**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 ՀՀ ՍՊՈՐՏԻ ԵՎ ԵՐԻՏԱՍԱՐԴՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԵՐԻ, ՀՀ ԷՆԵՐԳԵՏԻԿ ԵՆԹԱԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔՆԵՐԻ ԵՎ ԲՆԱԿԱՆ ՊԱՇԱՐՆԵՐԻ, ՀՀ ՏՐԱՆՍՊՈՐՏԻ, ԿԱՊԻ ԵՎ ՏԵՂԵԿԱՏՎԱԿԱՆ ՏԵԽՆՈԼՈԳԻԱՆԵՐԻ, ՀՀ ԲՆԱՊԱՀՊԱՆՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ՏԱՐԱԾՔԱՅԻՆ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԵՎ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ, ՀՀ ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ԳՅՈՒՂԱՏՆՏԵՍՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ԱՐՏԱԿԱՐԳ ԻՐԱՎԻՃԱԿՆԵՐԻ, ՀՀ ՄՇԱԿՈՒՅԹԻ, ՀՀ ՍՓՅՈՒՌՔԻ, ՀՀ ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԵՎ ՆԵՐԴՐՈՒՄՆԵՐԻ, ՀՀ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ՖԻՆԱՆՍՆԵՐԻ, ՀՀ ԿՐԹՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԳԻՏՈՒԹՅԱՆ, ՀՀ ԱՐՏԱՔԻՆ ԳՈՐԾԵՐԻ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ, ՀՀ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆՆ ԱՌԸՆԹԵՐ ՊԵՏԱԿԱՆ ԵԿԱՄՈՒՏՆԵՐԻ ԿՈՄԻՏԵԻ, ՀՀ ԿԵՆՏՐՈՆԱԿԱՆ ԲԱՆԿԻ, ՀՀ ՄԱՐԴՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԻ ՊԱՇՏՊԱՆԻ, «ՕՐԵՆՍԴՐՈՒԹՅԱՆ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԳԱՅԻՆ ԿԵՆՏՐՈՆ» ՀԻՄՆԱԴՐԱՄԻ, ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ, ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐՀՄԻՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿՈՆՖԵԴԵՐԱՑԻԱՅԻ, ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐՈՂՆԵՐԻ ԵՎ ԳՈՐԾԱՐԱՐՆԵՐԻ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ՀՀ ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՆԱԽԱՐԱՐՈՒԹՅԱՆ ՊԵՏԱԿԱՆ ՓՈՐՁԱԳԻՏԱԿԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅԱՆ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Հ/Հ** | **Առաջարկության հեղինակը, գրության ամսաթիվը, գրության համարը** | **Առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացությունը** | **Կատարված փոփոխու**  **թյունը** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | ՀՀ սպորտի և երիտասարդության հարցերի նախարարություն  26.10.2017թ.  N 1/07/1348-17 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չունի: |  |  |
| 2. | ՀՀ էներգետիկ ենթակառուցվածքների և բնական պաշարների նախարարություն  26.10.2017թ.  N 03/13.2/6188-17 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չունի: |  |  |
| 3. | ՀՀ տրանսպորտի, կապի և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների նախարարություն  31.10.2017թ.  N 01/16.1/19490-17 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չունի: |  |  |
| 4. | ՀՀ բնապահպանության նախարարություն  31.10.2017թ.  N 1/04.3/12655-17 գրություն | Առաջարկություններ և առարկություններ չունի: |  |  |
| 5. | ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարություն  31.10.2017թ.  N 01/21/7013-17 գրություն | Պարզաբանման կարիք ունի նախագծի 35-րդ հոդվածում «տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողներին» բառերը, արդյոք նկատի է ունեցվել համայնքապետարանի աշխատողները, թե ընդհանուր առմամբ համայնքային հիմնարկների և ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողները ևս: | Ընդունվել է ի գիտություն: «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ տեղական ինքնակառավարման մարմիններն են համայնքի ավագանին և համայնքի ղեկավարը: «Տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողներ» կհամարվեն այն աշխատողները, որոնց համար գործատու կհանդիսանա համայնքի ավագանին կամ համայնքի ղեկավարը: «Տեղական ինքնակառավարման մասին» ՀՀ օրենքի 29-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է, որ համայնքի ղեկավարն իր պաշտոնն ստանձնելու օրվանից նույն մասով սահմանված կարգով համայնքի ավագանու հաստատմանն է ներկայացնում աշխատակազմի, համայնքային հիմնարկների և ոչ առևտրային կազմակերպությունների կառուցվածքները (համապատասխան ստորաբաժանումներ նախատեսված լինելու դեպքում), աշխատողների քանակը, հաստիքացուցակն ու պաշտոնային դրույքաչափերը: Միևնույն ժամանակ, ՀՀ օրենսդրությամբ տեղական ինքնակառավարման մարմիններին վերապահված խնդիրների և գործառույթների իրականացմանն է ուղղված համայնքային ծառայությունը («Հանրային ծառայության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 4-րդ մաս):  Հետևաբար տեղական ինքնակառավարման մարմինների աշխատողներ կարող են համարվել, ինչպես համայնքային ծառայողները, այնպես էլ՝ համայնքապետարանի աշխատակազմի,  համայնքային հիմնարկների, համայնքային ենթակայությամբ առևտրային և ոչ առևտրային կազմակերպությունների աշխատողները: |  |
| ՀՀ տարածքային կառավարման և զարգացման նախարարություն  24.11.2017թ.  N 01/21/7628-17 գրություն | Նախագծի 31-րդ հոդվածի 5-րդ մասում «0.15» թվերից հետո լրացնել «տոկոսի» բառը:  Կարգավորման, հստակեցման կամ ամրագրման կարիք ունի.   1. Նախագծի 31-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, եթե աշխատողի չօգտագործված արձակուրդը իրավական ակտով (հրամանով) չի տեղափոխվել և միացվել հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին, ապա աշխատողը կորցնու՞մ է իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքը, թե՞ ոչ, և արդյո՞ք նախագծի 31-րդ հոդվածի 3-րդ մասով նախատեսված 18-ամսյա ժամկետը լրանալուց հետո գործատուն իրավունք ունի ժամանակացույց կազմելու և տարիների չօգտագործած արձակուրդը տրամադրելու, կամ աշխատողն իրավունք ունի՞ նախատեսված 18-ամսյա ժամկետը լրանալուց հետո պահանջելու տրամադրել չօգտագործած արձակուրդը: 2. Նախագծի 31-րդ հոդվածի 5-րդ մասը, եթե գործատուի դեպքում սահմանված կարգով և ժամկետում արձակուրդ չտրամադրելու համար սահմանում է պատասխանատվության միջոց՝ տուժանք, ապա սահմանված չէ այն դեպքերը, երբ աշխատողը սահմանված կարգով և ժամկետում իր արձակուրդ գնալու իրավունքից չի օգտվել և/կամ պարտականությունը պատշաճ չի կատարել, ապա այդ դեպքում աշխատողի համար ի՞նչ պատասխանատվության միջոց է կիրառվում (օրինակ՝ 18 ամիսը լրանալուց հետո զրկվում է չօգտագործած արձակուրդը օգտագործելու և այն վերջնահաշվարկի տեսքով ստանալու իրավունքից):   Հավելենք, որ նախագծով նախատեսված տուժանքը համայնքապետարանների դեպքում համայնքի բյուջեի համար լրացուցիչ բեռ է հանդիսանալու, ուստի նպատակահարմար ենք համարում, որ համայնքների պարագայում տուժանքը վճարվի ոչ թե համայնքի բյուջեից այլ տվյալ աշխատողին պաշտոնի նշանակելու իրավասություն ունեցող պաշտոնատար անձի միջոցների հաշվին: | Ընդունվել է:  1. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 34-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածը 4-րդ մասով լրացնելու նպատակն է հստակեցնել, որ բոլոր դեպքերում աշխատողը չի կորցնում իր չօգտագործված արձակուրդը հետագայում օգտագործելու իրավունքը: Աշխատողի տեղափոխված արձակուրդը Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետը (18 ամիս) լրանալուց հետո տրամադրելու դեպքում, համաձայն Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 5-րդ մասով լրացման, գործատուի կողմից աշխատողին պետք է վճարվի տուժանք՝ Օրենսգրքով սահմանված չափով:  2. Ընդունվել է ի գիտություն: Օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի համաձայն՝ սահմանված կարգով աշխատողին վճարվող և չվճարվող արձակուրդ տրամադրելը գործատուի պարտականությունն է: Հետևաբար տույժի վճարումը պետք է նախատեսվի գործատուի համար:  Օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի` աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)` ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին, իսկ գործատուն ապահովում է աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերով, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերով նախատեսված աշխատանքի պայմաններ:  Հետևաբար, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերից մեկի պարտականությունների չկատարման համար պատասխանատվությունը պետք է կրի հենց այդ կողմը: | Նախագծի համապատասխան հոդվածը խմբագրվել է: |
| 6. | ՀՀ առողջապահության նախարարություն  31.10.2017թ.  N ԼԱ/11.2/13514-17 գրություն | Ուսումնասիրելով Ձեր՝ 24.10.2017թ. թիվ ԱԱ/ԺՍ-1-3/10943-17 գրությամբ ներկայացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը, հայտնում եմ, որ Նախագծում կատարվող փոփոխությունները և լրացումները վերաբերում են գերփոքր ձեռնարկատիրությունում աշխատանքի պայմաններին, ինչպես նաև ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները, առողջության համար վտանգավոր մակարդակի առկայության դեպքում, արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար վճարվող հավելումները կողմերի համաձայնությամբ սահմանելու, առողջության վտանգավոր պայմաններում աշխատելու պայմաններին, ուստի Նախագծի վերաբերյալ առաջարկություններ ունի նաև ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմինը:   1. Վերոգրյալի հիման վրա՝ հայտնում եմ, որ ՀՀ առողջապահության նախարարության դիտողություններն ու առաջարկությունները կներկայացվեն 5 աշխատանքային օրից: | Ընդունվել է ի գիտություն: |  |
| ՀՀ առողջապահության նախարարություն  06.11.2017թ.  N ԼԱ/11.2/13823-17 գրություն | 1. Նախագծի 5-րդ հոդվածով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացվող 18.1-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվում է կողմերին վերապահել աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու ժամկետները սահմանելու հարցը, միաժամանակ Նախագծի 13-րդ հոդվածով լրացվող ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 6-րդ մասով սահմանվում է, որ աշխատանքային էական պայմանները փոփոխելու վերաբերյալ կարգավորումները չեն տարածվում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունների վրա:  Հարկ է նշել, որ նշված առանձնահատկությունը հակասում է Օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի պահանջներին, համաձայն որի` աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է` սահմանել ֆիզիկական անձանց` Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները, ինչպես նաև Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով սահմանված աշխատանքային օրենսդրության սկզբունքին, որն ամրագրում է աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը: Նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ օրենսդիրը, որպես երաշխիք, հստակ սահմանել է աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության վերաբերյալ գործատուի կողմից աշխատողին ծանուցելու հստակ ժամկետներ, ինչպես նաև սպառիչ սահմանվել են այն դեպքերը, երբ գործատուն չի ծանուցում աշխատողին, և հիմք ընդունելով աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարության սկզբունքը՝ առաջարկում եմ գերփոքր ձեռնարկության աշխատողների համար ևս սահմանել աշխատանքի հավասար պայմաններ:  2. Նախագծի 20-րդ հոդվածի կապակցությամբ հայտնում եմ, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ` Օրենսգիրք) 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի համաձայն` աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է` աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը, մինչդեռ Նախագծի 20-րդ հոդվածով որոշակի կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանվում է աշխատաժամանակի նվազագույն տևողությունը ևս, որը հակասում է Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետին:  Միաժամանակ, Նախագծին կից ներկայացված Տեղեկանք-հիմնավորման մեջ ամրագրված է, որ Նախագծով առաջարկվող կարգավորումները բխում են ՀՀ-ի կողմից վավերացված միջազգային իրավունքի նորմերից: Մինչդեռ Նախագծի 19-րդ հոդվածը հակասում է Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացրած Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ` Խարտիա) 2-րդ հոդվածի 1-ին կետին, համաձայն որի` աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով Կողմերը պարտավորվում են օրական և շաբաթական աշխատանքային ժամերի բանական տևողությունն ապահովելու համար աշխատանքային շաբաթն աստիճանաբար կրճատել այն չափով, որը թույլատրվում է արտադրական աճով և այլ համապատասխան գործոններով:  Սոցիալական իրավունքի Եվրոպական հանձնաժողովի նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրով ներկայացված մեկնաբանությունների համաձայն` «Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 1-ին կետը երաշխավորում է աշխատողներին օրական և շաբաթական աշխատանքային ժամերի տևողության ողջամիտ սահմանաչափեր: Այս իրավունքը պետք է երաշխավորվի օրենսդրության, ենթաօրենսդրական ակտերի, հավաքական համաձայնագրերի կամ պարտադիր կատարման բնույթի այլ փաստաթղթերի միջոցով: Խարտիայում ուղղակիորեն չեն սահմանվում ողջամիտ աշխատանքային ժամերը: Այդ իսկ պատճառով Հանձնաժողովը գնահատում է իրադրությունները` ելնելով յուրաքանչյուր իրադրության առանձնահատկություններից. չափազանց երկար աշխատանքային ժամերը, օրինակ` ցանկացած օր մինչև 16 ժամվա աշխատանքը կամ, որոշ հանգամանքներում, շաբաթական ավելի քան 60 ժամ, ողջամիտ չեն և, հետևաբար, չեն համապատասխանում Խարտիային»:  Ինչ վերաբերում է տարբեր գործատուների մոտ համատեղությամբ աշխատանքի ամենօրյա աշխատաժամանակի առավելագույն սահմանափակման վերացման վերաբերյալ առաջարկին, ապա այն հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածին, համաձայն որի՝ «յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման իրավունք»:  Տեղեկանք-հիմնավորման մեջ որպես փոփոխություն կատարելու համար հիմնավորում նշվել է «տարբեր գործատուների մոտ համատեղությամբ աշխատանքի համար աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության սահմանափակման ձևական պահանջների առկայությունը»:  Տարբեր գործատուների մոտ համատեղությամբ աշխատողի աշխատաժամանակի առավելագույն տևողությանն ապահովելու նպատակով առաջարկվում է Օրենսգրքում ամրագրել համատեղությամբ աշխատանքի ընդունվելիս հիմնական աշխատավայրի աշխատաժամանակի և հանգստի ժամանակի տևողության վերաբերյալ տեղեկատվություն ներկայացնելու պահանջ:  3.Նախագծի 22-րդ հոդվածի կապակցությամբ հայտնում եմ, որ սոցիալական իրավունքի Եվրոպական հանձնաժողովի նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրով ներկայացված մեկնաբանությունների համաձայն՝ «Արտաժամյա աշխատանքը չպետք է կատարվի զուտ գործատուի կամ աշխատողի հայեցողությամբ: Արտաժամյա աշխատանքի պատճառները և տևողությունը պետք է ենթակա լինեն կարգավորման»:  4. Առաջարկում եմ Նախագծից հանել 28-րդ, 29-րդ, 39-րդ և 40-րդ հոդվածները:  Օրենսգրքի 183-րդ, 184-րդ հոդվածներով ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասկար, արտաժամյա, գիշերային աշխատանքների կատարման դեպքում սահմանված հավելումներն այն նվազագույն պայմաններն են, որոնք գործատուն պարտավոր է փոխհատուցել աշխատողներին այդ աշխատանքների կատարման դեպքում:  Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետն ուղղակիորեն պարտավորեցնում է վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքներում ներգրավված աշխատողների համար սահմանել լրացուցիչ վճարովի արձակուրդներ կամ կրճատված աշխատաժամանակ, իսկ քանի դեռ օրենքով չեն սահմանվել անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմանները, ապա պետությունները պետք է ապահովեն, որ ռիսկի ենթակա աշխատողները ստանան որոշակի ձևի փոխհատուցումներ:  Ըստ Սոցիալական իրավունքի Եվրոպական հանձնաժողովի նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրով ներկայացված մեկնաբանությունների՝ «Խարտիայի Հոդված 4.2-ը կապված է հոդված 1.1-ի հետ, որը երաշխավորում է ողջամիտ օրական և շաբաթական աշխատանաքային ժամերի իրավունք: Արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով»:  Օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի համաձայն` աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է` 1) սահմանել ֆիզիկական անձանց` Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց (այսուհետ` քաղաքացիներ) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները.  2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը.  3) պաշտպանել աշխատողների և գործատուների իրավունքներն ու շահերը:  Գործող աշխատանքային օրենսդրությունն արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու, գիշերային աշխատանքի, այդ աշխատանքների կատարման դեպքերի համար սահմանում է հստակ երաշխիքներ արտաժամյա, գիշերային, առողջության համար վնասակար աշխատանքների հավելումների չափերի, ամենամյա երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդների մասին և դրանց ապահովումը հանդիսանում է գործատուի պարտականություն` անկախ նրա կազմակերպաիրավական և սեփականության ձևից: Այսինքն` պետությունը, որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորում, սահմանել է որոշակի նվազագույն երաշխիքներ, միաժամանակ հնարավորություն տալով գործատուներին սահմանելու օրենքով նախատեսված երաշխիքներից առավել բարենպաստ պայմաններ:  Միաժամանակ, պետական և ոչ պետական հատվածների համար տարբերակումներ նախատեսելը հակասում է Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասին` Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի դրույթները ենթակա են պարտադիր կատարման բոլոր գործատուների (քաղաքացիներ կամ կազմակերպություններ) համար` անկախ նրանց կազմակերպական-իրավական և սեփականության ձևից:  Առաջարկվող փոփոխությունների արդյունքում անհավասար պայմաններ են նախատեսվում պետական կազմակերպությունների աշխատողների և ոչ պետական համակարգում աշխատողների միջև` նկատի ունենալով, որ առաջին դեպքում պետական կազմակերպությունների աշխատողների համար արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելման չափը, ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը, իսկ երկրորդ դեպքում, ըստ էության, հարցի կարգավորումը թողնվում է գործատուի հայեցողությանը: Տվյալ իրավիճակը, ամենայն հավանականությամբ, կհանգեցնի աշխատանքային հարաբերություններում ՀՀ Սահմանադրությամբ, միջազգային պայմանագրերով, Օրենսգրքով և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերով երաշխավորված ու պաշտպանվող հիմնարար սկզբունքների, ինչպես նաև աշխատողների իրավունքների ու շահերի ոտնահարմանը:  Ներկայումս բացակայում են արտադրական վնասակար և (կամ) վտանգավոր գործոնների մակարդակների գնահատման և կառավարման գործատուների պարտականության ապահովման ամբողջական օրենսդրական կարգավորումները:  Ներկայացված առաջարկությունները կարող են որպես օրենսդրական փոփոխությունների քննարկումների առարկա հանդիսանալ միաժամանակ, երբ յուրաքանչյուր աշխատողի համար «անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատատեղեր» սկզբունքի իրագործման նպատակով օրենքով սահմանվեն պատշաճ, անվտանգ և առողջության համար անվնաս աշխատանքային պայմանները, դրանց ապահովման ամբողջական իրավական կարգավորումները, ռիսկերի կանխարգելման միջազգային սկզբունքներին համապատասխան արտադրական վտանգավոր և (կամ) վնասակար գործոնների (մասնագիտական ռիսկի) գնահատման և կառավարման գործատուի պարտականությունները և պատասխանատվությունը:  5. Առաջարկում եմ Նախագծի 44-րդ հոդվածում«աշակերտին» բառից հետո լրացնել «կամ աշխատանքի ընդունվող անձին» բառերով: Նախագծով սահմանված է, որ ուսուցման ընթացքում աշակերտին կրթաթոշակ է վճարվում, սակայն ոչ Նախագծով, ոչ էլ Օրենսգրքով աշխատանքի ընդունվող անձի վարձատրության հարցը չի կարգավորվում:  6. Անհրաժեշտ է Նախագծի 49-րդ հոդվածի 3-րդ կետի «3-րդ և 4-րդ մասերով» բառերը փոխարինել «3-րդ մասով» բառերով՝ նկատի ունենալով, որ Նախագծով Օրենսգրքի 265-րդ հոդվածի 4-րդ մաս չի լրացվում: | 1. Ընդունվել է:  2. Ընդունվել է մասնակի: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 23-րդ հոդվածի 1-ին կետով առաջարկվող փոփոխության կապակցությամբ հարկ է նշել, որ դրանով նոր կարգավորում չի առաջարկվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) նախատեսված (139-րդ հոդվածի 4-րդ մաս) 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 աշխատողը ունենում է շաբաթական ազատ 5 օր և կարող է համատեղությամբ աշխատել ու լրացուցիչ վաստակել:  Միաժամանակ նշված հստակեցմամբ որևէ հակասություն չի առաջանում Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի հետ: Օրենսգրքի նշված դրույթով, որպես երաշխիք է սահմանվում աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության պահանջը Օրենսգրքով ամրագրելը, որպեսզի այդ տևողությունից ավել հնարավոր չլինի աշխատողին ներգրավել աշխատանքի: Մինչդեռ, առաջարկվող փոփոխությունը ուղղակի հստակեցնում է Օրենսգրքի գործող նորմը՝ սահմանելով Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով ամրագրված կարգավորման փաստացի կիրարկման կարգը:  Հարկ է նաև նշել, որ Օրենսգրքում 2014թ. նախատեսված փոփոխությունների նախագծով, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, հիմք ընդունելով Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջները, առաջարկել էր Օրենսգրքից հանել օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմը: Սակայն, այդ առաջարկությունը քննարկումների արդյունքում հանվեց շրջանառությունից, այդ թվում՝ ՀՀ առողջապահության նախարարության բացասական կարծիքի հիման վրա՝ հետևյալ հիմնավորմամբ.  մի շարք պետական և համայնքային կազմակերպություններ (բուժհաստատություններ, պոլիկլինիկաներ, շուրջօրյա խնամքի հաստատություններ) ունեն աշխատողներ, որոնք աշխատում են օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմով, և այդ ռեժիմի վերացումը կառաջացնի այդ հաստիքների գծով առնվազն 20 տոկոս ավելացում և դրան համապատասխան՝ ՀՀ պետական բյուջեից լրացուցիչ ծախսեր:  3. Չի ընդունվել: ԵՄ Աշխատաժամանակի մասին դիրեկտիվով (հաստատվել է Եվրոպական պառլամենտի և Եվրոպական միության խորհրդի կողմից՝ կազմակերպություններում աշխատաժամանակի անվտանգ և առողջության նվազագույն պահանջների հաստատման նպատակով) երաշխավորվում է աշխատաժամերի առավելագույն (շաբաթական 48 ժամ), հանգստի նվազագույն և ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք բոլոր աշխատողների համար ԵՄ-ում: Միաժամանակ Դիրեկտիվը բոլոր անդամ երկրներին հնարավորություն է տալիս չհետևելու աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության սահմանափակմանը և կողմերի համաձայնությամբ իրականացնել արտաժամյա աշխատանք, որը կարող է գերազանցել աշխատաժամանակի շաբաթական 48 ժամյա տևողությունը, պայմանով, որ աշխատողի համար պետք է ապահովվի հանգստի նվազագույն տևողությունը:  Հարկ է նշել, որ վերը նշված դիրեկտիվը համապատասխանում է ԱՄԿ կոնվենցիաներին, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիային (այսուհետ՝ Խարտիա) և հիմնարար իրավունքների մասին Եվրոպական միության խարտիային:  Հարկ է նշել նաև, որ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով հստակ սահմանված են աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական առավելագույն տևողությունները՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված է նաև համատեղությամբ աշխատողի համար ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը: Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասով միաժամանակ սահմանված է, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ Օրենսգրքի 154-րդ և 155-րդ հոդվածներում 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 Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների սահմանափակումներով և չի կարող աշխատողին անկանխատեսելի, անսահմանափակ քանակությամբ ժամանակահատվածով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել ինչպես օրվա, շաբաթվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում:  Մյուս կողմից Նախագծով առաջարկվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի դեպքերը և պայմանները, այդ թվում՝ հավելման չափը պետք է որոշվեն կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվեն աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում:  4. Ընդունվել է մասնակի: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 21-րդ, 32-րդ, 42-րդ (բացի հավելում վճարելու պարտադիր պահանջ սահմանելը) և 43-րդ հոդվածների վերաբերյալ առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Նախագծով առաջարկվող համապատասխան փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է՝  1. ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում,  2. սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում,  3. վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար,  4. գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում,  5. «աշխատավարձ - արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում,  6. ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում:  Առաջարկվող լուծումները չեն հակասում ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին: Ավելին, նպատակ ունեն ապահովել նաև Խարտիայի 4.2 հոդվածի պահանջի կատարումը: Մասնավորապես, Կոմիտեի 2014թ. եզրակացությունում նշված է, որ արտաժամյա աշխատանքի համար չի երաշխավորվում լրացուցիչ ազատ ժամանակ՝ վարձատրության փոխարեն:  Ներկայումս Օրենսգրքի պահանջով (183-րդ հոդված) ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված են ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը, որի արդյունքում՝  1. միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված են նույն պարտավորությունները՝ հավելումների վճարում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում,  2. չի խրախուսվում գործատուի ներդրումները աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ:  Առաջարկվող կարգավորումների պարագայում նախատեսվում է.  1. ՀՀ կառավարության կողմից ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում,  2. Օրենսգրքով հետևյալ տարբերակված պահանջի նախատեսում. 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, վճարվում է հավելում կողմերի որոշած չափով:  Առաջարկվող փոփոխության պարագայում ակնկալվում է առավել ճկուն, արդյունավետ և միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխանող կարգավորման ապահովում: Մասնավորապես, Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է. նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրականացումը` Կողմերը պարտավորվում են վերացնել իրենց բնույթով վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքները: Այն դեպքերում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ նվազեցնել այդ վտանգները` պետք է նախատեսվի աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ:  Առաջարկվող կարգավորումներով արտաժամյա, գիշերային, առողջության համար ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելում վճարելու՝ Օրենսգրքի պահանջը ոչ թե հանվում է, այլ ուղղակի դրանց չափերի որոշումը թողնվում է կողմերին: Այսինքն, գործատուն ամեն դեպքում պարտավոր է Օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում վճարել համապատասխան հավելումները:  Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:  Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ Խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, Խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:  Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, Խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում:  Աշխատողներին ամենամյա երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդներ տրամադրելու Օրենսգրքի պահանջը ևս պահպանվում է: Նախատեսվում է ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք տվող աշխատանքների պայմանների բնութագրումը օրենքով, ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրման կարգի ու պայմանների սահմանում կողմերի համաձայնությամբ, պետական հատվածում՝ ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրման կարգի ու պայմանների սահմանում ՀՀ կառավարության կողմից:  Ինչ վերաբերում է պետության կողմից պետական հատվածի աշխատողների համար արտաժամյա, գիշերային, ինչպես նաև աշխատանքների պայմաններից ելնելով վճարվող հավելումների չափի սահմանմանը, ապա գտնում ենք, որ այն իր մեջ խտրական կարգավորում չի պարունակում: Այս դեպքում պետությունը, որպես գործատու, հավելումների չափեր է սահմանում իր աշխատողների համար՝ մասնավոր հատվածում այդ հավելումների չափի սահմանումը թողնելով կողմերի ազատ կամքի արտահայտմանը: Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:  Միաժամանակ հարկ է նշել, որ աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների թույլատրելի մակարդակը սահմանված է ՀՀ օրենսդրությամբ: Անհրաժեշտ է այս առումով նշել նաև, որ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նորմատիվները դեռևս ամբողջական չեն և չեն համապատասխանում միջազգային չափանիշներին, որն ունի նաև օբյեկտիվ հիմք՝ նկատի ունենալով, որ նշված նորմատիվների ամբողջականացումը միջազգային ստանդարտներին համապատասխան, էական բեռ կավելացնի պետական և ոչ պետական հատվածի գործատուների համար: Այս կարգավորումների ամբողջականացումը ուղղակիորեն բխում է աշխատողների հիմնական իրավունքի իրացումից, այն է՝ աշխատանքի անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմանների ապահովումը բխում է օբյեկտիվ անհրաժեշտությունից:  Առանց օրենսդրության ամբողջականացման և միջազգային չափանիշներին դրանց համապատասխանեցման նախապայմանի, անհնար է գործնականում ապահովել նաև աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նկատմամբ վերահսկողություն, որը ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմնի գործունեության հիմնական նպատակներից է և ամրագրված է վերջինիս կանոնադրական գործառույթներում:  5. Չի ընդունվել: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 48-րդ հոդվածով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 201.1-ին հոդվածում անդրադարձ է կատարվում միայն աշակերտին վճարելու կարգավորմանը, քանի որ աշխատանքի ընդունվող անձը ինքնին աշխատողն է և վերջինիս վարձատրությունն ինքնըստինքյան ամրագրվում է նրա աշխատանքային պայմանագրում:  6. Ընդունվել է: | 1. Հիմք ընդունելով նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017թ. նոյեմբերի հուշագրում ներկայացված դիրքորոշումը՝ Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու համար նախատեսված առանձնահատկությունը:  2. Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում առաջարկված փոփոխությունը, որով նախատեսվում էր հանել տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակման պահանջը: Նման փոփոխություն առաջարկելու համար հիմք էր ընդունվել այն հանգամանքը, որ հիմնական և համատեղությամբ աշխատանքի գործատուները օբյեկտիվորեն չեն կարող և չունեն հնարավորություն վերահսկելու աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը, եթե նման ցանկություն չունի աշխատողը:  Նախագծից այս դրույթը հանվել է՝ հիմք ընդունելով վերջինիս վերաբերյալ ԱՄԿ գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017թ. նոյեմբերի հուշագրում ներկայացված դիրքորոշումը: Միաժամանակ, Նախագծով ամրագրվել է, որ տարբեր գործատուների մոտ աշխատանքի դեպքում Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջի կատարման պարտականությունը կրում է աշխատողը:  4. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 42-րդ հոդվածում (Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխություն) կատարվել է փոփոխություն՝ սահմանելով, որ Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածով նախատեսված հավելումը ոչ թե կարող է վճարվել, այլ պարտադիր կերպով պետք է վճարվի, իսկ դրա չափը որոշում են կողմերը:  6. Նախագիծը առաջարկությանը համապատասխան խմբագրվել է: |
| 7. | ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարություն  01.11.2017թ.  N ԻԱ/ԳԱ-2/9863-17 գրություն | ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարությունը պնդում է իր 2017 թվականի փետրվարի 8-ի  թիվ ԻԱ/ԳԱ-1/878-17 գրությամբ ներկայացված առաջարկությունների 7-րդ կետը՝ այն է հիմնավորման կարիք ունի նախագծի 32-րդ հոդվածով կատարվող լրացումը՝ հիմք ընդունելով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ և 3-րդ հոդվածներով նախատեսված դրույթները: | Ընդունվել է: | Նախագծի լրամշակված տարբերակի 35-րդ հոդվածով  հստակեցվել է, որ գործատուի լուծարման դեպքում աշխատողին աշխատանքից ազատելիս չի կարող տրամադրվել չօգտագործած արձակուրդը` աշխատանքից ազատման տարին, ամիսը, ամսաթիվը տեղափոխելու միջոցով: |
| ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարություն  01.11.2017թ.  ԻԱ/ԳԱ-2/9913-17 գրություն | Ներկայացվում է ՀՀ գյուղատնտեսության նախարարության սննդամթերքի անվտանգության պետական ծառայության «Հայաuտանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ 2017 թվականի հոկտեմբերի 31-ի  թիվ 01/15.1/5844-17 գրությամբ ներկայացված առաջարկությունները:  «Հայաuտանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ առաջարկում ենք հետևյալը.  1. նախագծի 49-րդ հոդվածի 3-րդ կետում համարակալումը համապատասխանեցնել Իրավական ակտերի մասին ՀՀ օրենքի 41-րդ հոդվածի պահանջներին.  2. նախագծի 28-րդ հոդվածով շարադրվող 160-րդ հոդվածի 2-րդ մասը մակարդակի բառից հետո լրացնել , հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին: բառերով, իսկ 4-րդ մասը տևողությունները բառից հետո լրացնել և լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը՝ նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ նախագծի 29-րդ հոդվածով օրենսգրքի 161-րդ հոդվածն ուժը կորցրած է ճանաչվում, որի 2-րդ մասի համաձայն ընդունվել է ՀՀ կառավարության 2005 թվականի օգոստոսի 11-ի N 1384-Ն որոշումը, որով սահմանվում է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք ունեցող առանձին կատեգորիայի աշխատողների ցանկը և արձակուրդի նվազագույն տևողությունը, և քաղաքացիական ծառայողները ևս նշված են այդ ցանկում: | 1. Ընդունվել է: 2. Չի ընդունվել, քանի որ Նախագծի լրամշակված տարբերակի 31-րդ հոդվածով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 160-րդ հոդվածի 2-րդ մասում նշված աշխատողների կատեգորիան իր մեջ ներառում է նաև «հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներ» հասկացությունը:   Նախագծի լրամշակված տարբերակի 31-րդ հոդվածով Օրենսգրքի նոր խմբագրությամբ շարադրվող 160-րդ հոդվածի 4-րդ մասում առաջարկվող լրացումը ևս ընդունելի չէ, քանի որ հստակ սահմանվում 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: Այս պարագայում աշխատանքների կամ աշխատողների հստակ ցանկ սահմանել պրակտիկորեն անհնար է: | 1. Կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը: |
| 8. | ՀՀ արտակարգ իրավիճակների նախարարություն  01.11.2017թ.  N 1/06.2/12261-17 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չունի: |  |  |
| 9. | «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամ  01.11.2017թ.  N 37/37.2/24120-17 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՝  1.1. 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,  1.2. 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,  1.3. 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 հիմնավորել՝ հղում կատարելով այն իրավական ակտերին, որոնք թույլատրում են դրանք:  3. Միաժամանակ, առաջարկվում է՝  3.1. 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:  3.2. Օրենսգրքի 120-րդ հոդվածի 3-րդ մասում «զբաղեցված պաշտոնին» բառերը փոխարինել «աշխատանքային պայմանագրով սահմանված գործառույթներին» բառերով:  3.3. Օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 4-րդ մասում սահմանել, որ որպես զինվորական ծառայության մեջ չգտնվող անձ (կամավորական)՝ կամավորական հիմունքներով Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին մասնակցելիս՝ աշխատանքային պարտականությունների կատարումից ազատված ժամանակահատվածի համար աշխատողի վարձատրությունը փոխհատուցվում է Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի միջոցների հաշվին: | 1. Ընդունվել է մասնակի: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու են համարվում օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը: «Օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող» հասկացության շրջանակներում ենթադրվում է, որ գործատուն համարվում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող, եթե բավարարում է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքով ՓՄՁ սուբյեկտների դասակարգման շրջանակներում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող համարվելու չափանիշներին: Վկայակոչված օրենքի համապատասխան դրույթի (2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ) համաձայն՝ գերփոքր են համարվում այն առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը, որոնց աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը:  Ուստի, Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով ժամկետ (մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը) սահմանելու նպատակը վերոնշյալ օրենքի պահանջներին համապատասխան գործատուին գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարելն ու այդ ժամանակահատվածով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատություններից օգտվելու հնարավորություն տալն է:  Այսինքն, եթե գործատուի մոտ աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը, ապա գործատուն կհամարվի գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող այդ ամբողջ տարին, իսկ դրան հաջորդող տարում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու համարվելու համար հիմք կնդունվեն համապատասխանաբար նախորդ տարվա ցուցանիշները:  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.  3.1. Չի ընդունվել: Թե' 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:  Միաժամանակ, համաձայն միջազգային իրավունքի նորմերի պահանջների, արձակման նպաստի վճարման նպատակը աշխատողին մինչև նոր աշխատանք գտնելը որոշակի եկամտով ապահովելն է: Մինչդեռ, համատեղությամբ աշխատանքի պարագայում անձն ունի հիմնական աշխատանք և այդ աշխատանքի դիմաց վարձատրություն:  3.2. Չի ընդունվել: 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:  3.3. Չի ընդունվել: Օրենսգրքի 175-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4.1-րդ կետով սահմանված է, որ անձը կամավորական հիմունքներով է մասնակցում Հայաստանի Հանրապետության, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության կամ պաշտպանության ոլորտում պետական լիազոր մարմնի հետ ռազմական փոխօգնության պայմանագրերի հիման վրա այլ երկրների պաշտպանության մարտական գործողություններին: Հետևաբար, այս պարագայում պետական բյուջեի վրա նման բեռ դնելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար: Բացի այդ, ՀՀ սահմանի պաշտպանությունը հավասարապես պետք է կարևորվի և ըստ այդմ պատասխանատվությունն ու ֆինանսական ծախսերը պետք է կատարվեն հավասարապես թե' պետական (պետական համակարգի աշխատողների դեպքում), թե' մասնավոր հատվածի միջոցներից: | 1. Մասնավորապես, հիմք ընդունելով նաև ԱՄԿ փորձագետների առաջարկությունը, Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու համար նախատեսված առանձնահատկությունը: Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար, որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություն, թողնվել է միայն ներքին իրավական ակտեր չընդունելու և դրանցով կարգավորման ենթակա պայմանները աշխատանքային պայմանագրերում ամրագրելու հնարավորությունը: |
| «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամ  16.01.2018թ.  N ԱԵ/421/13-18 գրություն (ԿԱԳ-ը ներկայացված է փաթեթում) | Նախագծի կարգավորման ազդեցության գնահատման արդյունքում ներկայացված երեք տարբերակների համադրմամբ «Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն» հիմնադրամի կողմից նախընտրելի տարբերակ է համարվել 3-րդ տարբերակը, որը ենթադրում է Նախագծից հանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ նախատեսող դրույթները: | Հարկ է նշել, որ ՀՀ սոցիալ տնտեսական զարգացման ներկա պայմաններում օբյեկտիվորեն կարևորվում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություններ ու առավել ճկուն լուծումներ սահմանելը: Հանրային քննարկումների, այդ թվում՝ ԱՄԿ փորձագետների մասնակցությամբ, արդյունքում Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու համար նախատեսված առանձնահատկությունը: Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար, որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություն, թողնվել է միայն ներքին իրավական ակտեր չընդունելու և դրանցով կարգավորման ենթակա պայմանները աշխատանքային պայմանագրերում ամրագրելու հնարավորությունը:  Անհրաժեշտ է նշել նաև, որ տարբերակ 1-ը (որը ենթադրում է նաև գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման որոշակի առանձնահատկությունների սահմանումը) նախընտրելի տարբերակ չհամարելու համար ԿԱԳ-ում ներակայացված հիմնավորումները բավարար ամբողջական ու համոզիչ չեն:  Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման որոշակի ճկուն կարգավորումներ առաջարկվել են՝ 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: |  |
| 10. | ՀՀ մշակույթի նախարարություն  02.11.2017թ.  N 01/5.1/6602-17 գրություն | Դիտողություններ և առաջարկություններ չունի: |  |  |
| 11. | ՀՀ սփյուռքի նախարարություն  02.11.2017թ.  N 01/16.1/2457-17 գրություն | Առաջարկություններ և դիտողություններ չունի: |  |  |
| 12. | ՀՀ տնտեսական զարգացման և ներդրումների նախարարություն  03.11.2017թ.  N 05/09.1.4/10895-17 գրություն | Քննության առնելով «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը (այսուհետ` Նախագիծ)` հայտնում ենք հետևյալը.  1. Նախագծի 19-րդ հոդվածով սահմանվող դրույթը, համաձայն որի գործատուի հայեցողությամբ վարձատրություն չնախատեսելու դեպքում աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման կամ որակավորման բարձրացման ժամանակահատվածը չի հաշվառվելու աշխատանքային ստաժում, գտնում ենք ոչ նպատակահարմար։ Գործնականում հաճախ անհրաժեշտություն է առաջանում աշխատողի մասնագիտական գիտելիքները և աշխատանքային ունակությունները կատարելագործելու, սակայն գործատուն հնարավորություն չի ունենում գործուղելու նրան վերապատրաստման կամ որակավորման բարձրացման դասընթացներին: Տվյալ դեպքերում, եթե գործուղման ժամանակահատվածը հնարավոր չլինի ներառել աշխատանքային ստաժում, ապա դա կարող է չխրախուսել աշխատողին մասնագիտական աճ ունենալու համար, ինչպես նաև կառաջացնի նոր օրենսդրական մեխանիզմներ մշակելու անհրաժեշտություն` աշխատողի յուրաքանչյուր վերապատրաստման կամ որակավորման բարձրացման համար չվարձատրվող գործուղման ժամանակահատվածն աշխատանքային ստաժում չներառելու համար:  Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ առաջարկում ենք Նախագծի 19-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ կետով.  «2) 2-րդ մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 2.1-ին կետով`  «2.1) աշխատողի նախաձեռնությամբ վերապատրաստման կամ որակավորման բարձրացման ժամանակահատվածը, երբ գործատուի հայեցողությամբ վարձատրություն չի նախատեսվում.»:  2. Նախագծի 31-րդ հոդվածով նախատեսվում է կատարել փոփոխություն, համաձայն որի ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը պետք է տրամադրվի ոչ ուշ, քան 18 ամսվա ընթացքում` սկսած այն աշխատանքային տարվա վերջից, որի համար աշխատողին չի հատկացվել ամենամյա արձակուրդը: Սահմանված ժամկետում և կարգով աշխատողին ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք` աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 տոկոսի չափով, բայց ոչ ավել քան միջին ամսական աշխատավարձը:  Այս առումով, առաջարկում ենք նշված տուժանքը կիրառել աշխատողի միջնորդությամբ վերոնշյալ ժամկետում ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը չտրամադրելու դեպքի նկատմամբ, հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ տեղափոխված արձակուրդը ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածով սահմանված ժամկետում չի կարող տրամադրվել, եթե աշխատողը այն տրամադրելու ցանկություն չի հայտնել, կամ եթե աշխատողը գտնվում է անաշխատունակության կամ գործուղման մեջ:  Միաժամանակ, նույն հոդվածով լրացվող` ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 5-րդ մասը առաջարկում ենք «0.15» թվից հետո լրացնել «տոկոսի» բառով: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 22-րդ հոդվածով փոփոխություն է առաջարկվում Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 1-ին մասում, որտեղ տրված է աշխատաժամանակի կառուցվածքը:  Միաժամանակ, Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասը նոր կետով լրացնելու առաջարկության կապակցությամբ հարկ է նշել, որ նման կարգավորում արդեն իսկ սահմանված է Օրենսգրքի 138-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին կետով:  2. Ընդունվել է մասնակի: Օրենսգրքի 217-րդ հոդվածի համաձայն՝ սահմանված կարգով աշխատողին վճարվող և չվճարվող արձակուրդ տրամադրելը գործատուի պարտականությունն է: Հետևաբար տույժի վճարումը պետք է նախատեսվի գործատուի համար: | 2. Առաջարկությանը համապատասխան՝ Նախագծի լրամշակված տարբերակի 34-րդ հոդվածի 3-րդ մասով Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում լրացվող 5-րդ մասը խմբագրվել է: |
| 13. | ՀՀ պաշտպանության նախարարություն  10.11.2017թ.  N ՊՆ/510-1590 գրություն | «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ օրենքի նախագիծ) վերաբերյալ դիտողություններ չունենք:  Միաժամանակ, հաշվի առնելով, որ ՀՀ Ազգային ժողովում «Զինվորական ծառայության և զինծառայողի կարգավիճակի մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի քննարկման շրջանակներում առաջարկություն է հնչեցվել աշխատանքային երաշխիքներ սահմանել հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողների և զոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամների համար, առաջարկում եմ օրենքի նախագծի 15-րդ հոդվածում նախատեսել նաև օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 3-րդ մասում հետևյալ բովանդակությամբ նախադասության լրացումը.  «Սույն հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելիս, այլ հավասար պայմանների առկայության դեպքում, աշխատանքում մնալու նախապատվության իրավունքից օգտվում են հաշմանդամության զինվորական կենսաթոշակի իրավունք ունեցող նախկին զինծառայողները և զոհված (մահացած) զինծառայողների ընտանիքների անդամները:»: | Ընդունվել է: | Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածը նախատեսվել է լրացնել նոր 1.1-ին մասով: |
| 14. | ՀՀ ֆինանսների նախարարություն  09.11.2017թ.  N 01/11-4/20491-17 գրություն | Տեղեկացնում ենք, որ ՀՀ ֆինանսների նախարարությունն ուսումնասիրել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը (այսուհետ` Նախագիծ), որի վերաբերյալ հայտնում ենք հետևյալը.  1. Նախագծի 5-րդ հոդվածով լրացվող 18.1 հոդածի 3-րդ մասի համաձայն` եթե գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուն դադարում է հանդիսանալ գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ, ապա դադարման օրվանից մեկ ամիս հետո *մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը* գործատուի վրա չեն տարածվում նույն օրենսգրքով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանված կարգավորումները: Նշված մասից առաջարկում ենք հանել «մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը» բառերը, քանի որ անհասկանալի է նշված կարգավորման անհրաժեշտությունը:  2. Նախագծի 31-րդ հոդվածի 2-րդ կետով նախատեսվում է, որ օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված ժամկետում և կարգով աշխատողին ամենամյա արձակուրդ չտրամադրելու դեպքում գործատուն պարտավոր է այդ ժամկետից հետո կետանցված յուրաքանչյուր օրվա համար աշխատողին վճարել տուժանք` աշխատողի միջին ամսական աշխատավարձի 0.15 չափով, բայց ոչ ավելի քան միջին ամսական աշխատավարձը:  Վերոգրյալի կապակցությամբ հայտնում ենք, որ նշված կետում անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե արդյոք գործատուի կողմից տուժանքի վճարումը նախատեսվում է միայն տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը չտրամադրելու, թե նաև ամենամյա արձակուրդը չտրամադրելու դեպքերում: Միաժամանակ առաջարկում ենք նախատեսել բացառություններ այն դեպքերի համար, երբ աշխատողի մատնանշած ժամանակահատվածում վերջինիս արձակուրդ չի տրամադրվել տվյալ պահին գործատուի արտադրական ծավալներով և (կամ) փոխարինող աշխատողի բացակայությամբ պայմանավորված` պայմանով, որ գործատուն պատրաստակամություն է հայտնել աշխատողին տրամադրել արձակուրդ նույն աշխատանքային տարվա մեջ այլ ժամանակահատվածում: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու են համարվում օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը: «Օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող» հասկացության շրջանակներում ենթադրվում է, որ գործատուն համարվում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող, եթե բավարարում է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքով ՓՄՁ սուբյեկտների դասակարգման շրջանակներում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող համարվելու չափանիշներին: Վկայակոչված օրենքի համապատասխան դրույթի (2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ) համաձայն՝ գերփոքր են համարվում այն առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը, որոնց աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը:  Ուստի, Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով ժամկետ (մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը) սահմանելու նպատակը վերոնշյալ օրենքի պահանջներին համապատասխան գործատուին գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարելն ու այդ ժամանակահատվածով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատություններից օգտվելու հնարավորություն տալն է:  Այսինքն, եթե գործատուի մոտ աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը, ապա գործատուն կհամարվի գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող այդ ամբողջ տարին, իսկ դրան հաջորդող տարում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու համարվելու համար հիմք կնդունվեն համապատասխանաբար նախորդ տարվա ցուցանիշները:  2. Ընդունվել է մասնակի: Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում լրացվող 5-րդ մասում հղում է կատարվում է Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասին, որը վերաբերում է տեղափոխված արձակուրդին: Այսինքն, տուժանքի վճարում նախատեսվում է տեղափոխված, սակայն չտրամադրված արձակուրդի դեպքում:  Առաջարկվող բացառություններ սահմանելը գտնում ենք ոչ նպատակահարմար, քանի որ նման դրույթ սահմանելը կարող է շահարկվել գործատուների կողմից: |  |
| 15. | ՀՀ կրթության և գիտության նախարարություն  06.12.2017թ.  N 01/10/17023-17  գրություն | 1. Վերանայել նախագծի 6-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետում առաջարկվող «Մասնագիտական աշխատանքային ստաժը ներառում է համապատասխան որակավորում ստանալուց հետո աշխատած ժամանակաշրջանը» դրույթը, քանի որ նման պահանջի ամրագրումը կարող է խոչընդոտել համապատասխան որակավորում չունեցող, սակայն որոշակի ոլորտում աշխատանքային զգալի փորձ և գիտելիքներ ունեցող մասնագետների ներգրավվածությանը հատկապես պետական հատվածում. 2. խմբագրել նախագծի 17-րդ հոդվածում «չապահովել իրավաբանական անձի ֆինանսական ցուցանիշների բարելավում» եզրույթը, քանի որ ֆինանսական ցուցանիշների վատթարացումը միշտ չէ, որ գործադիր մարմնի անգործության կամ վատ աշխատանքի հետևանք է (օրինակ արժույթի կտրուկ արժեզրկման, միջազգային արտարժութային տատանումների հետևանքով կարող են ֆինանսական ցուցանիշները վատանալ). 3. ավելի հստակեցնել նախագծի 26-րդ հոդվածով օրենսգրքի 153-րդ հոդվածում 3-րդ մասում առաջարկվող ձևակերպումը, քանի որ «այլ պատճառներով» եզրույթը կարող է բերել գործատուի կողմից տարբեր պատճառաբանություններով վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը իջեցնելու ուղղությամբ անգործության.   4. 153-րդ հոդվածում նոր՝ 6-րդ մասում, ինչպես նաև 160-րդ հոդվածի 4-րդ կետում, ինչպես նաև այլ հոդվածներում (ՀՀ կառավարության կողմից լրացուցիչ և հատուկ ընդմիջումների քանակի ու տևողության, ամենամյա երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդների սահմանման վերաբերյալ) կազմակերպությունների ցանկում ներառել նաև պետության կողմից ստեղծված հիմնադրամներին: | 1. Չի ընդունվել: Անձի մասնագիտական աշխատանքային ստաժում պետք է ներառվի նրա ստացած մասնագիտական կրթության մասին վկայող փաստաթղթում նշված մասնագիտությանը համապատասխանող աշխատանքային ստաժը: 2. Ընդունվել է: 3. Չի ընդունվել: «Այլ պատճառներ»-ը հնարավոր չէ ամբողջությամբ թվարկել:   Բացի այդ, անհրաժեշտ է նշել, որ աշխատավայրում վնասակար գործոնների մակարդակը աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ մակարդակին համապատասխանեցնելը բխում է նաև գործատուի շահերից, քանի որ հակառակ պարագայում գործատուն աշխատողին օրվա ընթացքում պետք է տրամադրի լրացուցիչ հանգիստ, տարվա ընթացքում լրացուցիչ արձակուրդ, ինչպես նաև օրենքով սահմանված չափով հավելումներ:   1. Չի ընդունվել: Հիմնադրամներն ինքնուրույն են տնօրինում իրենց ֆինանսական միջոցները: | 2. Նախագծի 16-րդ հոդվածով սահմանվել է, որ առևտրային իրավաբանական կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները սահմանվում են օրենքով: |
| 16. | ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպան  03.11.2017թ.  N 01/13.4/4429-17 | ՀՀ մարդու իրավունքների պաշտպանի աշխատակազմի կողմից ուսումնասիրվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագիծը[[1]](#footnote-1), որը նախատեսում է մի շարք կարևոր լրացումներ և փոփոխություններ: Ողջունելի է հատկապես այն հանգամանքը, որ Նախագծի հիմքում դրվել են միջազգային չափանիշներ, հաշվի են առնվել ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի[[2]](#footnote-2) կիրարկման արդյունքում վեր հանված խնդիրները, ինչպես նաև երաշխիքներ են նախատեսվել թե՛ աշխատողների իրավունքների պաշտպանության, և թե՛ կազմակերպությունների վարչական բեռի թեթևացման ուղղությամբ: Սակայն Նախագծում առկա են որոշ կարգավորումներ, որոնք կարող են ռիսկային լինել աշխատողների աշխատանքային իրավունքների սահմանափակման տեսանկյունից։ Դրանց վերաբերյալ նկատառումները հանգում են հետևյալին.  1. Նախագծի 23-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ, ըստ որի արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ *գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը տարվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 180 ժամը*:  Ստացվում է, որ աշխատողի և գործատուի համաձայնությամբ կատարվող արտաժամյա աշխատանքը կարող էտարվա ընթացքում գերազանցել 180 ժամը: Աշխատանքային հարաբերությունների որոշ առանձնահատկություններ կողմերի համաձայնությամբ կարգավորելու և դրանք աշխատանքային պայմանագրում ամրագրելու հնարավորություն տրվում է նաև Նախագծի 28-րդ հոդվածով առաջարկվող «Ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդներ» վերտառությամբ 160-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, այն է՝ «Ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները սահմանվում են *կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում*:» և 40-րդ հոդվածով նախատեսվող՝ «Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը» վերտառությամբ 184-րդ հոդվածի 1-ին մասով, այն է՝ «Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվում են հավելումներ, որոնց չափը որոշվում է *կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում*:»։  Չնայած նրան, որ միջազգային չափանիշների տեսանկյունից նշված կարգավորումները վիճահարույց չեն, այնուամենայնիվ անհրաժեշտ է դրանք դիտարկել Հայաստանի Հանրապետությունում առկա իրավիճակի լույսի ներքո՝ աշխատակիցների իրավունքների հնարավոր ոտնահարումների կամ այդպիսի ռիսկի նվազեցման համար:  Այսպես, նախ և առաջ աշխատանքային հարաբերությունները կողմերի համաձայնությամբ կարգավորելու և դրանք աշխատանքային պայմանագրում ամրագրելու հնարավորության ներմուծումն Օրենսգիրք, գործնականում կարող է հանգեցնել գործատուների կողմից տարբեր բնույթի չարաշահումների, կապված այն հանգամանքի հետ, որ Հայաստանի Հանրապետությունում արհեստակցական միություններն ակտիվորեն ներգրավված չեն աշխատանքային իրավահարաբերություններում։ Թերևս, սույն նկատառման վերաբերյալ հակադարձում կլինի առ այն, որ այս ճանապարհով հնարավոր է ապահովել արհեստակցական միությունների դերի բարձրացումը, աշխատանքային հարաբերություններում սոցիալական գործընկերության դերի խորացումը և աշխատանքային հարաբերությունների համար զարգացման արդյունավետ, մրցակցային և կայուն հենքի ապահովումը։  Սակայն, հարկ է նկատել, որ աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության լրացուցիչ երաշխիքների, այդ թվում՝ լրացուցիչ վարձատրության (հավելումներ, հավելավճարներ, լրավճարներ և այլն) սահմանման և դրանց հետագա փոփոխությունների վերաբերյալ կողմերի բանակցություններն իրենց հետապնդվող նպատակին կհասնեին այն դեպքում միայն, երբ արհեստակցական միություններն ակտիվորեն ներգրավված լինեին աշխատանքային իրավահարաբերություններում։ Այլ կերպ ասած, առավել նպատակահարմար է վերը նշված կարգավորումները ներմուծել իրավական դաշտ արհմիությունների դերի և իրավահարաբերություններում ներգրավվածությունը բարձրացնելուց հետո միայն, այլ ոչ թե քննարկվող կարգավորումները ծառայեցնել արհմիությունների դերի բարձրացմանը։  Ավելին, Պաշտպանի աշխատակազմ ստացված ահազանգերի համադիր վերլուծությունը վկայում է այն մասին, որ այսօր առկա են գործատուների կողմից աշխատողների իրավունքների ոտնահարման բազմաթիվ դեպքեր (այդ թվում շուկայում գերիշխող դիրք զբաղեցնող կազմակերպությունների կողմից): Ուստի Նախագծով առաջարկվող վերոնշյալ կարգավորումները կարող են առավել մեծ ռիսկեր ստեղծել այդ անձանց իրավունքների սահմանափակման տեսանկյունից:  Միևնույն ժամանակ հարկ է նշել, որ վերոնշյալ կարգավորումները կարող են ռիսկային լինել նաև այն պատճառով, որ Հայաստանի Հանրապետությունում չի գործում աշխատակիցների իրավունքների պաշտպանության ոլորտում մշտադիտարկումներ իրականացնող և աշխատանքային ոլորտի վեճերը քննող արտադատական մարմին։  Նախագծի 28-րդ հոդվածով առաջարկվող «Ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդներ» վերտառությամբ 160-րդ հոդվածի 3-րդ մասով, սահմանվում 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 սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը*: Համանման կարգավորում է նախատեսված նաև Նախագծի 40-րդ հոդվածով նախատեսվող «Արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի վարձատրությունը» վերտառությամբ 184-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, ըստ որի՝ *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 չափը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը*։  Սույն իրավակարգավորումների գործարկման արդյունքում, գործնականում կստեղծվի այնպիսի իրավիճակ, երբ ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունները, արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելման չափը պետական աշխատողների համար կլինեն հստակ սահմանված, իսկ ոչ պետական ոլորտի աշխատողների համար նմանատիպ սահմանված երաշխիքներ չեն գործի, քանի որ, ինչպես արդեն նշվել է, նմանատիպ կարգավորումները սահմանվելու են աշխատանքային իրավահարաբերությունների կողմերի բանակցությունների արդյունքում։ Այսինքն, հանրային ծառայողների աշխատանքային իրավունքները կլինեն ավելի պաշտպանված և կանխատեսելի, քան մասնավոր կազմակերպություններում աշխատող անձանց աշխատանքային իրավունքները:  Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք վերանայել 23-րդ, 28-րդ և 40-րդ հոդվածներով նախատեսված խնդրո առարկա ձևակերպումները՝ պահպանելով Օրենսգրքում ամրագրված ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների նվազագույն օրերի քանակը, ինչպես նաև արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելման նվազագույն չափը, իսկ սահմանված չափից ավելի տրամադրելու հարցի որոշումը թողնել կողմերի բանակցությունների արդյունքում սահմանված համաձայնությունը։ Միաժամանակ առաջարկում ենք Նախագծով առաջարկվող կարգավորումներին անդրադառնալ արհեստակցական միությունների կարողությունների զարգացման, ինչպես նաև աշխատանքային իրավահարաբերությունների ոլորտում արտադատական մարմնի ստեղծումից հետո:  2. Նախագծի 5-րդ հոդվածով առաջարկվող նոր՝ «Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման անաձնահատկությունները» վերտառությամբ 18.1 հոդվածի 3-րդ մասով սահմանվում է. «Եթե սույն հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված գործատուն դադարում է հանդիսանալ գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ, ապա դադարման օրվանից մեկ ամիս հետո մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը գործատուի վրա չեն տարածվում սույն օրենսգրքով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանված կարգավորումները:»:  Տվյալ իրավակարգավորման հետապնդող նպատակը ընթերցողի համար այդքան էլ հասկանալի չէ և հանգեցնում է որոշակի տարընկալումներ։ Կարծում ենք նշված իրավակարգավորումն ունի խմբագրման կամ նոր շարադրման կարիք։  3. Ըստ Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ նախադասության՝ նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումներ:  Նախագծի 36-րդ հոդվածով նախատեսվում է վերը նշված նախադասությունը շարադրել այլ խմբագրությամբ, որի պարագայում սույն նորմի կարգավորման առարկայից դուրս է մնում այն, թե նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ որ գումարները և վճարները հաշվի չեն առնվում։  Ելնելով վերոգրյալից՝ առաջարկում ենք Նախագծի 36-րդ հոդվածով նախատեսվող նախադասությունը լրացնել որպես նոր նախադասություն կամ մաս, կամ առաջարկվող կարգավորման մեջ ներառել գործող կարգավորումը ևս։  4. Նախագծի «Հիմնավորումներ» բաժնի «Կարգավորման նպատակը և բնույթը» հատվածի 19-րդ կետի 3-րդ ենթակետով նշվել է, որ ԱՄԿ թիվ 131 կոնվենցիայի պահանջների լիարժեք կատարման նպատակով՝ Նախագծով նախատեսվել է կրճատել երիտասարդների առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտքի խոչընդոտները։  Անվերապահորեն հարկ է նշել, որ գովելի է երիտասարդների՝ առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտքի խոչընդոտների վերացման դեմ պայքարի միջոցների ձեռնարկումը, սակայն միևնույն ժամանակ անհրաժեշտ է փաստել, որ Նախագծի ուսումնասիրման արդյունքում չեն հայտնաբերվել այնպիսի իրավակարգավորումներ, որոնց իրագործումը կհանգեցնի վերը նշված նպատակի իրագործմանը։  Ելնելով վերոգրյալից, ևս մեկ անգամ բարձր գնահատելով երիտասարդների՝ առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտքի խոչընդոտների վերացման քաղաքականությունը՝ առաջարկում ենք Նախագծով սահմանել ակնառու և գործուն նորմեր ու մեխանիզմներ ուղղված Նախագծի հիմնավորմամբ նշված՝ երիտասարդների առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտքի խոչընդոտների կրճատմանը։ | 1. Չի ընդունվել: ԵՄ Աշխատաժամանակի մասին դիրեկտիվով (հաստատվել է Եվրոպական պառլամենտի և Եվրոպական միության խորհրդի կողմից՝ կազմակերպություններում աշխատաժամանակի անվտանգ և առողջության նվազագույն պահանջների հաստատման նպատակով) երաշխավորվում է աշխատաժամերի առավելագույն (շաբաթական 48 ժամ), հանգստի նվազագույն և ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք բոլոր աշխատողների համար ԵՄ-ում: Միաժամանակ Դիրեկտիվը բոլոր անդամ երկրներին հնարավորություն է տալիս չհետևելու աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության սահմանափակմանը և կողմերի համաձայնությամբ իրականացնել արտաժամյա աշխատանք, որը կարող է գերազանցել աշխատաժամանակի շաբաթական 48 ժամյա տևողությունը, պայմանով, որ աշխատողի համար պետք է ապահովվի հանգստի նվազագույն տևողությունը:  Հարկ է նշել, որ վերը նշված դիրեկտիվը համապատասխանում է ԱՄԿ կոնվենցիաներին, Խարտիային և հիմնարար իրավունքների մասին Եվրոպական միության խարտիային:  Հարկ է նշել նաև, որ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով հստակ սահմանված են աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական առավելագույն տևողությունները՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված է նաև համատեղությամբ աշխատողի համար ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը: Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասով միաժամանակ սահմանված է, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ Օրենսգրքի 154-րդ և 155-րդ հոդվածներում 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 Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների սահմանափակումներով և չի կարող աշխատողին անկանխատեսելի, անսահմանափակ քանակությամբ ժամանակահատվածով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել ինչպես օրվա, շաբաթվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում:  Նախագծի լրամշակված տարբերակի 31-րդ, 42-րդ հոդվածներով առաջարկվող համապատասխան փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է՝  • ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում,  • սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում,  • վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար,  • գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում,  • «աշխատավարձ - արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում,  • ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում:  Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքով ներկայումս նախատեսված են կոշտ և անարդյունավետ սահմանափակումներ՝ աշխատողի և գործատուի իրավունքների արդյունավետ իրացման տեսանկյունից, որոնք վերաբերում են գիշերային, արտաժամյա, ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների նվազագույն չափերի սահմանմանը (Նախագծով առաջարկվում է այդ կարգավորումների փոխարեն առավել ճկուն, կողմերի իրավունքների հավասարակշռմանը միտված արդյունավետ կարգավորում): Նշված կոշտ կարգավորումները ինքնաբերաբար չեն ենթադրում աշխատողների աշխատավարձերի բարձրացում կամ աշխատանքի վարձատրության հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ արդյունավետ պետական վերահսկողություն՝ նկատի ունենալով նաև պահպանվող ոչ ֆորմալ զբաղվածության և վարձատրության բարձր մակարդակը, ինչն արտացոլված է նաև պաշտոնական վիճակագրությունում: Կածրում ենք այս ուղղությամբ պետական վերահսկողության արդյունավետությունը ուղղակիորեն կապված է տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում ներդրվող ռիսկերի վրա հիմնված ստուգումների համակարգի գործադրման հնարավորություններից: Կարծում ենք նաև, որ նմանատիպ կոշտ կարգավորումները կարող են հանգեցնել անցանկալի ռիսկերի գործատու-տեսչական մարմին փոխհարաբերություններում:  2. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու են համարվում օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը: «Օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող» հասկացության շրջանակներում ենթադրվում է, որ գործատուն համարվում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող, եթե բավարարում է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքով ՓՄՁ սուբյեկտների դասակարգման շրջանակներում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող համարվելու չափանիշներին: Վկայակոչված օրենքի համապատասխան դրույթի (2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ) համաձայն՝ գերփոքր են համարվում այն առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը, որոնց աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը:  Ուստի, Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով ժամկետ (մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը) սահմանելու նպատակը վերոնշյալ օրենքի պահանջներին համապատասխան գործատուին գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարելն ու այդ ժամանակահատվածով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատություններից օգտվելու հնարավորություն տալն է:  Այսինքն, եթե գործատուի մոտ աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը, ապա գործատուն կհամարվի գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող այդ ամբողջ տարին, իսկ դրան հաջորդող տարում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու համարվելու համար հիմք կնդունվեն համապատասխանաբար նախորդ տարվա ցուցանիշները:  3. Չի ընդունվել: Սույն կետում ներկայացված առաջարկության մեջ նշված նախադասությունը Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ նախադասությունն է, մինչդեռ Նախագծի լրամշակված տարբերակի 39-րդ հոդվածով առաջարկվում է նոր խմբագրությամբ շարադրել Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ նախադասությունը:   1. Ընդունվել է ի գիտություն: Երիտասարդների՝ առաջին անգամ աշխատաշուկա մուտքի խոչընդոտները վերացնելու ուղղությամբ որպես քայլ առաջ կարող է դիտարկվել Օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը, որով, ի տարբերություն գործող կարգավորման, գործատուի համար աշակերտին կրթաթոշակի վճարման առավել ճկուն կարգավորում է նախատեսվում՝ սահմանելով, որ գործատուի կողմից աշակերտին վճարվող կրթաթոշակի չափը չպետք է պակաս լինի ուսուցման ամսական ժամերի և օրենքով տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափի արտադրյալից: Գործող կարգավորմամբ սահմանվում է, որ գործատուի մոտ մասնագիտական ուսուցում անցնող աշակերտին վճարվում է կթաթոշակ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով: |  |
| 17. | ՀՀ կենտրոնական բանկ  15.11.2017թ.  N 15.1-07/000811-17 գրություն | 1. Նախագծի 13-րդ հոդվածի փոփոխությամբ առաջարկվում է Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասում որպես աշխատանքի էական պայման ավելացնել «աշխատանքի նորմաները»:  Նախագծի նույն հոդվածով Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածով Օրենսգրքում ավելացվում է «ամսական հիմնական աշխատավարձի չափ» հասկացությունը:  Տարաբնույթ մեկնաբանություններից խուսափելու և կարգավորման հստակությունն ապահովելու նպատակով՝ առաջարկում ենք Օրենսգրքով սահմանել ներմուծվող՝ «աշխատանքի նորմաներ» և «ամսական հիմնական աշխատավարձի չափ» հասկացությունները:  Միևնույն ժամանակ, Օրենսգրքում արդեն իսկ օգտագործվում են «հիմնական աշխատավարձ» և «ամսական աշխատավարձ» հասկացությունները, որի պարագայում պարզ չէ. Ինչպես է հարաբերվելու «ամսական հիմնական աշխատավարձ» հասկացությունը այդ հասկացությունների հետ:  Հաշվի առնելով նշված հանգամանքը՝ առաջարկում ենք նաև միասնականացնել Օրենսգրքում կիրառվող «հիմնական աշխատավարձ», «ամսական աշխատավարձ» և «ամսական հիմնական աշխատավարձ» հասկացությունները:  2. Նախագծի 33-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությամբ, օրենսգրքի 174-րդ հոդվածում նախատեսվում է կիրառել «մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող» ուսումնական հաստատություններ հասկացությունը: Այս հասկացությունն ունի հստակեցման կարիք, քանի որ պարզ չէ, թե արդյոք կարճաժամկետ մասնագիտական դասընթացներ իրականացնող ուսումնական կենտրոնները ևս ընդգրկվում են նշված հասկացության մեջ:  3. Նախագծի 36-րդ հոդվածի փոփոխությամբ առաջարկվում է Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում նախատեսել նվազագույն աշխատավարձի չափի որոշմանը վերաբերող լրացուցիչ կարգավորում՝ տնտեսության առանձին ճյուղերի, բնակավայրերի, առանձին մասնագիտությունների (որակավորումների) համար:  Այս կարգավորումն ունի լրացուցիչ հստակեցման կարիք, քանի որ պարզ չէ, թե ինչպես է որոշվելու նվազագույն աշխատավարձի չափը, օրինակ՝ այն դեպքերում, երբ որոշակի որակավորում կամ մասնագիտություն ունեցող անձն զբաղեցնում է այդ որակավորման կամ մասնագիտության հետ չկապված աշխատատեղ:  Միևնույն ժամանակ, համապատասխան հիմնավորումների բացակայության պայմաններում, պարզ չէ, թե ինչ նպատակներով է Օրենսգրքից հանվում այն կարգավորումը, որի համաձայն նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումները:  Թեև «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքով սահմանվում են հարկերը, վճարները, հավելումները և հավելավճարները նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ ներառելու հետ կապված կարգավորումները, կարծում ենք, որ այդ կարգավորումները Օրենսգրքով սահմանելը ստեղծում է լրացուցիչ իրավական երաշխիքներ աշխատողների համար՝ հաշվի առնելով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ոլորտում Օրենսգրքի հատուկ իրավական կարգավիճակը:  Հաշվի առնելով վերոգրյալը՝ առաջարկում ենք պահպանել Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ պարբերության կարգավորումը:  4. Միևնույն ժամանակ, առաջարկում ենք դիտարկել գործող Օրենսգրքի 176-րդ և 258-րդ հոդվածներում հետևյալ փոփոխությունները կատարելու նպատակահարմարությունը.   * Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 3-րդ կետով սահմանված է, որ կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով կամ կողմերի համաձայնությամբ նախատեսված դեպքերում աշխատողին կարող է տրամադրվել չվճարվող արձակուրդ՝ մեկ տարվա ընթացքում ոչ ավելի, քան 60 օր տևողությամբ:   Առաջարկում ենք, աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին Օրենսգրքով ընձեռել հնարավորություն չվճարվող արձակուրդի ժամկետը սահմանել փոխադարձ համաձայնությամբ (առանց 60 օր բացակայելու սահմանափակման), այն դեպքերում, երբ ուսման նպատակով անհրաժեշտ է երկարաժամկետ բացակայել:   * Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածի 5-րդ կետով սահմանված է, որ երեխային կրծքով կերակրող կնոջը մինչև երեխայի մեկուկես տարին լրանալը, բացի հանգստի և սնվելու համար տրամադրվող ընդմիջման ժամերից, **յուրաքանչյուր երեք ժամը մեկ** տրամադրվում է լրացուցիչ ընդմիջում՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ:   Գործնականում լինում են դեպքեր, երբ երեխային կերակրելու համար անհրաժեշտ է լինում ավելի հաճախ ընդմիջում տրամադրել աշխատողին, այդ թվում՝ աշխատանքային օրվա սկզբից, սակայն՝ կողմերն այդ հնարավորությունը չունեն՝ Օրենսգրքում պարունակվող վերը նշված կարգավորման հետևանքով:  Հաշվի առնելով նշված իրավիճակը՝ առաջարկում ենք Օրենսգրքով սահմանել, որ երեխային կերակրելու համար ընդմիջումների տրամադրման հաճախականությունը և տրամադրման ժամերը կարող են սահմանվել կողմերի համաձայնությամբ, սակայն, նման ընդմիջումները պետք է տրամադրվեն առնվազն երեք ժամը մեկ, յուրաքանչյուր անգամ՝ կես ժամից ոչ պակաս տևողությամբ: | 1. Օրենսգրքով «ամսական հիմնական աշխատավարձ» հասկացությունն ամրագրելու անհրաժեշտությունը բացակայում է.  Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ աշխատավարձը: Ընդ որում, հիմնական աշխատավարձը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սահմանված վարձատրության չափն է: Միևնույն ժամանակ, Օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 2-րդ մասով արդեն իսկ սահմանված է, որ ժամային, գործավարձային և ամսական դրույքաչափը (որն ամսական հիմնական աշխատավարձն է), աշխատանքի նորմաները սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով: Այսնինքն, Նախագծի 13-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նախատեսվող փոփոխությամբ որևէ նոր հասկացություն չի կիրառել:  2. Չի ընդունվել: «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ հոդվածի 4-րդ կետով սահմանված է ուսումնական հաստատությունը այն իրավաբանական անձի կարգավիճակ ունեցող կազմակերպությունը կամ դրա ստորաբաժանում է, որն իրականացնում է մեկ կամ մի քանի կրթական ծրագիր և ապահովում է սովորողների ուսուցումն ու դաստիարակությունն այդ ծրագրերի պահանջներին համապատասխան: Մինևնույն ժամանակ, նույն հոդվածի 15-րդ կետի համաձայն՝ ուսումնական կենտրոն է համարվում, այն կազմակերպությունը (այդ թվում՝ ուսումնական հաստատություն), որն իրականացնում է լրացուցիչ կրթական ծրագիր (ծրագրեր): «Կրթության մասին» ՀՀ օրենքով (21-րդ հոդվածի 2-րդ մաս) սահմանված է նաև, որ մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող պետական և հավատարմագրված ոչ պետական ուսումնական հաստատությունների կրթական մասնագիտությունների ցանկը, ինչպես նաև համապատասխան մասնագիտական որակավորումների ուսուցման տևողությունը՝ ըստ մասնագիտությունների, և կրթության հիմքը, կրթության պետական կառավարման լիազորված մարմնի ներկայացմամբ, հաստատում է ՀՀ կառավարությունը:  Նախագծի 33-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխության արդյունքում, Օրենսգրքի 174-րդ հոդվածով կկարգավորվեն մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններ ընդունվողների կամ հանրակրթական, մասնագիտական կրթական ծրագրեր իրականացնող ուսումնական հաստատություններում սովորող աշխատողների ուսումնական արձակուրդների տրամադրման ընթացակարգը:  3. Ընդունվել է ի գիտություն: Եթե որոշակի որակավորում կամ մասնագիտություն ունեցող անձը զբաղեցնում է այդ որակավորման կամ մասնագիտության հետ չկապված աշխատատեղ, բնականաբար վարձատրվում է այդ աշխատատեղին և այդ աշխատատեղի գործատույթներին, և դրանց կատարման համար անհրաժեշտ որակավորմանը համապատասխան: Միաժամանակ, անհրաժեշտ է նշել, որ Նախագծի լրամշակված տարբերակի 39-րդ հոդվածով նոր խմբագրությամբ է շարադրվում Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 2-րդ նախադասությունը: Այսինքն, Օրենսգրքից չի հանվում այն կարգավորումը, որի համաձայն նվազագույն աշխատավարձի չափի մեջ չեն ներառվում հարկերը, նպատակային սոցիալական վճարները, հավելումները, հավելավճարները, պարգևատրումները և խրախուսական այլ վճարումները: Վերջինս Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ նախադասությունն է:  4. Չի ընդունվել: Օրենսգրքի 176-րդ հոդվածի 3-րդ մասում առաջարկվող փոփոխության վերաբերյալ հարկ է նշել, որ աշխատողին տրամադրվող չվճարվող արձակուրդի համար տարեկան տևողության սահմանափակում նախատեսելը դեպքերի մեծամասնությունում բխում է առաջին հերթին հենց աշխատողի շահերից:  Այդ արձակուրդի տևողությունը կողմերի համաձայնությամբ սահմանելուն թողնելով՝ գործատուների համար իրական հնարավորություններ կստղեծվեն ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդները (որի ժամանակ աշխատողի համար նախատեսվում է վարձատրություն) որպես կողմերի համաձայնությամբ չվճարվող արձակուրդներ ձևակերպելու համար:  Օրենսգրքի 258-րդ հոդվածում փոփոխություն կատարելու առաջարկության կապակցությամբ հարկ է նշել, որ ներկայացվող առաջարկությունը գրեթե նույնական է Օրենսգրքի գործող նորմին: Օրենսգրքի գործող դրույթը որևէ կերպ չի արգելում գործատուին երեխային կերակրելու համար աշխատող կնոջը տրամարվող ընդմիջումը աշխատանքային օրվա սկզբից տրամադրելու համար: Ինչ վերաբերում է երեխային կերակրելու համար ավելի հաճախ կամ ավելի երկար տևողությամբ ընդմիջումներ տրամադրելուն, ապա անհրաժեշտ է նշել, որ Օրենսգիրքը նման հնարավորություն արդեն իսկ նախատեսել է: Մասնավորապես, աշխատողների համար սոցիալ-աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ կարող են սահմանվել կոլեկտիվ պայմանագրերով, գործատուների ներքին իրավական ակտերով, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագրերով: |  |
| 18. | ՀՀ կառավարությանն առընթեր պետական եկամուտների կոմիտե  20.11.2017թ.  N 01/3-1/47104-17 գրություն | ՀՀ ԿԱ ՊԵԿ-ի կողմից ներկայացվել է «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ` ի կատարումն ՀՀ վարչապետի 02.09.2017թ. N 02/14.10/19676-17 հանձնարարականի ՀՀ կառավարության աշխատակազմ ներկայացված դիրքորոշումը (06.09.2017թ. N01/3-1/34917-17 գրությունը (կցվել է)):  Գործատուների համար վարչական բեռի թեթևացման, աշխատող-գործատու հարաբերություններում իրավունքների և պարտականությունների արդյունավետ հավասարակշռության ապահովման նպատակով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխությունների վերաբերյալ ամփոփ տեղեկանքի (այսուհետ` տեղեկանք) 1-ին կետով առաջարկվում է ոչ պետական հատվածի գործատուների մոտ` արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար աշխատավարձի ժամային դրույքաչափի նկատմամբ հաշվարկվող հավելումների նվազագույն շեմը վերացնել, դրանց չափերի սահմանումը վերապահել աշխատանքային հարաբերությունների կողմերին, իսկ արտաժամյա աշխատանքի համար նախատեսված հավելմանը որպես այլընտրանք` այդ աշխատանքի տևողությանը համարժեք աշխատողին տրամադրել լրացուցիչ վճարովի հանգիստ:  Համապատասխանաբար, տեղեկանքի 4-րդ կետով առաջարկվում է ՀՀ կառավարության կողմից սահմանված` ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերի սահմանման վերաբերյալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջը վերացնել: Դրա փոխարեն առաջարկվում է` 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, տրամադրել ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ կամ աշխատանքի ընթացքում հատուկ ընդմիջումներ կամ կողմերի բանակցությունների արդյունքում վճարել նաև հավելում կողմերի որոշած չափով:  1. Նշված առաջարկությունները ընդունելի չենք համարում և գտնում ենք, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով` առանձին պայմաններում (այդ թվում` գործատուի պահանջով արտաժամյա) կատարվող աշխատանքի համար նախատեսված հավելումների նվազագույն չափերը չի կարելի վերացնել` հաշվի առնելով, որ ոչ պետական հատվածի (առանձնապես փոքր և միջին ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող) գործատուների կողմից հաճախակի չեն պահպանվում ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքի իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջները` կապված վարձու աշխատողների իրավունքների և երաշխիքների իրացման հետ, որի արդյունքում առաջարկության ընդունումը պարունակում է աշխատողների իրավունքների սահմանափակման և աշխատավարձերի էական նվազման ռիսկ, որն անխուսափելիորեն կանդրադառնա նաև վերջինից հաշվարկվող հարկերի և պարտադիր վճարների մեծության վրա:  Բացառությամբ հավելումների համար ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված նվազագույն չափերից, կողմերին կարող է վերապահվել այլ պայմանների սահմանումը:  2. Ինչ վերաբերվում է 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, ապա անհասկանալի է, թե ում կողմից և ինչ կարգով է որոշվելու նրանց շրջանակը (ըստ աշխատանքի ծանրության և առողջության անվտանգության աստիճանների): Խնդիր կարող է առաջանալ նաև տվյալ ոլորտում արդյունավետ հսկողություն իրականացնելու առումով:  3. Միաժամանակ, առաջարկում ենք նախագծի 28-րդ հոդվածով նախատեսել, որ ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ տրամադրվում է նաև չնորմավորված աշխատանքային օրով և հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողներին: | 1. Ներկայացված 1-ին առաջարկությունը չի ընդունվել հետևյալ հիմնավորմամբ.  Նախագծով առաջարկվող համապատասխան փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է՝  • ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում,  • սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում,  • վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար,  • գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում,  • «աշխատավարձ - արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում,  • ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում:  Առաջարկվող լուծումները չեն հակասում ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին: Ավելին, նպատակ ունեն ապահովել նաև Խարտիայի 4.2 հոդվածի պահանջի կատարումը: Մասնավորապես, Կոմիտեի 2014թ. եզրակացությունում նշված է, որ արտաժամյա աշխատանքի համար չի երաշխավորվում լրացուցիչ ազատ ժամանակ՝ վարձատրության փոխարեն:  Օրենսգրքի պահանջով (183-րդ հոդված) ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված են ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը, որի արդյունքում՝  1. միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված են նույն պարտավորությունները՝ հավելումների վճարում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում,  2. չի խրախուսվում գործատուի ներդրումները աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ:  Առաջարկվող կարգավորումների պարագայում նախատեսվում է.  1. ՀՀ կառավարության կողմից ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում,  2. Օրենսգրքով հետևյալ տարբերակված պահանջի նախատեսում. 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 կամ աշխատանքի ընթացքում հատուկ ընդմիջումներ կամ կողմերի բանակցությունների արդյունքում կարող է վճարվել նաև հավելում կողմերի որոշած չափով:  Առաջարկվող փոփոխության պարագայում ակնկալվում է առավել ճկուն, արդյունավետ և միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխանող կարգավորման ապահովում: Մասնավորապես, Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է. նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրականացումը` Կողմերը պարտավորվում են վերացնել իրենց բնույթով վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքները: Այն դեպքերում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ նվազեցնել այդ վտանգները` պետք է նախատեսվի աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ:  Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:  Արտաժամյա և գիշերային աշխատանքների համար տրվող հավելումների առումով՝  Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:  Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ Խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, Խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:  Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, Խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում:  Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքով ներկայումս նախատեսված են կոշտ և անարդյունավետ սահմանափակումներ՝ աշխատողի և գործատուի իրավունքների արդյունավետ իրացման տեսանկյունից, որոնք վերաբերում են գիշերային, արտաժամյա, ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների նվազագույն չափերի սահմանմանը (Նախագծով առաջարկվում է այդ կարգավորումների փոխարեն առավել ճկուն, կողմերի իրավունքների հավասարակշռմանը միտված արդյունավետ կարգավորում): Նշված կոշտ կարգավորումները ինքնաբերաբար չեն ենթադրում աշխատողների աշխատավարձերի բարձրացում կամ աշխատանքի վարձատրության հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ արդյունավետ պետական վերահսկողություն՝ նկատի ունենալով նաև պահպանվող ոչ ֆորմալ զբաղվածության և վարձատրության բարձր մակարդակը, ինչն արտացոլված է նաև պաշտոնական վիճակագրությունում: Կածրում ենք այս ուղղությամբ պետական վերահսկողության արդյունավետությունը ուղղակիորեն կապված է տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում ներդրվող ռիսկերի վրա հիմնված ստուգումների համակարգի գործադրման հնարավորություններից:  Կարծում ենք նաև, որ նմանատիպ կոշտ կարգավորումները կարող են հանգեցնել անցանկալի ռիսկերի գործատու-տեսչական մարմին փոխհարաբերություններում (այս մասին առավել մանրամասն ներկայացված է բերված հիմնավորման սկզբում՝ սահմանափակելով աշխատողի սոցիալ-աշխատանքային իրավունքների իրացման օբյեկտիվ հնարավորությունները):  2. Ներկայացված 2-րդ դիտարկումը ընդունվել է ի գիտություն:  Ինչ վերաբերում է աշխատանքի ծանրության և առողջության անվտանգության աստիճանների որոշմանը, ապա աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների թույլատրելի մակարդակը սահմանված է ՀՀ օրենսդրությամբ: Անհրաժեշտ է այս առումով նշել նաև, որ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նորմատիվները դեռևս ամբողջական չեն և չեն համապատասխանում միջազգային չափանիշներին, որն ունի նաև օբյեկտիվ հիմք՝ նկատի ունենալով, որ նշված նորմատիվների ամբողջականացումը միջազգային ստանդարտներին համապատասխան էական բեռ կավելացնի պետական և ոչ պետական հատվածի գործատուների համար: Այս կարգավորումների ամբողջականացումը ուղղակիորեն բխում է աշխատողների հիմնական իրավունքի իրացումից, այն է՝ աշխատանքի անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմանների ապահովումը բխում է օբյեկտիվ անհրաժեշտությունից:  Առանց օրենսդրության ամբողջականացման և միջազգային չափանիշներին դրանց համապատասխանեցման նախապայմանի, անհնար է գործնականում ապահովել նաև աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նկատմամբ վերահսկողություն, որը ՀՀ առողջապահության նախարարության Առողջապահական տեսչական մարմնի գործունեության հիմնական նպատակներից է և ամրագրված է վերջինիս կանոնադրական գործառույթներում:  ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 262-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ իրենց իրավասությունների սահմաններում հսկողություն և վերահսկողություն են իրականացնում պետական լիազորված մարմինները:  ՀՀ կառավարության 2017 թվականի ապրիլի 27-ի N 444-Ն որոշմամբ ստեղծվել է ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմին (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին), որին իր կանոնադրությամբ վերապահվել է աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ վերահսկողությունը և մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողությունը:  Հետևաբար Տեսչական մարմինը ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան ունի աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողության համար անհրաժեշտ իրավական լիարժեք հիմքեր:  3. Ընդունվել է: | 3. Ընդունվել է: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 31-րդ հոդվածում կատարվել է լրացում՝ ներառելով նաև չնորմավորված աշխատանքային օրով աշխատողներին, իսկ հատուկ բնույթի աշխատանքներում աշխատողները արդեն իսկ ներառված են առաջարկվող կարգավորման շրջանակներում: |
| 19. | Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն  08.11.2017թ.  N 155 գրություն | * Հոդված 2.1. «… որի օրինակելի ձևը սահմանում է…», պայմանագիրը նաև պետք է պարունակի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի երաշխիքները հղի կանանց և երեխա ունեցող մայրերի դեպքում նրանց աշխատանքային իրավունքի վարձատրության և աշխատաժամանակի մասով: * Հոդված 18.1. Գերփոքր ձեռնարկությունների մասով ճշտել թե աշխատանքային օրենսգիրքը որքանով է լրացուցիչ բեռ առաջացնում նրանց վրա և այդ բեռի ազդեցությունը պետք է հակակշռվի այլ լրացուցիչ ռիսկերով, որոնք կարող են առաջանալ սույն փոփոխությունից հետո:   Անհրաժեշտ է, որ այս հոդվածը հնարավորություն ունենա տալու այնպիսի կարգավորումներ, որի շրջանակում տեղի կունենա շուկայում առկա աշխատանքային հարաբերությունների համապատասխանեցում և կձևավորի գերփոքր կազմակերպություններում աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման խթաններ:  Կարևոր է այստեղ, որ աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխությունը Լիտվայի օրինակի վրա ապահովի աշխատանքային ռեսուրսների շարժունակությունը աշխատողների և գործատուների համար փոխշահավետ հիմունքներով:  Օրենսգրքի պարզեցման արդյունքում առաջացող լրացուցիչ պարտավորությունների կատարման երաշխիքների ապահովումը պետք է գուցե ապահովի նոր դրույթներով:  Բացի այդ ներկայացվող հիմնավորվող տեղեկանքի մասով մասով նշվում է. «թույլատրվում է ազատորեն կնքել որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրեր, սակայն սահմանափակվում է (մինչև 2 տարի), իսկ տարբեր աշխատանքների համար մինչև 5 տարի»  Հարկ է նշել, որ Լիտվայի նոր աշխատանքային օրենսգրքում (ուժի մեջ է մտել 2017թ. հունվարի 1-ից), մինչև երկու տարի ժամանակով՝ միևնույն տեսակի աշխատանքի համար (և ոչ թե միևնույն գործատուի համար, ինչպես նշված է ԱՍՀՆ նախագծում) և մինչև 5 տարի տարբեր տեսակի աշխատանքների համար պայմանագիրը Լիտվայի նոր աշխատանքային օրենսգրքում աշխատանքային պայմանագրի նոր տեսակներից մեկն է: Ընդ որում այս աշխատանքային պայմանագրի ձևը զբաղվածության ժամանակավոր տեսակների համար է, օրինակ՝ նախագծային կամ ի լրումն մեկ այլ հիմնական զբաղվածության և աշխատանքային պայմանագրի: Նախագծային աշխատանքն, մասնավորապես, ուղղված է որոշակի՝ գործատուի հետ պայմանավորված, արդյունքի ստացմանը և աշխատողը կարող է ինքնուրույն մշակել այդ աշխատանքների կատարման համար իր աշխատաժամանակը, ինչպես նաև կարող է նաև ընտրել, թե աշխատանքները կատարելու է գործատուի աշխատավայրում, թե այլ ավելի հարմար վայրում:  Մշտական բնույթի աշխատանքների համար Լիտվայի նոր աշխատանքային օրենսգիրքը թույլ է տալիս ժամանակավոր պայմանագրի կնքում, սակայն այդպիսի պայմանագրերի քանակը չպետք է գերազանցի ձեռնարկությունում առկա պայմանագրերի 20%-ը:  Աշխատանքային պայմանագրերի մասով Աշխատանքային օրենսգրքում պետք է միտված լինեն աշխատանքի ժամանակակից ձևերին հարմարեցվելուն, որպեսզի իջեցվի բեռը թե' աշխատողի, թե' գործատուի համար:   * Հոդված 201.1. սույն հոդվածով ձևավորվող մեխանիզմը պետք է գործի առաջին անգամ աշխատաշուկա մտնող երիտասարդների համար, որպեսզի խթանվի նրանց զբաղվածությունը, կանխարգելվի աշխատանքային միգրացիան և բացի այդ մասնագիտական ուսուցման մեջ ընդգրկված այլ տարիքային ցենզը նվազագույնս առաջացնի առաջին անգամ աշխատաշուկա մտնող երիտասարդների նկատմամբ մրցակցությունը, քանի որ գործատուն առավելություն է տալիս որոշակի աշխատանքային փորձ ունեցող անձերին: * Հոդված 47 3-րդ մասի վերաբերյալ ավելացնել «… ներքին իրավական ակտեր, մասնավորապես աշխատանքի պաշտպանության (ԱՊ) կառավարման համակարգեր, եթե գործունեության ոլորտի վերաբերյալ….»: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն: Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար աշխատանքային պայմանագրի օրինակելի ձևի մշակման ժամանակ վերջինում կներառվեն նաև հղի կանանց և երեխա ունեցող մայրերի համար աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման շրջանակներում առկա այն երաշիքները, որոնք Օրենսգրքի համաձայն պետք է ամրագրվեն գործատուի ներքին իրավական ակտերով:  2. Որպես ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ ամրագրված կոշտ կարգավորումներ կարելի է առանձնացնել հետևյալները.   * արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների կոշտ կարգավորման առկայությունը՝ սահմանված են նվազագույն չհիմնավորված չափեր (գիշերային աշխատանքի համար՝ 30 տոկոս, արտաժամ՝ 50 տոկոս, ծանր, վնասակար՝ 30 տոկոս, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար՝ 50 տոկոս). * ամենամյա երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդների տրամադրման կոշտ կարգավորման առկայություն. * գործատուի և աշխատողի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի կազմակերպման հնարավորության բացակայություն.   ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի պահանջով ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված են ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերը, որի արդյունքում՝  1. միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված են նույն պարտավորությունները՝ հավելումների վճարում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում,  2. չի խրախուսվում գործատուի ներդրումները աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ:  Հարկ է նշել, որ վերոնշյալի առնչությամբ գործատուների գործունեության վրա ազդեցության թվային վերլուծություններ առկա չեն և նման ազդեցությունների թվային հստակ գնահատականներ տալն իրականում նաև անիրատեսական է: Սակայն միանշանակ է նշված կոշտ կարգավորումների բացասական ազդեցությունը գործատուների գործունեության վրա:   1. Ընդունվել է ի գիտություն: Օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածի կարգավորումները հիմնականում կիրառական են հենց աշխատաշուկա առաջին անգամ մուտք գործող անձանց շրջանում:   Բացի այդ, բարձրացված խնդրին լուծումներ կարող են տրվել Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխության շրջանակներում:  4. Չի ընդունվել: Օրենսգրքի 248-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված է գործատուների պարտավորությունն այն մասին, որ աշխատանքը պետք է կազմակերպվի աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:  Օրենսգրքի նշված հոդվածի 3-րդ մասի համաձայն՝ գործատուն պարտավոր է ընդունել աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ներքին իրավական ակտեր, իսկ 4-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին իրավական ակտերի, աշխատանքների կազմակերպման և իրականացման կանոնների, հրահանգների պահանջները չպահպանելը համարվում է կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնների խախտում:  Միաժամանակ անհրաժեշտ է նշել, որ ՀՀ օրենսդրությամբ սահմանված են նման պահանջներ, որոնք բխում են «Հայաստանի Հանրապետության բնակչության սանիտարահամաճարակային անվտանգության ապահովման մասին» և «Տեխնիկական անվտանգության ապահովման պետական կարգավորման մասին» ՀՀ օրենքների պահանջներից:  Բացի վերոնշյալը, առաջարկվող ձևակերպումն ըստ էության պարզ չէ և իրավակիրառական պրակտիկայում տարաբնույթ մեկնաբանությունների տեղիք կտա: |  |
| 20. | Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն  01.11.2017թ. N 117 գրություն | 1. Նախագծով առաջարկվող փոփոխությունների և լրացումների գերակշիռ մասը ընդունելի են:  2. Այնքան էլ համոզիչ չեն գերփոքր ձեռնարկություններին տրվող արտոնությունները, քանի որ հստակեցված չեն այն իրավիճակները, երբ գերփոքր ձեռնարկությունը կորցնում է իր այդ կարգավիճակը և ինչ-որ ժամանակ հետո նորից ձեռք է բերում այն:  Այդ խառնաշփոթից դուրս գալու միակ ելքը տրված այդ արտոնություններից չօգտվելն է լինելու: Մանավանդ, որ Հայաստանի բոլոր ձեռնարկությունները վաղուց սովորել են ընդհանուր պահանջներով աշխատելուն:  3. Նախագծի 7-րդ հոդվածում առաջարկում ենք «մեկ երկրորդի» բառերը փոխարինել «կեսից ավելինի» բառերով:  4. Նախագծի 49-րդ հոդվածի 3-րդ կետը խմբագրման կարիք ունի: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն:  2. Ընդունվել է ի գիտություն: Գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու համարվելու, այդ կարգավիճակի փոփոխության դեպքում գործատուների՝ իրենց գործունեությունը ծավալելու կարգավորումները տրված են Նախագծի լրամշակված տարբերակի 6-րդ հոդվածով տրվող Օրենսգրքի 18.1-ին հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերում: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 6-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու են համարվում օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը: «Օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող» հասկացության շրջանակներում ենթադրվում է, որ գործատուն համարվում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող, եթե բավարարում է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքով ՓՄՁ սուբյեկտների դասակարգման շրջանակներում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող համարվելու չափանիշներին: Վկայակոչված օրենքի համապատասխան դրույթի (2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ) համաձայն՝ գերփոքր են համարվում այն առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը, որոնց աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը:  Ուստի, Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով ժամկետ (մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը) սահմանելու նպատակը վերոնշյալ օրենքի պահանջներին համապատասխան գործատուին գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարելն ու այդ ժամանակահատվածով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատություններից օգտվելու հնարավորություն տալն է:  Այսինքն, եթե գործատուի մոտ աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը, ապա գործատուն կհամարվի գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող այդ ամբողջ տարին, իսկ դրան հաջորդող տարում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու համարվելու համար հիմք կնդունվեն համապատասխանաբար նախորդ տարվա ցուցանիշները:  3. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 8-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունները լրամշակվել են հիմք ընդունելով հիմք ընդունելով այդ ուղղությամբ ԱՄԿ գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017 թվականի նոյեմբերի հուշագրում ներկայացված դիրքորոշումը:  4. Ընդունվել է: | 4. Նախագծում կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը: |
| 21. | Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա  23.11.2017թ.  N 05-01/23 գրություն | 1. Նախագծի 2-րդ հոդվածի «աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարը» բառերը փոխարինել «ՀՀ կառավարությունը» բառերով, քանի որ նշված փոփոխությունը չի բխում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին նախադասության պահանջից:  2. Նախագծի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասը չի համապատասխանում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի պահանջին, քանի որ միևնույն պայմաններում տարբեր գործատուների մոտ աշխատողների համար սահմանվում են անհավասար պայմաններ:  3. Նախագծի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասը և 13-րդ հոդվածի 6-րդ մասը չեն համապատասխանում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջին, քանի որ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և նրա համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունների կարգավորումը կողմերի համաձայնությանը թողնելը կարող է չարաշահումների առիթ հանդիսանալ:  Նախագծի 5-րդ հոդվածի 3-րդ մասը հստակեցման կարիք ունի, քանի որ պարզ չէ, թե դեկտեմբերի 31-ից հետո նշված կարգավորումները շարունակելու են տարածվել գերփոքր ձեռնարկության կարգավիճակից դուրս եկած ձեռնարկությունների վրա, թե ոչ:  4. Նախագծի 13-րդ հոդվածի 3-րդ և 4-րդ մասերը անհրաժեշտ է հստակեցնել, քանի որ «ամսական աշխատավարձ» և «ամսական հիմնական աշխատավարձ» հասկացությունները ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված չեն:  5. Նախագծի 14-րդ հոդվածով առաջարկվող փոփոխությունը ընդունելի չէ, քանի որ այն չի համապատասխանում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետի և 2-րդ մասի պահանջներին, այն է` որոշակի ժամկետով կնքված աշխատատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը լրանալու դեպքում աշխատանքային պայմանագրի լուծումը ձևակերպվում է գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով:  Մինչդեռ, նախագծի 14-րդ հոդվածով ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասով առաջարկվող փոփոխությունը միտված է որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրի անորոշ ձևով դադարեցմանը:  6. Նախագծի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասով առաջարկվող փոփոխությունը` «(տվյալ դեպքում մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող պակաս կամ ավել լինել 24 ժամից)» հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրեսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, այն է` «աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ»:  Նախատեսված հերթափոխի տևողությունը 24 ժամից պակաս սահմանելու արգելքը գործնականում նպատակահարմար չէ, քանի որ շատ հաճախ անհրաժեշտություն է առաջանում հերթափոխային աշխատանքները կատարել 24 ժամից պակաս տևողությամբ: Նման կոշտ կարգավորումը հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 142-րդ հոդվածի 1-ին մասին:  7. Նախագծի 20-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսված` նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողությունը մինչև 12 ժամ սահմանումը, անտեսելով այլ գործատուի մոտ համատեղությամբ աշխատելու հնարավորությունը, հակասում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 99-րդ հոդվածի 1-ին մասին, քանի որ չի բացառվում, որ աշխատողը 12 ժամ նույն գործատուի մոտ աշխատելուց հետո, հիմք ընդունելով վերոհիշյալ հոդվածի դրույթը, շարունակի աշխատել մեկ այլ գործատուի մոտ, ինչը չի համապատասխանում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի նաև 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասի պահանջին:  Նախագծի 20-րդ հոդվածի 2-րդ մասը չի համապատասխանում`  - ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածին, որի համաձայն «Յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի …. առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի….իրավունք:»:  - ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետին, որի համաձայն` «Աշխատանքային օրենսդրությունը սահմանում է`…5) աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը:»:  - «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետի պահանջին` «Բացառապես Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով են սահմանվում` 1) Ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքներն իրականացնելու և պաշտպանելու պայմանները և կարգը….»:  8. Նախագծի 22-րդ հոդվածով արտաժամյա աշխատանքներ կատարելու հնարավորությունը վերապահելով կողմերի համաձայնությանը չի համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի պահանջին և չի բխում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի պահանջներից, քանի որ արտաժամյա աշխատանքը թույլատրվում է այդ նույն հոդվածի 1-ին մասի 1-ից- 6-րդ կետերով սահմանված բացառիկ դեպքերում:  Հարկ ենք համարում նշել, որ նշված հոդվածով կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատաք կատարելը նախատեսված էր ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով, ինչը ուժը կորցրած է ճանաչվել 15.07.2010թ. ՀՕ-117-Ն օրենքով:  9. Նախագծի 23-րդ հոդվածից հետևում է, որ տարեկան արտաժամյա աշխատանքի տևողությունը վերաբերվում է միայն գործատուի պահանջով կատարվող արտաժամյա աշխատանքներին, որը որպես բացառություն նախատեսված է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասով: Տվյալ դեպքում անտեսվել է նախագծի 22-րդ հոդվածով նախատեսված կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանք կատարելը, ինչը հնարավորություն է ստեղծում կողմերի համաձայնությամբ անսահմանափակ արտաժամյա աշխատաքներ կատարելու համար: Հետևաբար, անհրաժեշտ ենք համարում նախագծի 22-րդ հոդվածից հանել «կողմերի համաձայնությամբ կամ» բառերը:  Նախագծի 23-րդ հոդվածը չի համապատասխանում `  - ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածին, որի համաձայն «Յուրաքանչյուր աշխատող, օրենքին համապատասխան, ունի … առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման, ամենօրյա և շաբաթական հանգստի….իրավունք:», մինչդեռ նախագծով առաջարկվող «կողմերի համաձայնությամբ» արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման դեպքում առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակում նախատեսված չէ:  - Մարդու իրավունքների համընդհանուր հռչակագրի 24-րդ հոդվածին, որի համաձայն` «Յուրաքանչյուր ոք ունի հանգստի և ժամանցի իրավունք, ներառյալ աշխատանքային օրվա խելամիտ սահմանափակման…իրավունքը»:  - Տնտեսական, սոցիալական և մշակութային իրավունքների մասին միջազգային Դաշնագրի հոդված 7-ին, որի համաձայն` «Սույն Դաշնագրի մասնակից պետությունները ճանաչում են աշխատանքի արդար և նպաստավոր պայմանների յուրաքանչյուրի իրավունքը, մասնավորապես` d/ հանգիստը, ժամանցը և աշխատանքային ժամանակի խելամիտ սահմանափակումը…:»:  10. Նախագծի 28-րդ հոդվածով առաջարկվող ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունը թողնելը կողմերի համաձայնությանը ընդունելի չէ, քանի դեռ Հայաստանի Հանրապետությունում ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդները չեն ուղեկցվում արդյունավետ ապահովագրական միջոցներով, որոնք կապահովեն ռիսկային պայմաններում աշխատողների անվտանգությունը և քանի դեռ այդ ռիսկերի թույլատրելի նվազագույն չափը օրենսդրորեն սահմանված չէ:  Միաժամանակ, անհրաժեշտ ենք համարում նշել, որ նախագծով նախատեսված փոփոխություններով ամենամյա երկարացված և ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդների տևողությունը կարող է էականորեն նվազել, ինչը իր հերթին հնարավորություն չի ընձեռնի աշխատողին լիարժեք հանգստանալու և աշխատունակությունը վերականգնելու համար:  11. Նախագծի 31-րդ հոդվածի 2-րդ մասով առաջարկվող փոփոխությունը ընդունելի չէ, քանի որ այստեղից կարելի է ենթադրել, որ եթե աշխատողի ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը չի տեղափոխվել և միացվել հաջորդ աշխատանքային տարվա ամենամյա արձակուրդին, ապա աշխատողը կորցնում է ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասից օգտվելու իրավունքը: Սակայն, աշխատողի ամենամյա արձակուրդը տեղափոխելու և այն հաջորդ տարվա արձակուրդին միացնելու պարտականությունը գործող օրենսդրությամբ վերապահված է գործատուին: Հետևաբար, եթե գործատուն թերացել է իր պարտականությունների կատարման մեջ, ապա աշխատողը չպետք է կորցնի արձակուրդի չօգտագործված մասից օգտվելու իրավունքը:  Նախագծի 31-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «0.15»-ից հետո ավելացնել «տոկոսի» բառը:  12. Նախագծի 32-րդ հոդվածով առաջարկվող լրացումը նպատակահարմար չէ, քանի որ կազմակերպության լուծարման (անհատ ձեռնարկատիրոջ գործունեության դադարման և օրենքով նախատեսված դեպքերում պետական գրացումն ուժը կորցրած կամ անվավեր ճանաչելու) դեպքում բացակայում է աշխատողի մեղքը, որի հետևանքով աշխատողը չպետք է զրկվի աշխատանքից ազատվելու դեպքում իրեն հասանելիք ամենամյա չօգտագործված արձակուրդի տրամադրման իրավունքից:  13. Հաշվի առնելով Հայաստանում գնաճը, դրամի արժեզրկումը, նվազագույն աշխատավարձի գնողունակությունը, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության ազգային վիճակագրական ծառայության տվյալները, որի համաձայն` բնակչության մոտ 30%-ը համարվում է աղքատ, որոնց թվում ընդգրկված են նաև աշխատող աղքատներ, գտնում ենք, որ նախագծի 38-րդ հոդվածով նախատեսված ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 182-րդ հոդվածը ուժը կորցրած ճանաչելու մասին առաջարկը նպատակահարմար չէ:  Ուստի, առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 182-րդ հոդվածի «Աշխատավարձի» բառից առաջ ավելացնել «Նվազագույն» բառը:  Դեռևս 1995 թվականից Հայաստանի Հանրապետությունը Սահմանադրությամբ հռչակվել է ինքնիշխան, ժողովրդավարական, սոցիալական, իրավական պետություն:  «Սոցիալական է կոչվում այն պետությունը, որը ձգտում է իր բնակչության համար ապահովել արժանապատիվ և անվտանգ գոյության պայմաններ, աշխատանք, բարենպաստ կենսական միջավայր, բոլորի համար համեմատաբար մատչելի կենսական հնարավորություններ»:  «Սոցիալական պետության հիմնական բնութագրիչներից անհրաժեշտ է առանձնացնել՝  ա/ մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության բարձրացման օրենսդրական երաշխիքների ապահովումը,  ……………  գ/ կենսանվազագույնի երաշխավորումը»:  Հայաստանի Հանրապետությունում չի կիրառվում 2004 թվականին ընդունված «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մասին» ՀՀ օրենքը, որի 4-րդ հոդվածի համաձայն՝ «Կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի սահմանումը նպատակ ունի՝  1) գնահատել Հայաստանի Հանրապետության բնակչության կենսամակարդակը.  2) կենսամակարդակի գնահատված ցուցանիշն օգտագործել պետական սոցիալական քաղաքականություն մշակելիս և իրականացնելիս.  3) հիմնավորել սահմանվող նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերը.  4) որոշել չհարկվող եկամտի չափը՚:  Նույն օրենքի 7-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Հայաստանի Հանրապետությունում կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի մեծությունը հիմք է նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, ինչպես նաև նպաստների և սոցիալական այլ վճարների չափերի սահմանման համար»:  Այսինքն, կենսաապահովման նվազագույն զամբյուղի և կենսաապահովման նվազագույն բյուջեի չափից է կախված բնակչության կենսամակարդակը, այդ թվում աղքատության շեմի գնահատումը, նվազագույն աշխատավարձի, կենսաթոշակների, կրթաթոշակների, նպաստների, սոցիալական վճարների, ինչպես նաև չհարկվող եկամտի չափերի սահմանումը:  Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2014թ. N 442-Ն որոշմամբ հաստատված Հայաստանի Հանրապետության 2014-2025թթ. Հեռանկարային զարգացման ռազմավարական ծրագրի 265-րդ կետում նշված է, որ «Աշխատանքի շուկայի կարգավորման կարևոր տարր պետք է լինի նվազագույն աշխատավարձի քաղաքականությունը:»:  Հայաստանի Հանրապետությունը, 2004 թվականին վավերացնելով Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» թիվ 131 Կոնվենցիան, իր վրա պարտավորություն է վերցրել ներդնել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման համակարգ և ժամանակ առ ժամանակ վերանայել այն:  ԱՄԿ թիվ 131 կոնվենցիայի 3-րդ հոդվածի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ժամանակ պետք է հաշվի առնվեն՝  ա) աշխատողների և նրանց ընտանիքների պահանջմունքները՝ ուշադրություն առնելով երկրում ընդունված աշխատավարձի ընդհանուր մակարդակը, կեմսաապահովման նվազագույն ծախսերը, սոցիալական նպաստները և այլ սոցիալական խմբերի կյանքի համեմատական մակարդակը,  բ) տնտեսական գործոնները՝ ներառելով տնտեսական զարգացման պահանջները, արտադրողականության մակարդակը և զբաղվածության բարձր մակարդակի ձեռքբերման և պահպանման ցանկալիությունը:  «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին» ԱՄԿ թիվ 135 Հանձնարարականի 1-ին և 2-րդ կետերի համաձայն՝ նվազագույն աշխատավարձի սահմանումը պետք է լինի պետության քաղաքականության բաղադրիչներից մեկը, որը ուղղված կլինի աղքատության դեմ պայքարի և բոլոր աշխատողների ու նրանց ընտանիքների կարիքների բավարարման ապահովմանը, ինչպես նաև վարձու աշխատողների նվազագույն աշխատավարձի թույլատրելի մակարդակների նկատմամբ անհրաժեշտ սոցիալական պաշտպանության տրամադրմանը:  Նույն Հանձնարարականի 11-րդ և 12-րդ կետերում նշված է, որ նվազագույն աշխատավարձը ժամանակ առ ժամանակ պետք է կարգավորվի՝ հաշվի առնելով կյանքի արժեքը և տնտեսական պայմանները: Այդ նպատակով կարող է իրականացվել նվազագույն աշխատավարձի չափի վերանայում՝ հաշվի առնելով կյանքի արժեքի գործակցի փոփոխությունը:»:  Հայաստանի Հանրապետությունում չեն կիրառվում ԱՄԿ 131-րդ կոնվենցիայի պահանջների համաձայն նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեխանիզմները, այն դեպքում, երբ «Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կանոնադրության 19-րդ հոդվածի 5-րդ կետի b) և d) ենթակետերի համաձայն` Կառավարությունը պարտավորվում է միջոցներ ձեռնարկել օրենքով իրականացնելու իր վրա վերցված պարտավորությունը և կիրառել այն:  Ըստ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության կողմից հրատարակած «Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման հիմունքները՝ ձեռնարկի, տարբեր երկրներում նվազագույն աշխատավարձի ինդեքսավորումը կատարվում է տարբեր հաճախականությամբ՝ յուրաքանչյուր տարի, երկու տարին մեկ անգամ և չսահմանված հաճախականությամբ:  Նվազագույն աշխատավարձը, որը պետության կողմից սահմանվող կարևորագույն երաշխիքներից է, Հայաստանի Հանրապետությունում չի կատարում իր գործառույթը, այսինքն չի ապահովում աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների նվազագույն պահանջմունքները:  14. Նախագծի 39-րդ և 40-րդ հոդվածներով նախատեսված ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր և առանձնապես վնասակար աշխատանքների կատարման համար հավելումների չափը, արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափից բացի հավելումների չափը կողմերի համաձայնությամբ սահմանելը ընդունելի չէ, քանի որ նշված պայմաններում կատարվող աշխատանքները չեն ուղեկցվում արդյունավետ ապահովագրական միջոցներով, որոնք կապահովեն ռիսկային պայմաններում աշխատողների անվտանգությունը և քանի դեռ այդ ռիսկերի թույլատրելի նվազագույն չափը օրենսդրորեն սահմանված չէ:  Նման փոփոխությունը չի նպաստում գործատուների կողմից ռիսկերի նվազեցմանը ուղղված գործողությունների իրականացմանը: Չի բացառվում նաև, որ հավելումների չափը նշված փոփոխությունից հետո կնվազի մինչ այդ գործող օրենքով սահմանաված չափից, ինչը չի բխում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի 2-րդ կետի պահանջից:  Բացի դրանից, նախատեսված փոփոխությամբ էականորեն կնվազի թե աշխատողների աշխատավարձը և թե աշխատավարձից պահվող հարկերը, որն իր հերթին կհանգեցնի պետական բյուջեի մուտքերի նվազեցմանը:  15. Նախագծի 26-րդ հոդվածի 2-րդ, 3-րդ մասերով, 28-րդ հոդվածի 3-րդ, 4-րդ մասերո, 39-րդ և 40-րդ հոդվածներով առաջարկվող փոփոխությունները աշխատողների միջև առաջացնում են խտրականություն, ինչը չի բխում`  - ՀՀ Սահմանադրության` 28-րդ հոդվածի պահանջից, այն է` «Բոլորը հավասար են օրենքի առջև:»:  - ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետով սահմանված սկզբունքից, այն է` «աշխատողների իրավունքների և հնարավորությունների հավասարությունը»:  Վերոնշված փոփոխություններով վերացվում են նաև աշխատողների համար պետության կողմից սահմանված նվազագույն երեշխիքները, ինչը չի բխում`  - ՀՀ Սահմանադրության 1-ին հոդվածի պահանջից` «Հայաստանի Հանրապետությունն….սոցիալական, իրավական պետություն է:»:  «Սոցիալական պետության հիմնական բնութագրիչներից անհրաժեշտ է առանձնացնել՝ ա/ մարդկանց սոցիալական պաշտպանվածության և բարեկեցության բարձրացման օրենսդրական երաշխիքների ապահովումը…»:  - ՀՀ Սահմանադրության 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի պահանջից` «Մարդու և քաղաքացու հիմնական իրավունքների և ազատությունների հարգումն ու պաշտպանությունը հանրային իշխանության պարտականություններն են:»:  - ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 2-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ կետերի պահանջներից` «Աշխատանքային օրենսդրության նպատակն է`  1) սահմանել ֆիզիկական անձանց` Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիների, օտարերկրյա քաղաքացիների, քաղաքացիություն չունեցող անձանց, (այսուհետ` քաղաքացիներ) աշխատանքային իրավունքների և ազատությունների պետական երաշխիքները.  2) նպաստել աշխատանքի բարենպաստ պայմանների ստեղծմանը:»:  - «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 9-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 1-ին կետի պահանջին` «Բացառապես Հայաստանի Հանրապետության օրենքներով են սահմանվում` 1) ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքներն իրականացնելու և պաշտպանելու պայմանները և կարգը….»: | 1. Չի ընդունվել: Նշված կարգավորումը որևէ կերպ չի հակասում Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 1-ին նախադասությանը: Այն համապատասխանում է 2015 թվականի դեկտեմբերի 6-ի խմբագրությամբ ՀՀ Սահմանադրության պահանջներին:  2. Ընդունվել է:  3. Ընդունվել է: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 7-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանվում է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու են համարվում օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը: «Օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող» հասկացության շրջանակներում ենթադրվում է, որ գործատուն համարվում է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող, եթե բավարարում է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքով ՓՄՁ սուբյեկտների դասակարգման շրջանակներում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող համարվելու չափանիշներին: Վկայակոչված օրենքի համապատասխան դրույթի (2-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետ) համաձայն՝ գերփոքր են համարվում այն առևտրային կազմակերպությունները և անհատ ձեռնարկատերերը, որոնց աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը:  Ուստի, Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով ժամկետ (մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը) սահմանելու նպատակը վերոնշյալ օրենքի պահանջներին համապատասխան գործատուին գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարելն ու այդ ժամանակահատվածով աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատություններից օգտվելու հնարավորություն տալն է:  Այսինքն, եթե գործատուի մոտ աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակը կազմում է մինչև 10 մարդ, իսկ նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթը կամ նախորդ տարեվերջի դրությամբ ակտիվների հաշվեկշռային արժեքը չի գերազանցում 100 մլն դրամը, ապա գործատուն կհամարվի գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող այդ ամբողջ տարին, իսկ դրան հաջորդող տարում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատու համարվելու համար հիմք կնդունվեն համապատասխանաբար նախորդ տարվա ցուցանիշները:  4. Օրենսգրքով «ամսական հիմնական աշխատավարձ» հասկացությունն ամրագրելու անհրաժեշտությունը բացակայում է.  Օրենսգրքի 178-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանված է, որ աշխատավարձը ներառում է հիմնական աշխատավարձը և գործատուի կողմից աշխատողին իր կատարած աշխատանքի դիմաց տրված լրացուցիչ աշխատավարձը: Ընդ որում, հիմնական աշխատավարձը օրենքով, այլ նորմատիվ իրավական ակտով, աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար սահմանված վարձատրության չափն է: Միևնույն ժամանակ, Օրենսգրքի 180-րդ հոդվածի 2-րդ մասով արդեն իսկ սահմանված է, որ ժամային, գործավարձային և ամսական դրույքաչափը (որն ամսական հիմնական աշխատավարձն է), աշխատանքի նորմաները սահմանվում են կոլեկտիվ կամ աշխատանքային պայմանագրերով: Այսնինքն, Նախագծի 13-րդ հոդվածի 4-րդ մասում նախատեսվող փոփոխությամբ որևէ նոր հասկացություն չի կիրառել:  5. Չի ընդունվել: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 17-րդ հոդվածով առաջարկվող կարգավորումը ամենևին էլ չի ենթադրում, աշխատանքային պայմանագրի լուծում առանց գործատուի ընդունած անհատական իրակավական ակտի: Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածի 3-րդ մասում նշված են այն դեպքերը, որոնց պարագայում աշխատանքային պայմանագրերը պարտադիր կերպով պետք է կնքվեն որոշակի ժամկետով: Այդ դրույթում թվարկված բոլոր դեպքերում աշխատանքային պայմանագրերը պրակտիկորեն չեն կարող Օրենսգրքի 111-րդ հոդվածի 5-րդ մասի կարգավորման ուժով համարվել անորոշ ժամկետով կնքված:  Ուստի, առաջարկվող փոփոխության նպատակը իրավակիրառական պրակտիկայում առաջացող այս խնդիրը կարգավորելն է:  6. Նախագծի լրամշակված տարբերակի 23-րդ հոդվածի 1-ին կետով առաջարկվող փոփոխության կապակցությամբ հարկ է նշել, որ դրանով նոր կարգավորում չի առաջարկվում ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) նախատեսված (139-րդ հոդվածի 4-րդ մաս) 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 աշխատողը ունենում է շաբաթական ազատ 5 օր և կարող է համատեղությամբ աշխատել ու լրացուցիչ վաստակել:  Առաջարկվող փոփոխությունը ուղղակի հստակեցնում է Օրենսգրքի գործող նորմը՝ սահմանելով Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով ամրագրված կարգավորման փաստացի կիրարկման կարգը:  Հարկ է նաև նշել, որ Օրենսգրքում 2014 թվականին նախատեսված փոփոխությունների նախագծով, ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը, հիմք ընդունելով Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի պահանջները, առաջարկել էր Օրենսգրքից հանել օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմը: Սակայն, այդ առաջարկությունը քննարկումների արդյունքում հանվեց շրջանառությունից, այդ թվում՝ ՀՀ առողջապահության նախարարության բացասական կարծիքի հիման վրա՝ հետևյալ հիմնավորմամբ.  մի շարք պետական և համայնքային կազմակերպություններ (բուժհաստատություններ, պոլիկլինիկաներ, շուրջօրյա խնամքի հաստատություններ) ունեն աշխատողներ, որոնք աշխատում են օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմով, և այդ ռեժիմի վերացումը կառաջացնի այդ հաստիքների գծով առնվազն 20 տոկոս ավելացում և դրան համապատասխան՝ ՀՀ պետական բյուջեից լրացուցիչ ծախսեր:  7. Ընդունվել է:  8-9. Չի ընդունվել: ԵՄ Աշխատաժամանակի մասին դիրեկտիվով (հաստատվել է Եվրոպական պառլամենտի և Եվրոպական միության խորհրդի կողմից՝ կազմակերպություններում աշխատաժամանակի անվտանգ և առողջության նվազագույն պահանջների հաստատման նպատակով) երաշխավորվում է աշխատաժամերի առավելագույն (շաբաթական 48 ժամ), հանգստի նվազագույն և ամենամյա վճարովի արձակուրդի իրավունք բոլոր աշխատողների համար ԵՄ-ում: Միաժամանակ Դիրեկտիվը բոլոր անդամ երկրներին հնարավորություն է տալիս չհետևելու աշխատաժամանակի առավելագույն տևողության սահմանափակմանը և կողմերի համաձայնությամբ իրականացնել արտաժամյա աշխատանք, որը կարող է գերազանցել աշխատաժամանակի շաբաթական 48 ժամյա տևողությունը, պայմանով, որ աշխատողի համար պետք է ապահովվի հանգստի նվազագույն տևողությունը:  Հարկ է նշել, որ վերը նշված դիրեկտիվը համապատասխանում է ԱՄԿ կոնվենցիաներին, Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիային (այսուհետ՝ Խարտիա) և հիմնարար իրավունքների մասին Եվրոպական միության խարտիային:  Հարկ է նշել նաև, որ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 3-րդ մասով հստակ սահմանված են աշխատաժամանակի օրական և շաբաթական առավելագույն տևողությունները՝ ներառյալ արտաժամյա աշխատանքը: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում սահմանված է նաև համատեղությամբ աշխատողի համար ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը: Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասով միաժամանակ սահմանված է, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքը իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը, իսկ Օրենսգրքի 154-րդ և 155-րդ հոդվածներում 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 Օրենսգրքի վկայակոչված դրույթների սահմանափակումներով և չի կարող աշխատողին անկանխատեսելի, անսահմանափակ քանակությամբ ժամանակահատվածով արտաժամյա աշխատանքի ներգրավել ինչպես օրվա, շաբաթվա, այնպես էլ տարվա ընթացքում:  Մյուս կողմից Նախագծով առաջարկվում է, որ կողմերի համաձայնությամբ արտաժամյա աշխատանքի դեպքերը և պայմանները, այդ թվում՝ հավելման չափը պետք է որոշվեն կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվեն աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում:  10. Չի ընդունվել: Նախագծով առաջարկվող համապատասխան փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է՝  1. ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում,  2. սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում,  3. վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար,  4. գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում,  5. «աշխատավարձ - արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում,  6. ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում:  Աշխատողներին ամենամյա երկարացված և լրացուցիչ արձակուրդներ տրամադրելու Օրենսգրքի պահանջը պահպանվում է: Նախատեսվում է ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի իրավունք տվող աշխատանքների պայմանների բնութագրումը օրենքով, ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրման կարգի ու պայմանների սահմանում կողմերի համաձայնությամբ, պետական հատվածում՝ ամենամյա երկարացված կամ լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրման կարգի ու պայմանների սահմանում ՀՀ կառավարության կողմից:  Առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:  Հարկ է նշել, որ աշխատանքի առողջ և անվտանգ պայմանների թույլատրելի մակարդակը սահմանված է ՀՀ օրենսդրությամբ: Անհրաժեշտ է այս առումով նշել նաև, որ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նորմատիվները դեռևս ամբողջական չեն և չեն համապատասխանում միջազգային չափանիշներին, որն ունի նաև օբյեկտիվ հիմք՝ նկատի ունենալով, որ նշված նորմատիվների ամբողջականացումը միջազգային ստանդարտներին համապատասխան, էական բեռ կավելացնի պետական և ոչ պետական հատվածի գործատուների համար: Այս կարգավորումների ամբողջականացումը ուղղակիորեն բխում է աշխատողների հիմնական իրավունքի իրացումից, այն է՝ աշխատանքի անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմանների ապահովումը բխում է օբյեկտիվ անհրաժեշտությունից:  Առանց օրենսդրության ամբողջականացման և միջազգային չափանիշներին դրանց համապատասխանեցման նախապայմանի, անհնար է գործնականում ապահովել նաև աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նկատմամբ վերահսկողություն, որը ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմնի գործունեության հիմնական նպատակներից է և ամրագրված է վերջինիս կանոնադրական գործառույթներում:  Օրենսգրքի 262-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողների անվտանգության և առողջության պահպանման նկատմամբ իրենց իրավասությունների սահմաններում հսկողություն և վերահսկողություն են իրականացնում պետական լիազորված մարմինները:  ՀՀ կառավարության 2017 թվականի ապրիլի 27-ի N 444-Ն որոշմամբ ստեղծվել է ՀՀ առողջապահության նախարարության առողջապահական տեսչական մարմին (այսուհետ՝ Տեսչական մարմին), որին իր կանոնադրությամբ վերապահվել է աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ վերահսկողությունը և մինչև 18 տարեկան անձանց, ինչպես նաև հղի կամ երեխային կրծքով կերակրող կանանց և երեխա խնամող աշխատողների համար աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված երաշխիքների ապահովման նկատմամբ վերահսկողությունը:  Հետևաբար Տեսչական մարմինը ՀՀ օրենսդրությանը համապատասխան ունի աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ պետական վերահսկողության համար անհրաժեշտ իրավական լիարժեք հիմքեր:  11. Ընդունվել է: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 34-րդ հոդվածի 2-րդ մասով Օրենսգրքի 167-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումը նպատակ ունի հենց սահմանելու, որ աշխատողը ոչ մի պարագայում չպետք է կորցնի չօգտագործված արձակուրդը հետագայում օգտագործելու իրավունքը: Լրացման մեջ հստակ սահմանվել է, որ աշխատողը չի կորցնում իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքը, եթե ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տեղափոխվել և միացվել է հաջորդ տարվա ամենամյա արձակուրդին, սակայն չի տրամադրվել աշխատողին:  12. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 35-րդ հոդվածով հստակեցվել է, որ գործատուի լուծարման դեպքում աշխատողին աշխատանքից ազատելիս չի կարող տրամադրվել չօգտագործած արձակուրդը` աշխատանքից ազատման տարին, ամիսը, ամսաթիվը տեղափոխելու միջոցով:  13. Չի ընդունվել: Ներկայումս Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության 131 կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխան մշակվում են Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մեթոդաբանական մոտեցումները, որը ԱՄԿ փորձագետի առաջարկության հիման վրա լրամշակելուց հետո կրկին անգամ կներկայացվի սոցիալական գործընկերներին` կարծիքի: Հիշյալ մեթոդաբանությամբ նախատեսվում է նվազագույն աշխատավարձի չափի որոշման ժամանակ հաշվի առնել նաև նախորդ տարվա գնաճի ցուցանիշը: Ինչ վերաբերում է կենսապահովման նվազագույն բյուջեի չափի կիրառման խնդրին, ապա այս ուղղությամբ Համաշխարհային բանկի փորձագիտական եզրակացության հիման վրա ՀՀ կառավարությունը նպատակահարմար է գտել որդեգրել հետևյալ մոտեցումը` ՀՀ ազգային վիճակագրական ծառայության կողմից հաշվարկվող նվազագույն սպառողական զամբյուղի արժեքները (ՀԲ մեթոդաբանությամբ և ՀՀ ԱՆ կողմից մշակված պարենային զամբյուղների հիման վրա) սոցիալական քաղաքականության մշակման և իրականացման շրջանակներում հաշվի առնել որպես կողմնորոշիչ:  14-15. Չի ընդունվել: Նախագծով առաջարկվող համապատասխան փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է՝  • ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում,  • սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում,  • վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար,  • գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում,  • «աշխատավարձ - արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում,  • ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում:  Օրենսգրքի պահանջով (183-րդ հոդված) ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված են ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը, որի արդյունքում՝  1. միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված են նույն պարտավորությունները՝ հավելումների վճարում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում,  2. չի խրախուսվում գործատուի ներդրումները աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ:  Առաջարկվող կարգավորումների պարագայում նախատեսվում է.  1. ՀՀ կառավարության կողմից ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում,  2. Օրենսգրքով հետևյալ տարբերակված պահանջի նախատեսում. 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 կամ աշխատանքի ընթացքում հատուկ ընդմիջումներ կամ կողմերի բանակցությունների արդյունքում կարող է վճարվել նաև հավելում կողմերի որոշած չափով:  Առաջարկվող փոփոխության պարագայում ակնկալվում է առավել ճկուն, արդյունավետ և միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխանող կարգավորման ապահովում: Մասնավորապես, Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է. նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրականացումը` Կողմերը պարտավորվում են վերացնել իրենց բնույթով վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքները: Այն դեպքերում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ նվազեցնել այդ վտանգները` պետք է նախատեսվի աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ:  Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:  Արտաժամյա և գիշերային աշխատանքների համար տրվող հավելումների առումով՝  Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:  Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ Խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, Խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:  Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Վերանայված եվրոպական սոցիալական Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, Խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում:  Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքով ներկայումս նախատեսված են կոշտ և անարդյունավետ սահմանափակումներ՝ աշխատողի և գործատուի իրավունքների արդյունավետ իրացման տեսանկյունից, որոնք վերաբերում են գիշերային, արտաժամյա, ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների նվազագույն չափերի սահմանմանը (Նախագծով առաջարկվում է այդ կարգավորումների փոխարեն առավել ճկուն, կողմերի իրավունքների հավասարակշռմանը միտված արդյունավետ կարգավորում): Նշված կոշտ կարգավորումները ինքնաբերաբար չեն ենթադրում աշխատողների աշխատավարձերի բարձրացում կամ աշխատանքի վարձատրության հետ կապված հարաբերությունների նկատմամբ արդյունավետ պետական վերահսկողություն՝ նկատի ունենալով նաև պահպանվող ոչ ֆորմալ զբաղվածության և վարձատրության բարձր մակարդակը, ինչն արտացոլված է նաև պաշտոնական վիճակագրությունում: Կածրում ենք այս ուղղությամբ պետական վերահսկողության արդյունավետությունը ուղղակիորեն կապված է տեսչական բարեփոխումների շրջանակներում ներդրվող ռիսկերի վրա հիմնված ստուգումների համակարգի գործադրման հնարավորություններից:  Կարծում ենք նաև, որ նմանատիպ կոշտ կարգավորումները կարող են հանգեցնել անցանկալի ռիսկերի գործատու-տեսչական մարմին փոխհարաբերություններում (այս մասին առավել մանրամասն ներկայացված է բերված հիմնավորման սկզբում՝ սահմանափակելով աշխատողի սոցիալ-աշխատանքային իրավունքների իրացման օբյեկտիվ հնարավորությունները): | 2. Հիմք ընդունելով նաև ԱՄԿ գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017 թվականի նոյեմբերի հուշագրում ներկայացված դիրքորոշումը՝ Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու համար նախատեսված առանձնահատկությունը:  3. Տես սույն տողի 2-րդ կետում նշված փոփոխությունը:  7. Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում առաջարկված փոփոխությունը, որով նախատեսվում էր հանել տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակման պահանջը: Նման փոփոխություն առաջարկելու համար հիմք էր ընդունվել այն հանգամանքը, որ հիմնական և համատեղությամբ աշխատանքի գործատուները օբյեկտիվորեն չեն կարող և չունեն հնարավորություն վերահսկելու աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը, եթե նման ցանկություն չունի աշխատողը:  Նախագծից այս դրույթը հանվել է՝ հիմք ընդունելով վերջինիս վերաբերյալ ԱՄԿ գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017 թվականի նոյեմբերի հուշագրում ներկայացված դիրքորոշումը: Միաժամանակ, Նախագծով ամրագրվել է, որ տարբեր գործատուների մոտ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջի կատարման պարտականությունը կրում է աշխատողը:  11. Նախագծի համապատասխան հոդվածում կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը: |
| 22. | ՀՀ արտաքին գործերի նախարարություն  10.01.2018թ. N 1111/95-18 գրություն | «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի վերաբերյալ հայտնում ենք, որ նախագծի 31-րդ հոդվածը հավելյալ քննարկման և խմբագրման կարիք ունի, հաշվի առնելով հետևյալը.  - 31-րդ հոդվածի 1-ին մասում սահմանված է ժամկետ՝ ամենամյա արձակուրդի տրամադրման համար, իսկ նույն հոդվածի 2-րդ մասում սահմանված է արձակուրդի անժամկետ իրավունք, ուստի՝ այս երկու դրույթները հակասության մեջ են գտնվում միմյանց հետ,  - Արձակուրդ վերցնելը հանդիսանում է աշխատողի իրավունքը, իսկ արձակուրդ տրամադրելը՝ գործատուի պարտականությունը, սակայն նախագծի 31-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 5-րդ կետի ներկա խմբագրությամբ աշխատողի այդ իրավունքը փոխակերպվում է և դառնում պարտականություն, իսկ գործատուի համար սահմանվում է տուժանք, եթե աշխատողը չի ցանկացել իրացնել արձակուրդի իր իրավունքը: | Չի ընդունվել: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 34-րդ հոդվածի 1-ին և 2-րդ մասերի միջև որևէ հակասություն առկա չէ: Նախագծի նշված հոդվածի 1-ին մասում սահմանված է այն առավելագույն ժամկետը, երբ գործատուի կողմից, որպես իր պարտականություն, աշխատողին պարտադիր պետք է տրամադրվի ամենամյա արձակուրդը:  Միաժամանակ, հոդվածի 2-րդ մասով ամրագրվում է, որ այն դեպքում, երբ գործատուն չի կատարել իր պարտականությունը և Օրենսգրքով սահմանված ժամկետում աշխատողին չի տրամադրել ամենամյա վճարողվի արձակուրդ, աշխատողը ամեն դեպքում չպետք է կորցնի իր ամենամյա արձակուրդի իրավունքը: |  |
| 23. | ՀՀ արդարադատության նախարարություն  29.12.2017թ. N 01/23684-17 գրություն | 1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ` Նախագիծ) 2-րդ հոդվածով նախատեսվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ` Օրենսգիրք) լրացնել 3.1 հոդվածով, որով սահմանվում է խտրականության հասկացությունն ու դրա արգելքը: Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ կետով նախատեսված` աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարության սկզբունքը բովանդակային առումով համընկնում է խտրականության` Նախագծով տրվող սահմանման հետ: Միևնույն ժամանակ, Նախագծով առաջարկվող «....բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են, նպատակահարմար և անհրաժեշտ» ձևակերպման պայմաններում գործատուին տրվում է որևէ կերպ չհիմնավորված լայն հայեցողություն` ինքնուրույն որոշելու հետապնդվող նպատակի իրավաչափությունը և կիրառվող միջոցների համաչափությունը, նպատակահարմարությունն ու անհրաժեշտությունը: Հետևաբար, խտրականության արգելքի կարևորությունից ելնելով, այդ սկզբունքային դրույթից բացառությունները պետք է սահմանվեն համապատասխան օրենքներով:  2. Նախագծի 3-րդ հոդվածով լրացվող 3.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանվում է պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի հասկացությունը, համաձայն որի` «պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանք է համարվում առանց կողմերի միջև աշխատանքային պայմանագրի (կամ ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրի) կնքման կամ կողմերի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրով (կամ ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրով) չնախատեսված և որևէ պատժի սպառնալիքի տակ անձից պահանջվող և (կամ) անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանք կամ ծառայություն...»: Հարկ է նշել, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ` Օրենսգիրք) 102-րդ հոդվածի համաձայն` առանց աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի իրականացվող աշխատանքը համարվում է անօրինական աշխատանք: Բացի այդ, պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի` Նախագծով տրված ձևակերպումը վերաբերում է առանց աշխատանքային պայմանագրի կամ ծառայությունների վճարովի մատուցման պայմանագրի կատարված աշխատանքին, մինչդեռ Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 1-ին մասի ուժով աշխատանքային հարաբերությունների ծագման հիմք է հանդիսանում նաև աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտը:  Միևնույն ժամանակ Նախագծի նշված հոդվածի 2-րդ մասի վերջին պարբերությամբ նախատեսված օրենքով սահմանված կամավոր աշխատանքը և օգնություն ցուցաբերելու նպատակով կատարված աշխատանքը բացառությունն անհրաժեշտ է սահմանել նույն հոդվածի 3-րդ մասի 4-րդ կետով` նկատի ունենալով այն հանգամանքը, որ 2-րդ մասով սահմանված կարգավորումից բացառությունները թվարկված են 3-րդ մասում:  3. Նախագծի 4-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 5-րդ հոդվածում կատարվում է լրացում, որով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին տրվում է ներքին իրավական ակտ չընդունելու իրավունք: Այս կապակցությամբ գտնում ենք, որ սույն կարգավորումը որևէ կերպ չի թեթևացնում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվողների բեռը, քանի որ Օրենսգրքի դրույթների ուսումնասիրությունից բխում է, որ 248-րդ հոդվածից բացի, այլ հոդվածներով իմպերատիվ կերպով չի սահմանվում, որ գործատուն պարտավոր է ընդունել ներքին իրավական ակտ, ընդ որոմ, 248-րդ հոդվածի համաձայն ներքին իրավական ակտ ընդունելու պարտականությունը գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվողների համար լրացվող մասով ևս պահպանվել է: Հետևաբար, 5-րդ հոդվածում լրացում կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:  4. Նախագծի 7-րդ հոդվածով Օրենսգրքում լրացվող 18.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով տրված կարգավորումը խնդրահարույց է: Մասնավորապես, նշված հոդվածով սահմանվում է, որ այն օրվանից, երբ գործատուն դադարում է հանդիսանալ գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ, Օրենսգրքով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանված կարգավորումները չեն տարածվելու գործատուի վրա՝ *մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը*: Նման կարգավորում նախատեսելիս հաշվի չի առնվել այն հանգամանքը, որ *մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը* գործատուի կարգավիճակը կարող է պարբերաբար փոփոխվել, իսկ նման կարգավորման պարագայում ստացվում է, որ նույն տարում նույնիսկ կրկին գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ դառնալու դեպքում վերջինիս վրա մինչև տվյալ տարվա վերջ չի կարող տարածվել Օրենսգրքով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանված կարգավորումները: Իսկ եթե առաջարկվող կարգավորման նպատակ այն է, որ սուբյեկտը գերփոքր համարվի մեկ տարով, ապա այս դեպքում հնարավոր է հակառակ կարգավորումն առ այն, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի վրա մինչև դեկտեմբերի 31-ը տարածվի Օրենսգրքի դրույթները: Հիմք ընդունելով վերոգրյալը` կարծում ենք, որ 18.1-ին հոդվածով սահմանված կարգավորումներն ունեն վերանայման և հստակեցման կարիք:  5. Նախագծի 12-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվում է Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետում կատարել լրացում, համաձայն որի` աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, աշխատանքային պայմանագրում պետք է նշվի նաև աշխատանքի վայրը: Հարկ է նշել, որ որոշ աշխատանքների պարագայում աշխատողը կարող է չունենալ աշխատանքի մշտական վայր` հետևաբար աշխատանքի վայրը աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում կամ աշխատանքային պայմանագրում կարող է նշվել միայն դրա առկայության դեպքում: Հաշվի առնելով վերոգրյալը` գտնում ենք, որ «աշխատանքի վայրը» բառերից հետո անհրաժեշտ է լրացնել «(դրա առկայության դեպքում)» բառերը:  6. Նախագծի 14-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում լրացվող 2.1-ին մասի ձևակերպումը բովանդակային առումով հստակ չէ և տարընկալման տեղիք է տալիս: Մասնավորապես, տրված ձևակերպումից պարզ չէ, որ խոսքը նույն աշխատողի հետ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի մասն է:  7. Նախագծի 15-րդ հոդվածով փոփոխություն է կատարվում Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 2-րդ կետում` սահմանելով, որ օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատման դեպքում գործատուն իրավունք ունի չծանուցել աշխատողին այդ մասին, երբ ամսական հիմնական աշխատավարձի չափը պահպանվում է: Տվյալ դեպքում անտեսվում է մյուս պայմանների պահպանված լինելու հանգամանքը, ինչը խախտում է աշխատողի իրավունքները: Անհրաժեշտ է հաշվի առնել նաև այն հանգամանքը, որ մյուս պայմանները, որոնք ենթարկվել են փոփոխության կարող են լինել աշխատանքի էական պայմաններ և դրանց փոփոխությունը կարող են չբխել աշխատողի շահերից: Հետևաբար, օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատմանը զուգընթաց այլ պայմանների փոփոխման դեպքում ևս գործատուն պետք է ծանուցի այդ մասին աշխատողին:  8. Նախագծի 16-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում կատարվում է լրացում, համաձայն որի` առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի աշխատանքային պայմանագրի լուծման առանձնահատկությունները սահմանվում են օրենքով: Գտնում ենք, որ սույն Նախագծին կից հարակից փաթեթով անհրաժեշտ է ներկայացնել համապատասխան օրենքներում նախատեսող փոփոխությունները:  9. Նախագծի 18-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածում կատարվում է լրացում՝ որոշակի խումբ անձանց համար արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված` աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքում սահմանելով նախապատվության իրավունք: Հարկ է նշել, որ Նախագծում պարզաբանված չէ` ովքեր են մտնում ընտանիքի անդամ կատեգորիայի մեջ: Բացի այդ, գտնում ենք, որ նախապատվության իրավունքից օգտվելու պայմանների շարքում անհրաժեշտ է լրացնել նաև ընտանիքի անդամի` ընտանիքի միակ աշխատող լինելու պայմանը:  10. Նախագծի 19-րդ հոդվածի 2-րդ մասով Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետում կատարվող լրացման արդյունքում ևս Օրենսգրքում առկա ձևակերպումը չի համապատասխանում ՀՀ Սահմանադրության 29-րդ հոդվածով տրված խտրականության ձևակերպմանը:  11. Նախագծի 23-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսվում է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում կատարել լրացում, համաձայն որի` մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող **պակաս** կամ ավել լինել 24 ժամից: Նախագծի վերաբերյալ շահագրգիռ մարմինների դիտողությունների և առաջարկությունների ամփոփաթերթում առաջարկվող կարգավորումը հիմնավորվում է նրանով, որ վերջինս ուղղված է բացառելու գործնականում առկա այն դեպքերը, երբ 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 շաբաթական 48 ժամ բանաձևի պարագայում աշխատողը ունենում է շաբաթական ազատ 5 օր և կարող է համատեղությամբ աշխատել ու լրացուցիչ վաստակել: Գտնում ենք, որ առաջարկվող կարգավորումը խնդրահարույց է` հետևյալ հիմնավորմամբ. Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի տրամաբանությունն այն է, որ առանձին կատեգորիայի աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը, ելնելով որոշակի կազմակերպությունների աշխատաժամանակի ռեժիմից, կարող է կազմել օրական 24 ժամ` որպես ութժամյա աշխատանքային օրվա ընդհանուր կանոնից բացառություն: Այդուհանդերձ, որպես ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված առավելագույն աշխատաժամանակի սահմանափակման և հանգստի իրավունքների երաշխիք` Օրենսգիրքն ամրագրում է այս խումբ աշխատողների աշխատաժամանակի առավելագույն և հանգստի ժամանակի նվազագույն տևողությունը: Նախատեսվող կարգավորման պարագայում ստացվում է, որ նշված կատեգորիայի աշխատողների հերթափոխի տևողությունը բոլոր դեպքերում չպետք է պակաս լինի 24 ժամից: Կարծում ենք, որ կազմակերպության աշխատաժամանակի ռեժիմն անհրաժեշտ է տարբերել աշխատողի աշխատաժամանակի ռեժիմից: Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասի համաձայն` առանձին կատեգորիայի աշխատողների աշխատաժամանակի տևողությունը **կարող է** կազմել օրական 24 ժամ, ինչը նշանակում է, որ Օրենսգիրքն ամրագրում է այս խումբ աշխատողների թույլատրելի առավելագույն աշխատաժամանակը` չսահամանափակելով կողմերի հնարավորությունը` դրանից պակաս աշխատաժամանակ սահմանելու միջոցով ապահովելու 24 ժամյա ռեժիմով աշխատող կազմակերպությունների անընդհատ աշխատանքը: Այսպես, նման կազմակերպությունների աընդհատ աշխատանքը գործատուի հայեցողությամբ կարող է ապահովվել օրինակ` ոչ թե մեկ, այլ մի քանի աշխատողների աշխատանքի միջոցով, իսկ առաջարկվող կարգավորումը սահմանափակում է նման հնարավորությունը և չի բխում ՀՀ Սահմանադրության 82-րդ հոդվածի և Օրենսգրքի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետի տրամաբանությունից: Միևնույն ժամանակ հարկ է նկատի ունենալ, որ Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության «Աշխատաժամանակը 21-րդ դարում» վերտառությամբ 2011 թվականի հոկտեմբերի 17-21-ի զեկույցում նշվում է, որ օրական ութ ժամից ավել աշխատանքը բացասաբար է անդրադառնում ինչպես աշխատողի առողջության, այնպես էլ վերջինիս աշխատունակության վրա, ինչը չի բխում նաև գործատուի շահերից, ուստի գործատուի համար լրացուցիչ ֆինանսական բեռ առաջանալու հնարավորությունն ընդունելով հանդերձ` զեկույցում խրախուսվում է անընդհատ ռեժիմով աշխատող կազմակերպությունների աշխատանքը մի քանի հերթափոխով կազմակերպումը:  12. Նախագծի 26-րդ հոդվածով նախատեսվում է Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածի 1-ին մասը շարադրելով նոր խմբագրությամբ, այնուամենայնիվ, Նախագիծը չի լուծում Օրենսգրքում առկա ներքին հակասության հարցը: Այսպես, Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածը սահմանում է, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքն իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամ: Նման կարգավորում նախատեսելիս հաշվի չի առնվել այն հանգամանքը, որ 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետը սահմանում է, որ արտաժամյա աշխատանք թույլատրվում է, եթե աշխատանքի չի ներկայացել հերթափոխային աշխատողը, ինչը կարող է հանգեցնել աշխատանքի անընդհատության խաթարման: Այդ դեպքերում գործատուն կամ նրա ներկայացուցիչը պարտավոր է անհապաղ միջոցներ ձեռնարկել բացակայողին այլ աշխատողով փոխարինելու համար: Վերջին դեպքում այլ աշխատողների բացակայության պայմաններում կարող է առաջանալ այնպիսի իրավիճակ, երբ աշխատանքի չներկայացած հերթափոխային աշխատողին փոխարինի նախորդող հերթափոխային աշխատողը և այս պարագայում արտաժամյա աշխատանքի տևողությունն ինքնըստինքյան կգերազանցի թույլատրելի 4 ժամը:  13. Նախագծի 42-րդ և 43-րդ հոդվածներով համապատասխանաբար Օրենսգրքից հանվում են աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված` առողջության համար անվտանգ մակարդակի իջեցնելու անհնարինության, արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի համար վճարվող հավելումների նվազագույն չափերը` դրանք սահմանելու հնարավորությունը թողնելով կողմերին: Այս կապակցությամբ գտնում ենք, որ աշխատողին վճարվող հավելումների նվազագույն չափի օրենսդրական ամրագրումն ինքնանպատակ չէ, այլ կոչված է իմպերատիվ նորմերի ուժով երաշխավորելու աշխատանքային իրավահարաբերության կողմերի, և հատկապես աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի պաշտպանությունը: Մինչդեռ, գործատուի և աշխատողի կարգավիճակների փաստացի անհավասարության պայմաններում հավելման չափերի սահմանումն ամբողջությամբ պայմանագրային դաշտ տեղափոխելը կարող է հանգեցնել գործատուի կողմից որոշակի չարաշահումների: Բացի այդ, Օրենսգիրքն ամրագրում է աշխատողին վճարվող հավելումների նվազագույն չափը միայն, ինչը չի բացառում կողմերի հնարավորությունը` սահմանել հավելման` Օրենսգրքով սահմանված չափից ավելի բարձր չափ:  14. Նախագծի 39-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում կատարվող լրացումը խնդրահարույց է այն տեսանկյունից, որ նախատեսելով տնտեսության առանձին ճյուղերի, բնակավայրերի, առանձին մասնագիտությունների (որակավորումների) համար օրենքով ամսական նվազագույն աշխատավարձի (ժամավճարի) այլ չափ սահմանվելու հնարավորություն, միաժամանակ, Նախագիծը չի նախատեսում այդ հնարավորության սահմանները՝ թույլատրելով այդ չափը սահմանել Նվազագույն աշխատավարձի մասին ՀՀ օրենքով սահմանված չափից ավելի նվազ չափով, ինչն անթույլատրելի է:  15. Նախագծի 218-րդ հոդվածի 2-րդ մասով նախատեսվող «աշխատողների օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվառմանը,» բառերով լրացնելու անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ նույն մասով սահմանված ռեժիմն իր մեջ արդեն իսկ բովանդակում է աշխատաժամանակի հաշվառումը: | 1. Ընդունվել է ի գիտություն: Չնայած այն հանգամանքին, որ ՀՀ Սահմանադրությամբ ամրագրված է խտրականության արգելքը, իսկ Օրենսգրքի 3-րդ հոդվածում, որպես աշխատանքային օրենսդրության հիմնական սկզբունք, սահմանված է աշխատանքային հարաբերությունների կողմերի իրավահավասարությունը, այնուամենայնիվ, ՀՀ կողմից վավերացված ԱՄԿ թիվ 111 կոնվենցիայի պահանջների, ինչպես նաև ԱՄԿ փորձագետների դիտարկումների համաձայն՝ առկա է Օրենսգրքում խտրականության համապարփակ կարգավորումներ ամրագրելու անհրաժեշտությունը: Ուստի, այս նկատառումներից ելնելով էլ նախատեսվում է Օրենսգիրքը լրացնել նոր հոդվածով, որով սահմանվում է խտրականության արգելքը, ինչպես նաև դրանից բխող փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասում:  Ինչ վերաբերում է «Խտրականության արգելումը» հոդվածի 1-ին մասի վերջնամասում տրված ձևակերպման վերաբերյալ ներկայացված դիտողությանը ապա հարկ է նշել, որ իրականությունում հնարավոր են այնպիսի իրավիճակներ, երբ որոշակի աշխատանքների կամ զբաղմունքների համար սահմանվեն կոնկրետ պահանջներ: Այս ձևակերպման շրջանակներում հաշվի են առնվել նաև հետևյալը.  Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը, Բարդենն ընդդեմ Միացյալ Թագավորության (Burden v.UK) գործով (թիվ 13378/05, 29.04.2008թ.) արտահայտել է իր դիրքորոշումն առ այն, որ «Համեմատելի իրավիճակներում գտնվող անձանց նկատմամբ վերաբերմունքի տարբերությունը... խտրական է, եթե այն չունի օբյեկտիվ և ողջամիտ հիմնավորում, այլ կերպ ասած՝ եթե այն չի հետապնդում օրինաչափ նպատակ կամ եթե առկա չէ համաչափության ողջամիտ հարաբերություն օգտագործված միջոցների և հետապնդվող նպատակի միջև:»: Նույնաբովանդակ մոտեցումներ են ամրագրված նաև խտրականության դեմ Եվրոպական միության հրահանգներում: Մասնավորապես, «Անկախ ռասայական և էթնիկական ծագումից՝ անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու մասին» հրահանգը սահմանում է, որ «...խտրականության դրսևորման դեպք է համարվում այն դեպքը, երբ ակնհայտ չեզոք դրույթը, չափանիշը կամ գործելակերպը կարող է որևէ ռասայական և էթնիկական ծագմամբ անձանց համար որոշակի անշահավետ պայմաններ ստեղծել այլ անձանց համեմատ, եթե միայն այդ դրույթը, չափանիշը կամ գործելակերպը օբյեկտիվորեն արդարացված չեն որևէ օրինական նպատակի համար, և եթե այդ նպատակին հասնելու միջոցները նպատակահարմար են ու անհրաժեշտ»:  Միաժամանակ անհրաժեշտ է նկատել, որ ցանկացած դեպքում, երբ աշխատողը գտնում է, որ խախտվել է իր աշխատանքային իրավունքը, ապա այդ իրավունքի պաշտպանությունը, Օրենսգրքի 38-րդ համաձայն, կարող է իրականացնել դատական կարգով:  Ընդունվել է ի գիտություն: Օրենսգրքում լրացվող նոր 3.2-րդ հոդվածի 2-րդ մասում հարկադիր կամ պարտադիր աշխատանք դիտարկվում է ոչ միայն առանց աշխատանքային պայմանագրի կնքման կատարվող աշխատանքը (որը Օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի համաձայն՝ համարվում է անօրինական աշխատանք), այլ միաժամանակ որևէ պատժի կամ սպառնալիքի տակ անձից պահանջվող և (կամ) անձի կողմից կատարվող ցանկացած աշխատանք:  Ինչ վերաբերում է այն հարցին, որ Նախագծով տրված ձևակերպումը վերաբերում է միայն առանց աշխատանքային պայմանագրի կատարվող աշխատանքին և չի անդրադառնում աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտին, ապա հարկ է նկատի ունենալ, որ Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման վրա տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունների Օրենսգրքի դրույթները:  Ընդունվել է:   1. Չի ընդունվել: Օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասի համաձայն՝ ներքին իրավական ակտերն ընդունվում են կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները, աշխատանքի (հերթափոխային) և հանգստի ժամանակացույցերը (գրաֆիկները) հաստատելու, աշխատողներին արտաժամյա աշխատանքի և հերթապահության ներգրավելու, ինչպես նաև Օրենսգրքով և այլ իրավական ակտերով նախատեսված դեպքերում:   Հարկ է նկատել, որ այնպիսի հարցերի վերաբերյալ, ինչպիսիք են աշխատաժամանակի ռեժիմը (օրինակ հնգօրյա կամ վեցօրյա աշխատանքային շաբաթ, ամենօրյա աշխատանքի սկիզբ և ավարտ), ամենօրյա հանգստի և սնվելու ընդմիջման սկիզբը և ավարտը, ամենամյա հանգստը, Օրենսգրքում կոնկրետ կարգավորումներ նախատեսված չեն և վերջիններս նախատեսված է սահմանել ներքին կարգապահական կանոններով:  Բացի վերոգրյալը, Օրենսգրքի համաձայն, գործատուի ներքին իրավական ակտերին համապատասխան է իրականացվում աշխատողների անձնական տվյալների փոխանցումը կազմակերպության ներսում (134-րդ հոդվածի 4-րդ կետ), ներքին իրավական ակտերով կարող են սահմանվել աշխատաժամանակում ներառվող ընդմիջումները (138-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետ), կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոնները (218-րդ հոդված):   1. Ընդունվել է ի գիտություն: Փոփոխությամբ առաջարկվող կարգավորումը հետևյալն է.   ելնելով նախորդ տարվա համապատասխան ցուցանիշներից (աշխատողների միջին ցուցակային թվաքանակ, նախորդ տարվա գործունեությունից ստացված հասույթ) գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ համարվելու չափանիշներին բավարարելու դեպքում՝ գործատուներին իրավունք է տրվում տարվա կտրվածքով օգտվելու օրենքով սահմանված արտոնություններից:  Եթե տարվա ընթացքում վերոնշյալ ցուցանիշներից մեկը՝ աշխատողների միջին ցուցակային թցաքանակը, փոխվում է, ապա գործատուն դադարում է համարվել գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ:  Միաժամանակ հայտնում ենք մեր պատրաստակամությունը այս դրույթի վերաբերյալ կոնկրետ առաջարկության ներկայացման պարագայում այն քննարկման առարկա դարձնելու հարցում:   1. Ընդունվել է: 2. Ընդունվել է: Նախագծի 14-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում լրացվող 2.1-ին մասը խմբագրվել է՝ առավել հստակ սահմանելով, որ ամրագրվող կարգավորումը վերաբերում է նույն գործատուի մոտ նույն աշխատողի հետ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրերին: 3. Ընդունվել է: 4. Ընդունվել է ի գիտություն: Այլ օրենքներում փոփոխություն կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է, քանի որ այդ կարգավորումը համապատասխան օրենքներում արդեն իսկ առկա է (ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի 99-րդ, 115-րդ, 119-րդ հոդվածներ, «Բաժնետիրական ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 84-րդ հոդված, «Սահմանափակ պատասխանատվությամբ ընկերությունների մասին» ՀՀ օրենքի 36-րդ հոդված, ): 5. Ընդունվել է: 6. Ընդունվել է ի գիտություն: Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետում առաջարկվող լրացումը պամանավորված է այն հանգամանքով, որ առանձին օրենքներով, ինչպես նաև Օրենսգրքով կարող են նախատեսված լինել աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ համարվող այնպիսի օբյեկտիվ հիմքեր, որոնք կարող են աշխատողի գործնական հատկանիշների հետ կապված չլինել: Օրինակ առանձին օրենքներով մի շարք պաշտոնների համար արգելվում է միմյանց հետ մերձավոր ազգակցությամբ կապված անձանց իրար ենթակայությամբ աշխատանքը: 7. Ընդունվել է ի գիտություն: Առաջարկվող փոփոխությամբ հստակեցվել է Օրենսգրքով առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար նախատեսված օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառման հետ կապված կարգավորումը՝ այդ ռեժիմով աշխատողների աշխատաժամանակի և հանգստի իրավունքի լիարժեք իրացման տեսանկյունից:   Առաջարկվող հստակեցման նպատակն է բացառել գործնականում առկա այն դեպքերը, որոնց պարագայում որոշ գործատուների կողմից կիրառվում է ոչ թե աշխատաժամանակի մեկ ռեժիմ, այլ իրենց 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 12, 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 աշխատողը ունենում է շաբաթական ազատ 5 օր և կարող է համատեղությամբ աշխատել ու լրացուցիչ վաստակել:  Օրինակ նույն պահակի համար, առաջարկության մեջ բերված մեկնաբանության պարագայում, կարող են կիրառվել 12, 16, 18 ժամյա աշխատանքային օրեր: Այսինքն, նույն պահակի նկատմամբ կարող է կիրառվել նորմալ աշխատաժամանակ (շաբաթական 40 ժամ) գումարային հաշվարկով, օրական 12 ժամ, ամսական 14 հերթափոխով: Իսկ շաբաթական 48 ժամ միջին տևողությամբ աշխատաժամանակի գումարային հաշվարկի պարագայում օրական 12 ժամ աշխատանքային օրվա տևողություն կիրառելու դեպքում աշխատողն աշխատանքի կներգրավվի 17 հերթափոխ: Այսինքին, նա յուրաքանչյուր ամսվա կտրվածքով երեք հերթափոխ ավել կաշխատի և կստանա նույն դրույքաչափը:  Օրենսգրքով սահմանված վերոնշյալ ռեժիմի դեռևս պահպանումը, որպես առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար աշխատժամանակի ռեժիմի առավել արդյունավետ տարբերակ, բխում է հետևյալ հիմնավորումից.  մի շարք պետական և համայնքային կազմակերպություններ (բուժհաստատություններ, պոլիկլինիկաներ, շուրջօրյա խնամքի հաստատություններ) ունեն աշխատողներ, որոնք աշխատում են օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմով, և այդ ռեժիմի վերացումը կառաջացնի այդ հաստիքների գծով առնվազն 20 տոկոս ավելացում և դրան համապատասխան՝ ՀՀ պետական բյուջեից լրացուցիչ ծախսեր:  Ինչ վերաբերում է Օրենսգրքում նշված ռեժիմի առկայությանը, ապա այս առնչությամբ գտնում ենք, որ այն առհասարակ ենթակա է փոփոխության՝ նկատի ունենալով նաև դրա վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների դիտարկումն այն մասին, որ ոչ մի դեպքում աշխատաժամանակի օրական տևողությունը չպետք է գերազանցի ութ ժամը և որ անհրաժեշտ է վերանայել Օրենսգրքում սահմանված վերոնշյալ ռեժիմի կիրառությունը:  Հարկ է նկատել, որ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը զուգընթաց կդիտարկվի նաև վերոնշյալ ռեժիմը Օրենսգրքից հանելու հարցը՝ նկատի ունենալով նաև ԱՄԿ փորձագետների դիտարկումը նշվածի վերաբերյալ:   1. Ընդունվել է ի գիտություն: Հարկ է նշել, որ Օրենսգրքի վկայակոչված՝ 145-րդ հոդվածի 1-ին մասի 4-րդ կետով նախատեսված հիմքով աշխատողին արտաժամյա աշխատանքի ներգրավելու դեպքում ևս (եթե աշխատանքի չի ներկայացել հերթափոխային աշխատողը) պետք է պահպանվի Օրենսգրքի 146-րդ հոդվածով ամրագրված սահմանափակումն այն մասին, որ գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքն իրար հաջորդող երկու օրվա ընթացքում չպետք է գերազանցի 4 ժամը:   Այսինքն, այն գործատուի կառավարման խնդիրն է: Գործատուն պետք է իր աշխատանքները կազմակերպի՝ հաշվի առնելով նաև հերթափոխային աշխատողի աշխատանքի չներկայանալու ռիսկերը: Այս պարագայում, գործատուն պետք է իր աշխատանքները կազմակերպի այնպես, որ աշխատանքի անընդհատությունը մեկ աշխատողի հաշվին չապահովվի: Հակառակ պարագայում կարող է ստացվել այնպես, որ օրինակ, հերթափոխով աշխատող պահակներից մեկի աշխատանքի չներկայանալու դեպքում մյուսը ստիպված լինի աշխատել անընդմեջ 48 ժամ՝ առանց հանգստանալու, ինչն անթույլատրելի է:   1. Չի ընդունվել: Նախագծով առաջարկվող համապատասխան փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է՝   1. ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում,  2. սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում,  3. վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար,  4. գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում,  5. «աշխատավարձ- արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում,  6. ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում:  Միաժամանակ կարևոր է ընդգծել, որ առաջարկվող լուծումները չեն հակասում ՀՀ ստանձնած միջազգային պարտավորություններին: Ավելին, նպատակ ունեն ապահովել նաև Խարտիայի 4.2 հոդվածի պահանջի կատարումը: Մասնավորապես, Կոմիտեի 2014թ. եզրակացությունում նշված է, որ արտաժամյա աշխատանքի համար չի երաշխավորվում լրացուցիչ ազատ ժամանակ՝ վարձատրության փոխարեն:  Ներկայումս Օրենսգրքի պահանջով (183-րդ հոդված) ՀՀ կառավարության որոշմամբ սահմանված են ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկերը, որի արդյունքում՝  1. միևնույն աշխատանքի՝ իրարից էապես տարբերվող պայմաններ ապահոված գործատուների համար սահմանված են նույն պարտավորությունները՝ հավելումների վճարում, լրացուցիչ արձակուրդի տրամադրում,  2. չի խրախուսվում գործատուի ներդրումները աշխատանքի պայմանների բարելավման ուղղությամբ:  Առաջարկվող կարգավորումների պարագայում նախատեսվում է.  1. ՀՀ կառավարության կողմից ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջի վերացում,  2. Օրենսգրքով հետևյալ տարբերակված պահանջի նախատեսում. 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, վճարվում է հավելում կողմերի որոշած չափով:  Առաջարկվող փոփոխության պարագայում ակնկալվում է առավել ճկուն, արդյունավետ և միջազգային իրավունքի նորմերին համապատասխանող կարգավորման ապահովում: Մասնավորապես, Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է. նպատակ հետապնդելով ապահովել աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ իրականացումը` Կողմերը պարտավորվում են վերացնել իրենց բնույթով վտանգավոր կամ առողջության համար վնասակար աշխատանքները: Այն դեպքերում, երբ դեռևս հնարավոր չէ վերացնել կամ նվազեցնել այդ վտանգները` պետք է նախատեսվի աշխատանքային ժամերի կրճատում կամ լրացուցիչ վճարովի արձակուրդ:  Առաջարկվող կարգավորումներով արտաժամյա, գիշերային, առողջության համար ծանր, վնասակար, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելում վճարելու՝ Օրենսգրքի պահանջը ոչ թե հանվում է, այլ ուղղակի դրանց չափերի որոշումը թողնվում է կողմերին: Այսինքն, գործատուն ամեն դեպքում պարտավոր է Օրենսգրքով նախատեսված դեպքերում վճարել համապատասխան հավելումները:  Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:  Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ Խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, Խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:  Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, Խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում:  Բացի այդ առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:  Հարկ է նշել նաև, որ միջազգային փորձի մեր կողմից ուսումնասիրության արդյունքում առանձնացվել են մի շարք երկրներ, որտեղ արտաժամյա աշխատանքի համար լրացուցիչ վարձատրությունը կազմում է ժամային դրույքաչափի մինչև 50 տոկոսը, իսկ գիշերային աշխատանքի համար՝ մինչև 30 տոկոսը: Օրինակ՝  1. արտաժամյա աշխատանքի համար հավելումը Ֆրանսիայում, Սլովակիայում, Չեխիայում, Ճապոնիայում, Պերույում, Պորտուգալիայում կազմում է աշխատողի ժամային դրույքաչափի 25 տոկոսը, Սերբիայում՝ 26 տոկոսը, Նորվեգիայում և Հունաստանում՝ 40 տոկոսը, Վրաստանում նախատեսված է կարգավորել կողմերի համաձայնությամբ, իսկ Մեծ Բրիտանիայում լրացուցիչ վարձատրություն ընդհանրապես նախատեսված չէ,  2. գիշերային աշխատանքի համար Չեխիայում հավելումը կազմում է ժամային դրույքաչափի 10 տոկոսը, Սլովակիայում՝ 20 տոկոսը, Ճապոնիայում, Ռումինիայում՝ 25 տոկոսը, իսկ Մեծ Բրիտանիայում և Մալթայում լրացուցիչ վարձատրություն ընդհանրապես նախատեսված չէ:  14. Ընդունվել է ի գիտություն: Նախագծի 39-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխության կարգավորումների պարագայում ներկայում երկրում սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափից ցածր չափ չի կարող սահմանվել: Հետագա բարձրացման ժամանակ կարող է լինել այնպիսի տարբերակում, որ առանձին կատեգորիաների համար սահմանվեն իրարից տարբերվող, սակայն ներկայիս 55000-ից բարձր չափի նվազագույն ամսական աշխատավարձեր:  15. Չի ընդունվել: Օրենսգրքի 218-րդ հոդվածում առաջարկվող լրացումը նպատակ ունի ամբողջականացնել ներքին կարգապահական կանոնները՝ գործնականում օբյեկտիվ անհրաժեշտությունից ելնելով, մասնավորապես կարգավորել օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակը հաշվառելու հետ կապված  հարաբերությունները (օրինակ՝ աշխատաժամանակի հաշվարկի փաստաթղթի վարման կարգն ու ձևը): | 2. Նախագծում կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը:  5. Նախագծում կատարվել է առաջարկվող փոփոխությունը:  6. Առաջարկությանը համապատասխան՝ նախագծի 14-րդ հոդվածը լրամշակվել է:  7. Առաջարկությանը համապատասխան Նախագծի 15-րդ հոդվածի 4-րդ մասը խմբագրվել է:  9. Առաջարկությանը համապատասխան Նախագծի 18-րդ հոդվածը խմբագրվել է: Մասնավորապես, հստակ թվարկվել են ընտանիքի անդամ հանդիսացող անձինք, տրվող նախապատվության իրավունքից օգտվելու պայմանների շարքում լրացվել է ընտանիքի անդամի` ընտանիքի միակ աշխատող լինելու պայմանը: |
| 23. | Նախագիծը տեղադրվել է [www.e-draft.am](http://www.e-draft.am) կայքում՝ հանրային քննարկման նպատակով: | Նախագծի վերաբերյալ ներկայացվել է 19 առաջարկություն: | Ներկայացված առաջարկությունների վերաբերյալ ամփոփաթերթը կցված է փաթեթում: |  |

**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (ԱՅՍՈՒՀԵՏ՝ ՆԱԽԱԳԻԾ) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ՄԻՋԱԶԳԱՅԻՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N | Առաջարկության բովանդակությունը | Եզրակացությունը | Կատարված փոփոխությունը |
| 1. | Գրասենյակը ողջունում է Աշխատանքային օրենսգրքի 114-րդ հոդվածում ընդգրկված աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համար արգելված հիմքերի ցանկի ընդլայնումը: Այնուամենայնիվ, Գրասենյակը խորհուրդ է տալիս Աշխատանքային օրենսգրքում ներառել խտրականության համապարփակ սահմանումը, որը կկիրառվի աշխատանքի և զբաղվածության բոլոր, ներառյալ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցմանը վերաբերող հայեցակետերին, Գրասենյակի կողմից այս հարցի վերաբերյալ 2017 և 2015թթ. տրված մեկնաբանությունների և ԿՀԿՓԿ-ի՝ 2012թ. Ուղղակի պահանջի համաձայն:  Կառավարությունը կարող է նաև ցանկություն հայտնել գործատուների և աշխատողների կազմակերպությունների ներկայացուցիչների հետ միասին քննարկելու Աշխատանքային օրենսգրքի 3-րդ հոդվածի 1-ին մասում թվարկված հիմքերը ընդլայնելու հարցը, ներառելու խտրականության լրացուցիչ արգելված հիմքեր՝ Խտրականության (աշխատանքի և զբաղվածության) մասին 1958թ. (թիվ 111) կոնվենցիայի 1 (ա) հոդվածին համապատասխան։ | Առաջարկն ընդունվել է: | Նշված առաջարկությանը համապատասխան՝ Նախագիծը լրացվել է նոր հոդվածով, որով առաջարկվում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր 3.1-ին հոդվածով.  «Հոդված 3.1. Խտրականության արգելումը  1. Խտրականություն է համարվում սեռի, ռասայի, մաշկի գույնի, էթնիկ կամ սոցիալական ծագման, գենետիկական հատկանիշների, լեզվի, կրոնի, աշխարհայացքի, քաղաքական կամ այլ հայացքների, ազգային փոքրամասնությանը պատկանելության, գույքային վիճակի, ծնունդի, հաշմանդամության, տարիքի կամ անձնական կամ սոցիալական բնույթի այլ հանգամանքների պատճառով ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի տարբերակում, բացառում կամ սահմանափակում, որի նպատակը կամ արդյունքը հանդիսանում է կոլեկտիվ և (կամ) անհատական աշխատանքային հարաբերությունների ծագման և (կամ) փոփոխման և (կամ) դադարման դեպքերում նվազ բարենպաստ վերաբերմունքի դրսևորումը կամ մյուսների հետ հավասար հիմունքներով աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված ցանկացած իրավունքի ճանաչման և (կամ) իրականացման արգելքը կամ ժխտումը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդպիսի տարբերակումը, բացառումը կամ սահմանափակումն օբյեկտիվորեն արդարացված են հետապնդվող իրավաչափ նպատակով և այդ նպատակին հասնելու համար կիրառվող միջոցները համաչափ են, նպատակահարմար ու անհրաժեշտ:  2. Աշխատանքային օրենսդրությամբ խտրականությունն արգելվում է:» |
| 2. | Անդրադառնալով 2017թ. մարտի իր մեկնաբանություններին և առաջարկություններին, Գրասենյակը հիշեցնում է, որ Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայումը չպետք է նպաստի «Գերփոքր և փոքր ձեռնարկությունների» («ԳՓՁ») աշխատողների աշխատանքի պայմանների նվազեցմանը:  Այն առաջարկում է ապահովել, որ այնտեղ, որտեղ Նախագիծն անդրադառնում է կողմերի կողմից «աշխատանքային պայմանագրով» կարգավորվող հարցերին, պետք է հստակ սահմանվի, որ ոչ մի այդպիսի համաձայնություն չի կարող տարբերվել Օրենսգրքով և այլ օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի նվազագույն պայմաններից, և որ ցանկացած այդպիսի դրույթ առոչինչ է և չունի իրավական ուժ:  Այն նաև առաջարկում է, որպեսզի Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայումը երաշխավորի, որ սովորաբար ներքին իրավական ակտերով կարգավորվող, սակայն ԳՓՁ-ների դեպքում աշխատանքային պայմանագրում ընդգրկված պայմանները չպետք է լինեն պակաս բարենպաստ, քան առկա աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված դրույթները։ | Առաջարկն ընդունվել է: | Հարկ է նշել, որ առաջարկում բարձրացված խնդիրը կարգավորված է Օրենսգրքի 84.1-ին հոդվածով, որի 1-ին և 2-րդ մասերի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանի այն կնքելու պահին գործող օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտերով սահմանված` կողմերի համար պարտադիր կանոններին (իմպերատիվ նորմերին): Եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց հետո ընդունվել է օրենք կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտ, որը սահմանում է կողմերի համար պարտադիր այլ կանոններ, քան պայմանագիրը կնքելիս գործող կանոններն են սահմանում, ապա կնքված պայմանագրի պայմանները պահպանում են իրենց ուժը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված է, որ դրա գործողությունը տարածվում է նախկինում կնքված պայմանագրերից ծագող հարաբերությունների վրա: Օրենսդրությամբ ավելի բարենպաստ պայմաններ սահմանվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանեցվի օրենսդրության պահանջներին:  Նախագծով առաջարկվում է, որ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուները կարող են չընդունել ներքին կարգապահական կանոններ, որի պարագայում այդ պայմանները պետք է ներառվեն աշխատանքային պայմանագրում կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտում, որի օրինակելի ձևը սահմանում է աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարը: Միաժամանակ, Օրենսգրքի 5-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ եթե ներքին և անհատական իրավական ակտերը բովանդակում են դրույթներ, որոնք նվազ բարենպաստեն աշխատանքային օրենսդրությամբ աշխատողների համար սահմանված պայմաններից, ապա նման ակտերը կամ դրանց համապատասխան մասերն իրավաբանական ուժ չունեն: |
| 3. | Գրասենյակը հետևողականորեն առաջարկում է Աշխատանքային օրենսգրքում ներառել «գերփոքր ձեռնարկատիրություն» սահմանումը, հաշվի առնելով այս առնչությամբ 2017թ. մարտի Հուշագրում կատարված մեկնաբանություններն ու առաջարկությունները:  Գրասենյակը մասնավորապես խորհուրդ է տալիս, ներկա աշխատանքային օրենսդրության բարեփոխումների համատեքստում, թե՛ Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայման, և թե՛ գործնականում համապատասխանության խնդիրները լուծելու համար.   * ձգտել երաշխավորել Աշխատանքային օրենսգրքի և այլ օրենքների առավելագույն հնարավոր ծածկույթը ԳՓՁ ոլորտում, հատկապես այն դեպքերում, երբ այդ օրենքներով նախատեսվում է, որ գործատուներն ու աշխատողները կարողանան օգտվել աշխատանքի հիմնարար սկզբունքներից և իրավունքներից: Այս առումով Գրասենյակը Կառավարության ուշադրությունն է հրավիրում 2015թ. (թիվ 204) «Ոչ ֆորմալից ֆորմալ տնտեսության անցման վերաբերյալ» առաջարկությունների 7-րդ մասի (զ)[[3]](#footnote-3) կետի վրա, * ձգտել և հարմարեցնել ԳՓՁ-ների համար բացառությունների չափը և ծավալն այնպես, որ դրանք լավագույնս հարմարեցված լինեն ոլորտի կոնկրետ կարիքների համար, և * մշակել հստակ, հետևողական, պարզ և հստակ ձևակերպված աշխատանքային դրույթներ այնպես, որ օրենսդրական դաշտը հասկանալի լինի գործատուների և աշխատողների, ինչպես նաև նրանց կազմակերպությունների և գործնական մասնագետների համար: Այս սկզբունքները պետք է կիրառվեն նաև ԳՓՁ մասին կանոնակարգի նախագծման և սահմանման համար: | Առաջարկը քննարկվել և դրա վերաբերյալ պարզաբանում է ներկայացվել ԱՄԿ փորձագետների հետ հանդիպման ժամանակ: | Սույն կետում ներկայացված առաջարկությունը քննարկվել է ս/թ դեկտեմբերի 11-13-ը ԱՄԿ փորձագետների հետ անցկացված քննարկումների ժամանակ: Մասնավորապես, հարկ է նշել, որ ԱՄԿ փորձագետների առաջարկության հիման վրա Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու համար նախատեսված առանձնահատկությունը: Նախագծով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար, որպես աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկություն, թողնվել է միայն ներքին իրավական ակտեր չընդունելու և դրանցով կարգավորման ենթակա պայմանները աշխատանքային պայմանագրերում ամրագրելու հնարավորությունը:  Նախագծի նշված փոփոխություններից հետո՝ առաջարկվող կարգավորման պարագայում, գտնում ենք, որ ՀՀ օրենսդրությամբ գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար առկա սահմանումը բավարար է Օրենսգրքի իմաստով կիրառման տեսանկյունից:  ԱՄԿ փորձագետներին տեղեկացվել է «Փոքր և միջին ձեռնարկատիրության պետական աջակցության մասին» ՀՀ օրենքի համաձայն՝ գերփոքր առևտրային կազմակերպություն և անհատ ձեռնարկատեր համարվելու կարգավորումների մասին և դրանով հիմնավորվել, որ Օրենսգրքում գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար առանձին սահմանում տալու անհրաժեշտություն չկա:  Նշված հիմնավորումը ԱՄԿ փորձագետների համար համարվել է ընդունելի: |
| 4. | Գրասենյակը ողջունում է գործադուլ հայտարարելու վերաբերյալ մեծամասնության պահանջները նվազեցնելու առաջարկը. այն առաջարկում է Աշխատանքային օրենսգրքում հետագա փոփոխություններ կատարել, որպեսզի երաշխավորվի, որ գործադուլ հայտարարելու համար ընդունված «մեկ երրորդի» մեծամասնության կիրառումը հաշվի կառնվի միայն Աշխատանքային օրենսգրքի 74-րդ հոդվածի 1-ին և  2-րդ մասերով սահմանված դեպքերում։ | Առաջարկն ընդունվել է: | Լրամշակվել է Օրենսգրքի 74-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունը: Մասնավորապես ամրագրվել է, որ գործադուլ հայտարարվում է այն դեպքում, եթե այդ մասին որոշումը գաղտնի քվեարկությամբ հավանության է արժանացել՝   1. կազմակերպության՝ քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, եթե քվեարկությանը մասնակցել է աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն երկու երրորդը. 2. կազմակերպության առանձնացված (կառուցվածքային) ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելիս՝ այդ ստորաբաժանման քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների ձայների մեծամասնությամբ, եթե քվեարկությանը մասնակցել է այդ ստորաբաժանման աշխատողների ընդհանուր թվի առնվազն երկու երրորդը:   Եթե կազմակերպության առանձնացված ստորաբաժանումում գործադուլ հայտարարելը խոչընդոտում է կազմակերպության մյուս ստորաբաժանումների բնականոն գործունեությանը, ապա գործադուլ հայտարարելու որոշումը պետք է հավանության արժանանա այդ ստորաբաժանման՝ քվեարկությանը մասնակցած աշխատողների մեծամասնության կողմից, որը չի կարող պակաս լինել կազմակերպության աշխատողների ընդհանուր թվի մեկ երրորդից: |
| 5. | Գրասենյակն առաջարկում է հաշվի առնել 1982թ. (թիվ 158) Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին կոնվենցիան և 1982թ. (թիվ 166) Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման մասին հանձնարարականը։ Դրանք, ըստ էության, սահմանում են, որ ազգային օրենսդրությունը պետք է երաշխավորի, որ որոշակի ժամկետով կնքված պայմանագրերը չօգտագործվեն որպես աշխատանքից ազատման դեմ իրավական պաշտպանությունից խուսափելու միջոց: | Առաջարկն ընդունվել է: | Օրենսգրքի 95-րդ հոդվածում կատարվել է լրացում, որով նախատեսվել է, որ եթե նույն գործատուի մոտ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը երկարաձգվում է մեկից ավելի անգամ կամ նույն գործատուի մոտ նույն աշխատանքի համար կնքվում է մեկից ավելի պայմանագիր, որոնց ընդհատումը չի գերազանցում մեկ ամիսը, ապա աշխատանքային պայմանագիրը համարվում է կնքված անորոշ ժամկետով: |
| 6. | Ինչպես շեշտվել է 2017թ. մարտի Հուշագրում, Գրասենյակը կողջունի այն հստակեցումը, թե արդյոք նախագծով կտրվի ԳՓՁ-ներում գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրի կարևոր պայմանները միակողմանի փոխելու հնարավորություն: Եթե այո, ապա Գրասենյակն առաջարկում է.   * ավելացնել հստակեցում առ այն, որ ԳՓՁ-ներում աշխատանքի էական պայմանների վերաբերյալ փոփոխությունները չպետք է լինեն պակաս բարենպաստ, քան առկա աշխատանքային օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի նվազագույն պայմանները, և * ապահովել, որ եթե ԳՓՁ-ների գործատուներին թույլատրվում է փոփոխել աշխատողի աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները, ապա նա պետք է ստանա համապատասխան աշխատողի համաձայնությունը և (կամ) պետք է համապատասխանի մի շարք ձևականությունների, մասնավորապես, եթե նախատեսվող փոփոխությունն ի վնաս վարձու աշխատողի է: | Առաջարկն ընդունվել է: | Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների համար աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունն ստանալու հարաբերությունների կարգավորման համար նախատեսված առանձնահատկությունը: |
| 7. | Գրասենյակն առաջարկում է վերանայել Օրենսգրքի 122-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությունները` Աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման վերաբերյալ 1982թ. հանձնարարականի (թիվ 166) լույսի ներքո, մասնավորապես և հնարավորինս երաշխավորելու, որ չարաշահման այն տեսակը, որն արդարացնում է դադարեցումը, պետք է թույլատրվի միայն մեկ կամ մի քանի անգամ կրկնվելիս և միայն այն դեպքում, եթե գործատուն աշխատողին տվել է համապատասխան հրահանգներ և գրավոր նախազգուշացում: | Առաջարկն ընդունվել է մասնակի: | ԱՄԿ փորձագետների հետ քննարկումների արդյունքում փոփոխություն է առաջարկվել Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասում: |
| 8. | Գրասենյակը հրավիրում է Կառավարությանը քննարկել Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված աշխատանքի տևողությանը վերաբերող դրույթների վերանայումը՝ երաշխավորելու Աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին և այս ոլորտում լավագույն համեմատական պրակտիկային համապատասխանությունը, մասնավորապես՝ Աշխատաժամերի (արդյունաբերության ոլորտ) մասին 1919թ. (թիվ 1) կոնվենցիայի և Աշխատաժամերի (Առևտուր և գրասենյակներ) մասին 1930թ. կոնվենցիայի դրույթներին, որոնք Հայաստանի կողմից վավերացված չեն: | Առաջարկն ընդունվել է մասնակի: | Նախագծից հանվել է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասում առաջարկված փոփոխությունը, որով նախատեսվում էր հանել տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակման պահանջը: Նման փոփոխություն առաջարկելու համար հիմք էր ընդունվել այն հանգամանքը, որ հիմնական և համատեղությամբ աշխատանքի գործատուները օբյեկտիվորեն չեն կարող և չունեն հնարավորություն վերահսկելու աշխատաժամանակի տևողության սահմանափակումը, եթե նման ցանկություն չունի աշխատողը:  ԱՄԿ փորձագետների առաջարկության հիման վրա Նախագծից վերոնշյալ փոփոխությունը հանվել է: Միաժամանակ, Նախագծով ամրագրվել է, որ տարբեր գործատուների մոտ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասի պահանջի կատարման պարտականությունը կրում է աշխատողը:  Ինչ վերաբերում է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասում Նախագծով առաջարկվող փոփոխությանը, ապա հարկ է նշել, որ Նախագծով նոր կարգավորում չի առաջարկվում Օրենսգրքով նախատեսված (139-րդ հոդվածի 4-րդ մաս) օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի վերաբերյալ: Ընդամենը, իրավակիրառական պրակտիկայից ելնելով՝ նշված դրույթը հստակեցվում է՝ այդ ռեժիմով աշխատողների աշխատաժամանակի և հանգստի իրավունքի լիարժեք իրացման տեսանկյունից: Մասնավորապես, Նախագծով 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 և ի վնաս աշխատողների համապատասխան իրավունքների իրացման՝ խառնվում են աշխատաժամանակի նորմալ ռեժիմն ու օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմը: Ստացվում է հետևյալ պատկերը.  աշխատողի շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվարկի հիմքում դրվում է 48 ժամը, աշխատողի համար կիրառվում է գումարային հաշվարկ և շաբաթվա մեջ տարբեր օրերին նա կարող է աշխատել օրինակ՝ 16, 18 և այլն ժամ՝ շաբաթական 48 ժամի հաշվարկով: Այնինչ, օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմը, որը դեռևս սահմանված է Օրենսգրքով, թույլատրում է կիրառել օրական 24, շաբաթական 48 ժամ բանաձևով, որի պարագայում աշխատողը ունենում է շաբաթական ազատ 5 օր և կարող է համատեղությամբ աշխատել ու լրացուցիչ վաստակել կամ լիարժեք հանգստանալ:  Հարկ է նշել նաև, որ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացման ներկա փուլում Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասով նախատեսված աշխատաժամանակի ռեժիմը հանելը կարող է մի շարք ոլորտներում և տնտեսության առանձին ճյուղերում հանգեցնել աշխատանքի վարձատրության գծով չնախատեսված լրացուցիչ ծախսերի կտրուկ ավելացման: Օրինակ՝ մի շարք պետական և համայնքային կազմակերպություններ (բուժհաստատություններ, պոլիկլինիկաներ, շուրջօրյա խնամքի հաստատություններ) ունեն աշխատողներ, որոնք աշխատում են օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմով, և այդ ռեժիմի վերացումը կառաջացնի այդ հաստիքների գծով առնվազն 20 տոկոս ավելացում և դրան համապատասխան ՀՀ պետական բյուջեից լրացուցիչ ծախսեր: |
| 9. | Գրասենյակն առաջարկում է բնականոն աշխատաժամերից ժամանակավոր բացառությունները սահմանափակել Հայաստանի կողմից չվավերացված՝ Աշխատաժամերի (Առևտուր և գրասենյակներ) մասին թիվ 30 կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանված դեպքերով, այն է՝ (i) վթար, ֆորս-մաժոր կամ անհետաձգելի աշխատանք; (ii) փչացող ապրանքների կորստի ռիսկ, (iii) հատուկ աշխատանք, ինչպես օրինակ՝ գույքագրումը, և (iv) հատուկ հանգամանքների պատճառով ոչ ստանդարտ աշխատանքային լարվածություն: | Ընդունվել է ի գիտություն: | 2017թ. դեկտեմբերի 11-13-ը ԱՄԿ փորձագետների հետ քննարկումների ժամանակ դիտարկվել են Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված արտաժամյա աշխատանքը թույլատրելու բացառիկ դեպքերը, որոնք ըստ էության ԱՄԿ թիվ 30 կոնվենցիայի 7-րդ հոդվածի 2-րդ մասով թվարկված կետերի շրջանակներում են:  Միաժամանակ, քննարկումների արդյունքներով փորձագետներին առաջարկվել է, որպեսզի իրենց կողմից ներկայացվեն կոնկրետ ձևակերպված առաջարկներ՝ Օրենսգրքի 145-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կետերը խմբագրելու համար: |
| 10. | Գրասենյակն առաջարկում է ապահովել, որ աշխատաժամերի և արտաժամյա աշխատանքի ոլորտում Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայումը նկատի առնի, որ չափազանց երկար աշխատաժամերը կարող են հանգեցնել աշխատողների համար զգալի առողջական և անվտանգության խնդիրների, և որ փոփոխությունները պետք է համապատասխանեն ոլորտում լավագույն համեմատական գործելակերպին։ | Ընդունվել է ի գիտություն: | Բովանդակային առումով մոտեցումներն ընդունելի են: Այդ մոտեցումների ներքո՝ Նախագծով հստակեցվել Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 4-րդ մասը, իսկ 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասով առաջարկվել են փոփոխություններ՝ հիմք ընդունելով ԱՄԿ փորձագետների առաջարկությունը (մանրամասն ներկայացված է սույն ամփոփաթերթի 8-րդ կետում): |
| 11. | Գրասենյակը հիշեցնում է, որ հավելյալ աշխատանքի դիմաց աշխատավարձի 50 տոկոսից բարձր խրախուսանքը (հավելավճար) ստանդարտ է շատ երկրներում, իսկ հաճախ՝ արտաժամյա աշխատանքի դիմաց խրախուսանքը աստիճանաբար ավելանում է յուրաքանչյուր հավելյալ աշխատած ժամի համար այդ պատճառով առաջարկվում է երաշխավորել, որ Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայումը գործնականում չի հանգեցնի Հայաստանում հավելյալ աշխատաժամերի դիմաց վճարվող խրախուսանքի նվազեցմանը, եթե հավելավճարի չափը կողմերի միջև համաձայնության առարկա է։ | Ընդունվել է ի գիտություն: | Առաջարկում բարձրացված խնդիրը կարգավորված է Օրենսգրքի 84.1-ին հոդվածի 2-րդ մասով, որի համաձայն՝ եթե աշխատանքային պայմանագիրը կնքելուց հետո ընդունվել է օրենք կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտ, որը սահմանում է կողմերի համար պարտադիր այլ կանոններ, քան պայմանագիրը կնքելիս գործող կանոններն են սահմանում, ապա կնքված պայմանագրի պայմանները պահպանում են իրենց ուժը, բացառությամբ այն դեպքերի, երբ օրենքով կամ այլ նորմատիվ իրավական ակտով սահմանված է, որ դրա գործողությունը տարածվում է նախկինում կնքված պայմանագրերից ծագող հարաբերությունների վրա: Օրենսդրությամբ ավելի բարենպաստ պայմաններ սահմանվելու դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը պետք է համապատասխանեցվի օրենսդրության պահանջներին:  Նախագծով առաջարկվում է Օրենսգրքով նախատեսված արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների համար հավելումների կոշտ կարգավորումների (միջամտության)՝ սահմանված նվազագույն չհիմնավորված չափերի վերացում (գիշերային աշխատանքի համար՝ 30 տոկոս, արտաժամ՝ 50 տոկոս, ծանր, վնասակար՝ 30 տոկոս, առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար՝ 50 տոկոս) և զուգահեռաբար՝ այդ հավելումների չափերի սահմանման վերապահում կողմերին, ինչպես նաև որպես հավելմանը այլընտրանք՝ արտաժամյա աշխատանքի տևողությանը համարժեք լրացուցիչ վճարովի հանգստի տրամադրման հնարավորություն:  Նախագծով առաջարկվող այս փոփոխությունների արդյունքում ակնկալվում է՝  1. ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված աշխատավարձի ձևավորման, ամենամյա հանգստի իրավունքի իրացման չհիմնավորված և կոշտ միջամտությունների (սահմանված նվազագույն չափերի) վերացում,  2. սոցիալական երկխոսության և պատասխանատվության խթանման հիմքերի ամբողջականացում,  3. վարչական բեռի թեթևացում, հատկապես՝ չընդհատվող ռեժիմով գործող կազմակերպությունների համար,  4. գործատուի սխալվելու ռիսկի նվազեցում,  5. «աշխատավարձ - արտադրողականություն» արդյունավետ հարաբերակցության խթանում,  6. ստվերային աշխատանքի և վարձատրության կրճատում:  Առաջարկվող լուծումները նպատակ ունեն ապահովելու նաև Եվրոպական վերանայված սոցիալական խարտիայի 4.2 հոդվածի պահանջի կատարումը: Մասնավորապես, Կոմիտեի 2014թ. եզրակացությունում նշված է, որ արտաժամյա աշխատանքի համար չի երաշխավորվում լրացուցիչ ազատ ժամանակ՝ վարձատրության փոխարեն:  Հարկ է նշել նաև, որ միջազգային փորձի մեր կողմից ուսումնասիրության արդյունքում առանձնացվել են մի շարք երկրներ, որտեղ արտաժամյա աշխատանքի համար լրացուցիչ վարձատրությունը կազմում է ժամային դրույքաչափի մինչև 50 տոկոսը, իսկ գիշերային աշխատանքի համար՝ մինչև 30 տոկոսը: Օրինակ՝  1. արտաժամյա աշխատանքի համար հավելումը Ֆրանսիայում, Սլովակիայում, Չեխիայում, Ճապոնիայում, Պերույում, Պորտուգալիայում կազմում է աշխատողի ժամային դրույքաչափի 25 տոկոսը, Սերբիայում՝ 26 տոկոսը, Նորվեգիայում և Հունաստանում՝ 40 տոկոսը, Վրաստանում նախատեսված է կարգավորել կողմերի համաձայնությամբ, իսկ Մեծ Բրիտանիայում լրացուցիչ վարձատրություն ընդհանրապես նախատեսված չէ,  2. գիշերային աշխատանքի համար Չեխիայում հավելումը կազմում է ժամային դրույքաչափի 10 տոկոսը, Սլովակիայում՝ 20 տոկոսը, Ճապոնիայում, Ռումինիայում՝ 25 տոկոսը, իսկ Մեծ Բրիտանիայում և Մալթայում լրացուցիչ վարձատրություն ընդհանրապես նախատեսված չէ: |
| 12. | Գրասենյակն առաջարկում է ապահովել, որ Աշխատանքային օրենսգրքի վերանայումը համապատասխանի աշխատանքի միջազգային չափորոշիչներին և Աշխատանքի անվտանգության և առողջության (ԱԱԱ) կառավարման ժամանակակից գործելակերպին, մասնավորապես՝ ապահովել, որ փոխհատուցումը չպետք է օգտագործվի որպես վտանգների և ռիսկերի կանխարգելմանը և վերահսկմանը փոխարինող գործիք: Հետևաբար, ցանկացած լրացուցիչ տարեկան արձակուրդ կամ ռիսկի դիմաց վարձատրություն, որը տրվում է աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում հնարավոր չէ նվազեցնել վնասակար գործոնների թույլատրելի մակարդակը, պետք է ուղեկցվի արդյունավետ պաշտպանական միջոցներով, որոնք ապահովում են, որ ռիսկերի ենթարկվող աշխատողները պատշաճ կերպով պաշտպանված լինեն այդ ռիսկերից, և որ իրավական սահմանափակումներին պատշաճ կերպով հետևեն: | Օրենսգրքի կարգավորումների մասով առաջարկն իրացված է Նախագծում: | Այս մոտեցումը հիմք ընդունելով՝ Նախագծով փոփոխություններ են առաջարկվել Օրենսգրքի 153-րդ հոդվածի 3-րդ մասում, ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդի կարգավորումներ նախատեսող հոդվածում (Օրենսգրքի՝ նոր խմբագրությամբ շարադրվող 160-րդ հոդվածի 2-րդ մասում), Օրենսգրքի 183-րդ հոդվածում:  Միաժամանակ, ներկայացվող առաջարկության իրացման տեսանկյունից էապես կարևորվում է աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության վերաբերյալ ազգային ծրագրի մշակումը և դրա իրականացումը: Այս ծրագրի հաստատման համար Օրենսգրքով առկա են բավարար իրավական հիմքեր և Նախագծով այս ուղղությամբ, կարծում ենք, լրացուցիչ կարգավորումների անհրաժեշտություն չկա:  Վերջինիս հետ կապված՝ անհրաժեշտ է նշել նաև, որ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանման նորմատիվները դեռևս ամբողջական չեն և չեն համապատասխանում միջազգային չափանիշներին, որն ունի նաև օբյեկտիվ հիմք՝ նկատի ունենալով, որ միջազգային ստանդարտներին համապատասխան նշված նորմատիվների ամբողջականացումը էական բեռ կավելացնի պետական և ոչ պետական հատվածի գործատուների համար:  Մյուս կողմից, ենթաօրենսդրական կարգավորումների ամբողջականացումը ուղղակիորեն բխում է աշխատողների հիմնական իրավունքի իրացումից, այն է՝ աշխատանքի անվտանգ և առողջության համար անվնաս պայմանների ապահովման օբյեկտիվ անհրաժեշտությունից: Առանց օրենսդրության ամբողջականացման և միջազգային չափանիշներին դրանց համապատասխանեցման նախապայմանի, անհնար է գործնականում ապահովել նաև աշխատողների առողջության պահպանման և անվտանգության ապահովման նկատմամբ վերահսկողություն: |
| 13. | Գրասենյակն առաջարկում է Աշխատանքային օրենսգիրքը համապատասխանեցնել Վճարովի արձակուրդների մասին 1970թ. (թիվ 132) կոնվենցիայի 4-րդ հոդվածի 1-ին մասին՝ ուղղակիորեն նախատեսելով ծառայության տևողությանը համամասնական արձակուրդի իրավունք։ | Ընդունվել է ի գիտություն: | ԱՄԿ փորձագետների հետ հանդիպման ընթացքում հստակեցվել է առաջարկը: Ներկայացվել է Օրենսգրքի 164-րդ հոդվածի կարգավորումը և պարզաբանվել: Առաջարկն արդեն իսկ իրացված է Օրենսգրքում:  Ներկայացված պարզաբանումը փորձագետների կողմից ընդունվել է: |
| 14. | Գրասենյակն առաջարկում է ապահովել նվազագույն աշխատավարձի սահմանման ընթացակարգում հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովի դերի վերաբերյալ հղումը (օրենսգրքի 179-րդ հոդված), ինչը կնպաստի Հայաստանի կողմից վավերացված՝ Նվազագույն աշխատավարձի սահմանման մասին 1970թ. (թիվ 131) կոնվենցիայի համապատասխան դրույթներին (մասնավորապես, 4-րդ հոդվածին) լիարժեք համապատասխանությանը: | Օրենսգրքի կարգավորումների մասով առաջարկն իրացված է Նախագծում: | ԱՄԿ փորձագետների հետ քննարկումների ժամանակ պարզաբանվել է, որ Նախագծի 39-րդ հոդվածով Օրենսգրքի 179-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխության կարգավորումների պարագայում ներկայում երկրում սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափից ցածր չափ չի կարող սահմանվել: Հետագա բարձրացման ժամանակ կարող է լինել այնպիսի տարբերակում, որ առանձին կատեգորիաների համար սահմանվեն իրարից տարբերվող, սակայն ներկայիս 55000-ից բարձր չափի նվազագույն ամսական աշխատավարձեր: |

**ԱՄՓՈՓԱԹԵՐԹ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀՀ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (ԱՅՍՈՒՀԵՏ՝ ՆԱԽԱԳԻԾ) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ԱՄԵՐԻԿՅԱՆ ՀԱՄԱԼՍԱՐԱՆԻ ՓՈՐՁԱԳԵՏԻ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԵՎ ԴԻՏՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ**

(Նախագիծը Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի փորձագետի կարծիքին է ներկայացվել ՀՀ կենտրոնական բանկի կողմից՝ ի կատարումն ՀՀ վարչապետի մոտ 2017 թվականի հոկտեմբերի 13-ին ժամը 14.00-ին կայացած խորհրդակցության N 14.10/[427463]-17 արձանագրության 1-ին կետի 1-ին ենթակետի «ա» պարբերությամբ տրված հանձնարարականի)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Հ/Հ** | **Առաջարկության հեղինակը, գրության ամսաթիվը, գրության համարը** | **Առաջարկության բովանդակությունը** | **Եզրակացությունը** | **Կատարված փոփոխու**  **թյունը** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1. | Վարդան Բաղդասարյան  Հայաստանի ամերիկյան համալսարանի դոցենտ  ՀՀ կենտրոնական բանկի 28.12.2017թ. N 15.1-07/000918-17 գրություն | Ընդհանուր առմամբ առաջարկվող փոփոխությունները համահունչ են Հայաստանի զարգացման ռազմավարությունում տեղ գտած մոտեցմանը. աշխատաշուկայի կարգավորումների հետագա պարզեցում՝ ավելի մեծ ազատություն թողնելով պայմանավորվող կողմերին հատկապես այն հարցերի շուրջ, որտեղ առաջին հայացքից գործատուի և աշխատողի միջև շահերի բախում չկա: Ավելին, փոփոխությունները պարզեցված գործընթացներ են նախատեսում միկրո ձեռնարկությունների համար, ինչը ևս մեկ կարևոր բարենպաստ միջոցառում է:  Ես ունեմ մի քանի հայեցակարգային և երկու տեխնիկական դիտարկում.  1. Հոդված 30-ը (որը փոփոխություններ է նախատեսում օրենսգրքի հոդված 164-ում) պարզեցնում է աշխատողներին ամենամյա արձակուրդի տրամադրման գործընթացը: Միաժամանակ այն սահմանում է, որ ուսումնական հաստատությունների դեպքում ամենամյա արձակուրդը պետք է տրամադրվի ուսանողների ամառային արձակուրդի ընթացքում: Իմ կարծիքով նշված դրույթը հեռանկարային չէ և հաշվի չի առնում ուսումնական գործընթացի աճող ճկունությունը: Ամառային սեմեստրը գնալով ավելի ու ավելի մեծ կարևորություն է ստանում, և բազմաթիվ ուսումնական ծրագրեր շարունակվում են ողջ տարվա ընթացքում: Պարզ չէ, թե ինչու դասախոսական անձնակազմը պետք է զրկված լինի ամենամյա արձակուրդի ժամկետներն ընտրելու հնարավորությունից (իհարկե, գործատուի հետ նախապես համաձայնեցնելով): Այնուամենայնիվ, դասախոսները կարող են ցանկանալ կուտակել արձակուրդը և ամառային սեմեստրի ընթացքում դասավանդելու միջոցով մեկ հետազոտական սեմեստրի իրավունք ստանալ, իսկ նման դրույթի առկայությունը դա դարձնում է իրավաբանորեն անհնար:  2. Հոդված 40-ի (որը փոփոխություններ է նախատեսում օրենսգրքի հոդված 184-ում) կետ 1-ը սահմանում է, որ արտաժամյա և գիշերային հերթափոխով աշխատանքի համար վճարվող հավելավճարի չափը համաձայնեցվում է աշխատողի և գործատուի միջև կնքված աշխատանքային պայմանագրով (կամ կոլեկտիվ պայմանագրով): Նախկինում առկա էին հաստատագրված դրույքաչափեր, որոնք առաջարկվող փոփոխության արդյունքում դուրս են մնացել: Պարզ չէ՝ արդյոք հավելավճարը կարող է հաստատագրվել զրոյական դրույքաչափով: Դրույթի ձևակերպումն այնպիսին է, որ պետք է լինեն հավելավճարներ, մյուս կողմից, ոչինչ չի խանգարում, որ վերջինս լինի աննշան կամ նույնիսկ զրոյական: Այս կապակցությամբ, որոշակի նվազագույն շեմ պետք է կիրառել, կամ ձևակերպումը փոփոխել, որ պարզ լինի, որ հավելավճարը կարող է ընդհանրապես հանվել:  Տեխնիկական դրույթներն են՝  3. Հոդված 33-ը (որով փոփոխություններ են նախատեսում օրենսգրքի հոդված 174-ում) սահմանում է, որ գործատուն պետք է ուսումնական արձակուրդ տրամադրի իր ուսանող աշխատողին նաև ուսումնական ծրագրով նախատեսված պրակտիկայի համար: Հաշվի առնելով ուսումնական ծրագրերի ճկունության աճը, այդ ժամանակահատվածները չպետք է նույնքան կարճ լինեն, որքան նշված հոդվածում ներկայացված մյուս դեպքերում: Դա կարող է խոչընդոտել ուսանող աշխատողներ վարձելուն/պահելուն: Այս դեպքում հնարավոր է սահմանափակում նախատեսել, մասնավորապես՝ թույլ տալ պրակտիկայի մի մասն անցնել աշխատավայրում:  4. Հոդված 20-ը, որը վերաբերում է աշխատաժամանակի տևողությանը (և փոփոխություններ է նախատեսում օրենսգրքի հոդված 139-ում) սահմանում է, որ մեկ հերթափոխի տևողությունը չի կարող 24 ժամից պակաս կամ ավել լինել: Եթե խնդիրը լեզվական չէ, ապա պարզ չէ, թե ինչու հերթափոխը չի կարող 24 ժամից մի փոքր կարճ լինել: | 2. Չի ընդունվել: Հաշվի առնելով ՀՀ-ում ուսումնական հաստատությունների ուսումնական տարվա բաշխվածությունը (ուսումնական շաբաթներ, արձակուրդներ)՝ ուսումնական շաբաթների ընթացքում աշխատանքի կազմակերպման հնարավոր բարդություններից խուսափելու և ուսումնական պրոցեսների բնականոն ընթացքն ապահովելու նպատակով՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 164-րդ հոդվածում նախատեսվում է, որ ուսումնական հաստատությունների մանկավարժական աշխատողներին, ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է սովորողների և ուսանողների ամառային արձակուրդի ժամանակ, այդ թվում՝ աշխատանքային առաջին տարում, անկախ այն հանգամանքից, թե երբ են այդ աշխատողները սկսել իրենց աշխատանքը:  2. Չի ընդունվել: Նախագծի լրամշակված տարբերակի 40-րդ հոդվածում իմպերատիվ կերպով սահմանվում է, որ արտաժամյա աշխատանքի և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար, ժամային դրույքաչափից բացի վճարվում են հավելումներ՝ կողմերի որոշած չափով: Այսինքն, վերոնշյալ դեպքերում պարտադիր հավելում վճարելու Օրենսգրքի պահանջը պահպանվում է, իսկ չափը որոշելը թողնվում է կողմերին:  Հարկ է նկատել, որ ՀՀ կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ Խարտիա) 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի համաձայն՝ աշխատանքի արդար պայմանների իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ապահովել, որ գիշերային ժամերին աշխատողներն օգտվեն իրենց գործի հատուկ բնույթի համար տրվող միջոցներից:  Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 2-րդ հոդվածի 7-րդ կետի մեկնաբանություններում նշված է, որ Խարտիայի հոդված 2-ի 7-րդ կետը երաշխավորում է փոխհատուցման միջոցառումներ գիշերային աշխատանք կատարող մարդկանց համար: Սակայն, Խարտիայով գիշերային աշխատանքի կատարման համար վճարվող հավելման նվազագույն շեմ չի սահմանված:  Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի համաձայն՝ արդարացի վարձատրման իրավունքի արդյունավետ կիրառումը ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են ճանաչել աշխատողների վարձատրման դրույքաչափի ավելացման իրավունքը արտաժամյա աշխատանքի համար, բացառությամբ առանձնահատուկ դեպքերի: Խարտիայի Նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում Խարտիայի 4-րդ հոդվածի 2-րդ կետի մեկնաբանություններում նշվում է, որ արտաժամյա աշխատող անձինք պետք է վճարվեն աշխատավարձի սովորական դրույքից բարձր դրույքաչափով: Այսինքն, Խարտիան սահմանում է արտաժամյա աշխատանք կատարելու դեպքում հավելում վճարելու պահանջ, սակայն հավելման չափի սահման չի նախատեսում:  Առաջարկվող կարգավորումներով սոցիալական գործընկերության հատկապես տարածքային և ճյուղային մակարդակներում զարգացման, արհեստակցական միությունների և գործատուների միությունների համագործակցության զարգացման ու խորացման, ինչպես նաև արհեստակցական միությունների ուժեղացման հնարավորություն է ստեղծվում: Օրինակ՝ կոլեկտիվ պայմանագրերի կնքման ճանապարհով համապատասխան ճյուղի կամ տարածքի համար նվազագույն երաշիքներ սահմանելու առումով:  Հարկ է նշել նաև, որ միջազգային փորձի մեր կողմից ուսումնասիրության արդյունքում առանձնացվել են մի շարք երկրներ, որտեղ արտաժամյա աշխատանքի համար լրացուցիչ վարձատրությունը կազմում է ժամային դրույքաչափի մինչև 50 տոկոսը, իսկ գիշերային աշխատանքի համար՝ մինչև 30 տոկոսը: Օրինակ՝  1. արտաժամյա աշխատանքի համար հավելումը Ֆրանսիայում, Սլովակիայում, Չեխիայում, Ճապոնիայում, Պերույում, Պորտուգալիայում կազմում է աշխատողի ժամային դրույքաչափի 25 տոկոսը, Սերբիայում՝ 26 տոկոսը, Նորվեգիայում և Հունաստանում՝ 40 տոկոսը, Վրաստանում նախատեսված է կարգավորել կողմերի համաձայնությամբ, իսկ Մեծ Բրիտանիայում լրացուցիչ վարձատրություն ընդհանրապես նախատեսված չէ,  2. գիշերային աշխատանքի համար Չեխիայում հավելումը կազմում է ժամային դրույքաչափի 10 տոկոսը, Սլովակիայում՝ 20 տոկոսը, Ճապոնիայում, Ռումինիայում՝ 25 տոկոսը, իսկ Մեծ Բրիտանիայում և Մալթայում լրացուցիչ վարձատրություն ընդհանրապես նախատեսված չէ:  3. Չի ընդունվել: Սովորող աշխատողի՝ ուսումնական պլանով նախատեսված պրակտիկա անցնելն օբյեկտիվ անհրաժեշտություն է: Հետևաբար, անհրաժեշտ է նաև պրակտիկայի ժամանակ արձակուրդի տրամադրման կարգավորում ամրագրել Օրենսգրքում՝ ամբողջական լուծումներ ապահովելու նպատակով:  4. Ընդունվել է ի գիտություն: Առաջարկվող փոփոխությամբ (Նախագծի լրամշակված տարբերակի 23-րդ հոդված) հստակեցվել է Օրենսգրքով առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար նախատեսված օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմի կիրառման հետ կապված կարգավորումը՝ այդ ռեժիմով աշխատողների աշխատաժամանակի և հանգստի իրավունքի լիարժեք իրացման տեսանկյունից:  Առաջարկվող հստակեցման նպատակն է բացառել գործնականում առկա այն դեպքերը, որոնց պարագայում որոշ գործատուների կողմից կիրառվում է ոչ թե աշխատաժամանակի մեկ ռեժիմ, այլ իրենց 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 12, 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 աշխատողը ունենում է շաբաթական ազատ 5 օր և կարող է համատեղությամբ աշխատել ու լրացուցիչ վաստակել:  Օրենսգրքով սահմանված վերոնշյալ ռեժիմի դեռևս պահպանումը, որպես առանձին կատեգորիայի աշխատողների համար աշխատժամանակի ռեժիմի առավել արդյունավետ տարբերակ, բխում է հետևյալ հիմնավորումից.  մի շարք պետական և համայնքային կազմակերպություններ (բուժհաստատություններ, պոլիկլինիկաներ, շուրջօրյա խնամքի հաստատություններ) ունեն աշխատողներ, որոնք աշխատում են օրական 24, շաբաթական 48 ժամ աշխատաժամանակի ռեժիմով, և այդ ռեժիմի վերացումը կառաջացնի այդ հաստիքների գծով առնվազն 20 տոկոս ավելացում և դրան համապատասխան՝ ՀՀ պետական բյուջեից լրացուցիչ ծախսեր:  Ինչ վերաբերում է Օրենսգրքում նշված ռեժիմի առկայությանը, ապա այս առնչությամբ գտնում ենք, որ այն առհասարակ ենթակա է փոփոխության՝ նկատի ունենալով նաև դրա վերաբերյալ ԱՄԿ փորձագետների դիտարկումն այն մասին, որ ոչ մի դեպքում աշխատաժամանակի օրական տևողությունը չպետք է գերազանցի ութ ժամը և որ անհրաժեշտ է վերանայել Օրենսգրքում սահմանված վերոնշյալ ռեժիմի կիրառությունը:  Հարկ է նկատել, որ ՀՀ սոցիալ-տնտեսական զարգացմանը զուգընթաց կդիտարկվի նաև վերոնշյալ ռեժիմը Օրենսգրքից հանելու հարցը՝ նկատի ունենալով նաև ԱՄԿ փորձագետների դիտարկումը նշվածի վերաբերյալ: |  |

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ**

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

**ՀԱՆՐԱՅԻՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄՆԵՐԻ ՄԱՍԻՆ**

|  |  |
| --- | --- |
| **1. Հասարակությանը նախագծի վերաբերյալ իրազեկումը** | «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ Նախագիծ) նախատեսվող փոփոխությունների և լրացումների վերաբերյալ լուսաբանվել և հանրության իրազեկում է ապահովվել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության պաշտոնական կայքէջի, Facebook սոցիալական ցանցի պաշտոնական էջի, իրավական ակտերի նախագծերի հրապարակման միասնական կայքի (e\_draft.am) միջոցով, ինչպես նաև կազմակերպված հանրային քննարկումների շրջանակներում՝ այդ թվում Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) փորձագետների մասնակցությամբ:  2017 թվականի նոյեմբերի 22-ին և 29-ին նախագծի հանրային քննարկումներ են կազմակերպվել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ» ՊՈԱԿ-ում:  Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության փորձագետների՝ 2017 թվականի դեկտեմբերի 11-13-ը Հայաստան այցի շրջանակներում Նախագծի մասնագիտական քննարկումներ են եղել ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում: Այնուհետև կազմակերպվել է առավել լայն քննարկում, որին մասնակցել են ԱՄԿ փորձագետները, շահագրգիռ պետական մարմինների, գործատուների և աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների, ինչպես նաև շահագրգիռ այլ կազմակերպությունների ներկայացուցիչները: Այցելության վերջին օրը կազմակերպվել է ամփոփիչ քննարկում, որին մասնակցել են Հանրապետական եռակողմ հանձնաժողովում պետական կողմը ներկայացնող մարմինների, ինչպես նաև Հայաստանի գործատուների հանրապետական միության, Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիայի ներկայացուցիչները:  Բացի այդ, Նախագծի վերաբերյալ կազմակերպությունների, ինչպես նաև առանձին անհատների կողմից ներկայացվել են առաջարկություններ նաև գրավոր տեսքով, որոնք քննարկվել են ՀՀ աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունում: |
| **2. Հանրային քննարկումների մասնակիցները** | Գործատուների և աշխատողների շահերը ներկայացնող կազմակերպությունների, գործատուների, շահագրգիռ ՀԿ-ների ներկայացուցիչներ, ինչպես նաև առանձին անհատներ, մասնավորապես՝  Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն, ՀՀ առևտրաարդյունաբերական պալատ, Հայաստանի արդյունաբերողների և գործարարների միություն, Ինֆորմացիոն տեխնոլոգիաների ձեռնարկությունների միություն, Հայաստանի փոքր և միջին ձեռնարկատիրության զարգացման ազգային կենտրոն, Աշխատանքի իրավունքի հաշտարար, «Գործք» ամսագիր, «Առաքելություն Հայաստան», «Վորլդ Վիժն Հայաստան», «Թրասփարենսի ինթերնեշնլ» հակակոռուպցիոն կենտրոն, Հայաստանի երիտասարդ գործատուների միություն, «Բաց հասարակության հիմնադրամներ-Հայաստան» ՀԿ, «Իրավաբանների հայկական ասոցիացիա» ՀԿ, ինչպես նաև այլ կազմակերպություններ ու անհատներ, ՀՀ գիտությունների ազգային ակադեմիա, Երևանի պետական համալսարան, Հայաստանի պետական տնտեսագիտական համալսարան, ՀՀ պետական կառավարման ակադեմիա, ՀՀ գիտությունների ազգային ակադեմիայի Մ. Քոթանյանի անվան տնտեսագիտության ինստիտուտ, Հայաստանի ամերիկյան համալսարան, Հայաստանի ֆրանսիական համալսարան, Հայ-Ռուսական (Սլավոնական) համալսարան, Մ. Վ. Լոմոնոսովի անվան Մոսկվայի պետական համալսարանի երևանյան մասնաճյուղ, Գ. Վ. Պլեխանովի անվան Ռուսաստանի տնտեսագիտական համալսարանի Երևանյան մասնաճյուղ, Եվրոպական կրթական տարածաշրջանային ակադեմիա և այլ պետական և ոչ պետական բուհեր ու գիտակրթական հաստատություններ: |
| **3. Հանրային քննարկումներին մասնակցության արդյունքները** | **Հանրային քննարկումների արդյունքում՝**  **1**. Խտրական է համարվել Նախագծով առաջարկվող այն կարգավորումը, որով նախատեսվել էր ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) լրացնել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման առանձնահատկությունները սահմանող նորմերով (հոդված 18.1): Մասնավորապես, խոսքը վերաբերում էր գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունները կողմերի համաձայնությամբ կարգավորելուն:  («Թրանսփարենսի ինթերնեշնլ» հակակոռուպցիոն կենտրոն, 09.11.2017թ. գրություն)  **Ընդունվել է:**  Հիմք ընդունելով նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017թ. նոյեմբերի հուշագրում ներկայացված դիրքորոշումը՝ Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու համար նախատեսված առանձնահատկությունը:  **2.** Առաջարկվել է Նախագծով տալ նաև պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի սահմանումը:  (Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա, 13.12.2017թ. կազմակերպված քննարկում)  **Ընդունվել է:**  Նախագծով նախատեսվել է Օրենսգիրքը լրացնել 3.2.-րդ հոդվածով, որում տրվել է պարտադիր կամ հարկադիր աշխատանքի սահմանումը:  **3.** Առաջարկվել է սահմանել, որ աշխատողների ներկայացուցչական մարմիններում ընտրված աշխատողների համար իրենց լիազորությունների ավարտից հետո վեց ամսվա ընթացքում ևս Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածով սահմանված երաշխիքը պահպանվում է:  (Հայաստանի արհմիությունների կոնֆեդերացիա, 13.12.2017թ. կազմակերպված քննարկում)  **Ընդունվել է**: Օրենսգրքի 119-րդ հոդվածում կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը:  **4.** 14.12.2017թ. մասնագիտական քննարկման ընթացքում Վ. Դանիելյանի կողմից ներկայացվել են հետևյալ առաջարկությունները, որոնք ընդունվել և իրացվել են նախագծում.  1) Առաջարկվել է հստակեցնել Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետի ձևակերպումները:  **Ընդունվել է:** Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածի 1-ին մասի 7-րդ կետում կատարվել է առաջարկված փոփոխությունը:  2) Անընդունելի է համարվել Նախագծով առաջարկվող այն կարգավորումը, որով նախատեսվել էր գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուի մոտ աշխատողի աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու հետ կապված հարաբերությունները թողնել կողմերի համաձայնությամբ կարգավորելուն:  **Ընդունվել է:**  Հիմք ընդունելով նաև Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության գրասենյակի կողմից Նախագծի տեխնիկական մեկնաբանությունների 2017թ. նոյեմբերի հուշագրում ներկայացված դիրքորոշումը՝ Նախագծից հանվել է գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների մոտ աշխատողների աշխատանքի էական պայմանների փոփոխության դեպքում աշխատողին ծանուցելու և աշխատողի համաձայնությունը ստանալու համար նախատեսված առանձնահատկությունը:  3) Առաջարկվել է Նախագծից հանել այն առաջարկությունը, որով նախատեսվում էր վստահությունը կորցնելու հիմքով պաշտոնից ազատելու կարգավորում նախատեսել առևտրային կազմակերպության գործադիր մարմնի ղեկավարի համար: Որպես հիմնավորում նշվել է, որ այդ կարգավորումներն առկա են առանձին օրենքներում:  **Ընդունվել է:** Առաջարկությանը համապատասխան՝ փոփոխություն է նախատեսվել Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում:  4) Առաջարկվել է հստակեցնել աշխատողի համար աշխատանքային պայմանագրի լուծման դեպքում վերջին աշխատանքային օր համարելու հետ կապված իրավական կարգավորումները:  **Ընդունվել է:** Առաջարկությանը համապատասխան՝ փոփոխություն է նախատեսվել Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածում:  5) Առաջարկվել է Օրենսգրքով սահմանել, որ կազմակերպության ներքին կարգապահական կանոններով են կանոնակարգվում նաև աշխատողների օրական և (կամ) շաբաթական աշխատաժամանակի հաշվառմանը վերաբերող հարցերը:  **Ընդունվել է:** Առաջարկությանը համապատասխան՝ փոփոխություն է նախատեսվել Օրենսգրքի 218-րդ հոդվածում:  **5.** Առաջարկվել է փոփոխել նախագծով տրվող այն կարգավորումը, որի համաձայն նախատեսվել էր, որ տարբեր գործատուների կամ նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատողի ամենօրյա աշխատաժամանակի տևողության պահպանման պահանջի կատարման համար պատասխանատվությունը կրում է աշխատողը: Առաջարկվել է նույն գործատուի մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրով աշխատանքի դեպքում Օրենսգրքով ամրագրված պահանջի կատարման պատասխանատվությունը վերապահել գործատուին:  (Սեդրակ Ասատրյան, Հայաստանի գործատուների հանրապետական միություն, 12.12.2017թ. կազմակերպված քննարկում)  **Ընդունվել է:** Առաջարկությանը համապատասխան՝ Նախագծի 23-րդ հոդվածը խմբագրվել է: Մասնավորապես, առաջարկվել է Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասը լրացնել նոր նախադասությունով, որի համաձայն՝ Օրենսգրքի 139-րդ հոդվածի 5-րդ մասով սահմանված պահանջի կատարման պարտականությունը տարբեր գործատուների մոտ երկու և ավելի աշխատանքային պայմանագրերով աշխատելու դեպքում է կրում աշխատողը, իսկ նույն գործատուի մոտ աշխատելու պարագայում՝ այդ պատասխանատվությունը կրում է աշխատողը:  **6.** Առաջարկվել է փոփոխություն կատարել Օրենսգրքի 185-րդ հոդվածում, որով հանգստյան և օրենքով սահմանված ոչ աշխատանքային՝ տոնական և հիշատակի օրերին կատարված աշխատանքի դեպքում աշխատողին ավելի երկար տևողությամբ հանգստի ժամանակահատված տրամադրելու պահանջ կամրագրվի:  (ՀԱԷԿ-ի կոլեկտիվ, Աբրահամ Վասիլյան, 30.10.2017թ. N Դ/44977-17 գրություն)  **Ընդունվել է:** Համապատասխան փոփոխություն է առաջարկվել Օրենսգրքի 185-րդ հոդվածում: |
| **4. Այլ տեղեկություններ (եթե այդպիսիք առկա են)** | Կազմակերպված հանրային քննարկումների շրջանակներում, ինչպես մասնագիտական քննարկումների ընթացքում, այնպես էլ՝ պաշտոնապես կամ աշխատանքային կարգով տարբեր հասարակական կազմակերպություններից և այլ շահագրգիռ կողմերից ներկայացվել են մի շարք առաջարկություններ, որոնք հաշվի են առնվել Նախագծի լրամշակման ընթացքում: |

1. Այսուհետ՝ Նախագիծ [↑](#footnote-ref-1)
2. Այսուհետ՝ Օրենսգիրք [↑](#footnote-ref-2)
3. Տես նաև. ԱՄԿ, Արժանապատիվ աշխատանքին և ոչ ֆորմալ տնտեսությանը վերաբերող եզրակացությունները, Աշխատանքային Միջազգային համաժողով, 90-րդ նստաշրջան, ԱՄԿ, Ժնև, 2002թ., Նիստի արձանագրություն, մաս II, էջ 25/53, մաս 2-րդ։ [↑](#footnote-ref-3)