

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ  
ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ  
ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-167-30.05.2019-ԱՍ-011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵ  
ՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ նախագիծ) առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 1-ին մասը լրացնել նոր՝ 2.1-ին կետով, ըստ որի՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատության կողմից տրված որակավորման մասին վկայականում (դիպլոմում) նշված մասնագիտությանը համապատասխան բակալավրիատի ծրագիրն ավարտելուց հետո երեք տարվա ընթացքում մասնագիտական աշխատանքային ստաժ ձեռք բերելու նպատակով ոչ պետական հատվածում անձի (փորձնակի) կատարած աշխատանքը (գրանցված ժամանակահատվածը) կհամարվի մասնագիտական ստաժ: Միաժամանակ նախատեսվում է, որ կազմակերպությունն իր յուրաքանչյուր տասը հիմնական աշխատողի հաշվարկով կարողանա ներգրավել մեկ չվճարվող փորձնակ:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է ներկայացված օրենքի նախագծով լրացվող օրենսգրքի գործող հոդվածը թողնել անփոփոխ հետևյալ հիմնավորմամբ՝

1) Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ խարտիա) նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում խարտիայի 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետի (որով սահմանվում է, որ երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են՝ ճանաչել երիտասարդ աշխատողների և աշակերտների՝ արդար աշխատավարձի կամ այլ համապատասխան նպաստների իրավունքը) մեկնաբանություններում նշվում է, որ ազգային օրենսդրությունը պետք է նախատեսի երիտա-

սարդ աշխատողների և աշակերտների՝ արդար աշխատավարձ և այլ համապատասխան վճարումներ ստանալու իրավունքը:

Մեկնաբանություններում միաժամանակ սահմանվում է, որ աշակերտներին կարող է վճարվել ավելի ցածր աշխատավարձ, քանի որ հաշվի է առնվում նրանց գործական ուսուցման արժեքը: Սակայն, մեկնաբանություններում սահմանվում է նաև, որ արհեստագործական ուսուցման համակարգը չպետք է շեղվի իր նպատակից և կիրառվի երիտասարդ աշխատողներին թերավճարելու համար: Համապատասխանաբար, արհեստագործական ուսուցման ժամկետները չպետք է լինեն չափազանց երկար, և աշակերտի կողմից հնտությունները ձեռք բերելուց հետո վճարվող գումարը պետք է աստիճանաբար բարձրացվի պայմանագրի ամբողջ ընթացքում՝ սկսելով արհեստագործական ուսուցման սկզբնական շրջանում չափահաս աշխատողի սկզբնական կամ բազային աշխատավարձի առնվազն մեկ երրորդից և վերջում հասցնելով այն երկու երրորդի:

Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետի շրջանակներում Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից ներկայացված եզրակացություններում անրագրված է, որ պրակտիկանտներին վճարվող գումարը պետք է առնվազն հավասար լինի չափահաս աշխատողի նվազագույն կամ սկզբնական աշխատավարձի մեկ երրորդին:

Հիմք ընդունելով խարտիայի 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետի պահանջը՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 2011-ին հոդվածով սահմանվել է, որ գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև վեց ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

Ելնելով վերոգրյալից՝ նորավարտ մասնագետների կողմից համապատասխան աշխատանք գտնելու խնդիրը՝ պայմանավորված գործատուների կողմից մասնագիտական հնտություններ ունենալու պահանջ ներկայացնելու հանգամանքով (ինչի մասին նշված է նախագծի հիմնավորման մեջ), օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածի կարգավորման դեպքում առկա չէ: Ցանկության դեպքում, գործատուն կարող է կազմակերպել աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի՝ օրենսգրքով նախատեսված մինչև վեց ամիս ժամկետով մասնագիտական ուսուցում, ինչի արդյունքում կապահովվի մասնագիտական հնտություններ ունենալու պահանջը:

Բացի այդ, հարկ է նկատել նաև, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի վերլուծություն և գնահատում ծրագրի թեմայով աշխատանքների կատարման հաշվետվություն» 2019 թվականի զեկույցի համաձայն՝ գործատուների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքներով վերջիններիս 78%-ը, երիտասարդ մասնագետի աշխատանքի ընդունելիս, առնչվում է վերջինիս աշխատանքային փորձի և գործնական կարողությունների պակասի հետ: Ընդ որում՝ գործատուի համար առաջնային խնդիր է ոչ թե աշխատանքային փորձի բացակայությունը, այլ գործնական կարողությունների բացը: Ուստի, երիտասարդների շրջանում զբաղվածություն խթանելու համար անհրաժեշտ է ոչ թե շեշտադրումը կատարել աշխատանքային փորձի վրա, այլ ընդլայնել գործնական կարողություններ ու փափուկ հնտություններ ձևավորելու հնարավորությունները:

Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ ենք համարում տեղեկացնել նաև, որ օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխությունների շրջանակներում նախատեսվում է առավել պարզեցնել և հստակեցնել օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածը, աշակերտների մասնագիտական ուսուցման ընթացքում վճարվող կրթաթոշակի չափը պայմանավորելով ոչ թե օրենքով սահմանված

նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով, այլ ուսուցման ամսական ժամերի և օրենքով տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափի արտադրյալով:

Հարկ է նշել նաև, որ առաջարկվող կարգավորումը գործատուների կողմից կարող է օգտագործվել աշխատողներին որպես փորձնակ դիտարկելու և չվարձատրելու, ինչպես նաև, ընդհանուր առմամբ, ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չգտնվելու նպատակով: Այս պարագայում հարկ է նկատել, որ գրեթե չի գործի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածի կարգավորումը, ինչը խարտիայի պահանջ է:

Այսինքն, նախագծով նախատեսվող կարգավորման առկայության դեպքում կխախտվի աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատելու իրավունքը, ինչն իր հերթին կարող է հանգեցնել նաև աշխատողի՝ աշխատանքային մի շարք այլ իրավունքների խախտմանը:

2) Ներկայացված առաջարկությունը չի համապատասխանում օրենսգրքով աշխատանքային ստաժի սահմանման ընդհանուր բովանդակությանը, քանի որ համաձայն 20-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային ստաժը այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում քաղաքացին եղել է օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք, նորմատիվ իրավական ակտերին կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին համապատասխան, կարող են հաշվարկվել աշխատանքային ստաժում, որով աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը և կոլեկտիվ պայմանագրերը պայմանավորում են որոշակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ:

Այսինքն, օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի համաձայն «այլ ժամանակահատվածները», որոնք կարող են հաշվի առնվել աշխատանքային ստաժում, աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը և կոլեկտիվ պայմանագրերը պետք է պայմանավորեն որո-

շակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ: Իսկ 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:

Նախագծով ներկայացված առաջարկությունը նախատեսում է, որ ոչ պետական հատվածում անձի (փորձնակի) կատարած աշխատանքը (գրանցված ժամանակահատվածը) համարվի մասնագիտական աշխատանքային ստաժ: Ակնհայտ է, որ դրանք աշխատանքային հարաբերություններ չեն կարող համարվել, հետևաբար անհասկանալի է, թե փորձնակի հետ ինչ տեսակի պայմանագիր պետք է կնքվի, ինչ ժամանակահատվածի համար, ինչպես պետք է փաստվի՝ արդյոք տվյալ անձը համարվում է փորձնակ, թե անօրինական աշխատանք (առանց աշխատանքային պայմանագրի) կատարող անձ:

Միաժամանակ հարկ ենք համարում նշել նաև, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով «փորձնակ» հասկացությունը սահմանված չէ:

3) Նախագծի հիմնավորման մեջ, որպես օրինակ նշված «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով սահմանված կարգով համապատասխան մարմիններում աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գրանցված անձանց (փորձնակների) համար ներդրված համակարգի վերաբերյալ հարկ է նկատել, որ հիշյալ օրենքով և դրանից բխող ենթաօրենսդրական ակտով նախատեսված են հետևյալ կարգավորումները՝

- փորձնակ կարող են գրանցվել միայն վարկանիշային ցուցակում ընդգրկվելու համար թեստավորման արդյունքում առնվազն 30 միավոր հավաքած քաղաքացիները, այսինքն այն անձինք, ովքեր ցուցաբերել են միջինից բարձր գիտելիքներ, սակայն վարկանիշային ցուցակում չեն ընդգրկվել.

- քաղաքացիական ծառայության համակարգի մարմիններում գրանցված փորձնակի ձեռք բերած փորձը (ստաժը), «Քաղաքացիական ծառայության» մասին օրենքի 31-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն, հաշվարկվում է որպես հանրային ծառայության ստաժ, որը հետագայում կիրառվում է միայն այդ մարմիններում պաշտոններ զբաղեցնելու և ձեռք բերված փորձը կիրառելու համար.

- համապատասխան մարմիններում փորձնակը գրանցվում է փորձնակի աշխատանքային ծրագրին համապատասխան: Փորձնակի աշխատանքային ծրագիրը ներառվում է փորձնակի կողմից իրականացվող աշխատանքի հակիրճ նկարագրությունը, փորձնակի կողմից իրականացվող աշխատանքի կատարման ժամկետը, փորձնակին ներկայացվող կրթության չափանիշը, համակարգողի տվյալները: Համապատասխան մարմնում փորձնակի գրանցումը դադարեցնելուց հետո համակարգողը գնահատում է փորձնակին և այլն:

Ներկայացված կարգավորումները փաստում են, որ հիմնավորման մեջ բերված օրինակը տեղին չէ: