

Ա Ր Ձ Ա Ն Ա Գ Ր Ո Ւ Թ Յ Ո Ւ Ն Ո Ց

2022 ԹՎԱԿԱՆԻ ՄԱՐՏԻ 29-ԻՆ ԿԱՅԱՑԱԾ ՓՄՁ ԶԱՐԳԱՑՄԱՆ ԽՈՐՀՐԴԻ ՆԻՍՏԻ

քաղաք Երևան

Մասնակցում էին՝

Ռաֆայել Գևորգյան	Էկոնոմիկայի նախարարի տեղակալ
Ռուբեն Սարգսյան	Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ
Ժորա Սարգսյան	Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ
Անդրանիկ Ալեքսանյան	ՀՀ առևտրաարդյունաբերական պալատ
Էդուարդ Բադալյան	«Քաղաքացի-հարկատու-քիզնես» իրավապաշտպան կազմակերպության փոխնախագահ
Փայլակ Թադևոսյան	«Հարկ վճարողների պաշտպանություն» ՀԿ նախագահ
Կարինե Սարգսյան	Ամերիկայի առևտրաարդյունաբերական պալատի գործադիր տնօրեն
Արմինե Դավթյան	Ամերիկայի առևտրի պալատ
Լուսինե Մնացականյան	«ԿՈԿԱ-ԿՈԼԱ ՀԵԼԼԵՆԻԿ ԲՈԹԼԻՆԳ ՔԱՄՓՆԻ ԱՐՄԵՆԻԱ» փակ բաժնետիրական ընկերություն (ՓԲԸ)
Լուսինե Սարգսյան	Երևանում Բրիտանական դեսպանատան տնտեսական խորհրդատու
Հովսեփ Պատվականյան	Գործարարության աջակցման գրասենյակի ղեկավար
Դավիթ Աղաջանյան	Գործարարության աջակցման գրասենյակի փորձագետ
Իզաբելա Հովհաննիսյան	Գործարարության աջակցման գրասենյակի փորձագետ
Դիանա Հարությունյան	Գործարարության աջակցման գրասենյակի փորձագետ
Հռիփսիմե Հովհաննիսյան	Էկոնոմիկայի նախարարության ձեռներեցության զարգացման վարչության գլխավոր մասնագետ
Թամարա Սարգսյան	Էկոնոմիկայի նախարարության ձեռներեցության զարգացման վարչության խորհրդական

Նիստի բացմանը ողջույնի խոսքով հանդես եկավ Էկոնոմիկայի նախարարի տեղակալ Ռաֆայել Գևորգյանը:

Նիստի ընթացքում քննարկվեցին՝

ՀԱՐՑ 1. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՎ՝ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՀԱՇՎԱՐԿՄԱՆ, ՎՃԱՐՄԱՆ ՊԱՀԱՆՋՆԵՐՈՎ ՎԱՂԵՄՈՒԹՅԱՆ ԺԱՄԿԵՏԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅԱՆ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ (ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔԻ 30-ՐԴ ՀՈԴՎԱԾԻ 3-ՐԴ ՄԱՍ)

Նիստի ընթացքում Էդուարդ Բաղայանի կողմից առաջարկվեց Աշխատանքային օրենսգրքում կատարել համապատասխան փոփոխություններ և աշխատավարձի պահանջներով սահմանել հատուկ հայցային վաղեմություն՝ 10 տարի՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ նշված ժամկետից հետո թուլանում են ապացուցման հնարավորությունները՝ հիմքերը:

Քննարկումների արդյունքները՝

Աշխատանքային օրենսգրքով՝ աշխատավարձի պահանջներով հատուկ հայցային վաղեմություն սահմանելու վերաբերյալ Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ Ժորա Սարգսյանը պարզաբանեց, որ Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխության նախագծով հստակեցվում է հայցային վաղեմության ժամկետը սկիզբը և ավարտը, մասնավորապես, երբ աշխատակիցը այլևս գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չի գտնվում, վերջինս ունի 3 տարի ժամանակ աշխատավարձի վճարման պահանջով դատարան դիմելու համար:

ՀԱՐՑ 2. ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՎ ՍԱՀՄԱՆՎԱԾ ՄԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՆՈՐՄԵՐԻ ՎԵՐԱՆԱՅՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆ:

Լուսինե Մնացականյանի կողմից ներկայացվեց մայրության իրավունքի պաշտպանության վերաբերյալ Աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություն կատարելու առաջարկը, մասնավորապես Աշխատանքային օրենսգրքի մայրության պաշտպանության նորմեր է սահմանում, որոնցից են նաև աշխատաժամանակի ընթացքում բժշկական հետազոտություն անցնելու համար աշխատանքից ազատելը, երեխային կերակրելու համար լրացուցիչ ընդմիջումներ տրամադրելը: Նշված դեպքերը վճարվում են՝ միջին ժամային աշխատավարձի չափով (Աշխ. օր. 258-րդ հոդվածի 4-րդ և 5-րդ մասեր): Գործնականում միջին ժամային աշխատավարձի հաշվարկումը նշված դեպքերի համար բավականին խնդիրներ է առաջացնում գործատուների համար, մասնավորապես ստուգումների ժամանակ առաջանում են լրացուցիչ բարդություններ միջին ժամային աշխատավարձի հաշվարկի ճշտության հետ: Լուսինե Մնացականյանի կողմից առաջարկվեց նշված դեպքերում վճարել ոչ թե միջին ժամային աշխատավարձի չափով, այլ նախատեսել, որ նշված ժամանակահատվածները չեն հանվում աշխատաժամանակից և ներառվում են սահմանված աշխատավարձում:

Քննարկումների արդյունքները՝

Աշխատանքի և Սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ Ժորա Սարգսյանը տեղեկացրեց, որ ներկայումս Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխության նախագծով տվյալ հոդվածով նախատեսվում է փոփոխություն, որով առաջարկվում է 3 ժամը 1 անգամ տրամադրվող 30 րոպեները գործատուն իր հայեցողությամբ կարող է միավորել և միանգամից տրամադրել աշխատակցին: Միաժամանակ պարզաբանեց, որ միջին աշխատավարձը մշտապես հավասար կամ բարձր է լինում ամենամսյա աշխատավարձից: Ինչպես նաև նշվեց, որ Աշխատանքային օրենսգրքը սահմանում է կերակրող մոր իրավունքը և վերջինիս ընտրությունն է այդ իրավունքից օգտվելը:

ՀԱՐՑ 3. ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻՑ ՊԱՀՈՒՄՆԵՐԻ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ ՕՐԵՆՔՈՎ ՍԱՀՄԱՆՎԱԾ ԳՈՐԾԱՏՈՒԻ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ԱԿՏԻ ՀԱՄԱՐ ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԺԱՄԿԵՏԻ ԵՐԿԱՐԱՑՈՒՄ:

Լուսինե Մնացականյանը ներկայացրեց Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանված 213-րդ հոդվածի հետ կապված խնդիրները, մասնավորապես, Աշխատանքային օրենսգրքը սահմանում է, որ գործատուն աշխատողի աշխատավարձից պահումներ կարող կատարել, այն դեպքում, եթե դրա համար հիմքեր հայտնաբերվելու օրվանից ոչ ուշ, քան մեկ ամսվա ընթացքում, պահումներ կատարելու մասին ընդունել է համապատասխան իրավական ակտ: Այն գործատուների համար, որոնց մոտ գործավարչությունը բավականին մեծ ծավալների է, մեկ ամիս ժամկետը բավանին կարճ ժամանակահատված է:

Առաջարկվեց Աշխատանքային օրենսգրքի 213-րդ հոդվածով սահմանված իրավական ակտի ընդունման համար սահմանել երկու ամսվա ժամկետ:

Քննարկումների արդյունքում որոշվեց՝

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունումից նշեցին, որ տվյալ հոդվածը Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխության նախագծով բարելավվում է:

ՀԱՐՑ 4. ՀՀ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՄՈՏ ԱՌԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ ԹՈՒՅԼՏՎՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԵԼՈՒ ԻՐԱՎՈՒՆՔ ՈՒՆԵՑՈՂ ՕՏԱՐԵՐԿՐՅԱ ՔԱՂԱՔԱՑԻՆԵՐԻ ԲԱՐՁՐ ՈՐԱԿՎԱՎՈՐՈՒՄ ՈՒՆԵՑՈՂ ՄԱՍՆԱԳԻՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՑԱՆԿԻ ՎԵՐԱՆԱՅՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆ

Փայլակ Թադևոսյանի կողմից ներկայացվեց 2016 թվականի մայիսի 12-ի N 493-Ն ՀՀ կառավարության որոշման մեջ փոփոխություններ մցնելու առաջարկը, մասնավորապես որոշումը նախատեսում է բարձր որակավորում ունեցող մասնագիտությունների ցանկ, որոնց համար աշխատանքի թույլտվություն ՀՀ-ում չի պահանջվում: Նշված մասնագիտություններից մեծ մասը հնարավոր է կատարել է հեռավար, սակայն նշված ցանկը լրացումների կարիք ունի, քանի որ կան դեպքեր, երբ գործատուն անհրաժեշտություն է ունենում ներգրավելու օտարերկրյա քաղաքացիների որպես աշխատող, առանց վերջիններիս ՀՀ տեղափոխվելու անհրաժեշտության: Առաջարկվեց՝ հստակեցնել օրենսդրությունը և սահմանել, որ այն դեպքերում, երբ գործատուն

անհրաժեշտություն ունի ներգրավել աշխատանքի օտարերկրյացիների՝ առանց վերջիններիս ՀՀ տեղափոխման, ապա աշխատանքի թուլտվություն չի պահանջվում և ներդնել մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն կտան նշված աշխատողների վերաբերյալ ներկայացնել համապատասխան հաշվետվություններ:

Քննարկումների արդյունքները՝

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը տեղեկացրեց, որ տվյալ հարցով զբաղվում է միգրացիոն ծառայության գրասենյակը և հարցը քննարկել անհրաժեշտ է վերջիններիս մասնակցությամբ:

ՀԱՐՑ 5. ԱՌԱՆՑ ԱՇԽԱՏԱՎԱՐՁԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ԳՈՐԾԱՏՈՒՆԵՐԻ ՄՈՏ ՊՐԱԿՏԻԿԱԼՏՆԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԻ ՍՏԵՂԾՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆ:

Լուսինե Մնացականյանի ներկայացմամբ քննարկվեցին Գործատուի մոտ պրակտիկա՝ առանց աշխատավարձի սահմանման պրակտիկա անցնելու իրավական հիմքերը: Գործանականում, սա մեծ խոչընդոտներ է առաջացնում որակյալ մասնագետներ պատրաստելու հարցում, քանի որ, պոնտենցիալ ունեցող շատ նոր մասնագետներ զրկվում են պրակտիկա գործատուների մոտ փորձարարություն անցնելու հնարավորությունից: Հիմնական պատճառ է հանդիսանում այն հանգամանքը, որ չկա հստակ մեխանիզմ, որի արդյունքում հնարավոր լինի առանձնացնել պրակտիկանտներին և նրանց չնույնականացնել չգրանցված աշխատողների հետ: Առաջարկվեց՝ ստեղծել մեխանիզմներ, որոնք հնարավորություն կտան գործատուներին ներգրավել ստաժորների առանց դրանից բխող լրացուցիչ խնդիրների: Օրինակ՝ հնարավորություն սահմանել գործատուների համար ներկայացնել ամսական հաշվետվություններ իրենց մոտ առկա ստաժորների վերաբերյալ՝ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ստուգող մարմինները տիրապետում են ամբողջական գործիքակազմին, կասկածի դեպքում, ստուգելու այդ տվյալների իսկությունը:

Քննարկումների արդյունքները՝

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի աշխատանքի և զբաղվածության վարչության պետ Ժորա Սարգսյանը տեղեկացրեց, որ Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխության նախագծով տվյալ խնդրի հետ կապված Աշխատանքային օրենսգրքում ավելացվելու են 3 նոր հոդվածներ, որոնք փորձնականների վերաբերյալ հստակ մեխանիզմներ և ընթացակարգեր են սահմանում և լիարժեք կարգավորում են գործատուների և փորձնականների հարաբերությունները: Միաժամանակ տեղեկացրեց, որ տվյալ մասով հստակեցումներ տրված են Եվրոպական սոցիալական խարտիայում:

ՀԱՐՑ 6. ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻՑ ՀԵՏ ԿԱՆՉԵԼՈՒ ԴԵՊՔՈՒՄ ՎՃԱՐՎԱԾ ԵՎ ՉՕԳՏԱԳՈՐԾՎԱԾ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԱՅԻՆ ԳՈՒՄԱՐԻ ՎԵՐԱՀԱՇՎԱՐԿԻ ՀԱՄԱՐ ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՀԻՄՔԵՐԻ ՍՏԵՂԾՈՒՄ

Էդուարդ Բադալյանը Աշխատանքային օրենսգրքի 166-րդ հոդվածի 1-ին մասում, 169-րդ հոդվածի 2-րդ մասում փոփոխություններ կատարելու առաջարկություն, մասնավորապես Աշխատանքային օրենսգիրքը սահմանում է, որ գործատուն կարող է աշխատողի համաձայնությամբ հետ կանչել աշխատողին ամենամյա արձակուրդից: Ամենամյա արձակուրդի համար աշխատավարձի վճարումն իրականացվում է ոչ ուշ, քան ամենամյա արձակուրդն սկսելուց երեք օր առաջ: Այս դեպքում ամենամյա արձակուրդի չօգտագործված մասը տրամադրվում է և կարող է տրամադրվել նույն աշխատանքային տարվա ընթացքում: Հետևաբար, արձակուրդից հետո կանչելու պահին աշխատողին արդեն իսկ վճարված է արձակուրդային վճարը, ամբողջ արձակուրդի համար, և հետ կանչելուց հետո աշխատած օրերի համար պետք է վճարվի աշխատավարձ այն օրերի համար, որոնց համար վճարված է նաև արձակուրդային վճար: Աշխատանքային օրենսգիրքը չի սահմանում հստակ հիմքեր, որոնք հնարավորություն կտան այս դեպքում կատարել վերահաշվարկ կամ հետ պահել աշխատողին վճարված արձակուրդային վճարը: Արդյունքում, ստացվում է, որ աշխատողը կարող է արձակուրդից հետո կանչվելու հետևանքով տեղափոխված արձակուրդային օրերի համար վճարվել կրկնակի:

Առաջարկվեց Աշխատանքային օրենսգրքով սահմանել հստակ հիմքեր, որոնք հնարավորություն կտան գործատուներին կատարել վերահաշվարկ կամ աշխատավարձից պահել վճարված արձակուրդայինը՝ արձակուրդից հետո կանչելու դեպքում՝ արձակուրդի չօգտագործված և տեղափոխված օրերի համար:

Քննարկումների արդյունքները՝

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունից պարզաբանեցին, որ տվյալ կետի փոփոխությունը կհանգեցնի աշխատողների իրավունքների խախտմանը:

ՀԱՐՑ 7. ԱՄԵՆԱՄՅԱ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴԻ ՄԱՍԵՐՈՎ ՏԱԼՈՒ ԴԵՊՔՈՒՄ, ՄԱՍԵՐԻՑ ՄԵԿԻ ՆՎԱԶԱԳՈՒՅՆ ՉԱՓԻ ՎԵՐԱՑՄԱՆ ԱՆՀՐԱԺԵՇՏՈՒԹՅՈՒՆ

Դավիթ Աղաջանյանը ներկայացրեց Աշխատանքային օրենսգրքի 163-րդ հոդվածը, մասնավորապես ամենամյա արձակուրդը մասերով վերցնելու դեպքում, դրա մի մասը չի կարող պակաս լինել 10 կամ 12 օրից, պարզաբանեց, որ Հայաստանի Հանրապետության իրականության մեջ բավականին դժվար խնդիր է արձակուրդների տրամադրման հարցում գործատուի և աշխատողի համաձայնության գալը: Կան աշխատողներ, որոնք չեն ցանկանում արձակուրդ վերցնել 10 կամ 12 օրով, և նշված արձակուրդը մնում և կուտակվում է, ինչն էլ իր հերթին խնդիրներ է առաջացնում գործատուի մոտ: Սակայն, շատ են դեպքեր, որ առօրյա կյանքում աշխատողներին անհրաժեշտ է լինում 2-3 օր որոշակի գործեր կարգավորելու համար, և վերջիններս կգերադասեին ձևակերպել ամենամյա վճարովի արձակուրդ, քան գործատուի համաձայնությամբ վերցնելն չվճարվող արձակուրդ:

Առաջարկվեց հանել Աշխատանքային օրենսգրքի 163-րդ հոդվածով սահմանված ամենամյա արձակուրդի մի մասին վերաբերող սահմանափակումները:

Քննարկումների արդյունքները՝

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը տեղեկացրեց, որ տվյալ հարցը կարգավորվում է Աշխատանքի միջազգային կոնվենցիայով:

ՀԱՐՑ 8. ՏԵՂԱՓՈԽՎՈՂ ԱՐՁԱԿՈՒՐԴՆԵՐԻՆ ՎԵՐԱԲԵՐՎՈՂ ԿԱՐԳԱՎՈՐՈՒՄՆԵՐԻ ՀՍՏԱԿԵՑՈՒՄ ԱՅՆՊԵՍ, ՈՐՊԵՍԶԻ ԲԱՑԱՌՎԻ ԳՈՐԾՆԱԿԱՆՈՒՄ ԴՐԱՆՑ ԿՈՒՏԱԿՈՒՄԸ:

Հարցը զեկուվեց Էդուարդ Բադայանի կողմից: Ով տեղեկացրեց, որ հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ արձակուրդները կարող են տրամադրվել բացառապես աշխատողի համաձայնությամբ, արձակուրդների տրամադրման հարցում գործատուի և աշխատողի համաձայնության գալը գործնականում բավականին շատ խնդիրներ է առաջացնում, անգամ այն դեպքերում, երբ առկա է արձակուրդների տրամադրման հերթականության գրաֆիկ: Շատ դեպքերում աշխատողները դիմում են խնդրանքով տեղափոխել իրենց արձակուրդները և արդյունքում կուտակվում են արձակուրդային օրերի մեծ քանակ և վճարներ, որոնք հետագայում մեծ բեռ են հանդիսանում գործատուների համար, քանի որ աշխատանքային օրենսգրքը վաղեմության ժամկետ չի սահմանում արձակուրդային վճարների դեպքում՝ ազատման ժամանակ, գործատուն պարտավոր է փոխհատուցել աշխատանքի տարիների ընթացքում կուտակված բոլոր չօգտագործված օրերի համար (Աշխատանքային օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մաս):

Առաջարկվեց՝

1. Աշխատանքային օրենսգրքի 167-րդ հոդվածի 3-րդ մասով սահմանել, որ տեղափոխված ամենամյա արձակուրդը, որպես կանոն, տրամադրվում է նույն աշխատանքային տարում, իսկ այն դեպքում երբ աշխատանքային տարվա ավարտի դրությամբ աշխատողը չի օգտագործել այդ տարվա արձակուրդը, գործատուն պարտավոր է հաջորդող վեց ամսվա ընթացքում աշխատողին տրամադրել արձակուրդի չօգտագործված մասը՝ այս դեպքում աշխատողի համաձայնությունը չի պահանջվում:
2. Աշխատանքային օրենսգրքի 170-րդ հոդվածի 2-րդ մասով սահմանել, որ աշխատանքային պայմանագրի լուծման ժամանակ, աշխատողին փոխհատուցվում է միայն վերջին 3 տարվա համար արձակուրդի չօգտագործված օրերի համար: :

Քննարկումների արդյունքները՝

Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը տեղեկացրեց, որ տվյալ հարցը կարգավորվում է Եվրոպական սոցիալական խարտիայով և այլ միջազգային իրավական ակտերով:

Նիստի փակման խոսքով հանդես եկավ Էկոնոմիկայի նախարարի տեղակալ Ռաֆայել Գևորգյանը:

ՀՀ ԷԿՈՆՈՄԻԿԱՅԻ ՆԱԽԱՐԱՐ
(ԵՆԹԱԽՈՐՀՐԴԻ ՆԱԽԱԳԱՀ)

Վ.ՔԵՐՈՔՅԱՆ