

**Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի (այսուհետ՝ Հանձնաժողով) նիստի**

**2018 թվական, մարտի 23, ժամը՝ 14:30**

**Նախագահում էր** ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար, Հանձնաժողովի նախագահ Ա. Ասատրյանը

**Մասնակցում էին՝**

**Հանձնաժողովի անդամներ՝**

- |                      |   |
|----------------------|---|
| Բորիս Խարատյան       | Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի նախագահի տեղակալ  |
| Ժանետա Թորոսյան      | Հայաստանի մշակույթի աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ  |
| Շմավոն Մկրտչյան      | Հայաստանի առևտրի, հասարակական սննդի, սպառկոոպերացիայի և ձեռներեցության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ                     |
| Անահիտ Ասատրյան      | Հայաստանի պետական հիմնարկների, տեղական ինքնակառավարման մարմինների և հասարակական սպասարկման աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ |
| Սեդրակ Ասատրյան      | Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության անդամ, «Կոնցեռն Դիալոգ» ՍՊԸ-ի հիմնադիր ղեկավար   |
| Կարինե Համբարձումյան | Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության խորհրդի անդամ  |
| Վահագն Համբարձումյան | Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության խորհրդի անդամ, ՓՄՁ հաշվապահների ասոցիացիայի նախագահ  |
| Էդուարդ Կիրակոսյան   | «Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն» ՀԿ-ի գործադիր տնօրեն   |

*Ըստ 16370-18*  
*16 04 18*

**Հանձնաժողովի անդամներին մշտական փոխարինողներ և Հանձնաժողովի անդամների փոխարեն նիստին մասնակցող անձինք՝**

Անահիտ Անտոնյան	ՀՀ արդարադատության նախարարության աշխատակազմի իրավական ապահովման վարչության պետ (ՀՀ արդարադատության նախարարի տեղակալ, Հանձնաժողովի անդամ Սուրեն Քրմոյանի փոխարեն)
Վարդան Վարդազարյան	ՀՀ առողջապահության նախարարության աշխատակազմի հիվանդանոցային բժշկական օգնության քաղաքականության բաժնի պետ (ՀՀ առողջապահության նախարարի տեղակալ, Հանձնաժողովի անդամ Տիգրան Սահակյանի փոխարեն)
Մհեր Մարկոսյան	Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության խորհրդի անդամ, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության «Որակի ասոցիացիա» գործատուների ճյուղային միության նախագահ (Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության նախագահ, Հանձնաժողովի անդամ Գ. Մակարյանի մշտական փոխարինող)
Սրապիոն Առաքելյան	Թեթև արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ (Հայաստանի արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ, Հանձնաժողովի անդամ Համլետ Դանիելյանի մշտական փոխարինող)

**Հրավիրվածներ՝**

Թադևոս Ավետիսյան	ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ
Ժորա Սարգսյան	ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ
Գայանե Մանուկյան	ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի հասարակայնության հետ կապերի բաժնի գլխավոր մասնագետ
Կարինե Մադոյան	Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի

աշխատակազմի սոցիալ-տնտեսական և աշխատանքի պաշտպանության բաժնի պետ

Միքայել Փիլիպոսյան

Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի աշխատակազմի իրավաբանական բաժնի պետ

Անուշ Ներսիսյան

Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի մամլո խոսնակ

**Հանձնաժողովի քարտուղար՝**

Արփինե Սարգսյան

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատակազմի աշխատանքի և զբաղվածության վարչության աշխատանքի և աշխատանքի վարձատրության քաղաքականության բաժնի գլխավոր մասնագետ

**Բացակայում էին՝**

**Հանձնաժողովի անդամներ**

Սուրեն Քրմոյան

ՀՀ արդարադատության նախարարի տեղակալ

Դավիթ Անանյան

ՀՀ ֆինանսների նախարարի տեղակալ

Տիգրան Սահակյան

ՀՀ առողջապահության նախարարի տեղակալ

Տիգրան Խաչատրյան

ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարի տեղակալ

Գագիկ Մակարյան

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության նախագահ

Համլետ Դանիելյան

Հայաստանի արդյունաբերության աշխատողների արհեստակցական կազմակերպությունների ճյուղային հանրապետական միության նախագահ

Օրակարգի նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ և առարկություններ չներկայացվեցին: Հանձնաժողովը հաստատեց օրակարգը հարցերի հետևյալ հերթականությամբ.

- 1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ներկայացում և քննարկում:**

**2. «Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայողի օրը նշելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագծի ներկայացում և քննարկում:**

**1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ներկայացում և քննարկում:**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը (այսուհետ՝ Նախագիծ) ներկայացրեց ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ Թադևոս Ավետիսյանը: Նշվեց, որ Նախագիծն արդեն իսկ մի քանի փուլերով քննարկվել է, այդ թվում՝ սոցիալական գործընկերների, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) փորձագետների, ինչպես նաև շահագրգիռ հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ: Քննարկումների արդյունքներով Նախագիծը ենթարկվել է նաև համապատասխան լրամշակումների: Նշվեց, որ Նախագծի մշակման համար հիմք են հանդիսացել տարբեր երկրներում առկա կարգավորումները, ՀՀ կառավարության ծրագրի այն դրույթները, որոնք վերաբերում են աշխատանքային հարաբերությունների զարգացմանը, միջազգային պայմանագրերով ստանձնած պարտավորությունների կատարմանը: Ամփոփ կերպով ներկայացվեցին Նախագծով առաջարկվող հիմնական փոփոխությունները: Մասնավորապես նշվեց, որ Նախագծով նախատեսվել է.

1. սահմանել աշխատանքային հարաբերություններում խտրականության բացառումը, ինչպես նաև հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք հասկացությունները՝ ԱՄԿ կոնվենցիաների պահանջներին համապատասխան.

2. գործադուլին առնչվող կարգավորումները համապատասխանեցնել ԱՄԿ թիվ 87 կոնվենցիայի, ինչպես նաև Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 6-րդ հոդվածի 4-րդ կետի պահանջներին (մասնավորապես վերանայվել է գործադուլ հայտարարելու մասին որոշում ընդունելու համար հիմք ընդունվող աշխատողների թիվը, նախատեսվել է առանձին կազմակերպություններում գործադուլ անելու ընթացքում ապահովման ենթակա նվազագույն պահանջների սահմանումն իրականացնել սոցիալական գործընկերների մասնակցությամբ).

3. «Ազգ-բանակ» հայեցակարգի շրջանակներում հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների, ինչպես նաև զոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքի սահմանում.

4. հստակեցնել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) սահմանված օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառմանը վերաբերող կարգավորումը՝ հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան, չնայած այն հանգամանքին, որ նման ռեժիմի առկայությունն ու կիրառությունը ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի կարգավորումների շրջանակում անընդունելի է (նշվեց, որ, այնուամենայնիվ, հաշվի առնելով ՀՀ սոցիալ-տնտեսական ներկա վիճակը և առկա օբյեկտիվ իրողությունը՝ այդ ռեժիմը շարունակվում է պահպանվել).

5. վերացնել արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների կոշտ կարգավորումները՝ սահմանված նվազագույն չիմնավորված չափերը՝ այդ չափերի սահմանումը վերապահելով

կողմերին և բոլոր մակարդակներում սոցիալական գործընկերության զարգացման իրական խթաններ ստեղծել: Նշվեց, որ ներկայացված առաջարկության հիմքերը խորապես ուսումնասիրվել են, դիտարկվել է միջազգային պրակտիկան և հիմնականում Նախագծով առաջարկված լուծումները բերված են եվրոպական դրական փորձից ու համապատասխանում են միջազգային պայմանագրերով ստանձնած պարտավորություններին:

6. առողջության դիմաց նախատեսվող հավելման վճարումից անցում կատարել ամենակարևոր՝ առողջության պահպանման իրավունքի լիարժեք պաշտպանությանը՝ հիմք ընդունելով նաև այսօր առկա միջազգային դրական փորձը: Մասնավորապես առաջարկվել է ՀՀ կառավարության որոշմամբ ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում և հետևյալ տարբերակված պահանջի սահմանում. աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, տրամադրվում է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ, աշխատանքի ընթացքում հատուկ ընդմիջումներ, հավելում կողմերի որոշած չափով:

7. ամրագրել, որ Օրենսգրքով սահմանված կարգավորումներին և սահմանափակումներին համապատասխան աշխատողի ամենամյա արձակուրդի իրավունքը չիրացնելու դեպքում գործատուն աշխատողին պետք է վճարի Օրենսգրքով սահմանված չափով տուժանք՝ կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար՝ դրանով իսկ ապահովելով գործուն հիմքեր աշխատողի ամենամյա հանգստի հիմնարար իրավունքի իրացման համար:

8. ամրագրել, որ հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի դեպքում աշխատողին ավելի երկար տևողությամբ հանգստի ժամանակահատված է տրամադրվելու:

9. Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 4.5 հոդվածի պահանջների կատարման շրջանակներում ամրագրվել է, որ օրենքով նախատեսված դեպքերում՝ աշխատավարձի պահումներից հետո վճարվող աշխատավարձի չափը չպետք է պակաս լինի օրենքով սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափից:

10. աշխատանքային հարաբերությունների կայունության սկզբունքի պահպանման, ինչպես նաև գործատուների կողմից ժամկետների առումով աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման կամայականությունների հնարավորինս բացառման նպատակով՝ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերը ինքնաբերաբար անորոշ ժամկետով կնքված համարվելու համապատասխան կարգավորման սահմանում:

11. աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների լիազորությունների ավարտից հետո ևս վեց ամսվա ընթացքում աշխատանքից ազատման դեպքերի՝ Օրենսգրքով սահմանված որոշակի պաշտպանության երաշխիքի պահպանման պահանջի սահմանում:

12. սոցիալական երկխոսության և կոլեկտիվ բանակցությունների ամրապնդման նպատակով՝ Նախագծով փոփոխություններ են առաջարկվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում և նախատեսվել է, որ սոցիալական գործընկերության հանրապետական մակարդակում գործող հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի առաջարկության հիման վրա՝ տնտեսության առանձին ճյուղերի, բնակավայրերի, առանձին մասնագիտությունների (որակավորումների) համար օրենքով կարող է սահմանվել ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) այլ չափ:



Ամփոփելով վերոնշյալը՝ Թ. Ավետիսյանը նշեց, որ Նախագիծը ներկայումս գտնվում է ՀՀ կառավարությունում, որտեղ կազմակերպվել է աշխատանքային քննարկում և այն դեռևս քննարկումների փուլում է:

Նախագծի ներկայացումից հետո Հանձնաժողովի անդամ Սեդրակ Ասատրյանի կողմից նշվեց, որ եռակողմ քննարկումների ժամանակ Նախագծի առնչությամբ իր կողմից ներկայացվել են երկու առաջարկություն, որոնք չեն ընդունվել: Վերջինս ցանկացավ տեղեկանալ, թե արդյոք Նախագծի հեղինակները մնում են նույն կարծիքին: Ս. Ասատրյանի կողմից բարձրացված հարցերից 1-ինը վերաբերում էր Օրենսգրքի 30-րդ հոդվածով սահմանված հայցային վաղեմության ժամկետներին, մասնավորապես այն պահանջին, որ հայցային վաղեմությունը չի տարածվում աշխատավարձի վճարման պահանջի վրա: Ս. Ասատրյանի կարծիքով նման կարգավորման առկայությունը լուրջ խոչընդոտ է բիզնեսի զարգացման համար և այն հնարավորություն չի տալիս իրատեսորեն գնահատել գործատուի ռիսկերը երկարաժամկետ կտրվածքով: Ս. Ասատրյանն առաջարկեց քննարկել աշխատավարձերի պահանջի վրա հայցային վաղեմության ժամկետներ սահմանելու հարցը: Միաժամանակ, վերջինս նշվածի առնչությամբ ներկայացրեց իրենց կողմից ուսումնասիրված միջազգային փորձը և տեղեկացրեց, որ նման կարգավորումներ մի շարք երկրներում առկա են:

Ս. Ասատրյանի կողմից բարձրացված 2-րդ հարցը վերաբերում էր անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների ապահովմանը վերաբերող օրենսդրական պահանջներին: Վերջինիս կարծիքով այդ հարաբերությունները կարգավորող իրավական ակտերում ամրագրված են այնպիսի պահանջներ, որոնց ապահովումը որոշակի առումով նաև անիրատեսական է և գործատուից պահանջում է բավականին մեծ ծախսերի իրականացում և: Ս. Ասատրյանի կարծիքով այդ պահանջները վերանայման և հնարավորինս թեթևացման կարիք ունեն:

Ս. Ասատրյանի կողմից բարձրացված 1-ին հարցի վերաբերյալ Թ. Ավետիսյանը նշեց, որ աշխատավարձի պահանջով հայցային վաղեմություն չսահմանելու Օրենսգրքի պահանջն ամրագրվել է ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի դրույթներին համապատասխան: Թ. Ավետիսյանը միաժամանակ նշեց, որ այդ խնդիրը քննարկվել է նաև ԱՄԿ ներկայացուցիչների մասնակցությամբ և վերջիններս նույնպես այն տեսակետին էին, որ աշխատողի պատվին, արժանապատվության պաշտպանությանը, աշխատավարձին, աշխատողի կյանքին կամ առողջությանը պատճառված վնասների հատուցման հարցերով հայցային վաղեմության ժամկետներ չսահմանելը սահմանված է նաև միջազգային իրավունքի նորմերով:

Ս. Ասատրյանի կողմից հնչեցված 2-րդ հարցի առնչությամբ Թ. Ավետիսյանը նշեց, որ այս փուլում քննարկվում են Օրենսգրքի փոփոխությունները: Հաջորդիվ անպայման անդրադարձ կկատարվի նաև աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման վերաբերյալ առկա օրենսդրական կարգավորումներին՝ թե՛ տեսչական վերահսկողության, թե՛ նորմատիվ բազայի վերանայման տեսանկյունից: Այս առումով պետք է նախապես ունենալ հստակ մշակված ճանապարհային քարտեզ: Խնդիրը իսկապես կարևոր է և դրված է օրակարգում:

Ս. Ասատրյանի կողմից բարձրացված 1-ին հարցի առնչությամբ ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար, Հանձնաժողովի նախագահ Ա. Ասատրյանի կողմից

առաջարկվեց, որպեսզի ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության մասնագետների կողմից ուսումնասիրվի հարցի վերաբերյալ առկա միջազգային փորձը վերջնական որոշման գալու համար:

Ս. Ասատրյանի կողմից բարձրացված 2-րդ հարցի կապակցությամբ Ա. Ասատրյանը նշեց, որ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման դաշտում իսկապես առկա է համակարգային խնդիր: Այդ խնդրի հետ կապված անհրաժեշտ է ունենալ համապատասխան ազգային ծրագիր: Նշված խնդիրներին առավել մանրամասն անդրադարձ կկատարվի նոր ստեղծվող Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի ձևավորման շրջանակներում:

Վերոգրյալից հետո Հանձնաժողովի անդամ Բորիս Խարատյանի կողմից ներկայացվեցին Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի (այսուհետ՝ ՀԱՄԿ) դիտարկումները Նախագծի վերաբերյալ: Նշվեց, որ Նախագծում կան բավականին փոփոխություններ, որոնք կարող են դրական ազդեցություն ունենալ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա, ինչպես նաև կարևոր լինել արհմիությունների դերի բարձրացման և գործունեության տեսանկյունից: Բ. Խարատյանը նշեց, որ, այնուամենայնիվ, Նախագծում կան դրույթներ, որոնք իրենց տեսանկյունից շատ սկզբունքային են և իրենց կարծիքով չեն համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրության, Օրենսգրքի և այլ իրավական ակտերի, ինչպես նաև ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի պահանջներին: ՀԱՄԿ-ի համար սկզբունքորեն անընդունելի փոփոխություններն էին.

1. Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում առաջարկվող լրացումը: Մասնավորապես նախատեսվել է, որ Օրենսգրքով օրական 24 ժամ աշխատաժամանակ կիրառելու հնարավորություն ունեցող աշխատանքներում մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս կամ ավել լինել 24 ժամից: Բ. Խարատյանի կարծիքով առաջարկվող լրացմամբ կոշտ սահմանափակում է դրվում, որից տուժում են և՛ գործատուն, և՛ աշխատողը:
2. Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումը, որով նաև կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի կիրառման հնարավորություն է նախատեսվում: ՀԱՄԿ-ի գնահատմամբ նշված կարգավորումը (որով իր կարծիքով չի սահմանափակվում արտաժամյա աշխատանքի տևողությունը) թեև աշխատողին հնարավորություն է տալիս ավել վարձատրություն ստանալու, այնուամենայնիվ այն կարող է բացասաբար ազդել աշխատողի առողջության վրա, վերջինիս հասցնել էական վնաս: Ստացվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի կիրառման պարագայում արտաժամյա աշխատանքի վերաբերյալ սահմանափակումը, որը այսօր գործում է (տարեկան 180 ժամը) դուրս է գալիս, որովհետև այդ սահմանափակումը վերաբերում է միայն գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքին:
3. Օրենսգրքի 160-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը, որով նախատեսվում է, որ ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները ևս պետք է սահմանվեն կողմերի համաձայնությամբ: Կողմերի համաձայնությամբ այդ արձակուրդները կարող են սահմանվել ցանկացած տևողությամբ, նույնիսկ 1 օր:
4. Օրենսգրքի 182-րդ (որով սահմանվում է, որ աշխատավարձի ինդեքսավորումը կատարվում է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով) հոդվածն ուժը կորցրած ճանաչելու դրույթը: ՀԱՄԿ-ի առաջարկն է, որ ինդեքսավորվի նվազագույն աշխատավարձը: Հոդվածում ուղղակի լրացում կատարվի և սահմանվի, որ նվազագույն

աշխատավարձի ինդեքսավորումը կատարվում է ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված կարգով: Ինդիքն այն է, որ այսօր նվազագույն աշխատավարձը աշխատողին իր և իր ընտանիքի անդամների պահանջմունքները բավարարելու հնարավորություն չի տալիս:

5. Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածում առաջարկված փոփոխությանը, որով նախատեսվում է ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար Օրենսգրքով սահմանված հավելումների նվազագույն չափերը վերացնել և դրանց սահմանումը վերապահել աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին: Առաջարկվող կարգավորման պարագայում այդ հավելումների չափերը կարող են լինել նույնիսկ մեկ դրամ: Այս կարգավորումը նորից կրեթի աշխատողի շահագործման: Այս պարագայում այդ աշխատողները հետագայում կարող են նաև պետության, ինչպես նաև իրենց ընտանիքների համար բեռ դառնալ, քանի որ նրանք կարող են աշխատանքի վայրում վնասվածքներ ստանալ, անսահմանափակ արտաժամյա աշխատանքներ կատարել և արդյունքում կորցնելով առողջությունը դառնալ հաշմանդամ: Ուստի ՀԱՄԿ-ի կարծիքով պետությունը պետք է սահմանի համապատասխան հավելումների նվազագույն շեմերը: Բ. Խարատյանի կողմից միաժամանակ ընդգծվեց, որ թեև այս փոփոխության համար կարող է որպես հիմք վկայակոչվել այն, որ միջազգային կառուցների դիտարկումներով վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին հավելումներ վճարելով չպետք է խրախուսվի նրանց այդպիսի աշխատանքներում ներգրավումը: Համաձայն լինելով այդ դիտարկումների հետ՝ Բ. Խարատյանը միաժամանակ նշեց, որ աշխարհի առաջատար երկրներում գործատուների համար կան աշխատանքային պայմանների բարելավման տարբեր մեխանիզմներ, որոնք գործատուին շահագրգռում են իրականացնելու գործողություններ և միջոցառումներ՝ աշխատանքային պայմանները բարելավելու ուղղությամբ:
6. Օրենսգրքի 184-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը, որի համաձայն արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի համար վճարվող հավելումների չափի սահմանումը թողնվում է կողմերին և հանվում է Օրենսգրքով սահմանված նվազագույն շեմը:
7. Բ. Խարատյանը նշեց նաև, որ ՀԱՄԿ-ի կարծիքով Նախագծի այն դրույթները, որոնց համաձայն պետական համակարգի աշխատողների համար կարգավորումները (հավելումների նվազագույն շեմերը, ամենամյա երկարացված և ամենամյա նվազագույն արձակուրդների տևողությունները) սահմանելու է պետությունը, իրենց մեջ խտրականության տարրեր են պարունակում:

Ի հավելումն Բ. Խարատյանի կողմից ասվածի՝ Հանձնաժողովի անդամ, ՀԱՄԿ-ի կողմը ներկայացնող Ժ. Թորոսյանը Օրենսգրքով աշխատողների համար նախատեսված հատուցումների, հավելումների, նորմերի նվազագույն շեմերի առկա կարգավորումներին անդրադառնալով նշեց, որ այդ նվազագույն շեմերը, նորմերը Խորհրդային միության ժամանակաշրջանում սահմանվում էին ելնելով հատուկ ինստիտուտների կողմից իրականացված ուսումնասիրությունների արդյունքներից: Այսինքն, դրանք ունեին անհրաժեշտ հիմնավորվածություն: Նա միաժամանակ նշեց, որ ներկայում գործազրկության բարձր մակարդակի և որոշակի մասնագիտությունների գծով աշխատատեղերի պակասի պայմաններում աշխատողը թույլ կողմ է: Այս պայմաններում Նախագծով նախատեսվող փոփոխությունները դարձյալ ուժեղացնում են գործատուին:



Անդրադառնալով Բ. Խարատյանի կողմից ներկայացված դիտարկումներից մասնավորապես վերջինին՝ Հանձնաժողովի նախագահ Ա. Ասատրյանը նշեց, որ համաձայն չէ ներկայացված դիտարկման հետ այն իստով, որ կառավարությունը պետական համակարգի աշխատողների համար կարգավորումները սահմանում է որպես գործատու: Պետությունը դիտարկվում է որպես պետական կառավարման մարմինների համար գործատու՝ ի դեմս կառավարության: Նախարարի դիտարկմամբ այսօր առկա բոլոր կարգավորումները, որտեղ պետության կողմից սահմանված են հավելումների նվազագույն շեմեր, ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդերի տևողություններ, եկել են դեռևս Խորհրդային միության ժամանակաշրջանից, երբ երկրում կար մեկ գործատու, ի դեմս պետության և պետությունն էր սահմանում բոլոր կարգավորումները: Հիմա երկրում կա մի քանի տասնյակ հազար գործատու, որոնցից մեկը պետությունն է: Այսինքն, երբ որ ասվում է, որ հանրային հատվածի համար պետությունն է կարգավորումները սահմանելու, այստեղ հարկ է նկատի ունենալ, որ վերջինս այդ կարգավորումները սահմանելու է որպես գործատու: Մնացած գործատուները իրենք են սահմանելու իրենց աշխատողների հետ հարաբերությունների կարգավորումները:

Բ. Խարատյանի կողմից ներկայացված դիտարկումների առնչությամբ Թ. Ավետիսյանի կողմից նշվեց.

- Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նախատեսվող լրացմամբ նոր կարգավորում չի առաջարկվում Օրենսգրքով նախատեսված օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի վերաբերյալ, այլ իրավակիրառական պրակտիկայից ելնելով հոդվածը հստակեցվում է՝ այդ ռեժիմով աշխատողների աշխատաժամանակի և հանգստի իրավունքի լիարժեք իրացման տեսանկյունից: Մասնավորապես, ամրագրվում է, որ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի կարգավորումների դեպքում մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս կամ ավել լինել 24 ժամից: Առաջարկվող փոփոխությունը նպատակ է հետապնդում բացառել գործնականում առկա այն դեպքերը, որոնց պարագայում որոշ գործատուներ կիրառում են ոչ թե աշխատաժամանակի մեկ ռեժիմ, այլ գործատուի նպատակահարմարությունից ելնելով խառնվում են աշխատաժամանակի նորմալ ռեժիմն ու օրական 24, շաբաթական 48 ժամ ռեժիմը: Ստացվում է հետևյալ պատկերը, որի պարագայում խախտվում է աշխատողի իրավունքը.

աշխատողի շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվարկի հիմքում դրվում է 48 ժամը, աշխատողի համար կիրառվում է գումարային հաշվարկ և շաբաթվա մեջ տարբեր օրերին նա կարող է աշխատել 16, 18 ժամ՝ շաբաթական 48-ժամյա հաշվարկով: Այնինչ, օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմը, որը դեռևս սահմանված է Օրենսգրքով, թույլատրում է կիրառել օրական 24, շաբաթական 48 ժամ բանաձև, որի պարագայում աշխատողն ունենում է շաբաթական ազատ 5 օր և կարող է համատեղությամբ աշխատել ու լրացուցիչ վաստակել:

- Օրենսգրքի 144-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխության վերաբերյալ նշվեց, որ Օրենսգրքով հստակ սահմանված են աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական առավելագույն տևողությունները՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը, համապատասխանաբար սահմանված են ամենօրյա և ամենշաբաթյա անընդմեջ հանգստի տևողությունները: Հետևաբար, կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հնարավորություն նախատեսելու պարագայում գործատուն

արտաժամյա աշխատանք կիրառելիս, պետք է առաջնորդվի Օրենսգրքով տրված սահմանափակումներով և չի կարող աշխատողին անկանխատեսելի, անսահմանափակ քանակությամբ ժամանակահատվածով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել ինչպես օրվա, շաբաթվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում: Այսօր իրականում կա զբաղվածության խնդիր, ունենք աշխատող աղքատների մեծ թիվ: Գործող կարգավորումը հնարավորություն չի տալիս մարդուն իր հիմնական աշխատանքային ժամանակից ավել աշխատելու և ավել գումար վաստակելու:

- Ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքներին վերաբերող առաջարկվող կարգավորումների առնչությամբ նշվեց, որ ներկայում քայլ է կատարվում առողջության դիմաց նախատեսվող հավելման վճարումից անցում կատարել ամենակարևոր՝ առողջության պահպանման իրավունքի լիարժեք պաշտպանությանը՝ հիմք ընդունելով նաև այսօր առկա միջազգային դրական փորձը:

Մեր օրենսդրությունում առկա կարգավորումները չեն համապատասխանում միջազգային իրավունքի նորմերով ամրագրված պահանջներին: Անթույլատրելի է, որ գործատուն առնի աշխատողի առողջությունը: Առաջարկվող փոփոխությունների նպատակն է բացառել առողջության համար վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատանքը:

Գործող կարգավորումը պարտավորեցնում է գործատուին, ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների կոնկրետ ցանկում ներառված աշխատողներին վճարելու հավելում՝ անկախ աշխատանքի պայմաններից: Այսինքն չի խրախուսվում, որպեսզի գործատուն ներդրումներ կատարի անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանների ապահովման ուղղությամբ:

Առաջարկվող կարգավորումը նախատեսում է ՀՀ կառավարության որոշմամբ ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում և հետևյալ տարբերակված պահանջի սահմանում. աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակի, տրամադրվում է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ, աշխատանքի ընթացքում հատուկ ընդմիջումներ, հավելում կողմերի որոշած չափով:

- Օրենսգրքի 184-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխության վերաբերյալ, որով արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի համար վճարվող հավելումների չափի սահմանումը թողնվում է կողմերին, նշվեց, որ մի շարք զարգացած երկրներում սահմանված են մեր երկրում սահմանված հավելումների չափերից ցածր չափեր: Օրինակ՝ արտաժամյա աշխատանքի համար Ֆրանսիայում սահմանված է 10-25%, Ճապոնիայում, Չեխիայում 25% հավելում: Կան երկրներ էլ որտեղ ընդհանրապես հավելումների չափեր սահմանված չեն: Օրինակ՝ Մեծ Բրիտանիա, Իռլանդիա, Գերմանիա:

- Անդրադառնալով աշխատավարձի ինդեքսավորման հարցին՝ Թ. Ավետիսյանը նշեց, որ ներկայում նվազագույն աշխատավարձի կարգավորումների մեջ առաջարկվել են համապատասխան փոփոխություններ: Նա նաև ընդգծեց, որ աշխատավարձի ավտոմատ ինդեքսավորումը դեռևս փաստ չէ այն մասին, որ այն կբերի աշխատավարձի

բարձրացման էֆեկտի: Սակայն, նվազագույն աշխատավարձի շուրջ բանակցելով ԱՄԿ թիվ 131 կոնվենցիային համահունչ լուծումներ գտնելը և նվազագույն աշխատավարձը փոփոխելը հաստատ կարող է ապահովել դրական արդյունքներ:

Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության կողմը ներկայացնող Հանձնաժողովի անդամ Վահագն Համբարձումյանը, անդրադառնալով Նախագծով առաջարկվող փոփոխություններին, նշեց, որ իրենց կազմակերպությունը՝ ՓՄՁ հաշվապահների ասոցիացիան, սպասարկում է մոտավորապես 5000 փոքր և միջին կազմակերպությունների: Իրենց կազմակերպությունում միավորված գործատուներից մեծ մասի մոտ դեֆակտո առկա է թե՛ արտաժամյա աշխատանքը, թե՛ գիշերային աշխատանքը, թե՛ ոչ աշխատանքային տոնական և հիշատակի օրերին կատարվող աշխատանքը: Սակայն, գործատուները հիմնականում խուսափում են այդ ամենի փաստաթղթային ձևակերպումներից, որի հիմնական պատճառը Օրենսգրքով սահմանված հավելումների նվազագույն շեմերի առկայությունն է: Ուստի ստացվում է մի իրավիճակ, երբ սահմանված են համապատասխան հավելումների վճարման նվազագույն չափեր, սակայն այդ չափերը չեն գործում: Այս պարագայում այդ հարաբերությունների կարգավորումը աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին թողնելը Վ. Համբարձումյանի կարծիքով խնդրի լուծման արդյունավետ տարբերակ է:

Ամփոփելով Նախագծի շուրջ ծավալված քննարկումը՝ Հանձնաժողովի նախագահը նշեց, որ ընդհանրացնելով կարելի է փաստել, որ Նախագծով առաջարկվող կարգավորումների նպատակն է վերացնել առկա այն կարգավորումները, որոնք գործնականում չեն կիրառվում և ավելի շատ խանգարում են: Խնդիրն այն է, որ ներկայումս էլ աշխատանքային հարաբերությունների ծագման պահին գործատուն և աշխատողը ի սկզբանե պայմանավորվում են, թե որքան աշխատավարձ է վճարվելու աշխատողին: Այս պարագայում աշխատողին չի հետաքրքրում, թե գործատուն իր փաստաթղթային ձևակերպումները ինչպես է կատարում, կամ իրեն այդքան աշխատավարձ վճարելու համար ինչ փաստաթղթեր է կազմում: Հանձնաժողովի նախագահն առաջարկեց կողմերին, որպեսզի վերջիններս իրենց առաջարկությունները ներկայացնեն առավել առարկայական և, եթե Նախագծի շրջանակներում իրականացված ախտորոշումը կողմերի կարծիքով սխալ է, ապա ներկայացնեն խնդրի լուծման իրենց տարբերակները: Ամփոփելով խոսքը՝ Ա. Ասատրյանը առաջարկեց որպեսզի Հանձնաժողովի անդամները ներկայացնեն իրենց դիրքորոշումը Նախագծի վերաբերյալ:

**Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ներկայացուցիչները տեղեկացրին, որ վերևում ներկայացված դիտարկումներն իրենց համար սկզբունքային հարցեր են և Նախագծով ներկայացված փոփոխություններն այդ մասով իրենց կողմից ընդունելի չեն: Նրանք միաժամանակ նշեցին, որ պնդում են իրենց կողմից ներկայացված գրավոր առաջարկությունները, որոնք ներառված են Նախագծի ամփոփաթերթում:**

**Հասարակական գործադուների հանրապետական միության ներկայացուցիչները տեղեկացրին, որ իրենք ընդհանուր առմամբ կողմ են Նախագծին՝ միաժամանակ նշելով, որ իրենց կողմից բարձրացված վերոնշյալ երկու խնդիրները բիզնեսի համար լուրջ կարևորություն ունեն և որ դրանց իրենց կարծիքով անպայման պետք է անդրադարձ կատարվի:**

**Հանձնաժողովում ՀՀ առողջապահության և ՀՀ արդարադատության նախարարությունների ներկայացուցիչների կողմից Նախագծի վերաբերյալ գրավոր ներկայացված առաջարկություններից (որոնք ներառված են Նախագծի ամփոփաթերթում) զատ այլ առաջարկություններ չներկայացվեցին:**

**2. «Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայողի օրը նշելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագծի ներկայացում և քննարկում:**

Հանձնաժողովի նախագահ, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար Ա. Ասատրյանը օրակարգի երկրորդ հարցի վերաբերյալ տեղեկացրեց, որ հունիսի 23-ը ՀՀ-ում որպես հանրային ծառայողի օր նշելու առաջարկը ներկայացվել է Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի կողմից: Հանձնաժողովի նախագահն առաջարկեց «Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայողի օրը նշելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծը՝ չներկայացնել նիստում՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ այն նախապես իր հիմնավորումով ներկայացված է եղել նիստի մասնակիցներին:

**Հանձնաժողովի նախագահի առաջարկն ընդունվեց Հանձնաժողովի անդամների կողմից և օրակարգի երկրորդ հարցի վերաբերյալ Հանձնաժողովը որոշեց.**

**2.1. Հավանություն տալ «Հայաստանի Հանրապետությունում հանրային ծառայողի օրը նշելու մասին» ՀՀ կառավարության որոշման նախագծին և այն սահմանված կարգով դնել շրջանառության:**

ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ



Ա. ԱՍԱՏՐՅԱՆ

ՀԱՆՁՆԱԺՈՂՈՎԻ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ



Ա. ՍԱՐԳՍՅԱՆ