



Արհեստակցական  
միությունների գործունեության  
օրենսդրական դաշտը և  
միջազգային փորձը

Հայաստանի Հանրապետություն

**Փորձագետներ՝**

Էլեն Մանասերյան  
Տիրուհի Նազարեթյան  
Նարեկ Ներսիսյան  
Աննա Բարիկյան  
Արսեն Իգիթյան

**Երևան, 2022**

# ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՅՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵՐԵՐԱՑԻԱ

«Արհեստակցական միությունների գործունեության  
օրենսդրական դաշտը և միջազգային փորձը»

## Բովանդակություն

Հապավումներ .....	2
Ներածություն .....	3
Ընդհանուր իրավիճակ.....	5
Միջազգային փորձի ուսումնասիրություն .....	15
Ֆինլանդիա .....	15
Արհմիությունների ընդհանուր նկարագիրը .....	16
Ֆիննական եռյակը .....	18
Շվեդիա .....	19
Արհմիությունների ընդհանուր նկարագիրը .....	20
Շվեդական մոդելը.....	21
Լիտվա .....	25
Արհմիություններն անկախությունից հետո .....	26
Օրենսդրական շրջանակը .....	27
Աշխատանքային օրենսգիրք.....	29
Արհմիությունների մասին օրենք.....	33
Լատվիա .....	35
Արհմիություններն անկախությունից հետո .....	36
Օրենսդրական շրջանակը .....	36
Աշխատանքային օրենսգիրք.....	38
Արհմիությունների մասին օրենք.....	39
Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն .....	43
Արհեստակցական կազմակերպությունների ֆինանսավորում և անկախություն.....	48
Ֆեդերացիաների և կոնֆեդերացիաների ստեղծումը.....	52
Եզրակացություն.....	53
Օգտագործված գրականություն .....	56



# Հապավումներ

ԱՄԿ	Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպություն
ԱՄ	Արհեստակցական միություն
ԱՕ	Աշխատանքային օրենսգիրք
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ՀԱՄԿ	Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա
ՀՀ	Հայաստանի Հանրապետություն
ՀՆԱ	Համախառն ներքին արդյունք
ՄԱԿ	Միավորված ազգերի կազմակերպություն
ՏՀԶԿ	Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության
LBAS	Լատվիայի արհմիությունների կոնֆեդերացիա (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība)
LPSK	Լիտվայի արհմիությունների կոնֆեդերացիա (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija)
OECD	Organization of the Economic Cooperation and Development

# Ներածություն

Ստորև ներկայացվող ուսումնասիրությունն իրականացվել է 2022թ-ի մարտ-մայիս ամիսների ընթացքում՝ աշխատանքային իրավունքի փորձագետների կողմից: Չեկույցում ներկայացվում է իրականացված ուսումնասիրության մեթոդաբանությունը, հիմնական բացահայտումները և որակական ամփոփը:

## *Հետապոտության նպատակը*

Վեր հանել Հայաստանի Հանրապետությունում արհմիությունների գործունեության օրենսդրական խնդիրները, բացերը և առաջարկել միջազգային լավագույն փորձը: Առանձնահատուկ ուշադրություն է դարձվել արհմիությունների գործունեության հաշվետվողականությունը և թափանցիկությունը կարգավորող միջազգային օրենսդրական ակտերի ուսումնասիրությանը:

## *Խնդիրները*

- Ներկայացնել առկա իրավիճակը, գործող օրենսդրական դաշտը, վեր հանել խնդիրները:
- Վերլուծել Լատվիայի, Լիտվայի, Ֆինլանդիայի, Շվեդիայի օրենսդրությունները, առաջարկել լավագույն փորձը:
- Ուսումնասիրել նշված երկրների արհմիությունների գործունեության իրավական հիմքերը, օրենսդրական դաշտի հիմնական դրույթները և առանձնահատկությունները:
- Վերլուծել նշված երկրների աշխատանքային և Արհմիությունների մասին օրենքները՝ հիմնականում առանձնացնելով կառուցվածքին, ներքին ու ֆինանսական վարչարարությանը ու հաշվետվողականությանը վերաբերող

կարգավորումները, գնահատական տալ դրանց կիրառելիության մասով ՀՀ օրենսդրության մեջ:

- Համեմատել Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (ԱՄԿ) Միավորման ազատության կոմիտեի որոշումները ՀՀ գործող օրենսդրության հետ:
- Ամփոփել, ներկայացնել առաջարկություններ:

### *Մեթոդաբանությունը*

Ուսումնասիրությունն իրականացվել է որակական ուսումնասիրության մեթոդով: Ուսումնասիրվել են միջազգային փորձը, օրենսդրությունը, վերլուծվել և ամփոփվել է Լատվիայի, Լիտվայի, Ֆինլանդիայի, Շվեդիայի արհմիությունների գործունեությունը սահմանող օրենսդրությունը, ինչպես նաև ուսումնասիրվել են ոլորտը կարգավորող միջազգային մի շարք պայմանագրեր, գնահատական է տրվել դրանց համապատասխանությանը ներպետական օրենսդրությանը:

## Ընդհանուր իրավիճակ

Հայաստանի Հանրապետությունում (ՀՀ) Արհմիությունների գործունեության օրենսդրական հիմքերն են՝ Միջազգային պայմանագրերը, ՀՀ Սահմանադրությունը, Աշխատանքային օրենսգիրքը (ԱՕ) և «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքը:

Հայաստանը վավերացրել է ԱՄԿ 29 Կոնվենցիաներ (ILO - Normlex, Accessed: 2022), սակայն հարկ է նշել, որ ազգային օրենսդրությունը, դեռևս ամբողջությամբ համապատասխանեցված չէ այդ Կոնվենցիաներին: ՀՀ ներքին օրենսդրության մաս են կազմում նաև միջազգային այլ պայմանագրերը, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիան, որոնք սահմանում են մարդու հիմնարար իրավունքներն ու ազատությունները, այդ թվում՝ միավորման ազատությունը, արհմիությունների ստեղծման և աշխատողների իրավունքների ապահովման երաշխիքները:

ՀՀ Սահմանադրությունն ամրագրում է միավորման իրավունքը և արհեստակցական միություններ (ԱՄ) ստեղծելու և դրանց անդամակցելու իրավունքը (հոդված 45):

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքը (ARLIS, 2022) ներկայացնում է դրանց կառուցվածքը, հիմնադրման կարգը, գործունեության սկզբունքները և պետական մարմինների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների, իրավաբանական և ֆիզիկական անձանց հետ հարաբերությունները, անդամների իրավունքները, անդամավճարների գանձման կարգը, սեփականության տնօրինումը և հաշվետվողականությունը:



Գործող օրենսդրության համաձայն՝ ԱՄ-ների կառուցվածքը հետևյալն է՝

*արհեստակցական միություն*՝ արհեստակցական կազմակերպություն կամ արհեստակցական կազմակերպությունների միություն.

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

*արհեստակցական կազմակերպությունների միություն*՝ ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում, որն օրենքով սահմանված կարգով միավորում է երկու և ավելի արհեստակցական կազմակերպությունների՝ աշխատողների աշխատանքային ու դրա հետ կապված մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքներն ու շահերը ներկայացնելու և աշխատանքային հարաբերություններում դրանք պաշտպանելու նպատակով.

*արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային միություն*՝ ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում, որը միավորում է որոշակի տարածքում (մարզում կամ քաղաքում կամ որևէ առանձնահատկությամբ առանձնացված տարածքում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, 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.

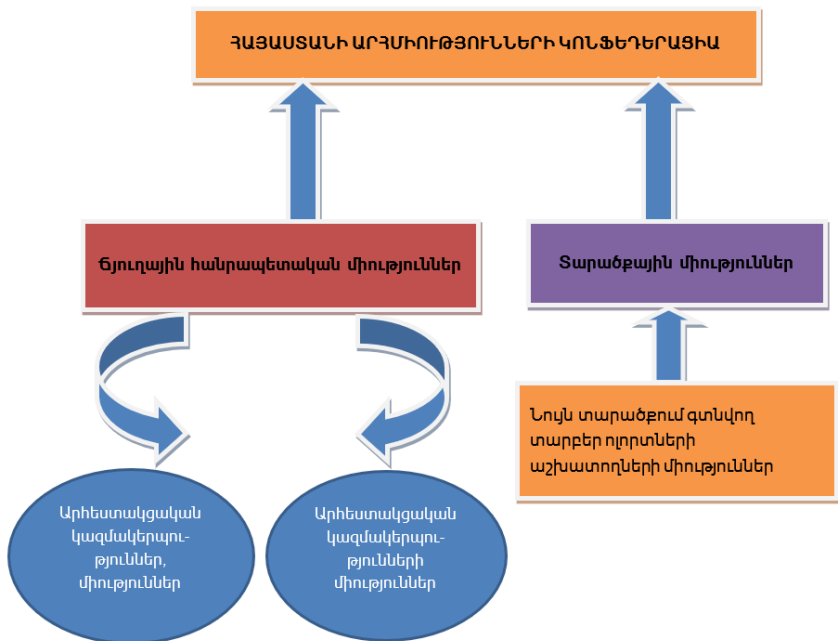
*արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միությունն*՝ ոչ առևտրային կազմակերպության կարգավիճակ ունեցող հասարակական միավորում, որը միավորում է տնտեսության (արտադրության, ծառայության, մասնագիտության) համապատասխան ճյուղում (հարակից ճյուղերում) գործող արհեստակցական միությունների կեսից ավելին, 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.

Այսպիսով, ՀՀ-ում փաստացի գործում է մեկ արհեստակցական կենտրոն՝ Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիան (ՀԱՄԿ), որին, 2022թ. հունվարի 1-ի դրությամբ անդամակցում են 18 ճյուղային հանրապետական միություններ (ՃՀՄ): Գյուղային հանրապետական միությունները ներառում են արհեստակցական կազմակերպություններ, միություններ: Համաձայն «Արհեստակցական միությունների մասին» օրենքի ՀԱՄԿ-ի կազմում կարող են ներառվել նաև միևնույն

տարածքում գտնվող տարբեր ոլորտների աշխատողների կողմից ստեղծված տարածքային միություններ (պատկեր 1):

**Արհմիություններն անկախ են, ապաքաղաքական, ինքնաֆինանսավորվող, ինքնավերահսկվող:** Արհմիությունների հիմնական սեփականությունը գոյանում է անդամավճարներից: Սեփականության տնօրինման համար արհմիությունները հաշվետու են իրենց անդամներին: Գործունեությունը իրականացնում են կանոնադրություններին համապատասխան, կառավարվում են իրենց կողմից ընտրված կոլեգիալ կառավարման մարմինների միջոցով՝ արհմիութենական կոմիտեներ, գործադիր կոմիտեներ և այլն:

*Պատկեր 1. Արհմիությունների կառուցվածքը*



ԱՄ մասին օրենքի 27-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական միության սեփականությունը գոյանում է մուտքի վճարներից, անդամավճարներից, կամավոր ներդրումներից, նվիրատվություններից, Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ չարգելված այլ աղբյուրներից:

Գործատուն, կուլեկտիվ պայմանագրին (համաձայնագրին) համապատասխան, արհեստակցական միությունը 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:

ԱՄ մասին օրենքի 28-րդ հոդվածի համաձայն՝ Արհեստակցական միությունը տիրապետում, օգտագործում և տնօրինում է իր սեփականությունը՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ և արհեստակցական միության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով: Արհեստակցական միությունը յուրաքանչյուր օրացուցային տարվա ավարտից հետո՝ եռամսյա ժամկետում, հրապարակում է իր սեփականության օգտագործման տարեկան հաշվետվությունը: Տարեկան հաշվետվությունը ներկայացնում են բոլոր ԱՄ-ները բոլոր մակարդակներում իրենց անդամներին: Պետական մարմիններին հաշվետու լինելու պարտավորություն չունեն, ինչն ապահովում է ԱՄ-ների անկախությունը պետական մարմիններից:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով ԱՄ-ներին վերապահված է կոլեկտիվ պայմանագիր կնքելու իրավունք, և գործատուն պարտավոր է ոչ ուշ, քան յոթնօրյա ժամկետում ապահովել կոլեկտիվ բանակցությունների վարումն իր աշխատողներին միավորող արհեստակցական միության հետ, սակայն գործնականում շատ են դեպքերը, երբ գործատուն ինչ-ինչ պատճառներով չի պահպանում նշյալ կանոնը:

Հարկ է նշել, որ ԱՄ գործելաոճն ու առանձնահատկությունները պայմանավորված են մի կողմից հասարակության իրավագիտակցության և իրազեկվածության ոչ բավարար մակարդակով, մյուս կողմից՝ ինստիտուցիոնալ բարեփոխումների անհրաժեշտությամբ:

«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի որոշ դրույթներ չեն համապատասխանում միջազգային պայմանագրերին, ինչպես նաև Սահմանադրության և աշխատանքային օրենսգրքի սկզբունքներին:

#### Մասնավորապես՝

- ԱՄ մասին օրենքի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական կազմակերպությունը 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: Մինչդեռ նույն օրենքի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհեստակցական կազմակերպության մասնակիցներ (անդամներ) կարող են լինել տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած Հայաստանի

Հանրապետության տարածքում կամ Հայաստանի Հանրապետության 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 մասնակից (անդամ) լինել մեկից ավելի կազմակերպությունների, եթե դա չի հակասում նրանց կանոնադրություններին:

Վերոգրյալից հետևում է, որ 4-րդ հոդվածը համապատասխանում է միավորման ազատության սկզբունքին, մինչդեռ 6-րդ հոդվածը սահմանափակում է այն, քանի որ մասնակիցներ կարող են լինել միայն տվյալ գործատուի մոտ աշխատողները կամ տվյալ ճյուղում գործատուի հետ աշխատանքային պայմանագիր կնքած անձինք: Ներկայումս ՀՀ-ում գործում են արհմիություններ, որոնց անդամակցում են նույն ոլորտի տարբեր գործատուների մոտ աշխատողներ: Ստացվում է, որ այդ կազմակերպություններն ունեն ճյուղային ԱՄ-ի հատկություններ, սակայն ֆորմալ անունով շարունակում են ունենալ արհեստակցական կազմակերպության կարգավիճակ: Միևնույն ժամանակ արհեստակցական կազմակերպությունների տարածքային և ճյուղային միություն հանդիսանալու համար պետք է միավորեն այդ նույն կազմակերպությունների կեսից ավելին, որոնց անդամագրված պետք է լինեն համապատասխանաբար տվյալ տարածքի / ճյուղի առավելագույն թվով աշխատողներ:

- Եվս մեկ խնդրահարույց և սահմանափակող հանգամանք է այն, որ ըստ օրենքի արհեստակցական

կազմակերպություն կարող են հիմնադրել միայն աշխատողները, այսինքն աշխատանքային պայմանագրով աշխատող քաղաքացիները, ինչը հնարավորություն չի տալիս ոչ ֆորմալ աշխատողներին կամ տվյալ ոլորտում կամ տարածքում նույնանման աշխատանք կատարող անձանց, ինքնազբաղվածներին հիմնադրել արհեստակցական կազմակերպություններ և անդամակցել դրանց:

- Անդամավճարների գանձումը և հավաքագրումը ընդհանուր առմամբ համապատասխանում է միջազգային իրավակիրառ պրակտիկային: Սակայն հարկ է նշել, որ ԱՄ-ների մասին օրենքի 24-րդ հոդվածի համաձայն «...գործատուն կազմակերպում է արհմիութենական անդամավճարի գանձումը և հատկացումը արհեստակցական կազմակերպության կանոնադրությամբ և կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված կարգով:» Այնինչ, ԱՄԿ թիվ 98 Կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի բովանդակությունից բխում է, որ կոլեկտիվ բանակցությունները իրականացվում են կամավորության հիման վրա: Արհմիության առկայությունը կազմակերպությունում չի ենթադրում կոլեկտիվ պայմանագրի պարտադիր առկայություն: Յետևաբար, ԱՄ-ների մասին օրենքի 24-րդ հոդվածով նախատեսված դրույթը սահմանափակում է արհմիութենական գործունեությունը:
- ԱՄ-ների մասին օրենքով նախատեսված են ԱՄ-ի նպատակները, որոնք, թեև համահունչ են ԱՄ-ի էությանը, սակայն համապարփակ թվարկված լինելու հետևանքով կարող են առաջացնել ԱՄ գործունեության բազմակողմանիության և լիարժեքության հետ կապված խոչընդոտներ:
- Բացի այդ, ԱՄ-ները պետք է իրավունք ունենան գործելու և բողոք բերելու ԱՄ անդամների անունից:

Մինչդեռ ՀՀ օրենսդրությամբ արհեստակցական միությունների համար աշխատողի անունից դատարան դիմելու, հայց ներկայացնելու իրավունք ամրագրված չէ: Թեև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (25-րդ հոդվածի 1-ին մասի 6-րդ կետ) և «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքով (19-րդ հոդված) աշխատողների ներկայացուցիչներն ունեն ընդհանուր իրավասություն՝ բողոքարկել գործատուի գործողությունները և պետական մարմիններին միջնորդագրեր ներկայացնել, սակայն դրանք նույնական չեն դատարանում հայց ներկայացնելու իրավունքի հետ, իսկ վերջինս ըստ ՀՀ քաղաքացիական դատավարության օրենսգրքի կանոնների պարտադիր պայման է:

Անդրադառնալով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքին (ARLIS, 2022)՝ նշում ենք, որ 11-րդ գլուխը նախատեսում է օրինական գործադուլ անցկացնելու երկար, բազմաստիճան և որոշ չափով բյուրոկրատական ընթացակարգ, որն ընդհանուր առմամբ 30 օր է, և այն կազմակերպելու համար անհրաժեշտ է ամբողջ թիմի առնվազն 2/3-ի համաձայնությունը գործադուլ կազմակերպելուն: Գործադուլ կարող է հայտարարվել միայն այն դեպքում, եթե առկա է աշխատանքային վեճ, որը չի լուծվել կոլեկտիվ բանակցությունների միջոցով: Բայց գործադուլի իրավունքի մասին ոչինչ չի ասվում, եթե գործատուն հրաժարվի մասնակցել կոլեկտիվ բանակցություններին: Գործնականում գործատուները կարող են շատ երկար ձգձգել բանակցությունները և միևնույն ժամանակ թուլացնել համախմբվածությունն ու թիմային աշխատանքը: Նման օրենսդրական կարգավորման դեպքում հաջող օրինական գործադուլի հավանականությունը մոտ է զրոյի:



Ներկայումս քննարկվում է Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունների նոր փաթեթ, (ՀՀ արդարադատության նախարարություն, 2022) որտեղ ԱՄ-ների կողմից առաջարկվել են համապատասխան փոփոխություններ:

Սոցիալական գործընկերության համակարգը թույլ է զարգացած: Չնայած այն հանգամանքին, որ ստեղծվել են հիմնական կառույցները, ստեղծվել է եռակողմ հանձնաժողով, ստորագրվել է սոցիալական գործընկերության հանրապետական կոլեկտիվ պայմանագիրը:

Ելնելով վերոգրյալից՝ պարզ է դառնում, որ անհրաժեշտություն կա իրականացնել օրենսդրական փոփոխություններ ոչ միայն ԱՕ-ում այլ նաև Արհեստակցական միությունների մասին օրենքում:

Ստորև ներկայացվում են մի շարք եվրոպական երկրների արհմիությունների գործունեությունը կարգավորող օրենսդրությունների և համակարգերի ուսումնասիրություններ, և դրանց հիման վրա, լավագույն փորձը արդյունավետ ներդնելու առաջարկություններ:

# Միջազգային փորձի ուսումնասիրություն

## Ֆինլանդիա

Ֆինլանդիայում արհմիությունները ստեղծվել են 19-րդ դարում: Սկզբնական շրջանում յուրաքանչյուր աշխատողից 10-րդը ընգրկված էր արհմիությունների շարքերում: Հետագայում այդ թիվը աճ գրանցեց: 1968 թվականին ազգային համաձայնության շնորհիվ որոշվեց արհմիութենական անդամավճարները գանձել աշխատողի աշխատավարձից և ըստ պայմավորվածության այն հարկման ենթակա չէր: Այս հանգամանքն ավելի խթանեց արհմիութենական շարժումները և 1993թ.-ի դրությամբ արհմիությունների անդամակցությունը հասավ 80 տոկոսի: Ինչպես նշում է արհմիության նախկին նախագահ Լաուրի Լյույուն՝ «Գլոբալիզացիան և աշխատանքային հարաբերությունների ոչ կայուն բնույթը (ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրերը, ոչ լրիվ աշխատանքային օրը, զբաղվածության կենտրոնների միջոցով վարձված աշխատողներ, առանց երաշխիքների և աշխատավարձի նշումով աշխատանքային պայմանագրեր), աշխատանքի ձևի և մեթոդների փոփոխությունները, տեղեկատվական տեխնոլոգիաների ազդեցությունը նոր մարտահրավերներ են արհմիությունների համար»: Մյուս կողմից պատմական հեռանկարում աշխատանքային հարաբերությունները նախկինում նույնպես կրել են փոփոխություններ: Բայց և այնպես, աշխատանքային անկայունության միտումը, չնայած նրան որ աշխատանքային հարաբերությունները մեծամասամբ մինչ օրս հաստատուն են և լրիվ աշխատանքային օր են, դառնում է ավելի ուժգին:

## Արհմիությունների ընդհանուր նկարագիրը

Ֆինլանդիայում ցանկացած աշխատող իրավունք ունի լինել արհմիության անդամ: Արհմիությունները աշխատողների անունից բանակցում են գործատուների միությունների հետ, օրինակ՝ աշխատավարձի և աշխատանքային այլ պայմանների շուրջ: Ֆինների մեծամասնությունը ինչ-որ արհմիության կամ փոխօգնության դրամարկդի միավորման անդամ է: Որպես կանոն, արհմիությունը համախմբում է մեկ ոլորտի աշխատողներին (օրինակ՝ բուժքույրերին) կամ մեկ ոլորտում կրթություն ստացած մարդկանց (օրինակ՝ ինժեներներին): Աշխատողի՝ արհմիությանն անդամակցելու իրավունքը չի կարող սահմանափակվել որևէ պայմանագրով: Աշխատողների՝ արհմիության անդամության պատճառով խտրական վերաբերմունք չի թույլատրվում և պատժելի է:

Արդյունաբերության տարբեր ճյուղերի արհմիությունները հինգ միլիոն բնակչություն ունեցող երկրում միավորում են ավելի քան երկու միլիոն աշխատող: Սա ինքնին ձևավորում է Ֆինլանդիայի աշխատաշուկայի մոդելը՝ արհմիությունները պաշտպանում են ոլորտի աշխատողների շահերը՝ համաձայնեցնելով աշխատանքային պայմանները՝ նվազագույն աշխատավարձ և արտաժամյա աշխատանքի փոխհատուցում, աշխատանքային ժամեր և արձակուրդներ և այլն, գործատուների միությունների հետ: Այս բոլոր նորմերը կարգավորվում են կոլեկտիվ պայմանագրերով: Այս պայմանագրերի պայմանները վերաբերում են ինչպես ֆին, այնպես էլ օտարերկրյա աշխատողներին:

Արհմիությունները հանդես են գալիս որպես միջնորդ, հզոր կառույց՝ փաստաբանների և բանակցողների մի ամբողջ կազմով, որոնք օգնություն են ցուցաբերում աշխատողներին գործատուի հետ վեճերում՝ լինի դա աշխատավարձի խախտում,

թե ապօրինի աշխատանքից ազատում: Միության անդամները կարող են մասնակցել միության կողմից հովանավորվող վերապատրաստման և ժամանցի միջոցառումներին: Նրանք նաև օգնություն են ստանում արհմիության վստահելի ներկայացուցչից ձեռնարկությունում վեճերը լուծելու հարցում: Անհրաժեշտության դեպքում արհմիությունը կարող է խորհրդատվություն և օգնություն տրամադրել բանակցություններում:

Արհմիությունները (ammattiliitto) բացի աշխատողների իրավունքները պաշտպանելուց նաև առաջարկում են օգտակար ծառայություններ և օգնություն դժվարին իրավիճակներում: Աշխատանք չունենալու դեպքում անձը կարող է դառնալ փոխադարձ նպաստների հիմնադրամի (työttömyyskassa) անդամ: Որպես փոխադարձ նպաստների հիմնադրամի անդամ անձը հնարավորություն ունի ստանալու օրական գործազրկության նպաստ, որի չափը կախված է նախկին եկամուտից:

Ֆինլանդիայում խոշոր արհմիութենական միավորումները երեքն են՝ SAK՝ Ֆինլանդիայի արհմիությունների կենտրոնական միություն (The Central Organisation of Finnish Trade Unions, 2022), STTK՝ Աշխատակիցների արհմիությունների կենտրոնական կազմակերպություն (STTK, 2022), AKAVA՝ բարձրագույն կրթությամբ մարդկանց կենտրոնական կազմակերպություն (Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff - Akava, 2022): Կա նաև ուստիկանության աշխատողների արհեստակցական միությունը, որը նույնպես առանձին կառույց է:

## Ֆիննական եռյակը

Եռյակը ֆիննական աշխատաշուկայի մոդելի հիմքն է: Այն ձևավորվում է երեք ամենակարևոր բաղադրիչներից. աշխատուժ, կապիտալ (կազմակերպություններ), որոնք ընկած են եռանկյունու հիմքում, իսկ եռանկյունու վերևում երրորդ բաղադրիչն է՝ կառավարությունը: Այս եռանկյունը կոչում են որոշումների կայացման ռազմավարական եռյակ աշխատաշուկայի կողմերի բանակցային գործընթացում: Գործատուների, աշխատողների և կառավարության ռազմավարական եռանկյունին օրենսդրությամբ լիազորված է ընդունելու ռազմավարական նշանակության որոշումներ: Կողմերը պայմանավորվում են ազգային տնտեսության և քաղաքականության, ինչպես նաև սոցիալական քաղաքականության, ֆինանսական և գլոբալ նպատակների շուրջ:

Այն հաշվի է առնում երկրի տնտեսությունը, մրցունակությունը, միջազգային շուկաները և սոցիալական զարգացման գործընթացը: Միջազգային տնտեսական ֆորումի կատարած հետազոտությունների համաձայն՝ այս համակարգը Ֆինլանդիան դարձրել է ամենամրցունակ երկրներից մեկն աշխարհում: Եռյակի շնորհիվ հնարավոր դարձավ դրական արդյունքների հասնել կրթության համակարգի զարգացման գործում: Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության (ՏՀԶԿ/OECD) կողմից իրականացված ուսանողների միջազգային գնահատումը ցույց է տվել, որ կրթական համակարգով Ֆինլանդիան զբաղեցնում է առաջատար տեղերից մեկը:

Եռյակի առանձնահատկությունն այն է, որ թույլ է տալիս հասարակությանը և պետությանը լինել բաց և թափանցիկ: Հիմնական սկզբունք է՝ եթե եռակողմ պայմանագիր կա, ուրեմն

այն իրականացվում է: Աշխատաշուկայի բոլոր մասնակիցները հնարավորություն ունեն հետևել և վերահսկել միմյանց: Սրանով է բացատրվում նաև Եռյակի նկատմամբ հասարակության բարձր վստահությունը և Ֆինլանդիայում համեմատական ամենացածր կոռուպցիոն մակարդակը Եվրոմիության երկրների շրջանում (Тайное, 2018):

## Շվեդիա

Շվեդական բանվորական շարժումը, որն արհմիութենական կազմակերպությունների նախատիպն է եղել, ձևավորվել է 19-րդ դարում: Դրանց ձևավորումը տեղի է ունեցել սոցիալ-դեմոկրատական գաղափարների ուժեղ (եթե ոչ գերակշռող) ազդեցության ներքո: Ժամանակակից տիպի առաջին արհմիությունները Շվեդիայում հայտնվեցին 1860-ականների վերջին: Երբ 1889թ.-ին ստեղծվեց Սոցիալ-դեմոկրատական աշխատավորական կուսակցությունը, բազմաթիվ արհմիություններ միացան դրան որպես կոլեկտիվ անդամներ, իսկ 1898թ.-ին ստեղծվեց մեկ համագգային արհմիութենական միավորումը (ՍԽԵԴՕԲ, 2010): 2019թ.-ի դրությամբ աշխատող շվեդների զգալի մասը (մոտ 84%) արհմիությունների անդամ էր: Արդյունաբերական ոլորտի աշխատողների գրեթե 90%-ը արհմիությունների անդամներ են, որոնք ենթակա են Շվեդիայի արհմիությունների կենտրոնական կազմակերպությանը: 1996 թվականին այն ուներ 2,2 միլիոն անդամ: Արհմիությունների կենտրոնական կազմակերպությունը և բարձրագույն կրթություն ունեցող անձանց և քաղաքացիական ծառայողների արհմիությունների կենտրոնական կազմակերպությունները ներառում են թվարկված կատեգորիայի անձանց 3/4-ը (ՄԳՈՄՕ, 2007): Տարբեր արհմիութենական կազմակերպություններ

Շվեդիայում միավորված են ավելի խոշոր LO, TCO կամ Saco արհմիութենական կազմակերպություններին (ILO - IRLEX, 2022):

### Արհմիութայունների ընդհանուր նկարագիրը

Արհմիութենական կազմակերպությունների սրընթաց աճը Շվեդիայում սկիզբ է առնում 20-րդ դարի սկզբին: 1902 թվականին Գործատուների միության հիմնադրմանը գրեթե զուգահեռ՝ արդեն 1906 թվականին, ձեռնարկատերերի և աշխատողների միջև կնքվեց առաջին և կարևոր համաձայնագիր, որով որոշվեց, որ արհմիութենական միավորումները պետք է պաշտպանված լինեն օրենքով, միաժամանակ ներդրվեցին արհմիութենական կազմակերպությունների մասին իրավական դրույթներ՝ գործատուին իրավունք վերապահելով վերահսկել աշխատանքը, բաշխել աշխատանքային պարտականությունները, կնքել աշխատանքային պայմանագիր և լուծել այն: Շվեդները համարում են, որ արհմիութենական կազմակերպությունների ուժը ոչ թե օրենքի, այլ փոխադարձ վստահության վրա հիմնված հարաբերությունների մեջ է և դրանց լեգիտիմությունը ուղիղ համեմատական է արհմիության անդամների մասնակցությանը: Եթե այդպիսի փոխադարձ վստահությունը բացակայում է, ապա անկախ օրենսդրական կարգավորումներից արհմիութենական կազմակերպությունը կորցնում է օրինականությունը: Դա է պատճառը, որ Շվեդիայում աշխատանքային և սոցիալ տնտեսական ոլորտը հիմնականում կարգավորվում են ոչ թե օրենսդրական նորմերով, այլ կոլեկտիվ պայմանագրերով: Կոլեկտիվ պայմանագրերը համարվում են աշխատանքային պայմանների վրա համատեղ ազդելու կարևոր գործիք (Дамье, 2010):

## Շվեդական մոդելը

Շվեդական մոդելի ծագումը տեղի է ունեցել 1930-ական թվականներին և կապված էր Պ.Ա.Յանսոնի «Ժողովրդի տուն» հայեցակարգի առաջացման հետ: «Շվեդական մոդել» արտահայտությունն առաջին անգամ հայտնվել է 1936 թվականին Մ. Չայլդս աշխատության մեջ (Childs, 1936): Այն խոսում էր Շվեդիայի կողմից մասնավոր կապիտալիստական շուկայական տնտեսության և պլանավորված տնտեսության միջև միջին ճանապարհի ընտրության մասին: «Շվեդական մոդել» հասկացությունը չունի մեկ հստակ սահմանում (Большая российская энциклопедия, 2004):

Շվեդական մոդելը սահմանում է խաղի հստակ կանոններ և դրա պայմանները տալիս են բոլոր հնարավորությունները ստեղծելու մրցունակ տնտեսական համակարգ: Նշվում է, որ ոչ մի այլ համակարգը չի տվել ավելի հաջող և կայուն արդյունք և աճ: Շվեդական մոդելի հիմքը չորս «սյուներն» են՝ ուժեղ արհմիություններ, աշխատանքային իրավունք, աշխատուժի ակտիվ շուկա, ընտանեկան քաղաքականություն և բարեկեցություն:

Շվեդական մոդելի հիմքում ընկած է աշխատաշուկայի գործընկերների ինքնավարությունը: Դրանում կարևոր դեր են խաղում կոլեկտիվ պայմանագրերը: Հիմնական և տեղական պայմանագրերում գործատուները և արհմիութենական կազմակերպությունները միասին բանակցում են շվեդական աշխատաշուկայի և գործատուի գործունեության պայմանների վերաբերյալ: Աշխատակիցները պատասխանատու են իրենց ձեռնարկության համար: Պետությունը չի խառնվում գործատու-աշխատող հարաբերություններին: Պետությունը կարող է միայն օրենքներում որոշակի սահմանումներ մտցնել աշխատանքային իրավունքի վերաբերյալ, սակայն պատասխանատվությունը



կրում են արհմիությունների մասնակիցները (Антюшина, 2008): Պետությունը չի փոփոխում սոցիալական գործընկերների պայմանագրերը, չի խառնվում բանակցային գործընթացին: Շվեդական սոցիալական գործընկերությանն ուղղված պայմանագրերը օրինական են և անկախ պետությունից: Շվեդիայի Աշխատանքի անվտանգության և առողջության վարչությունը չունի լիազորություն, որը վերահսկողության դեր կկատարի կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրերի նկատմամբ. այն կատարում է հիմնականում աշխատանքի անվտանգության և պայմանների վերահսկողություն: Պայմանագրերի կատարումը գործընկերների պարտականությունն է: Շվեդական կոլեկտիվ բանակցությունների համակարգը հնարավորություն է տալիս ավելի քիչ բյուրոկրատիայի և քաղաքական փակուղիների, որոնք հաճախ առաջանում են արհմիություններին կամ գործատուներին վերաբերող օրենքների ընդունման գործընթացում: Այդպիսի գործընթացների համար գոյություն ունի անվտանգության համակարգ, որը տեղ է թողնում կոլեկտիվ պայմանագրերում անհրաժեշտ հանգամանքների փոփոխությունների համար: Փակուղային լուծումները կարգավորվում են արհմիութենական կազմակերպությունների միջոցով: Շվեդական մոդելը հիմնված է աշխատավորական շարժման և խոշոր կապիտալի փոխզիջման վրա: Տնտեսական քաղաքականության հիմնական նպատակներից է լիարժեք զբաղվածությունը և եկամուտների հավասարեցումը, բնակչության սոցիալական ապահովագրությունը համարվում է տնտեսության ամենակարևոր տարրը: Ինչպես տեսնում ենք, ֆիննական և շվեդական արհմիութենական մոդելները, ելնելով այդ երկրների պատմական և սոցիալական իրողություններից, ձևավորվել և գործում են որպես համազգային համերաշխության հիմնական բաղադրիչ տարր: Դրանք իրենց գործունեությունը ծավալում են ոչ այնքան օրենսդրական կարգավորումների ոլորտում. հիմնական շեշտը դրված է սովորույթի ուժի վրա, որը,

որպես կարգավորման մեխանիզմ օգտագործում է գործարար շրջանակների և աշխատողների միջև փոխընթացման, փոխգործակցության և փոխադարձ վստահության գործոնը: Այս հասարակությունների համար համերաշխությունը իրական արժեք է: Պետությունը, որպես կանոն, միայն կարգավորիչ գործիք է այսպիսի հարաբերություններում: Պատճառներից մեկն այն է, որ հասարակությունը ինքն է տալիս արհմիության լեգիտիմության գնահատականը և այն չի կարգավորվում պետության կողմից ընդունված օրենսդրությամբ, քանզի այս պայմաններում կոլեկտիվ աշխատանքային իրավական ակտերի ընդունումը դառնում է խանգարող հանգամանք: Ամբողջ տնտեսական համակարգը կառուցված է աշխատող մարդու շուրջ (Сотников, 2016): Արհմիութենական կազմակերպությունները պատմականորեն ձևավորվել են թե՛ ոլորտային, թե՛ մասնագիտական սկզբունքների շուրջ: Միավորման իրավունքը իրացվում է իր լայն հասկացողությամբ: Շվեդիայում այս պահին անգամ գործում է սինդիկատային իր հզորությամբ երկրորդ արհմիութենական կազմակերպությունը: Էականն այն է, որ աշխատավորական միավորումներին տնտեսվարողների հետ համատեղ, տրված են ըստ էության տնտեսության ոլորտների կարգավորման ամենահնարավոր լծակները, որոնք իրագործվում են կոլեկտիվ պայմանագրերի տեսքով: Եռակողմ և տեղական մակարդակի կոլեկտիվ պայմանագրերը, որպես կանոն փոխարինում են օրենսդրական ակտերին և ներգործում անգամ տնտեսության պլանավորման վրա: Հատկանշական է նաև փոխադարձ վստահության գործոնը արհմիությունների, գործատուների և պետության միջև (МГИМО, 2007): Այստեղ չկան թաքնված որոշումներ, հրապարակային են գործընթացները միմյանց նկատմամբ: Կարճ ասած՝ ոլորտը կարգավորվում է առանձնապես աշխատանքային կոլեկտիվ պայմանագրերի դրույթներով, որոնցով և կարգավորվում է փոխհաշվետվությունը: Ֆիննական և շվեդական աշխատանքային հարաբերությունները տարբերվում են նաև

Նրանով, որ բացակայում է ոլորտը կարգավորող աշխատանքային օրենսգիրք: Այն կարգավորվում է մի շարք օրենսդրական ակտերով: Նույնը վերաբերվում է արհեստակցական միությունների մասին օրենսդրությանը: Միավորման ազատության իրավունքի հիմնական երաշխիքները տրված են այս երկրների սահմանադրությամբ: Պետության, գործատուների և աշխատողների միջև հարաբերությունները որպես կանոն կարգավորվում են սոցիալական գործընկերության շրջանակներում, որտեղ առանցքային դեր են խաղում փոխգործակցությունը և փոխվստահությունը:

Ընդհանրացնելով վերը նշվածը՝ կարելի է եզրահանգել հետևյալին.

1. Ֆինլանդիայի և Շվեդիայի աշխատողների միավորման փորձը պատմականորեն ձևավորվել է այնպես, որ դրանք յուրահատուկ են սոցիալական երկրներին և չեն կրկնվում այլ եվրոպական սոցիալական ուղղվածություն ունեցող զարգացած և արհմիութենական շարժում ունեցող պետություններում:

2. Սակայն այս երկրները նույնպես փոխառել են միջազգային որոշ ստանդարտներ, ինչպես նաև իրենց փորձով ազդել դրանց նորմատիվ իրավական բազայի ձևավորմանը:

3. Կարծում ենք, որ Ֆինլանդիայի և Շվեդիայի օրինակներից հնարավոր է փոխառել, միավորման իրավունքի և փոխկապված այնպիսի սկզբունքեր, ինչպիսիք են՝

- Միավորման ազատությունը ըստ ոլորտների և մասնագիտացումների:
- Սոցիալական գործընկերությունը՝ որպես տնտեսական, սոցիալական և փոխվստահության հիմք:
- Փոխօգնության դրամարկղերը՝ ապագայում որպես տարբեր նպաստների տրամադրմանը փոխարինող համակարգ:

## Լիտվա

Լիտվան ազատ շուկայական հարաբերությունների վրա հիմնված տնտեսությամբ, իսկ Սահմանադրությամբ «անկախ և ժողովրդավար» հռչակված պետություն է (Constitution): Լիտվայի բնակչությունը 2020թ. դրությամբ կազմում է 2.795 միլիոն մարդ (WorldBank): Հռչակելով իր անկախությունը խորհրդային ռեժիմից 1990 թվականին՝ մեկ տարի անց Լիտվան դարձավ Միավորված ազգերի կազմակերպության (ՄԱԿ) և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության անդամ, իսկ 2004 թվականին՝ Եվրոպական միության անդամ: Լիտվայի համախառն ներքին արդյունքը համեմատաբար ցածր է Եվրամիության անդամ երկրների համախառն ներքին արդյունքից (ՀՆԱ): Ինչպես և մնացած հետխորհրդային երկրների դեպքում, անկախությունից ի վեր երկրի տնտեսությունը ենթարկվել է խոշոր կառուցվածքային փոփոխությունների: Միջին և խոշոր արդյունաբերական ձեռնարկությունները դադարել են գործել, փոխարենը ստեղծվել են նոր տիպի ձեռնարկություններ, իսկ տնտեսության մեջ զգալի մաս է կազմում ծառայությունների, ինչպես նաև օտարերկրյա կապիտալով աշխատող ընկերությունների ոլորտը: Համաձայն արհմիությունների իրավունքներին վերաբերող Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի Global Rights Index ցանկի՝ Լիտվային 2021թ. շնորհվել է «2-» գործակիցը (իրավունքների որոշակի ոտնահարումներ): Նույն գործակիցն ունի նաև Հայաստանը (ITUC, 2022):

## Արհմիություններն անկախությունից հետո

Խորհրդային ռեժիմից անկախանալուց հետո, արդեն 1990 թվականի ապրիլին տեղի ունեցավ անկախ Լիտվայի արհմիությունների առաջին համագումարը: Դրա արդյունքով ձևավորվեցին նոր արհմիություններ (Glovackas, 2009): Ներկայումս Լիտվայում գործում են արհմիությունների երեք հիմնական կոնֆեդերացիաներ, որից ամենախոշորն է հանդիսանում 50 000 անդամ միավորող LPSK-ն (Լիտվայի արհեստակցական միությունների կոնֆեդերացիա), դրան հետևում են Solidarumas-ը 14 000 անդամներով և Sandrauga-ն՝ 10 000 անդամով (համաձայն ETUC և Eurofound տվյալների): Այդպիսի բաժանումն առաջին հերթին ունի պատմական և գաղափարական պատճառ: Օրինակ, LPSK կոնֆեդերացիան ձևավորվել է՝ այդ թվում, միավորելով դեռևս խորհրդային կարգերի ժամանակ գոյություն ունեցող արհմիություններին: Solidarumas-ի մեջ միավորված են արհմիություններ, որոնք ներգրավված են եղել Լիտվայի անկախության և ազատագրական շարժումներում: Քաղաքականապես LPSK-ն մոտ է սոցիալ-դեմոկրատական կուսակցությանը, իսկ Solidarumas-ը չեզոք է, սակայն ավելի ապավինում է պահպանողականներին (ETUI - Workers Participation portal): Որոշակիորեն տարբերվում են նաև դրանցում ընդգրկված ճյուղային արհմիությունները (ֆեդերացիաները). մասնավորապես, եթե LPSK կոնֆեդերացիայում առավել մեծ թիվ են կազմում կրթության աշխատողները, ապա Solidarumas-ում՝ սոցիալական և առողջապահական աշխատողները (Blaziene): Բացի նշված երեքից գոյություն ունեն նաև ավելի փոքր կոնֆեդերացիաներ: Չնայած մեկից ավելի արհմիությունների կոնֆեդերացիաների առկայությանը՝ նրանք ազգային (հանրապետական) մակարդակով սոցիալական գործընկերությանը մասնակցում են միասին և ընդգրկված են Լիտվայի եռակողմ խորհրդում:

## Օրենսդրական շրջանակը

Լիտվան վավերացրել է ընդհանուր առմամբ ԱՄԿ 44 կոնվենցիա, ներառյալ՝ 8 հիմնարար կոնվենցիաները և Կառավարման վերաբերյալ չորս կոնվենցիաներից երեքը (ILO, 2022): Արհմիությունների գործունեությունը, ի լուրմս միջազգային օրենսդրության, կարգավորվում է Սահմանադրությամբ, Աշխատանքային օրենսգրքով և «Արհմիությունների մասին» օրենքով: Լիտվայի Սահմանադրության հոդվածներ 50-ը և 51-ը սահմանում են, որ արհմիությունները պետք է ձևավորվեն ազատ կերպով և գործեն անկախ, նրանք պետք է պաշտպանեն աշխատողների մասնագիտական, տնտեսական և սոցիալական իրավունքները, ինչպես նաև շահերը: Բոլոր արհմիությունները պետք է ունենան միևնույն իրավունքները, իսկ տնտեսական և սոցիալական շահերը պաշտպանելու համար արհմիություններին տրված է գործադուլ իրականացնելու իրավունք:

Անկախացումից հետո երկրում մշակվել են աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող նոր օրենսդրական ակտեր՝ սկզբում աշխատանքային և սոցիալական տարբեր ոլորտներին վերաբերող օրենքների տեսքով (նվազագույն վարձատրություն, կոլեկտիվ բանակցություններ, սոցիալական երաշխիքներ և այլն), իսկ արդեն 2002 թվականի հունիսին Լիտվայի Սեյմն ընդունեց Աշխատանքային օրենսգիրքը, որը փոխարինելու եկավ այդ բոլոր օրենքներին (ILO - Lithuania National Profile):

Աշխատանքային օրենսգիրքը կարգավորում է ինչպես անհատական աշխատանքային հարաբերություններն, այնպես էլ կոլեկտիվ աշխատանքային հարաբերությունները, սահմանում է արհմիությունների և աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքները, կոլեկտիվ պայմանագրերի ներդրման շրջանակները, աշխատանքային հարաբերություններում կողմերի պարտականությունները և մի շարք այլ հարցեր:

Օրենսգիրքը (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, n.d.) ենթարկվել է զգալի փոփոխությունների 2017 թվականին (Deloitte): Փոփոխություններով, մասնավորապես, բարեփոխել է կոլեկտիվ բանակցությունների ոլորտը, սահմանվել են սոցիալական գործընկերության 5 մակարդակներ, ավելացվել է աշխատավայրի մակարդակը՝ ի լրումն կազմակերպության մակարդակի (ETUI - Workers Participation portal): Մեկ այլ կարևոր փոփոխություն վերաբերում է կոլեկտիվ պայմանագրերի կիրառությանը: **Եթե մինչև օրենքի փոփոխությունը կոլեկտիվ պայմանագրերով սահմանված դրույթներն ավտոմատ կերպով տարածվում էին տվյալ գործատուի բոլոր աշխատողների վրա, ապա օրենսդրական փոփոխություններով կոլեկտիվ պայմանագիրը տարածվում է այլևս միայն արհմիության անդամների վրա:** Այսպիսի կարգավորումը լրացուցիչ խթան կարող է լինել արհմիությանն անդամակցելու համար: Օրենսդրական փոփոխություններով կոլեկտիվ պայմանագրերը պետք է նաև հաշվառվեն Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում: Այսպես, 2020 թվականին Լիտվայի արհմիությունների չորս կոնֆեդերացիաները և մեկ ճյուղային ֆեդերացիա Կառավարության հետ կնքել են ազգային կոլեկտիվ պայմանագիր 200 000 պետական աշխատողների համար (LSPK, 2022): Կոլեկտիվ պայմանագիրը սահմանում է պետական աշխատողների բազային աշխատավարձը, երաշխավորում է տարեկան երկու 2 լրացուցիչ վճարվող ամենամյա արձակուրդի օրեր, ուսման արձակուրդ, միջին աշխատավարձի չափ վճարվող մինչև 5 օր առողջության վերականգման արձակուրդ, ինչպես նաև պետական բյուջեի մասին օրենսդրական նախագծերն արհմիությունների հետ քննարկելու և պետաշխատողների կարիքները հաշվի առնելու պարտավորություն:

«Արհմիությունների մասին» օրենքը (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija) ընդունվել է դեռևս 1991 թվականին՝ հետագայում ենթարկվելով բարեփոխումների: 2013 թվականի փոփոխություններով սահմանվել է, որ **ոչ միայն աշխատանքային պայմանագրով աշխատողները, այլև այլ տիպի աշխատողները կարող են արհմիության անդամ լինել** (Gruževskis & Blažiene, 2017):

## Աշխատանքային օրենսգիրք

### *Արհմիությունների անկախությունը և երաշխիքները*

Արհմիությունները համարվում են աշխատողների ներկայացուցիչներ: Աշխատողների այլ ներկայացուցիչներ են աշխատանքային խորհուրդը և աշխատողների լիազոր ներկայացուցիչը: Օրենքը սահմանում է, որ աշխատողների ներկայացուցիչները, որպես սոցիալական երկխոսության կողմ, պետք է գործեն ազատ և անկախ: Արգելվում է գործատուի կամ սոցիալական գործընկերության այլ մասնակիցների կողմից աշխատողների ներկայացուցիչների գործունեության կամ որոշումների ընդունման վրա որևէ ազդեցություն ունենալը: Գործատուի կամ իր ներկայացուցչի կողմից արգելվում է աշխատողին առաջարկել ընդունել աշխատանքի և խոստանալ չկրճատել աշխատանքից՝ առաջարկելով չլինել արհմիության անդամ: **Գործատուն պարտավոր է արհմիության ղեկավար մարմնի ներկայացուցիչներին անվճար տրամադրել սենյակ և աշխատանքի համար անհրաժեշտ սարքավորումներ: Արհմիության ղեկավար մարմնում ընդգրկված աշխատողները տարեկան առնվազն 60 ժամ իրավունք ունեն տրամադրել իրենց արհմիութենական աշխատանքին՝ այդ ժամերի համար վարձատրության պահպանմամբ:** Գործատուն աշխատողների ներկայացուցիչների համար պարտավոր է կազմակերպել



ուսուցումներ, և այդ նպատակով վերջիններիս համար հատկացվում է առնվազն տարեկան հինգ օր՝ վարձատրության պահպանմամբ: Օրենսդրական վերջին փոփոխությունների արդյունքում արգելվում է արհմիության ղեկավար մարմիններում ընդգրկված աշխատողների հետ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը, կամ աշխատանքային պայմանների վատթարացումը՝ նույնիսկ արհմիության ղեկավար մարմնում աշխատողի լիազորությունները դադարացնելուց հետո վեց ամսվա ընթացքում: Աշխատանքային պայմանագիրը դադարեցնելը այդպիսի աշխատողի հետ հնարավոր է միայն Լիտվայի աշխատանքի պետական տեսչության ղեկավարի համաձայնության դեպքում: Աշխատանքային տեսչությունն էլ իր հերթին, կարող է թույլատվություն հայցել արհմիությունից:

### *Արհմիությունների կառուցվածքը*

Աշխատանքային օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի համաձայն՝ արհմիություններն աշխատողների աշխատանքային, մասնագիտական, տնտեսական, սոցիալական իրավունքները, ինչպես նաև աշխատողների շահերը պաշտպանելու նպատակով, կարող են գործունեություն ծավալել արհմիությունների մասին օրենքի, աշխատանքային օրենսգրքի, ինչպես նաև սեփական կանոնադրությունների համաձայն: Օրենքով նախատեսված են արհմիությունների մի քանի մակարդակներ՝ կազմակերպության մակարդակ, ճյուղային, տարածքային և ազգային: Կազմակերպության մակարդակում արհմիության գործունեություն ծավալելու համար հարկավոր է առնվազն արհմիության 20 հիմնադիր, սակայն փոքր կազմակերպությունների համար բավական է նաև աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ տասներորդը: Արհմիությունները կարող են անդամակցել կամ հիմնադրել ճյուղային և տարածքային մակարդակի արհմիություններ, եթե կա առնվազն հինգ արհմիություն կազմակերպության

մակարդակում: Ճյուղային և տարածքային արհմիությունները կարող են անդամակցել ազգային մակարդակում արհմիությանը: Հարկ է նշել, որ բուլղոսի վերջերս (2020թ.) ուժի մեջ մտած օրենսդրական փոփոխությունների արդյունքում, որոշակի չափանիշներ են սահմանվել ազգային մակարդակի արհմիությունների համար՝ ի տարբերություն այլ մակարդակների: Մասնավորապես, ճյուղային և տարածքային արհմիություններ միավորող ազգային արհմիությունը պետք է բավարարի մի շարք (ի թիվս այլ) պայմանների, ինչպիսիք են՝

- լինել գրանցված իրավաբանական անձ
- վերջին երեք տարվա ընթացքում անընդմեջ գործունեություն ծավալել
- լինել անկախ
- ունենալ առնվազն 5 վարձու աշխատող
- չունենալ հարկային պարտավորություններ
- լինել որևէ Եվրոպական կամ միջազգային արհմիության անդամ

### *Սոցիալական երկխոսություն*

Ազգային մակարդակով սոցիալական երկխոսությունն ապահովելու համար, Աշխատանքային օրենսգրքը ուղղակիորեն սահմանում է այսպես կոչված Լիտվայի եռակողմ հորհրդի հիմնումը (հոդված 185): Խորհուրդը ձևավորվում է չորս տարով և կազմված է 21 անդամից՝ 7-ական յուրաքանչյուր կողմից՝ արհմիություններից, գործատուներից և կառավարությունից: Խորհրդում ներգրավվելու համար արհմիությունների և գործատուների համար սահմանված են որոշակի չափանիշներ, համանման այն չափանիշներին, որոնք

սահմանված էին ազգային մակարդակի արհմիությունների կոնֆեդերացիաների համար (տես՝ Արհմիությունների կառուցվածքը): Սահմանվում է, որ Խորհուրդը, համաձայն ԱՄԿ Եռակողմ խորհրդատվությունների մասին թիվ 144 կոնվենցիայի՝ պետք է առաջարկություններ և եզրակացություններ մշակի աշխատանքային, սոցիալական և տնտեսական քաղաքականության վերաբերյալ: Խորհրդի մնացած գործառույթները սահմանվում են Խորհրդի կանոնակարգով:

Կոլեկտիվ բանակցություններում միայն արհմիություններն են լիազորված ներկայացնելու աշխատողներին: Թեպետ ընդհանուր առմամբ աշխատողների ներկայացուցիչների տարբեր տեսակներն ունեն միանման իրավունք, սակայն **կոլեկտիվ բանակցելու և կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման իրավունքը բացառապես վերապահված է արհմիություններին:**

Պետական հիմնարկների աշխատողների դեպքում որպես գործատու է հանդես գալիս անմիջապես Լիտվայի կառավարությունը, կամ այն կազմակերպությունը, որին կառավարությունը կլիազորի: Նշված աշխատողների համար կոլեկտիվ բանակցությունները ֆունկցիոնալ դարձնելու համար, օրենսդրությամբ սահմանվում է, որ ճյուղային կոլեկտիվ պայմանագիրը **պետական աշխատողների համար պետք է կազմվի ոչ ուշ քան այն պահը, երբ Ֆինանսների նախարարությունը կսկսի համապատասխան տարվա համար պետական բյուջեի նախագծի քննարկումը:**

## Արհմիությունների մասին օրենք

### *Միավորման ապատությունն ու արհմիության իրավունքները*

Արհմիությունները համարվում են կամավոր, անկախ և ինքնակառավարվող կազմակերպություններ: Արհմիությունների մասին Լիտվայի օրենքը ոչ միայն չի տարբերակում աշխատանքային պայմանագրով աշխատողներին այլ տիպի աշխատողներից, այլ սահմանափակում չի դնում արհմիության անդամ դառնալու հնարավորության վրա, երաշխավորելով, որ **ցանկացած աշխատունակ անձ** իրավունք ունի անդամակցել արհմիություններին և մասնակցել դրանց գործունեությանը: **Բացառություն են կազմում գործատուները և նրանց ներկայացուցիչները, որոնք իրավունք չունեն այն արհմիության անդամ լինել, որը գործում է իր կազմակերպությունում:** Ավելին, օրենքը երաշխավորում է, որ **անձինք կարող են անդամակցել ինչպես իրենց գործատուի մակարդակում գործող արհմիությանը, այնպես էլ՝ ճյուղային և տարածքային մակարդակի արհմիություններին:** Արհմիությունների ազատությունն ու անկախությունը երաշխավորվում է. պետական մարմինները, գործատուները, գործատուների ներկայացուցիչները, կազմակերպությունների ղեկավար օղակները, պաշտոնյաները, քաղաքական կուսակցությունները և այլ հանրային կազմակերպությունները պետք է զերծ մնան արհմիությունների ներքին գործունեությանը միջամտելուց: Արհմիությունները կարող են ձևավորվել մասնագիտական, աշխատանքային, արդյունաբերական, տարածքային և այլ հիմունքներով, ինչպես որ արհմիություններն իրենք կորոշեն:

*Արհմիությունների վարչարարությունը և հաշվետվողականությունը*

Ըստ Արհմիությունների մասին օրենքի՝ արհմիությունները գործում են համաձայն ազգային օրենսդրության, իրենց կանոնադրության և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաների:

Հարկ է նշել, որ ԱՄԿ Միավորման ազատության, Կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի պաշտպանության մասին կոնվենցիաները, ինչպես նաև ԱՄԿ միավորման ազատության կոմիտեի՝ կոնվենցիաների հետ փոխկապակցված եզրակացություններն արդեն իսկ պահանջում են, որ արհմիություններն իրենք են սահմանում իրենց ներքին վարչարարությունը և ֆինանսական ադմինիստրացիան, և դրանք որևէ արտաքին միջամտության ենթակա չեն (տես՝ նշված կոմիտեի որոշումների ժողովածուի 8 և 9 բաժինները) (ILO, Latest electronic edition):

Ինչպես սահմանում է Լիտվայի Արհմիությունների մասին օրենքը, արհմիությունների գործունեության վերաբերյալ ընթացակարգերի մեծ մասը պետք է սահմանվի արհմիությունների կանոնադրությամբ: Մասնավորապես, կանոնադրությամբ է, որ, ի թիվս այլ ընթացակարգերի, պետք է սահմանվեն արհմիության անդամներ ընդունելու և անդամությունից հեռացնելու ընթացակարգը և պայմանները, արհմիության գործունեության վերաբերյալ հրապարակումների և փաստաթղթերի հրապարակման կարգը, հանրային տեղեկատվություն հրապարակելու ընթացակարգը (Օրենքի հոդված 8):

**Օրենքը սահմանում է, որ արհմիության անդամի դիմումի հիման վրա գործատուն պարտավոր է աշխատողի աշխատավարձից գանձել արհմիության անդամավճարը և**

**փոխանցել այն արհմիության հաշվեհամարին:** Հարկ է նկատել, որ օրենքի այս դրույթը բխում է միջազգային նորմերի պահանջներից, քանի որ համանման որոշում ունի նաև ԱՄԿ միավորման ազատության կոմիտեն: Օրենքն այնուհետև սահմանում է, որ արհմիություններն իրենց ունեցվածքն ու ֆինանսական միջոցները տնօրինում են անկախ կերպով:

## Լատվիա

Լատվիան ազատ շուկայական տնտեսություն ունեցող, պառլամենտական կառավարման մոդելով պետություն է, որը, համաձայն Սահմանադրության, հռչակված է որպես «անկախ և ժողովրդավար հանրապետություն» (Latvijas Republikas Saeima, 2022): 1991 թվականին անկախանալով Խորհրդային միությունից՝ այն Նույն տարում դարձավ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության անդամ, իսկ 2004 թվականին՝ Եվրոմիության անդամ: Լատվիան միաժամանակ նաև ՏՀԶԿ/OECD անդամ է: Լատվիայի տնտեսությունը հիմնականում հիմնված է արտահանման վրա, խոշորագույն ճյուղերն են գյուղատնտեսությունը, քիմիական արդյունաբերությունը, լոգիստիկան և փայտամշակումը (Development Agency of Latvia, 2022): Երկրի բնակչությունը 2020թ. դրությամբ կազմում է 1.9 միլիոն մարդ (WorldBank): Համաձայն արհմիությունների իրավունքներին վերաբերող Արհմիությունների միջազգային կոնֆեդերացիայի Global Rights Index ցանկի Լատվիային 2021թ. շնորհվել է «2-» գործակիցը (իրավունքների որոշակի ոտնահարումներ): Նույն գործակիցն ունի նաև Հայաստանը (ITUC, 2022):

## Արհմիություններն անկախությունից հետո

Լատվիայում գործում է արհմիությունների մեկ կոնֆեդերացիա, Լատվիայի արհմիությունների ազատ կոնֆեդերացիան՝ LBAS-ը, որին անդամակցում են Լատվիայի արհմիությունների մեծ մասը՝ 19 ճյուղային արհմիություն (Latvian Free Trade Union Confederation, 2022), դրանք գործում են դեռևս խորհրդային ռեժիմի ժամանակաշրջանից: Անկախության տարիներին, ինչպես և այլ նմանատիպ երկրներում արհմիության անդամակցության ցուցանիշը զգալիորեն պակասել է. եթե 1995թ. LBAS-ին անդամակցում էր ավելի քան 275 000 աշխատող, ապա ներկայումս LBAS-ի ճյուղային միությունները միավորում են մոտավոր 90 հազար անդամ (Sechi & Fulton, 2019): Առավել խոշոր ճյուղերն են կրթության, գիտության և տրանսպորտի ճյուղերը: Լատվիայում ներկայումս անդամակցության խտությունը կազմում է մոտավոր 12%, ընդ որում՝ անդամների մեծամասնությունն են կազմում կանայք (Sechi & Fulton, 2019): Վերը նշված կոնֆեդերացիան հիմնականում ունի քաղաքականապես չեզոք դիրք (ETUI - Worker Participation Portal, Accessed: 2022):

## Օրենսդրական շրջանակը

Լատվիան ընդհանուր առմամբ վավերացրել է ԱՄԿ 52 կոնվենցիա, ներառյալ բոլոր հիմնարար ութ կոնվենցիաները և կառավարմանը վերաբերվող առաջնահերթ կոնվենցիաներից չորսը: Վավերացված կոնվենցիաներից ներկայումս գործում են 42-ը (ILO, 2022): Ի տարբերություն Լիտվայի, Լատվիայում աշխատանքային հարաբերություններն ու արհմիությունների գործունեությունը բացի Սահմանադրությունից, Աշխատանքային օրենսգրքից և Արհմիությունների մասին օրենքից կարգավորվում են նաև մի շարք ոլորտային հավելյալ օրենքներով՝ Աշխատանքի պաշտպանության մասին, Աշխատանքային վեճերի մասին, Աշխատանքի պետական

տեսչության մասին, Գործադուլների մասին և այլ օրենքներով (ILO, n.d.):

Սահմանադրությամբ հստակ ձևով սահմանվում է արհմիությունում միավորվելու իրավունքը: Բացի նրանից, որ մայր օրենքը երաշխավորում է յուրաքանչյուր անձի իրավունքը ստեղծել և միանալ միավորումների (Սահմանադրության կետ 102), **այն նաև ամրագրում է, որ աշխատողներն ունեն կոլեկտիվ պայմանագիր ունենալու իրավունք (կետ 108): Վերջին դրույթը հատկանշական է լավագույն փորձի տեսանկյունից**, քանի որ պետությունները հազվադեպ են կոլեկտիվ պայմանագիր ունենալու իրավունքն ամրագրում որպես սահմանադրական: Առաջ անցնելով պետք է նկատել, որ Աշխատանքային օրենսգրքում վերջերս ուժի մեջ մտած փոփոխություններով (2019)՝ **գործատուների համար պատիժ է սահմանված կոլեկտիվ բանակցություններից հրաժարվելու համար**: Սահմանադրությամբ երաշխավորվում է նաև գործադուլի իրավունքը և պետության կողմից արհմիությունների անկախության ապահովումը:

Աշխատանքային օրենսգիրքն ընդունվել է 2001 թվականի հունիսին, իսկ վերջին Արհմիությունների մասին օրենքը՝ 2014 թվականի մարտին: Այս երկու օրենքով են կարգավորվում արհմիությունների և կոլեկտիվ բանակցությունների վերաբերյալ հիմնական դրույթները (EuroFound, Accessed: 2022): Աշխատանքային օրենսգիրքը վերջին անգամ հիմնարար փոփոխությունների է ենթարկվել 2019 թվականին:

Օրենսդրական շրջանակը կարգավորում է նաև սոցիալական գործընկերությունն ազգային մակարդակում: Նշված գործընկերությունը տեղի է ունենում Ազգային եռակողմ համագործակցության խորհրդում, որը ներառում է երեք կողմ՝ Կառավարությանը, Գործատուների միությանը և Արհմիությունների կոնֆեդերացիային:



## Աշխատանքային օրենսգիրք

### *Արհմիությունների երաշխիքներն ու կառուցվածքը*

Լատվիայի աշխատանքային օրենսգրքով (Latvijas Vestnesis, 2022) սահմանվում է, որ աշխատողներն իրավունք ունեն ազատորեն միավորվել կազմակերպություններում կամ միանալ դրանց առանց որևէ ուղղակի կամ անուղղակի խտրականության, որպեսզի պաշտպանեն իրենց սոցիալական, տնտեսական և մասնագիտական իրավունքներն ու շահերը, և իրավունք ունեն ստանալ այդ կազմակերպություններից օգուտներ:

Նշված իրավունքներն աշխատողները կարող են իրացնել աշխատողների ներկայացուցիչների միջոցով, ինչպիսին է արհմիությունը: Հինգ և ավելի աշխատող կարող են ընտրել իրենց ներկայացուցչին ժողովի միջոցով: **Մի քանի արհմիությունների դեպքում նրանք պետք է միասնական հանդես գան գործատուի հետ կոլեկտիվ բանակցություններում: Բացի դրանից, այդպիսի արհմիությունները պետք է միևնույն դիրքորոշումն ունենան գործատուի վերաբերյալ:**

Կարևոր է նկատել, որ համաձայն Օրենսգրքի, եթե Լատվիայի պառլամենտի կողմից վավերացված միջազգային օրենսդրությունը որևէ կերպ հակասում է Աշխատանքային օրենսգրքին, ապա պետք է նախապատվությունը տրվի միջազգային օրենսդրությանը:

Ինչպես արդեն նշվեց, գործատուն պարտավոր է մտնել արհմիության հետ կոլեկտիվ բանակցությունների մեջ: Եթե գործատուն արհմիությունից ստանում է բանակցությունների առաջարկ, **նա իրավունք չունի մերժել առաջարկը և պարտավոր է 10 օրվա ընթացքում դրական գրավոր պատասխան տալ արհմիությանը:** Ավելին, կոլեկտիվ

պայմանագիրը կնքելու դեպքում **գործատուն պարտավորվում է բոլոր աշխատողներին իրազեկել պայմանագրի դրույթների մասին**, իսկ պայմանագրի տեքստը հասանելի դարձնել աշխատողներին:

Արհմիությունների մասին օրենք

*Միավորման ապատությունն ու արհմիության իրավունքները*

Արհմիությունների մասին Լատվիայի օրենքով (Latvijas Vestnesis, n.d.) սահմանվում է, որ արհմիությունների գործունեությունը կարգավորվում է Սահմանադրությամբ, ազգային օրենսդրությամբ և միջազգային օրենքներով: Միևնույն ժամանակ, արհմիությունների գործունեության որոշ ոլորտներ կարող են կարգավորվել սեփական կանոնադրություններով, անկախ դրա մասին գոյություն ունեցող օրենսդրությունից. խոսքը վերաբերում է աշխատողների անդամակցության, անդամությունից հրաժարվելու, արհմիության որոշումները ընդունելու և նմանատիպ հարցերին:

Յուրաքանչյուր ոք առանց որևէ խտրականության իրավունք ունի հիմնել կամ միանալ արհմիություններին: Արհմիություններն իրավունք ունեն կազմել արհմիությունների միավորումներ կամ միանալ այդպիսի միավորումներին: Դրանք նաև իրավունք ունեն հիմնել և միանալ արհմիութենական միջազգային միավորումներին: Արհմիությունների գործունեության ընթացքում դրանք պետք է լինեն անկախ պետական մարմիններից և տեղական ինքնակառավարման մարմիններից, գործատուներից, գործատուների միություններից ու միավորումներից: Ցանկացած տիպի միջամտությունն արհմիությունների գործունեությանն արգելվում է:

*Արհմիությունների վարչարարությունը և  
հաշվետվողականությունը*

Արհմիությունը հիմնադրելուց հետո արհմիության մասին տեղեկատվությունը պետք է գրանցվի Միությունների և հիմնադրամների գրանցամատյանում, ինչի հետ մեկտեղ պետք է գրանցվեն նաև արհմիության գործունեության նպատակները և իրավական ձևը: Այդ պահից արհմիությունը ստանում է իրավաբանական անձի կարգավիճակ (Արհմիությունների մասին օրենքի բաժին 9 և 10):

Արհմիություններն իրենց նպատակներն իրականացնելու համար իրավունք ունեն ծավալելու տնտեսական գործունեություն իրենց ունեցվածքի կառավարման և դրան առնչվող այլ գործողությունների հետ կապված, ինչպես նաև այլ տիպի տնտեսական գործունեություն: **Տնտեսական ակտիվությունից ստացված եկամուտը չպետք է բաշխվի արհմիության անդամների կամ արհմիության միավորումների միջև:** Արհմիության սեփականություն (ունեցվածք) են համարվում արհմիության անդամների կողմից վճարված անդամավճարները, տնտեսական գործունեությունից ստացված շահույթը, ինչպես նաև ստացված նվերները, նվիրաբերությունները և այլ գույքը:

Առկա տեղեկության և մի շարք հրապարակումների (ILO, Accessed: 2022) (International Trade Union Confederation, 2009) վերլուծությունը ցույց է տալիս, որ Լատվիայում արհմիությունների անդամներից արհմիության անդամավճարը հիմնականում գանձվում է միջազգային պրակտիկայում հայտնի “check-off system” սկզբունքով՝ **գործատուի կողմից աշխատողների աշխատավարձից գանձվում է արհմիության անդամավճարի չափով գումարը և այն փոխանցվում է արհմիության հաշվեհամարին:**

Լիտվայի և Լատվիայի ազգային օրենսդրությունները՝ միջազգային օրենսդրությանը համապատասխան, ապահովում են արհմիությունների ներքին վարչարարության անկախությունն ու ինքնավարությունը, դա վերաբերում է նաև անդամավճարի հավաքագրման “check-off” սկզբունքին: Այսպես կոչված «check-off» սկզբունքը ենթադրում է գործատուի՝ արհմիության անդամների անդամավճարը աշխատավարձից գանձելու և արհմիության հաշվեհամարին փոխանցելու պարտավորությունը: Այն կիրառության մեջ է դրվել դեռևս 19-րդ դարի վերջին որպես անդամավճարի հավաքագրման ամենահարմար միջոցը: Այդպիսի մեխանիզմը ոչ միայն երաշխավորում էր արհմիության անխափան գործունեությունը, այլև ազատում էր արհմիության ղեկավարությանը մեծածավալ և ծախսատար աշխատանքից (King, 1911): Ի սկզբանե այդ մեխանիզմն ամրագրվում էր կոլեկտիվ բանակցություններում, սակայն հետագայում նաև ամրապնդվեց ազգային օրենսդրություններով ինչպես արևմտյան երկրներում (Վազների օրենք, ԱՄՆ, 1935), այնպես էլ ասիական և աֆրիկյան: 20-րդ դարի ընթացքում մի շարք պետությունների կողմից (Մալի, Կոդ Դիվուար, Չադ, Գաբոն, Լիբիա) օրենսդրորեն արգելվեցին կամ սահմանափակվեցին check-off մեխանիզմով հավաքագրումները, որոշակի փորձեր եղան դրանք օրենքով հսկելու (Թաֆտ-Հարթլիի օրենք, ԱՄՆ, 1947): Այնուամենայնիվ, 70-80-ական թվականներին check-off սկզբունքն ամենատարածվածն էր աշխարհում, (Cordova, 1969) մասնավորապես, ճապոնիայում այդ մեխանիզմով են կատարվում հավաքագրումները գրեթե 80% դեպքերում: Յետագայում արդեն (90-ականներ, 2000-ականներ) ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեն ամրագրեց check-off համակարգից օգտվելու արհմիությունների իրավունքը, և եզրակացրեց, որ այդպիսի իրավունքի սահմանափակումը գործատուի կամ պետության կողմից չպետք է տեղի ունենա:

Ամփոփելով կարելի է նշել, որ Լիտվայում և Լատվիայում գերակշռում է check-off սկզբունքը, իսկ արհմիությունների վարչարարությունը ինքնավար է: Լիտվայի օրենսդրությունը սահմանում է, որ արհմիության անդամի դիմումի հիման վրա գործատուն պարտավոր է աշխատողի աշխատավարձից գանձել արհմիության անդամավճարը և փոխանցել այն արհմիության հաշվեհամարին:

Ինչ վերաբերում է հաշվետվողականությանը, երկու բայթյան երկրներում այն վերապահված է արհմիությունների կանոնադրությանը: Արտաքին հաշվետվողականությունը սահմանափակվում է միայն պետական ռեզիստրում արհմիության իրավաբանական տվյալները հրապարակելով, ինչպես նաև իրավաբանական անձանց վերաբերող սովորական հարկային հաշվետվություններ հրապարակելով:

Լավագույն փորձի տեսանկյունից կարելի է նշել, որ այս երկրներում ամուր երաշխիքներ են տրված միավորման ազատությանն և կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքին: Արհմիության անդամներ կարող են լինել ցանկացած անձինք՝ անկախ նրանց աշխատանքային կարգավիճակից: Լիտվայում գործատուները չեն կարող արհմիության անդամ լինել, կոլեկտիվ բանակցելու իրավունքը բացառապես վերապահված է արհմիությանը, իսկ կոլեկտիվ պայմանագրի դրույթները տարածվում են միայն արհմիության անդամների վրա: Լատվիայում կոլեկտիվ պայմանագիր ունենալու աշխատողի իրավունքն ամրագրված է սահմանադրությամբ, և գործատուներն իրավունք չունեն մերժել բանակցելու մասին արհմիությունների նախաձեռնությունը:

# Աշխատանքի միջազգային կազմակերպություն

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության Ղեկավար մարմնի կողմից 1951 թվականին ստեղծվել է Միավորման Ազատության Կոմիտեն, որը եռակողմ մարմին է: Միավորման ազատության կոմիտեն քննում է միավորման ազատության սկզբունքների ենթադրյալ խախտումները, ինչպես նաև կոլեկտիվ բանակցությունների վարման իրավունքի արդյունավետ ճանաչումը, որոնք ամրագրված են Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրությունում (Նախաբանում), Ֆիլադելֆիայի հռչակագրում և 1970 թվականի Միջազգային կոնֆերանսի բանաձևում:

Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից տրված կարծիքներով (եզրակացություններով) կառավարությունները և ազգային իշխանությունները կարող են առաջնորդվել՝ միավորման ազատության և կոլեկտիվ բանակցությունների իրավունքի արդյունավետ ճանաչման համար:

Միավորման ազատության կոմիտեի կողմից ընդունված որոշումների և նրա կողմից մշակված սկզբունքների ժողովածուն (ILO, Latest electronic edition) ամրագրում է կոմիտեի կողմից ընդունված բազմաթիվ որոշումներ, որոնք, ազգային օրենսդրությունում նպաստում են միավորման ազատության իրավունքի հարգմանը և արհմիությունների իրավունքների իրականացմանը՝ համաձայն Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կոնվենցիաների:

Համաձայն ԱՄԿ Միավորման ազատության կոմիտեի  
(այսուհետ՝ Կոմիտե) որոշումների՝

- Բոլոր աշխատողները, առանց որևէ խտրականության և տարբերակման, անկախ այն հանգամանքից իրենք աշխատում են անորոշ, որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով կամ այլ պայմանագրային հիմունքներով, այդ թվում՝ փորձաշրջանի ընթացքում, իրավունք ունեն կազմակերպություն ստեղծելու և իրենց ընտրությամբ միանալու այդ կազմակերպություններին:
- Միավորման ազատության և կազմակերպություն ստեղծելու իրավունքից պետք է օգտնվեն նաև ուսուցման պայմանագրով աշխատողները (տե՛ս Ժողովածու 2006 թ., կետ. 258; Չեկոյց 350, գործ N° 2547, կետ. 801, Չեկոյց 360, գործ N° 2757, կետ 990; Չեկոյց 365, գործ N° 2757, կետ 157): Որպես աշկերտ աշխատողի կարգավիճակը չպետք է որևէ ազդեցություն ունենա աշխատողների կազմակերպություններին միանալու և նրանց գործունեությանը մասնակցելու նրանց իրավունքի վրա. (տե՛ս Ժողովածու 2006 թ., կետ 259, Չեկոյց 350, գործ N° 2547, կետ 801; Չեկոյց 360, գործ N° 2757, կետ 990, Չեկոյց 365, գործ N° 2757, կետ 157):
- Համաձայն միավորման ազատության սկզբունքների՝ բոլոր աշխատողները, բացառությամբ զինված ուժերում և ոստիկանությունում ծառայողների, պետք է ունենան կազմակերպություններ ստեղծելու և այդպիսի կազմակերպություններին իրենց ընտրությամբ միանալու իրավունք: Այդ աշխատողների շրջանակը որոշելիս անհրաժեշտ չէ

հիմնվել աշխատանքային հարաբերությունների առկայության վրա, որը հաճախ բացակայում է, օրինակ՝ գյուղատնտեսության ոլորտի աշխատողների, ինքնազբաղվածների և ազատ մասնագիտությամբ զբաղված անձանց մոտ: (տե՛ս. Ժողովածու 2006 թ., կետ 254; Չեկոյց 342, գործ № 2423, կետ 479; Չեկոյց 359, գործ № 2602, կետ 365, գործ № 2786, կետ 453; Չեկոյց 360, գործ № 2757, կետ 990; Չեկոյց 363, գործ № 2602, կետ 461, գործ № 2888, կետ 1084; Չեկոյց 376, գործ № 3042, կետ 532)

- Կոմիտեն դիմել է ՀՀ Կառավարությանը անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկելու պահանջով՝ ապահովելու, որ ինքնազբաղված աշխատողները լիովին օգտվեն միավորման ազատության իրավունքից, մասնավորապես իրենց կողմից ընտրված կազմակերպություններին միանալու իրավունքից: (տե՛ս Չեկոյց 376, գործ № 2786, կետ 349)
- Արհմիությունների բազմակարծության սկզբունքը հիմնված է աշխատողների՝ ինքնուրույն միավորվելու և իրենց ընտրությամբ կազմակերպություններ ստեղծելու իրավունքի վրա, ունենալու կառուցվածք, որը թույլ կտա նրանց անդամներին ընտրել իրենց ներկայացուցիչներին, մշակել և ընդունել իրենց կանոնադրությունը, կազմակերպել իրենց աշխատակազմը և իրենց գործունեությունը և առանց պետական մարմինների միջամտության ձևակերպել իրենց ծրագրերը՝ աշխատողների շահերի պաշտպանության համար: (տե՛ս Չեկոյց 359, գործ № 2807, կետ 701, Չեկոյց 3 360, գործ № 2508, կետ 803, գործ № 2747, կետ 838, Չեկոյց 3 363, գործ № 2807, կետ 720)



- Արհմիություններ ստեղծելու և դրանց միանալու ազատ իրացումը ենթադրում է արհմիությունների կառուցվածքն ու կազմը որոշելու ազատություն: (տե՛ս Ժողովածու 2006թ., կետ 333; Չեկույց 346, գործ N° 2523, կետ 350; Չեկույց 349, գործ N° 2556, կետ 754, Չեկույց 362, գործ N° 2842, կետ 419; Չեկույց 364, գործ N° 2882, կետ 302; Չեկույց 367, գործ N° 2892, կետ 1236; Չեկույց 373, գործ N° 3048, կետ 424; Չեկույց 376, գործ N° 3042, կետ 542, 551; Չեկույց 377, գործ N° 2949, կետ 440.)
- Կառուցվածքին և կազմակերպմանը վերաբերող հարցերը պետք է որոշեն իրենք՝ աշխատողները: (տե՛ս Չեկույց 344, գործ N° 2301, կետ 124)
- Աշխատողները պետք է ազատ լինեն որոշելու կազմակերպման ձևը, որը նրանք ցանկանում են ստեղծել առաջնային մակարդակում, լինի դա կազմակերպության մակարդակում սկզբնական արհեստակցական կազմակերպություն, թե կազմակերպման այլ ձևեր, օրինակ՝ ճյուղային արհմիություն կամ նույն մասնագիտություն ունեցող աշխատողների արհմիություն: (տե՛ս Ժողովածու 2006թ, կետ 334, Չեկույց 346, գործ N° 2523, կետ 350, Չեկույց 367, գործ N° 2892, կետ 1236.)
- Օրենսդրությունը, որն օրինակ, Նախարարին իրավունք է վերապահում սեփական հայեցողությամբ հետաքննել արհմիությունների գործունեությունը, որը ենթակա չէ դատական իշխանության մարմինների կողմից վերահսկողության, միայն այն հիմքով, որ Նախարարը դա անհրաժեշտ է համարում ի շահ հասարակության, չի համապատասխանում այն սկզբունքներին, որոնց համաձայն աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունները պետք է իրավունք ունենան իրենց աշխատակազմը և իրենց

գործունեությունը կազմակերպել առանց որևէ միջամտության պետական իշխանությունների կողմից, որը կսահմանափակի այդ իրավունքը կամ կխոչընդոտի դրա օրինական իրականացմանը: Նման կազմակերպությունները չպետք է լուծարվեն վարչական մարմինների կողմից: (տե՛ս Չեկոսլոց 95, գործ № 448, կետ 143, 145)

Ի լրումն վերը նշվածի՝ Կոմիտեն ՀՀ կառավարությանն ուղղված իր նախկին Ուղղակի հարցումներում (Direct Request) խնդրել էր փոփոխել ինչպես «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքի, այնպես էլ «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքի պահանջներն առ այն, որ ազգային մակարդակով, տարածքային մակարդակով և ճյուղային մակարդակով միություններ ստեղծելու համար պահանջվում է տարածքային/ճյուղային գործող գործատուների/արհեստակցական կազմակերպությունների կեսից ավելին: Կոմիտեն համարել էր, որ վերոնշյալ օրենսդրական դրույթներում սահմանված նվազագույն անդամակցության պահանջները չափազանց բարձր են (նախկինում և ներկայումս պահպանվում է կեսից ավելինի պահանջը)՝ հաշվի առնելով, որ դրանց հետևանքով իրականում գոյություն կարող է ունենալ միայն մեկ ազգային մակարդակի կազմակերպություն, մեկ կազմակերպություն յուրաքանչյուր ոլորտի և մեկ տարածքային մակարդակի կազմակերպություն յուրաքանչյուր տարածքում կամ տարածքի որոշակի հատվածում (Կոմիտեի դիտարկումն ընդունվել է 109-րդ նստաշրջանում): (ILO, 2021)

## Արհեստակցական կազմակերպությունների ֆինանսավորում և անկախություն

Կոմիտեն սահմանում է, որ աշխատողների իրավունքը՝ ստեղծելու իրենց ընտրությամբ կազմակերպություններ և այդպիսի կազմակերպությունների իրավունքը՝ ընդունելու իրենց կանոնադրություններն ու ներքին կանոնները, ինչպես նաև կազմակերպելու իրենց աշխատակազմը և գործունեությունը ենթադրում է ֆինանսական անկախություն: Նման անկախությունը ենթադրում է, որ աշխատողների կազմակերպությունները չպետք է ֆինանսավորվեն այնպես, որ թույլ տան պետական մարմիններին օգտվել իրենց նկատմամբ հայեցողական լիազորություններից:

Ինչ վերաբերում է արհմիութենական շարժման ֆինանսավորման համակարգերին, որտեղ արհմիությունները ֆինանսական կախվածության մեջ են գտնվում պետական մարմնից, Կոմիտեն գտնում է, որ պետական վերահսկողության ցանկացած ձև անհամատեղելի է միավորման ազատության սկզբունքներին և պետք է վերացվեն (արգելվեն), քանի որ դա հնարավոր է դարձնում պետական մարմինների կողմից միջամտությունն արհմիությունների ֆինանսական աղբյուրների կառավարմանը:

Այն դրույթները, որոնք սահմանափակում են արհմիությունների կողմից իրենց միջոցների օգտագործումը և տնօրինումը ըստ իրենց ցանկությամբ՝ բնականոն և օրինական արհմիութենական գործունեություն իրականացնելու համար, հակասում են միավորման ազատության սկզբունքներին:

Արհմիութենական և գործատուների կազմակերպությունների ֆինանսավորման հետ կապված հարցերը, ինչպես իրենց բյուջեների, այնպես էլ ֆեդերացիաների և կոնֆեդերացիաների բյուջեների վերաբերյալ պետք է կարգավորվեն հենց արհմիութենական և գործատուների կազմակերպությունների, ֆեդերացիաների, կոնֆեդերացիաների կանոնադրությամբ և հետևաբար Սահմանադրական կամ օրենսդրական դրույթները, որոնք պահանջում են վճարներ, անհամատեղելի են միավորման ազատության սկզբունքներին: Կոմիտեն մտահոգություն է հայտնել դատարանի առարկության առնչությամբ անդամավճարը որպես աշխատավարձի տոկոս սահմանելու վերաբերյալ և համարել է, որ այդ հարցը պետք է կարգավորվի արհմիությունների կանոնադրություններով՝ ներառյալ աշխատավարձի նկատմամբ նրա տոկոսային արտահայտությունը: (տե՛ս Չեկույց 360, գործ No 2777, կետ 778)

Կոմիտեն սահմանում է, որ.

- Արհմիության անդամավճարները աշխատավարձից պահելու հնարավորությունից զրկելը կարող է հանգեցնել արհմիութենական կազմակերպությունների ֆինանսական դժվարությունների և չի նպաստում ներդաշնակ աշխատանքային հարաբերությունների զարգացմանը, ուստի պետք է խուսափել այս իրավիճակից:
- Գործատուի կողմից արհմիութենական վճարները գանձելու և արհմիութենական կազմակերպություններին փոխանցելու հարցը պետք է կարգավորվի գործատուների և բոլոր արհմիությունների միջև կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում՝ առանց օրենսդրական որևէ խոչընդոտի:(տե՛ս Ժողովածու 2006 թ., կետ 481, 363 Չեկույց, գործ No 1865, կետ 122 և 371 Չեկույց, գործ No 2713, կետ 878):

- Դրույթները, որոնք պետական իշխանություններին իրավունք են տալիս սահմանափակել արհմիության՝ արհմիությունների միջոցները տնօրինելու և իր հայեցողությամբ օգտագործելու ազատությունը՝ սովորական և օրինական արհմիութենական նպատակներին համեմատելու համար, անհամատեղելի են միավորման ազատության սկզբունքներին:
- Թեև շատ երկրների օրենսդրությունը պահանջում է, որ արհմիությունների հաշիվները աուդիտի ենթարկվեն՝ կամ արհմիության կողմից նշանակված աուդիտորի կողմից, կամ ավելի քիչ հաճախ՝ նշանակված արհմիությունների գրանցողի կողմից, ընդհանուր առմամբ ընդունված է, որ այդպիսի աուդիտորը պետք է ունենա անհրաժեշտ մասնագիտական որակավորում և լինի անկախ անձ:
- Դրույթը, որը կառավարությանը վերապահում է արհմիությունների ֆոնդերի աուդիտ իրականացնելու իրավունքը, հետևաբար, չի համապատասխանում ընդհանուր ընդունված սկզբունքներին, որոնց համաձայն արհմիությունները պետք է իրավունք ունենան կազմակերպելու իրենց կառավարումը, և որ պետական մարմինները պետք է ձեռնպահ մնան ցանկացած միջամտությունից, որը կսահմանափակի այս իրավունքը կամ կխոչընդոտի դրա օրինական իրականացմանը:

Կոմիտեն նշել է, որ ընդհանուր առմամբ արհմիութենական կազմակերպությունները, ըստ երևույթին, համաձայն են, որ օրենսդրական դրույթները, որոնք պահանջում են, օրինակ՝ իշխանություններին ֆինանսական հաշվետվությունների ամենամյա ներկայացում սահմանված ձևով և այլ տվյալների ներկայացում այն կետերով, տվյալների տրամադրում այն հարցերի վերաբերյալ, որոնք կարող են պարզ չլինել այդ հաշվետվություններում, ինքնին չեն խախտում արհմիության

ինքնավարությունը: Համաձայն ՀՀ հարկային օրենսդրության՝ արհեստակցական կազմակերպությունները որպես իրավաբանական անձ ֆինանսական հաշվետվությունները ներկայացնում են հարկային մարմիններին:

Պետական մարմինների կողմից արհմիության միջոցների նկատմամբ իրականացվող վերահսկողությունը սովորաբար չպետք է գերազանցի պարբերական հաշվետվություններ ներկայացնելու պահանջը: Եթե պետական մարմիններն անսահմանափակ իրավունքներ ունեն ցանկացած պահի ստուգումներ անցկացնելու և տեղեկատվություն պահանջելու, ապա արհմիությունների աշխատակազմի գործունեության կառավարմանը միջամտելու վտանգ կա:

Ինչ վերաբերում է ֆինանսական աուդիտի և հետաքննության ձևով արհմիությունների դրամական միջոցների նկատմամբ վարչական վերահսկողության միջոցներին, Կոմիտեն գտնում է, որ դրանք պետք է կիրառվեն միայն բացառիկ դեպքերում, երբ դա արդարացված է լուրջ հանգամանքների առկայությամբ (օրինակ՝ տարեկան հաշվետվության մեջ հայտնաբերված ենթադրյալ խախտումներ, կամ դրա մասին ստացված տեղեկատվությունը արհմիության անդամներից), որպեսզի խուսափեն մեկ միության և մյուսների միջև որևէ խտրականությունից և բացառեն իշխանության մարմինների կողմից չափից ավելի միջամտության վտանգը, որոնք կարող են խանգարել արհմիության կողմից իրենց աշխատակազմի գործունեության ազատորեն կառավարումը կազմակերպելու իրավունքի իրականացմանը, ինչպես նաև հնարավոր անհիմն տեղեկատվության տարածման կամ գաղտնի տեղեկատվության բացահայտման բացասական հետևանքներից խուսափելու համար:

## Ֆեդերացիաների և կոնֆեդերացիաների ստեղծումը

Միևնույն վայրում, մարզում, տարածաշրջանում կամ ազգային մակարդակում գործող ֆեդերացիաների և կոնֆեդերացիաների ստեղծմանը խոչընդոտող օրենքի դրույթը հակասում է թիվ 87 կոնվենցիայի 5-րդ հոդվածին: Կոմիտեն կարևորում է տարբեր մասնագիտություններով և տարբեր ոլորտներում աշխատող աշխատողների արհմիությունները միավորող ֆեդերացիաներ և կոնֆեդերացիաներ ստեղծելու իրավունքը: Համաձայն թիվ 87 Կոնվենցիայի այս դրույթների՝ արհմիութենական կազմակերպությունները պետք է ունենան «իրենց ընտրությամբ և առանց նախնական թույլտվության» ֆեդերացիաներ և կոնֆեդերացիաներ ստեղծելու և դրանց միանալու իրավունք:

Աշխատողների կազմակերպությունները պետք է իրավունք ունենան իրենց ընտրությամբ միանալ և (կամ ) անդամակցել ֆեդերացիային և կոնֆեդերացիային՝ համապատասխան կազմակերպությունների կանոնադրությունների դրույթների հիման վրա և առանց դրա նախնական թույլտվության: Ֆեդերացիաները և կոնֆեդերացիաներն իրավունք ունեն իրենց կանոնադրությունների և կանոնակարգերի հիման վրա որոշելու արհմիության անդամակցությունն ընդունելու կամ մերժելու հարցը:

ԱՄԿ թիվ 98 Կոնվենցիայի 2-րդ հոդվածը նախատեսում է, որ աշխատողների և գործատուների կազմակերպություններն օգտվում են այդ կազմակերպությունների ստեղծման, գործունեության կամ կառավարման գործընթացին միջամտելու գործողությունների դեմ պատշաճ պաշտպանությունից (տե՛ս Զեկույց 364, գործ N° 2901, կետ 722):

# Եզրակացություն

Ընդհանրացնելով վերը նշվածը՝ կարելի է եզրահանգել հետևյալին.

Ընդհանուր առմամբ ՀՀ օրենսդրությունը համապատասխանում է միջազգային նորմերին: Սակայն, հաշվի առնելով ուսումնասիրված լավագույն փորձը, գտնում ենք, որ անհրաժեշտ է կատարել օրենսդրական մի շարք փոփոխություններ, որոնք թույլ կտան՝

- Հիմք ընդունելով ԱՄԿ կոնվենցիաները և ուղղորդվելով ԱՄԿ Միավորման Ազատության Կոմիտեի որոշումներով՝ ապահովել միավորման ազատության իրավունքի կիրարկման երաշխիքները:
- Ներդնել Լիտվայի «Check off» համակարգը՝ ԱՄ անդամների անդամավճարների գանձման և հավաքագրման համար:
- Նվազեցնել ճյուղային, տարածքային ԱՄ ստեղծելու համար սահմանված 50 տոկոսի շեմը:
- ԱՄ-ների մասին օրենքի հետ զուգահեռ անհրաժեշտ է փոփոխել «Գործատուների միությունների մասին» ՀՀ օրենքը՝ սոցիալական գործընկերության համակարգը զարգացնելու նպատակով:



«Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենքում փոփոխություններ կատարելու որոշ առաջարկներ ներկայացվում են նաև փոփոխված հոդվածների տեսքով:

### **«Հոդված 15. Արհեստակցական միության նպատակները**

Արհեստակցական միության նպատակները սահմանվում են միության կանոնադրությամբ և ուղղված են միության անդամների աշխատանքային ու դրա հետ կապված սոցիալական ու այլ շահերը և իրավունքները գործատուի և (կամ) երրորդ անձի մոտ ներկայացնելու, բարելավելու հետ:

### **Հոդված 19. Արհեստակցական միության մասնակցի իրավունքների և շահերի պաշտպանությունը**

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

### **Հոդված 24. Արհեստակցական միության գործունեության իրականացման համար պայմաններ տրամադրելը**

Երեսունից ավել աշխատողներ ունեցող կազմակերպությունում արհմիության դիմումի դեպքում գործատուն, արհեստակցական միության կանոնադրությամբ նախատեսված աշխատանքների կազմակերպման և կատարման համար արհեստակցական կազմակերպության ղեկավարին տրամադրում է անհրաժեշտ պայմաններ՝ տարածք և նյութատեխնիկական միջոցներ, այդ թվում՝ գրասեղան,

համակարգիչ, կապի միջոց: Կոլեկտիվ պայմանագրով կամ կողմերի համաձայնությամբ կարող է սահմանվել պայմանների և նյութատեխնիկական միջոցների ավելի լայն շրջանակ:

Արհեստակցական կազմակերպության անդամի դիմումի առկայության դեպքում գործատուն կազմակերպում է արհմիութենական անդամավճարի գանձումը և հատկացումը՝ արհեստակցական կազմակերպության կանոնադրությամբ սահմանված կարգով ու ժամկետում:»

## Օգտագործված գրականություն

ARLIS. (April, 2022). *ՀՀ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳԻՐՔ*. Առբերված է Armenian Legal Information System:

<https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=159097>-ից

ARLIS. (2022). *ՀՀ օրենքը Արհեստակցական կազմակերպությունների մասին*. Առբերված է ARLIS:

<https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=150020>-ից

Blaziene, I. (n.d.). Lithuania: Latest developments in working life Q2 2019. Brussels.

Childs, M. W. (1936). *Sweden : the middle way*. New Haven : Yale University Press.

Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff - Akava. (2022). *Homepage*. Առբերված է Akava Official Website:

<https://akava.fi/en/frontpage/>-ից

CONSEIL CONSTITUTIONNEL. (Accessed: 2022). *Historique de la conquête du droit d'association*. Առբերված է CONSEIL

CONSTITUTIONNEL: <https://www.conseil-constitutionnel.fr/centenaire-loi-1901-relative-au-contrat-d-association/historique-de-la-conquete-du-droit-d-association>-ից

Cordova, E. (1969). The Check-Off System: A Comparative Study. *International Labour Review*, 464.

Décret n° 2009-1665 du 28 décembre 2009 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l', 2009-1665 (France 28 December, 2009). Առբերված է 2022-ին,

[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=82652&p\\_classification=02](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=82652&p_classification=02)-ից

Décret n° 2009-1665 du 28 décembre 2009 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l', 2009-1665 (Legifrance 30 12, 2009).

Deloitte. (անանց ամսաթվի). New Labour Code in Lithuania - What to Expect.

Development Agency of Latvia. (2022). *Discover Economy*. Առօրյա և LATVIA EU: <https://www.latvia.eu/economy/economy-hg>

DOUCET, J. P. (2019). *CODE PÉNAL DE 1810*. Առօրյա և LE DROIT CRIMINEL:

[https://ledroitcriminel.fr/la\\_legislation\\_criminelle/anciens\\_textes/code\\_penal\\_1810/code\\_penal\\_1810\\_2-hg](https://ledroitcriminel.fr/la_legislation_criminelle/anciens_textes/code_penal_1810/code_penal_1810_2-hg)

DUQUESNE, F. (անանց ամսաթվի). *Droit du Travail*. 5-րդ հրատարակչություն.

ETUI - Workers Participation portal. (անանց ամսաթվի). National Industrial Relations: Lithuania.

ETUI -Worker Participation Portal. (Accessed: 2022). National Industrial Relations - Latvia. Brussels.

EuroFound. (Accessed: 2022, April 6). *Living and Working in Latvia*.

Retrieved from European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions:

<https://www.eurofound.europa.eu/country/latvia#background>

Glovackas, S. (2009). *Trade Unions in Lithuania – A Brief History*. Global Labour Institute. Retrieved 3 20, 2022, from

[http://www.globallabour.info/en/2009/03/trade\\_unions\\_in\\_lithuania\\_a\\_br.html](http://www.globallabour.info/en/2009/03/trade_unions_in_lithuania_a_br.html)

Grandguillot, D. (n.d.). *Droit du travail et de Sécurité sociale*. 10-րդ հրատարակչություն.

Gruževskis, B., & Blažiene, I. (2017). *Lithuanian trade unions: from survival skills to innovative solutions*. ETUI.

ILO. (2022). *Ratifications of Latvia*. Retrieved from ILO - NORMLEX: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102738](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102738)

ILO - IRLEX. (2022). *Sweden - 2019*. Առբերված է ILO: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:SWE,,2019-hg](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SWE,,2019-hg)

ILO - Lithuania National Profile. (առանց ամսաթվի).

ILO - NATLEX. (2022). *France > Liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles*. Առբերված է ILO: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=fr&p\\_isn=82652&p\\_classification=02-hg](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=82652&p_classification=02-hg)

ILO - NORMLEX. (2022). *Ratifications for France*. Առբերված է ILO: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102632-hg](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102632-hg)

ILO - Normlex. (Accessed: 2022). *Ratifications for Armenia*. Առբերված է [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102540-hg](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102540-hg)

ILO. (2021). Առբերված է [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_COUNTRY\\_ID:4050014,102540-hg](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4050014,102540-hg)

ILO. (2022). NORMLEX.- Information System of International Labour Standards, Accessed on 12-09-2022

ILO. (2022). *Ratifications of Latvia*. Retrieved from ILO - NORMLEX: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102738](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102738)

ILO. (Accessed: 2022). *National Labour Profile - Latvia*. Առբերված է ILO - National Labour Profile - Latvia: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-](https://www.ilo.org/ifpdial/information-58)

resources/national-labour-law-profiles/WCMS\_158912/lang--en/index.htm-ից

ILO. (Latest electronic edition). *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*. Առթերված է ILO - NORMLEX: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:70001:0::NO:::-ից>

ILO. (առանց ամսաթվի). *National Labour Law Profile: Latvia*. Առթերված է International Labour Organization: [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158912/lang--en/index.htm-ից](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158912/lang--en/index.htm-ից)

International Trade Union Confederation. (2009). *2009 Annual Survey of violations of trade union rights - Latvia*. Brussels: ITUC. Retrieved 2022, from <https://www.refworld.org/docid/4c52cade37.html>

ITUC. (2022). Առթերված է Global Rights Index - 2021: <https://www.globalrightsindex.org/en/2021-ից>

King, F. (1911). The Check-Off System and the Closed Shop Among The United Mine Workers. *Quarterly Journal of Economics* , 730-741.

Latvian Free Trade Union Confederation. (2022). *Member Organizations*. Առթերված է LBAS: <https://arodbiedribas.lv/daliborganizacijas/-ից>

Latvijas Republikas Saeima. (2022). *The Constitution of the Republic of Latvia*. Retrieved from <https://www.saeima.lv/en/legislative-process/constitution>

Latvijas Vestnesis. (2022). *Labour Law*. Առթերված է LIKUMI: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law-ից>

Latvijas Vestnesis. (առանց ամսաթվի). *Law On Trade Unions - Latvia*. Առթերված է LIKUMI: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/265207-ից>

Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija. (առանց ամսաթվի). *Law on Trade Unions - Latest Consolidated Version*. Առթերված է Seimas Online

Portal: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn-hg>

Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija. (անանց ամսաթվի). *THE LABOUR CODE - Latest Consolidated Version*. Առերկված է <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr-hg>

LSPK. (March, 2022). *2021 National Collective Agreement* . Առերկված է Official website of LPSK: <https://www.lpsk.lt/naujienos/2021-m-nacionaline-kolektyvine-sutartis-hg>

Ministère de l'Intérieur. (2022). *Délégué syndical*. Առերկված է Ministère de l'Intérieur: <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/delegue-syndical-hg>

Portail Dalloz-Accueil. (1971). *Jurisprudence*. Առերկված է Dalloz: [https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CONSCONST\\_LIEUVI DE\\_1971-07-16\\_7144&FromId=DZ\\_OASIS\\_000577-hg](https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CONSCONST_LIEUVI DE_1971-07-16_7144&FromId=DZ_OASIS_000577-hg)

Portail Dalloz-Accueil. (2021). *Liberté d'association | Septembre 2021*. Առերկված է Dalloz: [https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=DZ%2FOASIS%2F000577#\\_-hg](https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=DZ%2FOASIS%2F000577#_-hg)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. (2022). *Qu'est-ce qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise ?* Առերկված է Le site officiel de l'administration francaise: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34774#:~:text=Le%20syndicat%20est%20repr%C3%A9sentatif%20s,des%20obligations%20comptables%20par%20exemple-hg>

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. (2022). *Qu'est-ce qu'une section syndicale ?* Առերկված է Le site officiel de l'administration francaise: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35261-hg>

Savès, J. (2021). *25 mai 1864: La loi Ollivier instaure le droit de grève*.  
Առբերված է herodote.net - Le media de l'Historie:  
[https://www.herodote.net/25\\_mai\\_1864-evenement-18640525.php-hg](https://www.herodote.net/25_mai_1864-evenement-18640525.php-hg)

Sechi, C., & Fulton, L. (2019). *ETUC Annual Gender Equality Survey 2019*.  
Brussels: ETUC. Առբերված է  
[https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/ETUC\\_Annual\\_Equality\\_Survey%202019\\_FINAL\\_EN.pdf-hg](https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-05/ETUC_Annual_Equality_Survey%202019_FINAL_EN.pdf-hg)

STTK. (2022). *Trade unions under STTK*. Առբերված է STTK official  
website: <https://www.sttk.fi/en/ammattiliitot/-hg>

The Central Organisation of Finnish Trade Unions. (2022). *Homepage*.  
Առբերված է SAK Official Website: <https://www.sak.fi/en-hg>

Антюшина, Н. (2008). Североевропейская модель в контексте ЕС. Н. А. под редакцией Ю. Дерябина в *Ю. Дерябин, Северная Европа: Регион Нового развития* (т. 276). Москва: Издательство "Весь мир".  
Առբերված է  
<https://www.instituteofeurope.ru/images/uploads/monografii/OldWorld/seu.pdf-hg>

Большая российская энциклопедия. (2004). ШВЕДСКАЯ МОДЕЛЬ.

Дамье, В. (4 Октябрь, 2010). ЦЕНТРАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ШВЕДСКИХ РАБОЧИХ (САК): Очерк истории шведского синдикализма.

МГИМО. (- - 2007 г.). Эволюция шведской модели. *1(2)*. Москва, Москва, РФ. Получено 2022, из <https://mirec.mgimo.ru/2007/2007-01/evolyuciya-shvedskoj-modeli>

Сотников, А. (26 март, 2016). *Скандинавский социализм: за что его ненавидят либералы*. Առբերված է Свободная пресса:  
<https://svpressa.ru/world/article/1450671-hg>

Тайпале, И. (2018). *100 Социальных Инноваций Финляндии - Как из Финляндии получилась Финляндия: Политические, социальные и*



*бытовые инновации* (изд. Третье издание). Helsinki: Илка Тайпале.

Получено 25 Апрель 2022 г., из

<https://finlandabroad.fi/documents/4248263/0/100+%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D1%85+%D0%B8%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9+%D0%B8%D0%B7+%D0%A4%D0%B8%D0%BD%D0%BB%D1%8F%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%B8.pdf>

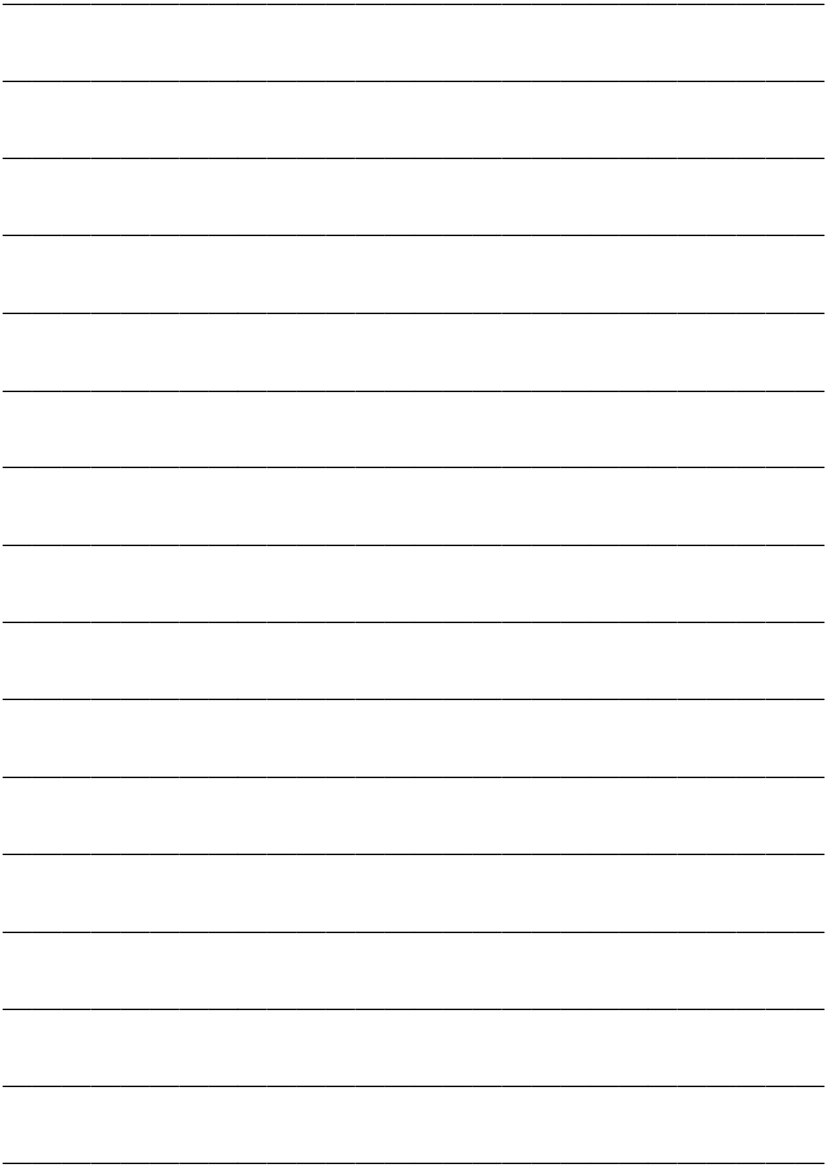
ШВЕДОВ, А. (26 апрель 2010 г.). ШВЕДСКИЙ СОЦИАЛИЗМ - ВЗГЛЯД ИЗ РОССИИ. Москва, Москва, РФ. Получено из

[https://www.solidarnost.org/thems/zabugore/zabugore\\_3317.html](https://www.solidarnost.org/thems/zabugore/zabugore_3317.html)

ՀՀ արդարադատության նախարարություն. (2022). <ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ> ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԻԾ. Առքերված է e-draft - ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ՆԱԽԱԳԾԵՐԻ ՀՐԱՊԱՐԱԿՄԱՆ ՄԻԱՍՆԱԿԱՆ ԿԱՅՔ: <https://www.e-draft.am/projects/4129/digest-hg>









## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԶՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵԴԵՐԱՑԻԱ

ՀՀ, ք. Երևան, Վազգեն Սարգսյան 26/3

+37410 52 05 90 | +37410 54 52 37

hamk@hamk.am



Ուսումնասիրությունն իրականացվել է  
Սոլիդարիթի Սենթեր Հայաստանի  
Հանրապետության Մասնաճյուղի աջակցությամբ: