությանը ձեռնարկության սեփականատերերի փոփոխության վերաբերյալ,
- ստանալ արհմիության համաձայնությունն այդ արհմիության աշխատակիցների հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կամ աշխատանքային պայմանների փոփոխության վերաբերյալ,
- ստանալ արհմիության համաձայնությունը հատուկ պաշտպանությունից օգտվող աշխատողների (օրինակ՝ հղի աշխատողների և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող աշխատողների) հետ առանց ծանուցման աշխատանքային պայմանագրերի դադարեցման մասին,
- խորհրդակցել արհմիության հետ՝ չսահմանված ժամկետում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կամ աշխատանքային պայմանները փոխելու վերաբերյալ: Այստեղ հատկանշական է այն, որ ընկերությանը, այնուամենայնիվ, արհմիությունների հաստատումը անհրաժեշտ չէ:

Առանձին դեպքերում ընկերության ներսում գործող արհմիութենական կազմակերպությունը կամ միավորումն իրավունք ունի և պարտավոր է ներկայացնել արհմիության անդամների և/կամ ոչ

անդամների շահերը, ովքեր իրենց համաձայնությունն են տվել արհմիությանը ներկայացնել իրենց: Այսինքն՝ ընկերության արհմիությունը ներկայացնում է օրենքով սահմանված բոլոր աշխատակիցների շահերը՝ անկախ նրանց արհմիութենական պատկանելությունից⁶⁴:

Արհմիությունների իրավունքներն ու նշանակությունը

Արհմիությունները սոցիալական կազմակերպություններ են, որոնք միավորում են աշխատող մարդկանց և գործում են կանոնադրության համաձայն: Արհմիությունները ներկայացնում են աշխատողներին և պաշտպանում նրանց կոլեկտիվ և անհատական արժանապատվությունը, իրավունքները և նյութական ու բարոյական շահերը: Նրանք նաև իրավունք ունեն ներկայացնելու աշխատողների շահերը միջազգային հարթակներում: Արհմիությունները նպաստում են աշխատանքի, կյանքի և հանգստի համար նպաստավոր պայմանների ստեղծմանը:

Գործատուների ասոցիացիաները պաշտպանում են գործատուի իրավունքները և նրանց բիզնես, ֆինանսական, տնտեսական, ինչպես նաև կազմակերպչական և գործառական շահերը աշխատանքային հարաբերություններում: Բոլոր գործատուներն ունեն գործատուների ասոցիացիա ստեղծելու իրավունք:

Որպես աշխատողների ներկայացման և նրանց շահերի պաշտպանության ուղղված կազմակերպություններ՝ արհմիություններն իրավասու են հանդես գալ նրանց անունից, վարել բանակցություններ և կնքել կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրեր, ինչպես նաև այլ պայմանագրեր՝ ապահովելու համապատասխան աշխատանքային պայմաններ: Նրանք նաև վերահսկում են աշխատանքային օրենսդրության, ինչպես նաև աշխատանքի ընթացքում առողջության և անվտանգության կանոնների և կանոնակարգերի պահպանմանը: Նրանք իրավասու են նաև եզրակացություններ տալ աշխատանքային օրենսդրության մշակման վերաբերյալ:

Արդյունքում արհմիությունները կարող են զգալի ազդեցութե

64. <https://thelawreviews.co.uk/title/the-employment-law-review/poland>

յուն ունենալ ազգային եկամտի բաշխման և աշխատանքային օրենսդրության և սոցիալական ապահովության վերաբերյալ օրենսդրական որոշումների բովանդակության վրա: Արհմիություններն ապահովում են, որ գործատուն պահպանի և պատշաճ կերպով կիրառի աշխատանքային օրենսդրությունը: Նրանք նաև կարևոր դեր են խաղում աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ քաղաքականության ձևավորման գործում:

Լեհաստանի աշխատանքային օրենսդրությունը չի նախատեսում աշխատողների կամ նրանց ներկայացուցիչների մասնակցությունը գործատուի բիզնեսի կառավարմանը՝ բացառությամբ պետական կազմակերպությունների, որոնցում աշխատողները պահպանում են վերահսկիչ խորհրդի և կառավարման խորհրդի որոշ անդամների ընտրելու իրավունքը:

Աշխատակիցների ներկայացուցչական մարմինների այլ տեսակներ

Երբ աշխատավայրում արհմիություն չկա, գործատուն պետք է խորհրդակցի աշխատողների ներկայացուցիչների հետ (representatives of the employees): Աշխատողների ներկայացուցիչների ընտրության սկզբունքները սահմանվում են յուրաքանչյուր գործատուի մոտ առանձին: Առնվազն 50 աշխատող ունեցող գործատուները կարող են ստեղծել Աշխատանքային խորհուրդ (works council): Աշխատակիցներին մնում է պահանջել աշխատանքային խորհուրդ ստեղծել՝ գործատուի կողմից 50 աշխատողի շեմն անցնելու մասին տեղեկացված լինելուց հետո: Աշխատանքային խորհրդի իրավունքները հիմնականում խորհրդատվական են⁶⁵:

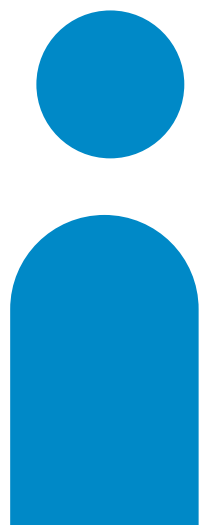
Ներկայիս զարգացումները վկայում են լեհական արհմիությունների հետաքրքիր ժամանակաշրջանի մասին: Լեհաստանը զգալի առաջընթաց ունի տնտեսական առումով: Ավելին՝ լեհ աշխատողները պահանջված են ԵՄ բոլոր երկրներում: Սա արհմիություններին հնարավորություն է տալիս պահանջել ավելի բարձր աշխատավարձ՝ երկարաժամկետ կտրվածքով նպատակ ունենալով հասնել արև-

65. <https://knowledge.leglobal.org/employers-associations-and-trade-unions-in-poland/>

մտաեվրոպական միջին աշխատավարձին: Այնուամենայնիվ, լեհերը հիասթափված են ժողովրդավարության որակից և բողոքում են կառավարության անարդյունավետությունից, կառավարության վրասեփական ազդեցության պակասից և վերջինիս թափանցիկության բացակայությունից: Աճում է նաև դժգոհությունն ընդհանուր կենսամակարդակից և անկայուն զբաղվածությունից:

Վերոնշյալից ելնելով՝ կարելի է առանձնացնել լեհական արիմիությունների առկա մարտահրավերները, այդ թվում՝

- դառնալ գործուն կառույցներ, որոնք կարող են ուղղորդել աշխատողների դժգոհությունը,
- դառնալ աշխատողների շահերի պաշտպանության վստահելի ներկայացուցիչներ,
- նպաստել նվազագույն աշխատավարձի շեմի բարձրացմանը,
- դառնալ «խաղաղության կամուրջ» սոցիալական ծառայությունների, գործատուների և աշխատողների միջև և այլն:





ԲԱԺԻՆ 2.

Հայաստանում և Եվրոպական միությունում արհմիությունների ստեղծման իրավական և քաղաքական շրջանակների, մեխանիզմների և ընթացակարգերի վերլուծություն

Արհմիությունների ձևավորման և գործունեության իրավական հիմքերը Հայաստանում

Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով, որը ընդունվել է 2000 թ.-ի դեկտեմբերի 5-ին: Այս օրենքով սահմանվում է արհեստակցական միությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև կարգավորում է արհեստակցական միությունների և նրանց անդամների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները:

Արհեստակցական կազմակերպությունը /արհմիությունը/ հասարակական միավորում է, որն օրենքով սահմանված կարգով և ազատ կամքի դրսևորումով միավորում է տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողներին՝ իրենց աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով (հոդված 2):

Արհեստակցական կազմակերպությունների/արհմիությունների/ միությունն իրավաբանական անձանց միություն է, որն օրենքով սահմանված կարգով միավորում է երկու և ավելի արհեստակցական կազմակերպությունների՝ աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Առանձնացվում է արհեստակցական կազմակերպությունների /արհմիությունների/ միության հետևյալ ձևերը՝ արհմիությունների տարածքային միություն, արհմիությունների ճյուղային միություն, արհմիությունների հանրապետական միություն:

Արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միությունն իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է որոշակի տարածքում (մարզում կամ քաղաքում կամ որևէ առանձնահատկությամբ առանձնացված տարածքում) գործող արհեստակցական միությունների/արհմիությունների/ կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ տարածքի առավելագույն թվով աշխատողներ՝ տվյալ տարածքի գործատուների միության, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման տարածքային մարմինների հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունն իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են տվյալ ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ՝ գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունում, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման հանրապետական մարմիններում տնտեսության տվյալ ճյուղի աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունն իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունների կեսից ավելիին, որոնց անդամագրված են հանրապետությունում գործող արհեստակցական միությունների առավելագույն թվով անդամներ, իսկ անդամ կազմակերպությունները միավորում են առավելագույն թվով աշխատողների՝ Հայաստանի

Հանրապետության կառավարության և գործատուների հանրապետական միության հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով:

Արհմիության գործունեության հիմնական սկզբունքներն են՝

- պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, քաղաքական, հասարակական և այլ կազմակերպություններից անկախությունը,
- արհեստակցական միություններին մասնակցելու (անդամակցելու) կամավորությունը,
- արհեստակցական միությունների իրավահավասարությունը. աշխատողի իրավունքների սահմանափակում թույլ չտալը՝ կապված նրա՝ արհեստակցական միության մասնակից (անդամ) լինելու հանգամանքի հետ:

Ըստ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի հոդված 4-ի՝ արհեստակցական կազմակերպությունը **/արհմիությունը/** հիմնադրվում է նրա հիմնադիրների (առնվազն երեք աշխատողի) նախաձեռնությամբ հրավիրված հիմնադիր ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ: Հիմնադիր ժողովը հաստատում է կազմակերպության կանոնադրությունը, ընտրում է ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմիններ:

Երկու և ավելի արհեստակցական կազմակերպություններ և (կամ) արհեստակցական կազմակերպությունների միություններ իրենց ներկայացուցիչների ժողովի (համաժողովի, համագումարի) որոշմամբ կարող են հիմնադրել արհեստակցական կազմակերպությունների մեկ միություն՝ հաստատելով նրա կանոնադրությունը և ընտրելով ղեկավար ու վերահսկողություն իրականացնող մարմիններ: Արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական և ճյուղային հանրապետա-

կան միություններն իրավունք ունեն իրենց անվանման մեջ օգտագործել «Հայաստանի Հանրապետություն» անվանումը կամ դրա հապավումը:

Արհմիություն հիմնադրելու համար անհրաժեշտ է երկու կողմ գործատու և աշխատող՝ արհեստակցական միության անդամ: **Գործատուն** աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա և (կամ) օրենքով սահմանված կարգով քաղաքացիների աշխատանքն օգտագործող աշխատանքային իրավունակություն և գործունակություն ունեցող իրավաբանական անձ է՝ անկախ կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից, գործունեության բնույթից և տեսակից, ինչպես նաև օրենսդրությամբ սահմանված դեպքերում աշխատանքային պայմանագիր կնքելու իրավունք ունեցող այլ սուբյեկտ (պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմին, հիմնարկ, առանձնացված ստորաբաժանում և այլն): Գործատու կարող է լինել նաև յուրաքանչյուր քաղաքացի, աշխատող՝ օրենքով աշխատելու իրավունք ունեցող ֆիզիկական անձ, որն աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա աշխատանք է կատարում գործատուի մոտ:

Արհեստակցական միության անդամը/աշխատողը/ այն անձն է, որը կամավորության սկզբունքով մասնակից է դարձել (անդամագրվել է) արհեստակցական միությանը՝ վերջինիս կանոնադրության համաձայն: Արհեստակցական կազմակերպության անդամներ կարող են լինել տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած ՀՀ տարածքում կամ ՀՀ տարածքից դուրս աշխատողները, այդ թվում՝ օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք: Արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել նաև տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները: Աշխատողը կարող է անդամ լինել մեկից ավելի կազմակերպությունների,

եթե դա չի հակասում նրանց կանոնադրություններին: Արհմիության անդամ լինելու կարգը սահմանվում է այդ կազմակերպության կանոնադրությամբ:

Արհմիության անդամ չեն կարող լինել ՀՀ զինված ուժերի, ոստիկանության, ազգային անվտանգության, դատախազության մարմինների ծառայողները, ինչպես նաև դատավորները և սահմանադրական դատարանի անդամները: Գործատուն չի կարող ընտրվել այն արհեստակցական կազմակերպության ղեկավար մարմինների կազմում, որին մասնակցում (անդամակցում) է տվյալ գործատուի աշխատողը:

Արհեստակցական կազմակերպությունների միության անդամները կարող են լինել արհեստակցական կազմակերպությունները և (կամ) արհեստակցական կազմակերպությունների միությունները: Արհեստակցական կազմակերպությունը և արհեստակցական կազմակերպությունների միությունը կարող են անդամ լինել արհեստակցական կազմակերպությունների մեկ միության: Արհեստակցական միությանն անդամ լինելը կարգավորվում է նրա կանոնադրությամբ:

Արհեստակցական միությունն իր գործունեությունն իրականացնում է ՀՀ օրենսդրությանը և արհեստակցական միության կանոնադրությանը համապատասխան: Արհեստակցական միության կանոնադրությունը պետք է բովանդակի՝

- արհեստակցական միության անվանումը,
- գործունեության առարկան և նպատակները,
- արհեստակցական միության արհեստակցական միության կառուցվածքը, ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմինների կազմավորման և գործունեության կարգը, նրանց գործառույթները,
- արհեստակցական միության անդամ դառնալու և անդամակցությունից դուրս գալու կարգը,
- անդամների իրավունքները և պարտականությունները,
- գտնվելու վայրը (հասցեն),

- վերակազմակերպման և լուծարման կարգը,
- կանոնադրությունում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու կարգը,
- մուտքի վճարների, անդամավճարների չափը, մուծումների կարգը և գույքի ձեռքբերման այլ աղբյուրները:

Արհեստակցական միությունն անկախ է պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, այլ կազմակերպություններից և կուսակցություններից, նրանց հաշվետու չէ և նրանց կողմից վերահսկողության ենթակա չէ: Պետական մարմիններին, տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, գործատուներին, այլ կազմակերպություններին և ֆիզիկական անձանց արգելվում է խոչընդոտել կամ միջամտել արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված իրավունքների իրականացմանը՝ բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի:

Արհեստակցական միության բարձրագույն մարմինը նրա ժողովն է (համաժողովը, համագումարը), որը իրավիրվում է նրա կանոնադրությամբ սահմանված կարգով և ժամկետներում, բայց ոչ պակաս, քան 5 տարին մեկ անգամ: Արհեստակցական միության բարձրագույն մարմինն ունի նրա գործունեության ցանկացած հարցի վերջնական լուծման իրավունք:

Արհեստակցական միության բարձրագույն մարմինը իրականացնում է՝

- արհեստակցական միության կանոնադրության հաստատումը և փոփոխումը,
- արհեստակցական միության ղեկավար և վերահսկողություն իրականացնող մարմինների ընտրությունը,
- արհեստակցական միության վերակազմակերպման և լուծարման մասին որոշումների ընդունումը:

Արհեստակցական միության պետական գրանցումը, վերագրանցումը, ինչպես նաև կանոնադրության փոփոխությունների կամ նոր

խմբագրությամբ կանոնադրության գրանցումը և լուծարման պետական գրանցումն իրականացվում են «Արհեստակցական միությունների մասին» և իրավաբանական անձանց պետական գրանցման համար օրենքների համաձայն:

Արհեստակցական միության պետական գրանցման համար պետական գրանցման մարմին են ներկայացվում՝

- արհեստակցական միության հիմնադիրների ժողովի կողմից լիազորված անձի դիմումը,
- քաղվածք արհեստակցական միության հիմնադիրների ժողովի արձանագրությունից, որը պետք է նշումներ պարունակի հիմնադիրների ժողովի անցկացման վայրի, տարվա, ամսի, ամսաթվի, հիմնադիր անդամների (ժողովի մասնակիցների) թվի մասին, ինչպես նաև նշումներ՝ հիմնադիրների ժողովի կողմից արհեստակցական միություն հիմնադրելու, արհեստակցական միության կանոնադրությունը հաստատելու, արհեստակցական միության ղեկավար և վերահսկող մարմիններում պաշտոնատար անձանց ընտրվելու և արհեստակցական միության պետական գրանցման նպատակով գրանցման մարմին դիմելու համար լիազորված անձ ընտրելու մասին որոշումների ընդունման վերաբերյալ,
- լիազորված անձի և արհեստակցական միության ղեկավար մարմիններում ընտրված հիմնադիրների անձնագրային տվյալները:

Արհեստակցական կազմակերպությունների միության գրանցման համար ներկայացվում են նաև հիմնադիր կազմակերպություններից յուրաքանչյուրի պետական գրանցման վկայականի պատճենը և իրավասու մարմնի որոշումը՝ միություն ստեղծելու և միության հիմնադիրների ժողովին մասնակցելու համար լիազորված անձինք (պատվիրակներ) ընտրելու մասին, արհեստակցական միության կանոնադրության առկա թերթեր օրինակ՝ հաստատված հիմնադիրների ժողովի կողմից, սահմանված կարգով ամրակարգված և ստորագրված լիազորված անձի կամ կազմակերպության ղեկավարի

կողմից, պետական տուրքի վճարման անդորրագիրը:

Պետական գրանցման մարմինը արհեստակցական միության գրանցման մասին դիմումն ու պահանջվող փաստաթղթերը ընդունելու մասին հաշվառման գրանցամատյանում գրառում կատարելուց հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, պարտավոր է քննարկել դիմումը և գրանցել արհեստակցական միությունը կամ համապատասխան հիմնավորումներով մերժել արհեստակցական միության գրանցումը:

Արհեստակցական միության գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ դատական կարգով:

Արհեստակցական միության գործունեությունը չի կարող դադարեցվել գործատուի ցանկությամբ:

Արհեստակցական միությունը ՀՀ օրենսդրությանը և արհեստակցական միության կանոնադրությանը համապատասխան կարող է համագործակցել միջազգային և այլ երկրների արհեստակցական միությունների ու այլ հասարակական միավորումների հետ, ինչպես նաև անդամակցել միջազգային և այլ երկրների արհեստակցական միություններին:

Արհեստակցական միության նպատակներն են՝

- ներկայացնել և պաշտպանել աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ,
- սոցիալական գործընկերության տարբեր մակարդակներում ապահովել աշխատողների և գործատուների շահերի համաձայնեցումը կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում,
- գործատուի հրավերով մասնակցել արտադրական ծրագրերի մշակմանը և դրանց կենսագործմանը,
- գործատուին ներկայացնել առաջարկություններ՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավման, նոր տեխնիկայի ներդրման, ձեռքի աշխատանքի թեթևացման, արտադրական նորմաների վերանայման, աշխատանքի վարձատ-

րության չափի և կարգի վերաբերյալ,

- գործատուի հետ համագործակցել արհեստակցական միության անդամի պարզևատրման և խրախուսման հարցերով,
- գործատուի ներկայացմամբ քննարկել աշխատանքային կարգապահության խախտում թույլ տված արհեստակցական միության անդամի հարցը:

Արհեստակցական միության ղեկավար մարմնի ներկայացուցիչները աշխատանքի պայմանների ուսումնասիրման նպատակով իրավունք ունեն այցելել այն աշխատատեղերը, որտեղ աշխատում են տվյալ արհեստակցական միության անդամները: Աշխատատեղում, աշխատանքի պայմանների հետ կապված, աշխատողի կյանքին և առողջությանը վտանգ սպառնացող իրադրություն ի հայտ գալու դեպքում արհեստակցական միությունն իրավունք ունի գործատուից միջնորդագրով պահանջել միջոցներ ձեռնարկել ի հայտ եկած վտանգը վերացնելու կամ մինչ այդ աշխատանքն այդ աշխատատեղում դադարեցնելու համար: Միջնորդագրերին ի պատասխան՝ գործատուն պարտավոր է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ժամկետում արհեստակցական միությանը տեղյակ պահել ձեռնարկված միջոցառումների մասին:

Արհեստակցական միությունն իր կանոնադրական խնդիրներն իրագործելու նպատակով իրավունք ունի պետական մարմիններից, տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից ստանալ ծառայողական, առևտրային կամ բանկային գաղտնիք չհամարվող տեղեկություններ: Արհեստակցական միությունն իրավունք ունի իր գործունեությունը լուսաբանել զանգվածային լրատվության միջոցներով կամ այդ նպատակով, ունենալ լրատվության միջոցներ:

Արհեստակցական միությունը, արհեստակցական միության անդամի իրավունքներն ու շահերը պաշտպանելու նպատակով, իրավասու է միջնորդագրով դիմել պետական մարմիններին, տեղական ինքնակառավարման մարմիններին, գործատուին կամ այլ անձանց, ինչպես նաև օրենքով սահմանված կարգով բողոքարկել նրանց գործողությունները (անգործությունը):

Արհեստակցական միությունը կարող է առաջարկություն ներկայացնել ՀՀ կառավարություն և ՀՀ Ազգային ժողովն՝ արհեստակցական միության անդամների աշխատանքային և սոցիալական իրավունքների պաշտպանությանն ուղղված իրավական նորմատիվ ակտեր ընդունելու, այդ ակտերում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու վերաբերյալ:

Արհեստակցական միությունն իրավունք ունի օրենքով սահմանված կարգով կազմակերպել և անցկացնել հավաքներ, գործադուլներ և հանրային միջոցառումներ, դրանց հետ կապված բանակցություններ վարել պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, գործատուների, այլ կազմակերպությունների, նրանց պաշտոնատար անձանց հետ: Կոլեկտիվ կամ այլ պարտավորություններ չկատարելու, ինչպես նաև անօրինական գործադուլներ և այլ միջոցառումներ կազմակերպելու ու անցկացնելու համար արհեստակցական միությունը պատասխանատվություն է կրում ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով:

Պետական մարմինները, տեղական ինքնակառավարման մարմինները, գործատուներն ու այլ կազմակերպությունները, նրանց պաշտոնատար անձինք, ինչպես նաև այլ անձինք պարտավոր են չխախտել արհեստակցական միության և նրա անդամների իրավունքները: Արհեստակցական միության, նրա ներկայացուցչի իրավունքները խախտելը կամ կազմակերպության կանոնադրական գործունեությանը խոչընդոտելը, արհեստակցական միության ղեկավարներին ու ներկայացուցիչներին հետապնդելն առաջ է բերում պատասխանատվություն ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Գործատուի նախաձեռնությամբ, այդ թվում՝ նաև աշխատատեղերի կրճատման դեպքում աշխատողի աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելու, ինչպես նաև աշխատողին այլ աշխատանքի փոխադրելու, նրան կարգապահական տույժի ենթարկելու հետ կապված հարաբերություններին, կոլեկտիվ և անհատական վեճերին արհեստակցական միության մասնակցությունը կարգավորվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ:

Արհեստակցական միությունը տիրապետում, օգտագործում և

տնօրինում է իր սեփականությունը՝ ՀՀ օրենսդրությամբ և արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Արհեստակցական միության սեփականությունը գոյանում է մուտքի վճարներից, անդամավճարներից, կամավոր ներդրումներից, նվիրատվություններից, ՀՀ օրենսդրությամբ չարգելված այլ աղբյուրներից: Արհեստակցական կազմակերպության անդամի դիմումի առկայության դեպքում գործատուն կազմակերպում է արհմիութենական անդամավճարի գանձումը և հատկացումը՝ արհեստակցական կազմակերպության կանոնադրությամբ և կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով) սահմանված կարգով ու ժամկետում:

Գործատուն, կոլեկտիվ պայմանագրին (համաձայնագրին) համապատասխան, արհեստակցական միությանը տրամադրում է ֆինանսական միջոցներ և այլ գույք՝ աշխատողների աշխատանքի և հանգստի պայմանների բարելավմանը, ինչպես նաև նրանց առողջության պահպանմանը նպատակաուղղված միջոցառումներ կազմակերպելու համար: Պետությունը երաշխավորում է արհեստակցական միությունների սեփականության իրավունքի անձեռնմխելիությունն ու պաշտպանությունը:

Արհեստակցական միությունը յուրաքանչյուր օրացուցային տարվա ավարտից հետո՝ եռամսյա ժամկետում, հրապարակում է իր սեփականության օգտագործման տարեկան հաշվետվությունը:

Ըստ «Արհեստակցական միության մասին» ՀՀ օրենքի 16-րդ հոդվածի արհեստակցական միությունը, ի դեմս իր ղեկավար մարմնի կամ ներկայացուցչի, իրավունք ունի կոլեկտիվ պայմանագիր կնքել (վերակնքել) գործատուի/գործատուների միության հետ: Գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան յոթօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումը իր աշխատողներին միավորող արհեստակցական միության հետ: Կոլեկտիվ պայմանագիրը կնքվում է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Գործատուի հետ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է հանդես գալ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ, եթե արհեստակցական կազմակերպությանն անդամակցում է գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած

աշխատողների կեսից ավելին: Այդպիսի ներկայացուցչական լիազորություններով օժտված արհեստակցական կազմակերպության կողմից գործատուի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները տարածվում են նաև գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած բոլոր այն աշխատողների վրա, որոնք արհեստակցական կազմակերպության անդամ չեն: Եթե կազմակերպության արհեստակցական կազմակերպությանը անդամակցում է գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագրեր կնքած աշխատողների ոչ ավելին, քան կեսը, ապա կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը ներկայացնում և պաշտպանում է միայն իր անդամների շահերը: Տվյալ գործատուի մոտ արհեստակցական կազմակերպության բացակայության դեպքում, աշխատողների շահերի պաշտպանության գործառույթները կարող են փոխանցվել համապատասխան տարածքային կամ ճյուղային արհեստակցական միությանը: Եթե արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) են տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները, ապա այդ դեպքում արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում յուրաքանչյուր գործատուի մոտ ներկայացնել և պաշտպանել աշխատողների շահերը, եթե տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների կեսից ավելին մասնակցում է (անդամակցում է) արհեստակցական կազմակերպությանը: Հակառակ դեպքում արհեստակցական կազմակերպությունը տվյալ գործատուի մոտ կարող է ներկայացնել և պաշտպանել միայն իր անդամների շահերը: ՀՀ կառավարության հետ կարող է բանակցել և համաձայնագիր կնքել արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունը, պետական կառավարման մյուս մարմինների հետ կարող են բանակցել և համաձայնագիր կնքել արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունները:

Գործատուն, կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով) սահ-

մանված կարգով, արհեստակցական միությանը տրամադրում է անհրաժեշտ պայմաններ՝ արհեստակցական միության կանոնադրությամբ նախատեսված աշխատանքների կազմակերպման և կատարման համար:

Հասարակական պարտականությունների կատարման, արհմիութենական միջոցառումներին մասնակցելու ժամանակահատվածում արհեստակցական միության ընտրովի մարմինների անդամների աշխատանքից բացակայության և այդ ընթացքում նրանց վարձատրության հարցերը կարգավորվում են Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և գործատուի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով): Արհեստակցական միության ընտրովի մարմիններում ընտրված աշխատողները գործատուի նախաձեռնությամբ չեն կարող աշխատանքից ազատվել առանց աշխատանքի պետական տեսուչի նախնական համաձայնության, բացառությամբ օրենքով նախատեսված դեպքերի: Արհեստակցական միության մարմիններում ընտրված անձանց համար կոլեկտիվ պայմանագրով (համաձայնագրով) կարող են նախատեսվել այլ երաշխիքներ:

2020թ. հոկտեմբերի 5-ին Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միությունը, երեք տարի գործողության ժամկետով կնքեցին հանրապետական նոր կոլեկտիվ պայմանագիր: Սույն պայմանագրով սահմանվում են սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման լրացուցիչ երաշխիքներ և Կողմերի համատեղ գործողությունները դրանց իրականացման համար: Կողմերը սոցիալական գործընկերության շրջանակներում ապահովում են Հայաստանի Հանրապետության սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կայուն զարգացումը, որը պետք է ուղեկցվի զբաղվածության մակարդակի բարձրացմամբ և սոցիալական համերաշխության ամրապնդմամբ:

Հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրով սոցիալական գործընկերների միջև համագործակցությունը կնպաստի սոցիալ-աշխատանքային և դրա հետ կապված սոցիալ-տնտեսական հարա-

բերությունների օրենսդրական կարգավորումներում հնարավորինս փոխհամաձայնեցված և համակողմանի քննարկված լուծումներ ունենալուն:

Կողմերը համաձայնում են, որ՝

- սոցիալական գործընկերությունը շահերի հավասարակշռման, սոցիալական համերաշխության ապահովման և խնդիրների լուծման արդյունավետ եղանակների որոշման հիմնական միջոցն է,
- սոցիալական գործընկերության հիմնական նպատակների և առաջնահերթ խնդիրների, ինչպես նաև դրանց լուծման հիմնական ուղղությունների շուրջ, որոնք ամրագրվում են սույն պայմանագրում,
- սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքների իրացման կառուցակարգերը սահմանելիս հաշվի առնել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաներով և Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիայով ամրագրված նպատակները,
- որ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող, գործատուների և աշխատողների՝ աշխատանքային իրավունքների և շահերի պաշտպանության առումով Էական նշանակություն ունեցող նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերը ներկայացվում են Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի կարծիքի՝ մինչև համապատասխան մարմնի կողմից դրանց ընդունումը:

Կողմերը, սոցիալական գործընկերության համակողմանի զարգացման նպատակով, կնպաստեն գործատուների ճյուղային և տարածքային միավորումների և կազմակերպություններում արհմիությունների կայացմանը:

Աշխատանքային գործունեության ընթացքում աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նպատակով կողմերը պարտավորվում են՝

- աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման գործընթացներում արհմիության դերի, ինչպես նաև գործատուների տնտեսական շահագրգռվածության և պատասխանատվության բարձրացման նպատակով, մշակել առաջարկություններ՝ ՀՀ օրենսդրության մեջ փոփոխություններ կատարելու վերաբերյալ,
- աջակցել աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանները սահմանող նորմերի, նորմատիվների և կանոնների մշակմանը և ապահովել դրանց ներդրումը,
- աջակցել աշխատանքային պայմանների մոնիտորինգի ժամանակակից համակարգերի ներդրմանը և ապահովել դրանց արդյունավետ շահագործումը,
- յուրաքանչյուր տարի քննարկել աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների նորմերի, նորմատիվների և կանոնների կիրառման և վերահսկման ընթացքը և ներկայացնել համապատասխան առաջարկներ,
- աջակցել հիմնարկներին և կազմակերպություններին՝ ստեղծելու աշխատողների առողջության և անվտանգության պահպանման հարցերով զբաղվող ստորաբաժանումներ և հանձնաժողովներ:

Համաձայն հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագրի արժանապատիվ աշխատանքի ապահովման նպատակով կողմերը պարտավորվում են՝

- աջակցել աշխատողների որակավորման բարձրացմանը՝ աշխատաշուկայի պահանջներին և տնտեսության կայուն զարգացմանը համապատասխան,
- հավասար մրցակցության և աշխատողների շահերի արդյունավետ պաշտպանության նպատակով աջակցել անօրինական աշխատանքի կրճատմանը,
- աջակցել կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման պրակտիկայի ներդրմանը,

- աջակցել անհատական աշխատանքային վեճերի արտադատարանական լուծման համակարգի ներդրմանը,
- նպաստել միջազգային սկզբունքներին և չափանիշներին համապատասխան նվազագույն աշխատավարձի սահմանմանը,
- աջակցել իրական աշխատավարձի գնողունակության համապատասխանեցմանը արժանապատիվ աշխատանքի միջազգայնորեն ընդունված չափանիշներին,
- աջակցել աշխատանքի վարձատրության ժամանակակից և արդյունավետ համակարգերի մշակմանը և ապահովել դրանց ներդրումը,
- աջակցել աշխատանքի և աշխատավարձի ոլորտում գեներացիային հավասարության ապահովմանը,
- աջակցել գործատուի անվճարունակության դեպքում աշխատանքի վարձատրության իրավունքի պաշտպանության մեխանիզմների մշակմանը և ներդրմանը,
- ներկայացնել առաջարկություններ՝ ՀՀ տարածքում կենսապահովման նվազագույն բյուջեի կազմը և կառուցվածքը սահմանելու վերաբերյալ:

Բնակչության զբաղվածության խթանման, աշխատաշուկայի հավասարակշռության ապահովման, աշխատանքային ռեսուրսների զարգացման նպատակով Կողմերը պարտավորվում են աջակցել՝

- աշխատաշուկայի զարգացման վիճակի ու դինամիկայի վերաբերյալ ամբողջական, ճշգրիտ տեղեկատվական համակարգի ներդրման և հետագա զարգացման ապահովմանը,
- ինքնազբաղվածության խթանման համար բավարար պայմանների ապահովմանը,
- որակավորման ազգային շրջանակի մշակմանը և ներդրմանը,
- աշխատաշուկայի և տնտեսության կայուն զարգացման պահանջներին համապատասխանող աշխատուժի առաջարկի ձևավորմանը,

- երիտասարդների, կանանց, գյուղական շրջանների բնակչության և աշխատաշուկայում անմրցունակ անձանց արդյունավետ զբաղվածության խթանմանը,
- մասնագիտական կողմնորոշման արդյունավետ համակարգի ներդրմանը և զարգացմանը,
- մասնագիտական կրթության ոլորտում գործատուների և արհմիությունների ներգրավվածության ընդլայնմանը և աշխատավայրում աշխատանքային պրակտիկայի կազմակերպմանը,
- զբաղվածության տարեկան ծրագրերի մշակմանը և իրականացմանը,
- աշխատանքի տեղավորման ծառայություններ մատուցող ոչ պետական կազմակերպությունների արդյունավետ և թափանցիկ գործունեության ապահովման համար անհրաժեշտ պայմանների ստեղծմանը,
- ներքին և արտաքին աշխատանքային միգրացիայի իրականացման և միգրանտ աշխատողների շահերի պաշտպանության արդյունավետ մեխանիզմների մշակմանը և ներդրմանը:

Վարձու աշխատողների սոցիալական պաշտպանվածության մակարդակը բարձրացնելու նպատակով կողմերը ստանձնում են հետևյալ պարտավորությունները՝

- հաշվի առնելով կողմերի շահերը՝ միջոցներ ձեռնարկել պարտադիր և կամավոր կենսաթոշակային ապահովագրության համակարգի ներդրման և զարգացման ուղղությամբ՝ նպատակ ունենալով ապահովել կորցրած եկամտի փոխհատուցման հնարավորինս բարձր մակարդակ և կիրառելով կամավոր կենսաթոշակային ապահովագրությանը մասնակցելը խթանելու կառուցակարգեր գործատուների և վարձու աշխատողների համար,
- միջոցներ ձեռնարկել արտադրությունում դժբախտ դեպքերից և մասնագիտական հիվանդություններից պարտադիր սոցիալական ապահովագրության արդյունավետ համակարգ ներդնելու ուղղությամբ՝ նպատակ ունենալով ապահովել արտադրություն-

Նում դժբախտ դեպքերի և մասնագիտական հիվանդությունների հետևանքով տուժած անձանց սոցիալական պաշտպանվածությունը:

Հանրապետական մակարդակում կոլեկտիվ բանակցությունների վարման, պայմանագրային պարտավորությունների կատարման ապահովման, Պայմանագրի կիրարկումն ապահովելու նպատակով գործողությունների ծրագրի մշակման, Պայմանագրի կատարման ընթացքում ծագած խնդիրների քննարկման և Կողմերին համապատասխան առաջարկների ներկայացման նպատակով, Պայմանագիրն ուժի մեջ մտնելուց հետո 20 օրյա ժամկետում Կողմերը ձևավորում են Հանձնաժողով:

Հանձնաժողովը կազմվում է ՀՀ կառավարության, Հայաստանի Արհմիությունների կոնֆեդերացիայի և Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության ներկայացուցիչներից: Կողմերից յուրաքանչյուրը Հանձնաժողովում պետք է ունենա հավասար թվաքանակով՝ 5-ական անդամ, որոնցից յուրաքանչյուրը ունի մեկ ձայնի իրավունք:

Պայմանագիրն ուժի մեջ մտնելուց հետո երկամսյա ժամկետում, Կողմերը հաստատում են Պայմանագրի կիրարկումն ապահովելու նպատակով Կողմերին ներկայացված գործողությունների ծրագիրը կամ անհամաձայնության դեպքում, լրամշակման նպատակով համապատասխան առարկություններով, առաջարկություններով այն վերադարձնում են Հանձնաժողովի քննարկմանը: Ծրագիրը վերստին չհաստատելու դեպքում, Կողմերը 5-օրյա ժամկետում փոփոխում են Հանձնաժողովի կազմը՝ նշանակելով նոր անդամներ: Կողմերը պայմանավորվում են Պայմանագրի կատարման ընթացքի վերաբերյալ անհրաժեշտ տեղեկատվությունը և փաստաթղթերը փոխանցել Հանձնաժողով: Պայմանագրի իրականացման ընթացքը լուսաբանելու նպատակով, Հանձնաժողովը գանգվածային լրատվական միջոցներով պարբերաբար հրապարակում է Հայաստանի Հանրապետությունում սոցիալական գործընկերության զարգացման և սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների վերաբերյալ տեղեկություն:

Արհմիությունների գործունեության խնդիրները Հայաստանում

Համաձայն «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի՝ Հայաստանի Հանրապետությունում առանձնացվում է արհեստակցական կազմակերպությունների /արհմիությունների/ միության հետևյալ ձևերը՝ արհմիությունների տարածքային միություն, արհմիությունների ճյուղային միություն, արհմիությունների հանրապետական միություն:

- **Արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միությունն** իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են հանրապետությունում գործող արհեստակցական միությունների առավելագույն թվով անդամներ, իսկ անդամ կազմակերպությունները միավորում են առավելագույն թվով աշխատողների: Արհեստակցական կազմակերպությունների հանրապետական միության **Նպատակն է** ՀՀ կառավարության և գործատուների հանրապետական միության հետ փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելը և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելը:
- **Արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միությունն** իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է որոշակի տարածքում (մարզում կամ քաղաքում կամ որևէ առանձնահատկությամբ առանձնացված տարածքում) գործող արհեստակցական միությունների/արհմիությունների/ կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են տվյալ տարածքի առավելագույն թվով աշխատողներ: Արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միության **Նպատակն է** տվյալ տարածքի գործատուների միության, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման տարածքային մարմինների հետ

փոխհարաբերություններում աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելը և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելը:

- **Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունն** իրավաբանական անձանց միություն է, որը միավորում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված են տվյալ ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ: Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության **նպատակն** է գործատուների համապատասխան ճյուղային միությունում, տեղական ինքնակառավարման և պետական կառավարման հանրապետական մարմիններում տնտեսության տվյալ ճյուղի աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելը և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելը:

Արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունները իրավաբանական անձանց միություններ են, որոնք միավորում են տնտեսության համապատասխան ճյուղերում /հարակից ճյուղերում/ գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, որում անդամագրված են ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ:

ՀԱՄԿ-ի կազմում ճյուղային միությունները պահպանում են իրենց ինքնուրույնությունը և իրավաբանական անձի կարգավիճակը, ունեն հավասար իրավունքներ և պարտականություններ, սակայն միաժամանակ պարտավոր են ակտիվ մասնակցություն ունենալ ՀԱՄԿ-ի նպատակների և խնդիրների իրականացմանը, պահպանել արհմիութենական համերաշխությունը, ամրապնդել արհմիությունների միասնականությունը: Ծյուղային միությունները լիարժեք իրա-

վունք ունեն անմիջական մասնակցություն ունենալու ՀԱՄԿ-ի, ՀՀ Կառավարության, գործատուների հանրապետական միության միջև կնքվող պայմանագրերի նախապատրաստման և դրանց իրականացման աշխատանքներին, ՀԱՄԿ-ի ծրագրերի մշակմանը:

Ճյուղային միությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով, ճյուղային միության կանոնադրությամբ:

Ճյուղային հանրապետական միությունները կորորդիացնում են իրենց կազմում գործող արհմիութենական կազմակերպությունների գործունեությունը:

Ըստ ճյուղային հանրապետական միությունների ներկայացրած հաշվետվությունների՝ 2021 թ.-ի հունվարի 1-ի դրությամբ Հանրապետությունում գործում է 19 ճյուղային հանրապետական միություն և 188,259 անդամակցություն ունեցող 602 արհմիութենական կազմակերպություն:

Հայաստանի Հանրապետությունում գործում են հետևյալ ճյուղային հանրապետական միությունները՝

- Ագրոարդյունաբերական համակարգի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Առողջապահության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Առևտրի և հասարակական սննդի, սպառկոոպերացիայի և ձեռներեցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Ավտոգյուղմեքենաշինության և անտառթուղթփայտամշակման արդյունաբերության աշխատողների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Հայաստանի բանկերի և ֆինանսավարկային կազմակերպությունների աշխատողների արհեստակցական կազմա-

կերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,

- Բուհերի արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- «Էլեկտրաարհմիություն» արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- «Էլեկտրոնային ոլորտի աշխատողների արհմիություն» արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Լեռնագործների, մետալուրգների և ոսկերիչների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Կոմունալ - բնակարանային տնտեսության և ծառայությունների ոլորտի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Կրթության և գիտության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Մշակույթի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Շինարարության և շինանյութերի արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Հայաստանի պետական հիմնարկների, ՏԻՄ-երի և հանրային ծառայությունների աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություններ,
- Սպասարկման ոլորտի, սննդի և ձկնարդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,

- Տեղեկատվական տեխնոլոգիաների, ավիացիայի և հեռահաղորդակցության աշխատողների «միաբանություն» արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն,
- Տրանսպորտի և հաղորդակցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միություն:

Արհմիությունների բյուջեն ձևավորվում է բացառապես անդամավճարների հաշվին:



ԲԱԺԻՆ 3.

Դիտարկված երկրների
լավագույն փորձի՝
ՀՀ-ում ներդրման
հնարավորությունների
վերլուծություն

Գերմանիայի արհմիությունների ձևավորման իրավական հիմքերի, առկա ազգային և միջազգային հետազոտությունների, համապատասխան վիճակագրության և պաշտոնական տեղեկատվության ու սումմասիրությունների ու վերլուծությունների արդյունքում մեր կողմից բացահայտվել են հետևյալ առանձնահատկությունները.

- Արհմիությունների մասին որևէ օրենք կամ օրենսդրական ակտ չի գործում:
- Արհմիությունների գործունեության իրավական հիմքը դաշնային օրենսդրությունն է, կոլեկտիվ պայմանագրերը, աշխատանքային պայմանագրերը և նախադեպային իրավունքը:
- Չկա մեկ միասնական աշխատանքային օրենսգիրք, իսկ աշխատանքային նվազագույն չափորոշիչները սահմանվում են աշխատանքային տարբեր հարցերի վերաբերյալ առանձին իրավական ակտերով, որոնք լրացվում են կառավարության որոշումներով:
- Արհմիությունների գործունեությունը հիմնականում կանոնակարգվում է հետևյալ իրավական ակտերով՝
 - «Քաղաքացիական օրենսգիրքը» (The Civil Code), որը սահմանում է այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են աշխատանքից ազատելը, հիվանդության և տարեկան արձակուրդները,
 - «Աշխատանքային Սահմանադրական» օրենքը (The Works Constitution Act), որը կարգավորում է գործատուների և աշխատողների միջև համագործակցությունը,
 - «Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» օրենքը (The Act on Collective Agreements), որը կարգավորում է կոլեկտիվ պայմանագրերը,
 - «Դաշնային օրենքն արձակուրդների» մասին,
 - «Զբաղվածության խթանման մասին» օրենքը (Employment Promotion Act),

- «Զբաղվածության պաշտպանության մասին» օրենքը (Employment Protection Act),
- «Հանրային տոների և հիվանդության դեպքում աշխատավարձերի և աշխատավարձին հավասարեցված վարձատրության վճարումը կարգավորող» օրենքը (Act regulating the Payment of Wages and Salaries on Public Holidays and in case of sickness),
- «Աշխատանքից ազատելու պաշտպանության մասին» օրենքը (Protection against Dismissal Act),
- «Աշխատակիցների առևտրային տեղափոխման մասին» օրենքը (Act on the Commercial Transfer of Employees),
- «Մասնագիտական ուսուցման մասին» օրենք (Occupational Training Act),
- «Կես դրույք և ամբողջական դրույք աշխատելու մասին» օրենքը (Act on Part-Time and Fixed-term),
- «Մայրության պաշտպանության մասին» օրենքը (Maternity Protection Act),
- «Աշխատավայրում մայրության պաշտպանության մասին» որոշումը (Ordinance on Maternity Protection at the Workplace),
- «Երիտասարդ աշխատողների պաշտպանության մասին» օրենքը (Young Workers Protection Act),
- «Աշխատանքային ժամանակի մասին» օրենքը (Working Time Act),
- «Երեխայի մեծացման նպաստի և երեխայի մեծացման արձակուրդի վճարման մասին» ակտը (Act on the Payment of Child Raising Benefit and Child Raising Leave),
- «Անվճարունակության մասին» որոշումը (Insolvency Ordinance):
- Անհատական վեճերի լուծումը կարգավորող իրավական ակտեր, այդ թվում «Աշխատանքային դատարանի մասին» օրենքը (Labour Court Act), «Քաղաքացիական դատավա-

րության» օրենսգիրքը (Code of Civil Procedure),

- Աշխատանքային օրենսդրությունը կարգավորվում է Աշխատանքային դատարանների միջոցով: Որոշ հարցեր, հատկապես գործադուլների կարգավորումը, մասամբ կամ նույնիսկ ամբողջությամբ լուծվում է նախադեպային իրավունքի միջոցով:
- Կոլեկտիվ պայմանագրերը կնքվում են ճյուղային մակարդակով՝ համապատասխան արհմիության և գործատուների միջև:
- Թեև արհմիությունները սովորաբար սահմանվում են որպես իրավունակություն չունեցող ասոցիացիաներ, նրանք իրավասու են կոլեկտիվ բանակցություններ վարել, ինչպես նաև իրավական գործողություններ ձեռնարկել կամ դիմել դատարան («Կոլեկտիվ պայմանագրերի մասին» օրենքի մաս 2, պարբերություն 1 և «Աշխատանքային դատարանի մասին» օրենքի բաժին 10):
- Աշխատում են մի քանի տասնյակ ճյուղային արհմիություններ, որոնք գործում են 3 միավորումներով: Ամենամեծ միավորումը Գերմանական արհմիությունների կոնֆեդերացիան է, որը ունի 5,850,167 անդամ և միավորում է 8 ոլորտ՝ ոստիկանություն, գյուղատնտեսական ոլորտ, ուսուցիչներ, շինարարներ, բուժաշխատողներ, երկաթուղային ոլորտի աշխատողներ:
- Արհմիություններին առընթեր գործում են աշխատանքային խորհուրդներ, այդ թվում՝ տնտեսական կոմիտեներ, կառավարման կոմիտեներ:
- Գործում են Երիտասարդ աշխատողների և վերապատրաստվողների ներկայացուցչական մարմին:
- Բազմաթիվ կոլեկտիվ պայմանագրերի դեպքում գործում է գործատուի և ամենաշատ անդամներ ունեցող արհմիության միջև կնքված պայմանագիրը:
- Արհմիություններն իրավասու են նաև փոփոխել աշխատանքային օրենսդրությունը:
- Արհմիությունները տալիս են մի շարք արտոնություններ, այդ

թվում խորհրդատվություններ (օրինակ՝ իրավաբանական), մասնագիտական վերապատրաստումներ:

- Արհմիությունները մասնակցում են կազմակերպությունների կառավարմանը (անգամ կազմակերպության ճաշարանի ճաշացանկի որոշելը):
- Ավելի փոքր արհմիություններն ունեն 1,5 մլն. անդամ (քաղաքացիական ծառայողների միությունը), 500,000 անդամ (քրիստոնեական արհմիությունների միավորումը):
- Վերջին տարիներին արհմիությունների անդամակցությունն աստիճանաբար նվազում է՝ 2019 թ.-ին 2009 թ.-ի համեմատ նվազել է 13%-ով:
- Ամենամեծ արհմիությունն /IG Metall/ ունի 2,262,571 անդամ, իսկ ամենափոքրը՝ /EVG/ 184,090 անդամ:
- Արհմիությունների անդամների միայն 1/3-ն են կանայք:
- Արհմիությունների ամենաշատն անդամակցում են արտադրության և հանրային ծառայությունների ոլորտներում, իսկ ամենաքիչը՝ մասնավոր ծառայությունների ոլորտում:
- Արհմիության վճարը կազմում է աշխատավարձի 1%-ը:
- Արհմիությունների միջոցների 50%-ը հատկացվում է արհմիությունների գրասենյակների աշխատողներին, 13%-ը փոխանցվում է արհմիության բյուջե և միջազգային արհմիութենական կազմակերպություններին, 3%-ը՝ գործադուլային ֆոնդին, 2%-ը՝ նորարարական նախագծերին, 2%-ը՝ ուսումնական ծրագրերին, 30%-ը՝ ընթացիկ կարիքներին:
- Արհմիությունների բյուջեից են վճարում գործադուլավորներին, աշխատանքից ազատվածներին:
- Արհմիությունների գլխավոր խնդիրը գործատուների հետ փոխզիջման և համաձայնության հասնելն է: Եթե համաձայնության չեն գալիս, ապա արհմիությունները դիմում են գործադուլի:
- Կոլեկտիվ բանակցությունները կարող են վարել և՛ արհմիությունները, և՛ գործատուների ասոցիացիաները:

- Ցանկացած կոլեկտիվ պայմանագիր բաղկացած է երկու մասից (հատված 1, պար. 1)՝ 1) պայմանագրային իրավունքի համաձայն՝ վերաբերում է պայմանագրային գործընկերների իրավունքներին և պարտականություններին: Գործընկերների երկու հիմնական պարտավորություններն են համերաշխությունը և բոլոր հասանելի միջոցներն օգտագործելու պարտականությունը՝ ապահովելու, որ իրենց անդամները պահպանեն համաձայնագիրը, 2) սահմանվում են աշխատանքային պայմանագրերին, գործառնական հարցերին և աշխատանքային սահմանադրությանը վերաբերող կանոններ՝ Աշխատանքային Սահմանադրության օրենքի իմաստով: Այս բաժնում կարևոր է կոլեկտիվ պայմանագրի գործողության ժամկետը:
- Կոլեկտիվ պայմանագրերն ունեն երեք հիմնական գործառույթներ՝
 - պաշտպանող գործառույթ (աշխատանքային նվազագույն ստանդարտների սահմանում),
 - ռացիոնալացման գործառույթ (աշխատանքային կյանքը կարգի բերելու և համապատասխանեցնելու համար),
 - համերաշխության գործառույթ (քանի դեռ կոլեկտիվ պայմանագիրը ուժի մեջ է, նոր պահանջներն ու դրանց շուրջ աշխատանքային վեճերը բացարձակապես արգելված են (արդյունաբերական համերաշխություն)):
- Գերմանիայի պետական և մասնավոր սեկտորների աշխատակիցների ver.di արհմիությունը մշակել է մոդելային համաձայնագիր Էլեկտրոնային կառավարման վերաբերյալ, որի հիմնական կետերն են՝
 - կազմակերպության աշխատակիցները պետք է ժամանակին տեղեկացված լինեն ցանկացած նոր տեխնոլոգիայի ներդրման մասին և ներգրավվեն նոր տեխնոլոգիական համակարգերի ներդրման գործընթացներում,
 - անհրաժեշտության դեպքում անձնակազմին պետք է առաջարկվի վերապատրաստում, որպեսզի նրանք կարողանան

արդյունավետ աշխատել նոր տեխնոլոգիաների հետ,

- նոր տեխնոլոգիաների ներդրումը պետք է համապատասխանի առկա օրենսդրությանը և կոլեկտիվ համաձայնագրերին: Ցանկացած փոփոխություն պետք է ուղեկցվի արդյունավետության գնահատման մասնագետների խորհրդատվությամբ,
- ծրագրային համակարգերի ձեռքբերման, մշակման և օգտագործման ժամանակ պետք է հաշվի առնել ընդհանուր արդյունավետությունը,
- բոլոր նոր աշխատատեղերը պետք է ենթարկվեն ռիսկի գնահատման, որն ընդգրկում է աշխատանքի ֆիզիկական և հոգեբանական ասպեկտները: Հոգեսոցիալական ռիսկերը պետք է գնահատվեն երկու տարին մեկ անգամ,
- աշխատակիցներն իրավունք ունեն կանոնավոր կերպով հրահանգներ ստանալ աշխատանքի ընթացքում առողջության և անվտանգության ռիսկերը նվազագույնի հասցնելու վերաբերյալ:

Շվեդիայի արհմիությունների ձևավորման իրավական հիմքերի, առկա ազգային և միջազգային հետազոտությունների, համապատասխան վիճակագրության և պաշտոնական տեղեկատվության ուսումնասիրությունների ու վերլուծությունների արդյունքում մեր կողմից բացահայտվել են հետևյալ առանձնահատկությունները.

- Շվեդիայում գործում են երեք արհմիություններ՝ Շվեդական արհմիությունների կոնֆեդերացիա(LO), Շվեդական պրոֆեսիոնալ աշխատողների կոնֆեդերացիա (TCO) և վարձու աշխատողների և գիտնականների կոնֆեդերացիա (Saco):
- LO-ն ներառում է «կապույտ օձիքավոր» աշխատողներ, TCO «սպիտակ օձիքավոր» աշխատողներ և Saco-ն արհեստավարժ մասնագետներ:
- Շվեդիայի տարբեր արհմիությունները պատկանում են LO, TCO կամ Saco կոնֆեդերացիաներին: Շվեդական արհմիությունների կոնֆեդերացիան (LO) կազմակերպում է աշխատողների արհմիություններ, Շվեդական պրոֆեսիոնալ աշխատողների կոնֆեդերացիան (TCO) և Շվեդական մասնագիտական ասոցիացիաների կոնֆեդերացիան (Saco)՝ վարձու աշխատողների և գիտնականների:
- TCO-ն և Saco-ն ներկայումս միասին ունեն 1,8 միլիոն անդամ, մինչդեռ LO-ն ունի այդ ընդհանուրից մի փոքր ավելի քիչ: Աշխատակիցների գրեթե 90 %-ը պաշտպանված է կոլեկտիվ պայմանագրով:
- LO-ն եղել է անհամեմատ ամենամեծ և ամենակարևոր միությունը, բայց վերջին քսան տարիներին դրա նշանակությունը նվազել է, քանի որ TCO և Saco-ն՝ աճել են, իսկ LO-ի նշանակալիությունը նվազել է, կապված տնտեսության վերակառուցման, տնտեսության մեջ «սպիտակ և կապույտ օձիքավոր» աշխատակիցների /գիտնականների աճող քաշի, ինչպես նաև միավորումների նվազման պատճառով:

- Շվեդիայում առաջին արհմիությունը ձևավորվել է 1902 թ.-ին: Արհմիություններ ստեղծելու իրավունքը ամրագրվեց կոլեկտիվ պայմանագրում կանոններ մտցնելով:
- Արհմիությունների շվեդական մոդելը առ այսօր չի կորցրել իր արդիականությունը:

Մոդելը հիմնված է չորս սյուների վրա՝

- ուժեղ արհմիություններ,
- ճկուն աշխատանքային օրենսդրություն,
- աշխատաշուկայի և ընտանիքների համար ակտիվ քաղաքականություն,
- համընդհանուր բարեկեցություն:
- Կոլեկտիվ պայմանագրերը շվեդական մոդելի ամենակարևոր գործիքն են: Կենտրոնական և տեղական պայմանագրերում գործատուները և արհմիությունները միասին բանակցում են շվեդական աշխատաշուկայում և առանձին ընկերություններում առկա պայմանների շուրջ:
- Երբ ընկերությունում կոլեկտիվ պայմանագիր է կնքվում, այն վերաբերում է բոլոր աշխատողներին՝ անկախ նրանից՝ նրանք արհմիության անդամ են, թե ոչ: Բոլոր աշխատակիցները շահում են արհմիությունների կողմից բանակցված բարելավումներից:
- Արհմիությունների լեգիտիմության հիմքը կազմակերպվածության բարձր աստիճանն է: Բոլոր աշխատողների մոտ 75%-ը անդամագրված է արհմիություններին: Գործատուներն իրենց հերթին պատկանում են գործատուների ֆեդերացիաներին: Արհմիությունների և գործատուների ֆեդերացիաների այս համակարգը ստեղծել է կոնսենսուսի ոգի, որտեղ կողմերը բանակցում են բոլորի համար ընդունելի լուծումների հասնելու համար:
- Արհմիությունների նպատակն է բարելավել աշխատանքային պայմանները և ապահովել, որ աշխատակիցները ստանան ըն-

կերություններում ստեղծված արժեքի ողջամիտ բաժինը: Կուլեկտիվ պայմանագրերը կարգավորում են աշխատանքի ընթացքում ֆիզիկական անձանց աշխատանքի, ազդեցության և այլ հիմնական պայմանները: Գործատուին արգելվում է որևէ մեկին աշխատանքի ընդունել պայմանագրով նախատեսվածից ցածր պայմաններով կամ վարձատրությամբ: Որոշ կուլեկտիվ պայմանագրեր կարող են պարունակել դրույթներ նվազագույն աշխատավարձի վերաբերյալ: Աշխատավարձից բացի՝ կուլեկտիվ պայմանագրերը անհատին տալիս են հիմնական պաշտպանություն աշխատանքային կյանքում:

- Արհմիությունները զբաղվում են անվտանգության կամ գործազրկության, կենսաթոշակների և աշխատանքի ապահովության, աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային միջավայրի վրա ազդելու, աշխատանքային ժամերի պլանավորման, մասնագիտական զարգացման և ներծառայական վերապատրաստման դասընթացների հնարավորությունների ապահովման խնդիրներով:
- Արհմիությունների ջանքերի շնորհիվ 1974 թ.-ին ընդունվեց «Աշխատանքի անվտանգության մասին» օրենքը (LAS) Այս օրենքով վերացվել է գործատուի՝ աշխատողներին աշխատանքից ազատելու իրավունքը: Օրենքը տարածվում է բոլոր աշխատողների վրա և հիմնված է երկու հիմնական սկզբունքների վրա՝
 - մարդը սովորաբար պետք է աշխատանքի ընդունվի մինչև հետագա ծանուցում,
 - աշխատանքային պայմանագիրը կարող է չեղյալ համարվել միայն օբյեկտիվ հիմքերով:
- Ըստ այս օրենքի գործում է աշխատողին ծանուցման երկու ձև՝
 - դադարեցման մասին ծանուցում: Դադարեցման մասին ծանուցման համար աշխատողը ստանում է իրենց սովորական աշխատավարձն առնվազն մեկ ամսվա համար,
 - աշխատանքից ազատման մասին ծանուցում: Աշխատանքից ազատվելու դեպքում աշխատողը պետք է անմիջապես

հեռանա առանց վարձատրության: Ազատման պատճառը կարող է լինել այն, որ աշխատողը գողություն է կատարել կամ դաժան արարք կատարելը աշխատավայրում:

- Աշխատավայրում «Codetermination Act»-ը (MBL) ուժի մեջ է 1977 թ.-ից, որը թույլ է տալիս արհմիություններին մասնակցել կազմակերպության կառավարմանը և համատեղ որոշումներ կայացնել կարևոր հարցերի վերաբերյալ:
- Արհմիությունները իրավունք ունի բանակցել և կարող է նաև բանակցություններ պահանջել այլ հարցերի շուրջ: Կոլեկտիվ պայմանագրերի կիրառմամբ հնարավոր է շեղվել օրենքից:
- «Աշխատաժամերի մասին» օրենքը պարունակում է կանոններ, թե որքան կարող է անձն աշխատել ամեն օր, շաբաթ կամ տարի: Այն քննարկում է արտակարգ իրավիճակների ծառայության ժամերը և պատրաստվածությունը, ինչ ընդմիջումների և դադարների իրավունք ունի: Գործատուները պատասխանատու են ընդունելի աշխատանքային միջավայրի համար:
- «Աշխատանքային միջավայրի մասին» օրենքը պարունակում է կանոններ գործատուի և աշխատակիցների անվտանգության ու առողջության պարտավորությունների վերաբերյալ՝ աշխատանքի ընթացքում հիվանդությունները և դժբախտ պատահարները կանխելու համար:
- Աշխատողի համար, որը կոլեկտիվ պայմանագրով աշխատավայրում ընտրվել է արհմիության ներկայացուցիչ, կիրառվում է «Աշխատավայրի արհմիության ներկայացուցիչների մասին» օրենքը: Գործատուն պետք է աշխատավայրում արհմիության համար աշխատող անձի աշխատավարձը վճարի «արդար և ողջամիտ» չափով: Եթե տվյալ անձն աշխատում է արհմիությունում իր աշխատավայրից դուրս, մասնակցում է համաժողովի կամ անցնում դասընթաց, ապա արհմիությունը վճարում է փոխհատուցում վաստակի կորստի համար:
- Դեռևս 1970-ական թվականներին TCO-ն հասավ այն բանին, որ օրենսդրորեն ամրագրվեց անհատական հարկումը, այսինքն՝

ամուսնացած տղամարդկանց և կանանց համար անհատապես հարկվելու համար:

- Բարօրությունը պետության պարտականությունն է, սակայն արհմիությունները ջանքեր են գործադրել բարեկեցության առաջխաղացման համար: Կոլեկտիվ պայմանագրերում արհմիությունները կարողացել են բարելավել կենսաթոշակների և արձակուրդների, ինչպես նաև առողջության ապահովագրության վճարների պայմանները: Հիմնականում սոցիալական ապահովագրության ծրագրերին նախորդել են համաձայնագրեր գործատուի և արհմիութենական կազմակերպությունների միջև:
- Հիվանդության նպաստները պաշտպանված են օրենքով, սակայն կոլեկտիվ պայմանագրերի միջոցով արհմիությունները և գործատուների ֆեդերացիաները բանակցել են ավելի բարձր մակարդակի փոխհատուցում հիվանդության պատճառով մինչև մեկ տարի բացակայության դեպքում: Ազգային ապահովագրությունը վճարում է աշխատավարձի 80%-ը, գործատուն՝ լրացուցիչ 10%-ը: Աշխատանքային վնասվածքի, հաշմանդամության կամ մահվան դեպքում փոխհատուցումը ներառված է աշխատանքի անվտանգության փաթեթում կոլեկտիվ պայմանագրերում:
- Շվեդիայում պետական հատվածում աշխատողների գործունեություն կարգավորվում է «Հանրային զբաղվածության մասին» օրենքի միջոցով, որի դրույթները հիմնականում կիրառվում են մասնավոր և պետականաշխատողների համար, իսկ հանրային զբաղվածության մասին օրենքը պարունակում է միայն մի քանի հատուկ կանոններ պետական աշխատողների համար:
- Առավելագույն նորմալ աշխատանքային ժամերը շաբաթական 40 ժամ են: Աշխատանքային ժամերի մասին օրենքը սահմանում է նաև դրույթներ՝ արտաժամյա աշխատանքի, ինչպես նաև աշխատողների ամենօրյա և շաբաթական հանգստի հետ: Արտաժամյա աշխատանքը ներառում է սովորական աշխա-

տանքային ժամերից և հերթապահ ժամերին գերազանցող աշխատանքային ժամերը: Արտաժամյա ժամերը չեն կարող գերազանցել 50 ժամը օրացուցային ամսվա ընթացքում առավելագույնը 200 ժամ օրացուցային տարվա ընթացքում:

- Շվեդիայում տասը գործատուներից գրեթե մեկը գործատուների կազմակերպության անդամ է, իսկ Շվեդիայում աշխատողների մոտավորապես 70%-ը արհմիության անդամ է: Շվեդիայում կան մոտավորապես 110 տարբեր արհմիություններ և գործատուների կազմակերպություններ: Գործում են ավելի քան 650 կոլեկտիվ պայմանագրեր: Ներկայումս արհմիությունների անդամակցությունը նվազում է:
- Համաձայն Համասահմանման օրենքի՝ գործատուն ունի որոշակի խորհրդատվական և տեղեկատվական պարտավորություններ արհմիությունների նկատմամբ: Օրինակ՝ բիզնեսը վերակազմակերպելու կամ աշխատանքային պայմանագրերը դադարեցնելու վերաբերյալ որևէ որոշում ընդունելուց առաջ գործատուն պետք է հրավիրի և խորհրդակցություններ անցկացնի արհմիությունների հետ՝ կիրառելի կոլեկտիվ պայմանագրերի համաձայն (եթե կիրառելի է տեղական և ազգային մակարդակով): Նույնիսկ եթե գործատուն պարտավորված չէ կոլեկտիվ պայմանագրով, նա պարտավոր է խորհրդակցել արհմիության հետ, որի անդամ է տվյալ աշխատողը պլանավորված վերակազմավորման և հնարավոր կրճատումների վերաբերյալ:
- Տեղական արհմիությունները սովորաբար ընտրում են մեկ կամ մի քանի ներկայացուցիչներ՝ աշխատողներին աշխատավայրում ներկայացնելու համար՝ համաձայն Արհմիությունների ներկայացուցիչների մասին օրենքի դրույթների: Արհմիության ներկայացուցիչ աշխատողներին չի կարող արգելվել աշխատանքային ժամերին արհմիութենական աշխատանք կատարել, չի կարող խտրականության ենթարկվել իրենց արհմիութենական գործունեության պատճառով և ունի արձակուրդի իրավունք՝ իրենց արհմիութենական գործունեությունն իրականացնելու համար:

- « խորհրդի ներկայացուցչության մասին» օրենքը իրավունք է տալիս մասնավոր ընկերությունների աշխատակիցներին, որոնք կապված են կոլեկտիվ պայմանագրերով և ունեն առնվազն 25 աշխատող, տնօրենների խորհրդում նշանակելու երկու սովորական և երկու աշխատողի տեղակալների ներկայացուցիչներ: Առնվազն 1,000 աշխատող ունեցող և տնտեսության տարբեր ոլորտներում զբաղվող ընկերությունների աշխատակիցներն իրավունք ունեն տնօրենների խորհրդում նշանակել երեք սովորական և երեք աշխատողի տեղակալ:
- Գործատուն պարտավոր է նաև կիրառել կոլեկտիվ պայմանագրի պայմաններն արհեստակցական միության անդամ չհանդիսացող աշխատողների նկատմամբ: Հնարավոր է նաև, որ գործատուն կոլեկտիվ պայմանագիր կնքի անմիջապես մեկ կամ մի քանի արհմիությունների հետ:
- Նախքան աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը, գործատուն պարտավոր է գրավոր տեղեկացնել համապատասխան աշխատողին, իսկ արհմիությանը, եթե աշխատողը արհմիության անդամ է, երկու շաբաթ առաջ: Աշխատակիցը կամ արհմիությունը կարող է աշխատանքից ազատման վերաբերյալ խորհրդակցություն պահանջել գործատուից՝ տեղեկությունը ստանալուց հետո մեկ շաբաթվա ընթացքում:
- Կոլեկտիվ պայմանագրի կամ Համաձայնության մասին օրենքի համաձայն Աշխատանքային դատարանը առաջին և միակ ատյանն է աշխատանքային վեճերի համար, կամ եթե կողմերի միջև գործում է կոլեկտիվ պայմանագիր: Արհմիութենական կազմակերպությունն իրավունք ունի հայց ներկայացնել դատարան, օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրի վեճի առնչությամբ:
- Աշխատողը չի կրում դատարանում իր ներկայացուցչության ծախսերը, քանի որ ծախսերը կրում է արհմիությունը:
- Շվեդիայի աշխատանքային օրենսդրությունը ներկայումս ընթանում է բարեփոխումների փուլով: Բարեփոխումը նպատակ ունի զբաղվածության պաշտպանությունը հարմարեցնել աշխատաշուկայի փոփոխություններին և զարգացումներին: 2020

թ.-ի դեկտեմբերին Շվեդական ձեռնարկությունների կոնֆեդերացիան (Svenskt Näringsliv), մասնավոր հատվածի աշխատավարձով աշխատողների համատեղ կազմակերպությունը, PTK-ն և Շվեդական արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (LO) խոշոր արհմիությունները համաձայնության են եկել Ջբաղվածության պաշտպանության մասին ակտում (EPA)-ում փոփոխությունների վերաբերյալ:

- Ըստ բարեփոխումների փաթեթի առաջարկվում են փոփոխություններ՝ կապված կրճատման պատճառով գործատուի կողմից աշխատանքից ազատվելու հետ: Գործատուները կկարողանան լրացուցիչ բացառություններ անել առաջնահերթության կարգից կրճատման դեպքում անկախ ընկերությունում աշխատողների թվից: Շվեդական օրենսդրության համաձայն՝ աշխատանքից ազատվող աշխատողն ինքնաբերաբար չի հեռացվում: Ըստ առաջարկվող փոփոխությունների՝ բոլոր գործատուները, անկախ աշխատողների թվից, իրավունք կունենան բացառել լրացուցիչ աշխատողներին (երեքին՝ երկուսի փոխարեն)՝ նախքան առաջնահերթության կարգը որոշելը, և այդպիսով նման փոփոխությունը գործատուին ավելի մեծ ազատություն կտա ընտրելու, թե որ աշխատողներին պահեն բիզնեսում:
- Առաջարկվում է աշխատանքի նոր ձև՝ հատուկ ժամկետային զբաղվածություն, որը կփոխարինի ներկայիս ընդհանուր ժամկետային զբաղվածությանը: Գործատուները ժամկետային աշխատանքային պայմանագրերով կարող են աշխատանքի ընդունել 24 ամսվա փոխարեն 12 ամսով: Այս դեպքում աշխատանքային պայմանագիրն ավտոմատ կերպով կվերածվի անժամկետի, երբ աշխատողն աշխատում է 12 ամսից ավելի, գործող օրենսդրության 24 ամսվա փոխարեն:
- Անօրինական աշխատանքից ազատման վերաբերյալ դատական վեճերի դեպքում ընթացակարգային դրույթները կփոփոխվեն այնպես, որ գործատուն ստիպված չլինի աշխատողին աշխատանքի ընդունել վեճի ընթացքում: Փոփոխությունների առաջարկը ներառում է միջոցառումներ՝ կրճատելու գործա-

տուի ծախսերը՝ կապված պայմանագրերի դադարեցման հետ, ինչպես նաև ծախսերն ավելի կանխատեսելի դարձնելու համար: Հակառակ գործող կանոնակարգերի, աշխատանքն այլևս չի շարունակվի վեճի ընթացքում, երբ աշխատողը վիճարկել է դադարեցումը և խնդրել է դադարեցումը անվավեր ճանաչել:

- **Արհմիությունները** կամավոր, անկախ և ինքնավար կազմակերպություններ են, որոնք ներկայացնում և պաշտպանում են աշխատողների աշխատանքային, տնտեսական, սոցիալական իրավունքները և նրանց մասնագիտությանը վերաբերող շահերը:
- Լիտվայի Հանրապետության տարածքում աշխատանքային պայմանագրով կամ օրենքով սահմանված այլ հիմքերով օրինականորեն աշխատող անձինք իրավունք ունեն օրենքով սահմանված կարգով ստեղծել արհմիություններ և միանալ դրանց՝ պաշտպանելու իրենց շահերը:
- Լիտվայի Հանրապետության տարածքում աշխատանքային պայմանագրով կամ օրենքով այլ հիմունքներով օրինական աշխատանքի ընդունված անձինք իրավունք ունեն ազատորեն անդամակցել արհմիություններին և մասնակցել դրանց գործունեությանը:
- Գործատուն, նրա լիազոր ներկայացուցիչը չի կարող լինել իր ձեռնարկությունում, հիմնարկում, կազմակերպությունում գործող արհմիությունների անդամ:
- Արհմիությունները կարող են ստեղծվել մասնագիտական, գրասենյակային, արտադրական, տարածքային կամ արհմիությունների կողմից սահմանված այլ ձևերով:
- Արհմիություն կարող է ստեղծվել, եթե այն ունի՝
 1. ոչ պակաս, քան 20 հիմնադիրներ, կամ հիմնադիրները ձեռնարկությունում, հաստատությունում կամ կազմակերպությունում կկազմեն բոլոր աշխատողների ոչ պակաս, քան մեկ տասներորդը (և բոլոր աշխատողների մեկ տասներորդը կկազմի ոչ պակաս, քան երեք աշխատող), և Արհմիության ժողովում հաստատվում է կանոնադրությունը և ընտրվում են ղեկավար մարմինները,
 2. ժողովում հաստատված կանոնադրություն,

3. ընտրված ղեկավար մարմիններ,
 4. ընդունված որոշում գտնվելու վայրի մասին:
- Արհմիությունները, համաձայն **«Արհմիությունների մասին»** օրենքի, պետք է իրավաբանական անձանց ռեգիստր ներկայացնեն արհմիության կանոնադրությունն ու օրենքով սահմանված մի շարք հաստատող այլ փաստաթղթեր:
 - Գործատուն կարող է արհմիությանը փոխանցել կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված գումարը: Արհմիության անդամի պահանջի դեպքում գործատուն յուրաքանչյուր ամիս պետք է արհմիության անդամի վարձատրությունից հանի սահմանված չափի անդամավճար և փոխանցի արհմիության հաշվին:
 - Գործատուն պետք է պայմաններ ստեղծի արհմիության անդամների կրթության համար: Այդ նպատակով կոլեկտիվ պայմանագրով կարող է նախատեսվել դրամական միջոցների որոշակի տոկոս աշխատավարձի հաշվին: Աշխատողի և արհմիության պահանջով գործատուն աշխատողին տալիս է մինչև երեք օր չվճարվող արձակուրդ՝ կրթության և վերապատրաստման համար:
 - Արհմիություններն ներկայացնում են արհմիության անդամներին գործատուի կամ նրա լիազոր ներկայացուցչի հետ հարաբերություններում: Արհմիությունները պաշտպանում են իրենց անդամների աշխատանքային և սոցիալ-տնտեսական իրավունքներն ու շահերը:
 - Արհմիությունները իրավունք ունեն վերահսկելու գործատուի կողմից ներկայացված աշխատողների իրավունքներին և շահերին առնչվող աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական օրենքների, կոլեկտիվ պայմանագրերի և կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի պահպանումն ու իրականացումը: Այդ նպատակով արհմիությունները կարող են ունենալ տեսչություններ, իրավաբանական խորհրդատվության ծառայություններ և այլ հաստատություններ: Վերահսկողության գործառնություններն իրականացնելիս արհմիության կողմից լիազորված անձինք

իրավունք ունեն ազատ մուտք գործել այն ձեռնարկություններ, հիմնարկներ և կազմակերպություններ, որտեղ աշխատում են այդ արհմիության կողմից ներկայացված աշխատողները, և նրանց մուտքի իրավունք է տրվում աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական պայմաններին վերաբերող փաստաթղթերին:

- Արհմիություններն իրավունք ունեն գործատուից պահանջել չեղյալ համարել իր որոշումները, որոնք խախտում են իրենց անդամների աշխատանքային, տնտեսական և սոցիալական իրավունքները:
- Արհմիություններն իրավունք ունեն օրենքով սահմանված կարգով անցկացնել ժողովներ, ինչպես նաև կազմակերպել հանրահավաքներ, ցույցեր և զանգվածային այլ միջոցառումներ, ինչպես նաև իրենց անդամների իրավունքները պաշտպանելիս իրավունք ունեն օրենքով սահմանված կարգով գործադուլ կազմակերպել:
- Արհմիություններն իրավունք ունեն զբաղվել հրատարակչական, ձեռնարկատիրական և տնտեսական գործունեությամբ, հիմնել բարեգործական կամ այլ հիմնադրամներ:
- Արհմիությունները, սեփականության իրավունքով կարող են ունենալ շենքեր, սարքավորումներ, տրանսպորտային միջոցներ, ինչպես նաև օրենքով չսահմանափակված այլ գույք: Արհմիությունների գույքը ներառում է նաև անդամավճարները, ձեռնարկությունների, հիմնարկների, կազմակերպությունների ներդրումները, հանրային նվիրատվությունները, ինչպես նաև օրինական ճանապարհով ձեռք բերված ցանկացած այլ եկամուտ և գույք: Արհմիություններն ինքնուրույն են տնօրինում իրենց դրամական միջոցները և ունեցվածքը:
- Լիտվայում արհմիություններին անդամությունը ցածր է և կազմում է բոլոր աշխատողների մոտ 7%-ը: Արհմիությունները բաժանված են երեք հիմնական կոնֆեդերացիաների՝ **LPSK**, **LPSF** **“Sandrauga”** and **LPS “Solidarumas”**, որոնք բաժանված են, առավելագույն պատմականորեն, գաղափարական հիմքերով, սակայն

արհմիությունները կարողանում են միասին աշխատել:

- LPSK-ն ամենամեծն է՝ շուրջ 50,000 անդամներով: Նրան հաջորդում են Solidarumas-ը՝ մոտ 14,000 անդամով և Sandrauga-ն՝ շուրջ 10,000 անդամով: Կան նաև երկու ավելի փոքր համադաշնություններ՝ RJPS-ը և LDF-ն, և որոշ արհմիություններ, որոնք կապված չեն կոնֆեդերացիաների հետ: Օրինակ NPPSS-ը, որը միավորում է մասնագիտական արհմիությունները, որոնք ներկայացնում են հանրային հատվածի այնպիսի մասեր, ինչպիսիք են ոստիկանությունը, հրշեջները և բանտային ծառայությունը, 2019 թ.-ին ունեցել է 1,400 անդամ:
- LPSK-ն ունի 25 ոլորտային ֆեդերացիա, Solidarumas-ը՝ 15, իսկ Sandrauga-ն նշում է, որ գործում է 18 ոլորտներում: Ընդհանուր առմամբ, ամենամեծ ֆեդերացիաները գտնվում են պետական հատվածում, մասնավորապես առողջապահության և կրթության ոլորտում: LPSK-ի ամենամեծ մասնաճյուղը, որն ունի 10,000 անդամ, կրթական LŠMPS միությունն է, որը ստեղծվել է երկու կրթական արհմիությունների միաձուլման միջոցով 2019 թ.-ին:
- 2018 թ.-ին Լիտվայում արհմիությունների անդամների ընդհանուր թիվը կազմել է 86,600՝ նախորդ երեք տարիների մոտ 92,000-ի դիմաց: Ըստ պաշտոնական տվյալների՝ 2018 թ.-ին Լիտվայում կար 1,214,350 աշխատող, որից արհմիությունների անդամ են (ենթադրելով, որ արհմիության բոլոր անդամները աշխատողներ են) 7,1%-ը:
- Միության անդամությունը զգալիորեն նվազել է՝ 1990 թ.-ի համեմատ 22,5%-ով:
- Լիտվայի արհմիությունների անդամների մեծ մասը կանայք են՝ 58%:
- Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը նաև պահանջում է, որ բոլոր կոլեկտիվ պայմանագրերը պետք է գրանցվեն Սոցիալական ապահովության և աշխատանքի նախարարությունում: Այս ռեգիստրը ցույց է տալիս, որ 2020 թ.-ի ապրիլի 8-ին գործում էր 297 վավեր կոլեկտիվ պայմանագիր: Նախարարության վերլուծութ-

յունը ցույց է տալիս, որ այդ պայմանագրերի ճնշող մեծամասնությունը (95%) եղել է գործատուի մակարդակով՝ 282-ը 297-ից, սակայն եղել են նաև ոլորտային մակարդակի 12 համաձայնագրեր, երկու տարածքային և մեկը՝ ազգային մակարդակով:

- Ազգային մակարդակի պայմանագիրը ստորագրվել է 2019 թ.-ին մի կողմից չորս ազգային կոնֆեդերացիաների (LPSK, Solidarumas, Sandrauga և RJPS) և մյուս կողմից՝ պետական հատվածի NPPSS ֆեդերացիայի և Լիտվայի կառավարության կողմից: Այն ներառում էր պետական հատվածի գրեթե 200,000 աշխատող: Այս մակարդակի համաձայնագրերով բարելավվել է բոլոր աշխատողների վարձատրության մակարդակը, նախատեսվել են լրացուցիչ արտոնություններ, որոնք ստանում են միայն արհմիությունների անդամները՝ երկու լրացուցիչ օր արձակուրդ և մինչև 10 օր վճարովի ուսումնական արձակուրդ:
- Ոլորտային մակարդակով ստորագրված 12 համաձայնագրերն ընդգրկում են կրթության և գիտության, առողջապահության, սոցիալական ծառայությունների, մշակույթի, շրջակա միջավայրի պաշտպանության, սոցիալական ապահովագրության, սահմանների պաշտպանության և բանտային ծառայության և արդարադատության, ինչպես նաև երկաթուղու, կահույքի և փայտամշակման և ճանապարհային բեռնափոխադրումների ոլորտի աշխատողներին:
- Կոլեկտիվ բանակցությունների շրջանակից վեր կա նաև արհմիությունների, գործատուների և կառավարության միջև խորհրդակցությունների բարձր կառուցվածքային համակարգ՝ Լիտվայի Հանրապետության **Եռակողմ հանձնաժողովը (LRTT)** և մի քանի մասնագիտական հանձնաժողովներ, որոնք ընդգրկում են այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են առողջությունը, անվտանգությունը, ուսուցում և այլն:
- Աշխատանքային նոր օրենսգիրքը նախատեսում է, որ պայմանագրերը կգործեն առավելագույնը չորս տարի ժամկետով, եթե այլ բան չհամաձայնեցվի:
- Ազգային, ոլորտային կամ տարածքային մակարդակով Պայ-

մանագրերը ներառում են վարձատրության և վարձատրության հետ կապված հարցեր, առողջության և անվտանգության, աշխատանքի ուսուցման և վերապատրաստման և ընթացակարգային հարցեր, ինչպես նաև այն, ինչ նկարագրված է որպես կողմերի համար կարևոր աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական այլ հարցեր:

- Գործատուի և աշխատավայրի մակարդակով պայմանագրերը կարող են ներառել աշխատանքային պայմանագրերի մանրամասները, վարձատրությունը, աշխատանքային և հանգստի ժամանակը, առողջությունը և անվտանգությունը, տեղեկատվության փոխադարձ տրամադրումը, տեղեկատվության և խորհրդակցությունների ընթացակարգերը, թեև առանց աշխատանքային խորհրդի իրավունքների կրճատման (տես առանձին բաժինը), համաձայնագրի ստորագրման, վավերականության և տևողության հետ կապված կարևոր աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական հարցեր և ընթացակարգային հարցեր:
- Կոլեկտիվ պայմանագրերը միշտ կարող են բարելավել իրավական նվազագույն չափորոշիչները, սակայն, որոշ բացառություններով: Բացառություն կազմող իրավական չափանիշները, որոնք կոլեկտիվ պայմանագրերը չեն կարող վատթարացնել, ներառում են առավելագույն աշխատանքային ժամանակը և նվազագույն հանգստի ժամկետները, նվազագույն աշխատավարձը, աշխատանքային պայմանագրի կնքումը կամ դադարեցումը, առողջությունը և անվտանգությունը, գենդերային հավասարությունը և խտրականության բացակայությունը:
- Գործատուների մակարդակով արհմիությունների կառավարման մարմինների և աշխատանքային խորհուրդների անդամները, ինչպես նաև աշխատողների ներկայացուցիչները **չեն կարող ազատվել աշխատանքից** և նրանց պայմանագրի պայմանները **չեն կարող վատթարանալ առանց տեղական աշխատանքի տեսչության** ղեկավարի համաձայնության:
- Գործատուն պետք է անվճար տրամադրի սենյակ և թույլատրի աշխատանքային սարքավորումների օգտագործումն աշխատողի կողմից:

տողների հոգաբարձուի, աշխատանքային խորհրդի անդամների և գործատուների մակարդակով արհմիությունների կառավարման մարմինների անդամների գործառույթների կատարման համար: Այլ աջակցություն կարելի է համաձայնեցնել կոլեկտիվ պայմանագրերի կամ աշխատանքային խորհրդի հետ պայմանագրերի միջոցով:

● Լեհաստան

- Արհմիությունը կամավոր, անկախ և ինքնակառավարվող աշխատողների միություն է, որը ստեղծվել ներկայացնելու և պաշտպանելու վերջիններիս և նրանց մասնագիտական, սոցիալական և այլ աշխատանքային բնույթի շահերը: Այն նաև անկախ է գործատուներից, կառավարությունից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից և այլ կազմակերպություններից:
- Արհմիությունների գործունեությունը կարգավորվում է 1991 թ.-ի մայիսի 23-ին ընդունված «Արհմիությունների մասին» օրենքով (Trade Unions Act), որի նպատակն է միությունների, միավորումների, կոլեկտիվների աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումը:
- Արհմիություններ ստեղծելու և դրանց **անդամ դառնալու** իրավունք ունեն՝
 - աշխատողները՝ անկախ աշխատանքային հարաբերությունների հիմքից, ներառյալ գյուղատնտեսական կոոպերատիվի անդամները և գործակալությունների միջնորդությամբ և համաձայնագրերով աշխատանք կատարող անհատները,
 - արտագնա աշխատանք կատարող անձինք, ովքեր կարող են միանալ գործատուի աշխատավայրում գործող արհմիություններին,
 - թոշակի անցնելը կամ հաշմանդամություն անհատներին չի զրկում անդամագրվելու և արհմիություններին անդամակցելու իրավունքից,
 - գործազուրկները:
- Լեհաստանում արհմիություն կարելի է հիմնել 2 տարբերակով՝
 - ստեղծել բոլորովին նոր արհմիություն: Նոր արհմիության ստեղծումը շատ ավելի բարդ է: Այս դեպքում անհրաժեշտ է կազմել և դատական կարգով գրանցել նոր ստեղծվող արհմիության կանոնադրությունը: Այս գործընթացը շատ ժամա-

նակ է պահանջում: Բացի այդ դատական գործընթացում վիճաբանության դեպքում կարող է առաջանալ միության մերժման հիմքեր, հաճախ նույնիսկ անուղղակի ձևով,

- կամ ստեղծել արհմիութենական կոմիտե (trade union committee) արդեն գործող արհմիությունում (եթե վերջինիս կանոնադրությամբ նախատեսված է նման միության ստեղծումն ու գործունեությունը): Իրավական և բյուրոկրատական խնդիրների պատճառով շատ ավելի հեշտ է կառուցվածքային ստորաբաժանում (արհմիութենական կոմիտե) ստեղծել արդեն իսկ գոյություն ունեցող արհմիությունում: Այս դեպքերում հրավիրվում է հիմնադիր ժողով, որը պետք է որոշում կայացնի արհմիության ստեղծման վերաբերյալ, ընտրի կառավարման մարմինները և համապատասխան փաստաթղթերն ուղարկի համապատասխան արհմիութենական կենտրոն:
- Արհմիության գրանցումը գործող կենտրոնական արհմիության կազմում չի պահանջում գրանցել այն դատարանում, և ամբողջ ընթացակարգը սահմանափակվում է արհմիության ներսում նոր կառույցի գրանցմամբ, որը սովորաբար տևում է մի քանի օր:
- Անկախ գործող կամ որևէ արհմիության կազմում գտնվող արհմիութենական կոմիտե կամ միավորում ստեղծելու համար պահանջվում է նվազագույնը 10 հոգուց բաղկացած կոնսենսուս:
- Լեհաստանում արհմիությունների անդամներ են հիմնականում աշխատողները, որոնք աշխատում են աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա, ինչն ապահովում է նրանց աշխատողների պաշտպանությունը:
- Աշխատավայրում արհմիութենական կառույցի ստեղծումը չի նշանակում, որ դրա մասին պետք է անհապաղ տեղեկացնել գործատուին:
- Համաձայն Լեհաստանի՝ «**Արհմիությունների մասին**» օրենքի՝ աշխատողն իրավաբանորեն պաշտպանված է աշխատանքից

ազատվելուց, քանի որ գործատուն չի կարող լուծել կամ վերականգնել աշխատանքային պայմանագիրը առանց համապատասխան արհմիության խորհրդի թույլտվության:

- Լեհաստանում գործում են երեք խոշոր արհմիություններ՝
 - «Համերաշխություն» անկախ ինքնակառավարվող արհմիություն (Independent Self-Governing Trade Union "Solidarity" (Niezależny Samorządny Związek Zawodowy "Solidarność" - NSZZ Solidarność)),
 - Համալեհական արհմիությունների այլաս (All-Poland Alliance of Trade Unions (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych - OPZZ),
 - Արհմիությունների ֆորում (Trade Unions Forum (Forum Związków Zawodowych):
- Եթե տվյալ միությունը կամ միավորումը չի բավարարում արհմիության ներկայացուցիչ լինելու պահանջներին, ապա աշխատանքից ազատվելուց աշխատակցին կարող է պաշտպանել Արհմիության ղեկավարության կողմից լիազորված անձը: Եթե նման կետ բացակայում է Արհմիության կանոնադրությունում, ապա օրենքով սահմանված կարգով աշխատակցի իրավունքների պաշտպանությամբ զբաղվում է Արհմիության ղեկավարը:
- Լեհաստանում այդքան էլ բարդ չէ արհմիություն հիմնել, բայց այդքան էլ հեշտ չէ ապահովել դրա գործունեությունն ու կառավարումը: Լեհաստանում արհմիության անդամները շատ հաճախ դառնում են Աշխատանքային օրենսդրության խախտման զոհեր: Գործատուներն օգտվում են այն հանգամանքից, որ լեհական աշխատանքային դատարանները գործում են դանդաղ և շատ հաճախ խախտում են օրենքը, մասնավորապես՝ խզելով աշխատանքային պայմանագրերը արհմիության անդամների և նաև արհմիություններով պաշտպանված աշխատողների հետ:
- Այսօր Լեհաստանում արհմիության ստեղծումը շատ դեպքերում հանդիսանում է վերջին միջոց այն աշխատողների համար, ովքեր ցանկանում են բարելավել իրենց վիճակը: Սա չի նշա-

նակում, որ արհմիությունները չպետք է ստեղծվեն: Նույնիսկ հաշվի առնելով լեհական դատական համակարգի դանդաղ գործելաոճը, այնուամենայնիվ, արհմիությունն աշխատանքի անմարդկային պայմանների դեմ պայքարող սակավաթիվ արդյունավետ գործիքներից մեկն է (արհմիությունները հաճախ շահում են աշխատանքային գործերում):

- Լեհաստանում անդամակցությունն արհմիություններին բավականին ցածր է՝ մոտ 12%, սակայն կան շատ թվով արհմիութենական կազմակերպություններ: Արհմիություններում գրանցված անդամների մոտ 85%-ը հանդիսանում են երկրում գործող 3 խոշորագույն արհմիությունների անդամներ (1. «Համերաշխություն» անկախ ինքնակառավարվող արհմիություն, 2. Համալեհական արհմիությունների այլասս, 3. Արհմիությունների ֆորում):
- 2018 թ.-ի սեպտեմբերին Լեհաստանում առկա էին ընդհանուր շուրջ 1,5 միլիոն արհմիության անդամ: Միայն 100,000 արհմիության անդամներ հանդիսանում էին թոշակառուներ, իսկ 15,000-ը այսպես կոչված քաղաքացիաիրավական պայմանագրով աշխատողներ, որը համեմատաբար տարածված աշխատանքի ձև է Լեհաստանում:
- «Համերաշխություն» անկախ ինքնակառավարվող արհմիությունը (NSZZ Solidarność)-ը կառուցված է ոչ թե ոլորտային, այլ տարածքային սկզբունքով, այսինքն ունի տարածքային ստորաբաժանումներ՝ մասնաճյուղեր: Արհմիությունը ներառում է 37 տարածքային արհմիութենական կենտրոններ: Տարածքային ստորաբաժանումները ներառում են 16 խոշորագույն ձեռնարկություններ՝ մեքենաշինության, նավաշինության, պաշտպանության, ածխի արդյունահանման, մետալուրգիայի և այլ ոլորտներից:
- Համալեհական արհմիությունների այլասս (OPZZ)-ը հանդիսանում է արհմիությունների խոշորագույն ազգային «անձրևանոց» կոնֆեդերացիա Լեհաստանում, որի մեջ են մտնում ինչպես համազգային միացյալ արհմիությունները, այնպես էլ արհմիութե-

յունների ոլորտային միավորումներ: OPZZ-ն ձգտում է ապահովել կյանքի և աշխատանքի համար արժանապատիվ պայմաններ Լեհաստանի դեմոկրատական հասարակությունում:

- Համալեհական արհմիությունների այսանը (OPZZ) անկախ է որևէ քաղաքական կուսակցությունից: OPZZ-ին միացած բոլոր արհմիությունները խմբավորված են 7 մասնաճյուղերում
 - հանքարդյունաբերություն և էներգետիկա,
 - արդյունաբերություն,
 - կրթություն,
 - հանրային ծառայություններ,
 - շինարարություն և փայտամշակում,
 - տրանսպորտ,
 - առևտուր, ծառայություններ, մշակույթ և արվեստ:
- 2020 թ.-ից Համալեհական արհմիությունների այսան (OPZZ) ունի 500,000-ից ավել անդամներ և ներկայացված է երկրի բոլոր 16 շրջաններում, ինչպես նաև շատ համայնքներում:
- Միություններին անդամությունը կտրուկ նվազել է 1990-ականներից ի վեր, ինչը պայմանավորված է արդյունաբերական վերակառուցմամբ, մասնավոր սեփականության և մասնավոր ծառայությունների ոլորտում գործող փոքր ընկերություններում զբաղվածության աճով:
- 2019 թ.-ին արհմիության անդամակցությունը շատ ավելի բարձր էր պետական հաստատություններում և պետական ընկերություններում, որտեղ աշխատողների 29%-ը հանդիսացել են արհմիության անդամ, իսկ մասնավոր հատվածում կամ խառը պետական-մասնավոր ընկերություններում՝ 4%: 2017 թ.-ի արդյունքներով՝ արհմիության անդամությունն ամենաբարձրն էր կրթության, գիտության և առողջապահության ոլորտներում (26%), որին հաջորդում են պետական կառավարման (20%) և տրանսպորտի ու կապի (20%) ոլորտները: Արհմիության անդամակցությունն ամենացածրն է շինարարության ոլորտում (0%):

- Հատկանշական է, որ NSZZ Solidarność-ի անդամների մոտ 40%-ը, իսկ OPZZ-ի մոտ 47%-ը կանայք են:
- Ներկայումս լեհական արհմիությունները պայքարում են նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման, «Արհմիությունների մասին» օրենքում որոշակի փոփոխություններ կատարման, ինչպես նաև արհմիություններին անդամակցության թվի նվազեցման, երիտասարդ կադրերի ներգրավման և մի շարք այլ խնդիրների լուծման համար:
- Լեհաստանի արհմիութենական համակարգն ունի երկու մակարդակ. առաջին մակարդակում արհմիութենական գործառույթներն իրականացվում են կազմակերպության մակարդակով՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի հիման վրա, երկրորդը՝ պետության մակարդակն է, որտեղ պետական կառույցները համագործակցում են երեք խոշոր արհմիությունների հետ:
- Արհմիություն ստեղծելու համար ընկերությունում անհրաժեշտ է առնվազն 10 աշխատող:
- Լեհաստանի տնտեսական կառուցվածքը բնութագրվում է փոքր և միկրո ձեռնարկություններով, որոնց գերակշիռ մեծամասնությունը ունի 10-ից պակաս աշխատող, իսկ Երկրի աշխատողների 40%-ը աշխատում է հենց փոքր ընկերություններում, աշխատողների մեծամասնությունը չի կարող ինքնակազմակերպվել արհմիություններում:
- Արհեստակցական միությունը ձևավորվում է ընկերության աշխատակիցներից և իրավական կարգավիճակ է ձեռք բերում դատարանի կողմից գրանցումից հետո: Սովորաբար ընկերություններում ձևավորված արհմիությունները միանում են Լեհաստանում գործող խոշոր միություններին, ինչը թույլ է տալիս խնայել ժամանակը և օգտվել արհմիությունների փորձից:
- Արհմիության նկատմամբ գործատուի հիմնական պարտավորությունները ներառում են՝
 - արհմիության հետ համաձայնեցնել աշխատողների և աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ ներքին կանոնա-

կարգերը,

- աշխատակազմի կրճատումների վերաբերյալ խորհրդակցել արհմիության հետ,
- տեղեկացնել արհմիությանը ձեռնարկության սեփականատերերի փոփոխության վերաբերյալ,
- ստանալ արհմիության համաձայնությունն այդ արհմիության աշխատակիցների հետ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կամ աշխատանքային պայմանների փոփոխության վերաբերյալ,
- ստանալ արհմիության համաձայնությունը հատուկ պաշտպանությունից օգտվող աշխատողների (օրինակ՝ հղի աշխատողների և ծննդաբերության արձակուրդում գտնվող աշխատողների) հետ առանց ծանուցման աշխատանքային պայմանագրերի դադարեցման մասին,
- խորհրդակցել արհմիության հետ՝ չսահմանված ժամկետում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու կամ աշխատանքային պայմանները փոխելու վերաբերյալ: Այստեղ հատկանշական է այն, որ ընկերությանը, այնուամենայնիվ, արհմիությունների հաստատումը անհրաժեշտ չէ:
- Առանձին դեպքերում ընկերության ներսում գործող արհմիութենական կազմակերպությունը կամ միավորումն իրավունք ունի և պարտավոր է ներկայացնել արհմիության անդամների և/կամ ոչ անդամների շահերը, ովքեր իրենց համաձայնությունն են տվել արհմիությանը ներկայացնել իրենց: Այսինքն՝ ընկերության արհմիությունը ներկայացնում է օրենքով սահմանված բոլոր աշխատակիցների շահերն անկախ նրանց արհմիութենական պատկանելությունից:
- Արհմիություններն իրավասու են հանդես գալ նրանց անունից, վարել բանակցություններ և կնքել կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրեր, ինչպես նաև այլ պայմանագրեր՝ ապահովելու համապատասխան աշխատանքային պայմաններ: Նրանք նաև վերահսկում են աշխատանքային օրենսդրության, ինչպես

Նաև աշխատանքի ընթացքում առողջության և անվտանգության կանոնների և կանոնակարգերի պահպանմանը: Նրանք իրավասու են նաև եզրակացություններ տալ աշխատանքային օրենսդրության մշակման վերաբերյալ:

- Արհմիությունները կարող են զգալի ազդեցություն ունենալ ազգային եկամտի բաշխման և աշխատանքային օրենսդրության և սոցիալական ապահովության վերաբերյալ օրենսդրական որոշումների բովանդակության վրա: Նրանք նաև կարևոր դեր են խաղում աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ քաղաքականության ձևավորման գործում:
- Լեհաստանի աշխատանքային օրենսդրությունը չի նախատեսում աշխատողների կամ նրանց ներկայացուցիչների մասնակցությունը գործատուի բիզնեսի կառավարմանը, բացառությամբ պետական կազմակերպությունների, որոնցում աշխատողները պահպանում են վերահսկիչ խորհրդի և կառավարման խորհրդի որոշ անդամների ընտրելու իրավունքը:
- Երբ աշխատավայրում արհմիություն չկա, գործատուն պետք է խորհրդակցի աշխատողների ներկայացուցիչների հետ (representatives of the employees): Առնվազն 50 աշխատող ունեցող գործատուները կարող են ստեղծել Աշխատանքային խորհուրդ (works council): Աշխատանքային խորհրդի իրավունքները հիմնականում խորհրդատվական են:
- Կարելի է առանձնացնել լեհական արհմիությունների ամկա մարտահրավերները՝
 - դառնալ գործուն կառույցներ, որոնք կարող են ուղղորդել աշխատողների դժգոհությունը,
 - դառնալ աշխատողների շահերի պաշտպանության վստահելի ներկայացուցիչներ,
 - նպաստել նվազագույն աշխատավարձի շեմի բարձրացմանը,
 - դառնալ «խաղաղության կամուրջ» սոցիալական ծառայությունների, գործատուների և աշխատողների միջև և այլն:



ԲԱԺԻՆ 4.

Արհմիությունների ձևավորման
իրավական շրջանակների,
ընթացակարգերի,
մեխանիզմների
ուսումնասիրություն

Մեր հետազոտության հիմնական արդյունքները և լավագույն փորձը Հայաստանում տեղայնացնելու նպատակով իրականացրել ենք ԵՄ 4 երկրների և Հայաստանի արհմիությունների ձևավորման, ընթացակարգերի, մեխանիզմների համեմատական վերլուծություն: Համեմատական վերլուծության համար ընտրվել են հետևյալ ցուցանիշները՝

- Բնակչություն,
- Արհմիություններում ներգրավված աշխատողների տեսակարար կշիռը,
- Արհմիությունների անդամության քանակը,
- Արհմիությունների օրենսդրական հիմքը,
- Կոլեկտիվ պայմանագիր,
- Կոլեկտիվ բանակցություններ,
- Աշխատողների ներկայացուցչություններ,
- Ֆինանսական միջոցները և սեփականությունը,
- Արհմիություն ստեղծելու պայմանները,
- Կանանց մասնակցությունը:

ԵՄ երկրների և Հայաստանի արհմիությունների գործունեության համեմատական վերլուծությունը

Երկիրը	Հայաստան	Գերմանիա	Լիտվա	Լեհաստան	Շվեդիա
Բնակչությունը	2,963,000	81,802,000	3,003,641	38,167,000	9,482,855
Արհմիություններում ներգրավված աշխատողների կշիռն ընդհանուրի մեջ	6,4 %	18 %	10 %	15 %	70 %
Արհմիությունները	Գործում է 602 արհմիություն, 19 ճյուղային հակառակտակսական միություն	Գերմանիայում աշխատողների միայն 1/6-ն է արհմիության անդամ, չնայած վերջին տարիներին արհմիությունների խտության նվազումը դանդաղել է: Արհմիության անդամների ճնշող մեծամասնությունը գլխավոր արհմիության համադաշնությունում է՝ DGB-ում, սակայն դրա ներսում կան առանձին արհմիություններ, ինչպիսիք են IG Metall-ը և Ver.di-ն, ունեն զգալի ինքնավարություն և ազդեցություն:	Լիտվայում արհմիության անդամությունը ցածր է՝ բոլոր աշխատողների մոտ 7 %-ը: Արհմիությունները բաժանված են 3 հիմնական համադաշնությունների՝ LPSK, LPSF «Sandrauga» և LPS «Solidarumas»:	Արհմիությունների խտությունը ցածր է՝ աշխատողների մոտ 12 %-ով, և կան մեծ թվով արհմիութենական կազմակերպություններ: Բայց արհմիության անդամների ճնշող մեծամասնությունը (մոտ 85 %) երեք խոշոր կոնֆեդերացիաներում են՝ NSZZ Solidarność-ի, OPZZ-ի և FZZ-ի հետ:	Միության անդամության մակարդակը Շվեդիայում բարձր է՝ 70 %, որը 1993 թ.-ին կազմել է 85 %, սակայն 2008 թ.-ից ի վեր այն հիմնականում կայուն է: Կան երեք հիմնական արհմիությունների համադաշնություններ՝ LO, TCO և Saco, որոնք բաժանված են մասնագիտական և կրթական գծերով:
Օրենսդրական հիմքը	«Արհմիությունների մասին» ՀՀ օրենք, 2000 թ.-ի դեկտեմբերի 5	«Արհմիության մասին» օրենք չկա	«Արհմիությունների մասին» օրենք, 1991 թ.-ի մայիսի 23	«Արհմիությունների մասին» օրենք, 1990 թ.	Արհմիության մասին օրենք չկա

Կոլեկտիվ պայմանագրեր	-	62 %	15 %	10-15 %	88 %
<p>Կոլեկտիվ բանակցություններ/ Collective Bargaining</p>	<p>Գործատուի հետ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերություններում արհեստակցական կազմակերպությունը կարող է հանդես գալ որպես աշխատողների ներկայացուցիչ, եթե արհեստակցական կազմակերպության անդամացում է գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողների կեսից ավելին: Այդպիսի ներկայացուցչական լիազորություններով օժտված արհեստակցական կազմակերպության կողմից գործատուի հետ կնքված կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները տարածվում են նաև գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած բոլոր այն աշխատողների վրա, որոնք արհեստակցական կազմակերպության անդամ չեն:</p>	<p>Առանձին արհմիությունների և գործատուների կազմակերպությունների միջև արդյունաբերության մակարդակով կոլեկտիվ բանակցությունները դեռևս ամենակարևոր մեխանիզմն են Գերմանիայում վարձատրության և պայմանների սահմանման համար: Այնուամենայնիվ, համակարգը ճշման տակ է, քանի որ գործատուները հեռանում են կամ երբեք չեն միանում գործատուների կազմակերպություններին, և համաձայնագրերն իրենք ապահովում են ավելի մեծ ճկունություն և ընկերության մակարդակով:</p>	<p>Աշխատանքային օրենսգրքը, որն ուժի մեջ է մտել 2017 թ.-ին Եական ազդեցություն է ունեցել կոլեկտիվ բանակցությունների վրա, որն այժմ վերապահված է բացառապես արհմիություններին, և որոշ դեպքերում կարող է օգուտ քաղել միայն արհմիությունների անդամներին: Սակարկությունները շատ ավելի տարածված են պետական, քան մասնավոր հատվածում և ընդգրկում են ընդհանուր աշխատուժի մոտ 15 %-ը:</p>	<p>Լեհաստանում աշխատողների միայն փոքրամասնությունն է ընդգրկված կոլեկտիվ բանակցություններով, որոնք հիմնականում տեղի են ունենում ընկերության կամ աշխատավայրի մակարդակով: Սա նշանակում է, որ այնտեղ, որտեղ չկան արհմիություններ, որոնք կզբաղվեն այդ հարցով, վարձատրությունը և պայմանները սահմանվում են գործատուների կողմից միակողմանիորեն՝ ազգային նվազագույն աշխատավարձով:</p>	<p>Շվեդիայում կոլեկտիվ բանակցությունների առանցքային մակարդակը ոլորտային մակարդակն է, թեև ոլորտային մակարդակի շրջանակներում աշխատողների մոտ 91 %-ի աշխատավարձի մի մասը որոշվում է տեղական մակարդակով բանակցությունների արդյունքում, իսկ 28 %-ի ամբողջ աշխատավարձը որոշվում է տեղում:</p>

<p>Աշխատողների ներկայացուցչություններ</p>	<p>Այդպիսի մարմիններ չկան:</p>	<p>Աշխատանքային խորհուրդները ներկայացնում են աշխատողներին աշխատավայրում, և նրանք ունեն Էական լիազորություններ՝ ընդլայնելով որոշ հարցերի վերաբերյալ վետոյի արդյունավետ իրավունքը: Չնայած պաշտոնապես արհմիության մարմիններ չեն, միության անդամները սովորաբար առանցքային դեր են խաղում դրանցում:</p>	<p>Աշխատանքային Նոր օրենսգիրքը փոխել է Նաև աշխատողների ներկայացվածությունը աշխատավայրում: Այժմ 20 և ավելի աշխատող ունեցող գործատուներից պահանջվում է նախաձեռնել աշխատանքային խորհրդի ստեղծում:</p>	<p>Մինչև 2006 թ.-ը արհմիություններն աշխատողների համար ապահովում էին միակ օրինական ներկայացուցչություն՝ աշխատավայրում: Այնուամենայնիվ, տեղեկատվության և խորհրդատվության մասին ԵՄ դիրեկտիվը կիրարկող օրենսդրությունը նախատեսում է աշխատանքային խորհուրդների ստեղծում, որոնք սահմանադրական դատարանի որոշումից հետո պետք է ընտրվեն ողջ անձնակազմի կողմից: Սակայն նրանց ազդեցությունը սահմանափակ է, և ի սկզբանե ստեղծված աշխատանքային խորհուրդների մեծ մասը դադարել է գոյություն ունենալ:</p>	<p>Աշխատատեղերի ներկայացուցչությունը Շվեդիայում աշխատողների համար իրականացվում է աշխատավայրում տեղի արհմիության միջոցով: Օրենսդրությունը պահանջում է գործատուից տեղեկացնել և բանակցել արհմիությունների հետ աշխատավայրում նախքան մեծ փոփոխություններ կատարելը:</p>
--	--------------------------------	---	--	--	---

Ֆինանսական միջոցները և սեփականությունը

Արհեստակցական միությունը տիրապետում, օգտագործում և տնօրինում է իր սեփականությունը՝ ՀՀ օրենսդրությամբ և արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Արհեստակցական միության սեփականությունը գոյանում է մուտքի վճարներից, անդամավճարներից, կամավոր ներդրումներից, նվիրատվություններից: Արհեստակցական կազմակերպության անդամի դիմումի առկայության դեպքում գործատուն կազմակերպում է արհմիութենական անդամական անդամավճարի գանձումը և հատկացումը: Անդամվճարը **կազմում է 1-2 %:**

Անդամվճարը **կազմում աշխատավարձի 1 %-ը:** արհմիությունների միջոցների 50 %-ը հատկացվում է արհմիությունների գրասենյակների աշխատողներին, 13 %-ը փոխանցվում է արհմիության բյուջե և միջազգային արհմիութենական կազմակերպություններին, 3 %-ը՝ գործադուլային ֆոնդին, 2 %-ը՝ նորարարական նախագծերին, 2 %-ը՝ ուսումնական ծրագրերին, 30 %-ը՝ ընթացիկ կարիքներին, արհմիությունների բյուջեից են վճարում գործադուլավորներին, աշխատանքից ազատվածներին:

Արհմիությունները սեփականության իրավունքով կարող են ունենալ շենքեր, սարքավորումներ, տրանսպորտային միջոցներ, ինչպես նաև օրենքով չսահմանափակված այլ գույք: Արհմիությունների գույքը ներառում է նաև անդամավճարները, ձեռնարկություններին, հիմնարկների, կազմակերպությունների ներդրումները, հանրային նվիրատվությունները, ինչպես նաև օրինական ճանապարհով ձեռք բերված ցանկացած այլ եկամուտ և գույք: Արհմիություններն ինքնուրույն են տնօրինում իրենց դրամական միջոցները և ունեցվածքը: Գործատուն կարող է արհմիությանը փոխանցել կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված գումարը:

Արհմիության նկատմամբ գործատուի հիմնական պարտավորությունները ներառում են՝

- արհմիության հետ համաձայնեցնել աշխատողների և աշխատանքային պայմանների վերաբերյալ ներքին կանոնակարգերը,
- աշխատակազմի կրճատումների վերաբերյալ խորհրդակցել արհմիության հետ,
- ստանալ արհմիության համաձայնությունն այդ արհմիության աշխատակիցների հետ աշխատանքային պայմանագիր լուծելու կամ աշխատանքային պայմանների փոփոխության վերաբերյալ:

			Արհմիության անդամի պահանջի դեպքում գործատուն յուրաքանչյուր ամիս պետք է արհմիության անդամի վարձատրությունից հակի սահմանված չափի անդամավճար և փոխանցի արհմիության հաշվին:		
Արհմիություն ստեղծելու պայմանները	Արհեստակցական միության պետական գրանցումը, վերագրանցումը, ինչպես նաև կանոնադրության փոփոխությունների կամ նոր խմբագրությամբ կանոնադրության գրանցումը և լուծարման պետական գրանցումն իրականացվում են «Արհեստակցական միությունների մասին» և իրավաբանական անձանց պետական գրանցման համար օրենքների համաձայն:	Ըստ կանոնադրության		Արհմիություն ստեղծելու համար ընկերությունում անհրաժեշտ է առնվազն 10 աշխատող:	Արհմիություններ ստեղծելու իրավունքը ամրագրվեց կոլեկտիվ պայմանագրում կանոններ մտցնելով:
Կանանց մասնակցությունը	-	Արհմիությունների անդամների միայն 1/3-ն են կանայք:	58 %	40-47 %	Գրեթե կեսը:

Ելնելով վերոնշյալ համեմատական վերլուծությունից՝ կարող ենք փաստել, որ Հայաստանի համար կիրառելի չէ Գերմանիայի և Շվեդիայի փորձը, քանի որ այս երկրներն ունեն արհմիությունների լավագույն փորձը, որտեղ արհմիությունների գործունեությունը հիմնված է բարեկեցության բարձր մակարդակի վրա:

Կիրառելի չէ նաև Լեհաստանի փորձը, քանի որ՝

1. Լեհաստանի օրենսդրությամբ արհմիությունների մեջ կարող են ընդգրկվել նաև գործազուրկները և արտագնա աշխատողները, որոնք իրենց իրավունքների պաշտպանության համար օգտագործում են արհմիությունները: Նման մոտեցումը Հայաստանում կարող է նպաստել գործազուրկների աճին, Էլ ավելի կիեղիսակագրկվեն արհմիությունները, և չի կարող նպաստել դրանց դերի անհրաժեշտության ու կարևորության բարձրացմանը, հետևաբար դրանց գործունեության ընդլայնմանը ու զարգացմանը:

2. Ըստ Լեհաստանի օրենսդրության՝ 10-ից պակաս աշխատող ունեցող կազմակերպություններում չեն կարող ձևավորվել արհմիություններ, իսկ Լեհաստանում, ինչպես Հայաստանում աշխատողների մեծամասնությունը աշխատում է փոքր և միջին ձեռնարկություններում, որտեղ աշխատողների թիվը չի հասնում 10-ի:

Մենք առաջարկում ենք Հայաստանում կիրառել **Լիտվայի մոդելը**, քանի որ՝

1. այն հետխորհրդային երկիր է և բավականին շատ նմանություններ ունի Հայաստանի հետ՝ բնակչության թիվ, արհմիություններում ներգրավվածների տեսակարար կշիռ,
2. արհմիությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է «Արհմիությունների մասին» օրենքով,
3. Լիտվային օրենսդրությունը թույլ է տալիս արհմիություններ հիմնել նաև հասարակական կազմակերպությունների, բարեգործական կազմակերպությունների աշխատողներին, ինչը հնարավորություն կտա Հայաստանում հիմնել երիտասարդական արհմիություններ,
4. երիտասարդական արհմիություններ հիմնելը Հայաստանի

օրենսդրությամբ հնարավոր է հիմնվելով «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի հետևյալ դրույթի վրա՝

«Արհեստակցական կազմակերպության անդամներ կարող են լինել տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած ՀՀ տարածքում կամ ՀՀ տարածքից դուրս աշխատողները, այդ թվում՝ օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք: Արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել նաև տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները»:

Լիտվայի գործատուները, ըստ կոլեկտիվ պայմանագրի, պարտավորվում են իրենց արհմիությանը փոխանցել այդ պայմանագրով սահմանված գումարը: Հայաստանում այս դրույթը կիրառելու համար անհրաժեշտ է օրենսդրական փոփոխություն կատարել՝ Արհեստակցական միությունների մասին օրենքով, կամ կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ կառավարության որոշումով:

5. Կոլեկտիվ պայմանագրերով աշխատող արհմիությունների գործունեության արդյունավետությունը հիմնավորվում է նաև Շվեդիայի և Գերմանիայի փորձով, որոնք համարվում են արհմիությունների լավագույն փորձ ունեցող երկրներ: Այս երկրներում կոլեկտիվ պայմանագրերով են աշխատում արհմիությունների համապատասխանաբար 88% -ը (Շվեդիա) և 62%-ը (Գերմանիա):

Յայաստանում արհմիություն հիմնելու քայլերը

Արհեստակցական միության պետական գրանցումը, վերագրանցումը, ինչպես նաև կանոնադրության փոփոխությունների կամ նոր խմբագրությամբ կանոնադրության գրանցումը և լուծարման պետական գրանցումն իրականացվում են «Արհեստակցական միություն-

ների մասին» և իրավաբանական անձանց պետական գրանցման համար օրենքների համաձայն:

Արհեստակցական միության պետական գրանցման համար պետական գրանցման մարմին են ներկայացվում՝

- արհեստակցական միության հիմնադիրների ժողովի կողմից լիազորված անձի դիմումը,
- քաղվածք արհեստակցական միության հիմնադիրների ժողովի արձանագրությունից, որը պետք է նշումներ պարունակի հիմնադիրների ժողովի անցկացման վայրի, տարվա, ամսի, ամսաթվի, հիմնադիր անդամների (ժողովի մասնակիցների) թվի մասին, ինչպես նաև նշումներ՝ հիմնադիրների ժողովի կողմից արհեստակցական միություն հիմնադրելու, արհեստակցական միության կանոնադրությունը հաստատելու, արհեստակցական միության ղեկավար և վերահսկող մարմիններում պաշտոնատար անձանց ընտրվելու և արհեստակցական միության պետական գրանցման նպատակով գրանցման մարմին դիմելու համար լիազորված անձ ընտրելու մասին որոշումների ընդունման վերաբերյալ,
- լիազորված անձի և արհեստակցական միության ղեկավար մարմիններում ընտրված հիմնադիրների անձնագրային տվյալները,
- արհեստակցական կազմակերպությունների միության գրանցման համար ներկայացվում են նաև հիմնադիր կազմակերպություններից յուրաքանչյուրի պետական գրանցման վկայականի պատճենը և իրավասու մարմնի որոշումը՝ միություն ստեղծելու և միության հիմնադիրների ժողովին մասնակցելու համար լիազորված անձինք (պատվիրակներ) ընտրելու մասին,
- արհեստակցական միության կանոնադրության ամնվազն երկու օրինակ՝ հաստատված հիմնադիրների ժողովի կողմից, սահմանված կարգով ամրակարված և ստորագրված լիազորված անձի կամ կազմակերպության ղեկավարի կողմից,
- պետական տուրքի վճարման անդորրագիրը:

Պետական գրանցման մարմինն արհեստակցական միության գրանցման մասին դիմումն ու պահանջվող փաստաթղթերն ընդունելու մասին հաշվառման գրանցամատյանում գրառում կատարելուց հետո՝ 30 օրվա ընթացքում, պարտավոր է քննարկել դիմումը և գրանցել արհեստակցական միությունը կամ համապատասխան հիմնավորումներով մերժել արհեստակցական միության գրանցումը:

Արհեստակցական միության գործունեությունը կարող է կասեցվել կամ արգելվել միայն օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ դատական կարգով:

Արհեստակցական միության գործունեությունը չի կարող դադարեցվել գործատուի ցանկությամբ:

Արհեստակցական միությունը ՀՀ օրենսդրությանը և արհեստակցական միության կանոնադրությանը համապատասխան կարող է համագործակցել միջազգային և այլ երկրների արհեստակցական միությունների ու այլ հասարակական միավորումների հետ, ինչպես նաև անդամակցել միջազգային և այլ երկրների արհեստակցական միություններին:

Եզրակացություններ և առաջարկություններ

Արհմիությունները աշխատանքի պայմանների դեմ պայքարող սակավաթիվ արոյունավետ գործիքներից են:

Արհմիությունները զբաղվում են անվտանգության կամ գործազրկության, կենսաթոշակների և աշխատանքի ապահովության, աշխատանքի կազմակերպման և աշխատանքային միջավայրի վրա ազդելու, աշխատանքային ժամերի պլանավորման, մասնագիտական զարգացման և ներծառայական վերապատրաստման դասընթացների հնարավորությունների ապահովման խնդիրներով:

Գերմանիայում արհմիությունների ձևավորման սկիզբը ընդունված է համարել 1865 թ.-ը, երբ Լայպցիգում հիմնվեց Սիգարի ոլորտում աշխատողների գերմանական ընդհանուր ասոցիացիան (Allgemeiner Deutscher Cigarrenarbeiter-Verein), որն էլ դարձավ Գերմանիայի բոլոր ժամանակակից արհմիությունների նախատիպը:

Ներկայումս Գերմանիայում գործում են մի քանի տասնյակ ճյուղային արհմիություններ: Ընդ որում լայն իմաստով նրանք ներկայացված են երեք միավորումներով: Դրանցից ամենամեծը Գերմանական արհմիությունների Կոնֆեդերացիան է (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB), որն ունի 5,850,167 անդամ ութ առաջատար ոլորտներում երկաթուղային ոլորտի աշխատողներ, ոստիկաններ, գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողներ, ուսուցիչներ, շինարարներ, բուժաշխատողներ և այլն: Ավելի փոքր միավորումներ են Զաղաքացիական ծառայողների միությունը (Beamtenbund und Tarifunion), որն ունի մոտ 1,5 մլն. անդամ և Քրիստոնեական արհմիությունների միավորումը (Christlicher Gewerkschaftsbund), որն ունի մոտ 500 հազար անդամ:

Գերմանիայում արհմիության վճարը հաշվարկվում է աշխատավարձի 1%-ի չափով:

Արհմիությունների շվեդական մոդելը ի հայտ եկավ 20-րդ դարակգրի արհմիութենական պայքարից և առ այսօր չի կորցրել իր

արդիականությունը:

Շվեդիայում գրեթե ողջ աշխատանքային օրենսդրությունը կարող է փոխարինվել կոլեկտիվ պայմանագրերով: Այլ կերպ ասած՝ արհմիությունները և գործատուները կարող են օրենսդրական կարգավորումները հարմարեցնել տարբեր ոլորտների պայմաններին և հանգամանքներին: Սա աշխատանքային օրենսդրությունը դարձնում է չափազանց ճկուն: Երբ ընկերությունում կոլեկտիվ պայմանագիր է կնքվում, այն վերաբերում է բոլոր աշխատողներին՝ անկախ այն բանից՝ նրանք արհմիության անդամ են, թե ոչ:

Շվեդական մոդելը հիմնված է հետևյալ գործոնների վրա. Շվեդիան ունի կրթության բարձր մակարդակ, համագործակցության համատարած մթնոլորտ, բարձր տեխնիկական հասունություն, հավասար հնարավորություններ, արդյունավետ հանրային հատված՝ յուրահատուկ թափանցիկությամբ, ամուր ենթակառուցվածքով, գերազանց բարեկեցությամբ և համեմատաբար փոքր սոցիալական բացերով: Այս մոդելը համատեղում է ընկերությունների համար ճկունությունը և աշխատակիցների անվտանգությունն ու ազդեցությունը, նպաստում է կայունությանը և աճին: Մոդելի հիման վրա հնարավոր է եղել համատեղել բարելավված կենսամակարդակը և կյանքի բարելավված հնարավորությունները բնակչության ճնշող մեծամասնության համար՝ մասնավոր հատվածում կայուն աճող արդյունավետության և բարձր եկամտաբերության հետ: Այս մոդելը ավելի հարգի է Շվեդիայից դուրս, քանի որ ապահովում է արդյունքներ:

Լիտվայում արհմիություններին անդամությունը ցածր է և կազմում է բոլոր աշխատողների մոտ 7%-ը: Արհմիությունները բաժանված են երեք հիմնական կոնֆեդերացիաների՝ **LPSK, LPSF “Sandrauga” and LPS “Solidarumas”**, որոնք բաժանված են, առնվազն պատմականորեն, գաղափարական հիմքերով, սակայն արհմիությունները կարողանում են միասին աշխատել:

Լիտվայում արհմիությունները կարող են ստեղծվել մասնագիտական, գրասենյակային, արտադրական, տարածքային կամ արհմիությունների կողմից սահմանված Արհմիություն կարող է ստեղծվել, եթե այն ունի ոչ պակաս, քան 20 հիմնադիրներ, կամ հիմնադիրները

ձեռնարկությունում, հաստատությունում կամ կազմակերպությունում կկազմեն բոլոր աշխատողների ոչ պակաս, քան մեկ տասներորդը:

Արհմիություններն իրավունք ունեն զբաղվել հրատարակչական, ձեռնարկատիրական և տնտեսական գործունեությամբ, հիմնել բարեգործական կամ այլ հիմնադրամներ: Արհմիությունները, սեփականության իրավունքով **կարող են ունենալ** շենքեր, սարքավորումներ, տրանսպորտային միջոցներ, ինչպես նաև օրենքով չսահմանափակված այլ գույք:

Համաձայն **Լեհաստանի՝** «Արհմիությունների մասին» օրենքի՝ «արհմիությունը կամավոր, անկախ և ինքնակառավարվող աշխատողների միություն է, որը ստեղծվել ներկայացնելու և պաշտպանելու վերջիններիս և նրանց մասնագիտական, սոցիալական և այլ աշխատանքային բնույթի շահերը»: Այն նաև անկախ է գործատուներից, կառավարությունից, պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից և այլ կազմակերպություններից:

Արհմիություններ ստեղծելու և դրանց **անդամ դառնալու** իրավունք ունեն աշխատողները՝ անկախ աշխատանքային հարաբերությունների հիմքից, ներառյալ գյուղատնտեսական կոոպերատիվի անդամները և գործակալությունների միջնորդությամբ և համաձայնագրերով աշխատանք կատարող անհատները, եթե նրանք չեն հանդիսանում ընկերության աշխատակիցներ: Արհմիություններին անդամակցելու **իրավունքն ունեն** նաև արտագնա աշխատանք կատարող անձինք, ովքեր կարող են միանալ գործատուի աշխատավայրում գործող արհմիություններին: Թոշակի անցնելը կամ հաշմանդամությունն անհատներին չի զրկում անդամագրվելու և արհմիություններին անդամակցելու իրավունքից: Ավելին, գործազուրկները նույնպես իրավունք ունեն անդամակցելու արհմիություններին:

Լեհաստանում այդքան էլ բարդ չէ արհմիություն հիմնել, բայց այդքան էլ հեշտ չէ ապահովել դրա գործունեությունն ու կառավարումը: Լեհաստանում արհմիության անդամները շատ հաճախ դառնում են Աշխատանքային օրենսդրության խախտման զոհեր: Այսօր Լեհաստանում արհմիության ստեղծումը շատ դեպքերում հանդիսանում է վերջին միջոցը այն աշխատողների համար, ովքեր ցանկա-

նում են բարելավել իրենց վիճակը:

Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով, որն ընդունվել է 2000 թ.-ի դեկտեմբերի 5-ին: Այս օրենքով սահմանվում է արհեստակցական միությունների հիմնադրման կարգը, նրանց գործունեության սկզբունքները և հարաբերությունները պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ, ինչպես նաև կարգավորում է արհեստակցական միությունների և նրանց անդամների իրավունքների ու շահերի պաշտպանության հետ կապված հարաբերությունները:

Առանձնացվում է արհեստակցական կազմակերպությունների (արհմիությունների) միության **հետևյալ ձևերը՝** արհմիությունների տարածքային միություն, արհմիությունների ճյուղային միություն, արհմիությունների հանրապետական միություն:

Ըստ ճյուղային հանրապետական միությունների ներկայացրած հաշվետվությունների՝ 2021 թ.-ի հունվարի 1-ի դրությամբ Հանրապետությունում գործում է 19 ճյուղային հանրապետական միություն և 188,259 անդամակցություն ունեցող 602 արհմիութենական կազմակերպություն:

Ինչպես արդեն նշել ենք, մեր երկրի համար կիրառելի չեն Գերմանիայի, Շվեդիայի և Լեհաստանի մոդելները, ուստի առաջարկում ենք Հայաստանում կիրառել **Լիտվայի մոդելը**, քանի որ՝

1. այն հետխորհրդային երկիր է և բավականին նմանություններ ունի Հայաստանի հետ՝ բնակչության թիվ, արհմիություններում ներգրավվածների տեսակարար կշիռ,
2. արհմիությունների գործունեությունը կանոնակարգվում է «Արհմիությունների մասին» օրենքով,
3. Լիտվայի օրենսդրությունը թույլ է տալիս արհմիություններ հիմնել նաև հասարակական կազմակերպությունների, բարեգործական կազմակերպությունների աշխատողներին, ինչը հնարավորություն կտա Հայաստանում հիմնել երիտասարդական

արհմիություններ,

4. Երիտասարդական արհմիություններ հիմնելը Հայաստանի օրենսդրությամբ հնարավոր է հիմնվելով «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի հետևյալ դրույթի վրա՝

«Արհեստակցական կազմակերպության անդամներ կարող են լինել սովյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած ՀՀ տարածքում կամ ՀՀ տարածքից դուրս աշխատողները, այդ թվում՝ օտարերկրյա քաղաքացիներն ու քաղաքացիություն չունեցող անձինք: Արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել նաև տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) տարբեր գործատուների հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած աշխատողները»:

5. Լիստվայի գործատուները ըստ կոլեկտիվ պայմանագրով պարտավորվում են իրենց արհմիությանը փոխանցել այդ պայմանագրով սահմանված գումարը:

Հայաստանում այս դրույթը կիրառելու համար անհրաժեշտ է օրենսդրական փոփոխություն կատարել՝ «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքով, կամ կոլեկտիվ պայմանագրերի վերաբերյալ կառավարության որոշումով,

6. Կոլեկտիվ պայմանագրերով աշխատող արհմիությունների գործունեության արդյունավետությունը հիմնավորվում է նաև Շվեդիայի և Գերմանիայի փորձով, որոնք համարվում են արհմիությունների լավագույն փորձ ունեցող երկրներ: Այս երկրներում կոլեկտիվ պայմանագրերով են աշխատում արհմիությունների համապատասխանաբար 88% -ը (Շվեդիա) և 62%-ը (Գերմանիա):

Օգտագործված գրականություն ցանկ

1. ՀՀ օրենք «Արհեստակցական միությունների մասին» 2000 թ.-ի դեկտեմբերի 5
2. Կլաուս Միսգելդի, Արհմիությունների ճանապարհը դեպի Եվրոպա, 1997 թ.
3. The number of members in membership organizations at the end of year, Statistics Lithuania
4. Jelle Visser, ICTWSS Data base. Version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2019
5. ETUC Annual Gender Equality Survey 2019-12th edition, by Lionel Fulton and Cinzia Sechi, ETUC, April 2019 https://www.etuc.org/sites/default/files/circular_/file/201905/ETUCAnnual_Equality_Survey%202019_FINAL_EN.pdf (Accessed 03.04.2020)
6. Working life in Lithuania by Inga Blaziene and Rasa Mieziene, Eurofound, 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#actors-andinstitutions>
7. Lithuania: Latest developments in working life Q22019 by Inga Blaziene, Eurofound, August 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/lithuania-latest-developments-in-working-life-q2-2019> (Accessed 03.04.2020)
8. http://www.lzud.lt/index.php?s_id=1&lang=lt and <http://www.lpsdps.com/?ac=about> (Accessed 03.04.2020)
9. Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions by Inga Blažiene and Boguslavas Gruževskis, in Innovative union practices in Central-Eastern Europe, edited by Magdalena Bernaciak and Marta Kahancová, ETUI, 2017

10. L. Fulton (2021) National Industrial Relations, an update (2019-2021). Labour Research Department and ETUI (online publication). Online publication available at <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.
11. Lithuania: will new legislation increase the role of social dialogue and collective bargaining?
12. Inga Blažienė, Nerijus Kasiliauskas and Ramunė Guobaitė-Kiršlienė, in Collective bargaining in Europe: towards an endgame, edited by Torsten Müller, Kurt Vandaele and Jeremy Waddington, ETUI, 2019
13. Register of collective agreements <https://socmin.lrv.lt/lt/paslaugos/administracines-paslaugos/kolektyviniu-sutarciu-registras-ir-kolektyviniu-sutarciu-registravimo-tvarka> (Accessed 08.04.2020)
14. Email to Labour Research Department from the Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania (2020-04-08 Nr. (33.5 E-52) SD-1937)) 8 April 2020
15. <https://www.lpsk.lt/naujienos/2020-metu-nacionaline-kolektyvine-sutartis/> (Accessed 08.04.2020)
16. VDI Annual Report 2018, May 2019 https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2013_2018.pdf (Accessed 08.04.2020)
17. Lithuania: Latest developments in working life Q3 2019 by Inga Blaziene, Eurofound, November 2019 <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/lithuania-latest-developments-in-working-life-q3-2019> (Accessed 08.04.2020)
18. VDI տարեկան հաշվետվություն 2018, մայիս 2019 https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_tendencijos_2013_2018.pdf (Մուտք գործած՝ 08.04.2020)
19. Eurofound (2015), Եվրոպական ընկերությունների երրորդ հետազոտություն - Ընդհանուր գեկույց. Աշխատավայրի պրակտիկա - օրինաչափություններ, կատարողականություն և բարեկեցություն, (Աղյուսակ 44-ի թվեր)
20. <https://knowledge.leglobal.org/employers-associations-and-trade-unions-in-poland/>

21. Lowitzsch, J., Hashi, I. and Woodward, R. (2009): The PEPPER IV Report: Benchmarking of Employee Participation in Profits and Enterprise Results in the Member and Candidate Countries of the European Union. Country Profile "Lithuania".
22. Blaziene, I. (2007): Financial Employee Participation in the New Member States - Lithuania, Vilnius: Institute of Labour and Social Research.
23. <https://www.opzz.org.pl>
24. <https://www.solidarnosc.org.pl>
25. <http://fzz.org.pl/>
26. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Poland/Trade-Unions>
27. For a detailed examination of the role of unions in Poland, see Coming full circle? Contestation, social dialogue and trade union politics in Poland by Magdalena Bernaciak, in Rough waters: European trade unions in a time of crises, edited by Steffen Lehndorff, Heiner Dribbusch and Thorsten Schulten, ETUI, 2018
28. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>
29. Członkostwo w związkach zawodowych. Naruszenia praw pracowniczych i „szara strefa” w zatrudnieniu, Centrum Badania Opinii Społecznej, 2009; Związki zawodowe i naruszenia praw pracowniczych, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), 2010; and Związki zawodowe w Polsce, Nr 138/2019, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), November 2019 Działalność związków zawodowych w Polsce Nr 87/2017, Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), July, 2017
30. ETUC Annual Gender Equality Survey 2019 - 12th edition, by Lionel Fulton and Cinzia Sechi, ETUC, April 2019 https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/ETUC_Annual_Equality_Survey%202019_FINAL_EN.pdf (Accessed 03.04.2020)
31. <https://library.fes.de>

32. <https://thelawreviews.co.uk>
33. <https://knowledge.leglobal.org/employers-associations-and-trade-unions-in-poland/>
34. Bieler and Lindberg 2008: 209
35. Lundgren Rydén. 255-56
36. Misgeld 1997: 344; Larsson 2008: 175-76)
37. Larsson et al. 2012: 46; cf. Vandaele and Glassner 2012: 21
38. Cf. Svensson and Jacobsson 2009: 16; Andersen 2006
39. <https://germania-online.diplo.de>
40. <https://knowledge.leglobal.org>
41. <https://www.etui.org>
42. <https://stats.oecd.org>
43. <https://www.dgb.de>
44. <https://www.vbe.de>
45. <https://www.dphv.de>
46. <https://www.komba.de>
47. <https://www.worker-participation.eu>
48. <https://www.pareigunai.lt/apie-mus> (Accessed 03.04.2020)

ISBN 978-9939-9259-8-1



9 789939 925981

