

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

1. Անհրաժեշտությունը

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծը (այսուհետև՝ Նախագիծ) մշակվել է պայմանավորված աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ճկուն և արդի մեխանիզմներ սահմանելու անհրաժեշտությամբ:

2. Ընթացիկ իրավիճակը և տվյալ բնագավառում իրականացվող քաղաքականությունը, լուծումները

Նախ անդրադառնանք այն հանգամանքին, թե ինչ ասել է հեռավար աշխատանք կամ ինչպես է այն ընկալվում միջազգային պրակտիկայում:

Հեռավար աշխատանք (տելեաշխատանք, աշխատանք տնից, հիբրիդային աշխատանք, համակցված աշխատանք)¹ հասկացությունն առաջացել է ԱՄՆ-ում դեռևս 1972թ.-ին, իսկ 1980թ.-ից կիրառվել է: Ժամանակի ընթացքում նման կերպով աշխատանքային պարտականությունները կատարողների թիվն աճում էր: Այսպես, 2002թ. ԱՄՆ-ում հեռավար աշխատանք են իրականացրել առնվազն ամիսը 1 անգամ 20.7 մլն. մարդ, իսկ 2008թ.-ին՝ 33.7 մլն. մարդ², ինչը կազմում էր աշխատող ամերիկացիների 11%-ը, իսկ 2023թ.-ի փետրվարի դրությամբ՝ 80% (Gellup-ի հետազոտության տվյալներ)³:

Հարկ է նշել, որ աշխատանքը հեռավար իրականացնողների թիվը կտրուկ աճեց COVID-19 համավարակի հետ կապված, սակայն համավարակի ավարտից հետո

¹ Աշխատանքային պարտականությունների կատարման ձև, որոնք իրականացվում են աշխատանքային վայրից դուրս՝ տնից կամ որևէ այլ աշխատողի համար նախաընտրելի վայրից: Այդ աշխատանքների իրականացման պարագայում գործատուն և աշխատողը գտնվում են միմյանցից որոշակի հեռավորության վրա՝ փոխանցելով և ստանալով տեխնիկական առաջադրանք, աշխատանքի արդյունքների ստուգում և վճարում կապի ժամանակակից միջոցներով (ֆաքս, փոստային հաղորդագրություններ, մեր օրերում՝ առավելապես ինտերնետ):

² <https://www.energy.gov/eere/vehicles/fact-583-august-10-2009-teleworking-trends>

³ <https://www.gallup.com/401384/indicator-hybrid-work.aspx>

հեռավար կամ համակցված աշխատողների տոկոսը գրեթե նույն է ԱՄՆ-ում, իսկ ԵՄ երկրներում՝ մինչև համավարակն աշխատող բնակչության 5.5%-ն աշխատանքն իրականացնում էր հեռավար, հաջորդիվ նրանց տոկոսային համամասնությունը հասավ 2020թ.-ին՝ 12.3%-ի, իսկ 2021թ.-ին՝ 13.5%-ի⁴:

Արդյունավետությունը

Աշխատանքի հեռավար կամ համակցված եղանակով իրականացումը դրական ազդեցություն ունի՝ արտադրողականության աճի⁵⁶, բնապահպանության⁷, գործատուների ծախսերի նվազեցման (օրինակ՝ գրասենյակի պահպանման և այլն)⁸ և աշխատողների մոտիվացիայի աճի վրա⁹: Հետաքրքրական է, որ աշխատանքի արտադրողականությունն առավել է բարձրանում, եթե աշխատանքը հեռավար են կատարում շաբաթական 1-2 օր, դրա մասին է վկայում OECD ուսումնասիրությունը¹⁰:

Բացի այդ, դրական ազդեցություններից են նաև՝ աշխատողի աշխատաժամանակի ճկունությունը, դեմոգրաֆիական ազդեցությունը, բարձր որակավորում ունեցող աշխատողների ներգրավվումը, ինչպես նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց՝ աշխատաշուկայում ներգրավելու մեծ հնարավորությունը¹¹:

Աշխատանքի հեռավար եղանակով իրականացման տարժման վրա մեծ ազդեցություն է թողել, օրինակ, կապի և տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացումը¹²: Մյուս կողմից, ակտիվորեն աշխատաշուկա է մտել «Միլենիումի» սերունդը՝ 2000թ.-ին ծնվածները, որոնք առավել լավ տիրապետում են տեղեկատվական

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20221108-1>

⁵ <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work> , <https://www.flexjobs.com/blog/post/remote-work-statistics/>

⁶ <https://www.oecd.org/publications/the-role-of-telework-for-productivity-during-and-post-covid-19-7fe47de2-en.htm>

⁷ Harry Williamson, “An Evaluation of the Impacts of Remote Working”, Irish Government Economic and Evaluation Service, May 2022

⁸ <https://shorturl.at/psuv3>

⁹ <https://www.iwgplc.com/en-gb/think-hybrid>

¹⁰ <https://www.oecd.org/publications/the-role-of-telework-for-productivity-during-and-post-covid-19-7fe47de2-en.htm>,

Crisuolo et al., (2021), “The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers”, OECD Productivity Working Papers, 2021-31, OECD Publishing, էջ 18, գծապատկեր 6

¹¹ Harry Williamson, “An Evaluation of the Impacts of Remote Working”, Irish Government Economic and Evaluation Service, May 2022

¹² Հայաստանի բնակչության մոտ 79%-ը 2021թ. օգտվում էր ինտերնետից <https://shorturl.at/fvxNY>, <https://shorturl.at/fvxNY>

նոր տեխնոլոգիաներին¹³, ինչի արդյունքում համավարակի ավարտից հետո չի նվազել աշխատանքը հեռավար եղանակով իրականացնողների թիվը:

Հավելենք, որ հեռավար աշխատանքի տարածվածության վրա է ազդում նաև աշխատողի կրթական մակարդակը՝ բարձրագույն կրթություն ունեցողների շրջանում այն առավել տարածված է: Դրա մասին են վկայում ԱՄՆ-ի Աշխատանքի վիճակագրության բյուրոյի ուսումնասիրությունները, որոնք իրականացվել էին դեռևս 2019թ.-ին, համաձայն որի՝ տանից (հեռավար) աշխատանք իրականացնողներից 75.4%-ն ունեն բարձրագույն կրթություն¹⁴:

Հայաստանի Հանրապետությունում առկա իրավիճակ

Տարբեր երկրներում հեռավար աշխատանքի վերաբերյալ կարգավորումներ իրացվել են տարբեր ժամանակահատվածներում՝ փոփոխություններ կատարելով տարբեր իրավական ակտերում: **Հայաստանի Հանրապետությունում հեռավար աշխատանքի կարգավորումն Աշխատանքային օրենսգրքում ներդրվեց համավարակի ժամանակ՝ 2020թ., այն էլ միայն արտակարգ բնույթ կրող իրավիճակներում:** Մասնավորապես՝ հեռավար աշխատանքի վերաբերյալ կարգավորումներ նախատեսվել են 2020թ.-ի մայիսից, մասնավորապես՝ 2020թ.-ի ապրիլի 29-ին ընդունված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ՀՕ-236-Ն օրենքով ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետև՝ Օրենսգիրք) լրացվել է 106.1-ին հոդվածով, որով նախատեսվել են տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում աշխատանքային պարտականությունների հեռավար եղանակով ժամանակավոր կատարման վերաբերյալ կարգավորումները:

Մասնավորապես սահմանվել է.

¹³ <https://shorturl.at/apD36>

¹⁴ <https://shorturl.at/ipADK>

Հեռավար եղանակով իրականացվող աշխատանքը տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ոչ աշխատանքի վայրից իրականացվող աշխատանքն է, այն դեպքում, երբ այդ դեպքերով պայմանավորված հնարավոր չէ ապահովել աշխատանքի վայրում այդ աշխատանքների իրականացումը: Հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացումը Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 1-ին մասի իմաստով չի համարվում աշխատանքի վայրի կամ աշխատանքի էական այլ պայմանի փոփոխություն:

Նշված դեպքերում, եթե հնարավոր չէ շարունակել աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքները, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով, ապա չօգտագործված ամենամյա արձակուրդ ունենալու պարագայում աշխատողի պահանջով գործատուն աշխատողին տրամադրում է ամենամյա արձակուրդ:

Միաժամանակ, Օրենսգիրքը նույն՝ ՀՕ-236-Ն օրենքով լրացվել է նաև Օրենսգրքի 187.1-ին հոդվածով, որի 3-րդ մասով նախատեսվել է, որ Օրենսգրքի 106.1-ին հոդվածի 1-ին մասով սահմանված՝ հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացման դեպքերում աշխատողի աշխատավարձն ամբողջությամբ պահպանվում է:

Վերը նշված կարգավորումներն ուժի մեջ են մտել 2020թ.-ի մայիսի 8-ից:

Այսպիսով՝ **ներկայում հեռավար եղանակով աշխատանքի իրականացում Հայաստանի Հանրապետությունում սահմանված է միայն** տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ դեպքերի կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածների համար:

Հարկ է նշել, որ կարգավորման ընդունումից հետո աշխատանքային հարաբերությունների նշված նոր եղանակով կազմակերպումը ներդրվեց ՀՀ աշխատանքի շուկա, և ներկայում մեծ է պահանջարկն աշխատանքի կազմակերպման նման ճկուն մեխանիզմներ օրենսդրորեն ամրագրելու հարցում: Աշխատանքի

միջազգային շուկայում ևս շատ են կիրառվում աշխատանքի կազմակերպման նման նոր ձևերը:

Հետևաբար անհրաժեշտություն առաջացավ նման ճկուն մեխանիզմներ սահմանել Օրենսգրքում նաև այն դեպքերի համար, որոնք պայմանավորված չեն լինի արտակարգ բնույթ կրող դեպքերով: Միևնույն ժամանակ, հարկ է նշել, որ ներկայիս միջազգային աշխատաշուկայի զարգացումները տանում են նրան, որ երկրներն աշխատանքի կազմակերպման նոր ճկուն մեխանիզմներ ներդնեն իրենց օրենսդրություններում, որոնք հնարավորություն կտան առավել արդիական, ժամանակի հրամայականին համահունչ մեթոդներով կազմակերպել աշխատողների աշխատանքը:

3. Կարգավորման նպատակը և բնույթը

Այսպիսով, նախագծով առաջարկվում են հեռավար եղանակով աշխատանքների կազմակերպման հստակ և ճկուն ընթացակարգեր, որոնցով գործատուները և աշխատողները կունենան ոչ նվազ բարենպաստ պայմաններով աշխատանքի կազմակերպման տարբերակներ (իհարկե պահպանելով աշխատողների համար սահմանված աշխատանքային իրավունքներն ու երաշխիքները), քան ֆիքսված աշխատատեղերում աշխատանքն է:

Հաշվի առնելով տարբեր երկրների փորձը՝ նախագծով առաջարկվում է սահմանել «հեռավար աշխատանք» եզրույթը, այն է՝ «հեռավար աշխատանքն աշխատողի կողմից աշխատանքային պարտականությունների կատարումն է առանց աշխատանքի վայր ներկայանալու»:»:

Նախատեսվում է նաև, որ.

Հեռավար աշխատանքի իրականացման կարգն ու պայմանները, ինչպես նաև անհրաժեշտ սարքավորումների, նյութերի կամ դրանց ձեռք բերման հետ կապված ծախսերի փոխհատուցման վերաբերալ բոլոր հարցերը որոշվում են գործատուի ու աշխատողի գրավոր համաձայնությամբ:

Նշված, ինչպես նաև նախագծով առաջարկվող այլ կարգավորումները գործելու են, ինչպես մասնավոր, այնպես էլ՝ պետական հատվածի գործատուների համար:

Օտարերկրացիներին հեռավար աշխատանքի ներգրավելու առավելությունները

- բարձր արտադրողականություն ունեցող ոլորտներում բարձր որակավորում ունեցող օտարերկրյա քաղաքացիների ներգրավելու իրավական հիմքերի ամրագրում:

- այլ երկրում բնակվող, սակայն հայաստանյան գործատուների համար պահանջարկ ունեցող մասնագետը կկարողանա աշխատել հեռավար, **ինչը կազդի տնտեսության տարբեր ոլորտներում որակյալ աշխատուժի պակասի լրացմանը և արտադրողականության աճին:**

- կաճի հայաստանյան տնտեսվարողների եկամուտները և որպես հետևանք կաճեն նաև պետական բյուջե եկամտային մուտքերը (*հարկ է նկատի ունենալ նաև այն հանգամանքը, որ նման աշխատողների աշխատավարձերը հարկվելու են ՀՀ օրենսդրությամբ, որը ինքնին կապահովի ՀՀ պետական բյուջեի միջոցների որոշակի աճ*):

- միջազգային աշխատաշուկայի ժամանակակից ձևերի ինտեգրում և հայաստանյան աշխատուժի որակական փոփոխություններ:

- տարբեր սոցիալ-տնտեսական համագործակցությունների, օրինակ, ԵԱՏՄ համագործակցության համար ճկուն և արդի աշխատանքային մեխանիզմների ամրագրում:

Օտարերկրացիներին հեռավար աշխատանքի ներգրավելու ռիսկերը

-այլ երկրներում բնակվող աշխատողները ստացված եկամուտները ծախսելու են՝ ըստ իրենց բնակավայրերի:

- որակյալ աշխատողներ ներգրավելու դեպքում՝ երկարաժամկետ հիմունքներով նրանց պահպանելու որոշակի դժվարություններ՝ հիմք ընդունելով այն, որ միջազգային աշխատաշուկան ավելի ճկուն է և արագ փոփոխվող, ինչպես նաև հնարավոր է առավել գրավիչ պայմաններով աշխատանքի պահանջարկի առկայություն:

- աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման հնարավոր ռիսկեր, աշխատանքային վեճերը դատական կարգով լուծելու դեպքերի թվաքանակի աճ:

4. Կապը ռազմավարական փաստաթղթերի հետ. Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն 2050, Կառավարության 2021-2026թթ. ծրագիր, ոլորտային և/կամ այլ ռազմավարություններ

ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի N 1363-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության ծրագրի 4-րդ՝ «Մարդկային կապիտալի զարգացում» բաժնի 4.6-րդ՝ «Աշխատանք և սոցիալական պաշտպանություն» ենթաբաժնում նախատեսվել է, որ արժանապատիվ աշխատանքի իրավունքի իրացման նպատակով պարզեցվելու և բարելավվելու են աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման մեխանիզմները՝ համապատասխանեցվելով նաև ՀՀ կողմից ստանձնած միջազգային պարտավորությունների պահանջներին:

ՀՀ կառավարության 2021 թվականի օգոստոսի 18-ի N 1363-Ա որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության ծրագրի 2-րդ՝ «Տնտեսություն» բաժնում էլ նախատեսվել է, որ բարելավվելու է աշխատանքային օրենսդրությունը, մասնավորապես գործատու-աշխատող պայմանագրային հարաբերությունների այնպիսի կարգավորումներ կսահմանվեն, որոնք կնպաստեն և՛ բիզնեսի, և՛ մասնագետի կայուն զարգացմանը:

«Հայաստանի վերափոխման ռազմավարություն, 2050» փաստաթղթում, որպես հանրային պահանջարկ նշված է, Արժանապատիվ Հայաստանը, որտեղ ստեղծված են արժանապատիվ կյանքի բոլոր պայմանները՝ առողջության, կրթության, աշխատանքի և հանգստի համար, ինչպես և ընտանիքում ապրում են արժանապատիվ և միմյանց նկատմամբ հոգատար կյանքով: Մասնավորապես, նախագիծն ուղղված է նույն փաստաթղթի գործողության «04-Առողջ և ապահով քաղաքացի, ժողովուրդ» մեզանպատակի «Ստեղծենք անհրաժեշտ բոլոր պայմաններն առողջ ապրելակերպի, առողջության պահպանման, վերականգնման և արդյունավետ աշխատանքային գործունեության համար, ինչպես նաև ...» լուծումների իրացմանը:

Միաժամանակ, ՀՀ կառավարության 05.12.2019 N 1753-Լ որոշման N 1 հավելվածով հաստատված «Աշխատի՛ր, Հայաստան» ռազմավարությամբ նախատեսվել է «աշխատանքային պայմանների և հարաբերությունների շարունակական բարելավում» 4-րդ նպատակը, որով առանձնացվել է **«Աշխատանքային հարաբերությունների պետական կարգավորման և վերահսկողության բարելավում»** 1-ին խնդիրը: Մասնավորապես, 1-ին խնդրի համար առանձնացվել է նաև 1.2-րդ գործողությունը, որով

Նախատեսվել է՝ աշխատանքային օրենսգրքի և **աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորող այլ իրավական ակտերի վերանայումը**, փոփոխությունների ներկայացումը և ընդունումը: Նշվել է նաև, որ աշխատանքային հարաբերությունների ինստիտուցիոնալ հիմքը Աշխատանքային օրենսգիրքն է, որը թեպետ պարբերաբար փոփոխությունների է ենթարկվում, **սակայն, պայմանավորված հասարակական-տնտեսական հարաբերությունների զարգացմամբ և մի շարք դրույթների հստակեցման անհրաժեշտությամբ՝ գործող իրավական դաշտի վերլուծության և ըստ այդմ՝ փոփոխությունների ներկայացման անհրաժեշտություն կա**, որի արդյունքում աշխատանքային իրավունքները կդառնան ավելի պաշտպանված՝ միաժամանակ չնվազեցնելով աշխատանքային հարաբերությունների ճկունությունը:

Նախագծով ներկայացվող փոփոխությունները միտված են վերոնշյալ փաստաթղթերում վկայակոչված նպատակների իրացմանը:

5. Լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտությունը

Նախագծի ընդունմամբ լրացուցիչ ֆինանսական միջոցների անհրաժեշտություն չի առաջանա:

6. Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք

Նախագիծը մշակվել է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և ՎՋԵԲ Հայաստանի ներդրումային խորհրդի կողմից:

7. Ակնկալվող արդյունքը

Նախագծի ընդունմամբ կամրագրվի աշխատանքային հարաբերությունների կարգավորման ճկուն և արդի մեխանիզմ, որով աշխատանքի կազմակերպումը կլինի ավելի արդյունավետ և ժամանակի հրամայականին համահունչ:

Նախագծի ընդունմամբ ակնկալվող արդյունքներն են՝

- արտադրողականության աճ,
- բարձր արտադրողականություն ունեցող տնտեսության ոլորտների աճ,
- բարձր որակավորում ունեցող աշխատուժի թվի մեծացում,
- մասնավոր բիզնեսի եկամուտների աճ,

- պետության եկամուտների աճ,
- պետության ծախսերի որոշակի նվազեցում,
- օդի աղտոտվածության նվազեցում (բնապահպանական ազդեցություն),
- դեմոգրաֆիական դրական միտումների աճ,
- ընտանեկան պարտավորություններով ծանրաբեռնված աշխատողներին

լրացուցիչ երաշխիքների տրամադրման հնարավորություն,

- տեղեկատվական տեխնոլոգիաների զարգացում,
- հաշմանդամություն ունեցող անձանց աշխատաշուկայում ներգրավվածության

մակարդակի աճ, ներառական տնտեսության առկայություն,

- տարածքային համաչափ զարգացում,
- կանաչ տնտեսության զարգացում,
- ներդրումների աճ: