

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԸ

«Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքում փոփոխություններ կատարելու մասին

Հոդված 1. «Պետական ոչ առևտրային կազմակերպությունների մասին» Հայաստանի Հանրապետության 2001 թվականի հոկտեմբերի 23-ի օրենքի (հետայսու՝ օրենք) 16-րդ հոդվածի 3-րդ մասի բ) ենթակետն ուժը կորցրած ճանաչել: Նույն հոդվածի 5-րդ մասից հանել «բ» տառը:

Հոդված 2. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող օրվանից:

ՕՐԻՆԱԳԾԵՐԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ 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 պլատֆորմ)), 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:

Կարելու 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 առևտրային 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:

Հեղինակներ` [Վահան Հովհաննեսյան](#), [Լիլիթ Գալստյան](#), [Արա Նռանյան](#), [Արմեն Ռուստամյան](#), [Արծվիկ Մինասյան](#), [Արտյուշ Շահբազյան](#)