**ՏԵՂԵԿԱՆՔ-ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ**

**1. Իրավական ակտի անհրաժեշտությունը**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ` Նախագիծ) մշակումը բխում է ՀՀ կառավարության 2016 թվականի հոկտեմբերի 18-ի N 1060-Ա որոշման հավելվածի 1.4-րդ կետի «Սոցիալական քաղաքականություն» բաժնի 8-րդ ենթակետի, ՀՀ կառավարության 2017 թվականի հունվարի 12-ի N 122-Ն որոշման N 1 հավելվածով հաստատված ՀՀ կառավարության 2017 թվականի գործունեության միջոցառումների ծրագրի 115-րդ կետի և N 2 հավելվածով հաստատված ՀՀ կառավարության 2017 թվականի գերակա խնդիրների ցանկի 117-րդ կետի պահանջներից:

ՀՀ վարչապետի 05.05.2017թ. N 02/14.10/10705-17 հանձնարարականի շրջանակներում «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի հետ քննարկման արդյունքում միավորվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի կողմից մշակված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքների նախագծերը:

**2**. **Ընթացիկ իրավիճակը և խնդիրները**

ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքն (այսուհետ` Օրենսգիրք) ընդունվել է 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ին, ուժի մեջ մտել 2005 թվականի հունիսի 21-ից: Օրենսգիրքը գործողության մեջ դնելուց հետո ենթարկվել է մի շարք փոփոխությունների` սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների զարգացման պահանջներին համաչափ:

Վերջին մեծածավալ փոփոխությունները տեղի են ունեցել 2015 թվականի հունիսի 22-ին, երբ Օրենսգրքի դրույթները միջազգային իրավունքի նորմերի (Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի և ԱՄԿ-ի կոնվենցիաների) դրույթներին համապատասխանեցնելու, ինչպես նաև առանձին դրույթների կիրարկման ընթացքում իրավակիրառական պրակտիկայում ի հայտ եկած խնդիրների վերլուծության և համապատասխան լուծումներ տալու գործընթացի համատեքստում ընդունվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-96-Ն օրենքը:

Այնուամենայնիվ, Օրենսգրքի նշված փոփոխություններից հետո ևս, իրավակիրառական պրակտիկան ցույց է տալիս, որ առկա է Օրենսգրքի դրույթների շարունակական բարելավման ու կատարելագործման անհրաժեշտություն:

Օրենսգրքի փոփոխությունների հիմքում ընկած է նաև 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ի խմբագրությամբ ընդունված ՀՀ Սահմանադրությունը:

ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացման ներկա փուլում օբյեկտիվորեն կարևորվում է նաև գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման որոշակի խթանների և առանձնահատկությունների սահմանումը՝ նկատի ունենալով նաև այս ուղղությամբ միջազգային հաջողված փորձը:

Մասնավորապես, ուսումնասիրվել է հետևյալ երկրների փորձը.

* Լիտվայի նոր աշխատանքային օրենսգրքով տրվել են աշխատանքային հարաբերությունների առավել ազատականացված կարգավորումներ: Այն է՝

1. թույլատրվում է ազատորեն կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր, սակայն սահմանափակվում է միևնույն գործատուի հետ, նույն աշխատանքի համար կնքվող պայմանագրի ժամկետը (մինչև 2 տարի), իսկ տարբեր աշխատանքների համար մինչև 5 տարի.
2. աշխատողի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրի՝ գործատուի նախաձեռնությամբ լուծման դեպքում ծանուցման ժամկետները կրճատվել են մինչև մեկ ամիս, նախկին 2-4 ամսվա փոխարեն, և մինչև 2 շաբաթ, եթե աշխատողի ստաժը 1 տարուց քիչ է (նախկինում այս հիմքով լուծման դեպքում նշված ժամկետը 2 ամիս էր).
3. գործատուին իրավունք է տրվում աշխատողի հետ լուծելու աշխատանքային պայմանագիրը առանց որևէ պատճառի՝՝նրան առնվազն 3 աշխատանքային օր առաջ ծանուցելով և 6 ամսվա միջին ամսական աշխատավարձ վճարելով.
4. մեծացել է արտաժամյա աշխատանքների տևողությունը: Այն աշխատողի համաձայնությամբ կարող է կազմել շաբաթական մինչև 12 ժամ.
5. ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը չի կրճատվում մեկ ժամով:

* ՌԴ աշխատանքային օրենսգրքում 2016թ. կատարված փոփոխություններով, գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար, հաշվի առնելով վերջիններիս առանձնահատկությունները, տրվել են մի շարք կարգավորումներ, որոնք հիմնականում տեղ են գտել նաև Նախագծում:
* Փոքր բիզնեսի համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ և որոշակի խթաններ սահմանելու նախաձեռնություններ կան նաև Ղազախստանում և Բելառուսում:
* ԱՄՆ-ում կիրառվում է այպես կոչված «կամքով աշխատանք» մեխանիզմը: Սա այն դեպքն է, երբ աշխատանքային հարաբերություններում ապահովվում է մաքսիմալ ճկունություն, ընդհուպ մինչև այն, որ կողմերը համաձայնության գալով չեն կնքում աշխատանքային պայմանագիր, սակայն, գործատուն աշխատողի համար ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրված բոլոր երաշխիքները: Աշխատողն այս տիպի հարաբերություններում ազատ է: Նա ցանկացած ժամանակ կարող է խզել աշխատանքային հարաբերությունները: Նրա համար սահմանվում է աշխատաժամանակի ճկուն գրաֆիկ՝ ելնելով վերջինիս ցանկությունից:

ԱՄՆ-ում և Կանադայում փոքր բիզնեսի աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորումների մասով հատկապես կարևորվում է արհմիությունների դերը: Արհմիություններն իրենց անմիջական մասնակցությունն են ունենում փոքր գործատուների և նրանց մոտ աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման գործում, մասնավորապես վերջիններիս մոտ աշխատանքային ռեսուրսների կայունության ապահովման առումով

Նախագծով գործատուն հանդիսանում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող, եթե համապատասխանում է օրենքով սահմանված գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտների չափորոշիչներին և սահմանափակումներին:

2017 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ ՀՀ-ում մինչև տասը աշխատող ունեցող իրավաբանական անձ գործատուների թիվը կազմում է մոտ 19950, իսկ ֆիզիկական անձանցը՝ 41000:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ մշակվել է Նախագիծը, որի շրջանակներում առանձնացվել են այն խնդիրները, որոնց անհրաժեշտ է տալ օրենսդրական կարգավորումներ, մասնավորապես՝

1. աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներից՝ աշխատանքի ազատության սկզբունքը համապատասխանեցնել ՀՀ Սահմանադրությանը,
2. սահմանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների շրջանակը,
3. սահմանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունները, մասնավորապես.

* իրավունք տալ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին չընդունել ներքին իրավական ակտեր,
* աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարի կողմից սահմանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի և աշխատողի միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևը,
* գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների կողմից աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունները կողմերի համաձայնությամբ կարգավորելու և աշխատանքային պայմանագրում ամրագրելու հնարավորություն նախատեսել,

1. հստակեցնել և ամբողջականացնել պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողների աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող դրույթները,
2. սահմանել արգելք ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրով աշխատող մինչև տասնչորս տարեկան անձանց համար հանգստյան, ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի, աշխատանքի ներգրավելու մասով,
3. «մասնագիտական աշխատանքային ստաժ» հասկացությունը սահմանել առավել հստակ, ինչպես նաև ուժը կորցրած ճանաչել «ապահովագրական ստաժ» հասկացությունը սահմանող դրույթը՝ նկատի ունենալով, որ ապահովագրական ստաժ հասկացությունը, կենսաթոշակային ապահովության ոլորտում օրենսդրական փոփոխություններով պայմանավորված, գործնականում կորցրել է իր կիրառական նշանակությունը,
4. սահմանել, որ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ, կողմերի համաձայնությամբ հնարավոր է կնքել նաև որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր,
5. սահմանել աշխատանքի էական պայմանների առավել լայն շրջանակ` հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
6. ամրագրել սահմանափակում որոշ տեսակի որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը անորոշ ժամկետով կնքված համարելու կարգավորման մասով,
7. ամրագրել առևտրային իրավաբանական անձի գործադիր մարմնի ղեկավարի՝ իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված որոշակի կարգավորումներ.
8. հստակեցնել Օրենսգրքով սահմանված օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառումը՝ հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
9. սահմանել նաև կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հնարավորություն,
10. հանել արտաժամյա աշխատանքի համար տարեկան տևողության սահմանափակումը,
11. վերանայել ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար մեկ ժամով կրճատելու երաշխիքի անհրաժեշտությունը,
12. հստակեցնել աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու և սնվելու ընդմիջման տրամադրման հարցերը՝ հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
13. դրույթներ ամրագրել կրճատ տևողությամբ կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի պայմաններով աշխատողների ամենամյա նվազագույն արձակուրդների տևողության որոշման հետ կապված,
14. ամենամյա երկարացված արձակուրդի տրամադրման կարգն ու պայմանները կողմերի համաձայնությամբ սահմանելու հնարավորություն ամրագրել (բացառությամբ պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների),
15. սահմանել, որ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է այն 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, միաժամանակ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները, դրանց տրամադրման կարգն ու պայմանները կողմերի համաձայնությամբ սահմանելու հնարավորություն ամրագրել (բացառությամբ պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների),
16. արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելումների չափերը կողմերի համաձայնությամբ սահմանելու հնարավորություն ամրագրել,
17. կարգավորել մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողին, կողմերի համաձայնությամբ ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու հետ կապված հարաբերությունները,
18. հստակեցնել մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորողների ուսումնական արձակուրդին վերաբերող դրույթները,
19. հստակեցնել չվճարվող արձակուրդի տրամադրման հետ կապված հարաբերությունները,
20. ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքով աշխատավարձի ինդեքսավորմանը վերաբերող դրույթը՝ հաշի առնելով, որ ՀՀ կառավարությունը 2012 թվականից իր ծրագրերում, տնտեսության զարգացման ծրագրերին զուգընթաց, սահմանել է նաև նվազագույն աշխատավարձի բարձրացման նպատակադրումներ, որին համապատասխան՝ 2013 թվականից մեկնարկել է նվազագույն աշխատավարձի աստիճանական բարձրացման ծրագիրը, որի շրջանակներում նախատեսվում է մինչև 2017թ. ապահովել նվազագույն աշխատավարձի չափի հետևողական բարձրացում,
21. Օրենսգրքով ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների վճարման նվազագույն սահմանը վերացնել՝ այն թողնելով կողմերի համաձայնությամբ սահմանելուն,
22. սահմանել, որ այն դեպքերում, երբ 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, աշխատողներին տրամադրվում են հատուկ ընդմիջումներ, ինչպես նաև լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ և Օրենսգրքով սահմանված հավելումներ,
23. ամրագրել միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հիմք հանդիսացող հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսներում չներառվող ամիսների օրացուցային լինելը,
24. ապահովել Օրենսգրքով սահմանված աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների վերաբերյալ դրույթների կիրարկման ամբողջականությունը,
25. սահմանել գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցում անցնող աշակերտին ուսուցման ընթացքում վճարվող կրթաթոշակի չափի հաշվարկման նոր մեխանիզմներ:

**3. Տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականությունը**

Օրենսգիրքն ուժի մեջ մտնելուց հետո թվով 23 անգամ ենթարկվել է փոփոխությունների և լրացումների: Այս շրջանակներում մեծածավալ փոփոխություններ և լրացումներ են կատարվել 2010 թվականի հունիսի 24-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 2010 թվականի օգոստոսի 7-ից և 2015 թվականի հունիսի 22-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքով, որն ուժի մեջ է մտել 2015 թվականի հոկտեմբերի 22-ից:

ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում կատարված փոփոխություններն ու լրացումներն ուղղված են եղել` աշխատանքային հարաբերություններում գործատուների կողմից վարվող փաստաթղթաշրջանառության բեռի թեթևացմանը, գործարար միջավայրի բարելավմանը, աշխատողների ներկայացուցիչների իրավունքների ընդլայնմանը, աշխատանքային հարաբերությունների ծագման իրավական հիմքերի կարգավորմանը, աշխատաժամանակի ռեժիմի և հանգստի ժամանակի կարգավորմանը, միջին ամսական աշխատավարձի հաշվարկման միասնական կարգ սահմանելուն և այլն:

**4. Կարգավորման նպատակը և բնույթը**

Նախագծով առաջարկվող կարգավորումներով կհստակեցվեն Օրենսգրքի այն դրույթները, որոնք իրավակիրառական պրակտիկայում տարընկալման տեղիք են տալիս, ինչպես նաև միջազգային լավագույն փորձի հաշվառմամբ՝ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ճկուն հիմքեր կնախատեսվեն՝ հատկապես գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար:

Մասնավորապես Նախագծով տրվել են հետևյալ օրենսդրական կարգավորումները՝

1. աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունքներում՝ ամրագրվել է աշխատանքի ազատ ընտրության սկզբունքը,
2. սահմանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների շրջանակը,
3. սահմանվել են գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունները, մասնավորապես.

* իրավունք է տրվել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին չընդունել ներքին իրավական ակտեր,
* նախատեսվել է աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարի կողմից սահմանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի և աշխատողի միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևը,
* սահմանվել է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների կողմից աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունները կարող են կարգավորել կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվել աշխատանքային պայմանագրում,

1. «պետական (հատուկ) ծառայությունների և տեղական ինքնակառավարման մարմինների ծառայողներ» բառերը խմբագրվել են և շարադրվել որպես հանրային ծառայողներ,
2. հստակ ամրագրվել է տասնչորսից մինչև տասնութ տարեկան անձանցից բացի նաև ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագրերով աշխատող մինչև տասնչորս տարեկան անձանց համար հանգստյան, ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերին, բացառությամբ մարզական և մշակութային միջոցառումներին մասնակցելու դեպքերի, աշխատանքի ներգրավելու վերաբերյալ արգելքը,
3. առավել հստակ սահմանվել է «մասնագիտական աշխատանքային ստաժ» հասկացությունը, իսկ «ապահովագրական ստաժ» հասկացությունը սահմանող դրույթն ուժը կորցրած է ճանաչվել,
4. սահմանվել է, որ համատեղությամբ աշխատանք կատարողների հետ, կողմերի համաձայնությամբ, հնարավոր է կնքել նաև որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագիր,
5. սահմանվել է աշխատանքի էական պայմանների առավել լայն շրջանակ` հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
6. ամրագրվել է հստակ կարգավորում, որը սահմանափակում է որոշ տեսակի որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերի դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը անորոշ ժամկետով կնքված համարելու դրույթի տարածումը,
7. ամրագրել են առևտրային իրավաբանական անձի գործադիր մարմնի ղեկավարի՝ իր աշխատանքային պարտականությունների կատարման հետ կապված որոշակի կարգավորումներ.
8. հստակեցվել է Օրենսգրքով սահմանված օրական 24 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառումը՝ հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան, ինչպես նաև ոչ աշխատանքային` տոնական և հիշատակի օրերի նախօրյակին աշխատանքային օրվա տևողությունը մեկ ժամով կրճատելու առումով կրճատ և ոչ լրիվ աշխատանքային ժամանակի պայմաններով աշխատող աշխատողներից բացառություն է սահմանել նաև օրական 24 ժամ տևողությամբ առանձին կատեգորիայի կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկով աշխատողի համար,
9. սահմանվել է նաև կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կիրառելու հնարավորություն,
10. հանվել է գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքի տարեկան տևողության սահմանափակումը,
11. սահմանվել է, որ առանձին աշխատանքների համար տրամադրվող լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակը, տևողությունը և հանգստանալու տեղը որոշվում են կողմերի համաձայնությամբ: Միաժամանակ սահմանվել է, որ պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակն ու տևողությունը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը,
12. հստակեցվել են աշխատանքային օրվա (հերթափոխի) ընթացքում հանգստանալու և սնվելու ընդմիջման տրամադրման հարցերը՝ հաշվի առնելով իրավակիրառական պրակտիկան,
13. ոչ լրիվ աշխատաժամանակով, ինչպես նաև Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով սահմանված առանձին կատեգորիայի աշխատողներից բացի հստակ ամրագրվել են նաև կրճատ տևողությամբ կամ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի պայմաններով աշխատողների ամենամյա նվազագույն արձակուրդների տևողության որոշման ձևերը,
14. հանվել են ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների սահմանված տևողությունները և սահմանվել է, որ ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները, դրանց տրամադրման կարգն ու պայմանները սահմանվում են կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում: Միաժամանակ ամրագրվել է, որ պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները, դրանց տրամադրման կարգն ու պայմանները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը,
15. սահմանվել է, որ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է այն 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,
16. Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածը լրացվել է կողմերի համաձայնությամբ մինչև անընդմեջ աշխատանքի վեց ամիսը լրանալը աշխատողին ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու վերաբերյալ դրույթով,
17. Օրենսգրքից հանվել է ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար վճարվող հավելումների նվազագույն սահմանը և սահմանվել է, որ այն 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, վճարվում է հավելում, որի չափը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային պայմանագրում,
18. հանվել է արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի դեպքում հավելման չափի նվազագույն սահմանը և այդ հավելումների չափի որոշումը թողնվել է կողմերին՝ միաժամանակ սահմանելով, որ դրանք պետք է ամրագրվեն աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում,
19. Օրենսգրքի 198-րդ հոդվածով ամրագրված աշխատավարձի ժամկետանց վճարման վերաբերյալ դրույթները խմբագրվել են՝ ապահովելով աշխատավարձի և դրան հավասարեցված այլ վճարումների վերաբերյալ դրույթների կիրարկման ամբողջականությունը,
20. հստակեցվել են մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորողների ուսումնական արձակուրդին վերաբերող դրույթները,
21. հստակեցվել են չվճարվող արձակուրդի տրամադրման հետ կապված հարաբերությունները,
22. ուժը կորցրած է ճանաչվել Օրենսգրքի 182-րդ հոդվածով սահմանված աշխատավարձի ինդեքսավորման կարգավորումը,
23. միջին աշխատավարձի հաշվարկման համար հիմք հանդիսացող հաշվառման ենթակա տասներկու ամիսների հաշվարկի հիմքում հստակ ամրագրվել է տվյալ ամիսների օրացուցային ամիս լինելու պայմանը,
24. սահմանվել են գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցում անցնող աշակերտին ուսուցման ընթացքում վճարվող կրթաթոշակի չափի հաշվարկման նոր մեխանիզմներ:

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:

Վերը նշված առանձնահատկությունները ուղղակիորեն կապված են նաև գերփոքր ձեռնարկություններում աշխատողների աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման, փոփոխման և դադարեցման գործընթացների հետ:

Ընդհանրացնելով կարելի է փաստել, որ գերփոքր ձեռնարկությունների տնտեսվարման օբյեկտիվ առանձնահատկություններից բխող դրանց ձեռնարկատիրական գործունեության անկայունությունը, տնտեսական բաձր 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 ձևավորումը:

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:

Հատկանշական է նաև, որ Նախագծով առաջարկվող կարգավորումները բխում են ՀՀ-ի կողմից վավերացված միջազգային իրավունքի նորմերից և համապատասխանում են աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում ազատականացման ներկայումս ընթացող միջազգային գործընթացներին և միտումներին:

ԱՄԿ թիվ 87 և 98 կոնվենցիաների կարգավորումների տրամաբանության ներքո աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի բանակցությունների առարկա են հանդիսանում սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքների, այդ թվում՝ լրացուցիչ վարձատրության (հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ և այլն) սահմանումը և դրանց հետագա փոփոխությունները: Համաձայն ԱՄԿ-ի՝ այս ճանապարհով է հնարավոր ապահովել արհմիությունների դերի բարձրացումը, աշխատանքային հարաբերություններում սոցիալական գործընկերության դերի խորացումը և աշխատանքային հարաբերությունների համար զարգացման արդյունավետ, մրցակցային և կայուն հենքի ապահովումը: Վերջին պնդումները և հիմնավորումները առավելապես վերաբերում են գերփոքր ձեռնարկատիրության շրջանակներում ձևավորված աշխատանքային հարաբերություններին, որոնք ինչպես արդեն նշվեց, ունեն օբյեկտիվ և լրացուցիչ անկայունության նախադրյալներ, գործոններ, ինչպես նաև զարգացման իրական սահմանափակումներ՝ համեմատած միջին և խոշոր ձեռնարկատիրությանը: Ավելին, օրենքով ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու, ինչպես նաև գիշերային և արտաժամյա աշխատանքների համար աշխատողին վճարվող հավելումների նվազագույն չափերի սահմանումը չի բխում ԱՄԿ թիվ 87 և 98 կոնվենցիաների ընդհանուր պահանջներից՝ նկատի ունենալով, որ համաձայն թիվ 87 և 98 կոնվենցիաների հիմնական դրույթների, այդ հավելումների նվազագույն չափերը պետք է սահմանվեն կոլեկտիվ բանակցությունների արդյունքում՝ հանրապետական, ճյուղային, տարածքային կոլեկտիվ պայմանագրերով:

Օրենքով հավելումների նվազագույն չափերի սահմանումը դեռևս մնացել է խորհրդային միության ժամանակահատվածի կարգավորումներից, որտեղ պետությունը որպես միակ գործատու, բնականաբար վերը նշված իրավունքի նորմերից դուրս կոշտ սահմանում է աշխատանքային հարաբերություններին վերաբերող բոլոր հարցերը:

Ամփոփելով անհրաժեշտ է նշել, որ նպանատիպ կոշտ միջամտությունները (օրենքով ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքները կատարելու, ինչպես նաև գիշերային և արտաժամյա աշխատանքների համար աշխատողին վճարվող հավելումների նվազագույն չափերի սահմանումը) աշխատաշուկայում գնագոյացման և վարձատրության արդյունավետ չափերի սահմանման տեսանկյունից հատկապես գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների և նրանց աշխատողների համար հանդիսանում է իրական պատճառ անկայունության ձևավորման, ստվերային կամ ոչ ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման համար, հատկապես, եթե նկատի ունենանք, որ ՀՀ-ում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող սուբյեկտների համար սահմանված են արտոնյալ պայմաններ՝ պետական հսկողության և վերահսկողության շրջանակներում:

**5**. **Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք**

Նախագիծը մշակվել է ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի կողմից:

ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության կողմից մշակված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը քննարկվել է Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի նիստում, ինչպես նաև կազմակերպվել է կլոր-սեղան քննարկում՝ շահագրգիռ պետական մարմինների, սոցիալական գործընկերների, խոշոր գործատուների և շահագրգիռ հասարակական կազմակերպությունների ներկայացուցիչների լայն մասնակցությամբ:

**6. Ակնկալվող արդյունքը**

Նախագծի ընդունմամբ ակնկալվում է իրավակիրառական պրակտիկայի ուսումնասիրությունների, վերլուծությունների և գնահատումների արդյունքում վեր հանված խնդիրների ամբողջական կարգավորում, աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմների պարզեցում, աշխատանքային հարաբերությունների ձևավորման, փոփոխման և դադարման նոր ճկուն հիմքերի ապահովում՝ հատկապես գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար, ինչպես նաև աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում ՀՀ կողմից վավերացված միջազգային պայմանագրերի առանձին դրույթներին Օրենսգրքի պահանջների համապատասխանեցում:

Առաջարկված օրենսդրական կարգավորումները քաղաքացիների և բիզնեսի համար առաջարկելու են աշխատանքային հարաբերությունների մի միջավայր, որտեղ հնարավոր է դառալու կողմերի համագործակցությամբ սոցիալական և տնտեսական խնդիրների շուրջ արդյունավետ և փոխշահավետ որոշումների կայացումը: Բացի այդ, առաջարկվող կարգավորումները հանգեցնելու են ենթաոլորտը կարգավորող իրավական ակտերի քանակի կրճատմանը կամ դրանցում սահմանված բիզնես գործընթացների պարզեցմանը, ինչը կնպաստի աշխատանքային հարաբերություններում գործատուների կողմից վարվող փաստաթղթաշրջանառության և այլ վարչական բնույթի բեռի թեթևացմանը: Սա իր հերթին կնպաստի գործարար միջավայրի բարելավմանը և զբաղվածության աճի խթանմանը:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԻԾՆ ԸՆԴՈՒՆԵԼՈՒ ԴԵՊՔՈՒՄ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԱՄ ՏԵՂԱԿԱՆ ԻՆՔՆԱԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐԻ ԲՅՈՒՋԵՆԵՐՈՒՄ ԾԱԽՍԵՐԻ ԵՎ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԷԱԿԱՆ ԱՎԵԼԱՑՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՄ ՆՎԱԶԵՑՈՒՄՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի ընդունմամբ ՀՀ պետական բյուջեում էական ավելացումներ կամ նվազեցումներ չեն նախատեսվում:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՌՆՉՈՒԹՅԱՄԲ ԸՆԴՈՒՆՎԵԼԻՔ ԱՅԼ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԵՐԻ ԿԱՄ ԴՐԱՆՑ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ԲԱՑԱԿԱՅՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունմամբ անհրաժեշտ է.

* աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարի հրամանով սահմանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի և աշխատողի միջև կնքվող աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևը.
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակն ու տևողությունը,
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները, դրանց տրամադրման կարգն ու պայմանները,
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողների համար արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելման չափերը,
* մշակել ՀՀ կառավարության որոշման նախագիծ, որով կսահմանվեն պետական կառավարչական հիմնարկների և համայնքային կառավարչական հիմնարկների, պետական ոչ առևտրային և համայնքային ոչ առևտրային կազմակերպությունների այն աշխատողներին վճարվող հավելումների չափերը, 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,
* ուժը կորցրած ճանաչել ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն, N 1599-Ն որոշումները, ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի N 1698-Ն որոշմամբ հաստատված ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը: