

Հավելված 2. ՕԿԱԿ-ի Կարգավորման ազդեցության գնահատման եզրակացությունը Աշխատանքային օրենսգրքում 2017-18 փոփոխությունների և լրացումների շուրջ



Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն
Կորե'նք միասին

ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

Տեղեկատվություն	
1. Նախաձեռնության վերնագիր	«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» հայաստանի հանրապետության օրենքի նախագիծ
2. ԿԱԳ իրականացնող մարմին/պատասխանատու ստորաբաժանում(ներ)	«Օրենսդրության կարգավորման ազգային կենտրոն » հիմնադրամ
3. Կոնտակտային անձիք (էլ. հասցե, հեռախոս)	Սոնյա Հովսեփյան s.hovsepyan@regulations.am (+374 10) 53 22 57 (113)
4. Ամսաթիվ	16.01.2018
Բաժին 1 – Խնդրի սահմանում	
Վերլուծության ենթակա խնդիրը	Հայաստանում աշխատողների և գործատուների աշխատանքային իրավահարաբերությունների ազատ և ձկուն մեխանիզմների բացակայությունը <ol style="list-style-type: none"> 1. Ենթախնդիր 1 - արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման ոլորտում, 2. Ենթախնդիր 2 - արտաժամյա, գիշերային աշխատանքի հատուցման ոլորտում, 3. Ենթախնդիր 3 - ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, վնասակար աշխատանքի հատուցման ոլորտում, 4. Ենթախնդիր 4 - գերփոքր տնտեսվարող սուբյեկտների կողմից ներքին իրավական ակտերի ընդունման ոլորտում:
Խնդիրը մեծությունը	1. Ենթախնդիր 1-ը մեծ է՝ արտաժամյա աշխատանքի իրավունքը տարածվում է բոլոր ՀՀ վարձու աշխատողների վրա (444000 աշխատող), բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի, որոնք կազմում են ընդամենը մոտ՝ 23%-ը:

	<p>2. Ենթախնդիր 2-ը մեծ է՝ արտաժամյա, գիշերային աշխատանքի իրավունքը տարածվում է բոլոր ՀՀ վարձու աշխատողների վրա (444000 աշխատող), բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի, որոնք կազմում են ընդամենը մոտ՝ 23%-ը:</p> <p>3. Ենթախնդիր 3-ը մեծ է՝ աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում (ՀՀ շինարարություն, հանքարդյունաբերություն, փոխադրումներ և կապ բնագավառներ) ներգրավված աշխատողների թիվը 2016թ. կազմում է ընդհանուր վարձու աշխատողների մոտ 17%-ը:</p> <p>4. Ենթախնդիր 4-ը մեծ է՝ գերփոքր սուբյեկտներում աշխատողների միջին ցուցակային թիվը 2016թ. կազմում է 101584 աշխատող կամ ընդհանուր վարձու աշխատողների մոտ 17%-ը:</p>
<p>Խնդրի պատճառները</p>	<p>ՀՀ աշխատանքային հարաբերություններում պետության կողմից սահմանափակումները և կոշտ կարգավորումները.</p> <p>1. Ենթախնդիր 1 – օրենքով աշխատողի համար արտաժամյա աշխատանքի տարեկան 180 ժամ սահմանափակում,</p> <p>2. Ենթախնդիր 2 – արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի համար օրենքով սահմանված հավելման պարտադրված չափեր,</p> <p>3. Ենթախնդիր 3 – ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, վնասակար աշխատանքի համար հավելման տրամադրման հիմքերի և պայմանների բացակայություն, օրենքով պարտադրված հավելման չափեր և ՀՀ կառավարության սահմանված մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկեր,</p> <p>4. Ենթախնդիր 4 – գործատուների (այդ թվում՝ գերփոքր տնտեսվարող սուբյեկտների) կողմից օրենքով սահմանված ներքին իրավական ակտերի ընդունման պահանջ:</p>
<p>Խնդրի հետևանքները</p>	<p>1. Ենթախնդիր 1 – բացառությամբ օրենքով սահմանված աշխատանքների, մնացած աշխատանքներում, նույնիսկ հարկ եղած դեպքում՝ արտաժամյա աշխատանքի անհնարինություն, ինչպես նաև մինևույն աշխատողին տարեկան արտաժամյա աշխատանքում ներգրավելու</p>

	<p>անհնարինություն, ինչը կարող է բերել աշխատանքի կազմակերպման անարդյունավետության, լրացուցիչ ռեսուրսաձախսերի և հնարավոր եկամտի կորստի,</p> <p>2. Ենթախնդիր 2 - արտաժամյա, գիշերային աշխատանքի հատուցման այլ ձևերի անհնարինություն, ինչը հանգեցնում է աշխատանքի կազմակերպման անարդյունավետության և հնարավոր եկամտի կորստի,</p> <p>3. Ենթախնդիր 3 - ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, վնասակար աշխատանքի դիմաց հավելման տրամադրման այլընտրանքային հնարավորությունների բացառում և հատուցման այլ ձևերի անհնարինություն, ինչը հանգեցնում է վարչարարական բեռի և հնարավոր եկամտի կորստի:</p> <p>4. Ենթախնդիր 4 - լրացուցիչ աշխատանք, փաստաթղթային վարչարարության ծախսեր, ինչը հանգեցնում է վարչարարական բեռի:</p>
<p>Բաժին 2 – Ելակետային սցենար (առանց գործողությունների տարբերակ/ոչինչ չանել տարբերակ)</p>	
<p>Ներկա իրավիճակի համառոտ նկարագրություն</p>	<p><u>Կարգավորող օրենսդրական դաշտ</u></p> <p>Հայաստանում արտաժամյա, գիշերային, վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատանքը, ինչպես նաև գործատուների կողմից ներքին իրավական ակտեր ընդունելու պահանջը սահմանված են ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքով և աշխատանքային նորմեր պարունակող այլ իրավական ակտերով¹:</p> <p><u>Ներկա իրավիճակը.</u></p> <p>ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությամբ աշխատանքային հարաբերությունների որոշ ոլորտներում պետության կողմից դրված են սահմանափակումներ և կոշտ կարգավորումներ՝</p>

1. «ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք», <http://www.arlis.am>
2. ՀՀ կառավարության որոշում N 1698-Ն), <http://www.arlis.am>

1. օրենքով աշխատողի համար արտաժամյա աշխատանքի տարեկան 180 ժամ սահմանափակում,
2. արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի համար օրենքով սահմանված հավելման պարտադրված չափեր (աշխատավարձի դրույքաչափերի 50% և 30%),
3. ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, վնասակար աշխատանքի համար հավելման տրամադրման հիմքերի և պայմանների բացակայություն, օրենքով պարտադրված հավելման չափեր (աշխատավարձի դրույքաչափերի 30% և 50%) և ՀՀ կառավարության սահմանված մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկ,
4. գործատուների (թվում գերփոքր տնտեսավարող սուբյեկտների) կողմից օրենքով սահմանված ներքին իրավական ակտերի ընդունման պահանջ:

Նշված սահմանափակումները և կոշտ կարգավորումները պայմանավորված են նախկին խորհրդային պլանային տնտեսավարման կարգի հետ, որտեղ պետությունը հանդես էր գալիս միաժամանակ որպես տնտեսվարող, գործատու և երաշխիքներ տրամադրող: Այսինքն, ՀՀ օրենսդրությամբ սույն ամփոփոթերթում բերված ինդիքների լուծման երաշխավորությունը վերապահված է պետությանը և տարածվում է թե պետական, և թե մասնավոր հատվածի գործատուների և աշխատողների վրա: Մինչդեռ պետությունը պարտավոր է ապահովել այս տեսակ երաշխիքներ միայն պետական հատվածում՝ որպես գործատու և նրանց շահերի երաշխավոր: Վերջինս չի վերաբերվում առանցքային իրավանորմերին՝ օրական, շաբաթական աշխատաժամանակի, հանգստի, ամենամյա նվազագույն արձակուրդի, որոնք հստակ ամրագրված են ՀՀ օրենսդրությամբ և միջազգային համաձայնագրերով և, որոնց երաշխավորը պետք է հանդիսանա հենց պետությունը:

Շուկայական տնտեսության պարագայում նման մոտեցումը հանգեցնում է գործարարության կարևոր սկզբունքի՝ դրա անկախության զգալի

	<p>սահմանափակմանը և, խոշոր հաշվով, տնտեսության տեմպերի նվազեցմանը, ինչպես նաև կարևորագույն ինստիտուտի՝ աշխատավորության շահերի պաշտպան արհմիությունների զարգացման խոչընդոտմանը: Արդեն փաստ է, որ արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի դիմաց հավելումները գործատուների համար դարձել են վարչական բեռ, հատկապես, երբ դրանց տրամադրման պայմանները սահմանող դրույթները իրարամերժ են, հակասող կամ արդեն հնացած՝ կապված տնտեսությունում արագ փոփոխվող տեխնոլոգիական գործընթացների հետ: Գերփոքր սուբյեկտների առանձնահատկությունները, մասնավորապես՝ միջին ցուցակային աշխատողների քանակը, հաշվի չառնելով ստեղծվում են տեխնիկական խոչընդոտներ աշխատանքը արդյունավետ կերպով կազմակերպելու և բիզնեսը վարելու համար: Այդ է պատճառը, որ գործատուները փորձում են ամեն գնով շրջանցել կամ ուղղակի չկատարել այդ դրույթների պահանջները՝ անցնելով անօրինական աշխատանքի ու ստվերային վարձատրության:</p>
<p>Արդյո՞ք խնդիրը ժամանակի ընթացքում կփոքրանա, թե՛ կմնա նույնը կամ կմեծանա: Ինչո՞ւ:</p>	<p>Սցենար Բ: Խնդիրը կմնա նույնը:</p>
<p>Արդյո՞ք անհրաժեշտ է ՀՀ կառավարության լրացուցիչ միջամտությունը: Ինչո՞ւ:</p>	<p>Այո: Կառավարության լրացուցիչ միջամտությունը անհրաժեշտ է այս ոլորտում պարտադրված կոշտ քաղաքականությունը և նորմերը ապակարգավորելու և, դրանով իսկ խթանելու դրանց ազատականացումը, ինչպես նաև առավել չբարդացնելու տնտեսավարող սուբյեկտների վարչական բեռը:</p>
<p>Բաժին 3 – Նպատակներ</p>	
<p>Ընդհանուր</p>	<p>ՀՀ աշխատանքային իրավահարաբերությունների ազատ և ձկուն մեխանիզմների ապահովում:</p>
<p>Հատուկ</p>	<p>Հայաստանում արտաժամյա աշխատանքի ներգրավման, արտաժամյա, գիշերային, ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, վնասակար աշխատանքի հատուցման ոլորտներում գործատուի և աշխատողի միջև բանակցային մշակույթի զարգացման միջոցով՝ աշխատանքային իրավահարաբերությունների ազատ և ձկուն մեխանիզմների ներդրում, գերփոքր</p>

	<p>տնտեսավարողների վարչարարական բեռի թեթևացում:</p>
<p>Գործառնական</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Սկսած 2019թ. արտաժամյա աշխատանքի ներգրավումը՝ կողմերի համաձայնությամբ, 2. Սկսած 2019թ.արտաժամյա, գիշերային աշխատանքի հատուցումը՝ կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափերով, 3. Սկսած 2019թ. ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, վնասակար աշխատանքի հատուցումը՝ կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափերով, եթե աշխատավայրում վնասակարության սահմանային թույլատրելի մակարդակը չի ապահովվել: 4. Սկսած 2019թ. գերփոքր տնտեսավարող սուբյեկտների վարչարարական բեռի կրճատում:
<p>Բաժին 4 – Կարգավորիչ և ոչ կարգավորիչ տարբերակներ</p>	
<p>Տարբերակ 1</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Նախատեսել Օրենսգրքով սահմանված բացառիկ դեպքերում գործատուի պահանջով արտաժամյա աշխատանքի հնարավորությունից բացի՝ արտաժամյա աշխատանքի հնարավորություն նաև կողմերի համաձայնությամբ՝ առանց տարեկան արտաժամյա աշխատանքի տևողության սահմանափակման: 2) Սահմանել, որ արտաժամյա և գիշերային աշխատանքի յուրաքանչյուր ժամի համար ժամային դրույքաչափից բացի վճարվող հավելումների չափերը որոշվում է կողմերի համաձայնությամբ և ամրագրվում աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում, իսկ պետական հատվածում՝ հավելումների չափերի սահմանումը վերապահվում է ՀՀ կառավարությանը: 3) Սահմանել, որ այն աշխատողներին, որոնց աշխատավայրում վնասակար գործոնների սահմանային թույլատրելի մակարդակը տեխնիկական կամ այլ պատճառներով հնարավոր չէ իջեցնել աշխատողների առողջության և անվտանգության մասին իրավական ակտերով սահմանված՝ առողջության համար անվտանգ

	<p>մակարդակի, վճարվում է հավելում, կողմերի համաձայնությամբ որոշված չափով, որը պետք է ամրագրվի աշխատանքային և (կամ) կոլեկտիվ պայմանագրերում, իսկ պետական հատվածում՝ հավելումների չափերի սահմանումը վերապահվում է ՀՀ կառավարությանը:</p> <p>4) Հանել ՀՀ կառավարության կողմից ծանր, վնասակար և առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար աշխատանքների ցանկերի սահմանման Օրենսգրքի պահանջը:</p> <p>5) Սահմանել գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուներին:</p> <p>6) Սահմանել, որ Օրենսգրքով սահմանված գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվողները կարող են չընդունել ներքին իրավական ակտեր, սակայն պարտավոր են ներքին իրավական ակտերով կարգավորման ենթակա պայմանները ներառել աշխատանքային պայմանագրում, որի օրինակելի ձևը սահմանում է աշխատանքի և զբաղվածության բնագավառում լիազորված պետական կառավարման մարմնի ղեկավարը:</p> <p>7) Եթե գերփոքր ձեռնարկության գործատուն դադարում է հանդիսանալ գերփոքր ձեռնարկատիրության սուբյեկտ, ապա դադարման օրվանից մեկ ամիս հետո մինչև տվյալ տարվա դեկտեմբերի 31-ը գործատուի վրա չեն տարածվում օրենսգրքով գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող գործատուների համար սահմանված կարգավորումները:</p>
<p>Տարբերակ 2 «Առանց գործողությունների տարբերակ»</p>	
<p>Տարբերակ 3</p>	<p>1. Ընդունել Տարբերակ 1-ի 1-4-րդ կետերը:</p> <p>2. Հանել Օրենսգրքի նախագծից գերփոքր ձեռնարկատիրությամբ զբաղվող</p>

	գործատուներին վերաբերվող բոլոր առաջարկվող կարգավորումները:
--	--

Բաժին 5 – Ազդեցություններ (միավոր/կշռված միավոր)						
Տարբերակ	Տնտեսություն և բյուջե	Մրցակցություն և պետական օժանդակություն	Սոցիալական և հանրային անվտանգություն	Շրջակա միջավայր	Հակակոռուպցիոն	Ընդհանուր գումար
Տարբերակ 1	3 (1.44)	1(1)	3 (0.81)	0	1(0.79)	8 (4.04)
Տարբերակ 2	1 (0.48)	0	6 (1.62)	0	1(0.79)	8 (2.89)
Տարբերակ 3	1 (0.48)	0	3(0.81)	0	0	4 (1.29)

ԲԱԺԻՆ 6. Ծախսեր և Օգուտներ (ՀՀ դրամ)

Ծախսեր (ՀՀ դրամ)		
Տարբերակ	Մասնավոր հատվածի ծախսեր	Հանրային հատվածի ծախսեր
	Տարեկան	Տարեկան
Տարբերակ 1	57,485,110,824	16,033,905,715
Տարբերակ 2	89,736,013,568	18,843,536,534
Տարբերակ 3	57,320,544,744	15,894,285,715

Օգուտներ (ՀՀ դրամ)		
Տարբերակ	Մասնավոր հատվածի օգուտներ	Հանրային հատվածի օգուտներ
	Տարեկան	Տարեկան
Տարբերակ 1	32,250,902,744	2,863,094,280
Տարբերակ 2	0	0
Տարբերակ 3	32,415,468,824	6,210,849,422

Բաժին 7. Հանրային քննարկման արդյունքներ (մեծամասնությամբ որոշված պատասխան)

Տարբերակ	Տարբերակ 1 (%)	Տարբերակ 2 (%)	Տարբերակ 3 (%)
----------	----------------	----------------	----------------

1.Թիրախային խումբ 1. Աշխատողներ (13 անձ) 2.Թիրախային խումբ 2. Գործատուներ (10 իրավաբանական անձ) 3.Թիրախային խումբ 3. Գերփոքր տնտեսավարող սուբյեկտներ (11 իրավաբանական անձ)	40.4%	59.6%	65.2%
--	-------	-------	-------

ՏԱՐԲԵՐԱԿՆԵՐԻ ՀԱՄԱԴՐՈՒՄ

Տարբերակ	Օգուտ-Ծախս (հանրային+մասնավոր) (ՀՀ դրամ)	Ազդեցություններ (միավոր)	Հանրային քննարկման արդյունքներ (դրական/բացասական)
Տարբերակ 1	-38,405,019,515	10 (6.14)	40.4%
Տարբերակ 2	-108,579,550,102	17 (8.77)	59.6%
Տարբերակ 3	-34,588,512,213	8 (4.56)	65.2%

Նախընտրելի տարբերակը **Տարբերակ 3**

Հիմնավորում

- Տարբերակ 3-ը ծախս-օգուտ տեսանկյունից ունի շահեկան դիրք, այսինքն՝ կատարված ծախսի դիմաց ստացվում է ավելի շատ օգուտ, ինչը չի ապահովում մնացած տարբերակներով, մասնավորապես՝ հանրային ոլորտում, ինչը պայմանավորված է պետական տեսչական մարմնի՝ գերփոքր սուբյեկտների կարգավիճակի ստուգման պարտավորության հետ կապված նոր գործառույթի առաջացմամբ:
- Տարբերակ 3-ը նշված ոլորտների վրա ունի համեմատաբար պակաս ազդեցություն:
- Տարբերակ 3-ը, ինչպես և մնացած տարբերակները արտաժամյա, գիշերային և վնասակար աշխատանքի ոլորտներում գործատուների վրա ծախսային բեռ չեն առաջացնում, քանի որ ծախսերը համարժեք են ստացված օգուտներին: Սակայն բիզնեսին այն տալիս է ազատ գործելու և բիզնեսը արդյունավետ կազմակերպելու ճկուն մեխանիզմներ, ինչը չի

ապահովում Տարբերակ 2-ը՝ պարտադրված հավելավճարների չափեր և ցանկեր կիրառելիս: Իսկ Տարբերակ 1-ը, ընդհակառակը, գերփոքր սուբյեկտներին արտոնություններ տրամադրելիս փաստացի առաջացնում է վարչական բեռ՝ գերփոքր կարգավիճակի փոփոխությամբ պայմանավորված ներքին իրավական ակտերի ընդունման նորմը աշխատանքային պայմանագրերի նորմով փոխարինելու արդյունքում առաջացող լրացուցիչ գրավոր համաձայնագրերի կնքման վարչական ծախսերի առումով:

- Տարբերակ 3-ը, ինչպես և Տարբերակ 1-ը նախընտրելի են առավելապես աշխատողի մասով՝ հաշվի առնելով տարեկան 180 արտաժամից ավել և կողմերի համաձայնությամբ աշխատելու և հավելյալ եկամուտ ստանալու հնարավորությունները:
- Կողմերի համաձայնությամբ վնասակար աշխատանք իրականացնելը կբերի ծախսերի նվազման, որի արդյունքում խնայված միջոցները կարող են ուղղվել աշխատանքի վնասակարության և վտանգավորության կանխարգելիչ միջոցառումներին կամ աշխատավարձերի բարձրացմանը:
- Տարբերակ 3-ը նաև խթանում է աշխատողների և գործատուների միջև բանակցային մշակույթի զարգացումը և փոխշահավետ արդյունքների ստացումը, ինչպես նաև նպաստում է աշխատավորների իրավունքների և շահերի պաշտպանությանը՝ արհմիությունների դերի բարձրացման միջոցով:
- Հանրային քննարկման արդյունքներով Թիրախային խումբ 1-ի և Թիրախային խումբ 2-ի մեծամասնությունը դեմ են եղել Տարբերակ 1-ի 1-4 ենթակետերին, այսինքն՝ քվեարկելել են Տարբերակ 2-ի օգտին: Ինչ վերաբերում է Թիրախային խումբ 3-ին, ապա վերջիններս արձագանքել են միայն գերփոքր ձեռնարկությունների վերաբերյալ փոփոխություններին, որոնց գերակշռող մեծամասնությունը դեմ են եղել Տարբերակ 1-ի 5-7 ենթակետերին, այսինքն՝ կողմ են Տարբերակ 3-ին: