

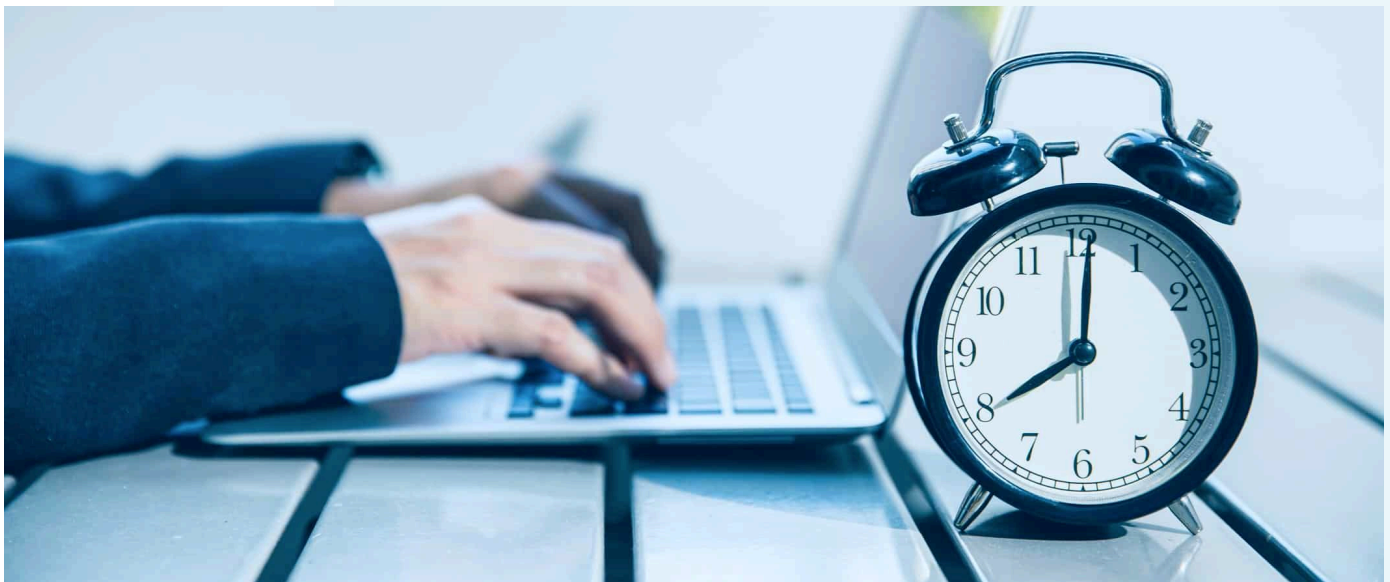
ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՄԱՌՈՏԱԳԻՐ

Հունվար 2025 | N° 3

Պե՞տք է արդյոք կրճատել նորմալ աշխատաժամանակը Հայաստանում

2024 թ-ի տարեվերջին Աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարարությունը (այսուհետ՝ ԱՍՀՆ) շրջանառության մեջ դրեց օրենսդրական փոփոխությունների [փաթեթ](#)՝ առաջարկելով կրճատել աշխատաժամանակի տևողությունը՝ օրական 8-ից 7 ժամ, շաբաթական՝ 40-ից 35, պահպանելով աշխատավարձը: Նախագծի հիմնավորման մեջ նշվում է, որ պայմանավորված տեխնոլոգիական զարգացմամբ և բազմաթիվ բիզնես գործընթացների ավտոմատացմամբ՝ այս պրակտիկան արդեն իսկ ներդրված է մի շարք երկրներում (Ֆրանսիա, Գերմանիա, Շվեդիա, Բելգիա, Իսլանդիա և այլն): Իր հերթին միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ շաբաթական աշխատաժամանակի կրճատումը բացասաբար չի ազդում տնտեսության վրա, ավելին՝ այն նպաստում է արտադրողականության աճին և դրական ազդեցություն թողնում կյանքի որակի վրա՝ բալանսավորելով աշխատանք-անձնական կյանք (work-life balance) հարաբերակցությունը: Ի հավելումս, բերվում է Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՀԿ) և Աշխատանքի միջազգային կազմակերպության (այսուհետ՝ ԱՄԿ) համատեղ կատարած [հետազոտության](#) եզրահանգումը, որ երկար աշխատանքային ժամերը կարող են առաջացնել սրտանոթային հիվանդություններ, խթանել դեպրեսիան ու սթրեսը՝ բացասաբար անդրադառնալով հոգեկան և ֆիզիկական առողջության վրա:

Այդուհանդերձ, բաց է մնում այն հարցը, թե **արդյո՞ք Հայաստանում պետք է անցում կատարել 35 ժամ տևողությամբ աշխատանքային շաբաթին:**



Ինչքան են աշխատում Հայաստանում

Համաձայն Վիճակագրական կոմիտեի տվյալների՝ 2023 թ-ին ՀՀ-ում 15 տարեկան և բարձր վարձատրվող/վճարվող զբաղվածները սովորաբար աշխատել են միջինում շաբաթական 42.1 ժամ, ինչը 1.2 ժամով ավել է, քան 2018 թ-ին (ըստ տարիքային խմբերի տես Չավելված 1): Միևնույն ժամանակ պետք է նշել, որ Հայաստանում վարձատրվող աշխատանքում տղամարդկանց և կա-

նանց սովորաբար ծախսած ժամերի քանակը էապես տարբերվում է՝ 2023 թ-ի տվյալներով տղամարդկանց միջին շաբաթական աշխատաժամանակը եղել է 45.1 ժամ, իսկ կանանցը՝ 38.5 ժամ, ընդ որում՝ դիտարկվող ժամանակահատվածում կանանց սովորաբար աշխատած շաբաթական աշխատաժամանակն ավելի արագ տեմպով է աճել, քան տղամարդկանցը:

2023թ-ին ՀՀ-ում 15 տարեկան և բարձր վարձատրվող/վճարվող զբաղվածները սովորաբար աշխատել են միջինում շաբաթական 42.1 ժամ, ինչը 1.2 ժամով ավել է, քան 2018թ-ին:

Ինչպե՞ս են հաշվում աշխատած ժամանակը Հայաստանում

Վիճակագրական կոմիտեն վերջին տարիներին իրականացնում է աշխատուժի ամենամյա ընտրանքային հետազոտություն: Ընտրանքային միավորները տնային տնտեսություններն են, որոնք ընտրվում են երկաստիճան ստրատիֆիկացված պատահական հավանական ընտրանքի մեթոդով: Նախնական ընտրանքային միավորը մարդահամարի հաշվային տեղամասն է, իսկ վերջնական ընտրանքային միավորը՝ տնային տնտեսությունը (կացարանը):

2023 թ-ին ընտրանքի չափը եղել է 7,788, որը կազմում է գլխավոր համախմբության շուրջ 1%-ը: Ընտրանքային միավորների 61%-ը տեղակայված են եղել քաղաքային բնակավայրերում, 39%-ը՝ գյուղական ապահովվելով աշխարհագրական համամասնական ընդգրկվածությունը: Հետազոտության ընտրանքային կշիռները ճշգրտված են ըստ ՀՀ մշտական բնակչության ընթացիկ հաշվառման տվյալների:

Հաշվի առնելով զբաղված բնակչության գլխավոր համախմբության չափը և նրանց չափը ընտրանքում՝ աշխատաժամանակի հաշվարկին վերաբերող համապետական տվյալները 95% վստահությամբ ունեն +/-2%-ային կետից փոքր շեղում: Օրինակ, եթե հետազոտության արդյունքները ցույց են տվել, որ սովորաբար միջինում աշխատած շաբաթական ժամերի քանակը 42.1 է, 95% վստահությամբ կարող ենք ասել, որ այն տատանվում է 41.26 - 42.94 ժամ միջակայքում:

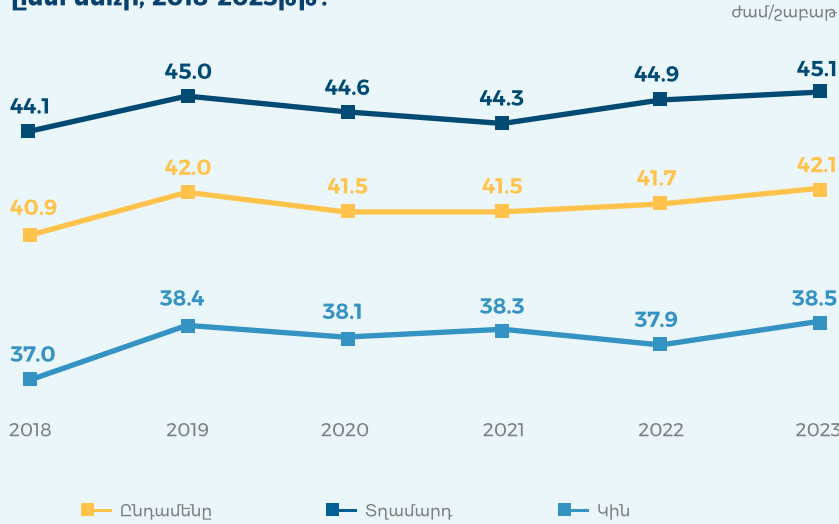
Ավելի փոքր խմբավորումների պարագայում, վիճակագրական շեղումը կարող է ավելի մեծ լինել:

Սովորաբար աշխատած ժամերը վերաբերում են աշխատաժամերի հետ կապված բնորոշ իրավիճակին, այսինքն վերջին ամսում տիպային շաբաթվա ընթացքում աշխատած ժամերին՝ բացառելով ժամանակավոր բնույթ կրող արտաժամյա աշխատանքը կամ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքը:

Փաստացի աշխատած ժամերը հետազոտվող շաբաթվա ընթացքում ապրանքների և ծառայությունների արտադրության համար աշխատողի կողմից փաստացի ծախսված ժամանակահատվածն է, որը կարող է ավելի կամ պակաս լինել ինչպես օրենսդրորեն սահմանված (սորմայ) աշխատաժամանակից, այնպես էլ սովորաբար աշխատած ժամերից: Ընդ որում՝ հետազոտվող շաբաթվա ընթացքում փաստացի աշխատած ժամերը կարող են հավասար լինել նաև 0-ի՝ տարբեր պատճառներով ժամանակավորապես չաշխատելու դեպքում (օրինակ՝ հիվանդության, արձակուրդի, հերթափոխային աշխատանքի և այլն):

Աշխատաժամանակի նորմալ տևողությունը սովորաբար չի գերազանցում շաբաթական 40 ժամը:

Գծապատկեր 1. Վճարվող/վարձատրվող զբաղվածների սովորաբար աշխատած միջին շաբաթական ժամերը ՀՀ-ում ըստ սեռի, 2018-2023թթ.



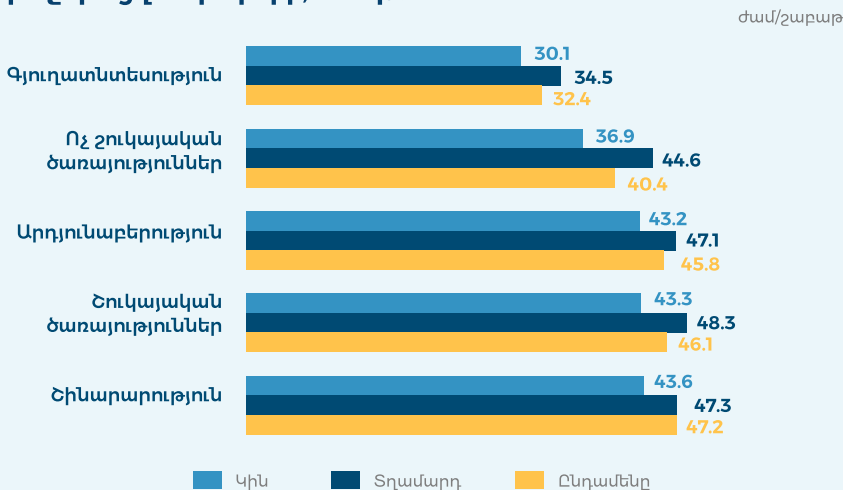
Աղբյուր՝ Արմատատ

Առավել մանրամասն ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ փաստացի աշխատած միջին շաբաթական աշխատաժամանակը որոշակիորեն տարբերվում է ըստ տնտեսական գործունեության տեսակների, զբաղմունքի տեսակների խոշոր խմբերի և զբաղվածության կարգավիճակի: Այսպես, շուկայական ծառայությունների ոլորտում (օրինակ, առևտուր, հանրային սնունդ և կացության կազմակերպում, փոխադրումներ և այլն) փաստացի աշխատած

միջին շաբաթական աշխատաժամանակը եղել է 48.3 ժամ, իսկ գյուղատնտեսության ոլորտում՝ 34.5 ժամ (առավել մանրամասն տես Յավելված 2), մինևույն ժամանակ բարձր հմտություն ունեցողներն ավելի քիչ են աշխատում քան ցածր հմտություն ունեցողները, համապատասխանաբար, 39.3 ժամ և 45.2 ժամ, նմանապես վարձու աշխատողներն ավելի քիչ են աշխատում (42.7 ժամ), քան գործատուները (51.4 ժամ):

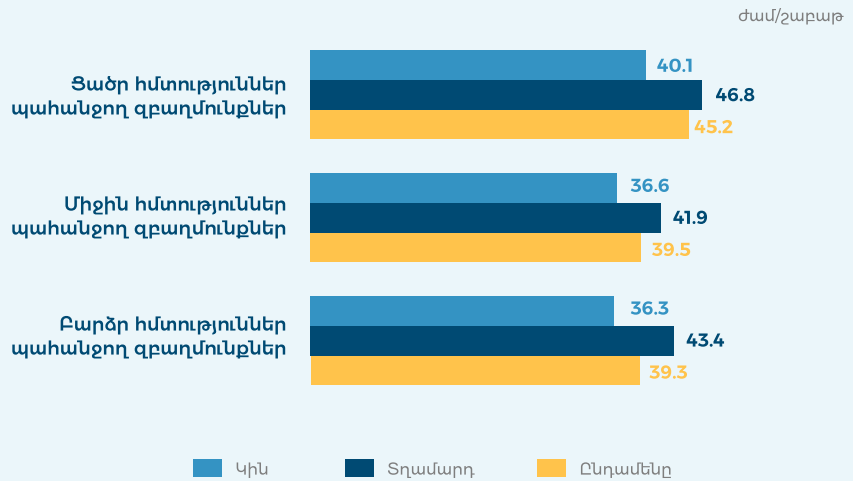
Հայաստանում հանքագործական արդյունաբերության, շինարարության, կացության և հանրային սննդի կազմակերպման ոլորտներում շաբաթական փաստացի աշխատած ժամերի քանակը կազմում է միջինում 47 ժամ կամ ավել:

Գծապատկեր 2. Փաստացի աշխատած միջին շաբաթական ժամերը ՀՀ-ում ըստ գործունեության տեսակների խոշորացված խմբերի, 2023թ.



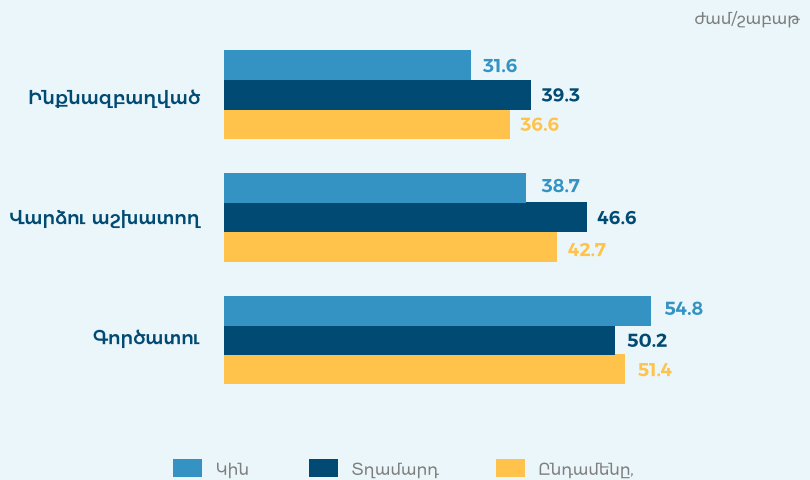
Աղբյուր՝ Արմատատ

Գծապատկեր 3. Փաստացի աշխատած միջին շաբաթական ժամերը ՀՀ-ում ըստ զբաղմունքի տեսակների խոշորացված խմբերի, 2023թ.



Աղբյուր՝ Արմատատ

Գծապատկեր 4. Փաստացի աշխատած միջին շաբաթական ժամերը ՀՀ-ում ըստ զբաղվածության կարգավիճակի, 2023թ.



Աղբյուր՝ Արմատատ

2023թ-ին Հայաստանում լրիվ (և որմայ) աշխատանքային օրով աշխատող անձինք միջինում փաստացի աշխատել են 44.4 ժամ, տղամարդիկ՝ 46.5 ժամ, կանայք՝ 41.4 ժամ:

Ընդհանուր առմամբ, հետազոտությունը ցույց է տալիս, որ 2023 թ-ին լրիվ (և որմայ) աշխատանքային օրով աշխատող անձինք միջինում փաստացի աշխատել են 44.4 ժամ, տղամարդիկ՝ 46.5 ժամ, կանայք՝ 41.4 ժամ, ինչն անուղղակիորեն կարող է վկայել այն մասին, որ որոշ գործատուների մոտ

աշխատաժամանակի հետ կապված աշխատողների իրավունքները լիարժեք չեն պահպանվում (որոշ դեպքերում՝ հավանաբար առանց հավելյալ վարձատրության): Նմանատիպ դեպքերի մասին տարբեր հրապարակումներ կան մամուլում, այդ թվում՝ պատրաստված [ՀԵՏԶ մեղիագործարանի կողմից:](#)

Աշխատաժամերի կրճատման բարեփոխումների միջազգային փորձը

Աշխատաժամերի կրճատումը որպես կանոն իրականացվում է երկու եղանակով՝ կամ կրճատվում է աշխատանքային օրերի թիվը կամ օրվա աշխատանքային ժամերի թիվը, երբեմն այդ երկուսը նաև համակցվում են:

Աշխատանքային օրերի թվի կրճատումը



Նախքան 4-օրյա աշխատանքային շաբաթին անդրադառնալը, պետք է նշել, որ ներկայումս **ոչ մի երկիր այսպիսի մոդել օրենքի պահանջով համատարած չի կիրառում**: [Օրինակ](#), 2015-2019թթ-ին Ռեյկյավիկի քաղաքապետարանի, ապա նաև **Իսլանդիայի** կառավարության և Հանրային ծառայողների միությունների ֆեդերացիայի (BSRB) փոխհամաձայնությամբ իրականացվել է աշխատաժամանակի կրճատման փորձարկում՝ աշխատավարձի պահպանմամբ: Սկզբնական շրջանում փորձարկմանը մասնակցել են 66 հանրային

Ընդ որում՝ աշխատաժամանակի կրճատումը սովորաբար իրականացվում է կամ փորձնական (օրինակ, արիմիություններ - գործատուներ համաձայնագրերի հիման վրա) կամ կամավոր կամ օրենքի ուժով:

ծառայող, որոնց թիվը հետագայում հասել է 2,500-ի: Ստանալով դրական արձագանք աշխատողների և գործատուների շրջանում՝ կրճատ աշխատաժամանակով աշխատելու իրավունքը (այդ թվում՝ 4-օրյա գրաֆիկով) լայն տարածում է գտել Իսլանդիայում՝ կամավոր կերպով հասանելի դառնալով ընդհանուր աշխատողների **51%-ին**: Քառօրյա գրաֆիկը կամավոր կերպով կիրառվում է նաև զարգացող երկրների բազմաթիվ [ընկերություններում](#), օրինակ, Microsoft Japan (սկսած 2019 թ-ից), Bolt (Էստոնիա, սկսած 2022 թ-ից), Kickstarter (ԱՄՆ, սկսած 2022 թ-ից): [Լիտվայում](#) 2023 թ-ի հունվարի 1-ից 3 և ավել երեխա ունեցող հանրային ծառայողները իրավունք են ստացել աշխատելու շաբաթական 32 ժամ՝ այդ թվում 4-օրյա գրաֆիկով: Հետաքրքիր է հատկապես [Բելգիայի](#) փորձը, 2022թ-ին օրենքով իրավունք վերապահվեց վարձու աշխատողներին ընտրելու 38 կամ 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթը աշխատել 5-օրյա թե 4-օրյա գրաֆիկով, ընդ որում՝ 3-րդ ոչ աշխատանքային օրը կարող է լինել ինչպես շաբաթվա սկզբում/վերջում, այնպես էլ մեջտեղում:

Աշխատանքային օրվա ժամերի կրճատումը

Դեռ 1998 թ-ին [Ֆրանսիայում](#) օրենք է ընդունվել, որով վարձու աշխատողների համար (բացառությամբ բարձրաստիճան ղեկավարների) սահմանվել է 35-ժամյա աշխատանքային շաբաթ, որն ուժի մեջ է մտել երկու փուլով՝ 2000 թ-ի փետրվարի 1-ից՝ 20 և ավել աշխատող ունեցող գործատուների համար, իսկ 2002 թ-ի հունվարի 1-ից՝ բոլորի համար: Ընդ որում, գիտակցելով, որ սա կարող է հանգեցնել գործատուների մոտ հավելյալ ծախսերի, զուգահեռաբար

սահմանվել են սուբսիդիաներ և կրճատվել են սոցիալական վճարները առանձին կատեգորիաների պատկանող գործատուների համար: Դեռևս, [2002 թ-ին](#) Շվեդիայի Գյոթենբուրգ քաղաքում Toyota-ի սպասարկման կենտրոնը անցավ 6-ժամյա աշխատանքային գրաֆիկի, ինչը դրական նպաստեց շահույթի աճի և աշխատակիցների բավարարվածության վրա: [2015 թ-ին](#) [Շվեդիայի](#) Նույն քաղաքի բժշկական կենտրոնում փորձնական ներդրվեց 6-ժամյա աշխատանքային գրաֆիկ՝ 2 տարի ժամկետով: Արդյունքները թեև դրական էին (բուժառուների և

աշխատակիցների բավարարվածությունը բարձրացել էր, նվազել էին աշխատանքից բացակայությունները, սակայն մոդելը տնտեսապես կայուն չէր: Այս գիտափորձը տեղական իշխանությունների համար արժեցել էր հավելյալ 12 միլիոն կրոն և կոշտ քննադատվել ընդհամախոսների կողմից: Գերմանիայում, օրենքով նորմալ աշխատանքային շաբաթը սահմանված է [40 ժամ](#), սակայն 2018 թ-ին IG Metall արհմիության ջանքերով շուրջ 900 հազար աշխատողների համար սահմանվել [28-ժամյա աշխատանքային գրաֆիկ](#)՝ 2 տարի ժամկետով: 2020 թ-ին տնտեսական ճգնաժամի ժամանակ,



արհմիությունը և գործատուները համաձայնության եկան չերկարացնելու շաբաթական աշխատաժամանակը, որպեսզի աշխատատեղերը չկրճատվեն, հետագա տարիներին այս դրույթը մնաց IG Metall-ի կոլեկտիվ աշխատանքային պայմանագրում:

ԱՄԿ տվյալներով 2021թ-ին Հայաստանում միջին շաբաթական փաստացի աշխատաժամանակը եղել է 49 ժամ և ավել միայն վճարվող/վարձու աշխատողների 9.5%-ի դեպքում:

Արդյո՞ք աշխատաժամանակի կրճատումը դրական է ազդում մարդու հոգեկան և ֆիզիկական առողջության վրա



ԱՅԿ և ԱՄԿ համատեղ [հետազոտությունը](#), որն ընդգրկում է 194 երկրների 2000-2016 թթ-ի տվյալներ, ցույց է տալիս, որ շաբաթական 55 և

ավել ժամ աշխատող անձանց շրջանում սրտանոթային հիվանդությունների ռիսկն ավելի մեծ է, քան 35-40 ժամ աշխատողների: Ավելին, 2016 թ-ին ամբողջ աշխարհում շուրջ 488 միլիոն մարդ աշխատել է շաբաթական 55 և ավել ժամ, և ըստ գնահատականների 745,194 մահ և 23.3 միլիոն կորցրած տարիների բեռ (DALY- disability-adjusted life year) վերագրելի է 55+ շաբաթական աշխատաժամանակին, իսկ 35 ժամ և 40 ժամ աշխատողների միջև այդ հետազոտությունը համեմատական վերլուծություն չի պարունակում: Հարկ է նշել, որ ԱՄԿ [տվյալներով](#) 2021 թ-ին Հայաստանում միջին շաբաթական փաստացի աշխատաժամանակը եղել է 49 ժամ և ավել միայն վճարվող/վարձու աշխատողների 9.5%-ի դեպքում: Այսինքն, այդ հետազոտությունը որպես փաստարկ դիտարկելն այս օրենքի նախագծի շրջանակում մեթոդական առումով խիստ վիճելի է:

Աշխատաժամանակի կրճատման տնտեսական արդյունքները/ հետևանքները

Շաբաթվա կտրվածքով աշխատանքային ժամերի քանակը ուղիղ կապ ունի այնպիսի տնտեսական ցուցանիշների հետ, ինչպիսիք են՝ զբաղվածությունը, թողարկումը և արտադրողականությունը:

Ճատ երկրներ աշխատաժամանակի կրճատումով ձգտում են ավելացնել երկրում զբաղվածությունը: Սա հատկապես արդիական է գործազրկության բարձր մակարդակ ունեցող երկրներում: Այստեղ քաղաքականության մշակողները ակնկալում են, որ վարձու աշխատողների աշխատաժամերի կրճատումը կստիպի գործատուներին նոր աշխատողներ վարձել՝ աշխատանքի նախկին ծավալը ապահովելու նպատակով (work-sharing):



Սակայն ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ օրենքով սահմանված աշխատաժամերի կրճատման ազդեցությունը զբաղվածության մակարդակի վրա միանշանակ չէ: Օրինակ, 1995-2007թթ.-ին Ֆրանսիայում, Իտալիայում, Բելգիայում, Պորտուգալիայում և Սլովենիայում իրականացված բարեփոխումների [ուսումնասիրությունը](#) ցույց է տալիս, որ աշխատաժամերի քանակի կրճատումը ոչ մի դրական ազդեցություն չի ունեցել բնակչության շրջանում աշխատանքի վերաբաշխման և ընդհանուր զբաղվածության մակարդակի բարձրացման վրա: Ավելին, [Պորտուգալիայում](#) նույնիսկ աշխատաժամերի կրճատումը (44 ժամից՝ 40 ժամ) հակառակ ազդեցություն է ունեցել զբաղվածության մակարդակի վրա: Օրենքով սահմանված կարգով գործատուները իրավունք չունեին աշխատաժամերի կրճատմանը զուգահեռ կրճատել նաև վարձու աշխատողների աշխատավարձը, ինչի արդյունքում փաստորեն աշխատողի մեկժամյա աշխատանքը գործատուի համար թանկանում էր, ինչն էլ հավանաբար ստիպել է գործատուներին ավելի քիչ աշխատողներ վարձել կամ նույնիսկ կրճատել աշխատողների քանակը:

Այլ է աշխատաժամերի կրճատման ազդեցությունը արտադրողականության վրա: Օրինակ, նույն Պորտուգալիայի փորձը ցույց է տալիս, որ ընտրված ընկերությունների շրջանում աշխատողների արտադրողականությունը նույնիսկ ավելացել է, քանի որ գործատուները ստիպված էին փոփոխություններ մտցնել աշխատանքի կազմակերպման մեջ՝ կրճատված աշխատանքային ժամերը ավելի արդյունավետ օգտա-

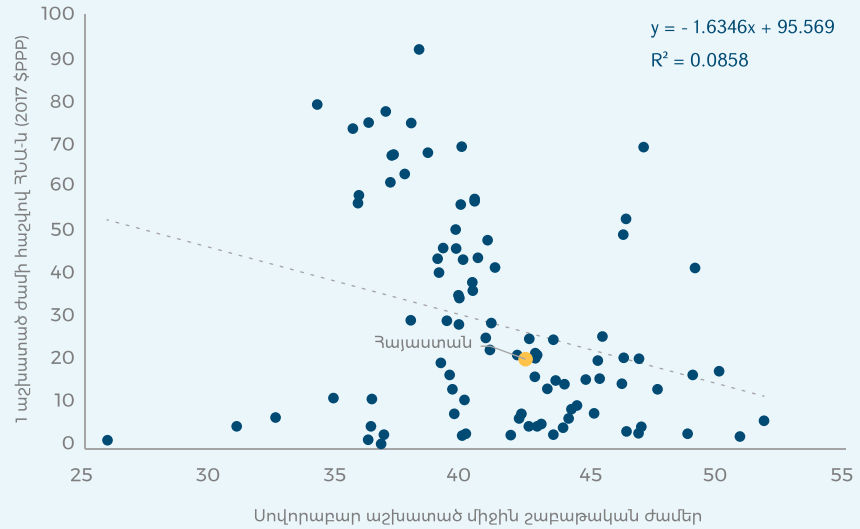
գործելու նպատակով: Որոշ ընկերություններ նույնիսկ սկսել են ներդնել կամ ավելի ինտենսիվորեն օգտագործել նոր տեխնոլոգիաներ՝ աշխատանքի արդյունավետությունը բարձրացնելու նպատակով: Ընդհանուր առմամբ, միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ աշխատաժամանակի կրճատումը առանձին ընկերությունների կամ ոլորտների դեպքում կարող է նպաստել աշխատանքի արտադրողականության աճին, սակայն ամբողջական երկրի օրինակով այդպիսի համապարփակ ուսումնասիրություն և եզրահանգումներ դեռևս չկան (գոնե մեզ հայտնի չեն):

Մենք նաև ուսումնասիրել ենք սովորաբար աշխատած ժամերի և աշխատանքի արտադրողականության միջև փոխկապակցվածությունը աշխարհի 95 երկրների օրինակով իրականացնելով ռեգրեսիոն վերլուծություն: Արդյունքները ցույց են տալիս, որ կա վիճակագրորեն հավաստի թույլ արտահայտված հակադարձ համեմատական կապ սովորաբար աշխատած ժամերի և աշխատանքի արտադրողականության միջև (Spearman Coefficient=-0.295), սակայն աշխատաժամանակի ազդեցությունը շատ թույլ է աշխատանքի արտադրողականության վրա ($R^2=0.0858$): Այլ կերպ ասած, տարբեր երկրներում աշխատանքի արտադրողականության 1 միավոր տարբերության միայն 8.58%-ն է վերագրելի սովորաբար աշխատած ժամերի մեծությանը, մնացածը վերագրելի է այլ գործոններին, ինչպես օրինակ՝ տեխնոլոգիական զարգացվածություն, տնտեսության կառուցվածք և այլն: Ընդ որում՝ հարկ է նշել, որ մենք չենք խոսում պատճառահետևանքային կապի մասին:

Աշխատաժամանակի կրճատումը առանձին ընկերությունների կամ ոլորտների դեպքում կարող է նպաստել աշխատանքի արտադրողականության աճին, սակայն ամբողջական երկրի օրինակով այդպիսի համապարփակ ուսումնասիրություն և եզրահանգումներ դեռևս չկան:

Դիտարկված երկրներում աշխատանքի արտադրողականության 1 միավոր տարբերության միայն 8.58%-ն է վերագրելի սովորաբար աշխատած ժամերի մեծությանը, մնացածը վերագրելի է այլ գործոններին, ինչպես օրինակ՝ տեխնոլոգիական զարգացվածություն, տնտեսության կառուցվածք և այլն:

Գծապատկեր 5. Աշխատանքի արտադրողականության և աշխատած միջին շաբաթական ժամերի միջև կապը աշխարհի 95 երկրներում 2023 թ-ին



Նշում՝ ՀՆԱ-ն՝ 2023թ-ի համար, աշխատածամերը՝ 2019-2023 վերջին հասանելի տվյալ: Աղբյուր՝ ԱՄԿ, Արմատատ

Անդրադառնալով օրենքով սահմանված աշխատածամերի կրճատման ազդեցությանը արտադրության ծավալների վրա՝ պետք է նշել, որ այն ուղորտից ուղորտ կարող է տարբերվել: Օրինակ, Հարավային Կորեայի փորձի ուսումնասիրությունը [ցույց է տալիս](#), որ 2000-

ականների սկզբին երկրում աշխատածամերի կրճատումը կարճաժամկետում բացասական ազդեցություն է ունեցել արդյունաբերության բոլոր ճյուղերի վրա, հատկապես մեծ էր ազդեցությունը վերամշակող արդյունաբերության և հանքագործության վրա:

Եզրակացություններ և առաջարկություններ

Մեր ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ՝

- ✓ 2023 թ-ին Հայաստանում վճարվող/վարձով աշխատողները սովորաբար միջինում աշխատել են 42.1 ժամ՝ 1.2 ժամով ավել, քան 2018 թ-ին:
- ✓ Հարցման իրականացման շաբաթվա ընթացքում նորմալ աշխատաժամանակով աշխատողները (շաբաթական 40 ժամ) փաստացի աշխատել են 44.4 ժամ, մոտ 11%-ով ավել, քան օրենքով նախատեսված է և ենթադրաբար շատ դեպքերում առանց հավելյալ վարձատրության, ինչը խոսում է երկրում աշխատանքային իրավունքների ոտնահարման խնդրի մասին:
- ✓ Օրենքի նախագծում բերված հիմնավորումները մարդու առողջության վրա ազդեցության մասին վիճելի են, քանի որ վերաբերում են շաբաթական 55 ժամ և ավել աշխատածներին, այնինչև նախագիծը 40-ժամյա աշխատանքային շաբաթը 35 ժամ դարձնելու վերաբերյալ է:
- ✓ Այն պնդումը, որ աշխատաժամանակի կրճատումը կհանգեցնի աշխատանքի արտադրողականության աճին, թեև հաստատվում է առանձին ընկերությունների օրինակով, սակայն չի հաջողվել երկրի մակարդակով իրականացված համապարփակ ուսումնասիրությամբ հաստատել, այդ թվում՝ հաշվի առնել երկրների համադրությունն ըստ զարգացվածության մակարդակի:

Հաշվի առնելով ուսումնասիրության արդյունքները առաջարկվում է՝

- ✓ Առայժմ զերծ մնալ աշխատաժամանակի կրճատումից:
- ✓ Ձեռնարկել գործուն մեխանիզմներ ապահովելու աշխատողների իրավունքների պաշտպանությունը՝ այդ թվում բացառելով/նվազեցնելով նորմալ աշխատաժամանակից ավել անհատույց աշխատելու դեպքերը:
- ✓ Կրճատ աշխատաժամանակի արդյունավետությունը Հայաստանում գնահատելու համար նախագծել բազմամյա լայնածավալ գիտափորձ՝ ներգրավելով կամավոր գործատուներ տարբեր ոլորտներից:

Հավելված 1. Հայաստանում սովորաբար աշխատած միջին շաբաթական ժամերն ըստ տարիքային խմբերի, 2023թ.

Տարիքային խումբ	Ընդամենը	Ըստ սեռի		Ըստ բնակության վայրի	
		Տղամարդ	Կին	Քաղաք	Գյուղ
15-24	40.5	43.0	36.6	42.0	38.0
25-34	42.9	45.9	37.7	42.4	43.7
35-44	43.0	46.3	39.2	42.5	44.0
45-54	43.1	45.7	40.4	43.5	42.4
55-64	41.1	44.1	37.9	41.4	40.7
65-74	39.3	42.0	36.3	40.0	38.4
75-84	35.9	39.4	30.5	38.4	31.9
85 >	20.7	20.7	-	17.2	23.6

Աղբյուր՝ Արմստատ

Հավելված 2. Հայաստանում փաստացի աշխատած միջին շաբաթական ժամերը ըստ գործունեության տեսակի, 2023թ.

Տնտեսական գործունեության տեսակ	Ընդամենը	Ըստ սեռի		Ըստ բնակության վայրի	
		Տղամարդ	Կին	Քաղաք	Գյուղ
Գյուղատնտեսություն, անտառային տնտեսություն և ձկնորսություն	32.4	34.5	30.1	28.0	32.7
Հանքագործական արդյունաբերություն և բացահանքերի շահագործում	47.0	47.1	45.0	45.6	49.2
Մշակող արդյունաբերություն	45.7	47.3	43.3	45.0	48.2
Էլեկտրականության, գազի, գոլորշու և լավորակ օդի մատակարարում	45.6	46.3	41.7	42.6	53.6
Ջրամատակարարում, կոյուղի, թափոնների կառավարում և վերամշակում	46.0	47.0	43.2	43.9	51.1
Ծինարարություն	47.2	47.3	43.6	45.3	50.5
Մեծածախ և մանրածախ առևտուր, ավտոմեքենաների և մոտոցիկլների նորոգում	46.1	48.3	43.3	45.5	48.6
Փոխադրումներ և պահեստային տնտեսություն	44.5	44.9	41.6	42.8	49.6

Կացության և հանրային սննդի կազմակերպում	47.4	49.4	45.7	46.9	49.3
Տեղեկատվություն և կապ	39.4	41.0	37.1	39.1	42.2
Ֆինանսական և ապահովագրական գործունեություն	40.8	41.1	40.7	40.6	42.1
Անշարժ գույքի հետ կապված գործունեություն	34.2	34.6	33.7	33.5	46.7
Մասնագիտական, գիտական և տեխնիկական գործունեություն	40.9	44.1	37.9	40.5	45.4
Վարչարարական և օժանդակ գործունեություն	42.4	43.3	41.4	41.6	46.9
Պետական կառավարում, պաշտպանություն, պարտադիր սոցիալական ապահովություն	46.0	48.4	39.9	43.3	51.4
Կրթություն	32.3	38.2	30.9	31.2	34.4
Առողջապահություն և բնակչության սոցիալական սպասարկում	41.7	44.1	41.2	40.6	46.2
Մշակույթ, զվարճություններ և հանգիստ	38.3	42.1	35.0	39.1	33.9
Սպասարկման այլ ծառայություններ	39.7	43.3	38.5	38.7	44.4
SS գործունեություն, որպես գործատու	41.2	46.1	37.4	42.0	38.3
Օտարերկրյա կազմակերպությունների գործունեություն	43.8	49.2	39.9	43.8	40.0

Աղբյուր՝ Արմատատ