**Եզրակացություն պարզեցված ԿԱԳ-ի**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Օրենսդրական նախաձեռնության անվանումը** | **«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագիծ»,** 67**-րդ հոդված** | | |
| **Օրենսդրական նախաձեռնությունը մշակող պետական կառավարման համակարգի մարմնի անվանումը** | Հայաստանի Հանրապետության Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարություն | | |
| **Հետադարձ կապ (անուն, ազգանուն, պաշտոն, հեռախոսի համար, էլ. փոստի հասցե)** | Նալբանդյան Գառնիկ, Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ պետական ոչ առևտրային կազմակերպության տնօրենի տեղակալ գիտական աշխատանքների գծով, 24-75-21, garnik.nalbandyan@nilsr.am | | |
| **1. *Խնդրի որոշում և սահմանում*** | | | |
| **1) *Վերլուծության ենթակա խնդիրը***  (Անցանկալի կամ վնասակար իրադրություն կամ իրավիճակ, որը պահանջում է լուծում:) | | Առանձին կատեգորիայի (այսուհետ՝ ԱԿ) աշխատողների 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմից առաջացող առողջական, աշխատանքի անվատանգության և սոցիալ-տնտեսական ռիսկերը։ | |
| **2) Խնդրի դրսևորումները, դրանց վերաբերյալ փաստերն ու աղբյուրները**  (Ինչի՞ց ենք հասկանում, որ առկա է խնդիր:) | | ԱԿ աշխատողների համար 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմը կարող է բերել հետևյալ ռիսկերի․   1. աշխատողի առողջության հնարավոր վատթարացում, 2. աշխատանքի վայրում աշխատողի գերլարվածություն, գերհոգնածություն և կենտրոնացման անկում, որով պայմանավորված աշխատանքի արտադրողականության նվազում և աշխատանքի անվտանգության նորմերի խախտման դեպքերի հնարավոր ավելացում։   Նշված դրսևորումների վերաբերյալ ՀՀ-ում վիճակագրական հաշվառում չի իրականացվում, ուստի թվային գնահատումները հնարավոր է կատարել միայն մոդելային գնահատման միջոցով։  ԱՎԿ տվյալներով ՀՀ աշխատաշուկայում զբաղվածների թիվը կազմել է․   * 2020 թվականին 1052400 մարդ, * 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմով աշխատանքի առավել մեծ տարածվածություն ունեցող ոլորտներից՝ առողջապահության և սոցիալական պաշտպանության ոլորտներում զբաղվածների ընդհանուր թիվը կազմել է 59100 մարդ,   Նշված երկու ոլորտներում կատարված հարցումները ցույց են տվել, որ 24 ժամյա ռեժիմով աշխատում են հերթապահ բժիշկները, բուժքույրերը, անվտանգության աշխատակիցները, դայակները, սանիտարները, դաստիարակները և այլ պաշտոններ զբաղեցնող անձինք։ Նշված երկու ոլորտներում 24 ժամյա ռեժիմով աշխատողների գնահատված ընդհանուր թիվը կազմել է 8762 անձ, կամ այդ ոլորտներում զբաղվածների մոտ 15%-ը:  Հիմք ընդունելով, որ այլ ոլորտներում 24 ժամյա ռեժիմով աշխատանքն ավելի պակաս տարածվածություն ունի և հիմնականում վերաբերվում է հերթապահություն իրականացնողներին, կարող են ենթադրել, որ ընդհանուր զբաղվածների մեջ 24 ժամյա ռեժիմով աշխատողների տեսակարար կշիռը տատանվում է 10%-ից մինչև 15%, կամ կարող են կազմել 105240-ից մինչև 157860 աշխատող։ | |
| **3) Խնդրի պատճառ(ներ)ը, դրանց վերաբերյալ փաստերն ու աղբյուրները**  (Պետք է դիտարկել, թե ինչ շարժառիթներ կամ խորքային պատճառներ են հանգեցրել խնդրի առաջացմանը: Դրանք կարող են լինել տարբեր բնույթի՝ պայմանավորված առանձին միջոցառումներով, մարդկային գործոններով, պատահարներով, ոչ  արդյունավետ կարգավորումներով և այլն:) | | Խնդրի պատճառներ են հանդիսանում որոշակի տեսակի աշխատանքների կազմակերպման հարմարավետությունը, հնարավոր ցածր ծախսատարությունը, կատարվող որոշակի աշխատանքների առանձնահատկությունը և այլ գործոններ, ինչով պայմանավորված կիրառվում է 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմ։ | |
| **4) Խնդրի հետևանք(ներ)ը, դրանց վերաբերյալ փաստերն ու աղբյուրները**  (Թվարկել խնդրի առաջացման պատճառներից բխող հետևանքները:) | | Խնդրի պատճառը 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմն է, իսկ դրանից բխող հետևանքներն են․  ԱԿ աշխատողների առողջական վիճակի վատթարացման ռիսկեր,  ԱԿ աշխատողների մոտ աշխատանքի արտադրողականության հնարավոր նվազում՝ պայմանավորված աշխատողի մոտ 24 ժամ անընդմեջ աշխատանքի արդյունքում հոգնածության ի հայտ գալով,  ԱԿ աշխատողների կողմից աշխատանքի անվտանգության կանոնները չպահպանելու դեպքերի հնարավոր աճ՝ պայմանավորված աշխատողի մոտ 24 ժամ անընդմեջ աշխատանքի արդյունքում հոգնածության և ուշադրության նվազման ի հայտ գալով,  ԱԿ աշխատողների շրջանում հնարավոր սոցիալական խնդիրների առաջացում՝ պայմանավորված հանգստի բնականոն կազմակերպման դժվարություններով։ | |
| **5) Խնդրի շահառուները՝ ըստ խմբերի**  (Խնդիրը կարող է տարբեր ձևերով ազդել տնտեսության տարբեր հատվածների և տարբեր սոցիալական խմբերի վրա: Թվարկել շահառուների այն խմբերը, որոնք տուժում կամ շահում են խնդրից:) | | Առանձին կատեգորիայի աշխատողներ և գործատուներ, անկախ կազմակերպաիրավական ձևի։ | |
| **6) Խնդրի մեծությունը, դրա վերաբերյալ փաստերն ու աղբյուրները**  (Խնդրի մեծությունը կարող է գնահատվել տարբեր ձևերով: Օրինակ՝ հաշվի առնելով ազդեցության ենթարկված կազմակերպությունների թիվը՝ ձեռնարկատիրական գործունեությամբ զբաղվող սուբյեկտների ընդհանուր թվում կամ տվյալ տնտեսության ոլորտում զբաղված սուբյեկտների թվում, ՀՆԱ-ի վրա խնդրի ազդեցության չափը, խնդրի հետևանքով տուժած  բնակչության թիվը և այլն:) | | Առանձին կատեգորիայի աշխատողների 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմից առաջացող առողջական, աշխատանքի անվտանգության և սոցիալ-տնտեսական ռիսկերի վերաբերյալ վիճակագրական տվյալները բացակայում են։ Բացակայում են նաև միջազգային կազմակերպությունների կողմից (մասնավորապես ԱՄԿ կողմից) կատարված հետազոտությունների հրապարակված արդյունքները, որոնց հիման վրա ընդունվել է 24 ժամյա աշխատանքի ռեժիմից՝ 16 ժամյա աշխատանքային ռեժիմին անցնելու պահանջը։  Ուստի խնդրի մեծությունը հնարավոր է գնահատել միայն մոդելային գնահատման միջոցով։ Ըստ վերը ներկայացված գնահատման, 24 ժամյա ռեժիմով աշխատողների թիվը ՀՀ-ում տատանվում է 105240-ից մինչև 157860 աշխատող։ Եթե նրանց 5-10 տոկոսի մոտ ի հայտ գան խնդրի հնարավոր դրսևորումներ, ապա կունենանք խնդիրներ ունեցող 5000-ից մինչև 15000 աշխատողներ։ Դրանց կանխարգելումն առաջարկվող կարգավորումների միջոցով կարող է ունենալ էական նշանակություն։ | |
| **7) Խնդրի հրատապությունը, դրա վերաբերյալ փաստերն ու աղբյուրները**  (Արդյո՞ք խնդիրը պահանջում է արագ արձագանք:) | | Խնդրի հրատապությունը, դրան արագ արձագանքելու պահանջը պայմանավորված է ՀՀ օրենսդրության՝ մասնավորապես ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի միջազգային պարտավորություններին համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությամբ, ինչպես նաև  ՀՀ Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի 2-րդ մասի այն պահանջով, որ ՀՀ կողմից ընդունված միջազգային պարտավորությունները գերակա են ՀՀ-ում գործող օրենսդրական կարագավորումների նկատմամբ։  Մասնավորապես Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովն իր մեկնաբանություններում ողջամիտ չի համարել ցանկացած օր մինչև 16 ժամվա աշխատանքը: | |
| **2. Ելակետային տարբերակ** | | | |
| **1) Առկա իրավիճակի հակիրճ նկարագրությունը (կարգավորման դաշտ, ցուցանիշներ, տվյալներ, վիճակագրություն, դրանց աղբյուրները)**  (Առկա իրավիճակի նկարագրությունը պետք է ընդգրկի գործող կարգավորման դաշտի նկարագրությունը և հիմնվի քանակական, որակական փաստերի վրա:) | | Առկա իրավիճակը կարգավորվում է հետևյալ իրավական ակտերով.   * ՀՀ Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի 2-րդ մաս, * Աշխատանքային օրենսգրքի գործող տարբերակի 139 հոդվածի 4-րդ կետ։ * ՀՀ կառավարության 2005թ. N1223-Ն որոշում։   Համաձայն ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի ԱԿ աշխատողների (անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող առողջապահական կազմակերպություններ, հոգաբարձության (խնամակալության) կազմակերպություններ, մանկական դաստիարակչական կազմակերպություններ, էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և այլն) աշխատաժամանակի տևողությունը կարող է կազմել օրական 24 ժամ: Այդ աշխատողների աշխատաժամանակի միջին տևողությունը շաբաթվա ընթացքում չի կարող անցնել 48 ժամից, իսկ աշխատանքային օրերի միջև հանգստի ժամանակը չի կարող պակաս լինել 24 ժամից: Նման աշխատանքների ցանկը սահմանվում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2005թ. N1223-Ն որոշմամբ։  Միաժամանակ պետք է նկատել, որ ՀՀ որոշ գերատեսչությունների (ոստիկանություն, պաշտպանության ոլորտ և այլն) հերթապահություններ իրականացնող աշխատողների աշխատանքային ռեժիմը չի կարգավորվում ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի գործող տարբերակի 139 հոդվածի 4-րդ կետով և 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմը այդ աշխատողների վրա չի տարածվում։ | |
| **2) Առկա իրավիճակի զարգացման միտումները, դրանց վերաբերյալ փաստերն ու աղբյուրները**  (Բացատրել, թե ինչպե՞ս առկա իրավիճակը կզարգանա առանց լրացուցիչ միջամտության: Այն պատասխանում է «ի՞նչ կպատահի, եթե ոչինչ չարվի» հարցին:) | | Եթե չկատարվեն որևէ փոփոխություններ, ապա առկա իրավիճակը կարող է ունենալ զարգացման հետևյալ միտումները․   * ԱԿ աշխատողների շրջանում առողջության վատթարացում ունեցող աշխատողների թվի հնարավոր աճ, * ԱԿ աշխատողների շրջանում աշխատուժի հոսունության մեծացում, * ԱԿ աշխատողների շրջանում աշխատանքի անվտանգության նորմերի խախտումների թվի հնարավոր մեծացում։   Նշված միտումների քանակական գնահատումները այս փուլում անհնարին են՝ պայմանավորված համապատասխան վիճակագրական տվյալների և հետազոտությունների բացակայությամբ։  Փորձագիտական գնահատումների հիման վրա կանխատեսումների կատարումը հեռանկարային չէ, քանի որ այն կունենա մեծ սխալանք։ | |
| **3) Կառավարության կողմից մինչ այդ ձեռնարկված միջոցառումների նկարագրություն**  (Խնդրի լուծմանն ուղղված ի՞նչ միջոցառումներ են մինչ այդ ձեռնարկվել Կառավարության կողմից, և ինչու՞ այդ միջոցառումների արդյունքում խնդիրը չի լուծվել:) | | ՀՀ կառավարության կողմից մինչ այդ իրականացվել են տարբեր միջոցառումներ, որոնք ամրագրվել են հետևյալ իրավական ակտերով․   * ՀՀ Սահմանադրության 81-րդ հոդվածի 2-րդ մաս * ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք * «Արհեստակցական միությունների մասին» ՀՀ օրենք * ՀՀ կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 26-ի N 1978-Լ որոշմամբ հաստատված (N 2 հավելված) Մարդու իրավունքների պաշտպանության ազգային ռազմավարությունից բխող 2020-2022 թվականների գործողությունների ծրագիր * ՀՀ կառավարության 2019 թվականի դեկտեմբերի 5-ի N 1753-Լ որոշմամբ հաստատված «Աշխատիր, Հայաստան» ռազմավարություն * Հայաստանի Հանրապետության 2019-2023 թթ. «Արժանապատիվ աշխատանք» ազգային ծրագիր, * ՀՀ կառավարության 2005թ. N1223-Ն որոշում։   Այս իրավական ակտերը չեն հետապնդել նպատակ, նվազեցնելու կամ փոփոխելու առանձին կատեգորիայի աշխատողների աշխատանքի ռեժիմը (24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմ), այլ հիմնականում նպատակ են ունեցել բարելավել նման աշխատանքի ռեժիմով աշխատողների աշխատանքային պայմանները։ 24 ժամյա ռեժիմի փոփոխության անհրաժեշտությունը, առաջացել է այն բանից հետո, երբ ՀՀ կողմից վավերացվել է միջազգային պարտավորություններ, համաձայն որի անընդմեջ առավելագույն աշխատանքի ժամանակը չպետք է գերազանցի 16 ժամը։ | |
| **4) Խնդրի կարգավորման անհրաժեշտությունը**  (Ի՞նչով է հիմնավորվում Կառավարության կողմից լրացուցիչ միջամտություն իրականացնելու անհրաժեշտությունը:) | | Խնդրի կարգավորման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է ՀՀ աշխատանքային օրենսդրության միջազգային պարտավորություններին համապատասխանեցման անհրաժեշտությամբ։  Խնդիրը առանց պետության միջամտության (օրենսդրական կարգավորման) չի կարող ինքնակարգավորվել։  Մասնավորապես, Սոցիալական իրավունքների եվրոպական հանձնաժողովն իր մեկնաբանություններում ողջամիտ չի համարել ցանկացած օր մինչև 16 ժամվա աշխատանքը: | |
| ***3. Կարգավորման նպատակներ*** | |  | |
| **1) Ընդհանուր նպատակը**  (Վերաբերում է վերջնական արդյունքին, որն ապահովում է խնդրի լուծումը:) | | ԱԿ աշխատողների 24 ժամյա աշխատանքից առաջացող ռիսկերի վերացումը կամ նվազեցումն է։ | |
| **2) Հատուկ նպատակ(ներ)ը**  (Ուղղված է խնդրի պատճառների վերացմանը կամ պատճա- ռահետևանքային կապի թուլացմանը: Հատուկ նպատակ(ներ)ը  գործիքակազմ է(են) ընդհանուր նպատակին հասնելու համար:) | | ԱԿ աշխատողների աշխատաժամանակի տևողության կարգավորում, ինչը կնվազեցնի 24 ժամյա աշխատանքից առաջացող ռիսկերը։  Այդ նպատակով նախագծով առաջարկվում է անցում 12 ժամյա աշխատանքային ռեժիմի։ Այն չի պահանջում գործատուներից հաստիքների և աշխատավարձի ֆոնդի ավելացում։ Միաժամանակ աշխատանքային ռեժիմի այս փոփոխությունը կանխում է աշխատողի առողջության հնարավոր վատթարացումը, նվազեցնում աշխատանքի վայրում աշխատողի գերլարվածությունն ու գերհոգնածությունը, որոշակիորեն նպաստելով աշխատանքի անվտանգության նորմերի խախտման դեպքերի հնարավոր կրճատմանը։ | |
| **4. *Կարգավորման առաջարկվող տարբերակ(ներ*)**  (Տարբերակները ձևավորվում են խնդրի լուծմանն ուղղված կարգավորիչ և ոչ կարգավորիչ գործիքներից ու պետք է ակնհայտորեն կապված լինեն ինչպես պատճառների, այնպես էլ՝ նպատակների հետ:) | | | |
| **1) Առաջարկվող տարբերակի (Տարբերակ 1) հակիրճ նկարագրությունը** | | Առաջարկվող նախագծով նախատեսվում է․  վերանայել ԱԿ աշխատողների համար կիրառվող 24 ժամյա աշխատանքային ռեժիմը և այն փոխարինել 12 ժամյա աշխատանքային ռեժիմով,  պայմանավորված աշխատանքային ռեժիմի փոփոխությամբ՝ հանվել է նաև ԱԿ աշխատողների համար աշխատանքային օրերի միջև առնվազն 24 ժամ տևողությամբ հանգստի ժամանակի պարտադիր պահանջը,  Աշխատանքային օրենսգրքում աշխատաժամանակի ռեժիմների հետ կապված դրույթներում, ինչպես նաև այլ նորմատիվ-իրավական ակտերում նույնպես կատարվել են/կկատարվեն համապատասխան փոփոխություններ։ | |
| **2) Դիտարկված այլ տարբերակ(ներ)ի հակիրճ նկարագրությունը (առկայության դեպքում)** | |  | |
| **ա. Տարբերակ 1.** | | Չի դիտարկվել | |
| ***5. Կարգավորման առաջարկվող տարբերակ(ներ)ի ակնկալվող նշանակալի ազդեցություններ*** | | | |
| **1) Տարբերակ(ներ)ի նշանակալի ազդեցությունների ոլորտները**  (Թվարկել այն ոլորտները, որտեղ ակնկալվում է, որ տարբերակը կարող է ունենալ նշանակալի ազդեցություն:) | | **ա. Տարբերակ 1** | Տնտեսական, այդ թվում՝ գործարար միջավայրի և մրցակցության (էներգամատակարարման, գազամատակարարման, ջերմամատակարարման մասնագիտացված կազմակերպություններ, կապի և վթարների հետևանքների վերացման մասնագիտացված ծառայություններ և անընդմեջ հերթապահության ռեժիմով աշխատող այլ կազմակերպություններ) |
| Սոցիալական |
| Առողջապահության |
| Շրջակա միջավայրի |
| **6. *Համագործակցություն պարզեցված ԿԱԳ շրջանակներում*** | | | |
| **1) ԿԱԳ վերլուծության ընթացքում իրականացված համագործակցության վերաբերյալ հակիրճ տեղեկատվություն**  (Ներկայացնել տեղեկատվություն ԿԱԳ վերլուծության ընթացքում պետական մարմինների, իրավաբանական կամ  ֆիզիկական անձանց հետ համագործակցության վերաբերյալ:) | | ԿԱԳ-ն իրականացվել է ՀՀ Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության «Աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտ» պետական ոչ առևտրային կազմակերպության մասնագիտական խմբի կողմից։ | |