

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ  
պարոն ՀՈՎԻԿ ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Աբրահամյան

Ձեզ ենք ներկայացնում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության եզրակացությունը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Գալուստ Սահակյանի, Գագիկ Մելիքյանի, Ռաֆիկ Պետրոսյանի, Հերմինե Նաղդալյանի, Վարդան Բոստանջյանի, Արտակ Դավթյանի, Կարինե Աճեմյանի և Մկրտիչ Մինասյանի՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացրած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի վերաբերյալ:

Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը տնտեսական քաղաքականության տեսակետից սկզբունքորեն անընդունելի է համարում նախագծի 3-րդ և 6-րդ հոդվածները, քանի որ դրանց ընդունման արդյունքում գործատուին օրենքով կարգելվի աշխատողին ազատել աշխատանքից՝ նրա կենսաթոշակային տարիքը լրանալու հիմքով: Մինչդեռ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ գործատուն ունի այլ հնարավորություններ՝ վաթսուհինգ տարին լրացած աշխատողին աշխատանքից ազատելու համար, օրինակ՝ նրա հետ ժամանակավոր աշխատանքային պայմանագիր կնքելու միջոցով: Արդյունքում, գործատուն ստիպված կլինի աշխատողի հետ կնքել ժամանակավոր պայմանագրեր և պարբերաբար երկարացնել կնքված պայմանագրերի ժամկետները, ինչն անհարմար վիճակ կստեղծի աշխատողի համար, և կարող է ձևավորել անբարենպաստ միջավայր՝ երկարաժամկետ ծրագրեր կազմելու տեսակետից:

Ելնելով շարադրվածից Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը դեմ է ներկայացված օրենքի նախագծի ընդունմանը:

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը 2011 թվականի ապրիլի 7-ի N 326-Ա որոշմամբ դիմել է Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարան՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի առաջին մասի 11-րդ և 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետերի՝ սահմանադրությանը համապատասխանությունը որոշելու համար:

Հայտնում ենք նաև, որ ներկայացված օրենքի նախագիծը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում քննարկելիս հարակից զեկուցմամբ հանդես կգա Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար Արթուր Գրիգորյանը:

Կից ներկայացվում է օրենքի նախագծի կարգավորման ազդեցության գնահատականը:

Հարգանքով՝

ՏԻԳՐԱՆ ՄԱՐԳՍՅԱՆ

**ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ  
ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

**«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունման  
դեպքում**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» ընդունումը առողջապահության բնագավառի վրա ազդեցություն չի ունենա:

**ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

**«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի մրցակցության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի ընդունմամբ մրցակցային միջավայրի վրա զգալի ազդեցություն չի կարող լինել:

Գնահատման նախնական փուլում պարզ է դարձել, որ վերոնշյալ օրենքների նախագծերի ընդունման դեպքում դրանց կիրարկման արդյունքում մրցակցության բնագավառում զգալի ազդեցություն չի նախատեսվում՝ հաշվի առնելով հետևյալ հանգամանքները.

1. Կարգավորման ենթակա հարաբերությունները հետևանքներ չեն առաջացնում ապրանքային շուկայում մատակարարների քանակի ուղղակիորեն սահմանափակմանը կամ սահմանափակման հնարավորությանը:
2. միմյանց հետ մրցելու մատակարարների հնարավորության սահմանափակմանը կամ սահմանափակման հնարավորությանը:
3. միմյանց հետ մրցելու մատակարարների շարժառիթների սահմանափակմանը կամ սահմանափակման հնարավորությանը:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ կարգավորման ազդեցության գնահատման աշխատանքները դադարեցվել են՝ արձանագրելով զգալի ազդեցություն չհայտնաբերելու եզրակացություն:

## ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

**«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրականացվել են նախնական դիտարկումներ:

Գնահատման նախնական փուլում պարզ է դարձել, որ վերոնշյալ օրենքների նախագծերի ընդունման դեպքում, դրանց կիրարկման արդյունքում տնտեսական, այդ թվում՝ փոքր և միջին ձեռնարկատիրության բնագավառում զգալի ազդեցություն չի նախատեսվում՝ հաշվի առնելով հետևյալ հանգամանքները.

1. Կարգավորման ենթակա հարաբերությունները հետևանքներ չեն առաջացնում տնտեսական աճի և ներդրումների ներգրավման վրա:
2. «Գործարարությամբ զբաղվելը» համաթվի բաղադրիչները չեն ներառում կարգավորման ենթակա հայցագրերի ընթացակարգերը:
3. ՓՄՁ զարգացման ինդեքսի հաշվարկման հիմքում ընկած ցուցանիշների ցանկը չի ներառում խնդրո առարկա փաստաթղթերի հետ կապված ցուցանիշները:

Հաշվի առնելով վերոնշյալը՝ կարգավորման ազդեցության գնահատման աշխատանքները դադարեցվել են՝ արձանագրելով զգալի ազդեցություն չհայտնաբերելու եզրակացություն:

## Եզրակացություն

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի սոցիալական ազդեցության գնահատման վերաբերյալ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) սոցիալական ազդեցության գնահատումը կատարվել է «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 27.1 հոդվածի և ՀՀ Կառավարության 2010թ. հունվարի 14-ի N 18-Ն որոշուման համաձայն:

Արդյունքում Նախագիծը՝

- ա) սոցիալական պաշտպանության ոլորտի վրա ունի դրական ազդեցություն,
- բ) ռազմավարական ազդեցության կարգավորման տեսանկյունից ունի բարենպաստ ազդեցություն և ենթակա չէ լրամշակման,
- գ) բնագավառի շահառուների վրա ազդեցության կարգավորման տեսանկյունից ունի բարենպաստ ազդեցություն և ենթակա չէ լրամշակման:

## ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՄԱՍԻՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

ՀՀ Ազգային Ժողովի պատգամավորներ Գ.Սահակյանի, Գ. Մելիքյանի, Ռ.Պետրոսյանի, Հ. Նադրայանի, Վ. Բոստանջյանի, Ա. Դավթյանի, Կ.Աճեմյանի, Մ. Մինասյանի կողմից օրենսդրական նախաձեռնությամբ ներկայացված

### **“ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին” ՀՀ օրենքի նախագծի բնապահպանության բնագավառում կարգավորման**

1. “ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին” Հայաստանի Հանրապետության օրենքի (այսուհետ՝ օրենք) նախագծի ընդունման արդյունքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների՝ մթնոլորտի, հողի, ջրային ռեսուրսների, ընդերքի, բուսական և կենդանական աշխարհի, հատուկ պահպանվող տարածքների, վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանում:

2. Օրենքի նախագծի չընդունման դեպքում շրջակա միջավայրի օբյեկտների վրա բացասական հետևանքներ չեն առաջանում:

3. Օրենքի նախագիծը բնապահպանության ոլորտին չի առնչվում, այդ ոլորտը կանոնակարգող իրավական ակտերով ամրագրված սկզբունքներին պահանջներին չի հակասում: Օրենքի կիրարկման արդյունքում բնապահպանության բնագավառում կանխատեսվող հետևանքների գնահատման և վարվող քաղաքականության համեմատական վիճակագրական վերլուծություններ կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

## ՀԱԿԱԿՈՌՈՒՊՏԻՈՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

### **«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի վերաբերյալ**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծն իր մեջ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2009 թվականի հոկտեմբերի 22-ի «Նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի հակակոռուպցիոն բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը հաստատելու մասին» թիվ 1205-Ն որոշմամբ հաստատված կարգի 9-րդ կետի ենթակետերով նախատեսված որևէ կոռուպցիոն գործոն չի պարունակում:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ  
ՕՐԵՆՔԸ**

**Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ եւ փոփոխություններ  
կատարելու մասին**

**Հոդված 1.** Հայաստանի Հանրապետության 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) 18-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «եւ ֆիզիկական անձ» բառերը փոխարինել «, ինչպես նաեւ ֆիզիկական անձ» բառերով:

**Հոդված 2.** Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասը «ակտով» բառից հետո լրացնել «, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով նախատեսված ժառանգներ չլինելու դեպքի» բառերով:

**Հոդված 3.** Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 4.** Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «3-րդ, 7-րդ եւ 11-րդ կետերով» բառերը փոխարինել «3-րդ եւ 7-րդ կետերով» բառերով:

**Հոդված 5.** Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետը «ռասան» բառից հետո լրացնել «տարիքը,» բառով:

**Հոդված 6.** Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 7.** Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ, 7-րդ եւ 11-րդ կետերով» բառերը փոխարինել «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ եւ 7-րդ կետերով» բառերով, իսկ 129-րդ հոդվածի 1-ին մասի «113-րդ հոդվածի 3-րդ, 7-րդ եւ 11-րդ կետերով» բառերը՝ «113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 3-րդ եւ 7-րդ կետերով» բառերով:

**Հոդված 8.** Օրենսգրքի 171-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերությունը «աշխատատեղը» բառից հետո լրացնել «, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի:» բառերով:

**Հոդված 9.** Օրենսգրքի 173-րդ հոդվածի 2-րդ մասը ուժը կորցրած ճանաչել:

**Հոդված 10.** Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակման օրվան հաջորդող տասներորդ օրը:

**ՏԵՂԵԿԱՆՔ - ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ**

**«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ եւ փոփոխություն  
կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի ընդունման  
անհրաժեշտության մասին**

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ եւ փոփոխություն կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) ընդունման անհրաժեշտությունը պայմանավորված է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) տեղ գտած որոշ հակասություններ եւ անճշտություններ վերացնելու, ինչպես նաեւ ՀՀ Սահմանադրական դատարանի 2009թ. փետրվարի 24-ի ՍԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումն իրացնելու անհրաժեշտությամբ:

Այսպես, Օրենսգրքի՝

ա) 18-րդ հոդվածի 2-րդ մասում առաջարկվող «ե. ֆիզիկական անձը» բառերը

«, ինչպես նաև ֆիզիկական անձը» բառերով փոխարինելու փոփոխության անհրաժեշտությունը բխում է այդ մասի հստակեցման նկատառումից, ինչպես նաև «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 45-րդ հոդվածի 10-րդ մասի երրորդ պարբերության պահանջից: Մասնավորապես, նշված մասով սահմանվում է թե ովքեր կարող են լինել գործատուներ (այսինքն՝ իրավաբանական եւ ֆիզիկական անձինք), սակայն առկա շարադրանքի պայմաններում, ինչպես նաև հաշվի առնելով «Իրավական ակտերի մասին» ՀՀ օրենքի 45-րդ հոդվածի 10-րդ մասի երրորդ պարբերության<sup>[1]</sup> պահանջը, ստացվում է, որ ֆիզիկական անձ հանդիսանալը իրավաբանական անձի բնութագրման պարտադիր պայմաններից մեկն է, ինչն էլ ոչ միայն աղավաղում է «իրավաբանական անձ» հասկացության բովանդակությունը, այլև թույլ չի տալիս ֆիզիկական անձանց դիտարկել որպես առանձին գործատուներ: Հետևաբար, անհրաժեշտ է իրավաբանական եւ ֆիզիկական անձանց տարանջատել որպես առանձին գործատուներ, ինչը հնարավոր է կատարել դրանց «ինչպես նաև» բառերով առանձնացնելու եւ թվարկելու միջոցով,

բ) 109-րդ հոդվածի 2-րդ մասը «ակտով» բառից հետո «, բացառությամբ սույն օրենսգրքի 128-րդ հոդվածով նախատեսված ժառանգներ չլինելու դեպքի» բառերով լրացնելը հստակեցնում է այն դեպքը, երբ պայմանագրի լուծումը չի կարող ձեւակերպվել գործատուի ընդունած անհատական իրավական ակտով:

գ) 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետը եւ 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչելու, ինչպես նաև 113-րդ հոդվածի 2-րդ մասի «3-րդ, 7-րդ եւ 11-րդ կետերով» բառերը «3-րդ եւ 7-րդ կետերով» բառերով փոխարինելու առաջարկությունը բխում է ՀՀ սահմանադրական դատարանի 2009թ. փետրվարի 24-ի ՄԴՈ-792 որոշմամբ արտահայտված դիրքորոշումից: Այսպես, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի համաձայն գործատուն իր նախաձեռնությամբ տարբեր հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը, օրինակ՝ կազմակերպության լուծարման, արտադրության ծավալների եւ այլ արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների թվաքանակի կամ հաստիքների կրճատման, աշխատողի՝ զբաղեցրած պաշտոնին կամ կատարած աշխատանքին չհամապատասխանելու, աշխատողի կողմից իր պարտականությունները չկատարելու, աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու եւ այլ դեպքերում, որոնց հիմքում օրենսդիրը նախատեսել է կոնկրետ չափանիշներ: Մինչդեռ, եթե կենսաթոշակային տարիքի հասած անձը կատարում է աշխատանքային պայմանագրով եւ ներքին կարգապահական կանոններով իրեն վերապահված պարտականությունները, համապատասխանում է զբաղեցրած պաշտոնին եւ չի կորցրել գործատուի վստահությունը, ապա կենսաթոշակային տարիքը լրանալու պատճառով գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը խնդրահարույց է եւ հակասում է Մահմանադրությամբ երաշխավորված տարիքային խտրականության արգելման սկզբունքի իրացմանը:

Վերլուծելով վերոհիշյալ դրույթների բովանդակությունը եւ անդրադառնալով աշխատանքի ազատ, անխտրական ընտրության իրավունքի իրացման միջազգային փորձին, ՀՀ սահմանադրական դատարանը 2009թ. փետրվարի 24-ի ՄԴՈ-792 որոշմամբ արձանագրել է, որ կենսաթոշակային տարիքի հիմքով աշխատանքային պայմանագրի լուծման հարցում օրենսդիրը դրսևտրել է իմպերատիվ (հրամայական) մոտեցում եւ գործատուին լիազորել է աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու փաստի ուժով աշխատանքային պայմանագիրը միակողմանիորեն լուծելու հայեցողական իրավունքով՝ բացառելով անձի աշխատունակության (աշխատանքային պիտանիության) գնահատման որևէ գործոնի կիրառման հնարավորություն, հետևաբար՝ խտրական է եւ սահմանափակում է անձի՝ աշխատանքի ընտրության ազատությունը:

Վերոգրյալը հիմք ընդունելով ՀՀ Մահմանադրական դատարանը որոշել է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113 հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետը՝ այնքանով, որքանով չի երաշխավորում հավասար եւ ոչ խտրական իրավապայմանագրային հարաբերություններ աշխատողի եւ գործատուի միջև, ինչպես նաև 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ աշխատողը ձեռք է բերել ձեռնարկային կենսաթոշակ

ստանալու իրավունք կամ ստանալու է այդ կենսաթոշակը» մասով ճանաչել Հայաստանի Հանրապետության Սահմանադրության 14.1-րդ. եւ 32-րդ հոդվածներին հակասող եւ անվավեր: Մինչդեռ, ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ եւ լրացումներ կատարելու մասին (24.06.2010թ. ՀՕ-117) ՀՀ օրենքով 113-րդ հոդվածը խմբագրվել է, որի 1-ին մասի 11-րդ կետը կրկին գործատուին իրավունք է վերապահում իր նախաձեռնությամբ լուծել աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝ աշխատողի կենսաթոշակային տարիքը լրանալու դեպքում, եթե աշխատանքային պայմանագրով այլ բան նախատեսված չէ, իսկ 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետը խմբագրվել է «տարիքը» բառից հետո լրացվել է «բացառությամբ օրենքով սահմանված դեպքերի» բառերով:

դ) 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 4-րդ կետը «ռասան» բառից հետո «տարիքը» բառով լրացնել համահունչ է Սահմանադրության 14.1.-րդ կետին, ինչպես նաեւ 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասին, համաձայն որի շխատանքային պայմանագրի լուծման օրինական պատճառ չի կարող համարվել, ինչպես սեռը, ռասան, այնպես էլ տարիքը:

ե) 171-րդ հոդվածի 2-րդ պարբերությունը «աշխատատեղը» բառից հետո «, բացառությամբ «սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքերի:» բառերով լրացնելը նպատակ ունի կարգավորել կազմակերպության լուծարման դեպքում նպատակային արձակուրդում գտնվողի հարցը, այսինքն, այս դեպքում գործատուն իրավունք ունի աշխատողի հետ լուծելու անորոշ ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը, ինչպես նաեւ որոշակի ժամկետով կնքված աշխատանքային պայմանագիրը նախքան դրա գործողության ժամկետի լրանալը՝

ե) 173-րդ հոդվածի 2-րդ մասը ուժը կորցրած ճանաչելը կապված է 113-րդ հոդվածը նոր խմբագրությամբ շարադրելու հետ:

Առաջարկվող փոփոխությունները ՀՀ աշխատանքային օրենսդրությունը կհամապատասխանեցնի նաեւ Հայաստանի Հանրապետության կողմից վավերացված միջազգային-իրավական փաստաթղթերին ու ստանձնած պարտավորություններին:

Նախագիծը քննարկվել է պատկան մարմինների ներկայացուցիչների մասնակցությամբ: