**Ա Մ Փ Ո Փ Ա Թ Ե Ր Թ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (ԱՅՍՈՒՀԵՏ՝ ՆԱԽԱԳԻԾ) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ «ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Հ/Հ** | **Առաջարկության հեղինակը, գրության ամսաթիվը, գրության համարը** | **Առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացությունը** | **Կատարված փոփոխու**  **թյունը** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամ 06.06.2017թ.  N 37/37.2/13158-17 գրություն | 1. Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանված աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունները սահմանող դրույթները առաջարկվում է հանել, քանի որ դրանք կառաջացնեն խնդիրներ և լրացուցիչ վարչարարական բեռ գործատուների համար կապված՝    1. գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտի կարգավիճակից դուրս գալու դեպքում՝ լիազորված պետական մարմնի կողմից սահմանված օրինակելի պայմանագրից անցումը այլ տեսակի աշխատանքային պայմանագրի հետ՝ պարզ չէ ինչ իրավական հիմքով է կատարվելու,    2. հաշվի առնելով, որ կարգավիճակի այդ տեսակ փոփոխությունները կարող են հաճախակի բնույթ կրել նման ձեռնարկություններում, ապա կարծում ենք դրանք կառաջացնեն գործատուների համար լրացուցիչ աշխատանք և ծախսեր,    3. գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների կողմից աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու՝ դրանց չափերի ու տևողությունների որոշումը թողնվում է կողմերի համաձայնությանը, մինչդեռ ՀՀ օրենսգրքի 115-րդ հոդվածով հստակ սահմանված են համապատասխան ծանուցման ժամկետները, ինչը բխում է Վերանայված Եվրոպական սոցիալական խարտիայի դրույթներից: 2. Նախագծի 6-րդ հոդվածում՝ «ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք թույլատրվում է հաշվարկել տվյալ տեսակի աշխատանքային ստաժում» արտահայտությունը հստակ չէ, առաջարկվում է այն հիմանվորել՝ հղում կատարելով այն իրավական ակտերին, որոնք թույլատրում են դրանք: 3. Միաժամանակ, առաջարկվում է՝    1. հանել «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերը այն հիմնավորմամբ, որ գործատուների մոտ համատեղությամբ աշխատողների ամենամյա վճարովի արձակուրդի տրամադրումը հիմնական աշխատավայրում տրամադրվող ամենամյա արձակուրդի հետ միաժամանակ՝ աշխատողի կարգավորման խնդիր է, նաև ոտնահարում է ոչ հիմնական գործատուի շահերը: Համատեղությամբ աշխատանքը չպետք է տարբերակվի հիմնական աշխատանքից, քանի որ նպաստի տրամադրման իրավական հիմքը ոչ թե աշխատանքի համատեղության բնույթն է, այլ գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը:    2. Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «զբաղեցված պաշտոնին» բառերը փոխարինել «աշխատանքային պայմանագրով սահմանված գործառույթներին» բառերով: | 1. Չի ընդունվել: Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման, փոփոխման և դադարման ճկուն հիմքերի սահմանումը նախատեսված է ՀՀ կառավարության 2016 թվականի հոկտեմբերի 18-ի N 1060-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության ծրագրով:  Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար առաջարկվել են առավել ճկուն կարգավորումներ՝ հաշվի առնելով գերփոքր ձեռնարկատիրության առանձնահատկությունները, այդ թվում՝   * տնտեսական մրցակցության բարձր մակարդակը և դրանով պայմանավորված շուկայում արագ փոփոխվող պայմաններին համարժեք օպերատիվ արձագանքելու օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, * տնտեսական ռեսուրսների էական սահմանափակվածությունը՝ միջին և խոշոր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվողների համեմատ, * արագ փոփոխվող պայմաններում կայունության համար սեփական մրցունակության պահպանման և հետևողական բարձրացման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունը, որը պահանջում է ձեռնարկատիրական գործունեության կազմակերպման ճկուն հնարավորություններ և առավել ազատական խաղի կանոններ. * աշխատանքային ռեսուրսներ ներգրավելու ծախսը միջինում մեծ տեսակարար կշիռ է կազմում իր ընդհանուր ծախսերի մեջ՝ համեմատ միջին և խոշոր ձեռնարկատիրության, * միջազգային փորձը և Հայաստանի իրավիճակային վերլուծությունը վկայում են, որ գերփոքր ձեռնարկությունների ստեղծման և դրանց գործունեության դադարեցման ցուցանիշները միջինում շուրջ հինգ անգամ գերազանցում են միջին և խոշոր ձեռնարկությունների համապատասխան ցուցանիշները, որը ևս վկայում է գերփոքր ձեռնարկությունների համար տնտեսական գործունեության առավել անկայուն պայմանների առկայության մասին:   Ընդհանրացնելով կարելի է փաստել, որ գերփոքր ձեռնարկությունների տնտեսվարման օբյեկտիվ առանձնահատկություններից բխող դրանց ձեռնարկատիրական գործունեության անկայունությունը, տնտեսական բարձր ռիսկերը անմիջականորեն ստեղծում են փոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և նրանց աշխատողների միջև աշխատանքային հարաբերությունների կայունության ապահովման սկզբունքի խախտման օբյեկտիվ նախադրյալներ և իրական գործոններ:  Գործնականում առկա առանձնահատուկ այս իրավիճակի հաղթահարման համար միջազգային պրակտիկայում, ինչպես նաև ՀՀ-ում տնտեսության պետական կարգավորման առանձին ուղղություն է համարվում փոքր ձեռնարկատիրության աջակցությունը, որը ենթադրում է դրանց գործունեության համար իրավական, ֆինանսական, ներդրումային, երաշխիքային բարենպաստ դաշտի ձևավորում:  Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության նպատակը, սուբյեկտները, հիմնական ուղղությունները և պետական ծրագրերը սահմանված և կարգավորված են «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքում: Մասնավորապես, օրենքով փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության հիմնական ուղղություններից է իրավական բարենպաստ դաշտի ձևավորումը, որը ենթադրում է նաև սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների օրենսդրական կարգավորման ոլորտում ևս առանձնահատուկ մոտեցումների և լրացուցիչ հնարավորությունների նախատեսում՝ հիմք ընդունելով ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացան առկա և օբյեկտիվ մարտահրավերները, ինչպես նաև այս ուղղությամբ առկա միջազգային դրական փորձը:  Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ օբյեկտիվորեն կարևորվում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ սահմանելը:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով սահմանված ծանուցման ժամկետները վերաբերում են գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծմանը, այլ ոչ թե աշխատանքի Էական պայմանների փոփոխմանը:  2. Չի ընդունվել: Բոլոր իրավական ակտերին հստակ հղումներ կատարել հնարավոր և, միաժամանակ, նպատակահարմար էլ չէ դրույթի պրակտիկ կիրառման տեսանկյունից: Հստակ հղումներ կատարելու պարագայում հղում կատարած իրավական ակտերում որևէ փոփոխության դեպքում անհրաժեշտ կլինի փոփոխություն կատարել նաև ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում:  3. Չի ընդունվել: Թե' Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայով, թե' ԱՄԿ թիվ 132 կոնվենցիայով հստակ սահմանված է յուրաքանչյուր աշխատողի համար տարեկան նվազագույն վճարովի արձակուրդի իրավունքը: Ցանկացած պարագայում յուրաքանչյուր աշխատող պետք է տարվա մեջ հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու հնարավորություն ունենա: Ուստի համատեղությամբ աշխատողի համար հիմնական աշխատավայրում տրամադրվող ամենամյա արձակուրդի հետ միաժամանակ արձակուրդ տրամադրելու պահանջի նպատակը աշխատողի տարեկան հանգստի իրավունքի երաշխավորումն ու աշխատունակությունը վերականգնելու հնարավորության ապահովումն է:  Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասում օգտագործվում է «զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարվող աշխատանքին համապատասխանություն» հասկացությունը, ինչն իր մեջ արդեն իսկ ներառում է աշխատանքային պայմանագրով սահմանված գործառույթները: Միաժամանակ «զբաղեցրած պաշտոնին համապատասխանություն» արտահայտությունն ավելի ընդգրկուն է, քան «աշխատանքային պայմանագրով սահմանված գործառույթներ» արտահայտությունը: |  |