



**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՎԱՐՉԱՊԵՏԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ**

Օ

0010 ք. Երևան, Կառավարական տուն 1

№ 02/05.1/31569-2019

**ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ԱՇԽԱՏԱԿԱԶՄԻ ՂԵԿԱՎԱՐ-ԳԼԽԱՎՈՐ ՔԱՐՏՈՒՂԱՐ
ՊԱՐՈՆ ՏԻԳՐԱՆ ԳԱԼՍՏՅԱՆԻՆ**

Հարգելի պարոն Գալստյան

Համաձայն «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական օրենքի 66-րդ և 77-րդ հոդվածների՝ Ձեզ ենք ներկայացնում՝

1) «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (Պ-167-30.05.2019-ԱՍ-011/0) վերաբերյալ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության առաջարկությունը:

2) Հայաստանի Հանրապետության վարչապետի 2019 թվականի հուլիսի 2-ի «Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից զեկուցող) նշանակելու մասին» N 863 - Ա որոշումը:

Հարգանքով՝

ԷԴՈՒԱՐԴ ԱՂԱՋԱՆՅԱՆ

Կատարող՝ Պ. Քացախյան

Հեռ. 010515686

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍ-
ԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆ-
ՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ (Պ-167-30.05.2019-ԱՍ-
011/0) ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱ-
ՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆԸ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» օրենքի նախագծով (այսուհետ՝ նախագիծ) առաջարկվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ օրենսգիրք) 1-ին մասը լրացնել նոր՝ 2.1-ին կետով, ըստ որի՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատության կողմից տրված որակավորման մասին վկայականում (դիպլոմում) նշված մասնագիտությանը համապատասխան բակալավրիատի ծրագիրն ավարտելուց հետո երեք տարվա ընթացքում մասնագիտական աշխատանքային ստաժ ձեռք բերելու նպատակով ոչ պետական հատվածում անձի (փորձնակի) կատարած աշխատանքը (գրանցված ժամանակահատվածը) կհամարվի մասնագիտական ստաժ: Միաժամանակ նախատեսվում է, որ կազմակերպությունն իր յուրաքանչյուր տասը հիմնական աշխատողի հաշվարկով կարողանա ներգրավել մեկ չվճարվող փորձնակ:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունն առաջարկում է ներկայացված օրենքի նախագծով լրացվող օրենսգրքի գործող հոդվածը թողնել անփոփոխ հետևյալ հիմնավորմամբ՝

1) Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի (այսուհետ՝ խարտիա) նախադեպային իրավունքի վերլուծական ամփոփագրում խարտիայի 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետի (որով սահմանվում է, որ երեխաների և երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունքի արդյունավետ կիրառումն ապահովելու նպատակով կողմերը պարտավորվում են՝ ճանաչել երիտասարդ աշխատողների և աշակերտների՝ արդար աշխատավարձի կամ այլ համապատասխան նպաստների իրավունքը) մեկնաբանություններում նշվում է, որ ազգային օրենսդրությունը պետք է նախատեսի երիտասարդ աշխատողների և աշակերտների՝ արդար աշխատավարձ և այլ համապատասխան վճարումներ ստանալու իրավունքը:

Մեկնաբանություններում միաժամանակ սահմանվում է, որ աշակերտներին կարող է վճարվել ավելի ցածր աշխատավարձ, քանի որ հաշվի է առնվում նրանց գործնական ուսուցման արժեքը: Սակայն, մեկնաբանություններում սահմանվում է նաև, որ արհեստա-

գործական ուսուցման համակարգը չպետք է շեղվի իր նպատակից և կիրառվի երիտասարդ աշխատողներին թերավճարելու համար: Համապատասխանաբար, արհեստագործական ուսուցման ժամկետները չպետք է լինեն չափազանց երկար, և աշակերտի կողմից հմտությունները ձեռք բերելուց հետո վճարվող գումարը պետք է աստիճանաբար բարձրացվի պայմանագրի ամբողջ ընթացքում՝ սկսելով արհեստագործական ուսուցման սկզբնական շրջանում չափահաս աշխատողի սկզբնական կամ բազային աշխատավարձի առնվազն մեկ երրորդից և վերջում հասցնելով այն երկու երրորդի:

Խարտիայի 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետի շրջանակներում Սոցիալական իրավունքների եվրոպական կոմիտեի կողմից ներկայացված եզրակացություններում ամրագրված է, որ պրակտիկանտներին վճարվող գումարը պետք է առնվազն հավասար լինի չափահաս աշխատողի նվազագույն կամ սկզբնական աշխատավարձի մեկ երրորդին:

Հիմք ընդունելով խարտիայի 7-րդ հոդվածի 5-րդ կետի պահանջը՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածով սահմանվել է, որ գործատուն իր միջոցների հաշվին իրավունք ունի կազմակերպությունում կամ այլ վայրում պայմանագրային հիմունքներով կազմակերպելու աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի մասնագիտական ուսուցում մինչև վեց ամիս տևողությամբ՝ ուսուցման ընթացքում աշակերտին վճարելով կրթաթոշակ՝ առնվազն օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով:

Ելնելով վերոգրյալից՝ նորավարտ մասնագետների կողմից համապատասխան աշխատանք գտնելու խնդիրը՝ պայմանավորված գործատուների կողմից մասնագիտական հմտություններ ունենալու պահանջ ներկայացնելու հանգամանքով (ինչի մասին նշված է նախագծի հիմնավորման մեջ), օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածի կարգավորման դեպքում առկա չէ: Ցանկության դեպքում, գործատուն կարող է կազմակերպել աշակերտների կամ աշխատանքի ընդունվող անձի՝ օրենսգրքով նախատեսված մինչև վեց ամիս ժամկետով մասնագիտական ուսուցում, ինչի արդյունքում կապահովվի մասնագիտական հմտություններ ունենալու պահանջը:

Բացի այդ, հարկ է նկատել նաև, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարության աշխատանքի և սոցիալական հետազոտությունների ազգային ինստիտուտի «Հայաստանի Հանրապետության աշխատաշուկայի առաջարկի և պահանջարկի վերլուծություն և գնահատում ծրագրի թեմայով աշխատանքների կատարման հաշվետվություն» 2019 թվականի զեկույցի համաձայն՝ գործատուների շրջանում անցկացված հարցման արդյունքներով վերջիններիս 78%-ը, երիտասարդ մասնա-

գետի աշխատանքի ընդունելիս, առնչվում է վերջինիս աշխատանքային փորձի և գործնական կարողությունների պակասի հետ: Ընդ որում՝ գործատուի համար առաջնային խնդիր է ոչ թե աշխատանքային փորձի բացակայությունը, այլ գործնական կարողությունների բացը: Ուստի, երիտասարդների շրջանում զբաղվածություն խթանելու համար անհրաժեշտ է ոչ թե շեշտադրումը կատարել աշխատանքային փորձի վրա, այլ ընդլայնել գործնական կարողություններ ու փափուկ հմտություններ ձևավորելու հնարավորությունները:

Այդ կապակցությամբ անհրաժեշտ ենք համարում տեղեկացնել նաև, որ օրենսգրքում նախատեսվող փոփոխությունների շրջանակներում նախատեսվում է առավել պարզեցնել և հստակեցնել օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածը, աշակերտների մասնագիտական ուսուցման ընթացքում վճարվող կրթաթոշակի չափը պայմանավորելով ոչ թե օրենքով սահմանված նվազագույն ամսական աշխատավարձի չափով, այլ ուսուցման ամսական ժամերի և օրենքով տվյալ կատեգորիայի աշխատողների համար սահմանված ժամային տարիֆային դրույքի նվազագույն չափի արտադրյալով:

Հարկ է նշել նաև, որ առաջարկվող կարգավորումը գործատուների կողմից կարող է օգտագործվել աշխատողներին որպես փորձնակ դիտարկելու և չվարձատրելու, ինչպես նաև, ընդհանուր առմամբ, ֆորմալ աշխատանքային հարաբերությունների մեջ չգտնվելու նպատակով: Այս պարագայում հարկ է նկատել, որ գրեթե չի գործի Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 201.1-ին հոդվածի կարգավորումը, ինչը խարտիայի պահանջ է:

Այսինքն, նախագծով նախատեսվող կարգավորման առկայության դեպքում կխախտվի աշխատողի՝ աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքի ընդունման մասին անհատական իրավական ակտի հիման վրա աշխատելու իրավունքը, ինչն իր հերթին կարող է հանգեցնել նաև աշխատողի՝ աշխատանքային մի շարք այլ իրավունքների խախտմանը:

2) Ներկայացված առաջարկությունը չի համապատասխանում օրենսգրքով աշխատանքային ստաժի սահմանման ընդհանուր բովանդակությանը, քանի որ համաձայն 20-րդ հոդվածի՝ աշխատանքային ստաժը այն ժամանակահատվածն է, որի ընթացքում քաղաքացին եղել է օրենսգրքով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերությունների մեջ, ինչպես նաև այլ ժամանակահատվածներ, որոնք, նորմատիվ իրավական ակտերին կամ կոլեկտիվ պայմանագրերին համապատասխան, կարող են հաշվարկվել աշխատանքային ստաժում, որով աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը և կոլեկտիվ

պայմանագրերը պայմանավորում են որոշակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ:

Այսինքն, օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի համաձայն «այլ ժամանակահատվածները», որոնք կարող են հաշվի առնվել աշխատանքային ստաժում, աշխատանքային օրենսդրությունը, այլ նորմատիվ իրավական ակտերը և կոլեկտիվ պայմանագրերը պետք է պայմանավորեն որոշակի աշխատանքային իրավունքներ կամ աշխատանքային լրացուցիչ երաշխիքներ ու արտոնություններ: Իսկ օրենսգրքի 13-րդ հոդվածի համաձայն՝ աշխատանքային հարաբերությունները աշխատողի և գործատուի փոխադարձ համաձայնության վրա հիմնված հարաբերություններն են, ըստ որի՝ աշխատողն անձամբ, որոշակի վարձատրությամբ կատարում է աշխատանքային գործառույթներ (որոշակի մասնագիտությամբ, որակավորմամբ կամ պաշտոնում աշխատանք)՝ ենթարկվելով ներքին կարգապահական կանոններին:

Նախագծով ներկայացված առաջարկությունը նախատեսում է, որ ոչ պետական հատվածում անձի (փորձնակի) կատարած աշխատանքը (գրանցված ժամանակահատվածը) համարվի մասնագիտական աշխատանքային ստաժ: Ակնհայտ է, որ դրանք աշխատանքային հարաբերություններ չեն կարող համարվել, հետևաբար անհասկանալի է, թե փորձնակի հետ ինչ տեսակի պայմանագիր պետք է կնքվի, ինչ ժամանակահատվածի համար, ինչպես պետք է փաստվի՝ արդյոք տվյալ անձը համարվում է փորձնակ, թե անօրինական աշխատանք (առանց աշխատանքային պայմանագրի) կատարող անձ:

Միաժամանակ հարկ ենք համարում նշել նաև, որ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով «փորձնակ» հասկացությունը սահմանված չէ:

3) Նախագծի հիմնավորման մեջ, որպես օրինակ նշված «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքով սահմանված կարգով համապատասխան մարմիններում աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գրանցված անձանց (փորձնակների) համար ներդրված համակարգի վերաբերյալ հարկ է նկատել, որ հիշյալ օրենքով և դրանից բխող ենթաօրենսդրական ակտով նախատեսված են հետևյալ կարգավորումները՝

- փորձնակ կարող են գրանցվել միայն վարկանիշային ցուցակում ընդգրկվելու համար թեստավորման արդյունքում առնվազն 30 միավոր հավաքած քաղաքացիները, այսինքն այն անձինք, ովքեր ցուցաբերել են միջինից բարձր գիտելիքներ, սակայն վարկանիշային ցուցակում չեն ընդգրկվել.

- քաղաքացիական ծառայության համակարգի մարմիններում գրանցված փորձնակի ձեռք բերած փորձը (ստաժը), «Քաղաքացիական ծառայության» մասին օրենքի 31-րդ

հողվածի 5-րդ մասի համաձայն, հաշվարկվում է որպես հանրային ծառայության ստաժ, որը հետագայում կիրառվում է միայն այդ մարմիններում պաշտոններ զբաղեցնելու և ձեռք բերված փորձը կիրառելու համար.

- համապատասխան մարմիններում փորձնակը գրանցվում է փորձնակի աշխատանքային ծրագրին համապատասխան: Փորձնակի աշխատանքային ծրագիրը ներառվում է փորձնակի կողմից իրականացվող աշխատանքի հակիրճ նկարագրությունը, փորձնակի կողմից իրականացվող աշխատանքի կատարման ժամկետը, փորձնակին ներկայացվող կրթության չափանիշը, համակարգողի տվյալները: Համապատասխան մարմնում փորձնակի գրանցումը դադարեցնելուց հետո համակարգողը գնահատում է փորձնակին և այլն:

Ներկայացված կարգավորումները փաստում են, որ հիմնավորման մեջ բերված օրինակը տեղին չէ:



ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐՉԱՊԵՏ

Ո Ր Ո Շ ՈՒ Մ

2 հուլիսի 2019 թվականի N 863 - Ա

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԿԱՌԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՑԻՉ
(ՀԱՐԱԿԻՑ ԶԵԿՈՒՑՈՂ) ՆՇԱՆԱԿԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ

Հիմք ընդունելով «Ազգային ժողովի կանոնակարգ» սահմանադրական օրենքի 66-րդ հոդվածի 2-րդ մասը՝

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարի տեղակալ Արման Ուդունյանին նշանակել Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացում կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծը (Պ-167-30.05.2019-ԱԱ-011/0) քննարկելիս Հայաստանի Հանրապետության կառավարության ներկայացուցիչ (հարակից գեկուցող):

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՎԱՐՉԱՊԵՏ

Ն. ՓԱՇԻՆՅԱՆ

2019 թ. հուլիսի 2
Երևան



Պ-167-30.05.2019-ԱԱ-011/0

ՆԱԽԱԳԻԾ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ**

Հոդված 1. Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի ՀՕ-124-Ն աշխատանքային օրենսգրքի 20-րդ հոդվածի 1-ին մասում լրացնել նոր 2.1-րդ կետ.

«2.1) Այլ ժամանակահատված կարող է համարվել նաեւ բարձրագույն ուսումնական հաստատության կողմից տրված որակավորման մասին վկայականում (դիպլոմում) նշված մասնագիտությանը համապատասխան բակալավրիատի ծրագիրն ավարտելուց հետո երեք տարվա ընթացքում մասնագիտական աշխատանքային ստաժ ձեռք բերելու նպատակով ոչ պետական հատվածում անձի (փորձնակի) կատարած աշխատանքը (գրանցված ժամանակահատվածը): Ընդ որում ոչ պետական հատվածի տվյալ կազմակերպությունը իր յուրաքանչյուր տասը հիմնական աշխատակցի հաշվարկով կարող է ներգրավել մեկ չվճարվող փորձնակ:»:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

Հ Ի Մ Ն Ա Վ Ո Ր ՈՒ Մ

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ԼՐԱՑՈՒՄ
ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ**

1. Իրավական ակտի ընդունման անհրաժեշտությունը

Հայաստանի Հանրապետությունում ներկայումս մեծ խնդիր եղել է մնում է թե՛ գործատուների կողմից համապատասխան մասնագետներ գտնելու, թե՛ նորավարտ մասնագետների կողմից համապատասխան աշխատանք գտնելու հանգամանքը, քանի որ գործատուները շեշտադրում են մասնագիտական գործնական հմտություններ ունենալու չափանիշները, մինչդեռ դրան զուգահեռ նորավարտ մասնագետների մոտ խոչընդոտող գործոն է այդ չափանիշների բացակայությունը: Այսինքն, բարձրագույն ուսումնական հաստատություն ավարտած մասնագետը, ում մոտ դեռևս թարմ է նորարար է մասնագիտական տեսական գիտելիքները եւ ձգտումները եւ պատրաստ է ցածր վարձատրության դիմաց աշխատել՝ հիմանականում հնարավորություն չի ունենում ներգրավվելու մասնագիտական աշխատանքային գործընթացներում: Իսկ քանի որ գործատուների մեծ մասը հնարավոր ցածր փոխհատուցման դիմաց փնտրում է արդեն իսկ գործնական հմուտ մասնագետի, (որովհետեւ չի ցանկանում ժամանակ եւ ճիգ գործադրել մասնագետի պատրաստման համար) ուստի նորավարտ մասնագետները հնարավորություն չեն ունենում ձեռք բերելու համապատասխան աշխատանքը: Տվյալ պարագայում համապատասխան փորձ ունեցող մասնագետներն էլ գերադասում են աշխատել ավելի բարձր վարձատրվող մասնագիտական աշխատատեղերում:

2. Կարգավորման հարաբերությունների ներկա վիճակը եւ առկա խնդիրները

2018 թվականից Քաղաքացիական ծառայության համակարգում կատարված բարեփոխումների արդյունքում «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքում ամրագրվեց փորձնակի ինստիտուտը, համաձայն որի՝ փորձնակը «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի սահմանված կարգով համապատասխան մարմիններում աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու համար գրանցված անձն է: Փորձնակ գրանցված ժամանակաշրջանը հաշվարկվում է որպես հանրային ծառայության ստաժ քաղաքացիական ծառայության պաշտոն զբաղեցնելու համար: Փորձնակ գրանցված ժամանակահատվածում աշխատանքների մասնակցության համար փորձնակը չի վարձատրվում: Փորձնակ գրանցելու եւ աշխատանքների մասնակցության առանձնահատկությունները սահմանված է ՀՀ առաջին փոխվարչապետի 2018 թվականի դեկտեմբերի 12-ի թիվ 439-Ն որոշմամբ: Ստացվում է, որ անձը կարող է պետական կառավարման մարմիններում գրանցվել որպես փորձնակ եւ այդ ստաժն օգտագործելով՝ զբաղեցնել մեկ տարվա հանրային ծառայության ստաժ պահանջող պաշտոն՝ օրինակ առաջատար ծառայողի պաշտոն: Այսինքն, պետությունը որոշ չափով հնարավորություն է տվել ստաժ չունեցող անձանց՝ օգտվել փորձնակի ինստիտուտից, ստաժ ձեռք բերել եւ համալրել հանրային ծառայության պաշտոնները (մասնագիտական պաշտոնների 3-րդ, 4-րդ եւ 5-րդ ենթախմբերի պաշտոններ): Նշենք, որ առաջատար հանրային ծառայողի պաշտոնի համար «Քաղաքացիական ծառայության մասին» օրենքի համաձայն՝ մեկ տարվա հանրային ծառայության ստաժի չափանիշը հավասարեցված է 3 տարվա մասնագիտական ստաժին: Հետեւաբար, հաշվի առնելով, որ մասնագիտական աշխատանքային ստաժի ձեռքբերումը հնարավոր է նաեւ ոչ պետական հատվածում ըստ մասնագիտության գործունեության իրականացման՝ հետեւաբար առաջացել է օրենսդրական նախաձեռնությամբ հանդես գալու մտահղացումը:

3. Առկա խնդրի առաջարկվող լուծումները

Բարձրացված խնդրին լուծում տալու կապակցությամբ առաջարկվում է օրենսդրական նախաձեռնության կարգով լրացում կատարել Աշխատանքային օրենսգրքում, համաձայն որի՝ բարձրագույն ուսումնական հաստատություն ավարտած անձն իր մասնագիտության համապատասխան կարող է դիմել ինչ-որ ոչ պետական կազմակերպություն (օրինակ՝ ՀԿ), գրանցվել որպես փորձնակ, գտնվել մասնագիտական գործունեությամբ զբաղվող կազմակերպությունում, հետեւել, կատարել մասնագիտական որոշակի գործառույթներ եւ վերջում ձեռք բերել իր կողմից սպասված մասնագիտական աշխատանքային ստաժը: Այս պարագայում համապատասխան կազմակերպությունն էլ շահագրգռված կլինի ընդունելու նորավարտ ուսանողին, քանի որ օրենսդրությամբ վճարելու պարտավորություն չի ունենա, (վճարումը՝ փոխհատուցումը, կարող է կատարվել կազմակերպության հայեցողությամբ) կներգրավի իր մասնագիտական գործունեության մեջ եւ ինչու չէ նաեւ իր համար կպատրաստի ստաժ ունեցող

մասնագետ: Այս ամենի հետ միասին, լրացվող նորմում նախատեսվում է նաեւ սահմանափակում, մասնավորապես փորձնակ գրանցող կազմակերպությունը պետք է ունենա առնվազն 10 աշխատակից, որպեսզի կարողանա գրանցել 1 փորձնակ: Այսինքն, սա արված է նրա համար, որ ամեն մի փոքր կազմակերպության չկարողանան դիմեն եւ նախաձեռնության առարկան ծառայի իր նպատակին, բացի դրանից շահագրգիռ կողմը հնարավորություն չունենա բացելու կազմակերպություն եւ գրանցելու փորձնակներ:

Այն հոդվածը, որում առաջարկվում է կատարել լրացումը՝ վերաբերվում է աշխատանքային ստաժի հասկացությանը, դրա տեսակների եւ առանձնահատկությունների սահմանմանը, հետեւաբար, հաշվի առնելով, որ մեր նախաձեռնության կարգավորման առարկան եւս աշխատանքային ստաժն է, մասնավորապես մասնագիտական աշխատանքային ստաժը, այդուհանդերձ լրացումը նախատեսվեց Աշխատանքային օրենսգրքի հենց 20-րդ հոդվածում:

4. Ակնկալվող արդյունքը

Նախագծի ընդունման պարագայում բազմաթիվ նորավարտ ուսանողներ, ինչպես նաեւ այն անձինք, ովքեր ավարտելուց հետո 3 տարվա ընթացքում չեն կարողացել որեւէ պատեհ առիթով ձեռք բերել մասնագիտական աշխատանքային ստաժ, կարող են դիմել ոչ պետական հատվածի մասնագիտական կառույցներ եւ գրանցվելով որպես փորձնակ ձեռք բերել մասնաիտական աշխատանքային ստաժ: Իսկ գրանցող կազմակերպությունը կարող է անվճար հիմունքներով գրանցել դիմող փորձնակին եւ ներգրավել նրան իր մասնագիտական գործունեության աշխատանքներում: