



Արտակարգ դրություն հայտարարելուց հետո շարունակում է արդիական և խնդրահարույց մնալ պարապուրդի մատնված մասնավոր հատվածի վարձու աշխատողների վարձատրության հարցը

ՀՀ Կառավարության թիվ 298-Ն որոշմամբ 2020 թվականի մարտի 16-ից Հայաստանի Հանրապետության ողջ տարածքում արտակարգ դրություն հայտարարելուց հետո ՀՔԱ Վանաձորի գրասենյակը պարբերաբար ահազանգեր է ստանում՝ արտակարգ դրության իրավիճակով պայմանավորված պարապուրդի մեջ գտնվող աշխատողների աշխատանքի վարձատրության խնդրի վերաբերյալ:

2020 թվականի ապրիլի 21-ին Վանաձորի «Գլորիա» կարի արտադրամասի աշխատակիցների բողոքի ակցիան¹ պարապուրդի մատնված աշխատողների աշխատանքի վարձատրության շուրջ առաջացած խնդիրների հերթական դրսևորումն էր: Իշխանություններին ուղղված՝ քաղաքացիների ահազանգը ցույց է տալիս, որ արտակարգ դրության պայմաններում աշխատողների իրավունքների պաշտպանության առնչությամբ ձեռնարկված միջոցառումները համարժեք չեն առաջացած խնդիրներին:

Արտակարգ դրություն հայտարարելուց հետո բազմաթիվ տնտեսվարողներ, այդ թվում նաև՝ կարի արտադրամասերը, ստիպված եղան դադարեցնել իրենց գործունեությունը, որի արդյունքում չլուծված մնաց որոշ բնագավառներում աշխատողների աշխատանքի վարձատրության հարցը:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը (այսուհետ նաև՝ ԱՄԿ) անդրադառնալով աշխատաշուկայում, COVID-19-ի տարածմամբ պայմանավորված, ի հայտ եկած խնդիրներին, առանձնացրել է ԱՄԿ հիմնական չափանիշները, որոնք կիրառելի են այս տեսակի հատուկ դեպքերում աշխատաշուկայում ի հայտ եկած աշխատանքային իրավունքների խնդիրների լուծման համար: Սույն իրավիճակով պայմանավորված՝ աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման, աշխատաժամանակի կրճատման պայմաններում աշխատանքի վարձատրության վերաբերյալ ԱՄԿ-ն ընդգծել է. «Կառավարությունները պետք է ձեռնարկեն միջոցներ՝ ընդլայնելու գործազրկության նպաստներն այն աշխատողների համար, ովքեր կորցրել են վաստակը մասնակի գործազրկության, հատկապես աշխատանքի ժամանակավոր դադարեցման կապակցությամբ աշխատաժամանակի ժամանակավոր կրճատման և աշխատավարձի վճարման դադարեցման կամ կրճատման պայմաններում» (ԱՄԿ թիվ 168 կոնվենցիա)²:

Ստեղծված իրավիճակում ուղենիշային կարող է լինել միջազգային փորձը, մասնավորապես՝ տարբեր պետություններում համավարակի հետևանքով ստեղծված արտակարգ իրավիճակում արտադրությունների դադարեցման պայմաններում աշխատողների վարձատրությանն առնչվող խնդիրների լուծման ուղղությամբ միջոցառումները:

Մասնավորապես՝ Նոր Զելանդիայում կառավարությունը մշակել է աշխատավարձի սուբսիդավորման սխեմա, որով պետությունը միաժամանակ աջակցում է գործատուներին և

¹ <https://www.azatutyun.am/a/30568095.html>

² ԱՄԿ ստանդարտներ և COVID-19 (կորոնավիրուս), ԱՄԿ, 23.03.2020 թ., էջ 11

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739937.pdf:



աշխատողներին, ովքեր կրել են բացասական հետևանքներ COVID-19-ի հետևանքով, որպեսզի գործատուները կարողանան շարունակել վճարել իրենց աշխատողներին, իսկ աշխատողները շարունակեն ստանալ աշխատավարձ: Աշխատավարձի սուբսիդավորման սխեման հասանելի է բոլոր այն գործատուներին (ներառյալ ինքնագրադավածներ, կապալառուներ, անհատ առևտրականներ), ովքեր նախորդ տարվա նույն ամսվա դրությամբ ունեցել են եկամտի նվազագույնը 30 % անկում, որը կապված է համավարակի տարածման հետ: Միանվագ դրամական աջակցությունը պետության կողմից տրամադրվում է գործատուներին, որոնք էլ աշխատավարձի վճարման ժամանակահատվածում աշխատողին վճարում են նախատեսված աջակցության գումարները³:

Ֆրանսիայի Հանրապետությունը հայտարարել է նոր համակարգի ստեղծման մասին, որի միջոցով պետությունն ընկերությունների մասով ստեղծում է 300 մլրդ եվրո ծավալով բացառիկ համակարգ, որի միջոցով կկարողանան հետաձգել հարկային և սոցիալական վճարները, աջակցել վարկային պարտավորությունների հետաձգմանը, իսկ առավել փոքր ընկերությունները, որոնք բախվում են դժվարությունների, վճարումներ չեն իրականացնի, այսինքն՝ չեն վճարի ոչ հարկեր, ոչ սոցիալական վճարներ: Այդ ընկերությունների համար ջրի, գազի և հոսանքի վճարները կկասեցվեն, աշխատողների համար մասնակի գործազրկության նպաստները լայնորեն կընդարձակվեն»⁴:

Նիդերլանդներում ևս ստեղծվել է պետական հատուկ հիմնադրամ, որը ֆինանսապես աջակցում է գործատուներին, որպեսզի վերջիններս կարողանան կորոնավիրուսի համաճարակի ընթացքում վճարել իրենց աշխատողների աշխատավարձերը, ընդլայնվել են նաև գործազրկության նպաստները⁵:

Ինչպես ցույց է տալիս միջազգային փորձը, պետությունները սույն իրավիճակին համարժեք ձեռնարկել և ձեռնարկում են միջոցառումներ կորոնավիրուսի տնտեսական բացասական հետևանքները մեղմելու կամ վերացնելու նպատակով՝ միանվագ դրամական աջակցություններ տրամադրելով գործատուներին և աշխատողներին, ընդլայնելով և դյուրացնելով գործազրկության նպաստների պահանջները և չափանիշները, հետաձգելով գործատուների կողմից հարկերի և սոցիալական վճարների վճարումը, կասեցնելով ջրի, գազի և հոսանքի վճարները:

Անդրադառնալով Հայաստանի Հանրապետության կողմից իրականացվող միջոցառումներին՝ հարկ է անդրադառնալ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ նաև՝ Օրենսգրք) գործող կարգավորումներին, Օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին Կառավարության կողմից շրջանառության մեջ դրված նախագծին և Կառավարության կողմից իրականացվող հակաձգնաժամային միջոցառումներին:

Այսպես՝ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 107-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդը աշխատավայրում ստեղծված այն իրավիճակն է, որի ժամանակ

³ <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/other-types-of-leave/coronavirus-workplace/wage-subsidy/>:

⁴ <https://www.fip.am/10821>:

⁵ <https://business.gov.nl/subsidy/corona-crisis-temporary-emergency-measure-now/>:



գործատուն, արտադրական կամ օբյեկտիվ այլ պատճառներով պայմանավորված, չի կարողանում ապահովել աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրով նախատեսված աշխատանքը»։ Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին մասի համաձայն՝ «Եթե ոչ աշխատողի մեղքով պարապուրդի ժամանակ աշխատողին չի առաջարկվում նրա մասնագիտությանը, որակավորմանը համապատասխանող այլ աշխատանք, որը նա կարող էր կատարել առանց իր առողջությանը վնաս պատճառելու, ապա աշխատողին պարապուրդի յուրաքանչյուր ժամվա համար վճարվում է մինչև պարապուրդը նրա միջին ժամային աշխատավարձի երկու երրորդի չափով, սակայն ոչ պակաս, քան օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափը»։ Նույն հոդվածի 6-րդ մասի համաձայն՝ «Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված կարգով անհաղթահարելի ուժ համարվող պատճառներով առաջացած, ինչպես նաև աշխատողի մեղքով առաջացած պարապուրդի համար չի վճարվում»։

Նշված խնդրի շրջանակներում թերևս գործ ունենք երեք տարբեր իրավիճակների հետ՝ պարապուրդ գործատուի մեղքով, պարապուրդ աշխատողի մեղքով և պարապուրդ անհաղթահարելի ուժի հետևանքով։ Այն դեպքերում, երբ տնտեսվարողի գործունեությունը արգելված է (էր) պարետի՝ 24.03.2020 թ. թիվ 16, 27.03.2020 թվականի թիվ 19, 31.03.2020 թ. թիվ 25 և 2020 թ. մարտի 31-ի N 27 որոշումներով և աշխատանքը հնարավոր չէ (չէր) կազմակերպել հեռավար (տնից), Աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի իմաստով գործում է անհաղթահարելի ուժի կանոնը, որպիսի պայմաններում առաջացած պարապուրդը չի վճարվում։ Այն դեպքերում, երբ տնտեսվարողի գործունեությունը թույլատրված է կամ աշխատանքը հնարավոր է կազմակերպել հեռավար (տնից), սակայն գործատուն հրաժարվում է կազմակերպել այն, ապա իրավիճակը համարվում է պարապուրդ գործատուի մեղքով, որի համար աշխատողը պետք է վարձատրվի ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 1-ին մասով սահմանված կարգով։

Ստեղծված իրավիճակում կարգավորվեց միայն ՀՀ պետական բյուջեից ֆինանսավորվող կազմակերպությունների աշխատակիցների վարձատրության հարցը՝ վեջիններիս համար նախատեսելով աշխատավարձի ամբողջական փոխհատուցում։

Ակնհայտ է, որ մասնավոր հատվածում աշխատողը, իրավիճակով պայմանավորված հայտնվելով չվճարվող պարապուրդում, գտնվում է առավել խոցելի վիճակում, իսկ մասնավոր հատվածի աշխատողների աշխատանքային իրավունքները մնում են առանց արդյունավետ և գործուն պաշտպանության երաշխիքների։

Հաշվի առնելով այն հանգամանքը, որ ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում բացակայում են անհրաժեշտ կարգավորումներ՝ արտակարգ դրությամբ պայմանավորված իրավիճակների վերաբերյալ, ՀՀ Կառավարությունը շրջանառության մեջ դրեց ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին նախագիծը (այսուհետ նաև՝ Նախագիծ)⁶, որով, *inert alia*, նախատեսվեց, որ «... արտակարգ դրությամբ պայմանավորված հատուկ դեպքերում, եթե գործատուն չի կարողանում աշխատանքները շարունակել, այդ թվում՝ հեռավար եղանակով,

⁶ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու նախագիծ՝ <https://www.facebook.com/ArmenianUnifiedInfoCenter/photos/a.286192515550016/656239378545326/?type=3&theater&ifg=1>



աշխատողին պետք է վճարի չաշխատած յուրաքանչյուր ժամի համար՝ առնվազն օրենսդրությամբ սահմանված նվազագույն ժամային դրույքաչափով»։ Շրջանառության մեջ դրված Նախագիծը 2020 թ. ապրիլի 23-ին ՀՀ Կառավարության կողմից հավանության է արժանացել և ներկայացվել ՀՀ Ազգային ժողով հետևյալ տարբերակով «Հոդված 6. Օրենսգրքի 186-րդ հոդվածում (...) 3) լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր 7-րդ մաս. 7. Տարերային աղետների, տեխնոլոգիական վթարների, համաճարակների, դժբախտ պատահարների, հրդեհների և արտակարգ բնույթ կրող այլ հանգամանքների կանխարգելման կամ դրանց հետևանքների անհապաղ վերացման ժամանակահատվածում ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների ժամանակավոր սահմանափակումը, որոնց դեպքում հնարավոր չէ իրականացնել աշխատանքային պարտականությունները, համարվում է սույն հոդվածի 6-րդ մասով սահմանված անհաղթահարելի ուժ»⁷:

Նախագծով առաջարկվող փոփոխություններով Կառավարությունը, ըստ էության, հստակեցրել է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 186-րդ հոդվածի 6-րդ մասով անհաղթահարելի ուժ որակվող իրավիճակները՝ նախատեսելով, որ այն դեպքերում, երբ ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքներն ու ազատությունները ժամանակավոր սահմանափակվել են, որոնց արդյունքում օբյեկտիվորեն հնարավոր չէ աշխատանքը կազմակերպել, համարվում է անհաղթահարելի ուժ, որի դեպքում գործատուն կարող է աշխատողին չվճարել:

Պետք է նկատել, որ պարետի որոշումներով տնտեսական գործունեության որոշ տեսակների սահմանափակման արդյունքում, մի շարք կազմակերպությունների, այդ թվում նաև՝ կարի արտադրամասերի վարձու աշխատողների ֆինանսական ապահովվածության հարցը չի լուծվում նույնիսկ ՀՀ Կառավարության կողմից ձեռնարկված կորոնավիրուսի տնտեսական հետևանքների չեզոքացման ութերորդ միջոցառմամբ, քանի որ մասնավոր հատվածի տուժած ոլորտներ համարվեցին միայն հյուրանոցային և հյուրատնային ծառայությունները, հանրային սննդի ծառայությունները, զբոսաշրջային ծառայությունները, վարսավիրանոցների և գեղեցկության սրահների ծառայությունները, մանրածախ առևտրի ծառայությունները, այդ թվում՝ առևտրի կենտրոնում կամ առևտրի իրականացման վայրում առք ու վաճառքի գործունեություն կազմակերպող, բացառությամբ այն մանրածախ առևտրի ծառայությունների, որոնց շրջանակում վաճառվում է նաև սննդամթերք, ծխախոտ, դեղորայք կամ ակոհոլային խմիչք⁸, իսկ ՀՀ Կառավարության 2020 թ. ապրիլի 16-ի N 558-Լ որոշմամբ այս ցանկին ավելացվեցին նաև ցամաքային տրանսպորտի գործունեությունը (երթուղային տրանսպորտ), նախադպրոցական կրթությունը (մասնավոր մանկապարտեզներ), սպորտի բնագավառում գործունեությունը (սպորտային ակումբներ, լողավազաններ), զվարճությունների և հանգստի կազմակերպման այլ գործունեությունը (բացառությամբ համակարգչային խաղերի կազմակերպման և ինտերնետ ակումբների գործունեության)⁹:

⁷ <http://www.parliament.am/drafts.php?sel=showdraft&DraftID=11571&Reading=0>

⁸ ՀՀ կառավարության 2020 թվականի մարտի 30-ի թիվ 412-Լ որոշում՝ https://www.e-gov.am/u_files/file/decrees/kar/2020/03/412.pdf:

⁹ ՀՀ կառավարության 2020 թվականի ապրիլի 16-ի N 558-Լ որոշում՝ <https://www.arlis.am/DocumentView.aspx?docid=141446>:



Անհասկանալի է մնում այն հանգամանքը, թե ինչ մեթոքանությամբ և ինչ չափորոշիչների հիման վրա են առանձնացվել վերոնշյալ միջոցառմամբ նախատեսված ոլորտները, որոնք ամբողջությամբ չեն ներառում պարետի որոշումներով արգելված տնտեսական գործունեության տեսակները¹⁰ (օրինակ՝ կարի արտադրություն), որոնց դեպքում աշխատողները զրկվում են ոչ միայն իրենց աշխատավարձից, այլ նաև պետության կողմից տրամադրվող աջակցության ծրագրերից:

Այդուհանդերձ պետք է արձանագրել, որ համավարակի պայմաններում անխուսափելիորեն յուրաքանչյուրը բախվում է տնտեսական մարտահրավերներին, սակայն այդ պայքարում պետության համար առաջնային խնդիր պետք է դառնա բնակչության կենսապահովման հարցը, իսկ արտադրամասում տեղի ունեցած դեպքն ասեմբլան է այն մասին, որ արտակարգ դրություն հայտարարելուց ավելի քան մեկ ամիս հետո շարունակում է արդիական և չլուծված մնալ պարապուրդի մատնված մասնավոր հատվածի վարձու աշխատողների վարձատրության խնդիրը:

Վերը նշված խնդիրներով պայմանավորված գտնում ենք, որ սույն իրավիճակին համարժեք լուծումներ տալու նպատակով Կառավարությունը պետք է ձեռնարկի գործուն միջոցներ, այդ թվում նաև՝ ընդլայնելով և դյուրացնելով պետական աջակցության ծրագրերի շահառուների շրջանակը և պայմանները:

Վերոգրյալի հիման վրա առաջարկում ենք՝ ընդլայնել ՀՀ Կառավարության հակաճգնաժամային ութերորդ միջոցառման շրջանակը կամ ձեռնարկել նոր միջոցառում՝ ընդգրկելով բոլոր այն ոլորտների (այդ թվում նաև՝ կարի արտադրության) վարձու աշխատողներին, ովքեր 2020 թ. մարտի 16-ից Հայաստանի Հանրապետության ամբողջ տարածքում արտակարգ դրություն հայտարարելուց հետո պարետի 16-րդ, 19-րդ, 25-րդ, 27-րդ որոշումների հիման վրա ֆիզիկական և իրավաբանական անձանց իրավունքների ու ազատությունների ժամանակավոր սահմանափակման հետևանքով չեն իրականացրել իրենց աշխատանքային պարտականությունները և չեն վարձատրվել:

¹⁰ Պարետի 2020 թվականի մարտի 31-ի N 27 որոշում՝ <https://www.gov.am/am/covid-economic-limits/>: