**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ**

1. **Նախագծի ընդունման անհրաժեշտությունը.**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) ընդունումը պայմանավորված է աշխատանքային պայմանագրերի համար ընդհանուր հարթակի ներդրման անհրաժեշտությամբ, որը հնարավորություն կստեղծի իրականացնելու վերահսկողությունը ոլորտի նկատմամբ, մեծացնում է աշխատանքի իրավունքի պահպանման մոնիթորինգի արդյունավետությունը, ինչպես նաև հնարավորություն կընձեռնվի աշխատանքային իրավահարաբերության կողմերին և վերահսկողություն իրականացնող տեսչական մարմնին թվային եղանակով՝ համաժամանակյա ռեժիմով, ցանկացած պահի հասանելի դարձնել կնքված աշխատանքային պայմանագրերը։

1. **Ընթացիկ իրավիճակը և խնդիրները.**

Նախագծով կատարվող լրացումների նպատակը կայանում է նրանում, որ Հայաստանի Հանրապետությունում հաստատված շուկայական հարաբերությունները, իրավակիրառ պրակտիկան, սոցիալ-տնտեսական իրավիճակը, միջազգային իրավական ակտերով սահմանված պահանջների և չափանիշների շրջանակի աստիճանական ընդլայնումը, ինչպես նաև աշխատողների և գործատուների միջև կայացած հարաբերությունների զարգացումը վեր են հանում Հայաստանի Հանրապետությունում աշխատանքային օրենսդրության մի շարք բացթողումներ և խնդիրներ, որոնք պետք է հաղթահարվեն՝ հաշվի առնելով իրավակիրառ պրակտիկայից բխող հրամայականները։ Հետևաբար սույն նախագծով կատարվող լրացման նպատակն է վերոնշյալ բնույթի բազմաթիվ խնդիրների բացահայտմանը թե՛ օրենսդրության, թե՛ իրավակիրառ պրակտիկայի մակարդակում՝ օրենսդրական դաշտը զարգացնելու, աշխատանքային իրավունքի իրացմանը նպաստելու և այդպիսով քաղաքացիների համապատասխան իրավունքի պաշտպանության մակարդակը բարձրացնելու։

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 102-րդ հոդվածի 1-ին (այսուհետև՝ Օրենսգիրք) մասի վերլուծության համաձայն՝ ցանկացած աշխատանք, որն իրականացվում է առանց աշխատանքային պայմանագրի, համարվում է անօրինական, այդ իսկ պատճառով օրենսգրքի դրույթները տարածվում են միայն ֆորմալ տնտեսությունում ներգրավված անձանց աշխատանքային հարաբերությունների վրա։ Իսկ Օրենսգրքի 14-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները ծագում են աշխատանքային օրենսդրությամբ սահմանված կարգով կնքված գրավոր աշխատանքային պայմանագրով կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով: Իսկ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտով ծագած աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ տարածվում են պայմանագրային հարաբերությունները կարգավորող Օրենսգրքի դրույթները:

Գործնականում աշխատանքային ոլորտի նկատմամբ վերահսկողություն իրականացնող Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմինը (այսուհետև՝ Տեսչական մարմինը) հաճախ են հանդիպում չգրանցված կամ ստվերային տնտեսությունում աշխատողների ներգրավման դեպքեր (Օրինակ՝ գործատուն չի ներկայացնում աշխատանքային պայմանագրերը կամ մեկնաբանում է, որ դրանք գտնվում են այլ վայրում և կներկայացնի հաջորդ անգամ և այլ պատճառաբանություններ), ինչն ինքնին հանգեցնում է վերջիններիս աշխատանքային իրավունքների խախտմանը, մի շարք բնագավառներում դրանից բոլոր իրավական հետևանքներով: Հարկ է նշել, որ տեսչական մարմինը չի կարողանում վերահսկողություն իրականացնել իրավախախտ գործատուների կողմից կատարված զանցանքները հայտնաբերելու համար, քանի որ վերջինս չունի գործիքակազմ աշխատանքային պայմանագրերի մասին տեղեկություններ ստանալու համար:

Միաժամանակ, համաձայն ՀՀ Սահմանադրության 6-րդ հոդվածի 1-ին մասի՝ «Պետական և տեղական ինքնակառավարման մարմիններն ու պաշտոնատար անձինք իրավասու են կատարելու միայն այնպիսի գործողություններ, որոնց համար լիազորված են Սահմանադրությամբ կամ օրենքներով»։ Իսկ համաձայն՝ «Պետական կառավարման համակարգի մարմինների մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածի 2-րդ մասի 6-րդ կետի տեսչական մարմինը հանդիսանում է Կառավարությանը ենթակա մարմին, իսկ «Տեսչական մարմինների մասին» օրենքի 1-ին մասի 1-ին և 1.2-րդ կետերի՝ տեսչական մարմինը՝ նույն օրենքի համաձայն ստեղծվող վերահսկողություն և օրենքով սահմանված այլ գործառույթներ իրականացնող պետական մարմին է, ում ՀՀ կառավարության կողմից վերապահվում են համապատասխան օրենքներով սահմանված ոլորտ կամ ոլորտներ, որոնց նկատմամբ վերջինս իրականացնում է վերահսկողություն։ Օրենսգրքի 33-րդ հոդվածով սահմանված է, որ գործատուների կողմից աշխատանքային օրենսդրության, աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների կատարման նկատմամբ պետական վերահսկողությունն իրականացնում է ոլորտի լիազորված տեսչական մարմինը՝ օրենքով նախատեսված դեպքերում կիրառելով պատասխանատվության միջոցներ:

Հաշվի առնելով վերոգրյալը աշխատանքային էլեկտրոնային հարթակի առկայությունը հնարավորություն կտա աշխատողներին և գործատուներին հստակ պատկերացում կազմելու, թե ինչ է ենթադրում աշխատանքային հարաբերությունների պաշտպանությունը, ինչպես նաև աշխատողն ինքնուրույն կկարողանա որակավորել իր աշխատանքը և զերծ մնալ շահագործումից։

Միաժամանակ նախագծով սահմանվել է բացառություններ, պետական մարմիններում առանձին պաշտոնների զբացեցնող անձնաց վերաբերյալ տեղեկությունները էլեկտրոնային հարթակ մուտքագրման վերաբերյալ, մասնավորապես՝ *Օրենսգրքում նոր լրացվող 102.1-րդ հոդվածի 13-րդ մասում նախատեսվել է, որ՝ « (...) տվյալների և աշխատողին վերաբերող տեղեկությունների մուտքագրման և օգտագործման առանձնահատկություններն ու բացառությունները, էլեկտրոնային հարթակի տվյալներին հասանելիություն ունեցող մարմինների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:»,* այսինքն՝ աշխատողի մասին անհատական տեղեկությունների շրջանակը կհստակեցվի Կառավարության որոշմամբ, որի համաձայն՝ հարթակում համապատասխան տեղեկությունները կմուտքագրվի:

Այս նախագծի հիմնական առավելություններն են աշխատանքային պայմանագրերի գործընթացի պարզեցումը՝ թղթային փաստաթղթերի հավաքագրման անհրաժեշտության բացակայության պատճառով, սոցիալական ռիսկերից պաշտպանությունը՝ պայմանագրի առկայության, հիմնադրամներին կատարվող վճարների և հատկացումների արտացոլման, ինչպես նաև աշխատողի նկատմամբ գործատուի պարտավորությունների ամրապնդման շնորհիվ: Գործատուին պետք չէ կատարել կրկնակի գործողություններ բավական է մուտքագրել աշխատանքային պայմանագիրը և դա արդեն ավտոմատ կերպով մտնում է միասնական հաշվառման համակարգ:

Գործնականում Տեսչական մարմնի կողմից իրականացվող վերահսկողական գործողությունների համար, անհրաժեշտություն է առաջանում ձեռք բերել որոշ տեղեկություններ և համադրել պետական մարմիններից ստացված տեղեկատվության հետ, որոնք, ի թիվս այլնի, կարող են պարունակել նաև հարկային գաղտնիք։ Օրինակ՝ Տեսչական մարմնի կողմից աշխատանքային իրավունքի բնագավառում տնտեսավարող սուբյեկտների գործունեության ռիսկայնության աստիճանը որոշելու համար անհրաժեշտ տեղեկատվություն է հանդիսանում նաև աշխատավարձի վերաբերյալ տեղեկատվությունը, որը համարվում է հարկային գաղտնիք և համաձայն Կառավարության 2019 թվականի օգոստոսի 22-ի N 1124-Ն որոշման՝ անհատական ռիսկի գնահատման չափանիշ է:

Եթե Տեսչական մարմինը չունենա նման հնարավորություն ապա հակառակ պարագայում իրականացվող վարույթները չեն կարող իրականացվել ամբողջական, բազմակողմանի, արագ և օբյեկտիվ, որն էլ համարվում է «Վարչարարության հիմունքների և վարչական վարույթի մասին» օրենքի 4-րդ հոդվածով (վարչարարության օրինականություն), 10-րդ հոդվածով (հավաստիության կանխավարկած), 36-րդ հոդվածով (արագ գործելու պարտականություն) և 37-րդ հոդվածով (վարչական վարույթի բազմակողմանիություն, լրիվություն և օբյեկտիվություն) սահմանված սկզբունքների խախտում, որն էլ իր հերթին բերում է վերահսկողության արդյունքում ընդունված վարչական ակտերի անվավերությանը և չի ծառայում Տեսչական մարմնին «Տեսչական մարմինների մասին» օրենքի 6-րդ հոդվածի 1-ին մասով վերապահված նպատակի իրականացմանը (վերահսկողության ոլորտում անվտանգության և (կամ) օրենսդրության պահանջների պահպանման ապահովում)։

1. **Կարգավորման նպատակը և բնույթը.**

Նախագծի ընդունման նպատակն է աշխատանքային պայմանագրերի հաշվառման էլեկտրոնային համակարգի (հարթակի) ներդրման միջոցով թվայնացնել Հայաստանի Հանրապետությունում թե՛ պետական, թե՛ մասնավոր հատվածում կնքվող աշխատանքային պայմանագրերը (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերը)՝ աշխատողների աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության համակարգի բարելավման նպատակով, ինչպես նաև կողմերի էլեկտրոնային ստորագրությամբ աշխատանքային պայմանագրերի կնքման հարթակի ստեղծումն է։ Միաժամանակ հարկ է նշել, որ Էլեկտրոնային հարթակի ներդրումից հետո դրա միջոցով աշխատանքային պայմանագրերը կնքվելու են հաշվի առնելով Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ կողմերի էլեկտրոնային ստորագրությամբ աշխատանքային պայմանագրի կնքման կարգը, այդ իսկ պատճառով, նշված հոդվածում առանձին կարգավորում չի նախատեսվում: Այսինքն, էլեկտրոնային հարթակի կիրառմամբ պայմանագրի կնքումը ինքնին հանդիսանալու է Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասով նախատեսված՝ կողմերի էլեկտրոնային ստորագրությամբ աշխատանքային պայմանագրի կնքման ձևերից մեկը, իսկ նշված ձևից տարբերվող ձևով աշխատանքային պայմանագրեր կնքվելու դեպքում, դրանց օրինակները ենթակա են լինելու պարտադիր մուտքագրման էլեկտրոնային հարթակ: Այսպես, փաստացի գործատուն պայմանագիրը կնքում է Օրենսգրքի 85-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով, իսկ հետո նոր մուտքագրում էլեկտրոնային հարթակ, որևէ խոչընդոտ չստեղծելով անձանց համար:

էլեկտրոնային կառավարման հարթակը հնարավորություն կընձեռնի աշխատողներին ունենալու օրենսդրությամբ նախատեսված աշխատանքի ընդունման պահանջները բավարարող աշխատանքային պայմանագրեր, իսկ տեսչական մարմնին՝ առավել թափանցիկ, հաշվետու, վերահսկելի և իրավունքահեն պաշտպանություն իրականացնել։ Մասնավորապես, նախատեսվում է էլեկտրոնային համակարգում (հարթակում) տեղակայել աշխատանքային պայմանագրերի (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի) օրինակելի ձևեր՝ աշխատանքային օրենսդրության պահանջներին համապատասխան, ինչը աշխատողներին հնարավորություն կտա տեղեկանալու, թե իրենց հետ կնքված աշխատանքային պայմանագրերը (կամ իրենց աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերը) որ մասերով չեն համապատասխանում օրենսդրության պահանջներին, իսկ գործատուներին հնարավորություն կտա աշխատանքային պայմանագրերը կնքել (աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտերն ընդունել) օրենսդրությամբ սահմանված պահանջների պահպանմամբ։

Միաժամանակ հասանելիության շնորհիվ տեսչական մարմինը հնարավորություն կունենան ինչպես մշտադիտարկումների, այնպես էլ ներկայացված բողոքների հիման վրա արդյունավետ վերահսկողություն իրականացնել՝ բացահայտելով աշխատանքային օրենսդրության, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանագրի պայմանների խախտումները, վերհանված խնդիրների արդյունքներով տեսչական մարմինը հնարավորություն կունենա առավել արդյունավետ գնահատել ու որոշել բարձր ռիսկայնության աստիճան ունեցող գործատուներին՝ ստուգումների տարեկան ծրագրում վերջիններիս ընդգրկելու նպատակով: Բացի այդ, հարթակի առկայությունը կբացառի մասնավոր ոլորտում հետին թվով պայմանագրերի կնքման, հարկային մարմնում փաստացի իրականացվող աշխատանքը չգրանցելու (անօրինական աշխատանք) կամ փաստացի տրամադրվող աշխատավարձի չափից պակաս չափ պայմանագրում նշելու ձևավորված պրակտիկան: Հաշվի առնելով, որ էլեկտրոնային հարթակի ներդրումն ու դրա կիրառումը նոր գործիք է և որոշակի ժամանակահատված կպահանջվի դրա բնականոն գործունեությունը բոլոր կողմերի համար ապահովելու համար, նախատեսվում է խախտումներ արձանագրելու դեպքում կիրառել «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքի 41-րդ հոդվածով նախատեսված տույժերը: Հետագայում, ըստ անհրաժեշտության, «Վարչական իրավախախտումների վերաբերյալ» օրենսգրքում կնախատեսվեն առանձին կարգավորումներ։

Հարկ է նշել, որ Էլեկտրոնային հարթակի կառավարումը իրականացվելու է աշխատանքի պաշտպանության ոլորտում Կառավարության քաղաքականությունը մշակող և իրականացնող պետական կառավարման համակարգի մարմնի կողմից: Իսկ տեսչական մարմինը ունենալու է հասանելիություն հարթակին՝ պետական վերահսկողության մասով: Միաժամանակ Նախագծի 2-րդ հոդվածի 4-րդ կետի որի համաձայն՝ «(...) Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշմամբ այլ մարմիններին կարող է տրվել էլեկտրոնային հարթակի տվյալներին հասանելիություն այն ծավալով, որը անհրաժեշտ է տվյալ մարմնին օրենքով վերապահված լիազորությունները իրականացնելու համար:»:

**4.Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք.**

Վարչապետի աշխատակազմի տեսչական մարմինների աշխատանքների համակարգման գրասենյակի, Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության և Առողջապահական և աշխատանքի տեսչական մարմնի կողմից համատեղ:

**5.Ակնկալվող արդյունք.**

Աշխատանքային պայմանագրերի հաշվառման էլեկտրոնային համակարգի (հարթակի) ներդրման արդյունքում տեսչական մարմինը հնարավորություն կունենա ապահովվել Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրության և աշխատանքային իրավունքի նորմեր պարունակող այլ նորմատիվ իրավական ակտերի, կոլեկտիվ և աշխատանքային պայմանագրերի պահանջների պահպանման նկատմամբ պատշաճ վերահսկողությունը, կբարելավվի աշխատաշուկայի թափանցիկությունը, կնվազեցվի մարդկային գործոնի դերն ու կոռուպցիոն ռիսկը աշխատանքային իրավունքների վերահսկողության գործընթացում: Ավելին, այս համակարգը կնպաստի գործատու-աշխատող փոխհարաբերությունների հաշվետվողականությանն ու աշխատողների իրավունքների պաշտպանության համակարգի բարելավմանը և արդիականացմանը, համակարգի (հարթակի) միջոցով արդեն թվային եղանակով աշխատողը կարող է հսկել իր աշխատանքային պայմանագրի վերաբերյալ ցանկացած փոփոխությունը, իսկ գործատուն իր մոտ իրականացվող պետական վերահսկողության ժամանակ չի կարողանա այն փոփոխել կամ հրաժարվել դրա կատարումից, արդյունքում աշխատողներն զերծ կմնան աշխատանքային շահագործումներից:

**6.Այլ իրավական ակտերում փոփոխությունների և/կամ լրացումների անհրաժեշտությունը.**

Նախագծի ընդունման դեպքում այլ իրավական ակտերում փոփոխություններ և/կամ լրացումներ կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

**7.Պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի բյուջեում ծախսերի և եկամուտների էական ավելացման կամ նվազեցման մասին.**

Էլեկտրոնային հարթակի ներդրման ծրագիրը նախատեսված է ՀՀ կառավարության 2022 թվականի հոկտեմբերի 6-ի ««Բաց կառավարման գործընկերություն» նախաձեռնության շրջանակներում Հայաստանի Հանրապետության 2022-2024 թվականների գործողությունների ծրագիրը հաստատելու մասին» N 1568-Լ որոշմամբ հաստատված «Բաց կառավարման գործընկերություն» նախաձեռնության շրջանակներում Հայաստանի Հանրապետության 2022-2024 թվականների գործողությունների ծրագրով, մասնավորապես՝ «1. Սոցիալական իրավունքներ և պաշտպանություն» գլխի 10-րդ հանձնառությամբ՝ «10. Աշխատանքային պայմանագրերի էլեկտրոնային համակարգի ներդրում՝ պետական և մասնավոր հատվածի համար»: Այսինքն՝ Էլեկտրոնային հարթակը նախատեսվում է ներդնել նշված ծրագրի շրջանակներում և ակնկալվում է, որ այս մասով լրացուցիչ ֆինանսավոր չի պահանջվի: Ինչ վերաբերում է հետագա սպասարկմանը, ապա այն կարող է հանգեցնել Հայաստանի Հանրապետության պետական բյուջեի ծախսերի ավելացմանը:

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

Նախագիծը բխում է ՀՀ կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշմամբ հաստատված ՀՀ կառավարության 2021-2026 թթ. գործունեության միջոցառումների ծրագրի փոխվարչապետ Մ.Գրիգորյանի գրասենյակի ցանկի 11-րդ կետի պահանջից: