**ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ 2010 ԹՎԱԿԱՆԻ ԴԵԿՏԵՄԲԵՐԻ 2-Ի N 1698-Ն ՈՐՈՇՄԱՆ ՄԵՋ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ»**

**Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշման նախագծի**

**1․ Ընթացիկ իրավիճակը և իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը.**

ՀՀ Աշխատանքային օրենսգրքի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ առկա են մի շարք հոդվածներ, որոնք անմիջականորեն կարգավորվում են աշխատանքի վնասակար և վտանգավոր պայմաններում աշխատողներին տրամադրվող լրացուցիչ արտոնությունները: Մասնավորապես, 183-րդ հոդվածի 2-րդ մասը նախատեսում է, որ ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվում է հավելում նրա հիմնական աշխատավարձի ոչ պակաս, քան 30 տոկոսի չափով, իսկ առանձնապես ծանր, առանձնապես վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար` ոչ պակաս, քան 50 տոկոսի չափով, ցանկերը սահմանված են ՀՀ կառավարության 2010 թվականի դեկտեմբերի 2-ի թիվ N 1698-Ն որոշմամբ, որն ընդունվել է ավելի քան 10 տարի առաջ և բուն առողջապահության բնագավառի մասով գործնականում չի վերանայվել, չնայած վերջին տասնամյակներում բնագավառում արձանագրված գիտատեխնիկական նվաճումների, որոնք էապես բարելավում են բուժաշխատողների աշխատանքի անվտանգության մակարդակը՝ նվազեցնելով վնասակարության աստիճանը:

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը վկայում է, որ վտանգի վճարը (hazard pay) նշանակում է լրացուցիչ վճար՝ վտանգավոր պարտականությունների կամ ֆիզիկական դժվարություններ պարունակող աշխատանք կատարելու համար: Աշխատանքային պարտականությունը, որն առաջացնում է ծայրահեղ ֆիզիկական անհանգստություն և հյուծում, որը պատշաճ կերպով չի մեղմվում պաշտպանիչ սարքերով, համարվում է ֆիզիկական դժվարություն:

ԵՄ երկրներում ընդհանուր սկզբունքը կայանում է նրանում, որ անհրաժեշտ է խթանել աշխատավայրի անվտանգությունը, այլ ոչ թե վճարել մարդկանց վտանգավոր կամ վնասակար աշխատանք կատարելու համար[[1]](#footnote-1): Միևնույն ժամանակ, որոշ Արևելյան Եվրոպայի երկրներում շարունակում են գործել կարգավորումներ` համաձայն որոնց աշխատակիցներին տրամադրվում է հավելյալ վճար վտանգավոր աշխատանք կատարելու համար: Օրինակ՝ Չեխիայի Հանրապետությունում առավելագույն հավելումը միջին ժամային աշխատավարձի համեմատ կազմում է շուրջ 13%[[2]](#footnote-2):

ԱՄՆ օրենսդրությունը՝ Արդար աշխատանքի ստանդարտների մասին օրենքը (Fair Labor Standards Act (FLSA)) չի անդրադառնում վտանգի վճարի թեմային, բացառությամբ այն պահանջի, որ այն ներառվի որպես դաշնային աշխատողի կանոնավոր վարձատրության մաս՝ աշխատողի արտաժամյա աշխատավարձը հաշվարկելիս[[3]](#footnote-3): Սահմանված է, որ անկախ օրվա ընթացքում հանդիպող վտանգների քանակից, ցանկացած օրվա համար վտանգի ընդհանուր դիֆերենցիալ վճարումը չի կարող գերազանցել տվյալ օրվա աշխատողի հիմնական աշխատավարձի դրույքաչափի 25 տոկոսը[[4]](#footnote-4):

Որոշ ԵՄ երկրներում գործում է թոշակի անցնելու հատուկ ռեժիմ, այն անձանց համար, որոնք աշխատում են ծանր կամ վտանգավոր պայմաններում: Այնուամենայնիվ, ԵՄ երկրներում չկա միասնական մոտեցում ծանր կամ վտանգավոր պայմաններում աշխատանքի ճանաչման հարցում: Մասնավորապես, առաջին մոտեցումը ներառում է (շուրջ 22 երկրներում) ծանր կամ վտանգավոր պայմաններում կատարվող աշխատանքի իրավական ճանաչումը ազգային օրենսդրությամբ և շատ դեպքերում, հատուկ քաղաքականության (առավել հաճախ՝ կենսաթոշակների) աշխատակիցների կարիերայի ավարտի համար: Երկրորդ մոտեցման համաձայն ծանր կամ վտանգավոր պայմաններում կատարվող աշխատանքը չի ճանաչվում օրենսդրությամբ և համապատասխանաբար առկա չեն քաղաքականության հատուկ միջոցներ (7 երկրներում)[[5]](#footnote-5):

Հարկ է նշել, որ Աշխատանքի Միջազգային Կազմակերպությունը նույնպես հիմնական շեշտադրումն ուղղում է աշխատավայրում անվտանգության և աշխատակիցների առողջության պահպանման, այլ ոչ թե վտանգավոր կամ վնասակար աշխատանք կատարելու դիմաց վճարների խրախուսման վրա[[6]](#footnote-6):

Հայաստանում իրավակարգավորումների փաստացի կիրառելիության, արդիական լինելու և գործատուների ու աշխատողների կողմից ընկալումը պարզելու նպատակով, իրականացվել է ուսումնասիրություն առողջապահության բնագավառում գործունեություն իրականացնող մի շարք կազմակերպություններում, որի արդյունքները վկայում են, որ ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկով նախատեսված աշխատանքները կատարելու համար աշխատողին վճարվող հավելումը դիտարկվում են որպես տվյալ աշխատակցին լրացուցիչ եկամուտով ապահովելու և մոտիվացնելու միջոց, այլ ոչ թե փախհատուցում առանձնահատուկ պայմաններում աշխատելու համար և հետևաբար առկա կարգավորումները կարող են վերանայվել, եթե բուժաշխատողների եկամուտների կրճատում տեղի չունենա:

Հարկ է նշել, որ ուսումնասիրության արդյունքներից հնարավոր է եղել եզրահանգել, որ այն բուժաշխատողները, որոնք չունեն գործատուի հետ կնքված աշխատանքային պայմանագիր, այլ աշխատում են ՀՀ քաղաքացիական օրենսգրքի շրջանակներում կնքված ծառայությունների մատուցման պայմանագրերով, փաստացի զրկված են Աշխատանքային օրենսգրքով նախատեսված արտոնություններից, որն առաջացնում է միևնույն աշխատանք կատարող անձանց միջև անհավասարության:

Միևնույն ժամանակ, ուսումնասիրության ընթացքում պարզվել է, որ առողջապահության բնագավառում նոր տեխնոլոգիաների զարգացման և ներդրման պայմաններում նպատակահարմար է մասնագիտությունների ցանկի թիրախային վերանայում:

Ի լրումն վերոնշյալի, գործող որոշման մեջ անհրաժեշտ է իրականացնել տեխնիկական բնույթի փոփոխություններ, պայմանավորված կազմակերպությունների անվանումների փոփոխությունների հետ, հստակեցնել լրացուցիչ վարձատրության իրավունք ունեցող անձանց շրջանակը, բացառելով անմիջականորեն ծանր ու վնասակար աշխատանքներում չներգրավված անձանց կողմից վճարների ստացումը, ինչպես նաև ներդնել միասնական սկզբունք` հիմնված բժշկական օգնության և սպասարկման լիցենզիայի տեսակի վրա:

**2․ Առաջարկվող կարգավորումների բնույթը:** Այսպիսով, փոփոխությունը նպատակ ունի պահպանելով բուժաշխատողների վարձատրության չափը, ստեղծել հավասար պայմաններ առողջապահության բնագավառում մասնագիտական գործունեություն իրականացնող բոլոր բուժաշխատողների համար, անկախ գործատուի հետ պայմանագրային հարաբերությունների բնույթից, հիմք ընդունելով նոր տեխնոլոգիաների և ստանդարտների ներդրումը, վերանայել ծանր, վնասակար արտադրությունների, աշխատանքների, մասնագիտությունների և պաշտոնների ցանկը` հիմք ընդունելով նաև աշխատակցի փաստացի ներգրավվածությունը նմանատիպ աշխատանքներում, ինչպես նաև նպաստել աշխատավայրում անվտանգ միջավայրի ձևավորմանը, այլ ոչ թե վտանգի համար վճարելուն:

 **3․ Նախագծի մշակման գործընթացում ներգրավված ինստիտուտները և անձինք.** Իրավական ակտի նախագիծը մշակվել է Հայաստանի Հանրապետության առողջապահության նախարարության մասնագետների կողմից:

**4․ Ակնկալվող արդյունքը.** Որոշման ընդունման արդյունքում, ներկայում գործող կարգավորումները կհամապատասխանեցվեն միջազգային ժամանակակից միտումներին, նպաստելով առողջապահության բնագավառում մասնագիտական գործունեություն իրականացվող բուժաշխատողների աշխատանքի պայմանների անվտանգության մակարդակի բարելավմանը։ Բացի վերոնշյալից, նախագծի ընդունումը կնպաստի առողջապահության բնագավառի իրավական ակտերի համապատասխանեցմանը ժամանակակից միտումներին, ինչը կարևոր նշանակություն ունի առողջության համապարփակ ապահովագրության ներդրմանն ընդառաջ։

**5․ Կապը ռազմավարական փաստաթղթերի հետ.** Նախագծի ընդունումը բխում է ՀՀ կառավարության 2022 թվականի դեկտեմբերի 22-ի թիվ N 2117 – Լ՝ «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2021 թվականի նոյեմբերի 18-ի N 1902-Լ որոշման մեջ փոփոխություններ կատարելու մասին» որոշման՝ «Առողջապահության նախարարություն» բաժնի «1» նպատակի «1․1» միջոցառման՝ ՀՀ կառավարության 2023 թվականի փետրվարի 2-ի թիվ N 133-Լ որոշմամբ ընդունված «Առողջության համապարփակ ապահովագրության ներդրման հայեցակարգը հաստատելու մասին» որոշման 68-րդ կետից։

**6․ Նախագծի ընդունման առնչությամբ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմինների բյուջեներում ծախսերի և եկամուտների ավելացումներ կամ նվազեցումներ.** Նախագծի ընդունման կապակցությամբ պետական կամ տեղական ինքնակառավարման մարմնի բյուջեում ծախսերի և եկամուտների ավելացում կամ նվազեցում տեղի չի ունենա, քանի որ նախատեսվում է պահպանել աշխատողների վարձատրության չափը:

1. Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML [↑](#footnote-ref-1)
2. Bonuses for hazardous working conditions still prevalent. Published on: 05 Samhain 2006. https://www.eurofound.europa.eu/ga/publications/article/2006/bonuses-for-hazardous-working-conditions-still-prevalent [↑](#footnote-ref-2)
3. US Department of Labor, https://www.dol.gov/general/topic/wages/hazardpay [↑](#footnote-ref-3)
4. Office of Human Resources Management, https://www.commerce.gov/hr/practitioners/compensation-policies/premium-pay/hazard-pay [↑](#footnote-ref-4)
5. Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe. A study of national policies. David Natali, Slavina Spasova and Bart Vanhercke. July 2016. European Commission. [↑](#footnote-ref-5)
6. https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/lang--en/index.htm [↑](#footnote-ref-6)