

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ԱԶԳԱՅԻՆ ԺՈՂՈՎԻ ՆԱԽԱԳԱՀ
պարոն ՀՈՎԻԿ ԱԲՐԱՀԱՄՅԱՆԻՆ

Հարգելի պարոն Արրահամյան

Ձեզ ենք ներկայացնում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության եզրակացությունը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովի պատգամավորներ Անահիտ Բախշյանի, Ստյոպա Սաֆարյանի, Զարուհի Փոստանջյանի, Լարիսա Ալավերդյանի, Արմեն Մարտիրոսյանի և Բաֆֆի Հովհաննիսյանի՝ օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացրած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի վերաբերյալ:

1. 2-րդ հոդվածի կապակցությամբ հայտնում ենք, որ նախ պետք է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով սահմանվեն թեթև աշխատանքների չափանիշները:

2. 4-րդ հոդվածով, 5-րդ հոդվածի 2-րդ մասով և 8-րդ հոդվածի 1-ին մասով առաջարկվող փոփոխություններն ընդունելի չեն. Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածի 2-րդ մասով գործատուին հնարավորություն է տրվում, աշխատողի համաձայնության դեպքում, աշխատողին փոխադրելու այլ գործատուի մոտ՝ երաշխավորելով այլ աշխատանք և պահպանելով տվյալ
AJV-27-04_2011-06-14_01d10.5d12030-11_2011-07-20 2011-06-29

գործատուի մոտ աշխատողի ձեռք բերած հանգստի ու աշխատանքային պայմանագրով սահմանված այլ իրավունքներ և պարտավորություններ: Մինևույն ժամանակ՝ Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում գործատուին հնարավորություն է ընձեռված փոփոխելու աշխատանքի էական պայմանները՝ միայն արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման դեպքում, որի մասին գործատուն նախապես ծանուցում է աշխատողին: Համաձայնության բացակայության դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի համաձայն:

3. 5-րդ հոդվածի 1-ին մասով առաջարկվող լրացման անհրաժեշտությունը չկա:

4. 6-րդ հոդվածի՝

1) 1-ին մասով ներկայացված առաջարկությունն իրացված է օրենքի նախագծի 8-րդ հոդվածի 2-րդ մասում.

2) նպատակահարմար ենք համարում 6-րդ հոդվածի 2-րդ մասով, 9-րդ հոդվածով ներկայացված առաջարկությանն անդրադառնալ Հայաստանի Հանրապետության սահմանադրական դատարանի կողմից Հայաստանի Հանրապետության կառավարության դիմումի հիման վրա (Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2011 թվականի ապրիլի 7-ի N 326-Ա որոշում) 2011 թվականի սեպտեմբերի 6-ին Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 11-րդ կետի, ինչպես նաև 114-րդ հոդվածի 4-րդ մասի 5-րդ կետի սահմանադրականությունը որոշելուց հետո:

5. 10-րդ հոդվածը «իրավունքը» բառից հետո լրացնել «՝ այլ հավասար պայմաններում» բառերով:

6. Մինչև 18 տարեկան աշխատողների համար Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքով արդեն իսկ սահմանված են մի շարք երաշխիքներ: Օրենքի նախագծի 12-րդ հոդվածով առաջարկվող նոր երաշխիքը կարող է նվազեցնել այդ անձանց աշխատանքի ընդունման հնարավորությունները: Միաժամանակ, համաձայն Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի 7-րդ հոդվածի 7-րդ մասի,

մինչև 18 տարեկան աշխատողներն ունեն անվազն չորս շաբաթվա վճարովի արձակուրդի իրավունք, ինչն իրացված է նաև Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում:

7. Առաջարկում ենք 13-րդ հոդվածով նախատեսվող փոփոխությունը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Օրենսգրքի 173-րդ հոդվածի 2-րդ մասն ուժը կորցրած ճանաչել»:

8. Միաժամանակ, Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի 173-րդ հոդվածով նախատեսված փոփոխությամբ պայմանավորված՝ առաջարկում ենք օրենքի նախագիծը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր հոդվածով.

«Օրենսգրքի 171-րդ հոդվածի երկրորդ պարբերությունն «աշխատատեղը» բառից հետո լրացնել «՝ բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքի:» բառերով:

Ելնելով շարադրվածից՝ Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը ներկայացված օրենքի նախագիծն ընդունելի կհամարի ներկայացված առաջարկությունների ընդունման դեպքում:

Միաժամանակ հայտնում ենք, որ, ներկայացված օրենքի նախագիծը Հայաստանի Հանրապետության Ազգային ժողովում քննարկելիս, հարակից զեկուցմամբ հանդես կգա Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքի և սոցիալական հարցերի նախարար Ա. Գրիգորյանը:

Հայտնում ենք նաև, որ օրենքի նախագծի ընդունման դեպքում 2-րդ հոդվածի 2-րդ մասով ներկայացված Հայաստանի Հանրապետության կառավարության որոշումը կընդունվի օրենքի ընդունումից հետո մեկ տարվա ընթացքում:

Կից ներկայացվող փաստաթղթերում տրվում է օրենքի նախագծի կարգավորման ազդեցության գնահատականը:

Հարգանքով՝

ՏԻԳՐԱՆ ՍԱՐԳՍՅԱՆ

**ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

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

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի ընդունումը առողջապահության բնագավառի վրա կունենա դրական ազդեցություն, մասնավորապես նախագծի հոդված 10-ով առաջարկվող լրացումը, որը երաշխիքներ է նախատեսում հղի կանանց, մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող և անչափահաս երեխա ունեցող աշխատողների համար, դրանով իսկ ազդելով կանանց վերարտադրողական վարքագծի վրա՝ նպաստելով ծնելիության մակարդակի բարձրացմանը և հեշտացնելով ընտանիքի պլանավորուման գործընթացը: Նշվածին կնպաստի նաև նախագծի հոդված 13-ով նախատեսված փոփոխությունը, որով կավելանան մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի դեպքում աշխատանքը պահպանելու տարբերակները, մասնավորապես արտադրության ծավալների և (կամ) տնտեսական և (կամ) տեխնոլոգիական և (կամ) աշխատանքի կազմակերպման պայմանների փոփոխման և (կամ) արտադրական անհրաժեշտությամբ պայմանավորված՝ աշխատողների քանակի և (կամ) հաստիքների կրճատման դեպքը այլևս հիմք չի հանդիսանա մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամք իրականացնելու ժամանակ արձակուրդում գտնվելու ժամանակ աշխատանքից կնոջը ազատելու համար:

ՀՀ ԱՌՈՂՋԱՊԱՀՈՒԹՅԱՆ
ՆԱԽԱՐԱՐ

Հ. ՔՈՒՇԿՅԱՆ

ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ

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

Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) մրցակցության բնագավառում ազդեցության գնահատման գործընթացի նախնական փուլում պարզվել է՝

Նախագծով կարգավորվող շրջանակները չեն առնչվում որևէ ապրանքային շուկայի հետ, ուստի և նախագծի ընդունմամբ որևէ ապրանքային շուկայում մրցակցային դաշտի վրա ազդեցություն լինել չի կարող:

Հիմք ընդունելով նախնական փուլի արդյունքները՝ կարգավորման ազդեցության գնահատման աշխատանքները դադարեցվել են՝ արձանագրելով նախագծի ընդունմամբ մրցակցության միջավայրի վրա զգալի ազդեցություն չհայտնաբերվելու եզրակացություն:

ԵԶՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆ

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

«ՀՀ աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» ՀՀ օրենքի նախագծի (այսուհետ՝ Նախագիծ) գործարար և ներդրումային միջավայրի վրա կարգավորման ազդեցության գնահատման նպատակով իրականացվել են նախնական դիտարկումներ:

Գնահատման նախնական փուլում պարզ է դարձել, որ *Նախագիծը վերաբերում է աշխատանքի ընդունման նվազագույն տարիքին, հղի, երեխա խնամող և ընտանիքում անչափահաս երեխա ունեցող աշխատողների սոցիալական երաշխիքներին, աշխատողների իրավունքների պաշտպանության բարձրացմանը և Նախագծի ընդունման դեպքում, դրա կիրարկման արդյունքում գործարար և ներդրումային միջավայրի վրա ազդեցություն չի նախատեսվում հաշվի առնելով հետևյալ հանգամանքները.*

1. Կարգավորման ենթակա հարաբերությունները հետևանքներ չեն առաջացնում տնտեսական աճի և ներդրումների ներգրավման վրա:
2. Կարգավորման ենթակա հարաբերությունները չեն ազդում «Գործարարությամբ զբաղվելը» համաթվի բաղադրիչների վրա:
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 ազդեցություն չհայտնաբերելու եզրակացություն:

**ԲՅՈՒՋԵՏԱՅԻՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

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

ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորներ Անահիտ Բախշյանի, Ստյոպա Հ. Սաֆարյանի, Զարուհի Փոստանջյանի, Լարիսա Ալավերդյանի, Արմեն Մարտիրոսյանի և Բաֆֆի Հովհաննիսյանի կողմից օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ս.թ հունիսի 15-ի N Ն-687 գրությամբ ՀՀ կառավարություն ներկայացված «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում լրացումներ և փոփոխություններ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագիծն իր մեջ Հայաստանի Հանրապետության կառավարության 2009 թվականի սեպտեմբերի 10-ի «Նորմատիվ իրավական ակտերի նախագծերի բյուջետային բնագավառում կարգավորման ազդեցության գնահատման իրականացման կարգը հաստատելու մասին» թիվ 1021-Ն որոշմամբ հաստատված Կարգի 6-րդ և 7-րդ կետերի ենթակետերով նախատեսված որևէ բյուջետային ծախսի և եկամտի գործոն չեն պարունակում:

Հետևաբար նշված նախագծի ընդունելը կամ չընդունելը ինչպես եկամուտների, այնպես էլ ծախսերի մասով բյուջետային բնագավառում կարգավորման ազդեցություն և այդ բնագավառի քաղաքականության փոփոխություն չի առաջացնում:

ԱԶԴԵՑՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՄԱՍԻՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ

<<Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքայի օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին>> Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի բնապահպանության բնագավառում կարգավորման

1. <<Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքայի օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ 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 առաջանա:

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

3. Օրենքի նախագիծը բնապահպանության ոլորտին չի առնչվում, այդ ոլորտը կանոնակարգող իրավական ակտերով ամրագրված սկզբունքներին և պահանջներին չի հակասում:

Օրենքի նախագծի կիրարկման արդյունքում բնապահպանության բնագավառում կանխատեսվող հետևանքների գնահատման և վարվող քաղաքականության համեմատական վիճակագրական վերլուծություններ կատարելու անհրաժեշտությունը բացակայում է:

**ՀԱԿԱԿՈՌՈՒՊՑԻՈՆ ԲՆԱԳԱՎԱՌՈՒՄ ԿԱՐԳԱՎՈՐՄԱՆ ԱԶԳԵՑՈՒԹՅԱՆ
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ԵԶՐԱԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆ**

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

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ 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 կետով նախատեսված որևէ կոռուպցիոն գործոն չի պարունակում:

Եզրակացություն
սոցիալական պաշտպանության ոլորտում կարգավորման
ազդեցության գնահատման

ՀՀ Ազգային ժողովի պատգամավորներ Ա. Բախշյանի, Ս. Սաֆարյանի, Զ. Փոստանջյանի, Լ. Ալավերդյանի, Ա. Մարտիրոսյանի և Բ. Հովհաննիսյանի օրենսդրական նախաձեռնության կարգով ներկայացրած «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ և լրացումներ կատարելու մասին» Հայաստանի Հանրապետության օրենքի նախագծի վերաբերյալ

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

Արդյունքում Նախագիծը՝

ա) ուղղակի ազդեցության կարգավորման տեսանկյունից ունի դրական ազդեցություն

բ) բնագավառի շահառուների վրա ազդեցության կարգավորման տեսանկյունից ունի բարենպաստ ազդեցություն:

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ
ՕՐԵՆՔԸ**

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

Հոդված 1. «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքի» 2004 թվականի նոյեմբերի 9-ի աշխատանքային օրենսգրքի (այսուհետ՝ Օրենսգրք) 17-րդ հոդվածի 2-րդ, 2.1-րդ, 3-րդ եւ 4-րդ մասերի, 140-րդ հոդվածի առաջին մասի առաջին կետի «տասնչորսից» բառը փոխարինել «տասնհինգից» բառով:

Հոդված 2. Օրենսգրքի 17-րդ հոդվածի.

1. 2.1-րդ մասում «ժամանակավոր» բառից հետո լրացնել «, թեթեւ» բառով:

2. 2.1-րդ մասը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր պարբերությունով.

«Թեթեւ աշխատանքների ցանկը սահմանում է Հայաստանի Հանրապետության կառավարությունը:»:

Հոդված 3. 89-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ կետում «տասնչորսից մինչեւ» բառերի փոխարեն գրել «տասնհինգ կամ» բառերը:

Հոդված 4. 105-րդ հոդվածի.

1. 2-րդ մասից հանել «այլ գործատուի մոտ աշխատանքի փոխադրելը» արտահայտությունը:

2. 5-րդ մասում «109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի» բառերի փոխարեն գրել «113-րդ հոդվածի» բառերը:

Հոդված 5. 109-րդ հոդվածի.

1. 7-րդ կետում ավելացնել «, եւ նրա կատարած աշխատանքը դրանց թվում է» արտահայտությունը:

2. 9-րդ կետն ուժը կորցրած ճանաչել:

Հոդված 6. Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի

1. 6-րդ կետում «դեպքում» բառից հետո լրացնել «՝միայն եթե աշխատողը համապատասխան հիմքերի վերաբերյալ նախապես գրավոր ծանուցվել է.» բառերով:

2. 11-րդ կետը ուժը կորցրած ճանաչել:

Հոդված 7. Օրենսգրքի 114-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2.2-րդ կետը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«2.2) մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամելու ամբողջ ժամանակահատվածում, բացառությամբ 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին, 3-րդ, 5-րդ, 6-րդ, 8-րդ, 9-րդ և 10-րդ կետերով նախատեսված դեպքերի.»:

Հոդված 8. Օրենսգրքի 115-րդ հոդվածի 1-ին մասի.

1. 2-րդ պարբերությունից և 129-րդ հոդվածի 1-ին մասից հանել. «109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետով և» բառերը:

2. 2-րդ պարբերության «60 օր առաջ» բառերից հետո լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր պարբերություն.

«Սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 5-րդ, 6-րդ, 8-րդ, 9-րդ և 10-րդ կետերով նախատեսված հիմքերով աշխատանքային պայմանագիրը լուծելու դեպքում գործատուն աշխատողին պարտադիր ծանուցում է պայմանագրի լուծմանը նախորդող աշխատանքային օրը:»:

Հոդված 9. Օրենսգրքի 115-րդ և 129-րդ հոդվածներում «, 7-րդ և 11-րդ» բառերը փոխարինել «և 7-րդ» բառերով:

Հոդված 10. Օրենսգրքի լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ 116.1-րդ հոդվածով.

«116.1 ՀՂԻ ԿԱՆԱՆՑ, ՄԻՆՉԵՎ ԵՐԵՔ ՏԱՐԵԿԱՆ ԵՐԵԽԱ ԽՆԱՄՈՂ ԵՎ ԱՆՉԱՓԱՀԱՍ ԵՐԵԽԱ ՈՒՆԵՑՈՂ ԱՇԽԱՏՈՂ ՆԵՐԻ ԵՐԱՇԽԻՔՆԵՐԸ

Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 2-րդ կետով աշխատողների քանակի և հաստիքների կրճատման դեպքում աշխատանքային գործունեությունը շարունակելու նախապատվության իրավունքը տրվում է հղի կամ մինչև երեք տարեկան երեխա խնամող աշխատողներին, այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ երկու և ավելի անչափահաս երեխա ունեցող աշխատողին, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ առավել շատ անչափահաս երեխա ունեցող աշխատողին, իսկ այս պայմանի հավասարության դեպքում՝ առավել երկար աշխատանքային ստաժ ունեցող աշխատողին:»:

Հոդված 11. Ուժը կորցրած ճանաչել Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը:

Հոդված 12. Օրենսգրքի 161-րդ հոդվածի.

1. 1-ին մասի 3-րդ կետի վերջում «վերջակետը» փոխարինել «ստորակետով»:

2. 1-ին մասը լրացնել հետևյալ խմբագրությամբ 4-րդ կետով.

«4) մինչև 18 տարեկան աշխատողներին:»:

Հոդված 13. Օրենսգրքի 173-րդ հոդվածի 2-րդ մասը շարադրել հետևյալ խմբագրությամբ.

«Արձակուրդի ընթացքում պահպանվում է աշխատողի աշխատատեղը (պաշտոնը), բացառությամբ սույն օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 1-ին մասի 1-ին կետով նախատեսված դեպքի:»:

Հոդված 14. Սույն օրենքն ուժի մեջ է մտնում պաշտոնական հրապարակմանը հաջորդող տասներորդ օրը:

ՀԻՄՆԱՎՈՐՈՒՄ

«ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՕՐԵՆՍԳՐՔՈՒՄ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԼՐԱՅՈՒՄՆԵՐ ԿԱՏԱՐԵԼՈՒ ՄԱՍԻՆ» ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՕՐԵՆՔԻ ՆԱԽԱԳԾԻ ԸՆԴՈՒՆՄԱՆ

«Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգրքում փոփոխություններ եւ լրացումներ կատարելու մասին» օրենքի նախագծի ընդունումը պայմանավորված է Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսդրությունը Հայաստանի Հանրապետության կողմից ընդունված եւ վավերացված «Վերանայված եվրոպական սոցիալական խարտիայի» 7-րդ հոդվածի եւ մի շարք այլ դրույթների եւ «Նվազագույն տարիքի մասին» կոնվենցիայի պահանջներին համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությամբ: Մասնավորապես, ներկայացվող նախագծով առաջարկվում է 18 տարեկանից ցածր տարիքի աշխատողների համար տարբերակում կատարվի ոչ միայն մշտական եւ ժամանակավոր աշխատանքների, այլեւ՝ թեթեւ համարվող աշխատանքների համար: Նախագծով առաջարկվում է, որ թեթեւ աշխատանքների ցանկը հաստատի ՀՀ կառավարությունը:

Եվրոպական սոցիալական խարտիա (Ստրասբուրգ, 1996թ. մայիսի 3)

Հոդված 7 Երեխաների եւ երիտասարդների պաշտպանվածության իրավունք

1. աշխատանքի ընդունման համար որպես նվազագույն տարիք ապահովել 15 տարեկանը, բացառությամբ այն երեխաների, որոնք զբաղվում են ընդունված թեթեւ աշխատանքով, առանց վնասելու նրանց առողջությունը, բարոյական կերպարը կամ կրթությունը,

2. աշխատանքի ընդունման համար որպես նվազագույն տարիք ապահովել 18 տարեկանը՝ այն ընդունված աշխատանքների առնչությամբ, որոնք համարվում են վտանգավոր կամ վնասակար են առողջությանը:

Քանի որ 14 տարեկան անչափահասները դեռեւս գտնվում են ֆիզիոլոգիական ձեւավորման պրոցեսում, աշխատանքային գործունեության մեջ նրանց ներգրավումը հղի է մի շարք վտանգներով, ինչպես նաեւ՝ փոքր չէ

հավանականությունը ֆիզիոլոգիական զարգացման ընթացքում օրգանիզմում անդառնալի փոփոխությունների առաջացման:

Ներկայացվող նախագծով առաջարկվում է սոցիալական երաշխիքներ սահմանել հղի, երեխա խնամող եւ ընտանիքում անչափահաս երեխա ունեցող աշխատողների համար, որը բխում է ՀՀ Սահմանադրության 48-րդ հոդվածի դրույթներից, համաձայն որի՝ տնտեսական, սոցիալական եւ մշակութային ոլորտներում պետության հիմնական խնդիրներից է ընտանիքի, մայրության եւ մանկության պաշտպանությունը:

Նախագծով Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածի 6-րդ կետում առաջարկվող լրացման նպատակն է բացառել աշխատանքային պայմանագիրը աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով գործատուի նախաձեռնությամբ լուծարելու հնարավոր կամայական գործողությունները:

Օրենսգրքի 105-րդ հոդվածում առաջարկվող փոփոխությամբ հոդվածից դուրս է բերվում «այլ գործատուի մոտ աշխատանքի փոխադրելը» արտահայտությունը, քանի որ հոդվածը վերաբերում է տվյալ գործատուի մոտ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխվելուն, իսկ այլ գործատուի մոտ փոխադրվելու դեպքում դադարում են տվյալ գործատուի հետ աշխատանքային իրավահարաբերությունները, եւ սկսվում են նոր գործատուի հետ, ուստի տվյալ աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման մասին խոսք չի կարող լինել:

105-րդ հոդվածի 5-րդ մասի համաձայն՝ «եթե աշխատանքի նախկին էական պայմանները չեն կարող պահպանվել, իսկ աշխատողը համաձայն չէ աշխատանքը շարունակել նոր պայմաններում, ապա աշխատանքային պայմանագիրը լուծվում է սույն օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 1-ին մասի 9-րդ կետի համաձայն»: Նշված իրավիճակում հեշտացվում է գործատուի կողմից աշխատանքի էական պայմանների փոփոխման դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը լուծելը: Անհավասար պայմաններ են ստեղծվում աշխատողի համար, որոնց դեմ աշխատողը որեւէ հակազդման միջոց չունի: Ուստի արդարության եւ կողմերի միջեւ ողջամիտ հավասարության ապահովման համար առավել ճիշտ է ամրագրել հոդվածի նախկին խմբագրությունը՝ այսինքն՝ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է լուծվել Օրենսգրքի 113-րդ հոդվածով սահմանված կարգով:

Օրենսգրքի 109-րդ հոդվածի 7-րդ կետը հստակեցվում է, քանի որ անձը աշխատանքից կարող է ազատվել, եթե զրկվել է կոնկրետ այդ աշխատանքը կատարելու իրավունքից:

113-րդ հոդվածի 6-րդ կետում կատարվող ավելացման նպատակը աշխատողների իրավունքներն առավելագույնս պաշտպանելն է՝ սահմանափակելով աշխատողի նկատմամբ վստահությունը կորցնելու հիմքով աշխատողին աշխատանքից ազատելու գործատուների կամայական մոտեցման հնարավորությունը: Այս պարագայում թե՛ գործատուն, թե՛ աշխատողն իրենց ձեռքի տակ կունենան համապատասխան փաստաթղթային հիմքեր՝ հետագայում իրենց դիրքորոշումը

հիմնավորելու համար, իսկ գործատուն էլ կկարողանա ժամանակին ամրագրել այն հանգամանքերը, որոնք վստահությունը կորցնելու հիմք կհանդիսանան:

Գործող օրենսդրությամբ աշխատողի կենսաթոշակային տարիքի լրանալը կարող է աշխատանքից ազատման հիմք հանդիսանալ, որը հակասում է ՀՀ Սահմանադրության 14.1 հոդվածին: Առաջարկվող փոփոխությամբ փորձ է արվում աշխատանքային օրենսդրությունը համապատասխանեցնել ՀՀ Սահմանադրությանը, որն ունի բարձրագույն իրավաբանական ուժ մնացյալ բոլոր օրենքների նկատմամբ:

Հոդված 14.1. Բոլոր մարդիկ հավասար են օրենքի առջև

Խտրականությունը, կախված սեռից, ռասայից, մաշկի գույնից, էթնիկական կամ սոցիալական ծագումից, գենետիկական հատկանիշներից, լեզվից, կրոնից, աշխարհայացքից, քաղաքական կամ այլ հայացքներից, ազգային փոքրամասնությունը պատկանելությունից, գույքային վիճակից, ծնունդից, հաշմանդամությունից, տարիքից կամ անձնական կամ սոցիալական բնոյթի այլ հանգամանքներից, արգելվում է:

Օրենսգրքի 123-րդ հոդվածը ուժը կորցրած ճանաչելու նպատակն է՝ բացառել գործատուի նախաձեռնությամբ աշխատանքային պայմանագրի լուծումը՝ առանց աշխատողին ծանուցելու: Յուրաքանչյուր պարագայում, անգամ աշխատողի ոչ պատշաճ վարքագծի դրսևորման դեպքում, աշխատողը նախապես պետք է գրավոր տեղեկացվի աշխատանքային պայմանագրի լուծման համապատասխան հիմքերի վերաբերյալ: Աշխատողը աշխատանքային պայմանագրի լուծման օրինականությունը վիճարկելու եւ իր մի շարք աշխատանքային իրավունքների պաշտպանությունը պատշաճ իրականացնելու համար պետք է ժամանակին ծանուցված լինի իր վերաբերյալ կայացված գործատուի համապատասխան ներքին իրավական ակտին:

Նախագծով առաջարկվում է ամենամյա լրացուցիչ արձակուրդ սահմանել նաև մինչև 18 տարեկան աշխատողների համար՝ հաշվի առնելով տարիքային, ֆիզիոլոգիական առանձնահատկությունները եւ հնարավոր բոլոր արտոնություններից օգտվելու նրանց բարոյական իրավունքը:

Օրենսգրքի 173-րդ հոդվածի 2-րդ մասում առաջարկվող փոփոխությունը հնարավորություն կտա մինչև երեք տարեկան երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող անձանց չզրկվել աշխատանքից՝ կազմակերպության արտադրության ծավալների, հաստիքների կրճատման դեպքում: Այս փոփոխությունը գործատուին թույլ չի տա հաստիքների կիճատման պատրվակով ազատվել այնպիսի աշխատողներից, որոնք նպաստում են երկրի բնակչության թվաքանակի ավելացմանը եւ կօգնի երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող աշխատողին օրենքով պաշտպանված զգալ ողջ արձակուրդի ընթացքում: