ՆԱԽԱԳԻԾ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ**

 **Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ**

 \_ հունիսի 2019 թվականի N - Լ

«ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ  ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  ՕՐԵՆՔՈՒՄ  ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ  ԿԱՏԱ- ՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ»ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱ­ԲԵՐ­ՅԱԼ ՀԱ­­­ՅԱՍ­­­ՏԱ­ՆԻ ՀԱ­Ն­ՐԱ­ՊԵ­­­ՏՈՒ­ԹՅԱՆ ԿԱՌԱ­ՎԱ­­ՐՈՒ­­ԹՅԱՆ ԱՌԱ­ՋԱՐ­­ԿՈՒ­ԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

 ---------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահ­մանա­դրա­կան օրենքի 77-րդ հոդվածի 1-ին մասը՝ Հայաստանի Հանրա­պե­տու­թյան կառա­վա­րությունը ո ր ո շ ու մ է.

1. Հավանություն տալ «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-148-22.05.2019-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաս­տա­նի Հան­րա­պե­տու­թյան կա­­ռա­­վա­րու­թյան առաջար­կությանը,

2. Հայաս­տա­նի Հանրապե­տու­թյան կա­­ռա­­վա­րու­թյան առաջար­կությունը սահ­ման­ված կարգով ներկայացնել Հա­յաս­­­տա­նի Հան­րա­պե­տու­թյան Ազգային ժողովի աշխա­տա­կազմ:

Հայաստանի Հանրապետության

 ՎԱՐՉԱՊԵՏ Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

 2019 թ. հունիսի

 Երևան

 «ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ  ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  ՕՐԵՆՔՈՒՄ  ՓՈՓՈԽՈՒԹ-ՅՈՒՆՆԵՐ  ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ»ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-148-22.05.2019-ԱՍ-011/0) վերա­բեր­յալ Հա­­­յաս­­­տա­նի Հա­ն­րա­պե­­­տու­թյան կառա­վա­­րու­­թյան առա­ջար­­կու­թյՈՒՆԸ

ՀՀ կառավարությունը ներկայացված օրենքի նախագծի վերաբերյալ հայտնում է հետևյալը:

Նվազագույն աշխատավարձի սոցիալ տնտեսական օրինաչափ մեծության գնահատման համար, ՀՀ ԱՍՀՆ Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի կողմից կիրառվել են չորս այլընտրանքային եղանակներով գնահատումներ։

Առաջարկվում է նվազագույն աշխատավարձի սահմանման համար հաշվի առնել այն հանգամանքը, որ մեր կողմից գնահատված օպտիմալ մեծությունը հաշվի է առնում ինչպես սոցիալական ներառականության գործոնը, այնպես էլ՝ տնտեսության մակրոմիջավայրի հիմնական ցուցանիշների գործոնները, այսինք՝ որքան է նվազագույն աշխատավարձի մեծությունը, որը պետք է լինի Հայաստանի ներկա տնտեսության պայմաններում։

Կիրառված եղանակներով նվազագույն աշխատավարձի գնահատված չափերն են՝ սոցիալ-ներառական նվազագույն աշխատավարձի մեթոդով՝ 67,660 դրամ, ըստ ընտրված 23 երկրների նվազագույն աշխատավարձի ու մեկ շնչին ընկնող ՀՆԱ հարաբերակցության եղանակով՝ 64,600 դրամ, նվազագույն աշխատավարձի և միջին աշխատավարձի հարաբերության եղանակով՝ 70,142 դրամ, և 2019թ. մայիսին հարցմանը մասնակցած 1,580 գործատուների առաջադրած միջին մեծությամբ՝ 70,254 դրամ։

Հաշվի առնելով, որ կիրառված գնահատման եղանակները միմյանց լրացնող են ու միմյանց չհակադրվող են, նվազագույն աշխատավարձի վերջնական սահմանման համար դիտարկել է բոլոր չորս գնահատման եղանակներով ստացված արդյունքների միջին թիվը, որի արժեքը շուրջ 68,000 դրամ է։

**Գնահատման մեթոդ**

**ների մասին**

Նվազագույն աշխատավարձի այսպես կոչված սոցիալ-ներառական չափի գնահատման առաջարկվող կառուցակարգը, երբ տրամաբանությունը կայանում է նրանում, որ սահմանում ենք այնպիսի նվազագույն աշխատավարձ, որ Հայաստանում միջին աշխատողների թվով և միջին անդամների թվով ընտանիքը գտնվի աղքատության կամ ստորին, կամ միջին կամ վերին գծերից վերև։ Այս նպատակով կառուցվել է, այսպես կոչված, ՀՀ միջին ընտանիքի մոդելը։

1. Սոցիալ-տնտեսական կայացած համակարգեր ունեցող 23 երկրների կտրվածքով մեկ անձին ընկնող ՀՆԱ-ում նվազագույն աշխատավարձի մասնաբաժնի հաշվարկով ու ստացված ցուցանիշը կիրառելով Հայաստանի համար։
2. Նույն 23 երկրներում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի և հրապարակված միջին աշխատավարձի հարաբերության միջին ցուցանիշի հաշվարկով ու ստացված ցուցանիշը կիրառելով Հայաստանի համար։
3. Գործատուների շրջանում, 2019թ-ի ապրիլ մայիս ամիսներին կատարված հարցումների եղանակով, երբ հարցվել է նաև նոր նվազագույն աշխատավարձի չափի նրանց պատկերացումների մասին։

Կիրառվել են նաև ռեգրեսիոն մոդելավորման լուծումներ։

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

**«Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի՝ պետական բյուջեի եկամուտների էական նվազեցման կամ ծախսերի ավելացման վերաբերյալ**

Նախա­­գծի ընդու­նումը կհանգեցնի ՀՀ պետական բյուջեի եկամուտների ավելացման՝ հաշվի առնելով այն, որ առաջարկության ընդունման դեպքում կաճեն եկամտային հարկով հարկման բազաները:

Հայաստանի Հանրապետությունում ներկայումս գործող նվազագույն ամսական աշխատավարձը, ներառյալ եկամտային հարկը կազմում է 71400 դրամ, որը հիմք է հանդիսանում բազային աշխատավարձի չափը որոշելու համար: Համաձայն «Պետական պաշտոններ և ծառայության պաշտոններ զբաղեցնող անձանց վարձատրության մասին» ՀՀ օրենքի պետական պաշտոն և պետական ծառայության պաշտոն զբաղեցնող անձանց բազային աշխատավարձի չափը չի կարող ցածր լինել օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի անվանական չափի 80 %-ից և գերազանցել 120 %-ը: Ներկայումս գոծող բազային աշխատավարձը կազմում է 66140 դրամ կամ նվազագույն աշխատավարձի 92.6 %-ը, ինչն էլ դրված է ընթացիկ տարվա ՀՀ պետական բյուջեով աշխատավարձի ֆոնդի հաշվարկման հիմքում:

 Նվազագույն ամսական աշխատավարձը 63000 դրամ, կամ ներառյալ եկամտային հարկը 81800 դրամ սահմանելու դեպքում աճը կկազմի 14.5%: Պահպանելով հաշվարկի նույն ձևաչափը, ինչպես որ հաշվարկվել է ընթացիկ տարվա պետական բյուջեում աշխատավարձի ֆոնդը, այլ հավասար պայմաններում լրացուցիչ ծախսը տարեկան կկազմի շուրջ **69.4** մլրդ դրամ (ընթացիկ տարվա ՀՀ պետական բյուջեով հաշվարկված աշխատավարձի ֆոնդի՝ 478.8 մլրդ դրամի 14.5 %-ը): Ընդ որում այն չի ներառում զինվորականների և ուսուցիչների ընթացիկ տարում նախատեսվող աշխատավարձի բարձրացումը:



*ՆԱԽԱԳԻԾ*

*(Պ-148-22.05.2019-ԱՍ-011/0)*

## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

### ****«ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ****

***Հոդված 1.*** «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին»  2003 թվականի դեկտեմբերի 17-ի ՀՕ-66 օրենքի (այսուհետ՝ Օրենք) 1-ին հոդվածի 1-ին մասում «55000 դրամ» բառերը փոխարինել «63000 դրամ» բառերով:

***Հոդված 2.*** Օրենքի 2-րդ հոդվածը շարադրել նոր խմբագրությամբ.

«*Հոդված 2  Գործավարձով եւ ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանել* ՝

1) աշխատաժամանակի նորմալ տեւողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 375 դրամ.

2) աշխատաժամանակի կրճատ տեւողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 420 դրամ.

3) աշխատաժամանակի կրճատ տեւողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 630 դրամ:»:

***Հոդված 3.*** Սույն Օրենքն ուժի մեջ է մտնում 2020 թվականի հունվարի 1-ին:

**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ  ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  ՕՐԵՆՔՈՒՄ  ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ  ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ»  ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ  ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  ՕՐԵՆՔԻ  ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

«Իմ քայլը» դաշինքի նախընտրական մեծաթիվ հանդիպումների ընթացքում, որոնք տեղի էին ունենում համայնքային կազմակերպությունների՝ նախադպրոցական հաստատությունների, գրադարանների, սոցիալական ծառայություններ մատուցող ՀՈԱԿ-ների եւ ՊՈԱԿ-ների ներկայացուցիչների հետ, բազմիցս արծարծվել է ցածր աշխատավարձի խնդիրը: Նրանցից շատերը՝ ՀՈԱԿ-ների, գրադարանների, նախադպրոցական հաստատությունների աշխատակիցները չեն օգտվում  սոցիալական փաթեթից:

Բնակչության սոցիալ-տնտեսական վիճակը, կենսամակարդակը եւ կյանքի որակը երկրի գլխավոր նկարագրերից են: Նշված չափանիշները մեծապես կախված են երկրում առկա աշխատավարձերի մակարդակից:

Տնտեսական ցնցումներից առավել անպաշտպան է աշխատողների այն հատվածը, որը վարձատրվում է պետության կողմից սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափով` մեր պարագայում 55000 դրամ:

Նախագծի ընդունման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է մի շարք գործոններով: Ներկայումս առկա նվազագույն աշխատավարձի չափը չի լուծում աշխատողների սոցիալական բոլոր խնդիրները: Այն շատ դեպքերում համարժեք չէ աշխատողի կողմից ներդրված ջանքերին: Հարկ է նշել, որ ներկայիս նվազագույն աշխատավարձի չափը չի համապատասխանում նաեւ Հայաստանում հաշվարկված սպառողական զամբյուղին եւ սպառողական գների ինդեքսի աճին:

Այսպիսով, ստանալով 55000 դրամ աշխատավարձ, քաղաքացին ի զորու չէ հոգալ իր ամենապարզունակ կարիքները: Իսկ եթե հաշվի առնենք այն փաստը, որ շատ դեպքերում ընտանիքի անդամներից աշխատանք ունի միայն մեկը, առաջ է գալիս գոյատեւելու խնդիրը:

Հայաստանի աշխատուժի շուկայում եւ սոցիալ-տնտեսական ոլորտում առհասարակ կա եւս մի դժվար բացատրելի խնդիր. աշխատանք ունեցողների շուրջ 20 տոկոսն աղքատ է: Խնդիրներին լուծում տալու նպատակով առաջարկվում է փոփոխությունների ենթարկել «Նվազագույն ամսական աշխատավարձի մասին» ՀՀ օրենքը:

Մասնավորապես`

1.Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված նվազագույն աշխատավարձի չափը բարձրացնել մինչեւ 63000 դրամ:

2. Աշխատաժամանակի նորմալ՝ 40 ժամ շաբաթում,  եւ կրճատ՝ 36 եւ 24 ժամ տեւողության դեպքում ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանել համապատասխանաբար 375 դրամ, 420 դրամ եւ 630 դրամ:

Ըստ Պետական եկամուտների կոմիտեի տրամադրած տեղեկանքի, օրինակ, 2019 թվականի մարտ ամսվա դրությամբ հանրապետությունում մինչեւ 81820 դրամ (ներառյալ հարկերը) աշխատավարձ ստացող լրիվ աշխատաժամանակով աշխատակիցների թիվը չի գերազանցում 45000, որից պետական ապարատում աշխատողներինը՝ 8400, ՀՈԱԿ-ներում՝ 6000: Նախագծի ընդունման արդյունքում նշված մարդկանց աշխատավարձը կբարձրանա միջինը 6270 դրամով, փոփոխություններն իրականացնելու համար պետական բյուջեից կպահանջվի  տարեկան շուրջ 840 մլն դրամ հավելյալ ծախս, իսկ համայնքների բյուջեից 392 մլն դրամ: Ընդհանուր առմամբ աշխատավարձին հատկացվող միջոցները մասնավոր եւ պետական հատվածներում կկազմեն շուրջ 3.46 մլրդ դրամ:

Ինչպես եւ ցանկացած տնտեսական բարեփոխում, սույն փոփոխությունները հղի են մի շարք հնարավոր վտանգներով. չձեւակերպված զբաղվածություն, սպառողական գների, բյուջետային ծախսերի, բիզնեսի վրա հարկային բեռի աճ:Սակայն փոփոխությունների արդյունքում ծագած հնարավոր վտանգները մեծ ազդեցություն  չեն ունենա տնտեսության վրա, քանզի ակնկալվող դրական տեղաշարժն ավելի էական է:

Մասնավորապես`

1. Նվազագույն աշխատավարձը կգերազանցի սպառողական զամբյուղի արժեքը` լուծելով սոցիալական կարեւորագույն խնդիր:

2. Նվազագույն աշխատավարձի աճով կբարձրանա նաեւ միջին աշխատավարձը:

3. Նվազագույն աշխատավարձ ստացող քաղաքացիներն ավելի գնողունակ կդառնան, ինչը կհանգեցնի պահանջարկի աճին, որն էլ իր հերթին կբերի առաջարկի աճին:

4. Կկրճատվի աշխատավարձերի ոլորտում մասնավոր եւ պետական հատվածների տարբերությունը:

5. Ավելին վճարելու պատրաստակամության պարագայում գործատուն հնարավորություն կունենա աշխատանքի ընդունել ավելի բարձր որակավորմամբ մասնագետների:

6. Կձեւավորվի մրցակցություն նաեւ գործատուների միջեւ, որոնք կպայքարեն հմուտ կադրերի համար, այդ մրցակցության արդյունքում կաճեն աշխատավարձերը:

7. Լուծվելու է ներդրված ջանքի եւ ստացված աշխատավարձի համարժեքության խնդիրը:

Մի քանի էական հարցեր կան ՝ կապված այս օրինագծի հետ.

- Արդյո՞ք ներկայում 55.000 դրամ վարձատրվող մարդկանց աշխատավարձը համարժեք չէ կատարած աշխատանքին:

Հիմա անգամ ֆիզիկական աշխատանքով զբաղված մարդկանց աշխատավարձը հաշվվում է միջինը 5000 դրամ օրական: Սա յուրօրինակ ցուցիչ է Հայաստանում ձեւավորվող աշխատանք-վարձատրություն համակարգում: Կարծում ենք, որ նվազագույն աշխատավարձը աստիճանաբար պետք է բարձրանա մինչեւ ամսական 150.000 դրամ մի քանի տարվա ընթացքում: Սա նաեւ կխթանի աշխատելու շարժառիթը եւ պատասխանատվությունը:

- Արդյո՞ք մասնավոր հատվածի մրցունակությունը չի նվազի, եթե օրենքի ուժով ձեռնարկությունները ստիպված լինեն բարձրացնել աշխատակիցների աշխատավարձը 8.000 դրամով:

Մասնավոր հատվածում նման ցածր աշխատավարձ վճարում են հիմնականում առեւտրի ոլորտում կամ այլ ոլորտների տեխնիկական աշխատողներին: Մասամբ այս 55000 թվի տակ ներկայացվում է փաստաթղթերում ցածր ցույց տված աշխատավարձ: Իրականում   աշխատավարձի մի մասը տրվում է ստվերով՝ կանխիկ ձեւով: Նաեւ չեն վճարվում հարկերը: Կարծում ենք,  օրինագիծը կնպաստի, որ ստվերից դուրս բերվի ավելի քան 30000 մարդու իրական աշխատավարձ: Այն ձեռնարկությունների    համար, որոնք իրականում վճարում են 55000 դրամ աշխատավարձ, սա հնարավորություն է ավելի որակյալ անձնակազմ  կամ ավելի որակյալ աշխատանք պահանջելու:

- Արդյո՞ք պետական բյուջեի կամ համայնքային բյուջեների վրա չի դրվում լրացուցիչ ծանրություն:

Ինչպես ասվեց վերեւում, նախագծի ընդունման արդյունքում պետական եւ մասնավոր հատվածում աշխատավարձի բարձրացումը կկազմի շուրջ 3.46 մլրդ դրամ, որից որպես եկամտային հարկ պետական գանձարան կվերադառնա 0.8 մլրդ դրամ` ճիշտ այնքան գումար, որքան կկազմի պետական հատկացումը: Համայնքային բյուջեների հատկացումը կկազմի 392  մլն դրամ: Սա, իհարկե, լրացուցիչ ծախս է ՏԻՄ-երի համար, սակայն այս ծախսի միջոցով կբարձրանա ավելի քան 6000 մարդու աշխատանքի մոտիվացիան եւ մատուցվող ծառայությունների որակը:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ**

**Օ Ր Ե Ն Ք Ը**

**ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ԱՄՍԱԿԱՆ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՄԱՍԻՆ**

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետությունում նվազագույն ամսական աշխատավարձը սահմանել ~~55 000~~ 63000 դրամ:

***(1-ին հոդվածը փոփ. 11.11.05 ՀՕ-221-Ն, 28.11.06 ՀՕ-200-Ն, 05.11.07 ՀՕ-252-Ն, 27.11.08 ՀՕ-200-Ն, 16.11.10 ՀՕ-164-Ն, 13.11.12 ՀՕ-200-Ն, 20.06.13 ՀՕ-61-Ն, 12.12.13 ՀՕ-187-Ն, 01.12.14 ՀՕ-205-Ն)***

**Հոդված 2.** ~~Գործավարձով և ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանել`~~

~~աշխատաժամանակի նորմալ տևողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)` 330 դրամ.~~

~~աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)` 367 դրամ.~~

~~աշխատաժամանակի կրճատ տևողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)` 550 դրամ:~~

Գործավարձով եւ ժամավճարով վարձատրվող աշխատակիցների համար ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափը սահմանել ՝

 1) աշխատաժամանակի նորմալ տեւողության դեպքում (40-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 375 դրամ.

 2) աշխատաժամանակի կրճատ տեւողության դեպքում (36-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 420 դրամ.

 3) աշխատաժամանակի կրճատ տեւողության դեպքում (24-ժամյա աշխատանքային շաբաթ)՝ 630 դրամ:

***(2-րդ հոդվածը փոփ. 11.11.05 ՀՕ-221-Ն, 28.11.06 ՀՕ-200-Ն, 05.11.07 ՀՕ-252-Ն, լրաց., փոփ. 27.11.08 ՀՕ-200-Ն, փոփ. 16.11.10 ՀՕ-164-Ն, 13.11.12 ՀՕ-200-Ն, 20.06.13 ՀՕ-61-Ն, 12.12.13 ՀՕ-187-Ն, 01.12.14 ՀՕ-205-Ն)***