

## ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

### Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ կատարելու մասին

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (հետայսու՝ օրենսգիրք) 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 2.** Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետում «երբ աշխատողը ձեռք է բերել ծերության կենսաթոշակ ստանալու իրավունք կամ ստանում է այդ կենսաթոշակը» բառերը փոխարինել «որոնք նախատեսված են Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրությամբ, ինչպես նաև Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրությամբ ուղղակի նախատեսված դեպքում նաև օրենքով» բառերով:

**Հոդված 3.** Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասից, 115 հոդվածի 1-ին մասից, 129-րդ հոդվածից հանել «եւ 9-րդ» բառերը:

**Հոդված 4.** Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

## ՕՐԻՆԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՄԱՆ ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄԸ

ՀՀ սահմանադրության 14.1 հոդվածով սահմանված է խտրականության արգելքը կապված տարիքից: Բացի այդ, ինչպես վկայում են վիճակագրական մի շարք տվյալներ, որոնք նաև միջազգային կազմակերպությունների համար հիմք են հանդիսացել ծերացման գործընթացը դիտել ժամանակակից կարեւոր մարտահրավերներից մեկը (օրինակ՝ ՄԱԿ-ը, որի անդամ է նաև Հայաստանի Հանրապետությունը, 2002թ. ընդունեց ծերացման դեմ պայքարի համալիր ծրագիր (մադրիդյան գործողությունների պլատֆորմը)), անձի աշխատաշուկայից դուրս մղումը կապված նրա տարիքի հետ, առավել արագացնում է ծերացման գործընթացը, հասարակությունում ձեւավորում է սոցիալական լրացուցիչ լարվածություն, իր բացասական ազդեցությունն է թողնում սոցիալական ծախսումների բեռի ավելացման ուղղությամբ:

Կարեւոր է նաև այն, որ անձին աշխատանքի ընդունումը, ինչպես սահմանում է ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 83 հոդվածը, պայմավորված է նրա մասնագիտության պահանջի, որոշակի որակավորմամբ աշխատանք կատարելու կամ ծառայություններ մատուցելու ունակության հետ: Ինչ վերաբերում է աշխատողի որոշակի առավելագույն տարիքով պայմանորված աշխատաշուկայից դուրս գալու հետ, ապա այն պետք է դիտել ոչ թե պարտադիր կատարման ենթակա պահանջ, այլ հնարավորություն, որը պետք է վերապահվի հենց աշխատողին: Գործատուն այս դեպքում ունի մի շարք հնարավորություններ, որոնք կարող են հիմք հանդիսանալ աշխատանքային պայմանագիրը միակողմանիորեն լուծելու համար (օրինակ՝ արտադրության ծավալների, տնտեսական,

տեխնոլոգիական եւ աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխումը, արտադրական անհրաժեշտությունից ելնելով՝ աշխատողների թվաքանակի կրճատումը, աշխատողի զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքի չհամապատասխանելը, աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելը կամ ոչ պատշաճ կատարելը, աշխատողի երկարատեւ անաշխատունակությունը եւ այլն):

Այլ կերպ ասած, աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցումը, կախված տարիքից, բացառությամբ ՀՀ սահմանադրությամբ նախատեսված դեպքերի, հարկ է դիտել աշխատողի իրավունքի, այլ ոչ թե նրա պարտականության տեսանկյունից, ինչն առավել համահունչ է մարդու իրավունքներին:

Առաջարկվող փոփոխությունը վերաբերում է միայն աշխատանքային օրենսգրքով եւ պետական ոչ առետրային կազմակերպությունների օրենսդրությամբ նախատեսված անհարկի սահմանափակման վերացմանը, օրենսդրության համապատասխանեցմանը ՀՀ սահմանադրության նորմերին, ինչպես նաեւ դրանով պայմանավորված աշխատողին հնարավորության ընձեռելու հետ, ըստ որի կենսաթոշակային տարիքի հասած աշխատողն ինքը կարող է ընտրել իր աշխատանքային գործունեության հետագա շարունակման նպատակահարմարությունը: Եթե նա շարունակում է մնալ աշխատանքային հարաբերություններում, ապա նրան վճարվող կենսաթոշակը, կվճարվի այն չափով, որն անհրաժեշտ է աշխատավաճի եւ կենսաթոշակի դրական տարբերությունը վերացնելու համար: Սա Էականորեն կթեթեւացնի նաեւ ՀՀ պետական բյուջեի սոցիալական բեռը, անձանց հանարավորություն կընձեռի արդյունավետորեն իրացնել իրենց աշխատանքային ունակությունները:

Այս նախագծով չենք անդրադառնում պետական (այդ թվում, քաղաքացիական, պետական հատուկ ծառայության, քաղաքացիական աշխատանք կատարողների շրջանում) եւ համայնքային ծառայուններում ներգրավված անձանց տարիքային սահմանափակումների հետ, այն լրացուցիչ ուսումնասիրության փուլում գտնվելու պատճառով:

**ՉեղիՆակներ՝** [Վահան Յովհաննեսյան](#), [Լիլիթ Գալստյան](#), [Արա Նռանյան](#), [Արմեն Ռուստամյան](#), [Արծվիկ Մինասյան](#), [Արտյուշ Շահբազյան](#)